Kreuzlingen

Reglement über die Besoldung des Personals der Stadt Kreuzlingen (Besoldungsreglement)

26. Mai 2005 (inkl. Nachträge bis 26. Juni 2018)

Dokumenteninformationen

Reglement über die Besoldung des Personals der Stadt Kreuzlingen (Besoldungsreglement)

vom 26. Mai 2005 (inkl. Nachträge bis 26. Juni 2018)

Vom Gemeinderat genehmigt am 26.05.2005
Vom Stadtrat in Kraft gesetzt am 07.06.2005 auf den 01.01.2006

1. Revision
Vom Gemeinderat genehmigt am 19.11.2009
Vom Stadtrat in Kraft gesetzt am 19.01.2010 rückwirkend auf den 01.01.2010

2. Revision
Vom Gemeinderat genehmigt am 18.11.2010
Vom Stadtrat in Kraft gesetzt am 04.01.2011 rückwirkend auf den 01.01.2011

3. Revision
Vom Gemeinderat genehmigt am 15.12.2016
Vom Stadtrat in Kraft gesetzt am 07.02.2017 rückwirkend auf den 01.01.2017

4. Revision
Geändert infolge Totalrevision der Gemeindeordnung (auf den 01.02.2018 in Kraft gesetzt)
Vom Stadtrat am 26.06.2018 auf den 01.07.2018 in Kraft gesetzt

Inhaltsverzeichnis

I. Allgemeine Bestimmungen 1

A. Grundlagen 1
Art. 1 Zweck und Geltungsbereich 1
Art. 2 Erlasse des Stadtrates 1

B. Besoldung 1
Art. 3 Bestandteile der Besoldung 1
Art. 4 Einreihungsplan 1
Art. 5 Zuordnung der Funktionen, Grundsatz 1
Art. 6 (entfällt) 2
Art. 7 Lohntabelle 2
Art. 7bis Systemlohn 2
Art. 8 Bruttobesoldung 2
Art. 9 Leistungsanteil 3
Art. 10 Erfahrungsanteil 3
Art. 11 Anfangsbesoldung 3
Art. 12 Generelle Besoldungsanpassungen 4
Art. 13 Individuelle Besoldungsänderungen 4
Art. 14 Lohnerhöhung 4
Art. 15 Lohnsenkung 4
Art. 16 Soziale Härtefälle 5

C. Prämien und Zulagen 5
Art. 17 Leistungsprämien 5
Art. 18 (entfällt) 5
Art. 19 Dienstaltersgeschenk 5
Art. 20 Sozialzulagen: 1. Kinder- und Ausbildungszulagen 5
Art. 21 2. Familienzulage 6
Art. 22 Teuerungsausgleich 6
Art. 23 Übrige Zulagen 6

II. Verschiedene Bestimmungen 7

D. Besoldung unter besonderen Umständen 7
Art. 24 Besoldung bei Krankheit und Unfall 7
Art. 25 Besoldung bei Schwangerschaft und Niederkunft 7
Art. 26 Besoldung bei Militärdienst 8
Art. 27 Besoldungsnachgenuss 8
Art. 28 Unfallversicherung 8

E. Besoldungsadministration 8
Art. 29 Vollzug 8
Art. 30 Auszahlung der Besoldung 8
Art. 31 Verrechnung 9
Art. 32 Ablieferung an die Stadt 9
Art. 33 (entfällt) 9
Art. 34 Teilzeitbeschäftigung 9

F. Übergangs- und Schlussbestimmungen 9
Art. 35 Verfahren 9
Art. 35bis Übergangsrecht 9
Art. 36 (entfällt) 9
Art. 37 Inkrafttreten 9

Gestützt auf Art. 29 b. Ziffer 3 der Gemeindeordnung der Stadt Kreuzlingen vom 26. November 2017[1] erlässt der Gemeinderat das nachstehende Besoldungsreglement.

I. Allgemeine Bestimmungen

A. Grundlagen

Art. 1
Zweck und Geltungsbereich

1 Dieses Reglement regelt die Besoldungen der Mitarbeitenden der Stadt Kreuzlingen, soweit nachfolgend nichts Abweichendes festgelegt wird.[2]

2 In besonderen Beschlüssen des Gemeinderates werden geregelt:

1. die Sitzungsgelder der Mitglieder des Gemeinderates und seiner Kommissionen;
2. die übrigen Mitglieder der Kommissionen gemäss Art. 38 der Gemeindeordnung[3];
3. die Besoldung des Stadtpräsidenten oder der Stadtpräsidentin[4] und der übrigen Mitglieder des Stadtrates;
4. die Entschädigung der Mitglieder des Wahlbüros.

3 Für den Stadtpräsidenten oder die Stadtpräsidentin[5] und die Mitglieder des Stadtrates gelten die Bestimmungen dieses Reglements sinngemäss.

