



Personal- und Besoldungsreglement

vom 28. Oktober 2008
teilrevidiert am 21. Juni 2016

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1	Geltungsbereich	5
Art. 2	Ausnahmen	5
Art. 3	Beschäftigungsgrad	5

II. Begründung und Beendigung

Art. 4	Öffentliche Ausschreibung	6
Art. 5	Anstellungsinstanz	6
Art. 6	Beginn	6
Art. 7	Probezeit	6
Art. 8	Beendigungsarten	6
Art. 9	Kündigungsfrist	7
Art. 10	Kündigung	7
Art. 11	Begleitung	7
Art. 12	Fristlose Kündigung	7
Art. 13	Schriftlichkeit	8
Art. 14	Kündigungsschutz	8
Art. 15	Altersgrenze	8
Art. 16	Vorzeitige Pensionierung	8

III. Pflichten der Angestellten

1. Arbeitszeit

Art. 17	Arbeitszeit	9
Art. 18	Berechnung	9
Art. 19	Gleitende Arbeitszeit	9
Art. 20	Überstunden	9
Art. 21	Zeitzuschlag	10
Art. 22	Kompensation	10
Art. 23	Nebenbeschäftigungen	10
Art. 24	Bewilligungspflicht	10

2. Weitere Pflichten

Art. 25	Aufgabenbereich	10
Art. 26	Treuepflicht	11
Art. 27	Sorgfaltspflicht	11
Art. 28	Verschwiegenheit	11
Art. 29	Meldepflicht und Arztzeugnis	11
Art. 30	Verbot der Annahme von Geschenken	11
Art. 31	Wohnsitz	12
Art. 32	Pensionskasse	12

IV. Rechte der Angestellten

1.	Lohn	
Art. 33	Anspruch	12
Art. 34	Jahreslohn	12
Art. 35	Ortszulage	12
Art. 36	Lohnklassen	13
Art. 37	Einreihungsplan	13
Art. 38	Neueinreihung	13
Art. 39	Lohntabelle	13
Art. 40	Anfangslohn	13
Art. 41	Lohnanpassungen	14
Art. 42	Individuelle Anpassungen	14
Art. 43	Beurteilung	14
Art. 44	Paritätische Begutachtungskommission	15
Art. 45	Kompetenzzulage	15
Art. 46	Leistungsprämie	15
Art. 47	Soziale Härtefälle	15
Art. 48	Dienstaltersgeschenk	15
Art. 49	Umwandlung von Dienstaltersgeschenken	16
Art. 50	Kinder- und Ausbildungszulagen	16
Art. 51	Erschwerte Umstände und Pikettdienst	16
Art. 52	Aufwandsentschädigung	17
Art. 53	Dienstkleidung	17
Art. 54	Beiträge und Entschädigungen	17
Art. 55	Abtretung von Lohnforderungen	17
2.	Lohn unter besonderen Umständen	
Art. 56	Krankheit und Unfall	17
Art. 57	Unfallversicherung	18
Art. 58	Kürzung und Übergang von Leistungen	18
Art. 59	Mutterschaftsurlaub	18
Art. 60	Militär- und Zivil- sowie Zivilschutzdienst	18
Art. 61	Lohnnachgenuss	19
Art. 62	Pensionsversicherung	19
3.	Weitere Rechte	
Art. 63	Besondere Umstände	19
Art. 64	Ferien	19
Art. 65	Ferien im Stundenlohn	19
Art. 66	Ferienplanung	19
Art. 67	Übertragung	20
Art. 68	Krankheit oder Unfall	20
Art. 69	Kürzung	20
Art. 70	Ruhetage	20
Art. 71	Bezahlter Urlaub	21
Art. 72	Orientierung	21
Art. 73	Unbezahlter Urlaub	21
Art. 74	Pflegebedürftigkeit	22
Art. 75	Aus- und Weiterbildung	22
Art. 76	Mitspracherecht	22
Art. 77	Personalverbände	22

V. Verantwortlichkeit und Disziplinarwesen

Art. 78	Verantwortlichkeit	22
Art. 79	Disziplinarwesen	23
Art. 80	Disziplinar massnahmen	23
Art. 81	Zuständigkeit	23
Art. 82	Verfahren	23
Art. 83	Anhörung	24
Art. 84	Entscheid	24
Art. 85	Verjährung	24

VI. Rechtsmittel

Art. 86	Rechtsmittel	24
Art. 87	Rekursinstanz	24
Art. 88	Rekursfrist	24

VII. Schlussbestimmungen

Art. 89	Aufhebung bisheriges Recht	25
Art. 90	Inkrafttreten	25
Anhang 1	Einreichungsplan	
Anhang 2	Lohntabelle 2008	

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1

¹ Dieses Reglement regelt das Anstellungsverhältnis der Angestellten der Stadt Arbon.

Geltungsbereich

² Das Anstellungsverhältnis des Personals ist öffentlich-rechtlicher Natur.

³ Für den Stadtammann und die Mitglieder des Stadtrates gilt dieses Reglement mit Ausnahme der Bestimmungen über die Begründung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses sinngemäss.

⁴ Im Übrigen gelten die entsprechenden kantonalen Bestimmungen sowie die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend die Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches fünfter Teil Obligationenrecht vom 30. März 1911 (abgekürzt OR) sinngemäss.

Art. 2

¹ Diesem Reglement nicht unterstellt sind:

Ausnahmen

1. Jugendliche bis zum vollendeten 18. Altersjahr;
2. Lernende, Praktikanten und Praktikantinnen;
3. Angestellte, deren dauernde Beschäftigung nicht feststeht;
4. andere Personen, die aus besonderen Gründen privatrechtlich angestellt werden.

² Diese Personen werden gemäss Artikel 319 ff. OR angestellt.

