

## **Kommissionsbericht zur Vorberatung des Anstellungsreglements**

Sehr geehrter Frau Parlamentspräsidentin

Sehr geehrter Herr Stadtpräsident

Sehr geehrte Mitglieder des Stadtrats

Geschätzte Kolleginnen und Kollegen

Der Stadtrat überarbeitete nach der Erheblicherklärung der Motion «Totalrevision der Anstellungsverordnung» die Anstellungsverordnung der Politischen Gemeinde Weinfelden vom 25. Oktober 2001. Das totalrevidierte Anstellungsreglement (so die neue Bezeichnung) wurde dem Stadtparlament mit Botschaft vom 28. Mai 2019 unterbreitet. Für die Vorberatung dieses Geschäfts, wurde vom Büro des Stadtparlaments eine 7-er Kommission vorgeschlagen, welche das Parlament an seiner Sitzung vom 20. Juni 2019 einsetzte. Die Kommission, bestehend aus den Mitgliedern Claudia Bieg (SP), Simone Brunschweiler (FDP), Steven Müller (JA), Fritz Streuli (SP), Michael Wiesli (CVP), Stefan Wolfer (SVP) und Manuel Strupler (SVP, Präsident) hat die Totalrevision des Anstellungsreglements an acht Sitzungen in 1. und 2. Lesung diskutiert und beraten. Aufgrund des Ausscheidens von Steven Müller aus dem Stadtparlament nahm an den Sitzungen sieben und acht Simon Wolfer (CVP) von der Fraktionsgemeinschaft CVP/EVP/JA teil. Stadtpräsident Max Vögeli, Stadtschreiber Reto Marty und Finanzverwalter Erwin Wagner nahmen als Vertreter des Stadtrats an den Beratungen teil. Die Protokolle wurden von der Stadtschreiber Stellvertreterin Heidi Arnold verfasst. Die von der Kommission an die Vertreter des Stadtrates gestellten Fragen wurden vorbehaltlos beantwortet, die entsprechenden Unterlagen bereitgestellt und die gewünschten Formulierungsvorschläge unterbreitet. Herzlichen Dank an dieser Stelle für die offene und vorbehaltlose Zusammenarbeit mit den Vertretern der Stadtverwaltung. Zwischen der ersten und der zweiten Lesung wurde die aktuelle Fassung zwei Fachjuristen von Arbeitgeberseite und Arbeitnehmerseite unterbreitet. Verschiedene Anpassungsvorschläge der Fachjuristen sind in der zweiten Lesung in die Endfassung, den nun vorliegenden Kommissionsvorschlag, eingeflossen.

### **Eintreten**

Die heute gültige Anstellungsverordnung stammt aus dem Jahr 2001. Die Totalrevision nach 20 Jahren ist somit angezeigt. Der Stadtrat kam mit seinem Reglementsentwurf dem Hauptanliegen der Motionäre nach, die Lohneinstufung innerhalb der Funktionen nicht mehr hauptsächlich nach Alter vorzunehmen und eliminierte zudem den fixen Lohnanstieg innerhalb der Lohnbänder. Gemäss Reglementsentwurf soll der Lohn künftig aufgrund der Leistungsbeurteilung individuell festgelegt werden. Eine Richtlinie dazu ist vom Stadtrat nach Verabschiedung des Anstellungsreglements auszuarbeiten.

Eines der ursprünglichen Anliegen der Motionäre, die Prämien für die Unfallversicherung (UVG) und die Krankentaggeldversicherung je hälftig zwischen Arbeitgeberin und Arbeitnehmenden zu teilen, wurde verworfen. Ohne Einbussen für die Mitarbeitenden hätte die Aufteilung keine Wirkung. Die

Aufteilung ohne Einbussen für die Arbeitnehmenden würde deutlich höhere Kosten für die Arbeitgeberin auslösen.

Die Gründe zur Beendigung des Anstellungsverhältnisses wurden nach den Rückmeldungen der Fachjuristen umfangreich angepasst. Neu sind die Beendigungsmöglichkeiten umfassend aufgeführt. Ebenfalls wird die Kündigung durch die Arbeitgeberin ausführlich ausgeführt. Das Verfahren wird gemäss übergeordnetem Gesetz festgehalten und sollte somit für die Mitarbeitenden kompakt in einem Artikel (Art. 10) nachvollziehbar sein.

Neu ins Anstellungsreglement aufgenommen wurde, dass das Stadtpräsidium / vollbeschäftigte Angestellte nicht gleichzeitig ein Mandat in den eidgenössischen Räten ausüben können. Diese neue Regelung wurde intensiv diskutiert. Die Mehrheit der Mitglieder der Kommission ist der Meinung, dass die beiden Ämter nicht miteinander vereinbar sind und das Stadtpräsidium, so wie es heute organisiert ist, nicht in Teilzeit ausgeführt werden kann.

Die Rahmenbedingungen für Tätigkeiten des Stadtpräsidiums und von Mitarbeitenden in externen Gremien, zum Beispiel in kantonaler Politik, in Verwaltungsräten oder anderen externen Institutionen wurden neu klar geregelt. Danke an dieser Stelle auch an den Stadtpräsidenten für seine offene Kommunikation in der Kommission und für seine Transparenz.

Neu ins Reglement wurde auch ein Artikel zum Thema Homeoffice eingeführt. Dieser gilt nicht nur aus aktuellem Anlass, sondern soll den Umgang mit Homeoffice auch in der Nach-Corona-Zeit regeln. Im Grundsatz gilt, dass Homeoffice möglich ist, aber sinnvoll angewendet werden muss. Der Entscheid liegt bei den vorgesetzten Stellen.

Sollten Mitarbeitende den Anforderungen nicht mehr gewachsen sein, können bei Härtefällen in der Besoldung Sonderregelungen getroffen werden. Die Sonderregelung muss durch den Stadtrat verabschiedet werden.

Bislang wurden beim Teuerungsausgleich nur die effektive Teuerung ausgeglichen, bei einer Minussteuerung fand keine Angleichung statt. Die Besoldung wurde stehen gelassen und dann wieder an die Teuerung angepasst, wenn diese die Minussteuerung wieder überholt hatte. Dies bleibt bis zu einem gewissen Grad auch in Zukunft so, die Anpassung bei Minussteuerung wird bis 2 % aufgeschoben, danach wird der Lohn angepasst. Die Kommission hält dies für eine faire Lösung und auch für ausgewogen. Kleine Schwankungen werden abgefedert, bei grösseren erfolgt die entsprechende Anpassung.

