

## **Auszug aus dem Protokoll des Regierungsrates des Kantons Zürich**

Sitzung vom 17. Mai 2017

### **474. Personalbetreuung, Stellenpool (Weiterentwicklung Sozialstellenpool)**

#### **1. Ausgangslage**

1995 schuf der Regierungsrat einen Sozialstellenpool mit 25 Stellen bei der Finanzdirektion. Gemäss RRB Nr. 2290/1995 geschah dies zur Weiterbeschäftigung teilweise invalid gewordener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zur Vermeidung einer Entlassung im Falle eines krankheits- oder unfallbedingten Leistungsabfalls, zur Unterstützung von Umplatzierungen sowie zur Beschäftigung behinderter Menschen.

Die Finanzdirektion teilt auf Antrag der Direktionen hin im Einzelfall Stellen aus dem Sozialstellenplan zu. Die Zuteilung umfasst ganze Stellen oder Teile davon. Im Falle einer beabsichtigten Weiterbeschäftigung wegen eines krankheits- oder unfallbedingten Leistungsabfalls ist eine vertrauensärztliche Beurteilung bezüglich der voraussichtlichen Entwicklung der Krankheit oder der Rekonvaleszenz beizubringen. Die Beanspruchung von Stellen aus dem Sozialstellenpool ist aus dem ordentlichen Budget der jeweiligen Amtsstelle zu finanzieren.

Im Rahmen des Projektes Case Management erhielt die Finanzdirektion mit RRB Nr. 896/2006 den Auftrag, die Funktion und Organisation des Sozialstellenplans zu überprüfen und die Integration in das neue Vorgehenskonzept Case Management sicherzustellen. Die Überprüfung ergab keinen unmittelbaren Anpassungsbedarf. Allerdings zeigte sich, dass die bisherige Ausstattung mit 25 Stellen aufgrund der Auslastungsentwicklung wohl inskünftig nicht mehr ausreichen würde, weshalb der Sozialstellenpool mit RRB Nr. 1354/2010 um 10 Stellen auf 35 Stellen erhöht wurde.

#### **2. Stellenpool (Weiterentwicklung Sozialstellenpool)**

a. Gemäss § 167 des Gesetzes über die Gerichts- und Behördenorganisation im Zivil- und Strafprozess (GOG; LS 211.1) zeigen Behörden und Angestellte des Kantons und der Gemeinden strafbare Handlungen, die sie bei Ausübung ihrer Amtstätigkeit wahrnehmen, an. Die Anzeigepflicht besteht unabhängig von Amtsgeheimnissen und persönlichen Gewissenskonflikten. In Beantwortung der Anfrage KR-Nr. 114/2008 betreffend Ent-

lassung eines Whistleblowers an der Zürcher Hochschule für angewandte Wissenschaften (ZHAW) in Winterthur hielt der Regierungsrat fest, dass der Begriff Whistleblowing verwendet wird, wenn Mitarbeitende einen Verdacht auf Korruption melden, der Arbeitskolleginnen bzw. -kollegen oder Vorgesetzte betrifft. Den Begriff der Korruption fasste der Regierungsrat dabei weit. Neben den Straftatbeständen der Bestechung und des Sich-bestechen-Lassens sowie der Vorteilsgewährung und -annahme fasste er darunter auch nicht strafbares, jedoch unethisches Verhalten, durch das Mitarbeitende einen persönlichen Vorteil für sich oder andere aus ihrer dienstlichen Stellung zu ziehen versuchen und damit das in sie gesetzte Vertrauen missbrauchen (RRB Nr. 887/2008). Ausgehend von diesem Verständnis wurden insbesondere das Beschaffungs-, Einkaufs- und Vergabewesen, die Erteilung von Bewilligungen sowie die Bewirtschaftung von Staatsmitteln als korruptionsgefährdet erkannt (RRB Nr. 128/2015).

