

# **Totalrevision**

## **Personalreglement**

### **Bericht des Gemeinderats zuhanden des Grossen Gemeinderats**

**(inkl. Erläuterungen zum Entwurf der  
totalrevidierten Personalverordnung)**

## **1. Ausgangslage**

Die letzten Totalrevisionen der Personalerlasse der Gemeinde Langnau fanden in den Jahren 1992 (Personalreglement) und 2007 (Personalverordnung) statt. Die Erlasse wurden seither zwar im Rahmen von Teilrevisionen regelmässig angepasst, es ist nun aber an der Zeit, sie gesamtheitlich anzuschauen und zu überarbeiten.

Gemäss Artikel 44 der Langnauer Verfassung liegt die Kompetenz für den Erlass von Reglementen – unter Vorbehalt des fakultativen Referendums – beim Grossen Gemeinderat. In einem Reglement können sogenannte Delegationskompetenzen festgeschrieben werden, um die detaillierten Regelungen in einer Verordnung festzuhalten. Der Erlass einer solchen Verordnung liegt anschliessend in der Kompetenz des Gemeinderats.

## **2. Generelles**

Mit der Totalrevision der Erlasse sollen personalrechtliche Grundlagen geschaffen werden, welche der veränderten Arbeitswelt Rechnung tragen und die Gemeinde Langnau als attraktive Arbeitgeberin positionieren.

Wie bei vielen Gemeinden im Kanton Bern orientieren sich die vorliegenden Entwürfe inhaltlich zu einem grossen Teil an der kantonalen Personalgesetzgebung: Die kantonalen Regelungen wurden nach Möglichkeit übernommen. Zudem wurde mit der Revision angestrebt, das Personalreglement (PR) im Vergleich zu heute weniger detailliert zu formulieren. Stattdessen sollen im Reglement für gewisse Themen Delegationskompetenzen festgeschrieben werden, damit der Gemeinderat die Ausführungsbestimmungen in der Personalverordnung (PV) festlegen kann.

Aufgrund der sich rasant verändernden Arbeitswelt ist es sinnvoll, dass auch die personalrechtlichen Grundlagen jeweils rasch den neuen Gegebenheiten angepasst werden können. Die neu vorgesehenen Delegationskompetenzen im Reglement tragen diesem Umstand Rechnung, indem dem Gemeinderat dadurch ermöglicht wird, allfällige Anpassungen im Rahmen einer Teilrevision der Personalverordnung vorzunehmen.

## **3. Totalrevision Personalreglement**

Der Entwurf des neuen Personalreglements besteht neu nur noch aus 27 Artikeln (bisher 63). In diesen Artikeln sind insbesondere die allgemeinen Bestimmungen zu den Anstellungsverhältnissen sowie die Grundsätze bezüglich Lohnsystem, Sozialversicherungen, Arbeitszeit und den Ferien geregelt.

Ebenfalls Teil des Personalreglements sind die Regelungen betreffend Entschädigungen und Spesen für die Mitglieder des Gemeinderats und der übrigen Behördenmitglieder. Diese Punkte werden in einem Anhang – als integraler Bestandteil des Personalreglements – festgehalten.

Die Kompetenz zum Erlass des Personalreglements liegt beim Grossen Gemeinderat.

### **3.1 Erläuterungen zu den Artikeln**

Auf den nachfolgenden Seiten werden die wichtigsten Artikel des neuen Personalreglements und die entsprechenden Inhalte kurz erläutert. Dies insbesondere bei jenen Artikeln, welche im Vergleich zu den heutigen Personalerlassen eine wesentliche Änderung erfahren haben.

| Artikel     | Erläuterung                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Änderung zur heute gültigen Regelung<br>(mit Verweisen zu den Artikeln der heute gültigen Erlasse)                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Finanzielle Auswirkungen                        |
|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| Art. 2      | In diesem Artikel ist festgehalten, wer dem PR untersteht.<br><br>Sinngemäss findet das PR auch Anwendung für die Behördenmitglieder. Dies insbesondere betreffend Entschädigungen und Spesen.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Im Vergleich zum heute gültigen PR (Art. 1) unterstehen neu auch die Lernenden sowie die Praktikantinnen und Praktikanten dem Personalreglement. Für diese galt bisher ausschliesslich das Obligationenrecht.                                                                                                                                                                       |                                                 |
| Art. 4      | Im PR werden die wichtigsten Grundsätze zu den verschiedenen Bestimmungen festgehalten. Mit der in diesem Artikel aufgeführten Delegationsnorm erhält der Gemeinderat die Kompetenz, die Detailregelungen auf Verordnungsstufe festzuhalten.<br><br>Weitere spezifische Delegationsnormen sind bei den entsprechenden Artikeln festgehalten und werden bei diesen jeweils separat erläutert.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Im aktuell gültigen PR sind insbesondere die Ausführungen zur Besoldung und zur Arbeitszeit sehr ausführlich geregelt. Dies soll neu in der Verordnung festgehalten werden.                                                                                                                                                                                                         |                                                 |
| Art. 5      | Das Personal der Gemeinde Langnau soll weiterhin im Grundsatz privatrechtlich angestellt werden. Einzig die Abteilungsleitenden werden öffentlich-rechtlich angestellt.<br><br>Bei öffentlich-rechtlichen Anstellungen gelten strengere Bedingungen für eine Kündigung durch die Arbeitgeberin. Zudem gilt subsidiär das kantonale Personalrecht, wenn in den Erlassen der Gemeinde etwas nicht geregelt ist. Bei privatrechtlichen Anstellungen kommt bei diesen Fällen hingegen das Obligationenrecht zur Anwendung.<br><br>Grundsätzlich wäre es erstrebenswert gewesen, sämtliche Mitarbeitende einheitlich anzustellen. Dies ist zurzeit aber nicht möglich, da in der Verfassung der Gemeinde Langnau (Art. 60) festgehalten ist, dass die Abteilungsleitenden öffentlich-rechtlich und das übrige Personal privatrechtlich angestellt werden. | Keine.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                 |
| Art. 8      | Bei den Kündigungsfristen (nach erfolgreich absolvierter Probezeit) wird zwischen Abteilungsleitenden (6 Monate ab dem 2. Dienstjahr) und dem übrigen Personal (3 Monate) unterschieden.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Für Abteilungsleitende galt bisher ebenfalls eine Kündigungsfrist von 3 Monaten (Art. 4). Neu soll die Kündigungsfrist für die Abteilungsleitenden ab dem 2. Dienstjahr auf 6 Monate erhöht werden. Bei der Kündigung von Abteilungsleitenden sollen dadurch der Betrieb der Abteilung sowie eine seriöse Einarbeitung der Nachfolgerin oder des Nachfolgers sichergestellt werden. |                                                 |
| Art. 9 + 10 | Es gibt Situationen, in denen es sinnvoll sein kann, dass ein Arbeitsverhältnis im gegenseitigen Einvernehmen aufgelöst wird oder dass eine Person während der Kündigungsfrist freigestellt wird. Auch wenn solche Fälle selten vorkommen, sollten die diesbezüglich geltenden Regelungen, Zuständigkeiten und Kompetenzen klar festgelegt werden.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Bisher keine diesbezüglichen Regelungen.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Individuell, sollte ein solcher Fall eintreten. |

| Artikel      | Erläuterung                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Änderung zur heute gültigen Regelung<br>(mit Verweisen zu den Artikeln der heute gültigen Erlasse)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Finanzielle Auswirkungen                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|--------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Art. 11 – 13 | Die Gemeinde Langnau nutzt für die Besoldung der Mitarbeitenden weiterhin die Besoldungstabelle des Kantons Bern. Die Zuordnung der verschiedenen Stellen zu den Gehaltsklassen nimmt der Gemeinderat wie bisher in der Verordnung vor.                                                                                                                                        | Neu wird explizit festgehalten, dass bei der individuellen Einstufung neben den beruflichen Qualifikationen und Erfahrungen auch die Erfahrungen sowie Qualifikationen aus Erziehungs- und Betreuungsarbeit berücksichtigt werden.<br>Wer die Anforderungen an eine Stelle erfüllt, wird neu mindestens im Grundgehalt eingereiht (keine sogenannten Erfahrungsstufen mehr). Auch dies entspricht der neuen kantonalen Regelung.                                                                                                                                                                                                                                                                           | Die Einstufung beim <u>Anfangsgehalt</u> (Anzahl Gehaltsstufen) wird durch die Berücksichtigung der Erziehungs- und Betreuungsarbeit bei betroffenen Mitarbeitenden leicht höher ausfallen. --> Bei einer Stelle in Gehaltsklasse 12 sind dies zwischen Fr. 400.00 und 600.00 zusätzliche Lohnkosten pro Jahr. |
| Art.17       | Die Lohnfortzahlung im Todesfall beträgt weiterhin 3 Monate (plus laufender Monat, in welchem der Todesfall eingetreten ist).                                                                                                                                                                                                                                                  | Im Vergleich zum heute gültigen PR (Art. 50) werden gewisse Präzisierungen vorgenommen.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Art. 18      | Neu wird im Personalreglement ein Artikel für Urlaube bei Elternschaft festgeschrieben. Dies mit einer Delegationsnorm, damit der Gemeinderat die entsprechenden Ausführungsbestimmungen in der Personalverordnung festlegen kann.                                                                                                                                             | Die Ausführungsbestimmungen werden neu in der Personalverordnung festgehalten. Heute sind die Urlaube bei Mutterschaft respektive Vaterschaft im PR (Art. 28) definiert.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Art. 21      | Neu wird im Personalreglement eine Delegationsnorm festgehalten, damit die Vorschriften zur Arbeitszeit in der Personalverordnung geregelt werden können.<br><br>Dies entspricht der Regelung in vielen anderen Gemeinden und erlaubt es, dass der Gemeinderat allfällige Anpassungen schneller vornehmen kann, als wenn diesbezüglich eine Reglementsanpassung notwendig ist. | Die Arbeitszeit ist im aktuell gültigen PR unter Art. 17ff festgehalten. Die Arbeitszeit der Gemeindeverwaltung richtet sich nach der Regelung der bernischen Kantonsverwaltung. Dies sind bei einem 100%-Pensum 42h pro Woche. An dieser Regelung soll auch weiterhin festgehalten werden, allerdings wird dies neu auf Verordnungsstufe geregelt. Im heute gültigen PR sind die Ausführungen zur Arbeitszeit (Arbeitszeitmodell, Pikettendienst, Überzeitarbeit, Entschädigungen von Nacht- und Wochenendarbeit etc.) sehr ausführlich geregelt. Diese Punkte sollen neu in der Personalverordnung festgeschrieben werden – gestützt auf die Delegationsnorm in Artikel 21 des neuen Personalreglements. |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |

| Artikel              | Erläuterung                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Änderung zur heute gültigen Regelung<br>(mit Verweisen zu den Artikeln der heute gültigen Erlasse)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Finanzielle Auswirkungen                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Art. 22              | <p>Der Ferienanspruch soll neu an die kantonale Gesetzgebung gekoppelt werden. Das heisst, für das Personal der Gemeinde Langnau gelten dieselben Ferienansprüche wie für das kantonale Personal. Auch diese entspricht der Regelung von sehr vielen bernischen Gemeinden. Der kantonale Ferienanspruch lautet wie folgt:</p> <p><i>"Der Ferienanspruch pro Kalenderjahr beträgt: *</i><br/> <i>a 25 Arbeitstage bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 44. Altersjahr vollendet wird,</i><br/> <i>b 28 Arbeitstage ab Beginn des Kalenderjahrs, in dem das 45. Altersjahr vollendet wird, sowie bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 20. Altersjahr vollendet wird,</i><br/> <i>c 33 Arbeitstage ab Beginn des Kalenderjahrs, in dem das 55. Altersjahr vollendet wird."</i></p> | <p>Der Ferienanspruch ist im aktuell gültigen PR in Artikel 23 geregelt. Diese Regelung entsprach dem damals gültigen Ferienanspruch der kantonalen Angestellten.</p> <p>Mit der neuen Regelung – analog jener des Kantons Bern – haben neu Mitarbeitende bereits ab dem 45. (statt wie bisher ab dem 50.) Altersjahr Anspruch auf 28 Ferientage pro Jahr. Zudem haben Mitarbeitende bereits ab dem 55. Altersjahr (statt wie bisher ab dem 60. Altersjahr) Anspruch auf 33 Ferientage pro Jahr.</p>                                                                                     | <p><u>Annahme 100 %-Pensum und Jahreslohn von Fr. 85'000.00 = indirekte Kosten von Fr. 336.00 pro Ferientag.</u></p> <p>Mit der neuen Regelung hätten im Jahr 2027:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 15 Mitarbeitende früher (ab 45. statt ab 50. Altersjahr) Anrecht auf 3 zusätzliche Ferientage (Total = 45 Ferientage);</li> <li>• 24 Mitarbeitende früher Anrecht auf 5 zusätzliche Ferientage (Total 120 Ferientage).</li> </ul> <p>Im Jahr 2027 wären dies somit 165 zusätzliche Ferientage, welche den Mitarbeitenden gewährt wird. Dies ergibt kumuliert indirekte Kosten von rund Fr. 55'000.00.</p> <p>Dabei gilt es zu beachten, dass der Sinn der zusätzlichen Ferientage darin besteht, dass sich die Mitarbeitenden besser erholen können. Dies wiederum sollte sich bei der Produktivität positiv auswirken.</p> |
| Art. 25 + Anhang III | <p>Die Sitzungsgelder sollen neu in einem Anhang zum Personalreglement festgehalten werden.</p> <p>Die aktuell gültigen Ansätze für die Sitzungsgelder wurden 2009 festgelegt. Entsprechend ist es angebracht, diese anzupassen.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <p>Die Sitzungsgelder sind im aktuell gültigen PR in Art. 56 festgehalten. Neu werden diese in einem Anhang zum Personalreglement geregelt.</p> <p>Es wird vorgeschlagen, die Definitionen (Dauer einer Sitzung) der Sitzungsgelder leicht anzupassen. Da sich die Sitzungsvorbereitung in den vergangenen Jahren stark verändert hat und primär auf dem elektronischen Weg stattfindet, ist in den neuen Ansätzen auch die Sitzungsvorbereitung und die IT-Entschädigung bereits enthalten. Dies hat zur Folge, dass die Ansätze für die Sitzungsgelder höher ausfallen als bisher.</p> | <p>Die Sitzungsgelder (neu inkl. Entschädigung für Sitzungsvorbereitung und persönliche IT-Infrastruktur) werden im Schnitt um 60 % erhöht.</p> <p>Im Jahr 2025 wurden rund Fr. 100'000.00 an Sitzungsgeldern für Behörden- und Kommissionsmitgliedern ausbezahlt. Mit den neu vorgesehenen Ansätzen ist somit mit Mehrkosten von rund Fr. 60'000.00 zu rechnen.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |

| Artikel               | Erläuterung                                                                                                          | Änderung zur heute gültigen Regelung<br>(mit Verweisen zu den Artikeln der heute gültigen Erlasse)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Finanzielle Auswirkungen                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Anhang I<br>Anhang II | Gemäss aktueller Regelung.                                                                                           | <p>Die Entschädigung des Gemeindepräsidiums (Fr. 60'000.00) und für die Mitglieder des Gemeinderats (Fr. 20'000.00) sind seit längerer Zeit gültig. Gemäss Personalreglement werden diese jeweils der jährlichen Teuerung (analog jener des Gemeindepersonals) angepasst.</p> <p>Die im Jahr 2026 gültigen Entschädigungen belaufen sich somit effektiv auf Fr. 62'369.40 für das Gemeindepräsidium und auf Fr. 21'103.80 für die Mitglieder des Gemeinderats. Diese aktuell gültigen Beträge sollen auf den nächsten 100er-Betrag gerundet) und im Anhang festgeschrieben werden. Diese Beträge werden weiterhin jährlich einer allfälligen Teuerung angepasst.</p> <p>Bei der Spesenvergütung für das Gemeindepräsidium (Fr. 5'000.00 / Jahr) und die Mitglieder des Gemeinderats (Fr. 4'000.00 / Jahr) sind keine Anpassungen vorgesehen.</p> | Keine.                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Anhang IV             | Darin wird festgelegt, welche Kosten bei einem Jahresessen einer Behörde von der Gemeinde Langnau übernommen werden. | Bisher nicht geregelt, die Behördenmitglieder bezahlen ihr Essen jeweils selbst. Im Sinne einer Wertschätzung für die ehrenamtliche Tätigkeit für die Gemeinde erscheint es angebracht, dass die Kosten für das Jahresessen auch von der Gemeinde übernommen werden.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Das Jahresessen des Grossen Gemeinderats wurde bereits bisher von der Gemeinde übernommen. Neu soll dies auch für das Abschlussessen des Gemeinderats sowie der zwölf Kommissionen der Fall sein. Dies wird zusätzliche Kosten von rund Fr. 10'000.00 zur Folge haben. |

## 4. Totalrevision Personalverordnung

Die totalrevidierte Personalverordnung ist ausführlicher als die bisherige. Sie enthält insgesamt 79 Artikel (heute 33). Dies ist darauf zurückzuführen, dass das neue Personalreglement deutlich weniger Artikel beinhaltet und darin mehr Delegationsnormen festgelegt sind, wodurch die Ausführungsbestimmungen eben in der vorliegenden Personalverordnung geregelt sind.

Des Weiteren sind in der vorliegenden Personalverordnung neue Artikel enthalten, welche Punkte betreffen, die bisher gar nicht oder nicht klar genug geregelt waren.

Ausserdem wurde bei der Ausarbeitung der Personalverordnung ein Augenmerk daraufgelegt, dass die Kompetenzen (z. B. für Bewilligungen von Weiterbildungen) bei den richtigen Stellen angegliedert werden. Insbesondere die Abteilungsleitungen und die vorgesetzten Personen sollen mehr Verantwortung und Kompetenzen erhalten, sodass sich nicht sämtliche Kompetenzen beim Gemeinderat respektive beim Gemeindeschreiber konzentrieren. Die diesbezüglichen Detailregelungen müssen, wenn in der Personalverordnung noch nicht klar geregelt, im Organisationshandbuch definiert werden.

Die Kompetenz zum Erlass der Personalverordnung liegt beim Gemeinderat. Dieser sieht vor, die vorliegende Personalverordnung zu erlassen, sobald das totalrevidierte Personalreglement in Kraft getreten ist.

### 4.1 Erläuterungen zu den Artikeln

Auf den nachfolgenden Seiten werden die wichtigsten Artikel der neuen Personalverordnung und die entsprechenden Inhalte kurz erläutert. Dies insbesondere bei jenen Artikeln, welche im Vergleich zu den heutigen Personalerlassen eine wesentliche Änderung erfahren haben.

| Artikel      | Erläuterung                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Änderung zur heute gültigen Regelung<br>(mit Verweisen zu den Artikeln der heute gültigen Erlasse)                                                                        | Finanzielle Auswirkungen                                                                                                   |
|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Art. 2       | Es wird explizit aufgeführt, dass die Gemeinde Langnau als Arbeitgeberin die Würde der Menschen am Arbeitsplatz schützt und für deren Einhaltung entsprechende Massnahmen ergreift.                                                                                                                                                                                                                                       | Bisher nicht geregelt.                                                                                                                                                    |                                                                                                                            |
| Art. 3       | Mit diesem Artikel wird der Umgang mit Personaldaten konkretisiert.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Im aktuell gültigen PR (Art. 16a) nur sehr knapp geregelt. Dies wird neu in der Personalverordnung ausführlich und konkret beschrieben (Einsichtnahme, Vernichtung etc.). |                                                                                                                            |
| Art. 4 + 5   | In diesen Artikeln werden der Arbeitsort – und vor allem besondere Arbeitsformen (hybrides Arbeiten, Homeoffice) – definiert. Auch die diesbezüglichen Entschädigungen werden geregelt.                                                                                                                                                                                                                                   | Bisher nicht geregelt.                                                                                                                                                    | Keine wesentlichen.                                                                                                        |
| Art. 6 + 7   | Die Bestimmungen zur Annahme von Geschenken werden hier ausführlich und klar festgelegt. Zudem wird auch klar definiert, wann Einladungen abzulehnen sind.<br><br>Diese Artikel gelten explizit auch für Behördenmitglieder.                                                                                                                                                                                              | Bisher in Art. 13 des aktuellen PR geregelt. Allerdings ohne Nennung eines maximalen Wert des Geschenks ("ortsübliche Trinkgelder und Aufmerksamkeiten").                 |                                                                                                                            |
| Art. 8 – 11  | Neu in der Personalverordnung geregelt.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Keine wesentlichen Änderungen zu den heutigen Bestimmungen. Die Regelungen sind neu aber in der Personalverordnung statt im Personalreglement festgehalten.               |                                                                                                                            |
| Art. 12 – 14 | Die Artikel regeln die Soll-Arbeitszeiten für die Mitarbeitenden – sowohl für jene in Vollzeit, als auch für jene in Teilzeit.<br><br>Die Artikel sind etwas ausführlicher als bisher, da klar dargelegt wird, wie sich die Soll-Arbeitsstunden berechnen.<br><br>Sämtliche Regelungen zur Soll-Arbeitszeit werden neu in der Personalverordnung festgelegt.                                                              | Keine Änderung zu den heute gültigen Erlassen (Art. 17 PR sowie Art. 1 + 2 PV).                                                                                           |                                                                                                                            |
| Art. 15      | In diesem Artikel ist festgehalten, dass die Arbeitszeit grundsätzlich von Montag bis Freitag von 06.00 bis 20.00 Uhr geleistet wird. Die Gewährleistung des Betriebs steht natürlich im Vordergrund, weshalb die Abteilungsleitung Präsenzzeiten festlegen kann (Art. 12 Abs. 4 PV).<br><br>Regelmässig wiederkehrende Ausnahmen von dieser Bestimmung werden in Anhang I der PV geregelt (z. B. Mitarbeitende Werkhof). | Der Arbeitszeitrahmen galt gemäss Art. 2 Abs. 2 PV bisher von 06.30 bis 19.00 Uhr. Dieser wird somit mit der neuen PV leicht ausgedehnt.                                  |                                                                                                                            |
| Art. 18 + 19 | In diesen Artikeln werden die Nacht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit definiert. Als Nacht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit gilt jene Arbeit, die zwischen 20.00 und 06.00 Uhr oder am Wochenende und an Feiertagen geleistet werden muss. Die Arbeiten während dieser Zeit werden gemäss Anhang I – analog den kantonalen Regelungen – entschädigt.                                                                       | Die Definition der Nacht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit bleibt unverändert.                                                                                             | Siehe Erläuterungen zu Anhang I betreffend Entschädigung für Nacht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit (am Ende der Tabelle). |



