



Gemeinde Fischenthal

Personalverordnung Gemeinde Fischenthal

(7. Juni 2013)

PVO
PVO

Sprachregelung

Nach Möglichkeit wird bei Funktions- und Rollenbezeichnungen eine geschlechtsneutrale Form verwendet. Wo aus Gründen der Lesbarkeit nur die männliche oder die weibliche Form verwendet wird, beziehen sich die Bestimmungen auch auf Personen des anderen Geschlechts.

Inhaltsverzeichnis**Seite**

I. Allgemeine Bestimmungen	4
Art. 1 Allgemeines	4
Art. 2 Behördenmitglieder und Funktionäre	4
Art. 3 Geltung des kantonalen Rechts	4
Art. 4 Grundsätze der Personalpolitik	4
Art. 5 Arbeitnehmer	4
II. Arbeitsverhältnis	5
Art. 6 Rechtsnatur	5
Art. 7 Anstellungsinstanz	5
Art. 8 Besondere Dienstverhältnisse	5
Art. 9 Dauer des Arbeitsverhältnisses	5
Art. 10 Gesamtarbeitsverträge	5
Art. 11 Stellenpläne	5
III. Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer	5
Art. 12 Arbeitszeit, Ferien, Ruhetage	5
Art. 13 Arbeitsfreie Tage	5
Art. 14 Lohn	5
Art. 15 Einreihungsplan	6
Art. 16 Lohnanpassungen	6
Art. 17 Belohnung besonderer Leistungen	6
Art. 18 Lohnfortzahlung	6
Art. 19 Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen	6
Art. 20 Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Arbeitnehmer	6
Art. 21 Ersatz von Auslagen	6
Art. 22 Mitarbeiterbeurteilung	6
IV. Probezeit und Beendigung des Arbeitsverhältnisses	7
Art. 23 Abschliessende Regelung	7
Art. 24 Probezeit	7
Art. 25 Auflösung des Arbeitsverhältnisses	7
Art. 26 Form der Kündigung, Begründung, rechtliches Gehör	7
Art. 27 Fristen und Endtermine ordentliche Kündigung	7

Inhaltsverzeichnis	Seite
Art. 28 Fristlose Kündigung	7
Art. 29 Sachlicher Kündigungsschutz	8
Art. 30 Zeitlicher Kündigungsschutz	8
Art. 31 Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts	8
Art. 32 Arbeitnehmer auf Amtsdauer	8
Art. 33 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen	8
Art. 34 Beendigung altershalber, infolge Tod oder Invalidität	8
Art. 35 Leistungen bei Beendigung infolge Invalidität, Entlassung altershalber, Altersrücktritt und Tod	9
Art. 36 Ablauf der befristeten Anstellung	9
Art. 37 Abfindung	9
Art. 38 Versetzung	9
Art. 39 Freistellung	9
Art. 40 Leistungen bei Beendigung infolge Invalidität, Auflösung altershalber, Altersrücktritt und Tod	9
Art. 41 Unfallversicherung	9
Art. 42 Personalvorsorgeeinrichtung	9
Art. 43 Datenschutz	9
V. Schlussbestimmungen	10
Art. 44 Vollzug	10
Art. 45 Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung	10
Art. 46 Übergangsbestimmungen	10

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Allgemeines

- ¹ Dieser Verordnung unterstehen die Arbeitnehmer der Politischen Gemeinde, ihrer unselbständigen Anstalten sowie gegebenenfalls im Rahmen von § 72 Gemeindegesetz auch ihrer selbstständigen Anstalten.
- ² Für das Lehr- und Fachlehrpersonal der Schule ist das kantonale Lehrpersonalgesetz mit den entsprechenden Ausführungsbestimmungen anwendbar. Die Schulpflege kann für Lehrpersonen in eigener Kompetenz Abweichungen von den kantonalen Ausführungsbestimmungen beschliessen.
- ³ Der Begriff Exekutive steht für den Gemeinderat und die Schulpflege. Diese beiden Behörden nehmen im Personalbereich die ihnen in der Gemeindeordnung zugewiesenen Aufgaben wahr.

Art. 2 Behördenmitglieder und Funktionäre

Die Rechtsbeziehungen zwischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden, beratenden Kommissionen, den Angehörigen der Feuerwehr sowie Funktionären und vom Volk gewählten Beamten richten sich nach den Bestimmungen der Entschädigungsverordnung (EVO) der Gemeinde Fischenthal sowie deren Ausführungsbestimmungen (AEVO).

