

Personalreglement

der Gemeinde Langnau im Emmental

17. August 1992

(Stand 24. Juni 2019)

INHALTSVERZEICHNIS

	<u>Artikel</u>	<u>Seite</u>
Teil 1		
Dienstordnung		
Geltungsbereich	1	5
Personalpolitische Grundsätze	1a	5
Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses	2	6
Wohnsitz	3	6
Begründung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses		
- für die den Abteilungen vorstehenden Personen	4	7
- der Mitarbeitenden	5	7
Altersgrenze	6	8
Allgemeine Dienstpflichten	7	9
Mitspracherecht und Weiterbildung	8	9
Zuweisung zusätzlicher Arbeiten und Versetzung aus organisatorischen und gesundheitlichen Gründen	9	9
Nebenbeschäftigung	10	10
Ausübung eines öffentlichen Amtes	11	10
Verantwortlichkeit	12	11
Gebühren und Annahme von Geschenken	13	11
Anwendung der Gesetzgebung	14	11
Amtsgeheimnis	15	12
Arbeitszeugnis	16	12
Personalakten	16a	12
Arbeitszeit	17	12
Pikettdienst	18	13
Überzeitarbeiten	19	13
Entschädigung von Nacht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit	20	14
Feier- und Freitage	21	14
Ferienanspruch	22	15
Kürzung der Ferien	23	15
Festsetzung und Bezug der Ferien	24	16
Krankheit während den Ferien	25	16
Finanzielle Abgeltung der Ferien	26	16
Urlaub	27	17
Mutterschaftsurlaub	28	17
Vaterschaftsurlaub	28a	18
Unfall	29	18
Krankheit	30	19
Arztzeugnis, ärztliche Untersuchung	31	19
Lohnzahlung während Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst	32	19

	<u>Artikel</u>	<u>Seite</u>
Teil 2		
Besoldungsordnung		
A) Mitarbeitende		
Besoldung	35	20
Gehaltsrahmen	36	21
Gehaltsklassen	36a	21
Stellenplan	37	22
Gehaltseinreihung	38	22
Führungsgespräche	39	22
Anfangsgehalt	40	23
Einreihung in höhere Gehaltsklassen	41	23
Ordentliche Erhöhung	42	24
Ausserordentliche Gehaltserhöhungen	43	25
Funktionszulage	44	25
Stellenwechsel	45	25
Familienzulage (Kinder- und Ausbildungszulagen)	46	26
Betreuungszulage	47	26
Teuerungszulage	48	27
Treueprämien	49	27
Lohnfortzahlung für Familienangehörige	50	28
Pensionskasse	51	28
Naturalienanrechnung	53	28
Spesenvergütung	54	29
B) Mitarbeitende im Nebenamt und Behördenmitglieder		
Mitarbeitende im Nebenamt	55	29
Sitzungsgelder	56	29
Behördenmitglieder, Entschädigungen	57	30
Spesenvergütung	58	31
Teil 3		
Organisation		
Gemeinderat	59	31
Personalentscheide	60	31
Personalwesen	61	32

Teil 4

Artikel **Seite**

Schluss- und Übergangsbestimmungen

Inkrafttreten	63	32
Inkrafttreten Teilrevision vom 18. August 1997	63a	32
Inkrafttreten Teilrevision vom 29. Oktober 2001	63b	33
Inkrafttreten Teilrevision vom 20. November 2006	63c	33
Inkrafttreten Teilrevision vom 08. Dezember 2008	63d	33
Inkrafttreten Teilrevision vom 23. März 2009	63e	33
Inkrafttreten Teilrevision vom 10. Dezember 2012	63f	33
Inkrafttreten Teilrevision vom 12. Dezember 2016	63g	33
Inkrafttreten Teilrevision vom 30. Oktober 2017	63h	33
Inkrafttreten Teilrevision vom 24. Juni 2019	63i	34

Der Grosse Gemeinderat der Einwohnergemeinde Langnau i.E. erlässt, gestützt auf Art. 82 Ziff. 1 der Gemeindeordnung vom 10. Juni 1990, folgendes

Personalreglement²

Teil 1

Dienstordnung

Art. 1²⁾

Geltungsbereich

¹Diesem Reglement unterstehen:

1. Die Behördenmitglieder
2. Die den Abteilungen vorstehenden Personen
3. Die übrigen Mitarbeitenden (voll- und teilzeitlich)

²Das nebenamtliche im Stundenlohn entschädigte Personal, welches das BVG-Minimum nicht erreicht, sowie Personen in Praktikums- und Lehrverhältnissen unterstehen nicht diesem Reglement. Für sie gelten die Bestimmungen des Obligationenrechtes. Der Gemeinderat regelt die Anstellung und Entlohnung.

³aufgehoben

Art. 1a²⁾

Personalpolitische Grundsätze

¹Der Gemeinderat erlässt Grundsätze über die Personalpolitik der Gemeinde. Diese stellen verbindliche Leitlinien für alle Massnahmen im Personalbereich dar.

²Ihr Ziel ist es, fachlich kompetente, verantwortungsbewusste und einsatzfreudige Mitarbeitende aller Stufen zu gewinnen, zu erhalten, ihren Eignungen und Fähigkeiten entsprechend zu fördern und zu entwickeln sowie die Voraussetzungen für eine leistungsorientierte und partnerschaftliche Zusammenarbeit zu schaffen.

² Teilrevision vom 29. Oktober 2001

³Von allen Mitarbeitenden werden Engagement für die Aufgaben der Verwaltung, Aufgeschlossenheit gegenüber dem Dienstleistungsgedanken, Lernbereitschaft, Teamgeist und abteilungsübergreifende Zusammenarbeit erwartet.

⁴Die Gemeinde fördert

- die Chancengleichheit der Mitarbeitenden
- die Weiterbildung der Mitarbeitenden
- umweltbewusstes Verhalten der Mitarbeitenden
- im Rahmen ihrer Möglichkeiten die Wohnsitznahme in der Gemeinde
- neue Arbeitsformen, z.B. Teilzeitarbeit, Jahresarbeitszeit, Stellenteilung.

Art. 2²⁾

Rechtsnatur des
Arbeitsverhältnisses

¹Die den Abteilungen vorstehenden Personen stehen in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis zur Gemeinde.

²Die übrigen Mitarbeitenden stehen in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis zur Gemeinde. Die Dauer des Anstellungsverhältnisses ist grundsätzlich unbefristet, sofern im Anstellungsvertrag nicht eine bestimmte Anstellungszeit vereinbart ist.

Art. 3²⁾

Wohnsitz³⁾

¹aufgehoben

²Die Mitarbeitenden können ihren Wohnsitz frei wählen. Der Gemeinderat kann Mitarbeitende auf Grund ihrer Funktion verpflichten, in der Gemeinde Wohnsitz zu nehmen. Diese Verpflichtung ist als ausdrückliche Bestimmung in den Arbeitsvertrag oder die Verfügung aufzunehmen.

²⁾ Teilrevision vom 29. Oktober 2001

³⁾ Teilrevision vom 20. November 2006

Begründung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses für die den Abteilungen vorstehenden Personen

Art. 4^{2) 3)}

¹Das Arbeitsverhältnis der den Abteilungen vorstehenden Personen wird in einer schriftlichen Verfügung geregelt.

