



Personalamt des Kantons Zürich
Rechtsabteilung
Walcheplatz 1
8090 Zürich

Per Mail an recht@pa.zh.ch

Zürich, 6. November 2012

Vernehmlassung für eine gesetzliche Grundlage von Case Management und für das Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem (PULS) im Personalgesetz

Sehr geehrter Frau Regierungsrätin
Sehr geehrte Damen und Herren

Die SP Kanton Zürich dankt für die Gelegenheit, zur oben erwähnten Vorlage Stellung nehmen zu können. Die SP begrüsst es, dass für das Case Management, welches bereits seit einigen Jahren in der kantonalen Verwaltung angewendet wird, nun auch eine gesetzliche Grundlage geschaffen wird. Da es sich dabei um sensible Personendaten handelt ist dies aus datenschutzrechtlichen Erwägungen aus unserer Sicht zwingend notwendig. Der bisherige Datenschutz war für die Betroffenen unzureichend.

Dass damit gleichzeitig auch entsprechende Anpassungen im Hinblick auf die elektronischen Personaldossiers im bestehenden Personalgesetz vorgenommen werden erachtet die SP als zweckmässig.

Die SP unterstützt die Stossrichtung der Gesetzesrevision, hat jedoch in einzelnen Punkten kritische Anmerkungen oder Vorbehalte:

§ 34 Abs. 4

Die Bekanntgabe von Personendaten der Angestellten an Dritte ohne Einwilligung der betroffenen Person sieht die SP sehr kritisch. Insbesondere die Formulierung in Lit. a) «...wenn es im Einzelfall zur Erfüllung einer öffentlichen Aufgabe der Empfänger notwendig ist» ist aus unserer Sicht zu schwammig und geht zu weit.

§ 35 ff.

Aus Sicht der SP ist es nicht einsichtig, warum der Produktname «PULS» auf Gesetzesstufe eingeführt werden soll. Dies würde bei einem späteren Wechsel des Anbieters eine Gesetzesrevision nötig machen. Entscheidend ist viel mehr, dass in der kantonalen Verwaltung ein zentrales Personalmanagement- und Lohnadministrationssystem mit entsprechenden Folgen für die Datenverwaltung angewendet wird – unabhängig vom genauen Produkt.

§ 35 b 1

Beim Zugriffskonzept erwartet die SP, dass der Regierungsrat auch ein Einsichtsrecht der betroffenen Angestellten in die eigenen Daten vorsieht. Nicht zuletzt um die Sammlung nicht korrekter Daten zu verhindern, ist dies vorzusehen.

§ 35 Abs. 2 lit I

Akten über öffentliche Ämter und Nebenbeschäftigungen sind nur dann aufzubewahren, wenn diese gemäss § 53 und § 54 des Personalgesetzes bewilligungspflichtig sind.

§ 39 lit. a

In der Weisung wird festgehalten, dass der Regierungsrat an der im § 103 lit. d der Vollzugsverordnung (VVO) vorgesehenen Möglichkeit zur Lohnkürzung bei mangelnder Kooperation der Angestellten beim Case Management festhalten will. Die SP sieht dies sehr kritisch, vor allem weil keine Limitierung der Lohnkürzung und auslegungsbedürftige Kriterien «zumutbare Mitwirkung» für diese sehr einschneidende Massnahme vorgesehen sind. § 103 lit d der VVO ist deshalb zu streichen oder zumindest zu präzisieren.

Schlussbemerkungen

Langzeitabsenzen sind weder im Interesse des Arbeitgebers noch der Angestellten. Um sie zu vermeiden oder zu minimieren, braucht es auch entsprechende Präventionsmassnahmen. Hier ortet die SP nach wie vor einen Bedarf. Zur Analyse, bei welchen Berufsgruppen und Tätigkeiten diese prioritär angebracht sind, braucht es entsprechende Erhebungen.

Schliesslich macht die SP Kanton Zürich darauf aufmerksam, dass das kantonale Personal im Vergleich mit Angestellten der meisten grösseren Arbeitgeber im Kanton Zürich eine unbefriedigende Regelung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall hat. Mit einer Lohnfortzahlung nach Ablauf der Probezeit während zweier Jahre bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit können auch (zu) frühe Invalidisierungen und damit auch Stigmatisierungen der Betroffenen verhindert werden.

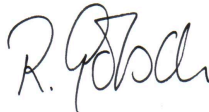
Wir danken Ihnen für die Berücksichtigung unserer Stellungnahme in der Vorlage an den Zürcher Kantonsrat.

Freundliche Grüsse

SP Kanton Zürich



Daniel Frei
Präsident



Regula Götsch
Generalsekretärin