Totalrevision Personal- und Besoldungsreglement

Bisherige Fassung vom 28. Oktober 2008, teilrevidiert am 21. Juni 2016	Nach 1. Lesung im Parlament
Personal- und Besoldungsreglement der Stadt Arbon vom 28. Oktober 2008	**Personal- und Besoldungsreglement der Stadt Arbon (PBR)** **vom dd.mm.yyyy** (geändert am [Datum der Schlussabstimmung]
I. Allgemeine Bestimmungen	**1. Allgemeine Bestimmungen**
Art. 1 Geltungsbereich 1 Dieses Reglement regelt das Anstellungsverhältnis der Angestellten der Stadt Arbon. 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. 1 Geltungsbereich 1 Dieses Reglement regelt das Anstellungsverhältnis der Mitarbeitenden der Stadt Arbon (nachfolgend "Stadt" genannt). 2 Das Anstellungsverhältnis des Personals ist öffentlich-rechtlicher Natur. 3 Für das Stadtpräsidium und die Mitglieder des Stadtrates gilt dieses Reglement mit Ausnahme der Bestimmungen über die Begründung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses sinngemäss. Für die Mitglieder von Behörden und Kommissionen sowie für Angehörige der Feuerwehr und anderen nebenamtlichen Funktionen findet dieses Reglement keine Anwendung. 4 Im Übrigen gelten die entsprechenden kantonalen Bestimmungen sowie die Bestimmungen des Bundesgesetzes betreffend Ergänzung des Schweizerischen Zivilgesetzbuches (ZGB) fünfter Teil Obligationenrecht (OR) sinngemäss.
Art. 2 Ausnahmen 1 Diesem Reglement nicht unterstellt sind: 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. 2 Ausnahmen 1 Diesem Reglement nicht unterstellt sind: ~~1.~~1. Jugendliche bis zum vollendeten 18. Altersjahr ~~1.~~2. Lernende, Praktikantinnen und Praktikanten ~~sowie Mitarbeitende in Ausbildung~~ 3. Mitarbeitende in Ausbildung ~~1.3.~~4. Aushilfspersonen mit einer Anstellungsdauer von weniger als vier Monaten oder einem Pensum von weniger als 40 Prozent ~~1.4.~~5. 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 Beschäftigungsgrad 1 Es ist Voll- oder Teilzeitbeschäftigung möglich. 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.	Art. 3 Beschäftigungsgrad 1 Es ist Voll- oder Teilzeitbeschäftigung möglich. 2 Teilzeitmitarbeitende werden ~~in der Regel~~ im Monatslohn, in Ausnahmefällen nach Rücksprache mit der Personalfachstelle, im Stundenlohn angestellt. 3 Für Teilzeitmitarbeitende gelten dieselben Rechte und Pflichten wie für Vollzeitbeschäftigte, sofern keine abweichenden Regelungen vorliegen.
II. Begründung und Beendung	**2. Entstehung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**
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. 4 Öffentliche Ausschreibung 1 Stellen mit einem Beschäftigungsgrad ab 40 Prozent sind ~~in der Regel~~ öffentlich ~~und~~ auszuschreiben. 2 Ausgenommen sind Stellen, die durch Mitarbeitende der Stadt, Lehrabgängerinnen und -abgänger, Praktikantinnen und Praktikanten oder Mitarbeitende in Ausbildung besetzt werden können.
Art. 5 Anstellungsinstanz 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. 5 Anstellungsinstanz 1 Der Stadtrat stellt die Kadermitarbeitenden an. Befristete Anpassungen des Arbeitsvertrages von Kadermitarbeitenden werden vom Stadtpräsidium genehmigt. 2 Als Kader gelten Mitarbeitende mit Schlüsselpositionen gemäss separaten Richtlinien ~~Rekrutierung~~ des Stadtrates. 3 Alle übrigen Mitarbeitenden stellt das Stadtpräsidium in Absprache mit der entsprechenden Abteilungsleitung an. 4 Die Mitwirkung der Mitglieder des Stadtrates bei Anstellungen ~~wird~~ regelt der Stadtrat in separaten Richtlinien ~~festgehalten~~.
Art. 6 Beginn Das Anstellungsverhältnis beginnt mit dem Tag des vereinbarten Stellenantritts	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. 7 Probezeit 1 Die Probezeit beträgt drei Monate. Sie kann vor Ablauf der drei Monate in begründeten Fällen auf maximal sechs Monate verlängert werden. 2 Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist sieben Tage. 3 Absenzen aufgrund Krankheit oder Unfall, die gesamthaft mehr als sieben Kalendertage dauern, haben automatisch eine Verlängerung der Probezeit analog der Absenzdauer zur Folge.

	[4] Die Probezeit wird mit einem Gespräch abgeschlossen, welches schriftlich festgehalten wird. [5] Bei einem internen Stellenwechsel kann erneut eine Probezeit angesetzt werden.
Art. 8 Beendigungsarten [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. 8 Beendigungsarten [1] Das Anstellungsverhältnis endet mit dem Tag der Auflösung durch: ~~1.~~1. ordentliche Kündigung ~~1.~~2. fristlose Kündigung ~~1.~~3. Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen ~~1.~~4. Ablauf einer befristeten Anstellung ~~1.~~5. Arbeitsunfähigkeit infolge Invalidität oder mit Ablauf der maximalen Lohnfortzahlung infolge Krankheit oder Unfall ~~1.~~6. Erreichen des ordentlichen AHV-Referenzalters ~~1.~~7. vorzeitige Pensionierung ~~1.~~8. Tod [2] Zuständig für die Auflösung des Anstellungsverhältnisses durch die Stadt ist die Anstellungsinstanz ~~unter Berücksichtigung der Zuständigkeiten in Art. 80~~.
Art. 9 Kündigungsfristen Bei Kaderangestellten beträgt die Kündigungsfrist vier, bei allen übrigen Angestellten drei Monate. Die Kündigung erfolgt auf ein Monatsende.	Art. 9 Kündigungsfristen Bei Kadermitarbeitenden beträgt die Kündigungsfrist vier, bei allen übrigen Mitarbeitenden drei Monate. Die Kündigung erfolgt auf ein Monatsende.
Art. 10 Kündigung [1] Die Kündigung durch die Stadt setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus und darf nicht missbräuchlich gemäss OR sein. [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. 10 Kündigung [1] Die Kündigung durch die Stadt setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus und darf nicht missbräuchlich gemäss OR sein. [2] Sachliche Gründe sind insbesondere: ~~2.~~1. Aufhebung oder Anpassung einer Stelle aus betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen und wenn eine andere Stelle nicht angeboten werden kann oder abgelehnt wird ~~2.~~2. ungenügende Leistungen oder unbefriedigendes Verhalten ~~2.~~3. nachhaltige Störung des Arbeitsfriedens beziehungsweise des Vertrauensverhältnisses ~~2.~~4. Verletzung gesetzlicher oder vereinbarter Pflichten ~~2.~~5. fehlende Eignung oder Wegfall beziehungsweise Nichterfüllen gesetzlicher oder ~~wesentlicher~~ 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 Begleitung Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Dienstverhältnis aus betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen gekündigt wird, haben Anrecht auf Beratung und Begleitung im beruflichen Veränderungsprozess.	Art. 11 Begleitung Mitarbeitende, deren Dienstverhältnis aus betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen gekündigt wird, haben Anrecht auf Beratung und Begleitung im beruflichen Veränderungsprozess. Das entsprechende Kostendach legt die Anstellungsinstanz fest.
Art. 12 Fristlose Kündigung 1 Aus wichtigen Gründen kann das Dienstverhältnis mit sofortiger Wirkung beidseitig ohne Berücksichtigung von Kündigungsfristen und -terminen aufgelöst werden. 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. 12 Fristlose Kündigung 1 Aus wichtigen Gründen kann ein Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung beidseitig ohne Berücksichtigung von Kündigungsfristen und -terminen aufgelöst werden. 2 Als wichtige Gründe gelten Umstände, bei welchen die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses 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. 13 Schriftlichkeit Die Kündigung hat beidseitig schriftlich zu erfolgen.
Art. 14 Kündigungsschutz 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. 14 Kündigungsschutz 1 Mitarbeitenden kann nicht gekündigt werden: ~~1.~~1. während schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdiensten oder schweizerischen Zivildienst, sowie~~, sofern die Dienstleistung mehr als elf Kalendertage dauert,~~ während vier Wochen vorher und nachher, sofern die Dienstleistung mehr als elf Kalendertage dauert ~~1.~~2. während sie ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind, dies während längstens zwei Jahren beziehungsweise bis der Lohnfortzahlungsanspruch bei Krankheit und Unfall erlischt. Diese Sperrfrist findet keine Anwendung bei arbeitsplatzbezogenen Arbeitsunfähigkeiten. ~~1.~~3. während der Schwangerschaft und der Lohnfortzahlung nach Niederkunft gemäss Art. 58 ~~1.~~4. aufgrund von Handlungen als Mitglied der Personalkommission und in Vertretung der Mitarbeitenden ~~1.~~5. solange der Anspruch auf Betreuungsurlaub nach Art. 329i OR besteht, längstens aber während sechs Monaten ab dem Tag, an dem die Rahmenfrist zu laufen beginnt 2 Ist die Kündigung seitens Arbeitgeberin vor Beginn einer Sperrfrist erfolgt, so wird der Fristenlauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt. Im Falle der Unterbrechung zufolge Krankheit oder Unfall wird der Fristenlauf längstens während 30 Tagen

