



Stadt
Frauenfeld

Besoldungs- reglement

Stand 22. September 2010

BESOLDUNGSREGLEMENT

vom

8. Mai 2002

(mit Änderungen vom 17. Januar 2007 und vom 22. September 2010)

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN	
1. Grundlagen	
Art. 1 Zweck und Geltungsbereich	1
Art. 2 Erlasse des Stadtrates	1
2. Besoldung	
Art. 3 Bestandteile der Besoldung	2
Art. 4 Einreihungsplan	2
Art. 5 Gleichstellung	2
Art. 6 Zuordnung der Stellen, Grundsatz	2
Art. 7 Neuordnung bestehender Stellen	3
Art. 8 Lohntabelle	3
Art. 9 Bruttobesoldung	3
Art. 10 Leistungszuschlag	3
Art. 11 Betriebserfahrungszuschlag	3
Art. 12 Anfangsbesoldung	4
Art. 13 Besoldungsanpassungen, allgemein	4
Art. 14 Generelle Besoldungsanpassung	4
Art. 15 Individuelle Besoldungsanpassung	5
Art. 16 Lohnerhöhung	5
Art. 17 Lohnsenkung	5
Art. 18 Soziale Härtefälle	6
Art. 19 Streitigkeiten	6
3. Prämien und Zulagen	
Art. 20 Leistungsprämien	6
Art. 20 ^{bis} Abgangsentschädigung	6
Art. 21 Kompetenzzulage	7
Art. 22 Dienstaltersgeschenk	7
Art. 23 Sozialzulagen, 1. Kinder- und Ausbildungszulagen	7
Art. 24 2. Familienzulage	7
Art. 25 Teuerungszulage	8
Art. 26 Übrige Zulagen	8

II. VERSCHIEDENE BESTIMMUNGEN**1. Besoldung unter besonderen Umständen**

Art. 27	Besoldung bei Krankheit und Unfall	8
Art. 28	Besoldung bei Schwangerschaft	9
Art. 29	Besoldung bei Militärdienst	10
Art. 30	Besoldungsnachgenuss	10
Art. 31	Unfallversicherung	10

2. Besoldungsadministration

Art. 32	Vollzug	10
Art. 33	Auszahlung der Besoldung	11
Art. 34	Verrechnung	11
Art. 35	Ablieferung an die Stadt	11
Art. 36	Dienstwohnung	11
Art. 37	Teilzeitbeschäftigung	11

III. ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Art. 38	Anwendung für die Exekutive	12
Art. 39	Verfahren	12
Art. 40	Einbau der Krankenkassenentschädigung	12
Art. 41	Aufhebung bisherigen Rechts	12
Art. 42	Inkrafttreten	12

Gestützt auf Art. 31 Ziff. 2 lit. I der Gemeindeordnung der Stadt Frauenfeld vom 27. April 1994 erlässt der Gemeinderat das nachstehende Besoldungsreglement.

I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

1. Grundlagen

Art. 1²

- | | | |
|---|--|---------------------------|
| 1 | Dieses Reglement regelt die Besoldungen des Personals der Stadt Frauenfeld. | Zweck und Geltungsbereich |
| 2 | In besonderen Beschlüssen des Gemeinderates werden geregelt: | |
| | 1. die Sitzungsgelder der Mitglieder des Gemeinderates und der Kommissionen; | |
| | 2. die Besoldung des Stadtammanns und der übrigen Mitglieder des Stadtrates. | |

Art. 2²

- | | |
|--|------------------------|
| Der Stadtrat regelt in einem Kleinen Besoldungsreglement insbesondere: | Erlasse des Stadtrates |
| 1. Besoldungen für Aushilfen, Lehrlinge/Lehrtöchter und Praktikanten/Praktikantinnen; | |
| 2. Besoldungen von Inhabern/Inhaberinnen einzelner Nebenämter; | |
| 3. Entschädigung von aussenstehenden Fachleuten, die zur Beratung der Behörden und Kommissionen beigezogen werden; | |
| 4. Entschädigung für Auslagen zu dienstlichen Zwecken; | |
| 5. Sitzungsgelder für die Mitwirkung von Angestellten in Behörden- und Kommissionssitzungen; | |
| 6. Inkonvenienzzulagen; | |
| 7. Zulagen bestimmter Personalkategorien für Überstundenarbeit, Nacht-, Wochenend- und Pikettdienst; | |
| 8. Zulagen für lang andauernde Stellvertretungen; | |
| 9. Zulagen für Erschwernisse von Angestellten des Werkhofs und der Werkbetriebe; | |
| 10. Entschädigung der Mitglieder des Wahlbüros. | |

