



Antrag
der Finanzdirektion
an den Regierungsrat
Entwurf vom 4.7.2012

Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatspersonals (Personalgesetz)
(vom)

Der Kantonsrat,

nach Einsichtnahme in den Antrag des Regierungsrates vom,

beschliesst:

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

II. Arbeitsverhältnis

G. Datenschutz

Datenbearbeitung

1. Grundsätze

§ 34

Abs. 1, 2 und 3 unverändert.

⁴ Personendaten der Angestellten dürfen während laufender Anstellung und nach dem Austritt der Angestellten aus dem Staatsdienst bekannt gegeben werden,

a. wenn eine gesetzliche Grundlage es erlaubt oder wenn es im Einzelfall für die Erfüllung einer öffentlichen Aufgabe der Empfänger notwendig ist,

b. wenn die betroffene Person im Einzelfall eingewilligt hat.

Datenbearbeitung

2. Im Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem

§ 35

¹ Die Finanzdirektion betreibt für die kantonale Verwaltung ein zentrales Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem (PULS).

² Weitere Institutionen können sich am PULS beteiligen. Die Finanzdirektion schliesst mit den Beteiligten die entsprechenden Vereinbarungen ab.

³ PULS dient der Erfüllung folgender Aufgaben:

- a. der Personal- und Lohnadministration sowie Lohnverarbeitung,
- b. dem Organisationsmanagement,
- c. der Zeitwirtschaft,
- d. der einheitlichen Anwendung des Personalrechts,
- e. dem Personalcontrolling sowie der Personalkostenplanung,
- f. der Rekrutierung, Durchführung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses,
- g. der Erstellung von Personal- und Lohnstatistiken und Geschäftsberichten,
- h. dem Verkehr mit den Sozialversicherungen, der Vorsorgestiftung und der Erhebung der Quellensteuer.

Zugriff auf PULS

§ 35a

¹ Die Direktionen, deren Amtsstellen sowie die Staatskanzlei haben jeweils Zugriff auf die Daten ihrer Angestellten, soweit dies notwendig ist.

Ausführungsbestimmungen betreffend PULS

§ 35b

¹ Der Regierungsrat erlässt Ausführungsbestimmungen betreffend PULS, insbesondere über

- a. die Organisation und den Betrieb,
- b. das Zugriffskonzept,
- c. die Datenkataloge,
- d. die Massnahmen der Datensicherheit,
- e. das Reporting.

Bewerbungsdossiers

§ 35c

¹ Personen, die sich auf eine Stelle bei der kantonalen Verwaltung bewerben, können ihr Bewerbungsdossier auch elektronisch über die kantonale E-Recuiting Plattform einreichen.

² Bewerbungsdossiers können eingescannt werden. Nach der vollständigen Einscannung sind die Bewerbungsdossiers zurückzugeben oder zu vernichten. Personendaten von angestellten Stellenbewerbenden werden am Ende des Bewerbungsverfahrens gemäss § 35 ins PULS übertragen.

³ Die Direktionen, deren Amtsstellen sowie die Staatskanzlei können mit ausdrücklicher Einwilligung der betroffenen Person Personendaten für folgende Zwecke bearbeiten:

- a. Durchführung von Persönlichkeitstests,
- b. Einholen von Referenzen,
- c. Einholen von Sicherheitsüberprüfungen und Leumundsberichten.

Personaldossier

§ 35d

¹ Zum Personaldossier gehören alle Dokumente, die sich mit Angestellten und deren Arbeitsverhältnis befassen.

² Im Zusammenhang mit dem Personaldossier werden die folgenden Daten bearbeitet:

- a. Personendaten, insbesondere Name, Familienstand, Titel, Bankverbindungen und Aufenthaltsbewilligungen,
- b. Bewerbungsunterlagen,
- c. Akten wie grafologische Gutachten, Eignungsabklärungen, Daten zur Personalentwicklung und –förderung, Referenzauskünfte, Auszüge aus dem Strafregister und Leumundsberichte,
- d. Gesundheitsdaten, insbesondere Arztzeugnisse,
- e. Verfügungen sowie die dazu gehörenden Akten,
- f. Daten über den Lohn, Versicherungen und Steuern,
- g. Daten über Verhaltens-, Fach- und Führungskompetenz, Zielerreichung und Gesamtbeurteilung,
- h. Akten über Aus- und Weiterbildung sowie Karriereplanung,
- i. Korrespondenz zwischen Angestellten und Arbeitgeber,
- j. Akten über besondere Ereignisse und Verfahren,
- k. Beschlüsse betreffend Lohnpfändungen,

I. Akten über öffentliche Ämter und Nebenbeschäftigungen,
m. Daten über Absenzen- und Zeiterfassungswesen.

³ Für alle Angestellten wird ein umfassendes Personaldossier geführt. Die Personaldossiers können eingescannt und elektronisch geführt werden. Nach der vollständigen Einscannung sind die Personaldossiers zurückzugeben oder zu vernichten.

