

07.01\_2023\_12

Solothurn, 7. Dezember 2023 / pow

## **Empfehlung**

**gemäss § 36 Abs. 3 des Informations- und Datenschutzgesetzes**

**im Schlichtungsverfahren zwischen**

**A.**

**(nachfolgend «Gesuchsteller»)**

**und dem**

**Regierungsrat des Kantons Solothurn**

**vertreten durch das Personalamt**

**(nachfolgend «Behörde»)**

### **I. Sachverhalt**

1. Mit Schreiben vom 31. Mai 2023 ersuchte der Gesuchsteller die Behörde um Zustellung zweier Dokumente: 1) «Entwurf Kaderreglement» sowie 2) «Vertiefter Lohnvergleich Kader».
2. Mit Schreiben vom 26. Juni 2023 liess das Personalamt dem Gesuchsteller den «Entwurf Kaderreglement» zum Regierungsratsbeschluss 2022/1709 vom 15. November 2022 mit Hinweisen zukommen. Gleichzeitig verweigerte das Personalamt den Zugang zum Dokument «Vertiefter Lohnvergleich Kader». Zur Begründung verwies das Personalamt auf eine Stellungnahme der B. GmbH (nachfolgend «Auftragnehmerin») vom 3. Februar 2023, wonach dem Zugangsgesuch aufgrund von § 13 Abs. 1 Bst. a und b des Informations- und Datenschutzgesetzes (InfoDG; BGS 114.1) nicht entsprochen werden könne.
3. Mit Schreiben vom 5. Juli 2023 beantragte der Gesuchsteller bei der Beauftragten für Information und Datenschutz (nachfolgend «Beauftragte») ein Schlichtungsverfahren nach § 36 InfoDG, um den Zugang zum Dokument «Vertiefter Lohnvergleich Kader» sowie zum «Vertrag / Auftrag zwischen Kanton Solothurn und B. AG» [sic] zu erwirken.
4. Die Beauftragte bestätigte dem Gesuchsteller mit Schreiben vom 21. Juli 2023 den Eingang

des Schlichtungsantrags und zeigte dieses der Behörde an. Gleichzeitig erteilte sie der Behörde eine Frist zur Abgabe einer ergänzenden Stellungnahme und forderte diese auf, ihr die vom Gesuchsteller ersuchten Dokumente gestützt auf § 33 Abs. 2 InfoDG einzureichen.

5. Mit Eingabe vom 25. August 2023 reichte die Behörde der Beauftragten fristgerecht folgende beiden Dokumente ein: 1) «Kaderlohnvergleich unter Berücksichtigung ausgewählter Funktionen» erstellt durch die Auftragnehmerin (nachfolgend «Lohnvergleich») sowie 2) «Angebot für einen Kaderlohnvergleich unter Berücksichtigung ausgewählter Funktionen» der Auftragnehmerin vom 3. März 2021 (nachfolgend «Vertrag»; gemeinsam nachfolgend «ersuchte Dokumente»). Darüber hinaus verzichtete die Behörde auf eine weitere Stellungnahme und erklärte, weiterhin an ihrem Schreiben vom 26. Juni 2023 sowie an dem Schreiben der Auftragnehmerin vom 3. Februar 2023 festzuhalten.
6. Mit E-Mail vom 7. September 2023 informierte die Beauftragte die Parteien aus Transparenzgründen darüber, dass im Lohnvergleich auch die Funktion der bzw. des Beauftragten für Information und Datenschutz verglichen werde. Für den Fall dass sie darin einen Ausstandsgrund erkennen sollten, bat die Beauftragte die Parteien um entsprechende Mitteilung. In der Folge machte keine der Parteien einen Ausstandsgrund geltend.
7. Am 4. Oktober 2023 führte die Beauftragte eine Schlichtungsverhandlung in Anwesenheit des Gesuchstellers und einer Vertreterin der Behörde durch. Anlässlich der Verhandlung konnte zwischen den Teilnehmenden keine Einigung erzielt werden. Der Gesuchsteller ersuchte die Beauftragte sodann um Abgabe einer schriftlichen Empfehlung nach § 36 Abs. 3 InfoDG.

