

## ANTRAG DES STADTRATES OPFIKON

SITZUNG VOM 20. Dezember 2022  
SEITE 1 von 4

Anpassung Personalverordnung Stadt Opfikon

9.2.0

---

Gestützt auf den Antrag des Stadtrates vom 20. Dezember 2022 und auf Art. 16 der Gemeindeordnung

### BESCHLIESST DER GEMEINDERAT:

1. Die Änderungen der Personalverordnung der Stadt Opfikon inklusive Umbenennung in Verordnung werden genehmigt.
2. Mitteilung durch Protokollauszug an:
  - Stadtrat
  - Abteilungsleitende
  - Personalverantwortliche



**ANTRAG DES STADTRATES OPFIKON**

SITZUNG VOM 20. Dezember 2022  
SEITE 2 von 4

**B E R I C H T****1. Änderung Personalgesetz des Kantons Zürich inkl. Personalverordnung und Vollzugsverordnung zum Personalgesetz**

Für das Personal der Stadt Opfikon gilt grundsätzlich das Personalgesetz des Kantons inkl. Personalverordnung und Vollzugsverordnung zum Personalgesetz. Dort, wo aufgrund der besonderen Verhältnisse in der Stadt Opfikon abweichende Regelungen angezeigt sind, werden diese im Personalrecht der Stadt Opfikon festgelegt. In diesem Sinne regelt das Personalrecht der Stadt Opfikon lediglich die Abweichungen vom kantonalen Personalgesetz und dessen Verordnungen.

Am 14. Dezember 2020 beschloss der Kantonsrat die Änderung des Personalgesetzes. Der Regierungsrat des Kantons Zürich hat an seiner Sitzung vom 16. März 2022 die Änderungen der Personalverordnung und der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz verabschiedet. Gleichzeitig wurde die Inkraftsetzung des Personalgesetzes, der Personal- und der Vollzugsverordnung unter Vorbehalt der Zustimmung des Kantonsrats zur Personalverordnung beschlossen. Am 22. August 2022 genehmigte der Kantonsrat danach die Anpassung der Personalverordnung. Damit traten die Personalverordnung am 1. September 2022, das Personalgesetz und die übrigen Verordnungsänderungen am 1. Oktober 2022 in Kraft.

Diese Änderungen haben Auswirkungen auf das Personalrecht der Stadt Opfikon.

**2. Anpassungen****2.1. Umbenennung in Personalverordnung**

Die Änderung des Personalrechts liegt gemäss Art. 16 der Gemeindeordnung der Stadt Opfikon in der Kompetenz des Gemeinderates. In der systematischen Rechtssammlung der Stadt Opfikon werden Gesetzeserlasse des Gemeinderates neu einheitlich als Verordnung bezeichnet. Das Personalrecht soll deshalb in Personalverordnung umbenannt werden.

**2.2. Abschaffung Mitarbeiterbeurteilung bei Kündigungen im Zusammenhang mit ungenügender Leistung bzw. unbefriedigendem Verhalten**

Mit der Änderung des kantonalen Personalgesetzes wurde unter anderem bei Kündigungen im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten die Pflicht zur vorgängigen Mitarbeiterbeurteilung abgeschafft und durch eine Pflicht zur Mahnung mit einer Frist zur Verbesserung von längstens drei Monaten ersetzt.

Im Art. 6 des städtischen Personalrechts wird ebenfalls festgehalten, dass Vorwürfe, die zu einer Kündigung Anlass geben, durch eine Mitarbeiterbeurteilung



# ANTRAG DES STADTRATES OPFIKON

SITZUNG VOM 20. Dezember 2022  
SEITE 3 von 4

oder ein gleichwertiges Verfahren belegt werden müssen. Gleichzeitig kann eine Bewährungsfrist eingeräumt werden. Aufgrund der Änderung des kantonalen Personalgesetzes soll diese Formulierung auch in der städtischen Personalverordnung gestrichen werden.

## 2.3. Kündigungsfristen

Die Kündigungsfristen der Stadt Opfikon richten sich nach dem Personalgesetz des Kantons Zürich. Die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses nach Ablauf der Probezeit sind wie folgt geregelt:

- a im ersten Dienstjahr einen Monat,
- b im 2. und 3. Dienstjahr zwei Monate,
- c im 4. bis 9. Dienstjahr drei Monate
- d ab dem 10. Dienstjahr sechs Monate

Für Angehörige des höheren Kaders (Abteilungsleitende) beträgt die Kündigungsfrist ab dem 3. Dienstjahr sechs Monate. Vorbehalten bleibt im Einzelfall die Abkürzung oder Verlängerung der Kündigungsfrist im gegenseitigen Einvernehmen.

Die kurze Kündigungsfrist im ersten Dienstjahr stellte die Stadt Opfikon in den vergangenen Jahren vermehrt vor grössere Schwierigkeiten. Unter Anrechnung von Ferien- und Gleitzeitguthaben hatten die betroffenen Mitarbeitenden oftmals nach wenigen Wochen bereits ihren letzten Arbeitstag. Es war häufig unmöglich, eine nahtlose Wiederbesetzung der Stelle sicherzustellen.

Auch eine sechsmonatige Kündigungsfrist bei Mitarbeitenden ab dem 10. Dienstjahr stellt ein grosses Hindernis dar. Vereinzelt gab es bereits Mitarbeitende, welche ihre Anstellung im 9. Dienstjahr aufgelöst haben, da sie sich nicht mit einer sechsmonatigen Kündigungsfrist behindern wollten. Es ist nicht im Sinne der Stadt Opfikon aufgrund dieser Hürde gute Mitarbeitende zu verlieren.

Die Kündigungsfristen sollen deshalb wie folgt angepasst und neu in der Personalverordnung der Stadt Opfikon geregelt werden:

- a im 1. und 2. Dienstjahr zwei Monate
- b ab dem 3. Dienstjahr drei Monate

Die sechsmonatige Kündigungsfrist für Angehörige des höheren Kaders (Abteilungsleitende) ab dem 3. Dienstjahr soll hingegen beibehalten werden.



## ANTRAG DES STADTRATES OPFIKON

SITZUNG VOM 20. Dezember 2022  
SEITE 4 von 4

### 3. Antrag

Dem Gemeinderat wird beantragt, die Änderungen der Personalverordnung der Stadt Opfikon inklusive Umbenennung in Verordnung zu genehmigen.

NAMENS DES STADTRATES

Präsident: Stadtschreiber:



Roman Schmid



Willi Bleiker

