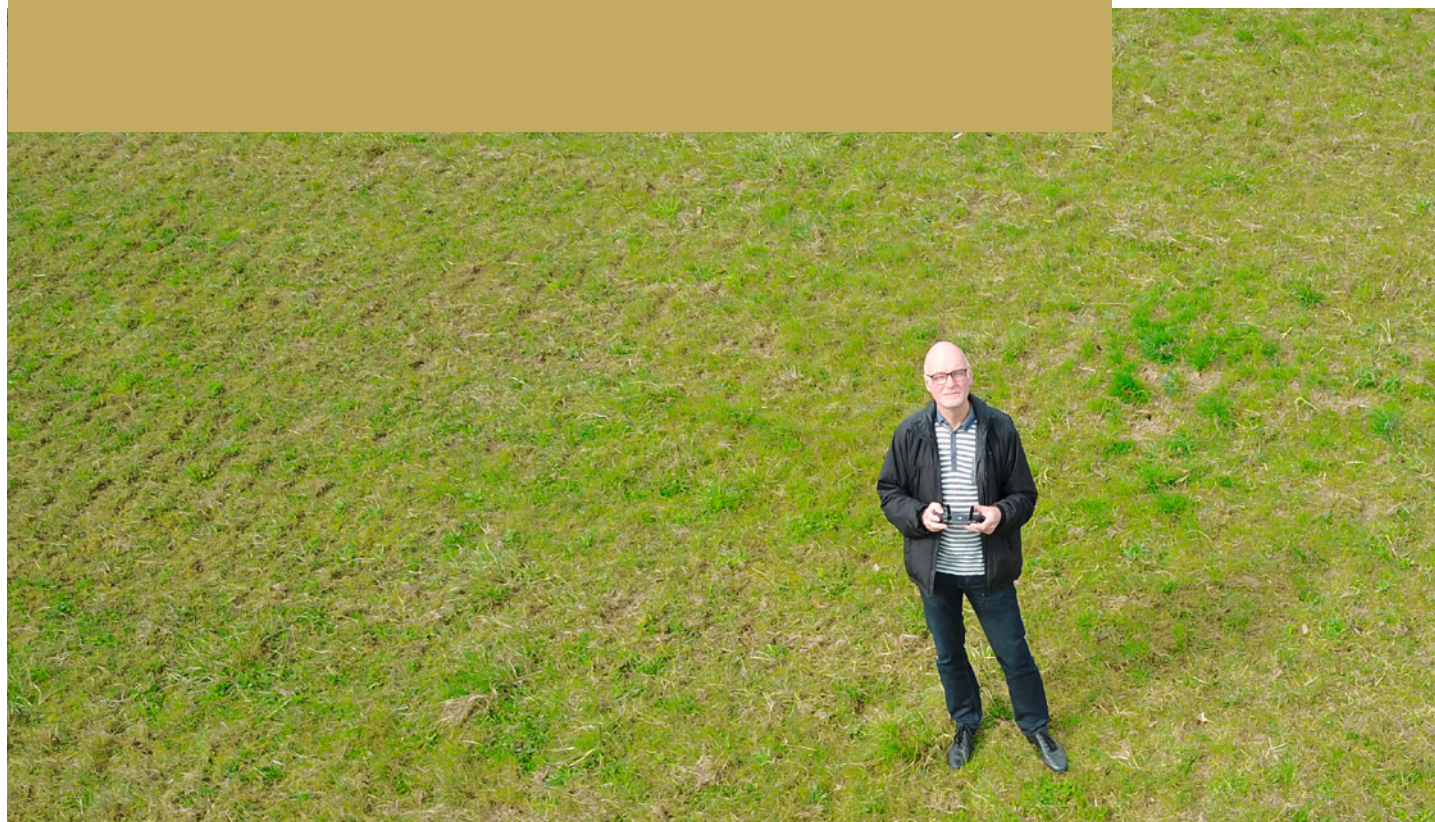


Öffentliches Personal Schweiz

* 100 Jahre Engagement



AZB CH-5402 Baden
P.P./Journal



DATENSCHUTZ UND DROHNENFLIEGEN

Interview mit Prof. Dr. iur. Beat Rudin, Datenschutzbeauftragter des Kantons Basel-Stadt

Was tut ein Datenschutzbeauftragter?

Als Datenschutzbeauftragter des Kantons Basel-Stadt bin ich zusammen mit meinem Team zuständig für den Datenschutz, bei dem es um die Bearbeitung von Personendaten durch die kantonale öffentliche Ver-

waltung geht, sowie für die Einhaltung des Öffentlichkeitsprinzips.

Was heisst das genau?

Ein Teil unserer Arbeit ist die Beratung von Privatpersonen. Das heisst, eine Privat-

person kann sich zum Beispiel bei uns über eine Datenbearbeitung der Polizei beschweren und fragen, ob diese zulässig ist. Wenn wir bei unserer Abklärung feststellen, dass die Datenbearbeitung unrechtmässig war, geben wir der Privatperson Informationen,

INHALT

Seite 1

Menschen im Service Public: Interview mit Prof. Dr. Beat Rudin, Datenschutzbeauftragter des Kantons Basel-Stadt

Seite 8

Wenn die Nacht zur Quälerei wird

Seite 9

Arbeitnehmende 50 plus

Seite 11

Weiterbildungen im Bereich Grundkompetenzen sind wichtig

Seite 12

Baselstädtischer Angestelltenverband (BAV)

Seite 13

Personalverband der Stadt Bern

Seite 16

Frühlingsmüde über Nacht

wie sie dagegen vorgehen kann. Wir beurteilen die Anfrage – juristisch gesprochen – wie eine aufsichtsrechtliche Anzeige und geben der betroffenen Amtsstelle zudem Empfehlungen ab, wenn wir den Eindruck haben, sie müsste etwas ändern. Wir sind von Amtes wegen verpflichtet, zu untersuchen, ob die Bearbeitung von Personendaten korrekt erfolgt.

Also sind Sie die Ansprechstelle für Privatpersonen?

Auch, aber nicht nur. Wir kontrollieren nicht nur die öffentlichen Organe des Kantons Basel-Stadt, sondern wir beraten auch den Kanton und die Gemeinden.

In den meisten Fällen wenden sich die öffentlichen Organe von sich aus an uns, um zu erfahren, ob und wie sie eine geplante Datenbearbeitung umsetzen dürfen. Bei neuen Projekten klären sie vorgängig bei uns ab, auf was sie achten müssen, um die datenschutzrechtlichen Bestimmungen einzuhalten. Diese Anfragen betreffen sowohl den Datenschutz als auch das Öffentlichkeitsprinzip.

Wie läuft das konkret ab?

Wenn ein Amt oder ein Departement zum Beispiel ein altes IT-System ablösen oder eine neue Technologie einführen möchte, muss es uns das Vorhaben vorlegen. Wir beurteilen dann in einer sog. Vorabkontrolle, ob es sich mit den datenschutzrechtlichen Grundlagen vereinbaren lässt, insbesondere, ob die Datenbearbeitung rechtmässig und verhältnismässig ist und ob die Informationssicherheit gewährleistet wird.

Neben diesen Beratungen führen wir auch Kontrollen durch. Wir tun dies ohne besonderen Anlass im Rahmen von Audits, bei denen wir mit Prüfprogrammen einen Ausschnitt aus der Datenbearbeitung einer Amtsstelle oder eines Betriebs kontrollieren. Im Moment ist dies im Universitätsspital der Fall, wo wir unter anderem die Berechtigungen beim Klinikinformationssystem prüfen. Wir kontrollieren dort, ob nur auf Daten Zugriff hat, wer dies zur Erfüllung seiner Aufgabe auch wirklich braucht.

Ausserdem führen wir Querschnittskontrollen durch. Ein Beispiel: Im Datenschutzgesetz ist definiert, dass die öffentliche Verwaltung Daten vernichten muss, wenn sie diese nicht mehr benötigt und sie dem Staatsarchiv abgeliefert werden müssen. Wir haben in einer Befragung erhoben, ob Regelungen zur Löschung und Vernichtung von Personendaten bestehen. Das Resultat hat gezeigt, dass es hier ein erhebliches Verbesserungspotential gibt. Zum Teil sehen Systeme ein Löschen von Daten gar nicht vor, in anderen Fällen haben die Verantwortlichen nicht an eine Regelung gedacht.

Also kurz gesagt: wir beraten und kontrollieren.

Was für Beschwerden gehen von Privaten ein?

Die Fragen, die uns vorgelegt werden, betreffen alle Bereiche in der Verwaltung, in denen Personendaten bearbeitet werden. Das geht von der Polizei über die Sozialhilfe, die IV-Stelle, das Statistische Amt, das ganze Schulwesen bis hin zu den Spitälern. Es gibt nur wenige Amtsstellen, die zur Erfüllung ihrer gesetzlichen Aufgabe keine Personendaten bearbeiten müssen.

Was wird unter Personendaten verstanden?

Das sind alle Angaben, die auf eine Person beziehbar oder bezogen sind, also wenn man aufgrund der Daten oder Kontextinformationen Rückschlüsse zur Identität einer Person ziehen kann bzw. eruieren kann, um wen es geht. Das kann auch bei auf den ersten Blick scheinbar anonymen Daten der Fall sein, bei denen aufgrund eines Schlüssels oder anhand eines Vergleichs mit anderen Daten die betroffene Person bestimmt werden kann.

