

Personalreglement Signau 2002 – Neufassung 2026

Personalreglement 2002		Entwurf Neufassung		Kommentar
I. Rechtsverhältnis				
Geltungsbereich	Art. 1 Die in diesem Personalreglement aufgestellten Vorschriften gelten mit Ausnahme der privatrechtlich angestellten Personen für das gesamte Personal der Gemeinde.	Geltungsbereich	Art. 1 1 Die in diesem Personalreglement aufgestellten Vorschriften gelten mit Ausnahme der privatrechtlich angestellten Personen und Absatz 2 für das gesamte Personal der Gemeinde. 2 Vorbehalten bleiben die Bestimmungen der Gesetzgebung über die Anstellung der Lehrkräftepersonen.	
Kader	Art. 2 Die Gemeindeschreiberin oder der Gemeindeschreiber und die Finanzverwalterin oder der Finanzverwalter bilden das Kader der Gemeinde.	Kader	Art. 2 Die Gemeindeschreiberin oder der Gemeindeschreiber und die Finanzverwalterin oder der Finanzverwalter bilden das Kader der Gemeinde. Das Kader der Gemeinde bilden: - Der/Die Gemeindeschreiber/in - Der/Die Finanzverwalter/in - Der/Die Bauverwalter/in - Der/Die Leiter/in Schuladministration	
Öffentlich-rechtlich angestelltes Personal	Art. 3 1 Das Personal der Einwohnergemeinde Signau wird öffentlich-rechtlich mit Vertrag angestellt, sofern der Beschäftigungsgrad mindestens 50 % eines Vollamtes beträgt. 2 Ergänzend gelten die Bestimmungen des kantonalen Rechts, namentlich die Personal- und Gehaltsverordnung. 3 Die Anstellung erfolgt in der Regel auf Probe; die Dauer der Probezeit wird im Anstellungsvertrag geregelt.	Öffentlich-rechtlich angestelltes Personal	Art. 3 1 Das fest angestellte Personal der Einwohnergemeinde Signau wird öffentlich-rechtlich mit Vertrag angestellt, sofern der Beschäftigungsgrad mindestens 50 % eines Vollamtes beträgt. 2 Im Übrigen Ergänzend gelten die Bestimmungen des kantonalen Rechts, namentlich die Personal- und Gehaltsverordnung. 3 Die Anstellung erfolgt in der Regel auf Probe; die Dauer der Probezeit wird im Anstellungsvertrag geregelt.	
Probezeit		Probezeit		

Personalreglement Signau 2002 – Neufassung 2026

Privatrechtlich angestelltes Personal	Art. 4 1 Das Personal mit einem Beschäftigungsgrad unter 50 % und das Aushilfspersonal wird durch den Gemeinderat privatrechtlich angestellt. 2 Der Gemeinderat bestimmt die privatrechtlich anzustellenden Funktionen in der Organisationsverordnung. 3 Massgebend sind ausschliesslich die vertraglichen Bestimmungen und ergänzend das Schweizerische Obligationenrecht.	Privatrechtlich angestelltes Personal	Art. 4 1 Das Personal mit einem Beschäftigungsgrad unter 50 % und das Aushilfspersonal wird durch den Gemeinderat privatrechtlich angestellt. 2 Der Gemeinderat bestimmt die privatrechtlich anzustellenden Funktionen in einer der Organisationsverordnung. 3 Massgebend sind ausschliesslich die vertraglichen Bestimmungen und ergänzend das Schweizerische Obligationenrecht.
Kündigungsfristen	Art. 5 1 Die Kündigungsfrist für das Kaderpersonal beträgt sechs Monate. 2 Die Kündigungsfrist für das übrige öffentlich-rechtlich angestellte Personal beträgt drei Monate. 3 Der Gemeinderat kann die Fristen verkürzen, wenn nicht wichtige Gründe dagegen sprechen. 4 Die Kündigung der öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse durch die Gemeinde erfolgt in Form einer begründeten Verfügung. Das betroffene Personal ist vorher anzuhören.	Kündigungsfristen	Art. 5 1 Die Kündigungsfrist für das Kaderpersonal beträgt drei Monate. 2 Die Kündigungsfrist für das übrige öffentlich-rechtlich angestellte Personal beträgt drei Monate. 3 Der Gemeinderat kann die Fristen verkürzen, wenn nicht wichtige Gründe dagegen sprechen. 24 Die Kündigung der öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse durch die Gemeinde erfolgt in Form einer begründeten Verfügung. Das betroffene Personal ist vorher anzuhören (rechtliches Gehör).
	Art. 6 ²⁾ <i>Ersatzlos gestrichen</i>		