	im ersten Dienstjahr, während 90 Tagen vom zweiten bis und mit fünften Dienstjahr und während 180 Tagen ab dem sechsten Dienstjahr unterbrochen. [3] Die genannten Sperrfristen in Abs. 1 finden keine Anwendung während der Probezeit und bei einer fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Befristete Arbeitsverhältnisse enden auch bei Kündigungsschutz mit dem Erreichen der Befristung. [4] Bestehen innerhalb von 750 Kalendert~~T~~agen verschiedene Arbeitsunfähigkeiten, so werden diese für die Berechnung des Kündigungsschutzes zusammengerechnet.
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. 15 Beendigung infolge Erreichen des AHV-Referenzalters [1] Das Anstellungsverhältnis endet ohne Kündigung auf das Ende des Monats, in welchem das AHV-Referenzalter erreicht wird. [2] Ein Anstellungsverhältnis kann durch die Anstellungsinstanz über das ordentliche AHV-Referenzalter hinaus befristet verlängert werden resp. in Ausnahmefällen ein neues Arbeitsverhältnis befristet abgeschlossen werden.
	Art. 16 Beendigung infolge Arbeitsunfähigkeit Das Arbeitsverhältnis endet bei voller oder teilweiser Arbeitsunfähigkeit mit Ablauf der maximalen Lohnfortzahlung infolge Krankheit oder Unfall. Es besteht kein genereller Anspruch auf eine Weiterbeschäftigung mit reduziertem Beschäftigungsgrad.
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.	Art. 17 Vorzeitige Pensionierung [1] Die Mitarbeitenden können in die vorzeitige Pensionierung gemäss Vorsorgereglement der Pensionskasse, welcher die Stadt angeschlossen ist, treten. [2] Der Stadtrat kann Mitarbeitenden, welche aufgrund betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen frühzeitig in den Ruhestand treten müssen, einen Zuschuss zum Pensionskassen-Sparguthaben gewähren. Der Stadtrat regelt die Bedingungen und die Ausgestaltung im Einzelfall. [3] Die vorzeitige Pensionierung muss gemäss geltenden Kündigungsfristen in Art. 9 schriftlich angezeigt werden. [4] Für Leistungen der Pensionskasse gelten die Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung, welcher die Stadt angeschlossen ist.
	Art. 18 Freistellung während Kündigungsfrist [1] Die Anstellungsinstanz kann Mitarbeitende in begründeten Fällen während der Kündigungsfrist ohne Einfluss auf die Lohnzahlung freistellen. Vorbehalten bleibt die Anrechnung eines anderweitig erzielten Verdienstes.

	[2] Die Freistellung ist dem Mitarbeitenden schriftlich mitzuteilen. ~~Allfällige positive Ferien- oder Gleitzeitsaldi sind während der Freistellung zu kompensieren. Eine Auszahlung der Restsaldi erfolgt nur, wenn diese die Freistellungszeit überschreiten.~~ [3.] Allfällige positive Ferien- oder Gleitzeitsaldi sind während der Freistellung zu kompensieren. Eine Auszahlung der Restsaldi erfolgt nur, wenn diese die Freistellungszeit überschreiten.
III. Pflichten der Angestellten	**3. Pflichten der Mitarbeitenden**
1. Arbeitszeit	**3.1. Arbeitszeit**
Art. 17 Arbeitszeit [1] Die Angestellten arbeiten nach dem System der Jahres-Soll-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.	alt wird neu im Art. 19 zusammengefasst
Art. 18 Berechnung Die jährliche Soll-Arbeitszeit wird wie folgt berechnet: – 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.	*wird aufgehoben und neu in der Verordnung Arbeitszeit festgehalten.*
Art. 19 Gleitende Arbeitszeit [1] Angestellte bestimmen die frei wählbare Arbeitszeit im Rahmen der Verordnung des Stadtrates vom 4. Dezember 2006 über die gleitende Arbeitszeit selbst. [2] Sie müssen dabei die Arbeitszeit soweit zumutbar den betrieblichen Bedürfnissen anpassen.	Art. 19 Arbeitszeit [1] Die Mitarbeitenden arbeiten nach dem System der Jahres-Soll-Arbeitszeit. Die Arbeitszeit aller Mitarbeitenden wird im Zeiterfassungssystem der Stadt erfasst. [2] Die Sollarbeitszeit beträgt bei einem Beschäftigungsgrad von 100 Prozent 8 Stunden und 24 Minuten pro Tag resp. 42 Stunden pro Woche. [3] ~~Weitere Bestimmungen werden durch den Stadtrat in der Verordnung über die Arbeitszeit festgehalten.~~ Im Weitern regelt der Stadtrat Arbeitszeiten und Arbeitszeitensaldi in Verordnungen.

Art. 20 Überstunden 1 Die Angestellten sind bei ausserordentlichem Arbeitsanfall zur Leistung von Überstunden verpflichtet. 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.	~~*wird aufgehoben, in der Verordnung Arbeitszeit definiert und teilweise in Art. 20 sowie Art. 21 neu abgebildet*~~ Art. 20 Überstunden 1 Die Angestellten sind bei ausserordentlichem Arbeitsanfall zur Leistung von Überstunden verpflichtet. 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. 20 Zulagen für ausserordentliche Arbeitszeiten~~ ~~1 Mitarbeitende, die zwischen 23.00h und 06.00h auf Weisung der Abteilungsleitung resp. des Stadtpräsidiums Nachtarbeit leisten, haben Anspruch auf Zulagen von CHF 20 pro Stunde.~~ ~~2 Mitarbeitende, welche an Sonn-, Feier- oder kantonalen Ruhetagen auf Weisung der Abteilungsleitung resp. des Stadtpräsidiums Sonntagsarbeit leisten, haben Anspruch auf Zulagen von CHF 20 pro Stunde.~~ ~~3 Mitarbeitende, welche an Samstagen auf Weisung der Abteilungsleitung resp. des Stadtpräsidiums Arbeit leisten, haben Anspruch auf Zulagen von CHF 10 pro Stunde.~~ ~~4 Arbeitseinsätze, welche nicht angeordnet wurden, erfolgen ohne Zulagen.~~ ~~5 Diese Zulagen unterliegen nicht dem Teuerungsausgleich.~~
Art. 21 Zeitzuschlag Angestellte, bei denen ausserordentliche Arbeitszeiten zum Anforderungsprofil ihrer Stelle gehören, sowie Kaderangestellte haben keinen Anspruch auf einen Zeitzuschlag.	~~*wird aufgehoben*~~ Art. 21 Zeitzuschlag Angestellte, bei denen ausserordentliche Arbeitszeiten zum Anforderungsprofil ihrer Stelle gehören, sowie Kaderangestellte haben keinen Anspruch auf einen Zeitzuschlag.
	~~Art. 21 Mithilfe bei Wahlen und Abstimmungen~~ ~~Die Entschädigung für die Mithilfe an Wahl- und Abstimmungssonntagen wird separat durch den Stadtrat geregelt.~~
Art. 22 Kompensation	*wird aufgehoben und neu in der Verordnung Arbeitszeit festgehalten*

