

6089

Personalgesetz (PG)

(Änderung vom; Elektronische Verfahrenshandlungen)

Der Kantonsrat,

nach Einsichtnahme in den Antrag des Regierungsrates vom 15. Mai 2026,

beschliesst:

I. Das Personalgesetz vom 27. September 1998 wird wie folgt geändert:

F. Verfahren und Rechtsschutz

§ 30 a. ¹ Im Rahmen des Arbeitsverhältnisses sind Verfahrenshandlungen nach dem Verwaltungsrechtspflegegesetz im nichtstreitigen Verwaltungsverfahren und im Einspracheverfahren elektronisch vorzunehmen.

Elektronische
Verfahrens-
handlungen
a. sachlicher
Geltungsbereich

² Ausgenommen sind Verfahrenshandlungen im Zusammenhang mit

- a. den Beendigungsgründen gemäss § 16 lit. a und c–g,
- b. der Entlassung auf eigenes Gesuch hin bei Angestellten auf Amtsdauer gemäss § 25 Abs. 2,
- c. vorsorglichen Massnahmen gemäss § 29.

§ 30 b. Der Pflicht zur Vornahme von elektronischen Verfahrenshandlungen unterstehen:

b. persönlicher
Geltungsbereich

- a. die Mitglieder des Regierungsrates,
- b. das Personal des Kantons und seiner unselbstständigen Anstalten,
- c. die oder der Beauftragte für den Datenschutz, die Leiterin oder der Leiter der Finanzkontrolle, die Ombudsperson, die Generalsekretärin oder der Generalsekretär des Kantonsrates sowie deren bzw. dessen Angestellte,
- d. die Angestellten der Gerichte und der diesen angegliederten Einheiten,

- e. die vom Regierungsrat durch Verordnung bezeichneten Behörden im Nebenamt,
- f. die Organe und Angestellten folgender selbstständiger Anstalten, soweit auf sie das kantonale Personalrecht Anwendung findet:
 - 1. Forensisches Institut Zürich,
 - 2. Zürcher Hochschule der Künste und Pädagogische Hochschule Zürich,
 - 3. Universitätsspital Zürich, Kantonsspital Winterthur, Psychiatrische Universitätsklinik Zürich und Integrierte Psychiatrie Winterthur – Zürcher Unterland,
 - 4. Zentrum für Gehör und Sprache.

Mit Inkrafttreten des Gesetzes über die Information und den Datenschutz vom 23. März 2026 lautet § 30 b lit.c wie folgt: «die oder der Beauftragte für das Öffentlichkeitsprinzip und den Datenschutz, die Leiterin oder der Leiter der Finanzkontrolle, die Ombudsperson, die Generalsekretärin oder der Generalsekretär des Kantonsrates sowie deren bzw. dessen Angestellte».

II. Diese Gesetzesänderung untersteht dem fakultativen Referendum.

Bericht

1. Ausgangslage

1.1 Teilrevision des Verwaltungsverfahrensgesetzes

Mit der am 30. Oktober 2023 vom Kantonsrat beschlossenen Teilrevision des Verwaltungsverfahrensgesetzes vom 24. Mai 1959 (VRG, LS 175.2; Vorlage 5853) und der neu erlassenen Verordnung über elektronische Verfahrenshandlungen im Verwaltungsverfahren (VEVV, LS 172.26) wird auf den 1. Januar 2027 die Grundlage für den rechtsgültigen elektronischen Geschäftsverkehr mit den öffentlichen Organen im Kanton Zürich geschaffen (ABl 2023-11-10, RRB Nrn. 727/2024 und 715/2025). Die geltenden Rechtsgrundlagen des VRG sehen vor, dass rechtsrelevante Eingaben und Anordnungen in Papierform einzureichen und zu eröffnen sind. Einzig die Beschwerde an das Verwaltungsgericht kann bereits heute sowohl in Papierform als auch elektronisch eingereicht werden. Mit dem Inkrafttreten der Revision des VRG und der VEVV sollen schriftliche Verfahrenshandlungen neu auch im übrigen Geltungsbereich des VRG elektronisch erfolgen können (§ 4b Abs. 1 rev. VRG). Elektronische Eingaben und Anordnungen (einschliesslich Zustellungen) werden somit zu einer gleichwertigen Alternative zum Handeln in Papierform.

