

Antrag des Regierungsrates vom 26. Februar 2014

5069

**Gesetz
über das Arbeitsverhältnis des Staatsappersonals*
(Personalgesetz)**

**(Änderung vom; Bearbeitung von Personendaten,
Case Management)**

Der Kantonsrat,

nach Einsichtnahme in den Antrag des Regierungsrates vom 26. Februar 2014,

beschliesst:

I. Das **Gesetz über das Arbeitsverhältnis des Staatsappersonals** vom 27. September 1998 wird wie folgt geändert:

** Koordinationsbedarf mit Vorlage 5049 Gesetz über die Nachführung des Personalrechts im Hinblick auf die Verselbstständigung der Versicherungskasse für das Staatsappersonal.*

§ 10. Abs. 1 unverändert.

Bewerbung

² Die Anstellungsbehörde kann weitere Erfordernisse aufstellen und zusätzliche Personendaten einholen, soweit dies für die Beurteilung der Eignung, der Leistung und des Verhaltens erforderlich ist.

³ Der Regierungsrat regelt die Einzelheiten.

G. Datenschutz und Datenbearbeitung

§ 34. ¹ Der Kanton bearbeitet Personendaten, soweit es für die Begründung, Durchführung und Beendigung eines Arbeitsverhältnisses notwendig ist. Grundsätze

² Personendaten sind nach Möglichkeit bei der betroffenen Person zu beschaffen.

³ Das Personaldossier enthält alle im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis bedeutsamen Informationen.

Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem

§ 35. ¹ Die für das Personalwesen zuständige Direktion des Regierungsrates (Direktion) betreibt ein zentrales Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem.

² Weitere Institutionen können sich am Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem beteiligen. Die Direktion schliesst mit den Beteiligten die entsprechenden Vereinbarungen ab.

³ Der Regierungsrat erlässt Bestimmungen über das Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem. Er regelt insbesondere

- a. die Organisation und den Betrieb,
- b. die Zugriffsrechte,
- c. die Kategorien der gespeicherten Daten,
- d. die Massnahmen der Datensicherheit.

Dezentrale Personalmanagementsysteme

§ 36. ¹ Die obersten kantonalen Gerichte und, im Einvernehmen mit der Direktion, die Direktionen des Regierungsrates können dezentrale Personalmanagementsysteme betreiben.

² Die obersten kantonalen Gerichte und die Direktionen erlassen Bestimmungen über ihre Personalmanagementsysteme. Sie regeln insbesondere

- a. die Zugriffsrechte,
- b. die Kategorien der gespeicherten Daten,
- c. die Massnahmen der Datensicherheit.

§§ 37 und 38 werden aufgehoben.

Case Management
1. Grundsatz

§ 39 a. ¹ Der Kanton kann gesundheitlich beeinträchtigten Angestellten im Rahmen seiner Fürsorgepflicht ein Case Management anbieten.

² Ziele des Case Management sind die rasche Rückkehr an den bisherigen oder einen neuen Arbeitsplatz und die Verhinderung einer ganzen oder teilweisen Invalidität.

2. Voraussetzungen

§ 39 b. Ein Case Management wird insbesondere dann geprüft, wenn die oder der Angestellte

- a. voraussichtlich länger ganz oder teilweise arbeitsunfähig ist oder
- b. wegen Krankheit oder Unfall möglicherweise über längere Zeit vermindert leistungsfähig ist.

3. Teilnahme und Mitwirkung

§ 39 c. ¹ Im Rahmen der Treuepflicht sind die betroffenen Angestellten zur Teilnahme und Mitwirkung am Case Management verpflichtet.

² Die unbegründete Verweigerung der Teilnahme oder Mitwirkung kann bei der Festsetzung der Lohnfortzahlung berücksichtigt werden.

§ 39 d. ¹ Für das Case Management wird ein fachlich unabhängiger Case Manager eingesetzt. 4. Case Manager

² Der Case Manager bearbeitet Personendaten der oder des betroffenen Angestellten, soweit es für die Durchführung des Case Management notwendig ist.

