

Personalreglement

erarbeitet in Zusammenarbeit mit
– Bernisches Gemeindegremium
– Verband Bernischer Gemeinden

Bitte für die Vorprüfung Abänderungen gegenüber dem Muster-Reglement hervorheben (Korrekturmodus / in Farbe / kursiv)!

Inhaltsverzeichnis

1.	Rechtsverhältnis	3
2.	Lohnsystem	3
3.	Leistungsbeurteilung	7
4.	Besondere Bestimmungen	8
5.	Übergangs- und Schlussbestimmungen	9
Variante für Gemeinden, die den Beamtenstatus beibehalten wollen		11
Anhang I		Fehler! Textmarke nicht definiert.
Anhang II		12
Auflagezeugnis.....		13
Erläuterungen zu den Änderungen Musterpersonalreglement aufgrund der Teilrevision der kantonalen Personalverordnung vom 9. November 2016Fehler! Textmarke nicht definiert.		
Erläuterungen zu den Änderungen Musterpersonalreglement aufgrund der Teilrevision des kantonalen Personalgesetzes vom Juni 2008Fehler! Textmarke nicht definiert.		
Anhang II		Fehler! Textmarke nicht definiert.
Erläuterungen zum Muster-Personalreglement		Fehler! Textmarke nicht definiert.
Allgemeine Bemerkungen.....		Fehler! Textmarke nicht definiert.
Vorgehen / Begriffserklärungen		Fehler! Textmarke nicht definiert.
Die sich stellenden Hauptfragen		Fehler! Textmarke nicht definiert.
Unterschied-öffentlich-rechtliches / privatrechtliches Anstellungsverhältnis		Fehler! Textmarke nicht definiert.
Die Stimmberechtigten als Wahl- resp. Anstellungsbehörde?		Fehler! Textmarke nicht definiert.
Geltungsbereich		Fehler! Textmarke nicht definiert.
Zum Muster-Personalreglement		Fehler! Textmarke nicht definiert.
Rechtsverhältnis		Fehler! Textmarke nicht definiert.
Das Gehaltsystem.....		Fehler! Textmarke nicht definiert.
Leistungsbeurteilung		Fehler! Textmarke nicht definiert.
Besondere Bestimmungen		Fehler! Textmarke nicht definiert.
Übergangs- und Schlussbestimmungen.....		Fehler! Textmarke nicht definiert.
Anhang II Fehler! Textmarke nicht definiert.		
Ferienanteil bei Angestellten mit Jahresentschädigung und im StundenlohnFehler! Textmarke nicht definiert.		

1. Rechtsverhältnis

1. Geltungsbereich **Art. 1** ¹Die in diesem Personalreglement aufgestellten Vorschriften gelten mit Ausnahme der privatrechtlich angestellten Personen und Abs. 2 für das gesamte Personal der Gemeinde.
- ² Vorbehalten bleiben die Bestimmungen der Gesetzgebung über die Anstellung der Lehrkräfte.
- 1.1 Öffentlich-rechtlich angestelltes Personal **Art. 2** ¹ Das Personal der Gemeinde Oberbalm wird öffentlich-rechtlich mit Vertrag angestellt.
- ² Ergänzend gelten die Bestimmungen des kantonalen Rechts.
- Geltung von Beschlüssen des Regierungsrats ³ Die Beschlüsse des Regierungsrats zu personalpolitischen Fragen (Teuerung, etc.) gelten auch für das Gemeindepersonal.
- 1.2 Privatrechtlich angestelltes Personal **Art. 3** ¹ Aushilfspersonal wird 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. 4** ¹ Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate.
- ² Die Kündigung durch [die Gemeinde](#) erfolgt in Form einer begründeten Verfügung. Das betroffene Personal ist vorher anzuhören.