²Für die den Abteilungen vorstehenden Personen wird eine Probezeit von sechs Monaten festgelegt. Während des Provisoriums kann der Gemeinderat oder die der Abteilung vorstehende Person das Arbeitsverhältnis schriftlich unter Beachtung einer 14-tägigen Kündigungsfrist auf Monatsende auflösen. Der Gemeinderat kann das Provisorium höchstens um weitere sechs Monate verlängern. Ein entsprechender Beschluss ist der betroffenen Person spätestens einen Monat vor Beendigung des ordentlichen Provisoriums mittels einer schriftlichen Verfügung zu eröffnen. Erfolgt während der Probezeit keine Kündigung, wird das Arbeitsverhältnis definitiv.

³Das Arbeitsverhältnis wird durch schriftliche Kündigung durch die der Abteilung vorstehende Person oder den Gemeinderat unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten, mit der Erreichung des Rücktrittsalters, durch vorzeitigen Rücktritt aus gesundheitlichen Gründen oder durch den Tod der Person aufgelöst

⁴aufgehoben

Art. 5^{2) 3)}

Begründung und Auflösung des Arbeitsverhältnisses der Mitarbeitenden

¹Das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden entsteht durch einen schriftlichen Arbeitsvertrag gemäss den Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechtes. Darin ist auf die allgemeinen Bestimmungen, die Bestimmungen über die Verantwortlichkeit sowie die für die betreffende Personalkategorie anwendbaren besonderen Vorschriften, die Einreihung in die Besoldungsklasse, das Anfangsgehalt, den Zeitpunkt des Arbeitsantrittes, die Kündigungsfrist und auf die Regelung der Altersvorsorge hinzuweisen.

²⁾ Teilrevision vom 29. Oktober 2001

³⁾ Teilrevision vom 20. November 2006

²Die Mitarbeitenden werden vorerst für eine Probezeit von 3 Monaten eingestellt. Während der Probezeit können der Gemeinderat oder die Mitarbeitenden das Arbeitsverhältnis schriftlich mit einer Kündigungsfrist von 14 Tagen auf das Ende einer Woche auflösen. Erfolgt während der Probezeit keine Kündigung, wird das Arbeitsverhältnis definitiv.

³Das Arbeitsverhältnis der Mitarbeitenden, kann von beiden Seiten mittels einer schriftlichen Kündigung, unter Einhaltung einer dreimonatigen Kündigungsfrist, auf Ende eines Monats aufgelöst werden, sofern im Arbeitsvertrag nicht eine andere Kündigungsfrist vereinbart wurde.

⁴Soweit der Arbeitsvertrag keine Vorschriften enthält, gilt das Personalreglement bzw. das Obligationenrecht.

Art. 6^{2) 7)}

Altersgrenze

¹aufgehoben

²Die Mitarbeitenden treten spätestens auf Ende des Monats zurück, in welchem sie ihr 65. Altersjahr vollenden.

³Vorbehalten bleibt die vorzeitige Pensionierung nach Massgabe der Bestimmungen der Pensionskasse. In diesem Fall ist der Präsidentschaftsabteilung der vorgesehene Rücktrittszeitpunkt mindestens ein Jahr im Voraus schriftlich anzuzeigen.

⁴Mitarbeitende, deren Arbeitsverhältnis nach Absatz 2 beendet worden ist, können durch Beschluss des Gemeinderates mittels eines befristeten Arbeitsvertrages mit einer maximalen Dauer von einem Jahr weiter beschäftigt werden. Dieser Vertrag kann höchstens bis zur Vollendung des 70. Lebensjahres verlängert werden.

²⁾ Teilrevision vom 29. Oktober 2001

⁷⁾ Teilrevision vom 12. Dezember 2016

Art. 7²⁾

Allgemeine
Dienstpflichten

¹Die Aufgaben der Mitarbeitenden regelt der Gemeinderat im Organisationshandbuch, in Stellenbeschreibungen und in Arbeitsverträgen.

²Die Mitarbeitenden sind zu persönlicher Arbeitsleistung verpflichtet und haben ihre volle Arbeitskraft für die Gemeinde einzusetzen. Sie haben ihre dienstlichen Obliegenheiten treu und gewissenhaft zu erfüllen und stets die Interessen der Gemeinde zu wahren.

Art. 8²⁾

Mitspracherecht
und Weiterbildung

¹Die Mitarbeitenden haben das Recht, sich entweder direkt oder über den Personalverband zu Personal- und Betriebsfragen zu äussern und Vorschläge zu unterbreiten.

²Der Gemeinderat fördert und unterstützt die im Interesse der Gemeinde liegende Weiterbildung des Personals. Er erlässt eine Verordnung über den Besuch und die Finanzierung von Weiterbildungskursen.

³Die Mitarbeitenden können zum Besuch von Weiterbildungskursen verpflichtet werden.

Art. 9^{2) 8)}

Zuweisung zusätzlicher
Arbeiten und Versetzung aus
organisatorischen
oder gesundheitlichen
Gründen

¹Der Gemeinderat kann, nach Anhörung der Betroffenen, einzelnen Mitarbeitenden ausserordentliche, zeitlich begrenzte Aufgaben zuweisen, wenn der zweckmässige Einsatz eine solche Massnahme erfordert. Diese Aufgaben brauchen nicht zu den Obliegenheiten des übertragenen Amtes oder zu den Aufgaben gemäss Stellenbeschreibung zu gehören. Aus den gleichen Gründen können Mitarbeitende nach Anhörung in eine andere Stelle versetzt werden.

²⁾ Teilrevision vom 29. Oktober 2001

⁸⁾ Teilrevision vom 30. Oktober 2017

²Durch die Zuweisung zusätzlicher Arbeit oder durch Versetzung aus organisatorischen oder gesundheitlichen Gründen entsteht kein Anspruch auf zusätzliche Entschädigung. In besonderen Fällen entscheidet der Gemeinderat.

Art. 10²⁾

Nebenbeschäftigung

¹Den vollzeitlich tätigen Mitarbeitenden ist die Ausübung einer anderen Erwerbstätigkeit nur mit ausdrücklicher Bewilligung des Gemeinderates gestattet.

²Als vollzeitlich tätige Mitarbeitende gelten Personen, die während mindestens 80 % der wöchentlichen Normalarbeitszeit bei der Gemeinde tätig sind. In besonderen Fällen entscheidet der Gemeinderat.

Art. 11²⁾

Ausübung eines öffentlichen Amtes

¹Die Ausübung eines öffentlichen Amtes ist allen Mitarbeitenden, mit vorgängiger Ermächtigung durch den Gemeinderat, gestattet. Ein Abzug an der Besoldung oder den Ferien ist nur zulässig, wenn die infolge Ausübung öffentlicher Ämter entstandene Abwesenheit vom Arbeitsplatz innerhalb eines Kalenderjahres 15 Arbeitstage übersteigt. In solchen Fällen trifft der Gemeinderat eine besondere Regelung.

²Der Gemeinderat kann die Ermächtigung zur Ausübung eines öffentlichen Amtes verweigern oder einschränken, wenn die Erfüllung der dienstlichen Obliegenheiten durch die Übernahme eines solchen Amtes leidet oder mit der amtlichen Stellung nicht vereinbar ist.

