



# Die Gemeinde Thalwil als Arbeitgeberin

Die Gemeinde Thalwil motiviert ihre Mitarbeitenden durch sinnhaften **Arbeitsinhalt** und schafft damit die Voraussetzungen für einen hohen Leistungsstandard. Sie ist eine **faire** Arbeitgeberin, welche das Mitarbeiterpotenzial durch starke Führungswerte regelmässig **fördert** und **entwickelt**. Indem **respektvolle** Kommunikation, Anerkennung und konstruktives **Feedback** zwischen allen Stufen und innerhalb der Teams gepflegt werden, fördert die Gemeinde Thalwil ein Klima des gegenseitigen **Vertrauens** und sorgt für eine stufengerechte Mitsprache und Partizipation auf allen Ebenen. Die **Teamarbeit** wird sehr geschätzt und die hoch gesteckten **Ziele** werden durch eine klare Regelung der Aufgaben, **Verantwortlichkeiten** und Kompetenzen gemeinsam verfolgt.

## Führungswerte Gemeinde Thalwil



# Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Mit einem flexiblen Arbeitszeitmodell möchte die Gemeinde Thalwil die Grundlage für die Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit sowie für die Förderung der eigenen Gesundheit schaffen. Dies bedarf **Vertrauen** sowie einer **respektvollen Zusammenarbeit im Team**.

## Flexible und fortschrittliche Arbeitsmodelle

Eine ausgewogene Work-Life-Balance liegt sowohl in der Verantwortung der Mitarbeitenden als auch der Arbeitgeberin. Mitarbeitende haben selbstverständlich die Freiheit, ihre Freizeit selbst zu gestalten. Im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten bietet die Gemeinde Thalwil dafür Gleitzeit sowie die Möglichkeit für Homeoffice, um Spielraum und Flexibilität zu schaffen und dieses Gleichgewicht aktiv zu unterstützen. Überdurchschnittlich viele Mitarbeitende können ihre Aufgaben in einem Teilzeitpensum erfüllen.

- Wochenarbeitszeit (100 % Pensum) 42 Stunden
- Gleitzeit Montag bis Samstag, zwischen 06.00 und 21.00 Uhr
- Ferienanspruch 25 Tage (Mitarbeitende ü60 und Lernende 30 Tage)
- Brückentage bis 3 Tage kompensieren, darüber hinaus bezahlt
- Dienstaltersgeschenke zusätzliche Ferientage
- Nebenbeschäftigung auf Anfrage möglich

## Familienfreundlichkeit

- Mutterschaftsurlaub 16 Wochen mit Lohnfortzahlung zu 100 %
- Vaterschaftsurlaub 8 Wochen mit Lohnfortzahlung zu 100 %
- Elternzeit Möglichkeit, unbezahlten Urlaub zu beantragen
- Teilzeitarbeit Teilzeitstellen auch in Führungspositionen
- Kindertagesstätten in der Nähe der Arbeitsplätze vorhanden

## Parkmöglichkeiten

- Aussenparkplatz 360 Franken / Jahr
- Parkhaus 480 Franken / Jahr

## Sport- und Bewegungsangebot

Regelmässiger Sport und Bewegung fördert die Gesundheit nachhaltig. Deshalb stellt die Gemeinde Thalwil ihren Mitarbeitenden mehrmals wöchentlich kostenlos ein abwechslungsreiches Sport- und Bewegungsangebot zur Verfügung:

Sportart	Wann	Wo
	<b>Dienstag</b>	
Yoga	12 bis 13 Uhr	Untergeschoss der Pfisterschüür
Volleyball	12 bis 13 Uhr	Doppelturnhalle Feld-Berg
	<b>Mittwoch</b>	
Fitness	12.10 bis 13 Uhr	Turnhalle Schwandel
	<b>Donnerstag</b>	
Dance Workout	12.05 bis 12.50 Uhr	Doppelturnhalle Feld-Berg

# Legislaturziele 2022-2026

Sinnvoller **Arbeitsinhalt** und **Ziele** sorgen für hohe Arbeitszufriedenheit. Legislaturziele bilden ein strategisches Führungsinstrument für die Gemeinde Thalwil. Für die Legislatur 2022 bis 2026 legte der Gemeinderat zehn lenkende Ziele fest, wobei ein besonderes Augenmerk auf den Bereichen Klimaschutz, Umwelt und Nachhaltigkeit liegt.