Was sind diesbezüglich die grössten Herausforderungen?

Eine sehr aktuelle Herausforderung stellt Big Data dar. Man meint, dass man bei Big Data anonyme Daten hat. Wenn aber viele solche «anonyme» Daten aus verschiedenen Quellen verknüpft werden, kann man sie schliesslich plötzlich doch einer Person zuordnen.

Was sind typische Beschwerden von Privaten?

Die sind sehr unterschiedlich. Meistens geht es um die Frage, ob eine Amtsstelle bestimmte Daten über eine Person erheben oder weitergeben darf. Nehmen wir zum Beispiel an, die Sanität wird von einer Frau gerufen, weil ihr Mann in ihrer Wohnung zusammengebrochen ist. Die Polizei geht mit, weil allenfalls die Wohnungstüre geöffnet werden muss, und sieht nun ein «Riesenpuff». Darf sie nun Fotos in der Wohnung machen? Handelt es sich bei dem alten Paar vielleicht um «Messis», die sie der KESB melden muss, weil sie der Hilfe bedürfen? Mit dieser Frage könnte die Frau sich dann an uns wenden, wenn die Polizistin trotz der Widerrede der Frau Fotos aufnimmt.

Andere Anfragen betreffen zum Beispiel den Arbeits- oder Sozialbereich. Muss eine Geschwisterin für die Sozialhilfe eine Generalvollmacht unterschreiben, damit die Sozialhilfe Erkundigungen bei anderen Amtsstellen, bei ihrer Ärztin oder beim Arbeitgeber einholen darf? Oder muss der Staatsangestellte eine Entbindung vom Arztgeheimnis unterschreiben, damit die Taggeldversicherung der Arbeitgeberin seinen Arzt befragen darf?

Und Anfragen von Amtsstellen?

Auch diese sind sehr unterschiedlich. Die Staatsanwaltschaft sucht zum Beispiel einen Mann zwischen 18 und 25 Jahren, ca. 180 cm gross mit einer Verletzung an der Hand, die er sich in einer Schlägerei zugezogen hat. Wenn



die Staatsanwaltschaft nun vom Spital die Daten über alle Patientinnen und Patienten herausverlangt, die am Tag der Tat und den folgenden drei Tagen mit Handverletzung behandelt worden sind, dann bekommen sie auch Angaben von Kindern, Frauen, Senioren, die gar nicht zum Täterprofil passen – also Daten, die zur Aufgabenerfüllung gar nicht erforderlich sind. Das Spital fragt uns, ob es die verlangten Daten herausgeben müsse. Wir empfehlen dem Spital in einem solchen Fall, die Staatsanwaltschaft aufzufordern, das Herausgabebegehren einzuschränken.

Ist der Datenschutz auch zwischen Amtsstellen notwendig?

Ja. Ein öffentliches Organ darf Personendaten bearbeiten, wenn dafür eine gesetzliche Grundlage besteht und die Bearbeitung verhältnismässig ist. Das bedeutet, die Sozialhilfe darf Daten über die Bedürftigkeit, die Arbeitsfähigkeit und die Vermögenssituation einer Person bearbeiten. Sie darf Daten aber nur in Bezug auf die Bedürftigkeit der Antragssteller bearbeiten; die Daten dürfen nur an eine andere Amtsstelle weitergegeben werden, wenn dafür wiederum eine entsprechende gesetzliche Grundlage besteht.

Eine solche gesetzliche Grundlage besteht etwa für den Austausch von Daten mit der Steuerverwaltung. Wenn Sozialhilfe ausgerichtet wird, darf die Steuerverwaltung dies wissen. Umgekehrt darf die Sozialhilfe erfahren, wie hoch das steuerbare Vermögen und Einkommen einer Gesuchstellerin ist. Für die Datenbekanntgabe in beide Richtungen bestehen die nötigen gesetzlichen Grundlagen. Ohne solche Rechtsgrundlagen gibt es – bildlich gesprochen – eine Barriere zwischen den Ämtern und es dürfen keine Informationen weitergegeben werden.

Gehört auch die Kameraüberwachung im öffentlichen Raum in Ihren Aufgabenbereich?

Das gehört dann in unsere Zuständigkeit, wenn ein öffentliches Organ des Kantons oder einer Gemeinde die Kameraüberwachung betreibt. Erfolgt die Überwachung durch Private ist der Eidgenössische Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragte EDÖB zuständig.

Wann ist die Überwachung durch Kameras nötig?

Wir haben im Kanton Basel-Stadt eine gesetzliche Grundlage, welche die Videoüberwachung zulässt, wenn sie dem Schutz von Personen und Sachen vor strafbaren Handlungen

dient. Gestützt darauf darf beispielsweise die Polizei einen Schalterraum oder die Aussenfassade eines Polizeipostens überwachen, das Kantonsspital den Lieferanteneingang zur Spitalapotheke oder die Gefängnisverwaltung bestimmte Räumlichkeiten und Gänge. Eine Voraussetzung für eine solche Überwachung ist ein zeitlich befristetes und öffentlich zugängliches Reglement, in dem der Zweck präzise umschrieben ist und klar geregelt ist, wie lange die aufgenommenen Daten aufbewahrt werden und wer die Daten unter welchen Umständen auswerten darf. Will ein staatliches Organ eine Überwachung installieren bzw. den Betrieb nach Ablauf der Bewilligungsfrist verlängern, muss es uns das Vorhaben zur Vorabkontrolle vorlegen.

Wo sind solche Kameras angebracht?

Die meisten Kameras findet man – wohl nicht überraschend – in Gefängnissen; auch die Museen – insbesondere das Kunstmuseum – haben sehr viele Kameras, die sie aber auch aus versicherungstechnischen Gründen benötigen.

Ausserdem hat die Steuerverwaltung Kameras, welche mit einem Alarmknopf verknüpft sind; sie zeichnen erst auf, wenn jemand bedroht wird und deshalb den Alarmknopf drückt. Die Aufnahme wird übertragen und eine Interventionsgruppe kann im Hintergrund prüfen, ob man eingreifen kann oder die Polizei rufen muss.

Und in den Bahnhöfen?

Dort hat es zahlreiche Kameras; für diese sind wir nicht zuständig. Auch die Kameraüberwachung in den Basler «Drämmli» läuft nicht über uns, weil der Bund im Personenbeförderungsgesetz festgelegt hat, dass in konzessionierten Betrieben das Bundesdatenschutzgesetz anwendbar ist. Das Bundesgesetz ist auch anwendbar und der EDÖB ist zuständig, wenn Privatpersonen Kameras installieren, auch wenn diese den öffentlichen Raum erfassen.

Und in Schulen?

In Schulen werden in Basel-Stadt nur ein oder zwei Veloräume überwacht; sonst gar nichts. In diesen Fällen haben wir ganz genau abgeklärt, wo die Schulbehörden die Kameras aus welchen Gründen wollen und wie oft es vorher zu Vorfällen mit grossen Personen- oder Sachschäden kam. Wir zeigen dann auf, welche Auflagen eingehalten werden müssen, damit diese Kameras rechtmässig sind. Zur Durchsetzung eines Rauchverbots auf Pausenplätzen beispielsweise wäre Videoüberwachung unrechtmässig und unverhältnismässig.

Wie viele Anfragen erhalten Sie pro Jahr?

Wir erfassen rund 440 Geschäfte pro Jahr. Allerdings erfassen wir keine Anfragen, bei denen die Erfassung länger dauern würde als die Beantwortung gedauert hat. Es gibt deshalb



noch eine zusätzliche Liste, welche die ganz kurzen Anfragen ausweist – das sind nochmals gegen 100 Anfragen pro Jahr.

Das sind Fälle von Privaten und amtlichen Stellen?

Ja, die 440 Geschäfte pro Jahr umfassen alle Anfragen. Das sind sowohl Fälle, die wir in 30 – 45 Minuten erledigt haben als auch solche, die Jahre dauern. Letztere sind in der Regel Rechtssetzungs- oder andere, weitreichende Projekte.

Können Sie ein Beispiel für ein solches Projekt nennen?

Ja, gerne. Darunter fallen etwa grössere IT-Beschaffungsprojekte, zum Beispiel ein Geschäftsverwaltungssystem für eine grosse Amtsstelle, etwa die Sozialhilfe. Hier soll – gemeinsam mit den Städten Zürich und Bern – ein altes System abgelöst werden. Ein solches Projekt braucht seine Zeit – und wir begleiten es in enger Zusammenarbeit mit den Datenschutzbeauftragten von Zürich und Bern.

Worum geht es denn im Laufe einer solchen Projektbegleitung?

In einer frühen Phase stellt sich die Frage: Welche Anforderungen muss ein System erfüllen, damit es datenschutzkonform betrieben werden kann. Es muss beispielsweise eine dif-

ferenzierte Berechtigungssteuerung möglich sein. Es dürfen etwa in der Steuerverwaltung, in einem Spital oder bei der Sozialhilfe nicht einfach alle Mitarbeitenden auf alle Daten aller Steuerpflichtigen, aller Patientinnen oder aller Sozialhilfebezügler zugreifen können. Manchmal gibt es nur sog. «VIP-Regelungen»: Dann können die Daten von exponierten Persönlichkeiten – berühmte Sportler wie Roger Federer, Regierungsräte usw. – oder die Mitarbeitenden einer Amtsstelle nur durch Personen mit besonderen Berechtigungen bearbeitet werden oder deren Daten werden unter einem Pseudonym geführt. In einer späteren Phase wird dann geprüft, wie das Berechtigungssystem konkret umgesetzt wird.