	II. Lohnsystem / Leistungsbeurteilung		II. Lohnsystem / Leistungsbeurteilung
Grundsatz	Art. 7 1 Jede Stelle wird einer Gehaltsklasse zugeordnet (Anhang I). 2 Jede Gehaltsklasse besteht aus 80 Gehaltsstufen und 12 Anlaufstufen.	Grundsatz	Art. 67 1 Jede Stelle wird einer Gehaltsklasse zugeordnet (Anhang I). Der Gemeinderat weist in einer Verordnung jede Stelle einer Gehaltsklasse oder einer Bandbreite von Gehaltsklassen gemäss kantonalem Recht zu.

Personalreglement Signau 2002 – Neufassung 2026

				<u>2 Jede Gehaltsklasse besteht aus 80 Gehaltsstufen und 12 Anlaufstufen:</u> 2 Der Gemeinderat legt fest, welche Mittel für Aufstiege insgesamt zur Verfügung stehen. Er berücksichtigt bei seinem Entscheid die finanzielle Lage der Gemeinde, die Konjunkturlage und die Entwicklung der Gehälter der öffentlichen Gemeinwesen und der Privatwirtschaft. 3 Ob und in welchem Ausmass ein Aufstieg erfolgt, ist abhängig a) von der individuellen Leistung b) vom individuellen Verhalten c) von der gerechten Verteilung der zur Verfügung stehenden Mittel innerhalb des Verwaltungszweiges und der gesamten Verwaltung d) von anderen sachlich haltbaren Gründen 4 Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Gewährung von Gehaltsstufen.	
Aufstieg		Art. 9 Sofern die individuellen Leistungen, das Verhalten und die Erfahrung dies rechtfertigen, kann der Gemeinderat jährlich bis zu sechs zusätzliche Gehaltsstufen gewähren.	Aufstieg	Art. 7 Der Aufstieg innerhalb der Gehaltsklasse erfolgt durch Anrechnung von Gehaltsstufen.	
Beurteilung		Art. 8 1 Der Aufstieg für das Kaderpersonal und die öffentlich-rechtlich Angestellten erfolgt durch Anrechnung von Gehaltsstufen innerhalb einer Gehaltsklasse, gestützt auf das jährliche Mitarbeitergespräch und die periodische Verhaltens- und Leistungsbeurteilung. Diese kann wie folgt lauten: A) Anforderungen/Zielvorgaben deutlich und in allen wichtigen Bereichen übertroffen B) Anforderungen/Zielvorgaben erfüllt und in wichtigen Bereichen übertroffen C) Anforderungen/Zielvorgaben erfüllt D) Anforderungen/Zielvorgaben teilweise erfüllt		Siehe Art. 6 Abs. 3	

