

Auszug aus dem Protokoll des Regierungsrates des Kantons Zürich

Sitzung vom 4. Juli 2012

735. Verankerung einer formell-gesetzlichen Grundlage für das Case Management und für das Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem (PULS) im Personalgesetz (Vernehmlassung, Ermächtigung)

1. Ausgangslage

Mit Beschluss Nr. 1569/2007 entschied der Regierungsrat, das Case Management im Sinne der aktiven Begleitung und Betreuung arbeitsunfähiger Angestellter flächendeckend einzuführen. Es hat zum Ziel, die Arbeitsfähigkeit der Angestellten möglichst rasch wiederherzustellen und diese wieder in den Arbeitsprozess einzugliedern. Die Einführung des Case Managements verlangte verschiedene Anpassungen der 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 äusserte sich der Datenschutzbeauftragte in seinem Schreiben vom 4. März 2009 an die Finanzdirektion dahingehend, dass es sich bei den im Rahmen des Case Managements erhobenen Daten um besondere Personendaten im Sinne von § 4 lit. a Ziff. 2 des Gesetzes über die Information und den Datenschutz (IDG; LS 170.4) handle, für deren Bearbeitung eine hinreichend bestimmte Regelung in einem formellen Gesetz notwendig sei (§ 8 Abs. 2 IDG). Bereits im RRB Nr. 1569/2007 wurde festgehalten, dass in den ersten ein bis zwei Jahren seit der Einführung des Case Managements die gesetzlichen Grundlagen bezüglich ihrer Vereinbarkeit mit dem IDG zu überprüfen und im Bedarfsfall zu ergänzen seien.

Auf den 1. Januar 2011 wurde zudem im Kanton Zürich das Personalmanagement- und Lohnadministrations-System PULS in Betrieb genommen. Dieses löste das alte PALAS-System ab. Die Umstellung auf das neue PULS-System, aber auch die seit der Einführung von PALAS in der Datenschutzgesetzgebung vollzogenen Änderungen (Inkrafttreten IDG) 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 Zusammenhangs zwischen PULS und Case Management, aber auch aus 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 wesentlichen 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 vollständig 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 sollen nun mit der vorliegenden Änderung geschaffen werden.

3. Änderungsbedarf im Zusammenhang mit Case Management

Im Rahmen des Case Managements werden Daten erhoben, die besondere Personendaten im Sinne des IDG darstellen und für deren Bearbeitung eine formell-gesetzliche Grundlage erforderlich ist. Neben der Schaffung der rechtlichen Grundlage für die Datenbearbeitung soll im Gesetz auch ausdrücklich die Notwendigkeit der Zustimmung der betroffenen Person zur Teilnahme am Case Management verankert werden. Einerseits setzt ein erfolgreiches Case Management zwingend eine intakte Vertrauensbeziehung zwischen Case Managerin oder Case Manager und der oder dem Angestellten voraus. Andererseits sind bei einer Zustimmung der betroffenen Person die Anforderungen des Datenschutzes bezüglich der einzelfallbezogenen Datenbekanntgabe weniger weit gehend. Schliesslich sind auch die Rolle der Case Managerin oder des Case Managers, die Voraussetzungen für ein Case Management

sowie die einzelnen Prozessschritte einer Fallbegleitung im Gesetz zu umschreiben und zwar unabhängig davon, ob die entsprechende Person in einem Auftrags- oder einem Anstellungsverhältnis zum Kanton Zürich steht.

Entsprechend den oben dargestellten Schwerpunkten wurde die Gesetzesnovelle ausgearbeitet.

Auf Antrag der Finanzdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Die Finanzdirektion wird ermächtigt, zur Verankerung von PULS sowie des Case Managements im Personalgesetz ein Vernehmlassungsverfahren durchzuführen.

II. Mitteilung an die Direktionen des Regierungsrates und die Staatskanzlei.



Vor dem Regierungsrat
Der Staatsschreiber:

Husi