KI ist kein Wunderwerkzeug

geschrieben von Enesa Sefedini | Oktober 23, 2024

Als Ende des letzten Jahres die amerikanische Firma OpenAI den Chatbot ChatGPT lancierte, staunte die Welt. Viele waren überrascht, was mit Hilfe von künstlicher Intelligenz alles möglich ist. So lassen sich mit dem Chatbot mehr oder weniger elaborierte Texte generieren, wissenschaftliche Papers kurz und knapp zusammenfassen, aber auch Programme schreiben oder von der einen in eine andere Programmiersprache übersetzen.

Zur anfänglichen Euphorie über mögliche Arbeitserleichterungen gesellten sich aber schon bald auch Ängste und Bedenken. Denn der Chatbot kann zwar intelligentes Verhalten simulieren, produziert zuweilen aber schlicht Nonsens. Angesichts der rasanten Entwicklung von künstlicher Intelligenz und der gesellschaftlichen Risiken, die von der potenten Technologie ausgehen, fordert ein offener Brief des amerikanischen Future of Life Institute deshalb einen sechsmonatigen Unterbruch bei der Weiterentwicklung von KI-Systemen, die leistungsfähiger als ChatGPT4 sind.

Dies, um die Software transparenter und vertrauenswürdiger zu machen. Zu den Unterzeichnern der öffentlichen Stellungnahme gehören prominente Köpfe wie etwa der israelische Historiker und Buchautor Yuval Harari und der US-Unternehmer Elon Musk.

Chatbots können nicht denken

Nicht unterschrieben hat dagegen Florent Thouvenin. Der Rechtswissenschafter der UZH beschäftigt sich schon seit längerem mit den Auswirkungen von algorithmischen Systemen und künstlicher Intelligenz auf die Gesellschaft und mit den Herausforderungen für das Rechtssystem, die damit verbunden sind. Thouvenin ist Professor für Informations- und Kommunikationsrecht und leitet an der UZH das Center for Information Technology, Society, and Law (ITSL).

Dem geforderten Unterbruch steht er skeptisch gegenüber. «KI ist kein Wunderwerkzeug», sagt der Rechtswissenschafter, «Chatbots wie ChatGPT können sehr schnell sehr viel rechnen – sie können aber weder verstehen noch denken und sie haben auch keinen eigenen Willen.»

Thouvenin sieht vor allem zahlreiche Chancen, die die neue Technologie bietet. Wichtig sei es, Anwendungen von künstlicher Intelligenz rechtlich so zu erfassen, dass die Chancen genutzt und die Risiken minimiert werden können.

Gedanken dazu hat er sich bereits 2021 gemeinsam mit Kolleg:innen in einem Positionspapier der Digital Society Initiative (DSI) der UZH gemacht (siehe Kasten).

Mit Partnern in Japan, Brasilien, Australien und Israel analysiert er nun im «AI-Policy-Projekt», wie verschiedene Rechtssysteme auf die grossen Fortschritte bei der Entwicklung von KI reagieren. Dabei werden Staaten untersucht, die sich – wie die Schweiz – genau überlegen müssen, wie sie sich gegenüber den regulatorischen Supermächten EU und USA positionieren wollen, um die Entwicklung dieser Technologien zu fördern und zugleich die eigenen Bürger vor Nachteilen zu schützen.

Die politische Diskussion zu diesem wichtigen Thema steht vielerorts noch am Anfang. Das gilt auch für die Schweiz. Am weitesten gediehen ist die Regulierung in der EU. Im Juni wurde ein Entwurf für das weltweit erste KI-Gesetz von den EU-Parlamentarier:innen angenommen. Nun haben sich vor kurzem Vertreter:innen von EU-Parlament und EU-Staaten auf Grundzüge des «AI Acts» geeinigt.

Das KI-Gesetz der EU fokussiert auf die Risiken, die von künstlicher Intelligenz ausgehen, und teilt diese in vier Kategorien ein: von unannehmbaren Risiken (dazu gehören etwa KI-Systeme, die von Strafverfolgungsbehörden eingesetzt werden können, um Menschen in öffentlichen Räumen in Echtzeit durch

biometrische Fernerkennung zu identifizieren) bis zu risikoarmen Anwendungen.

Chatbots wie ChatGPT würden in dieser Verordnung erlaubt bleiben, müssten aber transparenter werden (etwa indem Deepfakes als solche erkennbar wären).

Florent Thouvenin steht dem Vorschlag der Europäischen Union kritisch gegenüber. «Die EU versucht in ihrem KI-Gesetz, die Technologie als solche zu regulieren», sagt der Rechtswissenschafter, «das erfordert, dass man künstliche Intelligenz zuerst einmal definieren muss.»

Das erscheint wenig sinnvoll, weil die Technologie rasch weiterentwickelt wird und die im Gesetz enthaltenen Definitionen und viele Normen ebenso rasch überholt sein werden. Dieses Problem wurde schon bei der Arbeit an den Entwürfen für das KI-Gesetz deutlich, in denen unterschiedliche Definitionen von künstlicher Intelligenz verwendet wurden.

Als man sich auf eine Definition geeinigt hatte, kam ChatGPT und die Definition musste erneut grundlegend überarbeitet werden. Thouvenin: «Es besteht die Gefahr, dass das KI-Gesetz die Entwicklung und Verwendung der Technologie hemmen und viel bürokratischen Aufwand verursachen wird – ohne die konkreten Probleme zu lösen.»

Etwa wenn es darum geht, Diskriminierung zu verhindern – zum Beispiel bei der Stellensuche. Schon heute verwenden grosse Unternehmen KI-Systeme, um Bewerbungen zu selektionieren. Diese Systeme können Menschen diskriminieren, wenn sie mit Daten trainiert worden sind, die einen Bias, also eine Voreingenommenheit, enthalten.

Ein bekanntes Beispiel ist, dass Frauen bei der Bewerbung auf Stellen im Bereich der Informatik diskriminiert werden, weil die Daten, mit denen die Systeme trainiert wurden, zeigen, dass bisher mehr Männer als Frauen eingestellt worden sind.

«Das ist problematisch», sagt Thouvenin, «für diese und ähnliche konkrete Probleme müssen wir Lösungen finden.» Beispielsweise indem das Datenschutzrecht durch einen neuen Grundsatz ergänzt wird, nach dem niemand aufgrund seiner beziehungsweise ihrer Personendaten in rechtlich relevanter Weise diskriminiert werden darf.