Aufbewahrung nach Austritt aus dem Staatsdienst

§ 36

¹ unverändert.

² Der Regierungsrat erlässt Ausführungsbestimmungen betreffend die Aufbewahrung, Archivierung und Vernichtung der Personendaten.

Rechte der Angestellten

1. Grundsatz

§ 37

¹ unverändert.

Rechte der Angestellten

2. Einschränkungen

§ 38

¹ unverändert.

III. Rechte und Pflichten der Angestellten

A. Rechte

Schutz der Persönlichkeit

1. Grundsatz

§ 39

¹ unverändert.

² unverändert.

Schutz der Persönlichkeit

2. Fallbegleitung

§ 39a

¹ Bei gesundheitlichen Beeinträchtigungen der Angestellten wird die Möglichkeit einer Fallbegleitung (Case Management) geprüft

- a. bei einer voraussichtlich länger dauernden vollen oder teilweisen Dienstaussetzung,
- b. bei Feststellung einer möglicherweise längerandauernden Leistungseinbusse am Arbeitsplatz, die auf Krankheit oder Unfall zurückgeführt werden kann.

² Ziel der Fallbegleitung ist die rasche Rückkehr an den bisherigen oder einen neuen Arbeitsplatz und die Verhinderung einer ganzen oder teilweisen Invalidität. Die Fallbegleitung gliedert sich dabei in Erstgespräch, Standortbestimmung, Zielvereinbarung, Massnahmenplanung, Leistungssteuerung und Schlussevaluation.

³ Für die Fallbegleitung wird, mit ausdrücklicher Einwilligung der oder des betroffenen Angestellten, eine Begleitperson (Case Managerin oder Case Manager) eingesetzt. Die Einwilligung kann jederzeit widerrufen werden.

⁴ Ohne ausdrückliche Einwilligung der oder des Angestellten dürfen persönliche und medizinische Daten in nicht anonymisierter Form von der Begleitperson nicht an die Arbeitgeberseite weiter gegeben werden. Ausgenommen sind Daten, die für arbeitsplatzbezogene Massnahmen der Wiedereingliederung notwendig sind.

⁵ Die Begleitperson steht bezüglich der Informationen aus der Fallbegleitung unter dem Amtsgeheimnis und ist zur Verschwiegenheit verpflichtet. Sie ist in der Fallbegleitung fachlich unabhängig und wahrt bestmöglich die Interessen der oder des Angestellten sowie der Arbeitgeberseite. Das von ihr geführte Falldossier mit den entsprechenden Fallakten ist nicht Teil des Personaldossiers. Es besteht kein Einsichtsrecht der Arbeitgeberseite.

II. Dieses Gesetz untersteht dem fakultativen Referendum.

Weisung

1. Ausgangslage Case Management und PULS

Mit RRB Nr. 159/2007 (Einführung von Case Management) wurde ab 1. April 2008 das Case Management in der kantonalen Verwaltung eingeführt. Als Rechtsgrundlage diente die Vollzugsverordnung zum Personalgesetz vom 19. Mai 1999 (VVO; LS 177.111); geändert wurden die §§ 19, 100 und 103 VVO, neu geschaffen wurde § 100a VVO. In Bezug auf die entsprechenden Bestimmungen hielt der Datenschutzbeauftragte fest, dass es sich bei den im Rahmen des Case Managements erhobenen Daten um besondere Personendaten i.S. von § 4 lit. a Ziff. 2 des Gesetzes über die Information und den Datenschutz (IDG; LS 170.4; in Kraft seit 1. Oktober 2008) handle und für deren Bearbeitung eine hinreichend bestimmte Regelung in einem formellen Gesetz notwendig sei (§ 8 Abs. 2 IDG).

Auf den 1. Januar 2011 wurde im Kanton Zürich das Personalmanagement- und Lohnadministrations-System PULS-ZH (nachfolgend PULS) in Betrieb genommen. Dieses löste das vorherige PALAS-System ab. Die Umstellung auf PULS, aber auch die seit der Einführung von PALAS in der Datenschutzgesetzgebung vollzogenen Änderungen machen eine Anpassung der im Personalgesetz verankerten Bestimmungen zum Datenschutz (§§ 34-38 PG) unumgänglich. Der Datenschutzbeauftragte hat in seinem Schreiben vom 13. August 2009 auf verschiedene in einem formellen Gesetz zu regelnde Punkte im Zusammenhang mit der Einführung von PULS hingewiesen.

Aufgrund des ausgeprägten datenschutzrechtlichen Zusammenhanges zwischen PULS und Case Management, aber auch aufgrund von verfahrensökonomischen Überlegungen erscheint es als angebracht, die beiden dargestellten notwendigen Anpassungen des Personalgesetzes in einer Vorlage zu vereinen.

