2% Reallohnerhöhung für alle

geschrieben von Urs Stauffer | Juni 15, 2018

Die Wirtschaftslage ist gut. So gut wie schon lange nicht mehr. Die Kantone wissen nicht mehr, wohin mit dem Geld – entgegen allen Prognosen schreiben sie massive Überschüsse. Sie wissen aber genau, wem sie das Geld nicht geben wollen: Dem öffentlichen Dienst. Und das, obwohl die «Reallohnerhöhung» in den letzten Jahren, wohl Jahrzehnten, für den öffentlichen Arbeitgeber ein Unwort war, das zum Schluss nicht einmal mehr die Gewerkschaften benutzen wollten. Das muss ein Ende haben.

Die gute Wirtschaftslage ist ohne das öffentliche Personal blosses Wunschdenken. Die Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst leisten mit ihrer täglichen Arbeit einen erheblichen Beitrag an die zuverlässig funktionierende Infrastruktur im ganzen Land – eine Voraussetzung, die dem Werkplatz Schweiz dient, damit unsere Kolleginnen und Kollegen in der Privatwirtschaft ihrerseits ihren Beitrag leisten können – und hoffentlich auch an den hervorragenden Bedingungen in finanzieller Hinsicht teilhaben dürfen. Ob auf Bundesebene, in den Kantonen oder vor allem auch in den Gemeinden, eine leistungsfähige «Verwaltung» (es ist tatsächlich wesentlich mehr als das!) hilft allen und ist Voraussetzung für so vieles. Statt nach Budgetoptimierungen beim Personal muss deshalb nach Entwicklungsmöglichkeiten bei den Arbeitsbedingungen gesucht werden. Eine Reallohnerhöhung von 2% und der Ausgleich der Teuerung sind deshalb der richtige Start.

Das wirtschaftliche Umfeld belegt dies (auch). Die Konjunkturprognose der Expertengruppe des Bundes zeigt, dass sich die Konjunkturerholung weiter fortsetzt und es der Schweizer Wirtschaft gut geht. Folge ist, dass ein Grossteil der Kantone im Rechnungsjahr 2017 (zum Teil hohe) Überschüsse ausweist (bei tiefen steuerlichen Belastungen) – und einmal

mehr das düstere Bild der Kantone vor dem finanziellen Abgrund falsch war, ziemlich falsch sogar und man sich fragen darf, wieso sich diese düsteren Prognosen stets wiederholen.

Dies muss eine gute Ausgangslage für die Lohnverhandlungen für das Jahr 2019 sein. Die Konjunktur wird in den nächsten Jahren stabil bleiben, und bei allem Respekt für vorsichtiges Budgetieren, diesmal muss etwas drin liegen – wenn nicht heute, wann dann?

Daran dürfen auch die (drohende) Steuervorlage 2017 oder Anpassungen beim Finanzausgleich nichts ändern. Argumente für eine zurückhaltende Ausgabenpolitik lassen sich immer ins Feld führen. Die Personalverbände sollten sich bei der Formulierung und Kommunikation ihrer Lohnvorstellungen von den üblichen Argumenten nicht irritieren lassen und stattdessen die positive Entwicklung der Wirtschaft im Auge behalten. Die gute Konjunktur und das von der Expertengruppe des Bundes prognostizierte Wachstum des Bruttoinlandprodukts rechtfertigen die Verwirklichung der längst fälligen Reallohnerhöhungen für das öffentliche Personal.

Zeichen der Wertschätzung

In der Schweiz sollen optimale Rahmenbedingungen herrschen, um wirtschaftlich erfolgreich und auf dem weltweiten Markt bestehen zu können. Das ist heute so. Einen Beitrag daran leisten alle, auch (und wesentlich) der öffentliche Dienst. Dann aber soll das öffentliche Personal an diesem Erfolg auch teilhaben; in schlechten Zeiten trug es die Sparlast mit, nun soll dies dank der Konjunkturerholung und den gut gefüllten Kassen der öffentlichen Hand auch honoriert werden. Es ist an der Zeit, dass die Politik gegenüber dem öffentlichen Personal Wertschätzung zeigt – nicht nur durch Worte, sondern auch Taten, genannt: Reallohnerhöhung.

Formulierung der Forderungen

Die Ausgangslage für Lohnverhandlungen kann für die Personalverbände unterschiedlich sein. 2 % Reallohnerhöhung sind ein Minimum. Wer weniger geben will, sollte dies gut begründen können – durch Reallohnerhöhungen in der jüngeren Vergangenheit.

Denkbar ist, je nach Lohnsystem auch, keine konkreten Summen oder Beträge zu nennen, sondern als absolutes Minimum eine Lohnsumme zu fordern, welche eine korrekte Umsetzung des Lohnsystems ermöglicht. Dann sollte aber auch sichergestellt sein, dass diese Beträge in Form von Reallohnerhöhungen auch bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ankommen.

Teuerung und Krankenkassenprämien

In den Lohngesprächen ist neben der Forderung einer Reallohnerhöhung der Ausgleich der Teuerung ein wichtiges Element. Aufgrund der positiven Konjunkturentwicklung ist Stand heute mit einem Anstieg der Teuerung zu rechnen; für das Jahr 2018 wird eine Teuerung von 0.8 % und für das Jahr 2019 von 0.7 % prognostiziert. Der Ausgleich der Teuerung (sowie allfälliger Rückstände) muss deshalb eine Selbstverständlichkeit sein, um die Kaufkraft der Löhne zu erhalten.

