



Gemeinde  
**Birmensdorf**

# **Personalverordnung (PVO)**

vom 6. September 2023

**Gemeindeerlass der politischen Gemeinde**

## Inhaltsverzeichnis

<b>I.</b>	<b>ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN</b> .....	<b>3</b>
A.	Geltungsbereich .....	3
B.	Begriffe .....	3
C.	Personalpolitik .....	4
<b>II.</b>	<b>ARBEITSVERHÄLTNIS</b> .....	<b>4</b>
D.	Grundsätzliches .....	4
E.	Begründung, Dauer, Änderung, Beendigung .....	4
<b>III.</b>	<b>RECHTE UND PFLICHTEN DER ANGESTELLTEN</b> .....	<b>5</b>
F.	Rechte .....	5
G.	Pflichten.....	7
H.	Ferien, Urlaub, Absenzen .....	9
<b>IV.</b>	<b>PERSONALVORSORGE</b> .....	<b>9</b>
<b>V.</b>	<b>WEITERE FUNKTIONEN</b> .....	<b>10</b>
<b>VI.</b>	<b>RECHTSSCHUTZ</b> .....	<b>10</b>
<b>VII.</b>	<b>SCHLUSSBESTIMMUNGEN</b> .....	<b>11</b>

Gestützt auf Art. 13 der Gemeindeordnung vom 29. August 2021 erlässt die Gemeindeversammlung folgende Personalverordnung:

## **I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN**

### **A. Geltungsbereich**

#### **Art. 1 Allgemeines**

<sup>1</sup> Dieser Verordnung unterstehen mit Ausnahme des pädagogischen Personals gemäss Abs. 2 alle Angestellten der Politischen Gemeinde Birmensdorf.

<sup>2</sup> Für das pädagogische Personal (Schulleitungen, Lehrpersonal, Fachlehrpersonal, Therapeutinnen / Therapeuten, Logopädinnen / Logopäden, pädagogische Mitarbeitende) gelten lediglich die für diese Personalgruppe speziell formulierten Bestimmungen in der Personalverordnung. Im Übrigen gelten das kantonale Lehrpersonalgesetz und dessen Ausführungserlasse.

<sup>3</sup> Bei Lücken gilt für das kantonale und das kommunal angestellte pädagogische Personal das öffentliche Personalrecht des Kantons, für die übrigen Angestellten die Bestimmungen dieser Personalverordnung.

#### **Art. 2 Geltung des Kantonalen Rechts**

<sup>1</sup> Soweit diese Verordnung und deren vollziehende Bestimmungen nichts Abweichendes regeln, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und dessen Ausführungserlasse.

<sup>2</sup> Für die Arbeitsverhältnisse der Lernenden gelten die besonderen gesetzlichen Bestimmungen.

#### **Art. 3 Behörden im Nebenamt**

Die Rechtsbeziehungen zwischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden, Ausschüssen, Kommissionen sowie Funktionären bzw. Funktionärinnen richten sich nach einem separaten Erlassen.

#### **Art. 4 Gleichbehandlungsgrundsatz**

<sup>1</sup> Die Rechte und Pflichten der Angestellten werden nach gleichem Massstab festgesetzt.

<sup>2</sup> Die Anstellungsinstanzen sorgen für eine rechtsgleiche Behandlung aller Angestellten.

### **B. Begriffe**

#### **Art. 5 Angestellte**

Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet, mit einem vollen oder teilzeitigen Pensum oder auf Stundenbasis im Dienst der Gemeinde stehen.

## **Art. 6 Anstellungsinstanz**

<sup>1</sup> Der Gemeinderat und die Schulpflege legen die Anstellungsinstanzen in den vollziehenden Bestimmungen bzw. im Organisationsstatut fest, soweit sie gemäss Gemeindeordnung für die Anstellungen zuständig sind.

<sup>2</sup> Die Anstellungskompetenzen können delegiert werden. Vorbehalten bleiben die Zuständigkeiten gemäss übergeordneter Gesetzgebung.

### C. Personalpolitik

## **Art. 7 Grundsätze der Personalpolitik**

<sup>1</sup> Der Gemeinderat bestimmt, unter Einbezug der Schulpflege, die Personalpolitik und regelt Grundsätze in den vollziehenden Bestimmungen.

<sup>2</sup> Er schafft Instrumente zur Umsetzung, insbesondere solche zur Führung und Förderung des Personals.

## **II. ARBEITSVERHÄLTNIS**

### D. Grundsätzliches

## **Art. 8 Rechtsnatur**

Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.