2. Änderungsbedarf im Zusammenhang mit PULS

Im PULS werden die für das Personalmanagement und die Lohnadministration der kantonalen Angestellten relevanten Daten verwaltet. Dabei werden sowohl Personendaten, als auch besondere Personendaten bearbeitet. Das IDG verlangt neu für die Bearbeitung besonderer Personendaten eine formell-gesetzliche Legitimation. Dabei sind insbesondere der Zweck der Datenbearbeitung, die zur Bearbeitung ermächtigten und verantwortlichen Behörden, die verwendeten Mittel und die bearbeiteten Datenkategorien im Personalgesetz zu verankern.

Gleichzeitig mit PULS wurden weitere im PULS integrierte Module zur elektronischen Personaldossierführung sowie zur Durchführung elektronischer Bewerbungsverfahren (E-

Recruiting) eingeführt. Diese ermöglichen es künftig, den gesamten Prozess von der Personalgewinnung bis zur Personalfreisetzung elektronisch abzuwickeln. Zur operativen Inbetriebnahme des elektronischen Personaldossiers und des E-Recruitings wurden die bestehenden rechtlichen Grundlagen vom Datenschutzbeauftragten als nicht ausreichend bewertet. Die für das elektronische Personaldossier und das E-Recruiting erforderlichen gesetzlichen Grundlagen werden nun mit der vorliegenden Anpassung geschaffen.

3. Änderungsbedarf im Zusammenhang mit Case Management (Fallbegleitung)

Im Rahmen des Case Managements werden Daten erhoben, welche besondere Personendaten im Sinne des IDG darstellen und für deren Bearbeitung eine formell-gesetzliche Grundlage erforderlich ist. Bis zur Verankerung dieser Gesetzesgrundlage behilft man sich derzeit in jedem Einzelfall mit individuellen Einwilligungserklärungen. Durch die Änderung bzw. Ergänzung des Personalgesetzes sowie die nachfolgende Änderung bzw. Ergänzung der Vollzugsverordnung zum Personalgesetz soll dieses Provisorium nun abgelöst werden. Folgende Aspekte sind besonders hervorzuheben:

a. Teilnahme am Case Management

Für die Teilnahme am Case Management bedarf es einer Einwilligung der betroffenen Person. Ein erfolgreiches Case Management setzt zwingend eine intakte Vertrauensbeziehung zwischen Case Managerin oder Case Manager (Begleitperson) und der oder dem Angestellten voraus; dieses Vertrauen lässt sich nicht erzwingen. Auch ist vor dem Hintergrund des Grundrechts der persönlichen Freiheit fraglich, ob betroffene Angestellte zur Teilnahme an einem Case Management verpflichtet werden könnten. Darüber hinaus sind die Anforderungen des Datenschutzes bei einer Zustimmung zur Durchführung weniger weit gehend, als bei einer allfälligen zwangsweisen Anordnung eines Case Managements, was insbesondere die einzelfallbezogene Datenbekanntgabe – und damit den Case Management-Prozess als Ganzes – erheblich vereinfacht.

Bei Einführung des Case Managements wurde mit § 103 Abs. 1 lit. d VVO eine Grundlage geschaffen, die ordentliche Lohnfortzahlung zu kürzen, wenn der oder die betroffene Angestellte die zumutbare Mitwirkung im Rahmen des Case Managements verweigert. Die entsprechende Bestimmung soll in der heutigen Form belassen werden, bringt sie doch – auch ohne ausdrückliche Verpflichtung zur Case Management Teilnahme – die Schandenminderungspflicht der oder des betroffenen Angestellten zum Ausdruck.

b. Rolle der Case Managerin / des Case Managers

Die Case Managerinnen und Case Manager haben die zentrale und entscheidende Funktion in der Fallführung inne. Ihnen obliegt es, mit den heiklen Daten korrekt umzugehen, wobei der Kanton für den gesetzestgemässen Umgang mit entsprechenden Daten verantwortlich bleibt (§ 6 Abs. 2 IDG). Die Case Managerinnen und Case Manager haben die Verantwortung in der Fallführung und sind fachlich unabhängig. Es ist deshalb angezeigt, die zentralen Aufgaben, Kompetenzen und die Verantwortung der Case Managerinnen und Case Manager im Personalgesetz zu umschreiben.

c. Datenaustausch / Einwilligung der oder des betroffenen Angestellten

Um Case Management mit der Zielsetzung der beruflichen Wiedereingliederung und/oder der Verhinderung einer (Teil-)Invalidität überhaupt gezielt betreiben zu können, ist es zwingend notwendig, dass einerseits die Kommunikation zwischen Case Managerin oder Case Manager, betroffener Angestellter oder betroffenem Angestelltem und Arbeitgeberseite geregelt ist und andererseits zumindest zwischen den Sozialversicherungsträgern sowie Vertrauensarzt und Case Managerin oder Case Manager Daten medizinischer und persönlicher Art der oder des Angestellten ausgetauscht werden können. Ohne die Möglichkeit, angemessen zu informieren und zu kommunizieren, ist eine erfolgreiche Fallbegleitung nicht denkbar. Selbstverständlich ist dieser Datenaustausch nur soweit gerechtfertigt, als er zur Erreichung des Zieles der Wiedereingliederung, respektive der Verhinderung einer (Teil-)Invalidität unabdingbar ist und soweit die oder der betroffene Angestellte dazu ihre oder seine ausdrückliche Einwilligung erklärt hat.