## 1. Stabile Finanzpolitik

Die Gemeinde Thalwil hat eine stabile Finanzpolitik, unter anderem mit der Einführung einer Leistungsüberprüfung.



## 2. Digitale Transformation

Die Gemeinde Thalwil treibt die digitale Transformation innerhalb der Gemeinde weiter und konsequent voran.



## 3. Klimaschutz und -anpassung

Die Gemeinde Thalwil setzt konkrete, wirkungsorientierte Massnahmen im Bereich Klimaschutz und -anpassung um.



## 4. Umwelt und Nachhaltigkeit

Die Gemeinde Thalwil baut ihre Position als innovative Gemeinde im Bereich Umwelt und Nachhaltigkeit weiter aus.



## 5. Altersgerechtes Wohnen

Die Gemeinde Thalwil stellt altersgerechte Wohnungen bereit – ohne und mit Betreuung.



## 6. Kultur- und Vereinsangebot

Die Gemeinde Thalwil fördert ein breites Kultur- und Vereinsangebot.



## 7. Weiterentwicklung Schule Thalwil

Die Schule Thalwil entwickelt sich nachhaltig und systemisch weiter.



## 8. Zukunftsfähige gemeindeeigene Liegenschaften

Die Gemeinde Thalwil stellt die Strategie der gemeindeeigenen Liegenschaften zukunftsfähig auf.



## 9. Attraktiver Wohn- und Wirtschaftsraum

Die Gemeinde Thalwil entwickelt sich als attraktiver Wohn- und Wirtschaftsraum weiter.



## 10. Nachhaltige Energie- und Wärmeversorgung

Die Gemeinde Thalwil setzt eine nachhaltige Transformation der Energie- und Wärmeversorgung um.



# Gesellschaftliche Verantwortung

Als **faire** Arbeitgeberin, welche **Verantwortung** trägt, liegen der Gemeinde Thalwil Transparenz, nachhaltiges Handeln sowie gute Absicherung am Herzen.

## Lohneinstufung

Bei der Besetzung einer Stelle und Erfüllung erforderlicher Qualifikationen, wird der Lohn innerhalb der entsprechenden Erfahrungsstufe der festgelegten Lohnklasse bestimmt. Dabei werden insbesondere frühere Berufserfahrungen, persönliche Lebenserfahrung sowie fachliche Kompetenzen berücksichtigt.

Die Gemeinde Thalwil fördert aktiv Chancengleichheit und Lohngerechtigkeit. Das Lohnsystem, wie auch die Lohnentwicklung, ist transparent sowie branchengerecht ausgelegt und wird systematisch und konsequent analysiert. Im Rahmen des revidierten Gleichstellungsgesetzes hat die Gemeinde Thalwil 2021 eine umfassende Lohnanalyse durchgeführt. Mit einem Ergebnis unter der Toleranzgrenze von 5 % werden die Vorgaben des Eidgenössischen Büros für die Gleichstellung von Frau und Mann erfüllt und eine faktische Lohngleichheit erreicht.

Gemäss Personalverordnung der Gemeinde Thalwil (PerVO), Art. 32 Abs. 2, gelten die Beschlüsse des Kantons- und Regierungsrats über den Teuerungsausgleich für das Staatspersonal auch für Angestellte der Gemeinde Thalwil.

Der Gemeinderat entscheidet zudem jährlich über die Lohnsumme der individuell zu verteilenden Lohnerhöhungen. Die individuellen Lohnanpassungen, als Zeichen der Wertschätzung, kommen Mitarbeitenden zugute, welche sich durch ihre Leistungen im Vorjahr besonders ausgezeichnet haben.