## II. Formelle Erwägungen

8. Der Gesuchsteller hat mit Eingabe vom 5. Juli 2023 bei der Beauftragten einen Antrag auf Schlichtung gemäss § 36 Abs. 1 InfoDG gestellt, nachdem die Behörde ihm den Zugang zu Dokumenten verweigert hatte.
9. Die Beauftragte ist nach Durchführung der Schlichtungsverhandlung vom 4. Oktober 2023 für die Abgabe einer schriftlichen Empfehlung zuständig (§ 36 Abs. 3 InfoDG).

*Zwischenergebnis: Die Beauftragte ist für die Abgabe einer Empfehlung nach § 36 Abs. 3 InfoDG zuständig.*

## III. Materielle Erwägungen

10. Die vom Gesuchsteller ersuchten Dokumenten befinden sich im Besitz der Behörde und betreffen ihre öffentliche Aufgabenerfüllung. Insofern handelt es sich dabei um amtliche Dokumente nach § 4 Abs. 1 InfoDG.

*Zwischenergebnis: Das InfoDG ist auf den Zugang zu den ersuchten Dokumenten anwendbar. Der Zugang ist nach den Bestimmungen des InfoDG zu prüfen. Bei den genannten Dokumenten handelt es sich um amtliche Dokumente.*

11. Mit Einführung des Öffentlichkeitsprinzips ist ein Paradigmenwechsel vom Geheimhaltungsgrundsatz mit Öffentlichkeitsvorbehalt hin zum Öffentlichkeitsgrundsatz mit Geheimhaltungsvorbehalt vollzogen worden (Urteile des Verwaltungsgerichts SOG 2020 Nr. 6 E. 5.3 sowie VWBES.2022.351 vom 18. September 2023 E. 7.1; Botschaft zum InfoDG, RRB Nr. 1653 vom 22. August 2000, 3, 6 und 8). Entsprechend kommt jeder Person grundsätzlich das Recht zu, amtliche Dokumente einzusehen und Auskunft über deren Inhalt zu erhalten (vgl. Bot-

schaft zum InfoDG, RRB Nr. 1653 vom 22. August 2000, 10; BVGer Urteil A-6003/2019 vom 18. November 2020 E. 2.1). Das Öffentlichkeitsprinzip stellt somit eine (widerlegbare) Vermutung zu Gunsten eines freien Zugangs zu amtlichen Dokumenten auf (vgl. BGE 142 II 340 E. 2.2; BVGer Urteil A-6003/2019 vom 18. November 2020 E. 2.1). Die Behörden verfügen über kein freies Ermessen bei der Beurteilung, ob ein amtliches Dokument zugänglich zu machen ist oder nicht (vgl. BVGer Urteil A-6003/2019 vom 18. November 2020 E. 2.1; BVGE 2014/6 E. 4.2). Der Zugang zu amtlichen Dokumenten ist jedoch einzuschränken, aufzuschieben oder zu verweigern, wenn Ausnahmen nach § 13 f. InfoDG vorliegen. Insbesondere wird der Zugang eingeschränkt, soweit schützenswerte private oder wichtige öffentliche Interessen entgegenstehen (§ 13 Abs. 1 Bst. a InfoDG) oder der Zugang Informationen vermitteln würde, die der Behörde von Dritten freiwillig und unter Zusicherung der Geheimhaltung mitgeteilt worden sind (§ 13 Abs. 1 Bst. b InfoDG).