4. Vorgeschlagene Gesetzesbestimmungen

§ 34 Abs. 1-3

Die Absätze 1-3 von § 34 PG werden unverändert übernommen. Darin werden weiterhin die elementaren bei der Datenbearbeitung im Zusammenhang mit dem Anstellungsverhältnis zu beachtenden datenschutzrechtlichen Grundsätze geregelt; die Verhältnismässigkeit, die Zweckbindung und die Authentizität der Datenbearbeitung. Die in der Bestimmung enthaltenen Begriffe „Personendaten“ und „Bearbeiten“ richten sich nach der Legaldefinition in § 3 IDG. Danach sind Personendaten grundsätzlich alle Aufzeichnungen, welche die Erfüllung einer öffentlichen Aufgabe betreffen, unabhängig von ihrer Darstellungsform und ihrem Informationsträger (Informationen im Sinne von § 3 IDG) und sich auf eine bestimmte oder bestimmbare Person beziehen. Unter einer Bearbeitung ist jeder Umgang mit Informationen wie das Beschaffen, Aufbewahren, Verwenden, Umarbeiten, Bekanntgeben oder Vernichten zu verstehen.

§ 34 Abs. 4

Die Bestimmung stellt die gesetzliche Grundlage für die Bekanntgabe von Personendaten dar. Als Bekanntgabe ist das Zugänglichmachen von Informationen wie das Einsichtgewähren, Weitergeben oder Veröffentlichen im Sinne der Legaldefinition von § 3 IDG zu verstehen. Personendaten, auch besondere Personendaten, dürfen demnach lediglich bekannt gegeben werden, wenn dafür in einem anderen Gesetz eine Grundlage besteht, wenn es im Einzelfall für die Erfüllung einer öffentlichen Aufgabe eines Empfängers erforderlich ist oder nach erfolgter Einwilligung der betroffenen Person im Einzelfall.

§35 Abs. 1

Der Begriff PULS wird eingeführt. Unter „Betreiben“ ist die Organisation, Umsetzung, Weiterentwicklung und Betreuung der Fachapplikationen sowie die technische Systemverantwortung zu verstehen. Die Applikationsverantwortung (sachliche und fachliche Hoheit) liegt dabei innerhalb der Finanzdirektion beim Personalamt, während die technische Verantwortung in der Finanzverwaltung beim Kompetenzzentrum SAP angesiedelt ist. Zudem besteht ein Vertragswerk für IT-Dienstleistungen (Rahmenvertrag und Service Level Agreement) zwischen der kantonalen Verwaltung und der Atos IT Solutions and Services AG, Zürich (ehemals Siemens IT Solutions), worin der technische Betrieb von PULS an die Firma Atos IT Solutions and Services AG ausgegliedert wird.

Die Verantwortung für die Richtigkeit (beinhaltend auch die Aktualisierung) und Vollständigkeit der in PULS bearbeiteten Daten liegt bei den einzelnen Direktionen und deren Ämtern, der Staatskanzlei und anderen angeschlossenen Institutionen. Diese haben sich dabei an die personalrechtlichen und datenschutzrechtlichen Regelungen zu halten. Dies gilt auch in Bereichen, in denen die Finanzdirektion im Auftrag einer angeschlossenen Institution die Datenbearbeitung vollständig übernimmt, müssen doch selbst in diesem Fall die Daten der Angestellten von den Direktionen, Ämtern und angeschlossenen Institutionen geliefert werden. Die Finanzdirektion kann deshalb lediglich für die Datenbearbeitung, nicht aber für die Richtigkeit und Vollständigkeit der gelieferten Daten verantwortlich gemacht werden.

§35 Abs. 2

Während die Verwendung von PULS für die Direktionen und die Staatskanzlei zwingend vorgeschrieben ist, können organisatorisch und rechtlich selbstständige Institutionen auf eigenen Wunsch hin an das PULS vertraglich angeschlossen werden. Dadurch steht ihnen die Applikation ebenfalls zur Verfügung. Die Verantwortung für die Datenbearbeitung bleibt dadurch unberührt und folglich bei den sich anschliessenden Institutionen. Von der

entsprechenden Möglichkeit haben bisher die Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, die Pädagogische Hochschule, die Hochschule der Künste, das Universitätsspital Zürich, das Kantonsspital Winterthur, die KANTAG sowie die SVA Zürich Gebrauch gemacht.