Bei den Dienstaltersgeschenken erfolgt eine Anpassung an die kantonale Regelung, mit der Ergänzung, dass bereits ab dem 5. Dienstjahr ein Dienstaltersgeschenk von 10 Ferientagen ausgerichtet wird. Damit wurde das Anliegen der Motionäre aufgenommen, das Anstellungsverhältnis für jüngere Mitarbeitende (nach Dienstjahren) attraktiver zu gestalten. 20 Ferientage werden noch beim 25. Dienstjahr ausgerichtet. Früher war dies ab dem 20. Dienstjahr

alle 5 Jahre der Fall. Die Kommission diskutierte die Kürzung des Dienstaltersgeschenks für das 20. und ab dem 30. Dienstjahr kontrovers und entschied sich mit 5 zu 2 Stimmen für diese Version. Die Treue zum Arbeitgeber soll nach wie vor honoriert werden, aber nicht mehr im gleichen Ausmass, wie bisher. Beim 25. Dienstjahr wird ein Geschenk von 4 Wochen Ferien ausgerichtet, alle übrigen 5 Jahre ein Geschenk von 2 Wochen. Dies betrachtet die Mehrheit der Kommission als grosszügig und auch als eine einheitlichere Behandlung der Mitarbeitenden.

Die Besoldung der Angestellten bei Krankheit und Unfall wird neu an die Leistungen der Krankentaggeld- bzw. Unfallversicherung geknüpft. In Art. 5 ist festgehalten, dass für alle Angestellten (nach öffentlichem Recht) eine Krankentaggeldversicherung mit einer Versicherungsdeckung von 720 Tagen auf Kosten der Stadt abgeschlossen sein muss. Der Besoldungsanspruch wird gekürzt oder endet, wenn die Krankentaggeldversicherung keine Leistungen mehr entrichtet. Längstens besteht der Anspruch während 2 Jahren. Die Kosten für vertrauensärztliche Untersuchungen müssen durch die Arbeitgeberin übernommen werden.

Allgemein mussten wir in der Kommission feststellen, dass die Überarbeitung der Anstellungsverordnung doch sehr aufwendig war. Ich als Kommissionspräsident schätzte aber die konstruktive Diskussion sehr. Die Unterstützung der Vertreterinnen und Vertreter der Stadtverwaltung war zudem super. Ich bin der Meinung, dass es uns gelungen ist, eine einfache und pragmatische Überarbeitung, welche die Anliegen aller Kommissionsmitglieder abbildet, zu erreichen. Mit dem revidierten Anstellungsreglement ist sichergestellt, dass die Stadt auch künftig eine attraktive und faire Arbeitgeberin mit interessanten Anstellungsbedingungen bleibt.

Die Kommission hat die Vorlage in acht Sitzungen beraten, intensive Diskussionen geführt und an diversen Orten Änderungen vorgenommen. In der Schlussabstimmung wurde die nun vorliegende Version einstimmig zu Handen des Stadtparlaments verabschiedet.

Nach der Genehmigung des Anstellungsreglements wird der Stadtrat verschiedene Richtlinien und Weisungen überarbeiten und erstellen müssen. Die Kommission diskutierte diverse Punkte und äusserte ihre Vorstellungen dazu.

### **Detailberatung**

Das Anstellungsreglement wurde artikelweise durchberaten. Die Beratung umfasste sämtliche Artikel. In der Version Anstellungsreglement nach 2. Lesung sind Bemerkungen zu den einzelnen Artikeln in der Spalte rechts ersichtlich. Die Bemerkungen können in schriftlicher Form zur Kenntnis genommen werden und werden durch den Kommissionspräsidenten in der Beratung nicht nochmals wiederholt.

Weinfeld, 29. März 2021

Für die Kommission zur Vorberatung der Totalrevision Anstellungsreglement  
*Manuel Strupler*, Präsident

Entwurf vorbereitende Kommission 8. März 2021

**Anstellungsreglement**

für das Personal der Stadt Weinfelden

vom xx.xx.xxxx

**Bemerkungen**

Art. 1	Zweck und Inhalt	
<p>1 Dieses Reglement legt die Anstellungs- und Besoldungsbedingungen fest. <del>2-Allfällige Abweichungen von diesen generellen Regelungen werden im Anstellungsvertrag schriftlich festgehalten.</del> <sup>2</sup> In besonderen Beschlüssen werden geregelt:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. <del>Festsetzung der</del> Besoldung des/der Stadtpräsident/in und der übrigen Mitglieder des Stadtrates</li><li>2. <del>Festsetzung der</del> Entschädigung für die Mitglieder des Stadtparlamentes und der Kommissionen;</li><li>3. Entschädigung der Mitglieder des Wahlbüros.</li></ol>		<p>Die Reihenfolge der ersten drei Artikel wurde geändert. Absatz 2 kann gestrichen werden, Wiederholung in Art. 3 Abs. 2.</p>

Art. 2	<p>1 Diesem Reglement sind die <del>definitiv</del><u>öffentlich rechtlich</u> <del>a</del><u>Angestellten Personen</u> der Stadt Weinfelden unterstellt.</p> <p>2 <del>Previsoirisch</del><u>Befristet</u> angestellte Personen und Aushilfsangestellte <u>können durch den Anstellungsvertrag von diesem Reglement ausgenommen und unterstehen, wenn nichts anderes bestimmt wird, dem Arbeitsvertragsrecht des Schweizerischen Obligationenrecht unterstellt werden.</u></p> <p>3 Für das Stadtpräsidium und den Stadtrat gilt dieses Anstellungsreglement <u>sinngemäss.</u></p> <p>4 Es findet <u>keine Anwendung für die Mitglieder von Behörden und Kommissionen sowie für Angehörige der Feuerwehr und des Zivilschutzes findet dieses Reglement keine Anwendung.</u></p> <p>5 <u>Im Übrigen gelten sinngemäss die entsprechenden kantonalen Bestimmungen. Soweit dieses Reglement nichts anderes regelt, gilt die Verordnung für die Rechtsstellung des Staatspersonals des Kantons Thurgau sinngemäss.</u></p>	Geltungsbereich	<p>Sprachliche Anpassungen, im gesamten Reglement wird von Angestellten gesprochen. Klarere Formulierungen, auch für wen das Reglement gilt und für wen nicht.</p> <p>Abs. 5 als Generalklausel, dass die kantonalen Vorgaben gelten, wenn in diesem Reglements nichts geregelt ist.</p>
Art. 3	<p>1 <u>Als Angestellte gelten Personen, die einen Anstellungsvertrag mit der Stadt Weinfelden abgeschlossen haben.</u></p> <p>2 Bei der Anstellung wird im gegenseitigen Einvernehmen ein Anstellungsvertrag unterzeichnet. Darin werden die individuellen Vereinbarungen sowie allfällige, von diesem Reglement abweichende Bedingungen geregelt.</p>	Angestellte	<p>Abs. 1 wurde aus Art. 40 an den Anfang genommen.</p>
<b>I</b>	<b>Anstellungserordnung</b>		
Art. 4	+Sofern es die Aufgabenerfüllung erfordert, können Angestellte durch Arbeitsvertrag verpflichtet werden in Weinfelden Wohnsitz zu nehmen.	Wohnsitz	

