

Auszug aus dem Protokoll des Regierungsrates des Kantons Zürich

Sitzung vom 10. Dezember 2019

1170. Initialisierung HR-Informatik 2019–2023 (Auftrag, Stellenplan)

Mit dem vorliegenden Beschluss soll die Weiterentwicklung der HR-Informatik für den Zeitraum 2019 bis 2023 festgelegt werden. Sie schliesst an die Weiterentwicklung der HR-Informatik der Jahre 2016 bis 2018 an (RRB Nr. 911/2016).

1. HR Informatik Weiterentwicklung, Projekte 2016 bis 2018

Mit RRB Nr. 911/2016 wurden die folgende Projekte beschlossen; sie wurden in der Folge mehrheitlich umgesetzt.

Einführung E-Dossier

Das Initialscanning (Digitalisierung) der rund 63 000 bestehenden Personaldossiers erfolgte durch einen externen Anbieter im Zeitraum zwischen Oktober 2017 und April 2019 für den Konsolidierungskreis 1 (Direktionen und Staatskanzlei). Durch eine Neuevaluation der Scanning-Software und Anpassungen im Prozess verzögerte sich der geplante Rollout um zwei Monate. Der Projektabschluss erfolgte Ende November 2019. Darauf aufbauende Folge-Rollouts werden nach Bedarf im regulären Betrieb durchgeführt werden.

Sicherstellung einheitliches SAP-Organisationsmanagement

Das Organisationsmanagement (OM) bildet die Aufbauorganisation ab und ist ein zentrales Modul von SAP HCM (Human Capital Management). Ein korrektes und zeitgemässes OM ist für ein funktionierendes System, für Auswertungen, die Vergabe von Berechtigungen (insbesondere für E-Dossiers) und die Regelung des Zugriffs auf SAP-Applikationen und angebundene Drittsysteme unabdingbar. Das Projekt wurde von Anfang 2017 bis Ende 2018 erfolgreich umgesetzt.

HR-Informationsportal für Führungskräfte

Über das neue HR-Informationsportal können Vorgesetzte einfach und schnell über eine Weboberfläche auf ausgewählte Dokumente im E-Dossier, Stammdaten und Auswertungen ihrer Mitarbeitenden zugreifen. Das Projekt wurde von Anfang 2017 bis Ende 2018 erfolgreich umgesetzt. Der Rollout für sämtliche Direktionen und die Staatskanzlei wurde Ende November 2019 abgeschlossen. Weitere darauf aufbauende Rollouts werden nach Bedarf im regulären Betrieb durchgeführt werden.

Evaluation SAP-HCM-Standard für Mehrfachanstellungen

Die Analyse konnte mit drei Anbietern im Zeitraum 3. Quartal 2017 bis 1. Quartal 2018 durchgeführt werden. Die Ergebnisse sind in Abschnitt 2.5 «Bisherige Abklärungen» aufgeführt.

Überführung der Absenzdaten in SAP HCM

Dieses Projekt konnte, insbesondere aufgrund personeller Engpässe und verschiedener Umstände, nicht durchgeführt werden. Unter Berücksichtigung der HR-IT-Roadmap wird das Thema so rasch als möglich wieder aufgenommen und spätestens mit der Einführung des neuen SAP HCM umgesetzt.

2. HCM-Anwendungen

2.1. SAP Stäfa (PULS-ZH)

Das heute im Einsatz stehende SAP-HCM-System beruht auf der sogenannten SAP-Stäfa-Lösung und weicht in zentralen Punkten vom SAP-Standard ab. Diese Lösung wurde gewählt, da zum Einführungszeitpunkt nur mit ihr die Anforderung des Kantons an die Verarbeitung von sogenannten Mehrfachanstellungen (Personen mit mehreren Anstellungen beim Kanton) erfüllt werden konnte. Das im Kanton Zürich genutzte SAP-Personalmanagement- und -Lohnadministrationssystem ist seit 2011 produktiv im Einsatz und wird für die Verwaltung der Daten der über 36 000 Mitarbeitenden der Direktionen und der Staatskanzlei sowie die Lohnverarbeitung eingesetzt. 2018 wurde ein Personalaufwand von fast 2,4 Mrd. Franken über SAP HCM abgerechnet. Mengenmässig nicht berücksichtigt sind dabei die Behörden, die Rechtspflege und die selbstständigen und unselbstständigen Anstalten, die ebenfalls über SAP HCM bearbeitet werden.