Zu berücksichtigen sind in den Lohnverhandlungen zusätzlich die stetig steigenden Krankenkassenprämien. Da diese nicht in den Teuerungsindex eingerechnet werden, müssen sie fairerweise beim Teuerungsausgleich berücksichtigt werden. Dabei ist auf die tieferen Einkommen zu achten und keine prozentuale Anpassung vorzunehmen, soweit ein Ausgleich dieser Teuerung vorgesehen wird – Öffentliches Personal Schweiz kann sich vorstellen, aus Gründen der sozialen Gerechtigkeit, hier franken-mässige Beiträge zu sprechen, die nicht von der Lohnhöhe abgeleitet werden.

Lohngleichheit

Die praktische Umsetzung der Lohngleichheit ist noch immer nicht vollzogen. Wenigstens hat der Ständerat Ende Mai 2018 Erbarmen mit diesem geschundenen Verfassungsgrundsatz gezeigt und sich für Massnahmen gegen die Lohndiskriminierung ausgesprochen; er will Unternehmen, die mehr als 100 Mitarbeitende beschäftigen, zukünftig zur Lohnanalyse verpflichten. Noch im Frühjahr hatte er die Vorlage zur Änderung des Gleichstellungsgesetzes zur Überprüfung insbesondere hinsichtlich Alternativmodellen zur Selbstdeklaration an die Kommission für Wissenschaft, Bil-dung und Kultur (WBK) zurückgewiesen – im Sinn eines Modells der Freiwilligkeit.

Die Kommission hat daraufhin den Vorschlag des Bundesrates leicht abgeändert: Unternehmen sollen nicht bereits ab 50 Mitarbeitenden, sondern erst ab 100 Mitarbeitenden zur Lohngleichheitsanalyse verpflichtet werden. Sie müssen zukünftig kontrollieren, ob ihre Mitarbeitenden unabhängig vom Geschlecht für gleichwertige Arbeit tatsächlich den gleichen Lohn erhalten. Erfasst werden von dieser neuen Re-gelung sowohl private als auch öffentliche Unternehmen. Arbeitgeber des öffentlichen Sektors sollen zudem verpflichtet werden, die Ergebnisse und Einzelheiten zur Analyse zu veröffentlichen.

Der Ständerat macht damit einen kleinen Schritt in die richtige Richtung. Bis zu einer tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau ist es aber gleichwohl auch weiterhin ein langer Weg, weshalb es neben den gesetzlichen Regelungen Sozialpartner braucht, die in ihren Lohngesprächen gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit einfordern.

Vaterschaftsurlaub, zusätzliche freie Tage

Und es ist nicht nur die Reallohnerhöhung, die allein

glücklich macht. Es gibt es weitere Möglichkeiten, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und damit einen Schritt in die Zukunft zu tun:

Flexibilisierung der Arbeitszeitmodelle

Der Wunsch nach einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sich weiterzubilden oder mehr Zeit für gemeinnützige Tätigkeiten oder Hobbys zu haben, gewinnt seit Jahren an Bedeutung; insbesondere bei jüngeren Generationen. So möchten sich im Familienleben Väter aktiver einbringen und für ihre Kinder mehr Zeit haben, Mütter möchten gleichzeitig gerne in einem Teilzeitpensum weiterarbeiten. Flexible Arbeitszeitmodelle helfen, diesen individuellen Wünschen besser gerecht zu werden, und die Organisation von Kinderbetreuung, Weiterbildung, sozialem Engagement oder Freizeit und Arbeit besser organisieren zu können.

Selbst wenn man das ablehnen sollte, weil man die Wünsche damals vor Jahrzehnten nicht durchsetzen konnte (oder gar nicht hatte): Die Zeiten haben sich geändert, die jungen Mitarbeitenden wählen ihren Arbeitsplatz nach diesen Kriterien aus und werden Arbeitgebern, die sich diesen Entwicklungen verschliessen, nicht mehr zur Verfügung stehen. Es geht dabei deshalb nicht mehr um blosse Wünsche, sondern um die intelligente Gestaltung der Arbeitsbedingungen durch den öffentlichen Arbeitgeber.

Unbezahlter Urlaub

Was spricht eigentlich gegen einen unbezahlten Urlaub? Viele Arbeitgeber tun sich hier ausserordentlich schwer. Man muss sich zwar organisieren, aber eine gewisse Flexibilität in diesem Bereich dient dem Erhalt guter Mitarbeitender, ihrer Gesundheit und Leistungsfähigkeit – ohne Kosten für den Arbeitgeber.

Mehr Ferientage

5 Wochen Ferien sind mittlerweile für Mitarbeitende zwischen 20 und 50 Jahren Schweizer Standard; mit zunehmende Alter steigt dieser Anspruch. Wer das noch nicht hat, sollte tätig werden. Eine Nivellierung in Richtung von sechs Wochen muss das Ziel sein. Wieso sollen gerade die Eltern in Familien mit Kindern weniger Ferien haben als Mitarbeitende, die kurz vor der vorzeitigen Pensionierung stehen. Das ist ebenfalls nicht einzusehen.

