

Erläuterungen zum Verordnungsentwurf über den Espace Gesundheit-Soziales

1. Ausgangslage und Zweck der Verordnung

Gestützt auf Artikel 6 des Bundesgesetzes vom 13. März 1996 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG; SR 822.11)¹ und Artikel 4 des Gesetzes vom 17. Oktober 2001 über das Staatspersonal (StPG; SGF 122.70.1) hat sich der Arbeitgeber Staat verpflichtet, sich für das Wohlbefinden seiner Mitarbeitenden am Arbeitsplatz einzusetzen und für die Wahrung der Integrität und die berufliche Entfaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sorgen (Art. 4 Bst. b). Aufgrund seiner wichtigen Rolle bei der Entwicklung der zentral bewirtschafteten Führungsinstrumente (Art 12 StPG)² sowie seiner Aufgaben in der Beratung und Mediation (Art. 13 StPR)³ wurde das Amt für Personal und Organisation (POA) mit der Prüfung dieser Frage beauftragt. Basierend auf dem Bericht des POA vom 29. Juni 2006 sprach sich der Staatsrat für die Entwicklung eines Dispositivs aus, mit dem das Wohlergehen der Mitarbeitenden gefördert und Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Problemen eine möglichst rasche Rückkehr an den Arbeitsplatz ermöglicht werden sollte.

Das Projekt wurde Ende 2007 in Zusammenarbeit zwischen der Pensionskasse des Staatspersonals (PKSPF) und der IV-Stelle Freiburg offiziell gestartet. Es trug den Namen «Care Management», und für die Entwicklung war die Sektion «Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz» des POA (SPO-S) zuständig. Das weiterhin dem POA angegliederte «Care Management» ist seit 2012 eine eigene Sektion mit der Bezeichnung SPO-M. Das «Care Management»-Dispositiv wurde im Frühling 2015 in «Espace Gesundheit-Soziales» (EGS) umbenannt und erhielt damit einen für das Staatspersonal sprechenderen Namen. Diese Umbenennung hatte verschiedene Gründe:

- Der Begriff «Care Management» stieß oft auf Kritik. Der Begriff sagte wenig aus über die Rolle des Dispositivs und löste Befürchtungen aus, weil er mit verschiedenen ähnlichen, häufig in den Medien auftauchenden Begriffen verwechselt wurde, die ihrerseits aber auch ziemlich schwammig waren und verschiedene Bereiche betrafen: Managed Care der Krankenversicherungen (Vernetzung von Leistungserbringern und Krankenkassen), Case Management verschiedener Versicherungen (wird als Absenzenüberwachung wahrgenommen), das heute regelmäßig auch als Care Management bezeichnet wird, oder auch Care Team, dem Begriff, den die Ämter für Bevölkerungsschutz und Militär gängigerweise für die psychologische Nothilfe verwenden.

¹ ¹ Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmer alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Er hat im Weiteren die erforderlichen Massnahmen zum Schutze der persönlichen Integrität der Arbeitnehmer vorzusehen. (...)

⁴ Durch Verordnung wird bestimmt, welche Massnahmen für den Gesundheitsschutz in den Betrieben zu treffen sind.

² Das Amt für Personal und Organisation hat folgende Aufgaben: (...)

b) Es entwickelt die zentral bewirtschafteten Führungsinstrumente. (...)

³ Das Amt für Personal und Organisation kann bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben direkt mit einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter in Kontakt treten. (...) Jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter kann sich zu Informations- und Beratungszwecken an das Amt für Personal und Organisation oder an die entsprechende Fachstelle wenden (...).

- Mit den Begriffen «Gesundheit» und «Soziales» als ausdrücklichen Bestandteilen des Namens wird der Interventionsbereich klarer.
- Der französische Begriff «Espace» wird auch in der deutschen Bezeichnung verwendet. Definiert man Espace überdies als Weite, Fläche oder Raum, die man um sich herum braucht, verweist der Begriff auch auf die ressourcenschaffende Rolle des Dispositivs. Gleichzeitig bedeutet Espace auch Distanz zwischen zwei Dingen, zwei Punkten, wie diese Beratung das Bindeglied sein kann, um Mitarbeitende und Arbeitgeber, Mitarbeitende untereinander oder die Vorgesetzten mit den Untergebenen (wieder) miteinander in Dialog treten zu lassen.

Die Arbeitsbedingungen haben erwiesenermassen Auswirkungen auf die Gesundheit der Mitarbeitenden. Sie können zu Wohlbefinden und Erfüllung, aber auch zur Entwicklung physischer oder psychischer Gesundheitsprobleme beitragen oder diese verursachen. Gesundheitliche Beeinträchtigungen verursachen finanzielle und gesellschaftliche Kosten (Absenzen, Finanzierung von Stellvertretungen, Effizienz- und Leistungseinbussen, negative Auswirkungen bei den Leistungsempfängern, Auswirkungen bei der betroffenen Person, dem Team usw.) für den Arbeitgeber und die Gesellschaft (medizinische Betreuung und Behandlungen, Kosten anderer Sozialversicherungen wie IV, Arbeitslosenversicherung, Sozialhilfe, Auswirkungen auf die Familie usw.).

Wenn es um die Aufrechterhaltung der Beschäftigung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Problemen geht, spielt der Arbeitgeber eine ausschlaggebende Rolle. Vor nicht allzu langer Zeit (im Januar 2014) hat die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) den Länderbericht Schweiz zum Thema psychische Gesundheit und Beschäftigung in der Schweiz vorgelegt, in dem die Kosten psychischer Gesundheitsprobleme für die Schweizer Wirtschaft mit rund 19 Milliarden Franken jährlich beziffert werden. «Arbeitgeber sind optimal positioniert, um Personen mit psychischen Gesundheitsproblemen in der Belegschaft zu unterstützen und deren Stellen zu erhalten»⁴. Arbeitgeber können mit einem gesunden Arbeitsumfeld, das auf das Wohlbefinden des Personals ausgerichtet ist, und mit der Förderung der Wiedereingliederung von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Problemen nicht nur Gesundheitsproblemen vorbeugend entgegenwirken, sondern aufgrund der Nähe zu ihrem Personal auch rasch reagieren, wenn Gesundheitsprobleme festgestellt werden.

Der Arbeitgeber Staat hat mit der Verabschiedung der Verordnung vom 14. Dezember 2015 über Mobbing, sexuelle Belästigung und zwischenmenschliche Probleme am Arbeitsplatz, die am 1. Januar 2016 in Kraft getreten ist, einen ersten Schritt zur Wahrung der Integrität seines Personals getan. Obwohl mit dieser Verordnung die Rolle der Fachleute des Espace Gesundheit-Soziales als Vertrauenspersonen bestätigt wird, deckt sie weder ihr gesamtes Tätigkeitsfeld noch vollständig die Funktionsweise und die Arbeitsprinzipien des ESG ab.

