

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

Sitzung vom 26. Juli 1995

### **2290. Personalbetreuung, Stellenbörse, Sozialstellenpool**

1. Seit einiger Zeit gelangen vermehrt Dienststellen mit dem Ersuchen an das Personalamt, ihnen bei der Umlagerung von Personal behilflich zu sein, weil aus Reorganisations- bzw. Rationalisierungsgründen Stellen abgebaut werden. Auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, welche aus den verschiedensten persönlichen Gründen ihre Stelle wechseln möchten, suchen vermehrt entsprechende Unterstützung. Dabei hat es sich immer wieder gezeigt, dass ein befriedigendes Instrumentarium für ein effizientes und unbürokratisches Handeln fehlt.

Im Rahmen einer Arbeitsgruppe mit Personalbeauftragten und der Leiterin der Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen ist ein «Konzept Stellenbörse» erarbeitet worden. Da ursprünglich vorgesehen war, den Bereich Betreuung mangels personeller Kapazität auszuklammern, ist ein erster Entwurf eines entsprechenden Antrages an den Regierungsrat in einer Vernehmlassung bei den Direktionen und der Staatskanzlei auf wenig Akzeptanz gestossen.

Nachdem nun dem Personalamt seitens der Finanzdirektion ab 1. Mai 1995 60 Stellenprozente für Betreuungsaufgaben zur Verfügung gestellt werden, ist der erste Entwurf geändert und ergänzt worden.

Bei der Realisierung eines Sozialstellenplanes handelt es sich um eine langjährige Forderung, welche seit Jahren regelmässig von den Dienststellen erhoben wird. Dessen Schaffung ist auch schon Gegenstand eines Postulates gewesen (KR-Nr. 68/1992).

2. a) Die Personalbetreuung erfolgt primär dezentral durch die Personalbeauftragten der Direktionen und der Staatskanzlei sowie die Personaldienste der Dienstabteilungen. Diesen bietet das Personalamt in Spezialfällen Hilfe an. Art und Umfang finden in § 131 lit. h der Vollziehungsbestimmungen zur BVO ihre Rechtsgrundlage. Dabei stehen die direktionsübergreifende Koordination bei Personalverschiebungen, die Vermittlung von Personal, Stellen, Fachkräften aus den Bereichen Arbeitsmedizin und -psychologie sowie von Kontakten zu internen und externen Beratungsstellen, die Abhandlung arbeitspsychologischer Themen im Rahmen der internen Aus- und Weiterbildung, aber auch die Vermittlung in Arbeitskonflikten zwischen Personal und Vorgesetzten, wenn die betroffenen Personalverantwortlichen befangen sind, im Vordergrund. Dazu kommt die Bearbeitung von Gesuchen um Ausrichtung von Beiträgen aus dem Hilfsfonds.

Die Kosten für die internen Schulungsangebote der Abteilung Aus- und Weiterbildung werden wie bis anhin durch das Personalamt getragen.

Der Umfang der Beratungstätigkeiten der Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen wird in der Verordnung vom 30. Juni 1993 über die Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen und die Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann geregelt. Im Zusammenhang mit der Personalbetreuung steht die Beratung von Amtsstellen und Personal in gleichstellungsrelevanten Fragen im Vordergrund.

b) Die Stellenbörse umfasst eine Personalvermittlung und einen Stellennachweis. Der bestehende, durch das Personalamt betreute und vorwiegend externe Bewerbungen enthaltende Nachweis von Stellen-

suchenden wird neu eigenem Personal vorbehalten. Auf die ursprünglich vorgesehene Festsetzung eines Primats «Interne vor Externen» und der daraus resultierenden Verpflichtung der Dienststellen, vor einer Erst- oder Neubesetzung freier Stellen ein Bulletin mit Stellensuchenden zu konsultieren, wird verzichtet. Durch eine umfassende, kostenlose und unverbindliche Vermittlung von Kontakten zu verwaltungsinternen und in Ausnahmefällen auch zu externen, gut qualifizierten Stellensuchenden bietet das Personalamt den Dienstabteilungen eine kosten- und zeitsparende Alternative zur Personalsuche über Vermittlungsbüros oder Tagespresse an. Zudem werden weitere Hilfestellungen bei der Personalauswahl, wie die Vermittlung anerkannter Psychologen, Graphologen usw., geleistet. Personalsuchenden Vorgesetzten aller Stufen bleibt es freigestellt, ob und in welchem Ausmass sie diese Dienstleistungen beanspruchen wollen. Die Kosten für den Beizug externer Fachleute, welche durch das Personalamt vermittelt worden sind, sind durch die auftragserteilende Dienststelle zu tragen.

Freie Stellen werden grundsätzlich im Amtsblatt publiziert. Ausgenommen sind Stellen, deren Wiederbesetzung durch eine interne Bewerbung in Aussicht genommen wird. An der bereits mit RRB Nr. 1904/1976 statuierten Meldepflicht freier Stellen wird festgehalten; sie wird durch den Einsatz geeigneter Massnahmen durchgesetzt werden. Die Kosten werden wie bis anhin durch das Personalamt getragen.