³aufgehoben

²⁾ Teilrevision vom 29. Oktober 2001

Art. 12²⁾

Verantwortlichkeit

¹Die Mitarbeitenden und die Behördenmitglieder haften der Gemeinde für Schäden, die sie ihr durch vorsätzliche oder grobfahrlässige Verletzung ihrer Pflichten bzw. Missachtung bestehender Vorschriften und Regelungen zufügen.

²aufgehoben

³aufgehoben

Art. 13²⁾

Gebühren und Annahme von Geschenken

¹Die Mitarbeitenden haben die für ihre dienstlichen Verrichtungen zu entrichtenden Gebühren einzuverlangen. Alle Gebühren, Provisionen, Rabatte und dergleichen fallen in die Gemeindekasse.

²Behördenmitglieder und Mitarbeitende dürfen im Zusammenhang mit der dienstlichen Betätigung weder für sich noch für andere Geschenke, Provisionen, Vergünstigungen oder andere Vorteile beanspruchen, sich zusichern lassen oder annehmen. Ausgenommen sind geringfügige Leistungen, die den Charakter von ortsüblichen Trinkgeldern und Aufmerksamkeiten haben.

³Die strafrechtlichen Bestimmungen über Bestechung und Annahme von Geschenken bleiben vorbehalten.

Art. 14²⁾

Anwendung der Gesetzgebung

Die Behördenmitglieder und Mitarbeitenden haben alle ihr Arbeitsgebiet betreffenden eidgenössischen, kantonalen und kommunalen Vorschriften zu befolgen.

²⁾ Teilrevision vom 29. Oktober 2001

Art. 15²⁾

Amtsgeheimnis

¹Die Behördenmitglieder und die Mitarbeitenden sind verpflichtet, über die ihnen in ihrer amtlichen Stellung zur Kenntnis gelangenden Angelegenheiten, die ihrer Natur nach oder gemäss besonderer Vorschrift geheim zu halten sind, zu schweigen.

²Von dieser Schweigepflicht können sie nur durch Beschluss des Gemeinderates entbunden werden. Die Pflicht zur Verschwiegenheit bleibt auch nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

Art. 16²⁾

Arbeitszeugnis

¹Die Mitarbeitenden können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das sich über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über die Leistungen und das Verhalten ausspricht.

²Auf besonderes Verlangen der Mitarbeitenden hat sich das Zeugnis auf die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.

Art. 16a²⁾

Personalakten

Die Mitarbeitenden haben das Recht auf Einsicht in ihre Personalakten im Rahmen des kantonalen Datenschutzgesetzes.

Art. 17^{1) 2) 8)}

Arbeitszeit

¹Die wöchentliche Arbeitszeit richtet sich nach der Regelung der bernischen Kantonsverwaltung.

¹⁾ Teilrevision vom 18. August 1997

²⁾ Teilrevision vom 29. Oktober 2001

⁸⁾ Teilrevision vom 30. Oktober 2017

²Der Gemeinderat beschliesst über die Präsenzen für besondere Dienstleistungen der ausserhalb der offiziellen Arbeitszeit zu verrichtenden Aufgaben wie Bestattungswesen, Beaufsichtigung öffentlicher Gebäude und Anlagen und Schneeräumung.

³Die Mitarbeitenden haben während der Arbeitszeit Anspruch auf eine Pause von je 15 Minuten während des Vormittags und des Nachmittags.

⁴Für die Regelung der gleitenden Arbeitszeit und Jahresarbeitszeit in der Gemeindeverwaltung erlässt der Gemeinderat eine entsprechende Verordnung.

Art. 18

Pikettdienst

¹Für den Pikettdienst wird eine angemessene Entschädigung ausgerichtet, die vom Gemeinderat festgesetzt wird.

²Muss während des Pikettdienstes ausgerückt werden, wird die entsprechende Arbeitszeit nach den Bestimmungen von Artikel 19 und 20 als Überzeitarbeit abgegolten.

Art. 19²⁾

Überzeitarbeit

¹Die Mitarbeitenden haben ihre Dienstleistungen nötigenfalls auch ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit zu erbringen. Zuständig zur Anordnung und Kontrolle von Überzeit sind die jeweiligen Vorgesetzten.

²Eine Überschreitung der ordentlichen Arbeitszeit ist im Einvernehmen mit den jeweiligen Vorgesetzten durch Freizeit im selben Umfang auszugleichen.

³Der Gemeinderat kann in begründeten Ausnahmefällen eine finanzielle Entschädigung vorsehen.

⁴Die den Abteilungen vorstehenden Personen haben keinen Anspruch auf Entschädigung von Überzeitstunden.

²⁾ Teilrevision vom 29. Oktober 2001

Art. 20²⁾

Entschädigung von
Nacht-, Wochenend-
und Feiertagsarbeit

¹Die Mitarbeitenden erhalten für angeordnete Nacht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit eine Abgeltung, die der Gemeinderat festlegt.

²Als Nacht- und Wochenendarbeit gilt die zwischen 20.00 und 06.00 Uhr, samstags zwischen 12.00 und 20.00 Uhr sowie sonntags und an gesetzlichen Feiertagen zwischen 06.00 und 20.00 Uhr geleistete Arbeit.

³Für das Personal des Hallen- und Freibades erlässt der Gemeinderat eine separate Regelung.

⁴Dienstleistungen der Hauswarte ausserhalb der vereinbarten Präsenzzeit, die durch Dritte abzugelten sind, werden durch den Gemeinderat geregelt.

Art. 21^{1) 2)}

Feier- und Freitage

¹Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf folgende arbeitsfreie Tage:

- a) Die Samstage und Sonntage als ordentliche Ruhetage
- b) Neujahr, 2. Januar, Karfreitag, Ostermontag, Auffahrt, Pfingstmontag, 1. August, Weihnachten und 26. Dezember.
- c) Nachmittage des 24. und 31. Dezember als freie Halbtage.

²Am Vorabend vor Karfreitag, Auffahrt und 1. August sowie am 1. Mai endet die Arbeitszeit des Personals in der Regel um 16.00 Uhr.

³Fällt ein unter Absatz 1 lit. b oder c aufgeführter Feier- oder Freitag in die Ferien, so wird er nachgewährt. Das frühere Arbeitsende gemäss Absatz 2 dagegen wird nicht nachgewährt.

⁴Fällt ein arbeitsfreier Tag in die Zeit eines Urlaubes, eines Unfalls, einer Krankheit sowie eines Militär-, Zivilschutz- oder Zivildienstes, so ist ein Nachbezug nicht zulässig.

¹⁾ Teilrevision vom 18. August 1997

²⁾ Teilrevision vom 29. Oktober 2001

⁵Für teilzeitlich beschäftigte Mitarbeitende besteht der Anspruch auf dienstfreie Tage, Halbtage und gekürzte Soll-Arbeitszeit, unabhängig von der Arbeitszeitschichtung, im Umfang des Beschäftigungsgrades.

Art. 22^{2) 3) 6)}

Ferienanspruch

¹Der Ferienanspruch beträgt bei ganzjähriger Beschäftigung pro Kalenderjahr:

- a) 25 Arbeitstage bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 49. Altersjahr vollendet wird.
- b) 28 Arbeitstage bis zum Kalenderjahr, in dem das 20. Altersjahr vollendet wird und von Beginn des Kalenderjahres an, in dem das 50. Altersjahr vollendet wird.
- c) 33 Arbeitstage von Beginn des Kalenderjahres an, in dem das 60. Altersjahr vollendet wird.