Mit der vorliegenden Verordnung sollen die nunmehr 10-jährige Praxis bestätigt und ein gesetzlicher Rahmen für die Inanspruchnahme der Dienstleistungen des «Espace Gesundheit-Soziales» durch das Staatspersonal geschaffen werden. In der Verordnung wird somit auf das ganze Tätigkeitsfeld, die Funktionsweise sowie die Arbeitsprinzipien des Espace Gesundheit-Soziales eingegangen. Es werden auch die Pflichten und Rechte der Mitarbeitenden, der Vorgesetzten sowie der Beraterinnen und Berater EGS in Zusammenhang mit diesem Dispositiv erklärt.

⁴ OECD (2014). Psychische Gesundheit und Beschäftigung: Schweiz, deutsche Veröffentlichung in Vereinbarung mit OECD Paris, S. 37 <https://ivinfo.files.wordpress.com/2014/01/oecd-bericht-deutsch.pdf> (konsultiert am 11. September 2017)

2. Kommentar zu den einzelnen Artikeln

I. Allgemeine Bestimmungen

Art. 1 Interventionsbereich

Damit der Staat Freiburg seine soziale Verantwortung als Arbeitgeber bestmöglich wahrnehmen kann, hat er sich dafür entschieden, ein internes Dispositiv zur Unterstützung des Personals auf die Beine zu stellen, das mit Problemen konfrontiert ist, die die Gesundheit beeinträchtigen können. Dafür gibt es zwei Gründe:

- Bei über 18 000 Mitarbeitenden (das Zielpublikum ist in Artikel 5 dieser Verordnung definiert) ist potenziell mit vielen Anfragen zu rechnen, was eine vollständige interne Struktur sinnvoll macht, um ihnen entsprechen zu können.
- Bei einem internen Dispositiv darf man eine ausgezeichnete Kenntnis der verschiedenen staatsinternen Partner sowie der jeweiligen Besonderheiten und «Kulturen» erwarten. Damit dürfte es einfacher sein, sowohl für die betroffenen Personen als auch für den Arbeitgeber geeignete Lösungen zu finden. Der Staat gibt seinem Personal somit die Möglichkeit, sich zur optimalen Beratung an eine interne Fachstelle zu wenden. Als Arbeitgeber gibt er sich damit auch die Mittel in die Hand, selber nach geeigneten Lösungen für sein Personal zu suchen und dabei seine gesetzlichen Verpflichtungen zu erfüllen (Massnahmen zum Gesundheitsschutz seines Personals gemäss Art. 6 ArG).

Die Zuständigkeit des EGS wurde in drei Tätigkeitsbereiche unterteilt, die in Absatz 2 beschrieben sind. Die bearbeiteten Fälle sind meistens komplex und von mehreren Themen gleichzeitig betroffen.

- Buchstabe a) nennt die **Verletzung der persönlichen (physischen und/oder psychischen) Integrität, mit oder ohne bescheinigter Arbeitsunfähigkeit**, das heisst jegliches physisches oder psychisches Gesundheitsproblem, das dazu führt, dass die oder der Mitarbeitende vorübergehend oder während längerer Zeit die Anforderungen der Stelle nicht erfüllen kann. Die Gesundheitsprobleme beeinträchtigen zuerst unbestrittenmassen die betroffene Person, wirken sich aber auch auf die Arbeit und die Arbeitskolleginnen und -kollegen und die Beziehungen mit ihnen aus, bevor es überhaupt zu einer Arbeitsunfähigkeit kommt. Diesen Problemen wird häufig aber nur dann Beachtung geschenkt, wenn es zu einer Arbeitsunfähigkeit kommt, oder nach einer gewissen Abwesenheitsdauer. Es kann sein, dass Mitarbeitende aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr in der Lage sind, diejenige Funktion auszuüben, für die sie angestellt wurden, dass sie aber durchaus die Anforderungen einer passenden (und somit ihren Kapazitäten und Grenzen Rechnung tragenden) Funktion erfüllen können. In Zusammenarbeit mit der Invalidenversicherung (IV) und den Anstellungsbehörden oder den betroffenen Dienststellen können häufig Praktika ins Auge gefasst und Versetzungen ausgehandelt werden, damit Mitarbeitende nicht nur weiterhin beschäftigt werden können, sondern dem Arbeitgeber Staat auch Können und Erfahrung erhalten bleiben. Interne (von anderen Mitgliedern des Personals ausgeübte) und externe (von Personen ausserhalb der Verwaltung ausgeübte) körperliche oder psychische Gewalt stellt ebenfalls eine Verletzung der persönlichen Integrität dar und kann somit ein Grund sein, den EGS zu konsultieren. Das Personal kann Unterstützung verlangen, wenn ein physischer Übergriff zu befürchten ist, aber auch wenn ein solcher stattgefunden hat. Bei solchen Übergriffen kann es sich um verbale Gewalt (Drohungen, aggressive Sprache, verbale persönliche Attacken, Anschreien, Erpressung, Sarkasmus) oder non-verbale Gewalt (Drohgebärden, aggressives Verhalten, Ausgrenzung) handeln. Die Fragen von Mobbing und sexueller Belästigung fallen auch unter diesen Absatz, sind aber in der Kategorie der psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz aufgeführt.

- Auf die **psychosozialen Risiken am Arbeitsplatz** wird unter Buchstabe b) eingegangen. Beziehungsprobleme am Arbeitsplatz und Mobbing und/oder sexuelle Belästigung, die auch unter die psychosozialen Risiken fallen, sind in Absatz 3 dieses Artikels aufgeführt. Arbeitsüberlastung, Überforderung oder das Gefühl, überfordert oder ausgelaugt zu sein, beeinträchtigen die Gesundheit der Mitarbeitenden und sind ebenfalls zu erwähnen. Die am häufigsten genannten Symptome bei Erschöpfungszuständen sind physische und/oder psychische Müdigkeit, Reizbarkeit, Angstzustände, depressive Zustände, Hang zu Zynismus, Schlafstörungen, körperliche Schmerzen, Konzentrations- und/oder Gedächtnisstörungen, Beziehungsprobleme im Beruf oder im privaten Umfeld, Tendenz zu Rückzug, Interessenverlust, Konsum von Alkohol oder anderen suchtfördernden Substanzen. Der bei der Arbeit empfundene Stress wirkt sich oft auf die geistige Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus.⁵.
- Unter Buchstabe c) werden finanzielle Probleme angesprochen, also Zahlungsausstände, Schulden, Kredite, notwendige grosse Ausgaben, die die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter jedoch nicht zahlen kann, oder Schwierigkeiten im persönlichen administrativen Bereich in Zusammenhang mit dem Haushaltsbudget oder ganz allgemein administrative Probleme.
- Schliesslich figurieren unter Buchstabe d) **persönliche Probleme** wie schwierige Lebensumstände, zum Beispiel Probleme in der Partnerschaft oder in der Familie, Trauerfälle, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Wendepunkte usw. Es nützt nämlich auch dem Arbeitgeber, wenn sich sein Personal auch bei persönlichen Problemen an den EGS wenden kann, denn ihre Auswirkungen auf das Berufsleben der Mitarbeiterin oder der Mitarbeiters sind nicht zu unterschätzen (sowohl bezüglich der Leistungen als auch in den Beziehungen unter Arbeitskollegen).

