

Personalreglement

der Gemeinde Langnau im Emmental

Expl. 1. Lesung GGR
17. August 2026

01. Januar 2027

Inhaltsverzeichnis

Wird noch ergänzt

Der Grosse Gemeinderat der Einwohnergemeinde Langnau i.E. erlässt, gestützt auf Art. 60 Abs. 3 der Verfassung der Gemeinde Langnau vom 10. Juni 2001, folgendes

Personalreglement

1. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1

Personalpolitische
Grundsätze

¹ Die Gemeinde betreibt eine für Mitarbeitende zeitgemässe Personalpolitik. Sie verfolgt das Ziel, kompetentes, verantwortungsbewusstes und einsetzungsfreudiges Personal auf allen Stufen zu gewinnen und zu erhalten.

² Der Gemeinderat schafft die Voraussetzungen für eine leistungsorientierte und partnerschaftliche Zusammenarbeit und erlässt im Organisationshandbuch die detaillierten personalpolitischen Grundsätze.

Art. 2

Geltungsbereich

¹ Das Personalreglement gilt für die Mitarbeitenden, die Lernenden sowie die Praktikantinnen und Praktikanten der Gemeinde Langnau.

² Sinngemäss findet es auch Anwendung für die Behördenmitglieder.

³ Es findet keine Anwendung beim nebenamtlich im Stundenlohn entschädigten Personal, dessen Gehaltskosten das Minimum der obligatorischen Versicherung gemäss dem Bundesgesetz über die berufliche Vorsorge nicht erreichen. Für dieses Personal gelten die Bestimmungen des Obligationenrechts. Der Gemeinderat regelt die Anstellung und Entlohnung.

Art. 3

Organisationsstruktur

¹ Die Gemeindeschreiberin oder der Gemeindeschreiber ist die Gesamtleiterin oder der Gesamt-

leiter der Gemeindeverwaltung und ist dem Gemeinderat direkt unterstellt.

² Die Abteilungsleitenden sind der Gemeindeschreiberin oder dem Gemeindeschreiber unterstellt.

³ Die weiteren Unterstellungsverhältnisse sind in den Organigrammen, im Organisationshandbuch und in den Stellenbeschreibungen geregelt.

Art. 4

Verordnung

Der Gemeinderat erlässt die zum Vollzug dieses Reglements erforderliche Personalverordnung, insbesondere zur Regelung betreffend

- Dienstpflicht
- Arbeitszeit
- Weiterbildung
- Stelleneinreihungen und Entschädigungen
- Funktionsentschädigungen
- Versicherungswesen

1.1. Arbeitsverhältnis

Art. 5

Anstellung

¹ Das Personal der Gemeinde Langnau wird, unter Berücksichtigung von Absatz 2, privatrechtlich und unbefristet angestellt, sofern im Anstellungsvertrag nicht eine bestimmte Anstellungszeit vereinbart ist.

² Die Abteilungsleitenden werden öffentlich-rechtlich angestellt.

³ Massgebende Regelungen sind in dieser Reihenfolge die vertraglichen Bestimmungen, das vorliegende Personalreglement, die Personalverordnung, allfällige Weisungen und ergänzend das Schweizerische Obligationenrecht.

Art. 6

Probezeit

¹ Die Probezeit dauert drei Monate. Erfolgt während der Probezeit keine Kündigung, wird das Arbeitsverhältnis definitiv.

² Verkürzt sich die Beurteilungszeit infolge Abwesenheit vom Arbeitsplatz, kann die Arbeitgeberin die Probezeit entsprechend verlängern.

³ Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis unter Wahrung einer Frist von sieben Tagen von beiden Seiten schriftlich gekündigt werden.

Art. 7

Beendigung

¹ Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel per Ende eines Monats beendet durch

- a) Kündigung;
- b) Erreichen des Referenzalters;
- c) Pensionierung; vorzeitige Pensionierungen bedürfen einer Kündigung;
- d) gegenseitiges Einvernehmen.

² Im Weiteren wird es beendet durch

- a) Vollinvalidität;
- b) Tod.

Altersobergrenze

³ Die Gemeindeschreiberin oder der Gemeindeschreiber kann auf Antrag der Abteilungsleiterin oder des Abteilungsleiters Mitarbeitende bis zur Vollendung des 70. Lebensjahres weiterbeschäftigen. Nach Erreichen dieser Altersobergrenze sind nur noch jährlich befristete Anstellungsverhältnisse möglich.

⁴ Das befristete Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Ablauf der festgelegten Dauer.