Art. 5	<p><u>1</u> Die Angestellten <del>sind auf Kosten</del> der Stadt <u>sind gemäss übergeordnetem Gesetz</u> gegen Betriebs- und Nichtbetriebsunfall versichert. Die Kosten trägt die Stadt.</p> <p><u>2</u> Die Stadt schliesst für die Angestellten der Stadt eine Krankentaggeldversicherung mit einer Versicherungsdeckung von 720 Tagen ab. Die Kosten trägt die Stadt.</p>	Unfallversicherung / Krankentaggeldversicherung	<p>Unfallversicherung ist übergeordnet geregelt.</p> <p>Da bei Arbeitsunfähigkeit auf die Versicherung verwiesen wird, muss festgehalten werden, dass eine entsprechende Versicherung bestehen muss.</p>
Art. 6	<p><sup>1</sup> Der Eintritt in die Pensionskasse der Stadt ist für die Angestellten obligatorisch.</p> <p><sup>2</sup> Die Aufnahme in die Pensionskasse richtet sich nach dem entsprechenden Reglement.</p>	Pensionskasse	
Art. 7	<p><sup>1</sup> Anstellungen erfolgen durch den Stadtrat.</p> <p><sup>2</sup> Aushilfsangestellte in Teilzeit und befristet tätige Personen werden auf Antrag des Amtschefs oder der Amtschefin und nach Rücksprache mit dem Ressortchef oder der Ressortchefin durch den Personalchef oder die Personalchefin angestellt.</p> <p><sup>3</sup> Für die Vertragsparteien gelten die ersten drei <del>Arbeits</del> Monate als Probezeit.</p> <p><u>4</u> Die Probezeit darf höchstens auf sechs Monate verlängert werden.</p> <p><sup>4.5</sup> Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis beiderseits unter Einhaltung einer siebentägigen Kündigungsfrist aufgelöst werden.</p>	Anstellung, Probezeit	Gleiche Regelung wie beim Kanton TG.
Art. 8	Die Stellenbesetzung erfolgt in der Regel nach vorheriger Ausschreibung.	Stellenausschreibung	

Art. 9	<p>Das Anstellungsverhältnis <u>endigt</u> <u>endet</u> <u>insbesondere</u> <u>durch</u>:</p> <p><u>1.⊕</u> <u>Ordentliche Kündigung</u>. <u>Nach Ablauf der Probezeit kann das Anstellungsverhältnis beidseitig auf das Ende eines Monats unter Einhaltung folgender Kündigungsfristen aufgelöst werden:</u></p> <p>1. Dienstjahr 1 Monat  ab 2. Dienstjahr 3 Monate</p> <p>Diese Fristen können im gegenseitigen Einvernehmen abgeändert werden.</p> <p>Die Kündigung hat <u>jeweils</u> schriftlich <u>auf das Ende des der Kündigungszeit vorangehenden Monats</u>-zu erfolgen.</p> <p><u>2.⊕</u> <u>Ablauf einer befristeten Anstellung;</u></p> <p><u>3.</u> <u>Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen;</u></p> <p><u>4.</u> <u>Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen</u></p> <p><u>5.</u> <u>Erreichen des ordentlichen Pensionsalters. Das Arbeitsverhältnis endet auf das Ende des Monats, in dem das ordentliche Rentenalter erreicht wird.</u> Der Stadtrat kann das Anstellungsverhältnis im Einvernehmen mit der betroffenen Person ausnahmsweise über die Altersgrenze gemäss PK-Reglement hinaus verlängern.</p> <p><u>6.⊖</u> <u>Frühpensionierung</u><u>Vorzeitige Pensionierung.</u></p> <p><u>7.</u> <u>mit Ablauf der maximalen Lohnfortzahlung infolge Unfall oder Krankheit bei unbefristeten Angestellten</u></p> <p><u>8.</u> <u>zufolge Nichtwiederwahl von auf Amtsdauer gewählten Personen</u></p> <p><u>9.</u> <u>Tod</u></p> <p>d) Disziplinarische Entlassung.</p> <p>e) <u>Fristlose Entlassung.</u></p>	Beendigung des Anstellungsverhältnisses	Bislang war dieser Artikel kurz gehalten. Neu werden alle möglichen Gründe für eine Kündigung aufgeführt.
--------	--	---	---

<p>Art. 10</p>	<p>1 <del>Der Die Stadt</del> <del>Stadtrat</del> kann Angestellten wegen fachlichem Ungenügen, unbefriedigender Arbeitsleistung, <u>unbefriedigendem Verhalten, Verletzung von gesetzlichen oder vereinbarten Pflichten</u>, mangelnder Zusammenarbeit, fehlender Vertrauensbasis, der Aufhebung der Stelle oder anderer organisatorischer Gründe unter Beachtung der Kündigungsfristen gemäss Artikel 9 <u>entlassen</u> kündigen.</p> <p>2 Die Angestellten haben vor Erlass eines Entscheids das Recht, <u>zum in Frage stehenden Sachverhalt Stellung zu nehmen.</u></p> <p>3 Bevor eine Kündigung aufgrund ungenügender Leistungen oder unbefriedigenden Verhaltens ausgesprochen wird, <u>ist in der Regel eine Standortbestimmung durchzuführen und eine Frist zur positiven Veränderung anzusetzen.</u></p> <p><sup>2</sup> Eine Entlassung wegen Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft oder Militärdienst ist nicht zulässig.</p> <p><sup>3</sup> Bezüglich Kündigungsschutz gelten die Bestimmungen für das Staatspersonal.</p> <p>4 Die Stadt darf das Dienstverhältnis von Angestellten während folgender Sperrfristen nicht auflösen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <u>während schweizerischem obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischem Zivildienst, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Kalendertage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;</u></li> <li>2. <u>während einer ganzen oder teilweisen Verhinderung an der Arbeitsleistung durch Unfall oder Krankheit ohne eigenes, mindestens grobfährlässiges Verschulden, und zwar während längstens zwei Jahren beziehungsweise bis der Lohnfortzahlungsanspruch bei Krankheit und Unfall erlischt;</u></li> <li>3. <u>während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft;</u></li> <li>4. <u>während der Teilnahme an einer von einer Bundes-, Kantons- oder Gemeindebehörde angeordneten Dienstleistung für eine Hilfsaktion.</u></li> </ol> <p><sup>5</sup> Eine während einer solchen Sperrfrist ergangene Kündigung ist nichtig.</p> <p><sup>6</sup> Die genannten Sperrfristen finden keine Anwendung während der Probezeit und bei einer fristlosen Auflösung des Dienstverhältnisses.</p> <p><sup>7</sup> Tritt während laufender Kündigungsfrist ein Sperrgrund ein, wird der Fristenlauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt. Im Falle der <u>Unterbrechung zufolge Krankheit oder Unfall wird der Fristenlauf längstens während 30</u></p>	<p>Entlassung durch <del>den Stadtrat</del> die Stadt</p>	<p>In diesem Artikel sind die Gründung für die Kündigung durch die Stadt, sowie das anzuwendende Verfahren aufgeführt und die entsprechenden Ausnahmen und Spezialregelungen.</p>
----------------	---	---	---