In den letzten Jahren hat sich gezeigt, dass diese SAP-Stäfa-Lösung bezüglich Weiterentwicklungen kostenintensiv ist, unter anderem weil die Nutzung von SAP-Standardtools nicht möglich ist oder Anpassungen erhebliche Zusatzkosten verursachen. Ausserdem treten bei Auswertungen immer wieder Probleme auf, da SAP-Standardreports infolge des anderen Datenmodells der SAP-Stäfa-Lösung nicht nutzbar sind. Anpassungen an neue gesetzliche Vorgaben sind schliesslich mit umfangreichen eigenverantwortlichen Programmanpassungen verbunden. In den letzten Jahren hat SAP die volle Funktionalität einer ordnungsgemässen Lohnabrechnung weiterentwickelt und bietet heute auch eine Standardlösung für Mehrfachanstellungen für die Schweiz an. Gemäss SAP gibt es ab Ende 2025 für das heutige SAP-Personalmanagement- und -Lohnabrechnungssystem keine Wartung mehr. Somit wird eine Ablösung mittel- bis langfristig zwingend.

Verschiedene Kantone und selbstständige Anstalten haben den SAP-Mehrfachanstellungs-Standard direkt eingeführt, darauf gewechselt oder sind am Wechseln: beispielsweise der Kanton Basel-Landschaft 2014, die Post 2015, die Stadt Zürich 2016, der Kanton Solothurn 2017, SRF Schweizer Radio und Fernsehen 2017, das Universitätsspital Zürich 2018 und die Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften 2019. Der Kanton Aargau plant die Ablösung auf 2021.

2.2. Allgemeine Ziele von HR-IT-Investitionen

Die wichtigsten Ziele allgemein für Investitionen in HR-IT-Systeme und -Anwendungen sind:

- Steigerung der Effizienz der Personaladministration
- Verringerung von Durchlaufzeiten und Fehlerquoten
- Sicherstellung einer guten Datenqualität
- Sicherstellung der Datensicherheit
- Einmalige Erfassung von Daten und Nutzung in Umsysteme
- Sicherstellung eines wirtschaftlichen, entwicklungsfähigen und modernen Personalmanagement- und Lohnadministrationssystems
- Langfristige Sicherstellung einer gesetzeskonformen Wartungs- und Supportsituation

Damit diese Ziele zukünftig besser erfüllt werden können, sollen bereits bestehende Funktionalitäten im SAP HCM in Standardfunktionalitäten übergeführt und flächendeckend in den Direktionen und der Staatskanzlei genutzt und von dieser Grundlage aus bei Bedarf ausgebaut werden. Als Grundlage für diese weiteren Digitalisierungsschritte sind vorrangig Funktionalitäten zu berücksichtigen, welche die Grundlage für weitere Vereinfachungen und technische Unterstützung arbeitsintensiver Prozesse sind.

2.3. Verwendung einer SAP-Lösung

Der Regierungsrat hat bereits 2009 entschieden, dass der Kanton Zürich die Personal- und Lohnadministration mit SAP betreibt (RRB Nr. 34/2009). Daran ist aus wirtschaftlichen und Knowhow-technischen Gründen mindestens für das Kernsystem festzuhalten.

Für den Einsatz einer solchen Software gelten folgende Grundsätze:

- Das HCM-System ist auf einem zeitgemässen, zukunftsorientierten Technologiestand zu halten.
- Standardisierung und Vereinheitlichung der HCM-Prozesse der Direktionen und der Staatskanzlei sind anzustreben. Diese bilden die Voraussetzung für die Vereinfachung elektronischer Geschäftsprozesse.
- Bestehende Insellösungen sind abzulösen und ins zentrale HCM-System aufzunehmen, sofern die Anforderungen erfüllt werden und die Ablösung wirtschaftlich ist. Insellösungen und alternative Umsysteme sollen nur in begründeten Ausnahmefällen beschafft werden und über eine Standardschnittstelle verfügen.