Art. 3 Geltung des kantonalen Rechts

Soweit diese Verordnung und deren Ausführungsbestimmungen nichts Abweichendes regeln, gelten sinngemäss die jeweils aktuellen Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und dessen Ausführungserlasse.

Art. 4 Grundsätze der Personalpolitik

- ¹ Die Exekutive bestimmt nach folgenden Grundsätzen die Personalpolitik:
 - a) sie orientiert sich am Leistungsauftrag der Verwaltung, an den Bedürfnissen des Personals, am Ziel der Bürgernähe sowie an den Möglichkeiten des Finanzhaushaltes und strebt ein sozialpartnerschaftliches Verhältnis zwischen Gemeinde und Personal an,
 - b) sie strebt ein sozialpartnerschaftliches Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber an
 - c) sie will der Gemeinde geeignete Arbeitnehmer gewinnen und erhalten, die qualitätsorientiert, verantwortungsbewusst und kooperativ handeln,
 - d) sie nutzt und entwickelt das Potenzial der Arbeitnehmer, indem sie diese entsprechend ihren Eignungen und Fähigkeiten einsetzt und fördert,
 - e) sie verwendet besondere Sorgfalt auf die Auswahl und Führung der Vorgesetzten,
 - f) sie unterstützt und fördert das Angebot von Ausbildungsplätzen,
 - g) sie berücksichtigt die Erfüllung von Familienpflichten,
 - h) sie fördert flexible Arbeitsmodelle,
 - i) sie verwirklicht die Chancengleichheit für Frauen und Männer
 - j) sie fördert die Beschäftigung und Eingliederung von Behinderten.
- ² Die Exekutive schafft Instrumente zur Umsetzung der Personalpolitik, insbesondere solche zur Führung und Förderung des Personals und sorgt für eine stufengerechte Personal- und Kaderplanung.

Art. 5 Arbeitnehmer

Arbeitnehmer sind Personen, die unbefristet oder befristet, mit einem vollen oder teilzeitlichen Pensum im Dienst der Gemeinde Fischenthal stehen oder aushilfsweise beschäftigt sind.

II. Arbeitsverhältnis

Art. 6 Rechtsnatur

Das Arbeitsverhältnis ist öffentlichrechtlich. Es wird durch Verfügung begründet.

Art. 7 Anstellungsinstanz

¹ Die Anstellung der Arbeitnehmer erfolgt gestützt auf die Gemeindeordnung und deren Ausführungsbestimmungen durch den Gemeinderat und die Schulpflege.

² Die Anstellungskompetenz kann delegiert werden.

Art. 8 Besondere Dienstverhältnisse

Besondere Dienstverhältnisse können mit öffentlichrechtlichem Vertrag begründet werden. Das gilt insbesondere für:

- a) Lehrverhältnisse
- b) stundenweise Beschäftigungen
- c) Aushilfsdienstverhältnisse
- d) Fachlehrkräfte und Vikariatspersonen

Art. 9 Dauer des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet. Befristete Arbeitsverhältnisse sind zulässig.

Art. 10 Gesamtarbeitsverträge

Der Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen ist ausgeschlossen.

Art. 11 Stellenpläne

Die Zuständigkeit für die Festlegung des Stellenplanes richtet sich nach der Gemeindeordnung.

III. Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer

Art. 12 Arbeitszeit, Ferien, Ruhetage

¹ Die jährliche Arbeitszeit und der Ferienanspruch der Arbeitnehmer richten sich nach dem jeweils aktuellen kantonalen Recht.

² Die Exekutive regelt die Einteilung der Arbeitszeit und die Ruhetage. Sie regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettdienst.

Art. 13 Arbeitsfreie Tage

¹ Die Exekutive bezeichnet die arbeitsfreien Tage.

² Sie legt den Arbeitsschluss für die Vortage von Feiertagen fest.

³ Wer aus betrieblichen Gründen an arbeitsfreien Tagen arbeiten muss, hat Anspruch auf Ausgleich durch Freizeit von gleicher Dauer. Die Exekutive erlässt nähere Bestimmungen.

Art. 14 Lohn

¹ Der Lohn bildet das Entgelt für die gesamte Tätigkeit.

² Die Arbeitnehmer haben für die zu ihren Pflichten gehörenden Verrichtungen keinen Anspruch auf Gebührenanteile, Taggelder, Provisionen und sonstige Entschädigungen. Solche Leistungen fallen in die Gemeindekasse.

- ³ Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilen ausbezahlt, zwölf davon monatlich. Die Exekutive regelt die Einzelheiten und legt fest, auf welchen Zulagen der 13. Monatslohn ausgerichtet wird.
- ⁴ Der Gegenwert von Naturalleistungen in Form von Verpflegung und Wohnung für die Arbeitnehmer selbst und für Familienangehörige kann vom Lohn abgezogen werden. Die Exekutive setzt den Abzug unter Berücksichtigung der Verhältnisse fest.