	<u>Tagen im ersten Dienstjahr, während 90 Tagen vom zweiten bis und mit fünfsten Dienstjahr und während 180 Tagen ab dem sechsten Dienstjahr unterbrochen. Das Dienstverhältnis endet formlos auf das Monatsende.</u>		
Art. 11	Austretende Angestellte sind zur korrekten Amtsübergabe verpflichtet.	Amtsübergabe	
Art. 12	<sup>1</sup> Angestellte können jederzeit ein <u>Arbeitszeugnis</u> verlangen, das sich über Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses sowie über die Leistungen und das Verhalten ausspricht. <sup>2</sup> Auf besonderes Verlangen der oder des Angestellten hat sich das <u>Arbeitszeugnis</u> auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.	<u>Arbeitszeugnis</u>	
Art. 13	<sup>1</sup> Angestellte haben die Interessen der Stadt zu wahren und die ihnen übertragenen Aufgaben gewissenhaft zu erfüllen. <sup>2</sup> Sie sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet. Diese Verpflichtung bleibt auch nach der Beendigung des Anstellungsverhältnisses bestehen. <sup>3</sup> <u>Angestellte haben Veränderungen in den persönlichen Verhältnissen, soweit sie für das Dienstverhältnis von Bedeutung sind, umgehend dem Personalchef / der Personalchefin mitzuteilen.</u>	Pflichten der Angestellten	<i>Meldepflicht neu aufgenommen</i>
Art. 14	Die Angestellten der Stadt unterstehen den Bestimmungen des kantonalen Gesetzes über die Verantwortlichkeit <u>der Gemeinwesen, Behördenmitglieder und Beamten.</u>	Verantwortlichkeitsgesetz	<i>Dieser Artikel war früher weiter hinten (Art. 39). Es macht aber Sinn, dass er hier aufgeführt wird.</i>

Art. 15	<p>1 <u>Das Stadtpräsidium und Vollbeschäftigte</u> Angestellte dürfen <u>in der Regel</u> keine andere Erwerbstätigkeit ausüben. Ausnahmen können vom Stadtrat bewilligt werden.</p> <p>2 Bewilligungs- und Meldepflicht besteht auch für Teilzeitbeschäftigte, sofern die Nebenbeschäftigung zusammen mit der Teilzeitbeschäftigung die Normalarbeitszeit übersteigt.</p> <p>3 Für die Übernahme eines öffentlichen Amtes, dessen Ausübung ganz oder teilweise in die Normalarbeitszeit fällt, ist die Bewilligung des Stadtrates einzuholen.</p> <p>4 <u>Die Ausübung eines Mandates in den eidgenössischen Räten ist für das Stadtpräsidium und vollbeschäftigte Angestellte ausgeschlossen. Eine angemessene Übergangsfrist ist durch den Stadtrat festzulegen.</u></p>	Nebenbeschäftigung , Ausübung öffentlicher Ämter	Dieser Abs. wurde neu eingefügt. Der Stadtrat regelt die Übergangsfrist.
Art 16	<p>1 Der Stadtrat legt die Rahmenbedingungen für Tätigkeiten des Stadtpräsidiums und der Mitarbeitenden in externen Gremien (politische Mandate, Verwaltungsrats-, Geschäftsführungs-, Vorstands- und Revisionsmandate, Lehrgangsausbildung, Lernende, Vereines- und Verbandstätigkeiten) fest.</p> <p>2 Je nach Tätigkeit kann diese während der Arbeitszeit stattfinden.</p> <p>3 Die Besoldung für Tätigkeiten während der Arbeitszeit fällt in der Regel zu 50 % in die Stadtkasse.</p>	<u>Nebeneinkünfte</u>	Wurde ebenfalls neu eingefügt. Früher gab es Art. 55, der gestrichen wurde.
Art. 17	<p>1 Angestellte dürfen für Dienstleistungen weder Geschenke annehmen noch Vorteile beanspruchen oder sich versprechen lassen.</p> <p>2 Vom Stadtrat können in bestimmten Dienstleistungsbetrieben Ausnahmen toleriert werden, solange diese allgemein üblich sind und zu keinem Missbrauch führen.</p>	Entgegennahme von Geschenken	
Art. 18	<p>1 Die Ausstandspflicht richtet sich nach der <u>entsprechenden</u> kantonalen Gesetzgebung.</p> <p>2 Haben Angestellte den Ausstand zu wahren, so überweisen sie die Sache der vorgesetzten Person, welche die weitere Behandlung anordnet.</p>	Ausstand	
Art. 19	Angestellte haben das Recht, über verwaltungstechnische und organisatorische Fragen, die sie betreffen, rechtzeitig informiert zu werden. Sie sind berechtigt, von den direkten Vorgesetzten Auskünfte zu verlangen und ihre Wünsche und Beschwerden vorzutragen.	Anhörungsrecht	