2. Lohnsystem

- Grundsatz **Art. 5** ¹ ~~Jede Stelle wird einer Gehaltsklasse zugeordnet (Anhang I).~~
- ² ~~Für jede Gehaltsklasse bestehen ein Grundgehalt von 100 Prozent und 80 Gehaltsstufen. Innerhalb der Gehaltsklasse ist die Gehaltsentwicklung bezogen auf das Grundgehalt wie folgt abgestuft:~~
- ~~a) 20 Gehaltsstufen von je 1,0 Prozent,~~
- ~~b) 40 Gehaltsstufen von je 0,75 Prozent,~~

~~e) 20 Gehaltsstufen von je 0,5 Prozent.~~

~~Dem Grundgehalt sind 6 Einstiegsstufen von je 1,5 Prozent des Grundgehalts vorangestellt.~~

Variante:

~~² Für jede Gehaltsklasse bestehen ein Grundgehalt von 100 Prozent und 80 Gehaltsstufen von je 0,75 Prozent. Dem Grundgehalt sind 12 Einstiegsstufen von je 0,75 Prozent vorangestellt.~~

~~³ Der Aufstieg erfolgt gestützt auf das Resultat der jährlichen 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~~
- ~~e) Anforderungen/Zielvorgaben in wichtigen Bereichen nicht erfüllt~~

Aufstieg

Art. 6 ~~¹ Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse erfolgt jährlich durch Anrechnung von Gehaltsstufen.~~

~~² Dieser Aufstieg ist von der Erfahrung sowie von der individuellen Leistung und vom Verhalten abhängig.~~

Verfahren

Art. 7 ~~¹ Bis zur Gehaltsstufe 48 werden jährlich zwei Gehaltsstufe(n) gewährt, sofern die Anforderungen/Zielvorgaben der Stelle erfüllt werden (Erfahrungsanteil). Sofern die Anforderungen/Zielvorgaben~~

- ~~a) erfüllt und in wichtigen Bereichen übertroffen werden, können zwei weitere Gehaltsstufen angerechnet werden;~~
- ~~b) deutlich und in allen wichtigen Bereichen übertroffen werden, können bis zu vier weitere Gehaltsstufen angerechnet werden.~~

~~² Ab Gehaltsstufe 49 bis Gehaltsstufe 68 können~~

- ~~a) bis zu vier Gehaltsstufen angerechnet werden, sofern die Anforderungen/Zielvorgaben erfüllt und in wichtigen Bereichen übertroffen werden;~~
- ~~b) bis zu sechs Gehaltsstufen angerechnet werden, sofern die Anforderungen/Zielvorgaben deutlich und in allen wichtigen Bereichen übertroffen werden.~~

~~³ Ab Gehaltsstufe 69 bis Gehaltsstufe 80 können bis zu sechs Gehaltsstufen angerechnet werden, sofern die Anforderungen/Zielvorgaben deutlich und in allen wichtigen Bereichen übertroffen werden.~~

Rückstufung

Art. 8 ¹ Das Gehalt kann jährlich um bis zu vier Stufen reduziert werden, sofern die 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.

Variante Art. 5 bis Art. 8 (Lohnsystem ohne Erfahrungsaufstieg)

Grundsatz

~~Art. 5 ¹ Jede Stelle wird einer Gehaltsklasse zugeordnet (Anhang I).~~

¹ Der Gemeinderat ordnet in einer Verordnung jede Stelle einer Gehaltsklasse gemäss kantonalem Recht zu. Die Gehaltsklasse wird aufgrund der Anforderungen sowie der Entwicklung der Gehälter der öffentlichen Gemeinwesen und der Privatwirtschaft festgelegt.

² Für jede Gehaltsklasse bestehen ein Grundgehalt von 100 Prozent und 80 Gehaltsstufen. Innerhalb der Gehaltsklasse ist die Gehaltsentwicklung bezogen auf das Grundgehalt wie folgt abgestuft:

- a) 20 Gehaltsstufen von je 1,0 Prozent,
- b) 40 Gehaltsstufen von je 0,75 Prozent,
- c) 20 Gehaltsstufen von je 0,5 Prozent.

