



**Version Referendumsauflage nach Beschlussfassung durch die
Gemeindeversammlung vom 21. September 2026**

Personalgesetz (PG)

Vom 21.09.2026 (Stand 01.01.2027)

Die Gemeindeversammlung,
gestützt auf Art. 28, Abs. 1 lit. b der Gemeindeverfassung,
erlässt:

1 Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Personalpolitik

¹ Die Gemeinde Bonaduz gestaltet ihre Personalpolitik so, dass ihre Aufgaben jederzeit wirtschaftlich, zeitgerecht und in der erforderlichen Qualität erfüllt werden können. Dabei werden die Verantwortung in der Gesellschaft, Familie sowie die Chancengleichheit berücksichtigt.

Art. 2 Geltungsbereich

¹ Dieses Gesetz regelt die Arbeitsverhältnisse der Mitarbeitenden der Gemeinde Bonaduz sowie ihrer öffentlich-rechtlichen Anstalten.

² Dieses Gesetz gilt ergänzend im Bereich des zwingenden übergeordneten Rechts. Insbesondere sind die Volksschulgesetzgebung und die Waldgesetzgebung zu beachten.

Art. 3 Subsidiäres Recht

¹ Kann diesem Gesetz oder seinen Ausführungsbestimmungen keine entsprechende Vorschrift entnommen werden, gilt das kantonale Personalrecht. Subsidiär finden die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts Anwendung.

2 Begründung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse**Art. 4** Arbeitsverhältnis

¹ Das Arbeitsverhältnis ist öffentlich-rechtlich.

² Es wird mit einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrag begründet.

³ Das Arbeitsverhältnis kann befristet werden.

Art. 5 Beginn

¹ Das Arbeitsverhältnis beginnt am im Arbeitsvertrag festgelegten Tag respektive am Tag des effektiven Stellenantritts.

Art. 6 Dauer der Probezeit

¹ Sofern keine anders lautende vertragliche Regelung vorliegt, beträgt die Probezeit drei Monate.

² Für die Gemeindeschreiberin bzw. den Gemeindeschreiber, die Schulleitung und Lehrpersonen gelten die ersten 6 Monate des Arbeitsverhältnisses als Probezeit.

³ Die Probezeit kann in gegenseitigem Einvernehmen verkürzt oder auch auf sie verzichtet werden.

Art. 7 Verlängerung der Probezeit

¹ Wenn insbesondere die Leistungen oder das Verhalten nicht überzeugen, kann die Probezeit einmalig bis zur doppelten Dauer verlängert werden.

² Wird die Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht effektiv verkürzt, erfolgt eine entsprechende Verlängerung.

Art. 8 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

¹ Das Arbeitsverhältnis endet insbesondere:

- a) durch Aufhebungsvertrag;
- b) durch Kündigung;
- c) mit Ablauf der im Arbeitsvertrag vereinbarten Dauer;
- d) aus Altersgründen;

- e) bei der nach den Bestimmungen der Vorsorgeeinrichtung vollständigen oder teilweisen Invalidität des Mitarbeitenden auf den rentenberechtigten Teil;
- f) mit dem Tod.

Art. 9 Kündigungsfristen und -termine während der Probezeit

¹ Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis jederzeit mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen auf einen beliebigen Termin gekündigt werden.

² Vorbehalten bleiben eine abweichende Kündigungsfrist und Kündigungstermin gemäss Arbeitsvertrag.

Art. 10 Kündigungsfristen und -termine nach der Probezeit

¹ Nach Ablauf der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Kündigungsfrist von drei Monaten auf das Ende eines Monats gekündigt werden.

² Mitarbeiterinnen können ihr Arbeitsverhältnis bis spätestens zehn Tage nach der Geburt auf das Ende des Mutterschaftsurlaubs kündigen.

³ Bei Lehrpersonen richtet sich der Kündigungstermin nach der Volksschulgesetzgebung.

⁴ Vorbehalten bleiben eine abweichende Kündigungsfrist und Kündigungstermin gemäss Arbeitsvertrag.