12. Die auftraggebende Behörde hat sich vertraglich verpflichtet, die von den anderen Vergleichskantonen freiwillig mitgeteilten Daten vertraulich zu behandeln. Zu prüfen ist entsprechend zunächst, ob sich die Behörde auf den Einschränkungsgrund nach § 13 Abs. 1 Bst. b InfoDG berufen kann. Laut Botschaft des Regierungsrates ist diese Bestimmung auf «Zuschrift[en] eines Privaten an eine Behörde» zugeschnitten. Ferner muss die Zuschrift «ohne jede rechtliche Verpflichtung» erfolgt sein (Botschaft zum InfoDG, RRB Nr. 1653 vom 22. August 2000, 18). Im vorliegenden Fall haben die Verwaltungen von fünf Kantonen Daten über die Lohnbedingungen von gewissen Kaderpositionen an die Auftragnehmerin bekannt gegeben zum Zweck der Erstellung eines Lohnvergleichs für den auftraggebenden Kanton Solothurn. Fraglich ist sodann, ob sich neben *Privaten* auch *Behörden* auf diesen Einschränkungsgrund berufen können. Die Botschaft des Regierungsrates erwähnt ausschliesslich Private. Zur analogen Bestimmung im Bundesgesetz über das Öffentlichkeitsprinzip der Verwaltung (BGÖ; SR 152.3) führt der Bundesrat in seiner Botschaft ausdrücklich aus, dass sich Behörden, die dem BGÖ unterstellt sind, *nicht* auf diesen Einschränkungsgrund berufen könnten und dieser ferner auch keine Anwendung finde, «wenn die Informationen von einem Kanton oder einem fremden Staat mitgeteilt wurden» (Botschaft zum BGÖ, BBl 2005, 2012). Der Eidgenössische Datenschutz- und Öffentlichkeitsbeauftragte (EDÖB) und das Bundesamt für Justiz (BJ) vertreten ebenfalls die Auffassung, dass die Einschränkung nur anwendbar sei, wenn die Information «von einer Privatperson und nicht von einer Behörde» stamme (EDÖB/BJ, Umsetzung des Öffentlichkeitsprinzips in der Bundesverwaltung: Häufig gestellte Fragen, 2013, Ziff. 5.2.2.). Auch die Lehre spricht sich gegen die Anwendung dieser Bestimmung auf Behörden aus (BERTIL COTTIER/RAINER J. SCHWEIZER/NINA WIDMER, in Stephan C. Brunner/Luzius Mader [Hrsg.], Stämpfli Handkommentar zum Öffentlichkeitsgesetz, Art. 7 N 47; ebenso zur Rechtslage nach der analogen Bestimmung im Kanton Basel-Stadt BEAT RUDIN, in Beat Rudin/Bruno Baeriswyl [Hrsg.], Praxiskommentar zum Informations- und Datenschutzgesetz des Kantons Basel-Stadt, § 29 N 52). Die Frage muss an dieser Stelle indessen nicht abschliessend beantwortet werden, da der Zugang zu den durch die anderen Kantone mitgeteilten Daten, wie nachfolgend dargelegt wird, aus anderen Gründen einzuschränken ist.
13. Zu prüfen ist weiter, ob wichtige öffentliche Interessen dem Zugang entgegenstehen und falls ja, ob diese gegenüber dem öffentlichen Transparenzinteresse überwiegen. Die Behörde führt in Ihrem Schreiben vom 26. Juni 2023 keine spezifischen öffentlichen Interessen ins Feld, sondern beruft sich allgemein auf § 13 Abs. 1 Bst. a und b InfoDG und verweist auf die Stellungnahme der Auftragnehmerin vom 3. Februar 2023. In dieser Stellungnahme wird geltend gemacht, dass eine Offenlegung des Lohnvergleichs zu einer Gefährdung der weiteren Teilnahme des Kantons Solothurn an den jährlichen persuisse-Lohnvergleichen bzw. an anderweitigen interkantonalen Vergleichen und Analysen führen könnte. Andere Verwaltungen wären in der Folge kaum mehr zum freiwilligen Informationsaustausch mit dem