²aufgehoben

³aufgehoben

⁴Die Ferien sollen der Erholung dienen.

Art. 23

Kürzung der Ferien

¹Sofern die Arbeit in einem Kalenderjahr während mehr als 2 Monaten ausgesetzt wird, ist der Ferienanspruch im Verhältnis der Anwesenheit zum Kalenderjahr festzusetzen.

²Eine Ferienkürzung wird nicht vorgenommen, wenn der Arbeitsausfall höchstens 2 Monate pro Kalenderjahr beträgt und auf Krankheit, Unfall oder Dienstleistungen in Armee, Zivilschutz oder Gesamtverteidigung zurückzuführen ist. Bei Dienstleistungen in Armee oder Zivilschutz wird dabei nur die einen Monat übersteigende Dauer angerechnet.

³Während der Dauer eines unbezahlten Urlaubes besteht kein Ferienanspruch.

²⁾ Teilrevision vom 29. Oktober 2001

³⁾ Teilrevision vom 20. November 2006

⁶⁾ Teilrevision vom 10. Dezember 2012

Art. 24²⁾

Festsetzung und
Bezug der Ferien

¹Bei der Festsetzung der Ferien ist auf die Erfordernisse des Dienstbetriebes und nach Möglichkeit auf die Wünsche des Personals Rücksicht zu nehmen. Zuständig zur Festsetzung der Ferientagen sind die den Abteilungen vorstehenden Personen.

²Die Ferien müssen in der Regel im laufenden Jahr bezogen werden. Eine Verschiebung auf das nachfolgende Jahr ist nur in Ausnahmefällen und mit Bewilligung der der Abteilung vorstehenden Person (bis 5 Tage) bzw. des Gemeindegemeinschreibers oder der Gemeindegemeinschreiberin (über 5 Tage) zulässig.

Art. 25²⁾

Krankheit während
den Ferien

Erkrankende Mitarbeitende während der Ferien oder erleiden sie einen Unfall, gilt ihre Abwesenheit vom 3. Krankheitstag an als Krankheitsurlaub. Die Ferien können im Einvernehmen mit der vorgesetzten Person um die Dauer dieses Urlaubes verlängert oder zu einem späteren Zeitpunkt nachbezogen werden. Die Mitarbeitenden sind verpflichtet, ein entsprechendes Arztzeugnis einzureichen.

Art. 26

Finanzielle Abgeltung
der Ferien

¹Für freiwillig nicht bezogene Ferien werden keine Entschädigungen ausgerichtet.

²Eine finanzielle Abgeltung der Ferien ist nur dann gestattet, wenn diese aus dienstlichen Gründen bis zum Zeitpunkt des Austrittes nicht bezogen werden konnten. Sind im Austrittsjahr bereits zu viele Ferien bezogen worden, so ist die letzte Besoldung entsprechend zu kürzen.

²⁾ Teilrevision vom 29. Oktober 2001

Art. 27^{2) 7) 8)}

Urlaub

¹Folgende, bei der der Abteilung vorstehenden Person, ordnungsgemäss nachgesuchten Urlaube, werden ohne Besoldungsabzug und ohne Kürzung der Ferienansprüche gewährt:

- a) 3 Tage bei Todesfall des Ehegatten, eines Kindes oder eines Elternteils.
- b) 2 Tage bei Verheiratung, bei Todesfall von Geschwistern, Grosseltern und Schwiegereltern.
- c) 1 Tag bei Hochzeit eines Kindes oder von Geschwistern, bei Wohnungsumzug, bei militärischen Orientierungstagen und Entlassungen sowie Tagungen von Berufsorganisationen.

²Weiterbildungsurlaube richten sich nach der Verordnung des Gemeinderates über den Besuch von Weiterbildungskursen des Gemeindepersonals.

Art. 28^{2) 3) 8)}

Mutterschaftsurlaub

¹Anlässlich der Niederkunft wird dem weiblichen Personal ein bezahlter Urlaub von 16 Wochen gewährt. Das Gehalt wird zu 100 Prozent des durchschnittlichen Beschäftigungsgrades der fünf Monate vor Beginn des Anspruches ausgerichtet.

²aufgehoben

³aufgehoben

⁴Der bezahlte Urlaub beginnt am Tag der Niederkunft.

⁵Die bundesrechtliche Mutterschaftsentschädigung fällt, soweit sie durch den Lohn kompensiert wird, an die Gemeinde.

²⁾ Teilrevision vom 29. Oktober 2001

³⁾ Teilrevision vom 20. November 2006

⁷⁾ Teilrevision vom 12. Dezember 2016

⁸⁾ Teilrevision vom 30. Oktober 2017

Vaterschaftsurlaub

Art. 28a⁷⁾

¹Männliches Personal hat anlässlich der Geburt eines eigenen Kindes Anspruch auf bezahlten Vaterschaftsurlaub von fünf Arbeitstagen.

²Der Vaterschaftsurlaub ist zusammenhängend oder gestaffelt innert drei Monaten nach erfolgter Geburt zu beziehen. Nicht bezogener Vaterschaftsurlaub verfällt entschädigungslos.

Art. 29^{1) 2)}

Unfall

¹Die Mitarbeitenden sind nach Massgabe des Unfallversicherungsgesetzes durch die Gemeinde obligatorisch gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen versichert. Über die Aufteilung von Prämienanteilen zwischen der Gemeinde und den Mitarbeitenden sowie über den Abschluss von Zusatzversicherungen entscheidet der Gemeinderat. Besondere Risiken im Sinne des Unfallversicherungsgesetzes haben die Betroffenen auf eigene Rechnung zu versichern.

²Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Unfall wird den Mitarbeitenden die Besoldung während 360 Tagen in vollem Umfange und anschliessend während 360 Tagen zu 85% ausgerichtet. Während dieser Zeit hat die Gemeinde Anspruch auf die Taggelder der Unfallversicherung und allfällige Rentenzahlungen der Eidg. Invalidenversicherung oder der Pensionskasse.

³Kapitalabfindungen für bleibende Nachteile gehören den Verunfallten, ohne entsprechende Herabsetzung der Besoldung, sofern eine Beeinträchtigung der Arbeitsfähigkeit vorliegt.

⁴Bei Unfällen, die sich im Militärdienst, Zivildienst ereignen und wofür die Militärversicherung aufkommt, übernimmt die Gemeinde nur die Differenz zwischen der, nach Massgabe von Absatz 2 hievor pflichtigen Leistung und der Leistung der Militärversicherung.

¹⁾ Teilrevision vom 18. August 1997

²⁾ Teilrevision vom 29. Oktober 2001

⁷⁾ Teilrevision vom 12. Dezember 2016

Art. 30¹⁾

Krankheit

¹Im Falle der Erkrankung von Mitarbeitenden wird die volle Besoldung während 360 Tagen in vollem Umfange und anschliessend während 360 Tagen zu 85% ausgerichtet.

²Bei Krankheiten, für die die Militärversicherung, die obligatorische Unfallversicherung oder eine andere Versicherung, mit welcher die Gemeinde einen entsprechenden Vertrag abgeschlossen hat, aufkommt, übernimmt die Gemeinde nur die Differenz der nach Massgabe von Absatz 1 hier vor pflichtigen Leistungen und den Leistungen der Unfall- oder Militärversicherung.