Art. 11 Kündigung durch die Gemeinde Bonaduz

¹ Eine Kündigung durch die Gemeinde Bonaduz setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.

² Ein sachlich zureichender Grund liegt insbesondere vor bei:

- a) ungenügenden Leistungen oder unbefriedigendem Verhalten;
- b) Verletzung gesetzlicher oder vereinbarter Pflichten;
- c) fehlender Eignung oder Wegfall bzw. Nichterfüllung gesetzlicher oder vereinbarter Voraussetzungen;
- d) Aufhebung einer Stelle aus betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen.

³ Die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts über die Anpassung und Beendigung aus gesundheitlichen Gründen finden keine Anwendung.

Art. 12 Fristlose Kündigung

¹ Aus wichtigem Grund kann das Arbeitsverhältnis jederzeit von beiden Parteien fristlos gekündigt werden.

² Wichtig ist jeder Grund, der die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für die kündigende Vertragspartei unzumutbar macht.

Art. 13 Form

¹ Die Kündigung durch die Gemeinde Bonaduz hat schriftlich zu erfolgen.

Art. 14 Alterspensionierung

¹ Das Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung am letzten Tag des Monats, an dem das gesetzliche Referenzalter erreicht wird. Arbeitsverhältnisse von Lehrpersonen enden auf Ende des Schuljahres, wenn sie vor diesem Zeitpunkt das gesetzliche Referenzalter erreicht haben.

² Besteht ein Interesse an einer Fortsetzung, so kann ein Arbeitsverhältnis über das gesetzliche Referenzalter hinaus befristet fortgesetzt werden.

³ Liegt die Neubesetzung oder Aufhebung einer Stelle im Interesse der Gemeinde Bonaduz, so kann der Gemeindevorstand bzw. der Schulrat aus eigener Veranlassung anordnen oder auf Antrag des betreffenden Mitarbeitenden der vorzeitigen Alterspensionierung zustimmen.

⁴ Die entsprechenden Modalitäten richten sich nach dem jeweils aktuell gültigen Reglement über die vorzeitige Alterspensionierung.

Art. 15 Kündigungsschutz und Folgen

¹ Nach Ablauf der Probezeit kann die Gemeinde Bonaduz das Arbeitsverhältnis nicht kündigen, während Mitarbeitende ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert sind. Dies gilt im 1. Dienstjahr während 30 Tagen, ab 2. bis und mit 5. Dienstjahr während 90 Tagen und ab 6. Dienstjahr während 180 Tagen.

² Im Übrigen werden die Bestimmungen des Schweizerischen Obligationenrechts über den Kündigungsschutz und Folgen der Beendigung sinngemäss angewendet. Fehlt ein Kündigungsgrund oder wird das rechtliche Gehör verletzt, beträgt die Entschädigung maximal 6 Monatslöhne.

³ Die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts über die Abfindung bei einer Aufhebung aus betrieblichen oder aus wirtschaftlichen Gründen finden keine Anwendung.

Art. 16 Aufhebungsvertrag

¹ Arbeitsverhältnisse können durch einen Aufhebungsvertrag jederzeit aufgehoben werden.

Art. 17 Freistellung

¹ Aus öffentlichen Interessen kann die Gemeinde Bonaduz jederzeit Mitarbeitende, insbesondere während der ordentlichen Kündigungsfrist bis zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, von der Arbeitsleistung freistellen.

² Von einer Anhörung kann abgesehen werden, wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist.

3 Rechte der Mitarbeitenden

A Lohn

Art. 18 Entlöhnung

¹ Die Entlöhnung erfolgt gemäss den Bestimmungen des kantonalen Personalrechts. Abweichende Lohnregelungen im übergeordneten Recht, namentlich betreffend die Entlöhnung von Lehrpersonen, bleiben vorbehalten.

² Der Gemeindevorstand reiht die Mitarbeitenden der Gemeindeverwaltung ein.

³ Der Schulrat reiht die Schulleitung bzw. zusammen mit der Schulleitung die Lehrpersonen in die Gehaltsklassen ein.

