



Kanton Zürich
Finanzdirektion
Personalamt

21. Juni 2024
1/16

Änderung der Personalverordnung, der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz und der Verordnung über die Nutzung von Internet und E-Mail

Vernehmlassungsvorlage 21. Juni 2024

1. Ausgangslage

1.1. Teilrevision des Verwaltungsrechtspflegegesetzes

Der Regierungsrat hat mit Beschluss vom 25. April 2018 die Strategie Digitale Verwaltung 2018–2023 festgelegt und zu deren Umsetzung ein Impulsprogramm genehmigt (RRB Nr. 390/2018). Ein Vorhaben des Impulsprogramms ist das Projekt IP 2.1 «Rechtliche Grundlagen für elektronischen Geschäftsverkehr» (DigiLex). Mit Beschluss vom 4. Dezember 2019 (RRB Nr. 1151/2019) beauftragte der Regierungsrat die Staatskanzlei, unter Einbezug der Direktion der Justiz und des Innern das entsprechende Rechtsetzungsprojekt durchzuführen. Im Rahmen dieses Rechtsetzungsprojekts sollen die gesetzlichen Grundlagen für einen rechtsverbindlichen, medienbruchfreien elektronischen Geschäftsverkehr im Kanton Zürich geschaffen werden. Dem im Rahmen des Projekts erarbeiteten Normkonzept stimmte der Regierungsrat am 24. Februar 2021 zu (RRB Nr. 173/2021). Gleichzeitig beauftragte er die Staatskanzlei, ihm einen Entwurf zu einer Teilrevision des Verwaltungsrechtspflegegesetzes (VRG, LS 175.2) sowie einer neuen Verordnung zu unterbreiten. Am 14. Juli 2021 gab der Regierungsrat den Vorentwurf zur Vernehmlassung frei und ermächtigte die Staatskanzlei zu deren Durchführung (RRB Nr. 822/2021). Der Kantonsrat beschloss die Änderungen des VRG am 30. Oktober 2023 ([ABI 2023-11-10](#)). Das geänderte Gesetz tritt zusammen mit der neu zu erlassenden Verordnung über elektronische Verfahrenshandlungen im Verwaltungsverfahren (VeVV) voraussichtlich per 1. Januar 2025 in Kraft.

Die geltenden Rechtsgrundlagen des VRG sehen noch 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 der Revision des VRG und Inkrafttreten der neuen VeVV sollen schriftliche Verfahrenshandlungen neu auch elektronisch erfolgen können (§ 4b rev. VRG). Elektronische Eingaben und Anordnungen (inkl. Zustellungen) werden somit zu einer gleichwertigen Alternative zum schriftlichen Handeln.

1.2. Projekt Aurora

Die im Kanton Zürich für das Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem genutzte Lösung «PULS (SAP-Stäfa)» ist seit 2011 im Einsatz. Sie weicht mittlerweile in zentralen Punkten vom SAP-Standard ab. In den vergangenen Jahren hat sich zudem gezeigt, dass die Lösung «PULS (SAP-Stäfa)» nur kostenintensiv weiterentwickelt werden kann.

Mit Beschluss vom 10. Dezember 2019 (RRB Nr. 1170/2019) wurde die Finanzdirektion beauftragt, das bisherige Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem durch ein neues SAP-Standardsystem zu ersetzen. Bei der Umsetzung des Projekts werden unter anderem die Vorgaben, Abhängigkeiten und Ergebnisse der Strategie Digitale Verwaltung (RRB Nr. 390/2018) sowie das im Rahmen der Personalstrategie 2019-2023 (RRB Nr. 907/2019) zu erarbeitende HR-Geschäftsmodell für den Kanton Zürich mitberücksichtigt.

Die neue Lösung folgt dem Ansatz des «Human Experience Management» (HXM), der durch rollenbasierte Self-Services neue Aufgaben und Verantwortungen der Nutzerinnen und Nutzer in HR-Prozessen schafft. Die Lösung unterstützt die vereinheitlichten und harmonisierten HR-Prozesse digital, minimiert Medienbrüche und schafft eine nutzerfreundliche Interaktionsoberfläche. Ziel ist es, den Angestellten damit eine zukunftsgerichtete und ausbaufähige HR-Lösung anzubieten. Die neue Lösung soll per 1. Januar 2025 etappenweise eingeführt werden. Mit der neuen HR-Lösung sollen die HR-Prozesse optimiert werden, insbesondere indem sie möglichst digitalisiert werden.