2. Besoldung

Art. 3²

Bestandteile der
Besoldung

- 1 Die Besoldung des Gemeindepersonals besteht aus:
 1. der Grundbesoldung gemäss Einreichungsplan;
 2. Betriebserfahrungszuschlag;
 3. dem Leistungszuschlag;
 4. den Sozialzulagen;
 5. der Teuerungszulage;
 6. den Zulagen gemäss Art. 2 Ziff. 6 bis 9 und Art. 21.

Art. 4²

Einreichungsplan

- 1 Der Einreichungsplan enthält sieben Funktionsstufen.
- 2 Der Stadtrat ordnet die Stellen den Funktionsstufen zu und legt die konkrete Zuordnung der einzelnen Stellen innerhalb der Funktionsstufen fest.
- 3 Der Einreichungsplan ist Bestandteil dieses Reglements.

Art. 5

Gleichstellung

Die Stellenbezeichnungen und die Besoldungsansätze gelten in gleicher Weise für männliche und weibliche Angestellte.

Art. 6

Zuordnung der
Stellen, Grundsatz

- 1 Grundlage für die Zuordnung einer Stelle im Einreichungsplan bildet die vom Stadtrat zu genehmigende Stellenbewertung aufgrund des vom Stadtrat festzulegenden Stellenbewertungskatalogs.
- 2 Bei der Stellenbewertung werden die verlangte Ausbildung sowie Erfahrung, die geistige Anforderung, die mit der Stelle verbundene Verantwortung, die sozialen Kompetenzen und die psychische sowie körperliche Anforderung und Belastung, die Beanspruchung der Sinnesorgane und die Umwelteinflüsse, denen der Stelleninhaber/die Stelleninhaberin ausgesetzt ist, berücksichtigt. Führungsaufgaben werden speziell bewertet.

Art. 7²

Haben sich die Anforderungen einer Stelle derart verändert, dass sich eine Neuordnung in eine andere Funktionsstufe rechtfertigt, nimmt der Stadtrat diese nach Art. 6 vor.

Neuzuordnung
bestehender Stellen

Art. 8

- 1 Die Grundbesoldungsansätze für die einzelnen Stellen werden, nach Funktionsstufen gegliedert, in der Lohntabelle festgelegt. Sie ist Bestandteil dieses Reglements.
- 2 Der Stadtrat überprüft periodisch das Lohngefüge der Stadt auf seine Marktkonformität und unterbreitet bei Bedarf dem Gemeinderat Antrag auf Anpassung der Lohntabelle.

Lohntabelle

Art. 9

- 1 Die Bruttobesoldung ergibt sich aus der Grundbesoldung, dem Leistungs- und dem Betriebserfahrungszuschlag sowie einer allfälligen Kompetenzzulage.
- 2 Der 13. Monatslohn ist in sämtlichen Jahresbruttobesoldungen inbegriffen.

Bruttobesoldung

Art. 10

- 1 Der Leistungszuschlag bemisst sich nach dem Ergebnis der Leistungs- und Verhaltensbeurteilung der Stelleninhaber/Stelleninhaberinnen durch die Vorgesetzten anhand des angewandten Systems und den Qualifikationsrichtlinien des Personalreglements.
- 2 Massgebend für die Höhe sind die finanziellen Vorgaben durch den Stadtrat. Der Maximalzuschlag beträgt 40 % der Grundbesoldung.

Leistungszuschlag

Art. 11

- 1 Der Betriebserfahrungszuschlag richtet sich nach den Dienstjahren des Stelleninhabers/der Stelleninhaberin bei der Stadt Frauenfeld.
- 2 Er beträgt 10 % der Grundbesoldung und wird in jährlichen Raten von 1 % ausgerichtet.