[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 Nebenbeschäftigung [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. 22 Nebenbeschäftigung [1] Die Mitarbeitenden sind zu persönlicher Arbeitsleistung unter Einsatz ihrer vollen Arbeitskraft verpflichtet. [2] Die Mitarbeitenden 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.	Art. 23 Bewilligungspflicht für Nebenbeschäftigungen [1] Andauernde ~~oder~~ und wiederkehrende Tätigkeiten, ~~welche~~ die finanziell entschädigt werden und die zusammen mehr als zehn Prozent der wöchentlichen Sollarbeitszeit (Basis 100 Prozent) umfassen, sind von der Anstellungsinstanz zu bewilligen. [2] Für Teilzeitbeschäftigte besteht nur soweit eine Bewilligungs- und Meldepflicht, als die Nebenbeschäftigungen zusammen mit der Anstellung die Normalarbeitszeit plus zehn Prozent gemäss Abs. 1 übersteig~~t~~en.
	Art. 24 Elektronische Kommunikationsmittel [1] Die Stadt regelt in separaten Weisungen den Umgang mit EDV-Geräten sowie der Benützung von Internet, E-Mail und digitalen Verwaltungsprogrammen. [2] Es ist den Mitarbeitenden untersagt, im Internet private Profile im Namen oder in Verbindung mit der Stadt zu betreiben.
	Art. 25 Homeoffice Die Stadt ermöglicht, wo sinnvoll und möglich, einen Teil der Arbeitszeit im Homeoffice zu leisten. Der Stadtrat hält die Bestimmungen in einer separaten Richtlinie fest.
2. Weitere Pflichten	**3.2. 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.	Art. 26 Aufgabenbereich [1] Aufgaben, Verantwortung und Kompetenzen bestimmen sich nach Art der Funktion, dem Stellenbeschrieb und den Weisungen des Stadtrates sowie 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.	2 Die Mitarbeitenden haben alle Aufgaben, die zu ihrem Arbeitsbereich gehören und ihnen übertragen werden, sach- und zeitgerecht sowie nach bestem Wissen zu erfüllen. 3 Wenn es die betrieblichen Umstände erfordern, kann den Mitarbeitenden ~~jederzeit~~ eine den Fähigkeiten und der Eignung entsprechende andere Funktion zugewiesen werden. 4 Eine Reduktion oder eine Erhöhung des Beschäftigungsgrades wie auch eine Veränderung der Besoldung können erfolgen, wenn die betrieblichen Verhältnisse dies verlangen. Diese Änderungen sind unter Einhalt analoger Fristen und Termine zur ordentlichen Kündigung (Art. 9) mitzuteilen und zu begründen.
Art. 26 Treuepflicht 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. 2 Sie verhalten sich kundenorientiert und kooperativ.	Art. 27 Treuepflicht 1 Die Mitarbeitenden sind zu treuer, sorgfältiger und wirtschaftlicher Arbeitsleistung verpflichtet. Sie haben dabei die Interessen der Stadt zu wahren und alles zu unterlassen, was diese beeinträchtigt. Sie verhalten sich kundenorientiert, kooperativ und professionell. 2 Das Erscheinen am Arbeitsplatz unter dem Einfluss von Alkohol und Drogen ist untersagt. ~~Vor und w~~Während der Arbeitszeit ist jeglicher Alkohol- und Drogenkonsum untersagt. 3 Die Mitarbeitenden haben Veränderungen in persönlichen Verhältnissen, soweit sie für das Arbeitsverhältnis von Bedeutung sind, umgehend der Personalfachstelle mitzuteilen.
Art. 27 Sorgfaltspflicht Die Angestellten sind verpflichtet, mit den ihnen anvertrauten Maschinen, Geräten und Materialien sorgfältig und sparsam umzugehen.	Art. 28 Sorgfaltspflicht Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, mit den ihnen anvertrauten Maschinen, Geräten und Materialien fachgerecht, sorgfältig sowie sparsam umzugehen.
Art. 28 Verschwiegenheit 1 Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet. 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 Verschwiegenheit und Amtsgeheimnis 1 Die Mitarbeitenden sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet. 2 Die Pflicht zur Verschwiegenheit gilt auch intern. Den Mitarbeitenden 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 Meldepflicht und Arztzeugnis 1 Wer infolge Krankheit oder Unfall an der Arbeit verhindert ist, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden. 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 Meldepflicht und Arztzeugnis 1 Wer infolge Krankheit oder Unfall an der Arbeit verhindert ist, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden. Unfälle sind zudem innert einer Woche der Personalfachstelle zu melden.

	[2] Dauert die Absenz länger als drei Tage, ist unaufgefordert der vorgesetzten Stelle innerhalb einer Woche ein Arztzeugnis einzureichen. Wird dieses nicht beigebracht, ist die Anstellungsinstanz berechtigt, Gehaltskürzungen vorzunehmen. [3] Die vorgesetzte Stelle ist befugt, das Arztzeugnis bereits ab dem ersten Tag einzufordern. [4] Dauert eine Abwesenheit wegen Krankheit oder Unfall länger als einen Monat und ist der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme ungewiss, ist ein ärztlicher Bericht über die künftige Arbeitsfähigkeit vorzuweisen.
Art. 30 Verbot der Annahme von Geschenken [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. [2] Ausgenommen sind Geschenke von geringem Wert.	Art. 31 Verbot der Annahme von Geschenken [1] Den Mitarbeitenden 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. [2] Ausgenommen sind Geschenke von geringem Wert. [3] Weitere Bestimmungen für die Annahme von Geschenken ~~sind~~ hält der Stadtrat in separaten Richtlinien fest~~gehalten~~.
Art. 31 Wohnsitz Die Wohnsitznahme in der Stadt ist erwünscht.	Art. 32 Wohnsitz Sofern es die Aufgabenerfüllung erfordert, kann den Mitarbeitenden von der Anstellungsinstanz die Erreichbarkeit des Arbeitsortes innert bestimmter Frist vorgeschrieben werden.
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.	Art. 33 Pensionskasse [1] Die Stadt versichert ihre Mitarbeitenden, das Stadtpräsidium 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 gemäss Vor~~g~~sorgereglement getragen. [2] Ausgenommen sind Mitarbeitende, die gemäss Vorsorgereglement die Aufnahmebedingungen nicht erfüllen.
IV. Rechte der Angestellten	**4. Rechte der Mitarbeitenden**
1. Lohn	**4.1. 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 Anspruch [1] Die Mitarbeitenden haben für ihre Leistungen Anspruch auf Lohn ~~und~~ sowie Zulagen gemäss diesem Reglement. [2] Der Stadtrat beschliesst über die Löhne von Lernenden.

	[3] Die Löhne von Praktikantinnen und Praktikanten sowie Mitarbeitenden in Ausbildung werden gemäss Branchenempfehlung oder gemäss Empfehlung der Bildungsinstitution durch die Anstellungsinstanz, in Rücksprache mit der Personalfachstelle, individuell festgelegt.
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 anteilsmässig ausbezahlt. [3] Teilzeitangestellten im Stundenlohn wird der 13. Monatslohn jeweils als Zuschlag zum Stundenlohn ausbezahlt.	Art. 35 Jahreslohn [1] Der Jahreslohn wird in 13 Monatslöhnen ausbezahlt. Der 13. Monatslohn erfolgt je zur Hälfte im Juni und Dezember. Bei Austritt wird der Anteil des 13. Monatslohns in der Regel im Monat nach Austritt ausgerichtet. [2] Bei Beginn oder Beendigung des Anstellungsverhältnisses während des Jahres wird der 13. Monatslohn anteilsmässig ausbezahlt. [3] Teilzeitmitarbeitenden 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 anteilsmässige Ortszulage. Keine Ortszulage erhalten der Stadtammann und die Mitglieder des Stadtrates.	Art. 36 Ortszulage Den ~~in der Politischen Gemeinde Arbon~~ auf Gebiet der Stadt wohnhaften, diesem Reglement unterstellten Mitarbeitenden~~,~~ wird jährlich eine Ortszulage von CHF 500.— ausgerichtet. Teilzeitmitarbeitende erhalten eine anteilsmässige Ortszulage. Keine Ortszulage erhalten das Stadtpräsidium und die Mitglieder des Stadtrates.
Art. 36 Lohnklassen [1] Die Stellen werden gemäss ihren Anforderungen in eine Lohnklasse eingereiht. [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. 36 Lohnklassen wird aufgehoben und in Art. 37 neu aufgenommen*
Art. 37 Einreihungsplan [1] Die Grundlagen für die Einreihung werden im Einreihungsplan Anhang 1 festgelegt, der Bestandteil dieses Reglements ist. [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. 37 Einreihung der Stellen in ein Lohnband [1] Die Stellen werden gemäss definierten Kriterien in ein Lohnband eingereiht. Die Grundlagen für die Einreihung werden in separaten Richtlinien durch den Stadtrat festgelegt. [2] Das Stadtpräsidium ~~reiht die~~ bewilligt die Einreihung der Stellen in ein Lohnband ~~ein~~. [3] Wesentliche Veränderungen der Funktion, Aufgaben oder Anforderungen führen zu einer Neueinreihung der Stelle.