Wegen KI müsse man die Rechtsordnung in der Schweiz nicht neu denken, sondern sicherstellen, dass bestehende Normen auch in diesem Kontext funktionieren, ist der Rechtswissenschafter überzeugt. Einige Normen und Gesetze müssten an die neuen Möglichkeiten, die sich mit KI eröffnen, angepasst werden. Bei anderen reiche es, wenn die Gerichte die bestehenden Normen auf die neuen Phänomene sinnvoll anwenden.

Neue Ideen entwickeln

Noch hat die Schweiz nicht damit begonnen, die Herausforderung KI umfassend zu analysieren und passende rechtliche Lösungen zu entwickeln. Viele andere Nationen sind in der gleichen Situation. «Länder in anderen Erdteilen haben oft einen ganz anderen Blick auf die KI-Problematik als wir hier in Europa», sagt Thouvenin. Deshalb sei es für die anstehenden politischen Diskussionen hilfreich, zu sehen, wie unterschiedliche Rechtsordnungen und -kulturen mit KI umgehen. Um diese Vielfalt zu beleuchten, haben er und sein Zürcher Kollege Peter Picht gemeinsam mit Forschenden der japanischen Kyoto University das AI-Policy-Projekt lanciert. Mittlerweile ist daraus ein kleines Netzwerk entstanden, dem auch Wissenschafter:innen aus Australien, Israel und Brasilien angehören.

«In Japan beispielsweise nimmt man das Phänomen KI ganz anders wahr als bei uns», sagt Thouvenin, «dort setzt man vor allem grosse Hoffnungen in die Technologie.» Und im Gegensatz zu Europa dreht sich die Diskussion rund um KI viel weniger um den Einzelnen und viel stärker um das Kollektiv.

Dies wurde dem Rechtswissenschafter klar, als er mit den

japanischen Kollegen über die Gefahr der Manipulation durch künstliche Intelligenz sprach. «Bei uns geht es in diesem Zusammenhang vor allem um das Individuum und seine Autonomie im Denken und Handeln», sagt Thouvenin, «wird diese eingeschränkt, finden wir das höchst problematisch.» In Japan sei die Autonomie des Einzelnen aber nicht so zentral und man fände die Manipulation von Bürgern durchaus sinnvoll, wenn davon die ganze Gesellschaft profitiere.
Beispielsweise wenn Menschen digital «genudgt» – angestupft – werden, indem sie bestimmte Informationen erhalten, die ihr Verhalten in die gewünschte Richtung lenken. Ein solcher für uns ungewohnter Blick auf KI könne auch die Diskussion in der Schweiz bereichern, ist Thouvenin überzeugt. «Eine globale Perspektive kann es uns erleichtern, unseren Handlungsspielraum besser zu ermessen, und sie kann uns helfen, neue interessante Ideen im Umgang mit KI zu entwickeln.»

Aktuell entwickeln die Forschenden des AI-Policy-Projekts eine Website, auf der unterschiedliche Lösungsansätze und -ideen, die in den beteiligten Ländern zur Diskussion stehen, zusammengestellt werden. Künftig soll diese Website durch die Positionen weiterer Länder ergänzt werden.

Ziel der Plattform ist es, den Regulierungsdiskurs international zu stimulieren und Entscheidungsträger:innen in Politik, Wirtschaft und Verbänden dabei zu unterstützen, sich differenziert und informiert mit dem Thema zu beschäftigen. Auch in der Schweiz, wo die Bundesverwaltung bis Ende nächstes Jahr eine politische Auslegeordnung erarbeiten und den Handlungsbedarf und Möglichkeiten für Massnahmen aufzeigen wird.

DSI-Positionspapier: Rechtsrahmen für KI
Im Positionspapier «Ein Rechtsrahmen für künstliche Intelligenz» haben sich Wissenschafter:innen aus unterschiedlichen Disziplinen 2021 mit rechtlichen Fragen von KI auseinandergesetzt – entstanden ist es im Rahmen der

Digital Society Initiative der Universität Zürich. Die Wissenschafter:innen gehen in ihrer Stellungnahme davon aus, dass der Einsatz von KI nicht zu völlig neuen rechtlichen Herausforderungen führt, sondern weitgehend durch eine sinnvolle Anwendung und eine punktuelle Ergänzung bestehender Gesetze gelöst werden kann. Zudem plädieren sie dafür, dass die Schweiz von der EU unabhängige Lösungsansätze entwickeln soll.

Insbesondere identifizieren die Forscher:innen fünf Herausforderungen, die rechtlich erfasst werden müssen: Der Einsatz von KI sollte für Nutzer:innen erkennbar und ihr Funktionieren nachvollziehbar sein, sie soll Menschen weder diskriminieren noch auf problematische Weise manipulieren. Geregelt werden müssen zudem Sicherheits- und Haftungsfragen, die sich in diesem Zusammenhang neu stellen. So stellt sich beispielsweise die Frage, wer bei Unfällen, die von autonomen Fahrzeugen oder Drohnen verursacht werden, verantwortlich ist und haften muss.

Dieser Artikel wurde erstmals im «UZH Magazin» 04/23 publiziert. Wir bedanken uns bei deren Redaktion für die Publikationserlaubnis.
Autor: Roger Nickel

Zulässigkeit von Anstellungen mit unregelmässigem Beschäftigungsgrad

geschrieben von Claudia Schnueriger | Oktober 23, 2024

Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich VB.2017.00257 vom 10. Januar 2018. Lehrpersonen und Dozierende

werden an Schweizer Schulen und Hochschulen oftmals mit einem unregelmässigen Beschäftigungsgrad angestellt. So auch die Dozierenden an der Zürcher Hochschule der Künste (ZHdK). Dieses Anstellungsmodell wird von der Anstellungsbehörde mit stark schwankenden Unterrichtsverpflichtungen begründet.

Doch darf das Risiko, dass die Anstellungsbehörde keine Einsatzmöglichkeit für ihre Mitarbeitenden hat, überhaupt auf die Angestellten abgewälzt werden oder handelt es sich nicht um das Betriebsrisiko der Arbeitgeberin? Unter welchen Voraussetzungen sind Anstellungsverfügungen mit unregelmässigem Beschäftigungsgrad erlaubt? Diese und weitere Fragen werden im nachstehenden Beitrag unter Bezugnahme auf das Urteil des Verwaltungsgerichts des Kantons Zürich VB.2017.00257 vom 10. Januar 2018 beantwortet.