Personalreglement Signau 2002 – Neufassung 2026

	E) Anforderungen/Zielvorgaben in wichtigen Bereichen nicht erfüllt				
Rückstufung	Art. 10 ¹⁾ 1 Das Gehalt kann jährlich um bis zu vier Stufen reduziert werden, sofern die Verhaltens- und Leistungsbeurteilung auch im vorhergehenden Jahr ergeben hat, dass Anforderungen/Zielvorgaben in wichtigen Bereichen nicht erfüllt werden. 2 Das Gehalt kann nicht unter das Grundgehalt (Minimum der Gehaltsklasse) reduziert werden.	Rückstufung		Art. 810-⁴⁾ 1 Das Gehalt kann jährlich um bis zu vier Stufen reduziert werden, sofern die Verhaltens- und Leistungsbeurteilung auch im vorhergehenden Jahr ergeben hat, dass Anforderungen/Zielvorgaben in wichtigen Bereichen nicht erfüllt werden. 2 Das Gehalt kann nicht unter das Grundgehalt (Minimum der Gehaltsklasse) reduziert werden.	
Berücksichtigung der finanziellen Situation der Gemeinde	Art. 11 Der Gemeinderat kann bei schwieriger finanzieller Lage der Gemeinde unter Berücksichtigung der Konjunkturlage sowie der Entwicklung der Gehälter der öffentlichen Gemeinwesen und der Privatwirtschaft auf die Gewährung von Gehaltsstufen oder teilweise verzichten.			Siehe Art. 6 Abs. 2	
Organigramm	Art. 12 ²⁾ Der Gemeinderat stellt die Unterstellungsverhältnisse des Personals in einem Organigramm dar.	Organigramm		III. Lohnsystem / Leistungsbeurteilung Art. 912-²⁾ Der Gemeinderat stellt die Unterstellungsverhältnisse des Personals in einem Organigramm mit Stellenprozenten der einzelnen Stellen dar.	
Kader	Art. 13 ¹⁾ 1 Ein vom Gemeinderat bestimmtes Ratsmitglied ist für die Leistungsbeurteilung des Kaderns verantwortlich. 2 Es geht dabei wie folgt vor: a) Es führt mit dem Kader einzeln Beurteilungs-gespräche durch; b) es gibt den Betroffenen die Leistungsbeurteilung und die entsprechende Veränderung	Kader		Art. 1013-⁴⁾ 1 Zwei Ein vom Gemeinderat bestimmtes Ratsmitglied sind ist für die Leistungsbeurteilung des Kaderns verantwortlich. 2 Sie gehen Es geht dabei wie folgt vor: a) Sie Es führt mit dem Kader einzeln Beurteilungs-gespräche durch; b) Siees gebengibt den Kaderpersonen Betroffenen die Leistungsbeurteilung und die entsprechende Veränderung des Gehalts	

¹⁾ Teilrevision vom 31.5.2010

⁴⁾ Teilrevision vom 31.5.2010

Personalreglement Signau 2002 – Neufassung 2026

	des Gehalts bekannt und gibt ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme; c) es unterbreitet dem Gemeinderat seinen Antrag zum Beschluss.		bekannt und gebengibt ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme; c) Siees unterbreitet dem Gemeinderat ihrenseinen Antrag zum Beschluss.	
Übrige Stellen	Art. 14 ¹ 1 Das Kader ist für die Leistungsbeurteilung der ihm unterstellten Personen verantwortlich. 2 Die Leistungsbeurteilung der Hausmeister und Wegmeister erfolgt durch den zuständigen Kommissionspräsidenten. 3 Für das Verfahren gilt Art. 13 Abs. 2 sinngemäss. 4 Die Anträge des Kaders, bzw. der Kommissionspräsidenten gehen zum Entscheid an den Gemeinderat	Übrige Stellen	Art. 114 ⁺ 1 Das Kader ist für die Leistungsbeurteilung der ihm unterstellten Personen verantwortlich. 2 Die Leistungsbeurteilung des f Chef-Hauswartmeister und Chef-Wegmeister erfolgt durch den zuständigen Kommissionspräsidenten. 3 Für das Verfahren gilt Art. 1043 Abs. 2 sinngemäss. 4 Die Anträge des Kaders, bzw. der Kommissionspräsidentin , der Kommissionspräsidenten gehen zum Entscheid an den Gemeinderat	
Eröffnung Rechtsmittel	Art. 15 1 Der begründete Entscheid des Gemeinderates ist dem Personal bekanntzugeben. 2 Das Personal kann innert 10 Tagen nach Bekanntgabe des Entscheides eine beschwerdefähige Verfügung verlangen. 3 Das Personal kann die Verfügung innert 30 Tagen nach Eröffnung mit Verwaltungsbeschwerde beim Regierungstatthalter anfechten.	Eröffnung Rechtsmittel	Art. 1245 1 Der begründete Entscheid des Gemeinderates ist dem Personal bekanntzugeben. 2 Das Personal kann innert 10 Tagen nach Bekanntgabe des Entscheides eine beschwerdefähige Verfügung verlangen. 3 Das Personal kann die Verfügung innert 30 Tagen nach Eröffnung mit Verwaltungsbeschwerde beim Regierungstatthalter amt anfechten.	
Aussergewöhnliche Leistungen	Art. 16 ¹⁾ Der Gemeinderat kann für aussergewöhnliche Leistungen einmalige Prämien ausrichten.	Aussergewöhnliche Leistungen	Art. 1346 ⁺ Der Gemeinderat kann für aussergewöhnliche Leistungen mit einmaligen n Prämien belohnenausrichten .	

