



## Botschaft

Datum 24. August 2010

Nr. 214

### **Teilrevision Besoldungsreglement vom 8. Mai 2002**

Frau Präsidentin

Sehr geehrte Damen und Herren

Mit der vorliegenden Botschaft unterbreite ich Ihnen der Stadtrat die Teilrevision des Besoldungsreglementes der Stadt Frauenfeld vom 8. Mai 2002. Die Teilrevision umfasst im Wesentlichen folgende Punkte:

- Anpassungen an die teilrevidierte Gemeindeordnung;
- Beseitigung von Unklarheiten bei Besoldungsanpassungen und der Vorgehensweise bei Lohnreduktionen sowie bei der Festsetzung der Familienzulagen;
- Neuer Zeitpunkt für die Festlegung der Teuerung.

### **Anpassungen an die teilrevidierte Gemeindeordnung**

In Artikel 31 der Gemeindeordnung wurde die Kompetenz des Gemeinderates für die Festsetzung der Entschädigung für die Mitglieder des Wahlbüros und die Einreihung der Stellen gestrichen. Somit fallen diese neu in die Zuständigkeit des Stadtrates. Entsprechend sind die Artikel 1, 2, 4 und 7 im Besoldungsreglement anzupassen.

## **Beseitigung von Unklarheiten bei den Besoldungsanpassungen und der Vorgehensweise bei Lohnreduktionen sowie bei der Festsetzung der Familienzulagen**

Gemäss Artikel 13 Besoldungsreglement beantragt der Stadtrat dem Gemeinderat im Rahmen des Vorschlags den vorgesehenen prozentualen Anteil an der Gesamtlohnsumme für generelle und individuelle Besoldungsanpassungen. Der Stadtrat ist der Meinung, dass der Betriebs Erfahrungszuschlag gemäss Artikel 11 künftig nicht bei den individuellen Besoldungsanpassungen in Abzug gebracht werden soll. Denn dies führt dazu, dass infolge eines grossen Anteils an Mitarbeitenden, die weniger als 10 Dienstjahre bei der Stadt Frauenfeld arbeiten, zu wenig Geld für die Honorierung von guten Leistungen zur Verfügung steht. Deshalb soll in Artikel 13 der Betriebs Erfahrungszuschlag explizit ausgenommen sein. Im Durchschnitt beträgt der Betriebs Erfahrungszuschlag 0,5 Prozent der Gesamtlohnsumme.

Des Weiteren möchte der Stadtrat für die individuellen Besoldungsanpassungen und Leistungsprämien zukünftig mit dem Voranschlag separate Prozentsätze beantragen. Der minimale Prozentsatz von 0,75 wird dadurch aber nicht erhöht. Die Artikel 13 und 15 sind vorliegend entsprechend angepasst worden. In Artikel 3 handelt es sich lediglich um eine redaktionelle Anpassung, die der Klarheit dienen soll.

Etwas komplizierter ist die Vorgehensweise bei Lohnsenkungen. Aus der Sicht des Stadtrates führt die jetzige Formulierung von Artikel 17 zu Unklarheiten, da der Begriff „erneut“ in Absatz 3 missverstanden werden kann. Der Stadtrat schlägt deshalb eine generelle Neuformulierung vor. Ebenfalls möchte der Stadtrat auf den Begriff „Bewährungsjahr“ verzichten, da dieser bei guten Leistungen unangebracht ist. Beispiel für die korrekte Vorgehensweise bei einem Leistungsrückgang:

|                         |            |
|-------------------------|------------|
| Leistungsbewertung 2009 | 20 Prozent |
| Leistungsbewertung 2010 | 18 Prozent |
| Leistungsbewertung 2011 | 19 Prozent |

In diesem Beispiel ist im Jahr 2010 ein Leistungsrückgang zu verzeichnen. Gemäss Artikel 17 erfolgt keine unmittelbare Lohnsenkung. Da im Folgejahr 2011 die Leistungsbewertung immer noch tiefer ist als diejenige von 2009, erfolgt eine Senkung des Leistungsanteils von 20 auf 19 Prozent.

In Absatz 5 (neu Absatz 4) wurde der Klammervermerk gestrichen, da es diese Prädikate nicht mehr gibt (ebenso in Art. 20bis Absatz 1 lit. b).

In Artikel 24 wurde die Formulierung des Kantons übernommen. Der bestehende Gesetzestext führte in der Praxis zu Schwierigkeiten.