Der konkrete Sachverhalt
Mit (Grund-)Verfügung vom 23. Mai 2014 wurde A ab dem 1. August 2014 unbefristet und mit einem Pensum in einer Bandbreite von 50 bis 80% angestellt. Mit Schreiben vom 15. Juni 2016 teilte die ZHdK A mit, ihr Pensum für das Herbstsemester 2016/2017 betrage 58,92%. Der Beschäftigungsgrad der früheren Semester sah wie folgt aus: Herbstsemester 2014/2015 und Frühjahrssemester 2015 je 100%, Herbstsemester 2015/2016 73.55%, 66.28% für das Frühjahrssemester 2016 und 58.92% für das Herbstsemester 2016/2017. Gegen die individuelle Leistungsvereinbarung vom 15. Juni 2016 erhob A am 6. Juli 2016 Rekurs bei der Rekurskommission der Zürcher Hochschule, welche das Rechtsmittel mit Beschluss vom 9. März 2017 abwies.

Am 18. April 2017 reichte A Beschwerde beim Verwaltungsgericht des Kantons Zürich ein und beantragte, die Verfügung «Pensum Herbstsemester 2016/2017» vom 15. Juni 2016 sei dahingehend abzuändern, dass ihr für das Herbstsemester 2016/2017 und für die künftigen Semester ein fixes Arbeitspensum von 80 oder 100 % zugewiesen werde. Die Beschwerdeführerin brachte in ihrer Begründung nichts gegen die angefochtene individuelle

Leistungsvereinbarung für das Herbstsemester 2016/2017 vor. Tatsächlich wendete sie sich ausschliesslich gegen die Grundverfügung vom 23. Mai 2014, indem sie die Zulässigkeit des Bandbreitenmodells als solches bestritt.
Das Zürcher Verwaltungsgericht wies die Beschwerde von A ab.

Das sog. Bandbreitenmodell in Anstellungsverfügungen
Bei Anstellungsverfügungen mit einem Bandbreitenmodell wird ein minimaler und maximaler Beschäftigungsgrad (bspw. ein Pensum zwischen 50 und 80 %) definiert. Der konkrete Beschäftigungsgrad wird für jedes Semester mittels individueller Leistungsvereinbarung neu festgelegt. Die Grundlage für das Bandbreitenmodell findet sich bei der ZHdK in § 10 des Anstellungsreglements. Dieses Beschäftigungsmodell dient dazu, die Ungewissheit hinsichtlich der Studierendenzahl oder des Zustandekommens einzelner Studienfächer abzufedern. Dadurch wird ein an sich vom Arbeitgeber zu tragendes unternehmerisches Risiko faktisch auf die Arbeitnehmenden überwälzt. Dies ist nicht unproblematisch.

Zulässigkeit des Bandbreitenmodells
Da mit dem Bandbreitenmodell eine Übertragung des unternehmerischen Risikos auf den Arbeitnehmenden einhergeht, ist gemäss Zürcher Verwaltungsgericht zwingend eine gesetzliche Grundlage erforderlich. Das Bandbreitenmodell der ZHdK ist in ihrem Anstellungsreglement festgelegt. Bei diesem Anstellungsreglement handelt es sich um eine Regelung, welche von einem schulinternen Organ erlassen wurde und somit nicht demokratisch legitimiert ist. Das Zürcher Verwaltungsgericht erwog, das Bandbreitenmodell könne sich nicht allein auf ein schulinternes Anstellungsreglement stützen. Weder das kantonale Fachhochschulgesetz noch die Personalverordnung der Zürcher Fachhochschule sehe ein solches Bandbreitenmodell vor. Ein solches Modell müsse zumindest in der Personalverordnung vorgesehen sein.

Grundverfügung und individuelle Leistungsvereinbarung
Mit der Grundverfügung wurde A unbefristet als Dozentin in

einem Bandbreitenmodell (Beschäftigungsgrad zwischen 50 und 80%) angestellt. Der konkrete Beschäftigungsgrad wurde für jedes Beschäftigungsjahr mittels individueller Leistungsvereinbarung neu festgelegt.

Die Problematik der Rechtskraft der Grundverfügung
Die Grundverfügung vom 23. Mai 2014 erwuchs unangefochten in Rechtskraft. Es stellt sich die Frage, ob sich A ungeachtet dessen auch zum jetzigen Zeitpunkt noch gegen die Verfügung vom 23. Mai 2014 wenden kann oder sich die unterlassene Anfechtung entgegenhalten lassen muss.

1. Argumentation der Angestellten A
A brachte vor Verwaltungsgericht vor, die individuellen Leistungsvereinbarungen der Jahre 2013 bis 2015 seien für sie «nicht zu beanstanden» gewesen, weshalb sie auch keinen Grund gesehen habe, die Anstellungsverfügung anzufechten. Ein Nachteil sei ihr erst mit der Verfügung vom 15. Juni 2016 entstanden. Aus diesem Grund sei zu prüfen, ob § 10 des Anstellungsreglements eine genügende Rechtsgrundlage für eine «zulässige variable Bandbreitenanstellung» darstelle.

2. Erwägungen des Verwaltungsgerichts
Das Verwaltungsgericht erwog, die Verfügung vom 15. Juni 2016 stütze sich gerade nicht auf den von A beanstandeten § 10 des Anstellungsreglements der ZHdK. In der Verfügung vom 15. Juni 2016 wird kein Bandbreitenmodell bzw. keine Anstellung mit unregelmässigem Beschäftigungsgrad festgelegt, sondern vielmehr das genaue Pensum für das Herbstsemester 2016/2017.

Gemäss Verwaltungsgericht gehe aus der Beschwerdebegründung klar hervor, dass es A einzig um das mit der Anstellungsverfügung vom 23. Mai 2014 eingeführte Bandbreitenmodell bzw. ihre Anstellung in einem solchen gehe. Seit dem Erlass der Anstellungsverfügung vom 23. Mai 2014 musste A klar sein, dass der ZHdK die Befugnis zukam, ihr nach Bedarf bzw. Studierendenzahl ein Pensum innerhalb der Bandbreite zuzuweisen.

Die von A vorgebrachte «Schlechterstellung» erfolgte gemäss Verwaltungsgericht nicht erst mit der Verfügung vom 15. Juni 2016, sondern bereits mit der Grundverfügung vom 23. Mai 2014. Das Verwaltungsgericht führte weiter aus, A habe es nicht nur unterlassen, die Verfügung vom 23. Mai 2014 anzufechten; vielmehr habe sie sich auch gegen keine der seither ergangenen individuellen Leistungsvereinbarungen gewandt.

Bei den Leistungsvereinbarungen für das Herbstsemester 2015/2016 und das Frühlingssemester 2016 wurde, genau wie mit der individuellen Leistungsvereinbarung vom 15. Juni 2016, ein in der Bandbreite liegendes Pensum festgelegt. Im Hinblick auf die Leistungsvereinbarung vom 15. Juni 2016 fand am 11. Mai 2016 ein Gespräch mit der zuständigen Gesamt- und Betriebsleitung statt. Die Gesprächsnotiz lässt keinen Widerspruch von A hinsichtlich des in Aussicht gestellten Pensums erkennen.