§35 Abs. 3

In dieser Bestimmung wird festgehalten, welche Daten aufgrund der Aufgaben im PULS erfasst werden können und zu welchem Zweck dies grundsätzlich möglich ist. Die Aufzählung der einzelnen Aufgaben entspricht dabei im Grossen und Ganzen der bisher in der VVO in § 29 verankerten Regelung für PALAS. Aufgrund von § 8 Abs. 2 IDG ist die Regelung für PULS neu im Personalgesetz zu verankern. Hinzuweisen ist im Zusammenhang mit der Umschreibung der Aufgaben noch auf zweierlei. Erstens wurde der bisherige Begriff der „Personalführung“ ersetzt durch die den gesamten Arbeitsprozess umschreibende Formulierung „Rekrutierung, Durchführung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses“. Erfasst sind damit auch die Personalgewinnung und -freisetzung sowie Planung und Administration von Weiterbildung und Nachwuchsförderung. Zweitens ist in Erinnerung zu rufen, dass unter dem Begriff der „Sozialversicherungen“ nach heutigem Verständnis die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV), die Invalidenversicherung (IV), die Leistungen der Erwerbsersatzordnung einschliesslich Mutterschaftsversicherung (EO), die Kranken- und Unfallversicherungen, die Arbeitslosenversicherung (ALV) und die Familienzulagen zu verstehen sind.

§35a

Mit dieser Bestimmung wird sichergestellt, dass der Zugriff auf das PULS nur denjenigen Personen gewährt wird, die einen Zugriff zur Erfüllung ihrer Aufgaben (vgl. § 35 Abs. 3 PG) zwingend benötigen und auch nur im entsprechenden Umfang. Der Regierungsrat wird in § 35b lit. b ermächtigt, Ausführungsbestimmungen zum Zugriff zu erlassen. Zu erstellen sein wird ein Berechtigungskonzept. Ein zentrales Element des neuen Berechtigungskonzepts ist dabei das Organisationsmanagement. Dabei werden die spezifischen Berechtigungen einmalig im Organisationsmanagement (Planstelle) hinterlegt und müssen nicht mehr für jeden Benutzer einzeln vergeben werden. Dies erlaubt auch, die im System hinterlegten Berechtigungen mittels Auswertungen auf Überschneidungen und Risiken im Rahmen des internen Kontroll-System (IKS) zu überprüfen.

Inhaltlich liegt die Entscheidung, wer Zugriff auf das System erhalten soll und verbunden mit welchen Rechten (etwa reine Leseberechtigung oder Mutationsberechtigung), bei den jeweiligen Personalverantwortlichen in den Direktionen und deren Ämtern, der Staats-

kanzlei und den angeschlossenen Institutionen. Dabei sind die Prinzipien der Notwendigkeit und Verhältnismässigkeit zu beachten. Bezüglich Aufgaben und damit verbundener Berechtigungen auf PULS, wird sich das neue Zugriffskonzept am für PALAS ausgearbeiteten Konzept orientieren.

§35b

Der Regierungsrat wird ermächtigt die notwendigen Ausführungsbestimmungen im Zusammenhang mit PULS zu erlassen. Zentral sind dabei das Berechtigungskonzept und Vorschriften betreffend Massnahmen zur Datensicherheit. Nach § 7 IDG hat das öffentliche Organ Informationen durch angemessene organisatorische und technische Massnahmen zu schützen. Die Massnahmen sind dabei nach folgenden Schutzziele auszurichten: Informationen dürfen nicht unrechtmässig zur Kenntnis gelangen, Informationen müssen richtig und vollständig sein, Informationsbearbeitungen müssen einer Person zugerechnet werden können und Veränderungen an Informationen müssen erkennbar und nachvollziehbar sein. Betreffend Informatiksicherheit sind darüber hinaus noch die Vorgaben der Informatiksicherheitsverordnung (LS 170.8; ISV) zu berücksichtigen, welche für den Kanton Zürich insgesamt drei Sicherheitsstufen unterscheidet. Im Zusammenhang mit PULS sind unbestrittenermassen – unter Berücksichtigung des Grundsatzes der Verhältnismässigkeit, des Stands der Technik und der verfügbaren Mittel – die Anforderungen der höchsten Sicherheitsstufe (Sicherheitsstufe 3) zu erfüllen. Kennzeichnend für die Sicherheitsstufe 3 ist unter anderem die Notwendigkeit einer sog. „starken Authentisierung“. Darunter wird die Identifikation einer Person mittels Chip-Karte oder USB-Stick verstanden. Die Institutionen, welche sich PULS anschliessen, verpflichten sich, die Anforderungen an Sicherheitsstufe 3 zu erfüllen.

Unter dem Gesichtspunkt der Organisation und des Betriebs werden die einzelnen Verantwortungen (im Sinne des unter § 35 Abs. 1 PG Dargestellten) bestimmt werden müssen.

§35c Abs. 1

Durch den standardisierten Einbezug des E-Recruiting-Moduls in den Bewerbungsprozess ergibt sich einerseits neu die Möglichkeit einer medienbruchfreien Prozessgestaltung, welche andererseits wiederum zu einer erheblichen Entlastung der mit der Rekrutierung betreuten Angestellten von administrativen Tätigkeiten führt. Bewerbungsdossiers dürfen elektronisch nur über das Modul E-Recruiting eingereicht werden. Dies ist insbesondere im Hinblick auf die Gewährung der Datensicherheit wesentlich. Details zum E-Recruiting werden in der Vollzugsverordnung zu regeln sein.