### **Neuer Zeitpunkt für die Festlegung der Teuerung**

In Artikel 27 soll neu für die Lohnanpassung an die Teuerung der Index per Ende Oktober massgebend sein. Mit der bisherigen Indexanpassung per Ende November konnte der Stadtrat die definitive Lohnliste erst Mitte Dezember beschliessen und die individuellen Lohnbriefe daher erst kurz vor Weihnachten verschicken. Die Vorverschiebung um einen Monat vereinfacht die Lohnadministration deshalb wesentlich und es resultiert weder für die Arbeitgeberin noch für die Mitarbeitenden ein Nachteil.

Frau Präsidentin

Sehr geehrte Damen und Herren

Aufgrund der Ausführungen stellen wir Ihnen folgenden

**A n t r a g:**

Der Teilrevision des Besoldungsreglements der Stadt Frauenfeld vom 8. Mai 2002 wird zugestimmt und per 1. Oktober 2010 in Kraft gesetzt.

- - -

Die Vorlage geht an das Büro des Gemeinderates mit der Einladung, das Geschäft der zuständigen Geschäftsprüfungskommission zur Vorberatung, Berichterstattung und Antragsstellung im Gemeinderat zuzuweisen.

Frauenfeld, 24. August 2010

NAMENS DES STADTRATES FRAUENFELD

Der Stadtammann

Der Stadtschreiber

Beilage:

Gegenüberstellung Teilrevision Besoldungsreglement

# Teilrevision Besoldungsreglement

## Besoldungsreglement vom 8. Mai 2002

### I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

#### 1. Grundlagen

Art. 1

- 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;
  3. die Entschädigung der Mitglieder des Wahlbüros.

Art. 2

- 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;

## Revisionsvorschlag

Art. 1

- 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.
  3. ~~die Entschädigung der Mitglieder des Wahlbüros.~~

Art. 2

- 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.

## 2. *Besoldung*

### Art. 3

- |   |  |                                  |
|---|--|----------------------------------|
| 1 | Die Besoldung des Gemeindepersonals besteht aus:   | Bestandteile<br>der<br>Besoldung |
|   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. der Grundbesoldung gemäss Einreihungsplan;</li> <li>2. dem Leistungszuschlag und dem Betriebserfahrungszuschlag;</li> <li>3. den Sozialzulagen;</li> <li>4. der Teuerungszulage;</li> <li>5. den Zulagen gemäss Art. 2 Ziff. 6 bis 9 und Art. 21.</li> </ol> |                                  |

### Art. 4

- |   |  |                      |
|---|--|----------------------|
| 1 | Der Einreihungsplan enthält sieben Funktionsstufen.        | Einreihungs-<br>plan |
| 2 | Der Gemeinderat ordnet die Stellen den Funktionsstufen zu. |                      |

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.

### Art. 3

- |                  |  |                                  |
|------------------|--|----------------------------------|
| Die Besoldung de | Gemeindepersonals besteht aus:   | Bestandteile<br>der<br>Besoldung |
|                  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. der Grundbesoldung gemäss Einreihungsplan;</li> <li>2. <del>dem Leistungszuschlag und</del> dem Betriebserfahrungszuschlag;</li> <li>3. dem Leistungszuschlag;</li> <li>4. den Sozialzulagen;</li> <li>5. der Teuerungszulage;</li> <li>6. den Zulagen gemäss Art. 2 Ziff. 6 bis 9 und Art. 21.</li> </ol> |                                  |

### Art. 4

- |   |   |                      |
|---|---|----------------------|
| 1 | Der Einreihungsplan enthält sieben Funktionsstufen.   | Einreihungs-<br>plan |
| 2 | <del>Der Stadtrat ordnet die Stellen den Funktionsstufen zu und legt die konkrete Zuordnung der einzelnen Stellen innerhalb der Funktionsstufen fest.</del> |                      |

3 Der Stadtrat legt die konkrete Zuordnung der einzelnen Stellen innerhalb der Funktionsstufen fest.

4 Der Einreichungsplan ist Bestandteil dieses Reglements.

#### Art. 5

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

#### Art. 6

1 Grundlage für die Zuordnung einer Stelle im Einreichungsplan bildet die vom Stadtrat zu genehmigende Stellenbewertung aufgrund des vom Stadtrat festzulegenden Stellenbewertungskatalogs. Zuordnung der Stellen, Grundsatz