Es macht uns hellhörig, wenn die Daten von eigenen Mitarbeitenden besonders geschützt werden. Sind deren Persönlichkeitsrechte mehr gefährdet als beispielsweise Ihre oder meine Rechte? Ich glaube, dass wir auf diesem Gebiet noch Fortschritte machen müssen.

Was beinhaltet die Begleitung von Rechtsetzungsverfahren?

Sobald ein Gesetz den Umgang mit Informationen und den Schutz von Personendaten betrifft, ist uns der Gesetzesentwurf zur Überprüfung vorzulegen. Je früher die Departemente uns kontaktieren, desto einfacher ist es, darauf hinzuwirken, dass die Datenschutzvorgaben von

Anfang an angemessen eingehalten werden. Falls ein Gesetzesentwurf datenschutzrechtliche Probleme aufweist, ist es meist nicht einfach mit einer kleinen Umformulierung getan, sondern es muss in der Regel erst geklärt werden, wer für seine Aufgabenerfüllung welche Daten bearbeiten können muss.

Sie hatten auch das Öffentlichkeitsprinzip erwähnt. Was beinhaltet es?

Das Öffentlichkeitsprinzip ist quasi die Umkehr des früheren Geheimhaltungsprinzips. Früher galt das Amtsgeheimnis und wenn jemand eine Information wollte, musste er begründen, weshalb er sie bekommen sollte.

Mit der Einführung des Öffentlichkeitsprinzips wurden alle Informationen, die bei den öffentlichen Organen vorhanden sind, grundsätzlich öffentlich und der Staat kann das Recht auf Zugang durch den Geheimhaltungsvorbehalt einschränken. Häufig kontaktieren uns die Amtsstellen, wenn sie eine Anfrage auf Herausgabe von Daten erhalten und fragen nach, ob und was sie herausgeben müssen.

Können Sie uns ein Beispiel nennen?

Ja. Wenn ein Geschäft noch nicht abgeschlossen ist oder ein Bericht erst als Entwurf existiert, müssen diese Dokumente nicht herausgegeben werden. Es geht darum, den unabhängigen Entscheidungsprozess der Verwaltung nicht zu ge-

Datenschutzbeauftragte/r

Voraussetzungen:

In der Regel Studium der Rechtswissenschaften und Flair für IT-Fragen. Denkbar ist auch die Ausbildung als Informatiker mit mehrjährigen Erfahrungen in juristischen Fragestellungen.

fährden. Ist das Geschäft abgeschlossen, muss in die definitiven Dokumente Einsicht gegeben werden, Ausnahmen vorbehalten.

Und wenn es um die Verwendung von Steuergeldern geht, kann der Staat in der Regel kein Geheimhaltungsinteresse geltend machen. Es muss offengelegt werden, wie viel der Staat gesamthaft für eine Dienstleistung – zum Beispiel bei der Betreuung von Asylbewerbern – zahlt. Hingegen kann die Berechnung des Anbieters «dahinter» ein Geschäftsgeheimnis darstellen, das dann geschützt werden muss.

Wie sieht das Verfahren aus?

Wir verstehen uns im Datenschutz als Fürsprecher der betroffenen Personen und achten darauf, dass ihre Rechte eingehalten werden. Beim Öffentlichkeitsprinzip ist es eigentlich das Gleiche, es geht darum, dass jemand, der das Recht auf Zugang zu staatlichen Informationen besitzt, diese Informationen auch bekommt. In beiden Fällen helfen wir, die involvierten Interessen zu erfassen und gegeneinander abzuwägen.

Sind Ihre Beratungen kostenlos?

Ja.

Wird Ihre Arbeit geschätzt?

Die Rückmeldungen von betroffenen Personen und den Amtsstellen, die wir beraten, sind sehr positiv. Wir versuchen stets, Lösungen zu finden und aufzuzeigen. Ich denke, dass unser Ruf in der Öffentlichkeit und in den Medien auch gut ist, weil wir offen, sachlich und transparent kommunizieren. Das dient der Glaubwürdigkeit.

Gibt es physische Kontrollen?

Wir haben keine untersuchungsrichterliche Befugnis, wir führen aber die eingangs erwähnten Audits durch. Wir prüfen die uns eingereichten Dokumentationen, Konzepte, Weisungen, Berechtigungskonzepte, Schulungsunterlagen usw., machen Interviews mit den Verantwortlichen und regelmässig auch mit Personen an der Front. Wir fragen also nach, wie sie mit dem System arbeiten.

Das ist schon sehr konkret.

Ja, das ist richtig. Wir möchten mit der Befragung der Mitarbeitenden kontrollieren, ob umgesetzt wird, was im Konzept steht. Wir erhalten dadurch sehr viele Informationen und geben gestützt darauf eine Handlungsempfehlung ab, falls dies notwendig ist.

Wird der Datenschutzbeauftragte auch kontrolliert?

Nicht, was unsere Empfehlungen betrifft – wir müssen unabhängig handeln können. Aber wir berichten jährlich an unsere Wahlbehörde, das Parlament. Die Geschäftsprüfungskommission des Parlaments führt regelmässig Hearings mit uns durch. Wenn wir verbindlich anordnen, können diese Verfügungen gerichtlich angefochten werden. Und schliesslich gibt es die Schengen-Evaluationen. Da wird auch geprüft, inwieweit die Datenschutzbeauftragten ihrer Kontrollaufgabe nachkommen.

Sind Cloud-Lösungen aus Sicht des Datenschutzes problematisch?

Die Auslagerung einer Datenbearbeitung in die Cloud stellt datenschutzrechtlich ein Datenbearbeiten im Auftrag dar. Das öffentliche Organ bleibt vollumfänglich verantwortlich. Es muss aber normalerweise Standard-Verträge akzeptieren und hat kein Auditrecht. Wenn die Cloud nicht ausschliesslich in der Schweiz betrieben wird, wird auch die Durchsetzung des Vertrags schwierig. Stellen Sie sich vor, die Gemeinde, die Daten irgendwo auf der Welt speichern oder bearbeiten lässt, muss der Betreiberin gerichtlich ein Bearbeiten untersagen lassen – und dann dieses Urteil irgendwo auf der Welt durch-

setzen, in einem Staat, der keinen unserem Standard entsprechenden Datenschutz garantiert und vielleicht überhaupt unseren Rechtsstaatsstandards nicht entspricht. Da stossen in der Regel wohl alle öffentlichen Organe an ihre Grenzen!

Besser sind Lösungen, bei denen die Daten ausschliesslich in der Schweiz bleiben, wenn keine besonders schützenswerten Personendaten in die Cloud ausgelagert werden, wenn die Daten verschlüsselt werden und der Schlüssel beim verantwortlichen öffentlichen Organ bleibt. Ich denke, es wäre eine sehr gute Lösung, wenn der Bund oder die Kantone in der Schweiz eine Gov-Cloud betreiben würden, welche die Anforderungen des schweizerischen Rechts vollumfänglich erfüllt.

Wie war Ihr beruflicher Werdegang zum Datenschutzbeauftragten?

Ich wollte nach dem Gymnasium studieren, aber nicht Jurist werden, weil ich nicht einfach dasselbe machen wollte wie mein Vater. Interessiert hatten mich Deutsch, Geschichte und Architektur. Trotzdem habe ich mich schliesslich für das Rechtstudium an der Universität Basel entschieden. Ich wurde dann Assistent im öffentlichen Recht bei Professor René Rhinow und habe eine Dissertation im Raumplanungsrecht geschrieben.

Nach der Anwaltsprüfung war ich zunächst zwei Jahre als Departementsjurist und stellvertretender Generalsekretär beim Wirtschafts- und Sozialdepartement des Kantons Basel-Stadt und danach als Datenschutzbeauftragter im Kanton Basel-Landschaft tätig. Meine Aufgabe war es, die Stelle neu aufzubauen und das neu geschaf-



fene Datenschutzgesetz umzusetzen. Nebenher habe ich zusammen mit Bruno Baeriswyl und Ueli Maurer die Stiftung für Datenschutz und Informationssicherheit gegründet.

Nach neun Jahren habe ich die Stelle im Kanton Basel-Landschaft verlassen und war dann für die Stiftung sowie vor allem als selbständiger Datenschutzexperte tätig. In dieser Zeit erhielt ich auch den Lehrauftrag an der Universität Basel, wo ich bis heute Vorlesungen im Bereich des Datenschutzes gebe. Als selbständiger Datenschutzexperte habe ich unter anderem für die Kantone Basel-Stadt und Basel-Landschaft das Informations- und Datenschutz-

gesetz ausgearbeitet. In dieser Zeit wurde die Stelle als Datenschutzbeauftragter des Kantons Basel-Stadt frei und ich hatte Lust, wieder näher beim operativen Geschäft tätig zu sein.

Und es gefällt Ihnen?

Ja, auf jeden Fall. Es ist der tollste Job. Es ist sehr interessant und vielseitig. Mir gefällt ausserdem sehr gut, dass ich so meine praktische Tätigkeit hier und die Lehrtätigkeit an der Uni verknüpfen kann. Bei der Ausbildung der Studierenden kann ich zu fast jeder Fragestellung ein Beispiel aus der Praxis liefern, und die Auseinandersetzung mit aktuellen Rechtsentwick-

lungen befruchtet wiederum meine Tätigkeit als Datenschutzbeauftragter.