Art. 20	<p>1 Angestellte sind berechtigt, dem Stadtrat Verbesserungsvorschläge einzureichen.</p> <p>2 Für Vorschläge von wesentlichen administrativen oder technischen Verbesserungen können Prämien ausgerichtet werden.</p>	Vorschlagsrecht	
Art. 21	<p>1 Angestellten steht <u>insbesondere in Fällen von sexueller Belästigung, Mobbing oder Diskriminierung</u> das Beschwerderecht zu.</p> <p>2 Wer eine Beschwerde einreichen will, <u>sell sich verestpricht zunächst</u> mit der vorgesetzten Person persönlich <u>ausprechen</u>. Wenn die Aussprache unzumutbar ist oder ergebnislos verläuft, steht der Beschwerdeweg offen.</p> <p>3 Die Beschwerde ist schriftlich dem Personalchef oder der Personalchefin oder, wenn sie sich gegen diese Person richtet, dem/der Stadtpräsident/in einzureichen.</p> <p>4 Gegen den Beschwerdeentscheid kann innert 20 Tagen beim Stadtrat Rekurs eingereicht werden.</p>	Beschwerderecht	<i>Besondere Fälle wurde aufgenommen</i>
Art. 22	<p>Die Abgabe von Spezialbekleidung und Schutzausrüstung <u>sowie die Abgabe und Nutzung von elektronischen Kommunikationsmitteln</u> wird durch den Stadtrat geregelt.</p>	Schutkleider/ <u>elektronische Kommunikationsmittel</u>	
Art. 23	<p>1 Homeoffice ermöglicht den Angestellten, unter Berücksichtigung der betrieblichen Anforderungen, einen Teil ihrer Arbeitszeit im Rahmen ausserhalb des Betriebs zu erbringen.</p> <p>2 Homeoffice kann auf Antrag der vorgesetzten Stelle vom Personalchef, der Personalchefin bewilligt werden, sofern sich der Aufgabenbereich dafür eignet und der ausserbetriebliche Arbeitsplatz die erforderlichen Voraussetzungen erfüllt.</p> <p>3 In einer Vereinbarung werden die Präsenzzeiten und die maximale Arbeitszeit definiert, die im Rahmen des Homeoffice geleistet werden dürfen. <u>Zuständig ist vorgesetzte Stelle in Rücksprache mit dem Personalchef, der Personalchefin.</u></p> <p>4 Der Stadtrat regelt die Einzelheiten in einer Richtlinie.</p>	<u>Homeoffice</u>	Neuer Homeoffice-Artikel

Art. 24	<p><sup>1</sup> Die Normalarbeitszeit richtet sich nach derjenigen des Staatspersonals. Vorbehalten bleiben abweichende Spezialregelungen für besondere betriebliche Verhältnisse.</p> <p><sup>2</sup> Der Stadtrat bestimmt ihre Verteilung und die Art der Kontrolle.</p>	Arbeitszeit	
Art. 25	<p><sup>1</sup> Wer verhindert ist, zur Arbeit zu erscheinen, hat dies unter Angabe des Grundes <del>so bald wie möglich</del> <u>unverzüglich</u> seiner vorgesetzten Person zu melden.</p> <p><sup>2</sup> <u>Wer wegen Krankheit mehr als 3 Tage der Arbeit fern bleibt, hat ein Arztzeugnis beizubringen. Dauert die Absenz länger als drei Tage, ist ein Arztzeugnis einzureichen. Ein solches kann durch den Vorgesetzten auch bei einer kürzeren Absenz verlangt werden.</u></p> <p><sup>3</sup> <u>Angestellte können auf Kosten der Stadt verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.</u></p>	Arbeitsverhinderung	<i>Verpflichtung zur vertrauensärztlichen Untersuchung neu eingefügt</i>
Art. 26	Als arbeitsfreie Feier- und Ruhetage gelten die gleichen wie für das Staatspersonal.	Feier- und Ruhetage	
Art. 27	Über den vorzeitigen Arbeitsschluss an den Vortagen gesetzlicher Feiertage und an besonderen kommunalen Anlässen sowie über die Brückenbildung zwischen Feiertagen und Wochenenden entscheidet der Stadtrat.	Vorzeitiger Arbeitsschluss	
Art. 28	Arbeitsfreie Tage, Halbtage oder Stunden, die wegen Krankheit, Unfall, Militär-, Zivildienst, <u>Mutter- oder Vaterschaftsurlaub</u> oder höherer Gewalt nicht bezogen werden können, werden nicht ersetzt.	Nachbezug	

Art. 29	<p>1 Soweit dringliche Arbeiten es erfordern, haben die Angestellten ausnahmsweise auch über die Normalarbeitszeit zu arbeiten.</p> <p>2 Vorbehalten bleiben die Bestimmungen gemäss Gleitzeitreglement und spezieller Anstellungsverträge.</p> <p>3 Als <u>Überzeit-Überstunden</u> gilt nur zusätzliche Arbeit, die von der vorgesetzten Person angeordnet wurde oder die im Interesse der Arbeit unumgänglich notwendig ist und der vorgesetzten Person sofort gemeldet wurde.</p> <p>4 Der Ausgleich bzw. die Entschädigung von <u>Überzeit-Überstunden</u> wird im Reglement für die gleitende Arbeitszeit geregelt.</p>	<u>Überstundenzeit</u>	
Art. 30	<p>1 Angestellte sind verpflichtet, zur Verhütung oder Behebung von Betriebsstörungen oder bei anderen Arbeiten dringlicher Art über die ordentliche Arbeitszeit hinaus und an arbeitsfreien Tagen auf Anordnung der vorgesetzten Person zu arbeiten. Wenn nötig haben sie auch Nacht-, Feiertags-, Samstags- und Sonntagsarbeit zu leisten.</p> <p>2 Angestellte können <del>nach besonderen Vorschriften</del> auf Pikett gestellt werden. <u>Der Stadtrat regelt die Einzelheiten.</u></p>	Besondere Arbeiten Pikettendienst	
Art. 31	<p>1 Für die Mitwirkung an Sitzungen des Stadtparlamentes, des Stadtrates und in behördlichen Kommissionen ab 17:00 Uhr besteht für Angestellte Anspruch auf Sitzungsgeld.</p> <p>2 Der Stadtrat legt die Beträge fest und regelt die Ausrichtung.</p> <p>3 Angestellte, die im Wahlbüro mitzuwirken haben, erhalten die gleiche Vergütung wie die Mitglieder des Wahlbüros.</p>	Sitzungsgelder	
Art. 32	Bei längerer Abwesenheit der vorgesetzten Person, <del>ausgenommen Ferien, obligatorischer Militär- oder Zivilschutzdienst</del> , kann der Stadtrat der Stellvertretung eine Zulage gewähren.	Funktionszulagen	
Art. 33	Der Stadtrat regelt die Spesenentschädigung sowie den Ersatz anderer Barauslagen.	Spesenentschädigung	