Art. 2
Erlasse des Stadtrates

Der Stadtrat regelt in der Besoldungsverordnung[6] die Besoldungen, Entschädigungen und Zulagen für spezielle Arbeitsverhältnisse.[7]

B. Besoldung

Art. 3
Bestandteile der Besoldung

Die Besoldung der Mitarbeitenden[8] besteht aus:

1. dem Basislohn[9] gemäss Einreihungsplan;
2. dem Leistungsanteil und dem Erfahrungsanteil;[10]
3. den Sozialzulagen;
4. [11]
5. den Zulagen gemäss Art. 2.[12]

Art. 4
Einreihungsplan

1 Der Einreihungsplan wird vom Stadtrat erlassen und enthält Funktionsstufen.[13]

2 [14]

Art. 5
Zuordnung der Funktionen, Grund-

1 Grundlage für die Zuordnung einer Funktion im Einreihungsplan bildet die Funktionsbewertung, die auf Basis des vom Stadtrat festgelegten Funktionsbewertungskatalogs erstellt wird.[1]

---

[1] Fassung gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 2018-126 vom 26.06.2018
[2] Fassung gemäss Revision vom 19.11.2009, in Kraft gesetzt auf 01.01.2010
[3] Gemeindeordnung vom 15.12.1988 / Fassung gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 2018-126 vom 26.06.2018
[4] Fassung gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 2018-126 vom 26.06.2018
[5] Fassung gemäss Stadtratsbeschluss Nr. 2018-126 vom 26.06.2018
[6] Verordnung zum Besoldungsreglement vom 07.06.2005
[7] Fassung gemäss Revision vom 19.11.2009, in Kraft gesetzt auf 01.01.2010
[8] Fassung gemäss Revision vom 19.11.2009, in Kraft gesetzt auf 01.01.2010
[9] Fassung gemäss Revision vom 18.11.2010, in Kraft gesetzt auf 01.01.2011
[10] Fassung gemäss Revision vom 18.11.2010, in Kraft gesetzt auf 01.01.2011
[11] Aufgehoben gemäss Revision vom 19.11.2009, in Kraft gesetzt auf 01.01.2010
[12] Fassung gemäss Revision vom 18.11.2010, in Kraft gesetzt auf 01.01.2011
[13] Fassung gemäss Revision vom 19.11.2009, in Kraft gesetzt auf 01.01.2010
[14] Aufgehoben gemäss Revision vom 19.11.2009, in Kraft gesetzt auf 01.01.2010

satz

2 Bei der Funktionsbewertung werden die verlangte Ausbildung sowie Erfahrung, die geistige Anforderung, die mit der Funktion verbundene Verantwortung, die sozialen Kompetenzen und die psychische sowie körperliche Anforderung und Belastung, die Beanspruchung der Sinnesorgane und die Umwelteinflüsse, denen der Mitarbeitende ausgesetzt ist, berücksichtigt. Führungsaufgaben werden speziell bewertet.

3 [2]

4 Die Abteilungsleiter haben das Recht, bei grundlegenden Änderungen der Aufgaben eine Neubewertung einer Funktion zu beantragen.[3]

5 Der Stadtrat legt die Besoldung für spezielle Funktionen fest, die sich aufgrund der Aufgaben nicht im Funktionsbewertungssystem abbilden lassen oder bei denen keine Beurteilung der Leistung mit dem IPS[4] gemacht werden kann.[5]

Art. 6
(entfällt)

[6]

Art. 7
Lohntabelle

1 Der Basislohn[7] für die einzelnen Funktionen wird nach Funktionswert gegliedert und in der Lohntabelle festgelegt. Die Lohntabelle ist Bestandteil dieses Reglements.

2 Der Stadtrat überprüft periodisch das Lohngefüge der Stadt auf seine Marktkonformität und unterbreitet bei Bedarf dem Gemeinderat einen Antrag auf Anpassung der Lohntabelle.

3 Der Stadtrat passt die Lohntabelle jährlich aufgrund der Beschlüsse des Gemeinderates zu den generellen und individuellen Besoldungsanpassungen an.

Art. 7bis
Systemlohn[8]

1 Der Systemlohn gemäss IPS dient als Richtwert für die Lohnfestlegung.

2 Der Systemlohn berechnet sich aus folgenden Bestandteilen:
1. Basislohn (Punkte der Funktion mal Punktewert);
2. Erfahrungsanteil (0 – 10 % des Basislohnes);
3. Leistungsanteil (0 – 40 % des Basislohnes; bewertete Leistung aus der Beurteilungsperiode).