2. Anpassungsbedarf beim kantonalen Personalrecht

2.1. Im Zusammenhang mit der Teilrevision des VRG

Um in Hinblick auf die neue Rechtslage Einheitlichkeit und Klarheit herzustellen, soll im kantonalen Personalrecht in Angleichung an den Wortlaut des revidierten VRG der Begriff «schriftlich» nur dann verwendet werden, wenn damit die Übermittlung in Papierform oder elektronisch gemäss § 4b Abs. 1 rev. VRG gemeint ist. Diese Fälle betreffen Anordnungen oder Eingaben, die unterschriftsbedürftig sind (formeller Geschäftsverkehr). Demgegenüber soll bei informellem Handeln (auch formloses oder einfaches Verwaltungshandeln wie z.B. einfache Auskunftsanfrage per E-Mail) auf den Begriff «schriftlich» verzichtet werden. Insgesamt werden damit verschiedene Verordnungsbestimmungen redaktionell bereinigt, ohne dass eine inhaltliche Anpassung erfolgen würde.

Soweit Verfahrensvorschriften angepasst werden, finden diese – mangels bewusst abweichender Regelung – gemäss Gerichtspraxis und im Sinne der angestrebten Vereinfachung ab dem Tag des Inkrafttretens auch auf hängige Verfahren Anwendung.

2.2. Im Zusammenhang mit Projekt Aurora

Das kantonale Personalrecht soll die rechtliche Basis dafür schaffen, die Digitalisierung der HR-Prozesse vorantreiben zu können. Die Digitalisierung ist nur erfolgreich, wenn sie möglichst durchgängig erfolgt. In der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO, LS 177.111) soll deshalb der Grundsatz des «digitalen Primats» verankert werden: Arbeitgeber sowie Angestellte sollen zukünftig möglichst digital handeln und miteinander kommunizieren.

Für den Zugriff auf die künftige HXM-Lösung benötigen die Anwenderinnen und Anwender eine E-Mail-Adresse. Diese wird grundsätzlich für die Zustellung von Informationen aus den Systemen verwendet. Bei Personengruppen, die keine geschäftliche E-Mail-Adresse haben, wird dabei die private E-Mail-Adresse verwendet. In welchen Fällen mangels geschäftlicher E-Mail-Adresse eine private E-Mail-Adresse verwendet werden muss, ist gegenwärtig noch Gegenstand der Abklärungen im Projekt Aurora. Unbesehen davon wird die private E-Mail-Adresse mit Zustimmung der betroffenen Angestellten zudem schon heute für die Kommunikation mit dem Arbeitgeber verwendet. Dies betrifft v.a. die Zeit vor der Erstellung einer geschäftlichen E-Mail-Adresse (z.B. im Rekrutierungsprozess) oder auch die Zeit nach dem Austritt. Aus diesem Grund soll die private E-Mail-Adresse ausdrücklich als Teil jener Personendaten genannt werden, die im Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem verwendet werden dürfen, soweit dies im konkreten Fall notwendig ist (vgl. § 28 VVO).

Schliesslich gilt es in diesem Zusammenhang festzuhalten, dass keine vertraulichen Informationen oder Anhänge aus der HXM-Lösung an die erfassten E-Mail-Adressen der Angestellten versendet werden.



3. Regulierungsfolgeabschätzung

Die vorliegenden Verordnungsänderungen haben keine Auswirkungen auf die Tätigkeit der Unternehmen. Es ist deshalb keine Regulierungsfolgeabschätzung im Sinne des Gesetzes zur administrativen Entlastung der Unternehmen (LS 930.1) durchzuführen.

4. Zeitplan

Die Verordnungsänderungen sollen möglichst bald nach Inkraftsetzung des rev. VRG in Kraft treten.