## **Art. 9 Stellenplan**

<sup>1</sup> Die Festlegung des Stellenplans richtet sich nach der Gemeindeordnung.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat und die Schulpflege überprüfen den Stellenplan laufend.

### E. Begründung, Dauer, Änderung, Beendigung

## **Art. 10 Begründung**

<sup>1</sup> Das Arbeitsverhältnis wird begründet durch die Verfügung der Anstellungsinstanz.

<sup>2</sup> In begründeten Fällen (insbesondere Lehrverhältnisse oder besondere Funktionen) kann das Arbeitsverhältnis durch öffentlich-rechtlichen Vertrag begründet werden; dieser kann insbesondere hinsichtlich Lohn, Arbeitszeit, Ferien sowie Beendigung des Arbeitsverhältnisses von dieser Verordnung abweichen.

## **Art. 11 Dauer, Änderung, Beendigung**

<sup>1</sup> Für die Dauer, Änderung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse gelten die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und dessen Ausführungserlasse.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat kann davon abweichende Regelungen in den vollziehenden Bestimmungen festsetzen.

## **Art. 12 Kündigung (Frist, Termin)**

<sup>1</sup> Die Frist für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit beträgt drei Monate. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen kann die Anstellungsinstanz eine Probezeit festlegen.

<sup>2</sup> Vorbehalten bleibt im Einzelfall einer Kündigung die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.

<sup>3</sup> Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden. Der Gemeinderat und die Schulpflege bezeichnen die Arbeitsverhältnisse, für welche abweichende Endtermine gelten.

<sup>4</sup> Bei den kommunalen pädagogischen Angestellten kann die Schulpflege das Semesterende als Kündigungstermin bestimmen.

## **Art. 13 Abfindung**

<sup>1</sup> Angestellten, deren Anstellungsverhältnis auf Veranlassung der Anstellungsinstanz und ohne ihr Verschulden aufgelöst wird, kann in Härtefällen eine Abfindung ausbezahlt werden.

<sup>2</sup> Die Abfindung wird nach den Umständen des Einzelfalls festgelegt. Die maximale Höhe der Abfindung richtet sich nach der kantonalen Gesetzgebung.

<sup>3</sup> Kein Anspruch auf Abfindung besteht bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Ablauf der Amtsdauer mit Verzicht auf Wiederwahl und bei Entlassung gewählter Angestellter auf eigenes Gesuch.

<sup>4</sup> Die Abfindung wird im Rahmen ihrer Anstellungskompetenzen gemäss Gemeindeordnung durch den Gemeinderat bzw. die Schulpflege festgesetzt. Vorbehalten bleiben Vorgaben der übergeordneten Gesetzgebung.

<sup>4</sup> Der Gemeinderat kann weitere Einzelheiten zur Abfindung in den vollziehenden Bestimmungen regeln.

## **Art. 14 Sozialplan**

Bei einem Stellenabbau bei gleichzeitig mehreren Personen kann der Gemeinderat einen Sozialplan erstellen. Vorbehalten bleiben zwingende gesetzliche Bestimmungen.

# **III. RECHTE UND PFLICHTEN DER ANGESTELLTEN**

## **F. Rechte**

### **Art. 15 Lohn**

<sup>1</sup> Die Angestellten haben Anspruch auf einen Lohn. Dieser bildet das Entgelt für die gesamte Tätigkeit der Angestellten, sofern nicht besondere ergänzenden Vergütungen ausdrücklich vorgesehen sind.

<sup>2</sup> Die Angestellten haben für Aufgaben in Zusammenhang mit ihrer beruflichen Tätigkeit innerhalb der vereinbarten Arbeitszeit keinen Anspruch auf Gebührenanteile, Taggelder, Provisionen und sonstige Entschädigungen. Solche Leistungen sind der

Gemeinde abzuliefern. Davon ausgenommen sind bewilligte Tätigkeiten in einem Berufsverband oder besondere vertragliche Regelungen.

<sup>3</sup> Der Gemeinderat und die Schulpflege regeln innerhalb ihrer Anstellungskompetenzen die Einzelheiten.

#### **Art. 16 Einreihungsplan**

<sup>1</sup> Der Lohnrahmen umfasst die Lohnklassen und die Lohnstufen des Kantons Zürich.

<sup>2</sup> Die Funktionen werden entsprechend ihren Anforderungen mit Blick auf vergleichbare Richtpositionen beim Kanton und in anderen, ähnlich strukturierten Gemeinden innerhalb dieses Lohnrahmens eingereiht.

