



Botschaft

23. Juni 2026

Botschaft-Nummer: 38

Teilrevision des Besoldungsreglement (SRS 177.2.1) (neu Lohnreglement)

Herr Präsident
Geschätzte Damen und Herren

Mit der vorliegenden Botschaft unterbreite ich Ihnen der Stadtrat die Teilrevision des Besoldungsreglements (SRS 177.2.1).

In den vergangenen Jahren zeigte sich verstärkt, dass sich die Rekrutierung und Bindung von qualifizierten Angestellten im öffentlichen Umfeld deutlich erschwert hat. Insbesondere bei spezialisierten Fachkräften sowie Führungsfunktionen steht die Stadt Frauenfeld mit ihren Betrieben in direkter Konkurrenz zu anderen Gemeinden, dem Kanton sowie auch zur Privatwirtschaft. Gleichzeitig entsprechen die heutigen lohnrechtlichen Grundlagen und das bestehende Lohnsystem den aktuellen Anforderungen an Transparenz, Flexibilität und Marktvergleichbarkeit nur noch eingeschränkt.

Die vorliegende Teilrevision will die Attraktivität nach aussen und nach innen gegenüber der bestehenden Arbeitnehmerschaft fördern. Ebenso soll mit einem Lohnmodell, basierend auf definierten Funktionen, Lohnklassen und Lohnbändern ein flexibleres, transparentes und marktgängiges Modell implementiert werden. Eine leistungsfähige Verwaltung ist auf zeitgemässe Technologien und Reglemente angewiesen, um Angestellte zu gewinnen und zu halten.

Aufgrund der Erfahrungen der vergangenen Jahre seitens der Stadt und ihrer Betriebe als Arbeitgeberin, wurde ein Vorschlag eines überarbeiteten Besoldungsreglements durch das Personalamt erarbeitet. Dieser wurde mit den Amtsleitungen und dem Personalverband in einem Vernehmlassungsprozess abgestimmt. Bei den Parteien und Fraktionen hat nach der Freigabe durch den Stadtrat eine Vernehmlassung des Besoldungsreglements, bzw. neu Lohnreglements, stattgefunden. Die dazugehörigen Verordnungen (Personalverordnung, Kleine Besoldungsverordnung, Verordnung über die Gleitende Arbeitszeit), wurden ebenfalls angepasst und beim Personalverband in Vernehmlassung gegeben.

Ausgangslage

Das heute geltende Besoldungsreglement ist seit dem 1. Januar 2002 in Kraft. In den Jahren 2007, 2010 und 2015 wurden Teilrevisionen vorgenommen. Die aktuelle Teilrevision wurde durch einen der Legislatorschwerpunkte 2023 bis 2027 des Stadtrates angestossen: Frauenfeld hält und gewinnt Fachpersonen durch attraktive Arbeitsbedingungen. Hintergrund dieser Zielsetzung ist die in den letzten Jahren immer herausforderndere Rekrutierung von Personal (ausgetrockneter Arbeitsmarkt und Fachkräftemangel). Neben den Herausforderungen bei der Rekrutierung, binden die erwähnten Herausforderungen auch personelle und finanzielle Ressourcen.

Das derzeit geltende Lohnmodell mit einem starren Punktesystem genügt den heutigen konzeptionellen, organisatorischen und technologischen Anforderungen nicht mehr. Insbesondere entspricht es weder den aktuellen Anforderungen an Transparenz und Nachvollziehbarkeit, noch erlaubt es einen effizienten Betrieb. Vor dem Hintergrund veränderter Rahmenbedingungen im öffentlich-rechtlichen Personalmanagement besteht daher Handlungsbedarf.

Das aktuell eingesetzte Stellenverwaltungs- und Leistungsbeurteilungssystem IPS der Firma p-soft, auf dessen Grundlage das heute angewendete Lohnkonzept basiert, ist seit rund 23 Jahren in Betrieb und hat das Ende seines Lebenszyklus erreicht. Eine Anpassung an die heutigen Bedürfnisse ist nicht mehr möglich; das Unternehmen p-soft hat den Wartungsvertrag per Mitte 2027 gekündigt und stellt sowohl Wartung wie auch die Weiterentwicklung der Software IPS ein. Auch aus diesen Gründen ist eine Ablösung der heutigen Technologie unumgänglich.

Ohne eine Anpassung des heutigen Lohnsystems könnte die Stadt Frauenfeld auf Entwicklungen des Arbeitsmarkts künftig nur noch eingeschränkt reagieren. Gleichzeitig würde die fehlende technische Weiterentwicklung des bisherigen Systems zu zunehmenden betrieblichen und administrativen Einschränkungen führen. Die Stadt wäre damit sowohl hinsichtlich Rekrutierung als auch gegenüber der internen Lohnbewirtschaftung langfristig benachteiligt.

Mit der Einführung eines neuen Lohnmodells sollen mehrere Ziele erreicht werden: Das Modell soll einfach erklärbar, transparent und effizient administrierbar sein. Durch eine klare Systematik und nachvollziehbare Einreihungskriterien wird die Akzeptanz bei Angestellten aller Stufen gefördert. Zudem orientiert sich das neue Modell an bewährten Lösungen zahlreicher öffentlich-rechtlicher Arbeitgebenden in der Schweiz und ermöglicht systematische Marktlohnvergleiche. Mit relevanten Lohndaten des Branchenmarkts, im Vergleich mit regionalen Bandbreiten, wird die Wettbewerbsfähigkeit als Arbeitgeberin unterstützt.

Die Einführung des neuen Lohnmodells erfordert eine Anpassung des Besoldungsreglements (neu Lohnreglement). Mit der vorgeschlagenen Teilrevision werden die gesetzlichen Rahmenbedingungen so ausgestaltet, dass sie mit dem neuen Modell übereinstimmen. Bestimmungen, die sich auf das bisherige Lohnmodell beziehen, werden aufgehoben. Gleichzeitig wird die Gelegenheit genutzt, in der Praxis aufgetretene Unschärfen zu präzisieren, Begriffe zu vereinheitlichen sowie redaktionelle Anpassungen vorzunehmen.

Es wird bewusst eine Teilrevision und keine Gesamtrevision des Reglements vorgeschlagen. Inhaltlich steht die Einführung des neuen Lohnmodells im Zentrum. Darüber hinaus beschränken sich die Anpassungen mehrheitlich auf sprachliche, systematische und operative Präzisierungen. Eine Gesamtrevision würde demgegenüber keinen zusätzlichen materiellen Mehrwert schaffen und stünde nicht im Verhältnis zum Umfang der tatsächlichen Änderungen.

Gemäss Art. 31 Ziff. 2 der Gemeindeordnung (GO; SRS 131.1.0) ist der Gemeinderat zuständig, eine Revision des Besoldungsreglements unter Vorbehalt des fakultativen Referendums zu erlassen (Art. 32 GO).

Ziele der Teilrevision

Mit der Einführung des neuen Lohnmodells werden folgende Hauptziele verfolgt:

- Einführung eines effizienten, transparenten und flexiblen Lohnmodells
- Einsatz eines in der Praxis bewährten Modells, das systematische Marktlohnvergleiche ermöglicht
- Förderung von Akzeptanz und Vertrauen bei den bestehenden Angestellten
- Erhöhung des Handlungsspielraums bei Marktveränderungen, insbesondere bei Neurekruitierungen
- Ermöglichung des Einsatzes moderner Technologien sowie medienbruchfreier Prozesse
- Erleichterung der praktischen Anwendung durch präzisere Bestimmungen
- Verbesserung der Verständlichkeit durch an den heutigen Sprachgebrauch angepasste Formulierungen
- Sicherstellung einer langfristig steuerbaren Lohnentwicklung
- Verbesserung der Positionierung der Stadt Frauenfeld am Arbeitsmarkt
- Reduktion systembedingter Automatismen
- Schaffung nachvollziehbarer Entscheidungsgrundlagen für Führungsverantwortliche

Mitwirkung

Die Überarbeitung des Reglements erfolgte unter Einbezug der Amtsleitungen, des Personalverbands sowie juristischer Fachpersonen. Die Vorlage wurde in mehreren Arbeitsschritten überprüft, bereinigt und hinsichtlich ihrer praktischen Umsetzbarkeit beurteilt.

Am 1. März 2026 eröffnete der Stadtrat die Vernehmlassung zur Teilrevision des Besoldungsreglements (SRS 177.2.1). Der Personalverband und die politischen Parteien und Fraktionen wurden eingeladen, bis zum 30. April 2026 Stellung zu beziehen. Insgesamt gingen innert Frist acht Stellungnahmen ein: Eine vom Personalverband und sieben von politischen Parteien beziehungsweise Fraktionen.

Die Rückmeldungen fielen insgesamt differenziert aus. Die grundsätzliche Stossrichtung der Vorlage, insbesondere die Einführung eines neuen Lohnmodells mit Lohnklassen und Lohnbändern, die höhere Transparenz sowie die stärkere Markt- und Leistungsorientierung, wurde mehrheitlich begrüsst. Mehrere Stellungnahmen hoben positiv hervor, dass mit dem neuen Lohnmodell eine bessere Vergleichbarkeit der Löhne, transparentere Entwicklungsmöglichkeiten sowie eine stärkere Gleichbehandlung der Angestellten erreicht werden könne. Gleichzeitig wurde betont, dass die Stadt Frauenfeld ihre Attraktivität als Arbeitgeberin stärken müsse, um im Arbeitsmarkt konkurrenzfähig zu bleiben.

Kritisch beurteilt wurden insbesondere mögliche Auswirkungen auf die bisherigen Angestellten, die Ausgestaltung der Übergangsregelungen sowie die künftige Steuerung der individuellen Lohnentwicklung. Verschiedene Parteien forderten, dass die Teilrevision insgesamt keine zusätzlichen Lohnkosten verursachen dürfe beziehungsweise die finanziellen Auswirkungen nachvollziehbar ausgewiesen werden müssten. Zudem wurde vereinzelt angeregt, Vergleiche nicht nur innerhalb des öffentlichen Sektors, sondern auch mit der Privatwirtschaft vorzunehmen.

Weiter thematisierten einzelne Stellungnahmen Fragen der Governance, der Zuständigkeiten zwischen Legislative und Exekutive sowie den Umfang der Regelungen auf Verordnungsstufe. Ebenfalls angesprochen wurden die Transparenz bei Zulagen, die Ausgestaltung des Leistungsbeurteilungsprozesses sowie die Umsetzung der vorgesehenen Marktlohnvergleiche.

Eine Vernehmlassungsteilnehmerin beantragte, das Vernehmlassungsverfahren zu wiederholen beziehungsweise zu verlängern sowie öffentlich durchzuführen, und liess sich nicht vernehmen. Der Stadtrat lehnte diesen Antrag ab und hielt demgegenüber fest, dass die vorliegende Teilrevision das Besoldungsreglement (neu Lohnreglement) nicht massgeblich verändere. Es sind weder Besser- noch Schlechterstellungen für die Angestellten vorgesehen. Der Stadtrat hat beschlossen, die Vernehmlassung im Einladungsverfahren durchzuführen und die massgeblichen politischen Akteure sowie den Personalverband zur Stellungnahme einzuladen. Wären Stellungnahmen externer Personen oder Organisationen eingegangen, wären diese ordentlich gewürdigt worden.

Der Personalverband verzichtete auf eine allgemeine Gesamtbeurteilung der Vorlage und äusserte sich stattdessen detailliert zu den einzelnen Bestimmungen des Reglements sowie der dazugehörigen Verordnungen.

Rahmenbedingungen zur Vernehmlassung

Durch die angestrebten Anpassungen des Besoldungsreglements (neu Lohnreglement) werden auch Anpassungen in der Personalverordnung, der Verordnung über die Gleitende Arbeitszeit sowie der Kleinen Besoldungsverordnung (neu Kleine Lohnverordnung) notwendig. Diese wurden zur Vollständigkeit der Unterlagen während der Vernehmlassung zur Verfügung gestellt.

Verordnung	Anpassungen
Personalverordnung (SRS 177.1.10)	Neben gendergerechten und sprachlichen Anpassungen auf Grund der neuen Begrifflichkeiten des Lohnreglements werden Präzisierungen von einzelnen Artikeln auf Grund von Praxiserfahrungen vorgenommen. Inhaltliche Anpassungen haben folgende Bereiche erfahren: Kündi-

	gungsschutz, Lohnfortzahlung bei krankheits- oder unfallbedingten Absenzen, Unterscheidung von Überstunden und Mehrstunden sowie Mutterschaftsurlaub.
Verordnung über die Gleitende Arbeitszeit (SRS 177.1.11)	Neben gendergerechten und sprachlichen Anpassungen werden ebenfalls einzelne Artikel auf Grund der Praxiserfahrung präzisiert. Inhaltliche Anpassungen haben folgende Bereiche erfahren: Mittagspause und Homeoffice.
Kleine Besoldungsverordnung (SRS 177.2.10) neu Kleine Lohnverordnung	Keine inhaltlichen Änderungen, vor allem sprachliche Anpassungen.

Die Anpassungen der genannten Verordnungen liegen in der Kompetenz des Stadtrates, sofern sie dem übergeordneten Rahmen entsprechen. Sie wurden bei den Angestellten über den Personalverband vernehmlassst und aufgrund der Rückmeldungen überarbeitet. Die Änderungen des Reglements und der Verordnungen sollen gleichzeitig in Kraft gesetzt werden.

Stellungnahmen zu den Ergebnissen der Vernehmlassung

Die im Rahmen der Vernehmlassung vom 1. März bis 30. April 2026 eingegangenen Stellungnahmen wurden in einem separaten Vernehmlassungsbericht zusammengefasst und ausgewertet. Der Bericht, welcher den Vernehmlassungsadressaten bereits zugestellt wurde, enthält die detaillierten Rückmeldungen zu den einzelnen Bestimmungen sowie die jeweiligen Stellungnahmen des Stadtrates.

Erläuterungen zu den einzelnen angepassten Bestimmungen

Überblick

Die vorliegende Teilrevision umfasst im Wesentlichen die Einführung eines neuen Lohnmodells sowie die damit verbundenen Anpassungen des bisherigen Besoldungsreglements (neu Lohnreglement). Die bestehende Grundsystematik des Reglements bleibt dabei grundsätzlich erhalten. Die Anpassungen konzentrieren sich auf jene Bestimmungen, welche im Zusammenhang mit dem bisherigen Lohnsystem stehen oder sich in der praktischen Anwendung als präzisierungsbedürftig erwiesen haben.

Neben der Einführung des neuen Lohnmodells werden verschiedene Regelungen sprachlich, systematisch und organisatorisch überarbeitet. Ziel ist eine verständlichere, besser steuerbare und zeitgemässe lohnrechtliche Grundlage.

Die einzelnen Anpassungen sind in der beiliegenden Synopse Lohnreglement ersichtlich. Diese stellt den geltenden Bestimmungen die vorgeschlagenen Änderungen gegenüber. Damit wird eine transparente und nachvollziehbare Darstellung der Änderungen gewährleistet.

Titel des Reglements – neu Lohnreglement

Mit der Teilrevision wird die Bezeichnung des bisherigen «Besoldungsreglements» in «Lohnreglement» geändert. Die neue Bezeichnung entspricht dem heutigen allgemeinen Sprachgebrauch sowie der in der Praxis und bei öffentlich-rechtlichen Arbeitgebern verbreiteten Terminologie. Die Anpassung erfolgt insbesondere vor dem Hintergrund, dass der Begriff «Besoldung» heute kaum mehr verwendet wird und zunehmend durch den Begriff «Lohn» ersetzt worden ist. Mit der neuen Bezeichnung wird dem zeitgemässen Verständnis des Reglements Rechnung getragen. Es wird in den nachfolgenden Ausführungen darauf verzichtet, die rein redaktionellen, begrifflichen und sich wiederholenden Anpassungen zu kommentieren.

Art. 1 Abs. 1, 1bis und 3 - Zweck und Geltungsbereich

Mit Art. 1 wird bestimmt, für welche Angestellten das Reglement zur Anwendung gebracht wird. Im Artikel wurden Präzisierungen hinsichtlich des öffentlich-rechtlichen Charakters des Arbeitsverhältnisses sowie ein expliziter Hinweis zu den Betrieben gemacht. Ebenfalls wurde präzisiert, dass auch weitere finanzielle Leistungen geregelt werden sowie der Stadtrat nötige operative Richtlinien zur Ausführung des Lohnreglements erlassen kann. Die ausführenden Regelungen in Art. 1 Abs. 4 können bei Bedarf für einzelne Betriebe oder Ämter spezifisch ausgestaltet werden.

Art. 2 Abs. 1, lit. i – Erlasse des Stadtrates

Art. 2 schafft die Grundlage zur Kleinen Lohnverordnung. In lit. i wird auf die Nennung bestimmter Abteilungen verzichtet. Dies wird in der Kleinen Lohnverordnung präzisiert.

Art. 3 – Bestandteile der Entlöhnung

Mit Art. 3 werden die Grundlagen des neuen Lohnmodells geschaffen. Das bisherige Lohnsystem wird durch ein modernes, transparentes und marktorientiertes Modell ersetzt. Dieses basiert auf Referenzfunktionen, welche anhand definierter Kriterien bewertet und den jeweiligen Lohnklassen zugeordnet werden. Die Lohnbestandteile des bisherigen Lohnmodells, im engeren Sinne der Betriebserfahrungszuschlag sowie der Leistungszuschlag, werden nicht weitergeführt.

Der Erfahrungszuschlag wird in diesem Artikel das erste Mal nicht mehr erwähnt, die Übergangsfrist ist neu in Art. 41 geregelt. Die in der Vernehmlassung vorgeschlagene redaktionelle Anpassung in Art. 3 Abs. 2 wurde übernommen. Neu: Der 13. Monatslohn ist im Jahresbruttolohn enthalten.

Art. 4 Abs. 1 und 3 – Einreihungsplan

Es wird nach wie vor mit einem Einreihungsplan gearbeitet, welcher konzeptionell mit dem neuen Lohnmodell, mit Funktionsbereichen und sogenannten Referenzfunktionen, welche einen allgemeinen Beschrieb der jeweiligen Berufsrollen umfassen, anders aufgebaut wird. Der Einreihungsplan wird operativ bewirtschaftet und gehört in die Zuständigkeit des Stadtrates, welcher weiterführende Umsetzungsrichtlinien erlassen kann.

Auszug aus Einreichungsplan

Funktionsbereich: Allg. Verwaltungsfunktionen										Lohnklassen						
Referenzfunktionsbezeichnung	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	TCHF	TCHF	TCHF	TCHF	TCHF	TCHF	TCHF	TCHF	TCHF	TCHF	TCHF	TCHF	TCHF	TCHF	TCHF	TCHF
	48-68	50-72	53-76	60-85	67-95	74-106	83-118	79-127	95-135	100-143	106-151	113-160	119-170	126-180	134-191	145-210
Administrative Mitarbeit																
Administrative Sachbearbeitung 1																
Administrative Sachbearbeitung 2																
Administrative Sachbearbeitung 3																
Administrative Fachbearbeitung 1																
Administrative Fachbearbeitung 2																
Administrative Fachbearbeitung 3																
Leitung Administrative Sachbearbeitung 1																
Leitung Administrative Sachbearbeitung 2																

Abb1: Auszug aus dem Einreichungsplan inkl. Lohnbänder pro Lohnklasse (in Tausend CHF gerundet)

Art. 5 Abs. 1 – Gleichstellung

Auf einen Hinweis zur Geschlechtergleichstellung wird im Reglement künftig verzichtet, da übergeordnetes Recht des Diskriminierungsverbots beziehungsweise der Gleichstellung gilt.

Art. 6 Abs. 1 bis 4 – Zuordnung der Stellen, Grundsatz

Grundlage für die Zuordnung einer Referenzfunktion bzw. Stelle im Einreichungsplan ist nach wie vor ein analytisches, Kriterien basiertes Stellenbewertungsverfahren, welches von einem Dreiergremium durchgeführt wird. Das Gremium besteht aus Amtsleitungen, welches aus Governancegründen bzw. Interessenkonflikten unterschiedlich zusammengesetzt sein kann.

Art. 7 – Neuuzuordnung bestehender Stellen

Dieser Artikel wurde aufgehoben und ist neu in Art. 9 respektive Art. 6 geregelt.

Art. 8 Abs. 1 und 2 – Lohnklassen und Lohnbänder

Das neue Lohnkonzept umfasst 16 Lohnklassen. Jede einzelne Lohnklasse umfasst ein Lohnband bzw. ein Lohnspektrum (Lohnentwicklung). Ein Lohnbandmaximum einer einzelnen Lohnklasse ist konsistent 142.5% des Lohnbandminimums. Das Lohnspektrum einer Referenzfunktion erstreckt sich in der Regel über eine Lohnklasse, in gewissen Fällen über zwei Lohnklassen, welche im Einreichungsplan transparent ersichtlich sind.

Art. 9 Abs. 1 bis 3 – Lohnbemessung

Im Art. 9 wird ausgeführt, welche Kriterien den Lohn grundsätzlich bestimmen. Dabei wird hervorgehoben, dass die Stellenanforderungen sowie Ausbildung, Qualifikation, Leistung und Erfahrung massgebliche Kriterien sind. Sollten sich Anforderungen an eine Stelle oder sich der Arbeitsmarkt ändern, kann eine neue analytische Stellenbewertung vorgenommen werden, welche sich nach Art. 6 zu richten hat.

Art. 12 Abs. 1 bis 7 – Festlegung des Anfangslohns

Die Bestimmungen zur Lohnfestlegung und Lohnentwicklung werden an das neue Lohnmodell angepasst. Die Festlegung erfolgt insbesondere unter Berücksichtigung der Funktion, der beruflichen Erfahrung, der internen Vergleichbarkeit sowie der jeweiligen Marktsituation.

Mit der neuen Regelung wird eine nachvollziehbare und einheitliche Einreihung ermöglicht. Gleichzeitig wird der notwendige Handlungsspielraum geschaffen, um auf Entwicklungen des Arbeitsmarktes sowie auf unterschiedliche Rekrutierungssituationen angemessen reagieren zu können.

Art. 13 Abs. 1, 2 und 4 – Lohnanpassung allgemein

Im Art. 13 werden die Grundsätze geregelt, welche massgeblichen Kriterien zur jährlichen Lohnüberprüfung beigezogen werden sollen und daraus folgend ein prozentualer Anteil der Gesamtlohnsumme dem Gemeinderat im Rahmen des Budgetprozesses beantragt wird.

Art. 14 Abs. 1 und 3 – Generelle Lohnanpassung

Die generelle Lohnanpassung entspricht in der Regel dem Teuerungsausgleich, welcher vom Landesindex der Konsumentenpreise abgeleitet wird (vergleiche mit Art. 25 Abs. 3 und 4). Sollte eine Teuerung ausgeglichen werden, sieht Abs. 3 vor, dass die jeweiligen Lohnbänder der Lohnklassen um diesen Teuerungsausgleich angepasst werden.

Art. 15 – Individuelle Lohnentwicklung

Die individuelle Lohnentwicklung richtet sich künftig stärker nach der Funktion, der Leistung, der Lage innerhalb des jeweiligen Lohnbands sowie den zur Verfügung stehenden finanziellen Mitteln. Damit wird ein flexibleres und differenzierteres System geschaffen, welches sowohl die individuelle Entwicklung der Angestellten als auch die finanziellen Rahmenbedingungen berücksichtigt.

Für individuelle Lohnanpassungen wurden bislang reglementarisch mindestens 0.65 Prozent der Gesamtlohnsumme zur Verfügung gestellt. Zudem wurde der Belegschaft während der ersten zehn Dienstjahre eine automatische Lohnerhöhung von jährlich einem Prozent des Grundlohnes leistungsunabhängig gewährt. Dieser Betriebserfahrungszuschlag, welcher heute rund zwei Drittel der Gesamtbelegschaft zugutekommt, fällt künftig weg. Für den Betriebserfahrungszuschlag wird gemäss den bisherigen Erfahrungen etwas mehr als 0.5 Prozent der Gesamtlohnsumme benötigt. Der Zuschlag lässt sich nicht genauer bestimmen, da sich das Dienstalter der Mitarbeitenden, der Personalbestand (Mutationen) und dadurch die Gesamtlohnsumme als auch den Anteil des Grundlohnes an der Gesamtlohnsumme laufend ändern. Um der Belegschaft weiterhin eine gleichbleibende Lohnentwicklung ermöglichen zu können, werden mindestens 1.2 Prozent der Gesamtlohnsumme benötigt. Dabei wird künftig auf leistungsunabhängige Automatismen verzichtet und individuelle Lohnerhöhungen leistungs-, funktions- und bedarfsorientiert ausgerichtet.

Mit der Teilrevision wird zudem die Grundlage geschaffen, um regelmässige Marktlohnvergleiche vorzunehmen. Damit werden Informationen erarbeitet, um die Wettbewerbsfähigkeit der Stadt Frauenfeld als Arbeitgeberin zu messen und bei wesentlichen Abweichungen zeitnah erforderliche steuernde Massnahmen aufzuzeigen.

Art. 17 Abs. 1 und 2 – Lohnsenkung

Im teilrevidierten Regelwerk wird nach wie vor die Grundlage beibehalten, eine Lohnsenkung vornehmen zu können. Diese wird mit den neu einzuführenden Beurteilungssystem abgestimmt werden müssen. Die Einführung des neuen Systems ist im Verlauf 2027 geplant. Eine Lohnsenkungsmassnahme wird nach wie vor zurückhaltend eingesetzt werden. Sollte eine Gesamtleistungsbeurteilung über zwei Beurteilungszyklen ungenügend sein, kann eine Lohnsenkung in Erwägung gezogen werden. Dabei werden allfällige besondere Umstände in die Beurteilung miteinbezogen.

Art. 20 bis Abs. 1 lit. a bis d – Abgangsentschädigung aufgrund Entlassung infolge organisatorischen Abbaus der Stelle

Die Bestimmungen zur Abgangsentschädigung (maximal drei Monatslöhne) werden präzisiert und an die heutige Praxis angepasst. Ziel der Anpassungen ist eine klarere Regelung der Anspruchsvoraussetzungen sowie eine einheitliche Anwendung. Bei der Festlegung der begünstigten Dienst- und Altersjahre lehnt sich der Vorschlag an die Bestimmungen des Kantons Thurgau an. Die Bedingungen, die zur Ausrichtung einer Abgangsentschädigung führen, müssen kumulativ erfüllt sein.

Art. 21bis und 21ter – Anreizprämien und Zulagen

Um betriebliche Bedürfnisse abdecken oder betriebliche Verbesserungen erzielen zu können, soll der Stadtrat situativ Anreizprämien und/oder Zulagen erlassen können. Aktuell wird eine befristete Anreizprämie im AZP pilotiert, um die hohe Absenkrate reduzieren zu können. Des Weiteren wurde bereits eine Vermittlungsprämie bei erfolgreich vermittelten Anstellungen eingeführt und in der Kleinen Lohnverordnung verankert. Mit der gesetzlichen Basis im Lohnreglement verbessert sich der operative Handlungsspielraum, um Massnahmen ergreifen zu können.

Art. 22 Abs. 1 bis 6 – Dienstaltersgeschenke

Die Bestimmungen zu den Dienstaltersgeschenken werden überarbeitet und Unschärfen, die sich bei der operativen Umsetzung gezeigt haben, präzisiert. Ziel ist eine unveränderte, zeitgemässe und nachvollziehbare Regelung, welche langjährige Mitarbeit und Verbundenheit mit der Stadt Frauenfeld weiterhin angemessen würdigt.

Art. 25 Abs. 1 bis 5 – Teuerungszulage

Im Abs. 1 wurde die Nennung der Kompetenzzulage entfernt. Zudem wurden im Artikel Präzisierungen vorgenommen, welche der heutigen Anwendung entsprechen. Die Teuerung auf der städtischen Familienzulage wird voll ausgeglichen. Der massgebliche Stand des Landesindex der Konsumentenpreise für den Teuerungsausgleich ist jeweils der Oktober des vorangehenden Jahres.

Art. 27 – Lohn bei Krankheit und Unfall

Die Bestimmungen zur Lohnfortzahlung bei Absenzen werden überarbeitet und an eine marktkonforme Lösung angepasst. Seit Anfang 2025 wurde bereits per Stadtratsbeschluss eingeführt, dass, weiterhin unter Anrechnung verschiedener Arbeitsunfähigkeitsgründen, ab dem zweiten Lohnfortzahlungsjahr 80 Prozent der Entlohnung ausgerichtet wird. Ziel dabei

ist, auch künftig eine soziale und wirtschaftliche Regelung zu verfolgen, welche weder Härtefälle noch Grosszügigkeit generiert.

Art. 28 Abs. 2 – Beginn des Mutterschaftsurlaubs

Der Beginn des Mutterschaftsurlaubs wird präzisiert und an eine gängige Marktpraxis angepasst. Damit soll eine klarere und einheitliche Anwendung der Regelung sichergestellt werden. Die Anpassung dient insbesondere der besseren Verständlichkeit sowie der Rechtssicherheit im Vollzug.

Art. 29bis Abs. 5 – Langandauernde Militärdienstleistungen

Eine volle Entlohnung bei langandauernden Militärdiensten ist grosszügig und entspricht bei öffentlich-rechtlichen Arbeitgeberinnen einer gängigen Marktpraxis. Um einer gewissen Anbindungsmöglichkeit Rechnung zu tragen, wird mit der Bestimmung unter Abs. 5 eine Verpflichtung zur Weiterführung des Arbeitsverhältnisses nach langandauernden Militärdienstleistungen eingeführt. Ziel der Regelung ist es, eine angemessene Balance zwischen der Unterstützung von Angestellten während solcher langen Dienstleistungen sowie der Planungssicherheit der Arbeitgeberin sicherzustellen und unmittelbare Abgänge nach Abschluss langandauernder Militärdienste zu minimieren.

Art. 33 Abs. 1 – Auszahlung des Lohns

Nach Abwägung von Vor- und Nachteilen wird weiterhin je die Hälfte des 13. Monatslohns mit dem Mai- und November-Lohn ausgerichtet.

Art. 41 – Inkrafttreten / Übergangsbestimmungen

Mit den Übergangsbestimmungen wird die Überführung vom bisherigen in das neue Lohnmodell geregelt. Die bestehenden Löhne werden in das neue System überführt. Dabei erfolgt weder eine generelle Reduktion noch eine Erhöhung bestehender Löhne.

Das bisherige System mit automatischen Lohnentwicklungen, insbesondere dem Betriebserfahrungszuschlag, wird aufgehoben. Um den Übergang für bestehende Angestellte, welchen der Zuschlag reglementarisch in Aussicht gestellt wurde, angemessen auszugestalten, soll während einer befristeten Zeit eine Übergangsregelung zur Anwendung gelangen.

Zusätzlich ist vorgesehen, während der Übergangsphase gezielte strukturelle Anpassungen vorzunehmen, um bestehende lohnmassige Abweichungen teilweise und schrittweise zu korrigieren und die interne Lohngerechtigkeit gewährleisten sowie die Marktfähigkeit im Auge behalten zu können. Das neue Lohnmodell wird notwendige Anpassungen transparent machen.

Finanzielle Auswirkungen

Die Einführung des neuen Lohnmodells führt nicht zu einer generellen linearen Erhöhung sämtlicher Löhne. Die bestehenden Löhne werden grundsätzlich in das neue System überführt. Individuelle Entwicklungen erfolgen weiterhin unter Berücksichtigung der Funktion, der Leistung, der Lage im Lohnband sowie der verfügbaren finanziellen Mittel.

Der Budgetprozess bleibt mit der Einführung des neuen Lohnmodells unverändert. Der Stadtrat überprüft jährlich die Entlohnung und beantragt dem Gemeinderat im Rahmen des Budgets den vorgesehenen prozentualen Anteil an der Gesamtlohnsumme für individuelle und allfällige generelle Lohnanpassungen.

Mit der Einführung des neuen Modells entstehen einmalige Projekt- und Einführungskosten insbesondere für die Systemumstellung, die technische Implementierung, die Bewertung der Referenzfunktionen sowie Schulungs- und Begleitmassnahmen. Die Projektkosten sind bereits zu einem wesentlichen Teil in das laufende Budget 2026 eingeflossen.

Die mit Art. 41 beantragte dreijährige Übergangsregelung zur Abfederung des wegfallenden Betriebserfahrungszuschlags sowie zum Ausgleich von strukturellen Lohn-Defiziten, wird während dieser Zeit und unter der Voraussetzung, dass die 1.2 Prozent gemäss Art. 15 im Minimum jeweils gesprochen werden, zu zusätzlichen gebundenen Ausgaben führen. Die jährlich zusätzlichen Kosten für die dreijährige Übergangszeit belaufen sich auf rund 1 Prozent der Gesamtlohnsumme. Bestehend aus dem Erfahrungswert von 0.5 Prozent Betriebserfahrungszuschlag sowie 0.5 Prozent für die teilweise Beseitigung von strukturellen Lohndefiziten. Die entsprechenden Kosten werden jeweils im ordentlichen Budget erfasst und finanziert.

Teuerungsausgleich

Zur Erhaltung der Kaufkraft der Löhne wird den Angestellten ein Teuerungsausgleich auf dem Grundlohn zugesichert, welcher sich nach der Veränderung des Landesindex der Konsumentenpreise bemisst. Eine Teuerungsanpassung erfolgt jeweils auf den 1. Januar und bezieht sich auf den Indexstand der Konsumentenpreise des Vorjahrs per Ende Oktober.

Der Stadtrat kann jedoch von einem vollen Teuerungsausgleich abweichen, wenn dies die Finanzlage der Stadt, gesamtwirtschaftliche Interessen oder die allgemeine Lohnentwicklung erforderlich machen würden. Mit der Ausrichtung eines Teuerungsausgleichs auf den Löhnen werden auch die Nominalwerte der Minimal- und Maximalansätze der Lohnklassen angepasst.

Zuständigkeiten und Steuerung

Die operative Bewirtschaftung des Lohnsystems soll weiterhin in der Zuständigkeit des Stadtrates liegen. Dies betrifft insbesondere die Pflege des Einreihungsplans, die Bewertung der Referenzfunktionen sowie die Umsetzung der jährlichen Lohnentwicklung innerhalb der vom Gemeinderat beschlossenen Budgetvorgaben.

