

Öffentliche Fassung

Auszug aus dem Protokoll des Regierungsrates des Kantons Zürich

Sitzung vom 9. September 2026

945. Einführung einer neuen HCM-Standardlösung (zusätzliche gebundene Ausgabe, Vergabeerhöhung, Stellenpläne)

1. Ausgangslage und Zielsetzung

Der Regierungsrat hat mit Beschluss Nr. 1170/2019 die Finanzdirektion beauftragt, im Hinblick auf die zwingende Ablösung der bestehenden SAP-Stäfa-Lösung 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.

Der Regierungsrat hat in der Folge mit Beschluss Nr. 1480/2021 die Finanzdirektion beauftragt, in Zusammenarbeit mit den Direktionen, der Staatskanzlei, den Behörden, der Rechtspflege und den beteiligten öffentlich-rechtlichen Anstalten das Projekt Einführung einer neuen HCM-Standardlösung durchzuführen. Er hat dazu eine gebundene Ausgabe von rund 6,2 Mio. Franken bewilligt.

Dieses Projekt, mittlerweile Aurora genannt, zielt darauf hin, das bisherige, über viele Jahre gewachsene Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem «PULS (SAP-Stäfa)» durch eine Standardlösung zu ersetzen. Die neue HCM-Standardlösung folgt dem modernen Ansatz des «Human Experience Management» (HXM). Die HXM-Lösung unterstützt die im Projekt HR-Geschäftsmodell erarbeiteten, harmonisierten HR-Prozesse digital. Dadurch werden die Qualität und Durchlaufzeit der HR-Prozesse und -Anwendungen optimiert, Arbeitsabläufe vereinfacht, Medienbrüche minimiert und Doppelspurigkeiten vermieden. Zudem können vielfältige Synergien über verschiedene Organisationsbereiche hinweg genutzt werden. Dies führt zu mehr Effektivität und höherer Effizienz in der täglichen Arbeit der Mitarbeitenden, HR-Fachpersonen und Führungskräfte.

Mit RRB Nr. 267/2024 wurde der Projektumfang infolge zusätzlicher Bedürfnisse und fachlicher Anforderungen wesentlich erweitert. Die Erweiterungen betreffen insbesondere den Schuljahreswechsel und die Vikariatsabordnungen im Volksschulbereich, die Integration der Zeitwirtschaft, die Einführung eines Dokumentenmanagementsystems, die Umsetzung zusätzlicher und umfangreicherer HR-Prozesse, die Implementierung eines «User Adoption Tools» (kontextbasierte Online-Hilfe mit interaktiver Benutzerunterstützung und Schulungsplattform) sowie die ergänzende Testautomatisierung mit dem zusätzlichen Tool

«Clone & Test». Mit RRB Nr. 267/2024 wurde zugleich eine zusätzliche gebundene Ausgabe von rund 10,5 Mio. Franken bewilligt, womit die gesamte zur Verfügung stehende Ausgabensumme rund 16,7 Mio. Franken beträgt. Gemäss den damaligen Erwägungen sollte die Einführung der HXM-Lösung per Oktober 2025 erfolgen.

Seit Projektbeginn sind umfangreiche Entwicklungen vorangetrieben sowie zahlreiche Teilergebnisse erfolgreich eingeführt worden. Die Finanzdirektion hat den Regierungsrat seit dem letzten Beschluss regelmässig über die laufenden Arbeiten und Teilergebnisse sowie über Anpassungen der Projektplanung informiert. Diese sieht zurzeit die Einführung der HXM-Lösung per April 2027 vor. Sie hat jeweils darauf hingewiesen, dass der verfügbare Kreditrahmen von rund 16,7 Mio. Franken nicht eingehalten werden kann und der zusätzliche Mittelbedarf im Verlauf der weiteren Arbeiten genauer zu beziffern sein wird.

Die Projektarbeiten sind genügend weit fortgeschritten und die aktuell vorliegende Planung genügend robust, um die zusätzlich erforderlichen Mittel abschätzen und beziffern zu können. Damit liegen fundierte Grundlagen vor, um für das Projekt Aurora eine zusätzliche gebundene Ausgabe und die erforderlichen Stellen für den laufenden und nachfolgenden Betrieb beschliessen zu können.

2. Bisheriger Projektverlauf und Teilergebnisse

Das Projekt Aurora bildet einen wichtigen Bestandteil der Digitalisierungsstrategie im HR-Bereich. Es ist aufgrund seines Umfangs sowie seiner grossen Bedeutung für die gesamte kantonale Verwaltung geprägt von einer grossen fachlichen, technischen und organisatorischen Komplexität.

Diese zeigt sich beispielsweise darin, dass verschiedenartige und umfangreiche Aufgaben zu bearbeiten sind, die für den Kanton Zürich neuartig sind und vielfältige Wechselwirkungen haben (u. a. erstmalige Standardisierung und Digitalisierung von HR-Prozessen/-Instrumenten, neue Core/Hybrid-Lösung SAP H4S4/SuccessFactors, neue Selfservices, neue Einstiegsplattform «Work Zone», Migration umfangreicher Personal- und Organisationsdaten).

Die Projektarbeiten betreffen dabei sämtliche Verwaltungseinheiten des Konsolidierungskreises 1 (KK1), die Behörden und die Rechtspflege des Konsolidierungskreises 2 (KK2) sowie die am Projekt Aurora teilnehmenden Organisationseinheiten des Konsolidierungskreises 3 (KK3), die ihrerseits verschiedenartige Leistungen mit unterschiedlichen Prozessen und IT-Systemen erbringen. Dementsprechend bestehen zum Teil besondere Bedürfnisse, die bei den verwaltungsübergreifenden Standardisierungen und bei der Realisierung der HXM-Lösung besonders zu beachten sind.

Das Projekt Aurora ist zudem durch sehr grosse Dimensionen geprägt (u. a. über 60 HR-Prozesse mit HR-Instrumenten, viele wichtige Umsysteme mit über 100 IT-Schnittstellen, rund 85 000 Anwenderinnen und Anwender der Work Zone). Im Weiteren sind zahlreiche Einflussfaktoren zu beachten (u. a. Projekt VRGo, technologische Entwicklungen, neue Releases von IT-Systemen, organisatorische Änderungen bei Organisationseinheiten).

Eine besondere Herausforderung bildet die neue Lösung für die Lohnverarbeitung (Payroll) mit vielen vor- und nachgelagerten HR-Prozessen, Schnittstellen zu externen IT-Systemen (u. a. BVK) sowie sehr hohen Anforderungen an die Datenqualität und an die Verfügbarkeit der IT-Systeme. Dabei muss sichergestellt sein, dass die monatlichen Lohnzahlungen stets korrekt und fristgerecht erfolgen.

Die bisherigen Projektarbeiten zeigen, dass vielfältige Herausforderungen zu bewältigen sind, die trotz sorgfältiger Planungen zum Teil nur schwierig vorhersehbar sind und erst im Verlauf der Arbeiten deutlich erkennbar werden.

Die Einführung der HXM-Lösung betrifft nicht nur die Ablösung bestehender IT-Systeme, sondern auch die umfassende organisatorische Transformation der HR-Prozesse über Direktionen, Staatskanzlei, Behörden, Rechtspflege und weitere Organisationseinheiten hinweg. Der Veränderungsverlauf folgt dabei dem für grosse Transformationsvorhaben typischen «S-Kurven-Modell»: Während die Auswirkungen in den frühen Projektphasen noch begrenzt erscheinen, nehmen mit der schrittweisen Einführung der Lösung, der Harmonisierung der Prozesse und der Vorbereitung des flächendeckenden Rollouts die organisatorischen Veränderungen sowie die Anforderungen an Schulung, Befähigung, Change Management und Prozessanpassungen überproportional zu. Viele Herausforderungen werden erst sichtbar, wenn die neuen Prozesse praktisch erprobt und in unterschiedlichen Verwaltungseinheiten umgesetzt werden. Die Finanzdirektion hat vor diesem Hintergrund frühzeitig eine übergeordnete Gesamtsteuerung verankert, um das Projekt Aurora und damit verbundene Vorhaben (u. a. HR-Geschäftsmodell, Work Zone) optimal zu koordinieren und aktiv zu steuern. Sie legt dabei den Fokus auf eine wiederkehrende Beurteilung der Arbeitsfortschritte, erfolgskritische Fragestellungen sowie Massnahmen zur Risikoverminderung und Planungsoptimierung.