³ Er untersteht dem Amtsgeheimnis.

⁴ Er gibt der Arbeitgeberseite keine Personendaten aus dem Case Management bekannt, ausser wenn

- a. die oder der betroffene Angestellte ausdrücklich eingewilligt hat oder
- b. es für arbeitsplatzbezogene Massnahmen der Wiedereingliederung notwendig ist.

II. Diese Gesetzesänderung untersteht dem fakultativen Referendum.

Weisung

1. Ausgangslage Case Management und PULS

Mit Beschluss vom 24. Oktober 2007 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. Bei den im Rahmen des Case Management erhobenen Daten handelt es sich mitunter um besondere Personendaten im Sinne von § 3 (Abs. 4) lit. a Ziff. 2 des Gesetzes über die Information und den Datenschutz (IDG; LS 170.4 in Kraft seit 1. Oktober 2008). Für deren Bearbeitung ist eine hinreichend bestimmte Regelung in einem formellen Gesetz notwendig (§ 8 Abs. 2 IDG).

Zudem wurde auf den 1. Januar 2011 im Kanton Zürich das Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem PULS-ZH in Betrieb genommen. Dieses löste das vorherige PALAS-System ab. Die Umstellung auf das neue Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem, 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.

Aufgrund des ausgeprägten datenschutzrechtlichen Zusammenhangs zwischen dem Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem und Case Management, aber auch aufgrund von verfahrensökonomischen Überlegungen wurden die beiden dargestellten notwendigen Anpassungen des Personalgesetzes in einer Vorlage vereint.

2. Vernehmlassungsverfahren

Der Regierungsrat hat mit Beschluss Nr. 735/2012 die Finanzdirektion ermächtigt, zur Verankerung des zentralen Personalmanagement- und Lohnadministrationssystems sowie des Case Management im Personalgesetz eine Vernehmlassung durchzuführen. Zum Entwurf für die Änderung zum Personalgesetz äusserten sich im Vernehmlassungsverfahren politische Parteien, Personalverbände, Arbeitsstellen und kantonale sowie kommunale Vereinigungen. Die überwiegende Mehrheit stimmte der vorgeschlagenen Änderung des Personalgesetzes grundsätzlich zu. Kritisch hinterfragt wurde aber vermehrt der Detaillierungsgrad der vorgeschlagenen Regelungen. Dieses Anliegen wurde aufgegriffen und der Entwurf überarbeitet. Dabei wurden sowohl die Regelungen für das Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem als auch jene für das Case Management erheblich gestrafft. Weitere vorgebrachte Änderungsvorschläge, wie etwa die Entfernung des Produktnamens «PULS» aus dem Gesetzestext, haben ebenfalls ihren Niederschlag in der überarbeiteten Fassung gefunden.

3. Regulierungsfolgeabschätzung

Die vorliegende Gesetzesänderung hat keine Auswirkungen auf die Tätigkeit der Unternehmen. Es ist deshalb keine Regulierungsfolgeabschätzung durchzuführen (RRB Nr. 1287/2011 und Richtlinien für die Durchführung der Regulierungsfolgeabschätzung und für die Prüfung des geltenden Rechts).

4. Vorgeschlagene Gesetzesbestimmungen

§ 10 Abs. 2

Zum Zweck der Beurteilung der Eignung, der Leistung und des Verhaltens einer Stellenbewerberin oder eines Stellenbewerbers kann die Anstellungsbehörde zusätzlich Personendaten einholen. Die Einholung zusätzlicher Personendaten ist der bewerbenden Person grundsätzlich anzuzeigen und hat mit deren Einwilligung zu geschehen. Weiterhin möglich sind auch – ohne ausdrückliche Erwähnung – medizinische Abklärungen, sofern sie zur Beurteilung der Eignung einer bewerbenden Person erforderlich sind. Obwohl mit deren Durchführung auch die Vertrauensärztinnen und -ärzte der Vorsorgeeinrichtung beauftragt werden können, handelt es sich mangels bestehenden Anstellungsverhältnisses nicht um eine vertrauensärztliche Untersuchung im Sinne von § 55 PG.