Das Verwaltungsgericht entschied, die Dozierende A habe sich treuwidrig bzw. rechtsmissbräuchlich verhalten, wenn sie sich nun plötzlich, ungeachtet dieser jahrelangen Widerspruchslosigkeit, gegen ein wie bereits in den beiden vorangegangenen Semestern in der Bandbreite liegendes Pensum wehre.

Fazit
Das Urteil liefert zwei wichtige Erkenntnisse: Zum einen bedarf das Bandbreitenmodell einer Grundlage in einem Gesetz oder einer Verordnung. Eine Regelung des Bandbreitenmodells auf Stufe eines Anstellungsreglements einer Hochschule ist unzulässig. Zum anderen muss sich der Angestellte bei einer Anstellungsverfügung mit einem Bandbreitenmodell sofort dagegen wehren. Denn der Angestellte muss nach dem Erlass der Grundverfügung mit einem Bandbreitenmodell damit rechnen, dass ihm ein Pensum innerhalb dieser Bandbreite zugewiesen wird. Dieser Widerspruch ist selbst dann notwendig, wenn dem Angestellten in Aussicht gestellt wird, dass er im ersten Semester einen höheren Beschäftigungsgrad ausserhalb der

Bandbreite zugewiesen erhält.

Das Digitalisierungsfieber hat im vergangenen Jahr auch die Bündner Politik erfasst. «Schub für die Digitalisierung der Verwaltung», titelte der «Blick» am 16. Oktober 2023. Die Schlagzeile bezieht sich auf die Verabschiedung des kantonalen Gesetzes über die digitale Verwaltung durch den Grossen Rat des Kantons Graubünden.

geschrieben von Andreas Cabalzar | Oktober 23, 2024

Digitale Dienstleistungen der Verwaltung sollen künftig einfach und sicher abgerufen und genutzt werden können. In der Debatte im Grossen Rat war mehrfach die Rede von einer «Aufholjagd», die der Kanton Graubünden in Sachen digitale Verwaltung zu leisten habe. In der Debatte wurden aber auch

Befürchtungen laut: Wie können die Interessen der Menschen, die den digitalen Kanal nicht nutzen, angemessen berücksichtigt werden? Ob dabei auch an die «Durchschnittsmenschen» in der Verwaltung, an den weniger IT-philen Mitarbeitenden, wie ich einer bin, gedacht wurde, die letztlich die «Aufholjagd» in Sachen digitale Verwaltung bestreiten müssen, erscheint eher fraglich.
Wie bei (fast) jeder Veränderung stehen den Erwartungen und Hoffnungen auch Befürchtungen gegenüber. Digitalisierung der Verwaltung, was bedeutet das für mich, für uns als Staatsangestellte in Alt Fry Rätien? Werde ich demnächst durch eine Maschine ersetzt?

Keine Angst, es folgt jetzt kein Plädoyer eines Ewiggestrigen für die Wiedereinführung von Papyrus oder Tontafeln. Im Vorwort zum Jahresbericht 2023 des Verbands des Bündner Staatspersonals habe ich mich – mit einem gewissen Augenzwinkern – mit dem Thema «Digitale Transformation» auseinandergesetzt und dabei zumindest für mich wertvolle Erkenntnisse gewonnen, die vielleicht auch für Sie als Leserin oder Leser der finalen Printausgabe des ZV Info interessant sind.

Aufholjagd im Kanton Graubünden
Heute wird häufig auch von digitaler Transformation gesprochen. Nachdem nun also in Graubünden zur Aufholjagd in Sachen digitale Verwaltung geblasen worden ist, war die erste Frage, die sich mir stellte: Was beinhaltet der Begriff «digitale Transformation» überhaupt? Wenn ich nicht sicher bin, was ein Begriff eigentlich genau bedeutet, dann Google ich – ich bin Weltmeister im Googeln – und habe in Wikipedia Folgendes gefunden: «Digitale Transformation bezeichnet einen anhaltenden und tiefgreifenden Veränderungsprozess in Wirtschaft und Gesellschaft, der durch das Aufkommen immer leistungsfähigerer digitaler Techniken und Technologien ausgelöst wird.»
Diese Begriffserkärung hat bei mir ein gewisses Unbehagen

ausgelöst. Wohin führt das, und was könnte das für uns, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der öffentlichen Verwaltung, bedeuten? Das Ziel ist sicher nicht nur das papierlose Büro. Digitale Verwaltung bedeutet auch den Einsatz von KI = künstliche Intelligenz. In der Privatwirtschaft bekommt man immer seltener eine sachkundige Person an die «Strippe», wenn man beim Kundendienst anruft. Meist muss man elektronisch eine Frage stellen, die dann von einem Tool beantwortet wird. Das hat den Vorteil, dass man nicht stundenlang in der Warteschleife hängen muss, bis ein Mensch aus Fleisch und Blut «den Hörer abnimmt».

Was ist KI?
Ich geb’s zu, ich bin ein absoluter IT-Laie und habe keine Ahnung von KI. Spätestens beim Thema KI beschleicht mich jedoch ein deutliches Unbehagen. Ich habe mich – in der vagen Hoffnung, etwas Beruhigendes zu finden – als Nächstes gefragt, ob der Begriff «künstliche Intelligenz» eigentlich nicht ein Widerspruch in sich ist.

Leider ist es nicht so einfach. Mit Googeln habe ich herausgefunden, dass sich die Wissenschaft offenbar bis heute überhaupt nicht einig darüber ist, was Intelligenz eigentlich genau ist. Wie soll ich mir als Nichtfachmann ein Bild über Fluch und Segen von KI machen, wenn nicht mal klar ist, was Intelligenz genau ist.
Halbwegs tröstlich: Wenn emotionale Intelligenz Teil der Intelligenz ist, dann ist es das, was wir gegenüber jeder noch so tollen Maschine immer voraushaben werden – ein Quantum Trost für den Schreibenden. Doch bleiben wir ernsthaft: Für einen qualitätsvollen Service public, worauf die Bevölkerung eindeutig Anspruch hat, braucht es meines Erachtens mehr denn je auch ein gerütteltes Mass an emotionaler Intelligenz.
Als ich danach auf der Suche nach Klarheit die Begriffe «KI» und «Megatrends» gegoogelt habe, bin ich auf drei Artikel gestossen, die ich besonders interessant fand, gerade auch für uns Mitarbeitenden im öffentlichen Dienst. Darin werden Fragen

aufgeworfen und Dinge angesprochen, die mich betroffen gemacht haben; die wichtigsten Passagen möchte ich Ihnen nicht vorenthalten:

1. Reddit Inc. San Franzisco, Science AMA (ask me anything) Series: Stephen Hawking AMA Answers! July 27, 2015 (übersetzt mit DeepL.com)
Frage (leicht gekürzt, Fragesteller unbekannt): «Haben Sie schon einmal über die Möglichkeit einer technologischen Arbeitslosigkeit nachgedacht, bei der wir automatisierte Prozesse entwickeln, die letztlich zu einer hohen Arbeitslosigkeit führen, weil sie die Arbeit schneller und/oder billiger erledigen, als Menschen es können? Man-che vergleichen diesen Gedanken mit dem der Ludditen, deren Aufstand vor mehr als 100 Jahren zum Teil durch die wahrgenommene technologische Arbeitslosigkeit ausgelöst wurde. Sehen Sie eine Welt voraus, in der die Menschen weniger arbeiten, weil so viel Arbeit automatisiert wird? Glauben Sie, dass die Menschen immer entweder Arbeit finden oder mehr Arbeit produzieren werden, die getan werden muss?»
Kleiner Einschub zu «Ludditen» (Quelle: Wikipedia): Die Ludditenbewegung entstand 1811 in Nottingham und breitete sich bis 1812 über ganz England aus. Die als Ludditen bezeichneten Vertreter des Luddismus waren Textilarbeiter, die gegen die Verschlechterung ihrer Lebensbedingungen im Zuge der Industriellen Revolution kämpften und dabei auch gezielt Maschinen zerstörten. Die nach ihrem fiktiven Anführer Ned Ludd benannte Bewegung wurde 1814 militärisch niedergeschlagen. Viele Beteiligte wurden hingerichtet oder nach Australien deportiert.

Antwort (Stephen Hawking): «Wenn Maschinen alles produzieren, was wir brauchen, hängt das Ergebnis davon ab, wie die Dinge verteilt werden. Jeder kann ein luxuriöses Leben geniessen, wenn der von den Maschinen produzierte Reichtum geteilt wird, oder die meisten Menschen können elendig arm enden, wenn die Maschinenbesitzer erfolgreich gegen die Umverteilung des

Reichtums lobbyieren. Bislang scheint der Trend zur zweiten Option zu gehen, wobei die Technologie die Ungleichheit immer weiter verstärkt.

2. Megatrend Konnektivität (Quelle: Zukunftsinstitut GmbH Frankfurt am Main):
«Der Megatrend Konnektivität beschreibt das dominante Grundmuster des gesellschaftlichen Wandels im 21. Jahrhundert: das Prinzip der Vernetzung auf Basis digitaler Infrastrukturen. Vernetzte Kommunikationstechnologien verändern unser Leben, Arbeiten und Wirtschaften grundlegend. Sie reprogrammieren soziokulturelle Codes und bringen neue Lebensstile, Verhaltensmuster und Geschäftsmodelle hervor.»

3. Die 4 wichtigsten Megatrends für Unter-nehmen 2024 (Quelle: Batterman Consulting Basel AG)
Megatrend 1 möchte ich hervorheben: Konnektivität. «Der Megatrend Konnektivität unterstreicht, dass es bei der digitalen Transformation nicht nur um neue Technologien geht, sondern vor allem um die gesellschaftlichen Auswirkungen. Mit fortschreitender Vernetzung werden menschliche Grundbedürfnisse wie Vertrauen, Sicherheit und kulturelle Aspekte für die Gestaltung digitaler Geschäftsmodelle und Produkte immer wich-tiger.
Um die Chancen des Megatrends Konnektivität nutzen zu können, müssen Unternehmen daher zunächst ein ganzheitliches Verständnis des digitalen Wandels entwickeln.
Dieses Verständnis sollte nicht nur technologische, sondern auch soziale und kulturelle Aspekte umfassen. Das Verständnis, dass sich unsere Gesellschaft inmitten eines epochalen Evolutionssprungs befindet, ist entscheidend, um diesen Wandel erfolgreich zu gestalten.
Gleichzeitig herrscht im Bereich der Digitalisierung noch viel Unsicherheit. Welchen Einfluss werden künstliche Intelligenz, Blockchain etc. auf unser tägliches Leben haben? Typischerweise wer-den die Auswirkungen von Technologien kurzfristig überschätzt und langfristig unterschätzt.»

Was ist der langen Rede kurzer Sinn?
Meine vagen Befürchtungen, die ich im Zusammenhang mit dem Thema digitale Transformati-on/Konnektivität/KI habe, werden offensichtlich auch von weitaus kompetenteren Köpfen geteilt. Als Kanton Graubünden, als Personalverband –das gilt sowohl für den VBS als auch für den ZV – und auch als Einzelperson können wir uns dem Megatrend Konnektivität, oder wie man das Kind auch immer nennen will, nicht verschliessen, wir können uns der Entwicklung auch nicht entziehen, wir müssen uns damit auseinandersetzen.

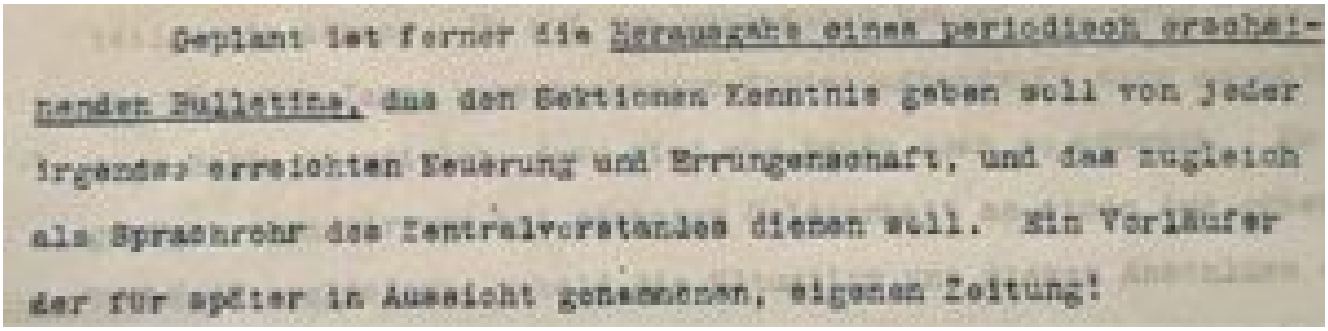
In meinem beruflichen Umfeld haben wir in einem anderen Zusammenhang (Biodiversitätsstrategie Graubünden) als Lösungsansatz für den Umgang mit Zielkonflikten den «Bündner Weg» postuliert – für einmal nicht «Grischun = Subvenziun», sondern «fundiertes Wissen, Offenheit für gute Ideen und pragmatische Lösungen im fairen Austausch sowie Akzeptanz für sorgfältig abgewogene, transparente Entscheide».
Ich denke, dass wir als Personalverband gut beraten sind, uns im Sinne des «Bündner Wegs» für gute und sozialverträgliche Lösungen einzusetzen und diese Jagd oder Aufholjagd zur digitalen Transformation aktiv mitzugestalten, ein ganzheitliches Verständnis des digitalen Wandels in der öffentlichen Verwaltung nicht nur zu fordern, sondern auch mitzuentwickeln. Wenn wir von Anfang an engagiert und konstruktiv dabei sind, bin ich zuversichtlich, dass wir als Staatspersonal und als Individuen in diesem Megatrend der digitalen Transformation/Konnektivität nicht unter die Räder kommen werden.
Den Weg der Luddisten oder weniger drastisch z. B. der Klimakleber etc. lehnen wir ab, auch wenn man damit kurzfristig eine hohe Publizität erreichen kann und das heutige Australien durchaus seinen Reiz hätte. Aber auch dort gilt: Wie man sich bettet, so liegt man. Und in Australien gibt es Krokodile! Man kann sich fressen lassen, oder man geht die Herausforderungen mit Bedacht an. Let‘s move!

