



EINWOHNERGEMEINDE SIGNAU

PERSONALREGLEMENT

Personalreglement der Einwohnergemeinde Signau

I. *Rechtsverhältnis*

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 Lehrkräfte.
Kader	Art. 2 Das Kader der Gemeinde bilden: - der/die Gemeindeschreiber/in - der/die Finanzverwalter/in - der/die Bauverwalter/in - die Leitung Bildung
Öffentlich-rechtlich angestelltes Personal	Art. 3 ¹ Das fest angestellte Personal der Einwohnergemeinde Signau wird öffentlich-rechtlich mit Vertrag angestellt. ² Im Übrigen gelten die Bestimmungen des kantonalen Rechts.
Probezeit	³ Die Anstellung erfolgt in der Regel auf Probe; die Dauer der Probezeit wird im Anstellungsvertrag geregelt.
Privatrechtlich angestelltes Personal	Art. 4 ¹ Das übrige Personal wird durch den Gemeinderat privatrechtlich angestellt. ² Der Gemeinderat bestimmt die privatrechtlich anzustellenden Funktionen in einer Verordnung. ³ Massgebend sind ausschliesslich die vertraglichen Bestimmungen und ergänzend das Schweizerische Obligationenrecht.
Kündigungsfristen	Art. 5 ¹ Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate. ² Die Kündigung durch die Gemeinde erfolgt in Form einer begründeten Verfügung. Das betroffene Personal ist vorher anzuhören (rechtliches Gehör).

II. Lohnsystem

Grundsatz

Art. 6

¹ Der Gemeinderat weist in einer Verordnung jede Stelle einer Gehaltsklasse oder einer Bandbreite von Gehaltsklassen gemäss kantonalem Recht zu.

² Der Gemeinderat legt fest, welche Mittel für Aufstiege insgesamt zur Verfügung stehen. Er berücksichtigt bei seiner Entscheidung 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. 7

Der Aufstieg innerhalb der Gehaltsklasse erfolgt durch Anrechnung von Gehaltsstufen.

Rückstufung

Art. 8

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 wurden.

² Das Gehalt kann nicht unter das Grundgehalt (Minimum der Gehaltsklasse) reduziert werden.

III. Leistungsbeurteilung

Organigramm

Art. 9

Der Gemeinderat stellt die Unterstellungsverhältnisse des Personals in einem Organigramm mit Stellenprozenten der einzelnen Stellen dar.

Kader

Art. 10

¹ Zwei vom Gemeinderat bestimmte Ratsmitglieder sind für die Leistungsbeurteilung des Kaderns verantwortlich.

² Sie gehen dabei wie folgt vor:

- a) Sie führen mit dem Kader einzeln Beurteilungsgespräche durch;
- b) Sie geben den Kaderpersonen die Leistungsbeurteilung bekannt und geben ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme;
- c) Sie unterbreiten dem Gemeinderat ihren Antrag zum Beschluss.

Übrige Stellen

Art. 11

¹ Das Kader ist für die Leistungsbeurteilung der ihm unterstellten Personen verantwortlich.

² Die Leistungsbeurteilung des Chef-Hauswarts und Chef-Wegmeisters erfolgt durch die zuständige Kommissionspräsidentin/den zuständigen Kommissionspräsidenten.

³ Für das Verfahren gilt Art. 10 Abs. 2 sinngemäss.

⁴ Die Anträge des Kadern bzw. der Kommissionspräsidentin/des Kommissionspräsidenten gehen zum Entscheid an den Gemeinderat.

Eröffnung
Rechtsmittel

Art. 12

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 Regierungsstatthalteramt anfechten.

Aussergewöhnliche
Leistungen

Art. 13

Der Gemeinderat kann aussergewöhnliche Leistungen mit einmaligen Prämien belohnen.

IV. Besondere Bestimmungen

Arbeitsplatzbewertung

Art. 14

Ändert sich das Arbeitsvolumen wesentlich, lässt der Gemeinderat die Stellen neu bewerten.

Stellenausschreibung

Art. 15

Die Gemeinde schreibt freie Stellen in der Regel öffentlich aus.

Unfallversicherung

Art. 16

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 Nichtberufsunfallversicherung (NBU) geht je zur Hälfte zu Lasten der Gemeinde und der Arbeitnehmers/des Arbeitnehmers.