Eine Pflicht, Verfahrenshandlungen elektronisch und nicht mehr in Papierform vorzunehmen, sieht das revidierte VRG insbesondere für den Austausch zwischen Verwaltungsbehörden und für Anwältinnen und Anwälte vor (vgl. § 4d Abs. 1 lit. a und Abs. 2 rev. VRG).

1.2 Projekt Aurora

Im Rahmen des Projekts Aurora, das seit 1. Januar 2025 schrittweise umgesetzt wird, werden die HR-Prozesse des Kantons digitalisiert und standardisiert. Medienbrüche werden minimiert und es wurde eine nutzerfreundliche Interaktionsoberfläche (nachfolgend: Work Zone) für den Informationsaustausch zwischen dem Kanton als Arbeitgeber und seinen Angestellten geschaffen. Diese dient auch als Möglichkeit für einen Zugriff auf verschiedene Anwendungen, welche die Angestellten für ihre Aufgabenerfüllung benötigen (z. B. für die Zeiterfassung oder Rekrutierung). So können HR-Prozesse künftig zeit- und ortsunabhängig elektronisch abgewickelt werden.

Damit die Digitalisierung erfolgreich sein kann, muss sie möglichst durchgängig erfolgen. In einem ersten Schritt wurde daher mit der Verankerung des «digitalen Primats» in der Vollzugsverordnung zum Per-

sonalgesetz vom 19. Mai 1999 (VVO, LS 177.111) eine Grundlage geschaffen, die es dem Kanton als Arbeitgeber und seinen Angestellten ermöglicht, den sogenannten informellen Geschäftsverkehr, wie z.B. das Bereitstellen bzw. Abrufen von Lohnabrechnungen oder Lohnausweisen, elektronisch zu erledigen. Der Kanton als Arbeitgeber und seine Angestellten können sich so weitgehend elektronisch miteinander austauschen (vgl. RRB Nr. 1019/2025). Nicht Gegenstand jener Verordnungsänderung bildete der Geschäftsverkehr im Bereich der formellen Verfahrenshandlungen. Dieser richtet sich nach den Bestimmungen des revidierten VRG und der VEVV.

2. Ziele und Umsetzung

2.1 Grundsatz der Verpflichtung zu elektronischen Verfahrenshandlungen

2026 werden im Kanton die einheitlichen und digitalisierten HR-Prozesse eingeführt, womit diese weitgehend elektronisch und medienbruchfrei abgewickelt werden können. Ausnahme bilden der Erlass und die Zustellung von Verfügungen. So werden die Verfügungen gegenwärtig ausgedruckt, von den zuständigen Personen in Papierform geprüft und unterzeichnet und anschliessend per Post zugestellt oder übergeben. Damit auch diese Schritte digitalisiert werden können, soll im Zusammenhang mit dem Anstellungsverhältnis im Personalgesetz vom 27. September 1998 (PG, LS 177.10) für Arbeitgeber und Angestellte eine grundsätzliche Pflicht zur elektronischen Vornahme von Verfahrenshandlungen eingeführt werden. Verfahrenshandlungen mit Anwältinnen und Anwälten sowie weiteren Vertreterinnen und Vertretern werden davon nicht erfasst. Diesbezüglich sind die Bestimmungen gemäss revidiertem VRG massgebend.

2.2 Kündigungsverfahren und vorsorgliche Massnahmen

Von der Verpflichtung soll eine Ausnahme für jene Verfahren gelten, die sowohl aus Sicht des Arbeitgebers als auch der Angestellten besonders sensibel sind.

Aus Arbeitgebersicht sind dies Verfahren, bei denen einerseits ein persönlicher Austausch mit den Angestellten angezeigt ist, wie etwa bei der Eröffnung einer möglichen Kündigung im Zusammenhang mit der Leistung oder dem Verhalten. Ein Austausch in elektronischer oder Papierform wäre der Situation nicht angemessen. Andererseits kann in diesen Verfahren die zeitliche Dringlichkeit das mündliche Ansetzen einer

Frist zur Stellungnahme oder die persönliche Übergabe einer Verfügung erfordern. Entsprechende Konstellationen ergeben sich primär im Zusammenhang mit Kündigungen oder bei vorsorglichen Massnahmen (z.B. bei einer vorübergehenden Einstellung im Amt, um Vorwürfe gegen Angestellte abzuklären).