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. 7

Haben sich die Anforderungen einer Stelle derart verändert, dass sich eine Neuordnung in eine andere Funktionsstufe rechtfertigt, nimmt der Gemeinderat diese nach Art. 6 vor. Neu-zuordnung bestehender Stellen

3 Der Einreichungsplan ist Bestandteil dieses Reglements.

#### Art. 7

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. Neu-zuordnung bestehender Stellen

#### Art. 8

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

#### Art. 9

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

#### 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. Leistungs-  
zuschlag
- 2 Massgebend für die Höhe sind die finanziellen Vorgaben durch den Stadtrat. Der Maximalzuschlag beträgt 40 % der Grundbesoldung.



## Art. 11

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

## Art. 12

- 1 Die Zuständigkeit im Besoldungsbereich richtet sich nach den Bestimmungen von Art. 8 des Personalreglements. Anfangs-  
besoldung
- 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. 13

Der Stadtrat beantragt dem Gemeinderat im Rahmen des Voranschlags den vorgesehenen prozentualen Anteil an der Gesamtlohnsumme für generelle und individuelle Besoldungsanpassungen. Massgebend sind insbesondere:

Besoldungs-  
anpassun-  
gen, all-  
gemein

1. allgemeine Lohnentwicklung in den öffentlichen Verwaltungen und der Privatwirtschaft;
2. Wettbewerbsfähigkeit der Stadt auf dem Arbeitsmarkt;
3. Finanzlage der Stadt.

#### Art. 14

- 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.

Generelle  
Besoldungs-  
anpassung

#### Art. 13

- 1 Der Stadtrat beantragt dem Gemeinderat im Rahmen des Voranschlags den vorgesehenen prozentualen Anteil an der Gesamtlohnsumme für generelle und individuelle Besoldungsanpassungen (**exklusive Betriebserfahrungszuschläge**).

Besoldungs-  
anpassun-  
gen, all-  
gemein

- 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. 15

- 1 Für individuelle Besoldungsanpassungen, inklusive Leistungsprämien, stehen jährlich in der Regel mindestens 0,75 % der Gesamtlohnsumme (Bruttobesoldungen) zur Verfügung. Der Gemeinderat beschliesst im Rahmen des Voranschlags auf Antrag des Stadtrates über einen allfällig höheren Prozentsatz. individuelle  
Besoldungs-  
anpassung
- 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. Lohn-  
erhöhung

## Art. 15

- 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 ~~einen~~ allfälligen ~~höheren~~ **Prozentsätze**. individuelle  
Besoldungs-  
anpassung
- 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.

2 Massgebend ist die prozentuale Veränderung des Bewertungsergebnisses nach dem angewandten System.

#### Art. 17

- 1 Eine Senkung des Leistungszuschlages setzt einen Leistungsrückgang voraus. Lohnsenkung
- 2 Massgebend ist die prozentuale Veränderung des Bewertungsergebnisses nach dem angewandten System.
- 3 Eine Lohnsenkung wird in der Regel erst nach Ablauf eines Bewährungsjahres und erneut festgestelltem Leistungsrückgang vorgenommen.
- 4 Beim Ausmass der Lohnsenkung sind allfällige besondere Umstände zu berücksichtigen.
- 5 Bei länger andauernden nur teilweise genügenden oder ungenügenden Leistungen (Beurteilungsprädikat D resp. E) sind weitere Massnahmen zu prüfen oder einzuleiten.

#### Art. 18

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

#### Art. 19

Der Stadtrat setzt für Streitigkeiten um die Besoldungsfest- Streitigkeiten

#### Art. 17

- 1 Eine Senkung des Leistungszuschlages setzt einen Leistungsrückgang voraus. Lohnsenkung
- ~~2 Massgebend ist die prozentuale Veränderung des Bewertungsergebnisses nach dem angewandten System.~~
- 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 (~~Beurteilungsprädikat D resp. E~~) sind weitere Massnahmen zu prüfen oder einzuleiten.

legung eine paritätisch aus Personal- und Arbeitgebervertretungen zusammengesetzte Begutachtungskommission ein.

### 3. Prämien und Zulagen

Art. 20

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.