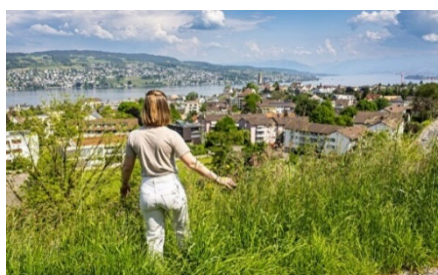
## Energie und Klima

Die kommunale Energieplanung gilt als Grundlage für eine wirkungsvolle Energie- und Klimapolitik auf Gemeindeebene. Mit dem Masterplan Klima koordiniert die Gemeinde Thalwil die Massnahmen im Bereich Klimaschutz und -anpassung über alle Politikbereiche und Verwaltungseinheiten und betreibt eine aktive Klimapolitik.



### Förderprogramm Klima

Die Gemeinde Thalwil unterstützt klimafreundliche Lösungen finanziell – ergänzend zu Förderangeboten von Bund und Kanton. Dazu haben die Stimmberechtigten an der Gemeindeversammlung vom 7. Dezember 2023 einen entsprechenden Rahmenkredit für die Jahre 2024 bis 2027 gesprochen.



### Masterplan Klima

Thalwil will rasch klimafreundlich werden und sich auf den Klimawandel vorbereiten. Der Masterplan Klima hält fest, was die Gemeinde dafür macht. Bis 2040 sollen die Treibhausgas-Emissionen von Gemeindeverwaltung und Schule auf Netto-Null sinken.



## Energiestadt

Seit 2010 trägt die Gemeinde Thalwil das Label «Energiestadt». Nach 2014 und 2018, hat die Gemeinde Thalwil auch 2023 die Re-Zertifizierung erfolgreich abgeschlossen. Die Gemeinde erreicht rund 76,5 % der zu möglichen Punktzahl und darf sich bis Ende 2026 weiterhin Energiestadt nennen.

## Sozialleistungen der Gemeinde Thalwil

### Pensionskasse

Die Gemeinde Thalwil verfügt über eine eigene Pensionskasse, welche über die Firma BERAG administrativ verwaltet wird. Nachfolgend die Konditionen per 1. Januar 2026:

Pensionskasse	Sparen			Risiko		
	AN-Beitrag			AG-Beitrag	AN-Beitrag	AG-Beitrag
Alter	Standard	Plus	Extra			
18 - 24	-	-	-	-	0.8 %	1.2 %
25 - 27	7.5 %	8.5 %	9.5 %	7.5 %	1.1 %	1.9 %
28 - 32	8.5 %	9.5 %	10.5 %	9.5 %		
33 - 37	8.5 %	9.5 %	10.5 %	12.5 %		
38 - 42	9.5 %	10.5 %	11.5 %	13.5 %		
43 - 52	9.5 %	10.5 %	11.5 %	15.5 %		
53 - 62	10.5 %	11.5 %	12.5 %	16.5 %		
63 - 65	10.0 %	11.0 %	12.0 %	10.0 %	-	-

### Sozialversicherungen AHV/IV/EO

Bis zu einem Lohn von monatlich 2'500 Franken können Angestellte den Abzug der AHV/IV/EO- und ALV-Beiträge freiwillig wählen. Darüber hinaus werden AHV/IV/EO- und ALV-Beiträge automatisch abgezogen und es gelten folgende Konditionen:

1. Säule		AN-Beitrag	AG-Beitrag
AHV/IV/EO-Abzug		5.3 %	5.3 %
AHV/IV/EO-Abzug für Rentner	ab Freibetrag von Fr. 1'400 / Monat	5.3 %	5.3 %
ALV 1	für Löhne bis Fr. 148'200	1.1 %	1.1 %
ALV 2	für Löhne ab Fr. 148'201	entfällt	entfällt

### Unfallversicherung (UVG)

Angestellte, die 8 Stunden und mehr pro Woche für die Gemeinde Thalwil arbeiten, sind gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert. Diese gesetzlich vorgeschriebene Versicherungsleistung beinhaltet die allgemeine Deckung.