Taggeldversicherung

³ Schliesst die Gemeinde eine Krankentaggeldversicherung ab, gehen die gesamten Prämien zu ihren Lasten.

Pensionskasse	Art. 17 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% von der Arbeitnehmerin/vom Arbeitnehmer bezahlt. Ein ausserordentlicher Beitrag wird zu gleichen Teilen aufgeteilt.
Abgangsentschädigung; Rentenanspruch	³ Die Bestimmungen des kantonalen Rechts über die Abgangsentschädigungen und die Rentenansprüche (Art. 32 und 33 kant. Personalgesetz) finden in der Gemeinde keine Anwendung.
Jahresentschädigung Spesen	Art. 18 ¹ Die Entschädigungen an die Mitglieder des Gemeinderates werden im Anhang I geregelt. Dieser unterliegt der Genehmigung durch die Gemeindeversammlung. ² Die Entschädigungen, Sitzungsgelder und Spesen für die übrigen Behördenmitglieder, Funktionäre und Angestellte sind in einer gemeinderätlichen Verordnung zu regeln.

V. Bewilligung und Finanzierung von Weiterbildung

Definition	Art. 19 Der Gemeinderat fördert und unterstützt die im dienstlichen Interesse liegende Weiterbildung des Personals (Kader, Verwaltungsangestellte, Schulleitung, Hauswartungen, Werkhofangestellte, Funktionärinnen und Funktionäre). Dafür können Urlaube gewährt und/oder Beiträge ausgerichtet werden.
Bewilligung	Art. 20 ¹ Kurse, Seminare oder Tagungen bis zu einer Dauer von zwei Tagen werden von der Gemeindeschreiberin/vom Gemeindeschreiber oder von der zuständigen Ressortvorsteherin/vom zuständigen Ressortvorsteher 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. 21 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/der Kursteilnehmerin zu bezahlen.
Interessenabwägung	³ Wenn die Interessen der Gemeinde an der Weiterbildung überwiegend sind, können die Kosten ganz bezahlt und/oder Urlaube vollständig gewährt werden.

Rückerstattungspflicht

Art. 22

¹ Die Rückerstattungspflicht für geleistete Weiterbildungskosten und Urlaube richtet sich nach den Bestimmungen des kantonalen Personalrechts (Art. 176 – 183 der kant. Personalverordnung).

² Erforderliche schriftliche Vereinbarungen sind vor Beginn der Weiterbildung abzuschliessen.

Kursbericht

Art. 23

¹ Nach Abschluss einer Weiterbildung, welche der Rückerstattungspflicht 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 Rückerstattungspflicht.

VI. Schlussbestimmungen

Inkrafttreten

Art. 24

¹ Dieses Reglement tritt am 1. Juli 2026, der Anhang I am 1. Januar 2027 in Kraft.

² Es hebt alle ihm widersprechenden Vorschriften, insbesondere das Personalreglement vom 7. Dezember 2002, auf.

So beraten und angenommen durch die Gemeindeversammlung Signau am 8. Juni 2026.

NAMENS DER GEMEINDEVERSAMMLUNG

Der Präsident

Der Gemeindeschreiber

sig. Arno Jutzi

sig. Peter Gerber

Auflagezeugnis

Der unterzeichnende Gemeindeschreiber bescheinigt, dass das Reglement 30 Tage vor der Beschlussfassung durch das zuständige Organ öffentlich aufgelegt worden ist. Die Beschlussfassung sowie die Auflage- und Beschwerdefristen wurden am 7. und 28. Mai 2026 im Anzeiger Oberes Emmental publiziert.

Es wurden keine Beschwerden eingereicht.

Signau, 13. Juli 2026

Der Gemeindeschreiber

sig. Peter Gerber

Anhang I

Jahresentschädigungen des Gemeinderates

Entschädigung	Pro Jahr*	Pauschalspesen
Präsident/in	CHF 24'000.00	CHF 1'500.00
Vizepräsident/in	CHF 16'000.00	CHF 1'500.00
Mitglieder	CHF 12'000.00	CHF 1'500.00

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 (Bürositzungen, Aktenstudium, Besprechung mit Sachbearbeitenden 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 und dgl.), werden mit CHF 40.00* pro Stunde entschädigt. Diese Arbeitsleistungen sind monatlich mit einem separaten Stundenrapport abzurechnen.

Sitzungsgelder, Spesen

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)