Art. 19 Gesamtlohnsumme

¹ Der Gemeindevorstand beantragt der Gemeindeversammlung im Rahmen des Budgets die Erhöhung der Gesamtlohnsumme für die individuelle Lohnentwicklung und für Spontanprämien sowie über ein allfälliges Abweichen vom Teuerungsausgleich.

B Zulagen

Art. 20 Zulagen

¹ Es werden folgende Zulagen ausgerichtet:

- a) die Kinder- und Ausbildungszulage nach Massgabe des kantonalen Gesetzes über die Familienzulagen;

- b) Hochzeitzulage;
- c) die besondere Sozialzulage.

Art. 21 Kinder- und Ausbildungszulage

¹ Die Kinder - und Ausbildungszulage richtet sich nach dem kantonalen Gesetz über die Familienzulagen.

Art. 22 Besondere Sozialzulage

¹ Die besondere Sozialzulage für Mitarbeitende mit finanziellen Unterstützungspflichten richtet sich nach Vorgaben des kantonalen Personalrechts.

² Der Gemeindevorstand kann die besondere Sozialzulage periodisch an die Teuerung anpassen.

C Abgeltung besonderer Arbeitsleistungen**Art. 23** Überstunden

¹ Überstunden sind grundsätzlich durch Freizeit gleicher Dauer zu kompensieren.

² Ist die Kompensation aus betrieblichen Gründen nicht möglich, kann ausnahmsweise eine finanzielle Abgeltung ohne Zuschlag erfolgen.

Art. 24 Gleitzeit

¹ Mitarbeitende können ihren Gleitzeitsaldo von höchstens 50 Stunden auf das Folgejahr übertragen. Auf Antrag hin kann der Gemeindevorstand für die Gemeindeschreiberin bzw. den Gemeindeschreiber bzw. die Gemeindeschreiberin bzw. der Gemeindeschreiber für die Mitarbeitenden der Gemeindeverwaltung bzw. der Schulrat für die Schulleitung bzw. die Schulleitung für die Mitarbeitenden der Schule den Übertrag von höchstens 100 Gleitzeitstunden genehmigen.

² Teilzeitbeschäftigte Mitarbeitende können grundsätzlich ihr Gleitzeitsaldo auf das Folgejahr maximal im Verhältnis zu ihrem Beschäftigungsgrad übertragen. Auf Antrag hin ist höchstens eine doppelte Übertragung des Gleitzeitsaldos im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad möglich.

Art. 24a Sonn- und Feiertagsarbeit

¹ Mitarbeitende sind verpflichtet, bei Bedarf an Sonn- und Feiertagen zu arbeiten.

² Sonn- und Feiertagsarbeit wird durch Freizeit ausgeglichen oder kann finanziell abgegolten werden. Der Gemeindevorstand regelt die Höhe der Entschädigung.

D Berufliche Vorsorge

Art. 25 Berufliche Vorsorge

¹ Der Kreis der bei der Vorsorgeeinrichtung der Gemeinde Bonaduz versicherten Mitarbeitenden, die Tragung der Beiträge, vorzeitige Pensionierung sowie die Versicherungsleistungen richten sich grundsätzlich nach dem jeweils gültigen Reglement der betreffenden Vorsorgeeinrichtung.

² Der Gemeindevorstand ist berechtigt, abweichende Regelungen zu erlassen.

E Lohnfortzahlung

Art. 26 Lohnfortzahlung bei Krankheit

¹ Die Lohnfortzahlung bei Krankheit dauert 730 Tage zu 100 Prozent, wenn das Arbeitsverhältnis mehr als 3 Monate gedauert hat oder für mehr als 3 Monate eingegangen worden ist.

² Bei Mitarbeitenden, die das gesetzliche Referenzalter erreicht haben, dauert die Lohnfortzahlung 180 Tage.

³ Die Gemeinde Bonaduz kann eine Krankentaggeldversicherung abschliessen und beteiligt sich mindestens hälftig an den Prämien.

Art. 27 Lohnfortzahlung bei Unfall

¹ Die Lohnfortzahlung bei Unfall beträgt während 24 Monaten 100 Prozent des Lohns bis zur Wiederaufnahme der Arbeit oder bis zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses, längstens aber bis zum Dahinfallen der Taggeldleistung nach UVG.

