



**Personalverordnung der
Politischen Gemeinde und der
Reformierten Kirchgemeinde**

INHALTSVERZEICHNIS

Allgemeine Bestimmungen

- Art. 1 Rechtsgrundlage, Geltungsbereich
- Art. 2 Behörden im Nebenamt
- Art. 3 Geltung des kantonalen Rechts
- Art. 4 Besondere Dienstverhältnisse
- Art. 5 Angestellte
- Art. 6 Anstellungsinstanz

Personalpolitik

- Art. 7 Zuständigkeit Personalpolitik

Arbeitsverhältnis

- Art. 8 Rechtsnatur
- Art. 9 Stellenpläne

Begründung

- Art. 10 Zuständigkeit
- Art. 11 Stellenausschreibung
- Art. 12 Entstehung des Arbeitsverhältnisses
- Art. 13 Mitarbeit von Familienangehörigen oder Drittpersonen

Dauer

- Art. 14 Im Allgemeinen
- Art. 15 Probezeit

Änderung des Arbeitsverhältnisses

- Art. 16 Versetzung
- Art. 17 Zuweisung anderer Arbeit
- Art. 18 Vorsorgliche Massnahmen

Beendigung

- Art. 19 Beendigungsgründe
- Art. 20 Kündigung
- Art. 21 Kündigungsschutz
- Art. 22 Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen
- Art. 23 Angestellte auf Amtsdauer
- Art. 24 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen
- Art. 25 Entlassung altershalber und infolge Invalidität
- Art. 26 Leistungen bei Beendigung infolge Invalidität, Entlassung altershalber, Altersrücktritt und Tod
- Art. 27 Ablauf der befristeten Anstellung
- Art. 28 Abfindung

Rechte und Pflichten der Angestellten

Art. 29	Schutz der Persönlichkeit
Art. 30	Lohn
Art. 31	Auszahlung des Jahreslohnes
Art. 32	Lohnklassen, Stufen
Art. 33	Anfangslohn, Anlaufstufen
Art. 34	Generelle Lohnanpassungen
Art. 35	Individuelle Lohnanpassungen
Art. 36	Einmalzulagen, Anreize
Art. 37	Naturallohn
Art. 38	Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen
Art. 39	Zulagen
Art. 40	Ersatz von Auslagen
Art. 41	Niederlassungsfreiheit
Art. 42	Mitarbeiterbeurteilung
Art. 43	Zeugnis
Art. 44	Mitsprache

Pflichten

Art. 45	Grundsatz
Art. 46	Annahme von Geschenken
Art. 47	Verschwiegenheitspflicht, Ausstandspflicht
Art. 48	Arbeitszeit
Art. 49	Nebenbeschäftigung
Art. 50	Öffentliche Ämter
Art. 51	Vertrauensärztliche Untersuchung

Ferien, Urlaub

Art. 52	Arbeitsfreie Tage
Art. 53	Bezug, Berechnung
Art. 54	Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall
Art. 55	Abwesenheit wegen Militär- und Zivildienst
Art. 56	Urlaub

Personalvorsorge

Art. 57	Kranken- und Unfallversicherung
Art. 58	Pensionskasse

Vom Volk gewählte Beamte

Art. 59	Gemeindeammann und Betriebsbeamter, Friedensrichter
Art. 60	Pfarrer

Rechtsschutz

Art. 61	Rechtsmittelbelehrung
Art. 62	Anhörungsrecht
Art. 63	Rechtsmittel
Art. 64	Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen

Schlussbestimmungen

Art. 65

Vollzug

Art. 66

Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung

Art. 67

Übergangsbestimmungen

Personalverordnung der Gemeinde Seegräben

Entsprechend dem Grundsatz der Gleichstellung von Mann und Frau gelten alle Personen- und Funktionsbezeichnungen dieser Verordnung, ungeachtet der männlichen oder weiblichen Sprachform, für beide Geschlechter.