Die Anfänge des Verbandsorgans

geschrieben von Samuel Blapp | Oktober 23, 2024

1919

Bereits im März 1919 (Abb. 1) wurde in einem Schreiben die Möglichkeit eines «periodisch erscheinenden Bulletins, das den Sektionen Kenntnis geben soll von jeder irgendwo erreichten Neuerung und Errungenschaft, und das zugleich als Sprachrohr des Zentralvorstandes dienen soll», in Umlauf gebracht.


Geplant ist ferner die Herausgabe eines periodisch erscheinenden Bulletins, das den Sektionen Kenntnis geben soll von jeder irgendwo erreichten Neuerung und Errungenschaft, und das zugleich als Sprachrohr des Zentralvorstandes dienen soll. Ein Vorläufer der für später in Aussicht genommenen, eigenen Zeitung!

Schreiben März, 1919

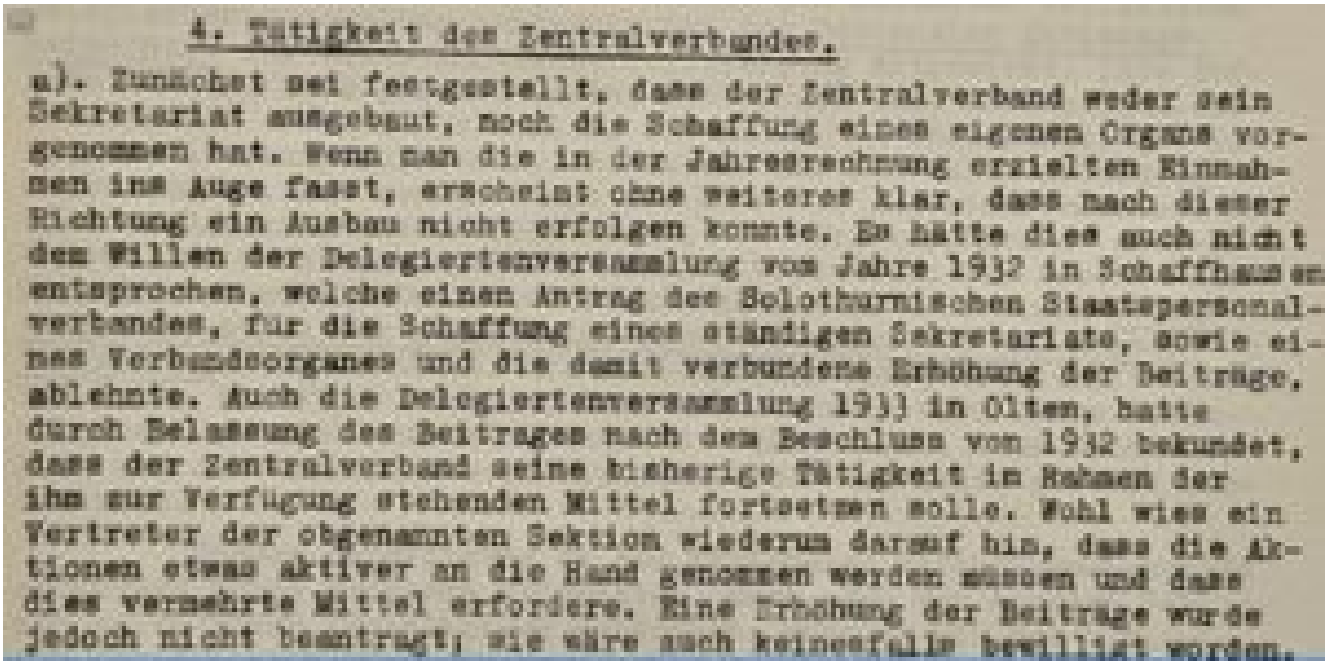
1932

An der Delegiertenversammlung in Schaffhausen (Abb. 2) wird auf Antrag des Solothurnischen Staatspersonalverbandes (Regierungsrat Stämpfli) der «Ausbau des Zentralverbands» durch die Schaffung eines Sekretariats und der Publikationen eines Bulletins gefordert. Dies soll der besseren Kommunikation und Organisation unter den Sektionen dienen. Es wird dazu eine Beitragserhöhung von CHF 1.00 bis 1.50 vorgeschlagen. Bei Nichteintreten droht die Sektion Solothurn mit dem Aus-tritt. Der Antrag wird nicht angenommen.

1933

Dem Jahresbericht von 1933 ist zu entnehmen, dass die Sektion Solothurn den Austritt gab (Abb. 6). Dies geschah mutmasslich, da ihr Antrag auf eine Reorganisation in Richtung einer

Professionalisierung durch die Schaffung eines Sekretariats und eines Bulletins weder an der DV 1932 noch an der DV 1933 in Olten angenommen wurde (Abb. 3). Die dazu benötigte Beitragserhöhung hatte keine Mehrheiten und wurde als Luxus bezeichnet.



