

Auszug aus dem Protokoll des Regierungsrates des Kantons Zürich

Sitzung vom 11. Februar 2015

128. Compliance-Management in der kantonalen Verwaltung

1. Ausgangslage

Der Regierungsrat hat am 3. Oktober 2012 einen Auftrag zur Korruptionsbekämpfung erteilt (RRB Nr. 1051/2012). Es wurde folgende Zielsetzung formuliert: «Um die Integrität der Verwaltung sicherzustellen und das Vertrauen in die Verwaltung zu stärken, ist es in Zürich als grösstem Kanton mit tragender wirtschaftlicher Bedeutung wichtig, bei der Bekämpfung der Korruption eine aktive Rolle einzunehmen.» Als korruptionsgefährdete Arbeitsbereiche wurden insbesondere das Beschaffungs-, Einkaufs- und Vergabewesen, das Erteilen von Bewilligungen sowie die Bewirtschaftung von Staatsmitteln erkannt.

Es wurde in der Folge eine Arbeitsgruppe zur Erarbeitung eines Projektauftrages zur Korruptionsbekämpfung eingesetzt. Diese hörte externe Expertinnen und Experten zum Thema Compliance-Management-System an, erarbeitete einen Projektauftrag und legte diesen dem Regierungsrat zum Beschluss vor. Gleichzeitig wurde beantragt, im Personalamt eine unbefristete Stelle für einen Compliance Manager zu schaffen. Dieser hätte das Projekt führen sollen.

Mit Beschluss Nr. 865/2013 verabschiedete der Regierungsrat den vorgeschlagenen Projektauftrag. Die Finanzdirektion (Personalamt) wurde mit der Durchführung eines Projektes zur Ausarbeitung eines Compliance-Management-Systems beauftragt. Es wurde eine Projektgruppe unter der Leitung des damaligen Personalamtschefs eingesetzt, worin alle Direktionen und die Staatskanzlei vertreten sein sollten. Ausserdem wurde zur fachlichen Unterstützung Sita Mazumder (Purple Consult GmbH) als externe Projektbegleitung eingesetzt. Es wurde eine – auf die Dauer des Projektes – befristete Stelle bewilligt (RRB Nr. 870/2013).

Es zeigte sich in der Folge, dass sich weder intern noch extern eine qualifizierte Fachkraft finden liess, die bereit gewesen wäre, eine befristete Stelle anzunehmen. Die Arbeiten am Projekt wurden durch die neue Arbeitsgruppe entsprechend mit einiger Verzögerung erst im Verlauf des Jahres 2014 aufgenommen. Insbesondere wurde mit der Firma Purple Consult GmbH ein Vertrag für die «Ausarbeitung eines Compliance-Management-Systems für die kantonale Verwaltung» abgeschlossen. Am

9. Juli 2014 fand die Kick-off-Sitzung der neuen Arbeitsgruppe statt. Die externe Projektbegleitung führte danach eine Situationsanalyse – fokussiert auf einzelne Organisationseinheiten der Baudirektion und der Finanzdirektion – durch. Es wurden zu diesem Zweck Organigramme und Stellenbeschriebe, Prozessbeschriebe und IKS sowie Weisungen usw. geprüft. Es wurden fünf Empfehlungen abgegeben, die aus Sicht der Projektbegleitung notwendig seien, um ein umfassendes Compliance-Management-System in der kantonalen Verwaltung einzuführen. Diese Ergebnisse wurden mit der Projektleitung besprochen und einige Folgeaufträge definiert.

2. Zielsetzung eines umfassenden Compliance-Management-Systems

Der Begriff Compliance-Management steht für die Einhaltung des geltenden Rechts, der Richtlinien und der Verhaltensmassregeln durch ein Unternehmen und seine Mitarbeitenden. Die Gesamtheit der Grundsätze und Massnahmen eines Unternehmens zur Einhaltung bestimmter Regeln und damit zur Vermeidung von Regelverstößen in einem Unternehmen wird als Compliance-Management-System bezeichnet.

Die mit einem Compliance-Management-System zu erreichenden Zielsetzungen wurden in RRB Nr. 865/2013 festgehalten.