Allgemeine Bestimmungen

Rechtsgrundlage, Geltungsbereich	<p>Art. 1</p> <p>Gestützt auf die Bestimmungen des kantonalen Gemeindegesetzes sowie der kommunalen Gemeindeordnung erlassen die Politische Gemeinde und die Reformierte Kirchengemeinde eine Personalverordnung. Dieser untersteht das Personal der Gemeinde Seegräben.</p> <p>Für die Lehrkräfte und den Pfarrer gehen die Bestimmungen der entsprechenden kantonalen Gesetze und Verordnungen vor.</p>
Behörden im Nebenamt	<p>Art. 2</p> <p>Die Rechtsbeziehungen zwischen Gemeinde und Mitgliedern von Behörden, beratenden Kommissionen, den Angehörigen der Feuerwehr, Zivilschutz sowie Funktionären richten sich nach separaten Erlassen.</p>
Geltung des kantonalen Rechts	<p>Art. 3</p> <p>Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, gelten sinngemäss die Bestimmungen des kantonalen Personalgesetzes und dessen Ausführungserlasse.</p>
Besondere Dienstverhältnisse	<p>Art. 4</p> <p>Besondere Dienstverhältnisse werden mit öffentlichrechtlichem Vertrag begründet. Das gilt insbesondere für</p> <ul style="list-style-type: none">a) Lehrverhältnisseb) stundenweise Beschäftigungenc) Aushilfen
Angestellte	<p>Art. 5</p> <p>Angestellte sind Personen, die unbefristet oder befristet, mit einem vollen oder teilweisen Pensum im Dienst der Gemeinde Seegräben stehen, eingeschlossen die gemäss Verfassung oder Gesetz vom Volk auf Amtsdauer gewählten Mitarbeiter soweit das übergeordnete Recht nicht abweichende Regelungen zulässt.</p>
Anstellungsinstanz	<p>Art. 6</p> <p>Die Anstellung des Personals erfolgt durch die Exekutive soweit nicht spezielle Verordnungen etwas anderes bestimmen und nicht die Volkswahl vorgesehen ist.</p>

Die Anstellungskompetenz kann von ihr delegiert werden.

Die Besoldung wird durch die Exekutive festgelegt soweit die Entlöhnung nicht durch das Sportelsystem vorgesehen ist.

Personalpolitik

Zuständigkeit Personalpolitik Art. 7
Die Exekutive bestimmt die grundsätzliche Personalpolitik und setzt diese um.

Arbeitsverhältnis

Rechtsnatur Art. 8
Das Arbeitsverhältnis ist öffentlichrechtlich.

Stellenpläne Art. 9
Die Exekutive legt den Stellenplan im Rahmen ihrer Kompetenzen gemäss Gemeindordnung fest.

Begründung

Zuständigkeit Art. 10
Das Anstellungsverhältnis wird durch die zuständige Instanz begründet.

Stellenausschreibung Art. 11
Offene Stellen sind in der Regel öffentlich auszuschreiben.

Entstehung des Arbeitsverhältnisses Art. 12
Das Arbeitsverhältnis wird durch Verfügung begründet.

Mitarbeit von Familienangehörigen oder Drittpersonen Art. 13
Sofern die Gemeinde von Angestellten die Mitwirkung von Drittpersonen verlangt, wird mit diesen ein besonderes Arbeitsverhältnis begründet.

Dauer

Im Allgemeinen Art. 14
Das Arbeitsverhältnis wird in der Regel unbefristet mit der Möglichkeit der Kündigung begründet.
Befristete Arbeitsverhältnisse sind zulässig.

Probezeit Art. 15
Die ersten drei Monate des Arbeitsverhältnisses gelten in der Regel als Probezeit.
Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist beidseitig sieben Tage.
Bei einer effektiven Verkürzung der Probezeit infolge Krankheit, Unfall oder Erfüllung einer nicht freiwillig übernommenen gesetzlichen Pflicht wird die Probezeit entsprechend verlängert.