³ Für diese Personen gelten die Bestimmungen dieses Reglements, soweit in ihren Arbeitsverträgen darauf Bezug genommen wird.

Art. 3

¹ Es ist Voll- oder Teilzeitbeschäftigung möglich.

Beschäftigungs-
grad

² Teilzeitbeschäftigte werden in der Regel mit festem Lohn, in Ausnahmefällen im Stundenlohn angestellt.

³ Für Teilzeitbeschäftigte gelten dieselben Rechte und Pflichten wie für Vollzeitbeschäftigte, sofern keine abweichenden Regelungen vorliegen.

II. Begründung und Beendigung

Art. 4

Öffentliche
Ausschreibung

¹ Stellen mit einem Beschäftigungsgrad ab 30 Prozent sind öffentlich und geschlechtsneutral auszuschreiben.

² Ausgenommen sind Stellen, die durch Angestellte der Stadt oder Praktikantinnen oder Praktikanten besetzt werden können.

Art. 5

Anstellungs-
instanz

¹ Der Stadtrat stellt die Kaderangestellten an.

² Als Kaderangestellte gelten Angestellte der Lohnklassen 1 – 4.

³ Der Stadtammann stellt in Absprache mit der entsprechenden Abteilungsleitung alle übrigen Angestellten an.

⁴ Die Mitwirkung der Mitglieder des Stadtrates bei Anstellungen wird in einer separaten Wegleitung geregelt.

Art. 6

Beginn

Das Anstellungsverhältnis beginnt mit dem Tag des vereinbarten Stellenantritts.

Art. 7

Probezeit

¹ Die Probezeit beträgt drei Monate. Sie kann im gegenseitigen Einvernehmen auf maximal sechs Monate verlängert werden.

² Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist sieben Tage.

Art. 8

Beendigungs-
arten

¹ Das Anstellungsverhältnis endet mit dem Tag der Auflösung durch:

1. Kündigung;
2. fristlose Kündigung;
3. Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen;
4. Ablauf einer befristeten Anstellung;
5. Arbeitsunfähigkeit infolge Invalidität;
6. Erreichen der Altersgrenze;
7. vorzeitige Pensionierung;
8. Tod.

² Zuständig für die Auflösung des Anstellungsverhältnisses durch die Stadt ist die Anstellungsinstanz.

Art. 9

Bei Kaderangestellten beträgt die Kündigungsfrist vier, bei allen übrigen Angestellten drei Monate. Die Kündigung erfolgt auf ein Monatsende.

Kündigungsfrist

Art. 10

¹ Die Kündigung durch die Stadt setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus und darf nicht missbräuchlich gemäss OR sein.

Kündigung

² Sachliche Gründe sind insbesondere:

1. Aufhebung einer Stelle aus betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen;
2. ungenügende Leistungen oder unbefriedigendes Verhalten;
3. Verletzung gesetzlicher oder vereinbarter Pflichten;
4. fehlende Eignung oder Wegfall beziehungsweise Nichterfüllen gesetzlicher oder vereinbarter Anstellungsvoraussetzungen.

³ Bevor eine Kündigung aufgrund ungenügender Leistungen oder unbefriedigenden Verhaltens ausgesprochen wird, ist in der Regel ein Standortgespräch zu führen und eine Frist zur positiven Veränderung anzusetzen.

Art. 11

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis aus betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen gekündigt wird, haben Anrecht auf Beratung und Begleitung im beruflichen Veränderungsprozess.

Begleitung

Art. 12

¹ Aus wichtigen Gründen kann das Dienstverhältnis mit sofortiger Wirkung beidseitig ohne Berücksichtigung von Kündigungsfristen und -terminen aufgelöst werden.

Fristlose
Kündigung

² Als wichtige Gründe gelten Umstände, bei welchen die Fortsetzung des Dienstverhältnisses nach Treu und Glauben nicht zumutbar ist.

³ Die Kündigung hat unverzüglich nach Kenntnisnahme des wichtigen Grundes oder nach Vorliegen des Resultats des Disziplinarverfahrens zu erfolgen.

Art. 13

Schriftlichkeit

Die Kündigung hat beidseitig schriftlich zu erfolgen.

Art. 14

Kündigungs-
schutz

¹ Angestellten kann nicht gekündigt werden:

1. während schweizerischen obligatorischen Militär- oder Zivildiensten sowie Zivilschutz- oder Rotkreuzdiensten;
2. während sie ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind, dies während längstens zwei Jahren;
3. während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft;
4. aufgrund von Handlungen als Mitglied der Personalkommission und in Vertretung der Angestellten;
5. aus politischen, religiösen oder weltanschaulichen Gründen.

² Ist die Kündigung vor Beginn einer Sperrfrist erfolgt, so wird der Ablauf der Kündigungsfrist unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

Art. 15

Altersgrenze

¹ Das Anstellungsverhältnis endet auf Ende des Monats, in welchem das AHV-Alter erreicht wird.

² Das Anstellungsverhältnis kann durch den Stadtrat in Ausnahmefällen über die ordentliche Altersgrenze hinaus verlängert werden.

Art. 16

Vorzeitige
Pensionierung

¹ Angestellte können ab dem 60. Altersjahr vorzeitig in Pension gehen.

² In begründeten Fällen kann der Stadtrat ab dem 60. Altersjahr die vorzeitige Pensionierung verlangen.

³ Bei dauernd stark reduzierter Arbeitsfähigkeit kann der Stadtrat nach Ablauf von zwei Jahren der Vorsorgeeinrichtung, welcher die Stadt angeschlossen ist, die vorzeitige Pensionierung beantragen.

⁴ Die vorzeitige Pensionierung muss 6 Monate zum Voraus schriftlich angezeigt werden.

⁵ Im Übrigen gelten die Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung, welcher die Stadt angeschlossen ist.