Kanton Solothurn bereit. Die Auftragnehmerin befürchtet sodann, dass die Zugangsgewährung in ganz allgemeiner Weise die Durchführung von interkantonalen Vergleichsanalysen gefährden könnte und so einen erheblichen Schaden für sämtliche teilnehmenden öffentlichen Organe bewirken würde. Die Stichhaltigkeit dieser Argumente ist schwierig zu überprüfen, kann aber nicht ohne Weiteres von der Hand gewiesen werden. Dass eine Offenlegung der durch die anderen Vergleichskantone an den Kanton Solothurn mitgeteilten Daten zu einem Vertrauensbruch führen und so den künftigen freiwilligen Informationsaustausch beeinträchtigen könnte, wie die Auftragnehmerin und (indirekt) auch die Behörde behaupten, erscheint zumindest glaubhaft. In diesem Umfang ist der Zugang zum Lohnvergleich folglich einzuschränken. Es bleibt jedoch hervorzuheben, dass Gesuche um Zugang zu den mitgeteilten Lohndaten in den jeweiligen Kantonen jederzeit gestützt auf das Öffentlichkeitsprinzip gestellt werden können.

14. Neben den durch die anderen Kantone mitgeteilten Daten enthält der Lohnvergleich auch Angaben über die Löhne der untersuchten Kaderfunktionen in der Solothurner Kantonsverwaltung selbst. Ausgewiesen sind pro Kaderfunktion 1) der minimal mögliche Anfangslohn der tiefsten für die Funktion vorgesehenen Lohnklasse, 2) der maximal mögliche Lohn der höchsten für die Funktion vorgesehenen Lohnklasse, 3) der tatsächlich maximal mögliche Anfangslohn für die Funktion bei Neuanstellung, sowie 4) Der (Richt-)Lohn für eine 40-jährige Person mit passender Berufserfahrung, die alle Anforderungen erfüllt und dem Wunschprofil entspricht. In Ihrer Stellungnahme bezieht sich die Auftragnehmerin auf die von den anderen fünf Kantonen «erhaltenen Daten» und betont, der Kanton Solothurn dürfe über solche «fremden Daten» nicht frei verfügen (vgl. dazu soeben Ziff. 13). Inwiefern öffentliche Interessen gegen die Zugänglichmachung der Lohndaten aus der Solothurner Kantonsverwaltung selbst vorliegen sollten, wird weder von der Behörde noch von der Auftragnehmerin ausgeführt oder begründet. Richtig ist, dass es für die Teilnahme an interkantonalen Vergleichsanalysen unerheblich ist, ob die Verwaltung des Kantons Solothurn *eigene* Lohndaten zugänglich macht.
15. Der Lohnvergleich führt ferner für die jeweils analysierten Kaderfunktionen auch diverse durch die erhobenen Lohndaten ermittelten Vergleichswerte auf. Diese Daten werden sodann jeweils auch in einer Grafik abgebildet. Schliesslich enthält der Lohnvergleich auch Lohndaten aus dem öffentlich zugänglichen Lohnrechner *Salarium* des Bundesamtes für Statistik (BFS).<sup>1</sup> Weil die Daten des BFS bereits öffentlich sind, dürfte der Zugang dazu unbestritten sein, weshalb an dieser Stelle nicht weiter darauf eingegangen werden soll. Bei den Vergleichswerten demgegenüber erscheint es kaum möglich, dass daraus die genauen Werte der jeweilig mitgeteilten Daten der anderen Kantone ermittelt werden könnten. Der direkte Bezug zu den einzelnen anderen Kantonen und ihren gemeldeten Daten fehlt hier. Dementsprechend vermögen die Ausführungen der Auftragnehmerin diesbezüglich genauso wenig zu verfangen, wie in Bezug auf die eigenen Lohndaten der Solothurner Kantonsverwaltung.