Art. 38 Neueinreihung 1 Wesentliche Veränderungen der Funktion, Aufgaben oder Anforderungen führen zu einer Neueinreihung der Stelle. 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.	*Abs. 1 wird in Art 37 Abs. 3 aufgenommen* *Abs. 2 wird aufgehoben*
Art. 39 Lohntabelle Für jede Lohnklasse besteht ein Lohnband gemäss Lohntabelle Anhang 2, welche Bestandteil dieses Reglements ist.	*wird aufgehoben*
Art. 40 Anfangslohn 1 Die Anstellungsinstanz legt unter Berücksichtigung der Berufs- und Lebenserfahrung, allfälliger besonderer Kenntnisse sowie aufgrund eines verwaltungsinternen und -externen Quervergleichs den Anfangslohn fest. 2 In begründeten Fällen kann für die Einarbeitungszeit der Lohn unter dem Minimum der vorgesehenen Lohnklasse festgelegt werden.	Art. 38 Anfangslohn 1 Die Anstellungsinstanz legt unter Berücksichtigung des Ausbildungsniveaus, der Berufs- und Lebenserfahrung, allfälliger besonderer Kenntnisse, des Arbeitsmarkts sowie aufgrund eines verwaltungsinternen Quervergleichs den Anfangslohn fest. 2 In begründeten Fällen kann für die Einarbeitungszeit von maximal 12 Monaten der Lohn unter dem Minimum des vorgesehenen Lohnbands 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 Jahresteuerung und eine Reallohnerhöhung sowie für 2. leistungsbezogene individuelle Lohnanpassungen. 2 Dabei sind folgende Kriterien zu berücksichtigen: 1. Entwicklung der Jahresteuerung; 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 seinem Entscheid hört der Stadtrat die Personalkommission und Vertretungen der zuständigen Personalverbände an.	Art. 39 Lohnanpassungen 1 Der Stadtrat legt jährlich im Rahmen des bewilligten Budgets fest, welcher prozentuale Anteil an der Gesamtlohnsumme eingesetzt werden soll für: ~~1.~~1. eine Lohnanpassung für das gesamte Personal auf Grund der Jahresteuerung, ~~1.~~2. eine generelle Lohnanpassung für das gesamte Personal sowie für ~~1.~~3. leistungsbezogene individuelle Lohnanpassungen aufgrund Beurteilungs- und Fördergespräch. 2 Dabei sind folgende Kriterien zu berücksichtigen: 1. Entwicklung der Jahresteuerung; 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 seinem Entscheid hört der Stadtrat die Personalkommission und Vertretungen der zuständigen Personalverbände an.

	[5] Ausserordentliche Lohnanpassungen sind durch die Anstellungsinstanz während des Budget~~phase~~prozess beim Stadtrat zu beantragen.
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. 40 Individuelle Lohnanpassungen [1] Individuelle Lohnerhöhungen setzen gute Leistungen oder zusätzlich erworbene, für die Aufgabenerfüllung nutzbare Kenntnisse durch Aus- und Weiterbildung oder Berufspraxis voraus. Zudem sind die bisherige Lohnentwicklung und das erreichte Lohnniveau zu berücksichtigen. [2] Individuelle 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. [4] Für die Festlegung individueller Lohnanpassungen ist das Stadtpräsidium auf Antrag der entsprechenden Abteilungsleitung zuständig. Für individuelle Lohnanpassungen des Kaders ist der Stadtrat zuständig.
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 Stadtammann 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. 41 Beurteilung Grundlage für die Festlegung einer individuellen Lohnanpassung ist die ganzheitliche Beurteilung der Mitarbeitenden durch die vorgesetzte Person betreffend Arbeitsleistung und Verhalten. Diese Beurteilung ist Teil des jährlichen Mitarbeitendengesprächs. Abs. 2 bis 4 aufgehoben und in Art. 40 neu integriert
Art. 44 Paritätische Begutachtungskommission [1] Der Stadtrat setzt für Streitigkeiten über Lohnanpassungen eine aus Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretungen paritätisch zusammengesetzte Begutachtungskommission ein. [2] Diese überprüft nach einem internen Anhörungsverfahren auf Gesuch die Entscheidungsgrundlagen und unterbreitet dem Stadtrat eine Empfehlung. [3] Der Stadtrat entscheidet abschliessend.	Art. 42 Paritätische Begutachtungskommission [1] Der Stadtrat setzt für Streitigkeiten über Lohnanpassungen eine aus Arbeitnehmenden- und Arbeitgebervertretungen paritätisch zusammengesetzte Begutachtungskommission ein. [2] Diese überprüft nach einem internen Anhörungsverfahren auf Gesuch die Entscheidungsgrundlagen und unterbreitet dem Stadtrat eine Empfehlung. [3] Der Stadtrat entscheidet abschliessend.

Art. 45 Kompetenzzulage Der Stadtrat kann zur Gewinnung oder Erhaltung besonders qualifizierter Angestellten eine Lohnzulage von höchstens 15 Prozent des 2. Maximums der betreffenden Lohnklasse gewähren.	Art. 43 Kompetenzzulage Der Stadtrat kann zur Gewinnung oder Erhaltung besonders qualifizierter Mitarbeitenden eine Lohnzulage von höchstens 15 Prozent des 2. Maximums des betreffenden Lohnbands gewähren.
Art. 46 Leistungsprämie 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. 2 Für Leistungsprämien steht jährlich ein Betrag von maximal 0,3 Prozent der Gesamtlohnsumme zur Verfügung.	Art. 44 ~~Leistungsprämie~~ Sondervergütung 1 Das Stadtpräsidium kann auf Antrag der Abteilungsleitung ausserordentliche Leistungen von Teams oder einzelnen Mitarbeitenden durch eine einmalige ~~Leistungsprämie~~ Sondervergütung honorieren, die nicht in den Grundlohn eingebaut wird. 2 Für ~~Leistungsprämien~~ Sondervergütungen steht jährlich ein Betrag von maximal 0,3 Prozent der Gesamtlohnsumme zur Verfügung.
Art. 47 Soziale Härtefälle Aus sozialen Gründen kann der Stadtrat für Angestellte, die den Anforderungen ihrer Stelle nicht mehr gewachsen sind, Sonderregelungen vorsehen, die vom ordentlichen Lohnsystem abweichen.	Art. 45 Härtefälle In begründeten Situationen kann die Anstellungsinstanz für Mitarbeitende, die den Anforderungen ihrer Stelle nicht mehr gewachsen sind, Sonderregelungen vorsehen, die vom ordentlichen Lohnsystem abweichen.
Art. 48 Dienstaltersgeschenk 1 Angestellte erhalten nach dem vollendeten 10. Dienstjahr und danach alle zehn Jahre ein Jubiläumsgeschenk in folgender Höhe: 1. 10 Dienstjahre: ½ 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. 46 Dienstaltersgeschenk 1 Mitarbeitende erhalten nach dem vollendeten 5. Dienstjahr und danach alle weiteren fünf Jahre ein Jubiläumsgeschenk in der Höhe eines halben ~~Monatslohns~~ Medianlohnes ohne Zulagen. 2 Der Anspruch entsteht und die Auszahlung erfolgt mit der Vollendung des entsprechenden Dienstjahres bei der Stadt. Als theoretischer Eintritt gilt der Tag des Eintrittes unter Berücksichtigung allfälliger Unterbrüche. 3 Es werden die Dienstjahre angerechnet, aus welchen ein Anstellungsverhältnis mit der Stadt entstanden ist (inkl. Lehrjahre und Praktikumseinsätze). Bei einem Unterbruch von mehr als zwei Jahren werden die bisherigen Dienstjahre nicht angerechnet. 4 Bei Mitarbeitenden mit unregelmässigem Beschäftigungsgrad wird die Höhe des Dienstaltersgeschenkes nach dem Durchschnitt der letzten fünf Jahre berechnet.
Art. 49 Umwandlung von Dienstaltersgeschenken 1 Soweit es der betriebliche Ablauf erlaubt, kann der Stadtammann Dienstaltersgeschenke auf Gesuch ganz oder teilweise in Ferien umwandeln. Dabei entspricht ein halber Monatslohn 84 Stunden und ein Monatslohn 168 Stunden.	Art. 47 Umwandlung von Dienstaltersgeschenken 1 Soweit es der betriebliche Ablauf erlaubt, kann das Stadtpräsidium Dienstaltersgeschenke auf Gesuch zur Hälfte in Ferien umwandeln. Dabei entspricht ein Dienstaltersgeschenk 91 Stunden (Basis 100 Prozent Pensum, prozentuale Anpassung bei Teilzeitarbeit). Es besteht kein Anspruch auf Umwandlung.