Unfallversicherung NBU		AN-Beitrag	AG Beitrag	Total
AXA		0.6135 %	0.6135 %	1.227 %
SUVA	Unterhalt Strassen und Grünanlagen	0.625 %	0.625 %	1.250 %
	Gas- Wasserversorgung	0.625 %	0.625 %	1.250 %
	Büro DLZ Planung, Bau und Werke	0.465 %	0.465 %	0.930 %

### Unfallzusatzversicherungen (UVGZ)

Es besteht die Möglichkeit, eine Deckungserweiterung als Zusatzversicherung (Teildeckung oder Volldeckung) abzuschliessen. Die Kosten für die Deckungserweiterung tragen die Angestellten selbst. Sie betragen bei einer Teildeckung 0,197 % des Lohns und bei einer Volldeckung 0,345 % des Lohns.

Unfallzusatzversicherungen (UVGZ)	Leistungen
<b>Teildeckung</b> Lohnabzug 0.197 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Heilungskosten Pflegeleistungen und Kostenvergütungen Spitalaufenthalt in privater Abteilung</li> <li>• Deckungserweiterung der Leistungskürzungen infolge Selbstverschulden oder Wagnissen</li> </ul>
<b>Volldeckung</b> Lohnabzug 0.345 %	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Heilungskosten Pflegeleistungen und Kostenvergütungen Spitalaufenthalt in privater Abteilung</li> <li>• Deckungserweiterung der Leistungskürzungen infolge Selbstverschulden oder Wagnissen</li> <li>• Invaliditätskapital (2x den jährlichen UVG-Lohn, bis max. 148'200 Franken)</li> <li>• Todesfallkapital (1x den jährlichen UVG-Lohn, bis max. 148'200 Franken)</li> </ul>

### Krankentaggeldversicherung (KTG)

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall wird die Besoldung wie folgt durch Gemeinde ausgerichtet:

- Im ersten Dienstjahr: 3 Monate zu 100 % und 3 Monate zu 75 %
- Im zweiten Dienstjahr: 6 Monate zu 100 % und 6 Monate zu 75 %
- Ab dem dritten Dienstjahr: 12 Monate zu 100 %

Angestellte der Gemeinde Thalwil haben die Möglichkeit, ergänzend zu dieser Absicherung eine freiwillige Krankentaggeldversicherung (KTG) abzuschliessen. Damit kann eine weitergehende Lohnfortzahlung (80 % des Lohns) gedeckt werden. Die Kosten für die Krankentaggeldversicherung tragen die Angestellten selbst. Sie variieren je nach Dienstjahr und sehen wie folgt aus:

Krankentaggeldversicherung (KTG)	
Angestellte im 1. Dienstjahr	Lohnabzug: 1.14 % Wartefrist: 91 Tage Leistungsdauer: 640 Tage
Angestellte im 2. Dienstjahr	Lohnabzug: 0.69 % Wartefrist: 181 Tage Leistungsdauer: 550 Tage
Angestellte ab 3. Dienstjahr	Lohnabzug: 0.77 % Wartefrist: 361 Tage Leistungsdauer: 370 Tage

# Weiterentwicklung

Die Weiterentwicklung jeder / jedes einzelnen Mitarbeitenden bringt die Gemeinde Thalwil weiter. Deshalb wird grossen Wert auf die **Förderung** sowie **Entwicklung** der Mitarbeitenden gelegt. Die Aufrechterhaltung der Marktfähigkeit wird gezielt gefördert und das interne Fachwissen stets auf dem neuesten Stand gehalten.

Personalentwicklungsmassnahmen sichern die Qualifikation der Mitarbeitenden für aktuelle und zukünftige Anforderungen. Diese werden gezielt auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden und die der Gemeinde Thalwil abgestimmt. Die persönliche Aus- und Weiterbildung liegt sowohl in der Verantwortung der einzelnen Mitarbeitenden als auch in jener der Gemeinde Thalwil als Arbeitgeberin.