Weiter hielt der Regierungsrat im erwähnten Beschluss fest, dass die kantonale Ombudsperson als erste Meldestelle für Korruptionsfälle am Arbeitsplatz gilt, sofern Meldungen an Vorgesetzte nichts bewirken oder sich der Korruptionsverdacht gegen Vorgesetzte richtet. Mitarbeitende können sich auch direkt an die Ombudsperson wenden, ohne dass der Weg über die Vorgesetzten beschritten wird. Wenn Mitarbeitende dies tun, dürfen ihnen daraus in personalrechtlicher Hinsicht keine Nachteile am Arbeitsplatz erwachsen. Mitarbeitende, die in guten Treuen bei der Ombudsperson über Unzulänglichkeiten berichten, müssen geschützt werden. Dieser Schutz zeigt sich einerseits darin, dass eine Kündigung aufgrund einer direkten Meldung bei der Ombudsperson missbräuchlich wäre, wie der Regierungsrat bereits in den Beschlüssen Nrn. 887/2008 und 430/2009 festhielt. Andererseits sind aufgrund der Fürsorgepflicht auch die Persönlichkeitsrechte und die berechtigten Interessen von Whistleblowerinnen und Whistleblowern zu wahren. Whistleblowerinnen und Whistleblower sind schliesslich vor Vergeltungsmassnahmen wie Diskreditierung, Schikanie, Mobbing oder Benachteiligungen im Zusammenhang mit Beförderungen und Lohnerhöhungen zu schützen. Die Umstände des Einzelfalls können es zur Gewährleistung eines wirksamen Schutzes erforderlich machen, Whistleblowerinnen und Whistleblower in einem neuen Umfeld zu verorten. Den erforderlichen Veränderungen stehen heute oftmals die Realitäten der Stellenpläne entgegen.

b. Der Sozialstellenpool hat sich bewährt. Dessen Ausrichtung ausschliesslich auf gesundheitsbedingte Ausnahmesituationen erscheint allerdings aus heutiger Sicht als zu eng. Dadurch wird weiteren Situationen, in denen die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers einen wirksamen Schutz erfordert, zu wenig Rechnung getragen. Der Sozialstellenpool ist daher

im Sinne des ursprünglichen Konzepts weiterzuentwickeln und auch für andere Konstellationen wie etwa Whistleblowing (vgl. lit. a vorstehend), Mobbing usw. zugänglich zu machen, in denen die Wahrnehmung der Fürsorgepflicht eine (rasche) Umplatzierung von Mitarbeitenden erfordert, dafür aber etwa direktionsintern keine Stelle nach Stellenplan zur Verfügung steht oder eine direktionsexterne Umplatzierung notwendig ist. In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, dass die Unterstützung von Personen, die in guten Treuen auf Missstände hingewiesen haben, bezüglich Intensität, direktionsübergreifender Koordination und Dauer der Umplatzierung eine andere Charakteristik als bei Sozialstellen aufweist.

Diese inhaltliche Weiterentwicklung des Sozialstellenpools soll künftig auch in dessen offeneren Bezeichnung zum Ausdruck kommen. Neu wird deshalb vom Stellenpool gesprochen.

Auf Antrag der Finanzdirektion

beschliesst der Regierungsrat:

I. Der Sozialstellenpool wird als Stellenpool weitergeführt:

1. Zur Unterstützung von Wiedereingliederungen, zur Beschäftigung behinderter Menschen sowie zur Vornahme von Umplatzierungen von Mitarbeitenden wird der Stellenpool geführt. Die Anzahl der zulasten des Stellenpools bewilligten Stellen beträgt 35 Stellen.
2. Die Direktionen und die Staatskanzlei können eine Zuteilung aus dem Stellenpool beantragen, wenn nach entsprechenden Abklärungen feststeht, dass keine geeignete direktionsinterne oder -externe Lösung getroffen werden kann.
3. Die Beanspruchung von Stellen aus dem Stellenpool wird aus dem ordentlichen Budget der ersuchenden Amtsstelle finanziert.
4. Die Finanzdirektion entscheidet über die Zuteilungsgesuche der Direktionen und der Staatskanzlei im Einzelfall.
5. Die Direktionen und die Staatskanzlei teilen der Finanzdirektion mit, wenn eine Stellenpoolstelle nicht mehr benötigt wird. Sie prüfen bei Wiedereingliederungen und zur Beschäftigung behinderter Menschen jeweils spätestens alle drei Jahre, ob die Stellenpoolstelle im Einzelfall noch benötigt wird oder ob eine Beschäftigung über eine reguläre Stelle möglich ist. Bei Umplatzierungen von Mitarbeitenden erfolgt die Prüfung auf den Einzelfall bezogen, jedoch mindestens halbjährlich.

II. RRB Nr. 1354/2010 wird aufgehoben.

III. Mitteilung an die Vereinigten Personalverbände des Kantons Zürich (Peter Reinhard, Präsident VPV, c/o EVP ZH, Josefstrasse 32, 8005 Zürich), den VPOD Schweiz, vertreten durch die Sektionen VPOD Kanton Zürich und VPOD Lehrberufe (Roland Brunner, Regionalsekretär VPOD Zürich, Birmensdorferstrasse 67, Postfach 8180, 8036 Zürich), die Direktionen des Regierungsrates und die Staatskanzlei.



Vor dem Regierungsrat  
Der Staatsschreiber:

**Husi**