2.4. Grundsätze für die Ablösung von SAP Stäfa

Es soll der konsequente Rückbau der SAP-Stäfa-Lösung mithilfe von erfahrenen internen Mitarbeitenden und externen SAP-Implementierungspartnern in den SAP-Standard vorgenommen werden. Das im Rahmen der Personalstrategie 2019–2023 (RRB Nr. 907/2019) zu erarbeitende HR-Geschäftsmodell für den Kanton Zürich ist zu berücksichtigen. Die Einführung von digitalisierten Prozessen (Workflows) erfolgt auf der Grundlage von konsequent vereinheitlichten, standardisierten und vereinfachten HR-Prozessen. Dabei sind die Vorgaben des kantonalen Personalrechts sowie weiterer Spezialgesetzgebungen zu berücksichtigen. Soweit für die Abwicklung der Prozesse zwingend notwendig, wird Besonderheiten der Anstellung wie bei Lehrpersonen (z. B. Gemeinden als Anstellungsbehörde von Volksschullehrpersonen, geteilte Zuständigkeiten bei den Mittel- und Berufsschulen) oder Angehörigen der Kantonspolizei (z. B. hoheitliche Funktionen, Besonderheiten bei der Entlohnung) Rechnung getragen.

2.5. Bisherige Abklärungen

Mit RRB Nr. 911/2016 wurde die Finanzdirektion beauftragt, die notwendigen Abklärungen mittels einer Analyse zu Nutzen, Risiken und Kosten einer Ablösung der bestehenden SAP-Stäfa-Lösung vorzunehmen und die Ergebnisse einander gegenüberzustellen, um einen Vorschlag für das weitere Vorgehen auszuarbeiten. Die Ergebnisse der Analyse lassen sich folgendermassen zusammenfassen:

- Die Ablösung von SAP Stäfa ist komplex.
- Langfristig muss SAP Stäfa abgelöst werden. Gemäss SAP gibt es ab Ende 2025 für das heutige SAP-Personalabrechnungssystem keine Wartung mehr.
- Eine Ablösung sollte schrittweise erfolgen.
- Der Aufbau einer hybriden Lösung (gemischte Vor-Ort- und Cloud-Installation) wird empfohlen.

3. HR-IT-Roadmap

Bei der Einführung einer neuen HCM-Lösung handelt es sich um ein sehr komplexes und ressourcenintensives Projekt mit einer Durchlaufzeit von mehreren Jahren. Inwiefern vorher bzw. zusätzlich parallel zu diesem Projekt weitere Digitalisierungsschritte umgesetzt werden können, ist in der Initialisierungsphase der Ablösung in Abhängigkeit zu den Fortschritten der Personalstrategie zu prüfen und zu priorisieren. Es wird zu diesem Zweck in einem vom Personalamt (PA) geleiteten Projekt in enger Zusammenarbeit mit den Direktionen, der Staatskanzlei und dem Amt für Informatik (AFI) eine HR-IT-Roadmap erarbeitet, die den Bedürfnissen Rechnung tragen soll und die mittel- bis langfristige Entwicklungsmöglichkeiten aufzeigt.

4. Projekt zur Einführung einer neuen HCM-Lösung

4.1. Projektorganisation und Vorgehen

Die Finanzdirektion bzw. das PA hat die Gesamtprojektleitung. In der Phase Initialisierung bilden die Personalbeauftragten der Direktionen und der Staatskanzlei sowie eine Vertretung des AFI zusammen mit dem PA (Leitung) den Projektausschuss für das Projekt. Im Rahmen des Projekts gilt es, pro Direktion verschiedene Fragestellungen wie Zeitbedarf, Vorgehen und Spezialitäten zu klären. Pro Anspruchsgruppe definieren die Direktionen und die Staatskanzlei hierfür eine Ansprechperson für einen Fachausschuss, mit der die Projektleitung diese Fragen klären kann. Die bezeichnete Ansprechperson übernimmt direktionsintern die Koordination, die Klärung von fachlichen Fragen und die notwendige Kommunikation.

4.2. Initialisierungsphase

In der ersten Phase soll aufgrund der kantonalen Anforderungen und Rahmenbedingungen in einer Studie mittels eines Variantenentscheides die beabsichtigte IT-Architektur definiert werden, die es dem Kanton Zürich erlaubt, auf einer zukunftsorientierten Technologielösung aufzusetzen. Parallel dazu werden alle notwendigen Massnahmen erarbeitet (insbesondere Rechtsgrundlagen, Informationssicherheit und Datenschutz, Betriebsrisiken usw.), die für eine erfolgreiche Ausschreibung notwendig sind, um einen geeigneten Implementierungspartner zu evaluieren. Diese Initialisierungsphase nimmt voraussichtlich zehn bis zwölf Monate in Anspruch und soll im 4. Quartal 2020 abgeschlossen sein. Bei der Planung sind die Anforderungen der Digitalisierung und die Bedürfnisse der Kundinnen und Kunden ebenso zu berücksichtigen wie die Abhängigkeiten zu den Massnahmen der Personalstrategie 2019–2023.

