

Totalrevision

Personalreglement

Bericht des Gemeinderats zuhanden des Grossen Gemeinderats für die 2. Lesung

(inkl. Erläuterungen zum Entwurf der
totalrevidierten Personalverordnung)

1. Ausgangslage

Anlässlich der 1. Lesung durch den Grossen Gemeinderat erfuhr der Reglementsentswurf keine Änderungen. Der nachfolgende Text, welcher den Reglementsentswurf betrifft bleibt deshalb unverändert gültig. Im Rahmen der 1. Lesung wurde durch den Grossen Gemeinderat der Wunsch geäussert, den Entwurf der Personalverordnung nochmals mit dem Personalverband zu besprechen. Diese Besprechung hat stattgefunden und der Gemeinderat hat anlässlich seiner Sitzung vom 28. September 2026 die entsprechenden Anpassungen im Entwurf der Personalverordnung vorgenommen. Im nachfolgenden Bericht sind die Änderungen in roter Farbe festgehalten.

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 (mit Verweisen zu den Artikeln der heute gültigen Erlasse)	Finanzielle Auswirkungen
Art. 2	In diesem Artikel ist festgehalten, wer dem PR untersteht. 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. 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 Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter werden öffentlich-rechtlich angestellt. 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. 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 den Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter öffentlich-rechtlich und das übrige Personal privatrechtlich angestellt wird.	Keine.	
Art. 8	Bei den Kündigungsfristen (nach erfolgreich absolvierter Probezeit) wird zwischen Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleitern (6 Monate ab dem 2. Dienstjahr) und dem übrigen Personal (3 Monate) unterschieden.	Für Abteilungsleiterinnen und Abteilungsleiter 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 einer Abteilungsleiterin oder eines Abteilungsleiters 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 (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. 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. 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 (mit Verweisen zu den Artikeln der heute gültigen Erlasse)	Finanzielle Auswirkungen
Art. 22	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: <i>"Der Ferienanspruch pro Kalenderjahr beträgt: *</i> <i>a 25 Arbeitstage bis und mit dem Kalenderjahr, in dem das 44. Altersjahr vollendet wird,</i> <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> <i>c 33 Arbeitstage ab Beginn des Kalenderjahrs, in dem das 55. Altersjahr vollendet wird."</i>	Der Ferienanspruch ist im aktuell gültigen PR in Artikel 23 geregelt. Diese Regelung entsprach dem damals gültigen Ferienanspruch der kantonalen Angestellten. 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.	<u>Annahme 100 %-Pensum und Jahreslohn von Fr. 85'000.00 = indirekte Kosten von Fr. 336.00 pro Ferientag.</u> Mit der neuen Regelung hätten im Jahr 2027: • 15 Mitarbeitende früher (ab 45. statt ab 50. Altersjahr) Anrecht auf 3 zusätzliche Ferientage (Total = 45 Ferientage); • 24 Mitarbeitende früher Anrecht auf 5 zusätzliche Ferientage (Total 120 Ferientage). 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. 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.
Art. 25 + Anhang III	Die Sitzungsgelder sollen neu in einem Anhang zum Personalreglement festgehalten werden. Die aktuell gültigen Ansätze für die Sitzungsgelder wurden 2009 festgelegt. Entsprechend ist es angebracht, diese anzupassen.	Die Sitzungsgelder sind im aktuell gültigen PR in Art. 56 festgehalten. Neu werden diese in einem Anhang zum Personalreglement geregelt. 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.	Die Sitzungsgelder (neu inkl. Entschädigung für Sitzungsvorbereitung und persönliche IT-Infrastruktur) werden im Schnitt um 60 % erhöht. 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.