[2] Die zusätzlichen Ferien müssen innerhalb von zwei Jahren bezogen werden.	[2] Die zusätzlichen Ferien müssen innerhalb von zwei Jahren bezogen werden.
Art. 50 Kinder- und Ausbildungszulagen [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. 48 ~~Familienzulagen~~ Städtische Kinder- und Ausbildungszulagen [1] ~~Mitarbeitende haben gemäss dem Gesetz über die Familienzulagen Anspruch auf Kinder- und Ausbildungszulagen.~~ Stehen Mitarbeitenden mit einem Beschäftigungsgrad von 40 Prozent oder mehr Kinder- oder Ausbildungszulagen gemäss Bundesgesetz über die Familienzulagen und Finanzhilfen an Familienorganisationen (Familienzulagengesetz) und kantonalem Vollzugsgesetz zu diesem Bundesgesetz zu, stockt die Stadt diese gesetzlichen Zulagen um 50 Franken pro Kind und Monat auf. [2] ~~Zusätzlich zur kantonalen Zulage richtet die Stadt ab einem Beschäftigungsgrad von 40 Prozent eine freiwillige Familienzulage aus. Die Höhe dieser Zulage beträgt CHF 50 pro Monat und Kind. Die freiwillige Zulage kann ebenfalls als Differenzzahlung beantragt werden, wenn aufgrund der Rangfolge der andere Elternteil Anspruch auf die kantonale Zulage hat. Eine entsprechende kantonale Verfügung ist der Lohnbuchhaltung vorzulegen.~~ Solche städtische Kinder- und Ausbildungszulagen können als Differenzzahlungen beantragt werden, wenn der andere Elternteil Anspruch auf gesetzliche Zulagen hat. [3] ~~Änderungen sind unverzüglich der Lohnbuchhaltung zu melden.~~ Für städtische Zulagen gelten die Bestimmungen für die gesetzlichen Zulagen sinngemäss. [4] ~~Die freiwillige Zulage unterliegt~~ Städtische 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. 49 Pikettdienst und Sondereinsätze [1] Für Pikettdienst oder Sondereinsätze werden Spezialentschädigungen ausgerichtet. [2] Der Stadtrat regelt die Anspruchskriterien und die Höhe in einer entsprechenden Verordnung.
Art. 52 Aufwandentschädigung [1] Dienstlich begründete Auslagen werden ersetzt. [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. 50 Auslagenentschädigung [1] Geschäftlich begründete Auslagen werden vergütet. [2] Der Stadtrat regelt die Voraussetzungen und die Ansätze der Entschädigungen in der entsprechenden Verordnung. Dabei können auch pauschale Spesenentschädigungen vorgesehen werden.
Art. 53 Dienstkleidung	Art. 51 Dienstkleidung

Angestellte, die zum Tragen von Dienstkleidern verpflichtet sind, erhalten diese unentgeltlich zur Verfügung gestellt.	[1] Mitarbeitende, die zum Tragen von Dienstkleidern verpflichtet sind, erhalten diese unentgeltlich zur Verfügung gestellt. [2] Die Reinigung der Dienstkleidung erfolgt durch die Mitarbeitenden. ~~Es werden keine Aufwandentschädigungen dafür vergütet.~~ Dafür erhalten Sie eine Entschädigung, die in der entsprechenden Verordnung geregelt wird.
Art. 54 Beiträge und Entschädigungen [1] Beiträge und Entschädigungen, die an Angestellte im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit bei der Stadt von Dritten ausgerichtet werden, fallen an die Stadt. [2] Der Stadtammann regelt die Ausnahmen für Tätigkeiten ausserhalb der Arbeitszeit.	Art. 52 Beiträge und Entschädigungen [1] Beiträge und Entschädigungen, die an Mitarbeitende im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit bei der Stadt von Dritten ausgerichtet werden, fallen an die Stadt, sofern diese während der Arbeitszeit geleistet werden. [2] Die Beiträge und Entschädigungen sind dem Stadtpräsidium schriftlich zu melden.
Art. 55 Abtretung von Lohnforderungen [1] Die Abtretung des Lohnes ist verboten. [2] Zur Sicherung familienrechtlicher Unterhalts- und Unterstützungspflichten können die Angestellten künftige Lohnforderungen so weit abtreten oder verpfänden, als sie pfändbar sind.	Art. 53 Abtretung von Lohnforderungen [1] Die Abtretung des Lohnes ist verboten. [2] Zur Sicherung familienrechtlicher Unterhalts- und Unterstützungspflichten können die Mitarbeitenden künftige Lohnforderungen soweit abtreten oder verpfänden, als sie pfändbar sind.
2. Lohn unter besonderen Umständen	**4.2. Lohn unter besonderen Umständen**
Art. 56 Krankheit und Unfall [1] Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfalls werden während zwei Jahren Leistungen in der Höhe des bisherigen Lohnes ausgerichtet. Die Sozialabzüge werden nicht herabgesetzt. [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. 54 Krankheit und Unfall [1] Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall werden während längstens zwei Jahren Leistungen ausgerichtet, vorausgesetzt, dass die Unfallversicherung resp. die Krankentaggeldversicherung Taggelder, abzüglich der Wartefrist, ausrichtet. [2] Im ersten Jahr wird der volle Lohn ausgerichtet. Im zweiten Jahr reduziert sich der Lohnanspruch auf die Höhe des Taggeldes. Für Mitarbeitende in gekündigten Arbeitsverhältnissen werden die Leistungen nach 30 Absenztagen auf die Höhe des Taggeldes gekürzt. [3] Bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines Berufsunfalls besteht für die gesamte Dauer der Taggeldleistungen, längstens jedoch bis zur Rentenfestsetzung, Anspruch auf den vollen Lohn. [4] Bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit erfolgt keine anteilsmässige Verlängerung des Anspruchs auf Lohnfortzahlung. [5] Bei vorsätzlich oder grobfahrlässig herbeigeführter Krankheit oder Unfall wird die Besoldung gekürzt. [6] Für medizinisch nicht zwingend indizierte Behandlungen mit nachfolgenden Arbeitsunfähigkeiten erfolgt keine Lohnfortzahlung. [7] Für Mitarbeitende im Stundenlohn besteht ein Anspruch gemäss durchschnittlicher Arbeitszeit der letzten zwölf Monate.

