MITTEILUNGEN

des Zentralverbandes der Staats- & Gemeindebeamten und Angestellten der Schweiz

Nr.1 Nov. 1934

==========

A A R G A U .

Der Verein Aarg. Kantonaler Beamter und Angestellter hat sich gegenüber dem Regierungsrat zu einem Besoldungsabbau von 5% für die Jahre 1935 und 1936 bereit erklärt. Dies in der Voraussetzung, dass auch auf andern Gebieten der Staatsverwaltung nach Massgabe eines Finanzprogramms Ausgaben-Einschränkungen vorgenommen und Naturalbezüge nicht herabgesetzt werden. Ferner soll die Versicherung nicht berührt werden.

B A S E L .

In der Volksabstimmung vom 23./24. Juni 1934 wurde eine Initiative auf Beschränkung der Zahl der Mitglieder des Grossen Rates, welche Staatsbedienstete sind, mit 7920 Nein gegen 4844 Ja verworfen. Der Verein der Angestellten und Beamten des Kantons Basel-Stadt wurde in seinen Bestrebungen zur Bekämpfung der Initiative vom Angestellten-Kartell Basel tatkräftig unterstützt.

Der Grosse Rat hat eine zweite Lohnabbauvorlage des Re - gierungsrates (im Rahmen eines Finanzprogramms) abgelehnt.

B E R N , Kanton.

Die Vorsteher der Direktion der Kantonalen Verwaltung wurden vom Regierungsrat ermächtigt, den Beamten und Angestellten, welche das 50. Altersjahr erreicht haben, eine vierte Ferien - woche zu bewilligen. Dieser Beschluss gilt bis zur Neuregelung der Ferienverhältnisse und soll keine Präjudiz für die neue Ordnung bilden.

ZV Info / September/Oktober 2024

Öffentliches Personal Schweiz

*über 100 Jahre Engagement

«Man kann nicht zweimal in denselben Fluss steigen.»
Heraklit (gr. Philosoph)



Mitte (rotes Jacket), Ruedi Brosi, alt-ZV-Präsident, DV St. Moritz 1996

ZV Info wird digital

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.

INHALT

Seite 3
Editorial

Seite 4
Anmeldung ZV-Info-Digital

Seite 5
Die Anfänge des Verbandsorgans

Seite 7
Fotoperlen aus dem ZV-Archiv

Seite 8
Design-Geschichte ZV Info

Seite 10
Digitale Transformation – wo führt uns das hin?

Seite 13
Programm und Anmeldung Fachtagung Brunnen 2024

Seite 14
Zulässigkeit von Anstellungen mit unregelmässigem Beschäftigungsgrad?

Seite 16
KI ist kein Wunderwerkeug

Seite 20
Stadtpersonalverband Luzern

Seite 22
Zurich Versicherungen: All-Risk-Versicherungsoption für ZV-Mitglieder

Seite 23
Erste Ausgabe der ZV-Mitteilungen 1934

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 erhalten möchten. Sie werden dann mit der von Ihnen gewünschten E-Mail-Adresse durch Ihren Verband angemeldet.

Bei weiteren Fragen dazu stehen Ihnen Ihr Verband 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

QR-Code Anmeldung

DIE ANFÄNGE DES VERBANDS-ORGANS

Die Entscheidung zur Publikation eines Verbandsorgans wurde in den 1920er-Jahren angedacht. Bis es so weit war, wurde verbandsintern intensiv diskutiert, was so weit ging, dass es zu einem temporären Verbandsaustritt kam. Schlussendlich erkannte aber die Mehrheit der Sektionen die Notwendigkeit einer gemeinsamen Publikation als Sprachrohr sowie zum Austausch und zur Information aller Mitglieder und Sektionen.