Art. 8
Bruttobesoldung

1 Die Bruttobesoldung ist die tatsächlich gewährte Besoldung und entspricht grundsätzlich dem Systemlohn.[9]

2 Der 13. Monatslohn ist in sämtlichen Jahresbruttobesoldungen inbegriffen.

3 Die maximale Jahresbruttobesoldung eines Mitarbeitenden[1] der Stadt Kreuzlingen beträgt 115 % des minimalen Jahressalärs der maximalen

---

[1] Fassung gemäss Revision vom 19.11.2009, in Kraft gesetzt auf 01.01.2010
[2] Aufgehoben gemäss Revision vom 19.11.2009, in Kraft gesetzt auf 01.01.2010
[3] Fassung gemäss Revision vom 19.11.2009, in Kraft gesetzt auf 01.01.2010
[4] Integriertes Personalsystem
[5] Neu gemäss Revision vom 18.11.2010, in Kraft gesetzt auf 01.01.2011
[6] Aufgehoben gemäss Revision vom 19.11.2009, in Kraft gesetzt auf 01.01.2010
[7] Fassung gemäss Revision vom 18.11.2010, in Kraft gesetzt auf 01.01.2011
[8] Neu gemäss Revision vom 18.11.2010, in Kraft gesetzt auf 01.01.2011
[9] Fassung gemäss Revision vom 18.11.2010, in Kraft gesetzt auf 01.01.2011

Punktzahl der Funktionsstufe A laut Einreihungsplan gemäss Art. 4.

4 Wird einem Mitarbeitenden[2] aus betrieblichen oder marktwirtschaftlichen Gründen eine höhere Jahresbruttobesoldung gemäss Abs. 3 gewährt, ist die Finanz- und Rechnungsprüfungskommission zu orientieren.

5 Die minimale Jahresbruttobesoldung eines Mitarbeitenden[3] der Stadt Kreuzlingen ist gleich dem minimalen Jahressalär des Funktionswertes 8 der Lohntabelle gemäss Art. 7.

Art. 9
Leistungsanteil[4]

1 Der Leistungsanteil bemisst sich nach dem Ergebnis der Leistungsbewertung[5] der Mitarbeitenden durch die Vorgesetzten gemäss Art. 42 ff. des Personalreglements.[6]

2 Massgebend für die Höhe sind die finanziellen Vorgaben durch den Stadtrat gemäss Art. 13 Abs. 1. Der Anteil[7] beträgt max. 40 % der Grundbesoldung.

Art. 10
Erfahrungsanteil[8]

1 [9]

2 [10]

3 [11]

4 Der Erfahrungsanteil setzt sich aus einem Berufserfahrungs- und einem Betriebserfahrungsanteil zusammen. Beide Elemente können zusammen maximal 10 % des Basislohnes betragen.[12]

5 Der Berufserfahrungsanteil richtet sich nach der Erfahrung, die ein Mitarbeitender bei der Einstellung aus einer vergleichbaren Funktion mitbringt.[13]

6 Der Betriebserfahrungsanteil richtet sich nach den Dienstjahren des Mitarbeitenden bei der Stadtverwaltung Kreuzlingen einschliesslich der Lehrjahre. Er beträgt jährlich 1 % des Basislohnes.[14]

Art. 11
Anfangsbesoldung

1 Die Anstellungen erfolgen gemäss Art. 9 des Personalreglements.

2 Die Anfangsbesoldung wird unter Berücksichtigung von Ausbildung, Berufserfahrung, Lebenserfahrung, besonderen Kenntnissen des Mitarbeitenden sowie aufgrund des internen Quervergleichs festgelegt. Ebenso sind Branchenüblichkeit und Marktbedingungen zu berücksichtigen.

---

[1] Fassung gemäss Revision vom 19.11.2009, in Kraft gesetzt auf 01.01.2010
[2] Fassung gemäss Revision vom 19.11.2009, in Kraft gesetzt auf 01.01.2010
[3] Fassung gemäss Revision vom 19.11.2009, in Kraft gesetzt auf 01.01.2010
[4] Fassung gemäss Revision vom 18.11.2010, in Kraft gesetzt auf 01.01.2011
[5] Fassung gemäss Revision vom 19.11.2009, in Kraft gesetzt auf 01.01.2010
[6] Fassung gemäss Revision vom 18.11.2010, in Kraft gesetzt auf 01.01.2011
[7] Fassung gemäss Revision vom 18.11.2010, in Kraft gesetzt auf 01.01.2011
[8] Fassung gemäss Revision vom 18.11.2010, in Kraft gesetzt auf 01.01.2011
[9] Aufgehoben gemäss Revision vom 18.11.2010, in Kraft gesetzt auf 01.01.2011
[10] Aufgehoben gemäss Revision vom 18.11.2010, in Kraft gesetzt auf 01.01.2011
[11] Aufgehoben gemäss Revision vom 18.11.2010, in Kraft gesetzt auf 01.01.2011
[12] Neu gemäss Revision vom 18.11.2010, in Kraft gesetzt auf 01.01.2011
[13] Neu gemäss Revision vom 18.11.2010, in Kraft gesetzt auf 01.01.2011
[14] Neu gemäss Revision vom 18.11.2010, in Kraft gesetzt auf 01.01.2011

3 Bei Neuanstellungen sind die Funktionsstufe und der Funktionswert sowie der Leistungs- und der Erfahrungsanteil in der Anstellungsverfügung festzuhalten. Der Leistungsanteil wird dabei nach der erwarteten Leistung festgelegt.[1]

4 In begründeten Fällen kann für die Zeit der Einarbeitung eine Besoldung unter dem Minimum der vorgesehenen Funktionsstufe festgelegt werden.