<sup>3</sup> Der Gemeinderat erlässt den Einreihungsplan nach Lohnklassen und passt diesen nach Bedarf an. Er nimmt für das Personal der Schule mit der Schulpflege Rücksprache.

#### **Art. 17 Generelle Lohnanpassungen**

<sup>1</sup> Über generelle Lohnerhöhungen, strukturell bedingte Neueinstufungen sowie generelle Lohnreduktionen entscheidet der Gemeinderat. Er kann vom Kanton abweichende Bestimmungen erlassen.

<sup>2</sup> Teuerungszulagen und Familienzulagen werden den Angestellten im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet.

#### **Art. 18 Individuelle Lohnanpassung**

<sup>1</sup> Der Gemeinderat legt den Rahmen für individuelle Lohnanpassungen fest. Er berücksichtigt die allgemeine Finanzlage der Gemeinde.

<sup>2</sup> Über individuelle Lohnerhöhungen und Lohnreduktionen entscheiden die Anstellungsinstanzen aufgrund periodischer Mitarbeitergespräche. Beim kantonal und kommunal angestellten pädagogischen Personal gelten die kantonalen Vorgaben.

#### **Art. 19 Einmalzulage und Anreize**

<sup>1</sup> Der Gemeinderat wie auch die Schulpflege können besondere Leistungen mit einer Einmalzulage oder anderen Anreizen belohnen. Es besteht kein Rechtsanspruch.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat legt den prozentualen Anteil der Lohnsumme für einmalige Zulagen für die Angestellten der Gemeinde fest.

#### **Art. 20 Dienstaltersgeschenke**

<sup>1</sup> Für treue Tätigkeit im Dienst der Gemeinde wird den Angestellten ein Dienstaltersgeschenk gewährt. Es gelten die kantonalen Bestimmungen.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten in den vollziehenden Bestimmungen.

#### **Art. 21 Ersatz von Auslagen und Verpflegungszulage**

<sup>1</sup> Den Angestellten und dem kantonal und kommunal angestellten pädagogischen Personal steht für die Anschaffungen und Auslagen im Zusammenhang mit ihren dienstlichen Verrichtungen ein Ersatz zu.

<sup>2</sup> Dem kantonal und kommunal angestellten pädagogischen Personal steht nach Massgabe der kantonalen Regelungen eine Verpflegungszulage zu.

<sup>3</sup> Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten in den vollziehenden Bestimmungen.

#### **Art. 22 Vereinsfreiheit**

Die Vereinsfreiheit der Angestellten ist im Rahmen des Verfassungsrechts gewährleistet, insbesondere das Recht, Personalverbände zu gründen und ihnen anzugehören.

#### **Art. 23 Niederlassungsfreiheit**

<sup>1</sup> Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet.

<sup>2</sup> Eine Wohnsitznahme in der Gemeinde oder an einem bestimmten Ort kann von den Anstellungsinstanzen nur verlangt werden, wenn auf Grund der Funktion eine Notwendigkeit dafür besteht.

#### **Art. 24 Mitarbeitergespräch**

<sup>1</sup> Die Angestellten haben Anspruch auf ein regelmässiges Mitarbeitergespräch.

<sup>2</sup> Ziel des Mitarbeitergesprächs ist die Förderung der Angestellten sowie die Beurteilung der Leistung und des Verhaltens.

<sup>3</sup> Der Gemeinderat regelt die Einzelheiten in den vollziehenden Bestimmungen. Vorbehalten bleiben die kantonalen Vorgaben.

### **G. Pflichten**

#### **Art. 25 Grundsatz**

<sup>1</sup> Die Angestellten haben sich rechtmässig zu verhalten, die Rechte und Freiheiten der Einwohner und Einwohnerinnen zu achten, die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und die Interessen der Gemeinde in guten Treuen zu wahren.

<sup>2</sup> Sie haben sich inner- und ausserhalb ihrer Anstellung loyal der Gemeinde gegenüber zu verhalten und der Achtung und des Vertrauens würdig zu erweisen, die ihre Stellung erfordert.

#### **Art. 26 Annahme von Geschenken**

<sup>1</sup> Angestellte dürfen keine Geschenke oder andere Vergünstigungen, die im Zusammenhang mit ihrer dienstlichen Stellung stehen oder stehen könnten, für sich oder andere annehmen oder sich versprechen lassen. Ausgenommen sind Höflichkeitsgeschenke von geringem Wert.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat regelt die Details in den vollziehenden Bestimmungen.

