

Auszug aus dem Protokoll des Regierungsrates des Kantons Zürich

Sitzung vom 21. September 2016

911. HR Informatik Weiterentwicklung, Projekte 2016 bis 2018

1. Ausgangslage

Mit Beschluss Nr. 772/2012 legte der Regierungsrat die Personalstrategie 2012–2015 fest. Das «Strategische Handlungsfeld 4» hatte die Erweiterung der Personal-Informatik und die Verwendung von einheitlichen IT-Anwendungen für eine effiziente und effektive Personalarbeit sowie für eine optimale Unterstützung der Führungskräfte zum Ziel.

Mit Beschluss Nr. 678/2015 «Richtlinien der Regierungspolitik 2015–2019 (Legislaturziele 2015–2019 und langfristige Ziele des Kantons)» legte der Regierungsrat unter anderem folgende Legislaturziele fest:

- *RRZ 10.1:* Die Verwaltungsstrukturen sind besser an die Aufgabenerfüllung angepasst und die Qualität in den Querschnittsbereichen ist verbessert.
- *RRZ 10.2:* Mit neuer Technologie eine verantwortungsvolle Datennutzung ermöglichen zur Vereinfachung der Verwaltungstätigkeit, zur Entlastung der Wirtschaft und für mehr Transparenz zugunsten der Zivilgesellschaft.

Die im vorliegenden Antrag beschriebenen Projekte wurden unter Berücksichtigung der Legislaturziele im Rahmen einer finanziellen und inhaltlichen Konsolidierung priorisiert. Unter Kapitel 4 sind die Kosten und der grobe Terminplan für das Gesamtvorhaben aufgeführt.

2. Ziele und Geltungsbereich

Die wichtigsten Ziele 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 Umsystemen
- Sicherstellung eines wirtschaftlichen, entwicklungsfähigen und modernen Personalmanagement- und Lohnadministrationssystems (SAP HCM)

Zu diesem Zweck sollen bereits bestehende Funktionalitäten im SAP HCM ausgebaut und flächendeckend in den Direktionen und der Staatskanzlei genutzt werden. Vorrangig sind Funktionalitäten, welche die Grundlage für weitere Vereinfachungen und technische Unterstützung arbeitsintensiver Prozesse sind.

Die nachfolgend aufgeführten Projekte betreffen in erster Linie die dem Regierungsrat unterstellten Direktionen und die Staatskanzlei. Funktionalitäten wie E-Dossier (Ziff. 3.1.) können aber grundsätzlich von allen im SAP HCM administrierten Organisationseinheiten genutzt werden, also auch von den selbstständigen Anstalten.

3. Projekte

3.1. Einführung E-Dossier

Grundlage: Legislaturziel 10.2, Massnahme 10.2b «Vollständige elektronische Personaldossiers aller aktiven Personen im SAP HCM (PULS) einführen (inkl. Lohndossiers). Neue Akten nur noch elektronisch führen.»

Der Kanton bearbeitet die Personendaten, die für die Begründung, Durchführung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses notwendig sind (§ 34 Personalgesetz, PG). Zu diesem Zweck werden für alle Mitarbeitenden Personaldossiers geführt. Heute werden Personaldossiers in den Ämtern oder zentralen Personaldiensten und zusätzlich in der Lohnadministration in Papierform geführt. Hinzu kommen teilweise weitere Nebendossiers. Daraus ergeben sich Mehrspurigkeiten. Auch ist der Zugriff z. B. von Linienvorgesetzten auf wesentliche Daten im Personaldossier mit einem erheblichen Aufwand verbunden. Zudem ist es für Dokumente unterschiedlicher Schutzkategorien und Aufbewahrungsfristen schwierig, alle Anforderungen des Datenschutzes zu gewährleisten. Der räumliche Aufwand für die physische Lagerung der Dossiers ist ebenfalls nicht zu vernachlässigen.

Die Einrichtung und Nutzung eines Personaldossiers in elektronischer Form als sogenanntes «E-Dossier» wurden schon mit der Einführung von SAP HCM konzipiert. Zur systematischen Nutzung des E-Dossiers fehlen jedoch die Infrastruktur, um Dokumente elektronisch aufzubereiten und zu erfassen (Scannen), sowie die dazugehörigen Prozesse. Zudem ist mit der produktiven Nutzung des E-Dossiers sinnvollerweise die Konsolidierung und Erfassung der bereits bestehenden Personaldossiers verbunden.