Änderung des Arbeitsverhältnisses

Versetzung Art. 16
Angestellte können unter Wahrung einer angemessenen Frist an einen anderen Arbeitsplatz versetzt oder es können ihnen andere ihrer Ausbildung und Eignung entsprechende zumutbare Tätigkeiten zugewiesen werden. Auf die persönlichen Verhältnisse ist dabei Rücksicht zu nehmen.

Zuweisung anderer Arbeit Art. 17
Angestellten kann, wenn es der Dienst oder der wirtschaftliche Personaleinsatz erfordert, unter Beibehaltung des bisherigen Lohnes für die Dauer der Kündigungsfrist sowie im Rahmen der Zumutbarkeit andere Arbeit zugewiesen werden.

Vorsorgliche Massnahmen Art. 18
Angestellte können von der Anstellungsinstanz jederzeit vorsorglich im Amt eingestellt werden, wenn
a) genügend Hinweise auf das Vorliegen eines wichtigen Grundes zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses bestehen
b) wegen eines Verbrechens oder Vergehens ein Strafverfahren eingeleitet worden ist
c) zwingende öffentliche Interessen oder eine Administrativuntersuchung dies erfordern.
Die Anordnung ist unverzüglich der Exekutive, sofern sie nicht von dieser selbst verfügt worden ist, zur Genehmigung zu unterbreiten. Die Exekutive entscheidet über Weiterausrichtung, Kürzung oder Entzug des Lohnes.

Beendigung

Beendigungsgründe Art. 19
Das Arbeitsverhältnis endet durch
a) Kündigung
b) Ablauf einer befristeten Anstellung
c) Auflösung in gegenseitigem Einvernehmen

- d) Auflösung aus wichtigen Gründen
- e) vorzeitige Pensionierung
- f) Entlassung alters- oder invaliditätshalber
- g) Tod

Kündigung

Art. 20

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

- a) im ersten Dienstjahr einen Monat
- b) im zweiten Dienstjahr zwei Monate
- c) ab dem dritten Dienstjahr drei Monate

Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.

Kündigungsschutz

Art. 21

Es gelten die Bedingungen gemäss PG, PVO sowie VVO.

Fristlose Auflösung aus wichtigen Gründen

Art. 22

Das Arbeitsverhältnis kann aus wichtigen Gründen beidseitig ohne Einhaltung von Fristen jederzeit aufgelöst werden. Die Auflösung erfolgt schriftlich und mit Begründung.

Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht zumutbar ist.

Bei vom Volk gewählten Angestellten ist die Aufsichtsbehörde zuständig.

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

Angestellte auf Amtsdauer

Art. 23

Das Arbeitsverhältnis der auf Amtsdauer gewählten Angestellten endet mit dem Tag des Ablaufs der Amtsdauer.

Die Angestellten 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.

Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen

Art. 24

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

Entlassung altershalber und infolge Invalidität

Art. 25

Angestellte scheiden spätestens auf das Ende des Monats, in welchem sie das ordentliche AHV-Rententalter erreichen, aus dem Dienst aus.

Die Exekutive regelt das Verfahren bei Entlassung wegen Invaldität.

Leistungen bei Beendigung infolge Invaldität, Entlassung altershalber, Altersrücktritt und Tod

Art. 26
Die Leistungen richten sich nach den Bestimmungen über die Versicherung des Gemeindepersonals.

Ablauf der befristeten Anstellung

Art. 27
Befristete Arbeitsverhältnisse enden ohne vorherige Ankündigung.
Besteht die Absicht, das Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umzuwandeln, so teilt dies die Gemeinde der betroffenen Person rechtzeitig mit.

Abfindung

Art. 28
Abfindungen werden gemäss PG, PVO sowie VVO ausgerichtet.

Rechte und Pflichten der Angestellten

Schutz der Persönlichkeit

Art. 29
Die Gemeinde achtet die Persönlichkeit der Angestellten und schützt sie. Sie nimmt auf deren Gesundheit gebührend Rücksicht.