Gleichzeitig sind gerade die Kündigungsverfahren und Verfahren betreffend den Erlass vorsorglicher Massnahmen auch für die Angestellten mit einschneidenden Auswirkungen verbunden. Die Ausnahme der entsprechenden Verfahren von der Verpflichtung und Möglichkeit elektronischer Verfahrenshandlungen gewährleistet im Interesse der Angestellten Kontinuität und Sicherheit im Ablauf.

3. Ergebnis der Vernehmlassung

Mit Beschluss Nr. 1138/2025 ermächtigte der Regierungsrat die Finanzdirektion, eine Vernehmlassung zum Entwurf der Änderung des Personalgesetzes durchzuführen. Das Vernehmlassungsverfahren wurde am 1. Dezember 2025 eröffnet und bis März 2026 ausgewertet. Zur Vernehmlassung eingeladen wurden die Direktionen des Regierungsrates, die Staatskanzlei, die relevanten Verbände sowie andere staatliche Organisationen (ausserhalb der kantonalen Verwaltung). Insgesamt gingen 27 Stellungnahmen ein.

Die zur Vernehmlassung vorgelegten Änderungen des Personalgesetzes werden von einer Mehrheit der Vernehmlassungsteilnehmenden begrüsst. Ein Grossteil der Teilnehmenden anerkennt die Notwendigkeit einer konsequenten Digitalisierung und Standardisierung der HR- und Verwaltungsprozesse. Insbesondere wird die Einführung der Pflicht zur elektronischen Vornahme von Verfahrenshandlungen als effizient, transparent und zeitgemäss bewertet.

Gleichzeitig werden von verschiedenen Seiten präzisierende Anpassungen angeregt. In einzelnen Rückmeldungen wird vorgeschlagen, dass Ausnahmen von der Verpflichtung vorgesehen werden sollten. Die Personalverbände befürchten aufgrund der neuen Regelung grosse (Rechts-) Unsicherheit und gegebenenfalls eine «Überforderung» der Angestellten im Umgang mit elektronischen Verfahrenshandlungen. Sie lehnen die Verpflichtung auch aus Gründen der Verhältnismässigkeit ab. Diesen Anliegen wird mit dem Ausnahmenkatalog zumindest teilweise und in den sensiblen Bereichen Rechnung getragen.

Mehrere Vernehmlassungsteilnehmende betonen, der Schutz von Personendaten müsse weiterhin gewährleistet sein. Hierzu ist festzuhalten, dass im Rahmen des Projekts Aurora die Datenschutzbeauftragte die Datenhaltung der Daten im SAP und in der Work Zone geprüft hat.

Die Zustellung der Mitteilungen erfolgt übereinstimmend mit den Vorgaben des revidierten VRG. Die Datenschutzbeauftragte wurde zudem auch direkt zur Vorlage konsultiert und brachte keine Einwände vor.

Einige Rückmeldungen weisen auf die Notwendigkeit praktisch handhabbarer Systeme hin, die benutzerfreundlich und barrierefrei sind und den Angestellten ermöglichen, die Zustellung fristauslösender Dokumente einfach zu erkennen. Schliesslich wird die Notwendigkeit einer Schulung der Angestellten im Umgang mit elektronischen Verfahrenshandlungen hervorgehoben. Diese Anliegen werden bei der Umsetzung angemessen berücksichtigt.

Dem Anliegen eines Vernehmlassungsteilnehmers, bei Änderungen der Gesetzesvorlage in Bezug auf den persönlichen Anwendungsbereich erneut zur Vernehmlassung eingeladen zu werden, kann nicht nachgekommen werden. Die in diesem Punkt möglichen Änderungen wurden bereits im Vernehmlassungsverfahren ausgewiesen. Eine Stellungnahme in diesem Punkt wäre somit bereits in der durchgeführten Vernehmlassung möglich gewesen.

Eine detaillierte Übersicht über alle Stellungnahmen ist im Bericht über das Ergebnis der Vernehmlassung enthalten.

4. Erläuterungen zu den einzelnen Bestimmungen

F. Verfahren und Rechtsschutz

Aufgrund des Sachzusammenhangs sollen die Regelungen zu den elektronischen Verfahrenshandlungen im Abschnitt F untergebracht und der Titel dem neuen Regelungsinhalt der Bestimmungen angepasst werden. Dieser soll neu «Verfahren und Rechtsschutz» lauten.