² Die Prämien für die Berufsunfallversicherung übernimmt die Gemeinde Bonaduz. Die Prämien für die Nichtberufs-Unfallversicherung gehen zu Lasten der Mitarbeitenden.

Art. 28 Kürzung

¹ Erwächst aus der Lohnfortzahlung während Krankheit oder Unfall und aus allfälligen Versicherungsleistungen eine Überentschädigung, so wird der Lohn entsprechend gekürzt.

Art. 29 Lohnfortzahlung bei Mutterschaft

¹ Die Lohnfortzahlung bei Mutterschaft beträgt 100 Prozent und dauert 16 Wochen.

² Bei Hospitalisierung des Neugeborenen verlängert sich die Lohnfortzahlung auf die verlängerte Dauer der Ausrichtung der Mutterschaftsentschädigung.

Art. 30 Lohnfortzahlung bei Vaterschaft bzw. Urlaub des andern Elternteils

¹ Die Lohnfortzahlung bei Vaterschaft bzw. beim Urlaub des andern Elternteils beträgt 100 Prozent und dauert 13 Tage.

Art. 31 Lohnfortzahlung bei Adoption

¹ Die Lohnfortzahlung bei Adoption beträgt 100 Prozent und dauert 13 Tage.

Art. 32 Lohnfortzahlung bei Militär, Zivilschutz, zivilem Ersatzdienst und Feuerwehr

¹ Die Lohnfortzahlung bei Dienstleistungen im Militär, Zivilschutz, im zivilen Ersatzdienst sowie in der Feuerwehr beträgt 100 Prozent.

² Einsätze im Dienst der Allgemeinheit, insbesondere bei Urlaub für ausser-schulische Jugendarbeit und Feuerwehr, sind den Leistungen gemäss Absatz 1 gleichgestellt.

³ Leistungen der Erwerbsersatzordnung bzw. Feuerwehrsold gehen bis zur Höhe der geleisteten Lohnfortzahlung grundsätzlich auf die Gemeinde Bonaduz über.

F Spesen**Art. 33** Spesen

¹ Die Gemeinde Bonaduz hat dem Mitarbeitenden alle durch die Ausführung der Arbeit notwendig entstehenden Auslagen zu ersetzen.

² Der Gemeindevorstand kann präzisierende oder davon abweichende Bestimmungen erlassen. Sie richten sich an die kantonale Steuergesetzgebung.

G Ferien, Feiertage und Urlaub

Art. 34 Ferien

¹ Der jährliche Ferienanspruch beträgt:

- a) 25 Tage;
- b) 27 ½ Tage für Mitarbeitende ab dem 50. Altersjahr;
- c) 30 Tage für Mitarbeitende ab dem 60. Altersjahr.

² Der Ferienanspruch der Lehrpersonen richtet sich nach der Schulzeit und den betrieblichen Bedürfnissen.

Art. 35 Ferienentschädigung

¹ Für die im Stundenlohn beschäftigten Mitarbeitenden sind die Ferien durch Geldleistung abzugelten. Die Ferienentschädigung wird zum Stundengrundlohn dazugeschlagen und in der Lohnabrechnung in einem Betrag ausgewiesen. Sie beträgt bei einem jährlichen Ferienanspruch von:

- a) 25 Tagen: 10.64 Prozent
- b) 27 ½ Tagen für Mitarbeitende ab dem 50. Altersjahr: 11.83 Prozent;
- c) 30 Tagen für Mitarbeitende ab dem 60. Altersjahr: 13.04 Prozent.

Art. 36 Dienstaltersurlaub

¹ Ab dem 10. Dienstjahr wird alle fünf Jahre ein bezahlter Urlaub von zwei Wochen gewährt bzw. ab dem 25. Dienstjahr vier Wochen. Ein Anspruch auf Dienstaltersurlaub besteht, wenn das Arbeitsverhältnis ungekündigt ist und das betreffende Dienstjahr vollendet wurde. Hat der Mitarbeitende das gesetzliche Referenzalter erreicht, besteht kein Anspruch mehr darauf.