	[8] Eine Wiederaufnahme der Arbeit von minimal 75 Prozent gilt als Unterbrechung der Arbeitsunfähigkeit. [9] Die Stadt oder die Versicherungen können vertrauensärztliche Untersuchungen anordnen. Eine Verweigerung zur Teilnahme an vertrauensärztlichen Untersuchungen, an einem Case Management oder zur generellen Mitwirkung in der Zusammenarbeit mit der Versicherung führt zur Kürzung oder Sistierung des Lohnes.
	Art. 55 Krankentaggeldversicherung Die Mitarbeitenden sind bei einer Krankentaggeldversicherung gegen Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit versichert. Die Prämie für die Krankentaggeldversicherung trägt die Stadt.
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. 56 Unfallversicherung [1] Alle Mitarbeitende sind gemäss Bundesgesetz über die Unfallversicherung (UVG) gegen Berufsunfälle und Berufskrankheiten versichert. Mitarbeitende, die mindestens acht Stunden pro Woche bei der Stadt arbeiten, sind zusätzlich gemäss UVG gegen Nichtberufsunfälle versichert. [2] Die Prämien für die Berufsunfallversicherung zahlt die Stadt, diejenigen für die Nichtberufsunfallversicherung die Mitarbeitenden mittels Lohnabzug. [3] Der Versicherungsschutz für Nichtberufsunfälle endet gemäss UVG.
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. 57 Kürzung und Übergang von Leistungen [1] Soweit der Lohnausfall durch Sozialversicherungsleistungen gedeckt ist, wird der Anspruch um diese Leistungen gekürzt. Bei nachträglicher Rentengutsprache können Zahlungen rückwirkend verrechnet werden. [2] Verursachen Mitarbeitende den Unfall vorsätzlich oder grobfahrlässig, kürzt oder entzieht der Stadtrat den Lohnanspruch gemäss den Grundzügen des UVG. [3] Ist eine dritte Person gegenüber Mitarbeitenden für die Krankheit oder den Unfall schadenersatzpflichtig, gehen die Schadenersatzansprüche solcher Mitarbeitenden auf die Stadt über, soweit sie gestützt auf Absatz 1 Lohn ausrichtet oder ausrichtete.
Art. 59 Mutterschaftsurlaub Bei Niederkunft besteht Anspruch auf den vollen Lohn während 16 Wochen.	Art. 58 ~~Mutter- und Vaterschaftsurlaub~~ Urlaub bei Geburten [1] Mitarbeiterinnen, welche die Voraussetzungen für die Mutterschaftsentschädigung gemäss Bundesgesetz über ~~die Erwerbsersatzordnung erfüllen, haben Anspruch auf den vollen Lohn während der Dauer des gesetzlichen Mutterschaftsurlaubs sowie vier zusätzlichen Wochen~~ den Erwerbsersatz erfüllen, haben während des gesetzlichen Mutterschaftsurlaubs sowie vier zusätzlichen Wochen Anspruch auf den vollen Lohn. Sie haben dem Stadtpräsidium den

	ärztlich errechneten ~~Niederkunfts~~ Geburtstermin, die Art sowie Umfang der Weiterbeschäftigung und einen allfällig gewünschte~~r~~n unbezahlte~~r~~n Urlaub spätestens vier Monate vor dem errechneten ~~Geburtst~~Termin bekannt zu geben. 2 ~~Bei Vaterschaft besteht Anspruch auf die Dauer des gesetzlichen Vaterschaftsurlaubs sowie zwei zusätzliche Wochen, sofern die Voraussetzungen gemäss Bundesgesetz über die Erwerbsersatzordnung erfüllt sind. Während dieser Zeit wird der volle Lohn entrichtet. Der Bezug des Urlaubes richtet sich nach den Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Erwerbsersatzordnung EO. Mitarbeitende haben den Zeitpunkt des Vaterschaftsurlaubs mindestens vier Monate im Voraus zu beantragen. Die Personalfachstelle ist darüber zu unterrichten.~~ Mitarbeitende, welche die Voraussetzungen für die Vaterschaftsentschädigung oder die Entschädigung als anderer Elternteil gemäss Bundesgesetz über den Erwerbsersatz erfüllen, haben während des gesetzlichen Geburtsurlaubs sowie zwei zusätzlichen Wochen Anspruch auf den vollen Lohn. Sie haben dem Stadtpräsidium den ärztlich errechneten Geburtstermin spätestens vier Monate vor dem errechneten Termin bekannt zu geben. 3 ~~Bei gleichgeschlechtlichen Paaren gelten die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Erwerbsersatzordnung EO.~~ Für die zusätzlichen Wochen Geburtsurlaub und den vollen Lohn gelten die gesetzlichen Bestimmungen über den Erwerbsersatz sinngemäss.
	Art. 59 Adoptionsurlaub Mitarbeitende, die ein Kind von unter vier Jahren zur Adoption aufnehmen, haben Anspruch (nur ein Elternteil) auf einen zweiwöchigen Adoptionsurlaub, sofern die Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Erwerbsersatzordnung EO erfüllt sind. Während dieser Zeit wird der volle Lohn ausgerichtet, sofern der Bezug über die Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters der Stadt Arbon erfolgt.
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. 60 Militär und Zivil- sowie Zivilschutzdienst 1 Mitarbeitende haben während des obligatorischen Militärdienstes Anspruch auf den vollen Lohn. Nicht angeordnete Diensttage bzw. Diensttage, welche die obligatorische Dienstzeit übertreffen (z. B. Dienstage infolge Kaderbeförderungen), werden gemäss Bestimmungen des Bundesgesetzes über die Erwerbsersatzordnung EO vergütet. 2 Zivil- und Zivilschutzdienst sowie Militärdienst von Frauen (während der Dauer des obligatorischen Dienstes für Männer) sind dem obligatorischen Militärdienst gleichgestellt. 3 Der Stadtrat kann Fälle besonders regeln, wo die Dauer der Abwesenheit im Vergleich zur Dauer des Anstellungsverhältnisses unverhältnismässig ist; insbesondere kann er den Lohn auf die Höhe des EO-Taggeldes kürzen.
	Art. 61 Betreuungsurlaub Mitarbeitende haben Recht auf Betreuungsurlaub zur Pflege eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes von höchstens 14 Wochen, wenn ein Anspruch auf eine Betreuungs-

	entschädigung nach Erwerbsersatzgesetz (EOG) besteht. Der Betreuungsurlaub ist innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten zu beziehen und kann unter beiden Elternteilen aufgeteilt werden. Der Urlaub kann am Stück oder tageweise bezogen werden. Während dieser Zeit wird der volle Lohn ausgerichtet, sofern der Bezug über die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter der Stadt Arbon erfolgt. Weiter gelten die gesetzlichen Bestimmungen gemäss EOG über den Betreuungsurlaub.
Art. 61 Lohnnachgenuss 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.	Art. 62 Lohnnachgenuss 1 Bei Tod von Mitarbeitenden wird Hinterbliebenen, deren Versorgung der verstorbenen Person oblag, der volle Lohn bis zum Ende des dritten Monats, der dem Sterbemonat folgt, ausgerichtet.
Art. 62 Pensionsversicherung 1 Angestellte erhalten nach Beendung der Anstellung infolge Alters oder Invalidität Versicherungsnachleistungen gemäss den Reglementen der Vorsorgeeinrichtung, welcher die Stadt angeschlossen ist. 2 Bei Ausscheiden infolge Todesfalls stehen die Versicherungsleistungen gemäss den entsprechenden Bestimmungen den Hinterbliebenen zu.	Art. 63 Berufliche Vorsorge (2. Säule) 1 Mitarbeitende erhalten nach Beendigung der Anstellung infolge Alter oder Invalidität Versicherungsnachleistungen gemäss den Reglementen der Vorsorgeeinrichtung, welcher die Stadt angeschlossen ist. 2 Bei Ausscheiden infolge Todesfalls stehen die Versicherungsleistungen gemäss den entsprechenden Bestimmungen den Hinterbliebenen zu.
3. Weitere Rechte	**4.3. Weitere Rechte**
Art. 63 Besondere Umstände Der Stadtammann kann zur Verminderung von Langzeitabsenzen und Invaliditätsfällen Angestellte in beruflich und gesundheitlich schwierigen Situationen begleiten lassen.	Art. 64 Besondere Umstände Das Stadtpräsidium kann zur Verminderung von Langzeitabsenzen und Invaliditätsfällen Mitarbeitende in beruflich und gesundheitlich schwierigen Situationen begleiten lassen.
Art. 64 Ferien 1 Angestellte haben jährlich Anspruch auf bezahlte Ferien im Umfang von: 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 anteilsmässig berechnet.	Art. 65 Ferien 1 Mitarbeitende haben jährlich Anspruch auf bezahlte Ferien im Umfang von: ~~30 Tagen.~~ Lernende 25 Tage bis und mit 29. Altersjahr 25 Tage ab dem 30. Altersjahr 30 Tage ab dem 40. Altersjahr 30 Tage ab dem 50. Altersjahr 30 Tage ab dem 60. Altersjahr 35 Tage 2 Ferien haben der Erholung zu dienen. Mindestens einmal jährlich müssen wenigstens zwei Ferienwochen zusammenhängend bezogen werden. Die Ausübung einer eigentlichen Erwerbstätigkeit während der Ferien ist nicht gestattet. 3 Erfolgt die Anstellung, ein Austritt oder eine Änderung des Beschäftigungsgrades während eines Kalenderjahres, wird der Ferienanspruch anteilsmässig berechnet.