#### **Art. 27 Verschwiegenheitspflicht**

<sup>1</sup> Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet, soweit an der Geheimhaltung ein überwiegendes öffentliches oder privates

Interesse gemäss Gesetz über die Information und den Datenschutz besteht oder wenn eine besondere Vorschrift dies vorsieht.

<sup>2</sup> Die Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

### **Art. 28 Arbeitszeit**

<sup>1</sup> Der Gemeinderat regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die arbeitsfreien Tage unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse in den vollziehenden Bestimmungen.

<sup>2</sup> Die Angestellten können auch ausserhalb der ordentlichen Dienstzeit und über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus in Anspruch genommen werden, wenn es der Dienst erfordert und soweit es zumutbar ist.

<sup>3</sup> Der Gemeinderat regelt in den vollziehenden Bestimmungen den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.

### **Art. 29 Zweit- und Nebenbeschäftigung**

<sup>1</sup> Über bestehende oder beabsichtigte Zweit- und Nebenbeschäftigungen ist die Anstellungsinstanz im Voraus zu informieren.

<sup>2</sup> Die Ausübung einer Zweit- oder Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die dienstliche Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist.

<sup>3</sup> Eine Bewilligung der Anstellungsinstanz ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird.

<sup>4</sup> Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

### **Art. 30 Öffentliche Ämter**

<sup>1</sup> Angestellte, die ein öffentliches Amt bekleiden wollen, melden dies rechtzeitig der Anstellungsinstanz.

<sup>2</sup> Eine Bewilligung ist erforderlich, sofern dafür vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Vorbehalten bleiben Ämter mit Amtszwang.

<sup>3</sup> Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.

### **Art. 31 Aus- und Weiterbildung**

<sup>1</sup> Die Gemeinde fördert und unterstützt die Aus- und Weiterbildung und Schulung der Angestellten, sofern diese im dienstlichen Interesse liegen.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat regelt die Details zur Aus- und Weiterbildung unter Berücksichtigung der betrieblichen Bedürfnisse in den vollziehenden Bestimmungen.

<sup>3</sup> Die vollziehenden Bestimmungen gelten auch für das kantonal und kommunal angestellte pädagogische Personal, soweit nicht zwingende kantonale Vorgaben bestehen.

<sup>4</sup> Die Angestellten sind zusammen mit den Anstellungsinstanzen verantwortlich für ihre berufliche Weiterentwicklung.

## H. Ferien, Urlaub, Absenzen

### **Art. 32 Ferien**

Der Ferienanspruch der Angestellten richtet sich nach dem kantonalen Recht.

### **Art. 33 Urlaub und arbeitsfreie Tage**

<sup>1</sup> Der Gemeinderat regelt in den vollziehenden Bestimmungen:

- die arbeitsfreien Tage
- den Anspruch auf bezahlten und unbezahlten Urlaub, insbesondere im Zusammenhang mit familiären Verpflichtungen und Weiterbildung
- den Anspruch auf bezahlten Mutterschafts- und auf Urlaub des anderen Elternteils
- den Anspruch auf Lohnzahlung bei Krankheit und Unfall, Militär-, Zivilschutz- und Zivildienst und anderen obligatorischen und freiwilligen Diensten.

<sup>2</sup> Die Anstellungsinstanzen können den Ferienbezug unter Berücksichtigung der betrieblichen Interessen anordnen bzw. regeln.

## **IV. PERSONALVORSORGE**

### **Art. 34 Kranken- und Unfallversicherung**

<sup>1</sup> Die Angestellten werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.

<sup>2</sup> Für die kommunal angestellten pädagogischen Angestellten übernimmt die Gemeinde die Hälfte der Prämien der Nichtberufsunfallversicherung. Für alle übrigen Angestellten übernimmt die Gemeinde die vollen Prämien der Nichtberufsunfallversicherung.

<sup>3</sup> Der Gemeinderat kann für die Angestellten eine Krankentaggeldversicherung abschliessen. Die Gemeinde trägt die Prämien der Krankentaggeldversicherung.

### **Art. 35 Lohnfortzahlung**

Der Gemeinderat regelt für die Angestellten die Lohnfortzahlung bei Krankheit, Unfall, Schwangerschaft und Niederkunft in den vollziehenden Bestimmungen.

### **Art. 36 Berufliche Vorsorge**

<sup>1</sup> Die Angestellten und das kommunale pädagogische Personal sind einer gemeinsamen Vorsorgeeinrichtung angeschlossen.