Von einer angepassten Ferienregelung profitieren beide Seiten: Für die Arbeitgeberseite ist es als Ausweis zeitgemässer Arbeitsbedingungen klar ein Vorteil bei der Rekrutierung von neuen Mitarbeitenden, für die Mitarbeitenden Zeit der Erholung und der Abwechslung mit der Folge eines hohen Ar-beitskrafterhalts.

Einführung eines Vaterschaftsurlaubs von mindestens fünf Tagen

Väter wünschen sich mehr Zeit für ihre Kinder – und zwar von der Geburt der Kinder an. Ein Vaterschaftsurlaub von fünf Tagen – der flexibel bezogen werden kann – muss deshalb Minimalstandard sein. Offen gesagt: Viel ist das noch nicht, aber ein Anfang.

Unterstützung im Bereich Weiterbildung

Weiterbildung ist ein Recht und eine Pflicht – neben der persönlichen Ent-wicklung dient sie auch dem Erhalt guter Dienstleistungen. Mitarbeitende sind deshalb in ihrem Weiterbildungswunsch zu unterstützen – sei es finanziell, durch die Zurverfügungstellung von Arbeitszeit oder mittels flexiblen Arbeitszeitmodellen. Und entgegen der weitläufigen Auffassung dient die Weiterbildung in erster Linie dem Arbeitgeber, der diese denn auch Anordnen kann. Was nichts mit dem Job zu tun hat, kann, muss aber nicht bewilligt werden. Von daher ist Zurückhaltung nicht angezeigt.

Befürchtet man den Wechsel eines Mitarbeitenden mit gute Weiterbildung, darf nicht vergessen werden, dass der neue Mitarbeiter seine gute Ausbildung ebenfalls irgendwo erworben hat. Das kann also kein Grund sein, sich dieser Unterstützung zu verschliessen.

Schlussbemerkungen

Der öffentliche Dienst bietet vielseitige und interessante Tätigkeitsfelder. Dies führt dazu, dass in jedem Bereich der öffentlichen Verwaltung engagierte, motivierte und interessierte Fachleute zu finden sind.

Es ist nur fair und auch zwingend, für diesen Einsatz moderne Arbeitsbedingungen zu bieten und den Mitarbeitenden mittels Lohnentwicklungen die verdiente Wertschätzung zu zeigen. Die Wertschätzung hat dieses Jahr eine klare Nummer: 2%

Ordentliche Kündigung eines Anstellungsverhältnisses

geschrieben von Sandra Wittich | Juni 15, 2018

Zwischen der Kantonspolizei Basel-Stadt und einem langjährigen Kaderpolizisten war die ordentliche Kündigung umstritten. Das Bundesgericht befand die Kündigung als zulässig. Das höchste Gericht bezog in diesem Zusammenhang zu zahlreichen personalrechtlichen Stolperfallen Stellung (u.a. res iudicata, Konversion einer fristlosen Kündigung in eine ordentliche Kündigung, rechtliches Gehör, Bewährungsfrist) und präzisierte sowie bestätigte seine Rechtsprechung in anschaulicher Weise.

Sachverhalt

Ein Polizist, zuletzt mit Kaderfunktion, mit Jahrgang 1968 arbeitete seit 1993 bei der Kantonspolizei Basel-Stadt. Die Arbeitgeberin entliess ihn wegen unangebrachten Verhaltensweisen gegenüber Mitarbeitenden zunächst mit fristloser Kündigung vom 16. März 2015.

Die erstinstanzliche Behörde hob die fristlose Kündigung mit Entscheid vom 7. Dezember 2015 auf. Er erwuchs unangefochten in Rechtskraft. Die Arbeitgeberin sprach jedoch aufgrund des gleichen Sachverhalts am 16. Dezember 2015 eine ordentliche Kündigung aus. Diese focht der Arbeitnehmer wiederum an. Das Bundesgericht bestätigte das Urteil der Vorinstanz und schützte die Kündigung.

Zu den Erwägungen

Materielle Rechtskraft

In seinen Erwägungen hielt das Bundesgericht zunächst fest, dass Anfechtungsgegenstand im verwaltungsgerichtlichen Beschwerdeverfahren grundsätzlich nur das Rechtsverhältnis bilde, zu dem die zuständige Verwaltungsbehörde vorgängig in Form einer Verfügung Stellung genommen habe. Die Verfügung der Kantonspolizei vom 16. März 2015 habe die Überschrift «Fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses gemäss § 32 Personalgesetz» getragen. Gegenstand des Rekursentscheids bilde folglich die «fristlose Kündigung» und nicht generell die Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Daraus schloss das Bundesgericht, dass die am 16. Dezember 2015 ausgesprochene, ordentliche Kündigung nicht von der Rechtskraft des Rekursentscheids vom 7. Dezember 2015 erfasst sei.

Folglich verneinte das Bundesgericht die Identität des Streitgegenstandes betreffend die fristlose und ordentliche Kündigung und damit auch das Vorliegen einer res iudicata. Die materielle Rechtskraft des erstinstanzlichen Urteils, welches

die fristlose Kündigung aufhob, steht damit dem Folgeverfahren der ordentlichen Kündigung nicht entgegen.