III. Pflichten der Angestellten

1. Arbeitszeit

Art. 17

- ¹ Die Angestellten arbeiten nach dem System der Jahres-Soll-Arbeitszeit. Arbeitszeit
- ² Die durchschnittliche wöchentliche Soll-Arbeitszeit beträgt 42 Stunden, beziehungsweise durchschnittlich 8 Stunden und 24 Minuten pro Tag.
- ³ Samstag und Sonntag sind grundsätzlich arbeitsfrei.

Art. 18

- Die jährliche Soll-Arbeitszeit wird wie folgt berechnet: Berechnung
- Anzahl Tage pro Jahr,
 - abzüglich Samstage und Sonntage,
 - abzüglich individueller Ferienanspruch,
 - abzüglich bezahlter Brückentag gemäss Artikel 64a sowie
 - abzüglich Feiertage gemäss Artikel 70, sofern sie nicht auf ein Wochenende fallen.

Art. 19

- ¹ Angestellte bestimmen die frei wählbare Arbeitszeit im Rahmen der Verordnung des Stadtrates vom 4. Dezember 2006 über die gleitende Arbeitszeit selbst. Gleitende Arbeitszeit
- ² Sie müssen dabei die Arbeitszeit soweit zumutbar den betrieblichen Bedürfnissen anpassen.

Art. 20

- ¹ Die Angestellten sind bei ausserordentlichem Arbeitsanfall zur Leistung von Überstunden verpflichtet. Überstunden
- ² Bei angeordneten oder anerkannten Überstunden besteht Anspruch auf folgende Zeitzuschläge:
1. 50 % an Sonn-, Feier- und kantonalen Ruhetagen sowie nachts zwischen 22.00 und 6.00 Uhr;
 2. 25 % samstags.
- ³ Die Entschädigung für die Mithilfe an Wahl- und Abstimmungssonntagen wird separat geregelt.

Art. 21

Zeitzuschlag Angestellte, bei denen ausserordentliche Arbeitszeiten zum Anforderungsprofil ihrer Stelle gehören, sowie Kaderangestellte haben keinen Anspruch auf einen Zeitzuschlag.

Art. 22

Kompensation ¹ Überstunden sind im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten durch Freizeit zu kompensieren.

² Überstunden können nur entschädigt werden, wenn bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses eine Kompensation aus betrieblichen Gründen unmöglich ist.

³ Ausgeschlossen ist eine solche Entschädigung für Kaderangestellte.

Art. 23

Nebenbeschäftigungen ¹ Die Angestellten sind zu persönlicher Arbeitsleistung unter Einsatz ihrer vollen Arbeitskraft verpflichtet.

² Die Angestellten dürfen keine Nebenbeschäftigungen oder öffentliche Ämter ausüben, die sich nachteilig auf die Erfüllung ihrer Aufgaben auswirken oder sich mit ihrer Stellung oder dem Betriebsablauf nicht vertragen.

Art. 24

Bewilligungspflicht ¹ Andauernde oder wiederkehrende Tätigkeiten, mit denen ein Erwerb von mehr als einem Zehntel des bei der Stadt bezogenen Jahreslohns erzielt wird, sind von der anstellenden Instanz zu bewilligen.

² Für Teilzeitbeschäftigte besteht nur soweit eine Bewilligungs- und Meldepflicht, als die Nebenbeschäftigung zusammen mit der Anstellung die Normalarbeitszeit übersteigt.

2. Weitere Pflichten

Art. 25

Aufgabenbereich ¹ Aufgaben, Verantwortung und Kompetenzen bestimmen sich nach Art der Funktion, dem Stellenbeschrieb und den Weisungen des Stadtrates und der Vorgesetzten.

² Die Angestellten haben alle Aufgaben, die zu ihrem Arbeitsbereich gehören und ihnen übertragen wurden, sach- und zeitgerecht und nach bestem Wissen zu erfüllen.

³ Sofern es die betrieblichen Verhältnisse erfordern, kann den Angestellten auch eine andere Tätigkeit zugewiesen werden, die ihrer Berufsausbildung und Eignung entspricht.

Art. 26

¹ Angestellte sind zu treuer, sorgfältiger und wirtschaftlicher Arbeitsleistung verpflichtet. Sie haben dabei die Interessen der Stadt Arbon zu wahren und alles zu unterlassen, was diese beeinträchtigt.

Treuepflicht

² Sie verhalten sich kundenorientiert und kooperativ.

Art. 27

Die Angestellten sind verpflichtet, mit den ihnen anvertrauten Maschinen, Geräten und Materialien sorgfältig und sparsam umzugehen.

Sorgfaltspflicht

Art. 28

¹ Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet.

Verschwiegenheit

² Die Pflicht zur Verschwiegenheit gilt auch intern. Den Angestellten ist die Einsichtnahme in amtliche Akten nur gestattet, soweit der Aufgabenbereich es bedingt oder ein Gesetz sie dazu ermächtigt.

³ Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses bestehen.

Art. 29

¹ Wer infolge Krankheit oder Unfall an der Arbeit verhindert ist, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden.

Meldepflicht und
Arztzeugnis

² Dauert die Absenz länger als 3 Tage, ist unaufgefordert ein Arztzeugnis einzureichen.

³ Angestellte können zudem verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

Art. 30

¹ Den Angestellten ist es untersagt, Geschenke oder andere Vorteile, die im Zusammenhang mit dem Anstellungsverhältnis stehen, für sich oder andere zu fordern, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen.

Verbot der
Annahme von
Geschenken

² Ausgenommen sind Geschenke von geringem Wert.

Art. 31

Wohnsitz

Die Wohnsitznahme in der Stadt ist erwünscht.