| Artikel      | Erläuterung                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Änderung zur heute gültigen Regelung<br>(mit Verweisen zu den Artikeln der heute gültigen Erlasse)                                                                                                                                                              | Finanzielle Auswirkungen |
|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| Art. 20 + 21 | Die Definition des Pikettdiensts und die Ausführungen zum Aufenthaltsort und den Einsatzzeiten werden klarer festgehalten. Die Entschädigungen zum Pikettdienst werden in Anhang I zur PV festgelegt.                                                                                                   | Der Pikettdienst ist im heute gültigen PR unter Art. 18 festgeschrieben.<br><br>Im Vergleich zur heutigen Regelung ist klar festgehalten, dass bei Pikett-Einsätzen auch der Hin- und Rückweg zwischen Wohnort und Arbeitsort als Arbeitszeit angerechnet wird. |                          |
| Art. 22      | Mit diesem Artikel sollen die Mitarbeitenden belohnt werden, wenn sie Dienst in der Feuerwehr Region Langnau leisten. Dieser Anreiz kann im besten Fall dazu beitragen, dass Mitarbeitende der Feuerwehr Region Langnau beitreten und so die Tagesverfügbarkeit der Feuerwehr verbessern.               | Bisher nicht geregelt.                                                                                                                                                                                                                                          |                          |
| Art. 23      | Die Mitarbeitenden haben pro Halbtage weiterhin Anspruch auf 15 Minute bezahlte Pause.<br><br>Die Mittagspause muss – analog den Regelungen im Arbeitsgesetz – neu nur noch 30 Minuten betragen.<br><br>Zudem wurden die Pausenregelungen für Schwangere und stillende Mütter neu in der PV aufgeführt. | Gemäss heute gültiger PV (Art. 3) muss eine Mittagspause von mindestens 45 Minuten gemacht werden. Diese Pause soll neu mindestens 30 Minuten betragen. Dies entspricht einem vielfach geäusserten Wunsch von vielen Mitarbeitenden.                            |                          |
| Art. 24      | Die Feier- und Freitage erfahren keine Änderung, die entsprechenden Ausführungen werden einzig etwas präzisiert.                                                                                                                                                                                        | Die Feier- und Freitage sind heute in Art. 21 PR definiert.                                                                                                                                                                                                     |                          |
| Art. 31 + 32 | In diesen Artikeln werden die bezahlten Kurzurlaube ausführlich geregelt. Z. B. bei Todesfällen, Hochzeiten oder für J+S-Lager.                                                                                                                                                                         | Keine wesentlichen Änderungen zum heutigen PR (Art. 27). Die Regelungen sind einzig ausführlicher, zudem wurden gewisse Regelungslücken geschlossen.                                                                                                            |                          |
| Art. 33 – 38 | In diesen Artikeln werden weitere Urlaube (Kinderbetreuung, Mutterschaft, Vaterschaft, unbezahlter Urlaub) detailliert geregelt. Die neu vorgesehenen Regelungen entsprechen dem kantonalen Personalrecht.                                                                                              | Bisher nicht ausführlich geregelt, weshalb es immer wieder Interpretationsspielraum gab.                                                                                                                                                                        |                          |

| Artikel      | Erläuterung                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Änderung zur heute gültigen Regelung<br>(mit Verweisen zu den Artikeln der heute gültigen Erlasse)                                                                                                                                                                                                                            | Finanzielle Auswirkungen                                                                                                                                  |
|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Art. 41      | Dieser Artikel hält die grundsätzlichen Bedingungen zur Lohnentwicklung fest.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Im Vergleich zur heutigen Regelung im PR (Art. 42) ist festgelegt, dass, wer während des Kalenderjahrs mehr als fünf Monate von der Arbeitsleistung verhindert war, keine zusätzlichen Gehaltsstufen erhält.<br>Zudem ist festgeschrieben, dass der Gemeinderat regelmässig interne Kontrollen zur Lohngleichheit durchführt. |                                                                                                                                                           |
| Art. 42      | Mit diesem Artikel soll die Möglichkeit geschaffen werden, ausserordentlichen Zusatzaufwand von Mitarbeitenden oder Teams mit einer Entschädigung zu honorieren. Ein dafür vorgesehener Maximalbetrag ist jeweils ordentlich zu budgetieren, wird aber nur ausgegeben, wenn effektiv ein ausserordentlicher Zusatzaufwand vorliegt.                                                                                                                                                                                                                                          | Bisher keine Regelung.                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Fr. 5'000.00 bis 20'000.00 pro Jahr.                                                                                                                      |
| Art. 44 – 48 | Diese Artikel regeln die Spesenentschädigungen der Mitarbeitenden und gelten teilweise auch für die Behördenmitglieder (ergänzend zu Anhang II, in welchem die Pauschalspesen der Gemeinderatsmitglieder geregelt sind).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Keine wesentlichen Änderungen zur heutigen Regelung (PV Art. 14ff).<br><br>Einzig die Ansätze für die Nutzung von privaten Personenwagen sowie für das Mittag- und Nachtessen wurden leicht angepasst.                                                                                                                        | Keine wesentlichen.                                                                                                                                       |
| Art. 49      | Dieser Artikel hält die Entschädigung für die Mobilnutzung fest. Neu erhalten sämtliche Verwaltungsmitarbeitende eine pauschale Entschädigung von Fr. 5.00 pro Monat für die Nutzung ihres privaten Smartphones. Immer mehr wird für die Nutzung von digitalen Portalen (z. B. BE-Login) eine Zwei-Faktor-Authentifizierung gefordert. Indem die Mitarbeitenden ihre privaten Geräte benutzen und dafür eine kleine Entschädigung erhalten, können die diesbezüglichen Kosten tief gehalten werden (im Vergleich zur allfälligen Anschaffung von Geschäftshandys und -abos). | Bisher nicht geregelt.                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Keine wesentlichen.                                                                                                                                       |
| Art. 50      | Mitarbeitende können gestützt auf diesen Artikel pro Jahr ein gewisses Reka-Guthaben beziehen. Dies mit einem Rabatt von 20 %, welcher von der Gemeinde übernommen wird.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Bisher gestützt auf einen Gemeinderatsbeschluss geregelt.                                                                                                                                                                                                                                                                     | Aktuelle Regelung mit Rabatt von 20 % gilt gestützt auf GR-Beschluss vom Dezember 2025 bereits heute.                                                     |
| Art. 51 – 53 | In diesen Artikeln werden gewisse zusätzliche Leistungen für die Mitarbeitenden festgehalten. Dies betrifft die gemeindeeigenen Betriebe (Hallen- und Freibad, Bibliothek, Museum), bei welchen Mitarbeitende der Gemeinde Langnau von einem Rabatt profitieren können.<br><br>Sowohl diese Artikel als auch Artikel 50 sind Lohnnebenleistungen für die Mitarbeitenden, welche die Attraktivität der Gemeinde Langnau als Arbeitgeberin stärken können.                                                                                                                     | Bisher nicht geregelt.                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Nicht klar definierbar.<br>Im besten Fall führt diese Regelung bei den gemeindeeigenen Betrieben zu zusätzlichen Kunden und entsprechenden Mehreinnahmen. |

| Artikel      | Erläuterung                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Änderung zur heute gültigen Regelung<br>(mit Verweisen zu den Artikeln der heute gültigen Erlasse)                                                                                                                                                                                                | Finanzielle Auswirkungen                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Art. 54      | Der Artikel konkretisiert die Ausrichtung der Treueprämien, insbesondere die anrechenbare Dienstzeit.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Im Vergleich zur heutigen Regelung (PR Art. 49) kann die Treueprämie grundsätzlich in Form eines halben Monatslohns bezogen werden. Und nicht, wie bisher, auf Antrag und Bewilligung des Gemeindeschreibers.                                                                                     | Es ist damit zu rechnen, dass die Treueprämie künftig öfter in Form eines halben Monatslohns bezogen wird. Statt indirekten Kosten (zusätzliche Ferien) entstehen dadurch voraussichtlich etwas höhere direkte Kosten (Ausrichtung Treueprämie als halben Monatslohn).                                                                         |
| Art. 58 - 65 | Die Artikel regeln die Weiterbildung des Personals und die diesbezügliche Beteiligung der Gemeinde, die Rückerstattung etc.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Keine wesentlichen Änderungen zur heutigen Regelung (Art. 25ff PV). Die Ausführungen in der neuen PV sind aber präzisiert worden.                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Art. 66 – 67 | Die Arbeitssicherheit und das betriebliche Gesundheitsmanagement werden neu verbindlich festgehalten.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Bisher nicht geregelt.                                                                                                                                                                                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Art. 68 – 69 | <p>In diesen Artikeln sind die Regelungen bezüglich Pensionskasse festgehalten. Neu wird die Aufteilung der Beiträge (Gemeinde: 55 %, Mitarbeitende 45 %) in der Personalverordnung festgeschrieben.</p> <p>Die Gemeinde Langnau steht bezüglich Personal in Konkurrenz mit anderen Gemeinden und der kantonalen Verwaltung. Oftmals kann die Gemeinde Langnau bei den Löhnen nicht mithalten, insbesondere im Vergleich mit der kantonalen Verwaltung. Mit der bereits bisher geltenden Beitragsregelung betreffend PK besteht jedoch eine attraktive "Lohnnebenleistung", welche hilft, die Gemeinde Langnau als attraktive Arbeitgeberin zu positionieren.</p>                                                                                                                                                      | <p>Im aktuell gültigen PR (Art. 51) ist ausschliesslich geregelt, dass die Mitarbeitenden bei der Pensionskasse versichert werden.</p> <p>Die Aufteilung der Beiträge wurde bisher vom Gemeinderat mit einem Beschluss festgelegt. Diese Aufteilung soll neu fest in der PV verankert werden.</p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Art. 75 – 78 | In diesen Artikeln werden neu besondere Regelungen für die Mitarbeitenden der Tagesschule definiert.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | Bisher nicht separat geregelt.                                                                                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Anhang I     | <p>In Anhang I der PV werden gestützt auf Art. 15 PV die Zeitgutschriften und Zulagen für unregelmässige Nacht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit geregelt. Als unregelmässige Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit gelten bis zu 24 solcher Einsätze pro Jahr. Nicht darunter fallen z. B. die Mitarbeitenden des Hallenbads, diese leisten gemäss Definition des Arbeitsgesetzes regelmässig solche Arbeit und werden dafür über ihren ordentlichen Lohn entschädigt.</p> <p>Die Regelung in Anhang I entspricht jener der kantonalen Verwaltung. Die Mitarbeitenden der bezeichneten Betriebe erhalten für <u>angeordnete</u> Nachtarbeit einen Zeitzuschlag von 20 %. Sämtliche Mitarbeitenden erhalten für <u>angeordnete</u> Nacht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit zudem eine festgelegte Zulage pro Stunde.</p> | Im Vergleich zur heutigen Regelung (Anhang I PV) gibt es neu einen Zeitzuschlag (generell nur noch 20 %) und / oder eine finanzielle Zulage.                                                                                                                                                      | Heute hatten die betroffenen Mitarbeitenden Zeitzuschläge von bis zu 50 %. Diese Zuschläge werden mit der neuen Regelung geringer. Neu hinzu kommt eine finanzielle Abgeltung. Die Reduktion der Zeitzuschläge und die neue finanzielle Abgeltung sollten sich gegenseitig aufheben und zu keinen wesentlichen finanziellen Mehrkosten führen. |

| <b>Artikel</b> | <b>Erläuterung</b>                                                                                                                                                                                                               | <b>Änderung zur heute gültigen Regelung</b><br>(mit Verweisen zu den Artikeln der heute gültigen Erlasse)                                                      | <b>Finanzielle Auswirkungen</b>            |
|----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| Anhang II      | Die Praxisbildner:innen leisten bei der Ausbildung der Lernenden einen grossen Aufwand, zusätzlich zu ihrem sonstigen Tätigkeitsgebiet. Dies soll mittels Funktionszulage, welche in Anhang II geregelt ist, entschädigt werden. | Bisher nicht geregelt.                                                                                                                                         | Rund Fr. 20'000.00 bis 25'000.00 pro Jahr. |
| Anhang III     | In Anhang III sind die Richtpositionsumschreibungen der verschiedenen Funktionen sowie die entsprechenden Einreihungen in die Gehaltsklassen festgelegt.                                                                         | Keine Änderungen.                                                                                                                                              |                                            |
| Anhang IV      | Anhang IV regelt die zur Verfügung stehenden Beträge für Ehrungen von Mitarbeitenden und Behördenmitgliedern. Zum Beispiel bei Dienstjubiläen, Pensionierungen oder Austritten von Behördenmitgliedern.                          | Bisher nicht geregelt. Im Sinne einer klaren Regelung und der Sicherstellung einer Gleichbehandlung sollten diese Punkte neu in der PV festgeschrieben werden. | Keine wesentlichen.                        |

## **5. Ergebnis der Vernehmlassung**

Die Vernehmlassung bei den Langnauer Ortsparteien und beim Personalverband der Gemeinde Langnau fand vom 10. März bis zum 01. Mai 2026 statt.

Fünf Ortsparteien sowie der Personalverband der Gemeinde Langnau haben die Möglichkeit genutzt und eine Vernehmlassungsantwort eingereicht. Die generelle Überarbeitung der Personalerlasse und die Anpassungen an die veränderte Arbeitswelt wurde insgesamt positiv beurteilt. Im Grundsatz werden die Inhalte der neuen Personalerlasse als zeitgemäss und sinnvoll erachtet.

Der Gemeinderat hat sich intensiv mit den verschiedenen Rückmeldungen aus der Vernehmlassung beschäftigt. Für die detaillierten Vernehmlassungseingaben und die Haltung des Gemeinderats zu den verschiedenen Punkten wird auf den Vernehmlassungsbericht im Anhang verwiesen.

## **6. Vorberatende Behörden**

Die Geschäftsleitung hat sich in den Jahren 2025 und 2026 ausführlich mit den vorliegenden Personalerlassen beschäftigt. Sie hat diese in zwei Lesungen behandelt und zuhanden des Gemeinderats verabschiedet.

Der Gemeinderat hat die Personalerasse ebenfalls in zwei Lesungen behandelt und anschliessend zuhanden der Vernehmlassung freigegeben. Die Vernehmlassungseingaben hat der Gemeinderat anschliessend anlässlich zweier Sitzungen behandelt. Schliesslich verabschiedete er das totalrevidierte Personalreglement anlässlich seiner Sitzung vom 20. Juli 2026 zuhanden des Grossen Gemeinderats.

## Anhang

### Vernehmlassung Personalreglement und Personalverordnung / Eingaben und **Behandlung durch den Gemeinderat**

| Allgemeine Bemerkungen                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Wer:                                      | Was:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Personalverband Gemeinde Langnau          | <p>Am 10. März 2026 hat der Personalverband den Entwurf des Personalreglements und der Personalverordnung zur Vernehmlassung erhalten. Eine Gruppe des Vorstandes des Personalverbandes hat die beiden Personalerlasse nun geprüft. Dabei hat sich die Gruppe insbesondere auf die Artikel konzentriert, welche dem Gemeinderat mit dem Antrag vom 08. April 2025 zur Überarbeitung unterbreitet wurden. Der Personalverband ist sehr dankbar, dass sich der Gemeinderat und die Geschäftsleitung der Überarbeitung der beiden Personalerlasse angenommen haben. Der Entwurf des Personalreglements und der Personalverordnung enthalten positiv veränderte Artikel. Der Personalverband hat zu diversen Artikeln eine Rückmeldung zusammengefasst (Anpassungen und Ergänzungen) und erhofft sich damit, dass dies zu einer einheitlichen Auslegung führt. Dem Personalverband ist es ein grosses Anliegen, dass die Umsetzung und Überprüfung der Einhaltung der verschiedensten Artikel der HR-verantwortlichen Person für die gesamte Verwaltung obliegt.</p> <p><u>Kenntnisnahme.</u><br/>Die Umsetzung und die Überprüfung der Einhaltung der Personalerlasse wird der HR-Fachperson obliegen – in Zusammenarbeit mit den Abteilungsleitenden und den übrigen vorgesetzten Personen.</p>                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Sozialdemokratische Partei Region Langnau | <p>Auf Grund der sich veränderten Arbeitswelt begrüsst die SP die Totalrevision der Personalerlasse und wie die Gemeinde im Bericht des Gemeinderates in Art. 1 vom Personalreglement ausgeführt, für die Mitarbeitenden eine zeitgemässe Personalpolitik betreiben, sowie sich als attraktiver Arbeitgeber positionieren will. Dem Bestreben, dass in der totalrevidierten Personalverordnung mehr geregelt werden soll, kann die SP mehrheitlich, jedoch nicht vollständig folgen. Die dadurch verbundene Kompetenz des Gemeinderates über die Personalverordnung, geht der SP punktuell zu weit. Dem Grundsatz der Gemeinde, dass das Personal weiterhin privatrechtlich angestellt werden soll, nimmt die SP zur Kenntnis. Die SP vermisst in den überarbeiteten Personalerlassen, dass für das Personal keinerlei Mitsprache, Mitbestimmung oder Mitentscheidung eingeräumt wird. Es würde der Gemeinde als attraktiver und zeitgemässer Arbeitgeber guttun, wenn den Mitarbeitenden entsprechende Rechte zugestanden werden, welche sich erwiesenermassen nicht negativ auf den Arbeitgeber auswirken, sondern die angestrebte, partnerschaftliche und leistungsorientierte Zusammenarbeit unterstützen würde.</p> <p><u>Kenntnisnahme</u><br/>Der Gemeinderat ist das Führungsorgan der Gemeinde. Dass der Gemeinderat mehr Kompetenzen in Sachen Personalwesen erhält, ist nicht nur praktikabler, sondern auch zeitgemäss. Bezüglich des Hinweises auf die Mitsprache der Mitarbeitenden wird auf die Stellungnahme zu Artikel 1 PR verwiesen.</p> |
| Die Mitte Oberes Emmental                 | <p>Im Grossen und Ganzen finden wir die Anpassungen zeitgemäss und sinnvoll. Nichtsdestotrotz haben wir von der Fraktion die Mitte, unter Berücksichtigung der angespannten finanziellen Lage der Gemeinde, und der stark angestiegenen Personalkosten, einige Anmerkungen.</p> <p><u>Kenntnisnahme</u><br/>Die Stellungnahmen werden bei den Eingaben zu den einzelnen Artikeln festgehalten.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |

|                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Grüne Region Langnau | <p>Als Partei mit grossen sozialen Anliegen sind wir selbstverständlich daran interessiert, hier mitzudenken und mitzugestalten. Wir begrüssen die Überarbeitung der Personalerlasse grundsätzlich. Viele wichtige Punkte werden in die neuen Erlassen aufgenommen, die zuvor nicht klar geregelt waren. Häufig führen diese Regelungen auch zu einer Verbesserung der Anstellungsbedingungen für Mitarbeitende der Gemeinde Langnau.</p> <p>Aus unserer Sicht müsste man bei beiden Erlassen darauf achten, dass eine gendergerechte Sprache eingesetzt wird. Zuweilen wird die männliche und die weibliche Form (zum Beispiel "der Gemeindeschreiber/ die Gemeindeschreiberin") verwendet. Eine gendergerechte Sprache (zum Beispiel "Gemeindeschreiber:in") würde einerseits verschiedene Geschlechtsidentitäten berücksichtigen und andererseits die Dokumente flüssiger lesbar machen. In Artikel 2 des Entwurfs der Personalverordnung wird die Geschlechtsidentität auch explizit erwähnt.</p> <p><b>Kenntnisnahme</b><br/> Es wird an der männlichen und weiblichen Formulierung festgehalten. Wenn möglich, wurden neutrale Bezeichnungen (z. B. Mitarbeitende) gewählt.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| glp Sektion Langnau  | <p>Wir begrüssen es sehr, dass sich die Gemeinde Langnau als attraktive Arbeitgeberin positionieren will, im Wissen darum, dass dieses Unterfangen nicht einfach ist. Nach Studium der Unterlagen vermissen wir den Punkt der strategischen Überlegungen. Wo will die Gemeinde Langnau ihre Attraktivität ausspielen bzw. wo will man sie besonders hervorheben (strategische Überlegungen). Allenfalls gibt es weitere Unterlagen, die nicht Gegenstand der Vernehmlassung sind.</p> <p>Die Aufteilung nach Reglement und Verordnung und Anlehnung an Bestpractices anderer Gemeinden und des Kantons macht aus unserer Sicht sehr Sinn.</p> <p>Grundsätzlich sind wir der Meinung, dass, wenn wir fähige Leute (insbesondere auch für die Ämter) wollen, man sie entsprechend entlohnen soll. Die Professionalisierung des Gemeindepräsidenten, aber auch der Gemeinderatsmitglieder ist als mittelfristiges Ziel anzustreben. Als Gemeinde mit städtischer Grösse übernimmt die Gemeinde Langnau immer mehr Aufgaben der umliegenden Gemeinden (vgl. auch das Hallenbad etc.). Es gehört sehr viel Idealismus dazu, das Gemeindepräsidium für 60T Fr. pro Jahr in einem 50% Pensum zu leisten. Mittelfristig ist zu überlegen, ob es Sinn macht, den Gemeinderat zu verkleinern, dafür die Leute entsprechend zu entschädigen, nach dem Motto: lieber weniger, dafür richtig bezahlen, dafür wären grössere Reformen, u. A. auch der Gemeindeverfassung notwendig. Die letzte Gemeindeverfassungsrevision war vor über 25 Jahren, allenfalls wäre ein Revisionsrythmus von 30 Jahren anzustreben.</p> <p><b>Kenntnisnahme</b><br/> Die in der Eingabe geforderte "Professionalisierung" des Gemeinderats muss vertieft und ganzheitlich geprüft werden. Der Gemeinderat sieht deshalb vor, eine Überprüfung der Behördenorganisation als Legislaturziel festzulegen. Dasselbe gilt für die Revision der Gemeindeverfassung.</p> |
| SVP Sektion Langnau  | <p>Eine Gruppe der Fraktion SVP hat sich intensiv mit dem Personalreglement und der Personalverordnung auseinandergesetzt. Im Anhang beschreiben wir euch folgende Artikel und Punkte welche aus unserer Sicht genauer angeschaut und überarbeitet werden müssen.</p> <p>Im Allgemeinen begrüssen wir die Revision des Personalreglements und der Verordnung.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

|             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|             | <p>Wir stellen jedoch fest das vor allem bei den technischen Berufen wieder der Sparhammer angesetzt wird. Bei all denen die am Wochenende am Abend und in aussergewöhnlichen Fällen auch in der Nacht für die Gemeinde Langnau im Einsatz sind. Würde dies so umgesetzt wie es im Entwurf steht befürchten wir das sich in Zukunft für Pikett und Bereitschaftsdienste nur noch schwer Personal finden lässt.</p> <p>Betrifft:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Hausdienst, Hauswartung, Reinigung</li> <li>• Mitarbeiter Hallenbad</li> <li>• Mitarbeiter Werkhof</li> <li>• Mitarbeiter Wasserabteilung</li> <li>• Mitarbeiter ARA</li> </ul> <p>Wir bitten den Gemeinderat die angesprochenen Punkte zu prüfen und eine praktikable Lösung zu finden.</p> <p><b>Kenntnisnahme</b></p> <p>Der erwähnte "Sparhammer" ist aus Sicht des Gemeinderats nicht erkennbar. Dies war auch nie das Ziel der Totalrevision. Wie erwähnt, wurde eine Angleichung an die kantonalen Personalerlasse angestrebt. Dies kann bei einigen Punkten zur Folge haben, dass die neue Regelung leicht schlechter ausfällt als die bisher geltende; anderswo ist es gerade umgekehrt. Die Stellungnahmen werden bei den Eingaben zu den einzelnen Artikeln festgehalten.</p> |
| EVP Langnau | Verzicht auf Stellungnahme                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| FDP Langnau | Keine Rückmeldung                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