5. Zu den einzelnen Bestimmungen

Änderung der Personalverordnung

Bisherige Regelung	Neue Regelung	Erläuterungen
LS 177.11 Personalverordnung (PVO)	LS 177.11 Personalverordnung (PVO)	
	<i>Der Regierungsrat beschliesst:</i> Die Personalverordnung vom 16. Dezember 1998 wird wie folgt geändert:	
III. Rechte und Pflichten der Angestellten		
C. Verwaltungs- und Gerichtsbehörden im Nebenamt		
1. Behörden mit Teil-Jahreslöhnen		
<i>Baurekursgericht</i>	<i>Baurekursgericht</i>	
§ 31. Abs. 1 unverändert.		
² Das Verwaltungsgericht legt die Höhe der besonderen Entschädigungen für Referententätigkeit, Teilnahme an Augenscheinen, schriftliche Fachberichte und für weitere besondere Leistungen sowie die jährlichen Zulagen für die Gerichtspräsidentin oder den Gerichtspräsidenten und die	² Das Verwaltungsgericht legt die Höhe der besonderen Entschädigungen für Referententätigkeit, Teilnahme an Augenscheinen, Fachberichte und für weitere besondere Leistungen sowie die jährlichen Zulagen für die Gerichtspräsidentin oder den Gerichtspräsidenten und die Gerichtsvizepräsidentin oder den Gerichtsvizepräsidenten fest.	Im Personalrecht soll nur noch dann von «schriftlich» die Rede sein, wenn damit explizit die Übermittlung in Papierform oder elektronisch gemäss § 4b Abs. 1 und § 4f Abs. 1 rev. VRG bzw. unterschriftsbedürftige Anordnungen und Eingaben im Sinne des VRG gemeint sind. Ist – wie auch hier – die Schriftform gar nicht eigentlicher Regelungszweck der Norm

Bisherige Regelung	Neue Regelung	Erläuterungen
Gerichtsvizepräsidentin oder den Gerichtsvizepräsidenten fest.		oder die Unterschrift nicht zwingend erforderlich (weil auch informellere Handlungsformen denkbar sind), wird auf den Begriff «schriftlich» verzichtet.
E. Mitsprache		
<i>Personalausschüsse</i> <i>a. Einsetzung, Allgemeines</i>	<i>Personalausschüsse</i> <i>a. Einsetzung, Allgemeines</i>	
§ 46. ¹ In Ämtern mit wenigstens 30 Angestellten wird ein Personalausschuss eingesetzt, sofern dies von mindestens einem Drittel des Personals schriftlich verlangt wird. In Ämtern mit 200 oder mehr Mitarbeitenden können mehrere Personalausschüsse zur Behandlung von Fragen gebildet werden, die lediglich die einzelnen Unterabteilungen betreffen.	§ 46. ¹ In Ämtern mit wenigstens 30 Angestellten wird ein Personalausschuss eingesetzt, sofern dies von mindestens einem Drittel des Personals verlangt wird. In Ämtern mit 200 oder mehr Mitarbeitenden können mehrere Personalausschüsse zur Behandlung von Fragen gebildet werden, die lediglich die einzelnen Unterabteilungen betreffen.	Auf das Erfordernis der Unterschrift kann verzichtet werden, wenn die Identifikation auf andere Weise genügend gewährleistet werden kann.
Abs. 2 und 3 unverändert.		
<i>c. Wahl</i>	<i>c. Wahl</i>	
§ 48. Abs. 1 bis 3 unverändert.		
⁴ Die Wahl erfolgt schriftlich und geheim. Die Personalausschüsse konstituieren sich selbst.	⁴ Die Wahl erfolgt geheim. Die Personalausschüsse konstituieren sich selbst.	Die für die Wahl massgebende Form kann von der zuständigen Direktion festgelegt werden (vgl. § 50 PVO). Wesentlich ist dabei, dass die korrekte und sichere Willenskundgabe möglich ist. Im Hinblick auf die technologische

Bisherige Regelung	Neue Regelung	Erläuterungen
		Entwicklung soll dabei die Option einer elektronischen Stimmabgabe nicht ausgeschlossen werden. Aus diesem Grund wird vom Erfordernis der schriftlichen Wahl abgesehen. Diese Form bleibt aber weiterhin zulässig.