Art. 15 Einreihungsplan

- ¹ Die Exekutive legt den Einreihungsplan fest.
- ² Jede Stelle wird gemäss dem Einreihungsplan entsprechend ihren Anforderungen in eine Lohnklasse eingereiht. Diese gilt als Einreihungsklasse.
- ³ Die Exekutive reiht die Stellen in den Einreihungsplan ein. Sie kann für den Anfangslohn und die Anlaufstufen im Einzelfall besondere Regelungen treffen.

Art. 16 Lohnanpassungen

Die Exekutive erlässt besondere Bestimmungen und beschliesst über Lohnanpassungen. Sie berücksichtigt Leistung und Verhalten der Arbeitnehmer sowie die Entwicklung der Lebenshaltungskosten, die finanzielle Lage der Gemeinde sowie die Wettbewerbssituation auf dem Personalmarkt.

Art. 17 Belohnung besonderer Leistungen

Die Exekutive kann besondere Leistungen mit einer einmaligen Zulage oder anderen Anreizen belohnen. Sie erlässt bei Bedarf Bestimmungen über die Ausrichtung von speziellen Anerkennungen für besondere Leistungen von einzelnen Arbeitnehmern.

Art. 18 Lohnfortzahlung

Die Exekutive erlässt Bestimmungen für die Lohnfortzahlung bei Krankheit, Unfall oder Tod.

Art. 19 Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen

- ¹ Sofern kein Stundenlohn vereinbart ist, richtet sich die Höhe des Lohnes und sämtlicher Zulagen nach dem Grad der Beschäftigung.
- ² Für Teilzeitarbeitnehmer kann die Exekutive pauschale Stundenlöhne festlegen, in denen Entschädigungen für Urlaub, Ferien, Freitage oder Dienstatlersgeschenke usw. eingerechnet sind.

Art. 20 Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Arbeitnehmer

Die Exekutive kann zur Gewinnung oder Erhaltung vorzüglicher Arbeitnehmer in wichtiger Stellung ausnahmsweise eine Erhöhung des Lohnes bis auf einen Viertel über den vorgesehenen Höchstlohn gewähren.

Art. 21 Ersatz von Auslagen

- ¹ Das Gemeindepersonal wird für die angeordnete Teilnahme an Sitzungen, Tagungen usw. ausserhalb der Arbeitszeit entschädigt.
- ² Die Exekutive regelt den Ersatz dienstlicher Auslagen.

Art. 22 Mitarbeiterbeurteilung

- ¹ Die Arbeitnehmer haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten.
- ² Die Exekutive regelt die Einzelheiten.

IV. Probezeit und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**Art. 23 Abschliessende Regelung**

Die nachfolgenden Bestimmungen Art. 24 bis Art. 39 regeln die Beendigung des Arbeitsverhältnisses abschliessend. Soweit diese Verordnung, einschliesslich Ausführungserlasse, keine Regelung enthält, sind für die Beendigung der Arbeitsverhältnisse die Bestimmungen des schweizerischen Obligationenrechts über den Arbeitsvertrag abschliessend anwendbar. Vorbehalten bleiben auf die Gemeinde anwendbare zwingende gesetzliche Regelungen des übergeordneten Rechts.

Art. 24 Probezeit

¹ Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit, sofern bei der Anstellung keine kürzere Probezeit vereinbart worden ist.

² Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage.

Art. 25 Auflösung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis endet durch

- ordentliche oder fristlose Kündigung
- Ablauf einer befristeten Anstellung
- Auflösung im gegenseitigen Einvernehmen
- Tod
- ordentlichen oder vorzeitigen Altersrücktritt
- Entlassung altershalber oder Entlassung invaliditätshalber
- Verzicht auf Wiederwahl oder Nichtwiederwahl bei Ablauf der Amtsdauer sowie Entlassung auf eigenes Gesuch bei auf Amtsdauer gewählten Arbeitnehmern

Art. 26 Form der Kündigung, Begründung, rechtliches Gehör

¹ Die Kündigung wird durch die Anstellungsinstanz schriftlich mitgeteilt. Innerhalb von 30 Tagen kann der Arbeitnehmer eine Begründung verlangen, andernfalls wird das Recht auf Anfechtung der Kündigung verwirkt. In der Kündigung ist auf den Begründungsanspruch und die Verwirklichungsfolgen hinzuweisen.