Personalreglement Signau 2002 – Neufassung 2026

III. Besondere Bestimmungen				IVIII. Besondere Bestimmungen
Arbeitsplatzbe- wertung	Art. 17 Ändert sich das Arbeitsvolumen wesentlich, lässt der Gemeinderat die Stellen in der Verwaltung neu bewerten.		Arbeitsplatzbewertung	Art. 1417 Ändert sich das Arbeitsvolumen wesentlich, lässt der Gemeinderat die Stellen in der Verwaltung neu bewerten.
	Art. 18 ¹⁾ Ersatzlos gestrichen¹			
Stellenausschreibung	Art. 19 ¹⁾ 1 Die Gemeinde schreibt freie Stellen öffentlich aus. 2 Bei Anstellungen mit einem Beschäftigungsgrad unter 50 % kann auf die öffentliche Ausschreibung verzichtet werden.		Stellenausschreibung	Art. 1519-⁺ 1 Die Gemeinde schreibt freie Stellen in der Regel öffentlich aus. 2-Bei Anstellungen mit einem Beschäftigungsgrad unter 50 % kann auf die öffentliche Ausschreibung verzichtet werden.
Unfallversicherung	Art. 20 ¹⁾ 1 Die Gemeinde versichert das Personal gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG). 2 Die Prämie für die Berufsunfallversicherung übernimmt die Gemeinde voll. Die Prämie für die NBU geht je zur Hälfte zu Lasten der Gemeinde und des Arbeitnehmers.		Unfallversicherung	Art. 1620-⁺ 1 Die Gemeinde versichert das Personal gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG). 2 Die Prämie für die Berufsunfallversicherung übernimmt die Gemeinde voll. Die Prämie für die NBU geht je zur Hälfte zu Lasten der Gemeinde und des Arbeitnehmers.
Taggeldversicherung	3 Schliesst die Gemeinde eine Taggeldversicherung ab, gehen die gesamten Prämien zu ihren Lasten		Taggeldversicherung	3 Schliesst die Gemeinde eine Kranken- Taggeldversicherung ab, gehen die gesamten Prämien zu ihren Lasten
Pensionskasse	Art. 21 ¹⁾ 1 Die Gemeinde versichert das Personal gegen die wirtschaftlichen Folgen der Invalidität, des Alters und des Ablebens im Rahmen des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge (BVG) und besonderer Gemeindevorschriften. 2 Der ordentliche Beitrag wird zu 55 % von der Gemeinde und zu 45% vom Arbeitnehmer bezahlt. Ein ausserordentlicher Beitrag wird zu gleichen Teilen aufgeteilt		Pensionskasse	Art. 1721-⁺ 1 Die Gemeinde versichert das Personal gegen die wirtschaftlichen Folgen der Invalidität, des Alters und des Ablebens im Rahmen des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge (BVG) und besonderer Gemeindevorschriften. 2 Der ordentliche Beitrag wird zu 55 % von der Gemeinde und zu 45% vom Arbeitnehmer bezahlt. Ein ausserordentlicher Beitrag wird zu gleichen Teilen aufgeteilt

Personalreglement Signau 2002 – Neufassung 2026

Abgangsentschädigung Rentenanspruch	3 Die Bestimmungen des kantonalen Rechts über die Abgangsentschädigungen und die Rentenansprüche (Art. 32 und 33 PG) fin den in der Gemeinde keine Anwendung.	Abgangsentschädigung Rentenanspruch	3 Die Bestimmungen des kantonalen Rechts über die Abgangsentschädigungen und die Rentenansprüche (Art. 32 und 33 PG) fin-den in der Gemeinde keine Anwendung.
Sitzungsgeld	Art. 22 Das Personal hat Anspruch auf Sitzungsgeld, wenn die Sitzung nicht als Arbeitszeit angerechnet wird.	Sitzungsgeld	Art. 1822 Das Personal hat Anspruch auf Sitzungsgeld, wenn die Sitzung nicht als Arbeitszeit angerechnet wird.
Jahresentschädigung Spesen	Art. 23 1 Die Entschädigungen an die Mitglieder des Gemeinderates werden im Anhang II geregelt. Dieser unterliegt der Genehmigung durch die Gemeindeversammlung. 2 Die Entschädigungen, Sitzungsgelder und Spesen für die übrigen Behördemitglieder, Funktionäre und Angestellte sind in einer gemeinderätlichen Verordnung zu regeln. Diese soll regelmässig, d.h. alle vier Jahre revidiert werden.	Jahresentschädigung Spesen	Art. 18923 1 Die Entschädigungen an die Mitglieder des Gemeinderates werden im Anhang II geregelt. Dieser unterliegt der Genehmigung durch die Gemeindeversammlung. 2 Die Entschädigungen, Sitzungsgelder und Spesen für die übrigen Behördemitglieder, Funktionäre und Angestellte sind in einer gemeinderätlichen Verordnung zu regeln. Diese soll regelmässig, d.h. alle vier Jahre revidiert werden.