Konversion einer fristlosen in eine ordentliche Kündigung

Der Beschwerdeführer rügte, die Arbeitgeberin dürfe nach rechtskräftiger Aufhebung der fristlosen Kündigung gestützt auf denselben Sachverhalt keine ordentliche Kündigung auszusprechen.

Gestützt darauf fasst das Bundesgericht die privatrechtliche Praxis zusammen. Danach stellt die obligationenrechtliche Kündigung ein grundsätzlich unwiderrufliches Gestaltungsrecht dar. Der Arbeitgeber, der den Weg der ordentlichen Kündigung eingeschlagen hat, kann den Vertrag nicht gestützt auf denselben Umstand fristlos auflösen. Entscheidet er sich für eine fristlose Kündigung, verliert er definitiv das Recht auf eine ordentliche Kündigung. Der Richter kann eine solche Kündigung nicht in eine ordentliche Kündigung umwandeln.

Nach Auffassung des Bundesgerichts verhält es sich in Bezug auf die Kündigung eines Dienstverhältnisses mittels Verwaltungsverfügung jedoch anderes.
Begründet hat es dies damit, dass eine Kündigung mittels Verfügung weder auf einer Willenserklärung beruht noch aus der Ausübung eines Rechts fliesst. Die Verwaltung handle nicht aufgrund eines ihr zustehenden Rechts, sondern aufgrund einer ihr durch das Gesetz übertragenen Zuständigkeit. Die Verfügung eines öffentlich-rechtlichen Arbeitgebers könne daher durch die Rechtsmittelinstanz insofern abgeändert werden, als eine Kündigung mit sofortiger Wirkung in eine Kündigung aus wichtigen Gründen mit einer Kündigungsfrist umgewandelt werde.

Zusammenfassend ist damit höchstrichterlich die Konversion einer fristlosen in eine ordentliche Kündigungsverfügung durch die Rechtsmittelinstanz zulässig. Diese Befugnis gesteht das Bundesgericht auch der ursprünglich verfügenden Behörde zu.

Eine rechtskräftige Verfügung eines öffentlich-rechtlichen Arbeitgebers über eine fristlose Kündigung, steht einer nachträglichen ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses gestützt auf denselben Sachverhalt damit grundsätzlich nicht entgegen.

Der zivilrechtlichen Praxis, wonach die Kantonspolizei nach verlorenem Prozess bezüglich der verfügten fristlosen Kündigung wegen derselben Umstände keine ordentliche Kündigung des Arbeitsverhältnisses mehr hätte aussprechen dürfen, versagte das Bundesgericht die Anwendung.

Rechtliches Gehör bei Kündigung eines öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisses

In einem ersten Schritt verwies das Bundesgericht auf seine ständige Rechtsprechung, wonach im öffentlichen Personalrecht auch relativ informelle Äusserungsgelegenheiten vor der Kündigung dem verfassungsrechtlichen Gehörsanspruch genügen, sofern dem Betroffenen klar war, dass er mit einer solchen Massnahme zu rechnen hatte.

Das Bundesgericht hielt fest, es habe dem Beschwerdeführer keine Möglichkeit zur schriftlichen Stellungnahme gewährt werden müssen. Denn die Parteien hätten sich wenige Tage vor der ordentlichen Kündigung im Verfahren betreffend fristlose Kündigung intensiv mit dem der Kündigung zugrundeliegenden Sachverhalt auseinandergesetzt. Dort habe die Arbeitgeberin denn auch unmissverständlich zum Ausdruck gebracht, es werde eine ordentliche Kündigung in Betracht gezogen und eine Weiterbeschäftigung werde abgelehnt. Anlässlich des Gesprächs, welches zur ordentlichen Kündigung geführt habe, sei dem Beschwerdeführer dann schliesslich mitgeteilt worden, dass eine ordentliche Kündigung mit sofortiger Freistellung in Betracht gezogen werde und es wurde ihm Gelegenheit geboten, dazu mündlich Stellung zu nehmen und Einwände vorzutragen.

Gestützt auf den (relativierten) Anspruch erkannte das

Bundesgericht keine Verletzung des Anspruchs auf rechtliches Gehör. Es berücksichtigte insbesondere auch, dass der Betroffene im zur Kündigung führenden Verfahren beziehungsweise im Verfahren betreffend fristloser Kündigung seinen Standpunkt wirksam zur Geltung hat bringen können.

Schwere Pflichtverletzung als Kündigungsgrund

Der Beschwerdeführer unterliess es, die Feststellung des Sachverhalts durch die Vorinstanz qualifiziert zu rügen. Entsprechend betrachtet das Bundesgericht die vorinstanzlichen Sachverhaltsfeststellungen als verbindlich. Danach hat der betroffenen Polizist Arbeitskolleginnen und -kollegen wiederholt verbal und schriftlich (insbesondere mittels WhatsApp) bedroht, beschimpft, genötigt, beleidigt und belästigt, zur Etablierung des privaten Mitteilungsverkehrs rechtswidrig auf zum geschäftlichen Gebrauch hinterlegt Daten zurückgegriffen und mit jüngeren Mitarbeiterinnen Beziehungen angebahnt sowie bei erfolgter Rückweisung unangemessen reagiert. Sein Verhalten wurde gar als Stalking ähnliches Vorgehen bezeichnet.