Art. 12
Generelle Besoldungsanpassungen

Der Stadtrat beantragt dem Gemeinderat im Rahmen des Voranschlags den vorgesehenen prozentualen Anteil an der Gesamtlohnsumme für generelle Besoldungsanpassungen, die von folgenden Faktoren abhängig sind:[2]

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

Art. 13
Individuelle Besoldungsänderungen

1 Der Stadtrat legt nach Anhörung des Personaldienstes jährlich den finanziellen Rahmen für individuelle Besoldungsänderungen fest. [3]

2 Im vom Stadtrat erlassenen Rahmen legen die Abteilungsleiter für die unterstellten Mitarbeitenden die individuelle Besoldungsänderung fest. Grundlage dafür ist die jährliche Leistungsbewertung gemäss Art. 42 ff. des Personalreglements.[4]

3 [5]

Art. 14
Lohnerhöhung

1 Eine Erhöhung des Leistungsanteils[6] setzt eine Leistungssteigerung seit der letzten Beurteilung voraus.

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

3 Bei Leistungssteigerungen wird die volle Lohnerhöhung in der Regel erst nach Ablauf einer weiteren Beurteilungsperiode vorgenommen, sofern sich die Leistungssteigerung bestätigt hat.[7]

Art. 15
Lohnsenkung

1 Eine Senkung des Leistungsanteils setzt einen Leistungsrückgang seit der letzten Beurteilung voraus.[8]

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

3 Eine Lohnsenkung wird in der Regel erst nach Ablauf einer weiteren Beurteilungsperiode vorgenommen, sofern keine Leistungssteigerung festgestellt werden kann.[9]

---

[1] Fassung gemäss Revision vom 18.11.2010, in Kraft gesetzt auf 01.01.2011
[2] Fassung gemäss Revision vom 18.11.2010, in Kraft gesetzt auf 01.01.2011
[3] Fassung gemäss Revision vom 18.11.2010, in Kraft gesetzt auf 01.01.2011
[4] Fassung gemäss Revision vom 18.11.2010, in Kraft gesetzt auf 01.01.2011
[5] Aufgehoben gemäss Revision vom 18.11.2010, in Kraft gesetzt auf 01.01.2011
[6] Fassung gemäss Revision vom 18.11.2010, in Kraft gesetzt auf 01.01.2011
[7] Neu gemäss Revision vom 18.11.2010, in Kraft gesetzt auf 01.01.2011
[8] Fassung gemäss Revision vom 18.11.2010, in Kraft gesetzt auf 01.01.2011
[9] Fassung gemäss Revision vom 18.11.2010, in Kraft gesetzt auf 01.01.2011

4 Beim Ausmass der Lohnsenkung sind allfällige besondere Umstände zu berücksichtigen.

5 Bei länger andauernden nur teilweise genügenden oder ungenügenden Leistungen (Beurteilung Weiterentwicklungsbedarf + oder ++) sind weitere Massnahmen zu prüfen oder einzuleiten.[1]

Art. 16
Soziale Härtefälle

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

C. Prämien und Zulagen

Art. 17
Leistungsprämien

Eine ausserordentliche Leistung eines Teams oder einer Einzelperson kann der Abteilungsleiter mit einer einmaligen Leistungsprämie oder einem Geschenk honorieren. Diese einmalige Prämie wird nicht in die Bruttobesoldung eingebaut. Für die Gewährung wird den Abteilungsleitern ein entsprechendes Budget zur Verfügung gestellt.[2]

Art. 18
(entfällt)

[3]

Art. 19
Dienstaltersgeschenk

1 Bei der Erfüllung des 10., des 20. und danach aller weiteren fünf Dienstjahre erhalten die Mitarbeitenden ein Dienstaltersgeschenk. Dieses beträgt eine halbe, ab dem 25. Dienstjahr eine volle Monatsbesoldung. Es erfolgt keine Pro-rata-Auszahlung.[4] [5]

2 Frühere Anstellungen bei der Stadt werden mitgerechnet, sofern der Unterbruch höchstens ein Jahr gedauert hat. Die Lehrzeit wird den Dienstjahren angerechnet.[6]

3 Zulagen gemäss Besoldungsverordnung werden dabei nicht berücksichtigt.[7]

4 Das Dienstaltersgeschenk wird in der Regel als bezahlter Urlaub ausgerichtet. Es kann auf schriftliches Gesuch der Mitarbeitenden ganz oder teilweise ausbezahlt werden. Der Urlaub ist in der Regel innerhalb der Frist eines Jahres zu beziehen.