² Verzichtet der Mitarbeitende auf den Urlaubsbezug oder ist dieser aus betrieblichen Gründen nicht möglich, so wird der Urlaub ganz oder teilweise finanziell abgegolten. Dabei entspricht ein halber Monatslohn zwei respektive ein ganzer Monatslohn vier Wochen.

Art. 37 Ferienkürzung

¹ Ist der Mitarbeitende durch sein Verschulden während eines Kalenderjahres insgesamt um mehr als einen Monat an der Arbeitsleistung verhindert, so können die Ferien für jeden vollen Monat der Verhinderung um einen Zwölftel gekürzt werden.

² Beträgt die Verhinderung insgesamt nicht mehr als einen Monat im Kalenderjahr und ist sie durch Gründe, die in der Person des Mitarbeitenden liegen, wie Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten, Ausübung eines öffentlichen Amtes oder Jugendurlaub, ohne Verschulden des Mitarbeitenden verursacht, so dürfen die Ferien nicht gekürzt werden.

³ Die Ferien dürfen nicht gekürzt werden, wenn:

- a) eine Mitarbeitende wegen Schwangerschaft bis zu 2 Monate an der Arbeitsleistung verhindert ist;
- b) eine Mitarbeitende einen Mutterschaftsurlaub bezogen hat;
- c) ein Mitarbeitender einen Vaterschaftsurlaub beziehungsweise eine Mitarbeitende oder ein Mitarbeitender einen Urlaub für den anderen Elternteil bezogen hat;
- d) eine Mitarbeitende oder ein Mitarbeitender einen Betreuungsurlaub bezogen hat;
- e) eine Mitarbeitende oder ein Mitarbeitender einen Adoptionsurlaub bezogen hat.

4 Pflichten der Mitarbeitenden**Art. 38 Arbeitsleistung und allgemeine Dienstpflichten**

¹ Mitarbeitende sind verpflichtet, die ihnen übertragenen Arbeiten persönlich und gewissenhaft zu erfüllen, die berechtigten Interessen der Gemeinde Bonaduz in guten Treuen zu wahren und die dienstlichen Anordnungen der vorgesetzten Person zu befolgen.

² Mitarbeitende sind verpflichtet, Überstunden zu leisten, wenn es die betrieblichen Verhältnisse erfordern.

³ Bei entsprechenden betrieblichen Bedürfnissen - insbesondere etwa im Rahmen von Stellvertretungen - können den Mitarbeitenden vorübergehend auch zumutbare Aufgaben übertragen werden, welche nicht in ihrem üblichen Tätigkeitsbereich fallen.

Art. 39 Arbeitszeit

¹ Die wöchentliche Arbeitszeit bei einem Vollpensum beträgt im Jahresdurchschnitt 43 Stunden und wird grundsätzlich auf 5 Arbeitstage verteilt.

² Die Arbeitszeit für Lehrpersonen ergibt sich nach der Volksschulgesetzgebung.

³ Im Verhältnis zur vertraglich vereinbarten Arbeitszeit dürfen für Lehrpersonen jederzeit maximal zwei Lektionen pro Woche weniger zugewiesen werden, wobei der Lohn entsprechend angepasst wird.

⁴ Die Bestimmungen des kantonalen Personalrechts über die Reduktion und spätere Wiedererhöhung des Arbeitsumfangs nach der Geburt eigener Kinder oder nach einer Adoption finden keine Anwendung.

Art. 40 Nebenbeschäftigungen und öffentliche Nebenämter

¹ Sämtliche Nebenbeschäftigungen und öffentliche Nebenämter sind vor Antritt oder Aufnahme schriftlich dem Gemeindevorstand bzw. dem Schulrat zu melden.

² Mitarbeitende dürfen eine Nebenbeschäftigung oder ein öffentliches Nebenamt ausüben, sofern und solange dies mit ihrer dienstlichen Stellung und ihrer Aufgabenverrichtung vereinbar ist.