*Zwischenergebnis: Es sind überwiegende öffentliche Interessen, die dem Zugang zu den durch die anderen Kantone mitgeteilten Lohndaten entgegenstehen, glaubhaft gemacht worden. In Bezug auf die eigenen Lohndaten der Verwaltung des Kantons Solothurn sowie auf die Vergleichswerte sind demgegenüber keine überwiegenden öffentlichen Interessen ersichtlich. Die Daten aus dem Lohnrechner des BFS sind bereits öffentlich.*

16. Hinsichtlich der Lohndaten der Solothurner Kantonsverwaltung ist schliesslich zu prüfen, ob schützenswerte private Interessen dem Zugang entgegenstehen und falls ja, ob diese gegenüber dem öffentlichen Transparenzinteresse überwiegen. Wie bereits ausgeführt (vgl.

<sup>1</sup> <https://www.gate.bfs.admin.ch/salarium/public/index.html#/start>

Ziff. 14) enthält der Lohnvergleich eine Reihe von untersuchten Kaderfunktionen und dazu u.a. jeweils Angaben zu den vorgesehenen Minimal- und Maximallöhnen in der Verwaltung des Kantons Solothurn. Die Auftragnehmerin führt in ihrer Stellungnahme aus, die allermeisten der untersuchten Kaderfunktionen würden durch eine einzige Person ausgeübt, weshalb durch die Daten im Lohnvergleich eine individuelle Lohnbandbreite eruiert werden könne. Bei langjährigen Mitarbeitenden sei sogar der tatsächliche Lohn feststellbar, da davon auszugehen sei, dass das Lohnmaximum erreicht worden ist. Insofern macht die Auftragnehmerin geltend, der Lohnvergleich enthalte Personendaten über bestimmte Kadermitarbeitenden der Kantonsverwaltung, weshalb der Zugang einzuschränken sei.

17. Ob es sich bei den genannten Angaben tatsächlich um Personendaten handelt, kann offen bleiben. Denn selbst wenn es sich um solche handeln sollte, ist der Zugang aufgrund der nachfolgenden Erwägungen zu gewähren. Das Verwaltungsgericht hat bereits Gelegenheit gehabt, festzustellen, dass das in Art. 11 Abs. 3 der Verfassung des Kantons Solothurn (KV; BGS 111.1) und in § 12 Abs. 1 InfoDG verankerte Recht auf Zugang zu amtlichen Dokumenten eine genügende Rechtsgrundlage für den Eingriff in das Grundrecht der informationellen Selbstbestimmung darstellt (Urteil des Verwaltungsgerichts SOG 2020 Nr. 6 E. 5.1). Bei den erwähnten Personendaten handelt es sich um Lohndaten über leitende Kadermitarbeitende. Verwaltungsangestellte können sich mit Blick auf die öffentlichen Aufgaben, welche sie erfüllen oder an deren Erfüllung sie mitwirken, grundsätzlich jedoch nicht im selben Mass auf ihr Recht auf informationelle Selbstbestimmung berufen wie private Dritte; ihren, dem Zugang entgegenstehenden privaten Interessen, kommt grundsätzlich weniger Gewicht zu, als wenn die Personendaten privater Dritter in Frage stünden (BVGer Urteil A-8073/2015 vom 13. Juli 2016 E. 6.1.3; ALEXANDRE FLÜCKIGER/ MIKE MINETTO, *La communication des documents officiels contenant des données personnelles: la pesée des intérêts dans la pratique des autorités fédérales*, RDAF 2017, 571). Dies gilt insbesondere für Mitglieder des obersten Kadern (BVGer Urteil A-3609/2010 vom 17. Februar 2011 E. 5.4; vgl. auch BERTIL COTTIER, *Transparence et protection des données*, in: Bernhard Waldmann/Florian Bergamin [Hrsg.], *10 Jahre InfoG Freiburg*, Bern 2021, N 29). Diese müssen sich u.U. auch die Bekanntgabe von besonders schützenswerten Personendaten gefallen lassen (Urteil des Verwaltungsgerichts VWBES.2022.351 vom 18. September 2023 E. 9.2).
18. Durch die Offenlegung der Lohndaten der einzelnen untersuchten Kaderfunktionen besteht die Möglichkeit, dass einzelne Kadermitarbeitende einer gewissen öffentlichen Kritik ausgesetzt werden könnten. Diese Beeinträchtigung ihrer Persönlichkeitsrechte wäre jedoch lediglich als Unannehmlichkeit zu qualifizieren und angesichts ihrer Funktion zumutbar und hinzunehmen. Es sind für die betroffenen Kadermitarbeitenden keine ernsthaften nachteiligen Konsequenzen, insbesondere für ihr berufliches Fortkommen, zu erwarten. Von der Behörde sind entsprechende Konsequenzen denn auch nicht geltend gemacht worden.
19. Demgegenüber dürfte das Informationsinteresse der Öffentlichkeit über die Löhne bzw. Lohnbandbreiten der obersten Kaderfunktionen erheblich sein. Das Verwaltungsgericht hat denn auch bereits anerkannt, dass ein grosses Interesse der Öffentlichkeit besteht, zu erfahren, wie Steuergelder ausgegeben würden sowie sich vergewissern zu können, dass Behörden die Grundsätze der Rechtmässigkeit und Verhältnismässigkeit einhalten würden (Urteil des Verwaltungsgerichts SOG 2020 Nr. 6 E. 5.3.1). In Anbetracht des bloss geringfügigen Eingriffs in die Persönlichkeitsrechte der betroffenen Personen und der Bedeutsamkeit der im Spiel stehenden Transparenzinteressen, ist der Zugang zu den im Lohnvergleich enthaltenen Lohndaten betreffend die Solothurner Kantonsverwaltung zu gewähren.
20. Trotz der soeben dargelegten Interessenslage ist nicht auszuschliessen, dass einzelne Personen, die die im Lohnvergleich untersuchten Kaderfunktionen bekleiden, vor der Zugäng-