**Die Stellungnahmen zu den Eingaben zu den einzelnen Artikeln folgen aber der nächsten Seite.**



| <b>PERSONALREGLEMENT</b><br><b>Artikel (Wortlaut im Reglement):</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <b>Eingabe:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <b>Behandlung durch den Gemeinderat</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Art. 1</b></p> <p><sup>1</sup> 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.</p> <p><sup>2</sup> Der Gemeinderat schafft die Voraussetzungen für eine leistungsorientierte und partnerschaftliche Zusammenarbeit und erlässt im Organisationshandbuch die detaillierten personalpolitischen Grundsätze.</p> | <p><u>SP zu Art. 1 Abs. 2</u></p> <p>Was unter partnerschaftlicher Zusammenarbeit verstanden wird, erscheint uns zu vage formuliert. Wie eingangs erwähnt, vermisst die SP, dass für das Personal keinerlei Mitsprache, Mitbestimmung oder Mitentscheidung eingeräumt wird. Wir fordern, dass die Gemeinde eine Personalkommission oder Arbeitnehmer:innen-Vertretung einführt.</p> <p><u>glp zu Art. 1</u></p> <p>Die Personalpolitik muss dafür sorgen, dass die richtigen Kompetenzen in genügender Menge vorhanden sind und das Personal marktgerecht bzw. fair entlohnt und erhalten wird, damit die Gemeinde als Organ ihre Aufgaben langfristig und nachhaltig erfüllen kann. Verantwortungsbewusst und einsetzungsfreudig passt in diesem Kontext nicht im Rahmen der Personalpolitik.</p> | <p><u>Kenntnisnahme</u></p> <p>Seit 1954 besteht der Personalverband der Gemeinde Langnau, welcher zur vorliegenden Vernehmlassung ebenfalls eingeladen wurde. Der Personalverband ist ein Verein und bezweckt die Wahrung der Interessen seiner Mitglieder; insbesondere tritt er ein für die Förderung der beruflichen sozialen und wirtschaftlichen Interessen und pflegt überdies die Solidarität und die gegenseitigen kollegialen Beziehungen seiner Mitglieder. Der Personalverband ist in den Reglementen der Gemeinde Langnau nicht verankert, weil er als privatrechtlicher Verein geführt wird. Dessen Mitsprache und die Mitbestimmung ist aber gewährleistet und hat sich in der Vergangenheit sehr bewährt. Somit sind keine weiteren Massnahmen erforderlich.</p> <p><u>Kenntnisnahme</u></p> <p>Kompetentes, verantwortungsbewusstes und einsetzungsfreudiges Personal soll durchaus gewonnen werden. Die Formulierung bleibt deshalb wie bestehend belassen.</p> |
| <p><b>Art. 2</b></p> <p><sup>1</sup> Das Personalreglement gilt für die Mitarbeitenden, die Lernenden sowie die Praktikantinnen und Praktikanten der Gemeinde Langnau.</p> <p><sup>2</sup> Sinngemäss findet es auch Anwendung für die Behördenmitglieder.</p>                                                                                                                                                                                                                            | <p><u>SP zu Art. 2 Abs. 1</u></p> <p>Wir begrüssen, dass für die Lernenden und Praktikantinnen das Personalreglement gilt.</p> <p><u>SP zu Art. 2 Abs. 3</u></p> <p>Das für nebenamtliche im Stundenlohn entschädigte Personal, deren Gehalt das Minimum der obligatorischen Versicherung gemäss dem Bun-</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <p><u>Kenntnisnahme</u></p> <p><u>Ablehnung</u></p> <p>Im Gegensatz zu anderen Gemeinden werden die Arbeitnehmenden bei der Gemeinde Langnau bereits ab einem Jahreseinkommen von Fr. 15'000.00 bei der Pensionskasse versichert.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

| <b>PERSONALREGLEMENT</b><br><b>Artikel (Wortlaut im Reglement):</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <b>Eingabe:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <b>Behandlung durch den Gemeinderat</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><sup>3</sup> 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 Entlöhnung.</p> | <p>desgesetz über die berufliche Vorsorge nicht erreichen, das Reglement keine Anwendung findet, ist für die SP nicht in Ordnung. Teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende im Stundenlohn fallen deshalb zu oft aus der beruflichen Vorsorge und die Anstellung erfolgt nach dem Obligationenrecht, welche nicht die gleich guten Bestimmungen wie im Personalreglement und der Personalverordnung regelt. Auch in der Entlöhnung sind sie nicht gleichgestellt. Im Wissen, dass es weitreichende Auswirkungen für die Gemeinde hätte, wenn ausnahmslos alle Mitarbeitenden dem Personalreglement unterstellt sind, fordern wir, dass die Schwelle zur Unterstellung des Personalreglements auf CHF 3'000.00 Jahreslohn gesenkt wird. Wenn die Gemeinde sich als zeitgemässe Arbeitgeberin positionieren will, dann wäre es angebracht, dass Mitarbeitenden mit tiefen Einkommen und im Stundenlohn beschäftigte dem Reglement unterstellt werden. Die oft bei Teilzeitbeschäftigten prekären Situationen könnten damit etwas gemildert werden und wirkt armutsbekämpfend. Wir erachten es nicht als fair, wenn die Diskrepanz von diesen Mitarbeitenden zu den dem Reglement unterstellten Mitarbeitenden so gross ist. Sie kommen unter anderem nicht in den Genuss von Zulagen Beteiligungsmöglichkeiten, welche die Gemeinde ihren Mitarbeitenden bietet (z. B. Reka-Pay, Abonnemente usw.). Dies verursacht der Gemeinde keine allzu grossen Kosten, ist aber für die betroffenen Mitarbeitenden eine Besserstellung und motiviert.</p> <p><u>Grüne Region Langnau zu Art. 2</u><br/> In Artikel 2 des Personalreglements heisst es: "Sie [die Gemeinde] verfolgt das Ziel, kompetentes, verantwortungsbewusstes und einsatzfreudiges</p> | <p>Eine Senkung der Eintrittsschwelle auf Fr. 3'000.00 wird als nicht sinnvoll erachtet. Oftmals wollen die niederprozentig angestellten Mitarbeitenden oder Mitarbeitende im Stundenlohn nicht auch noch Altersvorsorge leisten, sondern das Geld bzw. den Zusatzverdienst als flüssige Mittel verwenden.</p> <p><u>Ablehnung</u><br/> Die Ferienregelung entspricht in den neuen Erlassen derjenigen des Kantons. Dies ist gegenüber der heutigen Ferienregelung eine Verbesserung.</p> |

| <b>PERSONALREGLEMENT</b><br><b>Artikel (Wortlaut im Reglement):</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <b>Eingabe:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <b>Behandlung durch den Gemeinderat</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <p>Personal auf allen Stufen zu gewinnen und zu erhalten.“ Wir sind daher der Meinung, dass man als Gemeinde Angebote machen muss, die sich von anderen Arbeitgeber:innen abheben. Um hier ein Mittel zu schaffen, motivierte und engagierte Mitarbeitende zu gewinnen, schlagen wir vor, dass den Mitarbeitenden in der Gemeinde Langnau zwei bis fünf zusätzliche Ferientage gewährleistet werden. Mit diesem Argument könnte man eigene Stellenausschreibungen von anderen abheben.</p>                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <p><b>Art. 3</b></p> <p><sup>1</sup> Die Gemeindeschreiberin oder der Gemeindeschreiber ist die Gesamtleiterin oder der Gesamtleiter der Gemeindeverwaltung und ist dem Gemeinderat direkt unterstellt.</p> <p><sup>2</sup> Die Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter sind der Gemeindeschreiberin oder dem Gemeindeschreiber unterstellt.</p> <p><sup>3</sup> Die weiteren Unterstellungsverhältnisse sind in den Organigrammen, im Organisationshandbuch und in den Stellenbeschreibungen geregelt.</p> | <p><u>glp zu Art. 3</u></p> <p>Gesamte Organisationsstruktur gehört in eine Geschäftsordnung. Passt hier nicht hinein.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <p><u>Kenntnisnahme</u></p> <p>Die Organisationsstruktur wird sicherlich auch im Organisationshandbuch abgebildet. Bei der Formulierung in Art. 3 mag es sich um eine Wiederholung handeln. Dies ist aber nicht schlecht – insbesondere für neue Mitarbeitende, wenn aus dem Personalreglement eine erste Struktur ablesbar ist.</p> |
| <p><b>Art. 4</b></p> <p>Der Gemeinderat erlässt die zum Vollzug dieses Reglements erforderliche Personalverordnung, insbesondere zur Regelung betreffend</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Dienstpflicht</li> <li>– Arbeitszeit</li> <li>– Weiterbildung</li> <li>– Stelleneinreihungen und Prämien</li> <li>– Funktionsentschädigungen</li> <li>– Versicherungswesen</li> </ul>                                                                                                                    | <p><u>SP zu Art. 4</u></p> <p>Das der Gemeinderat in der zu erlassenden Personalverordnung Regelungen treffen muss, ist für die SP unbestritten. Die Frage stellt sich uns jedoch, wie weit die Kompetenzen des Gemeinderates gehen soll oder darf.</p> <p>Dass die Soll-Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten in die Kompetenz des Gemeinderats fällt, kann die SP nicht teilen. Aus unserer Sicht muss die Regelung der wöchentlichen Arbeitszeit (aktuell beträgt sie 42 Stunden bei einem Beschäftigungsgrad von</p> | <p><u>Ablehnung</u></p> <p>Die Kompetenzerteilung an den Gemeinderat ist üblich – auch bei vergleichbaren Parlamentsgemeinden. Der Gemeinderat ist das Führungsorgan der Gemeinde. Es ist somit zeitgemäss, dass der Gemeinderat mehr Kompetenzen in Sachen Personalwesen erhält.</p>                                                |

| PERSONALREGLEMENT<br>Artikel (Wortlaut im Reglement):                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Eingabe:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Behandlung durch den Gemeinderat                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <p>100%), in die Kompetenz des Grossen Gemeinderates fallen. Ebenso die Funktionsentschädigungen.</p> <p>Veränderungen oder Anpassungen im Bereich der Arbeitszeit und den Entschädigungen erachten wir als sinnvoller und werden sicher besser und breiter getragen, wenn nicht der kleine Gemeinderat entscheidet, sondern der Grosse Gemeinderat.</p>                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <p><b>Art. 5</b></p> <p><sup>1</sup> Das Personal der Gemeinde Langnau wird, unter Berücksichtigung von Absatz 2, privatrechtlich und unbefristet angestellt, sofern im Anstellungsvertrag nicht eine bestimmte Anstellungszeit vereinbart ist.</p> <p><sup>2</sup> Die Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter werden öffentlich-rechtlich angestellt.</p> <p><sup>3</sup> Massgebende Regelungen sind in dieser Reihenfolge die vertraglichen Bestimmungen, das vorliegende Personalreglement, die Personalverordnung, allfällige Weisungen und ergänzend das Schweizerische Obligationenrecht.</p> | <p><u>glp zu Art. 5 Abs. 2</u></p> <p>Mittelfristig ist anzustreben, alle Mitarbeitenden gleich, also privatrechtlich anzustellen. Eine Abgrenzung macht keinen Sinn. Dies ist in der nächsten Revision der Gemeindeverfassung unbedingt anzupacken.</p> <p><u>SVP zu Art. 5</u></p> <p>Grundsätzlich ist die Fraktion SVP für eine ganzheitliche Anstellung von allen Gemeindeangestellten nach Privatrecht. Die Verfassung Art. 60 der Gemeinde Langnau sollte deshalb angepasst werden.</p>                        | <p><u>Kenntnisnahme</u></p> <p>Die Anpassung der Gemeindeverfassung wird als Legislaturziel formuliert.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| <p><b>Art. 7</b></p> <p><sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel per Ende eines Monats beendet durch</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Kündigung;</li> <li>b) Erreichen des Referenzalters</li> <li>c) Pensionierung; vorzeitige Pensionierungen bedürfen einer Kündigung;</li> <li>d) gegenseitiges Einvernehmen.</li> </ul> <p><sup>2</sup> Im Weiteren wird es beendet durch</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Vollinvalidität;</li> <li>b) Tod.</li> </ul>                                                                                                       | <p><u>SP zu Art. 7 Abs. 1</u></p> <p>In der Auflistung wie das Arbeitsverhältnis beendet werden kann, fehlt aus unserer Sicht ein zusätzlicher Punkt bei einer «fristlosen Entlassung» gemäss OR Art. 337.</p> <p><u>SP zu Art. 7 Abs 3 (Altersobergrenze)</u></p> <p>Es ist richtig, dass jemand entscheiden muss, wer maximal bis zur Vollendung des 70. Lebensjahres weiterbeschäftigt werden kann. Wir beantragen, dass nicht nur die Gemeindeschreiberin oder der Gemeindeschreiber dies entscheiden können,</p> | <p><u>Kenntnisnahme</u></p> <p>Eine fristlose Entlassung erfolgt nicht per Ende eines Monats. Es wurde die Formulierung "in der Regel" gewählt. Eine fristlose Entlassung entspricht nicht der Regel.</p> <p><u>Zustimmung</u></p> <p>Dem Antrag der SP wird entsprochen. Der Entscheid zur Weiterbeschäftigung erfolgt sowieso in Absprache mit den Abteilungsleitenden.</p> |

| <b>PERSONALREGLEMENT</b><br><b>Artikel (Wortlaut im Reglement):</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | <b>Eingabe:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <b>Behandlung durch den Gemeinderat</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |  |  |                      |          |  |                           |          |    |                  |          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|----------------------|----------|--|---------------------------|----------|----|------------------|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><sup>3</sup> Die Gemeindeschreiberin oder der Gemeindeschreiber kann <b>auf Antrag der Abteilungsleitung</b> Mitarbeitende bis zur Vollendung des 70. Lebensjahres weiterbeschäftigen. Nach Erreichung dieser Altersobergrenze sind nur noch jährlich befristete Anstellungsverhältnisse möglich.</p> <p><sup>4</sup> Das befristete Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung mit Ablauf der festgelegten Dauer.</p>                                                                                           | <p>sondern auf Antrag an die Gemeindeschreiberin oder den Gemeindeschreibern, die Abteilungsleiter:innen.</p> <p><u>Personalverband zu Art. 7</u><br/> Einheitliche Gestaltung (nach "Erreichung des Referenzalters" einen Strichpunkt ergänzen)</p> <p>Der Personalverband ist der Ansicht, dass nach Erreichung des Referenzalters jeweils nur jährlich befristete Anstellungsverträge abgeschlossen werden sollen.</p> | <p><u>Kenntnisnahme</u><br/> Wird so ergänzt.</p> <p><u>Ablehnung</u><br/> Die Forderung des Personalverbands entspricht den heutigen Gegebenheiten. Der Gemeinderat möchte aber eine Änderung herbeiführen und die Möglichkeit haben, Mitarbeitende nach Erreichen des Referenzalters mit längeren Verträgen weiter zu beschäftigen. Dies entspricht auch dem Wunsch der Mitarbeitenden nach Planungssicherheit. Die Festlegung der Vertragsdauer soll dem Gemeindeschreiber / der Gemeindeschreiberin und der zuständigen Abteilungsleitung obliegen und bis zur Vollendung des 70. Lebensjahr individuell möglich sein.</p> |  |  |                      |          |  |                           |          |    |                  |          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| <p><b>Art. 8</b><br/> Das Arbeitsverhältnis kann mit schriftlicher Kündigung durch eine der Vertragsparteien unter Wahrung der folgenden Fristen jeweils auf Ende eines Monats gekündigt werden:</p> <table border="0"> <tr> <td>a)</td> <td>Abteilungsleitende</td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td>im ersten Dienstjahr</td> <td>3 Monate</td> </tr> <tr> <td></td> <td>ab dem zweiten Dienstjahr</td> <td>6 Monate</td> </tr> <tr> <td>b)</td> <td>übriges Personal</td> <td>3 Monate</td> </tr> </table> | a)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Abteilungsleitende                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |  |  | im ersten Dienstjahr | 3 Monate |  | ab dem zweiten Dienstjahr | 6 Monate | b) | übriges Personal | 3 Monate | <p><u>SP zu Art. 8 Abs. b</u><br/> Wir fordern, dass beim übrigen Personal für ältere Mitarbeitende ab dem 50 Altersjahr und mindestens 5 Dienstjahren nicht 3 Monate Kündigungsfrist, sondern 6 Monate gelten sollten. Ältere Mitarbeitenden brauchen aus Sicht der SP einen erhöhten Schutz. Es ist erwiesen, dass für diese Altersgruppen es schwierig bis zum Teil unmöglich ist, eine neue Stelle zu finden, weshalb sich ein erhöhter Schutz rechtfertigt. Die Schwelle von mindestens 5 Dienstjahren trägt den Umständen Rechnung, dass der oder die Mitarbeitende eine genügend lange Zeit in den Diensten der Gemeinde stehen muss.</p> | <p><u>Ablehnung</u><br/> Der Gemeinderat hält an seiner Formulierung fest. Ältere Mitarbeitende geniessen von Gesetzes wegen bereits einen höheren Schutz bei allfälligen Entlassungen. Die Gemeinde Langnau bekennt sich zudem dazu, eine verantwortungsvolle Arbeitgeberin zu sein – sie ist nicht vergleichbar mit privatwirtschaftlichen Unternehmungen, welche sich leider teilweise aus Kostenüberlegungen im grösseren Stil von älteren Mitarbeitenden trennen.</p> |
| a)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Abteilungsleitende                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |  |  |                      |          |  |                           |          |    |                  |          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | im ersten Dienstjahr                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 3 Monate                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |  |                      |          |  |                           |          |    |                  |          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | ab dem zweiten Dienstjahr                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 6 Monate                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |  |                      |          |  |                           |          |    |                  |          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| b)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | übriges Personal                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 3 Monate                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |  |                      |          |  |                           |          |    |                  |          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

| <b>PERSONALREGLEMENT</b><br><b>Artikel (Wortlaut im Reglement):</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <b>Eingabe:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <b>Behandlung durch den Gemeinderat</b>                                                                                                                                                                                                                                                             |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <p><u>glp zu Art. 8</u><br/>         6 Monate ist unattraktiv für Abteilungsleitende.<br/>         Vorschlag einer Abstufung:<br/>         1 Mt im 1. Dienstjahr<br/>         2 Mte im 2. Dienstjahr<br/>         3 Mte ab dem 3. Dienstjahr</p> <p><u>SVP zu Art. 8</u><br/>         Die Fraktion SVP befürwortet die neuen Kündigungsfristen für die Abteilungsleitenden, 2 Monate im ersten Jahr und ab dem 2. Dienstjahr 6 Monate.</p>                                                                                                                                                                                                                      | <p><u>Ablehnung</u><br/>         Bei Abteilungsleitungen soll mit einer sechsmonatigen Kündigungsfrist (ab dem 2. Dienstjahr) die Möglichkeit geschaffen werden, dass evtl. ein Monat Übergangszeit ermöglicht und der Wissenstransfer gewährleistet werden können.</p> <p><u>Kenntnisnahme</u></p> |
| <p><b>Art. 9</b></p> <p><sup>1</sup> Die Gemeindeschreiberin oder der Gemeindeschreiber zusammen mit der Abteilungsleiterin oder dem Abteilungsleiter können eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses freistellen, sobald</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) die Kündigung der betroffenen Person eröffnet worden ist,</li> <li>b) eine Austrittsvereinbarung abgeschlossen ist oder</li> <li>c) die betroffene Person selbst gekündigt hat.</li> </ul> <p><sup>2</sup> Ist das Arbeitsverhältnis der Gemeindeschreiberin oder des Gemeindeschreibers betroffen, so entscheidet der Gemeinderat über eine Freistellung.</p> <p><sup>3</sup> Allfällige Ferienguthaben und andere Zeitguthaben gelten als abgegolten, soweit sie zusammengezählt die Dauer der Freistellung nicht übersteigen.</p> | <p><u>SP zu Art. 9 Abs. 5</u><br/>         Sollte der Fall eintreffen, bezieht sich dieser nicht auf Abs. 3, sondern aus Sicht der SP auf Abs. 4 von Artikel 9.</p> <p><u>Personalverband zu Art. 9</u><br/>         Beim Absatz 5 ist der falsche Absatz angegeben. Es sollte auf den Absatz 4 anstatt 3 hingewiesen werden.</p> <p><u>Die Mitte zu Art. 9 Abs. 5</u><br/>         Ist der Verweis auf Absatz 3 korrekt? Nicht eher auf Absatz 4?</p> <p><u>Glp zu Art. 9</u><br/>         Gendern durch ziehen: Mitarbeitende</p> <p>Abs. 5 falscher Verweis, müsste wohl Abs. 4 sein</p> <p>Abs. 6 "Mitarbeitende" anstatt Mitarbeiterin und Mitarbeiter</p> | <p><u>Kenntnisnahme</u><br/>         Verweis wird korrigiert.</p>                                                                                                                                                                                                                                   |

| <b>PERSONALREGLEMENT</b><br><b>Artikel (Wortlaut im Reglement):</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <b>Eingabe:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                       | <b>Behandlung durch den Gemeinderat</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><sup>4</sup> Freigestellte Mitarbeitende sind befugt, eine neue Erwerbstätigkeit vor Ablauf der Freistellungsdauer aufzunehmen.</p> <p><sup>5</sup> Tritt der Fall gemäss Abs. 3 ein, endet das Arbeitsverhältnis mit der Gemeinde Langnau auf das Datum der Aufnahme der neuen Erwerbstätigkeit hin.</p> <p><sup>6</sup> Ein während der Freistellung anderweitig erzielter Erwerbseinkommen ist durch die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter anzuzeigen und wird an die Lohnkosten der Gemeinde Langnau angerechnet.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <p><b>Art. 10</b></p> <p><sup>1</sup> 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.</p> <p><sup>2</sup> 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.</p> <p><sup>3</sup> Ist von der einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses die Gemeindeschreiberin oder der Gemeindeschreiber betroffen, entscheidet der Gemeinderat.</p> | <p><u>glp zu Art. 10 Abs. 3 und 5</u></p> <p>Abs. 3: Ergänzen mit Mehrheitsentscheid, Stichentscheid Präsident etc.?</p> <p>Abs. 5: Hier nicht mit Monatsgehältern, sondern einer fixen Zahl, z. B. 10T Fr., da die Kosten für eine Neuorientierung etc. nicht lohnabhängig sind.</p> | <p><u>Kenntnisnahme</u></p> <p>Es gilt das übliche Abstimmungsprozedere im Gemeinderat: Mehrheitsentscheid, bei Stimmengleichheit mit Stichentscheid Gemeindepräsidium. Dies muss hier nicht speziell erwähnt werden.</p> <p><u>Ablehnung</u></p> <p>Der Gemeinderat hält an der Regelung in Abs. 5 («im Umfang von maximal zwei Monatsgehältern») fest.</p> |



| <b>PERSONALREGLEMENT</b><br><b>Artikel (Wortlaut im Reglement):</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <b>Eingabe:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <b>Behandlung durch den Gemeinderat</b>                                                                                                                                                                                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><sup>4</sup> 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.</p> <p><sup>5</sup> Die Austrittsvereinbarung regelt insbesondere</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>die allfällige Verlängerung der ordentlichen Kündigungsfrist bis zu maximal neun Monaten sowie</li> <li>den allfälligen Beitrag an die nachgewiesenen Kosten für die externe Unterstützung bei der beruflichen Neuorientierung im Umfang von maximal zwei Monatsgehältern.</li> </ol> <p><sup>6</sup> Die Abgangsentschädigung im Rahmen einer Austrittsvereinbarung beträgt maximal sechs Monatsgehälter.</p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                               |
| <p><b>Art. 11</b></p> <p><sup>1</sup> Die <b>Besoldung Entlöhnung</b> der Mitarbeitenden setzt sich aus den gleichen Lohnbestandteilen wie diejenige des Personals der bernischen Kantonsverwaltung zusammen.</p> <p><sup>2</sup> 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.</p> <p><sup>3</sup> Der Gemeinderat ordnet jede Stelle einer Gehaltskasse zu. Er kann für bestimmte Funktionen mehrere Klassen vorsehen.</p>                                                                                                                                                                                                                      | <p><u>glp zu Art. 11</u><br/>Würde den Begriff der Besoldung weglassen. Kommt m. E. nur in Funktionen wie Feuerwehr, Militär und Zivilschutz zur Anwendung. Verstaubt.</p> <p><u>SP zu Art. 11 Abs. 4</u><br/>Aus Sicht der SP braucht es klare und abschliessende Kriterien, welche bei der individuellen Einstufung berücksichtigt werden. Die bisherige Formulierung mit «zum Beispiel» lässt zu viel Spielraum und Individualismus offen. Eine abschliessende Aufzählung der Kriterien geben sowohl den Arbeitnehmenden und den Vorgesetzten Sicherheit und Klarheit in der Einstufung.</p> | <p><u>Zustimmung</u><br/>"Besoldung" wird durch "Entlöhnung" ersetzt.</p> <p><u>Kenntnisnahme</u><br/>"zum Beispiel" wird durch "insbesondere" ersetzt, was ebenfalls auf eine nicht abschliessende Aufzählung hindeutet.</p> |