Für die Erarbeitung der anspruchsvollen Ausschreibungsunterlagen ist die Unterstützung eines externen Beratungsunternehmens erforderlich. Weiter wird zur Unterstützung der internen Projektleitung, welche die bestehenden Konzepte prüft, den Anpassungsbedarf ableitet und die Studie erarbeitet, bei Detailspezifikationen aufgrund besonderer Fachkompetenz externe Unterstützung notwendig sein.

Für die Initialisierungsphase wird mit einem Personalaufwand von rund 800 Personentagen für die Projektleitung, die Projektunterstützung, die Bestandsaufnahme und die Unterstützung der Direktionen und der Staatskanzlei zur Erstellung der notwendigen Unterlagen zur Freigabe des Projektauftrags gerechnet. Davon entfallen rund 240 Personentage auf die Direktionen und die Staatskanzlei in je unterschiedlichem Ausmass. Die restlichen 560 Personentage fallen je hälftig auf das AFI und das PA.

4.3. Terminplan

Der grobe Ablauf der einzelnen Schritte stellt sich wie folgt dar. Im Rahmen der Initialisierungsphase wird ein detaillierter Projektplan erarbeitet.

Meilensteine	2019	2020	2021	2022	2023
Phase Projekt Vorab-Abklärungen	[Progress bar from start of 2019 to end of 2019]				
Abklärungen rechtliche Grundlagen Cloud	[Start of 2019]				
1. Regierungsratsbeschluss (4. Quartal 2019)	[End of 2019]				
Initialisierung	[Progress bar from start of 2020 to end of 2020]				
Submission SAP Implementierungspartner durch AFI (für 4 Jahre ab 2020)	[Start of 2020]				
Studie erstellen (Lösungsarchitektur definieren mittels Sandbox)	[End of 2020]				
Erarbeitung HR IT Roadmap		[Start of 2021]			
Submission Prüfung und Evaluation Partner für SAP HCM Umsetzung		[End of 2021]			
2. Regierungsratsbeschluss		[Start of 2022]			
Konzept	[Progress bar from start of 2022 to end of 2022]				
Realisierung	[Progress bar from start of 2023 to end of 2023]				
Einführung	[Progress bar from start of 2023 to end of 2023]				

4.4. Rechtsgrundlagen

Im Zusammenhang mit dem Datenschutz und der Datensicherheit sind insbesondere die folgenden Gesetze und Verordnungen zu berücksichtigen:

- Gesetz über die Information und den Datenschutz (IDG, LS 170.4)
- Verordnung über die Information und den Datenschutz (IDV, LS 170.41)
- Verordnung über die Informationsverwaltung und -sicherheit (LS 170.8)
- Personalgesetz (PG, LS 177.10; insbesondere §§ 34–36)
- Personalverordnung (PVO, LS 177.11)
- Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO, LS 177.111; insbesondere §§ 21–31)
- Archivgesetz (LS 170.6)
- Archivverordnung (LS 170.61)

Nach bereits erfolgten Abklärungen mit dem Datenschutzbeauftragten des Kantons Zürich (DSB) ist eine Cloud-Lösung im Kanton Zürich möglich. Es muss aber ein dem schweizerischen Datenschutz angemessenes Schutzniveau gewährleistet sein. In einem Informationssicherheits- und Datenschutzkonzept (ISDS) sind die organisatorischen und technischen Sicherheitsmassnahmen festzuhalten. Das vom DSB publizierte Merkblatt zum Thema «Cloud-Computing» und der Leitfaden «Bearbeiten im Auftrag» sind ebenfalls zu berücksichtigen.

4.5. Einbezug der Direktionen, der OIS und des SDI

Im Rahmen der Erarbeitung der Personalstrategie 2019–2023 wurde mit den Personalbeauftragten der Direktionen und der Staatskanzlei das weitere Vorgehen betreffend HR-IT ausführlich diskutiert. Insbesondere die zeitnahe Ablösung von SAP Stäfa und wenn möglich die parallele Umsetzung von weiteren, zu definierenden Digitalisierungsmassnahmen wird von diesen einhellig unterstützt. Ebenso wurde das AFI einbezo-

gen und die IKT-Verantwortlichen wurden anlässlich einer Sitzung des Gremiums Operative Informatiksteuerung (OIS) am 22. August 2019 über das Vorhaben informiert und befürworten die Ablösung.