Art. 8

Kündigungsfristen

Das Arbeitsverhältnis kann mit schriftlicher Kündigung durch eine der Vertragsparteien unter Wahrung der folgenden Fristen jeweils auf Ende eines Monats gekündigt werden:

- a) Abteilungsleitende
 - im ersten Dienstjahr 3 Monate
 - ab dem zweiten Dienstjahr 6 Monate
- b) übriges Personal 3 Monate

Art. 9

Freistellung während der Kündigungsfrist

¹ Die Gemeindeschreiberin oder der Gemeindeschreiber zusammen mit der Abteilungsleiterin oder dem Abteilungsleiter können eine Mitarbeite-

rin oder einen Mitarbeiter bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses freistellen, sobald

- a) die Kündigung der betroffenen Person eröffnet worden ist,
- b) eine Austrittsvereinbarung abgeschlossen ist oder
- c) die betroffene Person selbst gekündigt hat.

² Ist das Arbeitsverhältnis der Gemeindeschreiberin oder des Gemeindeschreibers betroffen, so entscheidet der Gemeinderat über eine Freistellung.

³ Allfällige Ferienguthaben und andere Zeitguthaben gelten als abgegolten, soweit sie zusammengezählt die Dauer der Freistellung nicht übersteigen.

⁴ Freigestellte Mitarbeitende sind befugt, eine neue Erwerbstätigkeit vor Ablauf der Freistellungsdauer aufzunehmen.

⁵ Tritt der Fall gemäss Abs. 4 ein, endet das Arbeitsverhältnis mit der Gemeinde Langnau auf das Datum der Aufnahme der neuen Erwerbstätigkeit hin.

⁶ Ein während der Freistellung anderweitig erzieltetes Erwerbseinkommen ist durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter anzuzeigen und wird an die Lohnkosten der Gemeinde Langnau angerechnet.

Art. 10

Einvernehmliche Auflösung
des Arbeitsverhältnisses

¹ Die Gemeindeschreiberin oder der Gemeindeschreiber und die zuständige Abteilungsleitung können zusammen mit der betroffenen Person die Auflösung des Arbeitsverhältnisses vereinbaren, wenn die gedeihliche Zusammenarbeit nicht mehr gegeben ist, aber triftige Gründe nach Artikel 25 Absatz 2 des kantonalen Personalgesetzes nicht eindeutig nachweisbar sind.

² Ist von der einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses eine Abteilungsleiterin oder ein Abteilungsleiter betroffen, wird die entsprechende Vereinbarung mit der Gemeindepräsidentin oder dem Gemeindepräsidenten sowie der Gemeindeschreiberin oder dem Gemeindeschreiber getroffen.

³ Ist von der einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses die Gemeindeschreiberin oder der Gemeindeschreiber betroffen, entscheidet der Gemeinderat.

⁴ Zusammen mit dem Genehmigungsantrag erstattet die Gemeindeschreiberin oder der Gemeindeschreiber dem Gemeinderat vor dem Abschluss einer Austrittsvereinbarung Bericht über die Umstände der einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses.

⁵ Die Austrittsvereinbarung regelt insbesondere

- a) die allfällige Verlängerung der ordentlichen Kündigungsfrist bis zu maximal neun Monaten sowie
- b) den allfälligen Beitrag an die nachgewiesenen Kosten für die externe Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung im Umfang von maximal zwei Monatsgehältern.

⁶ Die Abgangsentschädigung im Rahmen einer Austrittsvereinbarung beträgt maximal sechs Monatsgehälter.

2. Lohnsystem

Art. 11

Grundsatz

¹ Die Entlohnung der Mitarbeitenden setzt sich aus den gleichen Lohnbestandteilen wie jenen des Personals der bernischen Kantonsverwaltung zusammen.

² Die Gemeinde wendet das Gehaltssystem des Kantons Bern an. Die Gehaltsklassen und -stufen richten sich nach den für das Personal der bernischen Kantonsverwaltung geltenden Vorschriften.

³ Der Gemeinderat ordnet jede Stelle einer Gehaltskasse zu. Er kann für bestimmte Funktionen mehrere Klassen vorsehen.

⁴ Bei der individuellen Einstufung werden neben beruflichen auch persönliche Qualifikationen und Erfahrungen, insbesondere aus Erziehungs- und Betreuungsarbeit berücksichtigt.

Art. 12

Anfangsgehalt

Das Anfangsgehalt entspricht dem Grundgehalt der in den Richtpositionsumschreibungen vorgesehenen Gehaltsklasse, wenn die grundsätzlichen Anforderungen der Stelle erfüllt sind und keine Gehaltsstufen nach Artikel 13 angerechnet werden.