Art. 34	Die Angestellten erhalten bei voller <del>Gehalts-</del> und Lohnzahlung Ferien wie das Staatspersonal.	Ferien	
Art. 35	<p>1 Bei Ein- und Austritt im Verlauf des Kalenderjahres werden die Ferien anteilmässig berechnet.</p> <p>2 Ordnungsgemäss durch ärztliches Zeugnis gemeldete Krankheit oder Unfall unterbricht <del>die Ferientageden</del> <u>Ferienbezug, sofern der Erholungszweck der Ferien dadurch vereitelt wird.</u></p> <p>3 Die Feiertage gemäss Art. 26 gelten, sofern sie auf einen Arbeitstag fallen, nicht als Ferientage.</p>	Ferienanteile, Ferienunterbrechungen	Präzisierung gem. kantonalem Recht. Arbeitsunfähigkeit nicht gleich Ferienunfähigkeit
Art. 36	<p>1 Die Ferien sind in der Regel in grösseren zusammenhängenden Teilen zu beziehen.</p> <p>2 Die Ferien werden vom Amtschef oder von der Amtschefin unter Berücksichtigung der Bedürfnisse der Arbeitsstelle und der Wünsche der Anspruchsberechtigten festgelegt.</p> <p>3 <u>Jugendliche bis zum vollendeten 20. Altersjahr sowie Lehrlinge-Angestellte</u> müssen <u>in der Regel</u> wenigstens zwei Ferienwochen im Jahr zusammenhängend beziehen.</p> <p>4 Im Kalenderjahr nicht bezogene Ferien müssen in der Regel im ersten Quartal des folgenden Jahres nachgeholt werden.</p>	Ferienbezug	
Art. 37	<p>1 Eine finanzielle Abgeltung von <u>Ferientagen</u> kann nur beansprucht werden, wenn diese aus dienstlichen Gründen bis zum Austritt nicht bezogen werden können. Je Ferientag wird der entsprechende Teil des <u>Jahresgehalttes-Jahreslohns</u> ausbezahlt.</p> <p>2 Angestellten, die bis zum Austritt zu viel Ferien bezogen haben, ist <u>das der LohnGehalt</u> entsprechend zu kürzen.</p> <p>3 Im Todesfall haben bereits bezogene oder noch ausstehende Ferien keine Auswirkungen auf <u>das Gehalt den Lohn</u> und dessen Weiterzahlung.</p>	Finanzielle Abgeltung beim Austritt	Gehalt als veraltete Bezeichnung entfernt

Art. 38	<p>1 Übersteigt die Abwesenheit infolge Krankheit, Unfall, unbezahlten Urlaubs oder Militärdienst einen Monat im Kalenderjahr, reduziert sich der Ferienanspruch für jeden weiteren ganzen Monat Abwesenheit um je einen Zwölftel.</p> <p>2 <u>Übersteigt die Abwesenheit infolge Schwangerschaft zwei Monate im Kalenderjahr, reduziert sich der Ferienanspruch für jeden weiteren ganzen Monat Abwesenheit um je einen Zwölftel.</u></p> <p>3 <u>Keine Kürzung erfolgt, wenn Mutterschaftsentschädigung oder Vaterschaftsurlaub im Sinne des Erwerbsersatzgesetzes bezogen wird.</u></p> <p>4 <u>Als Monat gelten 30 Kalendertage.</u></p>	Kürzung des Ferienanspruches bei langer Abwesenheit	Präzisierung zur einfacheren Verständlichkeit
Art. 39	<p>1 Für die bewilligte Teilnahme an Weiterbildungskursen, Tagungen und Sitzungen kann bezahlter Urlaub gewährt werden.</p> <p>2 Der Personalchef oder die Personalchefin entscheidet nach Rücksprache mit <del>den</del> <u>Budgetverantwortlicher vorgesezter Stelle</u>, inwieweit die Kurskosten sowie allfällige Aufenthalts-, Verpflegungs-, und Reisespesen von der Stadt übernommen werden.</p> <p>3 Über Weiterbildungs- und Urlaubsgesuche von Amtschefs oder Amtschefinnen entscheidet der/die Stadtpräsident/in.</p> <p>4 Umfang und Art der Rückerstattung von Kurskosten inklusive Lohnanteil sind vor Kursbeginn zu vereinbaren.</p> <p>5 <u>Pflichtzeitregelungen richten sich nach den <u>personalrechtlichen Bestimmungen</u> <del>Vorschriften</del> des Kantons.</u></p>	Weiterbildungskurse	
Art. 40	<p>1 Der Urlaubsanspruch für dringende persönliche und familiäre Angelegenheiten richtet sich nach den <u>personalrechtlichen Bestimmungen</u> <del>Vorgaben</del> des Kantons.</p> <p>2 Aus wichtigen Gründen wird ohne Besoldungsabzug oder Kürzung der Ferien im erforderlichen Umfang Urlaub über das nach Absatz 1 sich ergebende Mass hinaus oder auch in anderen als dort vorgesehenen Fällen gewährt.</p>	Urlaub aus dringenden persönlichen und familiären Gründen	

II	<p><b>Besoldungsordnung</b></p> <p><sup>1</sup> <del>Als Angestellte gelten Personen, die einen Anstellungsvertrag mit der Stadt Weinfielden abgeschlossen haben.</del></p> <p><sup>2</sup> Teilzeitangestellte üben eine Beschäftigung von weniger als 100% aus. Sofern nicht Bestimmungen des Anstellungsvertrages eine abweichende Regelung vorsehen, haben sie dieselben Rechte und Pflichten wie Vollbeschäftigte. Ihre Ansprüche bemessen sich anteilmässig nach dem Beschäftigungsgrad.</p>		
Art. 41		TeilzeitAngestellte	
Art. 42	<p>Die Besoldung der Angestellten besteht aus:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Grundlohn zuzüglich Leistungsanteil;</li> <li>2. der Teuerungszulage</li> <li>3. den Sozialzulagen;</li> <li>4. allfälligen weiteren Zulagen.</li> </ol>	Bestandteile der Besoldung	Dem Teuerungsausgleich wird gelöscht und durch Teuerungszulage ersetzt, gleiche Terminologie wie bei Art. 53
Art. 43	<p><sup>1</sup> Die Stellenbeschreibung hält die Stellenbezeichnung, die organisatorische Eingliederung der Stelle, <u>die Hauptaufgaben</u>, die wichtigsten Stellenziele, <u>die wichtigsten externen Kontakte und die für die Stelle massgebenden Kennzahlen</u>, <u>die Verantwortung</u>, sowie die <u>Unterschriftsberechtigung-Kompetenzen</u> fest.</p> <p><sup>2</sup> Die vorgesetzten Personen überprüfen regelmässig die Stellenbeschreibung der ihnen unterstellten Stellen und passen sie gegebenenfalls im Einvernehmen mit dem Stelleninhaber oder der Stelleninhaberin an. Die Stellenbeschreibung ist integrierender Bestandteil des Anstellungsvertrages. Mit den Unterschriften der vorgesetzten Person und der Stelleninhaberin bzw. des Stelleninhabers <u>sowie der Personalchefin oder des Personalchefs</u> wird sie in Kraft gesetzt.</p> <p><sup>3</sup> Die Stellenbeschreibung kann mit einer Tätigkeitsliste ergänzt werden.</p>	Stellenbeschreibung	