Leistungs-  
prämien

Art. 20<sup>bis 1</sup>

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 Abgangsentschädigung von maximal drei Monatsbesoldungen ausrichten, sofern

Abgangs-  
entschädigung

- a) der oder die Angestellte mindestens 10 Jahre bei der Stadt Frauenfeld beschäftigt war,
- b) die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung des oder der Angestellten während der letzten fünf Jahre das Prädikat A, B oder C aufwies.

Art. 20<sup>bis 1</sup>

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 Abgangsentschädigung von maximal drei Monatsbesoldungen ausrichten, sofern

Abgangs-  
entschädigung

- a) der oder die Angestellte mindestens 10 Jahre bei der Stadt Frauenfeld beschäftigt war,
- b) die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung~~n~~ 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. Kompetenz-zulage
- 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. Dienstalters-geschenk
- 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.

Sozial-  
zulagen  
1. Kinder-  
und Aus-  
bildungszula-  
gen

### Art. 24

- 1 Eine Familienzulage erhalten Angestellte, die mit ihren Kindern, für die eine Kinder- oder Ausbildungszulage ausgerichtet wird, im eigenen Haushalt leben.
- 2 Die Familienzulage beträgt das Anderthalbfache der Kinderzulage.

2. Familien-  
zulage

### Art. 25

- 1 Den Angestellten wird der Teuerungsausgleich auf den Grundbesoldungen sowie auf den Kompetenzzulagen zugesichert.
- 2 Auf den Sozialzulagen wird die Teuerung stets voll ausgeglichen.

Teuerungs-  
zulage

### Art. 24

- 1 Eine Familienzulage erhalten Angestellte, ~~die mit ihren Kindern,~~ denen ~~für die eine~~ Kinder- oder Ausbildungszulagen ausgerichtet werden. ~~im eigenen Haushalt leben.~~
- 2 ~~Werden Kinder- oder Ausbildungszulagen nicht in voller Höhe ausgerichtet, wird die Familienzulage in gleichem prozentualen Anteil gekürzt.~~
- 3 Die Familienzulage beträgt das Anderthalbfache der Kinderzulage.

2. Familien-  
zulage

### Art. 25

- 1 Den Angestellten wird der Teuerungsausgleich auf den Grundbesoldungen sowie auf den Kompetenzzulagen zugesichert.
- 2 Auf den Sozialzulagen wird die Teuerung stets voll ausgeglichen.

Teuerungs-  
zulage

- 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 Landesindex der Konsumentenpreise. Massgebend ist der Stand Ende November 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

- 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. Übrige  
Zulagen
- 2 In Betracht fallen vor allem Erschwernisse und Belastungen von vorübergehender Natur.

## II. VERSCHIEDENE BESTIMMUNGEN

### *1. Besoldung unter besonderen Umständen*

#### Art. 27

- 1 Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall wird die volle Besoldung während längstens zwölf Monaten weiter ausgerichtet. Besoldung  
bei Krankheit  
und Unfall

- 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 Landesindex 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.



- 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. 28<sup>1</sup>

- 1 Mitarbeiterinnen, welche die Voraussetzungen für die Mutterschaftsentschädigung gemäss Bundesgesetz über die Erwerbsersatzordnung für Dienstleistende in Armee, Zivildienst und Zivilschutz erfüllen, haben Anspruch auf 16 Wochen bezahlten Urlaub. Besoldung  
bei Schwangerschaft
- 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.

Art. 29

- 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. Besoldung  
bei Militärdienst
- 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

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. Besoldungsnachgenuss

Art. 31

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

Unfallversicherung

## **2. Besoldungsadministration**

Art. 32

Die Personalfachstelle sorgt für den Vollzug dieses Reglements nach einheitlichen Grundsätzen; insbesondere überwacht sie die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung der Angestellten.

Vollzug

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.
- 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.

Auszahlung  
der  
Besoldung

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 SCHLUSSBESTIMMUNG

Art. 38

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

Anwendung  
für die  
Exekutive

Art. 39

Der Stadtrat regelt die Überführung der bisherigen Besoldung in das Besoldungssystem dieses Reglements.

Verfahren

Ganzer Artikel aufgehoben

*Absatz 2 entfällt ersatzlos.*

Art. 40

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

Einbau der  
Kranken-  
kassenentsch-  
ädigung

Art. 41

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.

Aufhebung  
bisherigen  
Rechts

Art. 42

Dieses Reglement tritt auf 1. Juli 2002 in Kraft.

Inkrafttreten

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

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