Art. 32

Pensionskasse

¹ Gemäss Artikel 55 der Gemeindeordnung vom 27. Juni 2006 versichert die Stadt ihre Angestellten, den Stadtammann und die Mitglieder des Stadtrates gegen wirtschaftliche Folgen von Alter, Invalidität und Tod. Die Kosten der Versicherung werden von der Stadt und den Versicherten gemeinsam getragen.

² Ausgenommen sind Angestellte, die auf maximal drei Monate befristet angestellt werden.

IV. Rechte der Angestellten

1. Lohn

Art. 33

Anspruch

¹ Die Angestellten haben für ihre Leistungen Anspruch auf Lohn und Zulagen gemäss diesem Reglement.

² Löhne von Lernenden regelt der Stadtrat in einem besonderen Erlass.

Art. 34

Jahreslohn

¹ Der Jahreslohn wird in 13 Teilen ausbezahlt; 12 Teile monatlich und der 13. Teil hälftig im Juni und Dezember.

² Bei Beginn oder Beendung des Anstellungsverhältnisses während des Jahres wird der 13. Monatslohn anteilmässig ausbezahlt.

³ Teilzeitangestellten im Stundenlohn wird der 13. Monatslohn jeweils als Zuschlag zum Stundenlohn ausbezahlt.

Art. 35

Ortszulage

Den in der Stadt wohnhaften, diesem Reglement unterstellten Angestellten wird jährlich eine Ortszulage von Fr. 500.— ausgerichtet. Teilzeitangestellte erhalten eine anteilmässige Ortszulage. Keine Ortszulage erhalten der Stadtammann und die Mitglieder des Stadtrates.

Art. 36

¹ Die Stellen werden gemäss ihren Anforderungen in eine Lohnklasse eingereiht.

Lohnklassen

² Die Anforderungen an eine Stelle bestimmen sich namentlich durch folgende Faktoren (Anhang 1):

1. verlangte Aus- und Weiterbildung;
2. Ausmass der Selbständigkeit und Sachverantwortung;
3. Führungsverantwortung;
4. besondere Belastungen durch äussere Arbeitsbedingungen, unregelmässige Arbeitszeiten, zeitlichen und psychischen Druck oder starke Exponiertheit der Stelle.

Art. 37

¹ Die Grundlagen für die Einreihung werden im Einreihungsplan Anhang 1 festgelegt, der Bestandteil dieses Reglements ist.

Einreihungsplan

² Der Stadtrat umschreibt die einzelnen Richtpositionen des Einreihungsplans und passt die Definition veränderten Verhältnissen an.

³ Der Stadtrat reiht die Stellen nach Funktionen gemäss Einreihungsplan ein.

⁴ Die Einreihung einer Stelle erfolgt durch die Anstellungsinstanz.

Art. 38

¹ Wesentliche Veränderungen der Funktion, Aufgaben oder Anforderungen führen zu einer Neueinreihung der Stelle.

Neueinreihung

² Angestellte, die aufgrund ihrer geringen Erfahrung bei ihrer Anstellung in eine tiefere Lohnklasse eingereiht wurden, als gemäss Einreihungsplan vorgesehen, können auch ohne wesentliche Veränderung der Aufgaben oder Anforderungen höher eingeteilt werden.

Art. 39

Für jede Lohnklasse besteht ein Lohnband gemäss Lohntabelle Anhang 2, welche Bestandteil dieses Reglements ist.

Lohntabelle

Art. 40

¹ Die Anstellungsinstanz legt unter Berücksichtigung der Berufs- und Lebenserfahrung, allfälliger besonderer Kenntnisse sowie aufgrund eines verwaltungsinternen und -externen Quervergleichs den Anfangslohn fest.

Anfangslohn

² In begründeten Fällen kann für die Einarbeitungszeit der Lohn unter dem Minimum der vorgesehenen Lohnklasse festgelegt werden.

Art. 41

Lohnanpassungen

¹ Der Stadtrat legt jährlich im Rahmen des Voranschlags fest, welcher prozentuale Anteil an der Gesamtlohnsumme eingesetzt werden soll für:

1. eine generelle Lohnanpassung für das gesamte Personal auf Grund der Jahresteuern und eine Realloohnerhöhung sowie für
2. leistungsbezogene individuelle Lohnanpassungen.

² Dabei sind folgende Kriterien zu berücksichtigen:

1. Entwicklung der Jahresteuern;
2. allgemeine Lohnentwicklung in der öffentlichen Verwaltung und in der Privatwirtschaft;
3. Finanzlage der Stadt;
4. Wettbewerbsfähigkeit der Stadt auf dem Arbeitsmarkt.

³ Für individuelle Lohnanpassungen stehen jährlich mindestens 0,8 Prozent der Gesamtlohnsumme zur Verfügung, wenn es die finanzielle Situation der Stadt erlaubt.

⁴ Vor seiner Entscheidung hört der Stadtrat die Personalkommission und Vertretungen der zuständigen Personalverbände an.

Art. 42

Individuelle Lohnanpassungen

¹ Individuelle Lohnerhöhungen setzen gute Leistungen oder zusätzlich erworbene, für die Aufgabenerfüllung nutzbare Kenntnisse durch Aus- und Weiterbildung oder Berufspraxis voraus.

² Lohnerhöhungen über das 1. Maximum hinaus setzen sehr gute Leistungen oder besondere fachliche Qualifikationen voraus.

³ Bei mangelhaften Leistungen können Lohnsenkungen bis 5 Prozent des aktuellen Lohnes pro Jahr vorgenommen werden.

Art. 43

Beurteilung

¹ Grundlage für die Festlegung einer individuellen Lohnanpassung ist die ganzheitliche Beurteilung der Angestellten durch die Vorgesetzte oder den Vorgesetzten betreffend Arbeitsleistung und Arbeitshaltung. Diese Beurteilung ist Teil des Personalgesprächs. Zudem sind die bisherige Lohnentwicklung und das erreichte Lohnniveau zu berücksichtigen.