Betriebserfahrungs-
zuschlag

Art. 12

- Anfangsbesoldung
- 1 Die Zuständigkeit im Besoldungsbereich richtet sich nach den Bestimmungen von Art. 8 des Personalreglements.
 - 2 Die Anstellungsinstanz legt die Anfangsbesoldung unter Berücksichtigung von Ausbildung, Berufserfahrung, Lebenserfahrung, besonderen Kenntnissen des Stelleninhabers/der Stelleninhaberin sowie aufgrund des internen Quervergleichs fest. Ebenso sind Branchenüblichkeit und Marktbedingungen zu berücksichtigen.
 - 3 Bei Anstellungen durch die Abteilungsvorstände ist das Einverständnis der Personalfachstelle notwendig. Ist der Stadtrat zuständig, hört er die Personalfachstelle vorgängig an.
 - 4 Bei Neuanstellungen sind Leistungs- und Betriebserfahrungszuschlag sowie eine allfällige Kompetenzzulage in der Anstellungsverfügung festzuhalten.
 - 5 In begründeten Fällen kann für die Zeit der Einarbeitung eine Besoldung unter dem Minimum der vorgesehenen Funktionsstufe festgelegt werden.

Art. 13²

- Besoldungsanpassungen, allgemein
- 1 Der Stadtrat beantragt dem Gemeinderat im Rahmen des Voranschlags den vorgesehenen prozentualen Anteil an der Gesamtlohnsumme für generelle und individuelle Besoldungsanpassungen (exklusive Betriebserfahrungszuschläge).
 - 2 Massgebend sind insbesondere:
 1. allgemeine Lohnentwicklung in den öffentlichen Verwaltungen und der Privatwirtschaft;
 2. Wettbewerbsfähigkeit der Stadt auf dem Arbeitsmarkt;
 3. Finanzlage der Stadt.
 - 3 Für Leistungsprämien wird ein separater prozentualer Anteil an der Gesamtlohnsumme beantragt.

Art. 14¹

- Generelle Besoldungsanpassung
- 1 Eine generelle Besoldungsanpassung entspricht in der Regel dem Teuerungsausgleich gemäss Art. 25.
 - 2 Besoldungen, welche eine Sonderregelung im Sinne von Art. 18 geniessen, können von der generellen Besoldungsanpassung ausgenommen werden.

Art. 15²

- | | | |
|---|---|----------------------------------|
| 1 | Für individuelle Besoldungsanpassungen, ohne Leistungsprämien und Betriebserfahrungszuschläge, stehen jährlich in der Regel mindestens 0,65 % der Gesamtlohnsumme (Bruttobesoldungen) zur Verfügung, für Leistungsprämien jährlich in der Regel 0,1 %. Der Gemeinderat beschliesst im Rahmen des Voranschlags auf Antrag des Stadtrates über allfällig höhere Prozentsätze. | Individuelle Besoldungsanpassung |
| 2 | Der Stadtrat erlässt jährlich Richtlinien über die Verteilung der für individuelle Besoldungsanpassungen und Leistungsprämien zur Verfügung stehenden Summe auf die einzelnen Verwaltungsabteilungen. | |
| 3 | Im Rahmen der vom Stadtrat erlassenen Vorgaben legen die einzelnen Abteilungsvorstände bzw. Amtschefs/Amtschefinnen für die ihnen direkt unterstellten Mitarbeitenden die individuellen Besoldungsanpassungen fest. | |
| 4 | Grundlage für die Besoldungsanpassung ist die jährliche Leistungs- und Verhaltensbeurteilung gemäss Art. 48 ff. des Personalreglements. | |

Art. 16

- | | | |
|---|--|--------------|
| 1 | Eine Erhöhung des Leistungszuschlags setzt eine Leistungssteigerung seit der letzten Beurteilung voraus. Der Leistungszuschlag kann somit unabhängig vom Beurteilungsprädikat erhöht werden. | Lohnerhöhung |
| 2 | Massgebend ist die prozentuale Veränderung des Bewertungsergebnisses nach dem angewandten System. | |

Art. 17²

- | | | |
|---|--|-------------|
| 1 | Eine Senkung des Leistungszuschlages setzt einen Leistungsrückgang voraus. | Lohnsenkung |
| 2 | Eine Lohnsenkung wird in der Regel erst vorgenommen, wenn nach Ablauf eines Jahres die zweite Leistungsbewertung immer noch tiefer ist als der Wert vor zwei Jahren. | |

- 3 Für die Lohnsenkung ist der Wert der zweiten Leistungsbeurteilung massgebend. Allfällige besondere Umstände sind zu berücksichtigen.
- 4 Bei länger andauernden nur teilweise genügenden oder ungenügenden Leistungen sind weitere Massnahmen zu prüfen oder einzuleiten.