Art. 31²⁾

Arztzeugnis,
ärztliche Untersuchung

¹Dauert die Arbeitsunfähigkeit der Mitarbeitenden länger als 3 Arbeitstage, so haben sie ein Arztzeugnis vorzulegen.

²Nötigenfalls kann der Gemeinderat die Untersuchung des Gesundheitszustandes der Mitarbeitenden durch einen Vertrauensarzt verlangen. Die Kosten trägt in diesem Fall die Gemeinde.

Art. 32^{1) 2)}

Lohnzahlung während
Militär-, Zivilschutz- und
Zivildienst

¹Während der Dienstleistung in militärischen Instruktionsdiensten, gesetzlich vorgeschriebenen Zivilschutzdiensten sowie Zivildiensten wird die Besoldung unbeschränkt ausgerichtet.

²Während der Dienstleistung als Rekruten bzw. Zivildienstleistende werden 50% der ordentlichen Besoldung ausgerichtet. Haben die Dienstpflichtigen eine Unterhaltsverpflichtung, kann der Gemeinderat eine andere Regelung treffen. Personen in Lehrverhältnissen erhalten während der Rekrutenschule den ganzen Lohn nach Lehrvertrag.

³Während der Dienstleistung in Einführungskursen des Zivilschutzes wird die Besoldung uneingeschränkt ausgerichtet.

¹⁾ Teilrevision vom 18. August 1997

²⁾ Teilrevision vom 29. Oktober 2001

⁴Während der Dienstleistung in Beförderungsdiensten wird die Besoldung unbeschränkt weiter ausgerichtet. Lösen Mitarbeitende jedoch ihr Arbeitsverhältnis vor Vollendung des 5. Dienstjahres nach dem Beförderungsdienst auf, werden sie für diese Besoldung rückerstattungspflichtig. Die Dauer der Beförderungsdienste wird nicht an die Dienstjahre angerechnet. Rückerstattungspflichtig ist die Hälfte der in den letzten 12 Monaten vor dem Austritt während der Leistung von Beförderungsdiensten ausgerichteten Nettobesoldung. Für jedes vollendete Dienstjahr reduziert sich die Summe um einen Fünftel. Der Rückerstattungsbetrag wird mit der letzten Besoldung verrechnet.

⁵Die Dienstpflichtigen haben in jedem Falle bei besoldeten Militär-, Zivilschutz- oder weiteren Diensten der Finanzverwaltung die Soldmeldekarte abzugeben. Diese Weisung gilt auch dann, wenn der Dienst an vereinzelt Tagen oder ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit geleistet wurde. Die Erwerbsersatzentschädigung steht der Gemeinde zu.

Art. 33 aufgehoben²⁾

Art. 34 aufgehoben²⁾

Teil 2

Besoldungsordnung

A) Mitarbeitende

Art. 35^{1) 2) 8)}

Besoldung

¹Die Besoldung der Mitarbeitenden setzt sich aus den gleichen Lohnbestandteilen wie diejenige des Personals der bernischen Kantonsverwaltung zusammen. Diese umfasst:

¹⁾ Teilrevision vom 18. August 1997

²⁾ Teilrevision vom 29. Oktober 2001

⁸⁾ Teilrevision vom 30. Oktober 2017

- a) das Gehalt (ausgerichtet in 13 Monatsgehältern gemäss der für die Gemeinde Langnau angepassten Gehaltsklassentabelle der bernischen Kantonsverwaltung inkl. Teuerungsausgleich)
- b) die Familienzulage (Kinder- und Ausbildungszulagen)
- c) die Betreuungszulage

²Die Besoldung wird monatlich ausgerichtet. Der Anspruch auf Besoldung entsteht mit dem Tage des Dienstantrittes und erlischt mit dem Tage der Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Vorbehalten bleiben die Bestimmungen über den Besoldungsnachgenuss.

³Bei Austritten wird der Anteil des 13. Monatslohnes pro rata temporis gewährt.

Art. 36^{1) 2) 3)}

Gehaltsrahmen

Der Gehaltsrahmen umfasst die Gehaltsklassen 1 bis 26 der Personalverordnung des Kantons Bern.

Art. 36a^{1) 8)}

Gehaltsklassen

¹Jede Gehaltsklasse setzt sich aus dem Grundgehalt von 100 % und 80 Gehaltsstufen zusammen. Die ersten 20 Gehaltsstufen betragen je 1.0 % des Grundgehaltes, anschliessend folgen 40 Gehaltsstufen zu je 0.75 % des Grundgehaltes und die letzten 20 Gehaltsstufen zu je 0.5 % des Grundgehaltes.

²Dem Grundgehalt sind sechs Anlaufstufen von je 1.5 % vorangestellt.

¹⁾ Teilrevision vom 18. August 1997

²⁾ Teilrevision vom 29. Oktober 2001

³⁾ Teilrevision vom 20. November 2006

⁸⁾ Teilrevision vom 30. Oktober 2017

Art. 37²⁾

Stellenplan

Der Grosse Gemeinderat erlässt einen Stellenplan für alle dauernd geschaffenen Stellen von Mitarbeitenden. Der Stellenplan ist nach den Abteilungen der Gemeindeverwaltung zu gliedern und enthält Aussagen über die hierarchische Stellung sowie den bewilligten und tatsächlichen Beschäftigungsgrad der einzelnen Stellen.

Art. 38^{1) 3) 8)}

Gehaltseinreihung

¹Der Gemeinderat regelt die Gehaltseinreihung in der Personalverordnung.

Er reiht jede Stelle in eine Gehaltsklasse ein. Für einzelne Funktionen kann er mehrere Klassen vorsehen. Bei der Einreihung sind zu berücksichtigen:

- a) der Aufgabenkreis (unter besonderer Berücksichtigung des Schwierigkeitsgrades und der Verantwortung)
- b) der Grad der Selbständigkeit
- c) die für diese Funktion verlangte Ausbildung und Erfahrung
- d) die hierarchische Stellung
- e) die psychische und physische Belastung

²Eine Stelle kann jederzeit neu eingereiht werden, wenn sich die Anforderungen ändern und diese Änderungen dauernder Natur sind.

³Die Festlegung des konkreten Gehaltes innerhalb des Ämtereinreihungsplanes obliegt dem Gemeinderat bzw. dem Anstellungsausschuss.

Art. 39^{2) 3)}

Führungsgespräche

¹Einmal im Jahr ist zwischen den Mitarbeitenden und den direkt vorgesetzten Personen ein Führungsgespräch durchzuführen. Die Ergebnisse sind schriftlich festzuhalten.

¹⁾ Teilrevision vom 18. August 1997

²⁾ Teilrevision vom 29. Oktober 2001

³⁾ Teilrevision vom 20. November 2006

⁸⁾ Teilrevision vom 30. Oktober 2017

²Das Führungsgespräch dient auch zur Besoldungsüberprüfung.

³Der Gemeinderat regelt die Durchführung der Führungsgespräche im Organisationshandbuch.

Art. 40^{1) 8)}

Anfangsgehalt

¹Das Anfangsgehalt wird bei der Anstellung festgesetzt. Es entspricht in der Regel dem Grundgehalt der betreffenden Gehaltsklasse. Besondere Fähigkeiten und Erfahrungen, Vorbildung und Kenntnisse sowie bisherige Tätigkeit werden bei der Anrechnung von Gehaltsstufen angemessen berücksichtigt.