² Für die Festlegung individueller Lohnanpassungen ist der Stadtmann auf Antrag der entsprechenden Abteilungsleitung zuständig.

³ Für individuelle Lohnanpassungen der Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter ist der Stadtrat zuständig.

⁴ Der Stadtrat erlässt Richtlinien für individuelle Lohnanpassungen.

Art. 44

¹ Der Stadtrat setzt für Streitigkeiten über Lohnanpassungen eine aus Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretungen paritätisch zusammengesetzte Begutachtungskommission ein.

Paritätische
Begutachtungs-
kommission

² Diese überprüft nach einem internen Anhörungsverfahren auf Gesuch die Entscheidungsgrundlagen und unterbreitet dem Stadtrat eine Empfehlung.

³ Der Stadtrat entscheidet abschliessend.

Art. 45

Der Stadtrat kann zur Gewinnung oder Erhaltung besonders qualifizierter Angestellten eine Lohnzulage von höchstens 15 Prozent des 2. Maximums der betreffenden Lohnklasse gewähren.

Kompetenz-
zulage

Art. 46

¹ Der Stadtammann kann auf Antrag der Ressortleitung oder der Abteilungsleitung ausserordentliche Leistungen von Teams oder einzelnen Angestellten durch eine einmalige Leistungsprämie honorieren, die nicht in den Grundlohn eingebaut wird.

Leistungs-prämie

² Für Leistungsprämien steht jährlich ein Betrag von maximal 0,3 Prozent der Gesamtlohnsumme zur Verfügung.

Art. 47

Aus sozialen Gründen kann der Stadtrat für Angestellte, die den Anforderungen ihrer Stelle nicht mehr gewachsen sind, Sonderregelungen vorsehen, die vom ordentlichen Lohnsystem abweichen.

Soziale
Härfefälle

Art. 48

¹ Angestellte erhalten nach dem vollendeten 10. Dienstjahr und danach alle zehn Jahre ein Jubiläumsgeschenk in folgender Höhe:

Dienstalters-
geschenk

1. 10 Dienstjahre: $\frac{1}{2}$ Monatslohn ohne Zulagen;
2. 20 Dienstjahre: 1 Monatslohn ohne Zulagen;
3. 30 Dienstjahre: 1 Monatslohn ohne Zulagen;
4. 40 Dienstjahre: 1 Monatslohn ohne Zulagen.

² Der Anspruch entsteht und die Auszahlung erfolgt mit der Vollendung des entsprechenden Dienstjahres bei der Stadt.

³ Ausser den Dienstjahren als Lernende werden frühere Anstellungen bei der Stadt angerechnet.

⁴ Bei Angestellten mit unregelmässigem Beschäftigungsgrad wird die Höhe des Dienstaltersgeschenkes nach dem Durchschnitt der letzten fünf Jahre berechnet.

Art. 49

Umwandlung
von Dienstalters-
geschenken

¹ Soweit es der betriebliche Ablauf erlaubt, kann der Stadtmann Dienstaltersgeschenke auf Gesuch ganz oder teilweise in Ferien umwandeln. Dabei entspricht ein halber Monatslohn 84 Stunden und ein Monatslohn 168 Stunden.

² Die zusätzlichen Ferien müssen innerhalb von zwei Jahren bezogen werden.

Art. 50

Kinder- und
Ausbildungs-
zulagen

¹ Angestellte haben gemäss dem Gesetz über die Kinder- und Ausbildungszulagen vom 29. September 1986 Anspruch auf Kinder- und Ausbildungszulagen.

² Die Höhe beider Zulagen beträgt Fr. 250.— pro Monat und Kind, entsprechend Fr. 3 000.— im Jahr.

³ Beide Zulagen unterliegen nicht dem Teuerungsausgleich.

Art. 51

Erschwerte
Umstände und
Pikettdienst

¹ Für Arbeiten unter besonders erschwerten Umständen wie Schmutz, Gestank, Wasser und so weiter sowie für Pikettdienst oder Sondereinsätze ausserhalb der Arbeitszeit werden Spezialentschädigungen ausgerichtet.

² Voraussetzung ist, dass diese Arbeiten für die einzelnen Angestellten in besonderem Mass anfallen und nicht bereits bei der Einstufung der Stelle berücksichtigt wurden.

³ Der Stadtrat regelt die Anspruchskriterien und die Höhe der Spezialentschädigungen.

Art. 52

¹ Dienstlich begründete Auslagen werden ersetzt.

Aufwand-
entschädigung

² Die Benutzung des eigenen Fahrzeuges für den dienstlichen Gebrauch wird entschädigt.

³ Der Stadtrat regelt die Voraussetzungen und die Ansätze der Entschädigungen. Dabei können auch pauschale Spesenentschädigungen vorgesehen werden.

Art. 53

Angestellte, die zum Tragen von Dienstkleidern verpflichtet sind, erhalten diese unentgeltlich zur Verfügung gestellt.

Dienstkleidung

Art. 54

¹ Beiträge und Entschädigungen, die an Angestellte im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit bei der Stadt von Dritten ausgerichtet werden, fallen an die Stadt.

Beiträge und
Entschädigungen

² Der Stadtammann regelt die Ausnahmen für Tätigkeiten ausserhalb der Arbeitszeit.

Art. 55

¹ Die Abtretung des Lohnes ist verboten.

Abtretung von
Lohnforderungen

² Zur Sicherung familienrechtlicher Unterhalts- und Unterstützungspflichten können die Angestellten künftige Lohnforderungen so weit abtreten oder verpfänden, als sie pfändbar sind.