Das Bundesgericht hob in seinen Schlussfolgerungen hervor, dass Angehörige des Polizeikorps «in hohem Ausmass» zu einem adäquaten Verhalten verpflichtet und gerade sie auf das Vorhandensein einer gegenseitigen Vertrauensbasis angewiesen seien. Dieser für eine reibungslose Aufgabenerfüllung notwendige vertrauensvolle Umgang mit den mit ihm im Einsatz stehenden Polizistinnen und Polizisten sei jedoch durch das Verhalten des Beschwerdeführers gefährdet worden. Dies sei umso gravierender als ihm innerhalb des Korps eine Führungsfunktion zu gekommen sei. Nicht überraschend qualifizierte das Bundesgericht die Verfehlungen des Beschwerdeführers als schwerwiegend. Dies insbesondere auch wegen der Betroffenheit der erforderlichen Vertrauensbasis im Polizeikorps und der Kaderfunktion des entlassenen Polizisten.

Kein verfassungsrechtlicher Anspruch auf Bewährungsfrist bei schwerer Pflichtverletzung

Gemäss den einschlägigen gesetzlichen Grundlagen musste die Arbeitgeberin aufgrund der festgestellten schweren Pflichtverletzungen keine Bewährungsfrist ansetzen, sondern durfte sogleich eine ordentliche Kündigung aussprechen.

Nichts Weiteres konnte das Bundesgericht aus dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit ableiten. Es führte in Bestätigung seiner Rechtsprechung aus, bei diesem Grundsatz handle es sich nicht um ein verfassungsmässiges Recht, sondern bloss um ein verfassungsmässiges Prinzip, welches bei der Anwendung kantonalen Rechts im Grundsatz nur unter dem Gesichtswinkel des Willkürverbots angerufen werden kann. Anhaltspunkte für eine willkürliche vorinstanzliche Beurteilung sah das Bundesgericht jedoch nicht.

Fazit

Das bundesgerichtliche Urteil vermag zu überzeugen. In anschaulicher Weise bestätigt es seine Rechtsprechung zu diversen personalrechtlichen Dauerthemen. Hervorzuheben gilt es insbesondere, dass es eine Sperrwirkung (res iudicata) der vorgängig ausgesprochenen fristlosen Kündigung für das Folgeverfahren der ordentlichen Kündigung verneint und die Zulässigkeit der Konversion der fristlosen Kündigung in eine ordentliche Kündigung bejaht.

Darf ich Auskunft geben?

geschrieben von Sandra Wittich | Juni 15, 2018

Wer in der Verwaltung arbeitet, hat in der Regel auch Kundenkontakt mit Bürgerinnen und Bürgern und wird von Anfang

an mit diversen Anfragen konfrontiert. Häufig besteht bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Unsicherheit darüber, was für Auskünfte erteilt werden dürfen – hier das Wichtigste in Kürze.

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung beschaffen, speichern und verwenden tagtäglich eine Unmenge von Personendaten, um ihre gesetzlichen Aufgaben erfüllen zu können. In den wenigsten Fällen sind diese Datenflüsse den Kundinnen und Kunden bekannt. Um hier Transparenz zu schaffen, steht ihnen das sogenannte Auskunftsrecht zu (§ 13 Datenschutzgesetz, DSG; BGS 157.1). Es gibt jeder Person das Recht, bei der Verwaltung Auskunft darüber zu erhalten, ob Daten über sie bearbeitet werden (beispielsweise beschafft, gesammelt, gespeichert, bekanntgegeben etc.) und falls ja, gestützt auf welche Rechtsgrundlagen. Das Recht auf Auskunft umfasst auch das Recht, Akten direkt vor Ort einzusehen und von den eigenen Personendaten kostenlos Kopien zu verlangen (§ 17 DSG).

Die eigenen Personendaten

Das Auskunftsrecht steht jeder Person zu, unabhängig von Alter, Wohnsitz, Nationalität oder anderer Eigenschaften. Die Person, die ein Gesuch um Auskunft über die eigenen Personendaten stellt, muss sich über ihre Identität ausweisen, es sei denn, die Identität steht für die ersuchte Verwaltungsstelle eindeutig fest – etwa, wenn ein Klient bei seinem Sozialarbeiter, der ihn seit Jahren betreut, mündlich Auskunft oder Einsicht in seine Akten verlangt. Die ersuchte Verwaltungsstelle legt eine Kopie des Identitätsausweises zu den Akten, um sich allenfalls später gegen den Vorwurf wehren zu können, einer anderen als der berechtigten Person Auskunft erteilt zu haben.

Das Auskunftsrecht steht jeder Person voraussetzungslos zu. Ein Auskunftsgesuch muss daher auch nicht begründet werden. Ist es zu offen formuliert («Ich will alles sehen, was Sie

über mich haben»), so kann die ersuchte Stelle die anfragende Person bitten, das Gesuch näher auf einen oder mehrere konkrete Datenbestände einzugrenzen oder ein konkretes Dossier zu bezeichnen. Gesuchstellerinnen und Gesuchsteller können mit Hilfe des Registers der Datensammlungen ihre Anfrage präzisieren.