Dem Grundgehalt sind 6 Einstiegsstufen von je 1,5 Prozent des Grundgehalts vorangestellt.

~~Variante:~~

~~² Für jede Gehaltsklasse bestehen ein Grundgehalt von 100 Prozent und 80 Gehaltsstufen von je 0,75 Prozent. Dem Grundgehalt sind 12 Einstiegsstufen von je 0,75 Prozent vorangestellt.~~

³ Der Aufstieg erfolgt gestützt auf das Resultat der jährlichen Leistungs- und Verhaltensbeurteilung. Leistung und Verhalten werden wie folgt beurteilt:

- a) ausgezeichnet
- b) sehr gut
- c) gut
- d) genügend
- e) ungenügend

Aufstieg

Art. 6 ¹ Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse erfolgt jährlich durch Anrechnung von Gehaltsstufen.

² Der Aufstieg ist abhängig von der individuellen Leistung und vom Verhalten.

Verfahren	<p>Art. 7 ¹ Bis und mit Gehaltsstufe 48 können jährlich wie folgt Gehaltsstufen gewährt werden:</p> <ul style="list-style-type: none">a) keine, wenn Leistung und Verhalten mit ‚genügend‘ oder ‚ungenügend‘ bewertet werden;b) bis zu zwei, wenn Leistung und Verhalten mit ‚gut‘ bewertet werden;c) bis zu vier, wenn Leistung und Verhalten mit ‚sehr gut‘ bewertet werden.d) bis zu sechs, wenn Leistung und Verhalten mit ‚ausgezeichnet‘ bewertet werden. <p>² Ab Gehaltsstufe 49 können jährlich wie folgt Gehaltsstufen gewährt werden:</p> <ul style="list-style-type: none">a) bis zu vier, wenn Leistung und Verhalten mit ‚sehr gut‘ bewertet werden;b) bis zu sechs, wenn Leistung und Verhalten mit ‚ausgezeichnet‘ bewertet werden. <p>³ Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Gewährung von Gehaltsstufen.</p>
Rückstufung	<p>Art. 8 ¹ Das Gehalt kann jährlich um bis zu vier Stufen reduziert werden, sofern die Leistungsbeurteilung auch im vorhergehenden Jahr ergeben hat, dass Anforderungen/Zielvorgaben in wichtigen Bereichen nicht erfüllt werden.</p> <p>² Das Gehalt kann nicht unter das Grundgehalt (Minimum der Gehaltsklasse) reduziert werden.</p>

Untervariante zu den Artikeln 6 bis 8 (Verzicht auf einen schematischen Aufstieg)

Aufstieg	<p>Art. 6 ¹ Der Aufstieg innerhalb einer Gehaltsklasse erfolgt durch Anrechnung von Gehaltsstufen.</p> <p>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.</p> <p>³ Ob und in welchem Ausmass ein Aufstieg erfolgt, ist abhängig<ul style="list-style-type: none">a) von der individuellen Leistungb) vom individuellen Verhaltenc) von der gerechten Verteilung der zur Verfügung stehenden Mittel innerhalb des Verwaltungszweiges und der gesamten Verwaltungd) von anderen sachlich haltbaren Gründen<p>⁴ Es besteht kein Rechtsanspruch auf die Gewährung von Gehaltsstufen</p></p>
<p>Art. 5 Abs. 3, Art. 7, 8 und 9 Können ersatzlos gestrichen werden</p>	

Berücksichtigung der finanziellen Situation der Gemeinde

Art. 9 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 ganz oder teilweise verzichten.

3. Leistungsbeurteilung

Organigramm / Kaderstellen

Art. 10¹ Der Gemeinderat stellt die Unterstellungsverhältnisse des Personals in einem Organigramm dar.

² Das dem Gemeinderat direkt unterstellte Personal bildet das Kader der Gemeinde.