²Das Anfangsgehalt kann unter dem skalenmäßigen Grundgehalt in bis zu sechs Anlaufstufen festgesetzt werden. Die entsprechende Festlegung hat von Fall zu Fall zu erfolgen und kann Arbeitsmarkt und berufsspezifischen Gegebenheiten Rechnung tragen.

³Der Entscheid über einen Wechsel von den Anlaufstufen zum Grundgehalt kann jederzeit erfolgen, sofern Ausbildungsstand und Leistung den gestellten Anforderungen entsprechen.

Art. 41^{1) 2) 8)}

Einreihung in höhere Gehaltsklassen

¹Sofern bei der Gehaltseinreihung für eine Stelle mehrere Gehaltsklassen vorgesehen sind, kann der Gemeinderat eine entsprechende Neueinreihung vorsehen, wenn

- a) ein für die Stelle erforderlicher Abschluss nachgewiesen wird
- b) der Nachweis über den Besuch von entsprechenden Weiterbildungskursen erbracht werden kann
- c) eine wesentliche Änderung des Aufgabenbereiches vorliegt

¹⁾ Teilrevision vom 18. August 1997

²⁾ Teilrevision vom 29. Oktober 2001

⁸⁾ Teilrevision vom 30. Oktober 2017

²Das Bestehen einer Prüfung oder der Besuch eines Weiterbildungskurses allein geben jedoch nicht Anspruch auf eine Neueinreihung.

³Neueinreihungen werden in der Regel auf Jahresbeginn vorgenommen.

⁴aufgehoben

⁵aufgehoben

Art. 42^{1) 2) 8)}

Ordentliche Erhöhung

¹Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse erfolgt durch Anrechnung von Gehaltsstufen auf Beginn jedes Kalenderjahres. Bei Dienstantritt nach dem 30. Juni erfolgt die erste ordentliche Erhöhung auf Beginn des übernächsten Kalenderjahres.

²Der Aufstieg über die Gehaltsstufen ist von der Erfahrung sowie von der individuellen Leistung und vom Verhalten abhängig. Weder Alter noch Anzahl der zurückgelegten Dienstjahre geben Anspruch auf Erreichen des für die Stelle vorgesehenen Maximums.

³Grundsätzlich werden auf Grund der Beurteilung der Mitarbeitenden jährlich folgende Gehaltsstufen angerechnet bzw. maximal festgelegt:

a) mit der Gesamtbeurteilung "gut" bis zur ersten Grenze (Stufe 32) bis zwei Gehaltsstufen

b) mit der Gesamtbeurteilung "sehr gut" bis zur zweiten Grenze (Stufe 60) bis drei Gehaltsstufen

c) mit der Gesamtbeurteilung "ausgezeichnet" bis zum Maximum (Stufe 80) bis fünf Gehaltsstufen

⁴Die Ergebnisse aus den Führungsgesprächen bilden eine wesentliche Grundlage zur Beurteilung der Mitarbeitenden. Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten zu dieser Beurteilung im Organisationshandbuch.

¹⁾ Teilrevision vom 18. August 1997

²⁾ Teilrevision vom 29. Oktober 2001

⁸⁾ Teilrevision vom 30. Oktober 2017

⁵Bei ungenügenden Leistungen von Mitarbeitenden nimmt der Gemeinderat Rückstufungen vor. Das Gehalt kann aber nicht unter das Grundgehalt reduziert werden.

Art. 43^{1) 3)}

Ausserordentliche
Gehaltserhöhungen

¹In ausserordentlichen Situationen kann der Gemeinderat im Interesse der Gemeinde folgende Gehaltsänderungen vornehmen:

- a) Neueinreihung innerhalb der bestehenden Gehaltsklasse
- b) Gewährung einer befristeten prozentualen Leistungszulage bis höchstens 10% des betreffenden Maximums der Jahresbesoldung. Der Gesamtbetrag der prozentualen Leistungszulagen darf jedoch 2% der gesamten Personalkosten nicht übersteigen.

²Die Leistungszulage gemäss Absatz 1 Buchstabe b unterliegt im Falle von Besoldungsrevisionen oder unfreiwilligen Stellenwechseln innerhalb der Verwaltung nicht der Besitzstandsgarantie und ist durch den Gemeinderat periodisch zu überprüfen.

Art. 44²⁾

Funktionszulage

Werden Mitarbeitenden während mehr als zwei aufeinanderfolgenden Monaten zusätzliche Aufgaben von erheblicher Bedeutung übertragen, erhalten sie für diese Zeit eine Funktionszulage. Diese wird vom Gemeinderat festgesetzt.

Art. 45^{1) 2)}

Stellenwechsel

¹Müssen Mitarbeitende unfreiwillig innerhalb der Verwaltung die Stelle wechseln, so werden sie neu eingereicht.

¹⁾ Teilrevision vom 18. August 1997

²⁾ Teilrevision vom 29. Oktober 2001

³⁾ Teilrevision vom 20. November 2006

²Der frankenmässige Besitzstand wird gewährt. Dieser gilt solange, bis die Differenz zwischen der neuen Einreihung und dem ausgerichteten Bruttogehalt durch Nichtausrichtung des Teuerungsausgleiches und Realloohnerhöhungen kompensiert ist.

³Zulagen, die ihren Grund in Besonderheiten der alten Stelle haben, bleiben nur dann bestehen, wenn die neue Stelle die gleichen Besonderheiten aufweist.

⁴aufgehoben

⁵Zur Vermeidung von Härtefällen kann der Gemeinderat eine andere Lösung treffen.

Art. 46^{1) 2) 3) 4) 8)}

Familienzulage
(Kinder- und
Ausbildungszulagen)

¹Der Anspruch der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf Kinder- und Ausbildungszulagen richtet sich nach der Gesetzgebung des Bundes und des Kantons über die Familienzulagen.

² aufgehoben

³ aufgehoben

⁴ aufgehoben

⁵ aufgehoben

⁶ aufgehoben

Art. 47^{1) 8)}

Betreuungszulage

¹Mitarbeitende, die einen Anspruch auf Kinderzulagen gemäss Artikel 46 haben, erhalten jährlich eine Betreuungszulage.

¹⁾ Teilrevision vom 18. August 1997

²⁾ Teilrevision vom 29. Oktober 2001

³⁾ Teilrevision vom 20. November 2006

⁴⁾ Teilrevision vom 08. Dezember 2008

⁸⁾ Teilrevision vom 30. Oktober 2017

²Die Höhe der Betreuungszulage richtet sich nach den Bestimmungen der kantonalen Personalverordnung. Sie wird in zwölf Monatsraten ausbezahlt.

³Für Teilzeitbeschäftigte wird die Betreuungszulage im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad ausgerichtet.

Art. 48^{1) 2)}

Teuerungszulage

Den Mitarbeitenden werden die gleichen Teuerungszulagen ausgerichtet wie dem Personal der bernischen Kantonsverwaltung.