| <b>PERSONALREGLEMENT</b><br><b>Artikel (Wortlaut im Reglement):</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | <b>Eingabe:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <b>Behandlung durch den Gemeinderat</b>                                                                                                                                                                            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><sup>4</sup> Bei der individuellen Einstufung werden neben beruflichen auch persönliche Qualifikationen und Erfahrungen, wie z. B. insbesondere aus Erziehungs- und Betreuungsarbeit berücksichtigt.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                    |
| <p><b>Art. 13</b></p> <p><sup>1</sup> Für die Bestimmung der Gehaltsstufe für neu anzustellendes Personal sind die zur Ausübung der Funktion dienlichen Erfahrungen und Fähigkeiten zu berücksichtigen.</p> <p><sup>2</sup> 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.</p> <p><sup>3</sup> 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.</p> <p><sup>4</sup> Ausserberufliche Tätigkeiten wie die Ausübung eines öffentlichen Amtes können mit maximal einer Gehaltsstufe für ein volles Jahr angerechnet werden. Für Betreuungsarbeit wird eine Gehaltsstufe für ein volles Jahr angerechnet.</p> <p><sup>5</sup> Für das gleiche Jahr dürfen Gehaltsstufen nicht mehrfach angerechnet werden.</p> <p><sup>6</sup> Die Anrechnung von Zeiten der Aus- und Weiterbildung wird in der Personalverordnung geregelt.</p> | <p><u>SP zu Art. 13 Abs. 4</u></p> <p>Dass die Ausübung eines öffentlichen Amtes und die Betreuungsarbeit mit Gehaltsstufen angerechnet werden, begrüssen wir. Es braucht aus Sicht der SP jedoch eine Präzisierung. Die Wahrscheinlichkeit, dass Mitarbeitende mehrere «volle» Jahre ausgeübt haben, ist kleiner als Mitarbeitende mit mehreren Jahren Betreuungsarbeit. Es kann sein, dass Mitarbeitende mehrere Jahre Betreuungsarbeit geleistet haben. Dass dann für jedes volle Jahr eine Gehaltsstufe gewährt wird, kann zu Fragen oder Unklarheiten führen. Oder war die Überlegung, dass Betreuungsarbeit einer «klassischen» Beschäftigung im Beruf gleichgestellt wird?</p> | <p><u>Kenntnisnahme</u></p> <p>Ja, es ist die Meinung, dass für Betreuungsarbeiten ebenfalls Gehaltsstufen angerechnet werden und nicht nur die eigentlichen Berufsjahre bei der Berechnung beigezogen werden.</p> |

| <b>PERSONALREGLEMENT</b><br><b>Artikel (Wortlaut im Reglement):</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <b>Eingabe:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <b>Behandlung durch den Gemeinderat</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Art. 16</b></p> <p><sup>1</sup> Das Personal hat bei Arbeitsverhinderung wegen Unfall oder Krankheit für die Dauer von 720 Tagen Anspruch auf Lohnfortzahlung.</p> <p><sup>2</sup> Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Unfalls 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 Unfallversicherung und allfällige Rentenzahlungen der Eidgenössischen Invalidenversicherung oder der Pensionskasse.</p> <p><sup>3</sup> Für Mitarbeitende gemäss Art. 2 Abs. 3 des Personalreglements gilt die Berner Skala.</p> <p><sup>4</sup> 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.</p> | <p><u>SP zu Art. 16 Abs. 4</u><br/> Die SP ist der Meinung, dass die Gemeinde für das Personal eine Kranken- und Unfallversicherung abschliessen muss. Mit der «kann» Formulierung trägt die Gemeinde ein grosses finanzielles Risiko, falls sie keine Versicherung abgeschlossen hätte.</p> <p><u>glp zu Art. 16 Abs. 2</u><br/> "360 Tagen zu 85%" 85% sind sehr grosszügig, ist auf 80% zu korrigieren.</p>                                                                                                                                    | <p><u>Ablehnung</u><br/> In diesem Artikel geht es um die Krankentaggeldversicherung. Der Gemeinderat hält an der "Kann-Formulierung" fest. Der Kanton Bern z. B. schliesst für seine Mitarbeitenden keine Krankentaggeldversicherung ab, weil die Kosten viel zu hoch wären. Zudem kann es auch sein, dass eine Versicherungsgesellschaft eine Krankentaggeldversicherung verweigert oder sich Arbeitgebende aufgrund zu vieler Krankheitsfälle nicht mehr krankentaggeldversichern lassen können. Die wirtschaftliche Beurteilung, ob der Abschluss einer Krankentaggeldversicherung sinnvoll ist, muss der Gemeinderat vornehmen.</p> <p><u>Ablehnung</u><br/> Die 85 % entsprechen der heutigen Regelung (sowie jener des Kantons Bern) und sollen nicht gekürzt werden.</p> |
| <p><b>Art. 19</b></p> <p>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).</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | <p><u>SP zu Art. 19</u><br/> Die SP ist der Meinung, dass die Gemeinde als attraktiver und zeitgemässer Arbeitgeber - der sich zur Teilzeitarbeit bekennt - dies auch mit einer Besserstellung in der beruflichen Vorsorge regeln sollte. Wir anerkennen, dass in der Personalverordnung die Aufteilungen der BVG-Prämien mit 45% für Mitarbeitende und 55% für die Arbeitgeberin eine Besserstellung ist. Jedoch wird die Lohnschere mit der 45 zu 55 Prozent Aufteilung dadurch noch grösser, weil höhere Einkommen mehr davon profitieren.</p> | <p><u>Kenntnisnahme</u><br/> Wie schon bei Art. 2 erwähnt, werden Arbeitnehmende der Gemeinde Langnau gemäss Vorsorgeplan bereits ab einem Jahreseinkommen von Fr. 15'000.00 bei der Pensionskasse versichert. Es ist zudem bereits heute das gesamte Einkommen versichert – ein Koordinationsabzug ist nicht vorhanden.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

| <b>PERSONALREGLEMENT</b><br><b>Artikel (Wortlaut im Reglement):</b>                                                         | <b>Eingabe:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <b>Behandlung durch den Gemeinderat</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                             | <p>Wir erachten es deshalb als wichtig, dass Mitarbeitende nicht erst ab der gesetzlichen Eintrittsschwelle in der beruflichen Vorsorge versichert werden. Wir fordern deshalb, dass die Eintrittsschwelle in die berufliche Vorsorge bereits ab einem Einkommen von CHF 18'000.- erfolgt, was Mitarbeitenden mit einem relativ tiefen Einkommen oder Teilzeitmitarbeitenden zugutekommt und sich längerfristig und insbesondere im Alter positive Auswirkungen hat. Ausserdem ist der Koordinationsabzug (falls noch vorhanden) zu streichen, womit der versicherte Verdienst erhöht wird und sich ebenfalls positiv in der Vorsorge der Mitarbeitenden auswirkt.</p>                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <p><b>Art. 21</b></p> <p>Der Gemeinderat legt die Arbeitszeit und die Arbeitszeitformen in der Personalverordnung fest.</p> | <p><u>SP zu Art. 21</u><br/> Wie bereits unter Art. 4 erwähnt, erachtet die SP die Regelung der Arbeitszeit in der Verordnung und damit in der Kompetenz des Gemeinderates nicht als richtig an. Ausserdem fordern wir eine Arbeitszeitreduktion von aktuell 42 Wochenstunden bei einem Beschäftigungsgrad von 100% auf eine Wochenarbeitszeit von neu 40 Stunden bei einem Beschäftigungsgrad von 100%.</p> <p>Der Artikel 21 ist dementsprechend neu wie folgt zu formulieren:</p> <p>Art. 21 Abs. 1<br/> Der Grosse Gemeinderat legt die Wochenarbeitszeit fest.</p> <p>Art. 21 Abs. 2 Die Wochenarbeitszeit beträgt 40 Stunden bei einem Beschäftigungsgrad von 100% und ist grundsätzlich auf 5 Tage zu verteilen.</p> <p>Art. 21. Abs. 3 Der Gemeinderat legt die Arbeitszeitformen in der Personalverordnung fest.</p> | <p><u>Ablehnung</u><br/> Der Gemeinderat hält an der Delegationsnorm für das Festlegen der wöchentlichen Arbeitszeit fest.</p> <p>Der Gemeinderat will die Wochenarbeitszeit unverändert bei 42 Stunden belassen – analog der Regelung des Kantons Bern.</p> <p>Eine Reduktion auf 40 Stunden würde bedeuten, dass neue Stellen geschaffen werden müssten. Als Beispiel würden bei einer Reduktion auf 40h/Woche schon nur beim Hallen- und Freibad 12 Arbeitsstunden pro Woche fehlen bzw. müssten ersetzt werden.</p> |

| <b>PERSONALREGLEMENT</b><br><b>Artikel (Wortlaut im Reglement):</b>                                                                                       | <b>Eingabe:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <b>Behandlung durch den Gemeinderat</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Art. 22</b><br/> Der Anspruch auf Ferien richtet sich nach den Bestimmungen, die auch für das Personal der bernischen Kantonsverwaltung gelten.</p> | <p><u>Die Mitte zu Art. 22</u><br/> Können die gesamten Mehrkosten genauer berechnet werden (Anzahl Mitarbeiter/innen die es betrifft?) Wir sehen diese Steigerung kritisch. Damit konkurrenziert der öffentliche Bereich (Bund, Kanton, Gemeinde) die privaten Unternehmen massiv. Wir sehen die Problematik und sind uns bewusst, dass die Gemeinde aus attraktivitätsgründen nachziehen sollte. Wir finden aber, die Finanzen der Gemeinde lassen dies nicht zu und lehnen dies aus diesem Grund ab. Keine Änderung, bleiben bei der bisherigen Regelung.</p> <p><u>Grüne Region Langnau zu Art. 2 (betrifft auch Art. 22)</u><br/> In Artikel 2 des Personalreglements heisst es: "Sie [die Gemeinde] verfolgt das Ziel, kompetentes, verantwortungsbewusstes und einsatzfreudiges Personal auf allen Stufen zu gewinnen und zu erhalten." Wir sind daher der Meinung, dass man als Gemeinde Angebote machen muss, die sich von anderen Arbeitgeber:innen abheben. Um hier ein Mittel zu schaffen, motivierte und engagierte Mitarbeitende zu gewinnen, schlagen wir vor, dass den Mitarbeitenden in der Gemeinde Langnau zwei bis fünf zusätzliche Ferientage gewährleistet werden. Mit diesem Argument könnte man eigene Stellenausschreibungen von anderen abheben.</p> <p><u>SVP zu Art. 22</u><br/> Die an die kantonale Gesetzgebung angepasste Ferienansprüche sind für die Fraktion SVP angemessen.</p> | <p><u>Ablehnung</u><br/> Der Gemeinderat will die Ferienregelung gemäss der kantonalen Regelung umsetzen. Das entspricht dem Vorgehen vieler anderer Gemeinden. Bei der Suche nach geeignetem Fachpersonal steht die Gemeinde Langnau in Konkurrenz mit anderen Gemeinden und mit dem Kanton – mit einer anderen Ferienregelung würde dabei ein Wettbewerbsnachteil entstehen. Die Berechnung der Mehrkosten ist im Bericht des Gemeinderats zu finden.</p> <p><u>Ablehnung</u><br/> Der Gemeinderat will die Ferienregelung analog der kantonalen Personalgesetzgebung festlegen. Das entspricht dem Vorgehen vieler anderer Gemeinden. Das ist zwar kein Wettbewerbsvorteil, aber immerhin auch kein Nachteil.</p> <p><u>Kenntnisnahme</u></p> |

| <b>PERSONALREGLEMENT</b><br><b>Artikel (Wortlaut im Reglement):</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <b>Eingabe:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <b>Behandlung durch den Gemeinderat</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                 |     |        |              |     |        |              |     |        |                         |     |       |               |     |        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----|--------|--------------|-----|--------|--------------|-----|--------|-------------------------|-----|-------|---------------|-----|--------|
| <b>Anhang II</b><br>Das Gemeindepräsidium und die Mitglieder des Gemeinderats erhalten eine jährliche pauschale Repräsentationsspesenvergütung. Mit dieser Pauschalvergütung sind alle Spesen ( <b>insbesondere Mahlzeiten, Konsumationen und Fahrkosten sonstige kleine Auslagen</b> ) aus der Behördentätigkeit innerhalb der Gemeinde und einem Umkreis von 20 km Luftlinie abgegolten.<br>Gemeindepräsidium Fr. 5'000.00<br>Mitglieder des Gemeinderats Fr. 4'000.00 | <u>SP zu Anhang II</u><br>Die SP regt an, die sonstigen «kleinen Auslagen» mit einem Betrag zu definieren und Klarheit zu schaffen, was mit «kleine Auslagen» gemeint ist. Auch wenn in der Vergangenheit verantwortungsvoll mit den Spesen umgegangen wurde und die bisherige Usanz fortgesetzt werden könnte, betrachten wir eine Präzisierung als sinnvoll.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <u>Kenntnisnahme</u><br>Eine klare Definition ist kaum möglich. Deshalb werden die "sonstigen kleinen Auslagen" ganz gestrichen. Bei der Aufzählung in Klammern wird jedoch neu das Wort "insbesondere" vorangestellt, wodurch klar wird, dass die Aufzählung nicht abschliessend ist.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                 |     |        |              |     |        |              |     |        |                         |     |       |               |     |        |
| <b>Verweis auf Anhang III</b><br>Wäre ansonsten zu umfangreich und zu unübersichtlich                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <u>SP zu Anhang III</u><br>Bei der Entschädigung Akteneinsicht und IT ist unter Punkt 4 die Akteneinsicht/Vorbereitung für Kommissionmitglieder pro Sitzung mit CHF 30.- geregelt. In diesem Anhang bzw. Abschnitt fehlt aus Sicht der SP die Entschädigung für GGR-Mitglieder. Deshalb beantragen wir:<br>Akteneinsicht/Vorbereitung GGR und Kommissionen je Sitzung CHF 30.00.<br><br><u>Die Mitte zu Anhang III</u><br>Entschädigung Akteneinsicht und IT; Haben GGR-Mitglieder Anrecht auf Entschädigung? Wenn ja ergänzen, wenn nein festhalten.<br>Wenn nein, unser Antrag: Entschädigung für Akteneinsicht inkl. IT für GGR-Mitglieder Fr. 30.00 / Sitzung. Für uns nicht nachvollziehbar, warum Mitglieder des Gemeinderates und Kommissionsmitglieder etwas erhalten, GGR-Mitglieder aber nicht.<br><br><u>glp zu Anhang III</u><br>Entschädigungen für Akteneinsicht und IT ist zu feingliedrig und kompliziert. Vereinfachung anstreben und bspw. in Sitzungsgeld integrieren. | <u>Kenntnisnahme (zu allen Eingaben)</u><br>Es wurde zur Kenntnis genommen, dass die Aufteilung der vorgesehenen Entschädigungen zu detailliert war. Dies hätte insbesondere bei der Abrechnung zu einem grossen Aufwand geführt.<br><br>Entsprechend wird neu vorgeschlagen, folgende Ansätze festzuschreiben (darin inkludiert ist die Entschädigung für die Sitzungsvorbereitung und die IT-Entschädigung):<br><br><table border="0"> <tr> <td>1 Tag (über 6h)</td><td>Fr.</td><td>250.00</td></tr> <tr> <td>½ Tag (3-6h)</td><td>Fr.</td><td>150.00</td></tr> <tr> <td>¼ Tag (1-3h)</td><td>Fr.</td><td>100.00</td></tr> <tr> <td>Kurz Sitzungen (bis 1h)</td><td>Fr.</td><td>50.00</td></tr> <tr> <td>GGR-Pauschale</td><td>Fr.</td><td>100.00</td></tr> </table> | 1 Tag (über 6h) | Fr. | 250.00 | ½ Tag (3-6h) | Fr. | 150.00 | ¼ Tag (1-3h) | Fr. | 100.00 | Kurz Sitzungen (bis 1h) | Fr. | 50.00 | GGR-Pauschale | Fr. | 100.00 |
| 1 Tag (über 6h)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | Fr.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 250.00                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                 |     |        |              |     |        |              |     |        |                         |     |       |               |     |        |
| ½ Tag (3-6h)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Fr.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 150.00                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                 |     |        |              |     |        |              |     |        |                         |     |       |               |     |        |
| ¼ Tag (1-3h)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Fr.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 100.00                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                 |     |        |              |     |        |              |     |        |                         |     |       |               |     |        |
| Kurz Sitzungen (bis 1h)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Fr.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 50.00                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                 |     |        |              |     |        |              |     |        |                         |     |       |               |     |        |
| GGR-Pauschale                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | Fr.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 100.00                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                 |     |        |              |     |        |              |     |        |                         |     |       |               |     |        |

| <b>PERSONALREGLEMENT</b><br><b>Artikel (Wortlaut im Reglement):</b> | <b>Eingabe:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | <b>Behandlung durch den Gemeinderat</b> |
|---------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|
|                                                                     | <p><u>SVP zu Anhang III</u></p> <p>Der Anhang III ist kompliziert formuliert. Aus den Angaben könnte man verschiedene Interpretationen machen:</p> <p>z.B. ist die GGR Sitzung am Abend bekommt ein GGR Mitglied 80.00 pauschal</p> <p>Beginnt die GGR Sitzung um 19.30 bekommt das GGR Mitglied für die erste halbe Stunde Fr. 30.00 und ab 20.00 Uhr noch Fr. 60.00 gäbe Total 90.00</p> <p>Findet die Sitzung am Montagnachmittag statt hat ein GGR Mitglied 100.00 Sitzungsgeld.</p> <p>Die alte Regelung ist übersichtlicher und klarer gestaltet. Die Komplexität des neuen Reglements ist wahrscheinlich der neuen Arbeitszeit welche neu bis um 20.00 geht geschuldet. Hier sollte eine einfachere und übersichtlichere Regelung in Betracht gezogen werden.</p> <p>Entschädigungen für die Akteneinsicht und IT erhalten gemäss neuem Personalreglement nur Gemeinderatsmitglieder und Kommissionsmitglieder. Mitglieder des Grossen-Gemeinderates sind hier nicht aufgeführt.</p> <p>Der Gemeinderat begründet die Akteneinsicht und IT Entschädigung, weil heute das meiste auf elektronischem Weg stattfindet. Vorher hat sich auch «fast» jedes GGR Mitglied auf der Präsidialabteilung mit Papierakten informiert.</p> <p>Eine Entschädigung Akteneinsicht und IT ist aus unserer Sicht nicht nötig und sollte mit dem Sitzungsgeld schon abgedeckt sein.</p> |                                         |

| <b>PERSONALREGLEMENT</b><br><b>Artikel (Wortlaut im Reglement):</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <b>Eingabe:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <b>Behandlung durch den Gemeinderat</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Anhang IV</b><br/> <b>Jahresessen / Dankesessen Grosser Gemeinderat und Gemeinderat</b><br/> Als Dank und Wertschätzung kommen die Mitglieder des Grossen Gemeinde-rats und des Gemeinderats in den Genuss eines von der Gemeinde Langnau finanzierten Jahresessens.</p> <p><b>Jahresessen / Dankesessen Kommissionen</b><br/> Die Mitglieder der Geschäftsprüfungskommission, der Kommissionen sowie Ausschüsse und die Sekretärinnen oder Sekretäre der genannten Gremien sowie die regelmässig an den Sitzungen teilnehmenden Mitarbeitenden dürfen ebenfalls zulasten der Gemeinde ein Jahresessen/Dankesessen durchführen. Alkoholische Getränke gehen zulasten der Teilnehmenden.</p> | <p><u>SP zu Anhang IV</u><br/> Wie beim Jahresessen / Dankesessen Kommissionen ist unter Absatz 1 Jahresessen / Dankesessen Grosser Gemeinderat und Gemeinderat der letzte Satz analog einzufügen (Alkoholische Getränke gehen zulasten der Teilnehmenden). Die SP erachtet es nicht (mehr) als angebracht, dass die Gemeinde alkoholische Getränke an Jahresessen / Dankesessen finanziert. Es sind für alle die gleichen Regelungen zu definieren und nicht die einen dürfen und die Anderen dürfen nicht alkoholische Getränke konsumieren. Es ist ein zusätzlicher Abschnitt einzufügen, dass für alle Mitarbeitenden der Gemeinde regelmässig ein Personalanlass oder Jahresessen organisiert werden soll. Die Teilnahme soll für alle Mitarbeitenden der Gemeinde gelten und nicht nur für diejenigen welche dem Personalreglement unterstehen.</p> <p><u>Personalverband zu Anhang IV</u><br/> Beim Jahresessen von Kommissionmitgliedern müssen die Teilnehmenden die alkoholischen Getränke selber bezahlen. Beim Jahresessen des Grossen Gemeinderats und des Gemeinderats hingegeben ist nicht festgehalten, ob die Kosten für alkoholische Getränke zulasten der Teilnehmenden geht. Bitte einheitlich handhaben.</p> <p><u>Die Mitte zu Anhang IV</u><br/> Jahresessen/Dankesessen: Hier sollte unserer Meinung nach betreffend Kosten/Budget präzisiert werden (ortsüblich, durchschnittlich, Betragsgrenze?)</p> | <p><u>Kenntnisnahme</u><br/> Die Bestimmungen für die Jahresessen werden für alle Behörden und Kommissionen gleich formuliert. Anhang IV lautet somit neu wie folgt:</p> <p><b>Jahresessen / Dankesessen</b><br/> <sup>1</sup> 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.</p> <p><sup>2</sup> An diesen Jahresessen dürfen ebenfalls die Sekretärinnen oder Sekretäre der genannten Gremien sowie die regelmässig an den Sitzungen teilnehmenden Mitarbeitenden teilnehmen.</p> <p><sup>3</sup> Allfällige alkoholische Getränke werden von den Teilnehmenden selber finanziert.</p> <p>Ein Abschnitt betreffend Personalanlass wird nicht als nötig erachtet. Es findet jedes Jahr ein Personalanlass statt – jeweils alternierend ein Personalabend respektive ein Personalausflug (ab Mittag). Neben den festangestellten Mitarbeitenden sind jeweils auch die Pensionierten dazu eingeladen. Ob neu auch das im Stundenlohn tätige Personal eingeladen werden soll, kann der Gemeinderat auch ohne entsprechenden Artikel in der PV entscheiden.</p> |



**Art. 2**

<sup>1</sup> Die **Gemeindeverwaltung und die Abteilungen schützen Geschäftsleitung und die vorgesetzten Personen schützen die Würde die Integrität** der Menschen am Arbeitsplatz, wirken präventiv und ergreifen die nötigen Massnahmen gegen Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Mobbing.

<sup>2</sup> Als Diskriminierung gilt jede Handlung oder Äusserung, die darauf abzielt, eine Person – insbesondere aufgrund von Geschlecht oder Geschlechtsidentität, physischer oder psychischer Behinderung, Alter, ethnischer Herkunft (z. B. Sprache, Nationalität, Hautfarbe, Migrationserfahrung, Religion), sozialer Herkunft oder Stellung sowie sexueller Orientierung – ungleich zu behandeln oder herabzuwürdigen. Diskriminierung kann sich sowohl in expliziten Grenzüberschreitungen und verbalen Übergriffen als auch in subtilen Herabsetzungen und Ausschlussmechanismen äussern. Zu diskriminierendem Verhalten zählen insbesondere sexuelle Belästigung, Sexismus, Rassismus sowie Machtmissbrauch.

<sup>3</sup> Als sexuelle Belästigung gilt jede Verhaltensweise mit sexuellem Bezug, die von einer Seite unerwünscht ist. **und die Personen aufgrund ihres Geschlechts herabwürdigt.**

<sup>4</sup> Als Mobbing gilt ein systematisches, unangemessenes, über einen längeren Zeitraum anhaltendes Verhalten gegenüber einer Person oder einer Gruppe von Personen, mit dem diese an ihrem Arbeitsplatz schikaniert, gedemütigt, ausgegrenzt oder in ihrer Würde **unterminiert untergraben** werden soll.

<sup>5</sup> Der Gemeinderat bezeichnet eine interne Ansprechstelle, die allen Mitarbeitenden der Gemeindeverwaltung bei Diskriminierung, sexueller Belästigung oder Mobbing am Arbeitsplatz als Anlaufstelle beratend und unterstützend zur Verfügung steht.

SP zu Art. 2 Abs 5

Es ist nicht nur eine interne, sondern auch eine neutrale externe Anlauf- und Fachstelle zu bezeichnen, welche Mitarbeitenden bei Wunsch und Bedarf beratend und unterstützend zur Verfügung stehen.