	[4] Ferienüberzug führt zu einer Lohnkürzung, wenn die Mitarbeitenden das Arbeitsverhältnis beenden oder wenn die Anstellungsinstanz aus Gründen, die bei den Mitarbeitenden liegen, eine ordentliche oder fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses ausspricht. Eine finanzielle Abgeltung von Ferien kann nur beansprucht werden, wenn diese aus betrieblichen Gründen bis zum Austritt aus dem Anstellungsverhältnis nicht bezogen werden können. [5] Mitarbeitende haben die Möglichkeit, zusätzliche Ferientage zu kaufen. Weitere Bestimmungen regelt der Stadtrat ~~sind~~ in separaten Richtlinien ~~festgehalten~~.
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 64a Brückentag wird aufgehoben.*
Art. 65 Ferien bei Stundenlöhnen Bei Stundenlöhnen wird der Anspruch auf Ferien, Freitage und öffentliche Ruhetage durch Zuschläge abgegolten.	Art. 66 Ferien im Stundenlohn Bei Stundenlöhnen wird der Anspruch auf Ferien, Freitage und öffentliche Ruhetage durch Zuschläge abgegolten. Der Ferienbezug ist in der Zeiterfassung festzuhalten. Die prozentualen Ferienzuschläge werden kumuliert und bei Bezug der nächsten Ferien ausbezahlt.
Art. 66 Ferienplanung Bei der Festlegung der Ferien haben die Angestellten auf die betrieblichen Bedürfnisse Rücksicht zu nehmen.	Art. 67 Ferienplanung [1] Die Stadt bestimmt den Zeitpunkt der Ferien, wobei sie nach Möglichkeit auf die Wünsche der Mitarbeitenden Rücksicht nimmt. [2] Fallen Ruhetag gemäss Verordnung über die Arbeitszeit in eine Ferienwoche, so reduziert sich die Anzahl der zu beziehenden Ferientage. Vorausgesetzt ist, dass diese Ruhetage nicht auf einen Samstag oder Sonntag fallen.
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 Übertragung [1] Die Ferien sind in der Regel in dem Kalenderjahr zu beziehen, in dem sie fällig werden. [2] Die Übertragung von bis zu fünf Ferientage ins nächste Kalenderjahr ist mit Zustimmung der Abteilungsleitung möglich. Die Übertragung ab sechs Ferientagen ist nur mit Zustimmung des Stadtpräsidiums möglich. [3] Die ins Folgejahr übertragenen Ferien müssen in der Regel bis spätestens 30. April bezogen werden, ansonsten wird deren Bezugszeitpunkt von der Abteilungsleitung resp. dem Stadtpräsidium festgelegt. [4] ~~Wird für ein persönliches Projekt resp. Reiseziel~~ Werden für persönliche Vorhaben mehr Ferienguthaben gewünscht, ~~so dürfen auf vorgängigen schriftlichen Antrag zuhanden~~ dürfen mit vorausgegangener schriftlicher Bewilligung des Stadtpräsidiums während drei Kalenderjahren ~~maximal~~ jährlich maximal fünf Ferientage angespart werden.

Art. 68 Krankheit oder Unfalls 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 Krankheit oder Unfall während Ferien 1 Treten während Ferien Erkrankungen oder Unfälle ein, die gemäss ärztlichem Zeugnis zu einer Ferienunfähigkeit (Vereitelung des Erholungszwecks) führen, ist die vorgesetzte Stelle unverzüglich zu informieren. Die Ferien dürfen in solchen Fällen frühzeitig abgebrochen und der Restanspruch der Ferien nachbezogen werden. 2 Der vorgesetzten Stelle ist ein ärztliches Zeugnis der Ferienunfähigkeit 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 Kürzung 1 Übersteigt der Arbeitsausfall wegen obligatorischen Militärdienstes, Krankheit, Nichtberufsunfalls oder bezahlten Urlaubs im gleichen Kalenderjahr zwei beziehungsweise bei Schwangerschaft oder Mutterschaft drei Monate, so wird der Ferienanspruch gekürzt. 2 Die Kürzung beträgt ab dem dritten beziehungsweise vierten Monat für jeden weiteren vollen Monat der Verhinderung ein Zwölftel des Ferienanspruches. Teilarbeitsunfähigkeiten werden anteilsmässig berücksichtigt. 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. 5 Dauert die Arbeitsunfähigkeit über das Jahresende hinaus, wird die für die Ferienkürzung massgebende Frist am 1. Januar nicht unterbrochen.
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 Samstage oder Sonntage 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.	*wird aufgehoben und in die Verordnung Arbeitszeit integriert*
Art. 71 Bezahlter Urlaub 1 Die nachstehend aufgeführten Ereignisse geben Anspruch auf bezahlten Urlaub in folgendem Umfang:	*wird aufgehoben und in die Verordnung Arbeitszeit integriert*

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 ausserschulischer 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 Orientierung Die Angestellten haben ihre Vorgesetzten rechtzeitig über den bezahlten Urlaub zu orientieren.	*wird aufgehoben und in die Verordnung Arbeitszeit integriert*
Art. 73 Unbezahlter Urlaub In begründeten Fällen kann der Stadtammann unbezahlten Urlaub gewähren.	Art. 71 Unbezahlter Urlaub 1 Auf Antrag der Mitarbeitenden kann das Stadtpräsidium unbezahlten Urlaub gewähren. Eine Woche unbezahlter Urlaub dauert von Montag bis Sonntag. Für unbezahlten Urlaub

	wird eine schriftliche Vereinbarung abgeschlossen. Das Merkblatt "unbezahlter Urlaub" ist integrierender Bestandteil der Vereinbarung. [2] Unbezahlter Urlaub ist am Stück zu beziehen. In unbezahlten Urlaub fallende Feiertage werden nicht nachvergütet.
Art. 74 Pflegebedürftigkeit [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. 72 Pflegebedürftigkeit [1] Für die Pflege, beziehungsweise die Organisation der Pflege eines in der Hausgemeinschaft lebenden erkrankten Kindes, wird bezahlter Urlaub pro Ereignis von bis zu drei Tagen gewährt, sofern eine anderweitige Betreuung oder Pflege nicht gewährleistet werden kann. Bei Teilzeitmitarbeitenden erfolgt die maximale Zeitgutschrift gemäss durchschnittlicher Tagessollarbeitszeit. [2] Für die Pflege, beziehungsweise die Organisation der Pflege von in der Hausgemeinschaft lebenden Familienmitgliedern, wird bezahlter Urlaub von bis zu drei Tagen pro Ereignis, jedoch maximal zehn Tage pro Kalenderjahr, gewährt, sofern eine anderweitige Betreuung oder Pflege nicht gewährleistet werden kann. Ebenfalls gilt diese Regelung für Lebenspartnerinnen und Lebenspartner, welche seit mindestens fünf Jahren in einem gemeinsamen Haushalt leben. Bei Teilzeitmitarbeitenden erfolgt die maximale Zeitgutschrift gemäss durchschnittlicher Tagessollarbeitszeit. [3] Reicht der bezahlte Urlaub für die aufgeführten Ereignisse nicht aus, so kann unbezahlter Urlaub gemäss Art. 71 bewilligt werden. [4] 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. 73 Aus- und Weiterbildung [1] Der Stadtrat fördert die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden. [2] Die Kosten für obligatorische interne und externe Aus- und Weiterbildungen trägt die Stadt. [3] An den Kosten freiwilliger Aus- und Weiterbildungen kann sich die Stadt je nach ihrem Interesse beteiligen. Die Bestimmungen sind in der entsprechenden Verordnung festgehalten.
Art. 76 Mitspracherecht Die Angestellten haben in Personalangelegenheiten ein Mitspracherecht.	*Art. 76 wird neu in Art. 74 eingefügt*
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.	*Art. 77 wird neu in Art. 74 eingefügt*