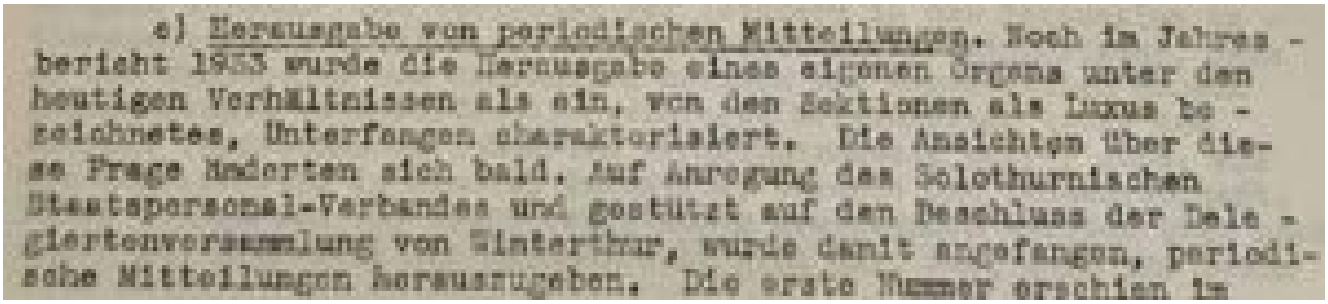
4. Tätigkeit des Zentralverbandes.

a). Zunächst sei festgestellt, dass der Zentralverband weder sein Sekretariat ausgebaut, noch die Schaffung eines eigenen Organs vorgenommen hat. Wenn man die in der Jahresrechnung erzielten Einnahmen ins Auge fasst, erscheint ohne weiteres klar, dass nach dieser Richtung ein Ausbau nicht erfolgen konnte. Es hätte dies auch nicht dem Willen der Delegiertenversammlung vom Jahre 1932 in Schaffhausen entsprochen, welche einen Antrag des Solothurnischen Staatspersonalverbandes, für die Schaffung eines ständigen Sekretariats, sowie eines Verbandsorganes und die damit verbundene Erhöhung der Beiträge, ablehnte. Auch die Delegiertenversammlung 1933 in Olten, hatte durch Belassung des Beitrages nach dem Beschluss von 1932 bekundet, dass der Zentralverband seine bisherige Tätigkeit im Rahmen der ihm zur Verfügung stehenden Mittel fortsetzen solle. Wohl wies ein Vertreter der obgenannten Sektion wiederum darauf hin, dass die Aktionen etwas aktiver an die Hand genommen werden müssen und dass dies vermehrte Mittel erfordere. Eine Erhöhung der Beiträge wurde jedoch nicht beantragt; sie wäre auch keinesfalls bewilligt worden.

Jahresbericht 1933

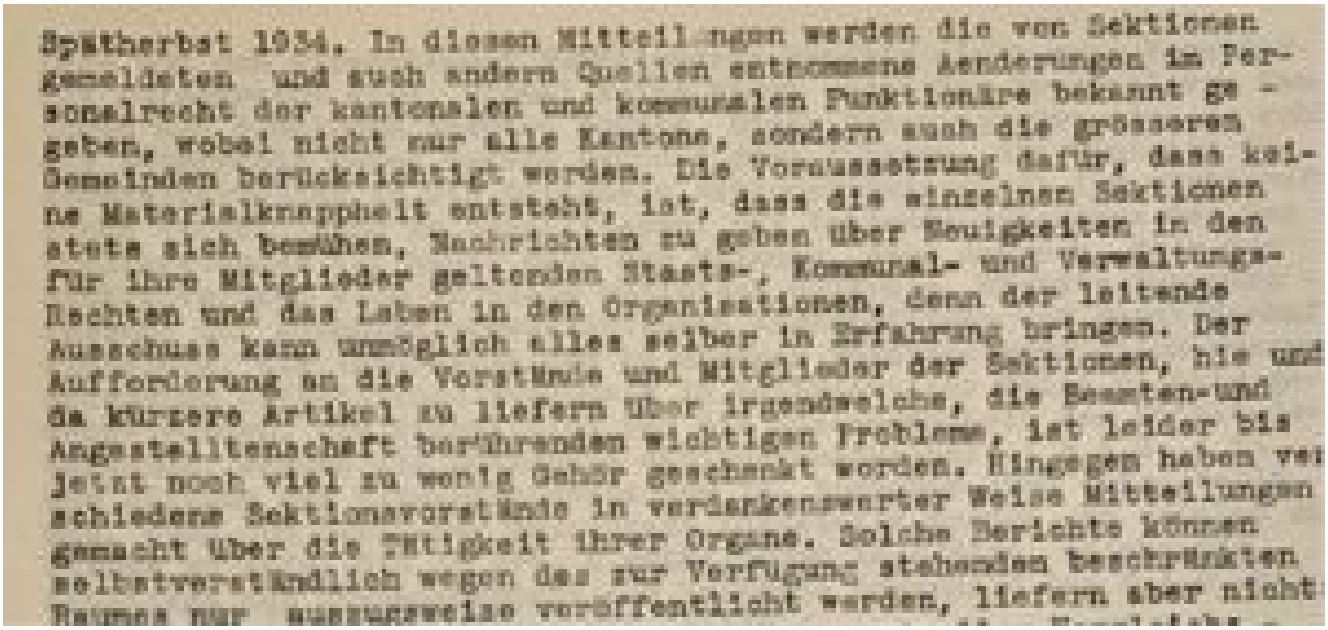
1934

Im Jahresbericht von 1934 (Abb. 4 und 5) wird nochmals erwähnt, dass gemäss Jahresbericht 1933 die Sektionen noch der Meinung waren, dass die Herausgabe von periodisch erscheinenden Mitteilungen ein Luxus sei. Auf Antrag des Solothurnischen Staatspersonal-Verbandes und gestützt auf den Beschluss der Delegiertenversammlung im Jahr 1934 in Winterthur wurde im selben Jahr damit angefangen, Mitteilungen aus den Sektionen periodisch den Abonnenten zuzustellen. Wie die allererste Ausgabe dieser «Mitteilungen», wie diese Publikation genannt wurde, aussah und was sie beinhaltete, können Sie in dieser Ausgabe anhand deren vollständigen Abdrucks entnehmen (siehe Seite 11).



e) Herausgabe von periodischen Mitteilungen. Noch im Jahres - bericht 1933 wurde die Herausgabe eines eigenen Organs unter den heutigen Verhältnissen als ein, von den Sektionen als Luxus be - zeichnetes, Unterfangen charakterisiert. Die Ansichten über die- se Frage änderten sich bald. Auf Anregung des Solothurnischen Staatspersonal-Verbandes und gestützt auf den Beschluss der Dele - giertenversammlung von Winterthur, wurde damit angefangen, periodi- sche Mitteilungen herauszugeben. Die erste Nummer erschien im