§ 10 Abs. 3

Auf Verordnungsstufe zu regeln sein wird insbesondere der Einbezug des im zentralen Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem integrierten Moduls zur Durchführung elektronischer Bewerbungsverfahren (E-Recruiting). Dabei wird ein besonderes Augenmerk darauf zu richten sein, dass zur Gewährleistung der Datensicherheit Bewerbungsdossiers in gesicherter Weise elektronisch eingereicht werden können.

34 Abs. 1

Dieser Absatz hält den grundsätzlichen Zweck der Datenbearbeitung im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis und dessen wichtigste Teilzwecke fest. Die bei der Datenbearbeitung zu beachtenden elementaren datenschutzrechtlichen Grundsätze der Verhältnismässigkeit, der Zweckbindung und der Authentizität gelten direkt aufgrund des IDG und bedürfen keiner Wiederholung im PG.

§ 34 Abs. 2

Mit dieser Bestimmung wird sichergestellt, dass bei der Erhebung von Daten weitgehend auf die betroffene Person abgestellt wird. Sie dient damit dem Schutz des Selbstbestimmungsrechts bezüglich der eigenen Personendaten.

§ 34 Abs. 3

Dieser Absatz umschreibt in grundsätzlicher Form den Inhalt des Personaldossiers. Detaillierte Vorschriften zu den Personaldossiers werden auf Verordnungsstufe vorzunehmen sein.

§ 35 Abs. 1

Hier findet sich die gesetzliche Grundlage zum Betrieb eines zentralen Personalmanagement- und Lohnadministrationssystems. Unter «Betreiben» sind dabei die Organisation, Umsetzung, Weiterentwicklung und Betreuung der Fachapplikationen sowie die technische Systemverantwortung zu verstehen. Die für das Personalwesen zuständige Direktion ist die Finanzdirektion (vgl. Anhang 1 zur Verordnung über die Organisation des Regierungsrates und der kantonalen Verwaltung). Innerhalb der Finanzdirektion ist das Personalamt zuständig (vgl. § 150 lit. d VVO). Bei ihm liegt die Applikationsverantwortung (sachliche und fachliche Hoheit), 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 einem externen Unternehmen, worin der technische Betrieb des zentralen Personalmanagement- und Lohnadministrationssystems an dieses Unternehmen ausgegliedert wird. Die Verantwortung für die Richtigkeit (einschliesslich der Aktualisierung) und Vollständigkeit der im zentralen Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem eingegebenen Daten liegt bei den einzelnen Direktionen und deren Ämtern, der Staatskanzlei und weiteren 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 der angeschlossenen Institutionen 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 nicht für die Richtigkeit und Vollständigkeit der gelieferten Daten verantwortlich gemacht werden.

§ 35 Abs. 2

Während die Verwendung des zentralen Personalmanagement- und Lohnadministrationssystems für die Direktionen und die Staatskanzlei zwingend vorgeschrieben ist, können organisatorisch und rechtlich selbstständige Institutionen auf eigenen Wunsch hin vertraglich angeschlossen werden. Dadurch steht ihnen die Applikation ebenfalls zur Verfügung. Die Verantwortung für die Datenbearbeitung bleibt davon unberührt und folglich bei den sich anschliessenden Insti-

tutionen. Von der entsprechenden Möglichkeit haben bisher etwa die Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften, die Pädagogische Hochschule, die Hochschule der Künste, das Universitätsspital Zürich, das Kantonsspital Winterthur, die Kantag und die Sozialversicherungsanstalt des Kantons Zürich Gebrauch gemacht.