2. Lohn unter besonderen Umständen

Art. 56

¹ Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfalls werden während zwei Jahren Leistungen in der Höhe des bisherigen Lohnes ausgerichtet. Die Sozialabzüge werden nicht herabgesetzt.

Krankheit und
Unfall

² Bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines Berufsunfalls besteht für die gesamte Dauer, längstens jedoch bis zur Rentenfestsetzung, Anspruch auf den vollen Lohn.

³ Eine Wiederaufnahme der Arbeit von minimal 50% während mindestens einem Monat gilt als Unterbrechung der Arbeitsunfähigkeit.

⁴ Der Stadtammann kann vertrauensärztliche Untersuchungen anordnen. Eine Verweigerung führt zur Kürzung oder Sistierung des Lohnes.

Art. 57

- Unfallversicherung ¹ Die Angestellten sind gemäss Bundesgesetz über die Unfallversicherung vom 20. März 1981 (abgekürzt UVG) gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.
- ² Die Prämien für die Berufsunfallversicherung zahlt die Stadt; diejenigen für die Nichtberufsunfallversicherung die Angestellten mittels Lohnabzug.

Art. 58

- Kürzung und Übergang von Leistungen ¹ Soweit der Lohnausfall durch Sozialversicherungsleistungen gedeckt ist, wird der Anspruch um diese Leistungen gekürzt. Renten solcher Versicherungen können rückwirkend mit Lohnzahlungen verrechnet werden.
- ² Verursachen Angestellte den Unfall vorsätzlich oder grobfahrlässig, kürzt oder entzieht der Stadtrat den Lohnanspruch gemäss den Grundzügen des UVG.
- ³ Ist eine dritte Person gegenüber Angestellten für die Krankheit oder den Unfall schadenersatzpflichtig, gehen die Schadenersatzansprüche solcher Angestellter auf die Stadt über, soweit sie gestützt auf Artikel 56 Absatz 1 Lohn zahlt oder zahlte.

Art. 59

- Mutterschaftsurlaub Bei Niederkunft besteht Anspruch auf den vollen Lohn während 16 Wochen.

Art. 60

- Militär- und Zivil- sowie Zivilschutzdienst ¹ Angestellte haben während des obligatorischen Militärdienstes Anspruch auf den vollen Lohn.
- ² Zivil- und Zivilschutzdienst sowie Militärdienst von Frauen sind dem obligatorischen Militärdienst gleichgestellt.
- ³ Für gleichwertige Einsätze im Dienste der Allgemeinheit, wie Rettungsdienste und Ähnliches, können die Bestimmungen sinngemäss angewandt werden.
- ⁴ Der Stadtrat kann Fälle besonders regeln, wo die Dauer der Abwesenheit im Vergleich zur Dauer des Anstellungsverhältnisses unverhältnismässig ist; insbesondere kann er den Lohn angemessen kürzen.

Art. 61

Bei Tod von Angestellten wird Hinterbliebenen, deren Versorgung der verstorbenen Person oblag, der volle Lohn bis zum Ende des dritten Monats, der dem Sterbemonat folgt, ausgerichtet.

Lohn-
nachgenuss

Art. 62

¹ Angestellte erhalten nach Beendigung der Anstellung infolge Alters oder Invalidität Versicherungsnachleistungen gemäss den Reglementen der Vorsorgeeinrichtung, welcher die Stadt angeschlossen ist.

Pensions-
versicherung

² Bei Ausscheiden infolge Todesfalls stehen die Versicherungsleistungen gemäss den entsprechenden Bestimmungen den Hinterbliebenen zu.

3. Weitere Rechte

Art. 63

Der Stadtammann kann zur Verminderung von Langzeitabsenzen und Invaliditätsfällen Angestellte in beruflich und gesundheitlich schwierigen Situationen begleiten lassen.

Besondere
Umstände

Art. 64

¹ Angestellte haben jährlich Anspruch auf bezahlte Ferien im Umfang von:

Ferien

1. ab 21. bis 49. Altersjahr: 23 Tage;
2. ab 50. Altersjahr: 27 Tage;
3. ab 60. Altersjahr: 30 Tage.

² Lernende und Angestellte bis zum vollendeten 20. Altersjahr haben Anspruch auf 25 Tage Ferien.

³ Erfolgt die Anstellung während des Jahres, wird der Ferienanspruch anteilmässig berechnet.

Art. 64a

Brückentag

Die Angestellten und die Lernenden erhalten einen bezahlten Brückentag pro Jahr, dessen Datum vom Stadtrat festgelegt wird. Die Stadtverwaltung und der Werkhof bleiben an diesem Tag geschlossen.

Art. 65

Bei Stundenlöhnen wird der Anspruch auf Ferien, Freitage und öffentliche Ruhetage durch Zuschläge abgegolten.

Ferien bei
Stundenlöhnen

Art. 66

Ferienplanung

Bei der Festlegung der Ferien haben die Angestellten auf die betrieblichen Bedürfnisse Rücksicht zu nehmen.

Art. 67

Übertragung

¹ Die Ferien sind in der Regel in dem Kalenderjahr zu beziehen, in dem sie fällig werden.

² Die Übertragung der Ferien ins nächste Jahr ist mit Zustimmung des Stadtammanns möglich.

³ Die ins Folgejahr übertragenen Ferien müssen bis spätestens 30. April bezogen werden, ansonsten deren Bezugszeitpunkt von der Abteilungsleitung festgelegt wird.

Art. 68

Krankheit
oder Unfall

¹ Treten während Ferien Erkrankungen oder Unfälle ein, die ausserhalb der Ferien zu Arbeitsunfähigkeit geführt hätten, dürfen Ferien frühzeitig abgebrochen und der Restanspruch der Ferien nachbezogen werden.

² Der vorgesetzten Stelle ist ein ärztliches Zeugnis vorzulegen.