Art. 44	<p>Die einstellende Instanz ordnet die einzelnen Stellen den Funktionsstufen zu, der Stadtrat kann bei wesentlichen Änderungen eine Neueinteilung vornehmen.</p> <p>Bei der Einteilung werden berücksichtigt:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. die verlangte Ausbildung und Erfahrung</li> <li>2. Die geistigen Anforderungen</li> <li>3. Die mit der Stelle verbundene Verantwortung</li> <li>4. Die sozialen Kompetenzen</li> <li>5. Die psychische sowie physische Belastung</li> <li>6. Das Ausmass der Selbständigkeit</li> <li>7. Die Führungsverantwortung</li> </ol>	Bewertungskriterien	
Art. 45	<p><sup>1</sup> Das Lohnsystem besteht aus einem Lohnband pro Funktionsstufe, welches in gleicher Weise für männliche und weibliche Angestellte gilt. Der Jahreslohn für Angestellte kann innerhalb des Lohnbandes festgelegt werden, dem die Stelle zugewiesen ist.</p> <p><sup>2</sup> Der Jahreslohn setzt sich aus dem Grundlohn für eine 100%-Anstellung und dem Anteil für den Leistungsgrad zusammen.</p> <p><sup>3</sup> Der Grundlohn entspricht im Lohnsystem dem untersten Wert des betreffenden Lohnbandes.</p> <p><sup>4</sup> Der Anteil für den Leistungsgrad kann jährlich überprüft und gegebenenfalls innerhalb des Lohnbandes neu festgelegt werden.</p> <p><sup>5</sup> Der Stadtrat überprüft periodisch das Lohngefüge.</p> <p><sup>6</sup> Der Stadtrat legt die Lohnbänder fest.</p>	Lohnbänder	
Art. 46	<p><sup>1</sup> Die Anstellungsinstanzen legen die Anfangsbesoldung unter Berücksichtigung von Ausbildung, Berufs- und Lebenserfahrung, besonderen Kenntnissen des Stelleninhabers oder der Stelleninhaberin sowie aufgrund eines internen und externen Quervergleichs fest. Zu berücksichtigenden sind ferner die Branchenüblichkeit und die jeweiligen Marktbedingungen.</p> <p><sup>2</sup> Der Stadtrat kann zur Gewinnung von besonders qualifizierten Kaderangestellten in Ausnahmefällen das Maximum des jeweiligen Lohnbandes bis zu 15 % überschreiten.</p>	Anfangsbesoldung	

Art. 47	<p>1 Die vorgesetzte Person führt mindestens einmal jährlich eine individuelle Beurteilung der Leistungen der ihr unterstellten Angestellten mittels eines einheitlichen Beurteilungsbogens durch. Sie richtet sich nach den Anforderungen der Stelle, die aus der Stellenbeschreibung ermittelt werden kann.</p> <p>2 Sie berücksichtigt die vereinbarten Ziele, die erreichten Ergebnisse, die Arbeitsweise und das Verhalten während der Arbeitsausführung.</p> <p>3 Die allgemeinen Zwecke der Leistungsbeurteilung sind die Sicherstellung einer bedürfnisgerechten Leistungserbringung und die Förderung der Zusammenarbeit. Sie ist die Grundlage für die leistungsgerechte Festlegung der Löhne und für die Vereinbarung von Förderungsmaßnahmen.</p>	Leistungsbeurteilung	
Art. 48	<p>1 Die vorgesetzte Person führt jährlich mit jeder ihr unterstellten angestellten Person mindestens ein Zusammenarbeitsgespräch. Sie erklärt und bespricht dabei ihre Leistungsbeurteilung und vereinbart mit der oder dem Angestellten Massnahmen für die kommende Periode.</p> <p>2 Entscheidungen betreffend Anpassungen des Lohns können erst nach Freigabe der Mittel durch den Stadtrat eröffnet werden.</p>	Zusammenarbeitsgespräch	
Art. 49	<p>1 Unter Berücksichtigung der allgemeinen Lohnentwicklung in den öffentlichen Verwaltungen und in der Privatwirtschaft <b>sowie der Finanzlage der Stadt und ihrer Betriebe</b>-entscheidet der Stadtrat über den prozentualen Anteil an der gesamten Lohnsumme für individuelle Lohnanpassungen für das folgende Jahr. Dieser beträgt maximal 1 Prozent.</p> <p>2 Der Stadtrat erlässt Richtlinien und Kriterien für die individuellen Anpassungen.</p>	Jährliche individuelle Lohnüberprüfung	
Art. 50	<p><b>Aus sozialen Gründen kann der Stadtrat für Angestellte, die den Anforderungen ihrer Stelle nicht mehr gewachsen sind, in Abweichung vom ordentlichen Besoldungssystem Sonderregelungen vorsehen.</b></p>	<u>Soziale Härtefälle</u>	Neuer Artikel für Härtefälle