§ 35 Abs. 3

Der Regierungsrat wird beauftragt, die notwendigen Bestimmungen im Zusammenhang mit dem zentralen Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem 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 Schutzzielen 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 zusätzlich die Vorgaben der Informatiksicherheitsverordnung (LS 170.8) zu berücksichtigen, die für den Kanton Zürich insgesamt drei Sicherheitsstufen unterscheidet. Im Zusammenhang mit dem zentralen Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem 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 sogenannten starken Authentisierung. Darunter wird die Identifikationen einer Person mittels Chip-Karte oder USB-Stick verstanden. Die Institutionen, die sich dem zentralen Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem anschliessen, verpflichten sich, die Anforderungen an Sicherheitsstufe 3 zu erfüllen.

§ 36 Abs. 1

Die Möglichkeit der obersten kantonalen Gerichte und der Direktionen, dezentrale Personalmanagementsysteme zu betreiben, wird verankert. Neben der Beschränkung auf Personalmanagementsysteme ist darüber hinaus zu beachten, dass grundsätzlich alle für das Anstellungsverhältnis notwendigen Daten bereits im zentralen Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem zusammengefasst sind. Entsprechend ist der mögliche Anwendungsbereich dezentraler Personalmanagementsysteme daher beschränkt. Zu denken ist etwa an Zeit- und Leistungserfassungssysteme oder an weitere mit den spezifi-

schen Aufgaben der entsprechenden Direktion bzw. des entsprechenden obersten kantonalen Gerichts zusammenhängende Personalmanagementsysteme. Um die notwendige Koordination sicherzustellen, haben die Direktionen frühzeitig vor der Inbetriebnahme das Einvernehmen mit der Finanzdirektion nach § 35 Abs. 1 PG einzuholen.

§ 36 Abs. 2

Die obersten kantonalen Gerichte und die Direktionen erlassen die notwendigen Detailbestimmungen zu ihren dezentralen Personalmanagementsystemen. Zentral sind dabei wiederum Bestimmungen zu den Zugriffsrechten, den bearbeiteten Daten und zur Datensicherheit.

§ 37

Die heute in § 37 verankerten Rechte der Angestellten ergeben sich ohne Weiteres bereits aus dem IDG. So hat etwa jede Person gestützt auf § 20 Abs. 2 IDG Anspruch auf Zugang zu den eigenen Personendaten und nach § 21 IDG kann die betroffene Person vom öffentlichen Organ verlangen, dass es unrichtige Personendaten berichtigt oder vernichtet (lit. a), das widerrechtliche Bearbeiten von Personendaten unterlässt (lit. b), die Folgen des widerrechtlichen Bearbeitens beseitigt (lit. c) sowie die Widerrechtlichkeit des Bearbeitens feststellt (lit. d). Eine parallele Verankerung der entsprechenden Rechte im Personalgesetz erübrigt sich daher.

§ 38

Ebenfalls aus Kohärenzgründen kann § 38 ersatzlos aufgehoben werden. Dessen Regelungsinhalt, die Einschränkung des Informationszugangsrechts im Einzelfall, kann § 23 IDG entnommen werden.

Vorbemerkungen zu §§ 39a–39d

Mit Beschluss vom 24. Oktober 2007 führte der Regierungsrat ab 1. April 2008 Case Management flächendeckend in der kantonalen Verwaltung ein. Unter Case Management werden dabei die vereinten Anstrengungen verschiedenster Anspruchsgruppen (betroffene Mitarbeitende, Arbeitgeber und insbesondere Linienvorgesetzte, Gesundheitswesen, [Sozial-]Versicherungen, Familie usw.) mit dem Ziel der Beschleunigung der Rückkehr der oder des gesundheitlich beeinträchtigten 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.

Für das Case Management wählte der Regierungsrat eine dezentrale Organisationsstruktur. Das Personalamt koordiniert dabei die Eckwerte der Case-Management-Prozesse, berät und unterstützt die dezentralen Verantwortlichen und hat mit diesen gemeinsam eine Praxis zum Case Management herausgebildet. Weiter führt das Personalamt Akkreditierungslisten von bewährten Case Managern und ist verantwortlich für das Qualitäts- und Wissensmanagement. Demgegenüber ist es Sache der Direktionen, die direktionsinterne Organisationsstruktur von Case Management und die direktionsinternen Prozesse festzulegen. Die Direktionen oder die von ihnen ermächtigten internen Stellen sind für die Durchführung der einzelnen Betreuungen und damit der Einsetzung von Case Managern im Einzelfall verantwortlich.