§ 30a. Elektronische Verfahrenshandlungen

a. sachlicher Geltungsbereich

Mit dem neu eingefügten § 30a PG werden Arbeitgeber und Angestellte verpflichtet, Verfahrenshandlungen im Sinne des revidierten VRG elektronisch vorzunehmen (Abs. 1). Damit können künftig diejenigen HR-Prozesse, an deren Ende eine Verfügung zu erlassen ist, grundsätzlich durchgehend digital umgesetzt werden. Dies gewährleistet einen bestmöglichen Effizienzgewinn im Rahmen der Digitalisierung.

Die Verpflichtung zur Vornahme von elektronischen Verfahrenshandlungen richtet sich an die Angestellten und den Arbeitgeber. Die Verpflichtung beginnt mit der Anstellung bzw. mit der damit verbunde-

nen Möglichkeit, Mitteilungen zu empfangen, Verfügungen abzurufen und Eingaben zu verfassen. Die Regelung gilt für die Angestellten bereits vor dem Stellenantritt und allenfalls auch noch nach dem Austritt. So wird bereits die Anstellungsverfügung elektronisch aus- und gestellt, obschon die Stelle noch nicht angetreten ist. Analoges gilt für die seltenen Fälle, dass eine Verfügung nach dem Austritt ausgestellt wird (z.B. bei der Auszahlung eines positiven Arbeitszeitsaldos am Ende einer Anstellung). Dritte wie insbesondere Anwältinnen und Anwälte sind demgegenüber von § 30a PG nicht erfasst.

Wird bei einer unbegründeten Verfügung eine Begründung verlangt, bildet dies noch Gegenstand des erstinstanzlichen, nicht streitigen Verfahrens. Das Einspracheverfahren wird der Klarheit halber ebenfalls erwähnt und – da von der gleichen Instanz beurteilt – ebenfalls der Pflicht zu elektronischen Verfahrenshandlungen unterstellt.

Wird hingegen gegen eine (nachträgliche) begründete Verfügung ein Rechtsmittel erhoben, untersteht das Rechtsmittelverfahren den allgemeinen Bestimmungen des VRG. Eine Pflicht zur elektronischen Einreichung des Rechtsmittels besteht dann nicht.

Die Verpflichtung umfasst im Grundsatz sämtliche formellen Verfahrenshandlungen zwischen den Angestellten und dem Arbeitgeber im Zusammenhang mit dem Anstellungsverhältnis. Auch Verfahrenshandlungen, die bisher mündlich vorgenommen werden konnten, sollen grundsätzlich nur noch elektronisch möglich sein (die Ausnahmen sind nachfolgend umschrieben).

Abs. 2 hält fest, die Pflicht zu elektronischen Verfahrenshandlungen im Rahmen des Anstellungsverhältnisses gelte nicht für Verfahren im Zusammenhang mit den Beendigungstatbeständen gemäss § 16 lit. a und c–g PG. Von der Verpflichtung zu elektronischen Verfahrenshandlungen ausgenommen sind ausserdem die Entlassung auf eigenes Gesuch hin bei gewählten Angestellten gemäss § 25 PG sowie die Verfahren betreffend vorsorgliche Massnahmen gemäss § 29 PG.

Für die in Abs. 2 geregelten Fälle können der Arbeitgeber und die Angestellten die Form der elektronischen Verfahrenshandlungen im Sinne des revidierten VRG auch nicht von sich aus wählen (dies stellt für die Angestellten eine Abweichung von § 4d Abs. 1 lit. c rev. VRG dar). Im Übrigen führt die Bestimmung aber keine strengere Formvorschriften im Vergleich zur heutigen Rechtslage ein. So können Angestellte beispielsweise weiterhin mit einem E-Mail kündigen, während der Arbeitgeber – wie schon heute – verfügen muss.

§ 30b. b. persönlicher Geltungsbereich

Der persönliche Geltungsbereich der Bestimmung ist im Gesetz ausdrücklich zu definieren. Eine Vielzahl der Einheiten der Konsolidierungskreise 2 und 3 sowie die Gemeinden sind nicht Teil des Projekts Aurora. Es liegt in ihrer Kompetenz, zu entscheiden, ob und wann sie eine Verpflichtung zu elektronischen Verfahrenshandlungen einführen wollen.