Art. 69

Kürzung

¹ Übersteigt der Arbeitsausfall wegen obligatorischen Militärdienstes, Krankheit oder Nichtberufsunfalls im gleichen Kalenderjahr drei, beziehungsweise bei Schwangerschaft oder Mutterschaft vier Monate, so wird der Ferienanspruch gekürzt.

² Die Kürzung beträgt ab dem vierten, beziehungsweise fünften Monat für jeden weiteren vollen Monat der Verhinderung ein Zwölftel des Ferienanspruches.

³ Bei unbezahltem Urlaub von mindestens einem Monat beträgt die Kürzung für jeden vollen Monat ein Zwölftel des Ferienanspruches.

⁴ Kein Ferienanspruch entsteht bei ganzjähriger Abwesenheit vom Arbeitsplatz.

Art. 70

Ruhetage

¹ Feier- und öffentliche Ruhetage gemäss § 1 Ziffern 2 und 3 des Gesetzes über die öffentlichen Ruhetage vom 11. Mai 1989 werden an die Arbeitszeit angerechnet, sofern sie nicht auf Samstag oder Sonntag fallen.

² Vor Weihnachten und Neujahr erfolgt der Arbeitsschluss um 12.00 Uhr, vor Karfreitag und Auffahrt um 16.00 Uhr. Kein vorzeitiger Arbeitsschluss erfolgt vor 1. Mai und 1. August.

³ Fallen Ruhetage in Ferien oder erlaubt die Art des Betriebes keinen allgemeinen Arbeitsunterbruch, werden sie nachgewährt oder können kompensiert werden. Vorausgesetzt ist, dass diese Ruhetage nicht auf einen Samstag oder Sonntag fallen.

⁴ In Urlaube sowie in Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaube fallende Ruhetage werden nicht nachgewährt.

Art. 71

¹ Die nachstehend aufgeführten Ereignisse geben Anspruch auf bezahlten Urlaub in folgendem Umfang:

Bezahlter Urlaub

Eigene Hochzeit oder Eintragung der Partnerschaft	2 Tage
Hochzeit oder Eintragung der Partnerschaft eines eigenen oder eines Stiefkindes	1 Tag
Geburt eines eigenen Kindes	2 Tage
Adoption eines Kindes	2 Tage
Wohnungswechsel	1 Tag
Orientierungstag über Militär-, Zivil- und Zivilschutzdienst	1 Tag
Entlassung aus der Militärdienstpflicht	1 Tag
Todesfälle:	
Ehepartnerin oder -partner	3 Tage
Lebenspartnerin oder -partner	3 Tage
eigene Kinder oder Stiefkinder	3 Tage
Enkelkinder und weitere Nachkommen	1 Tag
Eltern	2 Tage
Geschwister	2 Tage
Schwiegereltern	2 Tage
Eltern der Lebenspartnerin oder des Lebenspartners	2 Tage
Schwiegertöchter und -söhne	1 Tag
Lebenspartnerin oder -partner eigener Kinder	1 Tag
Grosseltern	1 Tag
Begräbnis einer Arbeitskollegin oder eines Arbeitskollegen	1/2 Tag

² Anspruch auf bezahlten Urlaub besteht im Weiteren:

1. sofern die betrieblichen Umstände es zulassen, für unentgeltliche leitende, betreuende oder beratende Tätigkeiten im Rahmen ausser-schulischer Jugendarbeit in einer kulturellen oder sozialen Organisation sowie für die dazu notwendige Aus- und Weiterbildung bis zu fünf Arbeitstagen pro Kalenderjahr;
2. zum Besuch von Feuerwehrkursen sowie für Ernstfalleinsätze.

³ In begründeten Fällen kann der Stadtammann aus anderen Gründen Urlaub gewähren.

Art. 72

Die Angestellten haben ihre Vorgesetzten rechtzeitig über den bezahlten Urlaub zu orientieren.

Orientierung

Art. 73

Unbezahlter
Urlaub

In begründeten Fällen kann der Stadtmann unbezahlten Urlaub gewähren.

Art. 74

Pflege-
bedürftigkeit

¹ Für die Pflege, beziehungsweise die Organisation der Pflege einer in der Hausgemeinschaft lebenden erkrankten Person, wird bezahlter Urlaub von bis zu drei Tagen gewährt.

² Daneben besteht für die weitere Betreuung Anspruch auf unbezahlten Urlaub.

³ Auf Verlangen ist ein ärztliches Zeugnis über die Pflegebedürftigkeit vorzuweisen.

Art. 75

Aus- und
Weiterbildung

¹ Der Stadtrat fördert die Aus- und Weiterbildung der Angestellten.

² Die Kosten für obligatorische interne und externe Aus- und Weiterbildung trägt die Stadt.

³ An den Kosten freiwilliger Aus- und Weiterbildung kann sich die Stadt je nach ihrem Interesse beteiligen. Die Details sind in der entsprechenden Verordnung zu regeln.

Art. 76

Mitspracherecht

Die Angestellten haben in Personalangelegenheiten ein Mitspracherecht.

Art. 77

Personalverbände

¹ Die Angestellten können zur Wahrung ihrer Interessen eine Personalkommission bilden oder Personalverbänden beitreten.

² Die Personalkommission oder die Personalverbände sind berechtigt, die Angestellten in sämtlichen Personalangelegenheiten zu vertreten.

V. Verantwortlichkeit und Disziplinarwesen

Art. 78

Verantwortlichkeit

Soweit in diesem Reglement nichts anderes bestimmt ist, richtet sich die Verantwortlichkeit der Angestellten nach dem Gesetz über die Verantwortlichkeit vom 14. Februar 1979.