Im Rahmen des Projekts Aurora wurden bisher wichtige Teilergebnisse erfolgreich umgesetzt und eingeführt:

- Mehrere Organisationseinheiten nutzen seit Anfang 2025 das Modul Recruiting als Teil der künftigen HXM-Lösung, vorerst jedoch noch als eigenständige Anwendung. Mit diesem Modul wurden bisher rund 1450 Rekrutierungen und 70 000 Bewerbungsdossiers abgewickelt.

- Seit Ende 2025 steht den rund 85 000 Anwenderinnen und Anwendern die Einstiegsplattform Work Zone zur Verfügung, die nach einer Evaluation der Einstiegsoptionen über alle Konsolidierungskreise hinweg beschafft wurde. Sie bietet einen zentralen und sicheren Zugriff (mit Zwei-Faktor-Authentisierung) auf HR- und Finanzanwendungen sowie Selfservices, zum Beispiel die elektronische Lohnabrechnung. In der Work Zone ist die In-App-Hilfe Orange integriert, mit Lernmodulen und Schritt-für-Schritt-Anleitungen.
- Per 1. Januar 2026 wurde die Lohnverarbeitung (Payroll) auf dem neuen SAP-System H4S4 als Kernfunktionalität der neuen HXM-Lösung eingeführt, einschliesslich Schnittstelle zur neu eingeführten Pensionskassenabzugsberechnung durch die BVK. Die Löhne für monatlich durchschnittlich 60 000 Lohnempfängerinnen und Lohnempfänger mit einem monatlichen Lohnvolumen von rund 350 Mio. Franken werden mit dem neuen SAP-System H4S4 ausbezahlt.
- Die neu entwickelte Anwendung ZHspesen für die Abrechnung von Spesen und für Einmalzahlungen kann seit April 2026 von ersten Organisationseinheiten genutzt werden. Mit dieser Anwendung wurden bisher rund 4500 Spesenanträge abgewickelt.
- Seit April 2026 ist auch der Unfallmeldeprozess standardisiert und digitalisiert, womit alle Mitarbeitenden des Kantons Zürich die Unfallmeldungen elektronisch erfassen können. Mit dieser Anwendung wurden bisher rund 3000 Unfallmeldungen abgewickelt.
- Mit der Einführung der kontextbasierten Online-Hilfe Orange wurde erstmals eine kantonsweite Plattform für die Schulung, Befähigung und Benutzerunterstützung geschaffen. Rund 85 000 Mitarbeitenden steht damit eine einheitliche Lösung für Systemdokumentationen, Lerninhalte, kontextbezogene Hilfestellungen sowie die Begleitung von Geschäftsprozessen zur Verfügung. Dadurch wird die Einführung neuer digitaler Lösungen erleichtert, die Anwenderakzeptanz erhöht und die Harmonisierung von Schulungs- und Unterstützungsangeboten über die gesamte Kantonsverwaltung hinweg gefördert.

Die bisher erfolgreich umgesetzten und eingeführten Teilergebnisse benötigten im Vergleich zu den Planungen mehr personelle und finanzielle Mittel sowie mehr Zeit, wobei entsprechende Herausforderungen auch bei den laufenden Arbeiten zu verzeichnen sind. Die Verzögerungen sind auf mehrere miteinander verknüpfte Faktoren zurückzuführen.

Ein wesentlicher Grund liegt im grossen Funktionsumfang der umzusetzenden HXM-Lösung, die eng miteinander verzahnte Module sowie zahlreiche Schnittstellen zu bestehenden Umsystemen umfasst. Dazu gehören SAP H4S4 (Payroll) und SAP SuccessFactors, rollenbasierte Selfservices für Mitarbeitende und Führungskräfte, Anwendun-

gen für Spesen und Zeit-/Leistungserfassung, das neue Dokumentenmanagementsystem und Reporting-Tools. Die Eigenentwicklungen für den Schuljahreswechsel, die Vikariate für das Volksschulamt sowie die Anpassung der über 100 Schnittstellen und deren Umsetzung und Stabilisierung erweisen sich als deutlich aufwendiger als geplant. Aufgrund der engen Abhängigkeiten zwischen den einzelnen Teilkomponenten haben Verzögerungen in Teilbereichen unmittelbare Auswirkungen auf den Gesamtprojektplan.

Ein weiterer wesentlicher Grund für einen erhöhten Zeitbedarf liegt bei der einmaligen Datenmigration von den bestehenden zu den neuen Systemen sowie bei der wiederkehrenden Datenreplikation zwischen den Systemen. Sowohl technische Herausforderungen als auch eine teilweise unzureichende Datenqualität führten zu Verzögerungen, mit der Folge, dass nachgelagerte Testphasen zeitlich verschoben werden mussten. Ergänzend traten in einzelnen Kernanwendungen – vor allem im Bereich der Zeit- und Leistungserfassung (neue Anwendung ZHeit) – technische Probleme auf, welche die Durchführung von Entwickler- und Fachtests verzögerten und wiederholte Anpassungen erforderten.

In der Gesamtschau sind die Verzögerungen Ausdruck der grossen fachlichen, technischen und organisatorischen Herausforderungen sowie der konsequent verfolgten hohen Qualitätsansprüche an die zukünftige HXM-Lösung. Der Mehrbedarf an Zeit und Mitteln ist vorab auf Zusatzanforderungen und weitere Entwicklungen mit einem engen Bezug zum Projekt Aurora zurückzuführen.

3. Zusatzanforderungen

Bei den Projektarbeiten sind seit RRB Nr. 267/2024 mehrere Zusatzanforderungen zu verzeichnen, die zu erfüllen sind. Diese betreffen sowohl Umsysteme als auch einzelne Komponenten der HXM-Lösung.

Work Zone als zentrale Einstiegsplattform

Die Arbeiten zur Einführung der Einstiegsplattform «Work Zone» und zur schrittweisen Aufschaltung verschiedener Nutzergruppen zeigten erst mit zunehmendem Arbeitsfortschritt den besonderen Bedarf und das grosse Potenzial für die gesamte HR-IT-Landschaft. Eine entsprechende Erweiterung des Projektumfangs war daher in RRB Nr. 267/2024 weder inhaltlich noch finanziell berücksichtigt.

Die vertiefte Evaluation der Einstiegsplattformen und die Konkretisierung der Anforderungen erfolgten erst im weiteren Verlauf der Projektarbeiten. Dabei zeigte sich, dass die Work Zone als zentrale und verwaltungsübergreifende Einstiegsplattform für die digitale Abwick-

lung von HR-Prozessen erforderlich ist. Während der Arbeiten wurde zudem deutlich, dass die Plattform nicht nur für die ursprünglich erwarteten Nutzergruppen, sondern für rund 85 000 Anwenderinnen und Anwender aus allen Konsolidierungskreisen bereitgestellt werden muss. Dadurch erhöht sich Umfang, Komplexität und Bedeutung der Lösung wesentlich. Im Weiteren zeigen die Anforderungen aus dem Projekt VRGo, dass die Work Zone als einer der massgeblichen Kanäle für die elektronische Abwicklung von formellen HR-Verfahren genutzt werden soll.