Art. 18

Soziale Härtefälle

Der Stadtrat kann aus sozialen Gründen für Angestellte, die den Anforderungen ihrer Stelle nicht mehr gewachsen sind, in Abweichung vom ordentlichen Besoldungssystem Sonderregelungen vorsehen.

Art. 19

Streitigkeiten

Der Stadtrat setzt für Streitigkeiten um die Besoldungsfestlegung eine paritätisch aus Personal- und Arbeitgebervertretungen zusammengesetzte Begutachtungskommission ein.

3. Prämien und Zulagen

Art. 20

Leistungsprämien

Eine ausserordentliche Leistung eines Teams oder einer Einzelperson kann der Stadtrat auf Antrag des Abteilungsvorstandes mit einer einmaligen Leistungsprämie honorieren. Diese wird nicht in die Bruttobesoldung eingebaut.

Art. 20^{bis} 1, 2

Abgangsent-schädigung

Bei Entlassung von Angestellten durch den Arbeitgeber zufolge Aufhebung der Stelle aus organisatorischen Gründen (gemäss Art. 15 lit. d des Personalreglements) kann der Stadtrat eine Abgangsent-schädigung von maximal drei Monatsbesoldungen ausrichten, sofern

- a) der oder die Angestellte mindestens 10 Jahre bei der Stadt Frauenfeld beschäftigt war, und
- b) die Leistungs- und Verhaltensbeurteilungen des oder der Angestellten während der letzten fünf Jahre mindestens genügend waren.

Art. 21

- | | | |
|---|--|-----------------|
| 1 | Der Stadtrat kann zur Gewinnung oder Erhaltung besonders qualifizierter Angestellter in Ausnahmefällen eine Besoldungszulage bis zu 15 % der Grundbesoldung gewähren. Diese wird in die Bruttobesoldung eingebaut. | Kompetenzzulage |
|---|--|-----------------|

- | | | |
|---|--|--|
| 2 | Die Geschäftsprüfungskommission Finanzen und Administration ist über die Gewährung solcher Zulagen im Rahmen der Rechnungslegung zu orientieren. | |
|---|--|--|

Art. 22

- | | | |
|---|---|----------------------|
| 1 | Bei der Erfüllung des 10. und danach aller weiteren fünf Dienstjahre erhalten die Angestellten bis zur Vollendung des ordentlichen AHV-Alters ein Dienstaltersgeschenk. Dieses beträgt für das 10. und 15. Dienstjahr eine halbe, ab dem 20. Dienstjahr eine volle Monatsbesoldung. | Dienstaltersgeschenk |
| 2 | Zulagen gemäss Art. 2 Ziff. 6 bis 9 und Art. 21 werden dabei nicht berücksichtigt. | |
| 3 | Auf schriftliches Gesuch hin kann die Anstellungsinstanz Dienstaltersgeschenke ganz oder teilweise in Ferien umwandeln. Eine Kopie der Bewilligung ist der Lohnzahlstelle zuzustellen. | |

Art. 23

Die Angestellten haben Anspruch auf Kinder- und Ausbildungszulagen. Diese richten sich nach dem kantonalen Gesetz über die Kinder- und Ausbildungszulagen.

1. Kinder- und Ausbildungszulagen

Art. 24²

- | | | |
|---|---|-------------------|
| 1 | Eine Familienzulage erhalten Angestellte, denen eine Kinder- oder Ausbildungszulagen ausgerichtet werden. | 2. Familienzulage |
| 2 | Die Familienzulage wird grundsätzlich anteilmässig gemäss Beschäftigungsgrad ausgerichtet. | |
| 3 | Die Familienzulage beträgt das Anderthalbfache der Kinderzulage. | |