5 Sofern die betrieblichen Umstände keine Urlaubsgewährung zulassen, kann der Abteilungsleiter[8] die gänzliche Auszahlung anordnen.

Art. 20
Sozialzulagen:
1. Kinder- und Ausbildungszulagen

Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Kinder- und Ausbildungszulagen. Diese richten sich nach dem kantonalen Gesetz über die Kinder- und Ausbildungszulagen[9].

---

[1] Fassung gemäss Revision vom 19.11.2009, in Kraft gesetzt auf 01.01.2010
[2] Fassung gemäss Revision vom 19.11.2009, in Kraft gesetzt auf 01.01.2010
[3] Aufgehoben gemäss Revision vom 18.11.2010, in Kraft gesetzt auf 01.01.2011
[4] Fassung gemäss Revision vom 19.11.2009, in Kraft gesetzt auf 01.01.2010
[5] Fassung gemäss Revision vom 18.11.2010, in Kraft gesetzt auf 01.01.2011
[6] Fassung gemäss Revision vom 19.11.2009, in Kraft gesetzt auf 01.01.2010
[7] Fassung gemäss Revision vom 19.11.2009, in Kraft gesetzt auf 01.01.2010
[8] Fassung gemäss Revision vom 19.11.2009, in Kraft gesetzt auf 01.01.2010
[9] Thurgauer Rechtsbuch (RB) 836.1

Art. 21
2. Familienzulage

1 Eine Familienzulage erhalten Mitarbeitende, die mit Kindern, für die eine Kinder- oder Ausbildungszulage ausgerichtet wird, im eigenen Haushalt leben.

2 Die Familienzulage beträgt das Anderthalbfache der Kinderzulage.

3 Mitarbeitende, die unter ihrer Obhut stehende Kinder allein erziehen, erhalten die Familienzulage ungekürzt, sofern ihre Tätigkeit mindestens den Fünftel eines vollen Pensums umfasst und der Nachweis erbracht wird, dass anderweitig keine Familienzulage erhältlich ist.

4 Gleichgestellt sind geschiedene Mitarbeitende, sofern die Parteien das gemeinsame Sorgerecht oder die gemeinsame elterliche Sorge vereinbart haben. Für die Geltendmachung dieser Ansprüche muss das Scheidungsurteil beim Personaldienst hinterlegt werden. [1]

Art. 22
Teuerungsausgleich

1 Unter Vorbehalt von Abs. 3, 4 und 5[2] wird den Mitarbeitenden jährlich die Teuerung auf den Besoldungsbestandteilen gemäss Art. 3 Ziffer 1 und 2 ausgeglichen.

2 Der Stadtrat setzt den Teuerungsausgleich auf den 1. Januar fest. Er wird auf den gleichen Zeitpunkt in die Besoldung eingebaut. Die Höhe des Ausgleichs bemisst sich nach der Veränderung des Landesindexes der Konsumentenpreise. Massgebend ist die durchschnittliche Teuerung von November des Vorjahres bis und mit Stand Ende Oktober des laufenden Jahres, in dem die Festlegung erfolgt.[3]

3 Für Mitarbeitende der Funktionsstufe B[4] kann der Stadtrat vom Grundsatz des vollen Teuerungsausgleichs abweichen, wenn es die allgemeine Lohnentwicklung, die Finanzlage der Stadt oder die gesamtwirtschaftlichen Interessen erfordern. Der Stadtrat hat die Besoldungen in Zeiten positiver Rahmenbedingungen wieder an den aktuellen Indexstand anzupassen.

4 Für Mitarbeitende der Funktionsstufe A kann der Stadtrat vom Grundsatz des vollen Teuerungsausgleichs abweichen, wenn es die allgemeine Lohnentwicklung, die Finanzlage der Stadt oder die gesamtwirtschaftlichen Interessen erfordern.[5]

5 Für Mitarbeitende der Funktionsstufen A und B wird der Teuerungsausgleich gekürzt, wenn die Bruttobesoldung um mehr als + 3 % vom Systemlohn abweicht.[6]

Art. 23
Übrige Zulagen

Zulagen gemäss Besoldungsverordnung werden vom Stadtrat nur unter der Voraussetzung gewährt, dass die entsprechenden Gegebenheiten im Basislohn[7] noch nicht berücksichtigt sind. In Betracht fallen vor allem Erschwernisse und Belastungen von vorübergehender Natur.[8]