Änderung der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz

Bisherige Regelung	Neue Regelung	Erläuterungen
LS 177.111 Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO)	LS 177.111 Vollzugsverordnung zum Personalgesetz (VVO)	
	<i>Der Regierungsrat beschliesst:</i> Die Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 wird wie folgt geändert:	
I. Allgemeine Bestimmungen		
	<i>Form des Verwaltungshandelns</i>	
	§ 1a. Das Verwaltungshandeln zwischen Arbeitgeber und Angestellten erfolgt grundsätzlich digital	Die Bestimmung hält programmatisch fest, dass die Kommunikation bzw. Information zwischen Angestellten und Arbeitgeber grundsätzlich digital erfolgen soll. Da unter anderem nicht mit allen Angestellten elektronisch kommuniziert werden kann (beispielsweise, weil sie über keinen Geschäfts-PC und keine geschäftliche E-Mail-Adresse verfügen), die elektronische Form nicht immer sachgerecht ist und diese den Angestellten nicht aufgezungen werden soll, stellt das elektronische Verwaltungshandeln einen Grundsatz und nicht etwa eine durchsetzbare Verpflichtung dar.



Bisherige Regelung	Neue Regelung	Erläuterungen
		<p>Das Verwaltungshandeln umfasst zum einen die formellen Verfahrenshandlungen im Sinne des VRG und zum andern das informelle Verwaltungshandeln (z.B. Informationsaustausch über E-Mail, Ausfüllen von Formularen ohne qualifizierte Formerfordernis, Antrag an vorgesetzte Person für Ferienbezug, mündlicher Austausch etc.). Begrifflich wird mit «digital» an die Terminologie angeknüpft, wie sie auch im Gesetz über die Information und den Datenschutz verwendet wird (§ 5 IDG).</p> <p>Die digitale Kommunikation und Information sollen sämtliche Handlungen und sämtlichen Austausch mit dem Arbeitgeber umfassen. Der Begriff «Arbeitgeber» beinhaltet nebst den Verwaltungseinheiten, die formelle Anstellungsbehörden im Sinne von § 12 VVO sind, etwa auch HR-Verantwortliche oder Vorgesetzte, denen diese formelle Funktion nicht zukommt, die sich aber ebenfalls als Vertreter des Arbeitgebers mit den Angestellten austauschen.</p>

Bisherige Regelung	Neue Regelung	Erläuterungen
		Die Finanzdirektion kann gestützt auf § 148 VVO bei Bedarf Weisungen erlassen bzw. Rahmenbedingungen definieren.
II. Arbeitsverhältnis		
C. Beendigung		
<i>Kündigungsfrist, Freistellung</i>	<i>Kündigungsfrist, Freistellung</i>	
§ 15. Abs. 1 und 2 unverändert.		
³ Die Freistellung ist schriftlich zu verfügen oder zu vereinbaren.	³ Die Freistellung ist zu verfügen oder schriftlich zu vereinbaren.	Mit der Revision des VRG vom 23. Oktober 2023 wird klargestellt, dass Anordnungen bzw. Verfügungen schriftlich ergehen müssen, weshalb die Bestimmung redaktionell bereinigt wird.
E. Datenschutz und Datenbearbeitung		
<i>Zentrales Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem</i>	<i>Zentrales Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem</i>	
§ 28. ¹ Das Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem dient der Lohnverarbeitung, der einheitlichen Anwendung des Personalrechts, dem Personalcontrolling, der Personalführung, der Erstellung der Personal- und Lohnstatistik und des Geschäftsberichts sowie dem Verkehr mit den Sozialversicherungen und der Vorsorgeeinrichtung.	§ 28. ¹ Das Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem dient der Lohnverarbeitung, der einheitlichen Anwendung des Personalrechts, dem Personalcontrolling, der Personalführung, der Erstellung der Personal- und Lohnstatistik und des Geschäftsberichts sowie dem Verkehr mit den Angestellten,	Im Rahmen des Projekts «Aurora» wird der Grundsatz des «Digitales Primats» gefördert. Mit dem Ansatz des «Human Experience Management» (HXM), stehen den Angestellten so beispielsweise rollenbasierte Self-Services zur Verfügung, die direkt an das Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem

Bisherige Regelung	Neue Regelung	Erläuterungen
	Sozialversicherungen und der Vorsorgeeinrichtung.	angebunden sind. Das System dient damit auch dem Verkehr mit den Angestellten.
<p>² Im Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem dürfen insbesondere folgende Personendaten bearbeitet werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Name, Adresse, Telefonnummer, Geburtsdatum und Zivilstand, b. Staatsangehörigkeit, Bürgerort und Niederlassungsstatus ausländischer Staatsangehöriger, c. Geburtsdatum der Ehegattin, des Ehegatten, der eingetragenen Partnerin oder des eingetragenen Partners, d. die notwendigen Daten zum Verkehr mit den Sozialversicherungsträgern und zur Erhebung der Quellensteuer, e. Hinweis auf andere Arbeitsverhältnisse, f. für den Bezug von Familienzulagen: Name, Geburtsdatum und gesetzliche Vertreterin oder gesetzlicher Vertreter des Kindes, der oder dem die Familienzulage ausgerichtet wird, g. Stellenbeschreibung, h. Stellenplan, 	<p>² Im Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem dürfen insbesondere folgende Personendaten bearbeitet werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Name, Adresse, Telefonnummer, private E-Mail-Adresse, Geburtsdatum und Zivilstand, lit. b – o unverändert. 	<p>Für die Nutzung der künftigen HXM-Lösung benötigen die Anwenderinnen und Anwender eine E-Mail-Adresse. Diese wird für die Zustellung von Informationen aus den Systemen verwendet. In Ausnahmefällen wie z.B. bei Personen, die keine geschäftliche E-Mail-Adresse haben, wird die <i>private</i> E-Mail-Adresse benötigt. Darüber hinaus wird die private E-Mail-Adresse mit Zustimmung der betroffenen Angestellten schon heute für die Kommunikation mit dem Arbeitgeber verwendet. Dies etwa in der Zeit vor der Erstellung einer geschäftlichen E-Mail-Adresse (z.B. im Rekrutierungsprozess) oder auch die Zeit nach dem Austritt. Aus diesen Gründen soll die private E-Mail-Adresse der Transparenz halber als Teil jener Personendaten genannt werden, die im Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem verwendet werden dürfen.</p>

Bisherige Regelung	Neue Regelung	Erläuterungen
i. Ausbildung und berufliche Laufbahn, j. Personalentwicklung und -förderung, insbesondere Aus- und Weiterbildung, k. Absenzen und Urlaube, l. Bezüge der Angestellten, wie Dienstkleider oder Schlüssel, m. Bewilligungen, insbesondere für Nebenbeschäftigungen und öffentliche Ämter, n. Mitarbeiterbeurteilung, o. weitere im Rahmen des Personalcontrollings notwendige Angaben.		
Abs. 3 – 6 unverändert.		
VI. Ferien und Urlaub, Elternschaft, Krankheit, Unfall und Tod, Militärdienst, Schutzdienst und Zivildienst		
B. Urlaub, Abordnungen		
<i>Abordnung</i>	<i>Abordnung</i>	
§ 93. Abs. 1 unverändert.		
² Abordnungen sind formell zu verfügen, ausgenommen solche bis zu fünf Arbeitstagen und solche für den Besuch von Kursen der internen Aus- und Weiterbildung.	² Abordnungen sind zu verfügen, ausgenommen solche bis zu fünf Arbeitstagen und solche für den Besuch von Kursen der internen Aus- und Weiterbildung	Weder rechtlich noch faktisch macht eine Unterscheidung zwischen formellen und informellen Verfügungen Sinn, weshalb eine redaktionelle Bereinigung nötig ist.