Gab es diesbezüglich nicht einen Wissenschaftspreis der Stadt Basel?

Das stimmt; genau für diese Kombination von Theorie und Praxis wurde ich mit dem Wissenschaftspreis der Stadt Basel ausgezeichnet. Diese Verknüpfung ist mir ein sehr grosses Anliegen und es hat mich unheimlich gefreut, dass ich genau hierfür ausgezeichnet wurde.

Wie ist die Zusammenarbeit mit dem Bundesdatenschutzbeauftragten?

Die Zusammenarbeit ist heute sehr gut. Es gibt zahlreiche Themen, die sich nicht zwischen Bund und Kantonen aufteilen lassen. Ein Beispiel: Die AHV-Nummer ist für Bund, Kantone und Private wichtig. Es ist ausserdem für eine nachhaltige Durchsetzung der Datenschutzinteressen entscheidend, dass sich die kantonalen Datenschutzbeauftragten und der eidgenössische Datenschutzbeauftragte nicht gegenseitig widersprechen – wir müssen unsere Anliegen gemeinsam vorbringen können.

Was gefällt Ihnen an Ihrer Arbeit als Datenschutzbeauftragter am Besten?

Einerseits, dass wir an einem sehr aktuellen Thema und in einem sehr dynamischen Umfeld tätig sind – in politischer, gesellschaftlicher wie auch technischer Hinsicht. Andererseits haben wir es immer mit Menschen zu tun – mich interessiert in erster Linie nicht das Informatiksystem, sondern die Menschen «darin».

Die Anfragen sind unheimlich vielseitig und immer wieder neu. Wir erhalten eigentlich nie zweimal dieselbe Anfrage. Was will man mehr?

Was gefällt Ihnen nicht?

Da gibt es nichts. Ich mache alles gerne.

Und was tun Sie in Ihrer Freizeit?

Ich arbeite sehr viel und publiziere gerne. In der Freizeit habe ich früher viel Sport gemacht, insbesondere Basketball, Joggen und Volleyball, heute bin ich mehr mit dem E-Bike unterwegs. Im Frühling fahre ich dann wieder sehr gerne mit meiner Harley aus. Ich geniesse es, im Frühling über die Pässe zu fahren, sobald sie offen



sind. Die hohen Schneewände an den Strassenrändern sind wunderschön. Unvergesslich war auch eine dreiwöchige Fahrt ans Nordkap und zurück mit der Harley.

Als Basler bin ich natürlich auch begeistert an der Fasnacht. Ausserdem bin ich Hobbyfotograf und fliege gerne mit meiner Drohne.

Drohnenfliegen? Als Datenschutzbeauftragter?

Warum nicht? Ich bin technikbegeistert, ich kenne die Regeln und ich halte mich daran. Ich käme nicht auf die Idee, in der Verbotzone um einen Flugplatz zu fliegen. Ich fliege nicht über Menschenmengen und auch nicht bei der Nachbarin vor dem Fenster herum. Mit den heutigen Drohnen kann man wunderbare Luftbilder oder Landschaftsaufnahmen machen. In den Bergen beispielsweise oder bei Gewässern können Sie Aufnahmen machen aus Winkeln, die sonst nie möglich wären.

Aber Sie haben Recht: Ich werde immer wieder gefragt, ob Drohnenfliegen und Datenschutz zusammengehen. Im Moment reagieren die Leute zum Teil sehr aggressiv auf Drohnenflieger. Ich zeige ihnen dann gerne, was ich gerade mache. Zum Beispiel sehen sie dann bei einer Panoramaaufnahme von einer Schlossruine, wie winzig klein die Leute im Bild sind, wenn eine Drohne aus 150 Metern Aufnahmen macht. Ich frage sie dann, wieviel mal sie etwa schon am Rheinbord aus der Nähe mit einem Handy aufgenommen worden sind! Das dünkt mich problematischer – niemand käme aber auf die Idee, deshalb alle Handys verbieten zu wollen.

Wurden Sie als Datenschutzbeauftragter auch schon mit Fragen zum Drohnenfliegen konfrontiert?

Ja, eine Frau hat uns mal angefragt, ob sie eine Drohne vor ihrem Balkon mit dem Besen runterschlagen darf! Weil es ein privater Pilot

ist, sind wir nicht zuständig. Aber ich denke, wenn eine Drohne so nahe fliegt, dass man sie mit einem Besen erreicht, dann verletzt der Pilot sicher Persönlichkeitsrechte ... Aus juristischer Sicht wird es dann lustig, wenn er gegenüber der rabiaten Drohnen-Abwehrerin Schadenersatz geltend macht! Ausserdem führt die Polizei bei uns schon mal technische Versuche mit Drohnen durch. Das beschäftigt uns auch; da schauen wir dann gemeinsam mit ihr, in welchem Rahmen ein Einsatz von Drohnen rechtlich zulässig ist.

Vielen Dank für das Gespräch und viel Spass beim Drohnenfliegen.

Inserat Swisstopo

WENN DIE NACHT ZUR QUÄLEREI WIRD

Haben Sie Mühe zu schlafen? Wälzen Sie sich in der Nacht im Bett herum? Oder fühlen Sie sich morgens gerädert und unausgeruht, obwohl sie nachts geschlafen haben? Oder stören Sie Missempfindungen in den Beinen derart, dass Sie nachts nicht einschlafen können?



Dr. phil. Eva Birrer

Es gibt viele verschiedene Ursachen, warum die Nacht zur Quälerei werden kann. Deswegen kennt die Schlafmedizin 80 verschiedene Schlafstörungen. Am meisten kommen die Insomnie (Unfähigkeit ein- oder durchzuschlafen ohne körperliche Ursache), Schnarchen und Atemstillstände in der Nacht (Schlafapnoe) und das Restless-Legs Syndrom (ruhlose Beine), welche unbehandelt zu schwersten Schlafstörungen führen kann, vor. Die Abklärung und Therapie dieser drei Schlafstörungen ist jedes Mal ganz anders und muss auch individuell angepasst sein.

Wenn wir schon bis zu einem Drittel unserer Zeit im Bett verbringen, sollte die Schlafqualität möglichst gut sein, damit wir an Kraft und Energie für unseren hektischen Alltag tanken können. Dieser ist notwendig für eine gute körperliche und mentale Leistungsfähigkeit, hohe Abwehrkraft gegen Infektionen und wird zusehends anerkannt als bedeutsame Prävention von depressiven Erkrankungen.

Bei den Ein- und Durchschlafstörungen hat die oft jahrelange Quälerei erst dann ein Ende, wenn das Wissen, wie eigentlich guter Schlaf funktioniert, vermittelt werden kann. Anhand von Daten vom Schlaftagebuch und einem Be-

wegungsmesser wird dieses Wissen dann gepaart zu einem individuellen Behandlungsplan. Beispielsweise ist es wichtig, einen regelmäßigen Schlaf-Wach-Rhythmus sowie eine eher verkürzte Bettzeit im Einklang mit der inneren Uhr zu etablieren. Es macht keinen Sinn zu früh ins Bett zu gehen, wenn Sie vom Schlaftyp eher spät ins Bett gehen und weniger Schlaf als der Durchschnitt brauchen. Zur richtigen Zeit ins Bett zu gehen, erhöht den Schlafdruck und fördert das Ein- und Durchschlafen. Falls ruhlose Beine das Einschlafen stört, sollte dies fachärztlich abgeklärt werden. Eine gezielte medikamentöse Behandlung ist viel wirksamer als ein Schlafmittel.

Schnarchen und Atemstillstände in der Nacht bedeuten oft eine jahrelange Quälerei für die

Bettpartner. Diese haben Angst, weil das Atmen aufhört oder sie werden am Schlafen gehindert, weil das Schnarchen so laut ist. Da durch diese Störung die Qualität des Schlafs für den Betroffenen stark gestört ist, ist der Schlaf unerholsam und der Tag wird in der Folge zur Quälerei. Die Betroffenen sind müde und leiden oft unter einer Einschlafneigung am Tag. Hierzu hilft nur eine konsequente Abklärung. Es gibt viele Behandlungswege, die sehr wirksam sind.

*Dr. phil. Eva Birrer,
Leiterin Schlafmedizin und Therapien,
Somnologin DGSM und Schlafspezialistin
SGSSC, Fachpsychologin für Psychotherapie
der Seeklinik Brunnen*



ARBEITNEHMENDE 50 PLUS

Am 25. April 2017 fand zum dritten Mal die von Bundesrat Johann Schneider-Ammann einberufene Nationale Konferenz zum Thema «ältere Arbeitnehmende» statt. Vertreter von Bund, Kantonen und der Sozialpartner trafen sich in Bern zu einem Austausch, der die vergleichsweise schlechter Integration von Arbeitnehmenden 55plus gegenüber 40 bis 54-Jährigen im Arbeitsleben zum Inhalt hatte. Die Erwartungen der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite waren gegenläufig. Die Gewerkschaftspartner erachten bloss Appelle als ungenügend und fordern konkrete Massnahmen.