Aus Gründen der Praktikabilität ist der Geltungsbereich der Stellenbörse allerdings einzuschränken: In besonderen Bereichen, in denen entsprechende Instrumente teilweise bereits bestehen, wird auf eine Unterstellung unter diesen Beschluss verzichtet. Die Gesundheitsdirektion schafft und führt entsprechende Instrumente für ihre Betriebe.

c) Für die Weiterbeschäftigung teilweise invalid gewordener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zur Vermeidung einer Entlassung im Falle eines krankheits- bzw. unfallbedingten Leistungsabfalles, zur Unterstützung von Umplazierungen in andern Fällen sowie zur Beschäftigung Behinderter, allenfalls auch in Zusammenarbeit mit der IV-Regionalstelle und anderen sozialen Institutionen, wird neu ein Sozialstellenplan geschaffen. Aus diesem kann dann eine Stelle angebeht werden, wenn abgeklärt worden ist, dass keine geeignete direktioninterne Lösung getroffen werden kann, namentlich wenn keine reguläre Stelle nach Stellenplan zur Verfügung steht. Zu diesem Zweck werden 25 Stellen bereitgestellt. Die Direktion der Finanzen teilt diese Stellen auf Antrag durch die Direktionen im Einzelfall zu. Die Zuteilung umfasst ganze Stellen oder Bruchteile davon. Im Falle einer Weiterbeschäftigung wegen eines krankheits- bzw. unfallbedingten Leistungsabfalles ist eine vertrauensärztliche Beurteilung bezüglich der voraussichtlichen Entwicklung der Krankheit oder der Rekonvaleszenz beizubringen. Die gegenwärtige Finanzlage erlaubt allerdings nicht, für diese Stellen einen Sonderkredit bereitzustellen. Aus diesem Grunde muss die Beanspruchung von Stellen aus dem Sozialstellenplan aus dem ordentlichen Budget der Direktionen finanziert werden.

Auf Antrag der Direktion der Finanzen

bes chliesst der Regierungsrat:

I. Personalbetreuung, Stellenbörse und Sozialstellenpool werden wie folgt geregelt:

1. Personalbetreuung
  - 1.1 Grundsatz

Die Personalbetreuung im Einzelfall erfolgt primär durch die Personalbeauftragten der Direktionen und der Staatskanzlei sowie durch die Personaldienststellen der Ämter und Abteilungen, subsidiär durch das Personalamt.
  - 1.2 Aufgaben
    - 1.2.1 Die Personalbeauftragten der Direktionen und der Staatskanzlei sowie die weiteren dezentralen Personaldienststellen stellen in ihren Bereichen Beratung und Betreuung des Personals sicher.
    - 1.2.2 Das Personalamt berät die Personalbeauftragten in Spezialfällen, hilft bei der Erarbeitung von Problemlösungen und koordiniert direktionsübergreifende Massnahmen.
    - 1.2.3 Das Personalamt vermittelt Dienstleistungen von Fachkräften aus den Bereichen Arbeitsmedizin und Betriebspsychologie sowie Kontakte zu internen und externen Beratungsstellen.
    - 1.2.4 Im Rahmen der internen Aus- und Weiterbildung werden für Vorgesetzte und Personalverantwortliche aller Stufen Kurse und Erfa-Tage über betriebspsychologische Fragen angeboten.
    - 1.2.5 Die Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen bietet Beratung, Vermittlung und Unterstützung in gleichstellungsrelevanten Fragen an.
    - 1.2.6 Das Personalamt bearbeitet Gesuche um Ausrichtung von Beiträgen aus dem Hilfsfonds.
    - 1.2.7 Auf Wunsch der Betroffenen vermittelt das Personalamt in Arbeitskonflikten.
    - 1.2.8 In Sonderfällen kann sich ratsuchendes Personal auch direkt an das Personalamt wenden.
2. Stellenbörse
  - 2.1 Personalvermittlung
    - 2.1.1 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus persönlichen Gründen die Stelle wechseln möchten oder deren Stellen aufgehoben werden sollen, können durch das Personalamt vermittelt werden.
    - 2.1.2 Ausnahmsweise kann die Vermittlung auf externe Bewerbungen ausgedehnt werden.
  - 2.2 Stellennachweis
    - 2.2.1 Freie Stellen, welche wiederbesetzt werden sollen, werden grundsätzlich im Amtsblatt des Kantons Zürich publiziert.
    - 2.2.2 Die Direktionen bzw. ihre Dienststellen sind verpflichtet, die freien Stellen zu melden, bevor deren Besetzung eingeleitet wird. Ausgenommen sind diejenigen Fälle, in denen die Besetzung mit einer internen Bewerbung in Aussicht genommen wird.
    - 2.2.3 Das Personalamt definiert, wie die Meldungen über freie Stellen zu erfolgen haben, und legt Zeitpunkt, Art und Umfang der Publikationen fest, koordiniert dieselben und besorgt den Verkehr mit dem Amtsblatt.
  - 2.3 Ausnahmen
    - 2.3.1 Von den Ziffern 2.1 und 2.2 ausgenommen werden die Bereiche Lehre und Forschung an der Universität, Lehrkräfte aller Stufen, Ärzte/Ärztinnen, Pflegepersonal, Korpsangehörige der Kantonspolizei und Pfarrer/Pfarrerinnen.
    - 2.3.2 Die Gesundheitsdirektion schafft und führt für ihre Betriebe eine Stellenbörse gemäss den Ziffern 2.1 und 2.2.

3. Sozialstellenplan
- 3.1 Zur Unterstützung von Umplazierungen und Wiedereingliederungen sowie von Anstellungen Behinderter wird ein Sozialstellenplan geschaffen. Für diesen werden mit Wirkung ab 1. Januar 1996 25 Stellen zu Lasten des Stellenpools bewilligt.
- 3.2 Die Direktionen können eine Zuteilung aus dem Sozialstellenplan beantragen, wenn nach entsprechenden Abklärungen feststeht, dass keine geeignete direktionsinterne Lösung getroffen werden kann, insbesondere wenn keine regulären Stellen gemäss Stellenplan zur Besetzung herangezogen werden können.
- 3.3 Die Direktion der Finanzen entscheidet über Zuteilungsgesuche der Direktionen im Einzelfall.

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



Vor dem Regierungsrat

Der Staatsschreiber:

i. V.

**Hirschi**