§ 39a Abs. 1

Das Case Management stellt eine Konkretisierung der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers dar. Im Rahmen der Fürsorgepflicht hat der Arbeitgeber unter anderem Massnahmen zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität zu treffen. Die Fürsorgepflicht und damit auch die daraus abgeleiteten Massnahmen beschränken sich aber klarerweise auf den Arbeitsbereich. Das Case Management kann – bei gegebenen Voraussetzungen – auch eine derartige Schutzmassnahme darstellen. Aufgrund der dem Case Management eigenen ganzheitlichen Betrachtung wird mit einem Case Management aber nicht nur der Arbeitsbereich, sondern auch das persönliche Umfeld einer oder eines Mitarbeitenden betrachtet. Damit ergibt sich bereits aus dem Umfang der Case-Management-Massnahmen, dass der Arbeitgeber nicht verpflichtet werden kann, eine solche umfassende Massnahme anzubieten, und umgekehrt, dass Mitarbeitende darauf keinen Anspruch haben. Erkrankte Mitarbeitende haben, neben der ordentlichen Lohnfortzahlung, lediglich Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber gebührend auf ihre Gesundheit Rücksicht nimmt. Dieser Pflicht kann der Arbeitgeber im Einzelfall auch ohne Gewährung eines Case Management nachkommen.

§ 39a Abs. 2

Die Bestimmung hält die Zielsetzung des Case Management fest. Diese besteht darin, den betroffenen Angestellten eine möglichst rasche Rückkehr an den bisherigen oder allenfalls an einen neuen angepassten Arbeitsplatz zu ermöglichen sowie eine vollständige oder teilweise Invalidisierung zu verhindern. Der Nutzen für die Mitarbeitenden liegt damit auf der Hand.

Aufseiten des Arbeitgebers können durch Case Management die Kosten für Langzeitabsenzen und die Invaliditätskosten gesenkt wer-

den. Das vom Kanton betriebene Case Management ist wirtschaftlich und weist einen vorteilhaften Return on Investment (ROI) auf (vgl. dazu RRB Nr. 994/2012). Allein für 2010 überstieg der sich aus Case Management ergebende Nutzen (7,1 Mio. Franken) die gesamten Case-Management-Kosten der Jahre 2008 bis 2010 (3,7 Mio. Franken) deutlich. Die Erfahrung zeigt zudem, dass sich der ROI noch weiter verbessern dürfte. So setzt etwa die Invalidenversicherung häufig sogenannte Job Coaches ein. Würde durch den Kanton bereits ein Case Management eingesetzt, werden häufig dieselben Personen beauftragt und von der IV ein Teil der Kosten übernommen.

Schliesslich wird mit der Verankerung der Zielsetzung des Case Management auch der Zweck der mit dem Case Management verbundenen Datenbearbeitung festgehalten. Demnach sind Datenbearbeitungen im Zusammenhang mit dem Case Management lediglich zum Zweck der Wiedereingliederung bzw. der Verhinderung von Invalidierungen zulässig.

§ 39b

Bereits im Beschluss vom 24. Oktober 2007 wurden die Voraussetzungen für ein Case Management d. h. für die Prüfung eines Case Management festgehalten. Diese werden ins Personalgesetz übernommen. Danach ist ein Case Management grundsätzlich zu prüfen, wenn entweder eine Krankheit, ein Berufs- oder ein Nichtberufsunfall – allgemein eine gesundheitliche Beeinträchtigung – vorliegt, die 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.