Bei Diskriminierung, sexueller Belästigung oder Mobbing am Arbeitsplatz macht es einen grossen Unterschied, ob sich Mitarbeitende an eine interne Anlaufstelle, also Mitarbeitende der Gemeinde, oder an externe Fachstellen wenden können. Gerade bei Problemen oder Konflikten ist es erfahrungsgemäss für betroffene Mitarbeitende wichtig, wenn sie sich vertrauensvoll und anonym an Aussenstehende wenden können.

Personalverband zu Art. 2 Abs 5

Beim Absatz 1 wird festgehalten, dass die Gemeindeverwaltung und die Abteilungen die Würde der Menschen am Arbeitsplatz schützen. Sowohl die Gemeindeverwaltung als auch die Abteilungen können nicht handeln, bitte personenbezogen umformulieren.

Dem Absatz 5 kann der Personalverband entnehmen, dass der Gemeinderat eine interne Ansprechstelle bei Diskriminierung, sexueller Belästigung oder Mobbing am Arbeitsplatz bezeichnet. Wird dies die HR-verantwortliche Person sein? Wenn ja, schlägt der Personalverband vor, dass der Absatz auf diese Person lautet.

glp zu Art. 2

Abs. 1: Würde durch Integrität ersetzen: üblicherweise spricht man vom Schutz der persönlichen Integrität und nicht Würde.

Kenntnisnahme

Es ist vorgesehen, "Weisungen der Geschäftsleitung" zu den Themen zu erlassen. In diesen Weisungen werden externe Anlaufstellen genannt, welche bei Bedarf zur Verfügung stehen können.

Zustimmung

"Gemeindeverwaltung und Abteilungen" wird durch "Geschäftsleitung und die vorgesetzten Personen" ersetzt.

Kenntnisnahme

Die interne Stelle **wird** die HR-Person sein. Die Formulierung soll aber so belassen werden, damit bei einem allfälligen Wechsel auf eine andere Funktion die Verordnung nicht wieder geändert werden muss.

Zustimmung

**Wird angepasst**



| <b>PERSONALVERORDNUNG</b><br><b>Artikel (Wortlaut im Reglement):</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <b>Eingabe:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <b>Behandlung durch den Gemeinderat</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <p>Abs. 3: Teilsatz: „und die Personen aufgrund ihres Geschlechts herabwürdigt“ weglassen, steht schräg da.</p> <p>Abs. 4: "unterminiert" Begriff ersetzen (ist zu hochgestochen), bspw. mit untergraben, schwächen etc.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <p><u>Zustimmung</u><br/>Teilsatz wird gelöscht</p> <p><u>Zustimmung</u><br/>Wird angepasst</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| <p><b>Art. 4</b></p> <p><sup>1</sup> Die Gemeinde Langnau als Arbeitgeberin bekennt sich grundsätzlich zu flexiblen Arbeitszeiten und zum ortsunabhängigen Arbeiten, soweit es die betrieblichen Bedürfnisse zulassen (remote working). Sie will Rahmenbedingungen anbieten, welche es den Mitarbeitenden ermöglichen, ihre Arbeit flexibler zu gestalten.</p> <p><sup>2</sup> <del>Es besteht kein Rechtsanspruch auf remote working. Homeoffice ist grundsätzlich eine freiwillige Arbeitsform.</del></p> <p><sup>2</sup> Die Geschäftsleitung erlässt Weisungen zur Regelung <del>der besonderen Arbeitsformen von remote working.</del></p> | <p><u>SP zu Art. 4 Abs. 2</u><br/>Der erste Satz ist zu streichen und der zweite zu ergänzen.<br/>Homeoffice ist grundsätzlich eine freiwillige Arbeitsform und kann von Arbeitnehmenden bei Vorgesetzten beantragt werden. Abschliessend entscheidet die Abteilungsleitung.</p> <p><u>Die Mitte zu Art. 4</u><br/>Wir sind der Meinung, Homeoffice darf gewährt werden, aber beschränkt. Eine Obergrenze sollte festgelegt werden. Max. 50% vom Arbeitspensum (Austausch, Teambildung sollte sichergestellt sein).</p> <p><u>glp zu Art. 4 Abs. 2</u><br/>"Homeoffice ist grundsätzlich eine freiwillige Arbeitsform." Weglassen, da es mit Art. 5 Abs. 2 in Widerspruch steht.</p> | <p><u>Kenntnisnahme (zu allen Eingaben)</u><br/>Die Formulierung "soweit es die betrieblichen Bedürfnisse zulassen" wird als wichtig erachtet. Remote working ist nicht überall möglich. Zum diesem Thema wird die Geschäftsleitung noch Weisungen erlassen, um die Rahmenbedingungen klar zu definieren.</p> <p>Statt "Homeoffice" wird neu der Begriff "remote working" verwendet. Unter diesem Begriff versteht man die Erledigung der Arbeit (Arbeitsauftrag) ganz oder teilweise ausserhalb der Geschäftsräume des Unternehmens. Hierzu verwendet man elektronische Hilfsmittel (Digitalisierung).<br/>Bei der Remote Work haben die Mitarbeitenden mehr Flexibilität als beim Homeoffice, so können der Arbeitsplatz und die Arbeitszeit freier bestimmt werden.</p> <p>Absatz 2 wird gestrichen, da mit der Formulierung in Absatz 1 bereits festgehalten ist, dass remote working nur möglich ist, wenn es die betrieblichen Bedürfnisse zulassen.</p> |

| <b>PERSONALVERORDNUNG</b><br><b>Artikel (Wortlaut im Reglement):</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <b>Eingabe:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <b>Behandlung durch den Gemeinderat</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Art. 5</b></p> <p><sup>1</sup> Bei <del>besonderen Arbeitsformen</del> remote working ist von den Arbeitnehmenden die Erreichbarkeit per Telefon und E-Mail während den üblichen Arbeitszeiten sicherzustellen. Dafür werden keine Entschädigungen ausgerichtet.</p> <p><sup>2</sup> <del>Im Rahmen besonderer Arbeitsformen erfolgt eine Entschädigung nur, wenn die entsprechende Arbeitsleistung von der Abteilungsleitung angeordnet wird. In diesem Fall wird eine pauschale Infrastrukturentschädigung von CHF 30.00 pro Monat ausgerichtet.</del></p>                                                                                                                                                                                                                                                           | <p><u>Glp zu Art. 5</u></p> <p>Abs. 1: Aufzählung, was eine besondere Arbeitsform ist, hinzufügen, ansonsten unklar bleibt, für was dieser Art. ist.</p> <p>Abs. 2: Keine Infrastrukturentschädigung bei Homeoffice oder anderen Arbeitsformen, weglassen.</p> <p><u>SVP zu Art. 5</u></p> <p>Wir sind für Homeoffice-Arbeitsplätze. Dies sollte gefördert werden. Insbesondere wenn dadurch Arbeitsplätze in den Langnauer Verwaltungsgebäuden eingespart werden können.</p> <p>Eine Entschädigung ist aus unserer Sicht nur dann nötig, wenn kein Laptop der Gemeinde zur Verfügung steht. Ausserdem kann das Homeoffice schon in der privaten Steuererklärung in Abzug gebracht werden.</p> | <p><u>Kenntnisnahme</u></p> <p>Begriff "besondere Arbeitsform" wird ersetzt durch "remote working".</p> <p><u>Ablehnung</u></p> <p>Es werden keine Entschädigungen ausgerichtet. Es werden auch keine Steuerbescheinigungen für remote working ausgestellt.</p>                                                                                                                                                                              |
| <p><b>Art. 6</b></p> <p><sup>1</sup> Als Geschenke von geringem Wert gelten geringfügige Vorteile oder Naturalgeschenke, deren kumulativer Marktwert Fr. 200.00 nicht übersteigen. Solche Geschenke dürfen angenommen werden.</p> <p><sup>2</sup> Diese Geschenke sind der zuständigen Abteilungsleitung oder dem Präsidium des entsprechenden Organs offenzulegen bzw. auszuweisen.</p> <p><sup>3</sup> Behördenmitgliedern und Mitarbeitenden, die an einem laufenden Beschaffungs- oder Entscheidprozess beteiligt sind, ist die Annahme von Geschenken oder geringfügigen Vorteilen untersagt, wenn</p> <p>a) das Geschenk oder der Vorteil offeriert wird von:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. einer effektiven oder potenziellen Anbieterin oder einem effektiven oder potenziellen Anbieter,</li> </ol> | <p><u>SP zu Art. 6 Abs. 3</u></p> <p>Um Unklarheiten zu vermeiden, was geringfügige Vorteile sind, beantragt die SP die Streichung von «geringfügigen Vorteilen». Es kann nicht sein, dass im Wissen von Vorteilen, Behördenmitglieder und Mitarbeitende über geringfügige Vorteile verfügen dürfen. Ausserdem ist die Auslegung von Geringfügig höchst unklar oder ungenau.</p> <p><u>glp zu Art. 6 und 7</u></p> <p>Die Art. 6 und 7 sollten in einen Artikel integriert werden, da es sich ansonsten zu viel wiederholt.</p>                                                                                                                                                                | <p><u>Ablehnung</u></p> <p>Mit der Formulierung wird festgehalten, dass bei laufenden Beschaffungs- oder Entscheidprozessen auch die Annahme von "geringfügigen Vorteilen" untersagt ist. Diese Formulierung ist somit schärfer als Absatz 1.</p> <p><u>Ablehnung</u></p> <p>Art. 6 und Art. 7 bleiben wie vorgesehen stehen. Es geht durch die Wiederholungen auch darum, Personal und Behördenmitglieder zum Thema zu sensibilisieren.</p> |

| <b>PERSONALVERORDNUNG</b><br><b>Artikel (Wortlaut im Reglement):</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <b>Eingabe:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <b>Behandlung durch den Gemeinderat</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>2. einer Person, die an einem Entscheidprozess beteiligt oder davon betroffen ist;<br/>oder</p> <p>b) ein Zusammenhang zwischen dem Geschenk oder der Vorteilsgewährung und dem Beschaffungs- oder Entscheidprozess nicht ausgeschlossen werden kann.</p> <p><sup>4</sup> Können Mitarbeitende Geschenke aus Höflichkeitsgründen nicht ablehnen, so liefern sie diese der Präsidialabteilung zur Verwertung zugunsten der Gemeinde ab. Diese entscheidet über die Annahme und allfällige Verwertung der Geschenke. Die Annahme und allfällige Verwertung solcher Geschenke muss im Gesamtinteresse der Gemeinde liegen.</p> <p><sup>5</sup> In Zweifelsfällen klären die Behördenmitglieder und Mitarbeitenden mit der Präsidialabteilung die Zulässigkeit der Annahme von Vorteilen ab.</p>                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
| <p><b>Art. 7</b></p> <p><sup>1</sup> Behördenmitglieder und Mitarbeitende lehnen Einladungen ab, wenn deren Umfang den in Art. 6 Abs. 1 festgehaltenen Gegenwert übersteigt und eine Annahme ihre Unabhängigkeit oder ihre Handlungsfähigkeit beeinträchtigen könnte. Einladungen ins Ausland sind abzulehnen, ausser es liegt eine schriftliche Bewilligung der vorgesetzten Stelle vor.</p> <p><sup>2</sup> Behördenmitgliedern und Mitarbeitenden, die an einem laufenden Beschaffungs- oder Entscheidprozess beteiligt sind, ist die Annahme von Einladungen auch untersagt, wenn</p> <p>a) die Einladung offeriert wird von:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. einer effektiven oder potenziellen Anbieterin oder einem effektiven oder potenziellen Anbieter,</li> <li>2. einer Person, die an einem Entscheidprozess beteiligt oder davon betroffen ist;<br/>oder</li> </ol> | <p><u>SVP zu Art. 7</u></p> <p>Grundsätzlich dürfen von Mitarbeitenden von Abteilungen keine Einladungen mehr an Messen wie z. B. Baumaschinenmessen, Aqua und Gas oder IFAT München (Internationale Messe für Abwassertechnik). Wenn wir das richtig verstehen, dürfen sich z. B. Mitarbeitende von Werkhof, Wasser und ARA nicht mehr von Lieferanten an Fachmessen einladen lassen um sich für Neuheiten für die Zukunft zu informieren. Dieser Artikel sollte diesbezüglich klarer formuliert werden.</p> | <p><u>Kenntnisnahme</u></p> <p>Einladungen, z. B. Eintrittsticket für Messen etc., sind nach wie vor möglich. Der maximale Gegenwert (Fr. 200.00) ist in Art. 6 Abs. 1 festgehalten. Dies gilt es zu berücksichtigen, wenn neben dem Eintrittsticket auch noch die Anreise, das Essen und / oder die Übernachtung offeriert werden.</p> |

| <b>PERSONALVERORDNUNG</b><br><b>Artikel (Wortlaut im Reglement):</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <b>Eingabe:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <b>Behandlung durch den Gemeinderat</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>b) ein Zusammenhang zwischen der Einladung und dem Beschaffungs- oder Entscheidungsprozess nicht ausgeschlossen werden kann.</p> <p><sup>3</sup> In Zweifelsfällen klären die Behördenmitglieder und die Mitarbeitenden mit der Präsidialabteilung ab, ob sie die Einladung annehmen dürfen.</p>                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <p><b>Art. 9</b></p> <p><sup>1</sup> Zu besetzende Stellen werden öffentlich (mindestens auf der Website der Gemeinde Langnau) ausgeschrieben.</p> <p><sup>2</sup> Davon ausgenommen sind</p> <p>a) Stellen, die intern besetzt werden können (mit Ausnahme jener von Abteilungsleitenden), sowie</p> <p>b) bis zu einem Jahr befristete Anstellungen.</p> | <p><u>SP zu Art. 9 Abs. 1</u><br/> Die SP begrüsst, dass zu besetzende Stellen öffentlich bzw. mindestens auf der Webseite der Gemeinde Langnau ausgeschrieben werden. Damit das Ganze nicht zur Farce verkommt, beantragt die SP den Absatz zu ergänzen, dass auf der Webseite der Gemeinde Langnau zu besetzende Stellen mindestens eine Woche ausgeschrieben werden müssen.</p> <p><u>SP zu Art. 9 Abs. 2a</u><br/> Die SP beantragt den Absatz 2a zu streichen. Wenn intern zu besetzende Stellen nicht einmal intern auf der Webseite ausgeschrieben werden, betrachten wir dies aus Gründen der Chancengleichheit nicht fair für Mitarbeitende und es erschliesst sich uns nicht, warum davon nur die Abteilungsleitenden ausgenommen sein sollen. Bei Ausschreibung kann ein Hinweis gemacht werden, dass interne Kandidat:innen vorhanden sind, was heute einem üblichen Vorgehen entspricht.</p> <p><u>glp zu Art. 9</u><br/> Jede Stelle soll öffentlich ausgeschrieben werden, ausgenommen sind bis zu einem Jahr befristete Anstellungen. Zwingende Formulierung in Abs. 1, Abs. 2 lit. a streichen.</p> | <p><u>Ablehnung</u><br/> Es entspricht der jahrelangen Handhabung, dass Stellen mindestens während einer Woche ausgeschrieben werden. Eine Regelung in der PV wird nicht als notwendig erachtet.</p> <p><u>Ablehnung</u><br/> Stellen von Abteilungsleitenden sollen immer öffentlich ausgeschrieben werden. Dabei wird jeweils erwähnt, wenn bereits "interne Bewerbungen" vorliegen. Die Ausnahme für Stellen, welche intern besetzt werden können, entspricht der langjährigen Praxis und wird als sinnvoll erachtet. Bei der Grösse der Gemeinde Langnau ist bekannt, welche Stellen vakant sind. Interne Mitarbeitende können ihr Interesse deponieren.</p> <p><u>Ablehnung</u><br/> Wenn intern eine passende Person vorhanden ist, soll auf eine Ausschreibung verzichtet werden können – dies spart Aufwand und ermöglicht der Verwaltung ein schnelles Handeln.</p> |

| <b>PERSONALVERORDNUNG</b><br><b>Artikel (Wortlaut im Reglement):</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <b>Eingabe:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <b>Behandlung durch den Gemeinderat</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Art. 10</b><br><sup>1</sup> Über Gesuche um Veränderung des Beschäftigungsgrads entscheidet die Gemeindeschreiberin oder der Gemeindeschreiber auf Antrag der zuständigen Abteilungsleitung innerhalb des Stellenplans und des Budgets.<br><br><sup>2</sup> Es besteht grundsätzlich kein Anspruch auf Änderung des Beschäftigungsgrads.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <u>glp zu Art. 10</u><br>Abs. 2: Im Rahmen von 20% (z. B. Reduktion von 100 auf 80%) müsste dies zwingend ohne Probleme möglich sein, damit die Gemeinde eine attraktive Arbeitgeberin ist.                                                                                                            | <u>Kenntnisnahme</u><br>Dies ist möglich und wird seit Jahren so gehandhabt. Die Gemeinde Langnau hat ein Interesse, eine attraktive Arbeitgeberin zu sein und den Mitarbeitenden diesbezüglich möglichst Hand zu bieten. Allerdings muss jeder Fall individuell und auf die Bedürfnisse der Abteilung / des Betriebs geprüft werden. |
| <b>Art. 13</b><br><sup>1</sup> Die Wochenarbeitszeit beträgt 42 Stunden bei einem Beschäftigungsgrad von 100%.<br><br><sup>2</sup> Auf dieser Basis beträgt die tägliche Soll-Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten 8 Stunden 24 Minuten. Ausnahmen von dieser Bestimmung werden im Arbeitsvertrag geregelt.<br><br><sup>3</sup> Die jährliche Soll-Arbeitszeit ergibt sich durch die Multiplikation der Anzahl Arbeitstage eines Jahres mit der täglichen Soll-Arbeitszeit, unter Berücksichtigung der Feier- und arbeitsfreien Tage. Sie wird jeweils im Dezember für das folgende Jahr bekanntgegeben.<br><br><sup>4</sup> Alle bezahlten Abwesenheiten (wie Ferien- und Feiertage, Kurzurlaube, Krankheit, Unfall etc.) werden der täglichen Soll-Arbeitszeit gutgeschrieben. | <u>SP zu Art. 13 Abs. 1</u><br>siehe Art. 21 Personalreglement<br><br><u>SP zu Art. 13 Abs. 2</u><br>Bei der Arbeitszeitreduktion von 42 auf 40 Wochenstunden bei einem Beschäftigungsgrad von 100%, beträgt die tägliche Soll-Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten 8 Stunden (24 Minuten streichen). | <u>Ablehnung</u><br>Siehe Erläuterungen zu Art. 21 Personalreglement                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>Art. 14</b><br><sup>1</sup> Die Soll-Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten ergibt sich aus ihrem Beschäftigungsgrad, berechnet auf der Grundlage von Art. <b>13 Abs. 1</b> .<br><br><sup>2</sup> Teilzeitbeschäftigte arbeiten an jenen Wochentagen, welche in Absprache mit den Vorgesetzten festgelegt werden. Andernfalls wird die Soll-Arbeitszeit grundsätzlich an jedem Wochentag in gleicher Weise geleistet.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <u>Personalverband zu Art. 14</u><br>Beim Absatz 1 wird Bezug auf den Artikel 8 Absatz 1 genommen. Beim Artikel 8 können wir aber keinen Absatz 1 finden. Hier ist wohl der Artikel 13 gemeint.<br><br><u>glp zu Art. 14</u><br>Abs. 1 weglassen. Art. 8 hat keine Absätze.                            | <u>Zustimmung</u><br>Verweis wird geändert.<br><br><u>Kenntnisnahme</u><br>Verweis ist falsch – richtig ist Verweis auf Art. 13                                                                                                                                                                                                       |

| <b>PERSONALVERORDNUNG</b><br><b>Artikel (Wortlaut im Reglement):</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <b>Eingabe:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | <b>Behandlung durch den Gemeinderat</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><sup>3</sup> Abs. 2 ist massgebend für die Anwendung aller Bestimmungen, die sich auf die Soll-Arbeitszeit beziehen, insbesondere auch für den Anspruch auf Lohnfortzahlung bei Verhinderung an der Arbeitsleistung und für die Anrechnung von Arbeitszeit bei bezahlten Kurzurlauben.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <p><b>Art. 15</b></p> <p><sup>1</sup> Die Arbeitszeit wird grundsätzlich von Montag bis Freitag zwischen 06.00 Uhr und 20.00 Uhr geleistet. Vorbehalten bleibt Art. 12 Abs. 4.</p> <p><sup>2</sup> Regelmässig wiederkehrende Ausnahmen von dieser Bestimmung bzw. deren Entschädigung werden im Anhang I dieser Verordnung geregelt.</p> <p><sup>3</sup> Über einzelne Ausnahmen von der Bestimmung gemäss Abs. 1 entscheidet die vorgesetzte Person bzw. die Abteilungsleitung.</p> <p><sup>4</sup> Die tägliche Arbeitszeit soll in der Regel zehn und die wöchentliche Arbeitszeit 50 Stunden nicht übersteigen. Einzelne Ausnahmen können durch die vorgesetzte Person bewilligt werden, dürfen jedoch den Umfang von zwölf Stunden pro Tag nicht übersteigen.</p> <p><sup>5</sup> Die tägliche Arbeitszeit der Mitarbeitenden bis 18 Jahre darf neun Stunden pro Tag nicht überschreiten.</p> <p><sup>6</sup> Schwangere Frauen und stillende Mütter dürfen nicht über die vereinbarte ordentliche Dauer der täglichen Arbeit hinaus beschäftigt werden, jedoch keinesfalls über neun Stunden hinaus.</p> | <p><u>SP zu Art. 15 Abs. 1</u><br/> Die Anpassung der Leistung der Arbeitszeit von Montag bis Freitag zwischen 06:00 und 20.00 Uhr nehmen wir zur Kenntnis.<br/> Warum die Anpassung der bisherigen Arbeitszeit zwischen 06.30 und 19:00 Uhr der Gemeinderat anstrebt, welche Vorteile er sich davon verspricht, entzieht sich unserer Kenntnis und würden wir gerne vom Gemeinderat in Erfahrung bringen.</p> <p><u>glp zu Art. 15</u><br/> Gerade die Grenze 20h entspricht unter Umständen nicht mehr dem Bedürfnis von MA. Freiwillige Arbeiten nach 20h müssen möglich sein.</p> <p><u>SVP zu Art. 15</u><br/> Tägliche Arbeitszeit: Eine maximal tägliche Arbeitszeit von über 12 Stunden sind z. B. Werkhof, Wasser oder in der ARA bei Störungen nicht immer möglich. Dies sollte im Artikel präzisiert werden.</p> | <p><u>Kenntnisnahme</u><br/> Es entspricht den heutigen Bedürfnissen der Mitarbeitenden, dass sie ihre Arbeit am Morgen etwas früher und am Abend auch etwas später (z. B. noch 1h remote working) erbringen können. Deshalb diese Anpassung.</p> <p><u>Kenntnisnahme</u><br/> Der Zeitrahmen wird im Vergleich zu heute bereits etwas ausgedehnt. Mit dem Wort "grundsätzlich" wird ermöglicht, dass in Rücksprache mit der vorgesetzten Person die Arbeitsleistung ausnahmsweise auch ausserhalb dieses Zeitrahmens erbracht werden kann.</p> <p><u>Kenntnisnahme</u><br/> Die 12 Stunden gelten im Grundsatz und sollten für die tägliche Arbeitszeit im Normalfall auch ausreichen. Bei ausserordentlichen Ereignissen können längere Arbeitszeiten ausnahmsweise durch die vorgesetzte Person bewilligt werden.</p> |

**Art. 17**

<sup>1</sup> Arbeitszeitguthaben sind durch Bezug von freien Halbtagen oder Tagen zu kompensieren.