Lohn

Art. 30
Der Lohn bildet das Entgelt für die geleistete Arbeit.
Dem hauptamtlich angestellten Gemeindepersonal steht für die Teilnahme an Sitzungen ausserhalb der ordentlichen Arbeitszeit eine Entschädigung in der Höhe eines Sitzungs- bzw. Taggeldes zu, sofern die Zeit nicht kompensiert werden kann.
Vorbehalten bleiben das Sportelsystem beim Gemeindeamman und Betriebsbeamten, beim Friedensrichter sowie die Bestimmungen für die Angestellten der Primarschule im Rahmen ihres Berufsauftrages.

Auszahlung des Jahreslohnes

Art. 31
Der Jahreslohn wird in 13 gleichen Teilen und in der Regel bargeldlos ausbezahlt, zwölf davon monatlich, den 13. im Monat Dezember oder pro rata.
Die Exekutive legt fest, auf welchen Zulagen der 13. Monatslohn ausgerichtet wird.

Lohnklassen, Stufen	<p>Art. 32 Die Einreihungen bewegen sich im Rahmen der Lohnklassen des Kantons.</p>
Anfangslohn, Anlaufstufen	<p>Art. 33 Der Anfangslohn wird in der Regel in den Erfahrungsstufen der Einreihungsklasse festgesetzt. Bei der Festsetzung werden namentlich Erfahrungen in früherer Stellung, ausgewiesene Fähigkeiten und besondere Eignung für die neue Stelle berücksichtigt.</p> <p>Der Lohn wird in einer Anlaufstufe festgesetzt, wenn der Angestellte</p> <ul style="list-style-type: none"> a) die für die Einreihung der Stelle vorausgesetzten Anforderungen an die Ausbildung oder Erfahrung noch nicht erfüllt b) eine besonders intensive Einarbeitung benötigt c) die Funktion anfänglich nur mit beschränkter Verantwortung übernimmt.
Generelle Lohnanpassungen	<p>Art. 34 Kommt das Staatspersonal in den Genuss genereller Reallohn- oder struktureller Lohnanpassungen werden diese dem Gemeindepersonal in gleichem Umfang gewährt.</p>
Individuelle Lohnanpassungen	<p>Art. 35 Über individuelle Lohnanpassungen entscheidet die Exekutive aufgrund periodischer Mitarbeitergespräche.</p> <p>Sie folgt dabei den allgemeinen Richtlinien des kantonalen Rechts.</p> <p>Sie trägt der allgemeinen Finanzlage der Gemeinde Rechnung.</p>
Einmalzulagen, Anreize	<p>Art. 36 Die Exekutive kann besondere Leistungen mit einer einmaligen Zulage oder anderen Anreizen belohnen.</p>
Naturallohn	<p>Art. 37 Der Gegenwert von Naturalleistungen in Form von Verpflegung und Wohnung für die Angestellten selbst und für Familienangehörige wird vom Lohn abgezogen. Die Exekutive setzt den Abzug fest.</p>
Lohnberechnung bei Teilzeitverhältnissen	<p>Art. 38 Für Teilzeitangestellte legen die Exekutiven in gegenseitiger Absprache pauschale Stundenlöhne fest, in denen Entschädigungen für Urlaub, Ferien, Freitage oder Dienstaltersgeschenke etc. eingerechnet sind.</p>

Sofern kein Stundenlohn vereinbart ist, richtet sich die Höhe des Lohnes und sämtlicher Zulagen nach dem Grad der Beschäftigung.