Sandra Wittich
Redaktorin ZV Info

Ältere Arbeitnehmende verlieren ihren Job zwar seltener als Jüngere, gemäss Statistik ist es für sie aber schwieriger, eine neue Stelle zu finden. Sie bleiben deutlich länger ohne Anstellung als ihre jüngeren Kolleginnen und Kollegen.

Die Gründe sind vielseitig: Personalabbau in der betreffenden Branche, Bevorzugung jüngerer Arbeitskräfte oder unbegründete Vorurteile gegenüber älteren Arbeitnehmenden, sie seien unflexibel, wenig kreativ oder veränderungsunwillig. So ist die Arbeitslosigkeit der Altersgruppe 55plus in den letzten Jahren im Verhältnis stärker gestiegen als die Arbeitslosigkeit insgesamt. Da nun die geburtenstarken Jahrgänge in die Altersgruppe 55plus gehören und damit auf dem Arbeitsmarkt entsprechend stark vertreten sind, ist es nachvollziehbar, dass auch die Zahl der Arbeitslosen in dieser Alterskategorie steigt. So waren sich die Teilnehmenden der Konferenz denn auch in einem Punkt einig: Aufgrund der Belastung der Sozialversi-

cherungen und des Fachkräftemangels ist es im Interesse aller, ältere Arbeitnehmende langfristig im Arbeitsmarkt (wieder) integrieren zu können.

Erfahrungsberichte von älteren Arbeitslosen zeigen, dass es tatsächlich schwierig ist, nach einer Kündigung eine neue Anstellung zu finden. Betroffene erklären, dass Absagen die Regel sind, selten erhalten sie die Möglichkeit, sich persönlich vorzustellen. Die *Arbeitgeberseite* sieht einen Grund darin, dass ältere Arbeitnehmende selten bereit sind, eine Stelle anzutreten, wenn sie weniger verdienen als früher, obwohl solche Lohnneinbussen oft nur vorübergehend seien und nach wenigen Jahren wieder aufgeholt werden können. Die Arbeitgeber forderten an der nationalen Konferenz deshalb mehr Flexibilität von älteren Arbeitslosen. So sollen sie eine Stelle auch dann annehmen, wenn sie zu einem tieferen Lohn arbeiten müssten als bisher. Weshalb die Älteren dann auch überhaupt nicht zum Bewerbungsgespräch eingeladen werden, erklärt dies nicht

Die *Gewerkschaftsseite* wehrt sich klar gegen diese Forderung. Ihre Vertreter argumentierten, die Arbeitgeber würden versuchen, die Löhne zu drücken. Sie befürchten, dass die Entlassungen von älteren Arbeitnehmenden zunehmen würden. Sie forderten deshalb statt Appellen konkrete Massnahmen. Diese lauten – unter anderem – wie folgt:

- Für langjährige Arbeitnehmende über 50 Jahren soll ein besonderer Kündigungsschutz eingeführt werden. Da dieser Kündigungsschutz

an die Dauer der Betriebszugehörigkeit gekoppelt wird, wirkt er nicht als Hindernis für einen Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt.

- Das Parlament hat eine Stellenmeldepflicht (Meldung offener Stellen an staatliche Arbeitsvermittlungszentren) für bestimmte Branchen beschlossen. Diese muss nun konsequent umgesetzt werden, damit sie Wirkung entfalten kann.
- Insbesondere Arbeitnehmende ab einem gewissen Alter (z.B. ab 45 Jahren) sollen ein Anrecht auf eine Standortbestimmung oder Laufbahnberatung erhalten. Ausserdem soll die Unterstützung bei Aus- und Weiterbildungen verbessert werden.
- Ältere Arbeitnehmende benötigen eine bessere soziale Absicherung bei Erwerbslosigkeit. Die in der Altersvorsorge 2020 vorgesehene Regelung, dass Arbeitslose ab 58 Jahren in der Pensionskasse versichert bleiben und einen Rentenanspruch erhalten, ist ein Schritt in diese Richtung

In die Erklärung von Bundesrat Johann Schneider-Ammann zur Nationalen Konferenz hatten weder die Forderungen der Arbeitgeber- noch der Arbeitnehmerseite Eingang gefunden. Die Wahrheit liegt wohl – wie so oft – irgendwo in der Mitte. Appelle mögen zwar zum Nachdenken anregen und teilweise Wirkung zeigen, die gleichzeitige Umsetzung von konkreten Mass-



nahmen dürfte jedoch trotzdem notwendig sein, um tatsächlich eine Verbesserung zu bewirken.

Modernisierung der Rahmenbedingungen

Ein Schritt in die richtige Richtung wäre ein Umdenken hinsichtlich altersgerechter und flexibler Arbeitsbedingungen, um ältere Arbeitnehmende möglichst lange im Erwerbsleben halten zu können. Mit einem fließenden Übergang vom Arbeitsleben in die Pensionierung können sich Arbeitnehmende einerseits mit der neuen Lebenssituation «anfreunden» und andererseits ihr Wissen und ihre Erfahrung an ihre Nachfolger weitergeben. Arbeitgeber profitieren so vom Knowhow und der Erfahrung ihrer langjährigen Mitarbeitenden durch eine gute Nachfolgeplanung.

Es darf bei den Diskussionen von Verbesserungsmöglichkeiten, Massnahmen und Forderungen aber nicht vergessen werden, dass es auch in der Selbstverantwortung der Arbeitnehmenden liegt, ihre Arbeitsmarktattraktivität zu erhalten und sich in persönlicher und fachlicher Hinsicht weiterzuentwickeln. Dies bedingt wiederum, dass Arbeitgeber im Gegenzug bereit sind, ältere Arbeitnehmende genauso wie deren jüngeren Kollegen bei Weiterbildungen in finanzieller und/oder zeitlicher Hinsicht zu unterstützen.

Um ältere Arbeitnehmende – auch im Hinblick auf einen (zukünftigen) Fachkräftemangel – im Erwerbsleben halten zu können, müssen Arbeitgeber ihnen eine Chance geben und ihre Qualitäten wie Erfahrung, berufsbezogene Mo-

tivation sowie ihre breite Wissensbasis schätzen. Traurige Erfahrungsberichte von Betroffenen zeigen, dass es oft genau daran scheitert. Zurück bleiben Arbeitslose über 50, die gerne arbeiten möchten, Hunderte von Bewerbungen schreiben, aber selten eine Gelegenheit für ein Bewerbungsgespräch erhalten – jedoch immer eine Absage. Folge sind die Aussteuerung und der Gang zum Sozialamt – trotz dem Willen, zu arbeiten, egal was.

Sandra Wittich

Präzisierung des Protokolls der Delegiertenversammlung vom 3. Juni 2016 in Olten

Im Hinblick auf die Delegiertenversammlung 2017 am 12. Mai wurde in der ZV Info April das Protokoll der Delegiertenversammlung 2016 abgedruckt.

Zu Ziff. 7 Verabschiedungen wird präzisierend festgestellt, dass **Theres**

Demont im Jahr 2002 gewählt wurde und somit 14 Jahre im Vorstand bzw. der Geschäftsleitung von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) tätig war.

Die Geschäftsleitung

WEITERBILDUNGEN IM BEREICH GRUNDKOMPETENZEN SIND WICHTIG

Der Bundesrat hat an seiner Sitzung vom 5. April 2017 das WBF beauftragt, bis im November 2017 auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes ein Programm für die Weiterbildung von Arbeitnehmenden im Bereich Grundkompetenzen, namentlich mit Blick auf die Digitalisierung der Wirtschaft, zu entwickeln. Die Massnahmen sollen es geringqualifizierten und insbesondere älteren Arbeitnehmenden ermöglichen, im Erwerbsleben zu verbleiben. Ebenfalls bis im November sind die allfälligen notwendigen finanziellen Ressourcen zu beziffern und dem Bundesrat zu beantragen.

Weiterbildung ist in der Verantwortung jedes Einzelnen sowie der Verbände, Kantone und Sozialpartner. In der Schweiz besteht für die Weiterbildungsfinanzierung ein breites und gut ausgebautes Instrumentarium an verschiedenen Fonds, insbesondere solche im Rahmen von Gesamtarbeitsverträgen. Diese unterstützen Arbeitnehmende bei berufsspezifischen Weiterbildungen. Handlungsbedarf besteht jedoch zum einen bei der Förderung von Grundkompetenzen wie Kenntnissen der lokalen Sprache oder grundlegenden Informatikkenntnissen, deren Bedeutung in allen Berufen steigt. Zum andern bestehen bei einem Berufsumstieg, der durch den Strukturwandel der Wirtschaft oder andere, individuelle Gründe nötig werden kann, nur eingeschränkte Unterstützungsmöglichkeiten.

Ziel des Bundesrates ist es deshalb, über die Förderung von Grundkompetenzen den Verbleib betroffener Personen im Erwerbsleben zu unterstützen. Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation wird nun bis im November 2017 entsprechende Förderkriterien erarbeiten. Zudem wird das Staatssekretariat für Wirtschaft zusammen mit den Kantonen bis im Frühling 2018 Möglichkeiten und Grenzen des Einsatzes von arbeitsmarktlichen Massnahmen der Arbeitslosenversicherung bei strukturell bedingten beruflichen Umorientierungen aufzeigen. Besonders beleuchtet werden Bereiche mit einer hohen Langzeitarbeitslosigkeit von



über 45-Jährigen sowie Bereiche mit ausgeprägtem Fachkräftemangel.