Die Kantonspolizei (KAPO) hat das E-Dossier bereits 2013 eingeführt. Erfasst wurden Akten von rund 4000 Mitarbeitenden. Bei der Einführung des E-Dossiers in der gesamten Verwaltung und der Rechtspflege werden diese Vorarbeiten und Erfahrungen genutzt. Für das Scanning soll das gleiche Verfahren wie bei der KAPO eingesetzt werden. Für den Betrieb von E-Dossier wird die bereits bestehende Infrastruktur bei der Swisscom verwendet.

Bei der Umsetzung des Projekts E-Dossier wird das Scanning-Konzept berücksichtigt, das auf der Grundlage von RRB Nr. 1359/2014 «Massnahmen zur elektronischen Abwicklung des direktionübergreifenden Geschäftsverkehrs» erarbeitet und von der Generalsekretärenkonferenz (GSK) genehmigt wurde.

3.1.1. Public-Key-Infrastructure-Lösung (PKI)

Mit Beschluss Nr. 321/2014 «Richtlinien zum Konsolidierten Entwicklungs- und Finanzplan (KEF) 2015–2018 und Budget 2015» beauftragte der Regierungsrat die Direktionen und die Staatskanzlei, die Einführung einer PKI-Lösung zu planen und zu budgetieren (vgl. Ziff. F24).

Die PKI wird als Grundlage für eine starke Authentisierung für Personen mit Zugriff auf sensible Daten vom Datenschutz vorausgesetzt. Mit der digitalen Signatur kann die Integrität der Dokumente sichergestellt werden. Die PKI ist daher eine zwingende Voraussetzung für die Einführung von E-Dossier. Deshalb sind alle Arbeitsplätze von Mitarbeitenden, die Mutationen im Personalsystem vornehmen oder Dokumente für E-Dossier einscannen, vorgängig entsprechend auszurüsten. Dies bedeutet, dass bei der Planung des Rollouts von E-Dossier für die einzelnen Direktionen die Abstimmung bezüglich Einführung einer PKI vorgenommen werden muss. Sinnvollerweise werden alle Arbeitsplätze dieser Mitarbeitenden flächendeckend mit PKI ausgerüstet. Für das Scanning der bestehenden Papierdossiers wird PKI noch nicht benötigt.

Die vom Service Center PKI der JI bereitgestellte Lösung ist auch in anderen Direktionen erfolgreich im Einsatz. Diese PKI-Lösung ist am kostengünstigsten für die Einführung und somit zu bevorzugen. Wollen Direktionen oder die Staatskanzlei eine andere PKI-Lösung einführen, müssen sie die dafür entstehenden zusätzlichen Wartungsaufwände im CC SAP selber tragen. Die Finanzdirektion wird PKI bis Ende Juli 2017 flächendeckend ausrollen.

3.1.2. Projektvorgehen

Das von der KAPO erstellte Einführungskonzept E-Dossier soll als Grundlage verwendet werden. Die Strategiekonformitätsprüfung durch das Kantonale IT-Team (KITT) wird im Projekt in der Phase Konzept vorgenommen.

Für die Digitalisierung der Personaldossiers der aktiven Angestellten schreibt die Finanzdirektion den Auftrag nach GATT/WTO aus. Die Finanzdirektion wird für die Einführung von E-Dossier den Projektauftrag in Zusammenarbeit mit den Direktionen und der Staatskanzlei ausarbeiten. Darin sind die weiteren Einzelheiten wie das Projektvorgehen, der Terminplan, die Projektorganisation, die Aufbereitung und das Scanning bestehender Papierdossiers, die technischen Anforderungen und das Mengengerüst beschrieben.

Für die Einführung von E-Dossier wird für jede Direktion und die Staatskanzlei ein Terminplan erarbeitet.

3.2. Sicherstellung einheitliches SAP-Organisationsmanagement

Das Organisationsmanagement (OM) bildet die Aufbauorganisation ab und ist ein zentrales Modul von SAP HCM. Ein korrektes und zeitgemässes OM ist insbesondere für ein funktionierendes System, für Auswertungen, die Vergabe von Berechtigungen und die Regelung des Zugriffs für Vorgesetzte auf das E-Dossier ihrer Mitarbeitenden über das HR-Informationsportal unabdingbar (vgl. Ziff 3.3). Ebenso werden die Daten aus dem OM von Systemen ausserhalb von SAP HCM wie z. B. der Personensuche und Syrona verwendet.

