

**Verordnung
über die Organisation des Regierungsrates
und der kantonalen Verwaltung
(Änderung; Massnahme HR 2020, Umsetzung)**

**Vollzugsverordnung zum Personalgesetz,
(Änderung; Massnahme HR 2020, Umsetzung)**

(vom 25. August 2021)

Der Regierungsrat beschliesst:

- I. Die Verordnung über die Organisation des Regierungsrates und der kantonalen Verwaltung vom 18. Juli 2007 wird geändert.
- II. Die Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 wird geändert.
- III. Die Verordnungsänderungen treten am 1. November 2021 in Kraft. Wird ein Rechtsmittel ergriffen, wird über die Inkraftsetzung erneut entschieden.
- IV. Gegen die Verordnungsänderungen und Dispositiv III Satz 1 kann innert 30 Tagen, von der Veröffentlichung an gerechnet, beim Verwaltungsgericht des Kantons Zürich Beschwerde erhoben werden. Die Beschwerdeschrift muss einen Antrag und dessen Begründung enthalten.
- V. Veröffentlichung dieses Beschlusses, der Verordnungsänderungen und der Begründung im Amtsblatt.

Im Namen des Regierungsrates
Die Präsidentin: Die Staatsschreiberin:
Jacqueline Fehr Kathrin Arioli

Verordnung über die Organisation des Regierungsrates und der kantonalen Verwaltung (VOG RR)

(Änderung vom 25. August 2021)

Der Regierungsrat beschliesst:

Die Verordnung über die Organisation des Regierungsrates und der kantonalen Verwaltung vom 18. Juli 2007 wird wie folgt geändert:

Konferenz der
Leiterinnen
und Leiter HR
a. Zusammensetzung

§ 75 a. ¹ Die Konferenz der Leiterinnen und Leiter Human Resources (HRK) wird von der Vorsteherin oder dem Vorsteher der Finanzdirektion geleitet und setzt sich aus folgenden Mitgliedern zusammen:
a. der Chefin oder dem Chef des Personalamtes,
b. den Leiterinnen und Leitern Human Resources (HR) der Direktionen und der Staatskanzlei.

² Die Mitglieder können sich vertreten lassen. Es können weitere Personen zu den Sitzungen beigezogen werden.

³ Die HRK kann zur Vorbereitung ihrer Geschäfte Ausschüsse bilden.

b. Aufgaben

§ 76. Die HRK unterstützt den Regierungsrat und die Finanzdirektion bei der Erfüllung ihrer Aufgaben im Personalwesen, insbesondere durch:

- a. Erarbeitung der Grundlagen der Personalpolitik und Entwicklung der Personalstrategie,
 - b. Erarbeitung von Stellungnahmen und Empfehlungen zu strategischen Personalthemen sowie zu diesbezüglichen parlamentarischen Vorstössen und Initiativen,
 - c. Erarbeitung von Standards und einheitlichen Personalprozessen,
 - d. Vorbereitung, Steuerung und Durchführung von direktionsübergreifenden Personalprojekten,
 - e. Sicherstellung einer angemessenen Kommunikation,
 - f. Koordination der direktionsübergreifenden Personalgremien,
 - g. Bearbeitung von besonderen Aufträgen des Regierungsrates und der Finanzdirektion.
-

Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO)

(Änderung vom 25. August 2021)

Der Regierungsrat beschliesst:

Die Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 wird wie folgt geändert:

§ 149. Abs. 1 und 2 unverändert.

Personalamt
a. Allgemeines

³ Das Personalamt verkehrt mit den Ämtern, namentlich mit den dezentralen Personal- und Zahlstellen, direkt, mit den Direktionen in der Regel über deren Leiterinnen und Leiter Human Resources (HR). Soweit es seine Aufgaben erfordern, holt es von den Direktionen und Ämtern die notwendigen Informationen ein. Es nimmt Einsicht in die Verfügungen und in die Daten des zentralen Personalinformationssystems.

§ 152. ¹ Die Direktionen ordnen die Organisation und Betreuung des Personalwesens in ihrem Bereich. Sie bezeichnen eine Leiterin oder einen Leiter HR und regeln deren bzw. dessen Aufgaben bei der Zusammenarbeit mit den Organen der Revision sowie des Personalcontrollings.