Hintergrund dieser Massnahmen bilden Aufträge des Bundesrates vom Dezember 2015 und November 2016 an das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF, im Rahmen der Fachkräfteinitiative die Finanzierung der Weiterbildung von geringqualifizierten und insbesondere älteren Arbeitnehmenden vertieft zu prüfen. Seit 2015 sind zudem die Herausforderungen der Digitalisierung so-

wie damit verbundene Veränderungen der Arbeitswelt in den Vordergrund gerückt. Sie erzeugen einen zusätzlichen Bedarf für die Weiterbildung von Erwerbstätigen, um deren Arbeitsmarktfähigkeit bis ins Alter zu erhalten.

*Eidg. Departement für
Wirtschaft, Bildung und Forschung*

Rechtsschutz im Anstellungsverhältnis beim Kanton Basel-Stadt



Dr. Georg Schürmann
Sekretär BAV



c) Rechtsmittel gegen Entscheide der Personalrekurskommission

Entscheide der Personalrekurskommission müssen – je nach Thematik – an verschiedenen Instanzen gerichtet werden. Für Urteile der Personalrekurskommission bezüglich Massnahmen während des Arbeitsverhältnisses, vorsorglicher Massnahmen oder betreffend sexueller Belästigung ist der Weiterzug an den Regierungsrat möglich.

Gegen Entscheide der Personalrekurskommission betreffend Kündigung, fristlose Aufhebung des Anstellungsverhältnisses und Abfindung hingegen ist das kantonale Verwaltungsgericht die nächste Instanz. Ein Rekurs muss innert 30 Tagen seit Erhalt des begründeten Entscheides der Personalrekurskommission eingereicht werden. Das Verwaltungsgericht entscheidet mit drei Mitgliedern in einem einfachen und raschen Verfahren über den Rekurs.

II. Beschwerden betreffend das Arbeitsverhältnis

Neben dem beschriebenen Verfahren vor der Personalrekurskommission können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der vorgesetzten

Das baselstädtische Personal- und Lohngesetz sieht bei Problemen im Zusammenhang mit dem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis verschiedene Rechtsmittel vor. Da es immer wieder zu Anfragen an den Baselstädtischen Angestellten-Verband in diesem Zusammenhang kommt und der BAV wenn nötig betroffene Mitglieder in diesen Verfahren auch vertritt, werden nachfolgend die wichtigsten Grundsätze des Verfahrens aufgezeigt.

I. Der Rechtsschutz bei der Personalrekurskommission

a) Im Allgemeinen

Die Personalrekurskommission des Kantons Basel-Stadt ist eine paritätisch aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern zusammengesetztes Gremium, welches Streitigkeiten aus dem öffentlichen Anstellungsverhältnis des Kantons Basel-Stadt beurteilt. Die Kommission ist vom Regierungsrat gewählt und weisungsunabhängig.

Inhaltlich zuständig ist die Personalrekurskommission für die Beurteilung von:

- Massnahmen des Arbeitgebers wie etwa eine Verweis oder die Änderung des Aufgabengebietes (inkl. vorsorgliche Massnahmen wie bspw. eine Freistellung);
- Beschwerde über sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz;
- Ordentliche und fristlose Auflösung des Arbeitsverhältnisses;
- Abfindungen

Angerufen werden kann die Personalrekurskommission von Mitarbeitenden des Kantons Basel-Stadt sowie einzelner angeschlossener Institutionen, wie bspw. der Baselstädtischen Verkehrsbetriebe (BVB) oder der Industriellen Werke Basel (IWB).

Nicht dazu gehören jedoch die Spitäler, welche nicht mehr dem kantonalen Personalgesetz unterstehen und eigene Rechtsmittelinstanzen haben.

b) Das Verfahren vor der Personalrekurskommission

Wer an die Personalrekurskommission gelangen möchte, hat einen Rekurs innert 10 Tagen seit Erhalt der Verfügung anzumelden und innert 30 Tagen (ebenfalls seit Erhalt der Verfügung) zu begründen. Es handelt sich hierbei um gesetzliche Fristen, was bedeutet, dass keine Verlängerung möglich ist. Wichtig ist, dass eine Vertretung bei der Kommission beantragt werden muss, was aber in aller Regel bewilligt wird.

In der Regel ordnet der Präsident oder die Präsidentin der Personalrekurskommission einen einfachen Schriftenwechsel an, im Rahmen von welchem sich auch die verfügende Behörde äussern kann; ein zweiter Schriftenwechsel erfolgt nur ausnahmsweise. Anschliessend werden die Parteien zu einer mündlichen Verhandlung geladen, anlässlich welcher die Streitsache nochmals erläutert und anschliessend (mündlich oder schriftlich) das Urteil eröffnet und im Dispositiv ausgehändigt wird.

Das Verfahren hat grundsätzlich aufschiebende Wirkung, was bedeutet, dass die Verfügung während der Dauer des Rekursverfahrens als nicht vollzogen gilt. Ausnahmsweise hat ein Rekurs keine aufschiebende Wirkung; dies dann, wenn Thema des Rekurses eine vorsorgliche Massnahmen oder eine Kündigung während der Probezeit ist. Im Weiteren untersteht das Verfahren der sog. Untersuchungsmaxime, was bedeutet, dass die Rekurskommission den Sachverhalt von Amtes wegen feststellt. Zur Ermittlung des Sachverhaltes können sowohl Zeugen als auch Auskunftspersonen befragt werden.

Das Verfahren vor der Personalrekurskommission ist – ausser bei Mutwilligkeit - kostenlos; je nach Ausgang des Verfahrens kann der obsiegenden Partei eine Parteientschädigung zugesprochen werden.

Daten 2017

Ordentliche Mitgliederversammlung BAV:

30. Mai 2017,
18.00 Uhr, Restaruant Centrino, Universitätsspital Basel

Pensionierten-Ausflug:

Donnerstag, 4. Mai 2017 (ganztags)

Pensionierten-Stamm:

Dienstag, 20. Juni 2017
Dienstag, 15. August 2017
Dienstag, 10. Oktober 2017
Dienstag, 5. Dezember 2017

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

Behörde schriftlich Beschwerde über ihr Arbeitsverhältnis führen.

In Fällen sexueller Belästigung am Arbeitsplatz können die von einer Belästigung betroffenen Personen wiederum bei der Personalrekurskommission schriftlich Beschwerde führen und geeignete Massnahmen beantragen. Die Personalrekurskommission erstattet der vorgesetzten Behörde Bericht und empfiehlt allfällige Massnahmen. Das Beschwerderecht verjährt innert eines Jahres seit Vorfall; stellt die Belästigung jedoch ein Verbrechen oder ein Vergehen dar, ist die im Strafgesetz festgelegte Verjährung massgebend.

Für Beschwerden, die Diskriminierungsstratigkeiten im Sinne des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann betreffen, sind die Bestimmungen des kantonalen Einfüh-

rungsgesetzes zum Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann anwendbar.

III. Verfahren betreffend Lohn

Grundsätzlich erfolgt die Lohneinreihung nach den Grundsätzen der Arbeitsbewertung unter Berücksichtigung der Organisationsstruktur sowie aufgrund abteilungsübergreifender Quervergleiche.

Hat sich infolge einer Veränderung der bisherigen Struktur einer Organisationseinheit oder infolge einer Funktionsveränderung der Schwierigkeitsgrad einer Stelle erheblich geändert, so kann der Regierungsrat eine Neueinreihung vornehmen. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter richtet den mit einer kurzen Begründung versehenen Antrag auf Durchführung eines Stellenbewertungsverfahrens an die zuständige

Vorgesetzte oder den zuständigen Vorgesetzten mit Kopie an die zuständige Personalabteilung

Die ergangene Einreihungsverfügung des Regierungsrates kann innert 30 Tagen von der Stelleninhaberin bzw. vom Stelleninhaber oder einer Vorgesetzten bzw. einem Vorgesetzten durch Einsprache beim Regierungsrat angefochten werden. Der Regierungsrat entscheidet nach Anhören der Begutachtungskommission der Paritätischen Kommission für Personalangelegenheiten. In gleicher Weise kann über die Ablehnung, das Verfahren der Neueinreihung durchzuführen, der Entscheid des Regierungsrates verlangt werden.

Dr. Georg Schürmann

STADT BERN

Personalverband der Stadt Bern

Protokoll der 108. Hauptversammlung

vom 3. April 2017, 17:30 Uhr im Hotel Kreuz,
Zeughausgasse 41, 3011 Bern



Werner Wirth
Protokollführer

Personalverbandes der Stadt Bern. Namentlich begrüsst er

- *die Ehrenmitglieder:*
Heinz Bula, Toni Isenschmied und Walter Schopferer
- *als Vertreter befreundeter Verbände und der Politik:*
 - Herr Alec von Graffenried, Stadtpräsident von Bern
 - Frau Giovanna Battagliero, Präsidentin Kaufmännischer Verband Bern
 - Frau Yasemin Cevik, Präsidentin Angestellte Stadt und Region Bern
 - Herr Urs Stauffer, Präsident Öffentliches Personal Schweiz (ZV)
 - Herr Daniel Wyrsh, Geschäftsführer Bernischer Staatspersonalverband
 - Herr Kurt Amiet, KV Bern und Sekretär Angestellte Stadt und Region Bern
 - Herr Marcel Zbinden, Präsident Personalvertretung EWB
 - Herr Michel Berger, VPOD-Regionalsekretär Bern

- *Entschuldigt:*
Ehrenmitglieder Martin Arn, Bruno Kneu-



bühl, Elsbeth Zimmermann, Niklaus Freivogel und Hans-Ulrich Gränicher

Gemäss Präsenzliste sind 109 Mitglieder anwesend. Der Präsident stellt fest, dass die Einladung ordnungsgemäss in der ZV Info Januar/Februar 2017 veröffentlicht wurde, die Versammlung somit handlungs- und beschlussfähig ist. Die publizierte Traktandenliste wird ohne Gegenstimme genehmigt. Allfällige Wahlen werden offen durchgeführt, ausser PVSBes würden ausdrücklich geheime Wahlen gewünscht. Die Stimmzähler werden erst gewählt, wenn dies nötig sein sollte.