Für eine Organisation von der Grösse der Verwaltung des Kantons Zürich ist ein Compliance-Management-System unerlässlich. Die Ausübung der hoheitlichen Gewalt muss stets im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben sein und steht in besonderem Mass unter der Beobachtung und Kontrolle der Öffentlichkeit. Diese reagiert denn auch bereits auf die kleinste, allenfalls auch nur scheinbare Abweichung äusserst sensibel und eine tatsächlich ungesetzliche Handlung ist mit einem erheblichen Glaubwürdigkeitsverlust verbunden.

In einem umfassenden Compliance-Management-System werden gemäss dem ursprünglich angehörten Experten von Baker & McKenzie vorab folgende Punkte berücksichtigt:

1. Leadership
2. Risk Assessment
3. Standards & Controls
4. Training & Communication
5. Monitoring & Audition

Die Compliance ist auf die bereitstehenden Instrumente, z. B. das IKS, abzustützen.

3. Einsetzung eines Compliance Managers

Damit dem Thema Compliance in allen Verwaltungseinheiten die gehörige Beachtung geschenkt wird, braucht es einerseits ein klares Be-kenntnis zu Compliance durch die oberste Führung. Andererseits ist auch eine zentrale Stelle erforderlich, welche die Verwaltungseinheiten in ihren Bemühungen zur Compliance unterstützt und diese koordiniert. Mit der Schaffung einer Stelle eines Compliance Managers können beide Ziel-setzungen erreicht werden. Insbesondere kann ein Compliance Manager interne Schulungen zum Thema durchführen, entsprechende Weisungen und Reglemente erarbeiten bzw. die Direktionen bei der Erarbeitung unterstützen, Anfragen beantworten, auf die Erarbeitung von Compliance-Prozessen hinarbeiten und entsprechende Massnahmen entwickeln. Er ist zudem mit den verwaltungsinternen Bedürfnissen und Besonderhei-ten vertraut und kann einen adäquaten Projektauftrag zur Einführung eines umfassenden Compliance-Management-Systems erarbeiten.

Da Compliance alle Bereiche der kantonalen Verwaltung berührt und weit über rein personalrechtliche Fragen hinausgeht, ist der Compliance Manager direkt der Vorsteherin oder dem Vorsteher der Finanzdirektion zu unterstellen und organisatorisch im Generalsekretariat anzusiedeln. Die Bewertung der Stelle nach der vereinfachten Funktionsanalyse hat eine Einreihung in Lohnklasse 23 ergeben. Die mit RRB Nr. 870/2013 ge-schaffene befristete Stelle kann damit aufgehoben werden.

4. Finanzielle Mittel

Gemäss RRB Nr. 870/2013 wurde für das Personalamt mit Wirkung ab 1. Januar 2014, befristet für die Dauer des Projektes zur Ausarbeitung eines Compliance-Management-Systems, 1,0 Stellen juristische/r Sekre-tär/in mbA in Lohnklasse 21 geschaffen. Die dazugehörigen finanziellen Mittel wurden in der Leistungsgruppe Nr. 4500, Personalamt, im Budget 2015 und im KEF 2015–2018 eingestellt.

Neu soll die Stelle des Compliance Managers organisatorisch der Leis-tungsgruppe Nr. 4000, Generalsekretariat Finanzdirektion, angegliedert sein, die entsprechenden finanziellen Mittel sind daher in dieser Leistungs-gruppe im Budget 2016 und im KEF 2016–2019 einzustellen. Für 2015 sind die anfallenden Aufwendungen der Leistungsgruppe Nr. 4000, Ge-neralsekretariat Finanzdirektion, durch das Personalamt zu vergüten.

– 4 –

Auf Antrag der Finanzdirektion
beschliesst der Regierungsrat:

I. Im Generalsekretariat der Finanzdirektion wird mit Wirkung ab 1. April 2015 folgende Stelle geschaffen:

Stellen	Richtposition	Klasse WV0
1,0	Adjunkt/in mbA, Direktunterstellung FD	23

II. Die im Personalamt geschaffene befristete Stelle Compliance-Management wird aufgehoben.

III. Mitteilung an die Finanzdirektion.

Vor dem Regierungsrat
Der Staatsschreiber:

Husi