Zulagen	<p>Art. 39 Teuerungszulagen, Sozialzulagen und Dienstaltersgeschenke werden den Angestellten im gleichen Umfang gewährt, wie sie der Kanton Zürich für das Staatspersonal ausrichtet. Die Berechnung der Dienstaltersgeschenke erfolgt ab Anstellungsdatum in der Gemeinde Seegräben und nur für die tatsächlich geleisteten Arbeitsjahre.</p>
Ersatz von Auslagen	<p>Art. 40 Die Exekutive regelt den Ersatz dienstlicher Auslagen.</p>
Niederlassungsfreiheit	<p>Art. 41 Die Niederlassungsfreiheit der Angestellten ist gewährleistet.</p> <p>Wenn es zur Amtsausübung zwingend erforderlich ist, kann die Anstellungsinstanz die Angestellten zur Wohnsitznahme an einem bestimmten Ort oder in einem bestimmten Gebiet verpflichten oder ihnen eine Dienstwohnung zuweisen.</p>
Mitarbeiterbeurteilung	<p>Art. 42 Die Angestellten haben Anspruch auf regelmässige Beurteilung von Leistung und Verhalten.</p> <p>Die Exekutive regelt die Einzelheiten.</p>
Zeugnis	<p>Art. 43 Die Angestellten können jederzeit ein Zeugnis verlangen, das über die Art und die Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie über ihre Leistungen und ihr Verhalten Auskunft gibt.</p> <p>Auf besonderes Verlangen der Angestellten hat sich das Zeugnis auf Angaben über die Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zu beschränken.</p>
Mitsprache	<p>Art. 44 Vor dem Erlass und vor der Änderung von Bestimmungen des Personalwesens steht dem betroffenen Personal das Recht auf Anhörung bzw. Vernehmlassung zu.</p>
	Pflichten
Grundsatz	<p>Art. 45 Die Angestellten haben sich rechtmässig zu verhalten, die Rechte und Freiheiten des Volkes zu achten, die ihnen übertragenen Aufgaben persönlich, sorgfältig, gewissenhaft und wirtschaftlich auszuführen und die Interessen der Gemeinde in guten Treuen zu wahren.</p>

Annahme von Geschenken	<p>Art. 46</p> <p>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.</p>
Verschwiegenheitspflicht, Ausstandspflicht	<p>Art. 47</p> <p>Die Angestellten sind zur Verschwiegenheit über dienstliche Angelegenheiten verpflichtet.</p> <p>Diese Verpflichtung bleibt nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehen.</p>
Arbeitszeit	<p>Art. 48</p> <p>Die Exekutive regelt die Arbeitszeit, deren Einteilung und die Ruhetage. Sie ermöglicht flexible Arbeitszeitmodelle.</p> <p>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. Die Arbeitnehmer können verpflichtet werden, Aktuarate zu führen.</p> <p>Die Exekutive regelt den Anspruch auf den Ausgleich oder die Vergütung von Überzeit, Nacht-, Sonntags- und Pikettendienst.</p>
Nebenbeschäftigung	<p>Art. 49</p> <p>Die Ausübung einer Nebenbeschäftigung ist nur zulässig, wenn sie die Aufgabenerfüllung nicht beeinträchtigt und mit der dienstlichen Stellung vereinbar ist.</p> <p>Eine Bewilligung der Anstellungsinstanz ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.</p>
Öffentliche Ämter	<p>Art. 50</p> <p>Angestellte, die sich um ein öffentliches Amt bewerben wollen, melden dies der vorgesetzten Stelle. Eine Bewilligung der Anstellungsinstanz ist erforderlich, sofern vereinbarte Arbeitszeit beansprucht wird. Vorbehalten bleiben Ämter mit Amtszwang.</p> <p>Die Bewilligung kann mit Auflagen zur Kompensation beanspruchter Arbeitszeit und zur Abgabe von Nebeneinnahmen verbunden werden.</p> <p>Die Angestellten können verpflichtet werden, abwesendes Personal zu vertreten.</p>

Vertrauensärztliche Untersuchung Art. 51
Die Angestellten können verpflichtet werden, sich einer vertrauensärztlichen Untersuchung zu unterziehen.

Ferien, Urlaub

Arbeitsfreie Tage Art. 52
Die gesetzlichen arbeitsfreien Tage sowie der Arbeitschluss für die Vortage von Feiertagen richten sich nach kantonalem Recht. Nebst den dienstfreien Tagen gemäss kantonalem Recht gilt zusätzlich der Wetziker-Kirchweihmontag als dienstfrei.

Die Exekutive regelt, wer aus betrieblichen Gründen an arbeitsfreien Tagen arbeiten muss und ob und in welchem Umfang die Leistung abgegolten wird.