§35c Abs. 2

Damit soll der Verwaltungsbehörde die Möglichkeit gegeben werden, das Rekrutierungsverfahren möglichst vollständig elektronisch durchzuführen. Nach einer allfälligen Einscannung ist sicherzustellen, dass die ursprünglichen Daten entweder zurückgegeben oder vernichtet werden. Nur so kann sichergestellt werden, dass eine Bewerberin oder ein Bewerber die Datenhoheit über die eigenen Daten behält. Schliesslich wird die Schnittstelle zwischen E-Recruiting und dem elektronischen Personaldossier verankert.

Für den Fall einer Nichtanstellung ist § 34 Abs. 3 PG zu beachten und die Daten sind wiederum entweder zu vernichten, zurückzugeben oder – mit Zustimmung der betroffenen Person – für einen klar definierten Zeitraum und einen klar definierten Zweck weiter aufzubewahren.

§35c Abs. 3

Inhaltlich gibt die Bestimmung die bisher in § 25 der VVO geltende Regelung wieder. Die Durchführung von Persönlichkeitstest, das Einholen von Referenzen und die Einholung von Sicherheitsüberprüfungen und Leumundsberichten sind erhebliche Eingriffe in die Persönlichkeitsrechte der Betroffenen, stellen eine Bearbeitung besonderer Personendaten dar und bedürfen daher formell einer gesetzlichen Grundlage und materiell einer ausdrücklichen Einwilligung durch die oder den Stellenbewerbenden.

§35d Abs. 1

Gibt die Legaldefinition des Begriffs Personaldossier wieder. Inhaltlich entspricht die Bestimmung dem geltenden § 21 Abs. 1 VVO.

§35d Abs. 2

Den Anforderungen des IDG entsprechend ist für die Bearbeitung besonderer Personendaten eine formell-gesetzliche Grundlage erforderlich. Inhaltlich gibt die Bestimmung den Gehalt des heutigen § 21 Abs. 2 VVO wieder.

§35d Abs. 3

Die Vorschrift stellt die Rechtsgrundlage zur flächendeckenden Einführung und Führung von elektronischen Personaldossiers dar. Die Rückgabe, respektive die Vernichtung der eingescannten Daten stellt wiederum die Datenhoheit der oder des betroffenen Angestellten über die eigenen Daten sicher.

§36 Abs. 1

Die Bestimmung entspricht der gültigen Regelung. Weiterhin ist davon auszugehen, dass nach der Beendigung eines Dienstverhältnisses in der Regel kein Interesse mehr an der Aufbewahrung sämtlicher Unterlagen über die Angestellten besteht; insbesondere können etwa belanglose alte Bewerbungsunterlagen, Verfügungen, Arztzeugnisse oder Ähnliches zurückgegeben oder vernichtet werden. Aufbewahrt werden sollen nach dem Ausscheiden einer Person nur noch die wichtigsten Akten. Zu beachten sind auch anderweitige gesetzliche Aufbewahrungsfristen wie § 13 des Gesetzes über die Versicherungskasse für das Staatspersonal. Hat eine Sozialversicherung eine gesetzliche Grundlage für den Zugriff auf Personendaten von aus dem Staatsdienst ausgetretenen Personen, sollten die betreffenden Daten auch bei dieser Institution aufbewahrt werden. Bei gewissen Unterlagen, zum Beispiel jene, die für die Ausstellung eines Arbeitszeugnisses gebraucht werden, besteht ein Interesse der Ausstellungsbehörde an der Aufbewahrung noch mindestens während der Verjährungsfrist für die entsprechenden Ansprüche der Angestellten. Nach Ablauf der Aufbewahrungsfristen sind die Daten unter Anwendung von § 8 des Archivgesetzes vom 24. September 1995 dem Staatsarchiv anzubieten.

§36 Abs. 2

In der Vollzugsverordnung werden die Aufbewahrung, die Vernichtung und die Archivierung von Personendaten detailliert zu regeln sein.

§37

Die Bestimmung entspricht der heutigen Regelung und kann ohne Änderung beibehalten werden.

§38

Die Vorschrift entspricht ebenfalls der geltenden Regelung und kann unverändert belassen werden.

§ 39a Abs. 1

Die Bestimmung sieht – in Konkretisierung der allgemeinen Fürsorgepflicht des Staates in § 39 PG – die Schaffung des Case Managements in der kantonalen Verwaltung vor und formuliert die wichtigsten Voraussetzungen für die Prüfung der Aufnahme einer Case Management-Begleitung im Einzelfall.