³ Fällt eine Nebenbeschäftigung oder ein öffentliches Nebenamt in die Arbeitszeit, so werden die entsprechenden Absenzen nicht entlohnt.

Art. 41 Verbot und Auflagen

¹ Der Gemeindevorstand kann bei den Mitarbeitenden bzw. der Schulrat bei der Schulleitung und Lehrpersonen die Ausübung von öffentlichem Amt oder Nebenbeschäftigung untersagen oder Auflagen festlegen, wenn sich diese nachteilig auf die Erfüllung der Aufgaben auswirkt oder auswirken könnte oder sich aus anderen Gründen mit dem Arbeitsverhältnis nicht verträgt. Ausgenommen sind öffentliche Ämter, zu deren Übernahme eine Rechtspflicht besteht.

² Der Gemeindevorstand bzw. Schulrat kann das Arbeitsverhältnis kündigen, wenn der Mitarbeitende die Auflagen nicht einhält oder ein öffentliches Amt oder eine Nebenbeschäftigung trotz untersagter Ausübung beibehält.

Art. 42 Geheimhaltungspflicht

¹ Mitarbeitende sind zur Verschwiegenheit über die Angelegenheiten verpflichtet, die ihrer Natur nach oder gemäss Vorschrift geheim zu halten sind, soweit an der Geheimhaltung ein überwiegendes öffentliches oder privates Interesse besteht oder wenn eine besondere gesetzliche Bestimmung dies vorsieht.

² Die Geheimhaltungspflicht bleibt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.

5 Zuständigkeiten und Rechtsschutz**Art. 43** Zuständigkeiten

¹ Vorbehaltlich einer anderen Regelung ist zuständig:

- a) der Gemeindevorstand u.a. für die Begründung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse der Gemeindeschreiberin bzw. des Gemeindeschreibers
- b) der Gemeindevorstand u.a. auf Antrag des Gemeindeschreibers für die Begründung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeitenden der Gemeindeverwaltung;
- c) der Schulrat u.a. für die Begründung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse der Schulleitung;
- d) der Schulrat auf Antrag der Schulleitung u.a. für die Begründung und Beendigung der Arbeitsverhältnisse der Mitarbeitenden der Schule.

² Für die personelle Führung zuständig ist:

- a) der Gemeindevorstand über die Gemeindeschreiberin bzw. den Gemeindeschreiber
- b) die Gemeindeschreiberin bzw. der Gemeindeschreiber über die Mitarbeitenden der Gemeindeverwaltung bzw. der Schulrat über die Schulleitung bzw. die Schulleitung über die Mitarbeitenden der Schule.

Art. 44 Personalamt

¹ Das Personalamt unterstützt die Gemeinde und Mitarbeitenden der Gemeindeverwaltung und der Schule als Kompetenz- und Dienstleistungszentrum in Personalangelegenheiten.

² Das Personalamt erfüllt die durch Gesetz und Verordnung sowie vom Gemeindevorstand und Schulrat zugewiesenen Aufgaben.

Art. 45 Rechtliches Gehör

¹ Vor einem beschwerenden administrativen Entscheid ist dem betroffenen Mitarbeitenden Gelegenheit zur schriftlichen oder mündlichen Stellungnahme einzuräumen.

² Ist ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig, kann er vorläufig gefällt werden. Die Anhörung ist so bald wie möglich nachzuholen.

Art. 46 Rechtsschutz

¹ Personalrechtliche Verfügungen und Entscheide des Gemeindevorstands bzw. des Schulrats können mittels verwaltungsgerichtlicher Beschwerde oder Klage an das Obergericht weitergezogen werden.

6 Schlussbestimmungen

Art. 47 Übergangsbestimmungen

¹ Die Bestimmungen des Personalgesetzes vom 1. Januar 2008 inkl. Ausführungsbestimmungen betreffend Dienstaltersurlaub gelten der Fassung vor Inkrafttreten dieser Revision bis zum 31. Dezember 2027.

Art. 48 Inkrafttreten

¹ Der Gemeindevorstand bestimmt den Zeitpunkt des In-Kraft-Tretens dieses Gesetzes.