- Allen Mitarbeitenden wird pro Jahr ein Weiterbildungstag, im Rahmen seines Tätigkeitsbereichs, zur Verfügung gestellt.
- Mitarbeitende der Gemeinde Thalwil sollen intern und extern marktfähig bleiben.
- Die Gemeinde Thalwil fördert den beruflichen Nachwuchs durch gezielte Ausbildung von Lernenden in diversen Branchen und Abteilungen.

Die Gemeinde Thalwil beteiligt sich zudem grosszügig an den Weiterbildungskosten sowie gegebenenfalls Arbeitszeit, sofern diese im Rahmen des Haupttätigkeitsbereichs stattfindet. Der Umfang der Kostenbeteiligung der Arbeitgeberin an den Kurskosten und die Gewährung von Arbeitszeit erfolgt in Abhängigkeit des dienstlichen Interessegrads der Arbeitgeberin.

Dienstlicher Interessegrad	Beteiligung Gemeinde Thalwil	Beteiligung Mitarbeitende
Dienstlich notwendig	100 %	0 %
Dienstlich sehr erwünscht	75 %	25 %
Dienstlich erwünscht	50 %	50 %
Dienstlich nicht notwendig, gleichwohl erkennbarer Nutzen für Arbeitgeber	25 %	75 %
Kein ersichtlicher Nutzen, kein Bezug zum Aufgabenbereich	0 %	100 %

# Vertrauenskultur

Die persönliche Weiterentwicklung basiert nicht nur auf Weiterbildungen, sondern benötigt regelmässige Mitarbeitendengespräche auf Augenhöhe. Ein auf Schlüsselkompetenzen basiertes konstruktives «Feedback» respektive «Feedforward» stärkt das gegenseitige **Vertrauen**.

## «Feedforward» statt «Feedback»

Voraussetzung für aufrichtige Mitarbeitendengespräche und damit Entwicklungsmöglichkeiten für Mitarbeitende ist eine vertrauensvolle Arbeitsumgebung sowie eine konstruktive «Feedback-» respektive «Feedforward-Kultur». Im Gegensatz zu «Feedback», das sich vor allem auf die Rückmeldung zur bisherigen Leistung konzentriert, zeigt «Feedforward» konkrete Veränderungsmöglichkeiten für die Zukunft auf.

Der Grundsatz von «Feedforward» verfolgt das Ziel, den Ist-Zustand nicht zum Anlass für negative Kritik an der Vergangenheit zu nehmen, sondern als Sprungbrett für eine positive Entwicklung in der Zukunft zu nutzen. Konkret umfasst «Feedforward» zwei Schritte:

1. Schritt Ausgehend vom Ist-Zustand Definieren von Zielen für die Zukunft
2. Schritt Bestimmen von konkreten Massnahmen, um die Ziele für die Zukunft zu erreichen

## Anforderungsprofile und Mitarbeitendengespräche

Anforderungsprofile und Mitarbeitendengespräche basieren auf Schlüsselkompetenzen. Schlüsselkompetenzen beschreiben die vorhandenen Kompetenzen und Fähigkeiten einer respektive eines Mitarbeitenden, Wissen anzuwenden und Aufgaben sowie Herausforderungen zu bewältigen. Diese können in weitere Kompetenzen unterteilt werden:



Das Anforderungsprofil beschreibt, welche Schlüsselkompetenzen, also Fähigkeiten, Fertigkeiten, Kompetenzen, Kenntnisse und Erfahrungen eine Person mitbringen muss, um die Funktion erfolgreich auszuführen. Dieses bildet später die Basis für die regelmässigen Mitarbeitendengespräche.

Im Rahmen der Mitarbeitendengespräche werden Leistung und Verhalten von Mitarbeitenden der Gemeinde Thalwil über die Schlüsselkompetenzen analysiert, konstruktiv beurteilt und mit der «Feedforward»-Methode weitere Ziele für die Zukunft definiert. Die persönliche und berufliche Entwicklung einer respektive eines Mitarbeitenden steht dabei im Vordergrund. Die Mitarbeitendengespräche werden jeweils jährlich durch die Linienvorgesetzten durchgeführt.

# Personalanlässe und Fringe Benefits

Nicht nur die offene Kommunikation zwischen Mitarbeitenden und Führungskräften bestärken eine Vertrauenskultur, sondern auch gemeinsame Erinnerungen an unbeschwerte Anlässe und Events.