<sup>2</sup> Die Bewirtschaftung der Arbeitszeit der voll- oder teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden **während des Jahres per Ende Jahr** geschieht wie folgt:

| Plussaldo                                                                                                              | Minussaldo                                                                                                              |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>0 bis +40 Stunden</b><br>Kompetenz der Mitarbeitenden.                                                              | <b>0 bis -30 Stunden</b><br>Kompetenz der Mitarbeitenden.                                                               |
| <b>Über +40 bis +80 Stunden</b><br>Plusstunden nur in Absprache mit der vorgesetzten Person möglich.                   | <b>Über -30 bis -50 Stunden</b><br>Minusstunden nur in Absprache mit der vorgesetzten Person möglich.                   |
| <b>Über +80 Stunden</b><br>Massnahmen zum Abbau der Plusstunden in Absprache mit der vorgesetzten Person erforderlich. | <b>Über -50 Stunden</b><br>Massnahmen zum Abbau der Minusstunden in Absprache mit der vorgesetzten Person erforderlich. |

<sup>3</sup> Für Teilzeitbeschäftigte reduzieren sich die in den Absätzen 2 und 3 erwähnten Grenzwerte entsprechend dem Beschäftigungsgrad.

<sup>4</sup> Am Ende des Kalenderjahres (Abrechnungsperiode) darf ein Saldo von höchstens 80 Plusstunden oder 50 Minusstunden auf das nächste Jahr übertragen werden.

<sup>5</sup> Zeitguthaben, welche am Ende der Abrechnungsperiode die festgelegte Maximalzahl an Plusstunden überschreiben, verfallen.

Personalverband zu Art. 17

Der Personalverband schlägt vor, dass beim Absatz 2 die Formulierung "während des Jahres" auf "per Ende des Jahres" angepasst wird.

Ist es künftig nicht mehr möglich, mit einem Antrag an den Gemeinderat mehr als 80 Stunden auf das neue Jahr zu übertragen (siehe Absatz 5)? Dies würde der Personalverband sehr bedauern und als nicht fair erachten.

glp zu Art. 17

Damit die Jahresarbeitszeit gelebt werden kann, müssen die MA eine höhere Autonomie betr. Plus-/Minussaldo haben (z. B. bis 60 Stunden in Kompetenz der MA).

Zustimmung

**Formulierung wird so übernommen.**

Bei den festgehaltenen Saldi handelt es sich um Werte, die im Grundsatz einzuhalten sind. Dies ist aufgrund betrieblicher Bedürfnisse und der Personalsituation nicht immer möglich. Ein Antrag – mit der entsprechenden Begründung – ist deshalb nach wie vor möglich. Da es sich dabei um eine Abweichung von der Personalverordnung handelt, liegt die entsprechende Kompetenz beim Gemeinderat.

Ablehnung

Die aufgeführten Saldi entsprechend der heutigen Regelung. Diese haben sich im Grundsatz bewährt. Die Mehrarbeitszeit soll auf ein gewisses Mass reguliert werden. Je höher die eigene Kompetenz ist, umso höher wird der gesamte Saldo der Mehrarbeitszeit. Das wiederum heisst: höhere Kosten für die Gemeinde.



| <b>PERSONALVERORDNUNG</b><br><b>Artikel (Wortlaut im Reglement):</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <b>Eingabe:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <b>Behandlung durch den Gemeinderat</b>                                                                                                                                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><sup>6</sup> Anstelle eines Übertrags kann die Gemeindeschreiberin oder der Gemeindeschreiber auf Antrag der abteilungsleitenden Person im Rahmen des Budgets ausnahmsweise eine Auszahlung bewilligen.</p> <p><sup>7</sup> Positive und negative Arbeitszeitsaldi sind vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses auszugleichen. Ist der Ausgleich aus dienstlichen oder besonderen persönlichen Gründen nicht möglich, wird der verbleibende positive Arbeitszeitsaldo ausbezahlt bzw. ein negativer Arbeitszeitsaldo mit der letzten Lohnzahlung verrechnet.</p> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                             |
| <p><b>Art. 18</b></p> <p><sup>1</sup> Als Nachtarbeit gelten zwischen 20.00 Uhr und 06.00 Uhr geleistete Arbeitszeiten.</p> <p><sup>2</sup> Als Sonntagsarbeit gilt die am Sonntag und an öffentlichen Feiertagen zwischen 06.00 und 20.00 Uhr geleistete Arbeit.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <p><u>Personalverband zu Art. 18</u></p> <p>Der Artikel sollte aus Sicht des Personalverbandes auf "Nacht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit / Definition" umbenannt werden. Entsprechend müsste der Absatz 2 auch umformuliert werden. Siehe Beschluss des Regierungsrates vom 10. Dezember 2025: Als Wochenendarbeit gilt die am Samstag, Sonntag und an öffentlichen Feiertagen zwischen 06.00 und 20.00 Uhr geleistete Arbeit.</p> | <p><u>Zustimmung</u></p> <p>Absatz 2 wird wie folgt formuliert:</p> <p>"Als Wochenendarbeit gilt die am Samstag, Sonntag und an öffentlichen Feiertagen zwischen 06.00 und 20.00 Uhr geleistete Arbeit."</p>                |
| <p><b>Art. 20</b></p> <p><sup>1</sup> Pikettdienst leisten Mitarbeitende, welche sich auf dienstliche Anordnung hin ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit bereithalten, um nötigenfalls einen Arbeitseinsatz leisten zu können.</p> <p><sup>2</sup> Die Zulage für Pikettdienst wird ausgerichtet, sofern der Pikettdienst mindestens acht Stunden dauert. Dabei ist unerheblich, ob effektiv ein Einsatz zu leisten war. Die Zulage für</p>                                                                                                                      | <p><u>SP zu Art. 20 Abs. 2</u></p> <p>Der erste Satz ist umzuschreiben und die Begrenzung von mindestens acht Stunden zu streichen.</p> <p>Zulagen für Pikettdienst werden ausgerichtet, sofern der Pikettdienst mindestens acht Stunden dauert.</p>                                                                                                                                                                                 | <p><u>Ablehnung</u></p> <p>An der ursprünglichen Formulierung wird festhalten. Ein Pikettdienst muss mindestens acht Stunden dauern, damit eine Zulage ausbezahlt wird. Die Formulierung entspricht der Haltung der SP.</p> |



| <b>PERSONALVERORDNUNG</b><br><b>Artikel (Wortlaut im Reglement):</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <b>Eingabe:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <b>Behandlung durch den Gemeinderat</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Pikettdienst wird innerhalb von 24 Stunden nicht mehr als einmal ausgerichtet.</p> <p><sup>3</sup> Die Entschädigungen für Pikettdienstleistungen werden im Anhang I zu dieser Verordnung geregelt.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| <p><b>Art. 21</b></p> <p><sup>1</sup> Während eines Pikettdiensts halten sich hierfür bezeichnete Mitarbeitende in einem bestimmten Umkreis vom Arbeitsplatz bereit, um bei besonderen Ereignissen innert einer definierten Zeit am Arbeitsplatz einzutreffen und die erforderliche Arbeit zu leisten.</p> <p><sup>2</sup> Die Einsatzzeit eines Pikettdiensts wird als Arbeitszeit erfasst und abgegolten.</p> <p><sup>3</sup> An die Einsatzzeiten von Pikettdiensten <b>an Sonntagen</b> werden auch die Zeiten des Hin- und Rückwegs zwischen Wohnort und Arbeitsort angerechnet und als Arbeitszeit erfasst sowie abgegolten.</p> | <p><u>Personalverband zu Art. 21</u></p> <p>Dem Absatz 1 kann entnommen werden, dass sich die Mitarbeitenden während des Pikettdiensts in einem bestimmten Umkreis vom Arbeitsplatz bereithalten, um bei besonderen Ereignissen innert einer definierten Zeit am Arbeitsplatz einzutreffen und die erforderliche Arbeit zu leisten. Der Personalverband ist der Ansicht, dass die Formulierung "innert einer definierten Zeit" genauer erläutert werden muss.</p> <p>Wer ist betroffen? Werkhof, Feuerwehr, ARA etc.?</p> <p>Dem Absatz 3 kann entnommen werden, dass an die Einsatzzeiten von Pikettdiensten an Sonntagen auch die Zeiten des Hin- und Rückweges zwischen Wohnort und Arbeitsort angerechnet und als Arbeitszeit erfasst sowie abgegolten werden. Können an Samstagen, Feiertagen und bei Nacharbeit die Zeiten des Hin- und Rückwegs nicht aufgeschrieben werden? Dies würde der Personalverband sehr bedauern.</p> | <p><u>Kenntnisnahme</u></p> <p>Betroffen sind Mitarbeitende des Werkhofs, der ARA und teilweise des Hausdiensts. Für Angehörige der Feuerwehr wird der Pikettdienst anderweitig geregelt. Der Umkreis umfasst in der Regel ein Gebiet, aus welchem Langnau in rund 30 Minuten erreicht werden muss. Eine Festbeschreibung der Zeit in der Personalverordnung wird aber als nicht sinnvoll erachtet, da die notwendigen Reaktionszeiten je nach Funktion leicht unterschiedlich ausfallen. Diese Zeiten werden in den Stellenausschreibungen / Stellenbeschrieben jeweils konkret ausgewiesen.</p> <p><u>Zustimmung</u></p> <p>Dies wird präzisiert. Bei Pikettdiensten wird die Zeit des Hin- und Rückwegs immer als Arbeitszeit abgegolten.</p> |
| <p><b>Art. 23</b></p> <p><sup>1</sup> Pro Halbtage besteht Anspruch auf eine bezahlte Pause von <b>je</b> 15 Minuten, sofern die dienstlichen Bedürfnisse (Sicherstellung von Schalter- und Telefondienst etc.) dies erlauben.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <p><u>glp zu Art. 23</u></p> <p>Abs. 1: „je“ ist hier nicht nötig, streichen.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <p><u>Zustimmung</u></p> <p>Wird angepasst.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |

| <b>PERSONALVERORDNUNG</b><br><b>Artikel (Wortlaut im Reglement):</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <b>Eingabe:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <b>Behandlung durch den Gemeinderat</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><sup>2</sup> Der Bezug dieser Pausen zu Beginn oder am Ende der Arbeitszeit ist nicht gestattet.</p> <p><sup>3</sup> Die Mittagspause muss spätestens nach sechs Stunden Arbeit eingelegt werden, mindestens 30 Minuten betragen und <b>in der Regel</b> zwischen 11.30 und 14.00 Uhr abgehalten werden.</p> <p><sup>4</sup> Nach einer Arbeitsleistung von sechs Stunden am Nachmittag ist zwingend eine weitere unbezahlte Pause von mindestens 30 Minuten einzulegen.</p> <p><sup>5</sup> Der Pausenanspruch gemäss Abs. 1 verdoppelt sich für schwangere Frauen ab dem vierten Schwangerschaftsmonat.</p> <p><sup>6</sup> Stillenden Müttern sind die für das Stillen oder für das Abpumpen von Milch erforderlichen Zeiten freizugeben. Davon wird im ersten Lebensjahr des Kindes als bezahlte Arbeitszeit angerechnet:</p> <p>a) bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu vier Stunden: mindestens 30 Minuten;</p> <p>b) bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als vier Stunden: mindestens 60 Minuten;</p> <p>c) bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sieben Stunden: mindestens 90 Minuten</p> | <p>Abs. 3: Vorgaben von Mittagspausen/Abendpausen sind nicht nötig, streichen. Ersetzen durch nach 6 Stunden muss mind. Eine unbezahlte Pause von 30 Minuten eingelegt werden.</p> <p><u>SVP zu Art. 23</u><br/> Die neue minimale 30 minütige Mittagspause ist aus unserer Sicht für Teilzeitarbeitende und solche die sowieso am Arbeitsort essen sinnvoll. (Zusatzbemerkung: Für die Arbeiten im Team sind aber unterschiedliche Mittagspausen von 30 – 90 Minuten anspruchsvoll und können zu Spannungen im Team führen)</p> | <p><b>Ablehnung</b><br/> Die Mittagspause soll während der Zeit bezogen werden, in der die Schalter und Telefone der Gemeinde geschlossen sind. Es wäre ungeschickt, wenn sich Mitarbeitende während der Schalteröffnungszeiten schon bzw. noch in der Mittagspause befinden.</p> <p><b>Kenntnisnahme</b><br/> Die Regelung gilt für alle den Personalerlassen unterstellten Mitarbeitenden. Abteilungen und Betriebe, wie z. B. die ARA, können mit ihrem Team (innerhalb der Grenzen der Personalerlasse) eigene Regeln vereinbaren, wenn dies die betrieblichen Bedürfnisse erfordern.</p> |
| <p><b>Art. 24</b><br/> <sup>1</sup> Samstag und Sonntage sind arbeitsfrei. Arbeitsfrei sind ferner:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Neujahrstag,</li> <li>• 2. Januar,</li> <li>• Karfreitag,</li> <li>• Ostermontag,</li> <li>• Auffahrt,</li> <li>• Pfingstmontag,</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <p><u>SVP zu Art. 24</u><br/> Samstag und Sonntage sind arbeitsfrei. Im «Anhang I» wird aber für angeordnete Samstagarbeit keine Entschädigung entrichtet. Der Artikel muss präzisiert werden.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | <p><b>Kenntnisnahme</b><br/> Auch der "Samstag" wird weiterhin als arbeitsfrei definiert. Die Formulierung kann somit so belassen werden.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |

| <b>PERSONALVERORDNUNG</b><br><b>Artikel (Wortlaut im Reglement):</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | <b>Eingabe:</b>                                                                                                                              | <b>Behandlung durch den Gemeinderat</b>                                                                                                                                                                                                                   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1. August,</li> <li>• Weihnachten,</li> <li>• 26. Dezember sowie</li> <li>• die Nachmittage des 24. und 31. Dezember.</li> </ul> <p><sup>2</sup> Am Vortag vor Karfreitag, Auffahrt und 1. August sowie am 1. Mai wird die Sollarbeitszeit jeweils um zwei Stunden gekürzt.</p> <p><sup>3</sup> Arbeitsfreie Tage werden, wenn sie auf einen Samstag oder Sonntag fallen, nicht nachgewährt. In einen Urlaub oder in Arbeitsverhinderung fallende arbeitsfreie Tage gelten als bezogen.</p> <p><sup>4</sup> Für teilzeitlich tätige Mitarbeitende besteht der Anspruch auf arbeitsfreie Tage, Halbtage und gekürzte Soll-Arbeitszeit, unabhängig von der Arbeitszeitschichtung im Umfang des Beschäftigungsgrads. Die entsprechende wöchentliche Soll-Arbeitszeit wird dadurch reduziert.</p> |                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                           |
| <p><b>Art. 27</b></p> <p><sup>1</sup> Können festgelegte Ferien aufgrund von Krankheit, Unfall oder anderen wichtigen Gründen nicht angetreten werden, besteht Anspruch auf deren Verschiebung.</p> <p><sup>2</sup> Bei Krankheit oder Unfall während der Ferien können die entsprechenden Tage nachbezogen werden, falls eine Ferienunfähigkeit besteht.</p> <p><sup>3</sup> Die Gründe für eine Verschiebung oder einen Nachbezug sind durch ein ärztliches Zeugnis oder eine anderweitige Bestätigung nachzuweisen.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | <p><u>glp zu Art. 27</u></p> <p>Abs. 3: Zwingend ein Arztzeugnis, „anderweitige Bestätigung“ streichen.</p>                                  | <p><u>Ablehnung</u></p> <p>Je nach Gründen ist nicht zwingend ein Arztzeugnis nötig. Verschiebungen können z. B. auch durch abgesagte Reisemöglichkeiten (Flüge, Schiffe etc.) nötig werden. Dazu ist dann eine "anderweitige Bestätigung" notwendig.</p> |
| <p><b>Art. 29</b></p> <p><sup>1</sup> Ferienguthaben sind grundsätzlich während des laufenden Kalenderjahres zu beziehen.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <p><u>Personalverband zu Art. 29</u></p> <p>Beim Absatz 2 ist festgehalten, dass die vorgeetzte Person (bis 5 Tage) bzw. die Abteilungs-</p> | <p><u>Zustimmung</u></p> <p>Der Wunsch nach einer einheitlichen Anwendung ist nachvollziehbar. Entsprechend wird Absatz 2 dahingehend angepasst,</p>                                                                                                      |

| <b>PERSONALVERORDNUNG</b><br><b>Artikel (Wortlaut im Reglement):</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <b>Eingabe:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <b>Behandlung durch den Gemeinderat</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><sup>2</sup> Eine Verschiebung auf das nachfolgende Jahr ist nur in Ausnahmefällen und mit Bewilligung der vorgesetzten Person (bis 5 Tage) bzw. <b>der Abteilungsleitung auf Antrag der vorgesetzten Person durch die HR verantwortliche Person</b> (über 5 Tage) zulässig.</p> <p><sup>3</sup> Ist der vollständige Ferienbezug im Kalenderjahr aus dienstlichen oder besonderen persönlichen Gründen nicht möglich, kann höchstens die Hälfte des jährlichen Ferienanspruchs auf das folgende Kalenderjahr übertragen werden. Das übertragene Guthaben ist bis spätestens 31. Juli zu beziehen.</p> | <p>leitung (über 5 Tage) eine Verschiebung des Ferienguthabens auf das nachfolgende Jahr in Ausnahmefällen bewilligen kann. Ist es korrekt, dass neu die Abteilungsleitung für die Bewilligung über 5 Tage zuständig ist? Der Personalverband ist der Ansicht, dass diese Verantwortung dem Gemeindeschreiber / der Gemeindeschreiberin oder der HR-verantwortlichen Person obliegen sollte.</p> <p><u>glp zu Art. 29 Abs. 3</u><br/>         "Das übertragene Guthaben ist bis spätestens 31. Juli zu beziehen" ersetzen mit Aufbrauchen bis 31. Mai, ansonsten werden Ferien wieder ins nächste Jahr verschleppt.</p> | <p>dass die Kompetenz für die Bewilligung eines Übertrags von mehr als fünf Ferientagen bei der HR verantwortlichen Person (auf Antrag der vorgesetzten Person) liegt.</p> <p><u>Ablehnung</u><br/>         Der Stichtag vom 31. Juli wird als richtig erachtet. In Absprache mit der vorgesetzten Person ist auch ein späterer Bezug möglich, wenn z. B. im 2. Halbjahr eine längere Reise geplant ist.</p> |
| <p><b>Art. 30</b></p> <p><sup>1</sup> Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses werden nicht bezogene Ferienguthaben ausbezahlt, falls der Bezug bis zum Austritt aufgrund von Krankheit oder Unfall oder aus betrieblichen oder anderen wichtigen Gründen nicht möglich war. Die Auszahlung erfolgt auf der Grundlage des aktuellen Lohns (einschliesslich Anteil des 13. Monatslohns) und ohne Zulagen.</p> <p><sup>2</sup> Werden vor dem Austritt zu viel Ferien bezogen, erfolgt auf derselben Grundlage eine Verrechnung mit dem Lohnanspruch.</p>                                                    | <p><u>SP zu Art. 30 Abs. 1</u><br/>         Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses müssen nicht nur nicht bezogene Ferienguthaben ausbezahlt werden, sondern auch nicht bezogene Überstunden oder Überzeitstunden. Die gesetzlichen Bestimmungen für Zuschläge und Zulagen sind einzuhalten.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <p><u>Kenntnisnahme</u><br/>         Art. 30 liegt im Abschnitt "Ferien", weshalb hier explizit die Ferienguthaben geregelt werden. Die Abgeltung von Mehrarbeitszeit ist in der übergeordneten Gesetzgebung festgehalten und muss hier nicht noch einmal aufgeführt werden. Selbstverständlich werden in solchen Fällen die gesetzlichen Bestimmungen eingehalten.</p>                                      |
| <p><b>Art. 31</b></p> <p><sup>1</sup> Ohne Anrechnung an den Ferienanspruch gewährt die vorgesetzte Stelle bezahlten Kurzurlaub proportional zum Beschäftigungsgrad</p> <p>a) bei eigener Heirat: zwei Tage</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <p><u>Personalverband zu Art. 31</u><br/>         Dem Buchstaben f kann der Personalverband entnehmen, dass künftig bei einem Todesfall von Schwiegereltern, Grosseltern und Geschwistern nur noch ein Tag als bezahlter Kurzurlaub gilt. Im aktuell geltenden Personalreglement erhalten die</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <p><u>Zustimmung</u><br/>         Bei Buchstabe f) werden weiterhin zwei Tage Kurzurlaub gewährt.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |

| <b>PERSONALVERORDNUNG</b><br><b>Artikel (Wortlaut im Reglement):</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <b>Eingabe:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <b>Behandlung durch den Gemeinderat</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>b) bei Hochzeit eines Elternteils, eines Kindes oder von Geschwistern: einen Tag</p> <p>c) bei Wohnungswechsel: einen Tag</p> <p>d) bei Erkrankung eines engsten Familienangehörigen (Ehe-/Lebenspartner/in, Kinder und Eltern): drei Tage pro Ereignis und höchstens zehn Tage pro Kalenderjahr. Bei Krankheit von eigenen Kindern kann in Absprache mit der Abteilungsleitung von dieser Regelung abgewichen werden.</p> <p>e) bei Tod eines engsten Familienangehörigen (Ehe-/Lebenspartner/in, Kinder) fünf Tage und beim Tod eines Elternteils drei Tage.</p> <p>f) bei Tod von Schwiegereltern, Grosseltern und Geschwistern: ein Tag zwei Tage</p> <p>g) bei übrigen Todesfällen von nahestehenden Personen: die nötige Zeit für die Teilnahme an der Trauerfeier, maximal 0.5 Tage</p> <p>h) für Arzt- und Zahnarzttermine: maximal eine Stunde pro Termin und Arbeitstag</p> <p><sup>2</sup> Die in den Fällen gemäss Abs. 1 Buchstaben f bis h g und h anrechenbare Zeit darf zusammen mit der am gleichen Tag geleisteten Arbeitszeit die halbtägliche Soll-Arbeitszeit nicht überschreiten.</p> <p><sup>3</sup> Pro Kalenderjahr werden für Absenzen gemäss Abs. 1 Buchstaben a, b, c, e und f insgesamt bezahlte Kurzurlaube von höchstens acht Arbeitstagen gewährt.</p> | <p>Mitarbeitenden bei den oben erwähnten Absenzen zwei bezahlte Kurzurlaubstage. Der Personalverband findet, dass dies so beibehalten werden sollte.</p> <p>Falls der Buchstabe nicht gemäss dem Wunsch des Personalverbandes auf zwei Tage angepasst wird, weist der Verband darauf hin, dass die Formulierung "ein Tag" auf "einen Tag" geändert werden sollte.</p> <p>Zudem sollte beim Buchstabe b die Formulierung "ein Tag" auf "einen Tag" angepasst werden.</p> <p>Gemäss Absatz 2, darf bei Zahn- oder Arztterminen die halbtägliche Soll-Arbeitszeit nicht überschritten werden. Der Personalverband schlägt vor, dass sich die Gemeinde Langnau der Personalverordnung des Kantons Bern anpasst (siehe Artikel 156b, Absatz 3: An Arbeitstagen, an welchen Arzt- oder Zahnarztbesuche nach Absatz 1 oder therapeutische Behandlungen nach Absatz 2 an die Arbeitszeit angerechnet werden, darf die tägliche Soll-Arbeitszeit bzw. die vereinbarte Arbeitszeit nicht überschritten werden.).</p> <p>Des Weiteren muss beim Absatz 2 aus Sicht des Personalverbandes nicht auf den Buchstaben f verwiesen werden, da beim f ein ganzer Tag bezogen wird.</p> | <p><u>Zustimmung</u><br/>Wird so angepasst.</p> <p><u>Ablehnung</u><br/>An der Formulierung "halbtägliche Soll-Arbeitszeit" wird festgehalten. Es kann sein, dass der bezahlte Kurzurlaub z. B. am Vormittag bezogen wird und am Nachmittag aber länger gearbeitet werden muss. Mit der kantonalen Regelung würde dies bedeuten, dass die Soll-Arbeitszeit an diesem Tag nicht überschritten werden darf, auch wenn aufgrund des Arbeitsanfalls die Arbeitsleistung zwingend erbracht werden muss. Die Erfahrung zeigt, dass dies nicht praktikabel ist.</p> <p><u>Zustimmung</u><br/>Änderung des Verweises auf Bst. g und h.</p> |