Mit der Einführung von SAP HCM wurde auch das Modul OM eingeführt und ein entsprechendes Konzept erarbeitet. Es geht nun darum, den einheitlichen Einsatz des OM in den Direktionen und der Staatskanzlei sicherzustellen. Es müssen das vorhandene Konzept verifiziert und Anpassungen der bestehenden Lösung vorgenommen werden. Das Personalamt wird unter Einbezug der Direktionen und Ämter Vorgaben zur Pflege des OM im SAP HCM in Form einer Weisung erlassen.

Die Verantwortung für die Pflege und Richtigkeit des OM wird auch in Zukunft bei den Direktionen und deren Ämtern liegen. Die Finanzdirektion wird für das Projekt einen entsprechenden Projektauftrag erstellen. Ein allfälliger Anpassungsbedarf und der sich daraus ergebende Aufwand für die Direktionen können aber erst im laufenden Projekt abgeschätzt werden.

3.3. HR-Informationsportal für Führungskräfte

Grundlage: Legislaturziel 10.2, Massnahme 10.2 c «Die notwendigen Personalkennzahlen Führungskräften und Verwaltungseinheiten elektronisch zur Verfügung stellen.»

Bei der Direktion der Justiz und des Innern und beim Universitätsspital Zürich ist bereits heute ein Management-Self-Service-Portal (HR-Info) auf der Grundlage von SAP im Einsatz. Es bietet den Vorgesetzten über den Browser (z. B. Internet Explorer) Zugang zu den elektronischen Personaldaten in ihrem Zuständigkeitsbereich.

Über das neue anwenderfreundliche HR-Informationsportal können Vorgesetzte einfach und schnell über eine Weboberfläche auf das E-Dossier ihrer Mitarbeitenden zugreifen. Für den Rollout des HR-Informationsportals an die übrigen Direktionen ist ein korrektes Organisationsmanagement Voraussetzung.

3.4. Evaluation SAP-HCM-Standard für Mehrfachanstellungen

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) erfüllt werden konnte.

In den letzten Jahren hat sich gezeigt, dass diese SAP-Stäfa-Lösung bezüglich Wartung und Weiterentwicklung kostenintensiv ist, u. a. weil die Nutzung von SAP-Standardtools nicht möglich ist oder Anpassungen Zusatzkosten verursachen. Ausserdem treten auch bei Auswertungen immer wieder Probleme auf, unter anderem weil SAP-Standardreports aufgrund des anderen Datenmodells der SAP-Stäfa-Lösung nicht nutzbar sind. Aktualisierungen an neue gesetzliche Vorgaben sind schliesslich mit umfangreichen Programmanpassungen verbunden. In den letzten Jahren hat SAP seinen Standard weiterentwickelt und bietet heute eine gute Lösung für Mehrfachanstellungen an. Immer mehr Kantone, welche die SAP-Stäfa-Lösung im Einsatz haben, wechseln auf diesen SAP-Standard.

Deshalb sollen in einer Analyse der Nutzen, die Risiken und die Kosten einer Ablösung der bestehenden SAP-Stäfa-Lösung untersucht und einander gegenübergestellt werden. Dabei ist auch zu beachten, dass die Vorgaben des kantonalen Personalrechts mit dem SAP-Standard abgebildet werden müssen. Besonderheiten wie z. B. bei den Lehrpersonen mit der Gemeinde als Anstellungsbehörde sind zu berücksichtigen.

Die Analyse ist aufgrund der genannten Punkte vorrangig voranzutreiben. Deren Ergebnis und der Entscheid, ob die SAP-Stäfa-Lösung durch die neue SAP-Standardlösung abgelöst werden soll oder nicht, sind wesentlich im Hinblick auf die Weiterentwicklung des SAP-HCM-Systems.