## Personalanlässe für Mitarbeitende der Gemeinde Thalwil

Zur Stärkung der mentalen und körperlichen Gesundheit, sowie Förderung des Teamgeists der Mitarbeitenden, organisiert die Gemeinde Thalwil regelmässig Veranstaltungen und Personalanlässe:

- Personalabend jährlich
- Personalausflug alle vier Jahre
- Lernendenanlass jährlich
- DAG-Anlass jährlich
- Adventsapéro jährlich
- DLZ-Anlass jährlich
- Thalwil on Ice jährlich
- Sport- und Bewegungsprogramm mehrmals wöchentlich
- Sicherheitsparcours alle vier Jahre

## Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)

Das Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM) der Gemeinde Thalwil fokussiert sich jedes Jahr auf ein neues Thema, mit dem Ziel, die mentale und physische Gesundheit der Mitarbeitenden aktiv zu fördern. Die interdisziplinäre BGM-Arbeitsgruppe beschäftigt sich dabei mit Themen wie Bewegung und Sport sowie Ernährung und organisiert in diesem Zusammenhang regelmässig Anlässe und Aktionen. So wurde beispielsweise das abwechslungsreiche Sport- und Bewegungsprogramm, aufgegleist, das mehrmals die Woche stattfindet, ein Fachreferat zum Thema Ernährung durchgeführt sowie eine Apfelaktion organisiert, bei der Mitarbeitenden über mehrere Wochen frische Äpfel zur Verfügung gestellt werden.

## Digitale Transformation und M365

Die digitale Transformation der Gemeinde Thalwil unterstützt die Vision, das Arbeiten auf der Verwaltung einfacher, zukunftsorientiert und attraktiv zu gestalten und damit die Work-Life-Balance der Mitarbeitenden zu fördern. Als wesentlicher Bestandteil der digitalen Transformation wurde im Juli 2024 Microsoft 365 (M365) eingeführt, welches seither allen Mitarbeitenden als Kommunikations- und Kollaborationsplattform zur Verfügung steht. Seit Januar 2025 ist ausserdem das Geschäftsverwaltungssystem (GEVER) sowie das Sitzungsmanagement auf Basis von M365 Tools fester Bestandteil im Verwaltungsalltag. Dieser zentrale Schritt in Richtung «Modern Workplace» fördert nicht nur flexibles Arbeiten, die zentralisierte Kommunikation durch Outlook und Teams vereinfacht den gemeinsamen Austausch und Zusammenarbeit – intern sowie extern. Im Sinne von «Modern Workplace» sind die Arbeitsplätze in der Gemeindeverwaltung modern ausgestattet und verfügen über Headsets sowie weitere digitale Tools, die effizientes und flexibles Arbeiten unterstützen.

## **Fringe Benefits**

Die Gemeinde Thalwil schätzt und fördert die Zusammenarbeit mit ihren Mitarbeitenden auf allen Ebenen. Als Zeichen der Anerkennung für den Einsatz und die Leistung bietet sie ihren Mitarbeitenden diverse Fringe Benefits:

- FEFEL-Kühlschrank mit gesunder und ausgewogener Verpflegung im Gemeindehaus
- Gratis Kaffee von Kaffeemaschinen der Gemeindeverwaltung
- Kostenloses Sport- und Bewegungsangebot, mehrmals die Woche
- Jahres-, Halbjahres und Saisonabos für Hallenbad, Seebäder und Eisbahn der Gemeinde zum halben Preis
- ZVV-Abonnemente der 1. Klasse für geschäftliche und private Nutzung
- E-Autos für geschäftliche und private Nutzung
- E-Bikes für geschäftliche und private Nutzung
- Jährliche Apfelaktion mit frischen, regionalen Äpfeln über mehrere Wochen
- Pausenraum zur gemeinsamen Nutzung
- Diverse Vergünstigungen gemäss Übersicht: [Vergünstigungen für Mitarbeitende](#)

Stand: Februar 2026