Bezug, Berechnung Art. 53
Die Exekutive ordnet den Ferienbezug und die Berechnung des Anspruchs für Angestellte, welche das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Kalenderjahres antreten oder verlassen. Sie regelt die Kürzung des Ferienanspruches bei Abwesenheiten infolge Krankheit, Unfall, Urlaub, Militär- und Zivilschutzdienst oder aus anderen Gründen.

Abwesenheit wegen Krankheit und Unfall Art. 54
Wer aus gesundheitlichen Gründen an der Arbeit verhindert ist, hat dies der vorgesetzten Stelle unverzüglich zu melden. Vom dritten Abwesenheitstag an ist ein ärztliches Zeugnis einzureichen.

Abwesenheit wegen Militär- und Zivilschutzdienst Art. 55
Die Exekutive richtet sich nach den Bestimmungen in der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz.

Urlaub Art. 56
Die Exekutive regelt im Einzelfall die Gewährung von bezahltem und unbezahltem Urlaub.

Personalvorsorge

Kranken- und Unfallversicherung Art. 57
Die Mitarbeiter werden im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle versichert.

Pensionskasse Art. 58
Die Mitarbeiter werden in die Pensionskasse der Gemeinde aufgenommen.

Vom Volk gewählte Beamte

Gemeindeammann und Betriebsbeamter, Friedensrichter Art. 59
Es gelten die Bestimmungen der Gemeindeordnung.

Pfarrer Art. 60
Es gelten die Bestimmungen des kantonalen Kirchengesetzes.

Rechtsschutz

Rechtsmittelbelehrung Art. 61
Personalrechtliche Anordnungen sind mit einer Rechtsmittelbelehrung zu versehen.

Anhörungsrecht Art. 62
Die Angestellten sind vor Erlass einer sie belastenden Verfügung anzuhören.
Von der vorgängigen Anhörung kann abgesehen werden, wenn ein sofortiger Entscheid im öffentlichen Interesse notwendig ist. Die Anhörung ist so bald wie möglich nachzuholen.

Rechtsmittel Art. 63
Soweit diese Verordnung nichts Abweichendes regelt, richtet sich der Weiterzug von personalrechtlichen Entscheidungen durch das Gemeindepersonal nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz.

Schutz vor ungerechtfertigten Angriffen Art. 64
Die Gemeinde schützt ihre Angestellten vor ungerechtfertigten Angriffen und Ansprüchen.
Die Exekutive regelt die volle oder teilweise 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.

Schlussbestimmungen

Vollzug	Art. 65 Die Exekutive erlässt die erforderlichen Vorschriften für den Vollzug dieser Verordnung.
Inkraftsetzung, Aufhebung der früheren Verordnung	Art. 66 Diese Verordnung tritt auf den 1. Januar 2002 in Kraft. Alle früheren Verordnungen und Beschlüsse werden damit aufgehoben.
Übergangsbestimmungen	Art. 67 Für alle beim Inkrafttreten dieser Verordnung bereits bestehenden Arbeitsverhältnisse gelten ab diesem Zeitpunkt die Bestimmungen der Personalverordnung der Gemeinde Seegräben und der Ausführungserlasse. Die beim Inkrafttreten dieser Verordnung auf Amtsdauer gewählten Beamten gelten ab diesem Zeitpunkt als unbefristet angestellt. Für Friedensrichter, Betriebsbeamten und Pfarrer gilt weiterhin der Beamtenstatus.

PG = Personalgesetz
PVO = Personalverordnung
VVO = Vollzugsverordnung zum Personalgesetz

Seegräben, 10. April 2001 Gemeinderat Seegräben
Der Präsident: Pierre Derron
Der Schreiber: Werner Trümpy

Seegräben, 6. März 2001 Reformierte Kirchenpflege Seegräben
Die Präsidentin: Ursula Pfirter
Der Aktuar: Jürg Walser

Genehmigt an der Gemeindeversammlung vom 12. Juni 2001
Namens der Gemeindeversammlung
Der Präsident: Pierre Derron
Der Schreiber: Werner Trümpy