Art. 79

¹ Angestellte, die vorsätzlich oder grobfahrlässig ihre Dienstpflichten verletzen, werden disziplinarisch zur Verantwortung gezogen.

Disziplinarwesen

² Die zivil- und strafrechtliche Verantwortlichkeit wird durch eine disziplinarische Massnahme nicht ausgeschlossen.

Art. 80

¹ Es können folgende Disziplinar-massnahmen einzeln oder kombiniert verfügt werden:

Disziplinar-massnahmen

1. Schriftlicher Verweis;
2. Lohnkürzungen;
3. Androhung der Kündigung;
4. Kündigung;
5. fristlose Kündigung.

² Art und Umfang der Disziplinar-massnahmen richtet sich nach dem Verschulden der fehlbaren Angestellten. Dabei sind die Beweggründe, das bisherige Verhalten und die Schwere der Verfehlung zu berücksichtigen.

Art. 81

¹ Der Stadtmann ist zuständig für schriftliche Verweise.

Zuständigkeit

² Für alle übrigen Disziplinar-massnahmen ist der Stadtrat zuständig.

Art. 82

¹ Die Eröffnung des Disziplinarverfahrens erfolgt durch den Stadtmann.

Verfahren

² Sie ist betroffenen Angestellten schriftlich mitzuteilen.

³ In leichten Fällen kann der Stadtmann auf die Eröffnung eines Verfahrens verzichten.

⁴ Der Stadtmann oder dessen Beauftragte klären den Tatbestand ab und nehmen alle Beweise auf, die von Bedeutung sind.

Art. 83

Anhörung

¹ Die betroffenen Angestellten sind über die gegen sie erhobenen Vorwürfe zu informieren.

² Es ist ihnen Gelegenheit zu bieten, dazu Stellung zu nehmen.

³ Sie können einen Rechtsbeistand beiziehen.

Art. 84

Entscheid

¹ Das Verfahren ist durch einen schriftlichen Verweis des Stadtammanns oder einen formellen Beschluss des Stadtrates abzuschliessen.

² Formelle Beschlüsse müssen schriftlich eröffnet werden. Sie haben den Sachverhalt, die Entscheidungsgründe, den Entscheid und die Rechtsmittel zu enthalten.

Art. 85

Verjährung

Disziplinarvergehen verjähren fünf Jahre nach ihrer Begehung. Sieht das Strafrecht eine längere Verjährungsfrist vor, gilt diese.

VI. Rechtsmittel

Art. 86

Rechtsmittel

Den Angestellten steht gegen sie betreffende personalrechtliche Entscheide der Rechtsmittelweg offen.

Art. 87

Rekursinstanz

¹ Gegen Entscheide des Abteilungsleitenden kann beim Stadtammann Rekurs eingereicht werden.

² Gegen Entscheide des Stadtammanns, namentlich im Zusammenhang mit dem Lohn, kann Rekurs beim Stadtrat erhoben werden.

³ Gegen Entscheide des Stadtrates steht der Rekurs an die zuständige kantonale Rekursinstanz offen.

Art. 88

Rekursfrist

Der Rekurs ist innert 20 Tagen schriftlich bei der zuständigen Rekursinstanz einzureichen.

VII. Schlussbestimmungen

Art. 89

Mit Inkraftsetzung dieses Reglements wird das Personal- und Besoldungsreglement vom 21. Juni 2000 der Politischen Gemeinde Arbon sowie alle sich daraus ergebenden Bestimmungen aufgehoben.

Aufhebung
bisheriges
Recht

Art. 90

Dieses Reglement tritt nach Beschlussfassung durch das Stadtparlament vom 28. Oktober 2008 auf den 1. Januar 2009 in Kraft.

Inkrafttreten

Arbon, 28. Oktober 2008

Die Parlamentspräsidentin

Die Parlamentssekretärin

Rita Anderes

Tanja Huber

Revidierte Artikel Nr. 17 Absatz 2, Nr. 18, Nr. 49 Absatz 1 sowie neu Artikel 64a genehmigt durch das Stadtparlament am 21. Juni 2016.

Vom Stadtrat in Kraft gesetzt per 1. Januar 2017.

Einreichungsplan

*Selbständigkeit / Sachverantwortung		*Führungsverantwortung			L o h n k l a s s e								
Anteil selbständige Sachbearbeitung		Anteil Führungstätigkeit											
	> 50 %				5	4	3	3	2	1	1	1	1
	25 - 50 %				6	5	4	4	3	2	2	1	1
> 50 %	< 25 %				7	6	5	5	4	3	3	2	1
< 50 %	< 25 %				8	7	6	6	5	4	4	3	2
> 40 %	---				9	8	7	7	6	5			
10 - 30 %	---	12	11	10	10	9	8						
---	---	14	13	12	11	10	9						
*Belastung		klein mittel gross			klein mittel gross			klein mittel gross			klein mittel gross		
		besondere Belastungen			besondere Belastungen			besondere Belastungen			besondere Belastungen		
*Berufsausbildung		keine Berufsausbildung nötig			Berufsausbildung nötig			Berufsausbildung mit Zusatzausbildung nötig			Studium nötig (Universi- tät, Fachhochschule)		

* = Richtpositionen gem. Art. 37 Abs. 2

Lohnbandbreiten 2008

	Minimum	1. Maximum	2. Maximum
	30 %		10 %
	40 %		
LK			
1	112'086	145'704	156'910
2	101'894	132'756	142'649
3	92'625	120'419	129'675
4	84'214	109'473	117'897
5	77'259	100'438	108'160
6	71'201	92'560	99'684
7	65'936	85'709	92'300
8	61'334	79'729	85'865
9	57'317	74'516	80'249
10	53'820	69'966	75'348
11	50'778	66'001	71'084
12	47'905	62'270	67'054
13	45'188	58'747	63'258
14	42'627	55'419	59'683