3.5. Überführung der Absenzdaten in SAP HCM

Beim Kanton Zürich sind in den Direktionen verschiedene Zeiterfassungssysteme im Einsatz, für die keine adäquaten Schnittstellen zu SAP HCM definiert werden können. Deshalb müssen Absenzen, die im SAP HCM zu Abrechnungs- und Kontrollzwecken benötigt werden, manuell im SAP HCM nacherfasst werden. Dabei besteht die Gefahr, dass diese Daten unvollständig oder fehlerhaft sind, was u. a. zu Einnahmeverlusten des Kantons bei Taggeldern und Entschädigungen von Sozialversicherungen führen kann. Ausserdem führt dies zu unnötigem Mehraufwand und verhindert ein flächendeckendes Reporting.

Dieser Umstand wurde von der Finanzkontrolle im Revisionsbericht vom November 2015 beanstandet. Um diese Mängel zu beheben, wird das Personalamt in Zusammenarbeit mit den Direktionen die massgeblichen Absenzdaten erheben und eine Weisung erlassen, welche Daten im SAP HCM als Mastersystem vorhanden sein müssen.

Sämtliche im Einsatz befindlichen Zeiterfassungssysteme, für die keine Schnittstelle zu SAP entwickelt werden kann, sollten deshalb mittelfristig abgelöst werden. Bis dahin müssen die Absenzdaten pro Mitarbeiterin und Mitarbeiter manuell in SAP HCM nachgetragen werden.

Die Finanzdirektion prüft in einem Pilotprojekt, mit welchem System die Zeiterfassung bzw. die Übertragung der Daten ins SAP HCM am wirtschaftlichsten erfolgen kann. In einem zweiten Schritt können die Direktionen entscheiden, ob ihnen dieses System ebenfalls dienen würde.

4. Projektabwicklung

4.1. Projektorganisation

Das Personalamt hat die Gesamtprojektleitung für die unter Ziff. 3 beschriebenen Projekte. Die Personalbeauftragten oder deren Vertreterinnen oder Vertreter der Direktionen und der Staatskanzlei bilden zusammen mit dem Personalamt (Leitung) das Steuerungsgremium für die Projekte.

4.2. Projektvorgehen

Die Projekte werden nach der Projektmethode Hermes mit den Phasen Initialisierung, Konzept, Realisierung und Einführung durchgeführt. Zwischen den Projekten «Einführung E-Dossier», «Sicherstellung einheitliches SAP Organisationsmanagement» und «HR-Informationsportal für Führungskräfte» bestehen Abhängigkeiten, die entsprechend berücksichtigt werden müssen. Die beiden Projekte «Evaluation SAP HCM-Standard für Mehrfachanstellungen» und «Überführung Absenzdaten in SAP HCM» weisen keine Abhängigkeiten auf.

4.3. Terminplan

Der nachfolgende Terminplan für die unter Kapitel 3 aufgeführten Projekte stellt den groben Ablauf der einzelnen Projekte dar. Für jedes Projekt ist im Rahmen der Projektarbeit ein detaillierter Projektplan zu erarbeiten. Im E-Dossier wird es wesentlich sein, den Rollout-Ablauf der einzelnen Direktionen festzulegen und diesen mit den eingeführten oder laufenden PKI-Projekten abzustimmen.

Projekte	2016				2017				2018			
	Q 1	Q 2	Q 3	Q 4	Q 1	Q 2	Q 3	Q 4	Q 1	Q 2	Q 3	Q 4
Einführung E-Dossier												
Sicherstellung einheitliches SAP-Organisationsmanagement												
HR-Informationsportal für Führungskräfte												
Evaluation SAP HCM-Standard für Mehrfachanstellungen												
Überführung Absenzdaten in SAP HCM												

Legende
 Initialisierung
 Konzept, Realisierung und Einführung

Anmerkungen zum Projektplan:

- Um den Mittelbedarf zu berücksichtigen, sollen die Projekte teilweise zeitversetzt beginnen.
- Die Einführung von E-Dossier ist vorrangig und soll als Erstes in Angriff genommen werden. Zudem ist das E-Dossier bei einer allfälligen Umstellung von SAP-Stäfa auf die SAP-Standard-Mehrfachanstellungen nur geringfügig betroffen und verursacht keinen grossen Migrationsaufwand.
- Die Ergebnisse aus der Machbarkeitsstudie SAP-HCM-Standard für Mehrfachanstellungen haben wesentlichen Einfluss auf die weiteren Projekte, weshalb auch dieses möglichst rasch gestartet werden soll.