	Art. 74 Mitsprache und Personalverbände [1] Die Mitarbeitenden können zur Wahrung ihrer Interessen eine Personalkommission bilden oder Personalverbänden beitreten. [2] Die Personalkommission oder die Personalverbände sind berechtigt, die Mitarbeitenden in sämtlichen Personalangelegenheiten zu vertreten. [3] Die Mitarbeitenden haben in Personalangelegenheiten ein Mitspracherecht. Die Bestimmungen sind in den Richtlinien für die städtische Personalkommission sowie im Bundesgesetz über die Information und Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz; SR 822.14) festgehalten.
	Art. 75 Persönliche Würde Die Stadt achtet und schützt die physische sowie psychische Unversehrtheit und respektiert die Würde sowie Integrität aller Mitarbeitenden. Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Mobbing am Arbeitsplatz werden nicht geduldet. Den Vorwürfen wird nachgegangen und geeignete Massnahmen in die Wege geleitet. Weitere Bestimmungen sind in separaten Richtlinien geregelt.
	Art. 76 Lohnnebenleistungen [1] Der Stadtrat definiert mittels Richtlinien das Angebot sowie die Anspruchskriterien der Lohnnebenleistungen. [2] Für Mitarbeitende besteht grundsätzlich kein individueller Anspruch, Produkte oder Dienstleistungen ausserhalb der definierten Lohnnebenleistungen für private Zwecke über die Stadt, situativ mit ermässigten Firmenkonditionen, zu erwerben. Ausgenommen bleiben individuelle Regelungen, welche schriftlich beim Stadtpräsidium zu beantragen sind.
V. Verantwortlichkeit und Disziplinarwesen	**5. 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. 77 Verantwortlichkeit Soweit in diesem Reglement nichts anderes bestimmt ist, richtet sich die Verantwortlichkeit der Mitarbeitenden nach dem Gesetz über die Verantwortlichkeit.
Art. 79 Disziplinarwesen [1] Angestellte, die vorsätzlich oder grobfahrlässig ihre Dienstpflichten verletzen, werden disziplinarisch zur Verantwortung gezogen. [2] Die zivil- und strafrechtliche Verantwortlichkeit wird durch eine disziplinarische Massnahme nicht ausgeschlossen.	Art. 78 Disziplinarwesen [1] Mitarbeitende, die vorsätzlich oder grobfahrlässig ihre Arbeitspflichten verletzen, werden disziplinarisch zur Verantwortung gezogen. [2] Die zivil- und strafrechtliche Verantwortlichkeit wird durch eine disziplinarische Massnahme nicht ausgeschlossen.

Art. 80 Disziplinarmassnahmen 1 Es können folgende Disziplinarmassnahmen einzeln oder kombiniert verfügt werden: 1. Schriftlicher Verweis; 2. Lohnkürzungen; 3. Androhung der Kündigung; 4. Kündigung; 5. fristlose Kündigung. 2 Art und Umfang der Disziplinarmassnahmen richtet sich nach dem Verschulden der fehlbaren Angestellten. Dabei sind die Beweggründe, das bisherige Verhalten und die Schwere der Verfehlung zu berücksichtigen.	Art. 79 Disziplinarmassnahmen ~~21~~ Art und Umfang der Disziplinarmassnahmen richtet sich nach dem Verschulden der fehlbaren Mitarbeitenden. Dabei sind die Beweggründe, das bisherige Verhalten und die Schwere der Verfehlung zu berücksichtigen. ~~12~~ Es können folgende Disziplinarmassnahmen einzeln oder kombiniert verfügt werden: ~~1.~~1. Aktennotiz ~~1.~~2. Schriftlicher Verweis ~~1.~~3. Lohnkürzungen ~~1.4. Versetzung~~ ~~1.5~~4. Ordentliche Kündigung ~~1.6~~5. Fristlose Kündigung
Art. 81 Zuständigkeiten 1 Der Stadtammann ist zuständig für schriftliche Verweise. 2 Für alle übrigen Disziplinarmassnahmen ist der Stadtrat zuständig.	Art. 80 Zuständigkeiten 1 Die Anstellungsinstanz ist nach Rücksprache mit der zuständigen Ressortleitung zuständig für das Aussprechen der einzelnen Disziplinarmassnahmen. Bei ordentlichen und fristlosen Kündigungen bei Mitarbeitenden ohne Kaderfunktion wird der Stadtrat in Kenntnis gesetzt.
Art. 82 Verfahren 1 Die Eröffnung des Disziplinarverfahrens erfolgt durch den Stadtammann. 2 Sie ist betroffenen Angestellten schriftlich mitzuteilen. 3 In leichten Fällen kann der Stadtammann auf die Eröffnung eines Verfahrens verzichten. 4 Der Stadtammann oder dessen Beauftragte klären den Tatbestand ab und nehmen alle Beweise auf, die von Bedeutung sind.	Art. 81 Verfahren 1 Die Eröffnung des Disziplinarverfahrens erfolgt durch das Stadtpräsidium und wird schriftlich mitgeteilt. 2 Das Stadtpräsidium oder dessen Beauftragte klären den Tatbestand ab und nehmen alle Beweise auf, die von Bedeutung sind.
	Art. 82 Vorsorgliche Massnahmen 1 Mitarbeitende können von der Anstellungsinstanz jederzeit vorsorglich freigestellt werden, wenn ~~1.~~1. Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen oder ~~1.~~2. ein Strafverfahren wegen eines Verbrechens oder Vergehens eingeleitet worden ist oder ~~1.~~3. zwingende öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern ~~1.~~4. dies zum Schutz von Mitarbeitenden dient.

	[2] Allfällige positive Gleitzeitsaldi sind während der Freistellung infolge vorsorglicher Massnahme zu kompensieren. [3] Die Anstellungsinstanz entscheidet über die Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohnes. Über eine Nach- oder Rückzahlung wird spätestens mit dem Entscheid über die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses gefunden.
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. 83 Anhörung [1] Die betroffenen Mitarbeitenden sind über die gegen sie erhobenen Vorwürfe sowie zu den beabsichtigten Massnahmen zu informieren. [2] Es ist ihnen Gelegenheit zu bieten, dazu Stellung zu nehmen.
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. 84 Entscheid [1] Das Verfahren ist durch eine Aktennotiz, einen schriftlichen Verweis oder einen formellen Beschluss 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.	Art. 85 Verjährung Disziplinarvergehen verjähren fünf Jahre nach ihrer Begehung, bleiben jedoch Bestandteil des Personaldossiers. Sieht das Strafrecht eine längere Verjährungsfrist vor, gilt diese.
VI. Rechtsmittel	**6. Rechtsmittel**
Art. 86 Rechtsmittel Den Angestellten steht gegen sie betreffende personalrechtliche Entscheide der Rechtsmittelweg offen.	Art. 86 Rechtsmittel Den Mitarbeitenden 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 zuständig kantonale Rekursinstanz offen.	Art. 87 Rekursinstanz [1] Gegen Entscheide des Stadtpräsidiums kann Rekurs beim Stadtrat erhoben werden. In diesem Falle hat das Stadtpräsidium in den Ausstand zu treten. [2] Gegen Entscheide des Stadtrates steht der Rekurs an die zuständig kantonale Rekursinstanz offen.
Art. 88 Rekursfrist	Art. 88 Rekursfrist

Der Rekurs ist innert 20 Tagen schriftlich bei der zuständigen Rekursinstanz einzureichen.	Der Rekurs ist innert 30 Tagen schriftlich bei der zuständigen Rekursinstanz einzureichen. Die Rekursschrift ist unterzeichnet und im Doppel abzugeben. Der Rekurs muss einen Antrag und eine Begründung enthalten sowie die Beweismittel aufführen.
VII. Schlussbestimmungen	**7. Schlussbestimmungen**
Art. 89 Aufhebung bisheriges Recht Mit Inkraftsetzung dieses Reglements wird das Personal- und Besoldungsreglement vom 21. Juni 2000 der Politischen Gemeinde Arbon sowie alle sich daraus ergebenden Bestimmungen aufgehoben.	*wird aufgehoben und in neuen Art. 89 aufgenommen*
Art. 90 Inkrafttreten Dieses Reglement tritt nach Beschlussfassung durch das Stadtparlament vom 28. Oktober 2008 auf den 1. Januar 2009 in Kraft.	Art. 89 Inkrafttreten [1] Das vorliegende Personal- und Besoldungsreglement tritt nach der Annahme durch das Stadtparlament auf einen vom Stadtrat zu bestimmenden Zeitpunkt in Kraft. [2] Das das Personal- und Besoldungsreglement vom 28. Oktober 2008 und alle weiteren mit dem vorliegenden Personal- und Besoldungsreglement im Widerspruch stehenden Vorschriften werden dadurch aufgehoben.
Arbon, 28. Oktober 2008 Die Parlamentspräsidentin Rita Anderes	 Der Parlamentssekretär XY
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.	Vom Stadtrat mit Beschluss Nr. / vom in Kraft gesetzt per .
Anhang 1: Einreihungsplan Anhang 2: Lohnbandbreiten 2008	