Absatz 3 listet die drei Bereiche auf, in denen der ESG der offizielle Ansprechpartner beim POA ist:

- **Konflikte, Mobbing und sexuelle Belästigung** werden hier von den psychosozialen Risiken unterschieden. Diese Probleme und die dafür vorgesehenen informellen Verfahren sowie die Rolle der Beraterinnen und Berater Gesundheit-Soziales als Vertrauenspersonen sind in der MobV definiert. Es ist zu beachten, dass die OECD in ihrem Bericht von 2014 die Schlussfolgerungen einer Studie von 2012 in verschiedenen Ländern zitiert, die ergab, dass sich Spannungen am Arbeitsplatz sehr negativ auf die psychische Gesundheit der Betroffenen auswirken⁶.
- Nachdem der Staatsrat festgestellt hat, dass die **Wiedereingliederung einer gesundheitlich beeinträchtigten Person in eine Dienststelle** nicht so einfach ist, hat er ein spezielles Budget gemäss Beschluss über die Anstellung invalider Personen gesprochen. Der EGS ist also folgerichtig zur offiziellen Ansprechstelle beim POA für die Verwaltung dieses Budgets bezeichnet worden, wie auch für die Prüfung der über dieses Budget laufenden Personalanstellungen sowie die entsprechende Nachkontrolle.
- Als Anlaufstelle für finanzielle Probleme führt der EGS auch das Sekretariat des **Sozialfonds für das Staatspersonal**; dabei prüft der EGS die Anträge mit einer Situationsanalyse mit den betroffenen Personen und leitet seinen Bericht anschliessend an den Vorstand des Sozialfonds weiter, damit dieser über eine Darlehensgewährung entscheiden kann.

⁵ OECD (2014). Psychische Gesundheit und Beschäftigung: Schweiz: Suisse, deutsche Veröffentlichung in Vereinbarung mit OECD Paris. <https://ivinfo.files.wordpress.com/2014/01/oecd-bericht-deutsch.pdf> (konsultiert am 11. September 2017)

⁶ a.a.O.

Art. 2 Massnahmen

Gemäss seinem Auftrag setzt der EGS auf dreistufige Präventionsmassnahmen gemäss Definition der Weltgesundheitsorganisation (WHO).

- Mit Massnahmen im Rahmen der **Primärprävention** trägt der EGS zur sozioprofessionellen Integration der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei. Hier geht es darum, die Ursachen von Problemen zu bekämpfen oder die Entstehung von Problemen zu verhindern: Verständnis für die potenziellen Probleme und ihre Ursachen wecken, bei den Dienststellen mit Präsentationen/Infos auf diese Probleme und auf die Präventionsmöglichkeiten aufmerksam machen, Präventionskampagnen lancieren, auf Nachfrage intervenieren, wenn festgestellt wird, dass die Voraussetzungen für die Entstehung des einen oder anderen Problems gegeben sind.
- Zu verhindern versuchen, dass sich schwierige Situationen weiter verschlechtern (z.B. sich um einen Mitarbeiter kümmern, der sich am Arbeitsplatz nicht wohl fühlt, bevor er arbeitsunfähig wird), gehört zu den Massnahmen der **Sekundärprävention**. Der EGS hat die Möglichkeit, Unstimmigkeiten in einem Arbeitsteam aufzuzeigen, sie zu reduzieren und dabei zu unterstützen, eine neue Balance zu finden und aufrechtzuerhalten: Die Bedürfnisse des Arbeitgebers, die Anforderungen des Arbeitsumfelds und die Ressourcen, Kompetenzen und Grenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter miteinander in Einklang bringen. Damit sich die Situation nicht weiter verschlimmert oder es nicht zu neuen Unstimmigkeiten kommt, sollen in diesem Sinne wiederkehrende Probleme in gewissen Verwaltungseinheiten zwischen dem EGS und der Chefin bzw. dem Chef der Einheit und/oder der/dem HR-Verantwortlichen diskutiert werden.
- Bei den Massnahmen der **Tertiärprävention** geht es um die Rehabilitation und Wiedereingliederung, auf individueller Ebene wie auch auf Ebene des Umfelds. Es kann sich dabei um die Begleitung von langfristig arbeitsunfähigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Hinblick auf eine Wiederaufnahme der Arbeitstätigkeit und die Vorbeugung chronischer Gesundheitsprobleme - arbeitsbedingt oder nicht - handeln. Ziel ist es, die Leistungsfähigkeit und die zwischenmenschlichen Beziehungen am Arbeitsplatz aufrechtzuerhalten und damit zur Effizienz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und zur Qualität der staatlichen Leistungen beizutragen. Zu diesem Zweck setzt der EGS auf die persönlichen Ressourcen der betroffenen Personen, indem er ihre Autonomie und ihre Sozialkompetenzen fördert.

II. Organisation

Art. 3 Zuweisung

Mit seiner Anbindung an das POA ist der EGS ein zentrales Dispositiv, an das sich alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wenden können, ohne zuerst an ihre Vorgesetzten zu gelangen, und das sich selber mit allen Mitgliedern des Personals in Verbindung setzen kann. Der EGS ist in der Ausübung seiner spezifischen Funktionen unabhängig. Mit der unabhängigen Funktionsweise werden jedoch die Vertraulichkeit sowie die Unabhängigkeit der Beraterinnen und Berater Gesundheit-Soziales in der Betreuung der Fälle formalisiert. Diese Aspekte werden in Artikel 9 sowie in Absatz 2 von Artikel 3 und im Kapitel V, in dem es um den Datenschutz geht, ausgeführt.

Es mag dem Personal des POA widerstreben, die Beraterinnen und Berater Gesundheit-Soziales um Unterstützung zu bitten, da diese auch Kolleginnen/Kollegen sind; ebenso kann es für diese heikel sein, sich für eine Kollegin oder einen Kollegen einzusetzen, gerade auch bei ihren Vorgesetzten. Das POA kann also im Einvernehmen mit dem EGS seinem Personal eine Alternative vorschlagen und ihm die Möglichkeit geben, sich an eine staatsinterne Stelle

zu wenden, die aber nicht zum POA gehört. Die Zusammenarbeitsmodalitäten werden zwischen dem POA und der Dienststellen vereinbart, die dem POA-Personal ihr Unterstützungsdispositiv anbietet.