Jahresbericht 1934, S. 1



Spätherbst 1934. In diesen Mitteilungen werden die von Sektionen gemeldeten und auch andern Quellen entnommene Aenderungen im Per- sonalrecht der kantonalen und kommunalen Funktionäre bekannt ge - geben, wobei nicht nur alle Kantone, sondern auch die grösseren Gemeinden berücksichtigt werden. Die Voraussetzung dafür, dass kei- ne Materialknappheit entsteht, ist, dass die einzelnen Sektionen stets sich bemühen, Nachrichten zu geben über Neuigkeiten in den für ihre Mitglieder geltenden Staats-, Kommunal- und Verwaltungs- Rechten und das Leben in den Organisationen, denn der leitende Ausschuss kann unmöglich alles selber in Erfahrung bringen. Der Aufforderung an die Vorstände und Mitglieder der Sektionen, hie und da kürzere Artikel zu liefern über irgendwelche, die Beamten-und Angestelltenschaft berührenden wichtigen Probleme, ist leider bis jetzt noch viel zu wenig Gehör geschenkt worden. Hingegen haben ver schiedene Sektionsvorstände in verdankenswerter Weise Mitteilungen gemacht über die Tätigkeit ihrer Organe. Solche Berichte können selbstverständlich wegen des zur Verfügung stehenden beschränkten Raumes nur auszugsweise veröffentlicht werden, liefern aber nicht

Jahresbericht 1934, S. 2

1935-1937

Der Jahresbericht 1935 (Abb. 8) erwähnt, dass die Herausgabe der «Mitteilungen» fast überall Anklang gefunden hat, aber die Beiträge aus den Sektionen noch nicht zufriedenstellend sei. Gleiches wird auch in den beiden darauffolgenden Jahren festgehalten.

1938

Im Jahresbericht 1938 wird erwähnt, dass drei Ausgaben publiziert wurden. Neben Mitteilungen aus den Sektionen wurden auch Beiträge zu aktuellen Fragestellungen publiziert.

1939

Ab März 1939 (Abb. 7) erschienen die ZV-Mitteilungen monatlich aufgrund des Ausbaus des Verbandsarchivs, in welchem Gesetzen nun auch Verbandsliteratur (Verbandsorgane anderer Verbände) gesammelt wurde.

1940

Im Jahresbericht 1940 ist zu lesen, dass, mit einer Ausnahme, die «Mitteilungen» monatlich publiziert werden konnten. Darin wurde informiert z. B. über Löhne, Archiveingänge (u. a. andere Verbandsorgane), Anstellungsbedingungen.
Dieser Artikel wurde anhand des grossen Archivs von Öffentliches Personal Schweiz möglich. Es ist ein zentraler Auftrag des Sekretariats, sämtliche Publikationen zu sichern, und beinhaltet Dokumente seit der Gründung 1914. Zunächst sind diese noch lückenhaft, aber ab ca. 1934 zunehmend ausführlich und lückenlos vorhanden. Die Aufbereitung des Archivs, so dass es für alle in-teressierten Personen zugänglich ist, wird ein Projekt der Zukunft sein.
Mit der Digitalisierung der ZV Info gehen die ursprünglichen Zwecke des Verbandsorgans, ein Sprachrohr des Öffentlichen Personals der Schweiz zu sein sowie der Information der Mitglieder, um den gegenseitigen Austausch und die Inspiration zu fördern, nicht verloren, im Gegenteil: Die Digitalisierung macht die Kommunikation effizienter, so dass sich das Sekretariat mehr auf Inhalt und Qualität der Verbandsarbeit, die die Publikationen beinhaltet, konzentrieren und somit schneller reagieren kann, um auf die Anliegen der Angestellten des öffentlichen Dienstes aufmerksam zu machen.

ZV Info wird digital

geschrieben von Enesa Sefedini | Oktober 23, 2024
Liebe Leserinnen, liebe Leser

Dies ist die letzte gedruckte Ausgabe der ZV Info. In Zukunft werden wir Ihnen die ZV Info-Digital per E-Mail zustellen. Falls Sie diese noch nicht erhalten, erfahren Sie auf der ersten Seite, was Sie unternehmen können, um diese in Zukunft zu erhalten.

An der diesjährigen Delegiertenversammlung wurde diese Massnahme aus finanziellen und umwelttechnischen Gründen von den Delegierten nach einer intensiven Auseinandersetzung in den unterschiedlichen Gremien von Öffentliches Personal Schweiz gutgeheissen.
In dieser Ausgabe widmen wir uns ausführlich der Entstehungsgeschichte unseres Verbandsorgans und nehmen Sie auf eine Zeitreise mit, indem wir die erste Ausgabe der «Mitteilungen», wie das Verbandsorgan 1934 hiess, nochmals abdrucken.
Im Weiteren haben wir ein paar Erinnerungsfotos von Veranstaltungen sowie auch Designs früherer ZV-Infos abgedruckt. Ein Rechtsartikel zum Thema «Beschäftigungsgrad» sowie Artikel zur Digitalisierung runden diese Ausgabe ab.

ANMELDUNG ZV-INFO-DIGITAL

Es gibt drei Möglichkeiten, wie Sie sich für die ZV-Info-Digital anmelden können. Beachten Sie vorab aber folgende Punkte:

- Die Abonnierung ist kostenlos
- Zur Anmeldung benötigen Sie eine gültige E- Mail-Adresse.
- Ihre E-Mail-Adresse wird nur für die verbandsinterne Kommunikation, z. B. die Zustellung der ZV-Info-Digital, verwendet und gelangt nicht an Dritte.

Der erste und schnellste Weg zur Anmeldung ist, wenn Sie dies mittels untenstehenden QR- Codes gleich selbst machen. Mit der Kamera oder einer speziellen App auf Ihrem Handy können Sie diesen einlesen und gelangen so direkt auf unsere Anmeldeseite. Das dortige Formular können Sie mittels des Knopfes «Senden» an uns übermitteln und schon erhalten Sie beim nächsten Versand die ZV-Info-Digital in Ihr E-Mail-Postfach.

Die zweite Möglichkeit, um sich anzumelden, ist, wenn Sie dies

direkt auf unsere Website www. oeffentlichespersonal.ch tun. Sie finden den Link dazu auf der Startseite.

Der dritte Weg zur Anmeldung ist, wenn Sie Ihrem Verband mitteilen, am besten gleich per E-Mail, dass Sie gerne die ZV-Info-Digital er-halten möchten. Sie werden dann mit der von Ihnen gewünschten E-Mail-Adresse durch Ihren Verband angemeldet.
Bei weiteren Fragen dazu stehen Ihnen Ihr Ver-band sowie das Sekretariat von Öffentliches Personal zur Verfügung.

Kontaktdaten Sekretariat Öffentliches Personal Schweiz ZV
Dr. Samuel Blapp
Telefon: 056 200 07 99
E-Mail:
samuel.blapp@oeffentlichespersonal.ch