<sup>2</sup> Der Gemeinderat entscheidet, unter Berücksichtigung der Mitwirkungsrechte des Personals, über den Anschluss an eine Vorsorgeeinrichtung für das nach dem Bundesgesetz über berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge obligatorisch zu versichernde Personal.

<sup>3</sup> Es gelten deren reglementarischen und vertraglichen Bestimmungen.

## **V. WEITERE FUNKTIONEN**

### **Art. 37 Friedensrichter bzw. Friedensrichterin**

<sup>1</sup> Der Gemeinderat regelt das Arbeitsverhältnis zwischen der Gemeinde und der FriedensrichterIn bzw. dem Friedensrichter.

<sup>2</sup> Das Arbeitsverhältnis hängt ab von der Wahl, Wiederwahl oder Nichtwiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer und kann durch Entlassung auf eigenes Gesuch während der Amtsdauer beendet werden.

## **VI. RECHTSSCHUTZ**

### **Art. 38 Schutz der Persönlichkeit**

<sup>1</sup> Der Gemeinderat und die Schulpflege achten die Persönlichkeit der Angestellten und schützen sie. Sie nehmen auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht.

<sup>2</sup> Die Anstellungsinstanzen treffen die erforderlichen Massnahmen zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Angestellten.

### **Art. 39 Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen**

<sup>1</sup> Der Gemeinderat schützt die Angestellten und das pädagogische Personal vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.

<sup>2</sup> Er regelt die Übernahme der Kosten für den Rechtsschutz der Angestellten, wenn diese im Zusammenhang mit der Ausübung ihres Dienstes auf dem Rechtsweg belangt werden, oder wenn sich zur Wahrung ihrer Rechte gegenüber Dritten die Beschreitung des Rechtsweges als notwendig erweist.

### **Art. 40 Datenschutz**

<sup>1</sup> Der Datenschutz richtet sich nach dem übergeordneten Recht.

<sup>2</sup> Personendaten werden bearbeitet, soweit es für die Begründung, Durchführung und Beendigung eines Arbeitsverhältnisses notwendig ist.

<sup>3</sup> Die Anstellungsinstanz kann weitere Bestimmungen zum Datenschutz und zur Datenbearbeitung erlassen.

### **Art. 41 Anhörungsrecht**

<sup>1</sup> Die Angestellten sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung durch die Anstellungsinstanzen anzuhören.

<sup>2</sup> Von der vorgängigen Anhörung kann abgesehen werden, wenn ein sofortiger Entscheid im übergeordneten Interesse notwendig ist. Die Anhörung ist so bald wie möglich nachzuholen.

### **Art. 42 Rechtsmittel**

<sup>1</sup> Personalrechtliche Verfügungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

<sup>2</sup> Soweit das übergeordnete Recht nichts Abweichendes regelt, richtet sich der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen durch das Personal nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons.

## VII. SCHLUSSBESTIMMUNGEN

### Art. 43 Vollzug

Der Gemeinderat erlässt die erforderlichen Bestimmungen für den Vollzug dieser Personalverordnung.

### Art. 44 Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung

<sup>1</sup> Diese Personalverordnung tritt per 1. Januar 2024 in Kraft.

<sup>2</sup> Auf den Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung gilt die Personalverordnung der Politischen Gemeinde Birmensdorf vom 18. September 2018 als aufgehoben.

### Art. 45 Übergangsbestimmungen

<sup>1</sup> Für alle beim Inkrafttreten dieser Personalverordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt deren Bestimmungen, vollziehende Bestimmungen eingeschlossen. Soweit bisherige Arbeitsverhältnisse mit der neuen Personalverordnung nicht übereinstimmen, gehen die neuen Bestimmungen vor.

<sup>2</sup> Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Personalverordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.

<sup>3</sup> Für die Feststellung der Dienstjahre und zur Berechnung des Dienstaltersgeschenkes (DAG) sind beim kommunalen Personal die Dienstjahre in der ehemaligen Primarschulgemeinde Birmensdorf mitzuzählen.

<sup>4</sup> Für die Berechnung der Dienstjahre ist rückwirkend per 1. Januar 2022 diese Personalverordnung massgebend.

Von der Gemeindeversammlung Birmensdorf am 28. November 2023 genehmigt.

Politische Gemeinde Birmensdorf

Gemeindeversammlung

  
Ernst Brand

Gemeindepräsident

  
Céline Haller

Gemeindeschreiberin