Die Beraterinnen und Berater Gesundheit-Soziales bestimmen eigenständig wie sie die Fälle, für die sie zuständig sind, betreuen wollen, wie und was sie in einem konkreten Fall unternehmen. Keine externe Person, weder ihre eigenen Vorgesetzten (Leitung des POA), noch die betroffene Person, um die es geht, oder deren Vorgesetzte, können ihnen Vorschriften machen. Sie müssen sich jedoch an die Bestimmungen nach Artikel 5 halten.

Gemäss MobV ist die paritätische Aufsichtskommission im Rahmen des von dieser Rechtsgrundlage definierten Tätigkeitsbereichs Aufsichtsbehörde über den EGS (Art. 18 Abs. 1 Bst. a MobV). Der Sozialfonds für das Personal wird von einem Vorstand verwaltet, dem der EGS die Darlehensanträge unterbreitet und die Jahresstatistik zustellt. Zu Darlehensanträgen für mehr als 25 000 Franken muss übrigens die Anstellungsbehörde Stellung nehmen um abzuklären, ob die weitere Zusammenarbeit mit der den Antrag stellenden Person grundsätzlich gegeben ist.

Die Beraterinnen und Berater Gesundheit-Soziales können allein und eigenständig handeln, solange ihr Vorgehen keine konkreten Vorschläge zur Anwendung personalrechtlicher Bestimmungen (gesetzlicher oder reglementarischer Art) enthält; in solchen Fällen muss von der Direktion oder den Rechtsdiensten des POA geprüft werden, ob sie der staatlichen Praxis entsprechen. Weder die Anstellungsbehörden noch das POA können dem EGS-Team vorschreiben, wie es in der Betreuung der Fälle vorzugehen hat. Unter die erwähnte Spezialgesetzgebung fallen das Reglement über den Sozialfonds, da ein Vorstand über die Darlehensgewährung entscheidet, aber auch die Rechtsgrundlage für die Anstellung von Personen, die in ihrer Gesundheit beeinträchtigt sind, da nicht der EGS über solche Anstellungen entscheiden kann.

Art. 4 Personal und Ressourcen

Die Beraterinnen und Berater Gesundheit-Soziales halten sich bei der Ausübung ihrer Tätigkeit an die Berufsordnung der Föderation der Schweizer Psychologinnen und Psychologen und des Vereins AvenirSocial (im Anhang). Beide Texte nennen namentlich die berufsethischen Prinzipien und die Regeln zur Berufsausübung.

Weiter stützt sich der EGS für seine Tätigkeit auf Grundsätze des StPG (Art. 4 und 69):

- Wahrung der Integrität und berufliche Entfaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
- Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frau und Mann;
- Mitwirkung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Entscheidungsprozess;
- Eingliederung von durch (körperliche oder psychische) Krankheit beeinträchtigen oder arbeitslosen Personen;
- Respekt, Höflichkeit und Solidarität, Unvoreingenommenheit und Wohlwollen.

Die Umsetzung und Verteidigung dieser Art von Werten gehören bereits zur Primärprävention.

Die betroffene Person, die sich an den EGS wendet, nimmt ihre Eigenverantwortung weiterhin wahr und erklärt sich mit den Arbeitsmethoden des EGS einverstanden. Vom EGS wird wahlgemerkt kein auf die Person oder den Arbeitgeber bezogener formeller Entscheid gefällt. Die Rolle der Beraterinnen und Berater Gesundheit-Soziales wird hingegen darin bestehen, die betroffene Person und/oder den Arbeitgeber bei der Entscheidung zu unterstützen. Nach Amiguet und Julier (2012) reicht es nämlich nicht, wenn eine Entscheidung theoretisch möglich ist, sondern die betroffenen Personen müssen sie auch erkennen und dahinter stehen können. Diesen beiden Autoren zufolge gibt es kein Richtig oder Falsch, sondern es geht darum, die Verantwortung für das eigene Handeln zu

übernehmen, Alternativen aufzuzeigen, um bisherige Vorgehensweisen zu bestätigen oder auch zu ändern.⁷

Im gleichen Sinn hält sich der EGS an den Grundsatz der Allparteilichkeit, das heisst er handelt distanziert und setzt sich für die Belange jeder der Parteien ein. Laut Gadlin und Walsh Pino (1997)⁸ sollen auch alle gleich behandelt werden, allerdings unter Berücksichtigung der individuellen Unterschiede und bestehenden Asymmetrien: So streben die Beraterinnen und Berater ein Kräftegleichgewicht zwischen den Parteien an und helfen jedem Beteiligten, seine Vision zu klären, sich auszudrücken und zu erreichen, dass er gehört und verstanden wird.

Der EGS verfügt über Mittel zur Verbesserung der Arbeitsqualität, z.B:

- Die Weiterbildung soll gefördert werden, gemäss Verordnung vom 30. Mai 2012 über die Weiterbildung des Staatspersonals;
- Im Team sollen regelmässige Intervisionssitzungen stattfinden (kollegiale Beratung, zielgerichtete und lösungsorientierte Methode zur Bearbeitung von Anliegen und Fragen aus dem professionellen Kontext).
- Es sollen auch regelmässige Supervisionen durchgeführt werden: mit der Unterstützung einer unabhängigen und staatsexternen Fachperson (Supervisor/in) können das berufliche Handeln und anonymisierte Fallbeispiele reflektiert werden, im Bemühen um ein umfassendes Verständnis (kognitiv, relationell und emotional). Mit den Supervisionen und Intervisionen soll auch eine gemeinsame Praxis innerhalb des EGS eingeführt werden. Die Supervisorin/der Supervisor hat vorzugsweise ein psychologisches/psychotherapeutisches Profil oder ist anerkannte Mediatorin/anerkannter Mediator.
- Der EGS kultiviert die kontinuierliche Verbesserung seiner Dienstleistungen und das Recht, auch einmal einen Fehler zu machen.

Absatz 3 bestimmt, dass der EGS verschiedene Partner kontaktieren kann (interdisziplinäre Zusammenarbeit mit anderen Fachstellen) zur besseren Fallbetreuung oder Integration der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters (immer mit deren ausdrücklicher Zustimmung). Die Vorgesetzten (direkte/r Vorgesetzte/r, VE-/HR-Verantwortliche/r) sowie die IV-Stelle oder das GFB sind somit bevorzugte Partner (im Fall der IV-Stelle bei der Begleitung von arbeitsunfähigen Mitarbeitenden, im Fall des GFB bei sexueller Belästigung). Mit der Zustimmung der betroffenen Person ist der Einbezug von Familienangehörigen oder anderen Partnern möglich, wenn sich die Situation mit ihrem Zutun verbessern lässt.