Die Einführung der Work Zone führt zu einem erheblichen Mehrwert für die Mitarbeitenden, Führungskräfte, HR-Fachpersonen sowie weitere Nutzergruppen des Kantons Zürich. Sie ermöglicht einen sicheren, rollenbasierten Zugang zu HR-Services über eine einheitliche Benutzeroberfläche. Die Work Zone bildet damit den zentralen digitalen Arbeitsplatz für HR-Prozesse. Die Plattform schafft zudem die Grundlage, damit die im Projekt Aurora harmonisierten und digitalisierten HR-Prozesse in einem benutzerfreundlichen und effizienten Betrieb bereitgestellt werden können. Sie bietet gleichzeitig zusätzliche Potenziale für die Digitalisierung weiterer Verwaltungsprozesse über die HR-Lösung hinaus. So wird diese Plattform zum Beispiel auch für die Abwicklung von Finanzprozessen genutzt.

Die Erweiterung des Projektumfangs betrifft vor allem die technische Integration der Work Zone mit den verschiedenen Komponenten der HXM-Gesamtlösung, die Umsetzung unterschiedlicher Authentifizierungs- und Login-Verfahren, die Anbindung zahlreicher Umsysteme sowie die Bereitstellung von rollen- und organisationsspezifischen Inhalten. Dabei müssen unterschiedliche Nutzergruppen zum Teil mit unterschiedlichen Authentifizierungs- und Zugangsverfahren unterstützt werden.

Die Anforderungen betreffend Benutzerverwaltung, Berechtigungskonzepten, Sicherheitsvorgaben und die Unterstützung unterschiedlicher Nutzergruppen führen zu deutlich umfangreicheren Arbeiten und einem erheblich grösseren Aufwand als ursprünglich angenommen, vor allem auch mit Bezug zur Authentifizierungslösung. Darüber hinaus ergibt sich ein zusätzlicher Aufwand für Konzeption, Architektur, Entwicklung, Test, Einführung, Schulung und Betriebsübergabe der Plattform.

Elektronische Abwicklung formeller HR-Verfahren – Projekt VRGo

Die Änderung vom 30. Oktober 2023 des Verwaltungsrechtspflegesetzes (VRG, LS 175.2) betreffend elektronische Verfahrenshandlungen betrifft auch die elektronische Abwicklung von Handlungen im Verwaltungsverfahren, welche die Angestellten betreffen (z. B. der Erlass von Verfügungen). Deshalb hat die Finanzdirektion in Abstimmung

mit dem Projekt VRGo das separate Projekt VRGo-HR-Prozesse gestartet, das sie eng mit dem Projekt Aurora abstimmt und ebenfalls durch die übergeordnete Gesamtsteuerung koordiniert. Aufgrund der vielfältigen Abhängigkeiten sind die Projektkosten für VRGo HR-Prozesse in den Gesamtkosten Aurora enthalten.

Gemäss geändertem VRG müssen Eingaben über massgebliche Kanäle elektronisch übermittelt werden. Diese garantieren, dass die Informationen unverändert bleiben, vor unbefugtem Zugriff geschützt sind und die Übermittlungen quittiert werden. Ein solcher massgeblicher Kanal soll die Einstiegsplattform Work Zone sein. Die Finanzdirektion wird in der Work Zone per 1. Januar 2027 eine VRGo-HR-Anwendung für mehr als 60 formelle HR-Verfahren zur Verfügung stellen.

Bis zum Abschluss des Projekts Aurora werden die meisten formellen HR-Verfahren über die VRGo-HR-Anwendung in der Work Zone abgewickelt, wobei für einige wenige HR-Verfahren andere massgebliche Kanäle vorgesehen sind. Nach der Einführung der HXM-Lösung werden die harmonisierten und im Rahmen des Projekts Aurora digitalisierten HR-Prozesse über die neue HXM-Lösung abgewickelt. Die bis dahin nicht digitalisierten HR-Prozesse laufen weiterhin über die VRGo-HR-Anwendung oder andere massgebliche Kanäle.

Elektronische Unfallmeldung

Die bisher unterschiedlichen Lösungen für den Unfallmeldeprozess werden neu im Rahmen der HXM-Lösung vereinheitlicht, digitalisiert und medienbruchfrei gestaltet.

Für die einheitliche elektronische Unfallmeldung wird seit April 2026 das bereits bei mehreren Organisationseinheiten im Einsatz befindliche Produkt UKA-Solutions der HRM Systems AG eingesetzt. Mitarbeitende, Führungskräfte und HR-Fachpersonen werden bei der Anwendung von UKA-Solutions in klar geführten Prozessschritten unterstützt, wobei der Bearbeitungsstand für alle Beteiligten jeweils gut nachvollziehbar dargestellt wird.

Synchronisation der Daten

Die HXM-Lösung beruht auf einer integrierten Systemlandschaft aus SAP H4S4, SAP SuccessFactors Employee Central sowie weiteren Fach- und Umsystemen. Für die durchgängige Abwicklung der HR-Prozesse ist eine stets zuverlässige Synchronisation von Personalstammdaten, Organisationsstrukturen und abrechnungsrelevanten Informationen zwischen den verschiedenen Systemen erforderlich. Dies ist mit erhöhten fachlichen und technischen Herausforderungen verbunden und stellt hohe Anforderungen an Datenqualität, Nachvollziehbarkeit, Überwachung und Fehlerbehandlung.

Die Standardfunktionen decken spezifische Anforderungen nur teilweise ab, weshalb neu eine spezialisierte Integrationslösung eingesetzt wird. Diese ermöglicht die automatisierte Synchronisation von Personal- und Organisationsdaten, eine transparente Überwachung der Datenflüsse, eine systematische Fehlerbehandlung sowie die Sicherstellung der Datenqualität über verschiedene Systemgrenzen hinweg. Dadurch werden Betriebsrisiken vermindert, manuelle Aufwände verringert und die Voraussetzungen für einen stabilen und gut wartbaren Betrieb der HXM-Lösung geschaffen.

Die zusätzlichen Integrationsfunktionalitäten leisten einen wesentlichen Beitrag zu einem effizienten, zuverlässigen und zukunftssicheren Betrieb der HR-Systemlandschaft. Zur Abdeckung der Anforderungen werden die Integrationswerkzeuge der INTEGRTR GmbH eingesetzt. Diese ergänzen die Standardfunktionalitäten von SAP gezielt in den Bereichen Datenintegration, Monitoring und Fehlerbehandlung.

Organisationsdarstellung und Datenautomatisierung

Bei der Umsetzung der HXM-Lösung zeigt sich, dass der SAP-Standard (SAP SuccessFactors) zentrale fachliche Anforderungen nicht vollständig abdecken kann, vor allem in den Bereichen Organisationsmanagement, Organisationsdarstellung, Reorganisationsunterstützung sowie automatisierte Verarbeitung von Personal- und Organisationsdaten. Für die Abbildung komplexer Organisationsstrukturen, die Simulation von organisatorischen Veränderungen, die Darstellung historischer und zukünftiger Organisationszustände sowie die regelbasierte Verarbeitung von HR-Daten sind zusätzliche Funktionalitäten erforderlich. Diese Anforderungen sind für den effizienten Betrieb einer kantonsweiten HR-Plattform mit zahlreichen Verwaltungseinheiten und unterschiedlichen organisatorischen Bedürfnissen von wesentlicher Bedeutung.

Zur Erfüllung der Anforderungen werden spezialisierte Zusatzwerkzeuge eingesetzt. Diese ermöglichen eine erweiterte Visualisierung und Analyse von Organisationsdaten, die automatisierte Verarbeitung von HR-Stammdaten entlang definierter Geschäftsregeln sowie die Unterstützung komplexer organisatorischer Abläufe. Dadurch können die Anzahl manueller Bearbeitungsschritte vermindert, die Datenqualität verbessert und die Nachvollziehbarkeit organisatorischer Änderungen erhöht werden.