Kader

Art. 11¹ ~~Ein vom Gemeinderat bestimmtes Ratsmitglied ist~~ (Variante: Zwei vom Gemeinderat bestimmte Ratsmitglieder sind) für die Leistungsbeurteilung des Kaders verantwortlich.

² ~~Es geht~~ (Sie gehen) dabei wie folgt vor:

- a) ~~Es führt~~ (Sie führen) mit dem Kader einzeln Beurteilungsgespräche durch;
- b) ~~Es gibt~~ (sie geben) den Betroffenen die Leistungsbeurteilung und die entsprechende Veränderung des Gehalts bekannt und gibt (geben) ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme;
- c) ~~Es unterbreitet~~ (sie unterbreiten) dem Gemeinderat seinen (ihren) Antrag zum Beschluss.

Variante Art. 11

Art. 11¹ ~~Ein vom Gemeinderat bestimmtes Ratsmitglied ist~~ (Variante: Zwei vom Gemeinderat bestimmte Ratsmitglieder sind) für die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung des Kaders verantwortlich.

² ~~Es geht~~ (Sie gehen) dabei wie folgt vor

- a) ~~unverändert~~
- b) ~~Es gibt~~ (sie geben) den Betroffenen die Leistungs- und Verhaltensbeurteilung bekannt und gibt (geben) ihnen Gelegenheit zur Stellungnahme;
- c) ~~Es unterbreitet~~ (sie unterbreiten) den Betroffenen den in Aussicht genommenen Entscheid betreffend den Gehaltsaufstieg aufgrund des Verfahrens nach Art. 6 und gibt (geben) nochmals Gelegenheit zur Stellungnahme;
- d) ~~Es unterbreitet~~ (sie unterbreiten) dem Gemeinderat seinen (ihren) Antrag zum Beschluss.

Übrige Stellen

Art. 12¹ Das Kader ist für die Leistungsbeurteilung der ihnen unterstellten Personen verantwortlich.

² Für das Verfahren gilt Art. 11 Abs. 2 sinngemäss.

Eröffnung/Rechtsmittel **Art. 13** ¹ Der Entscheid des Gemeinderates ist dem Personal bekanntzugeben.

² Das Personal kann innert zehn Tagen nach Bekanntgabe des Entscheides eine beschwerdefähige Verfügung verlangen.

³ Das Personal kann die Verfügung innert dreissig Tagen nach Eröffnung mit Beschwerde beim Regierungsstatthalter anfechten.

Aussergewöhnliche Leistungen **Art. 14** Der Gemeinderat kann aussergewöhnliche Leistungen mit einmaligen Prämien von maximal Fr. 2'000.00 im Einzelfall belohnen.

4. Besondere Bestimmungen

Arbeitsplatzbewertung **Art. 15** Ändert sich das Arbeitsvolumen wesentlich, lässt der Gemeinderat die Stellen in der Verwaltung neu bewerten.

Stellenausschreibung **Art. 16** Die Gemeinde schreibt freie Kaderstellen öffentlich aus.

Unfallversicherung **Art. 17** ~~1 Die Gemeinde versichert das Personal gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG).~~

Art. 17 1 Die Gemeinde versichert das Personal gegen die Folgen von Berufs- und Nichtberufsunfällen gemäss Unfallversicherungsgesetz (UVG) sowie gegen die wirtschaftlichen Folgen der Invalidität, des Alters und des Ablebens im Rahmen des Bundesgesetzes über die berufliche Vorsorge (BVG) und besonderer Gemeindevorschriften.

2 Die Umsetzung ist in der Personalverordnung geregelt.

Taggeldversicherung **Art. 18** ~~Schliesst die Gemeinde eine Taggeldversicherung ab, gehen die gesamten Prämien zu ihren Lasten.~~

Pensionskasse **Art. 19** 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.~~

Abgangsentschädigung Rentenansprüche ² Die Bestimmungen des kantonalen Rechts über die Abgangsentschädigungen und die Rentenansprüche (Art. 32 und 33 PG) finden in der Gemeinde keine Anwendung.