Art. 25²

- | | |
|-----------------|---|
| Teuerungszulage | <ol style="list-style-type: none"> 1 Den Angestellten wird der Teuerungsausgleich auf den Grundbesoldungen sowie auf den Kompetenzzulagen zugesichert. 2 Auf den Sozialzulagen wird die Teuerung stets voll ausgeglichen. 3 Der Stadtrat setzt die Teuerungszulage auf den 1. Januar fest. Sie wird auf den gleichen Zeitpunkt in die Besoldungsbestandteile eingebaut. Die Höhe der Zulage bemisst sich nach der Veränderung des Landesindexes der Konsumentenpreise. Massgebend ist der Stand Ende Oktober des Jahres. 4 Vom Grundsatz des vollen Teuerungsausgleichs kann der Stadtrat abweichen, wenn es die allgemeine Lohnentwicklung, die Finanzlage der Stadt oder die gesamtwirtschaftlichen Interessen erfordern. 5 Der Stadtrat kann die Besoldungen bei positiven Rahmenbedingungen wieder an den aktuellen Indexstand anpassen. |
|-----------------|---|

Art. 26

- | | |
|----------------|---|
| Übrige Zulagen | <ol style="list-style-type: none"> 1 Zulagen nach Art. 2 Ziff. 6 bis 9 werden vom Stadtrat nur unter der Voraussetzung gewährt, dass die entsprechenden Gegebenheiten in der Grundbesoldung noch nicht berücksichtigt sind. 2 In Betracht fallen vor allem Erschwernisse und Belastungen von vorübergehender Natur. |
|----------------|---|

II. VERSCHIEDENE BESTIMMUNGEN**1. Besoldung unter besonderen Umständen**

Art. 27

- | | |
|------------------------------------|---|
| Besoldung bei Krankheit und Unfall | <ol style="list-style-type: none"> 1 Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall wird die volle Besoldung während längstens zwölf Monaten weiter ausgerichtet. 2 Der Stadtrat kann unter finanzieller Beteiligung der Angestellten Versicherungen abschliessen, die weiter gehende Leistungen der Stadt ermöglichen. |
|------------------------------------|---|

- 3 Geldleistungen der SUVA und der IV fallen bis zur Höhe des Besoldungsanspruchs in die Stadtkasse, ebenso diejenigen von anderen Versicherungen, soweit die Stadt die Prämien bezahlt hat. Der Besoldungsanspruch wird ausserdem um allfällige Leistungen der Militärversicherung gekürzt.
- 4 Ist ein Dritter den Angestellten gegenüber für die Krankheit oder den Unfall schadenersatzpflichtig, gehen die Schadenersatzansprüche des/der Geschädigten auf die Stadt über, soweit diese gestützt auf Abs. 1 Leistungen erbringt.
- 5 Der Stadtrat kann den Besoldungsanspruch aufheben oder kürzen, soweit der/die Angestellte die Krankheit oder den Unfall vorsätzlich oder grobfahrlässig herbeigeführt hat.

Art. 28¹

- 1 Mitarbeiterinnen, welche die Voraussetzungen für die Mutterschaftsentschädigung gemäss Bundesgesetz über die Erwerbersatzordnung für Dienstleistende in Armee, Zivildienst und Zivilschutz erfüllen, haben Anspruch auf 16 Wochen bezahlten Urlaub.
- 2 Der Urlaub beginnt in der Regel zwei Wochen vor dem ärztlich bestimmten Niederkunftstermin.
- 3 Während des Urlaubs wird die Besoldung gemäss dem Beschäftigungsgrad vor der Niederkunft ausgerichtet.
- 4 Der Stadtrat regelt insbesondere:
 1. den Anspruch auf Lohnfortzahlung bei schwangerschaftsbedingter Arbeitsunfähigkeit vor Beginn des Urlaubs;
 2. den Beginn des Urlaubs in besonderen Fällen, namentlich bei Niederkunft vor oder nach dem errechneten Termin;
 3. die Folgen der vorzeitigen Beendigung des Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaubs;
 4. die Anrechnung von Sozialversicherungen.

Besoldung bei
Schwangerschaft

Art. 29

Besoldung bei
Militärdienst

- 1 Die Angestellten haben Anspruch auf die volle Besoldung während des obligatorischen Militärdienstes. Der Stadtrat kann Fälle besonders regeln, in denen die Dauer der Abwesenheit im Vergleich zur Dauer des Dienstverhältnisses unverhältnismässig wird.
- 2 Dem Militärdienst gleichgestellt sind der Zivilschutz- und Zivildienst sowie der Militärische Frauendienst.
- 3 Bei gleichwertigen Einsätzen im Dienst der Allgemeinheit, insbesondere bei Rettungsdiensten, können die Bestimmungen sinngemäss angewendet werden.
- 4 Leistungen der Erwerbsersatzordnung fallen an die Stadt.