Die zusätzlichen Funktionalitäten leisten einen wesentlichen Beitrag zur Sicherstellung eines effizienten, stabilen und skalierbaren Betriebs der HXM-Lösung. Dies gilt insbesondere für Massendatenverarbeitungen, organisatorische Veränderungen sowie Prozesse mit komplexen fachlichen Abhängigkeiten.

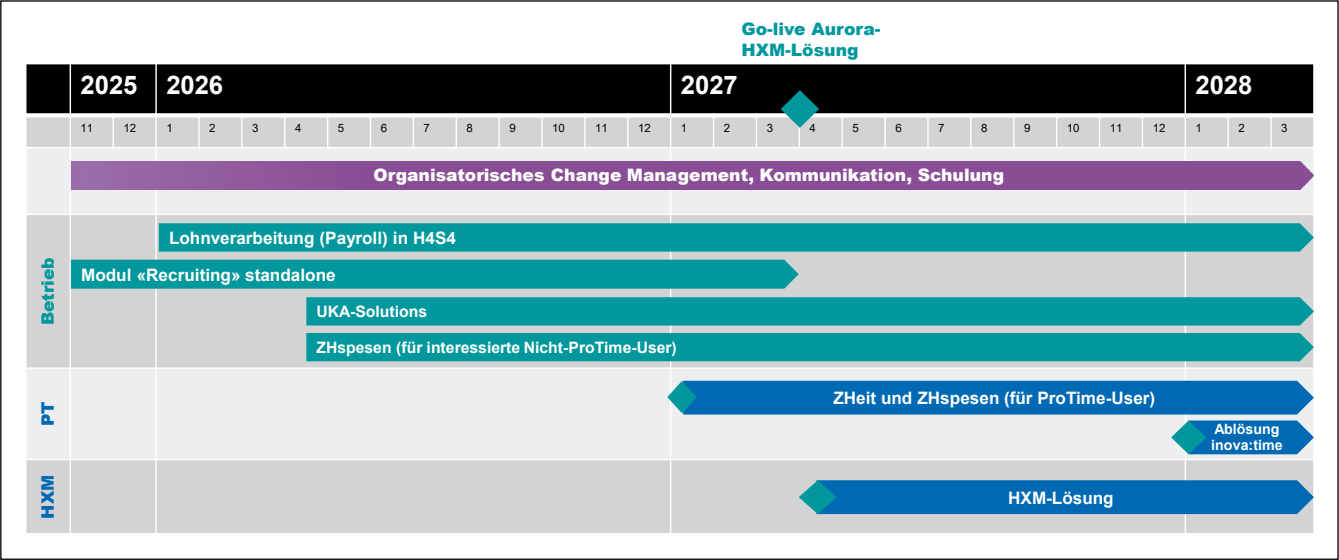
Zur Abdeckung dieser Anforderungen werden neu zusätzlich die Produkte Org.Manager und Business Rule Trigger der Ingentis GmbH eingesetzt. Diese ergänzen die SAP-Standardfunktionen gezielt in den Bereichen Organisationsmanagement, Organisationsvisualisierung und regelbasierte Datenautomatisierung und ermöglichen damit die wirtschaftliche und nachhaltige Umsetzung der kantonalen Anforderungen.

4. Projektplanung

Im Rahmen der wiederkehrenden Planüberprüfungen wurde die Einführung der HXM-Lösung von ursprünglich Oktober 2025 gemäss RRB Nr. 267/2024 zuerst um ein Jahr auf Oktober 2026 und in der Folge auf April 2027 verschoben.

Diese Verschiebung ist erforderlich, weil sich auf dem kritischen Projektpfad – insbesondere bei der Datenmigration, der Replikation sowie den anschliessenden Test- und Stabilisierungsphasen – Verzögerungen ergeben haben. Somit können die End-to-End-Tests nicht im ursprünglich vorgesehenen Zeitfenster durchgeführt werden.

Vor dem Hintergrund der grossen fachlichen und technischen Herausforderungen bei der Einführung der HXM-Lösung sowie der sehr hohen Ansprüche an die Datenqualität wäre eine Einführung im Oktober 2026 mit erheblichen Risiken verbunden gewesen. Die Verschiebung auf April 2027 schafft die notwendigen zeitlichen Voraussetzungen, um die anstehenden Arbeiten mit der erforderlichen Qualität voranzutreiben und einen stabilen Betrieb sicherzustellen.



Die Ablösung der bestehenden Zeitwirtschaftslösung ProTime ist aus fachlichen und technischen Gründen (Einführung der SAP-Standard-Zeitwirtschaft sowie Umstellung auf das neue HXM-Datenmodell und dessen Integration in die Finanzsysteme) bereits per 1. Januar 2027 erforderlich und muss deshalb vor der Einführung der HXM-Lösung erfolgen. Die Ablösung der Zeitwirtschaftslösung inova:time ist per 1. Januar 2028 vorgesehen und nicht Bestandteil des Projekts Aurora. Diese gestaffelte Einführung ermöglicht eine risikominimierte Umsetzung sowie die Stabilisierung der einzelnen Lösungskomponenten.

Mit der aktuellen Projektplanung bestehen solide Voraussetzungen, dass die Zielsetzungen des Projekts Aurora erreicht werden und die digitale Transformation im HR-Bereich im Anschluss an das Projekt Aurora erfolgreich weiter vorangetrieben werden kann.

5. Stellenbedarf

Die im Rahmen des Projekts Aurora für die Direktionen und die Staatskanzlei sowie für das Amt für Informatik befristet geschaffenen 15,0 Stellen werden bis 30. April 2029 verlängert, um die ausstehenden Realisierungs-, Einführungs-, Migrations-, Stabilisierungs- und Abschlussarbeiten sicherzustellen.

Darüber hinaus sind für den dauerhaften Betrieb der kantonsweiten HXM-Lösung zusätzliche personelle Mittel im Personalamt und im Amt für Informatik erforderlich. Diese 10,0 zusätzlichen Stellen sollen mittels Stellenumwandlung der befristeten Projektstellen in unbefristete Betriebsstellen geschaffen werden. Diese Betriebsstellen kommen sämtlichen Direktionen und der Staatskanzlei, den Behörden und der Rechtspflege sowie den selbstständigen Anstalten zugute. Es handelt sich dabei um Funktionen, die nach Projektabschluss dauerhaft für die fachliche und technische Applikationsverantwortung sowie für den Betrieb, den Support und die Weiterentwicklung der HXM-Lösung benötigt werden, um das aus dem Projekt Aurora entstehende Betriebserfordernis für die erneuerte Systemlandschaft sicherstellen zu können.

Der tatsächliche Stellenbedarf in den Direktionen und der Staatskanzlei für die Unterstützung der HXM-Lösung nach Projektabschluss kann erst nach der Einführung und Stabilisierung der neuen Systemlandschaft verlässlich beurteilt werden. Die im Rahmen des Projekts Aurora geschaffenen befristeten Projektstellen werden deshalb im Hinblick auf den tatsächlichen Mittelbedarf laufend überprüft. Nach Vorliegen ausreichender Betriebserfahrungen wird gestützt auf betriebliche und fachliche Kennzahlen beurteilt, in welchem Umfang weiterhin personelle Mittel erforderlich sind, um die nachhaltige Nutzung und Wei-

terentwicklung der HXM-Lösung sicherzustellen. Gestützt auf diese Erkenntnisse wird zu gegebener Zeit über das weitere Vorgehen und einen allfälligen dauerhaften Stellenbedarf entschieden.

Stellenbedarf Personalamt (fachliche Applikationsverantwortung)

Mit der Einführung der HXM-Lösung werden die HR-Prozesse auf einer neuen, integrierten und kantonsweit standardisierten Plattform abgebildet. Daraus ergeben sich deutlich höhere Anforderungen an den Betrieb und die fachliche Steuerung der zum Teil neuen Systeme im Vergleich zur bisherigen Situation.