Ist eine der beiden beschriebenen Voraussetzungen gegeben, ist im Einzelfall zu prüfen, ob allenfalls ein Ausschlussgrund vorliegt. Im Beschluss vom 24. Oktober 2007 wurde festgehalten, dass ein Case Management nicht angezeigt erscheine, wenn die gesundheitliche Beeinträchtigung oder die Diagnose eine Wiedereingliederung aus medizinischer Sicht nicht mehr zulassen würde. Ebenso könne ein Case Management nach der Einstellung der Lohnfortzahlung oder mit dem Ende der Arbeitsunfähigkeitsleistung der BVK nicht mehr angeboten oder weitergeführt werden. Kein Case Management angeboten würde Angestellten, die über 60 Jahre alt seien, sowie Personen mit einem kumulierten kantonalen Beschäftigungsgrad von weniger als 25%. Für Angestellte mit geringem Beschäftigungsgrad könne bei ansonsten drohender Notlage eine Ausnahme gemacht werden. Allgemein kein Case Management werde Angestellten mit einer Hauptbeschäftigung

bei einem oder mehreren anderen Arbeitgebern gewährt. Die entsprechenden Ausschlusskriterien wurden in den Jahren seit Einführung des Case Management angewandt und haben sich – mit Ausnahme der Alterslimitie von 60 Jahren – in der Praxis bewährt. Es ist daher geplant, die bisherigen Ausschlusskriterien in die Vollzugsverordnung zu übernehmen und diese, gestützt auf die Praxiserfahrungen der letzten Jahre, sinnvoll zu ergänzen.

§ 39c Abs. 1 und 2

Aus der Treuepflicht der Mitarbeitenden folgt eine Schadenminderungspflicht. In deren Umfang sind die Mitarbeitenden grundsätzlich verpflichtet, an einem Case Management teilzunehmen. Diese Mitwirkungspflicht betrifft dabei – spiegelbildlich zur Situation beim Arbeitgeber – lediglich das Arbeitsumfeld. Mitarbeitende können daher nicht zur Teilnahme an einem Case Management gezwungen werden. Sollten sich Mitarbeitende aber ohne ausreichende Gründe weigern, ihre Treuepflicht (in Gestalt der Schadenminderungspflicht) im Rahmen des Case Management wahrzunehmen, kann dies sanktioniert werden. Zu denken ist dabei insbesondere an eine Kürzung oder Beendigung der Lohnfortzahlung. Dieser Grundsatz ist heute schon in § 103 Abs. 1 lit. d VVO verankert. Selbstverständlich ist aber sowohl bei der Anordnung eines Case Management als auch bei der Prüfung von Sanktionen immer das Verhältnismässigkeitsprinzip zu wahren.

§ 39d Abs. 1

Für die Durchführung eines Case Management werden Case Manager eingesetzt. Aufgrund der dadurch gewährleisteten flexiblen Einsatzmöglichkeiten und der Unabhängigkeit werden Case Manager grundsätzlich im Auftragsverhältnis (im Sinne eines Vertrages zugunsten Dritter) beschäftigt. Allerdings besteht bereits heute bei funktions- oder amtspezifischen Besonderheiten (z. B. bei Lehrpersonen der Volks-, Berufs- und Mittelschule, bei der Kantonspolizei, bei Spitälern) unter gewissen Voraussetzungen (Konzept, Stellenanträge) die Möglichkeit der Anstellung von internen Case Managern. Beide Möglichkeiten sollen auch weiterhin bestehen.

Die Case Manager sind in der Fallführung auch fachlich unabhängig. Die Arbeitgeberseite kann zwar gewisse formelle Spielregeln zum Case Management definieren (insbesondere im Bereich des Berichtswesens), aber nicht im Einzelfall einem Case Manager verbindliche Weisungen zur konkreten Fallführung erteilen. Die Case Manager nehmen im Rahmen der Fallbegleitung gleichermassen die Interessen

der Arbeitgeberseite an einer möglichst raschen Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit wie auch die Interessen der erkrankten oder verunfallten Person an deren Reintegration wahr.