III. Arbeitsprinzipien und Dienstleistungen

Art. 5 Zielpublikum

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim Staat Freiburg (gemäss Art. 2-3 StPG) können sich an den EGS wenden, ob Untergebene oder Vorgesetzte und unabhängig von ihrer Funktion und der Art oder der Dauer ihres Arbeitsvertrags. Bezieher/innen von Taggeldern aus dem Fonds für die Lohngarantie können sich ebenfalls an den EGS wenden. Dies gilt auch für gewählte Personen mit Personalführungsfunktionen sowie für Lernende und Praktikanten beim Staat Freiburg.

⁷ Amiguet, O., & Julier, C. (2012). L'intervention systémique dans le travail social. Repères épistémologiques, éthiques et méthodologiques. Genève : Editions I.E.S. S. 65

⁸ Gadlin, H. & Walsh Pino, E. (1997). Neutrality: A guide for the organizational ombudsperson. Negociation Journal, 1, 17-37.

Art. 6 Inanspruchnahme des Espace Gesundheit-Soziales

Alle zum Zielpublikum gehörenden Personen nach Artikel 6 dieser Verordnung können sich von sich aus direkt an den EGS wenden. Die Vorgesetzten brauchen dazu nicht informiert zu werden und müssen auch nicht ihre Zustimmung erteilen.

Auch die Vorgesetzten oder HR-Verantwortlichen der Mitarbeitenden können das EGS für eine Beratung hinsichtlich Betreuung von Personal mit Problemen kontaktieren.

Die Beraterinnen und Berater legen jeweils ein Dossier an. Ist aktuell kein Dossier für die antragstellende Person eröffnet, so wird ein neues Dossier angelegt. Das jeweilige Dossier wird elektronisch verwaltet.

Das Recht auf Selbstbestimmung der Personen wird respektiert und die Inanspruchnahme des EGS ist absolut freiwillig. Die Vorgesetzten oder HR-Verantwortlichen der Mitarbeitenden können diesen empfehlen, sich an den EGS zu wenden. In bestimmten Fällen wie etwa bei einer geplanten Mediation können die Vorgesetzten die betroffenen Personen zu einem Erstgespräch mit dem EGS einbestellen. Beim Erstgespräch wird der Aspekt der freiwilligen Beratung angesprochen, und den betroffenen Personen steht es dann frei, das Angebot in Anspruch zu nehmen oder nicht. Die Mitarbeitenden können jedoch nach Belieben auf die Inanspruchnahme des Betreuungsangebots verzichten und auch jederzeit entscheiden, die Betreuung abzubrechen. Der Verzicht auf die Betreuung durch den EGS darf sich keinesfalls nachteilig für die Mitarbeitenden auswirken. Dem Staatspersonal steht es frei, sich ausserhalb des Staates Hilfe zu holen, was vom Arbeitgeber im Prinzip aber nicht zugesichert wird. Es liegt aber weiter in der Verantwortung der Vorgesetzten dafür zu sorgen, dass arbeitsunfähige Mitarbeitende gemäss den Buchstaben c und d von Absatz 1 des Artikels 57 StPG⁹ und Artikel 21 Abs. 2 der Verordnung über die Lohngarantie¹⁰ betreut werden (insbesondere indem sie rechtzeitig die notwendigen Schritte einleiten, wie etwa die Meldung zur Früherfassung an die IV-Stelle). Der EGS kann das jeweilige Amt dabei jedoch beraten und unterstützen.

Die Konsultation ist für das Personal des Staates Freiburg kostenlos. Sollten jedoch administrative Massnahmen Kosten oder Auslagen verursachen (z.B. Beantragung einer Wohnsitzbestätigung, Betreibungsregisterauszug), so gehen diese zu Lasten der betroffenen Person.

Ist der EGS der Ansicht, dass das Anliegen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters nicht in seine Zuständigkeit oder in sein Arbeitsfeld fällt oder nicht mit seinen Arbeitsgrundsätzen vereinbar ist, so kann auch der EGS eine Betreuung ablehnen oder abbrechen.

Der Arbeitgeber Staat erlaubt es seinen Angestellten, dieses Dienstleistungsangebot während der Arbeitszeit in Anspruch zu nehmen, da er davon ausgeht, dass sich dies positiv auf die Gesundheit und die berufliche Situation seines Personals auswirkt. Die Konsultationszeiten sind im Arbeitszeitverwaltungssystem als Aussendienst einzugeben. Auch Teilzeitangestellte

⁹ Art. 57 Besondere Pflichten der direkten Vorgesetzten

¹ Die direkten Vorgesetzten haben die folgenden besonderen Pflichten:

(...)

c) Sie gewährleisten die ständige Betreuung des ihnen unterstellten Personals, sie sorgen dafür, dass das Personal die Pflichten wahrnimmt, die aus diesem Gesetz hervorgehen, und sie prüfen, ob die Arbeit richtig ausgeführt wird.

d) Sie behandeln das Personal gerecht und mit Respekt.

¹⁰ Art. 21 Abs. 2 Bei einer Abwesenheit von mehr als zwei Monaten erkundigt sich die Dienstchefin oder der Dienstchef regelmässig nach dem Gesundheitszustand der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters. Sie oder er nimmt dazu direkt mit der betreffenden Mitarbeiterin oder dem betreffenden Mitarbeiter Kontakt auf oder, wenn es durch die Umstände geboten ist, mit den Angehörigen. Die Dienstchefin oder der Dienstchef kann mit der Zustimmung der abwesenden Person mit der behandelnden Ärztin oder mit dem behandelnden Arzt Kontakt aufnehmen.

könnten die Konsultation als Arbeitszeit abrechnen. Die kumulierte Konsultationszeit ist nicht begrenzt. Zu einem Dilemma kann es allerdings kommen, wenn sich Mitarbeitende vertraulich an den EGS wenden, ohne die Vorgesetzten zu informieren, und diese gemäss Richtlinie über die Arbeitszeitverwaltung und -erfassung eine Bestätigung verlangen; die Mitarbeitenden sehen sich in diesem Fall gezwungen, die Konsultation in ihre Freizeit zu verlegen oder die Vorgesetzten zu informieren, was heikel sein könnte. So müssen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich während ihrer Arbeitszeit an den EGS wenden und die Konsultationen als Arbeitszeit abrechnen, damit rechnen, dass sie ihre Vorgesetzten darüber informieren müssen. Da es keine technische Lösung für dieses Dilemma gibt, kann eine vollumfängliche Vertraulichkeit nur gewährleistet werden, wenn der EGS ausserhalb der Arbeitszeiten konsultiert wird.