Art. 49^{2) 3)}

Treueprämien

¹Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Treueprämien. Die Ausrichtung einer Treueprämie erfolgt erstmals nach 10 Dienstjahren und nach jeweils 5 weiteren geleisteten Dienstjahren. Für die Berechnung ist der durchschnittliche Beschäftigungsgrad während der vorangegangenen 5 Jahren massgebend. Die Treueprämie entspricht einem bezahlten Urlaub von 11 Arbeitstagen.

²aufgehoben

³aufgehoben

⁴aufgehoben

⁵aufgehoben

⁶Eine ganze oder teilweise Umwandlung in das entsprechende Entgelt kann durch die Gemeindegemeinschafterin oder den Gemeindegemeinschafter nach Massgabe der dienstlichen Bedürfnisse bewilligt werden. Bei Meinungsverschiedenheiten entscheidet der Gemeinderat endgültig. Im Fall einer Umwandlung sind das anteilmässige 13. Monatsgehalt und allfällige Zulagen nicht zu berücksichtigen.

¹⁾ Teilrevision vom 18. August 1997

²⁾ Teilrevision vom 29. Oktober 2001

³⁾ Teilrevision vom 20. November 2006

⁷Der bezahlte Urlaub kann ganz oder teilweise auf die der Fälligkeit der Treueprämie folgenden 2 Jahre übertragen werden.

Art. 50^{2) 3)}

Lohnfortzahlung für Familienangehörige

¹Im Todesfall haben die Familienangehörigen bzw. andere Personen, für deren Versorgung die verstorbene Person verantwortlich war, vom Todestag an, Anspruch auf das Gehalt für den Rest des laufenden Monats und für drei weitere Monate.

²aufgehoben

Art. 51^{2) 8)}

Pensionskasse

¹Alle Mitarbeitenden haben in die vom Gemeinderat bezeichnete Pensionskasse einzutreten, sofern ihre Jahresbruttobesoldung den im Gesetz über berufliche Vorsorge vorgesehenen Mindestbetrag übersteigt.

²aufgehoben

³Die Einzelheiten der Altersvorsorge ergeben sich aus dem entsprechenden Erlass der jeweiligen Pensionskasse.

Art. 52^{2) 8)}

Verhältnis zur AHV

aufgehoben

Art. 53⁸⁾

Naturalienanrechnung

Von der Besoldung wird der Wert der Naturalbezüge (Wohnung, Verpflegung, Heizung, Licht, Dienstfahrzeug usw.) in Abzug gebracht. Der Wert der Naturalbezüge wird vom Gemeinderat nach ortsüblichen Ansätzen festgesetzt.

²⁾ Teilrevision vom 29. Oktober 2001

³⁾ Teilrevision vom 20. November 2006

⁸⁾ Teilrevision vom 30. Oktober 2017

Art. 54²⁾

Spesenvergütung

¹Die Mitarbeitenden haben Anspruch auf Vergütung der ihnen in Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit erwachsenden Unkosten.

²Die Einzelheiten regelt der Gemeinderat in einer separaten Verordnung.

B) Mitarbeitende im Nebenamt und Behördenmitglieder

Art. 55²⁾

Mitarbeitende im Nebenamt

Die Mitarbeitenden im Nebenamt werden im Stundenlohn entschädigt. Der Gemeinderat setzt die geltenden Ansätze jährlich fest.

Art. 56^{2) 5) 8)}

Sitzungsgelder

¹Die Mitglieder des Grossen Gemeinderates, der Geschäftsprüfungskommission, des Gemeinderates, der Kommissionen und Ausschüsse erhalten - sofern sie nicht von einer anderen Organisation entschädigt werden - für ihre Teilnahme an Sitzungen ein Sitzungsgeld.

²Das Sitzungsgeld beträgt:

Fr. 30.-- für Abendsitzungen und Sitzungen tagsüber bis zu 1 Stunde Dauer.

Fr. 60.-- für Abendsitzungen und Sitzungen tagsüber über 1 bis zu 3 Stunden Dauer.

Fr. 80.-- für halbtägige Sitzungen (mindestens 3 Stunden zwischen 07.00 bis 12.00 und 13.00 bis 19.00 Uhr) sowie generell für die Sitzungen des Grossen Gemeinderates

²⁾ Teilrevision vom 29. Oktober 2001

⁵⁾ Teilrevision vom 23. März 2009

⁸⁾ Teilrevision vom 30. Oktober 2017

Fr. 160.-- für ganztägige Sitzungen (mindestens 6 Stunden zwischen 7.00 und 19.00 Uhr)

³Anspruch auf ein Sitzungsgeld haben auch die Mitarbeitenden der Gemeinde, sofern die betreffenden Sitzungen über 19.00 Uhr hinaus dauern oder nach 19.00 Uhr beginnen. Die entsprechende Arbeitszeit gilt als abgegolten und kann nicht kompensiert werden.

⁴Die vorsitzende Person erhält das doppelte Sitzungsgeld. Das gleiche gilt für Mitarbeitende, die das Sekretariat und/oder das Protokoll führen, wenn die Sitzungen über 19.00 Uhr hinaus dauern oder nach 19.00 Uhr beginnen.

⁵Der Gemeinderat wird ermächtigt, Experten und Mitglieder von Kommissionen und Ausschüssen zu bezeichnen, die in Abweichung der obigen Ansätze entschädigt werden. Gleichzeitig setzt er die entsprechende Entschädigung fest.

⁶Bei Meinungsverschiedenheiten über die Sitzungsgelder entscheidet der Gemeinderat.

Art. 57^{2) 5) 9)}

Behördenmitglieder,
Entschädigungen

Für die Ausübung ihrer Ämter erhalten die nachfolgenden Behördenmitglieder, unabhängig von Sitzungsgeldern, als feste Entschädigung ausgerichtet:

- a) Grosser Gemeinderat
 - Präsident oder Präsidentin
des Grossen Gemeinderates Fr. 1'000.--
- b) Gemeinderat
 - Gemeindepräsident oder
Gemeindepräsidentin Fr. 60'000.--
 - Mitglieder des Gemeinderates Fr. 20'000.--

Die Entschädigungen für das Gemeindepräsidium und die Mitglieder des Gemeinderates sind ab 2010 jeweils jährlich der Teuerung analog denjenigen des Gemeindepersonals anzupassen.

²⁾ Teilrevision vom 29. Oktober 2001

⁵⁾ Teilrevision vom 23. März 2009

⁹⁾ Teilrevision vom 24. Juni 2019

- c) Die Entschädigungen der Angehörigen der Feuerwehr und des Zivilschutzes werden vom Gemeinderat festgesetzt.

Art. 58^{2) 5)}

Spesenvergütung

¹Der Gemeindepräsident oder die Gemeindepräsidentin und die Mitglieder des Gemeinderates erhalten eine jährliche pauschale Repräsentationsspesenentschädigung von Fr. 5'000.-- bzw. Fr. 4'000.--.

²Mit der Pauschalvergütung sind alle Spesen (Mahlzeiten, Konsumationen und sonstige kleine Auslagen und Fahrkosten) aus Behördetätigkeiten innerhalb der Gemeinde und einem Umkreis von 20 km (Luftlinie) abgegolten.

³Die übrigen Behördenmitglieder haben Anspruch auf Vergütung der ihnen in Ausübung ihrer behördlichen Tätigkeit entstehenden Spesen.