Die kantonsweite Ausdehnung der Lösung erfordert einen Ausbau der davon direkt betroffenen Stellen. Die HXM-Lösung wird von rund 85 000 Anwenderinnen und Anwendern in den Direktionen und der Staatskanzlei, den Behörden und der Rechtspflege sowie den selbstständigen Anstalten genutzt. Die Anforderungen dieser Organisationseinheiten müssen fortlaufend erhoben, geprüft, priorisiert und in die Optimierung der Lösung überführt werden. Die Anforderungen an Standardisierung, Prozessharmonisierung, kontinuierliche Optimierung sowie den systematischen Einbezug der Dienstleistungsempfängerinnen und -empfänger führen zu einem erheblich höheren fachlichen und organisatorischen Aufwand und erfordern eine entsprechende Kapazitätserhöhung.

Die fachliche Applikationsverantwortung stellt sicher, dass die HR-Prozesse fachlich korrekt, rechtskonform und anwendergerecht im System umgesetzt werden. Dazu gehören insbesondere die Definition und Pflege der fachlichen Anforderungen, die Priorisierung von Optimierungen, die Koordination von Releases, die Abnahme von Systemanpassungen, die fachliche Qualitätssicherung sowie die Unterstützung der betroffenen Organisationseinheiten.

Die HXM-Lösung umfasst zahlreiche neue Fachmodule und HR-Prozesse, die bisher nicht oder nur teilweise digitalisiert waren. Gleichzeitig führt die kantonsweite Harmonisierung der HR-Prozesse zu einem höheren Abstimmungs- und Koordinationsaufwand zwischen Personalamt, Amt für Informatik, Direktionen und technischen Leistungserbringern.

Aufgrund der erheblich grösseren Nutzerbasis von rund 85 000 Endanwenderinnen und Endanwendern sowie der laufenden fachlichen Optimierung der Lösung entsteht ein dauerhaft erhöhter Bedarf an fachlicher Governance, Prozessmanagement und Business Support. Die bisherigen personellen Mittel reichen nicht aus, um diese zusätzlichen Aufgaben langfristig in der erforderlichen Qualität zu erfüllen. Dies betrifft sowohl den sicherzustellenden Betrieb als auch die kontinuierliche Optimierung der neuen Systemlandschaft.

Zur Wahrnehmung der fachlichen Applikationsverantwortung für die HXM-Lösung ist deshalb eine personelle Verstärkung des Personalamtes um 5,0 Stellen erforderlich. Dazu werden die bisher befristeten Projektstellen des Personalamtes in unbefristete Betriebsstellen für die fachliche Applikationsverantwortung umgewandelt. Es handelt sich um Funktionen der Richtposition Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in bzw. Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in mbA, Lohnklasse 18 bzw. 21. Vergleichbare Stellenprofile bestehen bereits im Stellenplan des Personalamtes, weshalb keine erneute Einreihungsüberprüfung erforderlich ist.

Stellenbedarf Amt für Informatik (technische Applikationsverantwortung)

Die bestehenden 10,5 Vollzeitstellen des Amtes für Informatik für Betrieb, Support und Weiterentwicklung der bisherigen Personalsysteme wurden für die bisherige SAP-Systemlandschaft mit rund 5000 Endanwenderinnen und Endanwendern geschaffen. Mit der Einführung der kantonsweiten HXM-Lösung im Rahmen des Projekts Aurora verändern sich Umfang, Komplexität und Kritikalität der eingesetzten Systemlandschaft grundlegend. Die bestehenden Mittel reichen deshalb für den künftigen Betrieb, den Support sowie die technische Optimierung nicht mehr aus.

Die neue HXM-Lösung besteht aus einer integrierten Plattformlandschaft mit SAP H4S4, SAP SuccessFactors, SAP Business Technology Platform, OpenText (Dokumentenmanagementsystem), INTEGRTR-Tools (Datenintegrationswerkzeuge), Ingentis Org.Manager und Business Rule Trigger (Organisationsdarstellung und Datenautomatisierung), UKA-Solutions (elektronische Unfallmeldung), ServiceNow (Service-Portal/Plattform für IT Service Management) sowie weiteren Cloud- und Integrationsdiensten (z. B. kantonales Identity and Access Management). An die Stelle einer weitgehend monolithischen Lösung tritt ein Verbund von spezialisierten Anwendungen, Plattformen und Schnittstellen. Deren Betrieb, Überwachung und Weiterentwicklung stellen erheblich höhere Anforderungen an die technische Applikationsverantwortung.

Mit der Einführung der Cloud-Services entstehen zudem zahlreiche neue Aufgaben in den Bereichen Applikationsbetrieb, Systemintegration, Release- und Change Management, Schnittstellenmanagement, Berechtigungsmanagement, Qualitätsmanagement sowie Incident- und Problem-Management. Diese Aufgaben waren in der bisherigen Systemlandschaft nicht oder nur teilweise erforderlich. Sie müssen dauerhaft sichergestellt werden.

Die Erfahrungen aus den bereits produktiv eingeführten Komponenten zeigen einen erheblich höheren Betriebs- und Supportaufwand. Das Ticketvolumen, die Anzahl betroffener Fachbereiche sowie die Anforderungen an Verfügbarkeit, Stabilität und Reaktionszeiten sind deutlich gestiegen. Insbesondere in geschäftskritischen Prozessen wie der Lohnverarbeitung (Payroll), der Zeitwirtschaft oder den Personalprozessen müssen Störungen rasch analysiert und behoben werden. Gleichzeitig führt die kontinuierliche Optimierung der Cloud-Lösungen mit mehreren jährlichen Release-Zyklen zu einem zusätzlichen Aufwand für Tests, Konfigurationen und Anpassungen.

Besonders relevant ist die Transformation von einer verwaltungs-internen Fachlösung zu einer kantonsweit eingesetzten Plattform. Die künftige HXM-Lösung wird von rund 85 000 Endanwenderinnen und Endanwendern der Direktionen und der Staatskanzlei, der Behörden und der Rechtspflege sowie der selbstständigen Anstalten genutzt. Entsprechend steigen die Anforderungen an Verfügbarkeit, Servicequalität, Informationssicherheit und Betriebsstabilität erheblich.

Neben dem Betrieb müssen laufend gesetzliche Anpassungen, organisatorische Veränderungen sowie Optimierungen der HR-Prozesse umgesetzt werden. Die technische Applikationsverantwortung stellt dabei die Nachhaltigkeit der Lösungslandschaft sicher und sie gewährleistet die Umsetzung zukünftiger Anforderungen ohne Beeinträchtigung des Regelbetriebs.

Zur Sicherstellung eines stabilen, sicheren und wirtschaftlichen Betriebs der HXM-Lösung ist daher eine Aufstockung um 5,0 Stellen erforderlich. Dazu werden die befristeten Projektstellen des Amtes für Informatik in unbefristete Betriebsstellen für die technische Applikationsverantwortung umgewandelt. Es handelt sich um Funktionen der Richtposition Informatikspezialist/in bzw. Informatikspezialist/in mbA, Lohnklasse 20 bzw. 21. Vergleichbare Stellenprofile bestehen bereits im Stellenplan des Amtes für Informatik, weshalb keine erneute Einreichungsüberprüfung erforderlich ist.

6. Finanzielle Auswirkungen

Einmalige Projektausgaben

Der Regierungsrat hat mit Beschlüssen Nrn. 1480/2021 und 267/2024 finanzielle Mittel von insgesamt rund 16,7 Mio. Franken bewilligt. Der zusätzliche Aufwand bis zum Projektende beträgt rund 21,3 Mio. Franken (rund 16,9 Mio. Franken zulasten der Investitionsrechnung und rund 4,4 Mio. Franken zulasten der Erfolgsrechnung), womit sich ein Gesamtaufwand von 38,0 Mio. Franken ergibt.