Inkrafttreten

Der Stadtrat beschliesst über das Inkrafttreten des teilrevidierten Lohnreglements. Vorgesehen ist der 1. Januar 2027. Vorbehalten bleibt ein allfälliges Referendum.

Antrag

Herr Präsident
Geschätzte Damen und Herren

Mit der vorliegenden Teilrevision werden die lohnrechtlichen Grundlagen der Stadt Frauenfeld gezielt modernisiert und an die heutigen Anforderungen angepasst. Die Vorlage schafft die Voraussetzungen für ein transparentes, steuerbares und marktorientiertes Lohnsystem und bindet die qualifizierten Angestellten langfristig.

Aufgrund der Ausführungen stellen wir Ihnen folgenden Antrag:

1. Der Teilrevision des Besoldungsreglements (neu Lohnreglement) wird zugestimmt.

Der Erlass des Lohnreglements (SRS 177.2.1) untersteht dem fakultativen Referendum der Stimmberechtigten gemäss Art. 32 der Gemeindeordnung.

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

STADT FRAUENFELD
Stadtrat Frauenfeld

Der Stadtpräsident: Claudio Bernold

Die Stadtschreiberin: Bettina Beck

Beilagen

- Revidiertes Lohnreglement (SRS 177.2.1)
- Synopse Lohnreglement
- Vernehmlassungsbericht



Entwurf zur Botschaft

Lohnreglement (ehemals Besoldungsreglement)

Vom 8. Mai 2002 (Stand unbekannt)

Der Gemeinderat,

gestützt auf Art. 31 Ziff. 2 lit. a der Gemeindeordnung vom 27. April 1994,
beschliesst:

1 Allgemeine Bestimmungen

1.1 Grundlagen

Art. 1 * Zweck und Geltungsbereich

¹ Dieses Reglement gilt für alle Angestellten im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis zur Stadt Frauenfeld und ihren Betrieben, sie wird nachfolgend Arbeitgeberin genannt. *

^{1bis} Es regelt die Entlohnung und weitere finanzielle Leistungen.

² In besonderen Beschlüssen des Gemeinderates werden geregelt:

- a) die Sitzungsgelder der Mitglieder des Gemeinderates und der Kommissionen.
- b) ...

³ Der Stadtrat kann bei Notwendigkeit ergänzende und ausführende Richtlinien zu diesem Reglement erlassen. *

Art. 2 * Erlasse des Stadtrates

¹ Der Stadtrat regelt in der kleinen Lohnverordnung insbesondere: *

- a) * Entlohnung für Aushilfen, Lernende und Praktikanten / Praktikantinnen;
- b) * Entlohnung von Inhaberinnen und Inhabern einzelner Nebenämter;
- c) Entschädigung von aussenstehenden Fachleuten, die zur Beratung der Behörden und Kommissionen beigezogen werden;
- d) Auslagenersatz zu dienstlichen Zwecken;

- e) Sitzungsgelder für die Mitwirkung von Angestellten in Behörden- und Kommissionssitzungen;
- f) Inkonvenienzzulagen;
- g) Zulagen bestimmter Angestelltenkategorien für Überstundenarbeit, Nacht-, Wochenend- und Pikettdienst;
- h) Zulagen für lang andauernde Stellvertretungen;
- i) Zulagen für Erschwernisse;
- j) Entschädigung der Mitglieder des Wahlbüros.

1.2 Funktionsbewertung und Lohn *

Art. 3 * Bestandteile der Entlohnung

¹ Die Entlohnung der Angestellten besteht aus: *

- a) * dem Grundlohn gemäss Einreichungsplan;
- b)–c) * ...
- d) den Sozialzulagen;
- e) dem Teuerungsausgleich;
- f) * den Zulagen gemäss kleiner Lohnverordnung.

² Der 13. Monatslohn ist im Jahresbruttolohn enthalten.

Art. 4 * Einreichungsplan

¹ Der Einreichungsplan enthält sechs Funktionsbereiche und eine individuelle Anzahl an Referenzfunktionen pro Funktionsbereich, welche die jeweiligen Stellen in allgemeiner Form beschreiben. *

² ... *

³ Der Stadtrat erlässt den Einreichungsplan. Er ist zuständig für die Bewirtschaftung der Referenzfunktionen und erlässt weiterführende Umsetzungsrichtlinien. *

⁴ Eine individuelle, auf eine konkrete Stelle bezogene, Stellenbeschreibung mit detaillierter Aufgabenbeschreibung ergänzt den allgemeinen Beschrieb der Referenzfunktion. Die Anstellungsinstanz erstellt die Stellenbeschreibung, überprüft diese periodisch und passt sie bei Bedarf an. *

Art. 5 ...

Art. 6 Zuordnung der Stellen, Grundsatz

¹ Grundlage für die Zuordnung einer bestehenden oder neuen Referenzfunktion im Einreichungsplan bildet die durch ein Dreiergremium evaluierte und vom Stadtrat genehmigte Bewertung. *

² Die Einreichungsentscheidung erfolgt aufgrund folgender Kriterien: *

- a) * Anforderungen an die Ausbildung und Erfahrung
- b) * Komplexität der Aufgaben
- c) * Verantwortung
- d) * Kundenkontakt
- e) * Einflüsse
- f) * Führung

³ Das Gremium nach Art. 6 Abs. 1 wird durch die Amtsleitungen vorgeschlagen und den Stadtrat eingesetzt. *

⁴ Die Zuweisung einer Stelle in eine Referenzfunktion unterliegt dem abschliessenden Beschluss des Stadtrates. *

Art. 7 * ...**Art. 8** Lohnklassen und Lohnbänder *

¹ Es bestehen 16 Lohnklassen. Lohnbänder umfassen eine oder mehrere Lohnklassen. *

² Das Lohnband einer Referenzfunktion reicht vom Mindestansatz der tiefsten, zugeordneten Lohnklasse bis zum Höchstansatz der höchsten, zugeordneten Lohnklasse. Das Lohnbandmaximum innerhalb einer Lohnklasse beträgt 142.5 Prozent des Lohnbandminimums. *

Art. 9 Lohnbemessung *

¹ Die Entlöhnung innerhalb eines Lohnbandes bemisst sich nach den Anforderungen der Stelle und der dabei zugeordneten Referenzfunktion, sowie nach den persönlichen Eigenschaften, insbesondere Ausbildung, Qualifikation, Leistung und Erfahrung der Angestellten. *

² Bei vergleichbarer Ausbildung, Qualifikation, Leistung und Erfahrung wird gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit ausgerichtet. *

³ Haben sich Anforderungen an eine Referenzfunktion und/oder der Markt derart verändert, dass sich eine Neuordnung von Lohnklassen/Lohnbänder rechtfertigt, nimmt der Stadtrat dies nach Art. 6 vor.

Art. 10–11 * ...**Art. 12** Anfangslohn *

¹ Die Zuständigkeit im Entlohnungsbereich regelt der Stadtrat. *

² Der Anfangslohn wird unter Berücksichtigung der Referenzfunktion und der nutzbaren Erfahrung festgelegt. Ergänzend werden der interne Vergleich, die Lage auf dem Arbeitsmarkt und die Branchenüblichkeit berücksichtigt. *

³ ... *

⁴ Der Anfangslohn hat grundsätzlich innerhalb der für die Referenzfunktion zugeordneten Lohnklasse und innerhalb der Bandbreite gemäss Referenzlohnberechnung des Personalamts zu liegen. Werden von der oder dem Angestellten noch nicht alle Voraussetzungen der Stellenanforderung erfüllt, kann der Anfangslohn unter dem für die Referenzfunktion vorgesehenen Lohnband festgesetzt werden. Der Lohn kann in diesem Fall schrittweise angehoben werden und muss bei Erfüllung aller Voraussetzungen innerhalb des vorgesehenen Lohnbands liegen. *

⁵ Anstellungen ausserhalb der errechneten Referenzlohnbandbreite sind durch den zuständigen Departementsvorstand zu bewilligen. *

⁶ Anstellungen oberhalb eines für die Referenzfunktion vorgesehenen Lohnbands und Anstellungen in einer nicht für die Referenzfunktion vorgesehenen Lohnklasse sind durch den Stadtrat zu bewilligen. *

⁷ Erfolgt der Eintritt eines Angestellten oder die Festlegung eines neuen Lohns in der zweiten Jahreshälfte, so tritt die erste ordentliche, individuelle Lohnanpassung in der Regel auf Beginn des übernächsten Kalenderjahres ein. *

Art. 13 * Lohnanpassungen, allgemein *

¹ Der Stadtrat überprüft jährlich die Entlohnung. Er beantragt dem Gemeinderat im Rahmen des Budgets den vorgesehenen prozentualen Anteil an der Gesamtlohnsumme für generelle sowie individuelle Lohnanpassungen. *

² Massgebend für eine Lohnanpassung sind insbesondere: *

- a) allgemeine Lohnentwicklung in den öffentlichen Verwaltungen und der Privatwirtschaft;
- b) Wettbewerbsfähigkeit der Arbeitgeberin auf dem Arbeitsmarkt;
- c) * Finanzlage der Arbeitgeberin;
- d) * Teuerung.

³ Für Leistungsprämien wird ein separater prozentualer Anteil an der Gesamtlohnsumme beantragt. *

⁴ Die Änderungen erfolgen in der Regel auf Beginn eines Kalenderjahrs. *

Art. 14 * Generelle Lohnanpassung *

¹ Eine generelle Lohnanpassung entspricht in der Regel dem Teuerungsausgleich gemäss Art. 25. *

² Entlohnungen, welche eine Sonderregelung im Sinne von Art. 18 geniessen, können von der generellen Lohnanpassung ausgenommen werden. *

³ Die generelle Lohnanpassung wird in den Grundlohn gemäss Art. 3 Abs. 1 lit. a einberechnet. Die Lohnbänder der Lohnklassen werden entsprechend dem gewährten Teuerungsausgleich angepasst. *

Art. 15 * Individuelle Lohnanpassung *

¹ Für individuelle Lohnanpassungen ohne Leistungsprämien stehen jährlich in der Regel mindestens 1.2 Prozent der Gesamtlohnsumme (Bruttoentlohnung) zur Verfügung, für Leistungsprämien jährlich in der Regel 0.1 Prozent. Der Gemeinderat beschliesst im Rahmen des Voranschlags auf Antrag des Stadtrates über allfällig höhere Prozentsätze. *

² Der Stadtrat erlässt jährlich Richtlinien über die Verteilung der für individuelle Lohnanpassungen und Leistungsprämien zur Verfügung stehenden Summe auf die einzelnen Ämter und Betriebe. *

³ Im Rahmen der vom Stadtrat erlassenen Richtlinien legen die einzelnen Ämter und Betriebe für die ihnen unterstellten Angestellten die individuellen Lohnanpassungen fest. *

⁴ Grundlage für individuelle Lohnerhöhungen sowie Lohnsenkungen ist die jährliche Leistungsbeurteilung. Ebenso werden die Lohnbandposition und deren Steigerung bei individuellen Lohnerhöhungen berücksichtigt. *

⁵ Eine individuelle Erhöhung des Lohns setzt grundsätzlich voraus, dass Angestellte in der Gesamtleistungsbeurteilung mindestens ein «gut» erzielt haben. *

⁶ Auf eine Lohnerhöhung wird verzichtet, wenn die Abwesenheit von Angestellten vom Arbeitsplatz sechs Monate übersteigt oder wenn aus anderen Gründen eine Leistungsbeurteilung nicht möglich bzw. sinnvoll ist. *

⁷ Im gekündigten Arbeitsverhältnis und, soweit nichts anderes geregelt oder vereinbart ist, sowie im befristeten Arbeitsverhältnis, wird keine Lohnerhöhung gewährt. *

⁸ Erreicht ein Lohn das Maximum des Lohnbandes der höchsten der Referenzfunktion zugeordneten Lohnklasse, erfolgen keine weiteren individuellen Lohnerhöhungen. *

⁹ Es besteht kein Rechtsanspruch auf eine individuelle Lohnerhöhung. *

Art. 16 * ...**Art. 17 *** Lohnsenkung

¹ Eine Senkung des Grundlohns setzt einen andauernden Leistungsrückgang oder die dauerhafte Übernahme einer tiefer eingestuften Referenzfunktion voraus. *

² Eine Lohnsenkung aufgrund eines Leistungsrückgangs wird in der Regel erst vorgenommen, wenn nach Ablauf von zwei Leistungsbewertungszyklen die Gesamtleistungsbeurteilung als «ungenügend» bewertet wurde. Allfällige besondere Umstände sind zu berücksichtigen. *

³ ... *

⁴ Bei länger andauernden ungenügenden Leistungen sind weitere Massnahmen zu prüfen und allenfalls einzuleiten.

Art. 18 Soziale Härtefälle

¹ 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

¹ Der Stadtrat setzt für Streitigkeiten um die Lohnfestlegung eine paritätisch aus Personal- und Arbeitgebervertretungen zusammengesetzte Begutachtungskommission ein und legt das Verfahren fest. *

1.3 Prämien und Zulagen

Art. 20 Leistungsprämien

¹ Eine ausserordentliche Leistung eines Teams oder einer Einzelperson kann der Stadtrat auf Antrag der Amtsleitung bzw. Betriebsleitung mit einer einmaligen Leistungsprämie honorieren. Diese wird nicht in den Bruttolohn einberechnet, ist jedoch sozialversicherungspflichtig. *

Art. 20^{bis} * Abgangsentschädigung

¹ Bei Entlassung von Angestellten durch die Arbeitgeberin zufolge Aufhebung der Stelle aus organisatorischen Gründen kann der Departementsvorstand eine Abgangsentschädigung von maximal drei Bruttomonatslöhnen ausrichten, sofern *

- a) * der oder die Angestellte mindestens fünf Jahre bei der Arbeitgeberin beschäftigt war und
- b) * die Leistungsbeurteilungen des oder der Angestellten während der letzten fünf Jahre mindestens gut waren und
- c) * der oder die Angestellte bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 55. Altersjahr überschritten und das 63. Altersjahr noch nicht erreicht hat und
- d) * dem oder der Angestellten keine zumutbare anderweitige Stelle von der Arbeitgeberin angeboten wurde bzw. werden konnte.

Art. 21 * ...

Art. 21^{bis} * Anreizprämien

¹ Der Stadtrat kann Anreizprämien im Hinblick auf betriebliche Verbesserungen ausrichten.

² Gegenstand und Bedingungen für die Ausrichtung von Anreizprämien werden durch den Stadtrat separat erlassen.

Art. 21^{ter} * Zulagen

¹ Der Stadtrat kann unter bestimmten Umständen Zulagen zusprechen, sofern betriebliche Bedürfnisse dies rechtfertigen.

² Bedingungen für die Ausrichtung von Zulagen werden durch den Stadtrat separat erlassen.

Art. 22 Dienstaltersgeschenk

¹ Bei der Erfüllung des 10. und danach aller weiteren 5 Dienstjahre erhalten die Angestellten bis zur Vollendung des ordentlichen AHV-Alters ein Dienstaltersgeschenk. Dieses beträgt für das 10. und 15. Dienstjahr einen halben, ab dem 20. Dienstjahr einen vollen Monatslohn. *

² Zulagen gemäss Art. 2 lit. f bis i werden dabei nicht berücksichtigt. *

³ Auf schriftliches Gesuch der Angestellten kann die Anstellungsinstanz Dienstaltersgeschenke ganz oder teilweise in Ferien umwandeln. Ein Anspruch auf Umwandlung besteht nicht. *

⁴ Ein Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk besteht ausschliesslich im ungekündigten Arbeitsverhältnis. *

⁵ Der Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk entsteht erst nach Vollendung des entsprechenden Dienstjahres. *

⁶ Für die Berechnung des Dienstalters werden die ununterbrochenen im Dienste der Arbeitgeberin tätigen Jahre, einschliesslich einer allfälligen Berufslehre angerechnet. Ein Unterbruch der Dienstzeit aufgrund eines unbezahlten Urlaubs von maximal sechs Monaten oder bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses von maximal sechs Monate wird bei der Berechnung des Dienstalters nicht berücksichtigt bzw. nicht von der Gesamtdauer in Abzug gebracht. *

Art. 23 * Kinder- und Ausbildungszulagen

¹ Die Angestellten haben Anspruch auf Kinder- und Ausbildungszulagen. Diese richten sich nach dem Bundesgesetz über die Familienzulage und Finanzhilfen an Familienorganisationen (FamZG) und dem kantonalen Gesetz über die Familienzulagen (Familienzulagengesetz, TG FamZG).

Art. 24 * Betriebliche Familienzulage *

¹ Eine städtische Familienzulage erhalten Angestellte, denen die gesetzliche Kinder- oder Ausbildungszulagen ausgerichtet werden. *

² Die städtische Familienzulage wird grundsätzlich anteilmässig gemäss Beschäftigungsgrad ausgerichtet. *

³ Die städtische Familienzulage beträgt das Anderthalbfache der Kinderzulage. *

Art. 25 * Teuerungszulage

¹ Den Angestellten wird der Teuerungsausgleich auf dem Grundlohn zugesichert. *

² Auf städtischen Familienzulagen wird die Teuerung stets voll ausgeglichen. Mit der Anpassung der Kinderzulage durch den Staat gilt die Teuerung als ausgeglichen. *

³ Der Stadtrat setzt den Teuerungsausgleich auf den 1. Januar fest. Er wird auf den gleichen Zeitpunkt in die Entlohnung eingebaut. Die Höhe des Ausgleichs bemisst sich nach der Veränderung des Landesindexes der Konsumentenpreise. Massgebend ist der Stand Ende Oktober des vorangehenden Jahres. *

⁴ Vom Grundsatz des vollen Teuerungsausgleichs kann der Stadtrat abweichen, wenn es die allgemeine Lohnentwicklung, die Finanzlage der Arbeitgeberin oder die gesamtwirtschaftlichen Interessen erfordern.

⁵ Der Stadtrat kann die Entlohnung bei positiven Rahmenbedingungen wieder an den aktuellen Indexstand anpassen. *

Art. 26 Übrige Zulagen

¹ Zulagen nach Art. 2 Abs. 1 lit. f bis i werden vom Stadtrat nur unter der Voraussetzung gewährt, dass die entsprechenden Gegebenheiten in der Grundentlohnung der Referenzfunktion noch nicht berücksichtigt sind. *

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

2 Verschiedene Bestimmungen**2.1 Lohn unter besonderen Umständen *****Art. 27 Lohn bei Krankheit und Unfall ***

¹ Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall wird die volle Entlohnung während längstens zwölf Monaten unter Anrechnung verschiedener Arbeitsunfähigkeitsgründen weiter ausgerichtet. Zulagen nach Art. 2 Abs. 1 lit. f bis i sind von der Lohnfortzahlung ausgeschlossen. *

² Der Stadtrat kann unter finanzieller Beteiligung der Angestellten Versicherungen abschliessen, die weitergehende Leistungen vorsehen. Die weitergehende Leistung beträgt maximal 80 Prozent der Entlöhnung und wird längstens für weitere 12 Monate unter Anrechnung verschiedener Arbeitsunfähigkeitsgründe ausgerichtet. *

³ Geldleistungen von Taggeldversicherungen und der IV und Leistungen der Militärversicherung fallen bis zur Höhe des Lohnanspruchs der Arbeitgeberin zu, ebenso diejenigen von anderen Versicherungen, soweit die Arbeitgeberin die Prämien bezahlt hat. *

⁴ Ist ein Dritter den Angestellten gegenüber für die Krankheit oder den Unfall schadenersatzpflichtig, gehen die Schadenersatzansprüche des oder der Geschädigten auf die Arbeitgeberin über, soweit diese gestützt auf Abs. 1 Leistungen erbringt. *

⁵ Der Stadtrat kann den Lohnanspruch aufheben oder kürzen, soweit der oder die Angestellte die Krankheit oder den Unfall vorsätzlich oder grobfahrlässig herbeigeführt hat. *

⁶ Die Lohnfortzahlung bei Stundenlöhnern erfolgt für die ersten zwei Arbeitswochen gemäss Dienstplan, danach wird auf Basis der Durchschnittsentlöhnung der letzten zwölf Monate vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit Lohnfortzahlung ausgerichtet. *

Art. 28 * Lohn bei Schwangerschaft und Mutterschaft *

¹ Angestellte, welche die Voraussetzungen für die Mutterschaftsentschädigung gemäss dem Bundesgesetz über den Erwerbsersatz (Erwerbsersatzgesetz, EOG) erfüllen, haben Anspruch auf insgesamt 16 Wochen bezahlten Urlaub. *

² Der Bezug des Urlaubs ist spätestens drei Monate vor dem ärztlich bestimmten Geburtstermin mit der vorgesetzten Stelle abzusprechen und beginnt mit dem Tag der Geburt. Schwangerschaftsbedingte Ausfälle unmittelbar vor der Geburt werden bis zu zwei Wochen auf den Mutterschaftsurlaub angerechnet. *

³ Während des Urlaubs wird die Entlöhnung gemäss dem Beschäftigungsgrad vor der Niederkunft ausgerichtet.

⁴ Der Stadtrat regelt insbesondere:

- a) den Anspruch auf Lohnfortzahlung bei schwangerschaftsbedingter Arbeitsunfähigkeit vor Beginn des Urlaubs;

- b) den Beginn des Urlaubs in besonderen Fällen, namentlich bei Niederkunft vor oder nach dem errechneten Termin;
- c) die Folgen der vorzeitigen Beendigung des Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaubs;
- d) die Anrechnung von Sozialversicherungen.

Art. 29 Lohn bei Militärdienst *

¹ Die Angestellten haben Anspruch auf die volle Entlöhnung 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.

³ Bei gleichwertigen Einsätzen im Dienst der Allgemeinheit, insbesondere bei Rettungsdiensten, können die Bestimmungen sinngemäss angewendet werden.

⁴ Leistungen gemäss dem Erwerbsersatzgesetz fallen an die Arbeitgeberin. *

⁵ Eine volle Entlöhnung während der Rekrutenschule, einem zivilen Ersatzdienst oder einem Beförderungsdienst setzt eine Verpflichtung von 12 Monaten voraus, während der die Angestellten nach Absolvierung der Dienstzeit in den Diensten der Arbeitgeberin verbleiben. Bei freiwilliger Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der Verpflichtung besteht eine anteilmässige Rückzahlungspflicht der Differenz zwischen den Leistungen gemäss dem Erwerbsersatzgesetz und der Entlöhnung für die nicht abgeleistete Verpflichtungszeit. *

Art. 29^{bis} * Lohn bei der Betreuung von gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindern

¹ Eltern, die ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen oder einschränken müssen, um ein gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind zu betreuen, haben Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von 14 Wochen, sofern ein Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung nach Art. 16 n - 16s EOG besteht.

Art. 30 Lohnnachgenuss *

¹ Beim Tode eines oder einer Angestellten wird an die Hinterbliebenen, deren Versorger bzw. Versorgerin der oder die Verstorbene war, die Entlöhnung bis zum Ende des dritten Monats, der dem Sterbemonat folgt, weiter ausbezahlt. *

Art. 31 Unfallversicherung

¹ Die Arbeitgeberin versichert die Angestellten gegen Berufs- und Nichtberufsunfall. Die Versicherung ist für alle Angestellten obligatorisch und die Prämien werden von der Arbeitgeberin bezahlt. *

2.2 Lohnadministration ***Art. 32** Vollzug

¹ Das Personalamt sorgt für den Vollzug dieses Reglements nach einheitlichen Grundsätzen, berechnet die Referenzlöhne und überwacht den jährlichen Leistungsbeurteilungsprozess. *

² Dem Amt für Finanzen und Steuern obliegt die finanzielle Abwicklung nach den Richtlinien des Stadtrates. *

Art. 33 Auszahlung des Lohns *

¹ Je ein Dreizehntel des jährlichen Lohns (ausgenommen sind alle Zulagen) 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 ausgerichtet. *

³ Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres, so wird der 13. Monatslohn anteilig ausgerichtet. *

Art. 34 Verrechnung

¹ Die Angestelltenbeiträge an Vorsorgeeinrichtungen sowie weitere Sozialabgaben werden vom Lohn abgezogen. *

² Ansprüche der Arbeitgeberin gegenüber den Angestellten, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, können mit dem Lohn verrechnet werden, wobei das betriebsrechtliche Existenzminimum nicht unterschritten werden darf. *

Art. 35 Ablieferung an die Arbeitgeberin

¹ Gebühren und Entschädigungen aus dienstlicher Tätigkeit sowie Entlohnungen von Dritten fallen an die Arbeitgeberin. Ausnahmen regelt der Stadtrat. *

Art. 36 Dienstwohnung

¹ Angestellte, denen eine Dienstwohnung überlassen wird, haben hierfür einen marktgerechten Mietzins zu entrichten.

Art. 37 Teilzeitbeschäftigung

¹ Bei Teilzeitbeschäftigten richtet sich die Entlohnung nach dem Beschäftigungsgrad. *

3 Übergangs- und Schlussbestimmungen

Art. 38 Anwendung für die Exekutive

¹ Die Bestimmungen dieses Reglements gelten sinngemäss für das Stadtpräsidium und die Mitglieder des Stadtrates, sofern keine anderen Regelungen bestehen. *

Art. 39–40 * ...

Art. 41 * Übergang auf die neue Entlohnungsregelungen

¹ Der Stadtrat beschliesst das Vorgehen beim Übergang und die Einreihung der einzelnen Stellen in die Referenzfunktionen.

² Es gibt keine Bestandes- oder anderweitigen Rechte aus dem bisherigen Lohnreglement, welche im neuen System fortbestehen.

³ Der bestehende Lohn beim Übergang auf die neuen Entlohnungsregelungen wird bei unveränderten Verhältnissen garantiert. In Ergänzung dazu wird während einer Übergangszeit von drei Jahren der reglementarisch zugesicherte Betriebserfahrungszuschlag ausgerichtet.

⁴ Für notwendige strukturelle Anpassungen, beispielsweise um nicht marktgerechte Löhne zu korrigieren, wird während einer Übergangszeit von drei Jahren maximal 0.5 % der Lohnsumme zur Verfügung gestellt.

Änderungstabelle - Nach Beschluss

Beschluss	Inkrafttreten	Element	Änderung	CRS Fundstelle
08.05.2002	01.07.2002	Erlass	Erstfassung	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 1 Abs. 1	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 1 Abs. 3	eingefügt	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 2 Abs. 1	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 2 Abs. 1, a)	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 2 Abs. 1, b)	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Titel 1.2	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 3 Abs. 1	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 3 Abs. 1, a)	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 3 Abs. 1, b)	aufgehoben	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 3 Abs. 1, c)	aufgehoben	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 3 Abs. 1, f)	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 4 Abs. 1	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 4 Abs. 2	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 4 Abs. 3	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 4 Abs. 4	eingefügt	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 5 Abs. 1	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 6 Abs. 1	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 6 Abs. 2	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 6 Abs. 2, a)	eingefügt	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 6 Abs. 2, b)	eingefügt	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 6 Abs. 2, c)	eingefügt	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 6 Abs. 2, d)	eingefügt	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 6 Abs. 2, e)	eingefügt	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 6 Abs. 2, f)	eingefügt	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 6 Abs. 3	eingefügt	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 6 Abs. 4	eingefügt	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 7	aufgehoben	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 8	Titel geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 8 Abs. 1	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 8 Abs. 2	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 9	Titel geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 9 Abs. 1	geändert	-

Beschluss	Inkrafttreten	Element	Änderung	CRS Fundstelle
keine Angabe	keine Angabe	Art. 9 Abs. 2	aufgehoben	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 10	aufgehoben	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 11	aufgehoben	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 12	Titel geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 12 Abs. 1	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 12 Abs. 2	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 12 Abs. 3	aufgehoben	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 12 Abs. 4	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 12 Abs. 5	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 12 Abs. 6	eingefügt	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 12 Abs. 7	eingefügt	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 13	Titel geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 13 Abs. 1	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 13 Abs. 2	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 13 Abs. 2, c)	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 13 Abs. 2, d)	eingefügt	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 13 Abs. 3	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 13 Abs. 4	eingefügt	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 14	Titel geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 14 Abs. 1	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 14 Abs. 2	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 14 Abs. 3	eingefügt	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 15	Titel geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 15 Abs. 1	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 15 Abs. 2	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 15 Abs. 3	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 15 Abs. 4	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 15 Abs. 5	eingefügt	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 15 Abs. 6	eingefügt	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 15 Abs. 7	eingefügt	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 15 Abs. 8	eingefügt	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 15 Abs. 9	eingefügt	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 16	aufgehoben	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 17 Abs. 1	geändert	-

177.2.1

Stadt Frauenfeld

Beschluss	Inkrafttreten	Element	Änderung	CRS Fundstelle
keine Angabe	keine Angabe	Art. 17 Abs. 2	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 17 Abs. 3	aufgehoben	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 19 Abs. 1	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 20 Abs. 1	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 20 ^{bis} Abs. 1	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 20 ^{bis} Abs. 1, a)	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 20 ^{bis} Abs. 1, b)	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 20 ^{bis} Abs. 1, c)	eingefügt	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 20 ^{bis} Abs. 1, d)	eingefügt	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 21	aufgehoben	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 21 ^{bis}	eingefügt	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 21 ^{ter}	eingefügt	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 22 Abs. 1	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 22 Abs. 2	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 22 Abs. 3	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 22 Abs. 4	eingefügt	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 22 Abs. 5	eingefügt	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 22 Abs. 6	eingefügt	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 23	aufgehoben	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 24	Titel geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 24 Abs. 1	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 24 Abs. 2	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 24 Abs. 3	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 25 Abs. 1	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 25 Abs. 2	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 25 Abs. 3	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 25 Abs. 5	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 26 Abs. 1	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Titel 2.1	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 27	Titel geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 27 Abs. 1	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 27 Abs. 2	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 27 Abs. 3	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 27 Abs. 4	geändert	-

Beschluss	Inkrafttreten	Element	Änderung	CRS Fundstelle
keine Angabe	keine Angabe	Art. 27 Abs. 5	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 27 Abs. 6	eingefügt	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 28	Titel geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 28 Abs. 1	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 28 Abs. 2	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 29	Titel geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 29 Abs. 1	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 29 Abs. 4	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 29 Abs. 5	eingefügt	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 29 ^{bis}	eingefügt	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 30	Titel geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 30 Abs. 1	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 31 Abs. 1	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Titel 2.2	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 32 Abs. 1	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 32 Abs. 2	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 33	Titel geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 33 Abs. 1	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 33 Abs. 2	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 33 Abs. 3	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 34 Abs. 1	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 34 Abs. 2	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 35 Abs. 1	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 37 Abs. 1	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 38 Abs. 1	geändert	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 40	aufgehoben	-
keine Angabe	keine Angabe	Art. 41	eingefügt	-
17.01.2007	01.07.2007	Art. 14	totalrevidiert	-
17.01.2007	01.07.2007	Art. 20 ^{bis}	eingefügt	-
17.01.2007	01.07.2007	Art. 28	totalrevidiert	-
17.01.2007	01.07.2007	Art. 39	totalrevidiert	-
22.09.2010	01.10.2010	Art. 1	totalrevidiert	-
22.09.2010	01.10.2010	Art. 2	totalrevidiert	-
22.09.2010	01.10.2010	Art. 3	totalrevidiert	-

177.2.1

Stadt Frauenfeld

Beschluss	Inkrafttreten	Element	Änderung	CRS Fundstelle
22.09.2010	01.10.2010	Art. 4	totalrevidiert	-
22.09.2010	01.10.2010	Art. 7	totalrevidiert	-
22.09.2010	01.10.2010	Art. 13	totalrevidiert	-
22.09.2010	01.10.2010	Art. 15	totalrevidiert	-
22.09.2010	01.10.2010	Art. 17	totalrevidiert	-
22.09.2010	01.10.2010	Art. 20 ^{bis}	totalrevidiert	-
22.09.2010	01.10.2010	Art. 24	totalrevidiert	-
22.09.2010	01.10.2010	Art. 25	totalrevidiert	-
22.09.2010	01.10.2010	Art. 39	aufgehoben	-
21.08.2013	01.06.2015	Art. 1	totalrevidiert	-

Änderungstabelle - Nach Artikel

Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung	CRS Fundstelle
Erlass	08.05.2002	01.07.2002	Erstfassung	-
Art. 1	22.09.2010	01.10.2010	totalrevidiert	-
Art. 1	21.08.2013	01.06.2015	totalrevidiert	-
Art. 1 Abs. 1	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 1 Abs. 3	keine Angabe	keine Angabe	eingefügt	-
Art. 2	22.09.2010	01.10.2010	totalrevidiert	-
Art. 2 Abs. 1	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 2 Abs. 1, a)	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 2 Abs. 1, b)	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Titel 1.2	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 3	22.09.2010	01.10.2010	totalrevidiert	-
Art. 3 Abs. 1	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 3 Abs. 1, a)	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 3 Abs. 1, b)	keine Angabe	keine Angabe	aufgehoben	-
Art. 3 Abs. 1, c)	keine Angabe	keine Angabe	aufgehoben	-
Art. 3 Abs. 1, f)	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 4	22.09.2010	01.10.2010	totalrevidiert	-
Art. 4 Abs. 1	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 4 Abs. 2	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 4 Abs. 3	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 4 Abs. 4	keine Angabe	keine Angabe	eingefügt	-
Art. 5 Abs. 1	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 6 Abs. 1	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 6 Abs. 2	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 6 Abs. 2, a)	keine Angabe	keine Angabe	eingefügt	-
Art. 6 Abs. 2, b)	keine Angabe	keine Angabe	eingefügt	-
Art. 6 Abs. 2, c)	keine Angabe	keine Angabe	eingefügt	-
Art. 6 Abs. 2, d)	keine Angabe	keine Angabe	eingefügt	-
Art. 6 Abs. 2, e)	keine Angabe	keine Angabe	eingefügt	-
Art. 6 Abs. 2, f)	keine Angabe	keine Angabe	eingefügt	-
Art. 6 Abs. 3	keine Angabe	keine Angabe	eingefügt	-
Art. 6 Abs. 4	keine Angabe	keine Angabe	eingefügt	-
Art. 7	keine Angabe	keine Angabe	aufgehoben	-

Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung	CRS Fundstelle
Art. 7	22.09.2010	01.10.2010	totalrevidiert	-
Art. 8	keine Angabe	keine Angabe	Titel geändert	-
Art. 8 Abs. 1	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 8 Abs. 2	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 9	keine Angabe	keine Angabe	Titel geändert	-
Art. 9 Abs. 1	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 9 Abs. 2	keine Angabe	keine Angabe	aufgehoben	-
Art. 10	keine Angabe	keine Angabe	aufgehoben	-
Art. 11	keine Angabe	keine Angabe	aufgehoben	-
Art. 12	keine Angabe	keine Angabe	Titel geändert	-
Art. 12 Abs. 1	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 12 Abs. 2	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 12 Abs. 3	keine Angabe	keine Angabe	aufgehoben	-
Art. 12 Abs. 4	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 12 Abs. 5	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 12 Abs. 6	keine Angabe	keine Angabe	eingefügt	-
Art. 12 Abs. 7	keine Angabe	keine Angabe	eingefügt	-
Art. 13	keine Angabe	keine Angabe	Titel geändert	-
Art. 13	22.09.2010	01.10.2010	totalrevidiert	-
Art. 13 Abs. 1	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 13 Abs. 2	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 13 Abs. 2, c)	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 13 Abs. 2, d)	keine Angabe	keine Angabe	eingefügt	-
Art. 13 Abs. 3	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 13 Abs. 4	keine Angabe	keine Angabe	eingefügt	-
Art. 14	keine Angabe	keine Angabe	Titel geändert	-
Art. 14	17.01.2007	01.07.2007	totalrevidiert	-
Art. 14 Abs. 1	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 14 Abs. 2	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 14 Abs. 3	keine Angabe	keine Angabe	eingefügt	-
Art. 15	keine Angabe	keine Angabe	Titel geändert	-
Art. 15	22.09.2010	01.10.2010	totalrevidiert	-
Art. 15 Abs. 1	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 15 Abs. 2	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-

Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung	CRS Fundstelle
Art. 15 Abs. 3	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 15 Abs. 4	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 15 Abs. 5	keine Angabe	keine Angabe	eingefügt	-
Art. 15 Abs. 6	keine Angabe	keine Angabe	eingefügt	-
Art. 15 Abs. 7	keine Angabe	keine Angabe	eingefügt	-
Art. 15 Abs. 8	keine Angabe	keine Angabe	eingefügt	-
Art. 15 Abs. 9	keine Angabe	keine Angabe	eingefügt	-
Art. 16	keine Angabe	keine Angabe	aufgehoben	-
Art. 17	22.09.2010	01.10.2010	totalrevidiert	-
Art. 17 Abs. 1	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 17 Abs. 2	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 17 Abs. 3	keine Angabe	keine Angabe	aufgehoben	-
Art. 19 Abs. 1	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 20 Abs. 1	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 20 ^{bis}	17.01.2007	01.07.2007	eingefügt	-
Art. 20 ^{bis}	22.09.2010	01.10.2010	totalrevidiert	-
Art. 20 ^{bis} Abs. 1	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 20 ^{bis} Abs. 1, a)	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 20 ^{bis} Abs. 1, b)	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 20 ^{bis} Abs. 1, c)	keine Angabe	keine Angabe	eingefügt	-
Art. 20 ^{bis} Abs. 1, d)	keine Angabe	keine Angabe	eingefügt	-
Art. 21	keine Angabe	keine Angabe	aufgehoben	-
Art. 21 ^{bis}	keine Angabe	keine Angabe	eingefügt	-
Art. 21 ^{ter}	keine Angabe	keine Angabe	eingefügt	-
Art. 22 Abs. 1	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 22 Abs. 2	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 22 Abs. 3	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 22 Abs. 4	keine Angabe	keine Angabe	eingefügt	-
Art. 22 Abs. 5	keine Angabe	keine Angabe	eingefügt	-
Art. 22 Abs. 6	keine Angabe	keine Angabe	eingefügt	-
Art. 23	keine Angabe	keine Angabe	aufgehoben	-
Art. 24	keine Angabe	keine Angabe	Titel geändert	-
Art. 24	22.09.2010	01.10.2010	totalrevidiert	-
Art. 24 Abs. 1	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-

177.2.1

Stadt Frauenfeld

Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung	CRS Fundstelle
Art. 24 Abs. 2	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 24 Abs. 3	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 25	22.09.2010	01.10.2010	totalrevidiert	-
Art. 25 Abs. 1	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 25 Abs. 2	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 25 Abs. 3	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 25 Abs. 5	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 26 Abs. 1	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Titel 2.1	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 27	keine Angabe	keine Angabe	Titel geändert	-
Art. 27 Abs. 1	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 27 Abs. 2	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 27 Abs. 3	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 27 Abs. 4	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 27 Abs. 5	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 27 Abs. 6	keine Angabe	keine Angabe	eingefügt	-
Art. 28	keine Angabe	keine Angabe	Titel geändert	-
Art. 28	17.01.2007	01.07.2007	totalrevidiert	-
Art. 28 Abs. 1	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 28 Abs. 2	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 29	keine Angabe	keine Angabe	Titel geändert	-
Art. 29 Abs. 1	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 29 Abs. 4	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 29 Abs. 5	keine Angabe	keine Angabe	eingefügt	-
Art. 29 ^{bis}	keine Angabe	keine Angabe	eingefügt	-
Art. 30	keine Angabe	keine Angabe	Titel geändert	-
Art. 30 Abs. 1	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 31 Abs. 1	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Titel 2.2	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 32 Abs. 1	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 32 Abs. 2	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 33	keine Angabe	keine Angabe	Titel geändert	-
Art. 33 Abs. 1	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 33 Abs. 2	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-

Element	Beschluss	Inkrafttreten	Änderung	CRS Fundstelle
Art. 33 Abs. 3	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 34 Abs. 1	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 34 Abs. 2	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 35 Abs. 1	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 37 Abs. 1	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 38 Abs. 1	keine Angabe	keine Angabe	geändert	-
Art. 39	17.01.2007	01.07.2007	totalrevidiert	-
Art. 39	22.09.2010	01.10.2010	aufgehoben	-
Art. 40	keine Angabe	keine Angabe	aufgehoben	-
Art. 41	keine Angabe	keine Angabe	eingefügt	-

Synopse

Revision Besoldungsreglement: neues Lohnsystem

Von diesem Geschäft tangierte Erlasse (SRS Nummern)

Neu: –
Geändert: **177.2.1**
Aufgehoben: –

Geltendes Recht	Fassung Stadtrat
	Lohnreglement (ehemals Besoldungsreglement)
	<i>Der Gemeinderat,</i> gestützt auf Art. 31 Ziff. 2 lit. a der Gemeindeordnung vom 27. April 1994, <i>beschliesst:</i>
	I.
	Der Erlass SRS 177.2.1 (Besoldungsreglement vom 8. Mai 2002) (Stand 1. Juni 2015) wird wie folgt geändert:
Besoldungsreglement	Lohnreglement
vom 8. Mai 2002	
<i>Der Gemeinderat,</i>	
gestützt auf Art. 31 Ziff. 2 lit. I der Gemeindeordnung vom 27. April 1994,	gestützt auf Art. 31 Ziff. 2 lit. a der Gemeindeordnung vom 27. April 1994,
<i>beschliesst:</i>	
1 Allgemeine Bestimmungen	
1.1 Grundlagen	
Art. 1 Zweck und Geltungsbereich	

Geltendes Recht	Fassung Stadtrat
¹ Dieses Reglement regelt die Besoldungen des Personals der Stadt Frauenfeld. ² In besonderen Beschlüssen des Gemeinderates werden geregelt: a) die Sitzungsgelder der Mitglieder des Gemeinderates und der Kommissionen. b) ...	¹ Dieses Reglement gilt für alle Angestellten im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis zur Stadt Frauenfeld und ihren Betrieben, sie wird nachfolgend Arbeitgeberin genannt. ^{1bis} Es regelt die Entlohnung und weitere finanzielle Leistungen. ³ Der Stadtrat kann bei Notwendigkeit ergänzende und ausführende Richtlinien zu diesem Reglement erlassen.
Art. 2 Erlasse des Stadtrates ¹ Der Stadtrat regelt in einem Kleinen Besoldungsreglement insbesondere: a) Besoldungen für Aushilfen, Lehrlinge / Lehtöchter und Praktikanten / Praktikantinnen; b) Besoldungen von Inhabern / Inhaberinnen einzelner Nebenämter; c) Entschädigung von aussenstehenden Fachleuten, die zur Beratung der Behörden und Kommissionen beigezogen werden; d) Entschädigung für Auslagen zu dienstlichen Zwecken; e) Sitzungsgelder für die Mitwirkung von Angestellten in Behörden- und Kommissionssitzungen; f) Inkonvenienzzulagen; g) Zulagen bestimmter Angestelltenkategorien für Überstundenarbeit, Nacht-, Wochenend- und Pikettdienst; h) Zulagen für lang andauernde Stellvertretungen;	¹ Der Stadtrat regelt in der kleinen Lohnverordnung insbesondere: a) Entlohnung für Aushilfen, Lernende und Praktikanten / Praktikantinnen; b) Entlohnung von Inhaberinnen und Inhabern einzelner Nebenämter; d) Auslagenersatz zu dienstlichen Zwecken;

Geltendes Recht	Fassung Stadtrat
i) Zulagen für Erschwernisse von Angestellten des Werkhofs und der Werkbetriebe; j) Entschädigung der Mitglieder des Wahlbüros.	i) Zulagen für Erschwernisse;
1.2 Besoldung	1.2 Funktionsbewertung und Lohn
Art. 3 Bestandteile der Besoldung ¹ Die Besoldung des Gemeindepersonals besteht aus: a) der Grundbesoldung gemäss Einreichungsplan; b) Betriebserfahrungszuschlag; c) dem Leistungszuschlag; d) den Sozialzulagen; e) der Teuerungszulage; f) den Zulagen gemäss Art. 2 lit. f) bis i) und Art. 21.	Art. 3 Bestandteile der Entlöhnung ¹ Die Entlöhnung der Angestellten besteht aus: a) dem Grundlohn gemäss Einreichungsplan; b) <i>Aufgehoben.</i> c) <i>Aufgehoben.</i> e) dem Teuerungsausgleich; f) den Zulagen gemäss kleiner Lohnverordnung. ² Der 13. Monatslohn ist im Jahresbruttolohn enthalten.
Art. 4 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.	¹ Der Einreichungsplan enthält sechs Funktionsbereiche und eine individuelle Anzahl an Referenzfunktionen pro Funktionsbereich, welche die jeweiligen Stellen in allgemeiner Form beschreiben. ² <i>Aufgehoben.</i> ³ Der Stadtrat erlässt den Einreichungsplan. Er ist zuständig für die Bewirtschaftung der Referenzfunktionen und erlässt weiterführende Umsetzungsrichtlinien.

Geltendes Recht	Fassung Stadtrat
	⁴ Eine individuelle, auf eine konkrete Stelle bezogene, Stellenbeschreibung mit detaillierter Aufgabenbeschreibung ergänzt den allgemeinen Beschrieb der Referenzfunktion. Die Anstellungsinstanz erstellt die Stellenbeschreibung, überprüft diese periodisch und passt sie bei Bedarf an.
Art. 5 Gleichstellung ¹ Die Stellenbezeichnungen und die Besoldungsansätze gelten in gleicher Weise für männliche und weibliche Angestellte.	Art. 5 Aufgehoben.
Art. 6 Zuordnung der Stellen, Grundsatz ¹ Grundlage für die Zuordnung einer Stelle im Einreihungsplan 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.	¹ Grundlage für die Zuordnung einer bestehenden oder neuen Referenzfunktion im Einreihungsplan bildet die durch ein Dreiergremium evaluierte und vom Stadtrat genehmigte Bewertung. ² Die Einreihungsentscheidung erfolgt aufgrund folgender Kriterien: a) Anforderungen an die Ausbildung und Erfahrung b) Komplexität der Aufgaben c) Verantwortung d) Kundenkontakt e) Einflüsse f) Führung ³ Das Gremium nach Art. 6 Abs. 1 wird durch die Amtsleitungen vorgeschlagen und den Stadtrat eingesetzt.

Geltendes Recht	Fassung Stadtrat
	⁴ Die Zuweisung einer Stelle in eine Referenzfunktion unterliegt dem abschliessenden Beschluss des Stadtrates.
Art. 7 Neuzuordnung bestehender Stellen ¹ Haben sich die Anforderungen einer Stelle derart verändert, dass sich eine Neuzuordnung in eine andere Funktionsstufe rechtfertigt, nimmt der Stadtrat diese nach Art. 6 vor.	Art. 7 Aufgehoben.
Art. 8 Lohntabelle 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.	Art. 8 Lohnklassen und Lohnbänder ¹ Es bestehen 16 Lohnklassen. Lohnbänder umfassen eine oder mehrere Lohnklassen. ² Das Lohnband einer Referenzfunktion reicht vom Mindestansatz der tiefsten, zugeordneten Lohnklasse bis zum Höchstansatz der höchsten, zugeordneten Lohnklasse. Das Lohnbandmaximum innerhalb einer Lohnklasse beträgt 142.5 Prozent des Lohnbandminimums.
Art. 9 Bruttobesoldung 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.	Art. 9 Lohnbemessung ¹ Die Entlohnung innerhalb eines Lohnbandes bemisst sich nach den Anforderungen der Stelle und der dabei zugeordneten Referenzfunktion, sowie nach den persönlichen Eigenschaften, insbesondere Ausbildung, Qualifikation, Leistung und Erfahrung der Angestellten. ² Bei vergleichbarer Ausbildung, Qualifikation, Leistung und Erfahrung wird gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit ausgerichtet. ³ Haben sich Anforderungen an eine Referenzfunktion und/oder der Markt derart verändert, dass sich eine Neuzuordnung von Lohnklassen/Lohnbänder rechtfertigt, nimmt der Stadtrat dies nach Art. 6 vor.
Art. 10 Leistungszuschlag	Art. 10 Aufgehoben.

Geltendes Recht	Fassung Stadtrat
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.	
Art. 11 Betriebserfahrungszuschlag 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.	Art. 11 <i>Aufgehoben.</i>
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.	Art. 12 Anfangslohn ¹ Die Zuständigkeit im Entlöhnungsbereich regelt der Stadtrat. ² Der Anfangslohn wird unter Berücksichtigung der Referenzfunktion und der nutzbaren Erfahrung festgelegt. Ergänzend werden der interne Vergleich, die Lage auf dem Arbeitsmarkt und die Branchenüblichkeit berücksichtigt. ³ <i>Aufgehoben.</i> ⁴ Der Anfangslohn hat grundsätzlich innerhalb der für die Referenzfunktion zugeordneten Lohnklasse und innerhalb der Bandbreite gemäss Referenzlohnberechnung des Personalamts zu liegen. Werden von der oder dem Angestellten noch nicht alle Voraussetzungen der Stellenanforderung erfüllt, kann der Anfangslohn unter dem für die Referenzfunktion vorgesehenen Lohnband festgesetzt werden. Der Lohn kann in diesem Fall schrittweise angehoben werden und muss bei Erfüllung aller Voraussetzungen innerhalb des vorgesehenen Lohnbands liegen.

Geltendes Recht	Fassung Stadtrat
⁵ In begründeten Fällen kann für die Zeit der Einarbeitung eine Besoldung unter dem Minimum der vorgesehenen Funktionsstufe festgelegt werden.	⁵ Anstellungen ausserhalb der errechneten Referenzlohnbandbreite sind durch den zuständigen Departementsvorstand zu bewilligen. ⁶ Anstellungen oberhalb eines für die Referenzfunktion vorgesehenen Lohnbands und Anstellungen in einer nicht für die Referenzfunktion vorgesehenen Lohnklasse sind durch den Stadtrat zu bewilligen. ⁷ Erfolgt der Eintritt eines Angestellten oder die Festlegung eines neuen Lohns in der zweiten Jahreshälfte, so tritt die erste ordentliche, individuelle Lohnanpassung in der Regel auf Beginn des übernächsten Kalenderjahres ein.
Art. 13 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: a) allgemeine Lohnentwicklung in den öffentlichen Verwaltungen und der Privatwirtschaft; b) Wettbewerbsfähigkeit der Stadt auf dem Arbeitsmarkt; c) Finanzlage der Stadt. ³ Für Leistungsprämien wird ein separater prozentualer Anteil an der Gesamtlohnsumme beantragt.	Art. 13 Lohnanpassungen, allgemein ¹ Der Stadtrat überprüft jährlich die Entlohnung. Er beantragt dem Gemeinderat im Rahmen des Budgets den vorgesehenen prozentualen Anteil an der Gesamtlohnsumme für generelle sowie individuelle Lohnanpassungen. ² Massgebend für eine Lohnanpassung sind insbesondere: b) Wettbewerbsfähigkeit der Arbeitgeberin auf dem Arbeitsmarkt; c) Finanzlage der Arbeitgeberin; d) Teuerung. ⁴ Die Änderungen erfolgen in der Regel auf Beginn eines Kalenderjahrs.
Art. 14 Generelle Besoldungsanpassung ¹ Eine generelle Besoldungsanpassung entspricht in der Regel dem Teuerungsausgleich gemäss Art. 25.	Art. 14 Generelle Lohnanpassung ¹ Eine generelle Lohnanpassung entspricht in der Regel dem Teuerungsausgleich gemäss Art. 25.

Geltendes Recht	Fassung Stadtrat
² Besoldungen, welche eine Sonderregelung im Sinne von Art. 18 geniessen, können von der generellen Besoldungsanpassung ausgenommen werden.	² Entlohnungen, welche eine Sonderregelung im Sinne von Art. 18 geniessen, können von der generellen Lohnanpassung ausgenommen werden. ³ Die generelle Lohnanpassung wird in den Grundlohn gemäss Art. 3 Abs. 1 lit. a einberechnet. Die Lohnbänder der Lohnklassen werden entsprechend dem gewährten Teuerungsausgleich angepasst.
Art. 15 Individuelle Besoldungsanpassung 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. 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. 15 Individuelle Lohnanpassung ¹ Für individuelle Lohnanpassungen ohne Leistungsprämien stehen jährlich in der Regel mindestens 1.2 Prozent der Gesamtlohnsumme (Bruttoentlohnung) zur Verfügung, für Leistungsprämien jährlich in der Regel 0.1 Prozent. Der Gemeinderat beschliesst im Rahmen des Voranschlags auf Antrag des Stadtrates über allfällig höhere Prozentsätze. ² Der Stadtrat erlässt jährlich Richtlinien über die Verteilung der für individuelle Lohnanpassungen und Leistungsprämien zur Verfügung stehenden Summe auf die einzelnen Ämter und Betriebe. ³ Im Rahmen der vom Stadtrat erlassenen Richtlinien legen die einzelnen Ämter und Betriebe für die ihnen unterstellten Angestellten die individuellen Lohnanpassungen fest. ⁴ Grundlage für individuelle Lohnerhöhungen sowie Lohnsenkungen ist die jährliche Leistungsbeurteilung. Ebenso werden die Lohnbandposition und deren Steigerung bei individuellen Lohnerhöhungen berücksichtigt. ⁵ Eine individuelle Erhöhung des Lohns setzt grundsätzlich voraus, dass Angestellte in der Gesamtleistungsbeurteilung mindestens ein «gut» erzielt haben. ⁶ Auf eine Lohnerhöhung wird verzichtet, wenn die Abwesenheit von Angestellten vom Arbeitsplatz sechs Monate übersteigt oder wenn aus anderen Gründen eine Leistungsbeurteilung nicht möglich bzw. sinnvoll ist. ⁷ Im gekündigten Arbeitsverhältnis und, soweit nichts anderes geregelt oder vereinbart ist, sowie im befristeten Arbeitsverhältnis, wird keine Lohnerhöhung gewährt.

Geltendes Recht	Fassung Stadtrat
	⁸ Erreicht ein Lohn das Maximum des Lohnbandes der höchsten der Referenzfunktion zugeordneten Lohnklasse, erfolgen keine weiteren individuellen Lohnerhöhungen. ⁹ Es besteht kein Rechtsanspruch auf eine individuelle Lohnerhöhung.
Art. 16 Lohnerhöhung ¹ Eine Erhöhung des Leistungszuschlags setzt eine Leistungssteigerung seit der letzten Beurteilung voraus. Der Leistungszuschlag kann somit unabhängig vom Beurteilungsprädikat erhöht werden. ² Massgebend ist die prozentuale Veränderung des Bewertungsergebnisses nach dem angewandten System.	Art. 16 Aufgehoben.
Art. 17 Lohnsenkung ¹ Eine Senkung des Leistungszuschlages setzt einen Leistungsrückgang voraus. 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.	¹ Eine Senkung des Grundlohns setzt einen andauernden Leistungsrückgang oder die dauerhafte Übernahme einer tiefer eingestuften Referenzfunktion voraus. ² Eine Lohnsenkung aufgrund eines Leistungsrückgangs wird in der Regel erst vorgenommen, wenn nach Ablauf von zwei Leistungsbewertungszyklen die Gesamtleistungsbeurteilung als «ungenügend» bewertet wurde. Allfällige besondere Umstände sind zu berücksichtigen. ³ <i>Aufgehoben.</i> ⁴ Bei länger andauernden ungenügenden Leistungen sind weitere Massnahmen zu prüfen und allenfalls einzuleiten.
Art. 18 Soziale Härtefälle	

Geltendes Recht	Fassung Stadtrat
¹ Der Stadtrat kann aus sozialen Gründen für Angestellte, die den Anforderungen ihrer Stelle nicht mehr gewachsen sind, in Abweichung vom ordentlichen Besoldungssystem Sonderregelungen vorsehen.	¹ 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 ¹ Der Stadtrat setzt für Streitigkeiten um die Besoldungsfestlegung eine paritätisch aus Personal- und Arbeitgebervertretungen zusammengesetzte Begutachtungskommission ein.	¹ Der Stadtrat setzt für Streitigkeiten um die Lohnfestlegung eine paritätisch aus Personal- und Arbeitgebervertretungen zusammengesetzte Begutachtungskommission ein und legt das Verfahren fest.
1.3 Prämien und Zulagen	
Art. 20 Leistungsprämien ¹ 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.	¹ Eine ausserordentliche Leistung eines Teams oder einer Einzelperson kann der Stadtrat auf Antrag der Amtsleitung bzw. Betriebsleitung mit einer einmaligen Leistungsprämie honorieren. Diese wird nicht in den Bruttolohn einberechnet, ist jedoch sozialversicherungspflichtig.
Art. 20^{bis} Abgangsentschädigung ¹ 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 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.	¹ Bei Entlassung von Angestellten durch die Arbeitgeberin zufolge Aufhebung der Stelle aus organisatorischen Gründen kann der Departementsvorstand eine Abgangsentschädigung von maximal drei Bruttomonatslöhnen ausrichten, sofern a) der oder die Angestellte mindestens fünf Jahre bei der Arbeitgeberin beschäftigt war und b) die Leistungsbeurteilungen des oder der Angestellten während der letzten fünf Jahre mindestens gut waren und c) der oder die Angestellte bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 55. Altersjahr überschritten und das 63. Altersjahr noch nicht erreicht hat und

Geltendes Recht	Fassung Stadtrat
	d) dem oder der Angestellten keine zumutbare anderweitige Stelle von der Arbeitgeberin angeboten wurde bzw. werden konnte.
Art. 21 Kompetenzzulage 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. ² Die Geschäftsprüfungskommission Finanzen und Administration ist über die Gewährung solcher Zulagen im Rahmen der Rechnungslegung zu orientieren.	Art. 21 <i>Aufgehoben.</i>
	Art. 21^{bis} Anreizprämien ¹ Der Stadtrat kann Anreizprämien im Hinblick auf betriebliche Verbesserungen ausrichten. ² Gegenstand und Bedingungen für die Ausrichtung von Anreizprämien werden durch den Stadtrat separat erlassen.
	Art. 21^{ter} Zulagen ¹ Der Stadtrat kann unter bestimmten Umständen Zulagen zusprechen, sofern betriebliche Bedürfnisse dies rechtfertigen. ² Bedingungen für die Ausrichtung von Zulagen werden durch den Stadtrat separat erlassen.
Art. 22 Dienstaltersgeschenk 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.	¹ Bei der Erfüllung des 10. und danach aller weiteren 5 Dienstjahre erhalten die Angestellten bis zur Vollendung des ordentlichen AHV-Alters ein Dienstaltersgeschenk. Dieses beträgt für das 10. und 15. Dienstjahr einen halben, ab dem 20. Dienstjahr einen vollen Monatslohn.

Geltendes Recht	Fassung Stadtrat
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.	² Zulagen gemäss Art. 2 lit. f bis i werden dabei nicht berücksichtigt. ³ Auf schriftliches Gesuch der Angestellten kann die Anstellungsinstanz Dienstaltersgeschenke ganz oder teilweise in Ferien umwandeln. Ein Anspruch auf Umwandlung besteht nicht. ⁴ Ein Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk besteht ausschliesslich im ungekündigten Arbeitsverhältnis. ⁵ Der Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk entsteht erst nach Vollendung des entsprechenden Dienstjahres. ⁶ Für die Berechnung des Dienstalters werden die ununterbrochenen im Dienste der Arbeitgeberin tätigen Jahre, einschliesslich einer allfälligen Berufslehre angerechnet. Ein Unterbruch der Dienstzeit aufgrund eines unbezahlten Urlaubs von maximal sechs Monaten oder bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses von maximal sechs Monate wird bei der Berechnung des Dienstalters nicht berücksichtigt bzw. nicht von der Gesamtdauer in Abzug gebracht.
Art. 23 Sozialzulagen, 1. Kinder- und Ausbildungszulagen ¹ Die Angestellten haben Anspruch auf Kinder- und Ausbildungszulagen. Diese richten sich nach dem kantonalen Gesetz über die Kinder- und Ausbildungszulagen.	Art. 23 Kinder- und Ausbildungszulagen ¹ Die Angestellten haben Anspruch auf Kinder- und Ausbildungszulagen. Diese richten sich nach dem Bundesgesetz über die Familienzulage und Finanzhilfen an Familienorganisationen (FamZG) und dem kantonalen Gesetz über die Familienzulagen (FamZG).
Art. 24 2. Familienzulage ¹ Eine Familienzulage erhalten Angestellte, denen eine Kinder- oder Ausbildungszulagen ausgerichtet werden. ² Die Familienzulage wird grundsätzlich anteilmässig gemäss Beschäftigungsgrad ausgerichtet. ³ Die Familienzulage beträgt das Anderthalbfache der Kinderzulage.	Art. 24 Betriebliche Familienzulage ¹ Eine städtische Familienzulage erhalten Angestellte, denen die gesetzliche Kinder- oder Ausbildungszulagen ausgerichtet werden. ² Die städtische Familienzulage wird grundsätzlich anteilmässig gemäss Beschäftigungsgrad ausgerichtet. ³ Die städtische Familienzulage beträgt das Anderthalbfache der Kinderzulage.

Geltendes Recht	Fassung Stadtrat
Art. 25 Teuerungszulage 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 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.	¹ Den Angestellten wird der Teuerungsausgleich auf dem Grundlohn zugesichert. ² Auf städtischen Familienzulagen wird die Teuerung stets voll ausgeglichen. Mit der Anpassung der Kinderzulage durch den Staat gilt die Teuerung als ausgeglichen. ³ Der Stadtrat setzt den Teuerungsausgleich auf den 1. Januar fest. Er wird auf den gleichen Zeitpunkt in die Entlöhnung eingebaut. Die Höhe des Ausgleichs bemisst sich nach der Veränderung des Landesindex der Konsumentenpreise. Massgebend ist der Stand Ende Oktober des vorangehenden Jahres. ⁴ Vom Grundsatz des vollen Teuerungsausgleichs kann der Stadtrat abweichen, wenn es die allgemeine Lohnentwicklung, die Finanzlage der Arbeitgeberin oder die gesamtwirtschaftlichen Interessen erfordern. ⁵ Der Stadtrat kann die Entlöhnung bei positiven Rahmenbedingungen wieder an den aktuellen Indexstand anpassen.
Art. 26 Übrige Zulagen 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.	¹ Zulagen nach Art. 2 Abs. 1 lit. f bis i werden vom Stadtrat nur unter der Voraussetzung gewährt, dass die entsprechenden Gegebenheiten in der Grundentlöhnung der Referenzfunktion noch nicht berücksichtigt sind.
2 Verschiedene Bestimmungen	
2.1 Besoldung unter besonderen Umständen	2.1 Lohn unter besonderen Umständen
Art. 27 Besoldung bei Krankheit und Unfall	Art. 27 Lohn bei Krankheit und Unfall

Geltendes Recht	Fassung Stadtrat
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.	¹ Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall wird die volle Entlöhnung während längstens zwölf Monaten unter Anrechnung verschiedener Arbeitsunfähigkeitsgründen weiter ausgerichtet. Zulagen nach Art. 2 Abs. 1 lit. f bis i sind von der Lohnfortzahlung ausgeschlossen. ² Der Stadtrat kann unter finanzieller Beteiligung der Angestellten Versicherungen abschliessen, die weitergehende Leistungen vorsehen. Die weitergehende Leistung beträgt maximal 80 Prozent der Entlöhnung und wird längstens für weitere 12 Monate unter Anrechnung verschiedener Arbeitsunfähigkeitsgründe ausgerichtet. ³ Geldleistungen von Taggeldversicherungen und der IV und Leistungen der Militärversicherung fallen bis zur Höhe des Lohnanspruchs der Arbeitgeberin zu, ebenso diejenigen von anderen Versicherungen, soweit die Arbeitgeberin die Prämien bezahlt hat. ⁴ Ist ein Dritter den Angestellten gegenüber für die Krankheit oder den Unfall schadenersatzpflichtig, gehen die Schadenersatzansprüche des oder der Geschädigten auf die Arbeitgeberin über, soweit diese gestützt auf Abs. 1 Leistungen erbringt. ⁵ Der Stadtrat kann den Lohnanspruch aufheben oder kürzen, soweit der oder die Angestellte die Krankheit oder den Unfall vorsätzlich oder grobfahrlässig herbeigeführt hat. ⁶ Die Lohnfortzahlung bei Stundenlöhnern erfolgt für die ersten zwei Arbeitswochen gemäss Dienstplan, danach wird auf Basis der Durchschnittsentlöhnung der letzten zwölf Monate vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit Lohnfortzahlung ausgerichtet.
Art. 28 Besoldung bei Schwangerschaft 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.	Art. 28 Lohn bei Schwangerschaft und Mutterschaft ¹ Angestellte, welche die Voraussetzungen für die Mutterschaftsentschädigung gemäss dem Bundesgesetz über den Erwerbsersatz (Erwerbsersatzgesetz, EOG) erfüllen, haben Anspruch auf insgesamt 16 Wochen bezahlten Urlaub.

Geltendes Recht	Fassung Stadtrat
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: a) den Anspruch auf Lohnfortzahlung bei schwangerschaftsbedingter Arbeitsunfähigkeit vor Beginn des Urlaubs; b) den Beginn des Urlaubs in besonderen Fällen, namentlich bei Niederkunft vor oder nach dem errechneten Termin; c) die Folgen der vorzeitigen Beendigung des Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaubs; d) die Anrechnung von Sozialversicherungen.	² Der Bezug des Urlaubs ist spätestens drei Monate vor dem ärztlich bestimmten Geburtstermin mit der vorgesetzten Stelle abzusprechen und beginnt mit dem Tag der Geburt. Schwangerschaftsbedingte Ausfälle unmittelbar vor der Geburt werden bis zu zwei Wochen auf den Mutterschaftsurlaub angerechnet. ³ Während des Urlaubs wird die Entlöhnung gemäss dem Beschäftigungsgrad vor der Niederkunft ausgerichtet.
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. 29 Lohn bei Militärdienst ¹ Die Angestellten haben Anspruch auf die volle Entlöhnung 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. ⁴ Leistungen gemäss dem Erwerbsersatzgesetz fallen an die Arbeitgeberin.

Geltendes Recht	Fassung Stadtrat
	⁵ Eine volle Entlöhnung während der Rekrutenschule, einem zivilen Ersatzdienst oder einem Beförderungsdienst setzt eine Verpflichtung von 12 Monaten voraus, während der die Angestellten nach Absolvierung der Dienstzeit in den Diensten der Arbeitgeberin verbleiben. Bei freiwilliger Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf der Verpflichtung besteht eine anteilmässige Rückzahlungspflicht der Differenz zwischen den Leistungen gemäss dem Erwerbsersatzgesetz und der Entlöhnung für die nicht abgeleistete Verpflichtungszeit.
	Art. 29^{bis} Lohn bei der Betreuung von gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindern ¹ Eltern, die ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen oder einschränken müssen, um ein gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind zu betreuen, haben Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von 14 Wochen, sofern ein Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung nach Art. 16 n - 16s EOG besteht.
Art. 30 Besoldungsnachgenuss ¹ 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. 30 Lohnnachgenuss ¹ Beim Tode eines oder einer Angestellten wird an die Hinterbliebenen, deren Versorger bzw. Versorgerin der oder die Verstorbene war, die Entlöhnung bis zum Ende des dritten Monats, der dem Sterbemonat folgt, weiter ausbezahlt.
Art. 31 Unfallversicherung ¹ Die Stadt versichert die Angestellten gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfall. Die Versicherung ist für alle Angestellten obligatorisch, und die Prämien werden von der Stadt bezahlt.	¹ Die Arbeitgeberin versichert die Angestellten gegen Berufs- und Nichtberufsunfall. Die Versicherung ist für alle Angestellten obligatorisch und die Prämien werden von der Arbeitgeberin bezahlt.
2.2 Besoldungsadministration	2.2 Lohnadministration
Art. 32 Vollzug ¹ Die Personalfachstelle sorgt für den Vollzug dieses Reglements nach einheitlichen Grundsätzen; insbesondere überwacht sie die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung der Angestellten.	¹ Das Personalamt sorgt für den Vollzug dieses Reglements nach einheitlichen Grundsätzen, berechnet die Referenzlöhne und überwacht den jährlichen Leistungsbeurteilungsprozess.