5. Kosten und Mittelbedarf

In diesem Kapitel sind die Kosten projektübergreifend und im Anschluss, wo notwendig, pro Projekt beschrieben. Die Kosten für Systemanpassungen, Technologie und Anschaffung der Lizenzen (ohne jährliche Wartung) sowie die personellen Mittel für die Leitung der verschiedenen Projekte werden vom Personalamt getragen.

5.1. Kosten je Projekt

5.1.1. Kosten des Projekts «Einführung E-Dossier»

Für die Vorbereitung der Dossiers in den HR-Abteilungen der einzelnen Direktionen, das Scanning von 63 000 aktiven Dossiers, für Lizenzen sowie für die Beschaffung der Scanning-Infrastruktur werden Projektkosten von insgesamt rund 2,3 Mio. Franken für 2016 bis 2018 veranschlagt. Die Kostenübersicht in Fr. 1000 sieht wie folgt aus:

Position /Kosten in Fr. 1000	2017	2018	Total
Infrastruktur, Testumgebung, Monitoring	50		50
Scanner (200 Scanner zu Fr. 1000)	100	100	200
Aktenvorbereitung (63 000)	250	300	550
Scanning bei Fr. 15 Dossier (63 000)	450	500	950
Projektkosten, externe Unterstützung	150	100	250
Unvorhergesehenes	200	100	300
Total	1200	1100	2300

Das Projekt folgt den Erwägungen in RRB Nr. 1359/2014 «Massnahmen zur elektronischen Abwicklung des direktionsübergreifenden Geschäftsverkehrs» und dem darin beschriebenen Ist-Zustand und Handlungsbedarf (lit. C), der direkt auf die Situation im HR-Bereich übertragen werden kann. Dokumente werden grösstenteils auf Papier und oft gleichzeitig auch per E-Mail verteilt. Sie werden mehrfach kopiert, gescannt oder abgespeichert. Der Handlungsbedarf ist unbestritten und der praktische Nutzen liegt auf der Hand, wenn auch die Wirtschaftlich-

keit heute nicht beziffert werden kann. Der Nutzen liegt vorwiegend im organisatorischen Bereich (Umgang mit den Dossiers und deren Aufbewahrung), bei der Sicherheit und im verbesserten Datenschutz.

5.1.2. Kosten des Projekts «Sicherstellung einheitliches SAP-Organisationsmanagement»

Als Unterstützung der internen Projektleitung, welche die bestehenden Konzepte prüft, den Anpassungsbedarf ableitet und die Direktionen unterstützt, wird mit einmaligen externen Beratungskosten von Fr. 60 000 gerechnet.

5.1.3. Kosten des Projekts «HR-Informationsportal für Führungskräfte»

Aufgrund von Erfahrungen bezüglich Systemanpassung ist mit einmaligen Kosten von Fr. 80 000 und für zusätzliche SAP-Lizenzen von Fr. 200 000 (Fr. 100 / neuer Userin und neuem User) zu rechnen. Die jährlich wiederkehrenden Wartungskosten der SAP-Lizenzen betragen Fr. 40 000. Diese werden den Dienststellen verrechnet.

5.1.4. Kosten des Projekts «Evaluation SAP-HCM-Standard für Mehrfachanstellungen»

Für die Evaluation in Form einer Voranalyse ist mit Kosten von Fr. 200 000 zu rechnen. Der Evaluationsbericht muss Aussagen über das Projektvorgehen enthalten, die Risiken, eine grobe Aufwandschätzung und mögliche alternative Szenarien aufzeigen.

5.1.5. Kosten des Projekts «Überführung Absenzdaten in SAP HCM»

Als Unterstützung der internen Projektleitung wird für die Voranalyse mit einmaligen externen Beratungskosten von Fr. 50 000 gerechnet. Die Kosten für das Konzept und die eigentliche Lösung sind zum jetzigen Zeitpunkt unbekannt und daher nicht aufgeführt. Für die spätere Umsetzung wird eine zusätzliche Ausgabe zu beantragen sein.

5.2. Übersicht über die Kosten in den Planjahren und Budgetdeckung

Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht über die Grobschätzung der einmaligen Kosten in Fr. 1000.