Die erhebliche Steigerung des Gesamtaufwandes ist im Wesentlichen auf die grosse fachliche, technische und organisatorische Komplexität des Projekts Aurora zurückzuführen, bei dem zahlreiche Organisationseinheiten aus allen Konsolidierungskreisen mit zum Teil unterschiedlichen Bedürfnissen beteiligt sind und das durch viele neuartige komplexe Fragestellungen sowie zugleich sehr grosse Dimensionen geprägt ist.

Mit zunehmendem Projektfortschritt sind zusätzliche Herausforderungen und eine weiter steigende Komplexität zu verzeichnen. Diese zeigt sich beispielsweise bei den zahlreichen Detailaufgaben mit vielfältigen Abhängigkeiten und Wechselwirkungen sowie bei neu auftretenden Fragestellungen, die schwierig vorhersehbar sind und deren Klärung für eine erfolgreiche Umsetzung der HXM-Lösung zwingend ist.

Diese Entwicklungen haben zur Folge, dass ein stark steigender Gesamtaufwand zu verzeichnen ist, der in einem früheren Projektstadium schwierig zu beziffern war. Die Projektarbeiten sind nun ausreichend weit fortgeschritten und aus heutiger Sicht besteht die erforderliche Klarheit, dass die aktuell vorliegende Projektplanung eingehalten werden kann. Dementsprechend ist der Gesamtaufwand zurzeit gut abschätzbar.

Die im Vergleich zum RRB Nr. 267/2024 steigenden Projektkosten sind auf mehrere, miteinander verknüpfte Ursachen zurückzuführen. Zu nennen ist namentlich die Erweiterung des Projektumfangs gegenüber der ursprünglichen Planung. Im Verlauf der Umsetzung wurden zusätzliche funktionale Anforderungen festgelegt sowie weitere wichtige Komponenten in das Projekt integriert, insbesondere die Einstiegsplattform Work Zone einschliesslich Authentisierungsverfahren sowie die Zeitwirtschaft. Hinzu kommt die VRGo-HR-Anwendung in der Work Zone für die elektronische Abwicklung aller formellen HR-Verfahren. Dies führte zu zusätzlichen Entwicklungs- und Integrationsaufwänden.

Darüber hinaus wurde der Integrations- und Schnittstellenaufwand bei den Arbeiten zur Standardisierung deutlich unterschätzt. Die Vielzahl der anzubindenden Umsysteme sowie deren teilweise hohe geschäftskritische Bedeutung sind mit umfangreichen Anpassungsarbeiten verbunden, die einen wesentlich grösseren Mitteleinsatz erfordern als ursprünglich angenommen.

Eine weitere wesentliche Ursache für die steigenden Projektkosten sind die grossen technischen und organisatorischen Herausforderungen des Gesamtvorhabens. Vor allem die Datenmigration aus dem bestehenden System sowie die Sicherstellung der erforderlichen Datenqualität

erweisen sich als sehr anspruchsvoll. Dies führt zu zusätzlichen Iterationen, Korrekturen und umfangreichen Testzyklen, die einen grossen Mehraufwand verursachen.

Als zusätzlicher wesentlicher Kostentreiber ist die verlängerte Projektlaufzeit zu nennen. Aufgrund der grossen Herausforderungen musste die Projektplanung mehrfach angepasst werden. Die verlängerte Laufzeit führt direkt zu Mehrkosten, vor allem durch den längeren Einsatz externer Dienstleistungspartner und den verlängerten Test- und Stabilisierungsmassnahmen.

Zusammenfassend resultiert die Kostensteigerung aus der Kombination von erweitertem Projektumfang, höherem Integrationsaufwand, hoher technischer Komplexität sowie der daraus resultierenden notwendigen Verlängerung der Projektlaufzeit zur Sicherstellung einer stabilen und nachhaltigen HXM-Lösung.

Die in der nachfolgenden Tabelle ausgewiesenen Detailkosten beruhen auf der aktuellen Projektplanung des Projekts Aurora. Zur Berücksichtigung von Projektrisiken und Kostenunsicherheiten ist eine Reserve von 10% enthalten.

Tabelle 1: Projektausgabenübersicht

Projektausgabenübersicht (Werte in Franken, einschliesslich MWSt)	RRB Nr. 1480/2021		Zusätzlicher Bedarf		RRB Nr. 267/2024		Zusätzlicher Bedarf		Total	
	Erfolgs- rechnung	Investitions- rechnung	Erfolgs- rechnung	Investitions- rechnung	Erfolgs- rechnung	Investitions- rechnung	Erfolgs- rechnung	Investitions- rechnung	Erfolgs- rechnung	Investitions- rechnung
Phasen: Initialisierung, Prototyp und Konzept Vergabe HXM-Lösung gemäss RRB Nr. 1480/2021	269 250	1 989 000			269 250	1 989 000			269 250	1 989 000
Phasen: Realisierung, Datenmigration, Einführung und Abschluss (einschliesslich Reserven) gemäss RRB Nr. 1480/2021 (bisherige Prozesse, Projektkosten und Dienstleistungen Novo Business Consultants AG)	1 578 200	2 378 200			1 578 200	2 378 200			1 578 200	2 378 200
Phasen: Realisierung, Datenmigration, Einführung und Abschluss (zusätzlich abgedeckte Prozesse, Projektkosten/ Dienstleistungen, einschliesslich Reserven aus RRB Nr. 267/2024)			2023 131	3 570 446	2023 131	3 570 446	3 251 905	13 007 622	5 275 036	16 578 068
Schuljahreswechsel einschliesslich Vikariatsabordnung			760 000	1 240 000	760 000	1 240 000	120 000	480 000	880 000	1 720 000
Zeitwirtschaft einschliesslich Leistungs- und Spesenbewirtschaftung			209 000	341 000	209 000	341 000	210 000	840 000	419 000	1 181 000
Implementierung Dokumenten-managementsystem			470 087	766 983	470 087	766 983	232 586	930 344	702 673	1 697 327
Implementierung User Adoption Tool, Schulungsinfrastruktur, Schulungen und Unterlagen			185 000	665 000	185 000	665 000	20 000	80 000	205 000	745 000
Kommunikation und Change Management			300 000		300 000		150 000		450 000	
Ausgabenbewilligung neu, ohne Reserve							3 984 491	15 337 966	9 779 159	26 288 595
Reserve 10%							398 449	1 533 797	398 449	1 533 797
Total Ausgabesumme und Vergabe-summe	1 847 450	4 367 200	3 947 218	6 583 429	5 794 668	10 950 629	4 382 941	16 871 762	10 177 608	27 822 392
Zu bewilligende Ausgabe	(6 214 650)		(10 530 647)		(16 745 297)		21 254 703		(38 000 000)	

Die bereits bewilligte Ausgabe von rund 16,7 Mio. Franken ist entsprechend um rund 21,3 Mio. Franken auf insgesamt 38,0 Mio. Franken zu erhöhen. Bei den rund 21,3 Mio. Franken handelt sich um eine zusätzliche gebundene Ausgabe. Davon gehen rund 16,9 Mio. Franken zu lasten der Investitionsrechnung und rund 4,4 Mio. Franken zu lasten der Erfolgsrechnung. Die Gebundenheit ergibt sich aufgrund der zwingend erforderlichen Ablösung des bisherigen kantonalen Personalmanagement- und Lohnadministrationssystems «PULS (SAP-Stäfa)» und der Sicherstellung eines funktionierenden Personalwesens als Voraussetzung zur Erfüllung der gesetzlich vorgeschriebenen Aufgaben der kantonalen Verwaltung. Aufgrund dieser Umstände besteht auch keine verhältnismässig grosse Handlungsfreiheit hinsichtlich der Höhe der Ausgabe, des Zeitpunktes ihrer Vornahme oder anderer wesentlicher Umstände im Sinne von § 37 Abs. 1 des Gesetzes über Controlling und Rechnungslegung (CRG, LS 611).