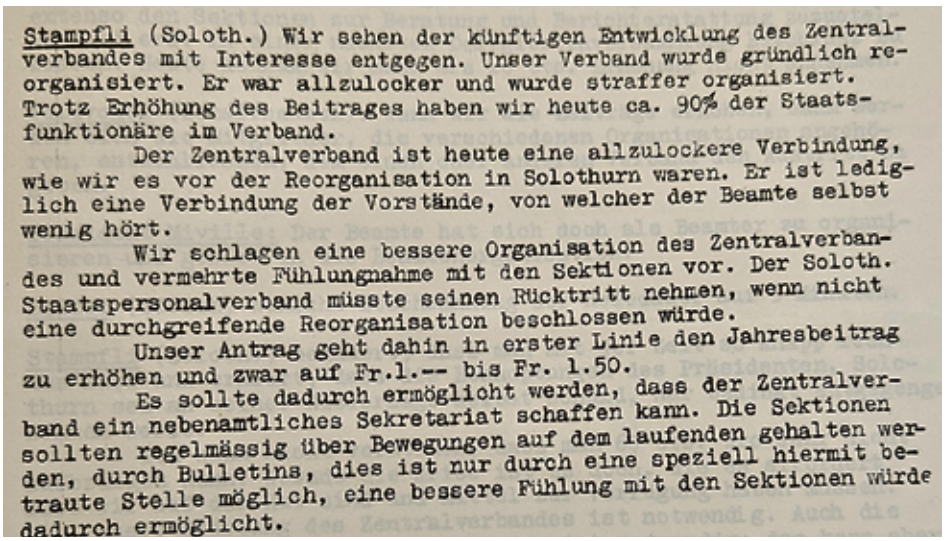
Dr. Samuel Blapp
Sekretariat
Öffentliches Personal Schweiz

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.

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 Austritt. Der Antrag wird nicht angenommen.



Stampfli (Soloth.) Wir sehen der künftigen Entwicklung des Zentralverbandes mit Interesse entgegen. Unser Verband wurde gründlich reorganisiert. Er war allzulocker und wurde straffer organisiert. Trotz Erhöhung des Beitrages haben wir heute ca. 90% der Staatsfunktionäre im Verband.

Der Zentralverband ist heute eine allzulockere Verbindung, wie wir es vor der Reorganisation in Solothurn waren. Er ist lediglich eine Verbindung der Vorstände, von welcher der Beamte selbst wenig hört.

Wir schlagen eine bessere Organisation des Zentralverbandes und vermehrte Fühlungnahme mit den Sektionen vor. Der Soloth. Staatspersonalverband müsste seinen Rücktritt nehmen, wenn nicht eine durchgreifende Reorganisation beschlossen würde.

Unser Antrag geht dahin in erster Linie den Jahresbeitrag zu erhöhen und zwar auf Fr.1.-- bis Fr. 1.50.

Es sollte dadurch ermöglicht werden, dass der Zentralverband ein nebenamtliches Sekretariat schaffen kann. Die Sektionen sollten regelmässig über Bewegungen auf dem laufenden gehalten werden, durch Bulletins, dies ist nur durch eine speziell hiermit betraute Stelle möglich, eine bessere Fühlung mit den Sektionen würde dadurch ermöglicht.

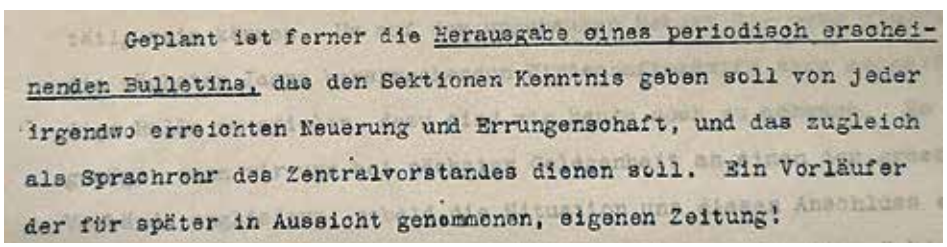
Abbildung 2: Protokoll der DV vom 18. Juni 1932 in Schaffhausen

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.

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).



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!