Geltendes Recht	Fassung Stadtrat
² Dem Finanzamt obliegt die finanzielle Abwicklung nach Vorgaben des Stadtrates.	² Dem Amt für Finanzen und Steuern obliegt die finanzielle Abwicklung nach den Richtlinien des Stadtrates.
Art. 33 Auszahlung der Besoldung 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.	Art. 33 Auszahlung des Lohns ¹ Je ein Dreizehntel des jährlichen Lohns (ausgenommen sind alle Zulagen) 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 ausgerichtet. ³ Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres, so wird der 13. Monatslohn anteilig ausgerichtet.
Art. 34 Verrechnung ¹ Die Arbeitnehmerbeiträge an Vorsorgeeinrichtungen sowie weitere Sozialabgaben werden von den Besoldungen abgezogen. 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.	¹ Die Angestelltenbeiträge an Vorsorgeeinrichtungen sowie weitere Sozialabgaben werden vom Lohn abgezogen. ² Ansprüche der Arbeitgeberin gegenüber den Angestellten, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, können mit dem Lohn verrechnet werden, wobei das betriebsrechtliche Existenzminimum nicht unterschritten werden darf.
Art. 35 Ablieferung an die Stadt ¹ Gebühren und Entschädigungen aus amtlicher Tätigkeit sowie Besoldungsbeiträge von Dritten fallen in die Stadtkasse. Ausnahmen regelt der Stadtrat.	Art. 35 Ablieferung an die Arbeitgeberin ¹ Gebühren und Entschädigungen aus dienstlicher Tätigkeit sowie Entlohnungen von Dritten fallen an die Arbeitgeberin. Ausnahmen regelt der Stadtrat.
Art. 36 Dienstwohnung ¹ Angestellte, denen eine Dienstwohnung überlassen wird, haben hierfür einen marktgerechten Mietzins zu entrichten.	

Geltendes Recht	Fassung Stadtrat
Art. 37 Teilzeitbeschäftigung ¹ Bei Teilzeitbeschäftigten richtet sich die Besoldung nach dem Beschäftigungsgrad.	¹ Bei Teilzeitbeschäftigten richtet sich die Entlöhnung nach dem Beschäftigungsgrad.
3 Übergangs- und Schlussbestimmungen	
Art. 38 Anwendung für die Exekutive ¹ Die Bestimmungen dieses Reglements gelten sinngemäss für das Stadtpräsidium und die Mitglieder des Stadtrates.	¹ Die Bestimmungen dieses Reglements gelten sinngemäss für das Stadtpräsidium und die Mitglieder des Stadtrates, sofern keine anderen Regelungen bestehen.
Art. 39 ...	
Art. 40 Einbau der Krankenkassenentschädigung ¹ Die bisher am Jahresende ausbezahlte Krankenkassenentschädigung wird in die neuen Besoldungen eingebaut.	Art. 40 <i>Aufgehoben.</i>
	Art. 41 Übergang auf die neue Entlöhnungsregelungen ¹ Der Stadtrat beschliesst das Vorgehen beim Übergang und die Einreihung der einzelnen Stellen in die Referenzfunktionen. ² Es gibt keine Bestandes- oder anderweitigen Rechte aus dem bisherigen Lohnreglement, welche im neuen System fortbestehen. ³ Der bestehende Lohn beim Übergang auf die neuen Entlöhnungsregelungen wird bei unveränderten Verhältnissen garantiert. In Ergänzung dazu wird während einer Übergangszeit von drei Jahren der reglementarisch zugesicherte Betriebserfahrungszuschlag ausgerichtet.

Geltendes Recht	Fassung Stadtrat
	⁴ Für notwendige strukturelle Anpassungen, beispielsweise um nicht marktge- rechte Löhne zu korrigieren, wird während einer Übergangszeit von drei Jahren maximal 0.5 % der Lohnsumme zur Verfügung gestellt.
	II.
	<i>Keine Fremdänderungen.</i>
	III.
	<i>Keine Fremdaufhebungen.</i>
	IV.
	[Abschlussklausel]
	[Ort] [Behörde]

Vernehmlassungsbericht zur Teilrevision des Besoldungsreglements (SRS 177.2.1) (neu Lohnreglement) und der Teilrevi- sionen: Personalverordnung (SRS 171.1.10), Verordnung über die Gleitende Arbeitszeit (SRS 171.1.11), Kleine Besoldungsverordnung (SRS 177.2.10)

Juni 2026

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	3
2	Teilnehmende	4
3	Rückmeldungen	5

1 Einleitung

Das neu geplante Lohnmodell soll den heutigen konzeptionellen und technologischen Anforderungen gerecht werden. Es soll gegenüber allen Mitarbeitenden erklärbarer und transparenter sein und damit Vertrauen und Akzeptanz gegenüber der Arbeitgeberin fördern.

Im Rahmen der Legislatorschwerpunkte 2023-2027 hat sich der Stadtrat den Schwerpunkt gesetzt, eine gesuchte Arbeitgeberin mit attraktiven Arbeitsbedingungen zu sein. Sehr wesentlich tragen nebst den Lohnfragen die weiteren Anstellungsbedingungen, verankert in der Personalverordnung, in der Verordnung über die Gleitende Arbeitszeit sowie in der Kleinen Besoldungsverordnung, zur Attraktivität der Stadt als Arbeitgeberin und zur Zufriedenheit der Angestellten bei.

Die Inkraftsetzung des Besoldungsreglements, der Personalverordnung, der Verordnung über die Gleitende Arbeitszeit sowie der Kleinen Besoldungsverordnung ist auf den 1. Januar 2027 geplant. Der Terminplan dahin gestaltet sich sehr sportlich. Falls eine Verschiebung notwendig werden würde, wäre dies erst auf den 1. Januar 2028.

Mit der Einführung von neuen Tools und Prozessen ist die Stadt bereits daran, die Arbeitsumgebung zu modernisieren, um heutigen Erwartungen an ein zeitgemässes Arbeitsverhältnis gerecht zu werden. Insbesondere zu erwähnen sind die eingeführten Selfservice-Funktionalitäten und das elektronische Personaldossier von Abacus. Die Ablösung vom heutigen Mitarbeitergesprächstool IPS und die Einführung eines neuen Mitarbeiter-Jahresgesprächs werden folgen.

Der Stadtrat hat festgelegt, zur Teilrevision der Reglemente eine Vernehmlassung auf Einladung durchzuführen. Die Vernehmlassung startete am 26. Februar 2026 und dauerte bis 30. April 2026. Der vorliegende Bericht fasst die Vernehmlassungsantworten zusammen.

Ziel ist es, Reglement und Verordnungen auf der Grundlage der Vernehmlassung anzupassen und die angepassten Versionen des Reglements durch den Gemeinderat verabschieden zu lassen.

2 Teilnehmende

Folgende Organisationen wurden eingeladen, an der Vernehmlassung teilzunehmen:

- Personalverband
- Fraktion FDP, Stefan Vontobel, stefan-vontobel@gmx.ch
- Fraktion Die Mitte/EVP, Beda Stähelin, beda.staehelin@gmx.ch
- Fraktion SP, Pascal Frey, pascal@freymunz.ch
- Fraktion CH/GRÜNE/GLP, Annina Villiger Wirth, annina.villiger@bluewin.ch
- Fraktion SVP/EDU, René Gubler, guam@bluewin.ch
- Chrapf & Hirne (CH), Anita Bernhard-Ott und Tobias Lenggenhager, info@ch-frauenfeld.ch
- Die Mitte, Robin Bernhardsgrütter, robin.b@bluewin.ch
- Eidgenössisch-Demokratische Union (EDU), Christian Mader, christian.mader@bluewin.ch
- Evangelische Volkspartei Frauenfeld (EVP), Elisabeth Rickenbach-Signer, elisabeth.rickenbach@evp-thurgau.ch
- FDP.Die Liberalen (FDP), Reto Brunschweiler, r.brunschweiler@gmail.com
- Grünliberale (GLP), Andreas Schelling, andreas.schelling@grunliberale.ch
- GRÜNE, Michael Pöll, michael.poell@sunrise.ch
- Sozialdemokratische Partei (SP), Lukas Hefti und Susanne Weibel Hugentobler, frauenfeld@sp-tg.ch
- Schweizerische Volkspartei (SVP), Lisa Badertscher, info@svp-frauenfeld.ch

An der Vernehmlassung teilgenommen haben der Personalverband, die Fraktion FDP und die folgenden Parteien: Chrapf & Hirne (CH), Die Mitte, Grünliberale (GLP), GRÜNE, Sozialdemokratische Partei (SP) und die Schweizerische Volkspartei (SVP).

3 Rückmeldungen und Beantwortung Stadtrat

Dieses Kapitel umfasst die detaillierten Anträge und Begründungen zur Vernehmlassung sowie die Beantwortung des Stadtrates. Die Struktur folgt konsolidiert den jeweils zitierten Artikeln.

Lohnreglement (ehemals Besoldungsreglement) SRS 177.2.1

Partei	Bezug	Artikel	Antrag / Frage	Begründung	Beantwortung Stadtrat
Die Mitte		Allgemeine Rückmeldung	Ganz allgemein wird erwartet, dass die durch die Revision erwirkte Systemänderung zu einem sachgerechteren, motivierenden Entlohnungsregime führt, ohne dass dadurch für die Steuerzahlerinnen und Steuerzahler Mehrkosten durch steigende Lohnkosten entstehen. Wenn zudem von fairen Löhnen und Konditionen die Rede ist, sollte nicht nur der Vergleich zu anderen Städten und Kantonen, d.h. innerhalb des öffentlichen Sektors, angestrengt werden, sondern auch zur Privatwirtschaft. In formeller Hinsicht ist anzumerken, dass ein erläuternder Bericht hilfreich gewesen wäre.		Die Teilrevision wurde unter der Prämisse vorgenommen, keine Mehrkosten zu generieren. Mit der Einführung des neuen Lohnmodells wird es erstmals systematisch möglich sein, Löhne am Markt vergleichen zu können. Es ist zweckmässig, generell die eigene Branche für Vergleiche beizuziehen. Für ausgewählte Berufsbilder/innen sind Marktlohnkenntnisse des Gesamtmarkts hilfreich und diesbezügliche Vergleiche auch nicht ausgeschlossen, wenn gleich regelmässig aus Kostenüberlegungen nicht angestrebt.

				Auf die Duplizierung von Informationen wurde verzichtet. Mit dem Einladungsschreiben wurden alle Veränderungen prägnant aufgeführt. Bei den Synopsen wurde bei jeder Veränderung eine Begründung erfasst.
Fraktion-FDP		Allgemeine Rückmeldung	Die Teilrevision des Besoldungsreglements setzt wichtige Akzente zur Systematisierung, Transparenz und Kostenkontrolle. Gleichzeitig hat die Vorlage Schwächen: - Sie konzentriert wesentliche Kompetenzen bei der Exekutive (Governance, mangelnde checks & balances), - schwächt die parlamentarische Steuerung insbesondere bei der Teuerung, indem sie diese systematisch im Reglement verankert und - kombiniert ein stark standardisiertes Lohnsystem mit grosszügigen, teilweise systemfremden Sonderregelungen. Attraktivität wird durch Grosszügigkeit ersetzt. Statt Entwicklung und Differenzierung bietet das System Dienstaltersgeschenke, Sozialzulagen, Teuerungsausgleich und starke Absicherungen. Das spricht primär bestandes- und sicherheitsorientierte Mitarbeiter an, nicht leistungs- und entwicklungsorientierte Profile. Die Teilrevision ist so nur bedingt geeignet, die Stadt als attraktive, leistungs- und marktorientierte Arbeitgeberin zu positionieren (insbesondere für gut qualifizierte und leistungswillige Mitarbeitende). Das Fehlen klarer, leistungsbezogener Entwicklungsperspektiven führt zu einem insgesamt starren System, das individuelle Leistung und Dynamik nicht optimal abbildet.	Der Stadtrat schlägt dem Gemeinderat, wie bisher, die Teuerung vor. Neu wird sie jedoch im Lohnbestandteil erwähnt, weil ein neuer Lohn aus einem Anteil Teuerung und bei guter Leistung und finanziellen Möglichkeiten der Stadt, auch einen Leistungsanteil beinhaltet. Das standardisierte Lohnsystem beinhaltet nach Einschätzung des Stadtrats keine systemfremden Sonderregelungen. Wenn damit die Übergangsregelung beim Betriebserfahrungszuschlag gemeint wäre, ist der Stadtrat der Überzeugung, dass es dies bei einem Systemwechsel braucht, um keine Schlechterstellungen zu generieren. Das Ziel des neuen Lohnmodells ist, marktgängige Benefits beizubehalten. Die Teilrevision verspricht den

				Angestellten keine zusätzlichen Lohnkomponenten. Bei einer öffentlich-rechtlichen Arbeitgeberin werden bestimmte Benefits wie beispielsweise ein Dienstaltersgeschenk Bestand haben, wo in der Privatwirtschaft eher bezahlte Sabbaticals und/oder Boni gesprochen werden. Der Benchmark zu anderen Verwaltungen darf nicht vernachlässigt werden. Es ist eine leistungsorientierte Basis zu schaffen sowie eine entsprechende Leistungskultur zu fördern, damit wir für qualifizierte Mitarbeitende, die sich mit ihrer Leistung bei der Stadt entwickeln wollen, nicht verhindert. Die Stadt Frauenfeld will eine gesuchte Arbeitgeberin sein und noch viel mehr werden.
SP		Allgemeine Rückmeldung	Die SP Frauenfeld begrüsst die Einführung des neuen Lohnmodells grundsätzlich. Wir sehen, dass die Einführung von Lohnklassen und Lohnbändern eine Vergleichbarkeit der städtischen Löhne ermöglicht, eine Bewertung der Funktion <i>und</i> Person zulässt sowie den Angestellten die Einkommensperspektiven innerhalb ihrer Funktion aufzeigt. Mit dem neuen Lohnmodell dürfte auch die Gleichbehandlung der Angestellten besser gewährleistet werden können. Die im Vergleich zu anderen Gemeinden tieferen Löhne der Stadt Frauenfeld bilden bei neuen oder bestehenden Anstellungen stets ein bedeutendes Argument für Nicht-Anstellungen oder Wechsel. Entsprechend wichtig ist, dass die Stadt Frauenfeld diesbezüglich ihre Attraktivität steigert.	Im Grundsatz besteht mit dem neuen Lohnreglement kein Bestandesrecht aus dem bisherigen Lohnreglement. Es wird aber festgehalten, dass beim Übergang auf das neue Lohnmodell, der bisherige Lohn übernommen wird. In Ergänzung dazu wird während einer Übergangszeit von drei Jahren jenen Angestellten der reglementarisch

			Gleichzeitig darf durch die Einführung des neuen Lohnmodells keine Schlechterstellung der bisherigen Angestellten erfolgen. Es geht aus den Vernehmlassungsunterlagen zu wenig hervor, welche finanziellen Auswirkungen die Einführung des neuen Lohnmodells auf die bestehenden Anstellungen hat. Wir erwarten, dass diese Auswirkungen in der Botschaft nachvollziehbar aufgezeigt werden, um abschätzen zu können, ob die vorgeschlagene Übergangslösung als Kompensationsmassnahme tatsächlich ausreichend ist oder diesbezüglich ein Nachbesserungsbedarf besteht. Die verstärkte Leistungs- und auch Budgetabhängigkeit der Lohnentwicklung erhöht das Risiko von Ungleichbehandlungen und reduziert die Planungssicherheit für die Angestellten. Auch werden in der Personalverordnung wesentliche rechtsetzende Regelungen getroffen (z.B. Beendigungsgründe, Kündigungsfristen, etc.), die unseres Erachtens systematisch in ein Gesetz gehören würden und damit durch den Gemeinderat, statt durch den Stadtrat zu regeln wären. Die Neuregelung hätte zum Anlass genommen werden müssen, die entsprechende Systematik anzupassen und diese Bestimmungen auf Gesetzesstufe zu verankern. Einzelnen Bestimmungen im neuen Besoldungsreglement stehen wir ferner kritisch gegenüber. Die Äusserungen erfolgen zu den einzelnen Artikeln.	zugesicherte Betriebserfahrungszuschlag weiterhin ausgerichtet. Die im bisherigen Lohnsystem enthaltene automatische Lohnentwicklung fällt ersatzlos weg. Das neue System erlaubt bei adäquater Leistung, entsprechender Einstufung und zur Verfügung stehender finanzieller Mittel, weiterhin eine Lohnentwicklung. Für notwendige strukturelle Anpassungen, beispielsweise nicht marktgerechte Löhne, wird während einer Übergangszeit von drei Jahren maximal 0.5 % der Lohnsumme zur Verfügung gestellt. Diese Übergangsregelungen stellen ein Gesamtpaket dar und sollen den Angestellten aufzeigen, dass keine Verschlechterungen geplant sind. Aber, der Automatismus des Betriebserfahrungszuschlags fällt weg. Insgesamt wird die Lohnentwicklung flexibler und leistungsbezogener. Der rechtliche Aufbau der Regelwerke wurde bewusst so belassen. Die hauptsächliche Begründung, das Lohnreglement zu überarbeiten, liegt in der Abbildung des neuen
--	--	--	---	---

				Lohnmodells. Abhängigkeiten, welche dadurch in den Verordnungen entstehen, wurden angepasst. Die operative Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses erfolgt in der Personalverordnung und obliegt als Aufgabe typischerweise der Exekutive, wie dies bis anhin auch praktiziert wurde.
CH		Allgemeine Rückmeldung	Gemäss Artikel 8 Abs. 1 der Verordnung über die öffentliche Information und Vernehmlassungen kann jede Person und jede Organisation sich an einem Vernehmlassungsverfahren beteiligen und eine Stellungnahme einreichen. Dies ist beim vorliegenden Vernehmlassungsverfahren nicht der Fall und widerspricht dieser städtischen Verordnung. Deshalb stellen wir den A n t r a g: Das Vernehmlassungsverfahren ist entweder zu wiederholen oder um die vorgegebene Frist (Art. 7 Abs 3 VIV) zu verlängern. Das Vernehmlassungsverfahren inkl. den Unterlagen gem. Art. 9 VIV ist öffentlich durchzuführen, sodass jede Person und jede Organisation eine Stellungnahme einreichen kann.	Der Antrag auf Wiederholung beziehungsweise Verlängerung des Vernehmlassungsverfahrens wird abgelehnt. Es gibt keine ausdrückliche Bestimmung, wonach Vernehmlassungen öffentlich bekannt zu machen sind. Der Stadtrat hat beschlossen, die Vernehmlassung zum Lohnreglement im Einleitungsverfahren durchzuführen und die massgeblichen politischen Akteure sowie den Personalverband zur Stellungnahme einzuladen. Die Teilrevision des Besoldungsreglements wird nicht massgeblich verändert. Mit der Teilrevision des Lohnreglements sind weder Besser- noch Schlechterstellungen für die Angestellten vorgesehen.

				Die Überarbeitung beinhaltet etliche redaktionelle Anpassungen, da die letzte Überarbeitung aus dem Jahr 2015 stammt.
GRÜNE		Allgemeine Rückmeldung	Die GRÜNEN Frauenfeld bedanken sich für die Möglichkeit der Teilnahme an der Vernehmlassung Teilrevision des Besoldungsreglements (SRS 177.2.1). Wir lehnen uns in dieser Vernehmlassung an die Vernehmlassung der SP Frauenfeld an und übernehmen diese weitgehend. Herzlichen Dank an die SP Frauenfeld, die uns ihre sorgfältig ausgearbeiteten Unterlagen zur Verfügung stellt. Weiter haben wir das Personalrecht einer anderen Stadt zum Vergleich beigezogen. Die GRÜNEN begrüßen die Einführung des neuen Lohnmodells und gehen davon aus, dass die Einführung von Lohnklassen und Lohnbändern eine Vergleichbarkeit der städtischen Löhne ermöglicht, eine Bewertung der Funktion <i>und</i> Leistung der Person zulässt sowie den Angestellten die Einkommensperspektiven innerhalb ihrer Funktion aufzeigt. Mit dem neuen Lohnmodell dürfte die Gleichbehandlung der Angestellten besser gewährleistet werden können. Die im Vergleich zu anderen Gemeinden in benachbarten Kantonen tieferen Löhne der Stadt Frauenfeld bilden bei neuen oder bestehenden Anstellungen ein bedeutendes Argument für Nicht-Anstellungen oder Wechsel. Entsprechend ist es wichtig, dass die Stadt ihre Attraktivität steigert. Wir bitten Sie ein besonderes Augenmerk auf die Förderung und das Entwicklungspotential der Mitarbeitenden zu legen und die Weiterbildungsbudgets auszuschöpfen. Dies mit dem Ziel motivierte gut ausgebildete Mitarbeitende zu halten. Durch die Einführung des neuen Lohnmodells darf keine Schlechterstellung der bisherigen Angestellten erfolgen. Es geht aus den Vernehmlassungsunterlagen zu wenig hervor, welche finanziellen Auswirkungen die Einführung des neuen Lohnmodells auf die bestehenden Anstellungen hat. Wir erwarten, dass diese Auswirkungen in der Botschaft aufgezeigt werden, um abschätzen zu können, ob die vorgeschlagene Übergangslösung als Kompensations-massnahme ausreichend ist oder diesbezüglich ein Nachbesserungsbedarf besteht.	Im Grundsatz besteht mit dem neuen Lohnreglement kein Bestandesrecht aus dem bisherigen Lohnreglement. Es wird aber festgehalten, dass beim Übergang auf das neue Lohnmodell der bisherige Lohn übernommen wird. In Ergänzung dazu wird während einer Übergangszeit von drei Jahren jenen Angestellten der reglementarisch zugesicherte Betriebserfahrungszuschlag weiterhin ausgerichtet. Die im bisherigen Lohnsystem enthaltene automatische Lohnentwicklung fällt ersatzlos weg. Das neue System erlaubt bei adäquater Leistung, entsprechender Einstufung und zur Verfügung stehender finanzieller Mittel weiterhin eine Lohnentwicklung. Für notwendige strukturelle Anpassungen, beispielsweise nicht marktgerechte Löhne, wird während einer Übergangszeit von 3 Jahren maximal 0.5 % der Lohnsumme zur Verfügung gestellt. Dies

			Auch werden in der Personalverordnung wichtige rechtsetzende Regelungen getroffen (z.B. Beendigungsgründe, Kündigungsfristen, etc.), die unseres Erachtens systematisch in ein Gesetz gehören würden und damit durch den Gemeinderat, statt durch den Stadtrat zu regeln wären. Die Neuregelung hätte zum Anlass genommen werden können, die entsprechende Systematik anzupassen. Es fällt auf, dass bei Konflikten nicht auf die Möglichkeit der Konsultation einer Ombudsstelle oder einer Schlichtungsstelle hingewiesen wird. Dies erachten wir als Mangel, der zu beheben ist. Einzelnen Bestimmungen im neuen Besoldungsreglement stehen wir ferner kritisch gegenüber. Die Äusserungen erfolgen zu den einzelnen Artikeln.	Übergangsregelungen stellen ein Gesamtpaket dar und sollen den Angestellten aufzeigen, dass keine Verschlechterungen geplant sind. Aber, der Automatismus des Betriebserfahrungszugschlags fällt weg. Insgesamt wird die Lohnentwicklung flexibler und leistungsbezogener. Der rechtliche Aufbau der Regelwerke wurde bewusst so belassen. Die hauptsächliche Begründung, das Lohnreglement zu überarbeiten, liegt in der Abbildung des neuen Lohnmodells. Abhängigkeiten, welche dadurch in den Verordnungen entstehen, wurden angepasst. Die operative Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses erfolgt in der Personalverordnung und obliegt als Aufgabe typischerweise der Exekutive, wie dies bis anhin auch praktiziert wurde. Der Beizug von Dritten bei Konflikten ist in der Personalverordnung geregelt. Zudem wird das Thema bei der Einführung geschult und es bestehen Ausführungsbestimmungen und Merkblätter.
--	--	--	--	---

SVP		Allgemeine Rückmeldung	Besten Dank für die Unterlagen zur Teilrevision des Besoldungsreglements (SRS 177.2.1; neu „Lohnreglement“). Wir unterstützen die Stossrichtung grundsätzlich: mehr Transparenz, regelmässige Marktlohnvergleiche und weniger Automatismen. Entscheidend ist für uns aber: Das neue Modell muss am Schluss effizienter werden, steuerbar bleiben und finanziell nachvollziehbar sein. Unsere wichtigsten Punkte 1. Effizienzsteigerung statt Bürokratie - Die Revision soll nicht primär neue Prozesse schaffen, sondern die Führung vereinfachen und Vollzugssicherheit bringen. - Wo neue Instrumente (Case Management, Kontrollen, Weisungen) vorgesehen sind, erwarten wir klare Regeln und ein schlankes Vorgehen. 2. Marktlohnvergleiche / Wettbewerbsfähigkeit am Arbeitsmarkt - Wir begrüssen das Ziel, mittel- bis langfristig konkurrenzfähig zu bleiben und die Entlohnung anhand regelmässiger Marktlohnvergleiche zu überprüfen. - Wir würden mehr Transparenz wünschen, welche Vergleichsgruppen herangezogen werden und wie daraus die Marktkonformität abgeleitet wird. 3. Zulagen / kleine Lohnverordnung - Bitte transparent ausweisen, welche Zulagen und Entschädigungen künftig in der kleinen Lohnverordnung geregelt werden und welche Leitplanken (Zweck, Voraussetzungen, Höhe) gelten. - Aus SVP-Sicht ist wichtig, dass Zulagen nicht „still“ wachsen, sondern klar begrenzt, nachvollziehbar und kontrollierbar bleiben. 4. Automatismen fallen weg – gut. Aber konsequent bleiben - Wir begrüssen, dass garantierte Automatismen (z.B. Betriebserfahrungszuschlag/Leistungszuschlag) wegfallen und das System stärker auf individuelle Lohnentwicklung setzt. - Gleichzeitig ist die Erhöhung auf 1.2% der Gesamtlohnsumme für individuelle Lohnanpassungen (Art. 15) einem Automatismus, welcher unabhängig der Markt- und Personalsituation definiert wird. Durch diese Regelung wird die Zielsetzung keiner Automatismen	Das neue Lohnmodell ist flexibler, transparenter und effizienter. Es ist allen Beteiligten ein grosses Anliegen, diesen Punkten gerecht zu werden, sie sind der Treiber für die Anpassung, welche in der Konsequenz eine Teilrevision des Besoldungsreglements hervorrufen, sowie Anpassungen in den Verordnungen, welche in Abhängigkeit stehen. Weiterführende Rahmenbedingen, Richtlinien oder Prozessbeschreibungen werden auf operativer Ebene die übergeordneten Rahmenbedingungen in der Ausführung präzisieren. Mit dem neuen Lohnmodell und der Zusammenarbeit mit perinova GmbH sind Marktlohnvergleiche gewährleistet und können nach Regionen und Referenzfunktionen wahrgenommen werden. Die Transparenz der Vergleichbarkeit ist gewährleistet, wobei auf den Personen- und Datenschutz geachtet wird, so dass keine Rückschlüsse auf einzelne Lohnempfänger/innen möglich sind. Die kleine Lohnverordnung liegt in der Synopse bei und zeigt auf, dass weder Besser- noch
-----	--	------------------------	---	---

			nicht erreicht und sehen diese Pauschale besonders während der drei Jahre Übergangsfrist kritisch. 5. Vollzug / Richtlinien / Leistungsbeurteilungsprozess (Art. 13, Art. 15, Art. 32) ○ Mit den jährlichen Richtlinien (Art. 13/15) und der Rolle des Personalamts im Vollzug und beim Leistungsbeurteilungsprozess (Art. 32) entstehen zentrale Steuerungsinstrumente. ○ Wir erwarten klare Zuständigkeiten, schlanke Prozesse und ein verständliches Reporting, damit der Vollzug wirksam ist. Schlussbemerkung Im Grundsatz: Ja zur Stossrichtung. Für die SVP ist aber entscheidend, dass die Revision am Ende mehr Steuerbarkeit, mehr Effizienz und mehr Kostentransparenz bringt – und nicht zusätzliche, schwer kontrollierbare Mechanismen.	Schlechterstellungen vorgesehen sind. Die Erhöhung auf 1.2 % der Gesamtlohnsumme wurde errechnet und ist notwendig, um Lohnentwicklungsmöglichkeiten in vergleichbarem Umfang weiter gewähren zu können bzw. die Angestellten aufgrund der Teilrevision insgesamt nicht schlechter zu stellen. Eine Übergangsregelung von drei Jahren wird als absolut notwendig erachtet, sind doch 2/3 der Angestellten vom Wegfall des Betriebserfahrungszuschlags betroffen. Mit dem Übergang soll die Attraktivität der Gesamtlösung nicht gefährdet werden.
GLP		Allgemeine Rückmeldung	Die Arbeitswelt von heute ist dynamischer denn je – Als Stadtverwaltung muss man attraktiv, agil und wettbewerbsfähig bleiben. Die GLP begrüsst, dass das Besoldungsreglement angepasst und modernisiert wird. Wir denken, dass mit den 16 Lohnklassen und den jeweiligen Lohnbändern, welche nun für die Verwaltung und die Betriebe gelten, mehr Transparenz geschaffen wird. Jede Funktion soll möglichst dort eingestuft werden, wo sie im heutigen Marktumfeld hingehört. Der neue Absatz, der die Gleichstellung betont (gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit) und der Auftrag an den Stadtrat, die Entlohnung jährlich zu überprüfen, sind sicher sinnvoll. Ausserdem begrüssen wir den Teuerungsabsatz, denn ein modernes Reglement muss Antworten auf wirtschaftliche Veränderungen geben.	Das neue Lohnmodell und die Teilrevision des Lohnreglements tragen der aufgeführten Rückmeldung Rechnung. Es ist wichtig, dass die Stadt den Schritt in diese Richtung geht und sich den Veränderungen stellt.
SP	Art. 1	Zweck und Geltungsbereich	Es wird ausgeführt, dass dieses Reglement für alle Angestellten im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis Im Grundsatz sind alle Angestellten öffentlich-rechtlich angestellt. Art. 1 hält fest, dass es auch andere geben	Unverändert belassen, Begründung festgehalten.

			gilt. Die SP Frauenfeld befürwortet keine allfälligen privatrechtlichen Anstellungen. Es seien alle Angestellten der Stadt Frauenfeld öffentlich-rechtlich anzustellen. Andernfalls sei abschliessend zu definieren, wer privatrechtlich und nicht öffentlich-rechtlich angestellt wird.	kann. Das sind z. B. Lernende, für sie gilt das OR. Art. 1. Das ganze Reglement wurde juristisch geprüft.	
SVP	Art. 1	Zweck und Geltungsbereich	Das aktuell vorliegende Reglement erfüllt insbesondere nicht die spezifischen Anforderungen für die Betriebe mit eigener Rechnung (AZP und Thurplus). Wir bitten um eine klare Stellungnahme, warum für diese Betriebe keine explizite Regelung aufgenommen wird oder die Möglichkeit geschaffen wird in begründeten Fällen abzuweichen.	Sowohl das AZP als auch Thurplus sind städtische Betriebe. Im Sinne einer Gleichbehandlung muss im Grundsatz das Lohnreglement für sämtliche Angestellten gleich lauten, wenn kein Ungleichgewicht geschaffen werden soll. Abs. 4 des Art. 1 schafft die Möglichkeit für ergänzende und ausführende Richtlinien. Die Lohneinstufung, entlang der verfügbaren Rahmenbedingungen, welche nach dem internen und externen Lohnbenchmark angewendet wird, sowie die Lohnentwicklungen, welche Automatismen abschafft und der individuellen Lohnentwicklung mehr Raum gibt, schafft Flexibilität für die Stadt und ihre Betriebe. Würden innerhalb der Stadt und ihrer Betriebe mehrere rechtliche Grundlagen zum Lohnreglement zur Umsetzung gelangen, würde dies ein erheblicher Initial- und Betreuungsaufwand generieren: Alle Reglemente, aber auch die Verordnungen inkl. Ausführungsbestimmungen, Anleitungen und Merkblätter zu erstellen, zur Anwendung bringen und sporadisch zu überarbeiten.	Unverändert belassen und Ergänzung <u>im Grundsatz</u> sowie Hinweis auf Abs. 4 des Art. 1 vorgenommen.

				Die einzusetzenden finanziellen und personellen Ressourcen können dafür nicht gesprochen werden. Themenfelder, welche bei der aktuellen Teilrevision in den nachgelagerten Verordnungen keinen Platz fanden, werden zu einem späteren Zeitpunkt, wenn die Einführung der Teilrevisionen umgesetzt wurde und auch die Praxis zu geltendem Recht stattgefunden hat, aufgegriffen.	
GRÜNE	Art. 1	Zweck und Geltungsbereich	Es wird ausgeführt, dass dieses Reglement für alle Angestellten im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis gilt. Die GRÜNEN Frauenfeld befürwortet keine allfälligen privatrechtlichen Anstellungen. Es seien alle Angestellten der Stadt Frauenfeld öffentlich-rechtlich anzustellen.	Im Grundsatz sind alle Angestellten öffentlich-rechtlich angestellt. Art. 1 hält fest, dass es auch andere geben kann. Das sind z. B. Lernende, für sie gilt das OR. Art. 1. Das ganze Reglement wurde juristisch geprüft.	Unverändert belassen, Begründung festgehalten.
Personalverband	Art. 1, Abs. 1	¹ Dieses Reglement gilt für alle Angestellten im öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis zur Stadt Frauenfeld und ihren Betrieben, sie wird nachfolgend Arbeitgeberin genannt.	Wie ist es bei der ARA, müsste das auch hier rein? -> Art. 16 Abs. 3 Regl. AVR: Das Betriebspersonal wird durch den Verband gemäss dem Personalreglement der Stadt Frauenfeld angestellt und nach deren Besoldungsreglement entlohnt.	Der Abwasserverband Region Frauenfeld – AVRf regelt die rechtlichen Grundlagen in seinem Reglement.	Unverändert belassen, Begründung festgehalten.
Fraktion FDP	Art. 1 Abs. 1		Einzelne städtische Betriebe mit eigener Rechnung stehen in direktem Markt- und Fachkräftewettbewerb (AZP, Thurplus). Wäre für solche Betriebe eine explizite Abweichungsmöglichkeit vom Geltungsbereich des Reglements nicht sinnvoll?	Sowohl das AZP als auch Thurplus sind städtische Betriebe. Im Sinne einer Gleichbehandlung muss im Grundsatz das Lohnreglement für sämtliche Angestellten gleich lauten, wenn kein Ungleichgewicht geschaffen werden soll. Abs. 4 des Art. 1 schafft die Möglichkeit für ergänzende und ausführende Richtlinien.	Unverändert belassen und Ergänzung <u>im Grundsatz</u> sowie Hinweis auf Abs. 4 des Art. 1 vorgenommen.