Konkret werden zunächst die Mitglieder des Regierungsrates erfasst (lit. a). Die Mitglieder des Regierungsrates werden dabei in ihrer Funktion als Arbeitgeber erfasst; dies erfolgt in Abgrenzung zu § 1 Abs. 3 PG, wonach sie im Übrigen nicht dem Personalgesetz unterstehen. Als Personal des Kantons gemäss lit. b gelten sämtliche Angestellten der Zentral- und Bezirksverwaltung (vgl. auch § 1 Abs. 1 PG). Die Zentralverwaltung umfasst die Angestellten der Direktionen und der Staatskanzlei und damit auch die Lehrpersonen der Mittel- und Berufsfachschulen und der Volksschule. Lit. c erfasst sowohl die Leitungen der in der Bestimmung ausdrücklich genannten Organisationseinheiten als auch deren Angestellte. Mit den den Gerichten angegliederten Einheiten gemäss lit. d sind insbesondere die Notariate gemeint. Die Organe und Angestellten selbstständiger Anstalten sind von der Verpflichtung erfasst, sofern die Anstalt in der Bestimmung ausdrücklich genannt wird und auf deren Organe und Angestellte gemäss Spezialgesetzgebung das kantonale Personalrecht Anwendung findet (vgl. lit. f). Die Anwendbarkeit des kantonalen Personalrechts kann sich dabei einerseits daraus ergeben, dass sich das Anstellungsverhältnis einer Person als solches nach dem kantonalen Personalrecht richtet. Die Pflicht zu elektronischen Verfahrenshandlungen kann sich andererseits daraus ergeben, dass eine Person nicht selbst dem kantonalen Personalrecht untersteht, ihr aber im Rahmen der HR-Prozesse Aufgaben im Zusammenhang mit elektronischen Verfahrenshandlungen zukommen (z. B. Signatur einer Verfügung für einen Angestellten). Bei den vom Regierungsrat auf Verordnungsstufe bezeichneten Behörden im Nebenamt handelt es sich um jene Personengruppen, die in § 2 der Personalverordnung vom 16. Dezember 1998 (LS 177.11) angeführt sind.

Rahmenbedingungen und massgebender Kanal

Die Rahmenbedingungen für die elektronische Vornahme von schriftlichen Verfahrenshandlungen richten sich nach den entsprechenden Bestimmungen des revidierten VRG und der VEVV.

Die Kompetenz der Finanzdirektion, das System für den elektronischen Austausch zwischen Arbeitgeber und Angestellten festzulegen (vgl. § 1a Abs. 2 VVO; vgl. RRB Nr. 1019/2025), umfasst künftig auch den Austausch im Bereich der elektronischen Verfahrenshandlungen. Die elektronischen Verfahrenshandlungen sollen – wie im Bereich des

informellen Verwaltungshandelns – über die Work Zone abgewickelt werden. Ferner gilt – ebenfalls analog zum informellen Verwaltungshandeln – die Verpflichtung über die Beendigung des Anstellungsverhältnisses hinaus, und es muss bei Fehlen einer E-Mail-Adresse des Kantons eine externe E-Mail-Adresse für den Zugriff verwendet werden (§ 1a Abs. 1 und 3 VVO). Dies betrifft etwa die Konstellation, dass im Anschluss an eine Kündigung noch die Auszahlung von positiven Zeitsalden mittels Verfügung festgehalten wird und diese Verfügung der oder dem Angestellten nach dem Austritt zugestellt wird. Mit anderen Worten wird bei unverändertem Wortlaut von § 1a VVO dessen Geltungsbereich vom informellen Verwaltungshandeln auf die elektronischen Verfahrenshandlungen ausgedehnt.

Konkret läuft die elektronische Aus- und Zustellung einer Verfügung so ab, dass die im digitalen Prozess erstellte Verfügung von den zuständigen Personen geprüft und «genehmigt» wird. Mit der Zustimmung aller zuständigen Personen wird die Verfügung mit einem geregelten elektronischen Siegel versehen, das an die Stelle der physischen Unterschrift tritt (vgl. § 15 VEVV). An dessen Stelle wäre auch die Verwendung von qualifizierten elektronischen Signaturen denkbar. Diese wären im Vergleich zum geregelten elektronischen Siegel in der Umsetzung jedoch kosten- und zeitintensiver.