| <b>PERSONALVERORDNUNG</b><br><b>Artikel (Wortlaut im Reglement):</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <b>Eingabe:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | <b>Behandlung durch den Gemeinderat</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <p><u>glp zu Art. 31 Abs. 2</u><br/>Macht keinen Sinn. Wie ist das gemeint?</p> <p><u>SVP zu Art. 31 Abs. 1 Bst d:</u><br/>Bei Erkrankungen von Familienangehörigen ... drei Tage pro Ereignis und höchstens 10 Tage pro Kalenderjahr. Bei Krankheit von eigenen Kindern kann in Absprache mit der Abteilungsleitung von dieser Regelung abgewichen werden. Hier sollte präzisiert werden in welcher Form die Abweichung stattfinden kann.</p> | <p><u>Kenntnisnahme</u><br/>Siehe Erläuterungen oben betreffend "halbtägliche Soll-Arbeitszeit".</p> <p><u>Ablehnung</u><br/>Dies kann nicht einheitlich geregelt werden. Je nach Situation können unterschiedliche Regelungen entstehen. Grundsätzlich gilt in solchen Fällen die Regelung betreffend Betreuungsurlaub gemäss OR.</p> |
| <p><b>Art. 32</b><br/><sup>1</sup> Bezahlte Kurzurlaube werden durch die Gemeindeschreiberin oder den Gemeindeschreiber zudem für folgende Tätigkeiten gewährt:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Jugend+Sport (J+S): Leiterausbildung und Fortbildungskurse sowie hauptverantwortliche Leitung von Kursen und Lagern: maximal 10 Tage pro Jahr</li> <li>b) Soziale Einsätze zur Ferienbetreuung von Behinderten und Betagten: maximal 5 Tage pro Jahr</li> <li>c) Leitung von Kursen und Lagern im Rahmen ausser-schulischer Jugendarbeit: maximal 5 Tage pro Jahr</li> <li>d) Mitgliedschaft in der Geschäftsleitung oder im Vorstand von regionalen, kantonalen oder eidgenössischen Verbänden des Gemeindepersonals: effektiv benötigte Zeit, maximal 3 Tage pro Jahr</li> <li>e) Teilnahme an Delegiertenversammlungen von Verbänden des Gemeindepersonals oder dessen Vorsorgeeinrichtungen: effektiv benötigte Zeit, maximal 2 Tage pro Jahr</li> </ul> <p><sup>2</sup> Pro Jahr dürfen maximal 15 Tage bezahlter Kurzurlaub gemäss Abs. 1 gewährt werden. Ein kumulativer Bezug von mehr als 10 bezahlten Kurzurlaubstagen gemäss Abs. 1 Buchstaben a bis e ist nicht zulässig.</p> | <p><u>Personalverband zu Art. 32</u><br/>Der Buchstabe d ist für den Personalverband leider nicht verständlich. Handelt es sich um externe Mitgliedschaften oder um die Mitgliedschaft in der Geschäftsleitung und dem Vorstand des Personalverbandes der Gemeinde Langnau? Falls es sich auf die Mitgliedschaft in internen Ressorts bezieht, reichen aus Sicht des Personalverbandes drei Tage pro Jahr nicht aus.</p>                       | <p><u>Zustimmung</u><br/>Gemeint sind regionale, kantonale oder eidgenössische Verbände. Dies wird so präzisiert. Die Arbeit des Vorstands des Personalverbandes ist damit nicht gemeint; diese wird zeitlich auch nicht begrenzt.</p>                                                                                                 |

| <b>PERSONALVERORDNUNG</b><br><b>Artikel (Wortlaut im Reglement):</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <b>Eingabe:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                   | <b>Behandlung durch den Gemeinderat</b>                                                                                                                                                                                                                       |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><sup>3</sup> Allfällige Entgelte aus Tätigkeiten gemäss Abs. 1 stehen mit Ausnahme von Sold und Spesenentschädigungen der Gemeinde zu.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <p><b>Art. 33</b></p> <p><sup>1</sup> Haben Mitarbeitende einen Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung nach Erwerbsersatzgesetz, weil ihr oder sein Kind wegen Krankheit oder Unfalls gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, so hat sie oder er Anspruch auf einen bezahlten Betreuungsurlaub von höchstens 14 Wochen. Das Gehalt wird zu 100 Prozent auf der Basis des aktuellen monatlichen Bruttogehalts ausgerichtet.</p> <p><sup>2</sup> Der Betreuungsurlaub ist innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten zu beziehen. Die Rahmenfrist beginnt mit dem Tag, für den das erste Taggeld bezogen wird.</p> <p><sup>3</sup> Sind beide Elternteile erwerbstätig, hat jeder Elternteil Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens sieben Wochen. Die Eltern können eine abweichende Aufteilung des Urlaubs wählen.</p> <p><sup>4</sup> Der Betreuungsurlaub kann zusammenhängend oder gestaffelt bezogen werden.</p> <p><sup>5</sup> Die Vorgesetzten sind über die Modalitäten des Urlaubsbezugs sowie über Änderungen unverzüglich zu informieren.</p> <p><sup>6</sup> Die bundesrechtliche Betreuungsentschädigung fällt an die Gemeinde. Wird das entsprechende Formular nicht abgegeben, wird das Gehalt um die der Gemeinde entgehende Betreuungsentschädigung gekürzt.</p> | <p><u>SVP zu Art. 33 Abs. 6</u></p> <p>Der Absatz ist hart formuliert. Es sollte heissen,.....wird <b><u>nach Aufforderung der Verwaltung</u></b> das entsprechende Formular nicht abgegeben, wird das Gehalt um die der Gemeinde entgehende Betreuungsentschädigung gekürzt.</p> | <p><b>Ablehnung</b></p> <p>Selbstverständlich wird die Gemeindeverwaltung vorgängig über den Ablauf informieren. Das Einreichen der notwendigen EO-Unterlagen / Formulare ist aber eine Bringschuld der Mitarbeitenden, welche hier so festgehalten wird.</p> |



| <b>PERSONALVERORDNUNG</b><br><b>Artikel (Wortlaut im Reglement):</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <b>Eingabe:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | <b>Behandlung durch den Gemeinderat</b>                                                                                                                             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Art. 34</b></p> <p><sup>1</sup> Anlässlich einer Geburt wird dem weiblichen Personal ein bezahlter Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen gewährt. Das Gehalt wird zu 100 Prozent des durchschnittlichen Beschäftigungsgrads der fünf Monate vor Beginn des Anspruchs ausgerichtet.</p> <p><sup>2</sup> Der Mutter kann zusätzlich unbezahlter Urlaub gewährt werden. In diesem Fall kommen grundsätzlich die Bestimmungen von Art. <b>33 38</b> der vorliegenden Verordnung zur Anwendung.</p> <p><sup>3</sup> Verlängert sich der Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung nach Artikel 16c des Bundesgesetzes vom 25. September 1952 über den Erwerbsersatz (Erwerbsersatzgesetz, EOG) aufgrund eines Spitalaufenthalts des Neugeborenen, verlängert sich der Anspruch auf bezahlten Mutterschaftsurlaub nach Absatz 1 entsprechend.</p> <p><sup>4</sup> Im Falle des Todes des andern Elternteils innert sechs Monate nach der Geburt des Kindes hat die Mitarbeiterin Anspruch auf zehn Arbeitstage zusätzlichen bezahlten Urlaub. Sie kann diesen Urlaub zusammenhängend oder gestaffelt innert sechs Monaten ab dem Tag nach dem Tod beziehen. Nicht bezogener Urlaub verfällt entschädigungslos.</p> <p><sup>5</sup> Der Anspruch nach Absatz 1 entsteht auch, wenn das Kind nicht lebensfähig geboren wird, die Schwangerschaft aber mindestens 23 Wochen gedauert hat.</p> <p><sup>6</sup> Der Mutterschaftsurlaub beginnt spätestens am Tag der Geburt und frühestens zwei Wochen vor dem mutmasslichen Geburtstermin. Krankheit, Unfall und unbezahlter Urlaub unterbrechen den Mutterschaftsurlaub nicht.</p> <p><sup>7</sup> Wird die Arbeit während der Urlaubsdauer wieder aufgenommen, verfällt der Mutterschaftsurlaub, soweit er noch</p> | <p><u>Personalverband zu Art. 34</u></p> <p>Für den Personalverband ist nicht ganz klar, weshalb beim Absatz 2 auf den Artikel 33 verwiesen wird. Dieser Artikel sollte genauer formuliert werden.</p> <p><u>SVP zu Art. 34 Abs. 8</u></p> <p>Der Absatz ist hart Formuliert. Es sollte heissen,.....wird <b><u>nach Aufforderung der Verwaltung</u></b> das entsprechende Formular nicht abgegeben, wird das Gehalt um die der Gemeinde entgehende Mutterschaftsentschädigung gekürzt.</p> | <p><u>Zustimmung</u></p> <p>Der Verweis ist falsch und wird angepasst (Verweis auf Art. 38).</p> <p><u>Ablehnung</u></p> <p>Siehe Erläuterung zu Artikel 33 PV.</p> |



| <b>PERSONALVERORDNUNG</b><br><b>Artikel (Wortlaut im Reglement):</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <b>Eingabe:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <b>Behandlung durch den Gemeinderat</b>                                          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| <p>nicht bezogen ist. Ausgenommen davon ist der zusätzliche bezahlte Urlaub nach Absatz 3.</p> <p><sup>8</sup> Die bundesrechtliche Mutterschaftsentschädigung fällt an die Gemeinde. Wird das entsprechende Formular nicht abgegeben, wird das Gehalt um die der Gemeinde entgehende Mutterschaftsentschädigung gekürzt.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                  |
| <p><b>Art. 35</b></p> <p><sup>1</sup> Anlässlich der Geburt eines Kindes haben folgende Personen Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von zehn Arbeitstagen</p> <p>a) der Mitarbeiter, der im Zeitpunkt der Geburt des Kindes dessen rechtlicher Vater ist;</p> <p>b) die Mitarbeiterin, die im Zeitpunkt der Geburt des Kindes der andere Elternteil ist.</p> <p><sup>2</sup> Der Anspruch nach Absatz 1 entsteht auch, wenn das Kind nicht lebensfähig geboren wird, die Schwangerschaft aber mindestens 23 Wochen gedauert hat.</p> <p><sup>3</sup> Der Urlaub des andern Elternteils ist zusammenhängend oder gestaffelt innert sechs Monaten nach erfolgter Geburt zu beziehen. Nicht bezogener Urlaub verfällt entschädigungslos.</p> <p><sup>4</sup> Die bundesrechtliche Entschädigung des andern Elternteils fällt an die Gemeinde. Wird das entsprechende Formular nicht abgegeben, wird das Gehalt um die der Gemeinde entgehende Entschädigung des andern Elternteils gekürzt.</p> <p><sup>5</sup> Anspruch auf einen unbezahlten Urlaub von einem Monat hat:</p> <p>a) der Angestellte, der im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes dessen rechtlicher Vater ist oder innerhalb der auf die Geburt folgenden sechs Monate dessen rechtlicher Vater wird,</p> | <p><u>SVP zu Art. 35 Abs. 4</u></p> <p>Der Absatz ist hart formuliert. Es sollte heissen,.....wird <b><u>nach Aufforderung der Verwaltung</u></b> das entsprechende Formular nicht abgegeben, wird das Gehalt um die der Gemeinde entgehende Entschädigung des anderen Elternteils gekürzt.</p> | <p><b><u>Ablehnung</u></b></p> <p><b>Siehe Erläuterung zu Artikel 33 PV.</b></p> |

| <b>PERSONALVERORDNUNG</b><br><b>Artikel (Wortlaut im Reglement):</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <b>Eingabe:</b>                                                                                                                                                                                                                                                              | <b>Behandlung durch den Gemeinderat</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>b) die Angestellte, die im Zeitpunkt der Geburt eines Kindes dessen anderer Elternteil ist.</p> <p><sup>6</sup> Der unbezahlte Urlaub muss innert zwölf Monaten nach der Geburt des Kindes bezogen werden. Bei der Bestimmung des Zeitpunkts und der Aufteilung des Urlaubs ist auf die betrieblichen Bedürfnisse Rücksicht zu nehmen.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| <p><b>Art. 38</b></p> <p><sup>1</sup> Das Urlaubsgesuch ist mindestens sechs Monate im Voraus bei der vorgesetzten Person einzureichen. Diese leitet das Gesuch mit ihrem Antrag auf dem Dienstweg an die Abteilungsleitung weiter.</p> <p><sup>2</sup> Mitarbeitende haben die nötigen Regelungen über die Weiterführung des Versicherungsschutzes (insbesondere bezüglich Unfallversicherung und Pensionskasse) vor dem Urlaub zu treffen.</p> <p><sup>3</sup> Krankheit oder Unfall während des unbezahlten Urlaubs begründen keinen Anspruch auf Abbruch oder späteren Nachbezug des Urlaubs oder auf die Ausrichtung von Krankenlohn.</p> <p><sup>4</sup> Während eines unbezahlten Urlaubs besteht kein Ferienanspruch.</p> | <p><u>Personalverband zu Art. 38</u><br/> Beim Absatz 1 sollten die Zuständigkeiten genauer geregelt werden, da teilweise die vorgesetzte Person bereits die Abteilungsleitung ist.</p> <p><u>glp zu Art. 38 Abs. 1</u><br/> Nicht attraktiv, wenn Frist, dann 2 Monate.</p> | <p><u>Ablehnung</u><br/> Sollte die Abteilungsleitung gleichzeitig die vorgesetzte Person sein, so ist das Gesuch bereits am richtigen Ort.</p> <p><u>Ablehnung</u><br/> Hier wird der Regelfall festgehalten. Sechs Monate sind angebracht, damit die Abwesenheit innerhalb des Teams geplant und organisiert werden kann.</p> |
| <p><b>Art. 39</b></p> <p><sup>1</sup> Jede Nebenbeschäftigung, die entlohnt wird, muss der Gemeindeschreiberin oder dem Gemeindeschreiber angezeigt werden.</p> <p><sup>2</sup> Nebenbeschäftigungen, welche die Arbeitstätigkeit insbesondere aufgrund eines Interessenkonflikts oder dauernder</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <p><u>glp zu Art. 39 Abs. 2</u><br/> Ergänzen, dass gesetzliche Höchstarbeitszeit nicht überschritten werden darf.</p>                                                                                                                                                       | <p><u>Zustimmung</u><br/> Wird bei Absatz 4 ergänzt.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                        |

| <b>PERSONALVERORDNUNG</b><br><b>Artikel (Wortlaut im Reglement):</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | <b>Eingabe:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <b>Behandlung durch den Gemeinderat</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>und erheblicher Beanspruchung beeinträchtigen, sind unzulässig.</p> <p><sup>3</sup> Der Umfang einer bezahlten Nebenbeschäftigung und die daraus entstehenden Absenzen sind auf Antrag der Abteilungsleitung durch die Gemeindeschreiberin oder den Gemeindeschreiber zu bewilligen.</p> <p><sup>4</sup> Nebenbeschäftigungen sind immer ausserhalb der bezahlten Arbeitszeit zu leisten und dürfen zusammen mit der Hauptbeschäftigung die gesetzliche Höchstarbeitszeit nicht überschreiten.</p>                                                                                                                                                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <p><b>Art. 40</b></p> <p><sup>1</sup> Der Gemeinderat regelt die Gehaltseinreihung im Anhang III der vorliegenden Verordnung.</p> <p><sup>2</sup> Er reiht jede Stelle in eine Gehaltsklasse ein. Für einzelne Funktionen kann er mehrere Klassen vorsehen. Bei der Einreihung sind zu berücksichtigen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) der Aufgabenkreis (unter Berücksichtigung des Schwierigkeitsgrads und der Verantwortung).</li> <li>b) der Grad der Selbständigkeit.</li> <li>c) die für diese Funktion verlangte Ausbildung und Erfahrung.</li> <li>d) die hierarchische Stellung.</li> <li>e) die psychische und physische Belastung.</li> </ul> | <p><u>SP zu Art. 40 Abs. 2e</u></p> <p>Die psychische und physische Belastung erachtet die SP als nicht angebracht und heikel in der Umsetzung und beantragen wir zu streichen. Die psychische und physische Belastung ist oftmals schwer messbar und medizinisch nicht immer dokumentiert.</p>                                                                                                              | <p><u>Ablehnung</u></p> <p>Entspricht der Formulierung in den kantonalen Personalerlassen. Der Gemeinderat ist der Ansicht, dass die physische und psychische Belastung der Stelle durchaus berücksichtigt werden muss.</p>                                                                                                  |
| <p><b>Art. 42</b></p> <p>Der Gemeinderat kann ausserordentlichen Mehraufwand Zusatzaufwand mit einmaligen Prämien Entschädigungen von höchstens Fr. 5'000.00 pro Jahr und Person belohnen.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <p><u>SP zu Art. 42</u></p> <p>Artikel ist ersatzlos zu streichen. Leistungsprämien erachtet die SP als sehr heikel und unangebracht. Zudem führen sie sehr oft nicht zum gewünschten Ziel und haben innerhalb von Team und Abteilungen oft problematische Auswirkungen. Mitarbeitende sollten mit anderen Massnahmen und Instrumenten motiviert Leistung zu erbringen. Prämien sind der falsche Ansatz.</p> | <p><u>Ablehnung</u></p> <p>Gemeint sind damit nicht Leistungsprämien, sondern Entschädigungen bei einem ausserordentlichen Mehraufwand (z. B. wenn Mitarbeitende länger ausfallen und dies von einzelnen Mitarbeitenden oder einem Team aufgefangen werden muss). Die Begriffe werden im Artikel entsprechend angepasst.</p> |

| <b>PERSONALVERORDNUNG</b><br><b>Artikel (Wortlaut im Reglement):</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <b>Eingabe:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <b>Behandlung durch den Gemeinderat</b>                                                                                                                                                                                                |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Art. 43</b><br><sup>1</sup> Die Entschädigung für befristete Stellvertretungen oder ausserhalb der Stellenbeschreibung zusätzlich übernommene Aufgaben orientiert sich an den Bestimmungen des kantonalen Personalrechts.<br><br><sup>2</sup> Sie wird unter Berücksichtigung der zusätzlichen Anforderung und Belastung im Einzelfall durch die Gemeindeschreiberin oder den Gemeindeschreiber festgelegt.<br><br><sup>3</sup> Praxisbildnerinnen und Praxisbildner (nur Lernendenbetreuung) <del>in den Lohnklassen bis und mit 14</del> werden während der Dauer ihrer Funktion mit einer Funktionszulage gemäss Anhang II entschädigt. | <u>Personalverband zu Art. 43</u><br>Aus Sicht des Personalverbandes dürfen die Entschädigungen nicht lohnklassenrelevant sein. Die Formulierung "in den Lohnklassen bis und mit 14" soll gelöscht werden.                                                                                      | <u>Zustimmung</u><br>Die Formulierung wird gestrichen.                                                                                                                                                                                 |
| <b>Art. 45</b><br><sup>1</sup> Beim Kauf eines Generalabonnements oder eines Halbtaxabonnements wird dem Gemeindepersonal bei Einreichung des entsprechenden Belegs der halbe Kaufpreis eines Halbtaxabonnements zurückerstattet. In diesen Fällen werden für Dienstreisen nur noch <del>die halben Billettkosten vergütet.</del> <u>die Billettkosten der zweiten Klasse zum Halbtax-Tarif vergütet.</u><br><br><sup>2</sup> Mitarbeitende haben auf die Entschädigung gemäss Abs. 1 erst nach erfolgreichem Ablauf der Probezeit Anspruch. Bei befristeten Anstellungsverhältnissen muss die Befristung länger als ein halbes Jahr dauern.  | <u>SVP zu Art. 45 Abs. 1</u><br>.....in diesen Fällen werden für Dienstreisen nur noch die halben <u>Halbtax</u> -Billettkosten <u>für die 2. Klasse</u> vergütet.                                                                                                                              | <u>Zustimmung</u><br>Die Formulierung wird entsprechend präzisiert.                                                                                                                                                                    |
| <b>Art. 46</b><br><sup>1</sup> Entschädigt werden die Kosten für dienstliche Reisen zwischen dem Arbeitsort und dem Einsatzort.<br><br><sup>2</sup> Es sind grundsätzlich die öffentlichen Verkehrsmittel zu benutzen.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <u>glp zu Art. 46 Abs. 5</u><br>Sehr grosszügig. Abstellen auf max. Kilometerpreis des TCS: momentan 75 Rappen.<br><br><u>SVP zu Art. 46 Abs. 6</u><br>Zur Deckung von Sachschäden bei dienstlicher Nutzung von privaten Motorfahrzeugen schliesst die Gemeinde eine Versicherung ab.....sollte | <u>Zustimmung</u><br>Der Ansatz des Kilometerpreises für die Nutzung privater Personenwagen wird auf 75 Rappen festgelegt.<br><br><u>Ablehnung</u><br>An der ursprünglichen Formulierung wird festgehalten. Diese hat dieselbe Wirkung |

| <b>PERSONALVERORDNUNG</b><br><b>Artikel (Wortlaut im Reglement):</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <b>Eingabe:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                     | <b>Behandlung durch den Gemeinderat</b>                                                                                                                                                                            |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><sup>3</sup> Für die Mitarbeitenden stehen E-Bikes zur Verfügung. Primär ist für Tätigkeiten im Dorf Langnau das E-Bike zu nutzen.</p> <p><sup>4</sup> Ausnahmsweise kann das private Fahrzeug mit entsprechender Vergütung der Fahrspesen benutzt werden, insbesondere wenn das Ziel mit den öffentlichen Verkehrsmitteln schlecht erreichbar ist, die Reisezeit mit dem privaten Fahrzeug erheblich kürzer oder die Kosten hierfür wesentlich günstiger sind, Übernachtungen vermieden werden können, wenn schwere Lasten zu transportieren sind oder bei gemeinsamer Reise mehrerer anspruchsberechtigter Personen Billettkosten eingespart werden können.</p> <p><sup>5</sup> Die Entschädigung beträgt für die Verwendung privater <b>Motorfahrzeuge Personenwagen 80 75</b> Rappen pro Kilometer. Mit diesem Ansatz sind alle Kosten für Betrieb, Unterhalt, Versicherung, Amortisation usw. der <b>Motorfahrzeuge Personenwagen</b> abgegolten.</p> <p><sup>6</sup> Zur Deckung von Sachschäden bei dienstlicher Nutzung von privaten Motorfahrzeugen schliesst die Gemeinde eine Versicherung ab.</p> <p><sup>7</sup> Die Entschädigung anderer Reisespesen (z. B. für die Benützung von Taxis oder für Reisen ins Ausland) ist im Einzelfall vorgängig mit der Gemeindeschreiberin oder dem Gemeindeschreiber zu vereinbaren.</p> | <p>heissen.....<b><u>hat die Gemeinde eine Versicherung abgeschlossen.</u></b></p> <p>Ausserdem ist in der alten Verordnung mehr über den Selbstbehalt und über Personenschäden gestanden. Aus Sicht der Fraktion SVP sollte das in der neuen Verordnung auch definiert werden.</p> | <p>wie die von der SVP vorgeschlagene Formulierung. Die Selbstbehalte ergeben sich aus der entsprechenden Versicherungspolice. Es ist nicht sinnvoll, diesen Betrag in der Personalverordnung festzuschreiben.</p> |
| <p><b>Art. 49</b></p> <p><sup>1</sup> Mitarbeitenden, welche per Mobiltelefonie erreichbar sein müssen und von der Geschäftsleitung als solche bezeichnet worden sind, bezahlt die Gemeinde einen monatlichen Beitrag von Fr. 20.00 an die Kosten der Nutzung des privaten Mobiltelefons.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <p><u>glp zu Art. 49</u></p> <p>Sehr unattraktive Regelung, nicht mehr zeitgemäss. Hier ist eine höhere Entschädigung für Mobiltelefone zu geben.</p>                                                                                                                               | <p><b>Ablehnung</b></p> <p>Die Kosten für Mobiltelefonie-Abos sind in den vergangenen Jahren deutlich gesunken. Ein Beitrag von Fr. 20.00 an ein Monatsabo wird als angemessen erachtet.</p>                       |