				Die LohnEinstufung, entlang der verfügbaren Rahmenbedingungen, welche nach dem internen und externen Lohnbenchmark angewendet wird, sowie die Lohnentwicklungen, welche Automatismen abschafft und der individuellen Lohnentwicklung mehr Raum gibt, schafft Flexibilität für die Stadt und ihre Betriebe. Würden innerhalb der Stadt und ihrer Betriebe mehrere rechtliche Grundlagen zum Lohnreglement zur Umsetzung gelangen, würde dies ein erheblicher Initial- und Betreuungsaufwand generieren: Alle Reglemente, aber auch die Verordnungen inkl. Ausführungsbestimmungen, Anleitungen und Merkblätter zu erstellen, zur Anwendung bringen und sporadisch zu überarbeiten. Die einzusetzenden finanziellen und personellen Ressourcen können dafür nicht gesprochen werden. Themenfelder, welche bei der aktuellen Teilrevision in den nachgelagerten Verordnungen keinen Platz fanden, werden zu einem späteren Zeitpunkt, wenn die Einführung der Teilrevisionen umgesetzt wurde und auch die Praxis zu geltendem Recht stattgefunden hat, aufgegriffen.	
Fraktion FDP	Art. 1 Abs. 2	² In besonderen Beschlüssen des Gemeinderates werden geregelt: a) die Sitzungsgelder der Mitglieder des Gemeinderates und der Kommissionen.	Ergänzende Richtlinien sollten ausschliesslich der Konkretisierung und dem Vollzug dienen und keine materiellen Ansprüche oder zusätzlichen Leistungen begründen.	Abs. 2 von Art. 1 regelt unter Ziffer a) ausschliesslich die Sitzungsgelder der Mitglieder des Gemeinderates und der Kommissionen und war auch im bisherigen Besoldungsreglement enthalten.	Unverändert belassen, ist bereits geregelt und benötigt keine zusätzlichen Ausführungen.

Personalverband	Art. 1, Abs. 4	⁴ Der Stadtrat kann ergänzende und ausführende Richtlinien erlassen.	Eigentlich unnötig, da der SR dies sowieso tun kann, bzw. dies seine Aufgabe ist.	Abs. 4 dient der Klärung und soll wie folgt ergänzt werden: Der Stadtrat kann bei Notwendigkeit ergänzende und ausführende Richtlinien erlassen.	Artikel wurde präzisiert. Absatz 4 dient der Klärung. Diese ausführenden Regelungen können bei Bedarf für einzelne Betriebe oder Ämter spezifisch ausgestaltet werden.
Personalverband	Art. 2, Abs. 1, lit. b)	b) <u>Entlöhnung</u> von <u>Inhabende</u> einzelner Nebenämter;	Inhabenden? -> sprachlich	Red. Änderung: Inhaberinnen und Inhabern verwenden	Antrag wurde übernommen. – Anpassung von Inhabende auf Inhaberinnen und Inhaber
Die Mitte	Art. 2 Abs. 1 lit. b)		Entlöhnung von Inhabende Inhaberinnen und Inhabern einzelnen Nebenämtern. ↳ Der Begriff «Inhabende» ist sprachlich falsch. Die Verwendung derartiger Wortkreationen, die im normalen Sprachgebrauch kein Mensch verwendet, ist bemühend.		
SP	Art. 2 Abs. 1 lit. b)		Grammatik Art. 2 Abs. 1 lit. b: Eine Anmerkung redaktioneller Natur: Entlöhnung für Inhabende.		
Personalverband	Art. 3, Abs. 1, lit. b)	b) <i>Aufgehoben.</i>	Aufhebung Betriebserfahrungszuschlag muss mit längerem Übergang geschehen -> siehe Kommentar Art. 40	lit. b) wird aufgehoben, da mit dem neuen Lohnmodell keine Gültigkeit mehr. Übergangsregelung s. Art. 41 Abs. 3	Unverändert belassen.
Fraktion FDP	Art. 3 Abs. 1 lit. e)	e) der Teuerungszulage	Der Teuerungsausgleich ist nicht als Lohnbestandteil auszugestalten, sondern eine im Rahmen des jährlichen Budgetprozesses vom Parlament zu beschliessende Massnahme. Gehört nicht in den Bestandteil der Entlöhnung, impliziert das Anrecht auf einen Teuerungsausgleich. Dieser soll nur im	Bezugnehmen auf Art. 13 Lohnanpassung allgemein.	Siehe Kommentar Art. 13.

			Rahmen einer Anpassung geschehen die a) Entwicklung der Lebenshaltungskosten b) Finanzlage der Stadt c) allgemeine Wirtschaftslage berücksichtigt. vgl. Art. 3 Abs. 1 lit. e / Art. 13 Abs. 2 lit. d / Art. 25; Teuerung ist systematisch anders zu regeln.		
Personalverband	Art. 3, Abs. 2	² Ein 13. Monatslohn ist in der Jahresbruttoentlohnung inbegriffen.	Es kam die Frage auf, ob man es in 12 Monatslöhnen darstellen soll. Wurde aber eher ablehnend diskutiert.	Der 13. Monatslohn wird separat ausgewiesen, damit Klarheit besteht, dass es sich um einen 13. Monatslohn handelt.	Unverändert belassen.
Die Mitte	Art. 3 Abs. 2		Ein Der 13. Monatslohn ist in der Jahresbruttoentlohnung <u>im Jahresbruttolohn</u> enthalten. ↳ Sprachliche Anpassung (siehe auch Art. 20).	Red. Änderung wird angenommen.	Antrag wurde übernommen. – Redaktionelle Anpassung auf «Der 13. Monatslohn ist im Jahresbruttolohn enthalten».
Fraktion FDP	Art. 4	Einreihungsplan	Bietet die starke Standardisierung ausreichend Raum für Entwicklungsperspektiven, um die Stadt als attraktive Arbeitgeberin für besonders qualifizierte und leistungsstarke Fachkräfte zu positionieren?	Ja. Sechs übergeordnete Funktionsbereiche sind ausreichend. Die Stadt Frauenfeld nutzt Angaben von vergleichbaren öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber/innen in vergleichbarer Grösse. Die Referenzfunktionen bieten die erforderliche Flexibilität, weil sie u. a. 1 – 3 Ebenen abbilden.	Unverändert belassen.
Personalverband	Art. 4, Abs. 1	¹ Der Einreihungsplan enthält sechs Funktionsbereiche und eine individuelle Anzahl an Referenzfunktionen pro Funktionsbereich, welche die jeweiligen Stellen in allgemeiner Form beschreiben.	Die Funktionsbeschriebe sollen nicht zu eng gefasst sein, da sich sonst bei der Personenauswahl Einschränkungen ergeben -> z.B. bei Ausbildungen «oder ähnlich» anfügen, etc.	Die Funktionsbeschriebe sind nicht zu eng gefasst. Die ergänzenden, individuellen Stellenbeschreibungen sind detaillierter gehalten.	Unverändert belassen – Details sind in den Stellenbeschreibungen festgehalten.

Personalverband	Art. 4, Abs. 4	⁴ Eine individuelle, auf eine konkrete Stelle bezogene, Stellenbeschreibung mit detaillierter Aufgabenbeschreibung ergänzt den allgemeinen Beschrieb der Referenzfunktion. Die Anstellungsinstanz erstellt die Stellenbeschreibung, überprüft diese periodisch und passt sie bei Bedarf an.	Es soll eine regelmässige Überprüfung der Besoldung stattfinden mit einem Vergleich in- und ausserhalb der Stadt.	Das neue Lohnmodell beinhaltet einen internen und externen Lohnbenchmark. Die Überprüfung der Löhne erfolgt jährlich.	Unverändert belassen – entsprechende Massnahmen sind vorgesehen.
Die Mitte	Art. 5	¹ Die Arbeitgeberin unterscheidet bei Stellenbezeichnungen und Lohnansätzen nicht nach dem Geschlecht ihrer Angestellten.	Streichung ↳ Es handelt sich bei dieser Regelung um eine Selbstverständlichkeit, die sich aus dem übergeordneten Recht ergibt. Gesetzestexte sollten so ausführlich wie nötig und so kurz wie möglich formuliert sein. Auf unnötige Bestimmungen ist zu verzichten. Entsprechend sollte auch auf diese Regelung verzichtet werden, auch wenn sie inhaltlich natürlich absolut berechtigt ist.	Es spricht nichts gegen diese Schreibung. Der Punkt ist übergeordnet geregelt.	Antrag wurde übernommen. – Löschung von Art. 5 Abs. 1.
Personalverband	Art. 5, Abs. 1	¹ Die Arbeitgeberin unterscheidet bei Stellenbezeichnungen und Lohnansätzen nicht nach dem Geschlecht ihrer Angestellten.	Die explizite Klarstellung begrüssen wir. Es soll auch eine periodische Überprüfung der Lohngleichheit eingeführt werden. (z.B. wie in Art. 4, Abs 4)	Die Regelung wird terminologisch aktualisiert und im Sinne eines expliziten Diskriminierungsverbots präzisiert. Inhaltlich bleibt der Grundsatz der Gleichbehandlung unverändert.	Streichung von Art. 5 Abs. 1 – Die Gleichbehandlung sowie das Diskriminierungsverbot ergeben sich bereits aus dem übergeordneten Recht und gelten unabhängig von einer ausdrücklichen Regelung im Reglement. Auf eine separate Wiederholung im Lohnreglement wird daher verzichtet.
Personalverband	Art. 6, Abs. 1	¹ Grundlage für die Zuordnung einer bestehenden <u>oder neuen Referenzfunktion</u> im	Siehe Kommentar Abs. 3	Es wird auch im neuen Lohnmodell ein Gremium eingesetzt, welches Stellenbewertungen bei Bedarf vornimmt	Unverändert belassen.

		Einreichungsplan bildet die <u>durch ein 3-er Gremium evaluierte und vom Stadtrat genehmigte Bewertung. Die Bewertungsentscheidung erfolgt anhand einer kriteriengeleiteten, summarischen Einreichungsentscheidung.</u>		und dem Stadtrat zur Genehmigung unterbreitet. Am Verfahren ändert sich grundsätzlich nichts. Bei der Zusammensetzung des Evaluations-Gremiums entscheidet der Stadtrat auf der Basis eines Vorschlags der Amtsleitungen (vergl. Absatz 3).	
Die Mitte	Art. 6 Abs. 1		Sprachliche Anpassung: ... die durch ein 3-er Gremium <u>Dreiergremium</u> evaluierte ...	Red. Änderung wird angenommen.	Antrag wurde übernommen. – Das Wort «3-er Gremium» wird ausgeschrieben: Dreiergremium.
Fraktion FDP	Art. 6 Abs. 1		Ist zu präzisieren, wie sich das Gremium zusammenstellt. Unklar aufgrund des Artikels, ob es sich um 1 Gremium handelt oder es mehrere Gremien geben kann. Der Stadtrat soll zugleich Regelsetzer und Bewerter sein – das ist effizient, aber governance-seitig dünn. Es wird angeregt, eine Fachkommission einzusetzen.	Das evaluierende Dreiergremium setzt sich aus Amtsleitungen und, aus Governance-Gründen, unter Berücksichtigung/Ausschluss von Interessenkonflikten zusammen. Dieses Dreiergremium kann sich deshalb unterschiedlich zusammensetzen. Es unterbreitet dem Stadtrat nach der kriteriengeleiteten Evaluation einer bestehenden oder neuen Referenzfunktion die Zuordnung im Einreichungsplan zur Genehmigung.	Unverändert belassen.
SP	Art. 6 Abs. 1		Art. 6 Abs. 1: Der zweite Satz in Abs. 1 könnte unseres Erachtens gestrichen werden. ☞ Die Kriterien werden in Abs. 2 genannt und es wird in Abs. 2 ausgeführt, dass die Einreichungsentscheidung gestützt auf die aufgeführten Kriterien erfolgt. Sollte das Gremium nicht allgemein bestimmt werden, statt für jede Referenzfunktion neu festgelegt werden?	Die Erläuterungen in Abs. 2 sind aus Transparenzgründen sinnvoll. Das Gremium (zusammengesetzt aus Amtsleitungen) wird, je nach Konstellation wie z. B. Interessenkonflikten, neu zusammengesetzt werden müssen.	Unverändert belassen.

GRÜNE	Art. 6 Abs. 2	¹ Grundlage für die Zuordnung einer bestehenden <u>oder neuen Referenzfunktion</u> im Einreichungsplan bildet die <u>durch ein 3-er Gremium evaluierte und vom Stadtrat genehmigte Bewertung. Die Bewertungsentscheidung erfolgt anhand einer kriteriengeleiteten, summarischen Einreichungsentscheidung.</u>	Der zweite Satz in Abs. 1 könnte unseres Erachtens gestrichen werden. Die Kriterien werden in Abs. 2 genannt und es wird in Abs. 2 ausgeführt, dass die Einreichungsentscheidung gestützt auf die aufgeführten Kriterien erfolgt.	Absatz 1 und 2 wurden gleich ausführlich aufgebaut wie das abzulösende Reglement. Prüfen, ob die Verständlichkeit mit der Streichung des zweiten Satzes erhalten bleibt.	Antrag wurde übernommen. – Streichung des Satzes «Die Bewertungsentscheidung erfolgt anhand einer kriteriengeleiteten, summarischen Einreichungsentscheidung.» Die Kriterien sind in Abs. 2 festgehalten. Der zweite Satz suggeriert eher, dass noch ein zusätzliches Dokument erstellt wird.
Personalverband	Art. 6, Abs. 2, lit. a)	a) Anforderungen an die Ausbildung und Erfahrung	Siehe Kommentar Art. 4 Abs. 1	Abs. 2 lit. a) – f) Ergänzung der Kriterien für die Einreichungsentscheidung.	Unverändert belassen.
Fraktion FDP	Art. 6 Abs. 2 lit. d)	² Die Einreichungsentscheidung erfolgt aufgrund folgender Kriterien: d) Kundenkontakt	Die Aufnahme dieses Kriterium in den Einreichungsentscheid ist zu streichen. Der Begriff Kundenkontakt ist dehnbar und sagt nichts über die Funktion der Aufgabe aus.	In analytischen und in der Praxis anerkannten Stellenbewertungsverfahren ist der Kundenkontakt ein massgebliches Evaluationskriterium.	Unverändert belassen – Der Begriff «Kundenkontakt» ist wohl dehnbar, jedoch dient genau dieses Kriterium in einem dienstleistungsorientierten Betrieb als massgeben und gewichtig.
SP	Art. 6 Abs. 2 lit. e)	² Die Einreichungsentscheidung erfolgt aufgrund folgender Kriterien: e) Einflüsse	Was ist mit Einflüssen gemeint? ↳ Es bleibt für uns unklar, was mit dem Begriff «Einflüsse» gemeint ist.	Mit Einflüssen werden physische und psychische Belastungen subsummiert, welche mit Arbeitsorten, Arbeitszeiten, Umgebungsbedingungen wie Witterung Schmutz etc. einhergehen können.	Unverändert belassen.
GRÜNE	Art. 6 Abs. 2 lit. e)		Was ist mit Einflüssen gemeint?		
Personalverband	Art. 6, Abs. 3	³ Das Gremium nach Art. 6 Abs. 1 wird durch die Amtsleitenden vorgeschlagen und den Stadtrat eingesetzt.	Wer soll in diesem Gremium vertreten sein? Führung, SR, Arbeitnehmende, Betriebe... Aus unserer Sicht zu ergänzen.	Es wird auch im neuen Lohnmodell ein Gremium eingesetzt, welches Stellenbewertungen bei Bedarf vornimmt und dem Stadtrat zur Genehmigung unterbreitet. Am Verfahren ändert sich grundsätzlich nichts. Bei der Zusammensetzung des Evaluations-	Unverändert belassen.

				Gremiums entscheidet der Stadtrat auf der Basis eines Vorschlags der Amtsleitungen (vergl. Absatz 3).	
Die Mitte	Art. 6 Abs. 3		Aus sprachlichen Gründen wird die Verwendung von «Amtsleitungen» statt «Amtsleitenden».	Red. Änderung wird angenommen.	Antrag wurde übernommen – Das Wort «Amtsleitenden» wird ersetzt durch «Amtsleitungen».
GRÜNE	Art. 6 Abs. 3		Sollte das Gremium nicht allgemein bestimmt werden, statt für jede Referenzfunktion neu festgelegt werden?	Aus Governance-Gründen kann es notwendig sein, die Zusammensetzung des Gremiums entsprechend anzupassen.	Unverändert belassen.
Die Mitte	Art. 6 Abs. 4	4 Die Zuweisung einer Stelle in eine Referenzfunktion unterliegt dem abschliessenden Beschluss des Stadtrates.	Aus sprachlichen Gründen wird folgende Anpassung gewünscht: «des Stadtrats» statt «des Stadtrates».	Red. Änderung wird angenommen.	Antrag wurde übernommen. – Das Wort «Stadtrates» wird ersetzt durch «Stadtrats».
SP	Art. 6 Abs. 4		Art. 6 Abs. 4: Auch dies geht unseres Erachtens aus Abs. 1 hervor. Der Absatz kann gestrichen oder mit Abs. 1 verbunden werden.	Abs. 1 aus Art. 6 regelt die Vorgehensweise und Abs. 4 aus Art. 6 zeigt auf, welche Instanz beschliesst.	Unverändert belassen.
GRÜNE	Art. 6 Abs. 4		Auch dies geht unseres Erachtens aus Abs. 1 hervor. Der Absatz kann gestrichen oder mit Abs. 1 verbunden werden.		
Die Mitte	Art. 8	Lohnklassen und Lohnbänder	Ganz allgemein ist die Anwendung der Lohnklassen und Lohnbänder unklar. Hier wirkt sich auch das Fehlen einer Botschaft bzw. eines erläuternden Berichts aus. Die einzigen Erläuterungen finden sich in der aufgeschalteten PowerPoint-Präsentation, wo die Rede von "Ein Lohnband pro Lohnklasse mit einem Lohnminimum und einem Lohnmaximum" ist. Dies widerspricht aber gerade der Regelung in Art. 8 Abs.	Jede der 16 Lohnklassen hat eine Lohnbandbreite, wie in Art. 8 Abs. 2 umschrieben. Der angefügte Einreichungsplan im Anhang zeigt auf, welche Referenzfunktionen über zwei Lohnklassen geführt werden. Jede einzelne Lohnklasse verfügt über ein Lohnband, welches eine konsistente Bandbreite aufweist, über alle 16 Lohnklassen hinaus. Die 16 Lohnklassen weisen dabei Überlappungen	Unverändert belassen – Erläuterungen sind festgehalten.

			1, wonach Lohnbänder mehrere Lohnklassen umfassen können. Noch verwirrender wird das Ganze dann mit Blick auf Absatz 2: "Das Lohnbandmaximum innerhalb einer Lohnklasse beträgt 142.5 Prozent des Lohnbandminimums." Umfassen nun die Lohnbänder die Lohnklassen oder bestehen innerhalb der einzelnen Lohnklassen Lohnbänder? Zumindest anhand der vorliegenden Unterlagen ist - im Rahmen des akzeptablen Aufwands für eine Vernehmlassung - die konkrete Umsetzung der Systemänderung nicht verständlich.	aus. Jede Referenzfunktion wird mit einem Lohnband ausgestattet, welches der Referenzfunktion eine Lohnentwicklung innerhalb dieses Bands ermöglicht. Die Entwicklung reicht vom Mindestansatz bis zum Maximum der zugeordneten Lohnklasse. Umfasst die Lohnentwicklungsperspektive einer Referenzfunktion zwei Lohnklassen, reicht diese vom Mindestansatz der tiefsten zugeordneten Lohnklasse bis zum Höchstansatz der höchsten, zugeordneten Lohnklasse. Das angestrebte Lohn-Konzept entspricht dabei gängiger Marktpraxis.	
Personalverband	Art. 8, Abs. 1	¹ Es bestehen 16 Lohnklassen. Lohnbänder umfassen eine oder mehrere Lohnklassen.	Wir begrüßen den Schritt zu einem transparenteren System.	-	Keine Wortmeldung.
Die Mitte	Art. 8 Abs. 1		Klarstellung – Siehe Kommentar zu Art. 8 ↳ Im Gesetzestext heisst es, dass die Lohnbänder eine oder mehrere Lohnklassen umfassen. In der Erläuterung dazu heisst es, dass 16 Lohnklassen eingeführt werden, welche Lohnbänder umfassen. Das ist das Gegenteil – was gibt nun?	Siehe Kommentar Art. 8.	Unverändert belassen.
SP	Art. 9	Lohnbemessung	Art. 9 und Art. 12: Die beiden Artikel scheinen sich zu überschneiden. Können die Artikel systematisch näher beieinander genannt werden? Können Absätze eingespart werden?	Art. 9 umschreibt die Lohnbemessung, ehemals Bruttobesoldung. Art. 12 umschreibt den Anfangslohn und regelt den Umgang mit Referenzfunktionen und Referenzlohnbandbreiten,	Unverändert belassen.

GRÜNE	Art. 9	Lohnbemessung	Es ist unseres Ersatzes zu ergänzen: Die Entlohnung <i>«innerhalb eines Lohnbandes»</i> Art. 9 und Art. 12: Die beiden Artikel scheinen sich zu überschneiden. Können die Artikel systematisch näher beieinander genannt werden? Können Absätze eingespart werden?	sowie Abweichungen. Die Unterscheidung soll beibehalten werden.	Unverändert belassen.
SP	Art. 9 Abs. 1	¹ Die Entlohnung bemisst sich:	Es ist unseres Ersatzes zu ergänzen: Die Entlohnung <i>«innerhalb eines Lohnbandes»</i>	Es spricht nichts gegen die Anpassung der Formulierung.	Antrag wurde übernommen. – Die Ergänzung «innerhalb eines Lohnbandes» soll aufgenommen werden. Neu: <u>Die Entlohnung innerhalb eines Lohnbandes bemisst sich:</u>
Die Mitte	Art. 9 Abs. 1 lit)a	a) nach den Anforderungen der Stelle und der dabei zugeordneten Referenzfunktion.	a) nach den Anforderungen der Stelle und der dabei zugeordneten Referenzfunktion <u>sowie</u> ↳ lit. a und lit. b sind kumulativ anwendbare Kriterien.	Es spricht nichts gegen die Kumulation der beiden Punkte.	Antrag wurde übernommen. – Die Kumulation von lit. a und b wird umgesetzt.
Personalverband	Art. 9, Abs. 2	² Bei vergleichbarer Ausbildung, Qualifikation, Leistung und Erfahrung wird gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit ausgerichtet.	Siehe Kommentar Art. 5	Neuer Absatz, der die Gleichstellung regelt: Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit.	Unverändert belassen.
Die Mitte	Art. 9 Abs. 3	³ Haben sich Anforderungen an eine Referenzfunktion und/oder der Markt derart verändert, dass sich eine Neuordnung von Lohnklassen/Lohnbänder rechtfertigen, nimmt der Stadtrat dies nach Artikel 6 vor.	Klarstellung – Siehe Kommentar zu Art. 8. Die Verwendung der Begriffe Lohnklassen und Lohnbänder ist unklar	Siehe Kommentar Art. 8.	Unverändert belassen – Erläuterungen sind unter Art. 8 festgehalten.
Personalverband	Art. 10, Abs. 1	¹ Der Leistungszuschlag bemisst sich nach dem Ergebnis der	In der Realität kann mit der kleinen Summe für Leistungszuschläge nicht	Die individuelle Lohnentwicklung wird bei guter Leistung gefördert, dies	Unverändert belassen.

		Leistungs- und Verhaltensbeurteilung der Stelleninhaber / Stelleninhaberinnen durch die Vorgesetzten anhand des angewandten Systems und den Qualifikationsrichtlinien des Personalreglements.	allen, die gute Arbeit leisten ein genügend hoher Anteil ausbezahlt werden.	entlang der finanziellen Möglichkeiten der Arbeitgeberin.	
Personalverband	Art. 11	Aufgehoben	Siehe Kommentar Art. 3 lit. b, sowie Art. 40	s. Art. 41 Abs. 3	Unverändert belassen.
Die Mitte	Art. 11		Die Streichung dieser Bestimmung wird sehr begrüsst. Auf voraussetzungslose Lohnerhöhungen ist zu verzichten.	-/-	Keine Wortmeldung.
Die Mitte	Art. 12 Abs. 4	⁴ Der Anfangslohn hat grundsätzlich innerhalb der für die Referenzfunktion zugeordneten Lohnklasse und innerhalb der Bandbreite gemäss Referenzlohnberechnung des Personalamts zu liegen. Werden von der oder dem Angestellten noch nicht alle Voraussetzungen der Stellenanforderung erfüllt, kann der Anfangslohn unter dem für die Referenzfunktion vorgesehenen Lohnband festgesetzt werden. Der Lohn kann in diesem Fall schrittweise angehoben werden.	Klarstellung: Siehe Kommentar zu Art. 8 «für die Referenzfunktion zugeordneten Lohnklasse» vs. «für die Referenzfunktion vorgesehenen Lohnband» Wird auf eine Lohnklasse oder ein Lohnband abgestellt?	Siehe Kommentar Art. 8. Es wird auf das Lohnband abgestellt, welches einen Mindestansatz und ein Maximum bei der Lohnklasse vorsieht. Umfasst die Referenzfunktion zwei Lohnklassen, reicht das Lohnband vom Mindestansatz der tiefsten zugeordneten Lohnklasse bis zum Höchstansatz der höchsten, zugeordneten Lohnklasse.	Unverändert belassen.
GLP	Art. 12 Abs. 4		Der Lohn muss spätestens mit Erfüllen aller Voraussetzungen innerhalb des vorgesehenen Lohnbandes liegen. Dies hat ergänzt zu werden.	Ergänzen: Der Lohn kann in diesem Fall schrittweise angehoben werden <u>und muss bei Erfüllung aller Voraussetzungen innerhalb des vorgesehenen Lohnbandes liegen.</u>	Antrag wurde übernommen. – Der letzte Satz des Abschnitts wird ergänzt: und muss bei Erfüllung aller Voraussetzungen innerhalb des vorgesehenen Lohnbandes liegen.
SP	Art. 12 Abs. 4		Der Lohn muss spätestens mit Erfüllen aller Voraussetzungen innerhalb des vorgesehenen Lohnbandes liegen. Dies hat ergänzt zu werden. ☞ Übereinstimmung mit Lohnband		
GRÜNE	Art. 12 Abs. 4		Der Lohn muss spätestens mit Erfüllen aller Voraussetzungen innerhalb		

			des vorgesehenen Lohnbandes liegen. Dies hat ergänzt zu werden.		
Die Mitte	Art. 12 Abs. 5	⁵ Anstellungen ausserhalb der errechneten Referenzlohnbandbreite sind durch den zuständigen Departementsvorstand zu bewilligen.	Klarstellung (vgl. auch Abs. 6): Was ist der Unterschied zwischen "ausserhalb der errechneten Referenzlohnbandbreite" (Abs. 5) und "oberhalb eines für die Referenzfunktion vorgesehenen Lohnbandes" (Abs. 6)?	Die Referenzlohnberechnung des Personalamts basiert auf einer toolbasierten analytischen Berechnung, aus welcher konkrete Lohnempfehlungen resultieren. Die konkrete Lohnempfehlung wird mit einer noch zu definierenden Verhandlungsbandbreite ausgestattet, welche im Grundsatz einzuhalten ist. Reicht diese Verhandlungsbandbreite – immer innerhalb des vorgesehenen Lohnbands der Referenzfunktion – für eine Anstellung nicht aus, ist aus Governance-Gründen der Departementsvorstand einzu beziehen.	Keine Wortmeldung – siehe Erläuterung Personalamt.
Personalverband	Art. 12, Abs. 5		Wichtig: nicht nur Löhne oberhalb, sondern auch unterhalb müssen bewilligt werden.	Anstellungen ausserhalb der errechneten Referenzlohnbandbreite beinhaltet Löhne ober- und unterhalb.	Unverändert belassen.
SP	Art. 12 Abs. 6	⁶ Anstellungen oberhalb eines für die Referenzfunktion vorgesehenen Lohnbandes und Anstellungen in einer nicht für die Referenzfunktion vorgesehenen Lohnklasse sind durch den Stadtrat zu bewilligen.	Auch Anstellungen unterhalb des Lohnbandes seien durch den Stadtrat zu bewilligen. ↳ Damit nicht ohne Wissen des Stadtrates vom Lohnband/der Lohnklasse abgewichen werden kann, auch gegen unten nicht.	Abs. 5 trägt diesem Punkt Rechnung: Anstellungen ausserhalb der errechneten Referenzlohnbandbreite beinhaltet Löhne ober- und unterhalb.	Unverändert belassen.
GRÜNE	Art. 12 Abs. 6		Auch Anstellungen unterhalb des Lohnbandes seien durch den Stadtrat zu bewilligen.		
Fraktion FDP	Art. 13 Abs. 2 lit. b)	² Massgebend <u>für eine Lohnanpassung</u> sind insbesondere: b) Wettbewerbsfähigkeit der Arbeitgeberin auf dem Arbeitsmarkt	Kann immer behauptet aber nicht falsifiziert werden, der Lohn wird damit zum Universalargument, obwohl er oft nicht der Engpass ist. Diese Ziffer ist zu streichen.	Die Wettbewerbsfähigkeit der Löhne kann mit dem periodischen, externen Lohnvergleich mit dem Provider perinova GmbH verlässlich überprüft werden.	Unverändert belassen.

Personalverband	Art. 13, Abs. 2, lit. d)	d) Teuerung	Die Teuerung hier einzufügen, vermischt verschiedenes miteinander. Der Teuerungsausgleich soll weiterhin nur separat geführt werden.	Art. 13 regelt die Grundlagen der Lohnanpassungen (generelle sowie individuelle). Die Teuerung stellt auch eine budgetrelevante Lohnentwicklung dar und muss vollständigkeitshalber erwähnt werden.	Unverändert belassen.
Fraktion FDP	Art. 13 Abs. 2 lit. d)	² Massgebend <u>für eine Lohnanpassung</u> sind insbesondere: d) Teuerung	Entscheidungskompetenz Parlament i. Rahmen Budget. Teuerung ist keine Frage der Personalpolitik, sondern eine gesamtfINANZIELLE und politische Entscheidung.	Die Erwähnung der Teuerung im Absatz ist im Kontext zu Abs. 1 (generelle sowie individuelle Lohnanpassungen) eine Präzisierung.	Unverändert belassen.
Fraktion FDP	Art. 14	Generelle Lohnanpassung	Teuerungsausgleich keine faktische Lohnanpassung; auf eine generelle Lohnanpassung in diesem Sinne ist zu verzichten. vgl. Art. 3 Abs. 1 lit. e / Art. 13 Abs. 2 lit. d / Art. 25 sind entsprechend anzupassen oder zu streichen.	Generelle Lohnanpassungen werden in den häufigsten Fällen aufgrund von Teuerung gewährt. Hinsichtlich der Begrifflichkeit «Lohnanpassung» wird nicht unterschieden, ob eine Lohnanpassung generell oder individuell erfolgt ist.	Unverändert belassen.
Personalverband	Art. 14, Abs. 1	¹ Eine generelle <u>Lohnanpassung</u> entspricht in der Regel dem Teuerungsausgleich gemäss Art. 25.	«in der Regel» soll gestrichen werden. Der Ausgleich soll fix verankert werden.	s. Art. 25 Abs. 4. Vom Grundsatz des vollen Teuerungsausgleichs kann der Stadtrat abweichen, wenn es die Finanzlage erfordert.	Unverändert belassen – gerade in diesem Punkt ist es wichtig, dass der Stadtrat die Kompetenz erhält, zu reagieren.
Die Mitte	Art. 14 Abs. 3	³ Die generelle Lohnanpassung wird in den Grundlohn gem. Art. 3, Abs. 1 lit. a einberechnet. Die Lohnbänder der Lohnklassen werden entsprechend dem gewährten Teuerungsausgleich angepasst.	Die generelle Lohnanpassung wird in den Grundlohn gem. <u>gemäss</u> Art. 3 ² Abs. 1 lit. a einberechnet. ↳ Sprachliche Anpassung. Bemerkung mit Bezug auf Art. 8: Die Formulierung “Die Lohnbänder der Lohnklassen ...” spricht wiederum gegen die Formulierung in Art. 8, wonach Lohnbänder Lohnklassen umfassen.	Red. Änderung wird angenommen.	Antrag wurde übernommen. – Die Abkürzung «gem.» wird ausgeschrieben und das Komma wird gestrichen.
SP	Art. 15	Individuelle Lohnanpassung	Art. 15 und 11: Der Wegfall garantierter Lohnentwicklungen führt zu	Die Stärkung der individuellen Lohnkomponente erzeugt das Gegenteil.	Unverändert belassen.

			einer erheblichen Unsicherheit für langjährige, insbesondere auch ältere Mitarbeitende und schwächt allenfalls deren Stellung und die wirtschaftliche Sicherheit.	Das heutige System hat faktisch verunmöglicht, dass sich langjährige, ältere Mitarbeitende im Lohn weiterentwickeln konnten. Der Betriebserfahrungszuschlag war nach 10 Jahren erschöpft sowie die Leistungsbeurteilung bedurfte von Jahr zu Jahr einen höheren Leistungswert, damit eine individuelle Lohnerhöhung gewährt werden konnte. Das neue Lohnmodell verzichtet auf einschränkende Mechanismen.	
SVP	Art. 15	Individuelle Lohnanpassung	• Wir begrüßen, dass garantierte Automatismen (z.B. Betriebserfahrungszuschlag/Leistungszuschlag) wegfallen und das System stärker auf individuelle Lohnentwicklung setzt. • Gleichzeitig ist die Erhöhung auf 1.2% der Gesamtlohnsumme für individuelle Lohnanpassungen auch während der drei Jahre Übergangsfrist kritisch zu hinterfragen: Wir können einer solchen pauschalen Festlegung höchstens bei Vorliegen einer klaren Begründung (Marktlohnvergleich), transparenter Steuerung und einer sauberen Kostenfolgeabschätzung zustimmen.	Die eingesetzten 1.2 % für künftige individuelle Lohnentwicklungen sind aufgrund des Marktlohnvergleichs notwendig. Sie verhindern eine Verschlechterung der Rahmenbedingungen für die Angestellten im Vergleich zum bestehenden Lohnmodell mit 0.65 % individueller Erhöhung sowie einem Lohnprozent Betriebserfahrungszuschlag während den ersten 10 Anstellungsjahren. Automatismen bei der Lohnentwicklung werden jedoch abgeschafft und die leistungsorientierte, individuelle Lohnentwicklung gestärkt.	Keine Wortmeldung – Erläuterung festgehalten.
Personalverband	Art. 15, Abs. 1	¹ Für individuelle Lohnanpassungen, ohne Leistungsprämien, stehen jährlich in der Regel mindestens 1.2 Prozent der Gesamtlohnsumme (Bruttoentlohnung) zur Verfügung, für	Wir begrüßen die Erhöhung der Lohnsumme grundsätzlich – siehe Art. 10. Hier wird aber nur eine Verlagerung vorgenommen.	Für individuelle Lohnanpassungen sollen in Zukunft mindestens 1.2 % der Lohnsumme zur Verfügung stehen. Die Erhöhung von 0.65 % auf 1.2 % begründet sich mit dem Wegfall des garantierten	Unverändert belassen.