	IV. Bewilligung und Finanzierung von Weiterbildung		VIV. Bewilligung und Finanzierung von Weiterbildung
Definition	Art. 24 Der Gemeinderat fördert und unterstützt die im dienstlichen Interesse liegende Weiterbildung des Personals (Verwaltungsangestellte, Schulleiter, Hausmeister, Werkhofangestellte, Funktionäre). Dafür können Urlaube gewährt und/oder Beiträge ausgerichtet werden.	Definition	Art. 192024 Der Gemeinderat fördert und unterstützt die im dienstlichen Interesse liegende Weiterbildung des Personals (Kader , Verwaltungsangestellte, Schulleiter, Hausmeister, Werkhofangestellte, Funktionäre). Dafür können Urlaube gewährt und/oder Beiträge ausgerichtet werden.
Bewilligung	Art. 25 1 Kurse, Seminare oder Tagungen bis zu einer Dauer von zwei Tagen werden vom Gemeindegemeinschreiber oder vom zuständigen Departementschef bewilligt. Für die Bewilligung längerdauernder	Bewilligung	Art. 20125 1 Kurse, Seminare oder Tagungen bis zu einer Dauer von zwei Tagen werden von der Gemeindegemeinschreiberin , vom Gemeindegemeinschreiber oder von der zuständigen

Personalreglement Signau 2002 – Neufassung 2026

	Kurse und Ausbildungen ist der Gemeinderat zuständig. 2 Vor der Anmeldung an einen freiwilligen Weiterbildungskurs von mehr als zwei Tagen Dauer ist dem Gemeinderat ein Gesuch mit einer detaillierten Kostenaufstellung und der beanspruchten Arbeitszeit einzureichen		Departementsvorsteherin , vom zuständigen Departements- vorsteher bewilligt. Für die Bewilligung längerdauernder Kurse und Ausbildungen ist der Gemeinderat zuständig. 2 Vor der Anmeldung an einen freiwilligen Weiterbildungskurs von mehr als zwei Tagen Dauer ist dem Gemeinderat ein Gesuch mit einer detaillierten Kostenaufstellung und der beanspruchten Arbeitszeit einzureichen	
Kostenbeiträge/ Urlaube	Art. 26 1 An die Kosten der Weiterbildung leistet die Gemeinde nach Massgabe des dienstlichen Interesses Beiträge und/oder Urlaube.	Kostenbeiträge/ Urlaube	Art. 21 226 1 An die Kosten der Weiterbildung leistet die Gemeinde nach Massgabe des dienstlichen Interesses Beiträge und/oder Urlaube.	
Nicht beitragsberechtig	2 Verpflegung, Lehrmittel und Fachliteratur sind in der Regel vom Kursteilnehmer zu bezahlen. 3 An die Kosten für Fernkurse werden in der Regel keine Beiträge oder Urlaube ausgerichtet.	Nicht beitragsberechtig	2 Verpflegung, Lehrmittel und Fachliteratur sind in der Regel vom Kursteilnehmer zu bezahlen. 3 An die Kosten für Fernkurse werden in der Regel keine Beiträge oder Urlaube ausgerichtet.	
Interessenabwägung	4 Wenn die Interessen der Gemeinde am Kursbesuch überwiegen sind, können die Kosten ganz bezahlt und/oder Urlaube vollständig gewährt werden. Hat die Gemeinde ein teilweises Interesse, kann die Beitrags- und/oder Urlaubsgewährung 40 - 60 % betragen. Ist das Interesse klein, werden keine Beiträge bezahlt oder Urlaube gewährt.	Interessenabwägung	4 Wenn die Interessen der Gemeinde an der Weiterbildung am Kursbesuch überwiegen sind, können die Kosten ganz bezahlt und/oder Urlaube vollständig gewährt werden. Hat die Gemeinde ein teilweises Interesse, kann die Beitrags- und/oder Urlaubsgewährung 40 – 60 % betragen. Ist das Interesse klein, werden keine Beiträge bezahlt oder Urlaube gewährt.	
Rückersstattungs- pflicht	Art. 27 1 Leistet die Gemeinde an die Kosten der Weiterbildung mehr als Fr. 2'000.- pro Kurs oder Lehrgang oder werden bezahlte Urlaube von mehr als 10 Arbeitstagen pro Kalenderjahr gewährt, hat sich der/die beitragsberechtigste Angestellte vor Beginn der Weiterbildung im Sinne der Abs. 2 bis 4 schriftlich zur Rückzahlung zu verpflichten. 2 Bei Austritt aus dem Gemeindedienst während der Ausbildung und im 1. Jahr nach Abschluss der Ausbildung beträgt die Rückzahlung 100 % des gewährten Beitrages. Im 2. Jahr sind noch 65 %	Rückersstattungspflicht	Art. 223 1 Die Rückersstattungspflicht für geleistete Weiterbildungskosten und Urlaube richtet sich nach den Bestimmungen des kantonalen Personalrechts (Art. 176 – 183 der kantonalen Personalverordnung). 2 Erforderliche schriftliche Vereinbarungen sind vor Beginn der Weiterbildung abzuschliessen.	