Leiterinnen und
Leiter HR der
Direktionen,
Personaldienste

² Die Leiterin oder der Leiter HR
lit. a-d unverändert.

Abs. 3 unverändert.



Begründung

1. Auftrag

Mit Beschluss Nr. 1231/2016 hat der Regierungsrat die personalpolitischen Schwerpunkte für die Jahre 2016–2019 festgelegt, insbesondere auch die Massnahme HR 2020. Mit Beschluss Nr. 626/2019 hat der Regierungsrat von der Umsetzung dieser Massnahme Kenntnis genommen und die Finanzdirektion beauftragt, eine Änderung der Verordnung über die Organisation des Regierungsrates und der kantonalen Verwaltung vom 18. Juli 2007 (VOG RR; LS 172.11) im Sinne der Erwägungen auszuarbeiten.

2. Bisherige direktionsübergreifende Zusammenarbeit im Bereich HR

2.1 Rechtsgrundlagen

Im Personalgesetz vom 27. September 1998 (PG; LS 177.10) sind die Grundsätze festgelegt, nach denen der Regierungsrat die Personalpolitik bestimmt (§ 5 Abs. 1 lit. a–i PG). Der Regierungsrat schafft weiter Instrumente zur Umsetzung der Personalpolitik, insbesondere solche zur Führung und Förderung des Personals, und sorgt für eine stufengerechte Personal- und Kaderplanung (§ 5 Abs. 2 PG).

Das zentrale Personalwesen und die Personalvorsorge gehören zum Zuständigkeitsbereich der Finanzdirektion (VOG RR, Anhang 1, Kapitel C, Ziff. 10 und 11). Entsprechend ist das Personalamt der Finanzdirektion zugeordnet (VOG RR, Anhang 2, Ziff. 3.1 lit. c). Der Vollzug des Personalrechts ist in den §§ 148–152 der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (VVO; LS 177.111) im Einzelnen geregelt.

Die Direktionen ordnen die Organisation und Betreuung des Personalwesens in ihrem Bereich. Sie bezeichnen eine Personalbeauftragte oder einen Personalbeauftragten, die bzw. der insbesondere die Verbindung zwischen der Direktion und dem Personalamt sicherstellt (vgl. § 152 VVO).

Weitergehende Regelungen zur Zusammenarbeit fehlen.

2.2 HR-Gefässe

Direktionsübergreifende Gremien haben sich im Bereich Human Resources (HR) seit Langem bewährt. Die heutige Organisationsstruktur der HR-Gefässe hat sich allerdings eher zufällig entwickelt, und es fehlt häufig an einer klaren Aufgabenzuweisung und -abgrenzung. Auch die personelle Besetzung der heute bestehenden Gremien entspricht nicht immer den thematischen Anforderungen. Teilweise fehlen für wichtige HR-Rollen sogar entsprechende Fachgremien.

Seit der Umsetzung der Massnahme HR 2020 bearbeiten die Personalbeauftragten der Direktionen und der Staatskanzlei unter der Leitung der Chefin des Personalamtes direktionsübergreifende Themen. In dieser Zusammensetzung wurden unter anderem die neue Personalstrategie 2019–2023 erarbeitet und die personalpolitischen Anordnungen im Rahmen der Coronapandemie vorbereitet. Es fehlt dafür aber bisher eine ausdrückliche rechtliche Grundlage und ein verbindliches Pflichtenheft.

3. Neuregelung der direktionsübergreifenden Zusammenarbeit im Bereich HR

3.1 Rechtliche Verankerung der Konferenz der Leiterinnen und Leiter HR

Die Ausarbeitung und Weiterentwicklung der Personalpolitik und die rechtsgleiche und einheitliche Umsetzung des Personalrechts in der Gesamtverwaltung bedingen eine enge Zusammenarbeit der beteiligten Stellen. Damit direktionsübergreifend und gemeinsam rasch auf anstehende Herausforderungen reagiert werden kann und zuhanden des Regierungsrates und der Finanzdirektion zeitnah Empfehlungen abgegeben werden können, braucht es ein strategisches Steuerungsgremium mit einem klaren Auftrag. Zu diesem Zweck wird die Konferenz der Leiterinnen und Leiter Human Resources (HRK) in der VOG RR verankert. Dieses Gremium stärkt insbesondere auch die Zusammenarbeit der HR-Mitarbeitenden in der kantonalen Verwaltung.