Bisherige Regelung	Neue Regelung	Erläuterungen
VIII. Vollziehungsbestimmungen zu weiteren Rechten und Pflichten		
A. Rechte Mitarbeiterbeurteilung		
<i>c. Verfahrensbestimmungen</i>	<i>c. Verfahrensbestimmungen</i>	
§ 138. Abs. 1 unverändert.		
² Der Beurteilungsbogen ist von beiden Seiten zu unterzeichnen. Mit ihrer Unterschrift bestätigen die Angestellten lediglich, dass ihnen die Beurteilung eröffnet und das Gespräch geführt worden ist. Sie können eigene Bemerkungen auf dem Beurteilungsbogen anbringen.	² Die Angestellten können zur Beurteilung Stellung nehmen. Sie bestätigen, dass ihnen die Beurteilung eröffnet und ein Gespräch geführt worden ist.	Gestützt auf § 39 PG und § 136 VVO ist es wichtig, dass die Angestellten die Beurteilungseröffnung bestätigen, was auch elektronisch erfolgen kann. Eine Unterschrift ist hingegen nicht notwendig.
Abs. 3 unverändert.		
⁴ Der Beurteilungsbogen bildet Bestandteil der Personalakten. Der beurteilten Person wird eine Kopie übergeben.	Abs. 4 wird aufgehoben.	Dass der Beurteilungsbogen Teil des Personaldossiers bildet, erschliesst sich bereits aus § 22 Abs. 2 lit. e VVO. Wird den Angestellten die Einsicht auf digitalem Weg zur Verfügung gestellt, erübrigt sich die Übergabe einer Kopie.
C. Mitsprache Ständige Verhandlungspartner		
<i>c. Gemeinsame Bestimmungen</i>	<i>c. Gemeinsame Bestimmungen</i>	

Bisherige Regelung	Neue Regelung	Erläuterungen
<p>§ 147 f. ¹ Die ständigen Verhandlungspartner reichen die Gesuche um Zutritt vier Wochen vorher dem Personalamt oder der zuständigen Direktion schriftlich ein. Sie stellen dem Personalamt eine Kopie des Gesuchs zu.</p>	<p>§ 147 f. ¹ Die ständigen Verhandlungspartner reichen die Gesuche um Zutritt vier Wochen vorher dem Personalamt oder der zuständigen Direktion ein. Sie stellen dem Personalamt eine Kopie des Gesuchs zu.</p>	<p>Mit dem Verzicht auf den Begriff «schriftlich» soll klargestellt werden, dass hier kein Fall des formellen Verwaltungshandelns mit unterschrittsbedürftiger Eingabe vorliegt. Möglich sind vielmehr auch Gesuche per Mail oder als Scan.</p>
<p>Abs. 2 bis 4 unverändert.</p>		

Änderung der Verordnung über die Nutzung von Internet und E-Mail vom 17. September 2003

Bisherige Regelung	Neue Regelung	Erläuterungen
LS 177.115 Verordnung über die Nutzung von Internet und E-Mail	LS 177.115 Verordnung über die Nutzung von Internet und E-Mail	
	<i>Der Regierungsrat beschliesst:</i> Die Verordnung über die Nutzung von Internet und E-Mail vom 17. September 2003 wie folgt geändert:	
II. Nutzungsvorschriften		
<i>Schriftliche Erklärung</i>	<i>Erklärung</i>	
§ 6 ¹ Alle Mitarbeitenden mit Zugang zu Internet oder E-Mail unterzeichnen eine Erklärung, wonach sie auf die Nutzungsvorschriften aufmerksam gemacht worden sind und die möglichen straf-, zivil- und personalrechtlichen Konsequenzen eines Missbrauchs von Internet und E-Mail zur Kenntnis genommen haben.	§ 6. Alle Mitarbeitenden mit Zugang zu Internet oder E-Mail bestätigen, dass sie auf die Nutzungsvorschriften aufmerksam gemacht worden sind und die möglichen straf-, zivil- und personalrechtlichen Konsequenzen eines Missbrauchs von Internet und E-Mail zur Kenntnis genommen haben.	Die Bestätigung kann künftig über die HXM-Lösung auch ohne Unterschrift erfolgen, solange eine genügende Authentifizierung gewährleistet ist.
§ 6 ² Die Erklärung wird im Personaldossier abgelegt.	Abs. 2 wird aufgehoben.	Das Personaldossier enthält sämtliche im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis bedeutsamen Informationen. Dass die Erklärung im Personaldossier abzulegen ist, kann aus § 34 Abs. 1 PG abgeleitet werden.