Der EGS befasst sich raschstmöglich mit dem Anliegen je nach Arbeitsanfall und Dringlichkeit.

Art. 7 Vertraulichkeit

Die Beraterinnen und Berater Gesundheit-Soziales sind nicht nur an das Amtsgeheimnis gebunden (Art. 60 StPG), sondern haben auch eine besondere Sorgfaltspflicht, da sie es in ihrer Funktion mit besonders schützenswerten Personendaten zu tun haben. Die/der Verantwortliche sowie die Beraterinnen und Berater Gesundheit-Soziales behandeln die Informationen, mit denen sie sich befassen, vertraulich und verpflichten sich auch bei der Einleitung von Massnahmen zur Vertraulichkeit. Die Geheimhaltungspflicht gilt sowohl für die Vorgesetzten und Kolleginnen/Kollegen des POA und des EGS als auch für die Vorgesetzten und Kolleginnen/Kollegen der betroffenen Person.

So können die Beraterinnen und Berater Gesundheit-Soziales nichts ohne die ausdrückliche Zustimmung der betroffenen Personen unternehmen, außer in Fällen, in denen es zu einem Gesetzesverstoss kommen könnte (z. B. bei Kenntnis eines Verbrechens oder Vergehens oder den Arbeitgeber schädigenden Handlungen) oder die Person selber oder andere zu Schaden kommen könnten (z.B. bei Androhung von Selbstmord oder bei tödlichem Angriff).

In Absatz 3 werden gerade solche Ausnahmesituationen angesprochen, in denen die Daten ohne ausdrückliche Zustimmung der betroffenen Person weitergegeben werden können, so zum Beispiel bei nachweislichem Suizidrisiko, Gefährdung des Lebens einer Drittperson, Information über eine strafbare Handlung. Ob eine Information oder Informationen ohne ausdrückliche Zustimmung der betroffenen Person weitergegeben werden, muss die Ausnahme bleiben und gut überlegt sein. Beim Entscheid, ob die Information bekanntgegeben wird oder nicht, gilt der Grundsatz, Vorsicht walten zu lassen. Die Überlegung und der anschliessende Entschluss einer Bekanntgabe sind also selbstreferentiell und erfolgen unter Berücksichtigung objektiver, faktischer Elemente, aber auch nach gesundem Menschenverstand und nach dem Grundsatz, Vorsicht walten zu lassen. Grundsätzlich wird das Vorgehen zuvor mit der betroffenen Person oder den betroffenen Personen besprochen, die also darüber informiert wird/werden.

Der EGS stützt sich auf die geltenden gesetzlichen Grundlagen, um die Information weiterzugeben oder nicht (eidgenössische und/oder kantonale Erlasse, die eine Aussagepflicht vorsehen): Strafgesetzbuch (StGB), Obligationenrecht (OR), Gesetz und Reglement über das Staatpersonal (StPG – StPR, insbesondere Art. 62 StPG).

Nach Absatz 3 können Informationen auch Dritten bekanntgegeben werden. Als Dritte gelten im Allgemeinen Notfalldienste wie Polizei, Ambulanz oder Ärzte. Die vorgesetzte Stelle des EGS, das heisst die Dienstchefin oder der Dienstchef des POA gilt ebenfalls als Dritte in Fällen, die unter Artikel 62 StPG fallen.

Um das Vertrauen des Personals in das Dispositiv zu stärken, muss der Espace Gesundheit-Soziales die betroffenen Personen in aller Diskretion in dazu geeigneten Räumlichkeiten empfangen können.

In Kapitel V wird näher auf die Aspekte des Datenschutzes eingegangen.

Art. 8 Dienstleistungen

Nach Prüfung des Falls entscheidet sich der EGS je nach den Bedürfnissen und Erwartungen der betroffenen Person für die Dienstleistung oder die Betreuungsart.

- a) Es kann sich um eine **individuelle Betreuung** von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Problemen handeln. Möglich sind bei Bedarf mit der Zustimmung der betroffenen Person und sofern der betroffene Partner ebenfalls einwilligt auch eine Koordination mit dem Arbeitgeber, anderen mit dem Fall befassten Akteuren und Organisationen und Gespräche mit dem Netzwerk.
- b) Eine weitere Möglichkeit sind **Interventionen in Teams** von mindestens zwei Personen; die Höchstzahl von Personen, die vom EGS in eine Mediation einbezogen werden können, hängt von der Zusammensetzung des EGS-Teams und seiner Arbeitsbelastung ab (gegenwärtig maximal 10 Personen). Diese Art von Dienstleistung folgt einem genau definierten Verfahren unter gewissen Voraussetzungen: Teilnahme aller betroffenen Personen, einschliesslich Vorgesetzte, also vorher individuelle Gespräche. Ausnahmsweise kann eine Intervention in einem Team auch in einer Krisensituation erfolgen (Unfall am Arbeitsplatz, plötzlicher Todesfall usw.); in solchen Fällen hängt die Anzahl der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vom jeweiligen Fall und der Verfügbarkeit der Beraterinnen und Berater ab. Gemäss Artikel 7 Abs. 4 dieser Verordnung steht es jeder Person frei, an der Intervention im Team teilzunehmen oder nicht.
- c) Der EGS kann **Vorgesetzte und HR-Verantwortliche bei der Betreuung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Problemen beraten und unterstützen**. Der EGS bietet jedoch keine Beratungen auf organisatorischer Ebene an. Gemäss Artikel 10 Abs. 4 Bst. b MobV kann der EGS mit der Zustimmung der betroffenen Personen der Anstellungsbehörde und allenfalls der/dem Vorgesetzten der betroffenen Personen Empfehlungen abgeben, wenn nötig schriftlich.
- d) Beim EGS können auch verschiedene Informationen in Zusammenhang mit dem in Artikel 3 definierten Tätigkeitsbereich eingeholt werden. Je nach Problematik können die Beraterinnen und Berater Gesundheit-Soziales das Personal an Fachstellen **verweisen**.
- e) Entsprechend seinen Befugnissen bearbeitet der EGS die **Anträge um Darlehen des Sozialfonds für das Staatspersonal** und leitet sie anschliessend entsprechenden dem Reglement über den Sozialfonds zum Entscheid an den Vorstand weiter.
- f) Ausserdem nimmt er die **Anstellungsanträge über den Kredit für die Anstellung von Personen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen** entgegen, prüft sie und sorgt für die Nachbearbeitung und leitet sie anschliessend zur Validierung an die Chefin/den Chef des POA weiter.