1. Referat Stadtpräsident Alec von Graffenried

Stadtpräsident Alec von Graffenried begrüsst die Anwesenden und bekräftigt die Wichtigkeit guter Zusammenarbeit mit Verbänden und Gewerkschaften. Er hebt die grosse Bereitschaft der Angestellten im Service Public der Stadt Bern hervor. Er habe in der kurzen Zeit als Stadtpräsident grosse Motivation, Kompetenz und Eigenverantwortung bei den Mitarbeitenden festgestellt. Damit dies auch weiterhin so bleibe, müssen auch die Rahmenbedingungen wie gute Ausbildung, Weiterbildung sowie gute und fort-

Traktanden

1. Referat Stadtpräsident Alec von Graffenried
2. Protokoll der 107. HV vom 4. April 2016
3. Jahresbericht 2016
4. Standespolitik / aktuelle Themen
5. Rechnungsablage 2016
6. Revisionsbericht / Déchargeerteilung
7. Budget 2017
8. Ehrungen
9. Verschiedenes / Wortmeldungen
10. Gemeinsamer Imbiss

Pünktlich um 17.35 Uhr eröffnet der Präsident Simon Bühler die 108. Hauptversammlung des



**Präsident
Simon Bühler**

schrittliche Arbeitsmodelle im Bereich Arbeit und Familie beibehalten und gefördert werden. Auch in Bezug auf die räumliche Unterbringung der zurzeit sehr verzettelten Stadtverwaltung sind Verbesserungen anzustreben. Eine Zentralisierung der Stadtverwaltung auf möglichst wenige Standorte sei nach wie vor ein Thema; ein Konzept Stadthaus sowie diverse mögliche Standorte würden aber aus Kostengründen im Moment nicht weiterverfolgt.

Simon Bühler bedankt sich bei Alec von Grafenried für den Besuch an unserer HV und überreicht ihm ein kleines Präsent.

2. Protokoll der 107. Hauptversammlung vom 4. April 2016

Das Protokoll der letzten HV wurde in der ZV Info Ausgabe Juni 2016 veröffentlicht.

Es gibt keine Wortmeldungen, das Protokoll wird genehmigt.

3. Jahresbericht 2016

Der Jahresbericht 2016 wurde in der ZV Info vom März 2017 publiziert. Auf das Verlesen des Jahresberichts wird daher verzichtet. Die Versammlung genehmigt den Jahresbericht ohne Wortmeldung einstimmig.

4. Standespolitik / aktuelle Themen

Simon Bühler informiert die Versammlung über den aktuellen Stand der Verhandlungen betreffend Primatwechsel bei der Pensionskasse.

Im März 2012 wurde im Stadtrat bekanntlich eine Motion erheblich erklärt die vom Gemeinderat verlangt, bis am 31. März 2016 ein Reglement vorzulegen, welches den Wechsel vom Leistungs- in das Beitragsprimat der Personalvorsorgekasse vorsieht.

Der Gemeinderat wurde somit beauftragt, zusammen mit den Sozialpartnern den Primat-

wechsel vorzubereiten. Damit wir in diese Verhandlungen mit dem Gemeinderat einsteigen konnten, haben wir unerlaubt vorgängig einen Forderungskatalog zu erstellen.

Diese Forderungen wurden am 18. November 2014 an einer gemeinsamen Mitgliederversammlung von VPOD und PVSB beschlossen.

Für uns muss ein Leistungsziel von 61,2 % mit 63 Jahren auch im Beitragsprimat erreicht werden. Dies muss schriftlich und verbindlich festgeschrieben sein. Bei einem Primatwechsel erscheint uns eine Ausfinanzierung auf 100 % zum Zeitpunkt des Primatwechsels notwendig. Die Wertschwankungsreserven von 21,9 % müssen aufgebaut und zum Zeitpunkt des Primatwechsels gedeckt sein.

Übergangsgeneration sind alle Personen, die zum Zeitpunkt des Primatwechsels in der Stadt Bern, bei Bernmobil, bei Energie Wasser Bern und den weiteren angeschlossenen Firmen angestellt sind. Bei ihnen muss die Initialgutschrift aufgrund des Leistungsziels von 61,2 % mit 63 Jahren festgesetzt werden. Die Risikoleistungen bleiben im Leistungsprimat.

Wir haben unser beabsichtigtes Vorgehen als Verband jederzeit transparent aufgezeigt. Von Anfang an war eine erneute Mitgliederversammlung PVSB / VPOD geplant, um dort den Mitgliederbeschluss zur Vernehmlassungsantwort demokratisch festzulegen.

Aufgrund der sehr guten Verhandlungsergebnisse wie auch dadurch, dass unsere Forderungen im Vernehmlassungsentwurf alle eingehalten wurden, konnten wir am 26.01.2016 mit einem fast einstimmigen Beschluss unsere Vernehmlassungsantwort verabschieden. Darin haben wir die folgenden Schwerpunkte nochmals beschrieben:

Der definierte Forderungskatalog zusammen mit dem von uns erwirkten Gemeinderatsbe-

schluss ist von zentraler Bedeutung und entscheidend für unsere Beurteilung des Resultats. Uns erscheint die aktuell vorliegende Totalrevision ausgewogen, die zukünftigen Risiken aller Beteiligten werden beachtet und der Ausfinanzierungsprozess bleibt ungestört.

Für die Personalverbände ist es entscheidend, dass die vorliegende Revision als gesamtes Paket betrachtet wird. Es ist jetzt ausgewogen und ist so für alle Beteiligten zu tragen.

Würden beispielsweise nachträglich die beschlossenen Ausfinanzierungsmodalitäten verändert, müssten wir auf die sofortige Behebung der Unterdeckung und die Ausfinanzierung der Wertschwankungsreserven bestehen, was sehr hohe Kosten verursachen würde. Ein Primatwechsel darf nicht zu einer Verschlechterung des Rentenziels mit 63 Jahren führen und wir stimmen einer Veränderung nur zu, wenn der Verfassungsauftrag auf eine Weiterführung des bisherigen Lebensstandards auch – wie jetzt angedacht – für die tieferen Einkommen wieder erfüllt wird.

Aufgrund des fast einstimmigen Beschlusses an unserer Mitgliederversammlung darf gesagt werden, dass der Gemeinderat, die angeschlossenen Arbeitgeberinnen, die Verwaltungskommission der PVK und die Personalverbände geschlossen hinter der Vorlage stehen.

Am 30. März 2016 verabschiedete der Gemeinderat die Vorlage zur Vernehmlassung bei den städtischen Parteien.

Wie es auch im Schreiben der PVK vom März 2016 festgehalten wird, ist aktuell der folgende Fahrplan zur Weiterbearbeitung vorgesehen:

- *Frühling 2016:* Vernehmlassung bei den politischen Parteien, anschliessend Verabschiedung der Vorlage durch den Gemeinderat zuhanden der vorberatenden Kommission des Stadtrats.
- *2017:* Behandlung der Vorlage in der vorberatenden Kommission sowie im Stadtrat.
- *Ab 1. Januar 2019:* Inkrafttreten des neuen Personalvorsorgegesetzes.

Wir verfolgen die Entwicklungen in der politischen Debatte und sind sehr gespannt auf die Resultate der verschiedenen Etappen der Vorlage.

Unsere Anliegen und Forderungen haben wir formuliert und dazu einen entsprechenden Gemeinderatsbeschluss erwirkt, welcher unsere

Anliegen stützt. Dies bildete die Grundlage für unsere Debatten. Inhaltlich wurden folgende Forderungen festgehalten:

Wir gehen von den Bedingungen für Beiträge und Renten aus, die per 1.1. 2015 bei der PVK gelten.

Nebst dem geforderten Primatwechsel hat sich ein weiteres Thema stark in unseren Fokus gedrängt: die Nachfolgeregelung des Verwaltungsratssitzes der Sozialpartner im VR von EWB. Ein Thema, welchem wir anfangs keine grosse Tragweite beigemessen hatten, hat sich zu einer grossen Story entwickelt. Dies mit einer umfangreichen Berichterstattung in den Tagesmedien und einigen Verhandlungen sowie dem Anspruch auf klärende Gespräche zwischen den Sozialpartnern. So wurde in den Medien von einem «Machtkampf», von parteistategischem Vorgehen und von anscheinend fehlenden Branchenkenntnissen berichtet. Die ständigen Diskussionen und die Berichterstattung haben uns als Vorstand dazu bewogen, die Sachlage mit einem Schreiben an die Aufsichtscommission des Berner Stadtrats zu klären. Mit diesem Schreiben haben wir auch unsere Partner – VPOD Städte, Gemeinden, Energie, Unia Sektion Bern und die Personalvertretung EWB – bedient.