Der Ablauf eines Case Management kann wie folgt umschrieben werden: Nachdem ein Case Manager eingesetzt wurde, findet zuerst ein Erstgespräch zwischen der oder dem Mitarbeitenden und dem Case Manager statt. Dabei stellt der Case Manager sich selbst und seine Vorgehensweise vor. Entscheidet sich die oder der Mitarbeitende für ein Case Management, sind die entsprechenden Einwilligungserklärungen zu unterzeichnen. Im Rahmen des Case Management koordiniert der Case Manager die Anstrengungen der verschiedenen Anspruchsgruppen in Richtung Reintegration nicht nur am Arbeitsplatz, sondern auch bezüglich medizinischer Betreuung, bei den (Sozial-)Versicherungen und im sozialen Umfeld. Dabei hält er sich methodisch an den klassischen Case-Management-Prozess, zu dem nach dem Erstgespräch eine Standortbestimmung (Assessment), eine Zielvereinbarung, eine Massnahmenplanung, eine Durchführung und Leistungssteuerung sowie eine abschliessende Evaluation gehören. Das Case Management endet je nach Einzelfall mit der (vollständigen oder teilweisen) stabilen Reintegration am bisherigen oder an einem neuen Arbeitsplatz, der Stabilisierung einer kritischen Arbeitssituation mit Leistungsbeeinträchtigung, der (Teil-)Invalidisierung bzw. Berentung, der Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber oder die Mitarbeitende oder den Mitarbeitenden oder durch den Abbruch des Case Management. Idealerweise wird der Abschluss des Case Management im Rahmen eines Abschlussgespräches, in welchem ein Vergleich zwischen den vereinbarten Zielen und dem tatsächlich Erreichten angestellt wird, für alle Beteiligten klar festgehalten.

§ 39d Abs. 2

Case Management umfasst eine ganzheitliche Betrachtung der Lebenssituation der oder des gesundheitlich beeinträchtigten Angestellten. Dies bedingt, dass die massgeblich am Prozess Beteiligten kommunizieren und die erforderlichen Daten bearbeiten können. Bei den bearbeiteten Daten handelt es sich teilweise um hochsensible besondere Personendaten. Die Datenbearbeitung ist auf das für die Durchführung des Case Management Notwendige zu beschränken. Mit anderen Worten sind Datenbearbeitungen nur zulässig, sofern sie der Rückkehr eines oder einer betroffenen Person an ihren bisherigen oder allenfalls an einen neuen angepassten Arbeitsplatz und der Verhinderung einer vollständigen oder teilweisen Invalidisierung dienen.

§ 39d Abs. 3

Die gesetzliche Unterstellung der Case Manager unter das Amtsgeheimnis ist erforderlich, da die externen Case Manager ansonsten mangels Unterstellung unter das Personalgesetz auch nicht dem Amtsgeheimnis unterstehen würden. Darüber hinaus sind Case Manager im Normalfall keine dem Berufsgeheimnis unterstehenden Medizinal- oder der Schweigepflicht unterstehenden Hilfspersonen.

§ 39d Abs. 4

Die Case Manager dürfen Personendaten aus dem Case Management der Arbeitgeberseite lediglich dann bekannt geben, wenn entweder die oder der betroffene Angestellte ausdrücklich in die entsprechende Datenweitergabe eingewilligt hat (lit. a) oder wenn eine Datenweitergabe für arbeitsplatzbezogene Massnahmen der Wiedereingliederung notwendig ist (lit. b). Selbstverständlich ist eine Datenbekanntgabe dabei auf das absolut Erforderliche zu beschränken.

§ 39 Abs. 4 PG stellt damit nicht nur die Grundlage zur Bekanntgabe von besonderen Personendaten an die Arbeitgeberseite dar. Vielmehr dient er auch als Rechtfertigungsgrund im Sinne von Art. 321 Abs. 2 und 3 StGB, sollte im Einzelfall ein Case Manager Träger eines Berufsgeheimnisses sein.

5. Finanzielle Auswirkungen

Grundsätzlich ist weder aufgrund der Einführung der datenschutzrechtlichen Grundlagen für das zentrale Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem noch aufgrund derjenigen für das Case Management mit finanziellen Auswirkungen zu rechnen.

Im Namen des Regierungsrates

Der Präsident:

Heiniger

Der Staatschreiber:

Husi