Die Verfügung wird anschliessend im elektronischen Personaldossier abgelegt. Die oder der betroffene Angestellte erhält per E-Mail eine Mitteilung, dass ein neues Dokument im elektronischen Personaldossier abrufbar ist (vgl. § 10a Abs. 1 rev. VRG). Das E-Mail mit der entsprechenden Mitteilung enthält selbst keinerlei vertraulichen Informationen. Bei Personen mit einer E-Mail-Adresse des Kantons wird die Mitteilung an die entsprechende E-Mail-Adresse gesandt, bei Personen ohne E-Mail-Adresse des Kantons erfolgt die Mitteilung an jene externe E-Mail-Adresse, welche die oder der Angestellte der Anstellungsbehörde mitgeteilt hat (§ 1a Abs. 3 und § 28 Abs. 2 lit. a VVO). Der Zugriff auf das elektronische Personaldossier, in welchem die Verfügung abrufbar ist, kann über die Geschäftsinfrastruktur oder auch über private Geräte (Mobiltelefone, private Laptops usw.) erfolgen.

Die Verfügung gilt als mitgeteilt, sobald sie von der bzw. dem betroffenen Angestellten erstmals abgerufen wurde, spätestens jedoch am siebten Tag nach Bereitstellung der Anordnung (sofern die Person mit einer Mitteilung rechnen musste [§ 10a Abs. 2 rev. VRG]). Der Zeitpunkt der Abrufbarkeit sowie des tatsächlichen erstmaligen Abrufs werden vom System quittiert und sind massgebend für den Beginn von Fristen für das Einreichen eines Rechtsmittels oder um eine Begründung einer unbegründeten Verfügung zu verlangen (vgl. § 10a rev. VRG in Verbindung mit § 11 VRG).

5. Auswirkungen

5.1 Betroffener Personenkreis im Allgemeinen

Die Rechtsänderungen betreffen ausschliesslich den vorgängig umschriebenen Personenkreis und somit keine weiteren Privatpersonen.

Die Gemeinden sowie die in den neuen Bestimmungen nicht ausdrücklich erwähnten Einheiten der Konsolidierungskreise 2 und 3 sind von der Änderung des PG nicht betroffen. Sie können analoge Bestimmungen erlassen.

Die Rechtsänderungen stehen in keinem direkten Zusammenhang mit der Bearbeitung von Personendaten. Vielmehr betreffen sie nur die Form zur Vornahme von Verfahrenshandlungen. Deren datenschutzrechtliche Implikationen wurden bereits im Rahmen des revidierten VRG geprüft. Mit der Einführung der Verpflichtung zur elektronischen Vornahme von Verfahrenshandlungen im Zusammenhang mit dem Anstellungsverhältnis werden somit keine Risiken für die Grundrechte geschaffen (§ 10 Abs. 1 Gesetz über die Information und den Datenschutz vom 12. Februar 2007 [LS 170.4]).

5.2 Angestellte im Besonderen

Das Vorliegen der Infrastruktur (regelmässiger Zugang zu einem Smartphone, Laptop, Internetzugang usw.), die für den Empfang und Abruf von Mitteilungen per E-Mail sowie den Abruf von Verfügungen auf einer digitalen Plattform notwendig ist, darf in der heutigen Zeit grundsätzlich als gegeben vorausgesetzt werden.

Die Vornahme von Verfahrenshandlungen – wie bei Handlungen in Papierform – erfolgt nicht in Ausübung der dienstlichen Tätigkeit und stellt deshalb weder Arbeitszeit dar noch löst sie Anspruch auf Auslagenersatz aus. Dies gilt auch dann, wenn Angestellte infolge Abwesenheit vom Arbeitsplatz wegen Ferien, unbezahlten Urlaubs oder aus anderen Gründen nicht die Infrastruktur des Kantons nutzen können, sondern private Mittel zur Verfügung stellen müssen.