Abbildung 1: Schreiben März, 1919

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

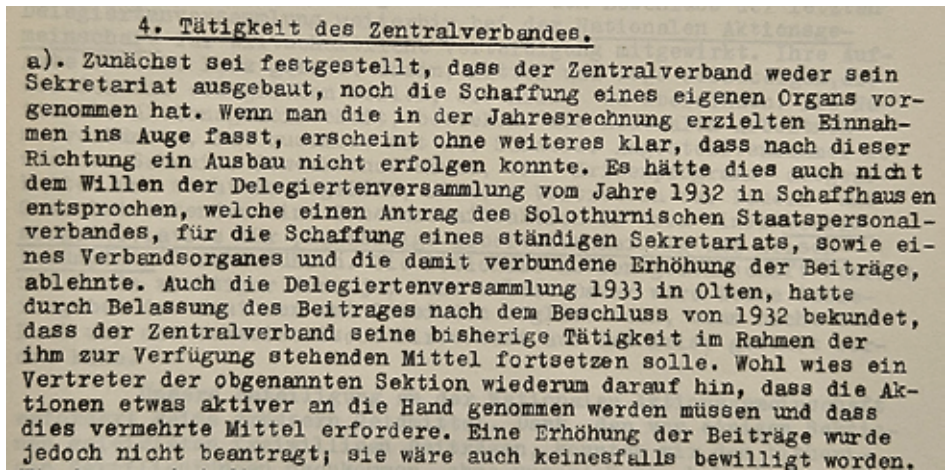
Ab März 1939 (Abb. 7) erschienen die ZV-Mitteilungen monatlich aufgrund des Ausbaus des Verbandsarchivs, in welchem Gesetzen nun auch Verbandsliteratur (Verbandsorgane anderer Verbände) gesammelt wurde.

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 interessierten Personen zugänglich ist, wird ein Projekt der Zukunft sein.

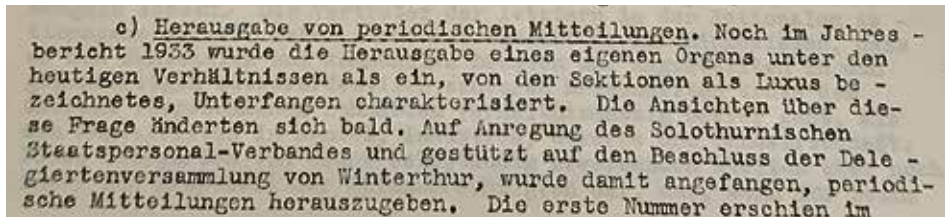
Mit der Digitalisierung der ZV Info gehen die ursprünglichen Zwecke des Verbandsorgans, ein Sprachrohr des Öffentlichen Personals der Schweiz zu sein sowie der Information der Mitglieder, um den gegenseitigen Austausch und die Inspiration zu fördern, nicht verloren, im Gegenteil: Die Digitalisierung 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.



4. Tätigkeit des Zentralverbandes.

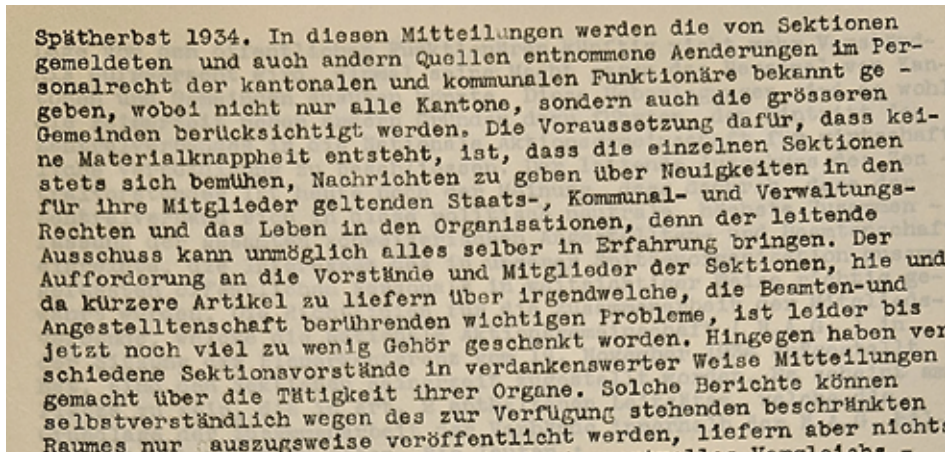
a). Zunächst sei festgestellt, dass der Zentralverband weder sein Sekretariat ausgebaut, noch die Schaffung eines eigenen Organs vorgenommen hat. Wenn man die in der Jahresrechnung erzielten Einnahmen ins Auge fasst, erscheint ohne weiteres klar, dass nach dieser Richtung ein Ausbau nicht erfolgen konnte. 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.