Die zusätzlichen Mittel dienen der Finanzierung der bis zum Projektabschluss erforderlichen Leistungen für die Realisierung, Datenmigration, Einführung, Stabilisierung und den erfolgreichen Abschluss. Die hierfür notwendigen Zusatzleistungen werden an die bereits im Projekt eingesetzten und auf die jeweiligen Leistungskomponenten spezialisierten Lieferantinnen vergeben. Die Vergaben umfassen die zur Fertigstellung des Projekts erforderlichen Projekt-, Beratungs-, Entwicklungs-, Integrations-, Test-, Schulungs-, Change-Management- und Unterstützungsleistungen gemäss der aktuellen Projektplanung.

Es erfolgen dazu die folgenden Vergaben:

- Die Aufträge für die weiteren Projektleistungen in den Phasen Realisierung, Datenmigration, Einführung und Abschluss einschliesslich der zusätzlichen Anforderungen Schuljahreswechsel, Vikariatsabordnungen und Zeitwirtschaft sowie der hierfür erforderlichen Projekt- und Unterstützungsleistungen bis zum Projektabschluss werden an die NOVO Business Consultants AG, Zürich, die tts GmbH, Zürich, und die 4 technologies GmbH, Weisslingen, gemäss RRB Nr. 1257/2024, Informatikleistungen im SAP-Umfeld, vergeben.
- Der Auftrag für die Umsetzung, Integration und produktive Einführung des Dokumentenmanagementsystems einschliesslich der bis zum Projektabschluss erforderlichen Zusatzleistungen wird an die OpenText AG, Baden, gemäss der durchgeführten Submission vergeben.
- Der Auftrag für die Bereitstellung, Konfiguration, Einführung und den Betrieb des User Adoption Tools einschliesslich der Erstellung von Schulungsunterlagen, der Schulungsinfrastruktur sowie der bis zum Projektabschluss erforderlichen Zusatzleistungen wird an die tts GmbH, Zürich, gemäss der durchgeführten Submission vergeben.

Die folgende Übersicht zeigt die Verteilung der Projektkosten auf die einzelnen Jahre:

Tabelle 2: Projektkosten Ausgabenübersicht

Ausgabenübersicht		Ist				Plan		Total
(Werte in Franken einschliesslich MWSt)		2020–2022	2023	2024	2025	2026	2027	
Projektkosten	Erfolgsrechnung	1 188 318	616 770	875 234	1 411 977	2 425 115	3 660 194	10 177 608
	Investitionsrechnung		2 265 044	5 114 953	8 511 215	7 275 344	4 655 836	27 822 392
Total		1 188 318	2 881 814	5 990 186	9 923 192	9 700 459	8 316 030	38 000 000

Die Kapitalfolgekosten (Abschreibungen und Zinsen) betragen über die gesamte Nutzungsdauer von fünf Jahren Fr. 28031 060 und setzen sich aus Abschreibungen von Fr. 27822 392 und kalkulatorischen Zinsen (0,75%) von Fr. 208668 zusammen. Die erforderlichen finanziellen Mittel sind im Budget 2026 und im Budgetentwurf 2027 der Leistungsgruppe Nr. 4500, Personalamt, nur teilweise enthalten. Der zusätzliche Aufwand soll 2026 innerhalb der Leistungsgruppe Nr. 4500, Personalamt, soweit möglich kompensiert werden. Für 2027 ist zur Deckung des Finanzbedarfs ein Nachtrag zum Budgetentwurf vorzusehen.

Personalkosten für die Verlängerung der befristeten Projektstellen

Die Personalkosten für die bis 30. April 2029 befristeten Projektstellen der Direktionen und der Staatskanzlei werden von den jeweiligen Direktionen und der Staatskanzlei innerhalb ihrer Budgets kompensiert. Es werden dafür keine zusätzlichen Budgetmittel beantragt.

Jährlich wiederkehrende Betriebskosten

Durch die Verschiebung des Projekts ergeben sich Verschiebungen bei den jährlichen Betriebskosten. Zudem fallen aufgrund der höheren Nutzendenzahlen (85 000 Personalstammsätze anstelle der ursprünglich geplanten 70 000 Personalstammsätze) sowie der Zusatzanforderungen wie der Integrationswerkzeuge (INTEGRTR-Tools), der Organisationsdarstellungs- und Datenautomatisierungslösungen (Ingentis-Tools) oder der elektronischen Unfallmeldung (UKA-Solutions) höhere jährliche Betriebskosten an.

Tabelle 3: Jährliche wiederkehrende Betriebskosten

...

Die bereits bewilligten jährlich wiederkehrenden Betriebskosten von rund 6,9 Mio. Franken erhöhen sich um rund 1,4 Mio. Franken auf insgesamt rund 8,3 Mio. Franken pro Jahr. Bei den zusätzlichen Kosten handelt es sich um eine jährlich wiederkehrende gebundene Ausgabe zulasten der Erfolgsrechnung. Die Gebundenheit ergibt sich aus dem Betrieb der neuen HCM-Lösung einschliesslich der dafür erforderlichen Subskriptionen und Zusatzsysteme. Diese sind für die Ablösung von «PULS (SAP-Stäfa)» sowie für die Sicherstellung eines funktionierenden Personalwesens als Voraussetzung zur Erfüllung der gesetzlich vorgeschriebenen Aufgaben der kantonalen Verwaltung zwingend erforderlich. Aufgrund dieser Umstände besteht auch keine verhältnismässig grosse Handlungsfreiheit hinsichtlich der Höhe der Ausgabe, des Zeitpunktes ihrer Vornahme oder anderer wesentlicher Umstände im Sinne von § 37 Abs. 1 CRG.

Die Betriebskosten sind im Konsolidierten Entwicklungs- und Finanzplan (KEF) 2026–2029 sowie im KEF 2027–2030 in der Leistungsgruppe Nr. 4500, Personalamt, eingestellt.

Die Vergaben für die Grundlizenzen/Subskriptionen werden an die SAP, OpenText AG, die tts GmbH, die INTEGRTR GmbH, die Ingenitis GmbH und die HRM Systems AG in der Zuständigkeit der Finanzdirektion erfolgen (§ 39 lit. c und Anhang 1 Finanzcontrollingverordnung [LS 611.2], Konto 3133 Informatik-Nutzungsaufwand).

Jährlich wiederkehrende Personalkosten

Der finanzielle Mehraufwand einschliesslich Arbeitsplatzkosten ist im KEF 2027–2030 nur teilweise eingestellt und wird in den KEF 2028–2031 vollumfänglich aufgenommen. Er beläuft sich auf:

Tabelle 4: Jährliche wiederkehrende Personalkosten

(Beträge in Mio. Franken)	2026	2027	2028	2029	2030
Leistungsgruppe Nr. 4500, Personalamt	0,2*	0,875*	0,875	0,875	0,875
Leistungsgruppe Nr. 4610, Amt für Informatik	0,2**	0,875	0,875	0,875	0,875

* Wird im Budget 2026 und im Budgetentwurf 2027 der Leistungsgruppe Nr. 4500, Personalamt, kompensiert.

** Wird im Budget 2026 der Leistungsgruppe Nr. 4610, Amt für Informatik, kompensiert.

Weiterverrechnung der jährlich wiederkehrenden Kosten

Die jährlich wiederkehrenden Kosten werden gemäss RRB Nr. 1233/2020 den nutzenden Verwaltungseinheiten verrechnet.

7. Allgemeine Auswirkungen und Wirtschaftlichkeit

Das Vorhaben zielt darauf ab, das Verwaltungshandeln effektiver und effizienter zu gestalten. Durch die Umsetzung dieses Vorhabens wird angestrebt, die Ziele optimal zu erreichen und positive Ergebnisse für alle Beteiligten zu erzielen.