lichmachung der Lohndaten angehört werden müssten und allenfalls eine anfechtbare Verfügung verlangen könnten. Es obliegt der Behörde, diese Frage zu prüfen.

*Zwischenergebnis: Das öffentliche Transparenzinteresse am Zugang zu den im Lohnvergleich enthaltenen Lohndaten der Verwaltung des Kantons Solothurn überwiegt gegenüber den allfälligen privaten Interessen an Geheimhaltung. Die Behörde prüft, ob betroffene Kadermitarbeitende anzuhören sind und ob sie Anspruch auf Erlass einer anfechtbaren Verfügung haben.*

21. Zu beurteilen bleibt der Zugang zum Vertrag zwischen der Behörde und der Auftragnehmerin. Zur Frage, inwiefern Einschränkungsgründe dem Zugang zum Vertrag entgegenstehen würden, nimmt die Behörde keine Stellung. Insofern hat die Behörde ihre Verweigerung des Zugangs zum Vertrag bislang nicht begründet. Weil die Behörde aber die Beweislast zur Widerlegung der Vermutung des freien Zugangs zu amtlichen Dokumenten trägt (BGer Urteil 1C\_428/2016 vom 27. September 2017 E. 2.3; BGE 142 II 324 E. 3.4; BVGer Urteil A-6475/2017 vom 6. August 2018 E. 3.2.1 und A-6108/2016 vom 28. März 2018 E. 4.2.1), ist davon auszugehen, dass der Zugang zum Vertrag – in Ermangelung des Beweises vom Gegenteil – zu gewähren ist. Auch eine Prüfung des Vertrages durch die Beauftragte hat keine wichtigen öffentlichen oder schützenswerten privaten Interessen, die den Zugang einschränken würden, zum Vorschein gebracht. Allerdings lassen die Ausführungen in der Stellungnahme der Auftragnehmerin darauf schliessen, dass sie von der Behörde einzig dazu eingeladen worden ist, sich zum Zugang zum Lohnvergleich zu äussern. Entsprechend obliegt es der Behörde, die Auftragnehmerin im Hinblick auf den Zugang zum Vertrag vorgängig anzuhören. Sodann hat die Behörde eine gesamthafte Interessenabwägung vorzunehmen und den Zugang zu erteilen, sofern keine bislang unerkannten Einschränkungsgründe nach § 13 f. InfoDG vorliegen sollten.