RRB Nr. 383/2018 regelt die Entscheidungsabläufe in Bezug auf die IKT-Grundversorgung und die IKT-Beschaffungen für Fach- und Kantonsapplikationen. Das Personal- und Lohnadministrationssystem ist eine Kantonsapplikation. Das Projekt zur Einführung einer neuen SAP-Lösung muss daher dem OIS und dem Gremium Steuerung Digitale Verwaltung und IKT (SDI) gemäss Merkblatt «IKT-Vorhaben» nach der Phase Initialisierung für die Projektfreigabe vorgelegt werden.

4.6. Abhängigkeiten

Zur erfolgreichen Umsetzung des Projekts müssen die Vorgaben, Abhängigkeiten, Anforderungen und Ergebnisse folgender Projekte berücksichtigt werden:

- Personalstrategie 2019–2023 (RRB Nr. 907/2019)
- Kantonale IKT-Strategie (RRB Nr. 383/2018)
- Strategie Digitale Verwaltung (RRB Nr. 390/2018)

Abhängigkeiten zu weiteren Projekten und Umsystemen müssen im Detail in der Initialisierungsphase analysiert und aufgezeigt werden.

5. Kosten und Mittelbedarf

5.1. Phase Initialisierung

In der Initialisierungsphase betragen die Ausgaben für die externe fachliche Unterstützung Fr. 250 000 (Erarbeitung Studie, HR-IT-Roadmap) und für den Aufbau einer Testumgebung / eines Prototyps Fr. 100 000. Diese Ausgaben sind gebunden (§ 37 Abs. 2 lit. a Gesetz über Controlling und Rechnungslegung [LS 611]). Die Durchführung dieser Initialisierung ist zwingend erforderlich, damit ein System evaluiert werden kann, mit dem wirtschaftlich und zukunftsicher die gesetzlich vorgeschriebenen Verwaltungsaufgaben im Personalwesen weiter erfüllt werden können. Die Bewilligung der Ausgabe fällt in die Zuständigkeit der Finanzdirektion (§ 39 lit. a Finanzcontrollingverordnung [LS 611.2]) zulasten der Leistungsgruppe Nr. 4500, Personalamt. Die Ausgaben sind im Budgetentwurf 2020 enthalten.

Im PA wird für die Unterstützung der Projektleitung eine unbefristete Stelle «Informatiker/in mbA» im Projectoffice benötigt. Während des Projekts nimmt diese die Projektunterstützung in administrativen und organisatorischen Belangen wahr. Die Projektunterstützung wird unbefristet benötigt, da es nach der Einführung der neuen HCM-Lösung weitere Projekte gemäss HR-IT-Roadmap geben wird. Die im Stellenplan des PA zu schaffende unbefristete Stelle erfordert aufgrund des An-

forderungsprofils eine Einreihung in die Lohnklasse 15. Die Einreihung der Stelle wurde durch das PA geprüft. Es ist mit jährlichen Kosten von Fr. 130 000 (einschliesslich Sozialversicherungen) zu rechnen. Es ist davon auszugehen, dass die Arbeiten in der Initialisierungsphase von den Direktionen und der Staatskanzlei mit den bestehenden personellen Mitteln abgedeckt werden können (durchschnittlich 2,5 Personentage/Monat). Zur erfolgreichen Projektumsetzung ab Phase Konzept ist es entscheidend, dass die benötigten personellen Mittel von den Direktionen und der Staatskanzlei in den entsprechenden Zeiträumen zur Verfügung gestellt werden; dafür braucht es interne Fachkräfte. Allfällige Engpässe im Tagesgeschäft wären durch Aushilfen ausserhalb des Stellenplans zu decken. Die Arbeiten an der HR-IT-Roadmap werden in der Initialisierungsphase parallel und mit den bestehenden Mitteln geleistet.

5.2. Schätzung Mittelbedarf für die Einführung einer neuen HCM-Lösung

Die Kosten für die Umsetzung des Projekts umfassen die Dienstleistungen Dritter für die externe Unterstützung, die Personalkosten für die Projektarbeit sowie die Kosten für Systemanpassungen, Schnittstellenanpassungen zu den Umsystemen, Technologie und Anschaffung der Lizenzen (ohne jährliche Wartung). Für die Durchführung des Projekts (ab Phase Konzept) wird grob geschätzt mit einem Betrag von rund 8 Mio. Franken gerechnet.