Variante Art. 19 Abs. 2

Abgangsentschädigung Rentenansprüche ² ~~Wird einer mindestens 50-jährigen angestellten Person aus unverschuldeten Gründen im Sinne des PG gekündigt, legt der Gemeinderat eine Abgangsentschädigung von bis 8 Monatslöhnen fest.~~

³ ~~Er berücksichtigt bei der Höhe der Abgangsentschädigung das Alter und die bei der Gemeinde geleisteten Dienstjahre der betroffenen Person.~~

⁴ ~~Besteht ein Anspruch auf eine finanzielle Leistung der Vorsorgeeinrichtung der Gemeinde, ist das Ausrichten einer Abgangsentschädigung ausgeschlossen.~~

Sitzungsgeld

Art. 20 ~~Das Personal hat Anspruch auf Sitzungsgeld, wenn die Sitzung nicht als Arbeitszeit angerechnet wird.~~

Der Gemeinderat regelt den Anspruch auf Tag-, Sitzungsgelder und Stundenentschädigungen sowie Spesen für die Angeestellten und die Behördenmitglieder in der Personalverordnung.

Jahresentschädigungen, Spesen

Art. 21 Die Entschädigungen und Spesen werden im ~~Anhang II~~ **Anhang I** geregelt.

Die Jahresentschädigung deckt die Verantwortung als Mitglied einer Kollegialbehörde und die Ressortverantwortung ab. Sie entschädigt die ordentlichen zeitlichen Aufwendungen, welche zur Vorbereitung von Geschäften notwendig sind.

~~2 Der Gemeinderat wird ermächtigt, die Jahresentschädigungen, Sitzungsgelder, Stundenansätze und Spesenvergütungen im Anhang II in eigener Kompetenz anzupassen, mit Ausnahme von Ziff. 1.1, welche der Gemeindeversammlung vorzulegen ist.~~

5. Übergangs- und Schlussbestimmungen

Inkrafttreten

Art. 22 ¹ Dieses Reglement mit Anhängen I und II tritt am 1.1. 2027 in Kraft.

² Es hebt alle ihm widersprechenden Vorschriften, insbesondere das
~~Dienst- und Besoldungsreglement~~ **Personalreglement vom 01.01.2021**, auf.

Die Versammlung vom nahm dieses Reglement an.

Die Präsidentin/
Der Präsident:

Die Sekretärin/
Der Sekretär:

.....

.....

~~Variante für Gemeinden, die den Beamtenstatus beibehalten wollen~~

~~Anstelle der Art. 2, 4 und 22 des Muster-Personalreglements könnte die folgende Lösung vorgese-~~
~~hen werden:~~

~~Beamtung, Anstellung **Art. 2**¹ Das zuständige Organ begründet das Dienstverhältnis durch Wahl~~
~~(Beamtung) oder durch schriftlichen Arbeitsvertrag (Anstellung).~~

~~² Massgebend sind die Bestimmungen des Organisationsreglements vom~~
~~.....~~

~~Rücktritt, Kündigung **Art. 4**¹ Beamtete Personen reichen ihr Rücktrittsgesuch mindestens drei~~
~~Monate vor dem gewünschten Rücktrittsdatum dem Gemeinderat ein.~~

~~² Der Gemeinderat kann die Frist verkürzen, wenn nicht wichtige Gründe~~
~~dagegen sprechen.~~

~~³ Angestellte kündigen nach den Bestimmungen des Obligationenrechtes.~~

~~Nichtwiederwahl **Art. 4a**¹ Beamteten Personen ist spätestens drei Monate vor Ablauf ihrer~~
~~Amtsdauer mitzuteilen, wenn ihre Wiederwahl fraglich ist.~~

~~² Unterbleibt die rechtzeitige Mitteilung und wählt das zuständige Organ~~
~~die beamtete Person nicht wieder, so hat diese Anspruch auf drei Monats-~~
~~löhne. Sie hat während der Dauer der Lohnfortzahlung die von der Ge-~~
~~meinde zugewiesene Arbeit zu verrichten, soweit dies zumutbar ist.~~