² Vor Erlass einer den Arbeitnehmer belastenden Verfügung ist dieser anzuhören. Von der vorgängigen Anhörung kann abgesehen werden, wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist. Die Anhörung ist sobald wie möglich nachzuholen.

Art. 27 Fristen und Endtermine ordentliche Kündigung

¹ Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit betragen:

- a. im ersten Dienstjahr einen Monat
- b. im 2. Dienstjahr zwei Monate
- c. ab dem 3. Dienstjahr drei Monate.

² Vorbehalten bleibt im Einzelfall die schriftliche Vereinbarung abweichender Kündigungsfristen (Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist) im gegenseitigen Einvernehmen.

³ Das Arbeitsverhältnis kann jeweils auf Ende eines Monats beendet werden. Die Exekutive bezeichnet die Arbeitsverhältnisse, für welche abweichende Endtermine gelten.

Art. 28 Fristlose Kündigung

¹ Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.

² Tatbestand und Rechtsfolgen der fristlosen Auflösung richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.

³ Bei vom Volk gewählten Angestellten ist die Aufsichtsbehörde zuständig.

Art. 29 Sachlicher Kündigungsschutz

- ¹ Die Kündigung durch die Gemeinde darf nicht missbräuchlich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts sein und setzt einen sachlich zureichenden Grund voraus.
- ² Erweist sich die Kündigung als missbräuchlich oder sachlich nicht gerechtfertigt, so bemisst sich die Entschädigung nach den Bestimmungen des Obligationenrechts über die missbräuchliche Kündigung.

Art. 30 Zeitlicher Kündigungsschutz

Tatbestand und Rechtsfolgen der Kündigung zur Unzeit richten sich nach den Bestimmungen des Obligationenrechts.

Art. 31 Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts

Der Kündigungsschutz bei Diskriminierung aufgrund des Geschlechts richtet sich nach dem Gleichstellungsgesetz.

Art. 32 Arbeitnehmer auf Amtsdauer

- ¹ Das Arbeitsverhältnis der auf Amtsdauer gewählten Arbeitnehmer endet mit dem Tag des Ablaufs der Amtsdauer.
- ² Die Arbeitnehmer können auf ihr Gesuch hin auch während der Amtsdauer mit einer Frist von sechs Monaten auf das Ende eines Monats entlassen werden, wenn dadurch nicht wesentliche Interessen der Gemeinde beeinträchtigt werden. Die Wahl- oder Aufsichtsbehörde kann dem Entlassungsgesuch auf eine kürzere Frist entsprechen.
- ³ Die Art. 28 und Art. 34 ff. gelten auch für Arbeitnehmer auf Amtsdauer.

Art. 33 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen

Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen abweichend von den Bestimmungen dieser Verordnung beendet werden.

Art. 34 Beendigung altershalber, infolge Tod oder Invalidität

- ¹ Der Altersrücktritt erfolgt gemäss Versicherungsvertrag der Gemeinde Fischenthal mit der Personalvorsorgeeinrichtung der Gemeinde.
- ² Der vorzeitige Altersrücktritt ist der Anstellungsinstanz mindestens 6 Monate im Voraus bekannt zu geben.
- ³ Der ordentliche Altersrücktritt erfolgt ohne Kündigung des Arbeitsverhältnisses gestützt auf die Bestimmungen des Versicherungsvertrags mit der Personalvorsorgeeinrichtung.
- ⁴ Arbeitnehmer mit einem Pensum von mindestens 50% können im Einvernehmen mit der Anstellungsinstanz den Altersrücktritt in Teilschritten vollziehen, wenn dies die dienstlichen Verhältnisse zulassen. Der Gemeinderat erlässt die notwendigen Ausführungsbestimmungen.
- ⁵ Das Verfahren bei Entlassung wegen Invalidität richtet sich nach der kantonalen Vollzugsverordnung zum Personalgesetz.
- ⁶ Sofern sachlich ausreichende Gründe dies rechtfertigen, kann die Anstellungsinstanz den Arbeitnehmer nach Ablauf der Probezeit ab vollendetem 58. Altersjahr ohne dessen Verschulden altershalber entlassen. Die altershalbe Entlassung ist dem Arbeitnehmer unter Einhaltung der Kündigungsfrist zu eröffnen. Im Weiteren regelt die Anstellungsinstanz die Auflösung im Einzelfall. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses im gegenseitigen Einvernehmen kann durch die Anstellungsinstanz der Entlassung altershalber gleichgestellt werden.

Art. 35 Leistungen bei Beendigung infolge Invalidität, Entlassung altershalber, Altersrücktritt und Tod

Die Leistungen richten sich nach den Bestimmungen über die Personalvorsorgeeinrichtung, der die Gemeinde Fischenthal angeschlossen ist.