Für das Vorhaben wird infolge von Schätzungen und bisherigen Erfahrungen von einer Eigenleistung von rund 3500 Personentagen ausgegangen. Da es sich um ein äusserst komplexes Grossprojekt handelt, ist davon auszugehen, dass die erforderlichen Arbeiten weder im PA oder im AFI noch in den Direktionen und der Staatskanzlei vollständig mit dem bestehenden Personal erbracht werden können. Daher ist im Rahmen der Initialisierungsphase auch der intern zu erbringende Aufwand detailliert zu prüfen und die zusätzlich notwendigen Mittel zu bestimmen. Mit der Freigabe des Projektantrags ist über die notwendigen Kosten und personellen Mittel zu entscheiden. Die erforderlichen Mittel für den Betrieb der HCM-Kantonsapplikation werden nach Vorliegen der Ausschreibungsergebnisse zusammen mit der Vergabe bewilligt werden.

5.3. Wirtschaftlichkeit

Mit der Einführung einer neuen HCM-Standardlösung unter gleichzeitiger Einführung von standardisierten Einheitsprozessen werden Doppelspurigkeiten vermieden, die Qualität der HR-Prozesse und -Anwendungen verbessert, Fehler ausgemerzt, Arbeitsabläufe vereinfacht und das System zukunftssicher aufgestellt. Damit wird zudem Potenzial für einen

zukünftigen Mehrwert durch die weitere Digitalisierung über effektivere und effizientere Prozesse und Dienstleistungen geschaffen (vgl. RRB Nr. 390/2018).

Mit dem Rückbau der SAP-Stäfa-Lösung und einer konsequenten Nutzung des SAP-HCM-Standards kann folgender Nutzen erzielt werden:

- Sicherstellung von Wartung und Support durch den Hersteller
- Investitionsschutz bis mindestens 2030
- Senkung operativer Risiken
- Einfache Verwendung von Neuerungen und funktionalen Erweiterungen
- Verringerung von Abhängigkeiten bei Betrieb und Unterhalt

Sollte die Rückführung in den SAP-HCM-Standard nicht verwirklicht werden können,

- werden die internen Betriebs- und die externen Supportkosten erhöht und sinkt die Wirtschaftlichkeit,
- wird die Grundlage zur Verwirklichung zukünftiger Vorhaben erschwert oder verunmöglicht,
- sind notwendige Anpassungen wegen Gesetzesänderungen, zukünftiger HR-IT-Vorhaben oder neuer Schnittstellen aufwendig und kostenintensiv,
- ist die Nutzung von (neuen) Standardfunktionalitäten nicht möglich.

Auf Antrag der Finanzdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Die Finanzdirektion wird beauftragt, für das Projekt Einführung einer neuen HCM-Standardlösung die Phase Initialisierung durchzuführen und eine HR-IT-Roadmap zu erarbeiten, beides in enger Zusammenarbeit mit den Direktionen und der Staatskanzlei.

II. Mit Wirkung ab 1. Januar 2020 wird im Stellenplan des Personalamts folgende unbefristete Stelle geschaffen:

Stellen	Richtposition	Klasse VVO
1,0	Informatiker/in mbA	LK 15

III. Mitteilung an

- die Direktionen des Regierungsrates und die Staatskanzlei
- die Finanzkontrolle
- den kantonalen Ombudsmann
- den Datenschutzbeauftragten
- die Parlamentsdienste des Kantonsrates
- die Verwaltungskommission der obersten kantonalen Gerichte
(c/o Verwaltungsgericht des Kantons Zürich, Postfach, 8090 Zürich)

- die Vereinigten Personalverbände des Kantons Zürich
(Peter Reinhard, Präsident VPV, c/o EVP ZH, Josefstrasse 32,
8005 Zürich)
- den VPOD Schweiz (Roland Brunner, Regionalsekretär VPOD
Zürich, Birmensdorferstrasse 67, Postfach 8180, 8036 Zürich)
- die Hochschulen der Zürcher Fachhochschule
- die Universität, Rektorat, Künstlergasse 15, 8001 Zürich
- das Universitätsspital, Spitaldirektion, Rämistrasse 100, 8091 Zürich
- das Kantonsspital Winterthur, Spitaldirektion, Brauerstrasse 15,
8401 Winterthur
- die Psychiatrische Universitätsklinik, Spitaldirektion,
Lenggstrasse 31, Postfach, 8032 Zürich
- die Integrierte Psychiatrie Winterthur – Zürcher Unterland,
Direktion, Wieshofstrasse 102, Postfach 144, 8408 Winterthur



Vor dem Regierungsrat
Die Staatsschreiberin:

Kathrin Arioli