Personalreglement Signau 2002 – Neufassung 2026

	und im 3. Jahr noch 30 % des gewährten Beitrages geschuldet. Bei späterem Austritt ist keine Rückzahlung mehr geschuldet.			
Kursbericht	3 Die Rückzahlungspflicht erstreckt sich im gleichen Umfang auf bezahlte Ausbildungskosten wie auf den gewährten Urlaub; bzw. die während desurlaubes ausgerichtete Bruttopesoldung. 4 Falls die Rückzahlungspflicht eine persönliche Härte bedeutet oder wenn es die dienstlichen Verhältnisse rechtfertigen, kann der Gemeinderat eine abweichende Regelung treffen.	Kursbericht	Art. 23428 1 Nach Abschluss eines Weiterbildungskurses, welcher der Rückstellungspflicht untersteht, haben die Kursbesucher/innen der Bewilligungsinstanz eine Bestätigung der Kursleitung und allfällige Zeugnisse und Prüfungsergebnisse abzugeben. 2 Bei Nichtbestehen eines Ausbildungslehrgangs entscheidet der Gemeinderat über die Rückstellungspflicht. im Sinne von Art. 27.	

			VI. Schlussbestimmungen	
Inkrafttreten	Art. 29 1 Dieses Reglement mit den Anhängen I und II tritt am 1.1.2003 in Kraft. 2 Es hebt alle ihm widersprechenden Vorschriften, insbesondere das Personalreglement vom 6. Dezember 1997 auf.	Inkrafttreten	Art. 2429 1 Dieses Reglement tritt am 01. Juli 2026, der Anhang I am 01. Januar 2027 mit den Anhängen I und II tritt am 1.1.2003 in Kraft. 2 Es hebt alle ihm widersprechenden Vorschriften, insbesondere das Personalreglement vom 7. Dezember 2002, 6. Dezember 1997 auf.	