---

[1] Neu gemäss Revision vom 19.11.2009, in Kraft gesetzt auf 01.01.2010
[2] Fassung gemäss Revision vom 18.11.2010, in Kraft gesetzt auf 01.01.2011
[3] Fassung gemäss Revision vom 19.11.2009, in Kraft gesetzt auf 01.01.2010
[4] Fassung gemäss Revision vom 18.11.2010, in Kraft gesetzt auf 01.01.2011
[5] Neu gemäss Revision vom 18.11.2010, in Kraft gesetzt auf 01.01.2011
[6] Neu gemäss Revision vom 18.11.2010, in Kraft gesetzt auf 01.01.2011
[7] Fassung gemäss Revision vom 18.11.2010, in Kraft gesetzt auf 01.01.2011
[8] Fassung gemäss Revision vom 19.11.2009, in Kraft gesetzt auf 01.01.2010

II. Verschiedene Bestimmungen

D. Besoldung unter besonderen Umständen

Art. 24
Besoldung bei Krankheit und Unfall

1 Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall wird die volle Besoldung während zwei Jahren weiter ausgerichtet.

2 Der Stadtrat kann unter finanzieller Beteiligung der Mitarbeitenden Versicherungen abschliessen, die identische, gleichwertige oder weitergehende Leistungen anstelle der Leistungen der Stadt ermöglichen.[1]

3 Geldleistungen der Sozialversicherungen fallen bis zur Höhe des Besoldungsanspruchs an die Stadt, ebenso diejenigen von anderen Versicherungen, soweit die Stadt die Prämien bezahlt hat.[2]

4 Ist ein Dritter den Mitarbeitenden gegenüber für die Krankheit oder den Unfall schadenersatzpflichtig, gehen die Schadenersatzansprüche des/der Geschädigten auf die Stadt über, soweit diese gestützt auf Abs. 1 Leistungen erbringt und der Schadenersatz wegen der Arbeitsunfähigkeit geschuldet ist. Der Mitarbeitende ist für die korrekte Geltendmachung des Schadens alleine verantwortlich.[3]

5 Der Stadtrat kann den Besoldungsanspruch aufheben oder kürzen, soweit der Mitarbeitende die Krankheit oder den Unfall vorsätzlich oder grobfahrlässig herbeigeführt hat oder grobfahrlässig seine Schadensminderungspflicht verletzt.[4]

6 Scheidet ein Mitarbeitender vor Ablauf der Leistungen der Krankentaggeldversicherung aus, kann ein Übertritt in die Einzeltaggeldversicherung erfolgen. Die Prämien trägt nach dem Übertritt der Mitarbeitende.[5]

Art. 25
Besoldung bei Schwangerschaft und Niederkunft

1 Mitarbeiterinnen haben bei Schwangerschaft und Niederkunft Anspruch auf besoldeten Schwangerschaftsurlaub von zwei Wochen vor dem ärztlich angegebenen Geburtstermin und anschliessend auf 14 Wochen Mutterschaftsurlaub, sofern das Arbeitsverhältnis bei der Stadt mindestens neun[6] Monate vor der Niederkunft begonnen hat.

2 Die Besoldung richtet sich nach der vor der Niederkunft erzielten Besoldung unter Berücksichtigung des Beschäftigungsgrades.

3 Die Leistungen der Mutterschaftsversicherung gemäss Art. 16 b ff. des Erwerbsersatzgesetzes[7] sind anzurechnen.

4 Mitarbeiterinnen, die diese Voraussetzungen nicht erfüllen, haben Anspruch auf unbezahlten Urlaub im Umfang von Art. 16 b ff. des Erwerbsersatzgesetzes sowie zusätzlich auf zwei Wochen vor dem ärztlich angegebenen Niederkunftstermin.

---

[1] Fassung gemäss Revision vom 18.11.2010, in Kraft gesetzt auf 01.01.2011
[2] Fassung gemäss Revision vom 19.11.2009, in Kraft gesetzt auf 01.01.2010
[3] Fassung gemäss Revision vom 18.11.2010, in Kraft gesetzt auf 01.01.2011
[4] Fassung gemäss Revision vom 18.11.2010, in Kraft gesetzt auf 01.01.2011
[5] Neu gemäss Revision vom 18.11.2010, in Kraft gesetzt auf 01.01.2011
[6] Fassung gemäss Revision vom 19.11.2009, in Kraft gesetzt auf 01.01.2010
[7] Systematische Sammlung des Bundesrechts (SR) 834.1

5 Der Stadtrat regelt das Weitere wie insbesondere:

1. Die Voraussetzungen für den Bezug des Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaubes in besonderen Fällen;
2. die vorzeitige Beendigung des Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaubes;
3. den Anspruch auf Lohnfortzahlung bei schwangerschaftsbedingter Arbeitsunfähigkeit vor Beginn des Schwangerschaftsurlaubes;
4. die Berechnungsgrundlagen für die Besoldung während des Schwangerschafts- und Mutterschaftsurlaubes;
5. die Anrechnung weiterer Sozialversicherungsleistungen.