Teil 3

Organisation

Art. 59²⁾

Gemeinderat

¹Der Gemeinderat ist die verantwortliche Behörde in Personal- und Besoldungsfragen. Seine Kompetenzen ergeben sich aus den Bestimmungen des vorliegenden Reglements.

²Er ist befugt, im Personalbereich Verordnungen zu erlassen und die Bestimmungen dieses Reglements auszulegen.

Art. 60²⁾

Personalentscheide

¹Der Gemeinderat regelt die Zuständigkeiten für Personalentscheide im Organisationshandbuch.

²aufgehoben

²⁾ Teilrevision vom 29. Oktober 2001

⁵⁾ Teilrevision vom 23. März 2009

Art. 61²⁾

Personalwesen

Die Aufgaben des Gemeindeschreibers oder der Gemeindeschreiberin im Sachbereich Personalwesen sind im Organisationshandbuch geregelt.

Teil 4

Schluss- und Übergangsbestimmungen

Art. 62 aufgehoben²⁾

Art. 62a aufgehoben²⁾

Art. 62b aufgehoben²⁾

Art. 62c^{3) 8)}

Treueprämien

aufgehoben

Art. 63³⁾

Inkrafttreten

Dieses Reglement über die Amts- und Dienstverhältnisse tritt auf den 1. Januar 1993 in Kraft. Auf den gleichen Zeitpunkt wird das bisher gültige Reglement über die Amts- und Dienstverhältnisse der Behörden und des Personals der Gemeindeverwaltung und der Werkbetriebe der Einwohnergemeinde Langnau i.E. vom 16. Dezember 1974 aufgehoben. Ebenso werden alle anderen mit dieser neuen Ordnung in Widerspruch stehenden Vorschriften aufgehoben.

Art. 63a

Inkrafttreten Teilrevision vom 18. August 1997

Die revidierten Artikel dieses Reglements treten am 1. Januar 1998 in Kraft

²⁾ Teilrevision vom 29. Oktober 2001

³⁾ Teilrevision vom 20. November 2006

⁸⁾ Teilrevision vom 30. Oktober 2017

Art. 63b

Inkrafttreten Teilrevision
vom 29. Oktober 2001

Die revidierten Artikel des Personalreglements
treten am 1. Januar 2002 in Kraft.

Art. 63c

Inkrafttreten Teilrevision
vom 20. November 2006

Die revidierten Artikel des Personalreglements
treten am 1. Januar 2007 in Kraft.

Art. 63d

Inkrafttreten Teilrevision
vom 08. Dezember 2008

Der revidierte Artikel des Personalreglements tritt
am 1. Januar 2009 in Kraft.

Art. 63e

Inkrafttreten Teilrevision
vom 23. März 2009

Die revidierten Artikel des Personalreglements
treten am 1. Januar 2009 in Kraft.

Art. 63f

Inkrafttreten Teilrevision
vom 10. Dezember 2012

Die revidierten Artikel des Personalreglementes
treten am 1. Januar 2013 in Kraft.

Art. 63g

Inkrafttreten Teilrevision
vom 12. Dezember 2016

Die revidierten Artikel des Personalreglements
treten am 01. Januar 2017 in Kraft.

Art. 63h

Inkrafttreten Teilrevision
vom 30. Oktober 2017

Die revidierten Artikel des Personalreglements
treten am 01. Januar 2018 in Kraft.

Art. 63i

Inkrafttreten Teilrevision
vom 24. Juni 2019

Der revidierte Artikel 57 (litera b) des Personal-
reglements tritt am 01. Juli 2019 in Kraft.

Langnau i. E., 17. August 1992

Im Namen des Grossen Gemeinderates

Der Präsident

Der Gemeindeschreiber

Heinz Lauenstein

Samuel Buri

REGISTER

Artikel

Allgemeine Dienstpflichten	7
Altersgrenze	6
Ämtereinreihung	38
Amtsgeheimnis	15
Anfangsgehalt	40
Anwendung der Gesetzgebung	14
Arbeitsverhältnis, Begründung und Auflösung	
• für die den Abteilungen vorstehenden Personen	4
• für die Mitarbeitenden	5
Arbeitsverhältnis, Rechtsnatur	2
Arbeitszeit	17
Arbeitszeugnis	16
Ärztliche Untersuchung	31
Arztzeugnis	31
Auflösung Arbeitsverhältnis	
• der den Abteilungen vorstehenden Personen	4
• der Mitarbeitenden	5
Ausbildungszulagen	46
Ausserordentliche Gehaltserhöhungen	43
Ausübung eines öffentlichen Amtes	11
Behördenmitglieder, Entschädigungen	57
Besoldung	35
Betreuungszulage	47
Bezug der Ferien	24
Dienstpflichten, allgemeine	7

Einreihung in höhere Gehaltsklassen	41
Entschädigung von Nacht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit	20
Entschädigungen an Behördenmitglieder	57
Familienangehörige, Lohnfortzahlung	50
Feiertage	21
Feiertagsarbeit, Entschädigung	20
Ferien	
• Bezug	24
• Festsetzung	24
• finanzielle Abgeltung	26
• Krankheit	25
• Kürzung	23
• Anspruch	22
Freitage	21
Führungsgespräche	39
Funktionszulage	44
G ebühren und Annahme von Geschenken	13
Gehaltserhöhung	
• ordentliche	42
• ausserordentliche	43
Gehaltsklassen	36a
Gehaltsklassen (höhere), Einreihung	41
Gehaltsrahmen	36
Geltungsbereich	1
Gemeindepräsident/in, Spesenvergütung	58
Gemeinderat	59
Gemeinderat, Spesenvergütung	58
Geschenke, Gebühren und Annahme	13
Gesetzgebung, Anwendung	14
Grundsätze, personalpolitische	1a

Höhere Gehaltsklassen, Einreihung	41
Inkrafttreten	63
Kinder- und Ausbildungszulagen	46
Krankheit	30
Krankheit während den Ferien	25
Kürzung der Ferien	23
Lohnfortzahlung für Familienangehörige	50
Lohnzahlung während Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst	32
Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst, Lohnzahlung	32
Mitarbeitende im Nebenamt	55
Mitarbeitende, Spesenvergütung	54
Mitspracherecht und Weiterbildung	8
Mutterschaftsurlaub	28
Nachtarbeit, Entschädigung	20
Naturalienanrechnung	53
Nebenamt, Mitarbeitende	55
Nebenbeschäftigung	10
Öffentliches Amt, Ausübung	11
Ordentliche Gehaltserhöhung	42
Pensionskasse	51
Personalakten	16a
Personalentscheide	60
Personalpolitische Grundsätze	1a
Personalwesen	61
Pikettdienst	18

Rechtsnatur des Arbeitsverhältnisses	2
Sitzungsgelder	56
Spesenvergütung	
• an Gemeindepräsident/in und Gemeinderat	58
• an Mitarbeitende	54
Stellenplan	37
Stellenwechsel	45
Teuerungszulage	48
Treueprämien	49
Überzeitarbeiten	19
Unfall	29
Urlaub	27
Verantwortlichkeit	12
Vaterschaftsurlaub	28a
Versetzung aus organisatorischen Gründen	9
Weiterbildung und Mitspracherecht	8
Wochenendarbeit, Entschädigung	20
Wohnsitz	3
Zivildienst, Lohnzahlung	32
Zivilschutz, Lohnzahlung	32
Zuweisung zusätzlicher Arbeiten	9