Mit RRB Nr. 1569/2007 wurde das Case Management per 1. April 2008 in der kantonalen Verwaltung eingeführt. Im entsprechenden Beschluss des Regierungsrates wurden so-

wohl der Begriff Case Management als auch dessen Zielsetzungen festgehalten. Unter Case Management werden danach die vereinten Anstrengungen verschiedenster Anspruchsgruppen mit dem Ziel der Beschleunigung der Rückkehr der oder des Angestellten an ihren oder seinen Arbeitsplatz bzw. allenfalls an einen angepassten Arbeitsplatz oder an eine andere Stelle innerhalb der kantonalen Verwaltung sowie die Verhinderung einer (Teil-)Invalidität verstanden. Im erwähnten Beschluss des Regierungsrates sind bereits die grundsätzlichen Voraussetzungen für die Gewährung eines Case Managements, respektive die ein Case Management ausschliessenden Gründe festgehalten worden. Demnach ist ein Case Management grundsätzlich zu prüfen, wenn entweder eine Krankheit, ein Berufs- oder ein Nichtberufsunfall – allgemein eine gesundheitliche Beeinträchtigung – vorliegt, welche eine volle oder teilweise Arbeitsunfähigkeit der oder des betroffenen Angestellten von voraussichtlich mindestens zwei Monaten Dauer zur Folge hat, oder wenn eine Leistungseinbusse beobachtet und festgehalten wird, dass deren Ursache aus Sicht des Arbeitgebers auf eine Krankheit (einschliesslich Suchtverhalten) zurückzuführen ist.

In der Regel kein Case Management wird durchgeführt oder ein bestehendes Case Management wird beendet, wenn die gesundheitliche Beeinträchtigung oder die Diagnose eine Wiedereingliederung aus medizinischer Sicht nicht mehr zulässt, die Lohnfortzahlung eingestellt worden ist, die oder der betroffene Angestellte das 60-igste Altersjahr vollendet hat, eine Hauptbeschäftigung bei einem oder mehreren anderen Arbeitgebern besteht oder wenn beim Kanton ein kumulierter Beschäftigungsgrad von weniger als 25% besteht. Diesfalls kann aber, im Sinne einer Gegen Ausnahme, bei drohender Notlage trotzdem ein Case Management gewährt werden. Die entsprechenden Kriterien für die Durchführung, respektive den Ausschluss eines Case Managements sind auf Stufe Vollzugsverordnung festzuhalten.

§ 39a Abs. 2

Hier wird die Zielsetzung des Case Managements festgehalten und damit auch der Zweck der Datenbearbeitung. Durch ein Case Management soll es den betroffenen Angestellten ermöglicht werden, möglichst rasch an den bisherigen oder allenfalls einen neuen angepassten Arbeitsplatz zurückzukehren. Gleichzeitig soll damit eine vollständige oder teilweise Invalidisierung verhindert werden. Datenbearbeitungen im Zusammenhang mit dem Case Management sind demnach lediglich zum Zweck der Wiedereingliederung, respektive der Verhinderung von Invalidisierungen zulässig.

Neben der Zielsetzung des Case Managements regelt Abs. 2 von § 39a PG auch die im Rahmen eines Case Managements standardmässig angewendeten Arbeitsinstrumente.

§ 39a Abs. 3

Die Bestimmung führt den Begriff der Case Managerin, respektive des Case Managers ein. Gegenwärtig werden die Case Managerinnen und Case Manager aufgrund der dadurch gewährleisteten Unabhängigkeit und der flexiblen Einsatzmöglichkeiten im Auftragsverhältnis (im Sinne eines Vertrages zugunsten Dritter) beschäftigt. Allerdings besteht bereits heute bei funktions- oder amtsspezifischen Besonderheiten (z.B. bei Lehrpersonen von Volks-, Berufs- und Mittelschule, Kantonspolizei, Spitälern) unter gewissen Voraussetzungen (Konzept, Stellenanträge) die Möglichkeit der Anstellung von internen Case Managerinnen und Case Managern. Beide Varianten werden durch den vorgeschlagenen Wortlaut gedeckt. Dies drängt sich auch deshalb auf, weil gemäss RRB Nr. 1569/2007 nach drei Jahren der Einsatz externer Anbieter zu evaluieren und die vermehrte oder vollständige Beschäftigung von internen Case Managerinnen und Case Managern zu prüfen ist.

Der gesamte Prozess des Case Managements baut auf der Zusammenarbeit der verschiedenen Ansprechpartner und dem Vertrauensverhältnis zwischen Case Managerin oder Case Manager und der oder dem betroffenen Angestellten auf; sowohl die systemnotwendige Zusammenarbeit, als auch das angestrebte Vertrauen lassen sich nur auf diesem Weg erreichen. Einerseits ist für die Einsetzung eines Case Managements und die Planung und Durchführung von Unterstützungshandlungen eine ausdrückliche Einwilligung der oder des betroffenen Angestellten erforderlich, andererseits muss die entsprechende Einwilligung darüber hinaus auch jederzeit widerrufen werden können. Eine derartige Einwilligung kann erst nach umfassender Information über den Case Management-Prozess, wozu insbesondere auch Angaben über Art und Umfang des allenfalls notwendigen Datenaustausches gehören, erfolgen.