Die Auskunft kann schriftlich oder mündlich erfolgen. Sie kann auch in Form einer Einsicht in Akten vor Ort gewährt werden. Es gilt zu beachten: Erfolgt die Auskunft auf dem elektronischen Weg per E-Mail, muss die Übertragung verschlüsselt erfolgen (vgl. § 3 Verordnung über die Benutzung von elektronischen Geräten und elektronischen Kommunikationsmitteln im Arbeitsverhältnis; BGS 154.28).

Das Recht auf Auskunft über die eigenen Personendaten darf nur unter bestimmten Voraussetzungen eingeschränkt werden. Die ersuchte Verwaltungsstelle darf die Auskunft und Einsicht aus überwiegenden Interessen der Öffentlichkeit oder Dritter begründet einschränken, mit Auflagen versehen, aufschieben oder verweigern (§ 14 DSG). Überwiegende öffentliche Interessen sind etwa bei einem geplanten Polizeieinsatz denkbar – eine Auskunft darüber oder Einsicht in die entsprechenden Akten könnte die polizeilichen Ermittlungen empfindlich beeinträchtigen. Im Polizeigesetz findet sich denn auch eine analoge Bestimmung zu § 14 DSG, welche die Einschränkungsgründe noch zusätzlich präzisiert (vgl. 38e Polizeigesetz; BGS 512.1). Doch auch ohne spezialgesetzliche Bestimmung muss die Verwaltungsstelle immer im konkreten Einzelfall prüfen, ob überwiegende öffentliche oder private Interessen dem Auskunftsrecht entgegenstehen.

Gemischte Dossiers

Da sich das Auskunftsrecht auf die eigenen Personendaten bezieht und Daten über andere Personen grundsätzlich nicht darunter fallen, scheinen entgegenstehende private Interessen auf den ersten Blick irrelevant. Sie bestehen aber häufig bei

sogenannten gemischten Dossiers oder solchen, die auch etwas über Drittpersonen aussagen. Sie stellen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung vor besondere Herausforderungen:

- In einem Dossier können Personendaten über verschiedene Personen gemeinsam bearbeitet werden, beispielsweise wenn die Schulleitung in einem Disziplinarverfahren eine Akte über ein von mehreren Schülern begangenes Delikt führt. Hier sind die Daten sorgfältig den einzelnen Personen zuzuordnen. Die Auskunft oder die Einsicht in diese «fremden» Akten ist auszuschliessen. Dies kann etwa dadurch geschehen, dass diejenigen Textpassagen, welche nur die anderen beiden Schüler betreffen, abgedeckt bzw. geschwärzt werden.
- Ein Dossier kann Personendaten enthalten, die nicht nur über die gesuchstellende Person, sondern auch über andere Personen etwas aussagt. Dies ist etwa der Fall, wenn eine Person eine andere Person bei einer Behörde «anschwärzt», sich über eine Person beschwert oder sonstige Auskünfte gibt. Hier ist eine sorgfältige Interessenabwägung vorzunehmen. Wenn im konkreten Fall Anhaltspunkte vorliegen, dass der Drittperson durch die Auskunftserteilung schwerwiegende, rechtswidrige Beeinträchtigungen drohen, so kann die Verweigerung der Auskunft gerechtfertigt sein. Anhaltspunkte dafür könnten z. B. bestehen, wenn die Drittperson schon zu einem früheren Zeitpunkt von der auskunftsersuchenden Person bedroht wurde. Oder wenn die Drittperson in einem Abhängigkeitsverhältnis zur auskunftsersuchenden Person steht und anzunehmen ist, dass diese ihre Machtstellung rechtsmissbräuchlich ausnützen würde. Umgekehrt ist ein überwiegendes privates Interesse bei Gefahr blosser Unannehmlichkeiten zu verneinen. Insgesamt sind die Gründe für eine Verweigerung der Auskunft oder Einsicht gemäss § 14 DSG restriktiv auszulegen. Wird ein überwiegendes privates Interesse verneint, sollte die

Drittperson vor der Auskunftserteilung zur Stellungnahme eingeladen werden. Die Stellungnahme ist bei der Interessenabwägung zu berücksichtigen.

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Verwaltung haben keinen Anspruch darauf, dass Ihre Namen bei Auskunftsgesuchen nicht bekanntgegeben oder geschwärzt werden. Denn sie handeln nicht etwa als Privatpersonen, sondern im Rahmen ihrer gesetzlich vorgegebenen Aufgaben und Funktionen. Die auskunftsersuchenden Personen haben einen Anspruch zu erfahren, wer ihre Daten wie bearbeitet hat, wie Mitarbeitende entschieden oder wie sie sich geäussert haben. Ausnahmsweise ist die Situation anders zu beurteilen, wenn für die Mitarbeitenden durch die Bekanntgabe des Namens eine konkrete Gefahr entstehen könnte oder wenn bereits ihre Arbeitstätigkeit selbst gewissen diesbezüglichen Restriktionen unterliegt (beispielsweise im Bereich Polizei oder Staatssicherheit).

Wird das Auskunftsrecht aus überwiegenden öffentlichen oder privaten Interessen eingeschränkt, muss die zuständige Verwaltungsstelle dies begründen und der um Auskunft ersuchenden Person in Form einer anfechtbaren Verfügung mitteilen.

Abgrenzung zu anderen Rechten

Abgrenzung ist das datenschutzrechtliche Auskunftsrecht vom Recht auf Einsicht in amtliche Dokumente gemäss Öffentlichkeitsgesetz und vom verfahrensrechtlichen Akteneinsichtsrecht.