		Leistungsprämien jährlich in der Regel 0.1 Prozent. Der Gemeinderat beschliesst im Rahmen des Voranschlags auf Antrag des Stadtrates über allfällig höhere Prozentsätze.	Es ist fraglich, ob die Attraktivität als Arbeitgeberin so beibehalten wird, da der Lohnanstieg keinesfalls gesichert ist, insbesondere nicht in welcher Höhe. -> Finanzlage etc.-> «in der Regel» streichen	Betriebserfahrungszuschlag von 1 %. In den Genuss dieses Betriebserfahrungszuschlags kommen aktuell 2/3 der gesamten Belegschaft und er umfasst einen wesentlichen Teil der aktuellen Lohnentwicklung bei den Angestellten. Die eingesetzten mindestens 1.2 % für künftige individuelle Lohnentwicklungen sind aufgrund des Marktlohnvergleichs notwendig und verhindern eine Verschlechterung der Rahmenbedingungen für die Angestellten gegenüber dem neuen Lohnmodell. Automatismen bei der Lohnentwicklung werden hingegen abgeschafft.	
Fraktion FDP	Art. 15 Abs. 1		Festlegung von 1.2 % ist kritisch, das kann sich über die Zeit verändern. Ist wegzulassen, ggfs. Im Rahmen einer Übergangslösung zwecks Besitzstand Gewährleistung zu führen. Analog Art. 41.	Mit den vorgeschlagenen Lohnprozenten wird sichergestellt, dass die Mitarbeitenden gegenüber dem alten Regelwerk nicht schlechter gestellt werden. Automatismen weichen jedoch einer individuellen, leistungsbaasierten Lohnentwicklung.	Unverändert belassen.
SP	Art. 15 Abs. 1		Soweit aktuell 2/3 der Belegschaft in den Genuss des Betriebserfahrungszuschlags von 1% kommen, hätte die jährliche Lohnsumme für individuelle Lohnanpassungen bei mindestens 1.3% zu liegen, um eine Verschlechterung gegenüber der heutigen Situation zu verhindern. Die Summe sei daher von 1.2% auf 1.3% anzupassen. ↳ Schutz der bisherigen Arbeitnehmerschaft gegen eine Verschlechterung.	Der Vorschlag mit mindestens 1.2 % erfolgte aufgrund von Berechnungen, um eine jährlich gleichwertige, individuelle Lohnentwicklung zu ermöglichen.	Unverändert belassen.

GRÜNE	Art. 15 Abs. 1		Soweit aktuell 2/3 der Belegschaft in den Genuss des Betriebserfahrungszuschlags von 1% kommen, hätte die jährliche Lohnsumme für individuelle Lohnanpassungen bei mindestens 1.3% zu liegen, um eine Verschlechterung gegenüber der heutigen Situation zu verhindern. Die Summe sei daher von 1.2% auf 1.3% anzupassen.		Unverändert belassen.
Personalverband	Art. 15 Abs. 4	4 Grundlage für individuelle Lohnerhöhungen sowie Lohnsenkungen ist die jährliche Leistungsbeurteilung. Ebenso werden die Lohnbandposition und deren Steigerung bei individuellen Lohnerhöhungen berücksichtigt. *	Siehe Kommentar Abs. 5	Dieser Prozess wird im Mitarbeiterndengespräch abgebildet.	Unverändert belassen.
SP	Art. 15 Abs. 4		Es darf aufgrund einer schlechten Leistungsbeurteilung zu keiner Lohnsenkung kommen. Damit sind die Wörter «sowie Lohnsenkungen» zu streichen. ↳ Dafür müssten weitere Grundlagen vorhanden sein.	Es wird die Ansicht vertreten, dass für die Berechtigung einer individuellen Lohnerhöhung eine gute Leistung massgebend ist.	Unverändert belassen.
GRÜNE	Art. 15 Abs. 4		Es darf aufgrund einer schlechten Leistungsbeurteilung zu keiner Lohnsenkung kommen. Damit sind die Wörter «sowie Lohnsenkungen» zu streichen.		
Personalverband	Art. 15, Abs. 5	5 Eine individuelle Erhöhung des Lohns setzt grundsätzlich voraus, dass Angestellte in der Gesamtleistungsbeurteilung mindestens ein «gut» erzielt haben.	Da Beurteilung mehr Einfluss auf den Lohn hat, muss die Beurteilung auch entsprechend durchgeführt und Qualitätsgesichert sein. → z.B. 4 Augen-Prinzip und einfache Rekursmöglichkeiten.	Dieser Prozess wird im Mitarbeiterndengespräch abgebildet.	Unverändert belassen.
SP	Art. 15 Abs. 5		Reicht die Lohnsumme, um allen Angestellten mit einem «gut» den individuellen Lohnanstieg zu ermöglichen? Es darf nicht dazu kommen, dass Leistungsbeurteilungen faktisch	Ja. Basis der Berechnung einer Geldsumme für individuelle Lohnerhöhungen beruht auf allen in die Lohnrunde beizugezogenen Löhne.	Unverändert belassen.

			an die verfügbaren finanziellen Mittel angepasst werden müssen. ☞ Die Lohnsumme wäre diesfalls entsprechend zu erhöhen, sodass eine faire und glaubwürdige Umsetzung der Leistungsbeurteilung sichergestellt ist.		
GRÜNE	Art. 15 Abs. 5		Reicht die Lohnsumme, um allen Angestellten mit einem «gut» den individuellen Lohnanstieg zu ermöglichen? Es darf nicht sein, dass man in der Praxis die Bewertungen der verfügbaren Lohnsumme anpassen muss.		Unverändert belassen.
Die Mitte	Art. 15 Abs. 6	⁶ Auf eine Lohnerhöhung wird verzichtet, wenn die Abwesenheit von Angestellten vom Arbeitsplatz sechs Monate übersteigt oder wenn aus anderen Gründen eine Leistungsbeurteilung nicht möglich bzw. sinnvoll ist.	Streichen. ☞ Es besteht kein Rechtsanspruch auf eine Lohnerhöhung. Aus diesem Grund muss auch nicht explizit gesagt werden, wann es keine Lohnerhöhung gibt. Kommt hinzu, dass die vorliegende Regelung so verstanden werden könnte, dass grundsätzlich Anspruch auf eine Lohnerhöhung besteht, wenn die genannten Ausschlussgründe nicht gegeben sind. Im Übrigen ist es absurd, dass eine Lohnerhöhung erst bei einer Abwesenheit von mehr als 6 Monaten ausgeschlossen sein soll. Es kann doch nicht sein, dass jemand z.B. während 5 Monaten ausfällt und doch noch eine Lohnerhöhung erhält.	Art. 15 regelt die individuelle Besoldungsanpassung. Abs. 6 soll der Klarheit dienen, dass es keinen Anspruch gibt, wenn Angestellte während einer gewissen Zeit abwesend waren.	Unverändert belassen – Die Klarheit, dass kein Anspruch auf eine Lohnerhöhung besteht, muss jederzeit gegeben sein.

Die Mitte	Art. 15 Abs. 7	⁷ Während der Kündigungsfrist und, soweit nichts anderes geregelt oder vereinbart ist, sowie im befristeten Arbeitsverhältnis, wird keine Lohnerhöhung gewährt.	Während der Kündigungsfrist <u>Im gekündigten Arbeitsverhältnis</u> und, soweit nichts anderes geregelt oder vereinbart ist, sowie <u>im</u> befristeten Arbeitsverhältnis, wird keine Lohnerhöhung gewährt. ↳ Es wird davon ausgegangen, dass Intention der Regelung ist, dass allgemein im gekündigten Arbeitsverhältnis keine Lohnerhöhung mehr erfolgen soll. Bei einer Kündigung 6 Monate im Voraus bei einer Kündigungsfrist von 3 Monaten, wäre bei der ursprünglichen Formulierung eine Lohnerhöhung nach der Kündigung vor Beginn der Kündigungsfrist nicht erfasst.	Der redaktionellen Anpassung soll entsprochen werden. Die Intention wurde richtig verstanden.	Antrag wurde übernommen. – Neu anstelle «Während der Kündigungsfrist ...» wird «Im gekündigten Arbeitsverhältnis ...»
Die Mitte	Art. 15 Abs. 8	⁸ Erreicht ein Lohn das Maximum des Lohnbandes der Lohnklasse, welcher die Referenzfunktion zugeordnet ist, erfolgen keine weiteren individuellen Lohnerhöhungen.	Klarstellung (vgl. Art. 8) ↳ Die Formulierung “des Lohnbandes der Lohnklasse” widerspricht wiederum der Formulierung in Art. 8, wonach die Lohnbänder eine oder mehrere Lohnklassen umfassen. Zudem: Ist es korrekt, dass bei der Neuanstellung ausnahmsweise ein Lohn oberhalb des Lohnbandes möglich ist, bei einem verdienten Mitarbeiter eine Lohnerhöhung über das Lohnband aber nicht? Falls dem so ist: Sollte eine solche Ausnahme nicht auch möglich sein?	Red. Ergänzung/Anpassung: Erreicht ein Lohn das Maximum des Lohnbands der höchsten der Referenzfunktion zugeordneten Lohnklasse.	Antrag wurde übernommen. – Neu wird festgehalten: Erreicht ein Lohn das Maximum des Lohnbands der <u>höchsten der Referenzfunktion zugeordneten</u> Lohnklasse, welcher die Referenzfunktion zugeordnet ist, erfolgen keine weiteren individuellen Lohnerhöhungen.
SP	Art. 15 Abs. 9	⁹ Es besteht kein Rechtsanspruch auf eine individuelle Lohnerhöhung.	Ein System ohne Rechtsanspruch auf Lohnentwicklung birgt erhebliche Risiken hinsichtlich Transparenz und Gleichbehandlung.	Art. 15 Abs. 9 gibt Transparenz, dass kein Rechtsanspruch auf individuelle Lohnerhöhung besteht, da Aspekte auch gegen eine individuelle	Unverändert belassen.

			↪ siehe oben	Lohnentwicklung sprechen könnten, wie beispielsweise die Finanzlage der Arbeitgeberin (vergl. Art. 13 Abs. 2), besondere Umstände wie im Art. 15 stipulieren die Beurteilung, die Lage eines Lohns im Lohnband etc.	
SP	Art. 17	Lohnsenkung	Eine Senkung des Grundlohns lehnen wir entschieden ab. Eine solche Regelung kommt einer Disziplinar-massnahme gleich und greift direkt in die wirtschaftliche Sicherheit der Angestellten ein. Es ist nicht hin-nehmbar, dass bereits nach zwei ne-gativen Leistungsbeurteilungen ohne vertiefte und transparente Ab-klärung eine Lohnkürzung möglich sein soll. Damit wird ein erhebliches Machtgefälle zulasten der Angestell-ten geschaffen und Willkür begünstigt. Ein derartiger Eingriff wider-spricht grundlegenden arbeits- und sozialpolitischen Prinzipien. Der Arti-kel ist daher ersatzlos zu streichen.	Das Instrument einer Lohnsenkung wird erst nach zwei vollendeten Lei-stungszyklen geprüft, was guter Praxis entspricht (vergl. Vorgehen des Kan-tons TG). Bzgl. Leistungsbeurteilung haben Angestellte auch Rechte zur Anhörung, wenn Machtgefälle oder Willkür durch Angestellte befürchtet würden (vergl. PVO Art. 53)	Unverändert belassen – Eine Lohnsenkung wird erst in letzter Option vorgenommen, jedoch muss die Möglichkeit bestehen, diese, wenn not-wendig, umsetzen zu kön-nen.
GRÜNE	Art. 17	Lohnsenkung	Eine Senkung des Grundlohns ist nicht akzeptabel. Es handelt sich hierbei um eine eigentliche Diszipli-narmassnahme. Eine Lohnkürzung aufgrund einer zweimaligen schlechten Beurteilung und ohne nähere Untersuchung durchsetzen zu wollen, kann nicht angehen. Der Artikel ist gesamthaft zu streichen.		Unverändert belassen – Eine Lohnsenkung wird erst in letzter Option vorgenommen, jedoch muss die Möglichkeit bestehen, diese, wenn not-wendig, umsetzen zu kön-nen.
Personal- verband	Art. 19, Abs. 1	¹ Der Stadtrat setzt für Streitig-keiten um die <u>Lohnfestlegung</u> eine paritätisch aus Personal- und Arbeitgebervertretungen	Wie sieht das Verfahren aus? -> Be-schreibung nötig, bzw. Zusatz an-bringen, dass der SR das Verfahren «im Einzelfall» festlegt.	Art. 19 Abs. 1 hält fest, dass es die Festlegung eines generellen Verfah-rens braucht.	Unverändert belassen.

		zusammengesetzte Begutach- tungskommission ein <u>und legt</u> <u>das Verfahren fest.</u>			
Fraktion FDP	Art. 20 Abs. 1	¹ Eine ausserordentliche Leistung eines Teams oder einer Einzel- person kann der Stadtrat auf Antrag <u>der Amtsleitung bzw.</u> <u>Betriebsleitung</u> mit einer einma- ligen Leistungsprämie honorie- ren. Diese wird nicht in den <u>Bruttolohn</u> einberechnet.	Unklar formuliert. Der Satz «wird nicht in den Bruttolohn eingebaut» darf nur heissen: keine dauerhafte Erhöhung des Grundlohns, nicht aber: keine Sozialversicherungsauf- gaben.	Formulierung anpassen. Auch auf ei- ner Leistungsprämie werden Sozial- versicherungen entrichtet. ... Diese wird nicht in den Bruttolohn einberechnet, <u>ist jedoch sozialversi- cherungspflichtig.</u>	Antrag wurde übernommen. – Die Formulierung wird an- gepasst, da auch auf Leis- tungsprämien Sozialversiche- rungen entrichtet werden: ... Diese wird nicht in den Brut- tolohn einberechnet, <u>ist je- doch sozialversicherungs- pflichtig.</u>
SP	Art. 20 bis	Abgangsentschädigung	Die Voraussetzungen für die Ab- gangsentschädigung sind sehr hoch. Die Leistungsbeurteilung des oder der Angestellten sollte während der gesamten Dauer seiner Anstellung zu keinen nennenswerten Beanstan- dungen geführt haben. Es soll nicht lediglich auf die letzten fünf Jahre abgestellt werden. Abs. 1 lit. b ist entsprechend anzupassen.	Die Voraussetzungen werden als mas- svoll und zweckentsprechend be- trachtet.	Unverändert belassen.
GRÜNE	Art. 20 bis	Abgangsentschädigung	Die Voraussetzungen für die Ab- gangsentschädigung sind sehr hoch. Die Leistungsbeurteilung des oder der Angestellten sollte während der gesamten Dauer seiner Anstellung zu keinen nennenswerten Beanstan- dungen geführt haben. Es soll nicht lediglich auf die letzten fünf Jahre abgestellt werden. Abs. 1 lit. b ist entsprechend anzupassen.		Unverändert belassen.
Personal- verband	Art. 20 ^{bis} , Abs. 1	¹ Bei Entlassung von Angestell- ten durch <u>die Arbeitgeberin</u> zu- folge Aufhebung der Stelle aus organisatorischen Gründen kann	Die Abgangsentschädigung ist im Grundsatz eine gute Sache. Mit den untengenannten Anforderungen ist sie aber praktisch verunmöglicht.	Art. 20 ^{bis} stellt eine Verbesserung dar, insbesondere, da die Minstdauer der Anstellung von zehn auf fünf Jahre verkürzt wurde.	Unverändert belassen.

		der <u>Departementsvorstand</u> eine Abgangsentschädigung von maximal drei <u>Bruttomonatslöhnen</u> ausrichten, sofern			
Die Mitte	Art. 20 ^{bis} Abs. 1 lit. a)	¹ a) der oder die Angestellte mindestens fünf Jahre bei der Arbeitgeberin beschäftigt war und	Verzicht auf die Anpassung ↳ Ein Grund für die Anpassung ist nicht ersichtlich. Abgesehen davon ist nicht ersichtlich, weshalb bereits nach einer einigermaßen kurzen Anstellungszeit von 5 Jahren eine Abgangsentschädigung gesprochen werden soll. Hier werden ohne Not Steuergelder vergeudet.	Die Abgangsentschädigung fällt nur an, wenn bei Entlassung von Angestellten durch <u>die Arbeitgeberin</u> zufolge Aufhebung der Stelle aus organisatorischen Gründen erfolgt und kumulativ lit. a) – d) zutreffen.	Unverändert belassen. – Die Vergeudung von Steuergeldern besteht kaum, unter anderem auch, weil alle Gründe kumulativ zutreffen müssen.
Fraktion FDP	Art. 20 ^{bis} Abs. 1 lit. a)	¹ Bei Entlassung von Angestellten durch <u>die Arbeitgeberin</u> zufolge Aufhebung der Stelle aus organisatorischen Gründen kann der <u>Departementsvorstand</u> eine Abgangsentschädigung von maximal drei <u>Bruttomonatslöhnen</u> ausrichten, sofern a) der oder die Angestellte mindestens fünf Jahre bei der Arbeitgeberin beschäftigt war und	Stark altersfokussiert, 5 Jahre sind eine geringe Loyalitätsschwelle – politisch erklärungsbedürftig.	Die Abgangsentschädigung fällt nur an, wenn bei Entlassung von Angestellten durch <u>die Arbeitgeberin</u> zufolge Aufhebung der Stelle aus organisatorischen Gründen erfolgt und kumulativ lit. a) – d) zutreffen. Bei der Anpassung des Alters und der Mindestbeschäftigungsdauer erfolgte eine Angleichung an die Bestimmungen der Rechtstellungsverordnung des Kantons Thurgau.	Unverändert belassen.
Personalverband	Art. 20 ^{bis} , Abs. 1, lit. c)	c) der oder die Angestellte bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses das 55. Altersjahr überschritten und das 63. Altersjahr noch nicht erreicht hat und	Da es für diese Altersgruppe doppelt schwierig ist, einen Anschlussjob zu finden, wäre hier allenfalls sogar eine Ausweitung nötig.	Die Altersgruppe wurde an die kantonalen Bestimmungen angelehnt.	Unverändert belassen. – Kantonale Bestimmungen werden angewendet.
Fraktion FDP	Art. 21 ^{bis}	Anreizprämien	Wie werden diese Prämien gegenüber den Leistungsprämien gemäss Art. 20 abgegrenzt? Sehr offene Delegation an den Stadtrat: ausreichende Transparenz?	Der Stadtrat kann neu Anreizprämien auf betriebliche Verbesserungen, wie z. B. kurzfristiges Einspringen für Dienste im Alterszentrum oder bei erfolgreicher Stellenvermittlung, ausrichten. Die Erlasse werden im	Unverändert belassen. – Erläuterungen sind festgehalten.

				Anhang zur kleinen Besoldungsverordnung im Anhang geregelt.	
Fraktion FDP	Art. 21 ^{ter}	Zulagen	Wie werden diese Prämien gegenüber den Leistungsprämien gemäss Art. 20 abgegrenzt? Sehr offene Delegation an den Stadtrat: ausreichende Transparenz?	Der Stadtrat kann neu Zulagen, z. B. bei Erschwernissen, im Anhang zur kleinen Besoldungsverordnung regeln.	Unverändert belassen.
Fraktion FDP	Art. 22	Dienstaltersgeschenk	Dienstalter wird stärker belohnt als besondere Leistung oder Entwicklung. Das kann man politisch vertreten, aber es ist eine klare Wertentscheidung, die erklärungsbedürftig ist. Die vorgesehene Regelung ist im Vergleich sowohl innerhalb der öffentlichen Verwaltung als auch zur Privatwirtschaft sehr grosszügig.	Die Rahmenbedingungen der Dienstreue wurden unverändert aus dem bestehenden Regelwerk übernommen und ist eines weniger Elemente, welches der Arbeitgeberinnen-Attraktivität gegenüber dem Markt positiv beiträgt. Mit der Einführung des neuen Lohnmodells wird der Leistungsorientierung/-kultur jedoch klar und gewollt mehr Gewicht gegeben.	Unverändert belassen. – Gerade in der heutigen Zeit wird Mitarbeitendenbindung stärker gewichtet. Die Stadt Frauenfeld soll an Attraktivität gewinnen.
Personalverband	Art. 22, Abs. 1	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.	Es soll in der heutigen, eher schnelllebenden Zeit schon vor 10 Jahren ein Dienstaltersgeschenk eingeführt werden.	Die Regelung wird als grosszügig betrachtet, zumal sie ab dem 10. Dienstjahr alle 5 Jahre zur Anwendung gelangt.	Unverändert belassen.
Die Mitte	Art. 22 Abs. 5	⁵ Der Anspruch auf ein Dienstaltersgeschenk entsteht erst nach Vollendung des entsprechenden Dienstalters.	Streichen ↳ Selbstverständliche und entsprechend überflüssige Regelung. Übrigens ist die Formulierung sprachlich falsch, denn ein Dienstalter kann	Abs. 22. schafft Klarheit, dass kein pro rata Anspruch geltend gemacht werden kann.	Antrag wurde teilweise übernommen. – Die Formulierung ... erst nach Vollendung des entsprechenden <u>Dienstjahres</u> wurde angepasst.

			nicht vollendet werden. Wenn schon müsste von der "Erreichung des entsprechenden Dienstalters" oder von der "Vollendung des entsprechenden Dienstaltersjahres" die Rede sein.	Die Formulierung ... erst nach Vollendung des entsprechenden <u>Dienstjahres</u> soll angepasst werden.	
Die Mitte	Art. 22 Abs. 6	⁶ Für die Berechnung des Dienstalters werden die ununterbrochenen im Dienste der Arbeitgeberin tätigen Jahre, einschliesslich einer allfälligen Berufslehre angerechnet. Ein Unterbruch der Dienstzeit aufgrund eines unbezahlten Urlaubs von maximal sechs Monaten oder bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses von maximal sechs Monate wird bei der Berechnung des Dienstalters angerechnet.	Klarstellung ↳ Was bedeutet es, dass ein Unterbruch der Dienstzeit «angerechnet» wird?	Das heisst, dass das Dienstjahr angerechnet wird, wenn der Unterbruch nicht länger als 6 Monate gedauert hat.	Unverändert belassen.
Fraktion FDP	Art. 24	Betriebliche Familienzulage	Keine systemfremde Sozialpolitik im Besoldungsreglement, Abgesehen davon gilt: a) sorgsamer Umgang mit Steuergeld, b) der Staat darf den privaten Arbeitsmarkt nicht konkurrieren mit Benefits, die systematisch über Marktniveau liegen. Dieser Artikel ist ersatzlos zu streichen.	Die betriebliche Familienzulage wurde aus dem bestehenden Regelwerk unverändert übernommen und stellt eines weniger Elemente dar, welches die Arbeitgeberinnen-Attraktivität gegenüber dem Markt positiv beiträgt. Die Marktfähigkeit gegenüber dem Kanton, als eine starke Mitbewerberin, ist damit ebenfalls gegeben.	Unverändert belassen.
Personalverband	Art. 24, Abs. 1	¹ Eine <u>städtische</u> Familienzulage erhalten Angestellte, denen <u>eine gesetzliche</u> Kinder- oder Ausbildungszulagen ausgerichtet werden.	Die Familienzulage ist attraktiv und soll unbedingt beibehalten werden. Auch wichtig ist, diese bei Anstellungen bereits in der Lohnverhandlung zu erwähnen.	-/-	Keine Wortmeldung.

Fraktion FDP	Art. 25 Abs. 1 und Abs. 2	¹ Den Angestellten wird der Teuerungsausgleich auf dem Grundlohn zugesichert. ² Auf städtischen Familienzulagen wird die Teuerung stets voll ausgeglichen. <u>Mit der Anpassung der Kinderzulage durch den Staat gilt die Teuerung als ausgeglichen. Ein allfälliger verbleibender Überschuss aus aufgelaufenen Teuerungen wird weiter ausgerichtet.</u>	Damit wird der Teuerungsausgleich faktisch als Bestandteil der Entlohnung eingeführt und dessen Festsetzung auf den Stadtrat verlagert. Dies widerspricht dem Grundsatz, dass der Teuerungsausgleich eine gesamtfINANZIELLE und politische Frage ist, die im Rahmen des Budgetprozesses vom Parlament zu entscheiden ist. Abs. 1 ist entsprechend umzuformulieren (der Stadtrat kann für die Ausrichtung eines Teuerungsausgleichs im jährlichen Budgetprozess Geld beantragen) oder zu streichen. Ebenso Abs. 2	Die Bestimmungen aus Art. 25 Abs. 1 und 2 wurden aus dem bestehenden Regelwerk übernommen. Die gesamtfINANZIELLEN und politischen Fragestellungen werden im Abs. 4 aufgegriffen, welcher Bestimmungen ebenfalls aus dem bestehenden Regelwerk unverändert übernommen und auch bis dato die jährlichen, politischen und finanztechnischen Fragestellungen unterstützt haben.	Unverändert belassen.
Personalverband	Art. 25, Abs. 4	⁴ Vom Grundsatz des vollen Teuerungsausgleichs kann der Stadtrat abweichen, wenn es die allgemeine Lohnentwicklung, die Finanzlage der <u>Arbeitgeberin</u> oder die gesamtwirtschaftlichen Interessen erfordern.	Der Teuerungsausgleich ist mit Ausnahmen im Reglement festgesetzt. Er soll fixer verankert werden. -> Streichung von Abs. 4 + 5	s. Art. 25 Abs. 4. Vom Grundsatz des vollen Teuerungsausgleichs kann der Stadtrat abweichen, wenn es die Finanzlage erfordert.	Unverändert belassen.
Fraktion FDP	Art. 27	Besoldung bei Krankheit und Unfall	Allg. Bemerkung: sehr grosszügig	Der Benchmark bei öffentlich-rechtlichen Arbeitgeber/innen ist gegeben. Zudem wurde per 1.1.2024 eine Kürzung von 100 auf 80 Prozent des Lohnes ab dem 2. Absenzzahr vorgenommen. Die Langzeitabsenzen werden systematisch betreut. Es handelt sich dabei meist um schwere Erkrankungen mit Invalidisierungsgefahr. Arbeitsplatzbezogene Absenzen sind von der 2-jährigen Lohnfortzahlung explizit ausgenommen.	Unverändert belassen.

SVP	Art. 27	Besoldung bei Krankheit und Unfall	- Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit/Unfall ist ein relevantes Kosten- und Führungsthema. Wir begrüssen Präzisierungen, erwarten aber einen klaren und praxistauglichen Vollzug. - Wichtig ist aus unserer Sicht insbesondere, dass die vorgesehenen Regeln (u.a. Anrechnung verschiedener Arbeitsunfähigkeitsgründe; nach 12 Monaten max. 80% Entlöhnung; Regelung für Stundenlöhner/innen) transparent, konsequent und nachvollziehbar angewendet werden.	Der transparente und nachvollziehbare Vollzug der Entlöhnung bei Langzeitabsenzen unter Anwendung der stipulierten Regelungen wird bereits heute konsequent angewendet. Die Präzisierungen im teilrevidierten Reglement fördert zusätzlich Klarheit.	Unverändert belassen.
GRÜNE	Art. 27	Besoldung bei Krankheit und Unfall	«Unter Anrechnung verschiedener Arbeitsunfähigkeitsgründen» ist zu streichen. Regelmässige Zulagen sind ein Teil der Besoldung und nicht von der Lohnfortzahlung auszunehmen.	Die Anrechnung von vorangehenden Absenzen ist praxisüblich, vor allem wenn die Lohnfortzahlung 2 Jahre beträgt. Ebenso ist es praxisüblich, Zulagen von der Lohnfortzahlung auszuschliessen, weil beispielsweise im Absenzfall kein Bereitschafts- oder Piktendienst geleistet werden kann.	Unverändert belassen.
SP	Art. 27 Abs. 1	¹ Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall wird die volle <u>Entlöhnung</u> während längstens zwölf Monaten weiter <u>unter Anrechnung verschiedener Arbeitsunfähigkeitsgründen</u> ausgerichtet. <u>Zulagen nach Art. 2 Abs. 1 lit. f bis i sind von der Lohnfortzahlung ausgeschlossen.</u>	«Unter Anrechnung verschiedener Arbeitsunfähigkeitsgründen» ist zu streichen. Regelmässige Zulagen sind ein Teil der Besoldung und nicht von der Lohnfortzahlung auszunehmen.		Unverändert belassen.
GRÜNE	Art. 27 Abs. 2	² Der Stadtrat kann unter finanzieller Beteiligung der Angestellten Versicherungen abschliessen, die weitergehende Leistungen vorsehen. <u>Die</u>	Der Stadtrat schliesst unter finanzieller Beteiligung der Angestellten ab, die weitergehende Leistungen sicherstellen (80 Prozent für weitere 12 Monate).	Art. 27 Abs. 2 hält die weitergehende Leistung fest. Aus Verfassersicht ist die Ausführung korrekt.	Unverändert belassen.

		<u>weitergehende Leistung nach Abs. 1 beträgt maximal 80 Prozent der Entlöhnung und wird längstens für weitere 12 Monate unter Anrechnung verschiedener Arbeitsunfähigkeitsgründe ausgerichtet.</u>			
Fraktion FDP	Art. 28	Lohn bei Schwangerschaft und Mutterschaft	Was ist mit dem Vaterschaftsurlaub?	Ist in der Personalverordnung in Art. 83 Abs. 1 lit c) geregelt.	Unverändert belassen. – Ist auf Ebene der Verordnung geregelt.
GLP	Art. 28		Schwangerschaftsbedingte Ausfälle vor der Geburt sind nicht an den Mutterschaftsurlaub anzurechnen, sondern als krankheitsbedingte Abwesenheit zu behandeln, ausser die Mitarbeiterin wünscht ausdrücklich den früheren Beginn des Mutterschaftsurlaubes. Es hat auch eine Bestimmung zum Vaterschaftsurlaub aufgenommen zu werden. Es ist sachgerecht, den Angestellten bei Vaterschaft zumindest während dem gesetzlichen Vaterschaftsurlaub den vollen Lohn zu leisten.	Abs. 1 und 2: Es wird neu geregelt, dass der Mutterschaftsurlaub mit dem Tag der Geburt beginnt. Am Anspruch auf 16 Wochen bezahlten Urlaub ändert sich nichts. Wenn jedoch schwangerschaftsbedingte Ausfälle unmittelbar vor der Geburt auftreten, werden bis zu zwei Wochen auf den Mutterschaftsurlaub angerechnet. Diese Regelung erfolgt in Anlehnung an die kantonale Regelung.	Unverändert belassen.
SP	Art. 28		Schwangerschaftsbedingte Ausfälle vor der Geburt sind nicht an den Mutterschaftsurlaub anzurechnen, sondern als krankheitsbedingte Abwesenheit zu behandeln, ausser die Mitarbeiterin wünscht ausdrücklich und ohne Krankschreibung den früheren Beginn des Mutterschaftsurlaubes.		Unverändert belassen.

			Es hat zusätzlich auch eine Bestimmung zum Vaterschaftsurlaub aufgenommen zu werden. Es ist sachgerecht, den Angestellten bei Vaterschaft zumindest während dem gesetzlichen Vaterschaftsurlaub den vollen Lohn zu leisten.		
GRÜNE	Art. 28	Lohn bei Schwangerschaft und Mutterschaftsurlaub	Schwangerschaftsbedingte Ausfälle vor der Geburt sind nicht an den Mutterschaftsurlaub anzurechnen, sondern als krankheitsbedingte Abwesenheit zu behandeln, ausser die Mitarbeiterin wünscht ausdrücklich den früheren Beginn des Mutterschaftsurlaubes. Es hat auch eine Bestimmung zum Vaterschaftsurlaub aufgenommen zu werden. Es ist sachgerecht, den Angestellten bei Vaterschaft zumindest während dem gesetzlichen Vaterschaftsurlaub den vollen Lohn zu leisten.	Abs. 1 und 2: Es wird neu geregelt, dass der Mutterschaftsurlaub mit dem Tag der Geburt beginnt. Am Anspruch auf 16 Wochen bezahlten Urlaub ändert sich nichts. Wenn jedoch schwangerschaftsbedingte Ausfälle unmittelbar vor der Geburt auftreten, werden bis zu zwei Wochen auf den Mutterschaftsurlaub angerechnet. Diese Regelung erfolgt in Anlehnung an die kantonale Regelung. Vaterschaftsurlaub ist im Art. 83 der PVO geregelt.	Unverändert belassen. – Vaterschaftsurlaub ist auf Ebene Verordnung geregelt.
SVP	Art. 32	Vollzug	• Mit den jährlichen Richtlinien (Art. 13/15) und der Rolle des Personalamts im Vollzug und beim Leistungsbeurteilungsprozess (Art. 32) entstehen zentrale Steuerungsinstrumente. • Wir erwarten klare Zuständigkeiten, schlanke Prozesse und ein verständliches Reporting, damit der Vollzug wirksam ist.	Die Teilrevision des Reglements bildet die Basis schlanker Prozesse mit klaren Aufträgen und Zuständigkeiten, was dem Bestreben der verantwortlichen Ämter entspricht, im Hinblick auf eine hohe Effizienz und Effektivität.	Unverändert belassen. Die nachgelagerten Prozesse und Zuständigkeiten sind aufeinander abgestimmt.
GRÜNE	Art. 33	Auszahlung der Besoldung	Der Lohn sollte monatlich ausbezahlt werden. Ausnahmen erscheinen nicht sachgerecht.	Die bisherige Praxis, die Auszahlung des 13. Monatslohns im Mai und November, hat sich bewährt. Von Seiten	Unverändert belassen.