Personalreglement Signau 2002 – Neufassung 2026

Anhang I				Neu in Ziffer 4 der Personalverordnung geregeltAnhang I																															
	Anhang I, Teilrevision vom 6. Juni 2016 zum Personalreglement Der Anhang I zum Personalreglement vom 7. Dezember 2002, mit Revision vom 31. Mai 2010 und 3. Juni 2013, wird wie folgt geändert: Gehaltsklassen Die Stellen der Einwohnergemeinde Signau werden wie folgt den Gehaltsklassen zugeordnet: <table><tr><td>a) Gemeindeschreiber/in</td><td>GKL 22</td></tr><tr><td>b) Finanzverwalter/in</td><td>GKL 21</td></tr><tr><td>c) Verwaltungsangestellte/r GS</td><td>GKL 14</td></tr><tr><td>d) Verwaltungsangestellte/r FV</td><td>GKL 13</td></tr><tr><td>e) Schulsekretär/in</td><td>GKL 12</td></tr><tr><td>f) Verwaltungsangestellte/r II</td><td>GKL 12</td></tr><tr><td>g) Chef-Hauswartin</td><td>GKL 12</td></tr><tr><td>h) Hauswart/in I</td><td>GKL 11</td></tr><tr><td>i) Hauswart/in II</td><td>GKL 09</td></tr><tr><td>j) Hauswart/in III</td><td>GKL 07</td></tr><tr><td>k) Chef-Wegmeister/in</td><td>GKL 12</td></tr><tr><td>l) Wegmeister/in I</td><td>GKL 11</td></tr><tr><td>m) Wegmeister/in II</td><td>GKL 09</td></tr><tr><td>n) Wegmeister/in III</td><td>GKL 07</td></tr><tr><td>o)</td><td></td></tr></table>	a) Gemeindeschreiber/in	GKL 22	b) Finanzverwalter/in	GKL 21	c) Verwaltungsangestellte/r GS	GKL 14	d) Verwaltungsangestellte/r FV	GKL 13	e) Schulsekretär/in	GKL 12	f) Verwaltungsangestellte/r II	GKL 12	g) Chef-Hauswartin	GKL 12	h) Hauswart/in I	GKL 11	i) Hauswart/in II	GKL 09	j) Hauswart/in III	GKL 07	k) Chef-Wegmeister/in	GKL 12	l) Wegmeister/in I	GKL 11	m) Wegmeister/in II	GKL 09	n) Wegmeister/in III	GKL 07	o)				Anhang I, Teilrevision vom 6. Juni 2016 zum Personalreglement Der Anhang I zum Personalreglement vom 7. Dezember 2002, mit Revision vom 31. Mai 2010 und 3. Juni 2013, wird wie folgt geändert:	
a) Gemeindeschreiber/in	GKL 22																																		
b) Finanzverwalter/in	GKL 21																																		
c) Verwaltungsangestellte/r GS	GKL 14																																		
d) Verwaltungsangestellte/r FV	GKL 13																																		
e) Schulsekretär/in	GKL 12																																		
f) Verwaltungsangestellte/r II	GKL 12																																		
g) Chef-Hauswartin	GKL 12																																		
h) Hauswart/in I	GKL 11																																		
i) Hauswart/in II	GKL 09																																		
j) Hauswart/in III	GKL 07																																		
k) Chef-Wegmeister/in	GKL 12																																		
l) Wegmeister/in I	GKL 11																																		
m) Wegmeister/in II	GKL 09																																		
n) Wegmeister/in III	GKL 07																																		
o)																																			
	1 Dieser Anhang I tritt am 01.01.2017 in Kraft 2 Er hebt alle ihm widersprechenden Vorschriften, insbesondere der Anhang I vom 31. Mai 2010 auf. 3 Der Übergang von der tieferen zur höheren Gehaltsklasse erfolgt kostenneutral, aufgerundet auf die nächste höhere Gehaltsstufe. Lohnanpassungen laut Ziffer 9 ff des Personalreglements kann der Gemeinderat auf 01.01.2017 jedoch vornehmen.																																		