*Zwischenergebnis: In Bezug auf den Zugang zum Vertrag mit der Auftragnehmerin sind keine Einschränkungsgründe begründet worden. Solche Einschränkungsgründe sind auch nicht ersichtlich. Bevor eine abschliessende Beurteilung durch die Behörde erfolgen kann, ist die Auftragnehmerin zu dieser Frage anzuhören.*

22. Abschliessend ist anzumerken, dass es der Behörde unbenommen ist, im Rahmen des allenfalls auf die Empfehlung folgenden Verfügungsverfahrens mit der von der Rechtsprechung geforderten Begründungsdichte darzulegen, inwiefern Einschränkungsgründe nach § 13 f. InfoDG dem Zugang entgegenstehen.

*Ergebnis: Zusammenfassend erscheint es glaubhaft, dass überwiegende öffentliche Interessen dem Zugang an den durch die anderen Kantone mitgeteilten Lohndaten im Lohnvergleich entgegenstehen. Im Übrigen überwiegt jedoch das öffentliche Transparenzinteresse am Zugang zum Lohnvergleich gegenüber allfälligen privaten Interessen. Einschränkungsgründe bezüglich des Zugangs zum Vertrag sind weder substantiiert worden, noch ersichtlich, weshalb die Vermutung des freien Zugangs greift.*

#### IV. Empfehlung

Aufgrund der vorangehenden Erwägungen empfiehlt die Beauftragte für Information und Datenschutz:

23. Die Behörde gewährt den Zugang zu folgendem Dokument:

«Kaderlohnvergleich unter Berücksichtigung ausgewählter Funktionen» erstellt durch die Auftragnehmerin.

Zuvor deckt die Behörde die von den anderen Kantonen mitgeteilten Lohndaten ab und prüft, ob betroffene Kadermitarbeitende anzuhören sind und bietet ihnen falls einschlägig die Möglichkeit, eine anfechtbare Verfügung zu verlangen.

24. Die Behörde bietet der Auftragnehmerin die Gelegenheit, zur Zugangsgewährung des folgenden Dokuments Stellung zu nehmen:

«Angebot für einen Kaderlohnvergleich unter Berücksichtigung ausgewählter Funktionen» vom 3. März 2021.

Sofern die Auftragnehmerin keine bislang unberücksichtigten Einschränkungsgründe gemäss § 13 f. InfoDG vorbringt, gewährt die Behörde den Zugang zu diesem Dokument. Sie bietet der Auftragnehmerin vorgängig die Möglichkeit, eine anfechtbare Verfügung zu verlangen.

25. Die Behörde erlässt eine anfechtbare Verfügung zuhanden des Gesuchstellers, sofern sie beabsichtigt, der Empfehlung der Beauftragten nicht oder nur teilweise Folge zu leisten. Der Gesuchsteller kann von der Behörde den Erlass einer anfechtbaren Verfügung verlangen, wenn er mit der Empfehlung der Beauftragten nicht einverstanden ist.

26. Die Empfehlung der Beauftragten kann veröffentlicht werden. Die Identität des Gesuchstellers und der Auftragnehmerin wird vorgängig anonymisiert.

27. Die Empfehlung wird zugestellt an:

- den Gesuchsteller
- die Behörde

Judith Petermann Büttler, Dr. iur.  
Beauftragte für Information und Datenschutz