Art. 26
Besoldung bei Militärdienst

1 Die männlichen und weiblichen Mitarbeitenden haben Anspruch auf die volle Besoldung während des obligatorischen Militärdienstes. Der Stadtrat kann Fälle besonders regeln, in denen die Dauer der Abwesenheit im Vergleich zur Dauer des Dienstverhältnisses unverhältnismässig wird.[1]

2 Dem Militärdienst gleichgestellt sind der Schutz- und Zivildienst.[2]

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

4 Leistungen der Erwerbsersatzordnung fallen an die Stadt.

Art. 27
Besoldungsnachgenuss

Beim Tode eines Mitarbeitenden wird an die Hinterbliebenen, deren Versorger der Verstorbene war, die Besoldung bis zum Ende des dritten Monats, der dem Sterbemonat folgt, weiter ausbezahlt.

Art. 28
Unfallversicherung[3]

1 Die Stadt versichert alle Mitarbeitenden gegen Berufsunfälle. Die Versicherungsprämie wird vollumfänglich vom Arbeitgeber getragen.

2 Gegen Nichtberufsunfälle sind alle Mitarbeitenden versichert, die pro Woche die Mindestarbeitszeit gemäss Unfallversicherungsgesetz leisten. Der Arbeitgeber übernimmt die Hälfte der Prämie.

E. Besoldungsadministration

Art. 29
Vollzug

1 Der Personaldienst sorgt für den Vollzug dieses Reglements nach einheitlichen Grundsätzen; insbesondere wird die zeitgerechte Durchführung der Leistungsbewertung überwacht.[4]

2 Der Finanzabteilung obliegt die finanzielle Abwicklung nach Vorgaben des Stadtrates.

Art. 30
Auszahlung der Besoldung

1 Je ein Dreizehntel der jährlichen Besoldung (ausgenommen Sozialzulagen) wird unter Vorbehalt der vom Stadtrat festzusetzenden Ausnahmen monatlich ausbezahlt, ein Dreizehntel je zur Hälfte mit dem Juni- und November-Gehalt als 13. Monatslohn.

2 Die Sozialzulagen werden monatlich ausgerichtet.

3 Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis während des Kalenderjahres, so wird der 13. Monatslohn im Verhältnis zur Dienstdauer während des

[1] Fassung gemäss Revision vom 19.11.2009, in Kraft gesetzt auf 01.01.2010
[2] Fassung gemäss Revision vom 19.11.2009, in Kraft gesetzt auf 01.01.2010
[3] Fassung gemäss Revision vom 15.12.2016, in Kraft gesetzt auf 01.01.2017
[4] Fassung gemäss Revision vom 19.11.2009, in Kraft gesetzt auf 01.01.2010

Kalenderjahres ausgerichtet.

Art. 31
Verrechnung

1 Die Arbeitnehmerbeiträge an Vorsorgeeinrichtungen sowie weitere Sozialabgaben werden von den Besoldungen abgezogen.

2 Ansprüche der Stadt gegenüber den Mitarbeitenden,[1] die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben, können bis höchstens zum betreibungsrechtlichen Existenzminimum verrechnet werden.

Art. 32
Ablieferung an die Stadt

Gebühren und Entschädigungen aus amtlicher Tätigkeit sowie Besoldungsbeiträge von Dritten fallen an die Stadt.[2] Ausnahmen regelt der Stadtrat.

Art. 33
(entfällt)

[3]

Art. 34
Teilzeitbeschäftigung

Bei Teilzeitbeschäftigten richtet sich die Besoldung nach dem Beschäftigungsgrad.

F. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Art. 35
Verfahren

1 [4]

2 [5]

3 [6]

Art. 35bis
Übergangsrecht[7]

1 Um die Bruttobesoldung ins neue Lohnsystem zu überführen, erfolgt die Angleichung an den Systemlohn für alle Löhne, die über dem Systemlohn liegen, wie folgt:

1. Der Bruttolohn bleibt so lange auf dem Stand 31. Dezember 2010, bis der Systemlohn erreicht ist oder der Mitarbeitende aus der Stadtverwaltung ausscheidet.
2. Der Teuerungsausgleich richtet sich nach Art. 22.

2 [8]

Art. 36
(entfällt)

[9]

Art. 37
Inkrafttreten

Dieses Reglement tritt auf einen durch den Stadtrat zu bestimmenden Zeitpunkt in Kraft.