- Das Öffentlichkeitsgesetz fördert die Transparenz über die Tätigkeit der Behörden und öffentlichen Verwaltung und regelt den Zugang zu amtlichen Dokumenten. Der Zugang zu amtlichen Dokumenten, die Personendaten der Gesuchstellerin oder des Gesuchstellers enthalten, richtet sich nach dem Auskunftsrecht des Datenschutzgesetzes (vgl. § 4 Abs. 2

Öffentlichkeitsgesetz; BGS 158.1).

- Das verfahrensrechtliche Akteneinsichtsrecht leitet sich aus dem verfassungsrechtlichen Anspruch auf rechtliches Gehör ab. Es soll in (Verwaltungs-)Verfahren Sachgerechtigkeit, persönliche Mitwirkung und Legitimation des Entscheids durch die Mitwirkungsmöglichkeit gewährleisten. Es umfasst Einsicht in sämtliche Akten. Massgeblich sind die anwendbaren Verfahrensrechte.

Übrigens: Wenn Unklarheiten bei einem Auskunftsgesuch bestehen, dürfen Sie sich jederzeit an die Datenschutzstelle wenden. Genau dafür sind wir da!

Schliesslich

Weitere praktische Informationen zu Datenschutz und Datensicherheit sowie ausgewählte Fälle aus der Datenschutzpraxis finden Sie in unserem Tätigkeitsbericht 2017.

Claudia Mund

Quelle: Personalziitig des Kantons Zug, Nr. 83, April 2018

Aber selbstverständlich !

geschrieben von Fabian Schambron | Juni 15, 2018

Glosse. Dass man diese Glosse lesen sollte, versteht sich ja von selbst. Wenn Sie wissen wollen, warum solche Selbstverständlichkeit eigentlich ein guter Grund wäre, sie nicht zu lesen – lesen Sie sie doch.

Unsere Zeit ist eine Zeit der Blödwörter. Ein Blödwort ist eine Wendung, die von viel zu vielen Menschen viel zu oft

gebraucht wird. Das Wort viel wäre also das Blödwort des vorherigen Satzes, der eben ganz schön viel viel enthält; viele sagen ja vielfach, viel werde viel zu viel gebraucht. (Viele werden inzwischen gemerkt haben, was ich meine.) Ein besonders blödes Blödwort ist selbstverständlich, das, so scheint es, schon immer überall war – ganz ohne Internet. Selbstverständlich muss der Lastwagen dieses Piepsgeräusch machen, schliesslich sind in diesem Nebenquartier der Aarauer Altstadt an einem Dienstagabend um neun Uhr extrem viele Leute unterwegs. Und nein, selbstverständlich stört mich das Piepsen auch nicht beim Schreiben und ich rege mich selbstverständlich auch nicht auf und selbstverständlich ist dieser Satz zu lang und ja, liebe Redaktion, selbstverständlich kürze ich ihn, wenn ich dazu komme.

Selbstverständlich erkläre ich aber zuerst, weshalb mich das Wort selbstverständlich so stört. Es behauptet nämlich, ein Sachverhalt verstünde sich von selbst und aus sich selbst heraus. Sobald es um Selbstverständliches geht, muss folglich kein Mensch mehr darüber nachdenken, warum etwas ist, wie es nun einmal ist. Gemein: Selbstverständliches muss dabei nicht einmal mit dem Wort selbstverständlich markiert werden. (Daran erkennt man Blödwörter übrigens auch, sie wurzeln immer in einem glibbrigen Alltagswissen, von dem man kaum weiss, dass man es weiss.) Viele sagen das Wort also nicht einmal so oft, sondern leben es einfach und, eben, selbstverständlich.

Ein Beispiel: Im Aargau gab es kürzlich ein Diskussiönchen. Eine wichtige, überregionale Zeitung berichtete nämlich, eine grössere Umweltschutzorganisation habe in einem Dorf Bauland gekauft, um zu verhindern, dass jemand da etwas baut. Der Skandal dabei ist – ja, was eigentlich? Das Land wurde rechtmässig erworben und dient jetzt dem Schutz der Umwelt, denn Tiere gibt es vor allem, wo keine Menschen, Häuser, Strassen sind. (Und in Fleischfabriken, selbstverständlich, aber dort gibt es dafür besonders viele auf besonders wenig Raum. Toll.) Wo liegt also das Problem beim fraglichen

Landkauf? Selbstverständlich im Selbstverständnis jener Menschen, die sich am Gedanken stören, es könnte einen Flecken Erde geben, der nicht irgendwann von ihnen oder von ihresgleichen bewohnt wird. Und selbstverständlich haben sie recht, weil die Bundesverfassung ja ein Einfamilienhüsli im Grünen garantiert. Diesen Artikel gibt es selbstverständlich wirklich, gucken Sie nach, und Sinn macht er auch, denn wenn es Bauland hat, muss darauf selbstverständlich auch gebaut werden. Darum hat die Natur überhaupt Bauland wachsen lassen. Versteht sich ja von selbst.