Anhang I

Jahresentschädigungen, Sitzungsgelder, Spesen

1. Behördenmitglieder

	<u>Funktion</u>	<u>Jahresentschä-</u> <u>digung</u>	<u>Stundenent-</u> <u>schädigung</u>
1.1	<u>Gemeinderat</u>		
1.1.1	Präsidentin / Präsident		
1.1.2	Vizepräsidentin / Vizepräsident	Fr.	
1.1.3	übrige Mitglieder	Fr.	
1.1.4	Sitzungsgeld und Spesen gem. Ziff. 3.1/3.2		
1.1.5	Entschädigung für Spezialaufgaben gem. Ziff. 3.3		

1. Behördenmitglieder und Kommissionen

	Funktion	Jahres- entschädigung	Stunden- entschädigung
1.1	Gemeinderat		
1.1.1	Präsident/in	CHF 10'000.--	
1.1.2	Vizepräsident/in	CHF 5'000.--	
1.1.3	übrige Mitglieder	CHF 3'000.--	
1.1.4	Tagesentschädigung (ab 6 Std.)	CHF 180.--	
1.1.5	Halbtagesentschädigung (ab 3 Stunden)	CHF 90.--	
1.1.6	Sitzungsgeld bei Abendsitzungen	CHF 60.--	

Mit den Jahresentschädigungen des Gemeinderates sind die Zeitaufwendungen für Aktenstudium, verwaltungsinterne Besprechungen und Sitzungsvorbereitungen abgedeckt. Der übrige Zeitaufwand wird gemäss Ziffer 3.1 entschädigt.
Der Gemeindeschreiber und der Finanzverwalter erhalten dieselben Sitzungsgelder.

1.2 Schulkommission

1.2.1	Präsident/in	CHF 1'800.--	
1.2.2	Protokollführer/in	CHF 350.--	mit NOW-Sekr. CHF 500.--
1.2.3	Schulzahnpflegeleiter/in	Die Entschädigungen richten sich nach den Bestimmungen der kant. Lehreranstellungsgesetzgebung.	

1.3 Feuerwehr

1.3.1	Kommandant/in	CHF 1'200.--
1.3.2	Vizekommandant/in	CHF 840.--
1.3.3	Sekretär/in (Fourier)	CHF 480.--
1.3.4	Materialverwalter/in	CHF 480.--

1.3.5	Sohlengeld		
	für die Mannschaft, pro Person	CHF	10.--
	für das Kader, pro Person	CHF	15.--
	für den Atemschutz, pro Person	CHF	20.--
1.3.6	Sicherheitsstiefel, einmaliger Beitrag an Kauf	CHF	100.--

~~1.4 Wegmeister~~

1.4.1	Pauschale pro Person für Berufskleider	CHF	200.--
------------------	---	----------------	-------------------

~~1.5 Übrige ständige und nichtständige Kommissionen~~

1.5.1	Tagesentschädigung (ab 6 Std.)	CHF	180.--
1.5.2	Halbtagesentschädigung (ab 3 Std.)	CHF	90.--
1.5.3	Sitzungsgeld bei Abendsitzungen	CHF	50.--
1.5.4	Sitzungsgeld Zuschlag Präsident/Präsidentin und Sekretär/in	CHF	30.--

1.2 Kommissionen

1.2.1	Präsidium	CHF	500.00
-------	-----------	-----	--------

Auflagezeugnis

Die Gemeindeschreiberin / Der Gemeindeschreiber hat dieses Reglement vom bis (dreissig Tage vor der beschlussfassenden Versammlung) in der Gemeindeschreiberei öffentlich aufgelegt.
Die Auflage wurde im amtlichen Publikationsorgan der Gemeinde am ... publiziert.

Ort, Datum

Die Gemeindeschreiberin/
Der Gemeindeschreiber:

.....