GLP	Art. 33	Auszahlung der Besoldung	Der Lohn sollte monatlich ausbezahlt werden. Ausnahmen erscheinen nicht sachgerecht.	der Angestellten ist keine Änderung der bisherigen Praxis bekannt.	
SP	Art. 33 Abs. 1	¹ Je ein Dreizehntel der jährlichen <u>Entlohnung</u> (ausgenommen <u>sind alle Zulagen</u>) wird unter Vorbehalt der vom Stadtrat festzusetzenden Ausnahmen monatlich ausbezahlt, ein Dreizehntel je zur Hälfte mit dem Mai- und November-Gehalt als 13. Monatslohn.	Der Lohn sollte monatlich ausbezahlt werden. Ausnahmen erscheinen nicht sachgerecht.		
SP	Art. 35	Ablieferung an die Arbeitgeberin	Gebühren und Entschädigungen aus dienstlicher Tätigkeit sowie Entlohnungen von Dritten sollen lediglich an die Arbeitgeberin fallen, wenn die Mitarbeiterin die Tätigkeit während der Arbeitszeit entrichtet hat und Lohnfortzahlung erhalten hat.	Art. 35 enthält redaktionelle Anpassungen und erfährt keine inhaltlichen Änderungen.	Unverändert belassen.
GRÜNE	Art. 35	Ablieferung an die Arbeitgeberin	Gebühren und Entschädigungen aus dienstlicher Tätigkeit sowie Entlohnungen von Dritten sollen lediglich an die Arbeitgeberin fallen, wenn die Mitarbeiterin die Tätigkeit während der Arbeitszeit entrichtet hat und Lohnfortzahlung erhalten hat.		Unverändert belassen.
SP	Art. 41	Übergang auf die neue Entlohnungsregelungen	Es darf aufgrund des neuen Lohnmodells zu keinen Lohnkürzungen kommen.	Es gibt keine Lohnkürzungen. Auf Automatismen soll künftig verzichtet werden. Es werden jedoch sinnhafte Übergangsregelungen empfohlen, um Härtefälle zu vermeiden und rechtliche Streitigkeiten zu vermeiden. Das neue Lohnmodell soll eine breite Akzeptanz der Angestellten erlangen und nicht zum Vornherein auf Ablehnung stossen, weil offensichtlich ein	Unverändert belassen.
SVP	Art. 41	Übergang auf die neue Entlohnungsregelungen	Beim Übergang auf das neue Lohnmodell ist vorgesehen: Überführung des bestehenden Lohns; zusätzlich während 3 Jahren Ausrichtung des vertraglich zugesicherten Betriebserfahrungszuschlags sowie max. 0.5% der		

			Lohnsumme für strukturelle Lohnanpassungen. Wir erwarten eine transparente Darstellung der Verteilwirkungen (Gewinner/Verlierer) und eine klare Kostenkontrolle in der Übergangszeit. Die Massnahmen dürfen in der Übergangsfrist nicht zu einer übermässigen Kostenerhöhung führen. Insbesondere auch in Kombination mit der bereits ab dem ersten Jahr vorgesehenen individuellen Lohnanpassungen von 1.2%.	zugesichertes Lohnprozent (Automatismus) in Zukunft wegfällt. Mit dem Übergang können die Angestellten an die neue Handhabung herangeführt werden. Die zu benötigten finanziellen Mittel dafür werden ordentlich budgetiert und schaffen Transparenz.	
GRÜNE	Art. 41	Übergang auf die neue Entlohnungsregelungen	Es darf aufgrund des neuen Lohnmodells zu keinen Lohnkürzungen kommen.		
Personalverband	Art. 41, Abs. 2	² Es gibt keine Bestandes- oder anderweitigen Rechte aus dem bisherigen Besoldungsreglement, welche im neuen System einen Fortbestand hätten.	Bei der Einführung dieses Reglements im Jahr 2002 fühlten sich etliche Angestellte übergangen. Es sollen nicht die gleichen Fehler nochmals gemacht werden (z.B. mit dem Erfahrungszuschlag).	s. Art. 41 Abs. 3. Der bestehende Lohn wird beim Übergang auf das neue Lohnmodell unverändert überführt. In Ergänzung dazu wird während einer Übergangszeit von drei Jahren denjenigen Angestellten, welche nach heute gültigem Recht den Zuschlag zugesichert haben, der Betriebserfahrungszuschlag im Sinne einer Kompromisslösung befristet ausgerichtet.	Unverändert belassen.
Die Mitte	Art. 41 Abs. 2	² Es gibt keine Bestandes- oder anderweitigen Rechte aus dem bisherigen Besoldungsreglement, welche im neuen System einen Fortbestand hätten.	Sprachliche Anpassung: ..., welche im neuen System einen Fortbestand hätten <u>fortbestehen</u> .	Red. Änderung wird angenommen.	Antrag wurde übernommen. – Es gibt keine Bestandes- oder anderweitigen Rechte aus dem bisherigen Besoldungsreglement, welche im neuen System einen Fortbestand hätten <u>fortbestehen</u> .

Personal- verband	Art. 41, Abs. 3	³ Der bestehende Lohn beim Übergang auf die neuen Entlohnungsregelungen wird bei unveränderten Verhältnissen garantiert. In Ergänzung dazu wird während einer Übergangszeit von drei Jahren der vertraglich zugesicherte Betriebserfahrungszuschlag ausgerichtet.	Die Übergangsfrist von 3 Jahren ist für Angestellte, die in den ersten 10 Jahren sind, ungerecht. Es wurde hier etwas versprochen, das nicht eingehalten wird. Die Übergangsfrist muss länger sein, oder ein zumindest teilweise kompensiert werden. Wer bei der Einstellung eine Kompetenzzulage erhalten hat, hat den Betrag eingerechnet -> Ungleichbehandlung -> was passiert mit betroffenen, braucht es neue Verfügungen und somit Änderungskündigungen? -> werden Personen aktuell noch mit dem «Versprechen» auf 10 Jahre eingestellt?	s. Art. 41 Abs. 3 und Abs. 4. Der bestehende Lohn wird beim Übergang auf das neue Lohnmodell unverändert überführt. In Ergänzung dazu wird während einer Übergangszeit von drei Jahren denjenigen Angestellten, welche nach heute gültigem Recht den Zuschlag zugesichert haben, der Betriebserfahrungszuschlag im Sinne einer Kompromisslösung befristet ausgerichtet. Die im bisherigen Lohnsystem enthaltene automatische Lohnentwicklung fällt ersatzlos weg. Das neue System erlaubt bei adäquater Leistung, entsprechender Einstufung und zur Verfügung stehender finanzieller Mittel weiterhin eine Lohnentwicklung. Für notwendige strukturelle Lohnanpassungen wird während einer Übergangszeit von drei Jahren maximal 0.5 % der Lohnsumme zur Verfügung gestellt. Die Kompetenzzulage ist im Brutto-lohn enthalten. Die Arbeitgeberin kann Anstellungsbedingungen anpassen. Gemäss juristischen Abklärungen, sind keine Änderungskündigungen notwendig. Sollte jedoch auf eine Übergangsregelung verzichtet werden, wird das Ausstellen von neuen Verfügungen in Betracht gezogen. Neuanstellungen werden entlang der gültigen Regelwerke getätigt, mit mündlichen Hinweisen, dass	Unverändert belassen.
----------------------	--------------------	---	---	---	-----------------------

				Änderungen in Bezug auf die Anstellungsbedingungen eintreten könnten.	
Die Mitte	Art. 41 Abs. 3	³ Der bestehende Lohn beim Übergang auf die neuen Entlohnungsregelungen wird bei unveränderten Verhältnissen garantiert. In Ergänzung dazu wird während einer Übergangszeit von drei Jahren der vertraglich zugesicherte Betriebserfahrungszuschlag ausgerichtet.	Streichen ↳ Voraussetzungslose Lohnerhöhungen sind nicht sachgerecht, daher sollte auch die Übergangsbestimmung - sofern rechtlich zulässig - gestrichen werden.	Bei jeder Anstellung wurde die Entwicklungsmöglichkeit von mindestens einem Lohnprozent verbindlich in Aussicht gestellt. Mit dem neuen Lohmodell soll dieser Automatismus grundsätzlich abgeschafft werden. Es ist gang und gäbe, eine Übergangsregelung zu treffen, um Härtefälle zu vermeiden. Gerade bei tiefen Löhnen, hat ein Wegfall des einen Lohnprozentes grosse Auswirkungen.	Unverändert belassen.
Die Mitte	Art. 41 Abs. 4	⁴ Für notwendige strukturelle Lohnanpassungen wird während einer Übergangszeit von drei Jahren maximal 0.5 % der Lohnsumme zur Verfügung gestellt.	Streichen ↳ Was «notwendige strukturelle Lohnanpassungen» sein sollen, ist nicht ersichtlich.	Jedes Lohnsystem kann Ungleichheiten aufweisen. Wenn für den Ausgleich von strukturellen Lohndefiziten kein Geld vorgesehen und budgetiert wird, können solche Diskrepanzen mit der ordentlichen Lohnrunde nicht bereinigt werden.	Unverändert belassen.

Kleine Besoldungsverordnung (neu: Kleine Lohnverordnung (SRS 177.2.10))

Partei	Bezug	Artikel	Antrag / Frage	Begründung	Beantwortung Stadtrat
Personalverband	Art. 5, Abs. 1	¹ Die Entlöhnung der Lernenden richtet sich nach den jeweiligen Ansätzen des Kantons Thurgau oder von Berufs- oder Branchenverbänden.	Leistungsabhängigkeit sinnvoll? In gewissem Mass wahrscheinlich ganz gut, Bonus wo festgelegt?	Die bisherige Regelung eines leistungsabhängigen Bonus entfällt. Die Entlöhnung erfolgt neu gemäss den kantonalen oder branchenüblichen Ansätzen.	Unverändert belassen.
Personalverband	Art. 14, Abs. 2	² Die Vergütung der Fahrtkosten bei Benützung privater Motorfahrzeuge für Dienstfahrten setzt eine Bewilligung der Anstellungsinstanz voraus.	Die Bewilligungspflicht ist aufzuheben, wenn die Benutzung von privaten Fahrzeugen günstiger (z.B. Fahrgemeinschaft) oder die Zeitersparnis mehr als 25% beträgt. Bewilligung durch Abteilungsleitung (insb. bei grossen Ämtern sollte möglich sein)	Im Grundsatz sollen Dienstfahrten mit den öffentlichen Verkehrsmitteln zurückgelegt werden. Abs. 2 regelt Ausnahmen, welche sinnvolle Einsparungen von Kosten und/oder Zeit ermöglichen.	Unverändert belassen. – Ausnahmen müssen möglich sein.
Personalverband	Art. 17, Abs. 2	² Beginnt eine Sitzung werktags nach 19.00 Uhr oder dauert sie länger als 19.00 Uhr, besteht ein Anspruch auf Ausrichtung eines Sitzungsgeldes. Dasselbe gilt für Sitzungen an <u>Wochenenden</u> .	Kann sprachlich auf: «Dauert eine Sitzung länger als 19 Uhr,...» gekürzt werden. Es sollen auch Sitzungen nach 19 Uhr als Arbeitszeit gerechnet werden. Um gewissen Funktionen, die regelmässig Sitzungen haben, gerecht zu werden, könnte eine Ausnahmeregelung durch den SR getroffen werden.	Sitzungen nach 19.00 Uhr werden mit einem Sitzungsgeld abgegolten, damit Mehrstunden nicht durch Arbeitseinsätze ausserhalb der regulären Arbeitszeit geäufnet werden. Die Kompensationsmöglichkeit zeigt sich bereits heute als herausfordernd, deshalb sollen Mehrstunden nicht zusätzlich aus Sitzungsteilnahmen geäufnet werden.	Unverändert belassen.
Personalverband	Art. 22e, Abs. 2	² Schwangere und stillende <u>An-gestellte</u> werden nicht für den Pikettdienst eingeplant.	begrüssenswert	-/-	Keine Wortmeldungen.

Personal- verband	Art. 23, Abs. 1	¹ <u>Für Stellvertretungen von Angestellten, die länger als drei Monate dauern, aufgrund einer Vakanz, Erkrankung, Verunfallung oder anderem Grund, kann der Stadtrat eine Zulage gewähren.</u>	Einheitliche Regelung sinnvoll. Gründe können komplett we- gelassen werden. «Stellvertre- tungen von ausgefallenen An- gestellten...» reicht, es ist dann alles eingeschlossen	Eine erweiterte Aufzählung wurde aus Transparenzgründen als sinnvoll erachtet.	Unverändert belassen.
Personal- verband	Art. 24a Abs. 1	¹ Es erfolgt die Ausrichtung einer Prämie bei erfolgreicher Vermitt- lung von Neuanstellungen durch <u>Angestellte</u> der Stadt und ihrer Betriebe. Keinen Anspruch auf Vermittlungsprämien haben aus Governance-Gründen Mitglieder des Stadtrates, Amtsleitende, di- rekte Vorgesetzte, Mitglieder der Geschäftsleitungen des Al- terszentrums Park und der Thur- plus sowie <u>Angestellte</u> des Per- sonalamtes. Befristete Anstel- lungsverhältnisse, Lehrverhält- nisse sowie Personen aus Ver- wandtschaftsgrad 1 (Eltern, Tochter/Sohn, Adoptivkind/-el- tern) oder im selben Haushalt le- bende Personen sind von einer Vermittlungsprämie ausgenom- men.	Hier könnte zur Vereinfachung auch die «Anstellungsinstanz» zum Zusammenzug verschiede- ner Ausdrücke gebraucht wer- den.	Es sind die Angestellten gemeint und nicht die Anstellungsinstanz.	Unverändert belassen.

Personal- verband	Art. 24a, Abs. 1	¹ Es erfolgt die Ausrichtung einer Prämie bei erfolgreicher Vermittlung von Neuanstellungen durch <u>Angestellte</u> der Stadt und ihrer Betriebe. Keinen Anspruch auf Vermittlungsprämien haben aus Governance-Gründen Mitglieder des Stadtrates, Amtsleitende, direkte Vorgesetzte, Mitglieder der Geschäftsleitungen des Alterszentrums Park und der Thurplus sowie <u>Angestellte</u> des Personalamtes. Befristete Anstellungsverhältnisse, Lehrverhältnisse sowie Personen aus Verwandtschaftsgrad 1 (Eltern, Tochter/Sohn, Adoptivkind/-eltern) oder im selben Haushalt lebende Personen sind von einer Vermittlungsprämie ausgenommen.	Hier könnte zur Vereinfachung auch die «Anstellungsinstanz» zum Zusammenzug verschiedener Ausdrücke gebraucht werden.	Die Einschränkungen werden als sinnvoll erachtet. Lediglich die Anstellungsinstanz von einer Berechtigung auszuschliessen, würde potenziellen Interessenkonflikten zu wenig Rechnung tragen.	Unverändert belassen.
----------------------	---------------------	---	---	--	-----------------------

Personalverordnung (SRS 177.1.10)

Partei	Bezug	Artikel	Antrag / Frage	Begründung	Beantwortung Stadtrat
Personalverband	Art. 1	Geltungsbereich	Es ist im Allgemeinen nur das nötigste zu regeln. Dafür sollen die Vorgesetzten Personen mit den nötigen Kompetenzen ausgestattet werden.	Es wird darauf geachtet, dass nur relevante Anstellungselemente abgebildet werden.	Keine Wortmeldungen. – Erläuterung ist festgehalten.
SP / GRÜNE	Art. 1 Abs. 4	⁴ Der Stadtrat kann für einzelne Departemente, Ämter, Abteilungen, Bereiche oder Personalkategorien während einer befristeten Dauer zur probeweisen Umsetzung geplanter Neuerungen von einzelnen Bestimmungen abweichen.	Es erscheint nicht zulässig, dass der Stadtrat (ohne Delegation) von der gesetzlichen Regelung abweicht.	Abs. 4 ist bereits in der bisherigen Personalverordnung enthalten und es ist sinnvoll, wenn eine Neuerung probeweise getestet werden soll. Der Vollständigkeit halber sollen die Betriebe erwähnt werden: Der Stadtrat kann für einzelne <u>Betriebe</u> , Departemente, etc.	Unverändert belassen und um Betriebe ergänzt.
Personalverband	Art. 5, Abs. 2	² Für Teilzeitbeschäftigte und während des Jahres ein- oder austretende Angestellte gelten dieselben Rechte und Pflichten wie für Vollzeitbeschäftigte, sofern nicht besondere Bestimmungen eine abweichende Regelung vorsehen. Die Ansprüche bemessen sich anteilmässig nach dem Beschäftigungsgrad beziehungsweise der Dauer des Arbeitsverhältnisses.	Gemäss dem Brief vom Frühling 2024 des Personalverbandes an den Stadtrat soll bei der Anpassung aller Reglemente die Zeitmethode als Abrechnungsmethode für die Teilzeitmitarbeitenden verankert werden. Dieser Absatz sagt darüber noch nichts aus. Z.B. der Kanton Bern, der die Angestellten wählen lässt, welche Abrechnungsmethode benutzt werden soll, hat ziemlich die genau gleich lautende Regelung in der Personalverordnung.	Art. 5 Abs. 2 hält die Gleichbehandlung von allen Angestellten fest. Detailliertere Ausführungen für eine Angestelltenkategorie zu einem spezifischen Thema wird bei Bedarf in untergeordneten Dokumenten festgehalten. Ein Merkblatt dazu besteht bereits heute und zeigt verschiedene Varianten auf, auch dass die Angestellten nicht schlechter gestellt sind.	Unverändert belassen.

			➔ Z.B. einen neuen Absatz 6 hier, oder in der Verordnung über die gleitende Arbeitszeit Art 7, Abs 2 einfügen, der heisst: Die Abrechnung für Teilzeitmitarbeitende wird gemäss der Zeitmethode geführt. Bzw. die Formulierung in der Verordnung über die gleitende Arbeitszeit anpassen Zur Begründung verweisen wir gerne auf den Brief an den Stadtrat vom 26.4.2024.		
GRÜNE	Art. 11	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	Könnte kürzer gefasst werden z.B.: Das Arbeitsverhältnis endet durch a) Kündigung, b) Ablauf befristete Anstellung, c) Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen, d) fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen, e) Auflösung aus gesundheitlichen Gründen, f) Altersrücktritt, Beendigung altershalber, g) Tod	Die vorgeschlagene Formulierung wurde juristisch geprüft.	Unverändert belassen. – Die juristische Prüfung hat stattgefunden.
Personalverband	Art. 11, Abs. 1, lit. k)	k) bei Stundenlöhnern auf Abruf (ohne garantierten Arbeitseinsatz) nach 2 Jahren ohne entsprechenden Arbeitseinsatz.	Einheitliche, klare Regelung sinnvoll	-/-	Keine Wortmeldung.
Personalverband	Art. 12, Abs. 1, lit. a)	a) 2 Monate im 1. Dienstjahr;	Kündigungsfrist nach Probezeit immer auf 3 Monate setzen.	Die bislang praktizierte Abstufung der Kündigungsfristen wird als sinnvoll erachtet.	Unverändert belassen.

SP / GRÜNE	Art. 13 Abs. 1	¹ Angestellte können <u>analog der Bestimmungen und Sperrfristen des Schweizerischen Obligationenrechts Art. 336c</u> nicht entlassen werden. Es sind dies:	Es wird analog auf die Bestimmungen zu den Sperrfristen verwiesen. Die Gründe der Sperrfrist werden dann jedoch teilweise aufgezählt. Der Einstiegssatz ist deshalb unseres Erachtens – auch sprachlich – anzupassen. Es ist auch störend, dass einzelne Gründe aufgeführt sind und für einzelne Gründe auf die Bestimmungen im OR verwiesen wird.	Die vorgeschlagene Formulierung, ebenfalls die Aufzählung, wurde juristisch geprüft.	Unverändert belassen. – Die juristische Prüfung hat stattgefunden.
SP / GRÜNE	Art. 13 Abs. 3	³ Ist die Entlassung vor Beginn einer Arbeitsunfähigkeit gemäss den Bestimmungen und Sperrfristen des OR Art. 336c erfolgt, die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist gemäss den Bestimmungen des OR bis zum Monatsende fortgesetzt.	«Gemäss den Bestimmungen und Sperrfristen des OR Art. 336c» ist zu ändern, z.B. in «Gemäss den Bestimmungen nach Abs. 1»; da die Personalverordnung teils eigene Sperrfristen regelt, ist der Verweis auf das OR verwirrend.	Die vorgeschlagene Formulierung wurde juristisch geprüft.	Unverändert belassen. – Die juristische Prüfung hat stattgefunden.
SP / GRÜNE	Art. 13 Abs. 5	⁵ Bestehen innerhalb von 750 Tagen verschiedene Arbeitsunfähigkeitsgründe, so werden diese für die Berechnung der Sperrfrist <u>und Lohnfortzahlung</u> zusammengerechnet.	Jede Erkrankung soll eine neue Sperrfrist auslösen, sodass die Zusammenrechnung der Arbeitsunfähigkeitsgründe nicht statthaft ist. Dies hat auch für die Lohnfortzahlung zu gelten. Systematisch erscheint es nicht sinnvoll in diesem Artikel noch etwas über die Lohnfortzahlung zu regeln. Der Artikel ist zu streichen.	Der Zusammenzug von Absenzen wird als gerechtfertigt betrachtet, da die Lohnfortzahlung zwei Jahre beträgt. Der Zusammenzug ist weit verbreitet in der Praxis und die Lohnfortzahlung von zwei Jahren ist sehr sozial.	Unverändert belassen.

SP / GRÜNE / GLP	Art. 13a	⁴ Die Lohnfortzahlung kann gekürzt werden, wenn	Die Lohnfortzahlung ist eine gesetzliche Pflicht und soll nicht gekürzt werden wegen einer Krankheit/ Unfallfolgen, die bei Dienstantritt bereits bestanden. Andernfalls würde das Risiko einseitig auf die Angestellten verschoben, was nicht statthaft ist. Diese Bestimmung ist zu streichen (Abs. 4a). Auch während einer arbeitsplatzbezogenen Erkrankung ist die Lohnfortzahlung geschuldet. Arbeitsplatzbezogene Erkrankungen treten oft in Zusammenhang mit Mobbing auf. In diesen Fällen nebst der Sperrfrist auch die Lohnfortzahlung entfallen zu lassen, kann sozialpolitisch nicht angehen.	Eine Kürzung erfolgt nur dann, wenn sie rechters ist.	Unverändert belassen. – Die rechtlichen Grundlagen sind einzuhalten.
GRÜNE	Art. 14 Abs. 2	² Die Entlassung erfolgt in Form einer Verfügung oder eines Beschlusses und ist zu begründen.	Ergänzung: ..., ist zu begründen und mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.	Alle Verfügungen enthalten eine Rechtsmittelbelehrung.	Unverändert belassen. – Verfügungen enthalten gemäss Verwaltungsrechtspflegegesetz immer ein Rechtsmittel.
GRÜNE	Art. 15 Abs. 1	¹ Ein <u>sachlicher</u> Grund liegt insbesondere vor bei:	Anpassung wie folgt: a) Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten b) Mängel in der Leistung oder im Verhalten.	Ein sachlicher Grund kann sowohl eine Pflichtverletzung, eine mangelhafte Leistung oder ein unbefriedigendes Verhalten beinhalten. Deshalb wird auf eine weitere Aufsplittung verzichtet.	Unverändert belassen.
SP / GRÜNE	Art. 16 Abs. 2	² Die Freistellung ist schriftlich zu verfügen oder zu vereinbaren. Allfällige positive Ferien-, <u>Mehrstunden- und/oder</u> Überstundensaldi sind während der	Die Festhaltung, dass eine Auszahlung nur erfolgt, wenn die Restsaldi von Ferien oder Mehrstunden die Freistellungszeit überschreiten, erachten	Die vorgeschlagene Regelung ist praxisüblich und schliesst eine Auszahlung nicht per se aus.	Unverändert belassen.

		Freistellung zu kompensieren. Eine Auszahlung erfolgt nur, wenn die Restsaldi die Freistellungszeit überschreiten.	wir als nicht statthaft. Die Ferien oder Mehrstunden sollen lediglich zu einem Teil angerechnet werden.		
GRÜNE	Art. 17	Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten	Ergänzung: Abs 1 Eine Kündigung gemäss Art. 14 Abs. 1 kann nach Ablauf der Probezeit nur ausgesprochen werden, wenn die Gründe für die Kündigung trotz schriftlicher Mahnung anhalten oder sich wiederholen. Abs. 2 Zweck der Mahnung ist, eine Besserung herbeizuführen, nach der das Arbeitsverhältnis fortgesetzt werden kann. Abs. 3 In folgenden Fällen kann eine Kündigung auch ohne vorangehende Mahnung ausgesprochen werden: a. b. bei schwerwiegender Verletzung wichtiger gesetzlicher oder vertraglicher Pflichten; wenn feststeht, dass die Mahnung ihren Zweck nicht erfüllen kann. Abs. 4 Der Stadtrat regelt Form, Zuständigkeit und Verfahren für die Mahnung.	Der Vorschlag würde z. B. bei Leistungsdefiziten jeweils eine Disziplinar-massnahme erfordern, was bei Vorliegen entsprechender Leistungsbeurteilungen nicht nötig oder nur in bestimmten Fällen sachgerecht ist. Ein Prozess, welcher Verbesserungen hinsichtlich Leistung und/oder Verhalten anstrebt, erscheint zweckentsprechend und als Basis ausreichend zur Überprüfung der Fortführung eines Arbeitsverhältnisses.	Unverändert belassen.
Personalverband	Art. 20, Abs. 3	³ Der Stadtrat gewährt Angestellten, welche auf <u>ihren</u> Wunsch in den Ruhestand versetzt werden, einen Zuschuss zum Pensionskassen-Sparguthaben, wenn die Versetzung aus strukturellen Gründen erfolgt und eine Kosteneinsparung	«ihren» klar definieren -> wer ist genau gemeint	Auf Wunsch der Arbeitgeberin. Redaktionelle Anpassung vornehmen	Anpassung wurde vorgenommen: Der Stadtrat gewährt Angestellten, welche auf Wunsch <u>der Arbeitgeberin</u> in den Ruhestand ...

		erzielt werden kann. Der Stadtrat regelt die Bedingungen und die Ausgestaltung im Einzelfall.			
SP	Art. 20 Abs. 3	³ Der Stadtrat gewährt Angestellten, welche auf <u>ihren</u> Wunsch in den Ruhestand versetzt werden, einen Zuschuss zum Pensionskassen-Sparguthaben, wenn die Versetzung aus strukturellen Gründen erfolgt und eine Kosteneinsparung erzielt werden kann. Der Stadtrat regelt die Bedingungen und die Ausgestaltung im Einzelfall.	Gemäss bisheriger Formulierung wurde ein Zuschuss gewährt, wenn der Altersrücktritt nicht freiwillig erfolgt ist. Nun wird die Formulierung umgekehrt. Gleichzeitig wird jedoch festgehalten, dass die Versetzung aus strukturellen Gründen erfolgt sein muss. Die Bestimmung erscheint widersprüchlich. Müsste der Altersrücktritt nicht weiterhin durch die Arbeitgeberin initiiert sein?		
GRÜNE	Art. 20 Abs. 3	³ Der Stadtrat gewährt Angestellten, welche auf <u>ihren</u> Wunsch in den Ruhestand versetzt werden, einen Zuschuss zum Pensionskassen-Sparguthaben, wenn die Versetzung aus strukturellen Gründen erfolgt und eine Kosteneinsparung erzielt werden kann. Der Stadtrat regelt die Bedingungen und die Ausgestaltung im Einzelfall.	Gemäss bisheriger Formulierung wurde ein Zuschuss gewährt, wenn der Altersrücktritt nicht freiwillig erfolgt ist. Nun wird die Formulierung umgekehrt. Gleichzeitig wird jedoch festgehalten, dass die Versetzung aus strukturellen Gründen erfolgt sein muss. Die Bestimmung erscheint widersprüchlich. Müsste der Altersrücktritt nicht weiterhin durch die Arbeitgeberin initiiert sein? Es wäre wünschenswert, dass langjährigen Angestellten, die in den vorzeitigen Ruhestand treten ein Überbrückungszuschuss für die fehlende AHV-Rente ausgerichtet würden.		

SP / GRÜNE	Art. 23	Entlohnungsreduktion	Eine Lohnkürzung als Disziplinarmassnahme, insbesondere auf unbestimmte Zeit, erachten wir als nicht angemessen. Die Bestimmung ist zu streichen. Andernfalls ist eine Lohnkürzung nur für eine bestimmte Zeit anzuordnen, d.h. «oder unbestimmte» wäre zu streichen.	Für eine mögliche Lohnkürzung ist ein sachlicher Grund massgebend. Art. 23 Abs. 1 hatte bereits in der ursprünglichen Version Bestand, wurde jedoch in der Formulierung von Besoldung auf Entlohnung angepasst.	Unverändert belassen.
SP / GRÜNE / GLP	Art. 26	Gewährung des rechtlichen Gehörs	Das rechtliche Gehör ist ein Anspruch der Angestellten und stetig zu gewähren. Damit ist das rechtliche Gehör grundsätzlich nicht nur bei belastenden Verfügungen, sondern bei sämtlichen Verfügungen zu gewähren. Auch sehen wir Abs. 2 aus diesem Grund kritisch. Das rechtliche Gehör nach einem erfolgten Entscheid dient den Angestellten nicht mehr. Vielmehr wäre in diesen Fällen mit kürzeren Fristen zur Stellungnahme zu operieren.	Art. 26 Abs. 1 und Abs. 2 hatten bereits in der ursprünglichen Version Bestand. Die Formulierungen wurden präzisiert.	Unverändert belassen.
Personal- verband	Art. 33, Abs. 1	¹ Die jährliche Bruttoarbeitszeit auf Basis einer 42 Stunden-Woche beträgt 2184 Stunden.	Die Normarbeitszeit soll auf 40 Stunden reduziert werden.	Die jährliche Bruttoarbeitszeit soll aus betriebswirtschaftlicher Sicht bei 42 Stunden belassen werden.	Unverändert belassen.
Personal- verband	Art. 33, Abs. 4	⁴ Der Stadtrat erlässt zur Anwendung eines Gleitzeit-Modells eine Verordnung.	Die Verordnung über die gleitende Arbeitszeit schränkt hier geltende Jahresarbeitszeit massiv ein. -> Das Reglement suggeriert etwas anderes, als die Verordnung später definiert. Die Jahresarbeitszeit soll nicht auf Monate oder Wochen	Art. 33 Abs. 1 präzisiert die Jahresbruttoarbeitszeit. Hingegen ist nicht ableitbar, dass die Arbeitgeberin das Zeitmodell der Jahresarbeitszeit praktiziert. Die Arbeitgeberin praktiziert das Zeitmodell Gleitzeit und regelt die Bestimmungen in einer separaten Verordnung. Das Zeitmodell Gleitzeit	Unverändert belassen.

			reduziert werden, damit Schliessungen über Weihnacht/Neujahr kompensiert werden können.	fokussiert in der Praxis auf die wöchentliche Sollarbeitszeit, legt dabei Blockzeiten und Gleitzeiten fest.	
Personalverband	Art. 36, Abs. 2	² Wenn Krankheit oder Unfall einen Ausfall von mehr als drei Arbeitstagen bedingen, ist von den Angestellten ein Arztzeugnis beizubringen, aus dem die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit hervorgeht. Wird dieses nicht beigebracht, ist die Anstellungsinstanz berechtigt, Gehaltskürzungen vorzunehmen.	Als Anreiz, damit weniger quasi-Krankheitsausfälle entstehen sind Massnahmen zu prüfen wie eine Prämie oder Jokertage, die bei Krankheitsausfällen verfallen.	Art. 36 Abs. 2 regelt den Ausfall bei Krankheit oder Unfall. Bei Bedarf kann in einem untergeordneten Dokument auf Massnahmen und Anreize eingegangen werden. Siehe auch Lohnreglement.	Unverändert belassen.
Personalverband	Art. 36, Abs. 2 ^{bis}	^{2bis} Im Bedarfsfall kann die Anstellungsinstanz bereits ab dem ersten Tag eines krankheitsbedingten Ausfalls ein Arztzeugnis verlangen. Diese Anweisung gilt dann bis auf Widerruf.	Regelung wurde auch so von Angestellten gefordert. Wir würden «Bei wiederholten krankheitsbedingten Ausfällen...» schreiben. Dann ist auch klar, was der Bedarfsfall ist, und dieser ist dann nicht willkürlich.	Die Formulierung im Bedarfsfall wird als klar beurteilt.	Unverändert belassen.
SP	Art. 36 Abs. 2 ^{bis}	^{2bis} Im Bedarfsfall kann die Anstellungsinstanz bereits ab dem ersten Tag eines krankheitsbedingten Ausfalls ein Arztzeugnis verlangen. Diese Anweisung gilt dann bis auf Widerruf.	Es ist nicht sachgerecht ein Arztzeugnis bereits ab dem ersten Tag einzuverlangen. Insbesondere nicht, wenn die Hürde derart tief festgelegt wird, wie in diesem Artikel (im Bedarfsfall). Die Bestimmung ist zu streichen. Sie ist für Angestellte schikanös und führt zu höheren Kosten für die Angestellten.	Die heutige Handhabung der Beibringung von Arztzeugnissen ab dem dritten Tag der Absenz, wird grundsätzlich beibehalten. Die Neuerung ist als Kann-Formulierung festgehalten und macht betrieblich gesehen durchaus Sinn und entspricht einer gängigen Praxis.	Unverändert belassen.
GRÜNE	Art. 36 Abs. 2 ^{bis}	^{2bis} Im Bedarfsfall kann die Anstellungsinstanz bereits ab dem	Abgesehen von Ausnahmefällen ist nicht sachgerecht ein		Unverändert belassen.

		ersten Tag eines krankheitsbedingten Ausfalls ein Arztzeugnis verlangen. Diese Anweisung gilt dann bis auf Widerruf.	Arztzeugnis bereits ab dem ersten Tag einzuverlangen. Insbesondere nicht, wenn die Hürde derart tief festgelegt wird, wie in diesem Artikel (im Bedarfsfall). Die Bestimmung ist zu streichen oder zu präzisieren. Sie ist für Angestellte schikanös und führt zu höheren Kosten für die Angestellten.		
SP / GRÜNE	Art. 36 Abs. 3	³ Die Anstellungsinstanz kann vertrauensärztliche Untersuchungen anordnen; eine Verweigerung <u>kann</u> zu Kürzung oder Sistierung der Lohnzahlungen bzw. allfälliger Versicherungsleistungen führen.	Über Versicherungsleistungen kann die Stadt nicht entscheiden. Der Zusatz ist deshalb unseres Erachtens zu streichen.	Abs. 3 regelt im Grundsatz die Kürzung von Lohnzahlungen. Wenn eine Versicherung zum Tragen kommt, werden die Leistungen der Arbeitgeberin ausgerichtet, deshalb werden Versicherungsleistungen der Vollständigkeit halber erwähnt. Die Angestellten erhalten jedoch den Lohn.	Unverändert belassen.
GRÜNE	Art. 36 Abs. 4	⁴ Im Rahmen der Fürsorgepflicht kann bei voraussichtlich längeren, gesundheits- oder unfallbedingten Absenzen ein Case Management zur Verhinderung von länger andauernden Absenzen eingesetzt werden.	Bei voraussichtlich längeren Abwesenheiten sollte ein Case Management die Regel sein.	Die Formulierung ist aus betrieblichen Gründen so gewählt, weil nicht jede längere Absenz ein Case Management benötigt. Die Rekonvaleszenz, beispielsweise nach einer Schulteroperation, dauert mehrere Wochen.	Unverändert belassen.
SP / GRÜNE	Art. 38 Abs. 1	¹ Am 24. und 31. Dezember sowie am <u>Chlausmarktmontag</u> endigt die Arbeitszeit um 12.00 Uhr (halbes Tagessoll). Vor den gesetzlichen Ruhetagen (1. Mai und 1. August) gilt der normale Arbeitsschluss.	Wieso ist der frühere Arbeitsschluss vor anderen Feiertagen (z.B. Ostern oder Auffahrt) nicht aufgeführt?	Die Sollarbeitszeit erfährt vor gesetzlichen Ruhetagen keine Kürzung.	Unverändert belassen.
Personalverband	Art. 40, Abs. 1	¹ Die Angestellten sind verpflichtet – <u>soweit sie dies zu leisten vermögen und ihnen dies nach</u>	Samstag fehlt in Aufzählung.	Der Samstag ist ein Werktag und wird deshalb nicht aufgeführt und darum in der Formulierung «... und an	Unverändert belassen.