§ 39a Abs. 4

Case Management beinhaltet eine ganzheitliche Betrachtung der Lebenssituation der oder des gesundheitlich beeinträchtigten Angestellten. Dies bedingt, dass die relevanten am Prozess Beteiligten grundsätzlich zusammen kommunizieren und die erforderlichen Daten austauschen können.

Bei den erwähnten erforderlichen Daten handelt es sich teilweise um hochsensible besondere Personendaten. Die betroffenen Angestellten müssen der Bekanntgabe der ent-

sprechenden Daten ausdrücklich zustimmen. Die entsprechende Zustimmung kann nicht pauschal zum Vorherein erklärt werden, sondern ist jeweils im Einzelfall einzuholen.

Keine Zustimmung zur Datenbekanntgabe ist erforderlich, sofern die Daten anonymisiert worden sind und deswegen kein Personenbezug mehr möglich ist. Dies gilt etwa für die Datenweitergabe der Case Managerin oder des Case Managers ans Personalamt zu statistischen Zwecken, welche bereits gestützt auf § 18 Abs. 1 IDG ohne Weiteres möglich ist.

Ebenfalls explizit keine ausdrückliche Einwilligung der oder des betroffenen Angestellten zur Datenweitergabe ist für diejenigen Daten erforderlich, deren Bekanntgabe für die Durchführung arbeitsplatzbezogener Massnahmen der Wiedereingliederung zwingend notwendig sind. Selbstverständlich ist eine derartige Datenbekanntgabe auf das absolut Erforderliche zu beschränken.

§ 39a Abs. 5

Die Verankerung einer gesetzlichen Schweigepflicht für die Case Managerin oder den Case Manager ist erforderlich, da die externen Case Managerinnen und Case Manager im Normalfall keine dem Berufsgeheimnis unterstehenden Medizinalpersonen oder der Schweigepflicht unterstehenden Hilfspersonen sind und mangels Unterstellung unter das Personalgesetz auch nicht dem Amtsgeheimnis unterliegen. Die so verankerte Schweigepflicht ist als generelle Weisung an die beauftragten Case Managerinnen und Case Manager zu verstehen. Diese ergänzt die vertraglich mit der Case Managerin oder dem Case Manager vereinbarte und mittels Konventionalstrafe abgesicherte Geheimhaltungsverpflichtung. Zudem würde die Bestimmung im Falle einer Systemänderung – von externen auf interne Case Managerinnen und Case Manager – der Absicherung der fachlichen Unabhängigkeit dienen.

Die Case Managerinnen oder Case Manager sind in der Fallführung fachlich unabhängig. Diese fachliche und organisatorische Unabhängigkeit der Case Managerinnen und Case Manager ist gerade auch im Hinblick auf einen allfälligen künftigen Systemwechsel (von externen zu internen Case Managerinnen oder Case Managern) im Gesetz zu verankern. Case Managerinnen oder Case Manager vertreten die Interessen der erkrankten oder verunfallten Angestellten, insoweit es für deren Reintegration möglich und sinnvoll ist, sind dabei aber keinesfalls „anwaltschaftlich“ tätig, sondern haben daneben auch dem Interesse der Arbeitgeberseite an einer möglichst raschen Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit Rechnung zu tragen.

Das Falldossier und die darin enthaltenden Fallakten des Case Management-Prozesses werden von den Case Managerinnen und Case Managern geführt. Sie gehören nicht zu den Personalakten. Damit wird sichergestellt, dass der Arbeitgeber nicht auf dem Umweg über die Personalakten von sämtlichen im Rahmen des Case Managements bearbeiteten persönlichen und medizinischen Daten des oder der betroffenen Angestellten – welche dem Arbeitgeber grundsätzlich gerade nicht weitergegeben werden dürfen – Kenntnis erhält. Der Arbeitgeber hat auch kein Einsichtsrecht ins Falldossier. Die Details der Aktenaufbewahrung werden in der Vollzugsverordnung geregelt.

5. Finanzielle Auswirkungen

Die Einführung der datenschutzrechtlichen Grundlagen für PULS und Case Management könnten eine leichte Steigerung des organisatorischen und administrativen Verwaltungsaufwandes zur Folge haben; dies insbesondere im Bereich des Case Managements. Eine konkrete Schätzung ist diesbezüglich nicht möglich. Einerseits fällt bereits heute bei der Betreuung von erkrankten oder verunfallten Angestellten ein organisatorischer und administrativer Mehraufwand an, andererseits ist der aufgrund der Einführung der datenschutzrechtlichen Grundlage mögliche Mehraufwand direkt von der Zahl der Case Management-Begleitungen, sowie von den Bedürfnissen der verschiedenen Beteiligten im Rahmen der einzelnen Prozesse abhängig.

Die Finanzdirektorin