Art. 51	<p><sup>1</sup> Der Stadtrat kann einmalige Prämien für Sonderleistungen an einzelne Angestellte oder an ein Arbeitsteam ausrichten.</p> <p><sup>2</sup> Von den ausgerichteten Prämien werden die gesetzlichen Arbeitnehmerbeiträge in Abzug gebracht.</p>	Prämien für Sonderleistungen	
Art. 52	Ausrichtung und Umfang der Sozialzulagen richten sich nach den Regelungen für das Staatspersonal.	Sozialzulagen	
Art. 53	<p><sup>1</sup> Der Stadtrat legt die Teuerungszulage <u>gemäss Index</u> jährlich fest.</p> <p><sup>2</sup> <u>Minusteuerungen werden bis 2% aufgeschoben und entsprechend wieder kompensiert. Übersteigt die Minusteuerung den Wert, erfolgen Lohnanpassungen in entsprechendem Umfang.</u></p>	Teuerungszulage	<i>Minusteuerung soll ab bestimmter Höhe auch zu Anpassung führen</i>
Art. 54	Der Anspruch auf Lohn beginnt mit dem Tage des Stellenantrittes und endet mit dem Tage der <u>Auflösung-Beendigung</u> des Anstellungsverhältnisses.	Beginn und Ende des Lohnanspruches	
Art. 55	<p><sup>1</sup> Der Bruttojahreslohn wird in 13 Monatslöhnen ausgerichtet.</p> <p><sup>2</sup> Der Termin für die Auszahlung wird durch den Stadtrat festgelegt.</p> <p><sup>3</sup> Der 13. Monatslohn wird in den Ein- und Austrittsjahren pro rata temporis ausgerichtet.</p> <p><sup>4</sup> Die Sozialzulagen werden monatlich mit einem Zwölftel des Jahresbetrages ausgerichtet.</p>	Lohnsystem	
Art. 56	<p><sup>1</sup> Die Arbeitnehmerbeiträge an Vorsorgeeinrichtungen werden von den Besoldungen abgezogen.</p> <p><sup>2</sup> Ansprüche der Stadt gegenüber den Angestellten aus dem Anstellungsverhältnis können mit der Besoldung verrechnet werden, wobei das Existenzminimum nicht unterschritten werden darf.</p>	Verrechnung	
<del>Art. 55</del>	<del>Gebühren und Entschädigungen aus amtlicher Tätigkeit sowie Besoldungsbeiträge von Dritten fallen an die Stadtkasse. Ausnahmen regelt der Stadtrat.</del>	<del>Gebührenablieferung</del> §	<i>Neu in Art. 16</i>

Art. 57	<p>1 Bei der Erfüllung des <u>5.10.</u> und danach aller weiteren fünf Dienstjahre erhalten die Angestellten bis zur Erreichung des regimentarischen Rücktrittsalters ein Dienstaltersgeschenk. Dieses beträgt für das <u>5., 10., <del>15.</del> 20. und ab dem 30.</u> Dienstjahr <u>10 Ferientage, <del>ab dem für das 205.</del> Dienstjahr 20 Ferientage.</u></p> <p>2 Das Dienstaltersgeschenk ist in der Regel in Form von <u>Ferientagen</u> zu beziehen. In Ausnahmefällen kann der Ressortvorsteher oder die Ressortvorsteherin <u>die</u> Auszahlung bewilligen.</p> <p>3 Zulagen werden dabei nicht berücksichtigt.</p>	Dienstaltersgeschenke	Mit Besoldung etwas widersprüchlich formuliert, deshalb wird diese Formulierung mit Ferientagen vorgeschlagen.
Art. 58	<p>1 <u>Bei Krankheit oder Unfall wird im Umfang des von der Krankentaggeld-, beziehungsweise Unfallversicherung anerkannten Arbeitsunfähigkeitsgrads die volle Besoldung ausgerichtet. Dieser Besoldungsanspruch endet, sobald die Unfall- oder Krankentaggeldversicherung keine Leistungen mehr entrichtet, längstens aber nach zwei Jahren, beziehungsweise am Ende des Anstellungsverhältnisses.</u></p> <p>4-<u>Bei Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit oder Unfall wird die volle Besoldung während längstens 2 Jahren weiter ausgerichtet. Soweit der Verdienstausfall durch Sozialversicherungsbeiträge gedeckt ist, wird der Besoldungsanspruch um diese Leistungen gekürzt.</u></p> <p>2 Ist ein Dritter dem oder der Angestellten gegenüber für die Krankheit oder Unfall schadenersatzpflichtig, gehen die Schadensersatzansprüche der geschädigten Person auf die Stadt über, soweit diese, gestützt auf Absatz 1, Leistungen erbringt.</p> <p>3 Der Stadtrat kann den Besoldungsanspruch aufheben oder kürzen, soweit der oder die Angestellte die Krankheit oder den Unfall vorsätzlich oder grobfahrlässig herbeigeführt hat.</p>	Besoldung der Angestellten bei Krankheit und Unfall	Präzisierung der Lohnfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit. Dieser Artikel gilt in Zusammenhang mit dem Artikel 5, wo festgeschrieben ist, dass eine Krankentaggeldversicherung über 720 abgeschlossen sein muss.
Art. 59	Die Besoldungsansprüche und die Regelungen betreffend Schwangerschafts-, <del>und</del> Mutter- und <u>Vaterschaftsurlaub</u> richten sich nach den Regelungen für das Staatspersonal.	Besoldung bei Schwangerschaft, Niederkunft <u>und</u> <u>Vaterschaftsurlaub</u>	

Art. 60	<p><sup>1</sup> Die Angestellten haben Anspruch auf die volle Besoldung während des obligatorischen Militärdienstes. Der Stadtrat kann Fälle besonders regeln, in denen die Dauer der Abwesenheit im Vergleich zur Dauer des Anstellungsverhältnisses unverhältnismässig wird.</p> <p><sup>2</sup> Dem Militärdienst gleichgestellt sind der zivile Ersatzdienst, <u>und</u> der Zivilschutzdienst, <del>der militärische Frauendienst und der Rotkreuzdienst.</del></p> <p><sup>3</sup> Während der Rekrutenschule und übriger Instruktionsdienste richtet sich die <u>Besoldung nach den Leistungen der Erwerbsersatzordnung.</u></p> <p><sup>4</sup> Leistungen der Erwerbsersatzordnung fallen an die Stadt.</p> <p><del>4<sup>a</sup> Der Stadtrat erlässt Weisungen über die Besoldung bei freiwilligen Dienstleistungen.</del></p>	Besoldung bei Militärdienst oder zivilem Ersatzdienst	
Art. 61	<p>Beim Tode einer angestellten Person wird <del>an die Hinterbliebenen, deren Versorger oder Versorgerin verstorben ist,</del> die Besoldung bis zum Ende des dritten Monats, der dem Sterbemonat folgt, weiter ausbezahlt.</p>	Besoldung bei <del>Todesfallsnachs</del> <del>genuss</del>	
Art. 62	<p>Besoldung und Anstellungsbedingungen für aushilfsweise oder stundenweise Angestellte legt der Stadtrat fest.</p>	Ausnahmen	
Art. 63	<p>Dieses Anstellungsreglement tritt auf einen vom Stadtrat festzulegenden Zeitpunkt in Kraft.</p>	Inkrafttreten	