Aus den Medien konnten wir nun die letzten Entwicklungen entnehmen. Entscheiden muss schliesslich das Stadtberner Parlament.

Dessen Aufsichtscommission hat nun beschlossen, die von uns vorgeschlagene Kandidatin für ein Hearing einzuladen und, falls sie überzeugt, dem Stadtrat zur Wahl vorzuschlagen.

«Wir haben einstimmig entschieden, uns nicht über den Gesamtarbeitsvertrag hinwegzusetzen», sagte die Kommissionspräsidentin auf Anfrage. Der Gesamtarbeitsvertrag schreibe vor, dass nur die Personalvertretung Verwaltungsratsanwärter nominieren dürfe. Die vom Gewerkschaftsbund und auch von der Unia portierten Personen können sich somit nicht einmal offiziell auf das Amt bewerben. An einem weiteren Treffen will der Gewerkschaftsbund beraten, was nun zu tun sei und ob allenfalls eine Kampfkandidatur lanciert wird, die dann im Stadtrat gegen die vorgeschlagene Kandidatin antritt. Aus Sicht des Vorstands des Personalverbands ist es höchst bedauerlich und den Anliegen der Arbeitnehmenden wenig dienlich, dass die Nachfolgeregelung VR EWB zu einem öffentlichen Disput geführt hat. Gerade im Sinne der Arbeitnehmenden ist zu hoffen, dass diese Angelegenheit möglichst rasch einer einvernehmlichen, für alle Beteiligten befriedigenden Lösung zugeführt werden kann. Die Arbeitnehmendenvertretung im VR EWB ist seit 1. Januar 2017 vakant. Dieser Umstand sollte so schnell wie möglich korrigiert werden.

5. Rechnungsablage 2016

Simon Bühler erläutert die Rechnung 2016. Der Revisorenbericht wird von Daniel Fischbach verlesen. Die Rechnung wird von der Versam-

lung einstimmig genehmigt und Lukas Bieri für die vorzügliche Verwaltung der Kasse gedankt.

6. Revisionsbericht / Déchargeerteilung

Mit der Verabschiedung des Jahresberichts und der Zustimmung zur Rechnung 2016 wird das Verbandsjahr 2016 offiziell abgeschlossen. Die Anwesenden erteilen dem Vorstand einstimmig Décharge.

7. Budget 2017

Simon Bühler erläutert das Budget 2017. Der Vorstand empfiehlt der Versammlung, die Mitgliederbeiträge wie letztes Jahr zu belassen. Die Versammlung stimmt diesem Antrag einstimmig zu. Für das Budget werden keine Anträge gestellt. Das Budget 2017 wird wie vom Vorstand vorgeschlagen von der Versammlung angenommen.

8. Ehrungen

Die Versammlung gedenkt der im Jahr 2016 verstorbenen Mitglieder Bandi Christian, Bürgi Ernst, Casagrande Edith, Ehrath Arnold, Moser Kurt, Moser Anton, Pfäffli Margaretha, Steiner Silvia, Sterchi Beatrice und Tschannen Fritz mit einer Schweigeminute. Simon Bühler spricht den Hinterbliebenen die Anteilnahme aus.

Zu neuen Veteranen mit 30 Jahren Mitgliedschaft werden Balmer Edwin, Brülhart Roland, Dürig Willy, Merz Heinz, Vonlanthen Josef und Zeender Vreni ernannt. Mit einem kleinen Präsent dankt Simon Bühler den Anwesenden für ihre Treue zum Verband.

9. Verschiedenes

Urs Stauffer, Präsident Öffentliches Personal Schweiz (ZV), überbringt der Versammlung die Grüsse des Zentralverbands. Er vergleicht in seiner kurzen Grussbotschaft die Situation betreffend den vorgesehenen Primatwechsel in Biel. Der Kampf mit dem Arbeitgeber betreffend Ausfi-

nanzierung muss in Biel im Nachhinein geführt werden und ist in vollem Gang. Auch die Folgen der Unternehmenssteuerreform für Kantone und Gemeinden werden in seiner Ansprache angeschnitten. Letztlich stellt Urs Staufer kurz das von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) herausgegebene Buch des «Menschen im Service Public» vor.

Michel Berger, VPOD-Regionalsekretär Bern, bedankt sich beim Personalverband der Stadt Bern für die gute Zusammenarbeit und überbringt die Grüsse des VPOD. Auch in seiner Ansprache ist der vorgesehene Primatwechsel in der Pensionskasse das Hauptthema.

Simon Bühler bedankt sich bei den Vorstandskollegen, Kommissionsmitgliedern und allen Vertrauenspersonen für die geleistete Arbeit sowie allen Mitgliedern für die Unterstützung des Personalverbands der Stadt Bern.

Mit der Bekanntgabe des Termins der 109. Hauptversammlung, welche am 9. April 2018 stattfinden wird, schliesst der Präsident um 18:25 Uhr die 108. Hauptversammlung.

Im Anschluss an den offiziellen Teil der 108. Hauptversammlung offerierte der Personalverband der Stadt Bern den Anwesenden einen Imbiss.

*Der Protokollführer
Werner Wirth*

Inserat Groups AG

FRÜHLINGSMÜDE ÜBER NACHT

Glosse. Alle mögen den Frühling, alle lieben die Sonne, alle freuen sich auf laue Abendstunden. Fabian Schambron plädiert angesichts solch totalitärer Einigkeit für ein differenzierteres Bild: Die Welt ist nicht schwarzweiss und die sonnigen Tage haben Schattenseiten.



Fabian Schambron
Vorstandsmitglied Öffentliches
Personal Schweiz (ZV)

Klar, ich mag Frühling. Ich fände es allerdings schön, wenn man sich etwas unverkrampfter darüber freuen könnte und sich nicht verpflichtet sähe, mit einem gefrierenden Bier in den klammen Fingern dreizehn Schweinsaxen auf den Grill zu werfen, sobald es nachmittags um fünf mal noch halbwegs hell ist. Unverkrampft sollte man auch sein, weil alles andere zu anstrengend ist: Natürlich ist man nach vier stockdunklen Monaten nicht in Form und da hilft es auch nicht, wenn plötzlich alle so tun, als seien sie es. Zum Beispiel ist es offenbar normal für manche meiner Mitmenschen, morgens um halb sieben (!) im Fitnesscenter an der Aarauer Bahnhofstrasse zu trainieren (!), während ich am elfminütigen (!) Fussweg (!!) zum Bahnhof verzweifle. Arbeiten muss und will ich ja, von mir aus auch morgens, aber halb sieben war

bis vor kurzem noch halb acht, und das nehme ich persönlich.



Der Mensch gewöhnt sich an vieles, wenn er muss. Nur ist dem Menschen im vorliegenden Fall nicht unbedingt klar, warum er überhaupt muss. Es gibt zahlreiche Zusammenfassungen zur Einführung der Sommerzeit, die in Bezug auf den deutschsprachigen Raum meist als deutsche Energiesparidee im Ersten Weltkrieg verortet wird, die in der Weimarer Republik verschwand und von den Nazis wieder eingeführt wurde.¹ Seither ist sie in unterschiedlichen Formen immer wieder aufgetaucht, wenn auch nie weltweit wirksam geworden. Die Idee an sich ist aber älter und zeigt auf, dass man leider sogar mit Witzen vorsichtig sein muss, weil es immer Leute gibt, die sie nicht als solche verstehen. 1784 schrieb Benjamin Franklin an das *Journal de Paris*, dass man Kerzen sparen könnte, wenn man schon um acht Uhr schlafen ginge und früher aufstünde.² Dass Franklin das nicht ganz ernst meinte, verhinderte nicht, dass ähnliche Überlegungen immer wieder aufgegriffen wurden und die Sommerzeit in der Schweiz seit 1981 definitiv das Alltagsleben bestimmt – trotz eines Neins der Stimmbevölkerung drei Jahre zuvor.



Es gibt also historische Erklärungen für die Einteilung unseres Jahres in Sommer- und Winterzeit, doch im postfaktischen Zeitalter

habe ich natürlich meine eigene Wahrheit und glaube, dass sich die Chose wie folgt zuge tragen hat: Treffen sich zwei Entscheidungsträger in einer Berner Bar. Sagt der eine: «Bruno-Heinrich, schläfst du auch immer so gut? Mir reichen zwei Stunden und schon wache ich auf, taufrisch wie ein morgensonnen Scheingebadetes junges Reh im güldenen Weizenfelde!» Darauf der andere: «Jawohl, Rüdiger-Hanspeter, mir geht es genau gleich, und sicher auch allen anderen auf der ganzen Welt. Lassen wir das mit der Sommerzeit doch, wie es ist.» Ausser Rüdiger-Hanspeter und Bruno-Heinrich, mögen die fröhlichen Frühlingfuchse sie fressen, sollte es also niemanden erstaunen, dass es Frühlingsmüdigkeit gibt.

¹ NDR Online, 22.10.2015: «Seit wann gibt es die Sommerzeit?»

² Hilmar Schmundt, Spiegel Online, 26.03.2016: «Die Sommerzeit – ein übler Scherz»

³ Oliver Fuchs, NZZ Online, 23.02.2015: «Hickhack um die Sommerzeit»