Art. 13

Gehaltsstufen

¹ Für die Bestimmung der Gehaltsstufe für neu anzustellendes Personal sind die zur Ausübung der Funktion dienlichen Erfahrungen und Fähigkeiten zu berücksichtigen.

² Bei der Einstufung von neu anzustellendem Personal ist auf die Einstufung der Mitarbeitenden, die eine vergleichbare Funktion unter ähnlichen beruflichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllen, Rücksicht zu nehmen.

³ Berufserfahrung kann mit bis zu vier Gehaltsstufen für ein volles Jahr angerechnet werden. Dabei sind der Beschäftigungsgrad in früheren Stellen, die Vergleichbarkeit früherer Tätigkeiten mit der neuen Stelle und die Arbeitsmarktlage angemessen zu berücksichtigen.

⁴ Ausserberufliche Tätigkeiten wie die Ausübung eines öffentlichen Amts können mit maximal einer Gehaltsstufe pro Jahr angerechnet werden. Für Betreuungsarbeit wird eine Gehaltsstufe pro Jahr angerechnet.

⁵ Für das gleiche Jahr dürfen Gehaltsstufen nicht mehrfach angerechnet werden.

⁶ Die Anrechnung von Zeiten der Aus- und Weiterbildung wird in der Personalverordnung geregelt.

Art. 14

Salärentwicklung

¹ Der Gemeinderat legt jährlich fest, welche Mittel für Lohnerhöhungen insgesamt zur Verfügung stehen. Er berücksichtigt bei seiner Entscheidung die finanzielle Lage der Gemeinde, die Konjunkturlage und die Entwicklung der Gehälter der öf-

fentlichen Gemeinwesen und der Privatwirtschaft.

² Ob und in welchem Ausmass ein Lohnaufstieg erfolgt, ist abhängig

- a) von der individuellen Leistung;
- b) vom individuellen Verhalten;
- c) von der gerechten Verteilung der zur Verfügung stehenden Mittel innerhalb des Verwaltungszweigs und der gesamten Verwaltung;
- d) von anderen sachlich haltbaren Gründen.

³ Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Gewährung von Gehaltsstufen.

⁴ Die Verteilung der Gehaltsstufen obliegt der Abteilungsleitung

2.1. Sozialleistungen

Art. 15

Unfallversicherung

¹ Die Gemeinde versichert das Personal gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss Unfallversicherungsgesetz.

² Die Aufteilung der Versicherungsprämien zwischen der Arbeitgeberin und den Mitarbeitenden wird in der Personalverordnung geregelt.

Art. 16

Lohnfortzahlung bei Krankheit und Unfall

¹ Das Personal hat bei Arbeitsverhinderung wegen Unfall oder Krankheit für die Dauer von 720 Tagen Anspruch auf Lohnfortzahlung.

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

³ Für Mitarbeitende gemäss Art. 2 Abs. 3 des Personalreglements gilt die Berner Skala.

⁴ Die Gemeinde kann für das Personal eine Kranken- und Unfalltaggeldversicherung abschliessen. Die Aufteilung der Versicherungsprämien zwischen der Arbeitgeberin und den Mitarbeitenden wird in der Personalverordnung geregelt.

Art. 17

Lohnfortzahlung im Todesfall

¹ Im 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.

² Bei einer Aufteilung der Gehaltsfortzahlung auf mehrere Berechtigte dürfen die Gesamtleistungen den Betrag gemäss Absatz 1 nicht übersteigen. Haben Berechtigte Unterhaltsleistungen erhalten, die auf Vertrag oder Urteil beruhen, werden diese Leistungen höchstens im bisherigen Umfang und längstens drei Monate weiter ausgerichtet.

Art. 18

Elternschaft und Adoption

Anlässlich einer Geburt oder einer Adoption haben die erziehungsberechtigten Personen, die bei der Gemeinde Langnau angestellt sind, Anspruch auf zusätzlichen bezahlten Urlaub. Der Gemeinderat legt die Dauer in der Personalverordnung fest.

Art. 19

Berufliche Vorsorge / Pensionskasse

Die Gemeinde versichert das Personal gegen die wirtschaftlichen Folgen der Invalidität, des Alters und des Todes im Rahmen des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge (BVG).

Art. 20

Familien-, Ausbildungs- und Betreuungszulagen

Der Anspruch auf Familien-, Ausbildungs- und Betreuungszulagen richtet sich nach den Bestimmungen des kantonal-bernischen Personalrechts.

3. Arbeitszeit, Ferien

Art. 21

Arbeitszeit

Der Gemeinderat legt die Arbeitszeit und die Arbeitszeitformen in der Personalverordnung fest.