Artikel	Erläuterung	Änderung zur heute gültigen Regelung (mit Verweisen zu den Artikeln der heute gültigen Erlasse)	Finanzielle Auswirkungen
Anhang I Anhang II	Gemäss aktueller Regelung.	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. 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 ab(gesondert) und im Anhang festgeschrieben werden. Diese Beträge werden weiterhin jährlich einer allfälligen Teuerung angepasst. 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.	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 (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. 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. Die Artikel sind etwas ausführlicher als bisher, da klar dargelegt wird, wie sich die Soll-Arbeitsstunden berechnen. 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). 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.	Gegenüber dem Entwurf, welcher anlässlich der 1. Lesung zur Verfügung stand, wurde der Abs. 3 präzisiert. Mitarbeitende der Feuerwehr werden während Feuerwehreinsätzen mit Sold entschädigt. Für Arbeiten ausserhalb dieser Einsätze (z. B. Retablierungen nach Einsätzen) gelten die Entschädigungen für Nacht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit. Das Gleiche gilt	Siehe Erläuterungen zu Anhang I betreffend Entschädigung für Nacht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit (am Ende der Tabelle).

		ebenfalls für Mitarbeitende des Zivilschutzes (nicht zu verwechseln mit "Angehörigen der Feuerwehr/Zivilschutz").	
Artikel	Erläuterung	Änderung zur heute gültigen Regelung (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. 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 Minuten bezahlte Pause. Die Mittagspause muss – analog den Regelungen im Arbeitsgesetz – neu nur noch 30 Minuten betragen. 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. 28	Präzisierung, dass auch einzelne Krankheits- oder Unfalltage kumuliert werden und bei Überschreiten der Grenze von zwei Monaten Ferienkürzungen vorgenommen werden.	Keine	Keine

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. Präzisierung in der Marginalie von Art. 38, dass ein unbezahlter Urlaub keine bestimmte Dauer hat (keine Mindest- oder Maximaldauer).	Bisher nicht ausführlich geregelt, weshalb es immer wieder Interpretationsspielraum gab.	
Artikel	Erläuterung	Änderung zur heute gültigen Regelung (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. 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). 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. 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. Im besten Fall führt diese Regelung bei den gemeindeeigenen Betrieben zu zusätzlichen Kunden und entsprechenden Mehreinnahmen.
Artikel	Erläuterung	Änderung zur heute gültigen Regelung (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	In diesen Artikeln sind die Regelungen bezüglich Pensionskasse festgehalten. Neu wird die Aufteilung der Beiträge (Gemeinde: 55 %, Mitarbeitende 45 %) in der Personalverordnung festgeschrieben. 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.	Im aktuell gültigen PR (Art. 51) ist ausschliesslich geregelt, dass die Mitarbeitenden bei der Pensionskasse versichert werden. Die Aufteilung der Beiträge wurde bisher vom Gemeinderat mit einem Beschluss festgelegt. Diese Aufteilung soll neu fest in der PV verankert werden.	
Art. 75 – 78	In diesen Artikeln werden neu besondere Regelungen für die Mitarbeitenden der Tagesschule definiert.	Bisher nicht separat geregelt.	

Anhang I	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. 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. Umbenennung Anhang I in Anhang I A (unregelmässig) Ergänzung der Mitarbeitenden der Feuerwehr und des Zivilschutzes gemäss Art. 19 hiavor. Ergänzung des Anhangs I B (regelmässig) Gleichstellung der Mitarbeitenden gemäss heute geltender Regelung.	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.
Artikel	Erläuterung	Änderung zur heute gültigen Regelung (mit Verweisen zu den Artikeln der heute gültigen Erlasse)	Finanzielle Auswirkungen
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.

Anlässlich seiner Sitzung vom 28. September 2026 hat der Gemeinderat die Personalerlasse, insbesondere die Personalverordnung, erneut behandelt und das totalrevidierte Personalreglement zuhanden des Grossen Gemeinderats verabschiedet. Die Personalverordnung wird nach der Reglementsgenehmigung des GGR im Laufe des Jahres 2026 nochmals dem Gemeinderat unterbreitet und per 01. Januar 2027 in Kraft gesetzt.