| <b>PERSONALVERORDNUNG</b><br><b>Artikel (Wortlaut im Reglement):</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <b>Eingabe:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | <b>Behandlung durch den Gemeinderat</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><sup>2</sup> Dem übrigen Verwaltungspersonal wird ein monatlicher Beitrag von Fr. 5.00 an die Kosten der Nutzung des privaten Mobiltelefons ausgerichtet.</p> <p><sup>3</sup> Diese Entschädigungen werden einmal pro Jahr zusammen mit der Gehaltsüberweisung ausbezahlt.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                             | <p><u>SVP zu Art. 49</u><br/> Gemäss Definition erhalten Verwaltungsangestellte welche erreichbar sein müssen Fr. 20.00 pro Monat für die Nutzung eines privaten Mobiltelefons. Bisher haben vereinzelt Abteilungen welche Pikettdienst 24/7 leisten einen höheren Unkostenbeitrag für die Benutzung des Mobiltelefongerätes erhalten. Dies sollte in diesem Artikel präzisiert werden.</p> | <p><u>Kenntnisnahme</u><br/> Die Kosten für Mobiltelefonie-Abos sind in den vergangenen Jahren deutlich gesunken. Ein Beitrag von Fr. 20.00 an ein Monatsabo wird als angemessen erachtet. Die Geschäftsleitung kann in begründeten Fällen nach wie vor davon abweichen, wenn spezielle Anforderungen an die Leistungsfähigkeit des Abos (z. B. Datengeschwindigkeit) gestellt werden.</p> |
| <p><b>Art. 51</b><br/> <sup>1</sup> Mitarbeitende im Monatslohn oder im Stundenlohn mit einem Arbeitsvertrag von mehr als 8 Stunden pro Woche mit einem Beschäftigungsgrad von mehr als 50% profitieren auf den Abonnementspreisen des Hallen- und Freibads von einem Rabatt von 50%.</p> <p><sup>2</sup> Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad von weniger als 50% oder Mitarbeitende im Stundenlohn mit einem Arbeitsvertrag von mehr als 8 Stunden pro Woche profitieren auf den Abonnementspreisen des Hallen- und Freibades von einem Rabatt von 20%.</p>           | <p><u>SP zu Art. 51 Abs. 1</u><br/> Die SP beantragt, dass alle Mitarbeitenden der Gemeinde bei Abonnenten des Hallen- und Freibades von einem Rabatt von 50% profitieren sollten.</p> <p><u>SP zu Art. 51 Abs. 2</u><br/> In der Konsequenz vom neu formulierten Absatz 1 ist Absatz 2 ersatzlos zu streichen.</p>                                                                         | <p><u>Teilweise Zustimmung</u><br/> Dem Wunsch wird teilweise entsprochen. Die Formulierung "im Stundenlohn mit einem Arbeitsvertrag von mehr als 8 Stunden pro Woche" soll auch hier zur Anwendung kommen.</p> <p>Abs. 2 wird entsprechend gestrichen.</p>                                                                                                                                |
| <p><b>Art. 52</b><br/> <sup>1</sup> Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad im Monatslohn oder im Stundenlohn mit einem Arbeitsvertrag von mehr als 8 Stunden pro Woche von mehr als 50% haben bei der Regionalbibliothek Langnau die Möglichkeit, ein Gratis-Jahresabonnement Standard + Digital zu beziehen.</p> <p><sup>2</sup> Mitarbeitende mit einem Beschäftigungsgrad von weniger als 50% oder Mitarbeitende im Stundenlohn mit einem Arbeitsvertrag von mehr als 8 Stunden pro Woche haben die Möglichkeit, ein Gratis-Jahresabonnement Standard zu beziehen.</p> | <p><u>SP zu Art. 52 Abs. 1</u><br/> Gleich wie beim Hallen- und Freibad sollten für die SP alle Mitarbeitenden der Gemeinde Langnau die Möglichkeit ein Gratis-Jahresabonnement Standard + Digital zu beziehen haben. Art. 52 Abs. 2 In der Konsequenz vom neu formulierten Absatz 1 ist Absatz 2 ersatzlos zu streichen.</p>                                                               | <p><u>Teilweise Zustimmung</u><br/> Dem Wunsch wird teilweise entsprochen. Die Formulierung "im Stundenlohn mit einem Arbeitsvertrag von mehr als 8 Stunden pro Woche" soll auch hier zur Anwendung kommen.</p> <p>Abs. 2 wird entsprechend gestrichen.</p>                                                                                                                                |

| <b>PERSONALVERORDNUNG</b><br><b>Artikel (Wortlaut im Reglement):</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <b>Eingabe:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <b>Behandlung durch den Gemeinderat</b>                                                                                                                                                                                                                                        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Art. 53</b><br>Mitarbeitende mit einem Arbeitsvertrag im Monatslohn oder im Stundenlohn mit einem Arbeitsvertrag von mehr als 8 Stunden pro Woche, geniessen im Regionalmuseum Chüechlihus kostenlosen Eintritt.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <u>SP zu Art. 53</u><br>Alle Mitarbeitenden der Gemeinde Langnau sollten im Regionalmuseum Chüechlihus kostenlos Eintritt erhalten.<br>Die Beschränkung auf Mitarbeitende mit einem Arbeitsvertrag von weniger als 8 Stunden pro Wochen ist zu streichen.<br><br><u>glp zu art. 53</u><br>DAS ist mal ein Top (!) Fringe Benefit 😊                                                                                                                                                                                                                           | <u>Teilweise Zustimmung</u><br>Dem Wunsch wird teilweise entsprochen. Die Formulierung "im Stundenlohn mit einem Arbeitsvertrag von mehr als 8 Stunden pro Woche" soll auch hier zur Anwendung kommen.<br><br>Abs. 2 wird entsprechend gestrichen.<br><br><u>Kenntnisnahme</u> |
| <b>Art. 54</b><br><sup>1</sup> Die Ausrichtung eines Dienstaltersgeschenks erfolgt erstmals nach zehn Dienstjahren und danach nach jeweils fünf weiteren geleisteten Dienstjahren.<br><br><sup>2</sup> Das Dienstaltersgeschenk entspricht einem bezahlten Urlaub von elf Arbeitstagen und ist innerhalb von zwei Jahren nach Entstehen des Anspruchs zu beziehen.<br><br><sup>3</sup> Die Umwandlung in eine finanzielle Abgeltung in Form eines halben Monatslohns kann von den Mitarbeitenden zum Ereigniszeitpunkt gewünscht werden. In diesem Fall sind allfällige Zulagen nicht zu berücksichtigen.<br><br><sup>4</sup> Für die Berechnung ist der durchschnittliche Beschäftigungsgrad während der vorausgegangenen fünf Jahre massgebend.<br><br><sup>5</sup> Nicht an die Dienstzeit angerechnet werden Ausbildungszeiten aller Art (Berufslehre, Praktika etc.).<br><br><sup>6</sup> Nach einem Unterbruch des Anstellungsverhältnisses bei der Gemeinde Langnau wird die Dienstzeit gemäss Absatz 1 angerechnet, sofern der Wiedereintritt innerhalb von fünf Jahren erfolgt. | <u>SP zu Art. 54 Abs. 5</u><br>Absatz ist ersatzlos zu streichen.<br>Warum Ausbildungszeiten aller Art wie Berufslehre, Praktika etc. nicht an die Dienstzeit angerechnet werden, entspricht aus Sicht der SP nicht einem attraktiven und zeitgemässen Arbeitgeber. Ausserdem gehen wir nicht von einer grossen Anzahl Mitarbeitende aus, welche dies betrifft.<br><br><u>glp zu Art. 54 Abs. 2</u><br>Möglichkeit des Bezuges des Dienstaltergeschenks in Form von Geld ermöglichen. Diese Personen fehlen dann zusätzlich zum eh schon knappen Zeitbudget. | <u>Ablehnung</u><br>An der Formulierung wird festgehalten – diese entspricht der Regelung in den kantonalen Personalerlassen.<br><br><u>Kenntnisnahme</u><br>Diese Umwandlung ist möglich und ist in Abs. 3 festgehalten.                                                      |



| <b>PERSONALVERORDNUNG</b><br><b>Artikel (Wortlaut im Reglement):</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <b>Eingabe:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <b>Behandlung durch den Gemeinderat</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Art. 56</b><br><sup>1</sup> Die Vorgesetzten nehmen mit ihren Mitarbeitenden jährlich eine Standortbestimmung in Form eines Mitarbeitendengesprächs vor.<br><br><sup>2</sup> Kernpunkte des Mitarbeitendengesprächs sind die Kompetenzen, die Zielvereinbarung, die Arbeitsbedingungen, das Arbeitsklima und die Führungskultur, die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und Perspektiven. | <u>Personalverband zu Art. 56</u><br>Der Personalverband würde begrüssen, wenn bei diesem Artikel ergänzt wird, dass die Kontrolle der durchgeführten Mitarbeitendengespräche der HR-verantwortlichen Person obliegt.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | <u>Ablehnung</u><br>Die Kontrolle wird der HR-Fachperson obliegen. Es erscheint jedoch nicht stufengerecht, dies in der Personalverordnung zu regeln. Die entsprechende Regelung muss auf Stufe Organisationshandbuch / Funktioniendiagramm vorgenommen werden.                                                                                                                                         |
| <b>Art. 59</b><br>Wird eine Weiterbildung aufgrund eines gesetzlichen Obligatoriums oder einer Anordnung der Arbeitgeberin absolviert, übernimmt die Gemeinde die gesamten Kosten für die Weiterbildung und stellt die benötigte Zeit als Arbeitszeit zur Verfügung.                                                                                                                            | <u>Personalverband zu Art. 59</u><br>Dieser Artikel sollte aus Sicht des Personalverbandes klarer definiert werden. Die Formulierung "benötigte Zeit als Arbeitszeit" lässt sehr viel Spielraum. Klare Hinweise betreffend die Hin- und Rückreise wären zwingend zu ergänzen.<br><br>Der Kurs beginnt beispielsweise um 17.00 Uhr in Bern. Darf der Hinweg als Arbeitszeit erfasst werden? Dürfen an einem solchen Tag mehr als 10 Stunden gearbeitet werden? Kann der Rückweg als Arbeitszeit erfasst werden (Bern – nach Hause oder Bern – Langnau)?<br><br>Gibt es keine halbtägigen oder ganztägigen Kurse mehr, bei welchen 4.2 oder 8.4 Stunden erfasst werden? Wird neu immer die effektive Zeit erfasst? | <u>Ablehnung</u><br>Der Hinweis wird gerne aufgenommen, auf eine diesbezügliche Präzisierung in der Personalverordnung wird jedoch verzichtet. Dies wäre nicht stufengerecht. Die Details werden in Weisungen der Geschäftsleitung geregelt. Hier geht es um den Grundsatz, dass die Arbeitgeberin die gesamten Kosten für die Weiterbildung übernimmt und dafür auch Arbeitszeit zur Verfügung stellt. |
| <b>Art. 65</b><br><sup>1</sup> Leistet die Gemeinde Beiträge von über Fr. 3'000.00, oder wird ein bezahlter Urlaub von mehr als zehn Arbeitstagen gewährt, schliesst die Gemeinde eine Rückerstattungsvereinbarung mit der mitarbeitenden Person ab.<br><br><sup>2</sup> Der rückzahlungspflichtige Betrag beläuft sich auf<br>a) 100% bei vorzeitigem Abbruch der Weiterbildung,               | <u>glp zu Art. 65 Abs. 2</u><br>Hier mit Abstufungen arbeiten und nur 2 Jahre Verpflichtung. Bspw. 1/24 des Betrages pro Monat wird hinfällig, nach 2 Jahren entfällt Rückerstattungspflicht komplett.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | <u>Ablehnung</u><br>Eine Rückerstattungsverpflichtung über drei Jahre wird als angemessen erachtet.<br><br>Falls die Pflicht zur Rückerstattung eintrifft, erfolgt die Abrechnung pro rata (1/36 pro                                                                                                                                                                                                    |



- b) 100% bei Austritt während der Weiterbildung oder während des ersten Jahres nach Abschluss der Weiterbildung,
- c) zwei Drittel bei Austritt während des zweiten Jahres nach Abschluss der Ausbildung und ein Drittel während des dritten Jahres nach Abschluss der Ausbildung.

<sup>3</sup> Die Rückerstattungspflicht erstreckt sich im gleichen Umfang auf die während des Urlaubs ausgerichtete Bruttobesoldung.

ausstehenden Monat). Die Rückerstattungspflicht wird bereits heute schon so umgesetzt:

Berechnung Rückerstattungspflicht

| Austritt                              | Rückerstattungspflicht |
|---------------------------------------|------------------------|
| Austritt im 1. Jahr nach Ausbildung   |                        |
| 1. Monat nach Kursende bzw. Prüfung   | 100.00%                |
| 2. Monate nach Kursende bzw. Prüfung  | 97.22%                 |
| 3. Monate nach Kursende bzw. Prüfung  | 94.44%                 |
| 4. Monate nach Kursende bzw. Prüfung  | 91.67%                 |
| 5. Monate nach Kursende bzw. Prüfung  | 88.89%                 |
| 6. Monate nach Kursende bzw. Prüfung  | 86.11%                 |
| 7. Monate nach Kursende bzw. Prüfung  | 83.33%                 |
| 8. Monate nach Kursende bzw. Prüfung  | 80.56%                 |
| 9. Monate nach Kursende bzw. Prüfung  | 77.78%                 |
| 10. Monate nach Kursende bzw. Prüfung | 75.00%                 |
| 11. Monate nach Kursende bzw. Prüfung | 72.22%                 |
| 12. Monate nach Kursende bzw. Prüfung | 69.44%                 |
| Austritt im 2. Jahr nach Ausbildung   |                        |
| 13. Monate nach Kursende bzw. Prüfung | 66.67%                 |
| 14. Monate nach Kursende bzw. Prüfung | 63.89%                 |
| 15. Monate nach Kursende bzw. Prüfung | 61.11%                 |
| 16. Monate nach Kursende bzw. Prüfung | 58.33%                 |
| 17. Monate nach Kursende bzw. Prüfung | 55.56%                 |
| 18. Monate nach Kursende bzw. Prüfung | 52.78%                 |
| 19. Monate nach Kursende bzw. Prüfung | 50.00%                 |
| 20. Monate nach Kursende bzw. Prüfung | 47.22%                 |
| 21. Monate nach Kursende bzw. Prüfung | 44.44%                 |
| 22. Monate nach Kursende bzw. Prüfung | 41.67%                 |
| 23. Monate nach Kursende bzw. Prüfung | 38.89%                 |
| Austritt im 3. Jahr nach Ausbildung   |                        |
| 24. Monate nach Kursende bzw. Prüfung | 36.11%                 |
| 25. Monate nach Kursende bzw. Prüfung | 33.33%                 |
| 26. Monate nach Kursende bzw. Prüfung | 30.56%                 |
| 27. Monate nach Kursende bzw. Prüfung | 27.78%                 |
| 28. Monate nach Kursende bzw. Prüfung | 25.00%                 |
| 29. Monate nach Kursende bzw. Prüfung | 22.22%                 |
| 30. Monate nach Kursende bzw. Prüfung | 19.44%                 |
| 31. Monate nach Kursende bzw. Prüfung | 16.67%                 |
| 32. Monate nach Kursende bzw. Prüfung | 13.89%                 |
| 33. Monate nach Kursende bzw. Prüfung | 11.11%                 |
| 34. Monate nach Kursende bzw. Prüfung | 8.33%                  |
| 35. Monate nach Kursende bzw. Prüfung | 5.56%                  |
| 36. Monate nach Kursende bzw. Prüfung | 2.78%                  |

## Art. 72

<sup>1</sup> Dauert die krankheitsbedingte Abwesenheit von Mitarbeitenden fünf oder mehr Tage, so muss ein Arztzeugnis **vorgelegt eingereicht** werden.

<sup>2</sup> Im Wiederholungsfall ist die vorgesetzte Person **berechtigt, bereits zu einem früheren Zeitpunkt ein Arztzeugnis zu verlangen.**

## Personalverband zu Art. 72

Der Personalverband schlägt vor, dass dieser Artikel ergänzt wird, dass die vorgesetzte Person auch zu einem früheren Zeitpunkt (vor 5 Arbeitstagen) ein Arztzeugnis verlangen darf.

## glp zu Art. 72

Sehr moderne Regelung, so behalten. Mit einem Abs. 2 ergänzen, dass im Wiederholungsfall innerhalb eines Jahres eine kürzere Frist angesetzt werden kann, ansonsten besteht Missbrauchspotential.

"vorgelegt" ersetzen durch "eingereicht" werden.

## Zustimmung

**Wird in Abs. 2 neu festgeschrieben.**

## Kenntnisnahme

**"vorgelegt" wird durch "eingereicht" ersetzt.**

| PERSONALVERORDNUNG<br>Artikel (Wortlaut im Reglement):                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | Eingabe:                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Behandlung durch den Gemeinderat                                                                                                                                                        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | <u>SVP zu Art. 72</u><br>Die Fraktion SVP begrüsst das bei Krankheit neu ein Arztzeugnis erst ab dem 5 Tag eingereicht werden muss. Wer mit einer Grippe im Bett liegt muss <b>nicht</b> zwingend zum Arzt, ist aber normalerweise nicht schon nach 3 Tagen wieder fit. So können Arztkosten gespart werden.                                                                                                                     | <u>Kenntnisnahme</u>                                                                                                                                                                    |
| <b>Art. 73</b><br>Bei reduzierter Arbeitsfähigkeit infolge Krankheit oder Unfall muss die tägliche Arbeitszeit dem ärztlich vorgeschriebenen prozentualen Anteil von 8.4 Stunden entsprechen. Wird die ganztägige Arbeit bei reduzierter Leistung ärztlich gestattet, so muss die tägliche Arbeitszeit 8.4 Stunden betragen. Während dieser Zeit dürfen keine Überstunden <b>geöffnet geleistet</b> werden. | <u>Personalverband zu Art. 73</u><br>Im letzten Satz fehlt bei "Während" der "d".<br><br><u>Die Mitte zu Art. 73</u><br>Letzter Satz: bei Während fehlt ein d<br><br><u>SVP zu Art. 73</u><br>Am Ende des Abschnitt steht.....Während dieser Zeit dürfen keine Überstunden geöffnet werden.....<br>Müsste heissen..... <b><u>Während dieser Zeit dürfen keine Überstunden geleistet werden.</u></b>                              | <u>Kenntnisnahme</u><br>Wurde korrigiert.<br><br><u>Kenntnisnahme</u><br>Wurde korrigiert.<br><br><u>Kenntnisnahme</u><br>Wurde korrigiert.                                             |
| <b>Art. 78</b><br>Den Mitarbeitenden wird pro 6 Stunden Tagesarbeitszeit eine bezahlte Pause von 30 Minuten gewährt.                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <u>glp zu Art. 78</u><br>Ergänzen: "der Tagesschule"                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | <u>Ablehnung</u><br>Art. 78 ist im Abschnitt "Tagesschule", eine Ergänzung erübrigt sich.                                                                                               |
| <b>Verweis auf Anhang I</b><br>Wäre ansonsten zu umfangreich und zu unübersichtlich                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <u>SP zu Anhang I Abs. 3</u><br>In Art. 20 Abs. 2 fordern wir, dass immer Zulagen für Pikettdienst ausgerichtet werden und die Begrenzung mindestens ab 8 Stunden gestrichen wird. Aus diesem Grund beantragen wir, dass die Zulage für Pikettdienst nicht pauschal CHF 25.00 pro Dienst entspricht, sondern in einer zu definierenden Abstufung nach Pikettdienst-Dauer berechnet wird, zuzüglich des Ferienanteils von 10.64%. | <u>Ablehnung</u><br>An der Formulierung und der Definition (ab 8 Stunden) wird festgehalten. Eine Zulage für Pikettdienst wird nur ausbezahlt, wenn dieser mindestens 8 Stunden dauert. |

| <b>PERSONALVERORDNUNG</b><br><b>Artikel (Wortlaut im Reglement):</b>                                  | <b>Eingabe:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | <b>Behandlung durch den Gemeinderat</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                       | <p>Die SP erachtet es nicht als fair, dass für einen Bereitschaftsdienst von 1-2 Stunden die gleiche Zulage für Pikettdienst von einem Tag ausbezahlt wird.</p> <p><u>SVP zu Anhang I</u></p> <p><u>Punkt 1</u> Die Fraktion SVP findet es <b>nicht gut</b> das die Zeitgutschriften und Zulagen für unregelmässige Nacht- Sonntags und Feiertagsarbeiten gekürzt wurden.</p> <p><u>Punkt 2</u><br/>         Neu wird der Samstag nicht mehr mit Zeitgutschrift von 25% und Zulagen belohnt.<br/>         Neu wird für Nachtarbeit nur noch 20% Zeitgutschrift gewährt. Vorher 25-50%<br/>         Neu nur noch Zulage pro Stunde von Fr. 10.- plus Ferienanteil von 10.64%</p> <p><u>Punkt 3</u><br/>         Pikettdienst wird als Bereitschaftsdienst geleistet.<br/>         Die Zulagen betragen pro Dienst Fr. 25.00 zuz. Ferienanteil 10.64%.....<b><u>Was ist mit «pro Dienst» gemeint? Pro Stunde, pro Tag, pro Woche ?</u></b></p> | <p><b><u>Kenntnisnahme</u></b></p> <p>Auch hier passt sich die Gemeinde Langnau der kantonalen Regelung an. Es ist richtig, dass neu "nur" noch ein Zeitzuschlag von 20 % für Nachtarbeit gewährt wird. Hinzu kommt aber bei der Nachtarbeit eine Zulage von Fr. 10.00 (plus Ferienanteil), was gemessen an den Stundenlohnansätzen einem Zuschlag von rund 20-25 % entspricht. Bei der Nachtarbeit beträgt der kumulierte Zuschlag (Zeit und Zulage) somit neu rund 40-45 %.</p> <p>Für Wochenend- und Feiertagsarbeit (zwischen 06.00 und 20.00 Uhr) wird neu "nur" noch eine finanzielle Zulage von Fr. 10.00 (plus Ferienanteil) gewährt, was gemessen an den Stundenlohnansätzen einem Zuschlag von rund 20-25 % entspricht.</p> <p>Im Vergleich zum Vernehmlassungsdossier wird die Pikettentschädigung auch dem kantonalen Ansatz angepasst (neu somit Fr. 40.00 statt, wie ursprünglich vorgesehen, mit Fr. 25.00). Diese Zulage wird pro "Pikett-Tag" (mehr als 8 Stunden Dienst) ausbezahlt.</p> |
| <p><b>Verweis auf Anhang II</b><br/>         Wäre ansonsten zu umfangreich und zu unübersichtlich</p> | <p><u>Die Mitte zu Anhang II</u><br/>         Die Entschädigung für Praxisbildnerinnen und Praxisbildner ist unserer Meinung nach bereits Bestandteil des Lohns und muss nicht noch separat entschädigt werden.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | <p><b><u>Ablehnung</u></b></p> <p>Wer die Funktion als Praxisbildner:in ausübt, übernimmt eine grosse Verantwortung. Diese Funktion ist sowohl zeitlich und teilweise auch emotional sehr anspruchsvoll.</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |

| <b>PERSONALVERORDNUNG</b><br><b>Artikel (Wortlaut im Reglement):</b>                 | <b>Eingabe:</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | <b>Behandlung durch den Gemeinderat</b>                                                                                                                                                                                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Verweis auf Anhang IV</b><br>Wäre ansonsten zu umfangreich und zu unübersichtlich | <u>Personalverband zu Anhang IV</u><br>Der Personalverband findet die Geste schön, dass die Abteilungsleitung und die departementsvorstehende Person mit dem Mitarbeitenden eine Kaffeepause und ein Mittag- oder Abendessen veranlassen wollen. Jedoch ist der Verband der Ansicht, dass wohl die meisten Mitarbeitenden ein werthöheres Geschenk bevorzugen würden. | Entsprechend soll dieser Einsatz auch honoriert werden.<br><b>Kenntnisnahme</b><br>Das eigentliche Dienstaltersgeschenk sind 11 Tage Ferien oder ein halbes Monatsgehalt. Die im Anhang IV geregelten Geschenke soll darüber hinaus eine Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitenden sein. |