Art. 22

Ferien

Der Anspruch auf Ferien richtet sich nach den Bestimmungen, die auch für das Personal der bernischen Kantonsverwaltung gelten.

4. Besondere Bestimmungen

Art. 23

Stellenplan

Der Gemeinderat prüft den personellen Ressourcenbedarf und unterbreitet den Stellenplan jährlich dem Grossen Gemeinderat zur Genehmigung.

Art. 24

Organisationshandbuch /
Funktionendiagramm

Der Gemeinderat erlässt das Organisationshandbuch und umschreibt die Zuständigkeiten der einzelnen Stellen in einem Funktionendiagramm.

Art. 25

Sitzungsgeld

Die Behördenmitglieder und die an den Sitzungen teilnehmenden Mitarbeitenden haben Anspruch auf Sitzungsgeld, wenn die Sitzung nicht als Arbeitszeit angerechnet wird.

Art. 26

Entschädigungen/Spesen

¹ Die Entschädigungen und Spesen für die Mitglieder des Gemeinderats werden in den Anhängen I und II zu diesem Reglement geregelt.

² Die Entschädigungen und Spesen für die übrigen Behördenmitglieder, die Mitarbeitenden und die mit einer nebenamtlichen Funktion beauftragten Personen, werden in der Personalverordnung geregelt.

5. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Art. 27

Inkrafttreten

¹ Dieses Reglement mit den Anhängen I bis IV tritt am 01. Januar 2027 in Kraft.

² Es hebt alle ihm widersprechenden Vorschriften, insbesondere das Personalreglement vom 17. August 1992, auf.

Langnau i. E., 2026

Im Namen des Grossen Gemeinderats

Der Präsident

Der Gemeindeschreiber

Janosch Lehmann

Clemens Friedli

ANHANG I

Jahresentschädigungen Behördenmitglieder

Grosser Gemeinderat

Präsidentin oder Präsident	Fr.	1'000.00
----------------------------	-----	----------

Gemeinderat

Gemeindepräsidium (Stand 01.01.2026)	Fr.	62'300.00
--------------------------------------	-----	-----------

Mitglieder des Gemeinderats (Stand 01.01.2026)	Fr.	21'100.00
--	-----	-----------

Die Entschädigungen für das Gemeindepräsidium und die Mitglieder des Gemeinderats unterstehen der jährlichen Teuerung analog denjenigen des Gemeindepersonals.

ANHANG II

Spesenvergütungen Gemeinderat

Das Gemeindepräsidium und die Mitglieder des Gemeinderats erhalten eine jährliche pauschale Repräsentationsspesenvergütung. Mit dieser Pauschalvergütung sind alle Spesen (insbesondere Mahlzeiten, Konsumationen, Fahrkosten) aus der Behördentätigkeit innerhalb der Gemeinde und einem Umkreis von 20 km Luftlinie abgegolten.

Gemeindepräsidium	Fr.	5'000.00
-------------------	-----	----------

Mitglieder des Gemeinderats	Fr.	4'000.00
-----------------------------	-----	----------

ANHANG III

Sitzungsgelder

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

1 Tag	über 6 Stunden	Fr. 250.00
½ Tag	3 – 6 Stunden	Fr. 150.00
¼ Tag	1 – 3 Stunden	Fr. 100.00
Kurz Sitzungen	bis max. 1 Std.	Fr. 50.00
GGR-Pauschale		Fr. 100.00

Die Präsidien des Grossen Gemeinderats, des Gemeinderats und der Kommissionen erhalten das doppelte Sitzungsgeld.

Das doppelte Sitzungsgeld erhalten ebenfalls Mitarbeitende der Gemeindeverwaltung, die das Sekretariat und/oder das Protokoll führen, wenn Sitzungen über 20.00 Uhr hinaus dauern oder nach 20.00 Uhr beginnen.

ANHANG IV

Jahresessen / Dankesessen

¹ Als Dank und Wertschätzung kommen die Mitglieder des Grossen Gemeinderats, des Gemeinderats, die Mitglieder der Geschäftsprüfungskommission, die Mitglieder der Kommissionen sowie Ausschüssen in den Genuss eines von der Gemeinde finanzierten Jahresessens.

² An diesen Jahresessen dürfen ebenfalls die Sekretärinnen oder Sekretäre der genannten Gremien sowie die regelmässig an den Sitzungen teilnehmenden Mitarbeitenden teilnehmen.

³ Allfällige alkoholische Getränke werden von den Teilnehmenden selber finanziert.