Von massgebender Bedeutung sind ferner die Voraussetzungen der Zustellungsfiktion gemäss § 10a Abs. 2 rev. VRG. Rufen Angestellte eine ihnen mitgeteilte Anordnung nicht ab, gilt diese nur dann nach Ablauf von sieben Tagen als mitgeteilt, wenn die oder der Angestellte mit einer Mitteilung rechnen musste. Angestellte, die nicht mit einer Mitteilung rechnen müssen, sind somit auch nicht verpflichtet, bei entschuldigter Abwesenheit vom Arbeitsplatz infolge Ferien oder Krankheit o. Ä.

jederzeit nachzuprüfen, ob eine entsprechende Mitteilung eingegangen ist (weiterführend zur Zustellungsfiktion Kaspar Plüss, in: Alain Grif-fel [Hrsg.], Kommentar zum Verwaltungsrechtspflegegesetz des Kantons Zürich, 3. Aufl., Zürich/Basel/Genf 2014, § 10 N. 96).

6. Regulierungsfolgeabschätzung

Die Gesetzesänderung ist mit keinen Auswirkungen auf Unternehmen im Sinne des Gesetzes zur administrativen Entlastung der Unternehmen (LS 930.1) verbunden. Eine Regulierungsfolgeabschätzung ist daher nicht erforderlich.

7. Vereinbarkeit mit der Behindertenrechtskonvention

Erlass oder Änderung rechtsetzender Bestimmungen sind auf ihre Vereinbarkeit mit dem Übereinkommen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (Behindertenrechtskonvention, SR 0.109) zu überprüfen (Richtlinien zur Überprüfung von Rechtsetzungsvorhaben auf ihre Vereinbarkeit mit der Behindertenrechtskonvention vom 11. Dezember 2024).

Von den vorliegenden Rechtsänderungen tangiert sind die Bereiche «Zugang zur Justiz», «Zugang zu Informationen» und «Arbeit und Beschäftigung», die in den Art. 13, 21 und 27 BRK näher umschrieben werden. Elektronische Verfahrenshandlungen dürften für Angestellte mit Behinderungen den Zugang im Vergleich zur Papierform grundsätzlich und in den allermeisten Fällen erleichtern. Bei der technischen Umsetzung wird dafür gesorgt, dass die im Zusammenhang mit den elektronischen Verfahrenshandlungen nötigen Instrumente und Dokumente auch für Menschen mit Behinderungen zugänglich sind. So werden z. B. barrierefreie Dokumente verwendet und die Voraussetzungen für die Verwendung technischer Hilfsmittel wie Screenreader oder Mouseover-Funktion verwendet. Zur Sicherstellung der Zugänglichkeit werden zudem Vortests unter Mitwirkung von Menschen mit Behinderungen durchgeführt.

Die Koordinationsstelle Behindertenrechte wurde für die Ausarbeitung der Vernehmlassungsvorlage einbezogen und hat Empfehlungen zur korrekten Umsetzung abgegeben.

8. Finanzielle Auswirkungen

Für die Umsetzung der Rechtsänderungen sind keine zusätzlichen Stellen erforderlich. Das Anbringen eines elektronischen Siegels zur elektronischen Signatur von Anordnungen und auf den vorgeschriebenen Quittungen führen zu Mehrausgaben von rund Fr. 75 000 pro Jahr. Dies erfolgt unter der Annahme, dass Angestellte durchschnittlich zwei Verfügungen im Jahr erhalten und pro Angestellte bzw. Angestellten fünf Quittierungen jährlich nötig sind. Diesen Ausgaben stehen Einsparungen beim Druck, bei der Verpackung und beim Versand von Verfügungen gegenüber, welche die Mehrausgaben kompensieren dürften.

Weitere Kosten im Zusammenhang mit der IT betreffen das Setup, die Lizenzen der Lösung, Wartung und Support, Betriebskosten, Pauschalen für Applikationsanbinden usw. Diese Kosten sind in den Kosten des laufenden Betriebs des Personaladministrationssystems enthalten.

9. Inkraftsetzung

Die Änderung des Personalgesetzes soll abgestimmt auf das revidierte VRG in Kraft treten. Die koordinierte Inkraftsetzung stellt sicher, dass die Änderungen der Personalrechtsbestimmungen auf einer klaren verfahrensrechtlichen Grundlage beruhen und in der Praxis einheitlich angewendet werden können. Dies trägt zur Effizienzsteigerung und Vereinfachung der administrativen Abläufe bei. Das Datum des Inkrafttretens wird vom Regierungsrat festgelegt.

Im Namen des Regierungsrates

Die Präsidentin:	Die Staatsschreiberin:
Carmen Walker Späh	Kathrin Arioli