Art. 36 Ablauf der befristeten Anstellung

¹ Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne vorherige Ankündigung.

² Besteht die Absicht, das Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umzuwandeln, so teilt dies die Gemeinde der betroffenen Person rechtzeitig mit.

Art. 37 Abfindung

¹ Bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses werden keine Abfindungen ausgerichtet.

² In Härtefällen kann die Exekutive bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses ausnahmsweise eine Abfindung ausrichten. Die allfällige Ausrichtung einer Abfindungsentschädigung im Einzelfall sowie die Festlegung deren Höhe erfolgt durch die Exekutive. Diese ist nicht an die kantonalen Vorgaben gebunden.

Art. 38 Versetzung

Die Exekutive kann, wenn es der Dienst oder der wirtschaftliche Personaleinsatz erfordern, Arbeitnehmer versetzen oder ihnen andere Aufgaben übertragen.

Art. 39 Freistellung

¹ Die Exekutive kann Arbeitnehmer ohne Einfluss auf die Lohnfortzahlung freistellen. Vorbehalten bleibt die Anrechnung eines anderweitig erzielten Verdienstes.

² Die Freistellung ist schriftlich zu verfügen oder zu vereinbaren.

Art. 40 Leistungen bei Beendigung infolge Invalidität, Auflösung altershalber, Altersrücktritt und Tod

Die Leistungen richten sich nach den Bestimmungen über die Personalvorsorgeeinrichtung, der die Gemeinde Fischenthal angeschlossen ist.

Art. 41 Unfallversicherung

Die Arbeitnehmer werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert. Die Exekutive schliesst die notwendigen Versicherungsverträge ab, regelt die Aufteilung der Beiträge von Arbeitnehmern und Arbeitgeber und weiterer Einzelheiten des Vollzugs.

Art. 42 Personalvorsorgeeinrichtung

Die Arbeitnehmer werden in die Pensionskasse der Gemeinde aufgenommen. Der Gemeinderat entscheidet, welcher Pensionskasse sich die Gemeinde anschliesst. Er schliesst die erforderlichen Verträge ab.

Art. 43 Datenschutz

Der Datenschutz richtet sich nach dem übergeordneten Recht.

V. Schlussbestimmungen

Art. 44 Vollzug

Der Gemeinderat erlässt die erforderlichen Vorschriften für den Vollzug dieser Verordnung. Soweit der Gemeinderat in den Ausführungsbestimmungen zur Personalverordnung keine besonderen Regelungen erlässt, gilt das jeweils aktuelle kantonale Recht.

Art. 45 Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung

- ¹ Diese Verordnung tritt nach Genehmigung durch die Gemeindeversammlung auf den 1. Januar 2014 in Kraft.
- ² Auf den gleichen Zeitpunkt werden die Bestimmungen der Besoldungsverordnung vom 7. Dezember 2001 mit Ausnahme derjenigen Bestimmungen aufgehoben, welche die Rechtsbeziehungen zwischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden, beratenden Kommissionen, den Angehörigen der Feuerwehr sowie Funktionären / Funktionärinnen regeln.

Art. 46 Übergangsbestimmungen

- ¹ Für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt die Bestimmungen der neuen Personalverordnung, Ausführungserlasse eingeschlossen. Soweit bisherige Arbeitsverhältnisse mit der neuen Verordnung nicht übereinstimmen, gehen die Bestimmungen der neuen Personalverordnung vor.
- ² Die beim Inkrafttreten dieser Verordnung auf Amtsdauer gewählten Beamtinnen und Beamten gelten ab diesem Zeitpunkt als unbefristet angestellt, sofern ihre Wahl oder Wiederwahl mit einem Vorbehalt in Bezug auf die Aufhebung der Amtsdauer erfolgt ist und diese nicht beibehalten wird.
- ³ Für ohne Vorbehalt gewählte Beamtinnen und Beamte gilt bis zum Ablauf der Amtsdauer für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses das alte Recht.
- ⁴ Für Arbeitsverhältnisse, die beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits gekündigt, aber noch nicht aufgelöst sind, gilt bisheriges Recht.

Vorliegende Personalverordnung der Gemeinde Fischenthal wurde aufgrund eines gemeinsamen Behördenantrages von der Politischen Gemeinde und der Schulgemeinde durch die Gemeindeversammlung vom 7. Juni 2013 genehmigt und erlassen.



Gemeinderat Fischenthal

Der Präsident:

Josef Gübeli

Der Schreiber:

Roger Winter