Personalreglement Signau 2002 – Neufassung 2026

	Die Gemeindeversammlung vom 7. Juni 2016 hat diesen Änderungen zugestimmt.																										
	Anhang II		Anhang III																								
	Jahresentschädigungen des Gemeinderates <table><tr><td>Entschädigung</td><td>Pro Jahr</td><td>Pauschalspesen</td></tr><tr><td>Präsident/in</td><td>Fr. 15'000.-</td><td>1'500.-</td></tr><tr><td>Vizepräsident/in</td><td>Fr. 9'000.-</td><td>1'500.-</td></tr><tr><td>Mitglieder</td><td>Fr. 6'000.-</td><td>1'500.-</td></tr></table> Zusätzlich wird die Entschädigung als Kommissionspräsident/in nach Ziffer 1 der Verordnung zum Personalreglement ausgerichtet, wenn das Ratsmitglied das Präsidium innehat. In diesen Pauschalentschädigungen sind die ordentlichen Arbeiten für die Sitzungsvorbereitung (Bürositzung, Aktenstudium, Besprechungen mit Sachbearbeitern usw.) inbegriffen. Stundenweise Arbeitsleistungen Arbeitsleistungen der Gemeinderatsmitglieder die nicht durch die Jahresentschädigung oder mit Sitzungsgeldern abgegolten werden (wie Projektarbeit, ausserordentliche Vorbereitung eines Geschäftes, operative Arbeiten, umfassende Abklärungen u.dgl.), werden mit Fr. 40.-- pro Stunde* entschädigt. Diese Arbeitsleistungen sind monatlich mit einem separaten Stundenrapport abzurechnen. Sitzungsgelder, Spesen	Entschädigung	Pro Jahr	Pauschalspesen	Präsident/in	Fr. 15'000.-	1'500.-	Vizepräsident/in	Fr. 9'000.-	1'500.-	Mitglieder	Fr. 6'000.-	1'500.-	Jahresentschädigungen des Gemeinderates <table><tr><td>Entschädigung</td><td>Pro Jahr</td><td>Pauschalspesen</td></tr><tr><td>Präsident/in</td><td>Fr. 2415'000.-</td><td>1'500.-</td></tr><tr><td>Vizepräsident/in</td><td>Fr. 169'000.-</td><td>1'500.-</td></tr><tr><td>Mitglieder</td><td>Fr. 126'000.-</td><td>1'500.-</td></tr></table> Zusätzlich wird die Entschädigung als Kommissionspräsident/in nach Ziffer 1 der Verordnung zum Personalreglement ausgerichtet, wenn das Ratsmitglied das Präsidium innehat. In diesen Pauschalentschädigungen sind die ordentlichen Arbeiten für die Sitzungsvorbereitung (Bürositzung, Aktenstudium, Besprechungen mit Sachbearbeitern usw.) inbegriffen. Stundenweise Arbeitsleistungen Arbeitsleistungen der Gemeinderatsmitglieder die nicht durch die Jahresentschädigung oder mit Sitzungsgeldern abgegolten werden (wie Projektarbeit, ausserordentliche Vorbereitung eines Geschäftes, operative Arbeiten, umfassende Abklärungen u.dgl.), werden mit Fr. 40.-- pro Stunde* entschädigt. Diese Arbeitsleistungen sind monatlich mit einem separaten Stundenrapport abzurechnen. Sitzungsgelder, Spesen	Entschädigung	Pro Jahr	Pauschalspesen	Präsident/in	Fr. 2415'000.-	1'500.-	Vizepräsident/in	Fr. 169'000.-	1'500.-	Mitglieder	Fr. 126'000.-	1'500.-	Vorschlag gemäss GRB 227 vom 10.11.2026
Entschädigung	Pro Jahr	Pauschalspesen																									
Präsident/in	Fr. 15'000.-	1'500.-																									
Vizepräsident/in	Fr. 9'000.-	1'500.-																									
Mitglieder	Fr. 6'000.-	1'500.-																									
Entschädigung	Pro Jahr	Pauschalspesen																									
Präsident/in	Fr. 2415'000.-	1'500.-																									
Vizepräsident/in	Fr. 169'000.-	1'500.-																									
Mitglieder	Fr. 126'000.-	1'500.-																									

Personalreglement Signau 2002 – Neufassung 2026

	Die ordentlichen Taggelder, Sitzungsgelder und sonstigen Spesenvergütungen richten sich nach Ziffer 3 der Verordnung zum Personalreglement. Die Pauschalspesen decken die private Telefonbenützung, die Büroinfrastruktur, das Büromaterial sowie die Fahrspesen innerhalb der Gemeinde ab. * In der jeweiligen Jahresentschädigung und im Stundenansatz sind enthalten: 8,33 Prozent auf Anteil Ferien (= 20 Tage) 8,33 Prozent auf Anteil 13. Monatslohn allfällige Sozialleistungen (Familien- und Betreuungszulage)		Die ordentlichen Taggelder, Sitzungsgelder und sonstigen Spesenvergütungen richten sich nach Ziffer 3 der Verordnung zum Personalreglement. Die Pauschalspesen decken die private Telefonbenützung, die Büroinfrastruktur, das Büromaterial sowie die Fahrspesen innerhalb der Gemeinde ab. * In der jeweiligen Jahresentschädigung und im Stundenansatz sind enthalten: 8,33 Prozent auf Anteil Ferien (= 20 Tage) 8,33 Prozent auf Anteil 13. Monatslohn allfällige Sozialleistungen (Familien- und Betreuungszulage)	
--	--	--	--	--