Darüber hinaus soll der EGS Sensibilisierungsmassnahmen, Kurse, Informationsveranstaltungen und auch Präventionskampagnen zu psychosozialen Themen konzipieren und durchführen. Diese Informations- und Präventionsaktivitäten werden entweder im Besonderen auf Antrag der Ämter oder Anstellungsbehörden oder im Allgemeinen für das gesamte Staatspersonal geplant.

Es ist nicht Aufgabe des EGS, die Verwaltungseinheiten zu kontrollieren oder zu inspizieren, sondern sie und ihr Personal bei Problemen zu unterstützen. Ebenso sind die Beraterinnen und Berater weder dazu ausgebildet noch berechtigt, bei Untersuchungen in Verwaltungseinheiten das Verfahren zu instruieren und durchzuführen und Tatsachen festzustellen.

Personenbezogene Daten und sonstige Informationen, über die der EGS verfügt, sind voll und ganz vertraulich, sowohl auf Ebene der getroffenen Massnahmen als auch punkto Inhalt der Gespräche. Weder die betroffenen Personen noch ihre Vorgesetzten können vom EGS verlangen, in Verfahren nach der Personalgesetzgebung (z.B. in formellen Verfahren nach MobV) Zeugenaussagen zu machen oder an Leistungsbeurteilungsgesprächen, an deren Überprüfung oder an Anhörungen im Rahmen von Kündigungsverfahren teilzunehmen. Die personenbezogenen Daten und Informationen im Besitz des EGS dürfen weder in Verfahren nach der Personalgesetzgebung noch bei Leistungsbeurteilungsgesprächen verwendet werden, auch wenn die betroffenen Personen oder ihre Vorgesetzten es verlangen. Die Fälle nach Artikel 65 StPG¹¹ bilden eine Ausnahme.

IV. Schliessung der Dossiers, Beurteilung und Tätigkeitsbericht

Art. 9 Schliessung der Dossiers

Die Begleitung kann für die betreffende Person aus verschiedenen Gründen nicht mehr nötig sein. Es kann sein, dass sie Strategien zur Bewältigung der Situation entwickelt hat, dass sich das Problem gelöst oder entspannt oder sich die persönliche Situation der Person geändert hat. Das Dienstverhältnis kann sowohl wegen des Rücktritts der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters als auch wegen Kündigung seitens des Arbeitgebers enden.

Art. 10 Beurteilung der Massnahme

Das Ausfüllen des Beurteilungsfragebogens ist für die betroffene Person und die allenfalls betroffene Hierarchiestufe (Vorgesetzte/r und/oder HR-Ansprechperson) freiwillig. Mit dem Fragebogen werden verschiedene Ziele verfolgt:

- Er soll Auskunft geben über die Zufriedenheit/Unzufriedenheit der betreuten Personen und allfälliger betroffener interner Partner (Vorgesetzte/r, HR-Fachperson);
- er soll Auskunft geben über Verbesserungsmöglichkeiten/-potenzial;
- er soll ein Instrument zur ständigen Verbesserung der EGS-Praxis sein.

Zu diesem Zweck werden folgende Punkte bewertet: Grundprinzipien der Begleitung (Freiwilligkeit, Vertraulichkeit, Fristen usw.), Qualität der Begleitung (Zusammenarbeit, Wohlwollen, Interesse usw.), mögliche Lösungen (sachkundiger Entscheid, aktive Rolle der betroffenen Person usw.) und Gesamtbilanz der Begleitung (Konkrete Folgen der Begleitung usw.).

Art. 11 Statistiken und Tätigkeitsberichte

Im Tätigkeitsbericht soll nicht nur über die Interventionen des EGS Rechenschaft abgelegt werden, sondern er bietet auch Gelegenheit, gewisse Empfehlungen abzugeben, damit der Arbeitgeber Staat die adäquaten Massnahmen zur Verbesserung von Gesundheit und Wohlergehen seines Personals treffen kann. Im Bericht enthalten sein können somit beispielsweise Fallstatistiken, ihre Typologie, die Arten von Interventionen, anonymisierte

¹¹ Art. 65 Zeugnis vor Gericht

¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen vor Gericht als Zeugen oder Experten über Tatbestände, von denen sie in Ausübung ihrer Funktion Kenntnis erhalten haben, nur mit schriftlicher Ermächtigung der Direktion oder der betroffenen Anstalt Aussagen machen. Diese Ermächtigung muss auch nach Auflösung des Dienstverhältnisses eingeholt werden.

² Die Ermächtigung kann nur dann verweigert werden, wenn ein erhebliches öffentliches Interesse dies erfordert.

³ Die gleichen Vorschriften gelten für das Vorlegen offizieller Akten vor Gericht und für das Aushändigen von Bestätigungen.

Resultate der Umfragen zur Beurteilung der Massnahme sowie Feststellungen und Arten von Massnahmen, die der Arbeitgeber für die Gesundheit und das Wohlbefinden seines Personals ergreifen kann.

Im Rahmen der MobV legt der EGS gegenüber der paritätischen Aufsichtskommission Rechenschaft ab, und im Rahmen des Sozialfonds dem entsprechenden Vorstand.

V. Schutz der Personendaten

Datenschutz und Vertraulichkeit sind für das gute Funktionieren des EGS unabdingbar. Die Staatsangestellten, egal ob Kadermitglieder oder in untergeordneten Funktionen, müssen sich diesbezüglich sicher fühlen können, damit sie ein solches Dispositiv des Arbeitgebers in Anspruch nehmen und nicht befürchten müssen, dass auf sie bezogene besonders schützenswerte Personendaten vom Arbeitgeber verwendet werden.

Die folgenden Artikel wurden demnach besonders sorgfältig redigiert. Der EGS untersteht hinsichtlich des Schutzes der Personendaten der geltenden Datenschutzgesetzgebung, nämlich Artikel 64 StPG¹² und dem Gesetz über den Datenschutz (DSchG). Gewisse Punkte sind dort schon geregelt und werden in der vorliegenden Verordnung nicht nochmals aufgegriffen. Es sollte allerdings auf zwei wichtige für den EGS geltende Vorschriften hingewiesen werden:

- Zweckbindung und Verhältnismässigkeit (Art. 5 und 6 DSchG): Der EGS verpflichtet sich, in der Ausübung seiner Befugnisse nicht mehr Informationen zu beschaffen, als er braucht, um seine Zwecke zu erreichen. Gemäss den Grundsätzen der Zweckbindung und der Verhältnismässigkeit dürfen nur die zur Auftragserfüllung notwendigen Daten beschafft werden.
- Auskunftsrecht (Art. 23, 24 und 25 DSchG): Jede betroffene Person kann Auskunft verlangen über die sie betreffenden Daten im entsprechenden Dossier des EGS. Die Auskünfte werden kostenlos erteilt. Die betroffene Person kann eine andere Person schriftlich dazu bevollmächtigen, Einsicht in ihr Dossier zu nehmen oder Auskünfte über die Daten zu ihrer Person, die bearbeitet werden, zu verlangen. Diese Auskünfte können verweigert, eingeschränkt oder mit Auflagen verbunden werden, sofern eine Rechtsgrundlage dies erfordert oder erlaubt oder falls ein wesentliches öffentliches Interesse oder ein schützenswürdiges Interesse eines Dritten es verlangt. Das Auskunftsrecht beschränkt sich auf die eigenen Personendaten; für Auskünfte über Dritte, die im Dossier enthalten sind, gelten die Grundsätze für die Bekanntgabe von Personendaten an Dritte. Die betroffene Person kann ebenfalls verlangen, dass unrichtige Daten berichtigt werden (Art. 5 Abs. 2 DSG; Richtigkeit der Daten). Es besteht jedoch kein Anspruch darauf, persönliche, von den Beraterinnen und Beratern verfasste Notizen einzusehen (Anmerkungen, Hypothesen, usw.).

Art. 12 Zweck

Der allgemeine Zweck des EGS besteht in einer adäquaten psychosozialen Intervention in Situationen, in denen Mitarbeitende mit Problemen konfrontiert sind. Die Daten können auch zu statistischen Zwecken erhoben und bearbeitet werden.

Die vom EGS erhobenen Daten dürfen weder an die Vorgesetzten weitergegeben noch von ihnen im Hinblick auf und bei Beurteilungsgesprächen verwendet werden, weder in formellen Verfahren gemäss geltender Personalgesetzgebung des Staates (Mahnung, Kündigung, Beförderung usw.) noch in Strafverfahren.

¹² Art. 64 Datenschutz durch das Personal

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Personendaten bearbeiten, sind verpflichtet, die Gesetzgebung über den Datenschutz zu befolgen.»

Art. 13 Art der Daten und Datenerhebung

Grundsätzlich erfolgt die Dossierbearbeitung elektronisch. Die im Dossier beim EGS enthaltenen Personendaten sind jeweils direkt von den betreffenden Mitarbeitenden bekanntgegeben worden. Gewisse Daten (Personalien, arbeitsvertragliche Punkte), die in der Gehaltssoftware des Staates Freiburg (HR-Access) enthalten sind, werden von den mit den Dossiers befassten Beraterinnen und Beratern ebenfalls erhoben, und zwar zu statistischen Zwecken und mit der Zustimmung der betroffenen Personen. Jedes Dossier ist klar strukturiert: Die verfassten Berichte und der Inhalt der Dossiers sind entsprechend gekennzeichnet und chronologisch abgelegt. Aufgrund ihrer Art handelt es sich bei den vom EGS erhobenen Daten um besonders schützenswerte Personendaten im Sinne des DSchG (Art. 3 DSchG), da sie personenbezogene Angaben zu Gesundheit und Intimsphäre enthalten. Gemäss Artikel 9 DSchG werden Personendaten grundsätzlich bei der betroffenen Person erhoben. Mit ausdrücklicher Zustimmung der betroffenen Person kann der EGS auch namentlich mit Drittpersonen oder Organen zusammenarbeiten wie den Vorgesetzten, Arbeitskollegen, Ärzten, Therapeuten, Invalidenversicherungsstelle, Pensionskasse des Staatspersonals (PKSPF), verschiedenen Versicherungen (SUVA und andere), Sozialdiensten, Familien und der betroffenen Person nahestehenden Personen. Die Zustimmung der betroffenen Person wird grundsätzlich mit einer schriftlichen Bevollmächtigung erteilt, was aber auch auf digitalem Weg möglich ist (per E-Mail beispielsweise).

Art. 14 Datenbearbeitung

Der EGS verwendet mit e-Case eine auf seine Aufgaben zugeschnittene Closed Source-Software. Die Zugriffsauthorisierung für die Software wird von der Chefin oder vom Chef des POA nach Stellungnahme der oder des Verantwortlichen des EGS erteilt. Zugriff auf diese Software haben einzig und allein die Beraterinnen und Berater des Espace Gesundheit-Soziales.

Art. 15 Datenzugriff und Datensicherheit

Nur die Beraterinnen und Berater Gesundheit-Soziales haben Zugriff auf die vom EGS erhobenen Daten. Das vom EGS erstellte Dossier ist vollständig getrennt vom HR-Personaldossier der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters (das den Lebenslauf, den Arbeitsvertrag sowie formelle und administrative Informationen zur Laufbahn einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters usw. enthält). Die vom EGS erhobenen Daten dürfen unter keinen Umständen im HR-Personaldossier derjenigen Personen erscheinen, die in der Situationsbeschreibung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters vorkommen. Weder die Vorgesetzten, die Anstellungsbehörde, das POA oder die PKSPF haben Einsicht in das Dossier des EGS.

Art. 16 Aufbewahrung, Archivierung und Vernichtung

Mit einer Aufbewahrungsfrist von 5/10 Jahren kann Kohärenz in der Begleitung und den Interventionen bei Mitarbeitenden gewährleistet werden, falls sich diese wiederholt an den EGS wenden. Wendet sich eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter nach über 5/10 Jahren nach Schliessung des Dossiers erneut mit einem Anliegen an den EGS, kann davon ausgegangen werden, dass die Situation vollständig neu geprüft werden muss, da sich in der Zwischenzeit sicher einiges geändert hat. Der EGS braucht die Daten nicht länger aufzubewahren, zum Beispiel für Versicherungsfragen oder hinsichtlich finanzieller Folgen. Die Beraterinnen und Berater Gesundheit-Soziales gewährleisten die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen bezüglich Aktenarchivierung und -vernichtung.

Das Budget des EGS wird vollumfänglich vom POA verwaltet, und die Stellen des EGS (aktuell 4 VZÄ) sind im Stellenbestand des POA aufgeführt.

Die Pensionskasse des Staatspersonals des Kantons Freiburg beteiligt sich bislang an der Finanzierung und übernimmt 37,5 % der Kosten, aber maximal 200 000 Franken pro Jahr.

VI. Finanzierung

Art. 17 Finanzierung

Das Budget des EGS wird vollumfänglich vom POA verwaltet, und die Stellen des EGS (gegenwärtig 4,00 VZÄ) sind im Stellenbestand des POA verzeichnet.

Gegenwärtig beteiligt sich die PKSPF an der Finanzierung und übernimmt 37,5 % der Kosten aber maximal 200 000 Franken pro Jahr.

VII. Schlussbestimmungen

Art. 18 Inkrafttreten

Kein Kommentar.