Mitgliederversammlung 2018

geschrieben von Sandra Wittich | Juni 15, 2018

Rund 80 Mitglieder und Gäste nahmen an der diesjährigen Mitgliederversammlung des BAV, welche am 30. Mai 2018 wiederum im Universitätsspital Basel stattfand, teil. Neben den ordentlichen Traktanden wie die Präsentation und Genehmigung von Jahresbericht, Jahresrechnung sowie Budget waren auch drei Verabschiedung aus dem Vorstand sowie eine Neuwahl vorzunehmen. Im Anschluss an die ordentlichen Traktanden wurde ein Referat von Frau Prof. Dr. rer. nat. Julia Wolf zum Thema «Ethik im Spannungsfeld von Krankheit und Gesundheit» gehalten.

I. Jahresbericht 2017

Wie üblich wurde der Jahresbericht vom Sekretär des Verbandes, Dr. Georg Schürmann, verfasst. Der seit einem Jahr im Amt stehende Präsident des BAV, Herr Dr. Gregor Thomi, führte durch den Text des Jahresberichtes, welcher einstimmig von den Mitgliedern genehmigt wurde. Gesondert und ausführlicher ging der Präsident auf die Themen Systempflege,

Gesamtarbeitsvertrag (GAV) für die Spitäler und die Pensionskasse Basel-Stadt ein.

Auch die üblichen ordentlichen Traktanden wie die Genehmigung des Jahresberichts samt Jahresrechnung 2017 sowie Budget 2018 wurden von der Mitgliederversammlung genehmigt und dem Vorstand bezüglich der Jahresrechnung und der Bilanz vollumfänglich Décharge erteilt. Der Mitgliederbeitrag wurde auch für das Jahr 2019 unverändert auf CHF 160 für Aktive und CHF 80 für Pensionierte und Lehrlinge belassen.

II. Verabschiedungen und Wahlen

Neben dem Ausscheiden des Sekretärs und der Präsentation seines Nachfolgers, Herrn Steven Hürlimann (vgl. die letzte Ausgabe der ZV Info) hatte der BAV in diesem Jahr zwei namhafte Rücktritte aus dem Vorstand zu verzeichnen.

Edith Holsboer ist seit dem Jahre 1992 Mitglied im BAV und seit 2011 Mitglied im Vorstand. Beruflich war sie lange Jahre tätig als Chefärztin im Zentrum für Affektive -, Stress- und Schlafstörungen (ZASS) und im Zentrum für Alterspsychiatrie (ZAP) der Erwachsenenpsychiatrie, als Leiterin Zentrum für Schlafmedizin der Basler Universitätskliniken.

Ebenfalls aus dem Bereich der Spitäler und ebenfalls aus den UPK verlässt Christine Schneider den Vorstand. Sie ist seit dem Jahre 2011 Mitglied im BAV und seit 2014 Mitglied im Vorstand.

Gerade in den Zeiten der Verselbstständigung der Spitäler war es für den Vorstand und den gesamten Verband wichtig, Ansprechpersonen aus dem Gesundheitsbereich zu haben. Edith Holsboer und Christine Schneider haben diese Aufgabe – zusammen mit dem im USB tätigen Werner Weisskopf – bestens gewährleistet.

Erfreulicherweise konnte für die so entstandene Vakanz aus dem Bereich Spitäler eine Nachfolge gefunden werden. Frau Prof.

Dr. rer. nat. Anne Eckert ist seit 14 Jahren in der UPK im neurobiologischen Institut, seit ca. 10 Jahren Mitglied im BAV und daneben auch Mitglied in der Personalkommission (Peko) UPK. Die Mitgliederversammlung hat Frau Eckert einstimmig gewählt. Daneben waren keine Mutationen im Vorstand zu verzeichnen, so dass sich der Vorstand des BAV neu zusammensetzt, wie folgt:

- Dr. Gregor Thomi, Präsident
- Andreas Reyes, Vizepräsident
- Patrizia Bardelli, Finanzen
- Steven Hürlimann, Sekretär
- Christian Heim
- Ruth Wolf
- Werner Weisskopf
- Dr. Markus Dürrenberger
- Prof. Anne Eckert

Der Beirat des BAV wird nach wie vor von Frau Birgitte Wittlin präsidiert, welche auch Einsitz im Vorstand hat. Neu in den Beirat gewählt wurde Frau Michèle Runco, Mitarbeiterin im Gesundheitsdepartment Basel-Stadt, Abteilung Sucht. Als Revisoren für das Jahr 2018 wurden Frau Tanja Antener und Herr Bert Noy, als Ersatzrevisor Herr Peter Arnosti gewählt.

III. Referat «Ethik im Spannungsfeld von Krankheit und Gesundheit»

Im Anschluss an die ordentliche Traktanden referierte Frau Dr. rer. nat. Julia Wolf zum Thema «Ethik im Spannungsfeld von Krankheit und Gesundheit». Die interessanten Ausführungen über den Umgang mit Krankheiten bzw. damit in Zusammenhang stehenden Lebensweisen führten auch beim anschliessenden traditionellen Nachtessen zu anregenden Gesprächen.

Daten 2018

Pensionierten-Stamm:
Dienstag, 19. Juni 2018
Dienstag, 14. August 2018
Dienstag, 16. Oktober 2018
Dienstag, 4. Dezember 2018

jeweils im Restaurant Stadtkeller,
Marktgasse 11 (zwischen Schifflände und Fischmarkt), ab 15.00 Uhr bis ca. 17.30 Uhr