3.2 Zusammensetzung der HRK

Die Leitung der HRK wird der Finanzdirektorin oder dem Finanzdirektor übertragen. Damit wird der herausragenden Bedeutung des Personals und des Personalwesens für die Leistungserbringung der kan-

tonalen Verwaltung Rechnung getragen. Gleichzeitig wird so der direkte Informationsaustausch zwischen dem für die Personalpolitik zuständigen Mitglied des Regierungsrates und den für das Personalwesen Verantwortlichen in der Verwaltung sichergestellt. Der HRK gehören weiter die Chefin oder der Chef des Personalamtes sowie die Leiterinnen und Leiter HR der Direktionen und der Staatskanzlei an. Entsprechend dem heutigen Sprachgebrauch ist der Begriff «Leiterinnen und Leiter HR» neu anstelle des Begriffs «Personalbeauftragte» zu verwenden, so auch in der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz. In dieser wird zudem die bisherige Formulierung, wonach sie in der Regel der Direktionsvorsteherin bzw. dem Direktionsvorsteher direkt unterstellt sind, der heutigen Organisationsstruktur der Direktionen und der Staatskanzlei angepasst. Die Regelung des Unterstellungsverhältnisses obliegt der einzelnen Direktion bzw. der Staatskanzlei.

Eine Stellvertretung soll möglich sein, ebenso bei Bedarf der Beizug von weiteren Mitarbeitenden und externen Fachpersonen.

3.3 Aufgaben der HRK

Als strategisches Steuerungsgremium und Koordinationsorgan im Sinne der §§ 68 ff. VOG RR soll die HRK den Regierungsrat und die Finanzdirektion bei der Erfüllung ihrer Aufgaben im Personalwesen unterstützen. Die Einbringung von Geschäften beim Regierungsrat obliegt dabei der Finanzdirektion. Zur Vorbereitung ihrer Geschäfte soll die HRK Ausschüsse bilden können.

Die HRK ist für die direktionsübergreifende, gemeinsame Gestaltung der HR-Arbeit von zentraler Bedeutung. Deshalb liegt der Fokus der Arbeit der HRK auf einer strategischen und personalpolitischen Ebene.

So wird die HRK die Grundlagen für die Personalpolitik des Regierungsrates erarbeiten, insbesondere die Personalstrategie (vgl. § 5 PG). Zudem prüft die HRK die Umsetzung der Beschlüsse auf der Ebene der Gesamtverwaltung und erstattet zuhanden des Regierungsrates und der Finanzdirektion Bericht.

Ferner erarbeitet die HRK Stellungnahmen und Empfehlungen zuhanden des Regierungsrates und der Finanzdirektion zu strategischen Personalthemen, insbesondere auch zu diesbezüglichen parlamentarischen Vorstößen und Initiativen. Sie stellt die einheitliche Anwendung des Personalrechts in der kantonalen Verwaltung sicher und erarbeitet einheitliche Prozesse und Standards für die HR-Arbeit. Darüber hinaus sorgt die HRK für eine zeit- und stufengerechte Kommunikation über Personalbelange. Die HRK wird zudem die Koordination mit den weite-

ren Personalgremien übernehmen. Besonders bei der Erarbeitung des neuen HR-Geschäftsmodells (vgl. RRB Nr. 907/2019) wird die HRK eine wesentliche Rolle einnehmen. Sie ist weiter für die Vorbereitung, Steuerung und Durchführung von bedeutenden direktionsübergreifenden Personalprojekten im Auftrag des Regierungsrates und der Finanzdirektion zuständig. Dazu gehören insbesondere auch die Erarbeitung von Anforderungen an HR-IT-Lösungen oder die Initiierung und Begleitung von Anpassungen im Personalrecht.

4. Finanzielle Auswirkungen und Regulierungsfolgeabschätzung

Die Verordnungsänderungen führen zu keinen finanziellen Mehraufwendungen. Sie haben auch keine Auswirkungen auf Unternehmen im Sinne des Gesetzes zur administrativen Entlastung der Unternehmen vom 5. Januar 2009 (LS 930.1) und der Verordnung über die administrative Entlastung der Unternehmen vom 18. August 2010 (LS 930.11).