		<u>Treu und Glauben zugemutet werden kann</u> –, zur Verhütung oder Behebung von Betriebsstörungen oder bei anderen Arbeiten dringlicher Art auf Anordnung des Vorgesetzten über die ordentliche Arbeitszeit hinaus und an arbeitsfreien Tagen im Dienst zu verbleiben. Wenn nötig haben sie auch Nacht-, Feiertags- und Sonntagsarbeit zu leisten.		arbeitsfreien Tagen im Dienst zu verbleiben» enthalten.	
SP / GRÜNE	Art. 41	Mehrstunden und Überstunden	Die Unterscheidung von Überstunden und Mehrstunden hat in der Praxis auch entsprechend gelebt zu werden. Es kann nicht sein, dass Angestellte eigentliche Überstunden leisten, die vom Vorgesetzten in bisheriger Regelung nicht schriftlich angeordnet wurden, und schliesslich keine Kompensation erhalten.	Auch Mehrstunden können kompensiert werden. Eine Differenzierung zwischen Mehrstunden und Überstunden ist aus rechtlicher Sicht nötig. Die differenzierte Umsetzungspraxis muss und wird sich etablieren.	Unverändert belassen.
Personalverband	Art. 41, Abs. 3 ^{bis}	^{3bis} Mehrstunden und Überstunden sind im Rahmen des Gleitzeitmodells eigenverantwortlich zu kompensieren. Für Angestellte der Lohnklasse 12 - 16 des Lohnreglements gelten Mehrstunden, die nicht kompensiert werden können, als mit der Entlohnung abgegolten.	Dies bevorzugt neu die hohen Lohnklassen (Vorher Funktionsstufen A-C), die bisher (theoretisch) keine Überstunden machen konnten, diese aber nun wie alle anderen machen können, sowie zusätzlich Mehrstunden kompensieren können. Hier wäre ev. eine maximale Anzahl Stunden im Sinne der Gesunderhaltung der Mitarbeitenden einzufügen.	Art. 41 Abs. 3 ^{bis} Präzisiert den Umgang mit Mehrstunden und Überstunden. In der bisherigen PVO wurde fälschlicherweise keine Differenzierung zwischen Mehrstunden und Überstunden gemacht. Die Funktionsstufen (A-C) sind mit der Präzisierung nicht bessergestellt, für sie sind Mehrstunden mit dem Salär abgegolten, wenn die Stunden nicht kompensiert werden konnten.	Unverändert belassen.

				In der Verordnung zur Gleitenden Arbeitszeit werden weiterführende Informationen festgehalten.	
SP / GRÜNE	Art. 41, Abs. 3 ^{bis}	^{3bis} Mehrstunden und Überstunden sind im Rahmen des Gleitzeitmodells eigenverantwortlich zu kompensieren. Für Angestellte der Lohnklasse 12 - 16 des Lohnreglements gelten Mehrstunden, die nicht kompensiert werden können, als mit der Entlohnung abgegolten.	Es seien lediglich die höchsten 3 Lohnklassen von dieser Bestimmung zu erfassen.	Die heutige Praxis zur Kompensation von Mehrstunden und Überstunden funktioniert und soll beibehalten werden. Die Arbeitgeberin hat kein Interesse, die Angestellten über das vereinbarte Mass über das ganze Kalenderjahr arbeiten zu lassen. Die gleitende Arbeitszeit soll so eingesetzt werden, dass Mehrstunden auch kompensiert werden können.	Unverändert belassen.
Personalverband	Art. 42, Abs. 1	¹ Bei einer Arbeitsleistung von mehr als sechs Stunden ist eine Hauptpause von mindestens 30 Minuten, welche nicht als Arbeitszeit gilt, einzuhalten. Die Anstellungsinstanz ist angehalten, die Arbeitszeiten ihrer Angestellten zu überprüfen, um dem Gesundheitsschutz Rechnung zu tragen. Bei regelmässigen und geplanten Arbeitseinsätzen von täglich mehr als neun Stunden ist eine zusätzliche, unbezahlte Pause von weiteren 15 Minuten einzuhalten.	Unbedingt zu ändern, die 45 Minuten Mittagspause waren zu viel. ->siehe auch KT TG, RB 177.112 §70 -> aus unserer Sicht ist also hier das Arbeitsrecht im öff-rechtl. Rahmen nicht einzuhalten und es ist möglich, den viel geäusserten Wunsch umzusetzen, sogar die 45 Minuten bei mehr als 9h sind herabsetzbar.	Art. 42 Abs. 1 hält die Regelung der 30-minütigen Mittagspause fest. Eine längere Pause bei einer Arbeitszeit von 9 und mehr Stunden ist der Fürsorgepflicht und dem Gesundheitsschutz geschuldet.	Unverändert belassen.
SP	Art. 42	¹ Bei einer Arbeitsleistung von mehr als sechs Stunden ist eine Hauptpause von mindestens 30 Minuten, welche nicht als Arbeitszeit gilt, einzuhalten. Die Anstellungsinstanz ist angehalten, die Arbeitszeiten ihrer Angestellten zu überprüfen, um	Bei einer regelmässigen Arbeitszeit von 9 Stunden soll über den Tag eine Stunde Pause gewährt werden. Die verpflichtende Mittagspause von 45 Minuten wird von den Mitarbeitenden als zu starr und nicht praxisgerecht	Im Grundsatz wird neu eine Hauptpause von 30 Minuten festgelegt. Bei regelmässigen und geplanten Arbeitseinsätzen von täglich mehr als neun Stunden ist eine zusätzliche, unbezahlte Pause von weiteren 15 Minuten einzuhalten.	Unverändert belassen.

		dem Gesundheitsschutz Rechnung zu tragen. Bei regelmässigen und geplanten Arbeitseinsätzen von täglich mehr als neun Stunden ist eine zusätzliche, unbezahlte Pause von weiteren 15 Minuten einzuhalten.	empfundene. Eine derart lange fixe Pause ist nicht erforderlich und schränkt die Flexibilität im Arbeitsalltag unnötig ein. Wir sprechen uns dafür aus, die Regelung an die kantonalen Weisungen anzupassen und eine Mindestpause von 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden vorzusehen. Gleichzeitig ist sicherzustellen, dass bei längeren Arbeitstagen die Vorgaben des Arbeitsgesetzes eingehalten werden, wonach bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als neun Stunden eine Pause von mindestens einer Stunde zu gewähren ist (Art. 15 ArG).	Die Lösung beinhaltet einen Kompromiss, da die 60-minütige Mittagspause bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden nicht mehrheitsfähig war.	
GLP	Art. 42	Pausen während der Arbeitszeit	Bei einer regelmässigen Arbeitszeit von 9 Stunden soll über den Tag eine Stunde Pause gewährt werden.		Unverändert belassen.
GRÜNE	Art. 42 Abs. 2	² Pro Arbeitstag ist höchstens eine Pause von einer Viertelstunde an die Arbeitszeit anrechenbar.	Pro Arbeitstag sind 2 Pausen von einer Viertelstunde an die Arbeitszeit anrechenbar.	Pro Tag zwei bezahlte Pausen ist weder markt- noch branchenüblich. Es soll daher nicht von der heutigen Regelung abgewichen werden.	Unverändert belassen.
SP / GRÜNE	Art. 43 Abs. 1	¹ Arzt- und Zahnarztbesuche sowie Therapien gelten nicht als Arbeitszeit. Ebenso gelten Vorsorgeuntersuchungen oder medizinische Präventivmassnahmen nicht als Arbeitszeit. <u>Medizinisch zwingend indizierte und nicht aufschiebbare Behandlungen sowie berufsbedingte.</u>	Soweit Arztbesuche nicht innerhalb der Gleitzeit erledigt werden können, sollen sie als Arbeitszeit gelten. Dies ist anzupassen.	Es ist nicht üblich, dass Arztbesuche bezahlte Absenzen darstellen, die vorgeschlagene Formulierung soll deshalb beibehalten werden.	Unverändert belassen.

		<u>angeordnete Vorsorgeuntersuchungen gelten als Arbeitszeit. Es kann die effektive Zeit dafür beantragt werden, maximal eine Stunde pro Behandlung. Die Behandlungstermine sind, wenn möglich auf eine Randzeit zu legen.</u>			
Personalverband	Art. 44, Abs. 1	¹ Die Stadt unterstützt und fördert die Aus- und Weiterbildung der Angestellten.	Weiterbildung sollte aktiv durch Vorgesetzte gefördert und dies auch im Reglement festgehalten werden. Somit können MA gebunden und der Arbeitsplatz attraktiv gehalten werden.	Art. 44 Abs. 1 und ff regelt die Unterstützung und Förderung der Aus- und Weiterbildung. Das Kursangebot wird jährlich neu ausgeschrieben. Für weiterführende Weiterbildungen in Form von Lehrgängen, werden die Kosten dafür budgetiert. Die Angebote werden genutzt und auch geschätzt.	Unverändert belassen.
SP / GRÜNE	Art. 44 Abs. 1	¹ Die Stadt unterstützt und fördert die Aus- und Weiterbildung der Angestellten.	Es ist unklar, was mit den Kosten für interne oder obligatorische Ausbildungen über Fr. 5'000.00 und was mit den Kosten für freiwillige Ausbildungen unter Fr. 5'000.00 passiert. Die Bestimmung ist diesbezüglich nochmals zu prüfen.	Art. 44 Abs 3 in der Formulierung prüfen. Aktuell werden freiwillige Aus- und Weiterbildungen ab 5'000 Franken geregelt. Was darunter liegt, wird nicht aufgeführt.	Unverändert belassen.
Personalverband	Art. 44, Abs. 3, lit. c)	c) Interessensgrad 3: Aus- und Weiterbildung im vorwiegend oder ausschliesslich privaten Interesse.	Interessensgrad 3 kann gestrichen werden, da eigentlich irrelevant für Arbeitgeberin.	Der Vollständigkeit halber wird auch der Interessensgrad 3 aufgeführt.	Unverändert belassen.
Personalverband	Art. 44, Abs. 4	⁴ Insgesamt gilt der Grundsatz gemäss Art. 5 Abs. 2 dieser Verordnung.	Interessensgrad 1 wird für Teilzeitarbeitende herabgesetzt. Sie können so nicht mehr voll ausbezahlt werden für volle Anwesenheit an einer obligatorischen Weiterbildung -> ganz schlechtes Zeichen an Angestellte!	Teilzeitangestellte werden bei der Regelung nicht benachteiligt, sie werden gemäss Anstellungsverfügung entlohnt und die Arbeitszeit bei obligatorischen Weiterbildungen angerechnet. Weiter gibt es keinen Passus, welcher den Teilzeitangestellten eine Weiterbildung verwehrt.	Unverändert belassen.

Personal- verband	Art. 48, Abs. 1	¹ Für alle Angestellten wird mindestens jährlich eine Leistungsbeurteilung gemäss den strategischen Vorgaben des Stadtrates vorgenommen. Sie dient der Leistungs- und Potenzialbeurteilung, wobei insbesondere die fachlichen Qualitäten der Angestellten, ihr Einsatz und ihr Verhalten beurteilt werden.	Zwischenbeurteilung wäre gewünscht, vor allem in problematischen Arbeitssituationen.	Bei Bedarf kann in Ergänzung zu Art. 48, Abs. 1, in untergeordneten Dokumenten die Umsetzung spezifiziert werden.	Unverändert belassen.
Personal- verband	Art. 48, Abs. 3	³ Mit der Leistungsbeurteilung wird festgestellt, inwieweit die Ziele gemäss Stellenbeschreibung und Zielvereinbarungen für die Beurteilungsperiode erfüllt wurden. <u>Sie dient der Bemessung der individuellen Lohnentwicklung.</u>	Gute Qualis werden zu wenig honoriert. Es soll neben der Amtsleitung eine zweite Person bei der Summenzuteilung hinzugezogen werden.	Der aktuelle Prozess beinhaltet den Beizug einer nächsthöheren Person bei Bedarf.	Unverändert belassen.
Personal- verband	Art. 52, Abs. 1	¹ <u>Die direkt vorgesetzte Person</u> nimmt die Leistungsbeurteilung vor und legt die Gesamtbeurteilung fest.	MA-Beurteilung wird von direkt Vorgesetzter Person erstellt, Arbeitszeugnis aber von Anstellungsinstanz, was zu Frktionen führt. -> Lösung z.B.: direkt Vorgesetzte mehr einbeziehen.	Neue Handhabung in der PVO vergl. Art. 32 Abs 3: die Erstellung des Zeugnisses kann von der Anstellungsinstanz delegiert werden.	Unverändert belassen.
Personal- verband	Art. 55, Abs. 3	³ Die Angestellten haben alle Aufgaben zu erfüllen, die wesensmässig zu ihrem Tätigkeitsgebiet gehören oder die ihnen aufgrund ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten vom Vorgesetzten übertragen werden.	Oftmals ist den MA nicht klar, welche Verantwortungen und Finanzkompetenzen sie haben. Z.B. in Stellenbeschrieb aufführen.	Die Stellenbeschreibung regelt die Aufgaben, Verantwortungen und Kompetenzen.	Unverändert belassen.
Personal- verband	Art. 62, Abs. 2	² <u>Hiervon ausgenommen sind kleinere Aufmerksamkeiten, solange</u> diese Gaben allgemein	Konkreter Wertbetrag wäre sinnvoll - gültig für alle, ohne Ausnahmen zu definieren, die zu Unsicherheit führt.	Die gewählte Formulierung wird als praxistauglich eingestuft.	Unverändert belassen.

		üblich sind und zu keinem Missbrauch führen.			
Personalverband	Art. 70, Abs. 1	¹ Die Angestellten haben Anspruch auf bezahlte Ferien. Diese haben der Erholung zu dienen.	Es ist ein Anreizsystem im Sinne einer Gesundheitsprämie zu schaffen. Das können z.B. zusätzliche Ferientage sein, wenn jemand nie / selten krank war.	Es ist nicht vorgesehen, ein gesundheitsbasiertes Anreizsystem fix einzuführen. Besondere Situationen können Pilotprojekte eines temporären Anreizsystems rechtfertigen, diese werden dann im Nachgang über die erzielte Wirkung überprüft.	Unverändert belassen.
Personalverband	Art. 71, Abs. 1	¹ Der Mindestanspruch beträgt für alle Angestellten jährlich 25 Tage.	Es sollen alle MA 5 Tage mehr Ferien erhalten.	Aus wirtschaftlichen Gründen wird auf die Erhöhung von zusätzlichen Ferientagen verzichtet. Ein Vergleich mit anderen Arbeitgeberinnen zeigt, dass der Ferienanspruch marktüblich ist.	Unverändert belassen.
Personalverband	Art. 71, Abs. 2	² Der Anspruch beträgt jährlich 29 Tage für alle <u>Angestellten</u> vom Kalenderjahr an, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden.	Es sollen alle MA 5 Tage mehr Ferien erhalten.		Unverändert belassen.
Personalverband	Art. 71, Abs. 3	³ Der Anspruch beträgt jährlich 32 Tage für alle <u>Angestellten</u> vom Kalenderjahr an, in dem sie das 60. Altersjahr vollenden.	Es sollen alle MA 5 Tage mehr Ferien erhalten.		Unverändert belassen.
Personalverband	Art. 75, Abs. 1	¹ Übersteigt der Arbeitsausfall wegen obligatorischen Militärdienstes, Krankheit, Nichtberufsunfalles oder bezahlten Urlaubes im gleichen Kalenderjahr oder zusammenhängend drei volle Monate beziehungsweise vier Monate bei Schwangerschaft und Mutterschaft, so wird der Ferienanspruch anteilmässig gekürzt.	Der Ferienanspruch soll bei längerer Absenz nicht oder weniger gekürzt werden.	Eine Ferienkürzung nach längeren Absenzen ist in der Praxis üblich. Die Ferien dienen der Erholung. Bei länger dauernden Absenzen ist daher der Ferienanspruch pro rata zu kürzen.	Unverändert belassen.
SP / GRÜNE	Art. 75 Abs. 1	¹ Übersteigt der Arbeitsausfall wegen obligatorischen Militärdienstes, Krankheit, Nichtberufsunfalles oder bezahlten Urlaubes im gleichen Kalenderjahr oder	Was heisst anteilmässig gekürzt in Abs. 1 und 2? Dies sollte näher ausgeführt werden.	Die Formulierung könnte auch pro rata heissen.	Unverändert belassen.

		zusammenhängend drei volle Monate beziehungsweise vier Monate bei Schwangerschaft und Mutterschaft, so wird der Ferienanspruch anteilmässig gekürzt.			
Personalverband	Art. 83, Abs. 1, lit. c)	c) Geburt eines eigenen Kindes (Kindsvater) oder eines Kindes der Lebenspartnerin im selben Haushalt (Urlaubsgestaltung gem. EO): 10 Tage	Es ist ein länger dauernder Vaterschaftsurlaub einzuführen. Es ist zumindest die Zeit für die Geburt und kurzfristige Nachsorge (2-3 Tage) zum Vaterschaftsurlaub hinzuzufügen. Diesbezüglich gibt es auch Rechtsgutachten in der Privatwirtschaft.	Ein Vaterschaftsurlaub von 10 Arbeitstagen ist übergeordnetes Recht.	Unverändert belassen.
Personalverband	Art. 83, Abs. 2	² <i>Aufgehoben.</i>	Unbezahlter Urlaub nicht übernommen. Wenn z.B. ein Kind oder Partner schwer verunfallt, sind 3 Tage nicht ausreichend, um die Pflege sicherzustellen. Die Möglichkeit zum unbezahlten Urlaub sollte deshalb unbedingt übernommen werden. Es trifft dies ja wohl sowieso (und zum Glück) nur höchst selten ein.	Art. 83 Abs. ^{1a} ist nicht aufgehoben. Die Formulierung lautet: Reicht der bezahlte Urlaub für die aufgeführten Ereignisse nicht aus, so besteht ein zusätzlicher Anspruch auf <u>Kompensation von Mehrstunden, Ferientagen oder maximal 3 Tage</u> unbezahlten Urlaub. Zudem gelten übergeordnet die bundesgesetzlichen Bestimmungen der Erwerbsersatzordnung.	Unverändert belassen.
Personalverband	Art. 83, Abs. 2b	^{2b} Die Angestellten haben Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Zeit, die zur Betreuung eines Familienmitglieds, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung durch die Angestellte oder Angestellten notwendig ist; der Urlaub beträgt jedoch höchstens drei Tage pro	Siehe oben	Art. 83 Abs. 2 ist nicht aufgehoben, sondern in Art. 83 Abs. 2b festgehalten: Die Angestellten haben Anspruch auf bezahlten Urlaub für die Zeit, die zur Betreuung eines Familienmitglieds, der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners mit gesundheitlicher Beeinträchtigung durch die Angestellte oder Angestellten notwendig ist; der	Unverändert belassen.

		Ereignis und höchstens zehn Tage pro Jahr. Die Beeinträchtigung ist durch ein Arztzeugnis zu belegen und die Betreuung durch die Angestellten ist persönlich zwingend erforderlich bzw. lässt sich nicht zumutbar organisatorisch anderweitig regeln.		Urlaub beträgt jedoch höchstens drei Tage pro Ereignis und höchstens zehn Tage pro Jahr. Die Beeinträchtigung ist durch ein Arztzeugnis zu belegen und die Betreuung durch die Angestellten ist persönlich zwingend erforderlich bzw. lässt sich nicht zumutbar organisatorisch anderweitig regeln.	
SP / GRÜNE / GLP	Art. 84	Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaub	Schwangerschaftsbedingte Ausfälle vor der Geburt sollen nicht an den Mutterschaftsurlaub angerechnet werden (vgl. oben). Die Absenz ist als Krankheit zu behandeln.	Art. 28 Lohnreglement: Abs. 1 und 2: Es wird neu geregelt, dass der Mutterschaftsurlaub mit dem Tag der Geburt beginnt. Am Anspruch auf 16 Wochen bezahlten Urlaubs ändert sich nichts. Wenn jedoch schwangerschaftsbedingte Ausfälle unmittelbar vor der Geburt auftreten, werden bis zu zwei Wochen auf den Mutterschaftsurlaub angerechnet. Diese Regelung erfolgt in Anlehnung an die kantonale Regelung.	Unverändert belassen.
Personalverband	Art. 95	Mitsprache- und Vorschlagsrecht	Die Institutionelle Zusammenarbeit mit dem Personalverband soll in der Personalverordnung festgeschrieben werden. Insbesondere Recht auf Information oder Teilnahme an Vernehmlassung. Ausserdem ist eine Personalkommission zu prüfen und eine solche zwingend vorzuschreiben, falls der Personalverband sich dereinst auflösen oder inaktiviert werden sollte. Es könnten auch die grundsätzlichen Ansprechpartner	Art. 95 regelt das Mitsprache- und Vorschlagsrecht. Alle Angestellten sowie die Personalverbände sind berechtigt, zuhanden der Anstellungsinstanz Vorschläge einzureichen, die einen zweckmässigeren oder wirtschaftlicheren Arbeitsablauf anstreben oder für die Arbeitgeberin und ihre Angestellten allgemein von Vorteil sind. Der Personalverband vertritt Interessen der Arbeitnehmerschaft,	Unverändert belassen.

			festgelegt werden (z.B. Departementsvorstände).	hingegen ist eine Mitgliedschaft beim Personalverband freiwillig.	
Personalverband	Art. 95, Abs. 1	¹ Die Personalverbände werden in wesentlichen personalrechtlichen und <u>Entlohnungssystemfragen</u> angehört.	Es ist ein zwingendes Mitspracherecht der Personalverbände einzuführen.	Art. 95 Abs. 1 zeigt auf, in welchen Belangen der Personalverband angehört wird.	Unverändert belassen.
Personalverband	Art. 99	Lohnzahlung (sofern Weiterbildung auf einen Arbeitstag fällt) bis zu 100%	bei obligatorischen Weiterbildungen muss Lohnzahlung voll erfolgen, auch bei Teilzeit! -> Grundsatz «gleicher Lohn für gleiche Arbeit»	Die Beteiligung der Arbeitgeberin richten sich nach dem Interessensgrad.	Unverändert belassen.

Verordnung über die Gleitende Arbeitszeit (SRS 177.1.11)

Partei	Bezug	Artikel	Antrag / Frage	Begründung	Beantwortung Stadtrat
Personalverband	Einleitung	Gestützt auf Art. 36 Abs. 4 der Gemeindeordnung vom 27. April 1994 sowie Art. 35 Abs. 2 der Personalverordnung vom 14. Mai 2002, beschliesst:	Art. 33 Abs. 4 Personalverordnung? > Art. 35 nicht mehr vorhanden	Red. Anpassung: ... sowie Art. 33 Abs. 4 Personalverordnung vom xx.Monat.xxxx beschliesst:	Antrag wurde übernommen. – Es wird eine redaktionelle Anpassung vorgenommen: ... sowie Art. 33 Abs. 4 Personalverordnung vom xx.xx.xxx beschliesst:
Personalverband	Art. 3, Abs. 1	² Die Stadtverwaltung ist an fünf Tagen pro Woche, von Montagmorgen bis und mit Freitagnachmittag, geöffnet	Es soll eine 4-Tage-Woche eingeführt werden.	Wirtschaftliche sowie dienstleistungsorientierte Überlegungen sprechen für die Arbeit an fünf Tagen pro Woche.	Unverändert belassen.
Personalverband	Art. 3, Abs. 2	¹ Die Normalarbeitszeit beträgt 42 Stunden pro Woche.	Die Normalarbeitszeit soll auf 40 Stunden reduziert werden.	Der Benchmark zeigt, dass eine 42 Stundenwoche in der Verwaltung sowie in der Privatwirtschaft üblich ist. Die bezahlte Pause von 15 Minuten pro Tag ist in den 42 Stunden eingerechnet, das bedeutet eine Nettoarbeitszeit von 40.75 Stunden pro Woche.	Unverändert belassen.
Personalverband	Art. 5		Die Präsenzzeiten sind sehr unterschiedlich je nach Abteilung/Amt. Das Ganze muss vereinfacht werden, denn ansonsten wären die heute bestehenden Regelungen der einzelnen Ämter rechtswidrig. Zudem sind mehrmals verschiedene Zeiten angegeben was sehr unübersichtlich ist. Ansprechzeiten, Gleitzeiten, Schalterstunden, Telefondienst. Alles soll vereinheitlicht werden und in der Anwendung für alle gleich sein.	Die Ansprechzeiten bzw. Dienstleistungszeiten innerhalb der Verwaltung sollen in einem 2. Schritt überprüft und bei Notwendigkeit vereinheitlicht bzw. angepasst werden.	Unverändert belassen. – Wird in einem weiteren Schritt und separat nochmals überarbeitet.

			Betrifft Art. 5/6/8/9 Es könnte z.B. neu «Öffnungszeiten» geben und diese müssten die gemeinsame kleinste Einheit abbilden, die heute besteht.		
Personalverband	Art. 5 Abs. 1	¹ Die Ansprechzeit dauert in der Regel	«In der Regel» ist unverbindlich und dadurch können die Zeiten auch gestrichen werden.		Unverändert belassen. – Wird in einem weiteren Schritt und separat nochmals überarbeitet.
Personalverband	Art. 6	Gleitzeiten	Siehe Kommentar Art. 5		
SP	Art. 6	Gleitzeiten	Vgl. Anmerkung in der Personalverordnung		
Personalverband	Art. 6, Abs. 2	² Bei einer Arbeitsleistung von mehr als sechs Stunden ist eine Hauptpause von mindestens 30 Minuten einzuhalten. Sie zählt nicht als Arbeitszeit und ist in der Zeit zwischen 11.30 Uhr und 14.00 Uhr, für Schalterdienste zwischen 11.30 Uhr und 13:30 Uhr, zu beziehen.	Siehe Kommentar PV Art. 42	Art. 42 Abs. 1 hält die Regelung der 30-minütigen Mittagspause fest.	Keine Wortmeldung. – Siehe Art. 42 Abs. 1
Personalverband	Art. 6, Abs. 3	³ Die Anstellungsinstanz ist angehalten, die Arbeitszeiten ihrer Angestellten zu überprüfen, um dem Gesundheitsschutz Rechnung zu tragen. Bei regelmässigen und geplanten Arbeitseinsätzen von täglich mehr als 9 Stunden ist eine zusätzliche, unbezahlte Pause von weiteren 15 Minuten einzuhalten.	Siehe Kommentar PV Art. 42	Eine längere Pause bei einer Arbeitszeit von 9 und mehr Stunden ist der Fürsorgepflicht und dem Gesundheitsschutz geschuldet.	Unverändert belassen.
Personalverband	Art. 7, Abs. 1	¹ Die Soll-Arbeitszeit beträgt 42 Stunden pro Woche bzw. 8.4 Stunden pro vollen	Die Anstellungsinstanzen sollen Handlungsspielraum erhalten. Die jährliche Arbeitszeit ist	Die Anstellungsinstanz ist für die Bewilligung von Kompensationstagen zuständig, sofern die Richtlinien der	Unverändert belassen.

		Arbeitstag und wird monatlich zum Voraus ermittelt.	ausreichend. So soll z.B. innerhalb eines Amtes vorgearbeitet werden können, dass die Schalterschliessungen Weihnachten und Neujahr kompensiert werden können.	Ansprech- bzw. Dienstleistungszeiten gewährleistet sind. Der gewünschte Handlungsspielraum besteht heute schon.	
Personalverband	Art. 7, Abs. 2	² Die monatliche Soll-Arbeitszeit errechnet sich wie folgt: Anzahl Arbeitstage x 8.4 Stunden <u>bei einem Vollzeitpensum bzw. Anzahl Arbeitstage x Stunden eines Teilzeitpensums (Art. 5 Abs. 2 der Personalverordnung).</u>	Siehe Kommentar Personalverordnung Art. 5 Abs.2 und Brief vom Frühling 2024 an den Stadtrat. → Es soll die Zeitmethode angewendet werden.	Art. 5 Abs. 2 der PVO hält die Gleichbehandlung von allen Angestellten fest. Detailliertere Ausführungen für eine Angestelltenkategorie zu einem spezifischen Thema wird bei Bedarf in untergeordneten Dokumenten festgehalten. Die angewandte Wertmethode stellt die Gleichbehandlung der Arbeitnehmenden sicher.	Unverändert belassen.
Personalverband	Art. 8	Schalterstunden	Siehe Kommentar Art. 5	Die Ansprechzeiten bzw. Dienstleistungszeiten innerhalb der Verwaltung sollen in einem 2. Schritt überprüft und bei Notwendigkeit vereinheitlicht bzw. angepasst werden.	Unverändert belassen. – Wird in einem weiteren Schritt und separat nochmals überarbeitet.
Personalverband	Art. 8	Telefondienst	Siehe Kommentar Art. 5		
Personalverband	Art. 9a, Abs. 1	¹ Die Anstellungsinstanz kann unter Berücksichtigung der betrieblichen und funktionsgebundenen Möglichkeiten, der Abdeckung der Ansprechzeiten und der Zusammenarbeit im Team, ihren <u>Angestellten</u> bis zu <u>zwei Tagen</u> pro Woche ermöglichen, von zu Hause aus zu arbeiten. <u>Der Stadtrat erlässt weiterführende Richtlinien und kann Ausnahmen erlassen.</u>	Stimmt nicht mit der heutigen Praxis überein. Seitens SR wurde dies gelockert (3 Tage). Homeoffice soll flexibler werden und nicht auf fixe Tage beschränkt sein.	Der coronabedingten Homeofficepflicht wurde durch den Stadtrat mit Beschluss Nr. 228 vom 12. Juli 2022 Rechnung getragen. Art. 9a Abs. 1 hält die neue Regelung in der Verordnung fest, welche Homeoffice bis zu zwei Tagen pro Woche einräumt. Am Arbeitsmarkt ist eine solche Regelung vergleichsweise grosszügig. Die Praxis, in weiterführenden Richtlinien, schliesst detailliertere Regelungen nicht aus, welche bereits heute existieren.	Unverändert belassen.
Personalverband	Art. 10, Abs. 1	¹ Grundsätzlich soll die effektiv geleistete Arbeitszeit der monatlichen Soll-Arbeitszeit	Die Arbeitszeit soll flexibel werden, damit wie oben die Zeit zwischen Weihnachten und	Die Anstellungsinstanz ist für die Bewilligung von Kompensationstagen zuständig, sofern die Richtlinien der	Unverändert belassen.