Art. 30

Besoldungs-
nachgenuss

Beim Tode eines/einer Angestellten wird an die Hinterbliebenen, deren Versorger/Versorgerin der/die Verstorbene war, die Besoldung bis zum Ende des dritten Monats, der dem Sterbemonat folgt, weiter ausbezahlt.

Art. 31

Unfallversicherung

Die Stadt versichert die Angestellten gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfall. Die Versicherung ist für alle Angestellten obligatorisch, und die Prämien werden von der Stadt bezahlt.

2. Besoldungsadministration

Art. 32

Vollzug

- 1 Die Personalfachstelle sorgt für den Vollzug dieses Reglements nach einheitlichen Grundsätzen; insbesondere überwacht sie die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung der Angestellten.
- 2 Dem Finanzamt obliegt die finanzielle Abwicklung nach Vorgaben des Stadtrates.

Art. 33

- | | | |
|---|--|--------------------------|
| 1 | Je ein Dreizehntel der jährlichen Besoldung (ausgenommen Sozialzulagen) wird unter Vorbehalt der vom Stadtrat festzusetzenden Ausnahmen monatlich ausbezahlt, ein Dreizehntel je zur Hälfte mit dem Mai- und November-Gehalt als 13. Monatslohn. | Auszahlung der Besoldung |
| 2 | Die Sozialzulagen werden monatlich mit einem Zwölftel des Jahresbetrages ausgerichtet. | |
| 3 | Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres, so wird der 13. Monatslohn im Verhältnis zur Dienstdauer während des Kalenderjahres ausgerichtet. | |

Art. 34

- | | | |
|---|--|-------------|
| 1 | Die Arbeitnehmerbeiträge an Vorsorgeeinrichtungen sowie weitere Sozialabgaben werden von den Besoldungen abgezogen. | Verrechnung |
| 2 | Ansprüche der Stadt gegenüber dem Personal, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, können mit der Besoldung verrechnet werden, wobei das betriebsrechtliche Existenzminimum nicht unterschritten werden darf. | |

Art. 35

Gebühren und Entschädigungen aus amtlicher Tätigkeit sowie Besoldungsbeiträge von Dritten fallen in die Stadtkasse. Ausnahmen regelt der Stadtrat.	Ablieferung an die Stadt
--	--------------------------

Art. 36

Angestellte, denen eine Dienstwohnung überlassen wird, haben hierfür einen marktgerechten Mietzins zu entrichten.	Dienstwohnung
---	---------------

Art. 37

Bei Teilzeitbeschäftigten richtet sich die Besoldung nach dem Beschäftigungsgrad.	Teilzeitbeschäftigung
---	-----------------------

III. ÜBERGANGS- UND SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Art. 38

Anwendung für die
Exekutive

Die Bestimmungen dieses Reglements gelten sinngemäss für den Stadtammann und die Mitglieder des Stadtrates.

Art. 39^{1,2}

Verfahren

aufgehoben

Art. 40

Einbau der Krankenkassenentschädigung

Die bisher am Jahresende ausbezahlte Krankenkassenentschädigung wird in die neuen Besoldungen eingebaut.

Art. 41

Aufhebung
bisherigen Rechts

Mit dem Inkrafttreten dieses Reglements werden alle ihm widersprechenden Bestimmungen aufgehoben, insbesondere das Besoldungsreglement der Stadt Frauenfeld vom 16. Januar 1991 mit Änderungen vom 23. August 1995 und vom 20. Oktober 1997.

Art. 42

Inkrafttreten

Dieses Reglement tritt auf 1. Juli 2002 in Kraft.

Frauenfeld, 8. Mai 2002

NAMENS DES GEMEINDERATES FRAUENFELD

Der Präsident

Der Sekretär

Martin von Siebenthal

Jost Kuoni

¹⁾ Teilrevision gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 412 vom 17. Januar 2007, mit Wirkung ab 1. Juli 2007 in Kraft gesetzt.

²⁾ Teilrevision gemäss Gemeinderatsbeschluss Nr. 373 vom 22. September 2010, mit Wirkung ab 1. Oktober 2010 in Kraft gesetzt.