Mit dem Vorhaben werden in langfristiger Sicht nachhaltige Qualitäts- und Effizienzgewinne im Verwaltungsvollzug angestrebt. Gestützt auf RRB Nr. 1362/2021 erfolgt die konsequente Umsetzung der strategischen Prinzipien «digital first», «digital only» und «once only». Dadurch werden Medienbrüche reduziert, Mehrfacherfassungen vermieden, Fehler minimiert und die Datenkonsistenz verbessert, was zu einer insgesamt wirtschaftlicheren Leistungserbringung beiträgt.

Die Ablösung von «PULS (SAP-Stäfa)» ist aufgrund des auslaufenden Herstellersupports per Ende 2030 zwingend. Ohne Ersatzlösung entstehen höhere Betriebsrisiken sowie ein wachsender Aufwand zur Sicherstellung des Systembetriebs. Mit der Einführung der cloudbasierten HXM-Lösung wird eine moderne, standardisierte und langfristig weiterentwickelbare Plattform geschaffen. Diese ermöglicht insbeson-

dere eine höhere Prozessqualität, eine verbesserte Datenkonsistenz, effizientere Betriebs- und Supportprozesse sowie eine Reduktion technischer Betriebsrisiken. Zudem werden Wartung, Aktualisierung und Weiterentwicklung der Lösung weitgehend standardisiert und durch die Hersteller sichergestellt. Dadurch wird die nachhaltige, standardisierte Betriebsfähigkeit der kantonalen HR-Systemlandschaft gestärkt und die Grundlage für die weitere Digitalisierung von HR-Prozessen geschaffen.

Zudem werden Prozesse harmonisiert und vereinfacht, wodurch die Komplexität reduziert und die Durchlaufzeiten verkürzt werden. Dies erhöht die Wirtschaftlichkeit des Vollzugs und schafft Spielraum für eine stärkere Ausrichtung der HR-Leistungen auf beratende und kundennahe Tätigkeiten.

8. Fazit und Ausblick

Mit dem Abschluss des Projekts Aurora wird ein wichtiger Meilenstein erreicht. Damit wird eine wesentliche Grundlage geschaffen, um die Digitalisierung des HR in den folgenden Jahren weiter auszubauen und eine standardisierte Systemlandschaft zu etablieren.

Mit der HXM-Lösung erhalten die kantonalen Mitarbeitenden eine zukunftsgerichtete, anwenderfreundliche und ausbaufähige HR-Plattform. Sie bildet die zentrale technologische Grundlage für die Umsetzung der HR-IT-Roadmap, damit die Digitalisierung der Abläufe im Kanton Zürich fortgeführt und weiterentwickelt werden kann. Somit schafft das Projekt Aurora die Voraussetzungen, HR-Prozesse über Direktionen und Organisationseinheiten hinweg schrittweise weiter zu harmonisieren, zu standardisieren und zu digitalisieren sowie Medienbrüche konsequent abzubauen.

Auf dieser Grundlage können in den kommenden Jahren weitere Vorhaben zur Digitalisierung umgesetzt werden. Dazu gehören insbesondere die Digitalisierung der im Projekt Aurora nicht eingeführten HR-Prozesse wie z. B. die Meldung und Bewilligung von Nebenbeschäftigungen, die individuellen Lohnerhöhungen, die zentrale Erfassung der Stellenpläne (Projekt ZEDES), der Mitarbeitenden-Dialog.

9. Teilöffentlichkeit

Die Tabelle 3 «Jährlich wiederkehrende Betriebskosten» in Erwägung 6 enthält wirtschaftliche Detailangaben im Zusammenhang mit laufenden Vertragsverhandlungen mit SAP (Schweiz) AG, OpenText AG, tts GmbH, INTEGRTR GmbH, Ingentis GmbH und HRM-Systems. Einer Bekanntgabe dieser Detailangaben stehen deshalb überwiegende öffentliche Interessen entgegen. Die Tabelle wird deshalb

gestützt auf § 23 des Gesetzes über die Information und den Datenschutz (LS 170.4) nicht veröffentlicht. Öffentlich zugänglich ist lediglich der Gesamtbetrag der jährlich wiederkehrenden Betriebskosten einschliesslich Mehrwertsteuer. Im Übrigen ist der Beschluss öffentlich.

Auf Antrag der Finanzdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Für die Durchführung des Projekts Einführung einer neuen HCM-Standardlösung wird zur Ausgabenbewilligung gemäss RRB Nrn. 1480/2021 und 267/2024 eine zusätzliche gebundene Ausgabe von Fr. 21 254 703 zulasten der Leistungsgruppe Nr. 4500, Personalamt, bewilligt. Davon gehen Fr. 4 382 941 zulasten der Erfolgsrechnung und Fr. 16 871 762 zulasten der Investitionsrechnung. Die gesamte zur Verfügung stehende Ausgabensumme beträgt Fr. 38 000 000.

II. Für die Subskriptionen der neuen Personalsysteme wird zur Ausgabenbewilligung gemäss RRB Nrn. 1480/2021 und 267/2024 ab 2027 eine zusätzliche, jährlich wiederkehrende gebundene Ausgabe von Fr. 1 390 321 zulasten der Erfolgsrechnung der Leistungsgruppe Nr. 4500, Personalamt, bewilligt. Die gesamte für die Subskriptionen zur Verfügung stehende Ausgabensumme beträgt jährlich Fr. 8 267 643.

III. Die Ausgabenbewilligungen für die jährlich wiederkehrenden Ausgaben werden alle fünf Jahre abgerechnet.

IV. Die folgenden mit RRB Nr. 1480/2021 in den Stellenplänen der Direktionen und der Staatskanzlei geschaffenen befristeten Stellen werden bis 30. April 2029 verlängert:

Direktion	Stellen	Richtposition	Klasse VVO
JI	0,8	Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in	18
DS	2,0	Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in	18
FD	3,0	Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in	18
VD	0,4	Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in	18
GD	0,3	Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in	18
BI	2,5	Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in	18
BD	0,8	Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in	18
SK	0,2	Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in	18
Total	10,0		

V. Die folgenden mit RRB Nr. 1480/2021 im Stellenplan des Amtes für Informatik geschaffenen befristeten Stellen werden bis 30. April 2029 verlängert:

Stellen	Richtposition	Klasse VVO
5,0	Informatikspezialist/in	20

VI. Im Stellenplan des Personalamtes werden mit Wirkung ab 1. Oktober 2026 folgende befristete Stellen in unbefristete Stellen umgewandelt:

Stellen	Richtposition	Klasse VVO
1,0	Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in mbA	21
4,0	Wissenschaftliche/r Mitarbeiter/in	18

VII. Im Stellenplan des Amtes für Informatik werden mit Wirkung ab 1. Oktober 2026 folgende befristete Stellen in unbefristete Stellen umgewandelt:

Stellen	Richtposition	Klasse VVO
2,0	Informatikspezialist/in mbA	21
3,0	Informatikspezialist/in	20

VIII. Die Tabelle 3 «Jährlich wiederkehrende Betriebskosten» in Erwägung 6 ist nicht öffentlich. Die darin ausgewiesene Gesamtsumme ab 2027 einschliesslich MWSt von Fr. 8 267 643 sowie der übrige Beschluss sind öffentlich.

IX. Mitteilung an

- die Direktionen des Regierungsrates und die Staatskanzlei,
- die Finanzkontrolle,
- den kantonalen Ombudsmann,
- die Datenschutzbeauftragte,
- die Parlamentsdienste des Kantonsrates,
- die Verwaltungskommission der obersten kantonalen Gerichte,
- die Pädagogische Hochschule Zürich,
- die Zürcher Hochschule der Künste,
- das Kantonsspital Winterthur,
- die Psychiatrische Universitätsklinik,
- die Integrierte Psychiatrie Winterthur – Zürcher Unterland,
- das Forensische Institut Zürich.



Vor dem Regierungsrat
Die Staatsschreiberin:

Kathrin Arioli