HR-Informatik-Projekte	einmalige Kosten	zulasten	
		Investitionsrechnung	Erfolgsrechnung
Einführung E-Dossier	2300		2300
Sicherstellung einheitliches SAP OM	60		60
HR-Informationsportal für Führungskräfte	280	280	
Evaluation SAP-HCM-Standard für Mehrfachanstellungen	200	200	
Überführung Absenzdaten in SAP HCM	50		50
Total einmalige Kosten	2890	480	2410

Von den Fr. 2 890 000 gehen Fr. 2 410 000 zulasten der Erfolgsrechnung und Fr. 480 000 zulasten der Investitionsrechnung.

Bei den Projekten «Einführung E-Dossier», «Sicherstellung einheitliches SAP OM», «HR-Informationsportal für Führungskräfte» und «Überführung Absenzdaten in SAP HCM» handelt es sich nach § 37 Abs. 2 lit. a CRG um eine gebundene Ausgabe von Fr. 2 690 000. Die Durchführung dieser Projekte ist zwingend erforderlich, damit die gesetzlich vorgeschriebenen Verwaltungsaufgaben im Personalwesen erfüllt werden können.

Beim Projekt «Evaluation SAP HCM-Standard» handelt es sich um eine neue Ausgabe gemäss § 37 Abs. 1 CRG von Fr. 200 000.

Die Verteilung der gesamten Projektkosten auf die einzelnen Planjahre ist wie folgt:

Kosten (in Fr. 1000)	2017	2018	Total
zulasten Erfolgsrechnung	1410	1000	2410
zulasten Investitionsrechnung	280	200	480
Total Kosten	1690	1200	2890

Der Aufwand für 2016 von 0,7 Mio. Franken ist im Budget 2016 mit einem Betrag von 0,64 Mio. Franken enthalten. Die Differenz von 0,06 Mio. Franken wird über einen Kreditübertrag 2015/2016 finanziert. Die Investitionsausgaben 2016 sind über das ordentliche Budget 2016 abgedeckt. Die bei der Überarbeitung der Weiterentwicklung der HR-Informatik im September 2015 sich ergebenden Änderungen sind im KEF 2017–2020 eingestellt.

5.3. Zusätzlicher Mittelbedarf

Im Personalamt werden für die Projektleitung der HR IT-Projekte 2,0 unbefristete Stellen Informatikspezialist/in mbA (LK 20) benötigt. Während des Projekts nehmen diese die Projektleitung, die Erarbeitung der Konzepte und die Einführung der Lösung für die beschriebenen Projekte wahr. Nach der Projektphase müssen die weitere Entwicklung, die Umsetzung von Anpassungen, die Betreuung und Unterstützung der Direktionen und der Staatskanzlei sowie die weitere Konzeption der HR-IT-Systeme sichergestellt werden. Während der Projektdauer bis Ende August 2018 werden zusätzliche 0,8 Stellen Informatikspezialist/in mbA (LK 21) zur Bewältigung dieser umfangreichen und anspruchsvollen Aufgaben benötigt.

Im CC SAP werden für die Verwirklichung und Wartung des E-Dossiers ab 2016 und für den Rollout des HR-Info-Portals für die Führungskräfte zusätzlich unbefristet 1,6 Stellen Informatikspezialist/in (LK 20) benötigt. Für das HR-Informationsportal müssen der Support und wiederkehrende Arbeiten für rund 3000 Vorgesetzte sichergestellt werden.

Im Rahmen des Projekts ist auch zu prüfen, wo andernorts im HR-Bereich Stellen eingespart werden können

Die Einreihung aller Stellen erfolgt analog bereits bestehender Stellen mit vergleichbarem Arbeitsinhalt.

Im Rahmen der ursprünglichen HR-IT-Strategie wurden im Budget 2015 und im KEF 2016–2019 für zwei Jahre 1,8 befristete Stellen im Personalamt und 3,2 unbefristete Stellen im CC SAP eingestellt.

Nach der Überarbeitung der Weiterentwicklung der HR-Informatik wurden die im Personalamt benötigten 2,0 unbefristeten Stellen und die 0,8 für zwei Jahre befristete Stelle im Budget 2016 wie auch im KEF 2017–2020 des Personalamtes eingestellt. Die für das CC SAP benötigten 1,6 unbefristeten Stellen sind sowohl im Budget 2016 wie auch im KEF 2017–2020 des Personalamtes eingestellt.

5.4. Folgekosten

Die jährlich wiederkehrenden Wartungskosten der SAP-Lizenzen betragen Fr. 40 000.