---

[1] Fassung gemäss Revision vom 19.11.2009, in Kraft gesetzt auf 01.01.2010
[2] Fassung gemäss Revision vom 19.11.2009, in Kraft gesetzt auf 01.01.2010
[3] Aufgehoben gemäss Revision vom 19.11.2009, in Kraft gesetzt auf 01.01.2010
[4] Aufgehoben gemäss Revision vom 19.11.2009, in Kraft gesetzt auf 01.01.2010
[5] Aufgehoben gemäss Revision vom 18.11.2010, in Kraft gesetzt auf 01.01.2011
[6] Aufgehoben gemäss Revision vom 15.12.2016, in Kraft gesetzt auf 01.01.2017
[7] Neu gemäss Revision vom 18.11.2010, in Kraft gesetzt auf 01.01.2011
[8] Aufgehoben gemäss Revision vom 15.12.2016, in Kraft gesetzt auf 01.01.2017
[9] Aufgehoben gemäss Revision vom 19.11.2009, in Kraft gesetzt auf 01.01.2010

Stand: 1. Januar 2025
Genehmigt vom Gemeinderat am 26.05.2005

Lohntabelle

BEA 10 % / LA 40 %

Kreuzlingen

Punktwert **SFr. 445.00**

Funktions-wert	Basis-Monatslohn	max. Erfahrungs anteil	Beispiele Leistungsanteil				Monatslohn Minimum	Monatslohn Maximum	Jahreslohn Minimum	Jahreslohn Maximum
	100%	10%	10%	20%	30%	40%	100%	150%		
	1	2	3	4	5	6	7 = 1	8 = 1+2+6	9 = 7*13	10 = 8*13
8	3'560.00	356.00	356.00	712.00	1'068.00	1'424.00	3'560.00	5'340.00	46'280.00	69'420.00
9	4'005.00	400.50	400.50	801.00	1'201.50	1'602.00	4'005.00	6'007.50	52'065.00	78'098.00
10	4'450.00	445.00	445.00	890.00	1'335.00	1'780.00	4'450.00	6'675.00	57'850.00	86'775.00
11	4'895.00	489.50	489.50	979.00	1'468.50	1'958.00	4'895.00	7'342.50	63'635.00	95'453.00
12	5'340.00	534.00	534.00	1'068.00	1'602.00	2'136.00	5'340.00	8'010.00	69'420.00	104'130.00
13	5'785.00	578.50	578.50	1'157.00	1'735.50	2'314.00	5'785.00	8'677.50	75'205.00	112'808.00
14	6'230.00	623.00	623.00	1'246.00	1'869.00	2'492.00	6'230.00	9'345.00	80'990.00	121'485.00
15	6'675.00	667.50	667.50	1'335.00	2'002.50	2'670.00	6'675.00	10'012.50	86'775.00	130'163.00
16	7'120.00	712.00	712.00	1'424.00	2'136.00	2'848.00	7'120.00	10'680.00	92'560.00	138'840.00
17	7'565.00	756.50	756.50	1'513.00	2'269.50	3'026.00	7'565.00	11'347.50	98'345.00	147'518.00
18	8'010.00	801.00	801.00	1'602.00	2'403.00	3'204.00	8'010.00	12'015.00	104'130.00	156'195.00
19	8'455.00	845.50	845.50	1'691.00	2'536.50	3'382.00	8'455.00	12'682.50	109'915.00	164'873.00
20	8'900.00	890.00	890.00	1'780.00	2'670.00	3'560.00	8'900.00	13'350.00	115'700.00	173'550.00
21	9'345.00	934.50	934.50	1'869.00	2'803.50	3'738.00	9'345.00	14'017.50	121'485.00	182'228.00
22	9'790.00	979.00	979.00	1'958.00	2'937.00	3'916.00	9'790.00	14'685.00	127'270.00	190'905.00
23	10'235.00	1'023.50	1'023.50	2'047.00	3'070.50	4'094.00	10'235.00	15'352.50	133'055.00	199'583.00
24	10'680.00	1'068.00	1'068.00	2'136.00	3'204.00	4'272.00	10'680.00	16'020.00	138'840.00	208'260.00
25	11'125.00	1'112.50	1'112.50	2'225.00	3'337.50	4'450.00	11'125.00	16'687.50	144'625.00	216'938.00
26	11'570.00	1'157.00	1'157.00	2'314.00	3'471.00	4'628.00	11'570.00	17'355.00	150'410.00	225'615.00
27	12'015.00	1'201.50	1'201.50	2'403.00	3'604.50	4'806.00	12'015.00	18'022.50	156'195.00	227'856.00
28	12'460.00	1'246.00	1'246.00	2'492.00	3'738.00	4'984.00	12'460.00	18'690.00	161'980.00	227'856.00
29	12'905.00	1'290.50	1'290.50	2'581.00	3'871.50	5'162.00	12'905.00	19'357.50	167'765.00	227'856.00
30	13'350.00	1'335.00	1'335.00	2'670.00	4'005.00	5'340.00	13'350.00	20'025.00	173'550.00	227'856.00
34.25	15'241.25	1'524.13	1'524.13	3'048.25	4'572.38	6'096.50	15'241.25	22'862.00	198'136.00	237'763.00

Die minimale und maximale Jahresbruttobesoldung eines resp. einer Mitarbeitenden der Stadt Kreuzlingen richtet sich gemäss Art. 8 des Besoldungsreglements.