Die Projekte verursachen ab Mitte 2017 durchschnittlich jährliche Kapitalfolgekosten von Fr. 99 600. Sie berechnen sich nach IPSAS wie folgt:

Kosten in Franken	Nutzungsdauer in Jahren	Kapitalfolgekosten/Jahr		
		Abschreibungen in Franken	kalkulatorische Zinsen (1,5%)	Total pro Jahr in Franken
480 000	5	96 000	3 600	99 600

Die vorgesehenen Stellen erfordern aufgrund des Anforderungsprofils eine Einreihung in die Lohnklasse 20. Es ist mit jährlichen Kosten von Fr. 165 000 pro Stelle zu rechnen.

Für die zwei unbefristeten Stellen im Personalamt werden Kosten von Fr. 330 000 pro Jahr veranschlagt, für die 1,6 benötigten Stellen im CC SAP betragen die Kosten Fr. 264 000 pro Jahr.

6. Wirtschaftlichkeit

Das Ziel der unter Ziff. 3 aufgeführten Projekte ist es, Doppelspurigkeiten zu vermeiden, die Qualität des bestehenden SAP-HCM-Systems zu verbessern, Fehler auszumerzen und die Arbeitsabläufe zur vereinfachen.

Durch ein zeitgemässes und korrektes Organisationsmanagement wird die Datenqualität in SAP HCM und für verschiedene Umsysteme verbessert. Die Vorgesetzten können so über das HR-Informationssystem auf das E-Dossier ihrer Mitarbeitenden zugreifen. Dadurch müssen keine Kopien aus dem Personaldossier erstellt und versendet werden,

was z. B. die Durchlaufzeit verkürzt. Der grosse Platzbedarf für die papierenen Dossiers fällt weg. Zudem werden die Anforderungen des Datenschutzes bezüglich Schutzkategorien und Aufbewahrungsfristen der Dokumente automatisch durch das System erfüllt. Bei den Absenzzahlen können Einnahmeverluste des Kantons und unnötiger Mehraufwand durch mehrfache Datenerfassung vermieden werden. Aus SAP HCM sind Auswertungen über Absenzen neu möglich.

Mit der Evaluation SAP-HCM-Standard für Mehrfachanstellungen wird eine unabdingbare Entscheidungsgrundlage für die weitere Entwicklung des SAP-HCM-Systems geschaffen.

Die nun vorliegenden Projekte sind ein wichtiger Schritt zur Schaffung einer zeitgemässen Personalinformatik. Für die künftige Weiterentwicklung und Umsetzung von systemunterstützten Prozessen wird mit diesen Projekten eine wichtige Grundlage gelegt.

Auf Antrag der Finanzdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Die Finanzdirektion wird beauftragt, die Projektaufträge und Projekte der «HR-Informatik Weiterentwicklung, Projekte 2016 bis 2018» gemäss Ziff. 3 der Erwägungen umzusetzen.

II. Für die Durchführung der Projekte und die Wartung der Systeme werden folgende Stellen bewilligt:

Personalamt, befristet für zwei Jahre ab 1. Oktober 2016:

Stellen	Richtposition	Klasse VO
0,8	Informatikspezialist/in mbA (Projektleiter/in)	LK 21

Personalamt, unbefristet ab 1. Oktober 2016:

Stellen	Richtposition	Klasse VO
2,0	Informatikspezialist/in mbA (Projektleiter/in)	LK 20

Finanzverwaltung - CC SAP, unbefristet ab 1. Oktober 2016:

Stellen	Richtposition	Klasse VO
1,6	Informatikspezialist/in	LK 20

III. Für die Projekte werden eine gebundene Ausgabe von Fr. 2 690 000 und eine neue Ausgabe von Fr. 200 000, insgesamt Fr. 2 890 000 zulasten der Leistungsgruppe Nr. 4500, Personalamt, bewilligt. Davon gehen Fr. 480 000 zulasten der Investitionsrechnung und Fr. 2 410 000 zulasten der Erfolgsrechnung.

IV. Mitteilung an die Direktionen des Regierungsrates, die Staatskanzlei, den Datenschutzbeauftragten sowie an die Verwaltungskommission der Gerichte (c/o Obergericht des Kantons Zürich, Postfach 2401, 8021 Zürich).



Vor dem Regierungsrat
Der stv. Staatsschreiber:

Hösli