Abbildung 3: Jahresbericht 1933



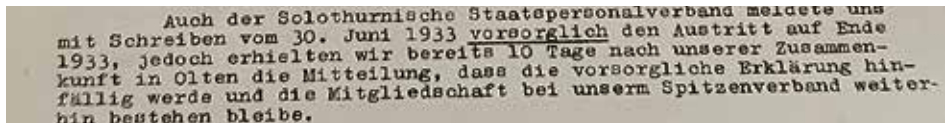
c) Herausgabe von periodischen Mitteilungen. Noch im Jahresbericht 1933 wurde die Herausgabe eines eigenen Organs unter den heutigen Verhältnissen als ein, von den Sektionen als Luxus bezeichnetes, Unterfangen charakterisiert. Die Ansichten über diese Frage änderten sich bald. Auf Anregung des Solothurnischen Staatspersonal-Verbandes und gestützt auf den Beschluss der Delegiertenversammlung von Winterthur, wurde damit angefangen, periodische Mitteilungen herauszugeben. Die erste Nummer erschien im

Abbildung 4: Jahresbericht 1934, S.1



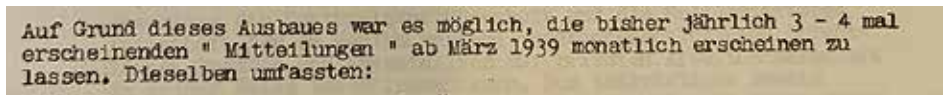
Spätherbst 1934. In diesen Mitteilungen werden die von Sektionen gemeldeten und auch andern Quellen entnommene Aenderungen im Personalrecht der kantonalen und kommunalen Funktionäre bekannt gegeben, wobei nicht nur alle Kantone, sondern auch die grösseren Gemeinden berücksichtigt werden. Die Voraussetzung dafür, dass keine 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 verschiedene 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

Abbildung 5: Jahresbericht 1934, S. 2



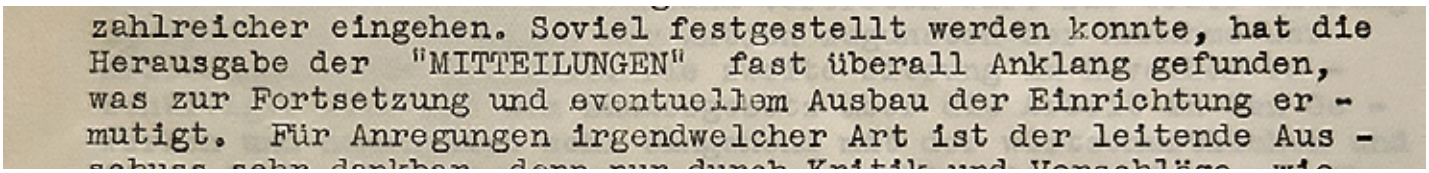
Auch der Solothurnische Staatspersonalverband meldete uns mit Schreiben vom 30. Juni 1933 vorsorglich den Austritt auf Ende 1933, jedoch erhielten wir bereits 10 Tage nach unserer Zusammenkunft in Olten die Mitteilung, dass die vorsorgliche Erklärung hinfällig werde und die Mitgliedschaft bei unserm Spitzenverband weiterhin bestehen bleibe.

Abbildung 6: Jahresbericht 1933



Auf Grund dieses Ausbaues war es möglich, die bisher jährlich 3 - 4 mal erscheinenden " Mitteilungen " ab März 1939 monatlich erscheinen zu lassen. Dieselben umfassten:

Abbildung 7: Jahresbericht 1939



zahlreicher eingehen. Soviel festgestellt werden konnte, hat die Herausgabe der "MITTEILUNGEN" fast überall Anklang gefunden, was zur Fortsetzung und eventuellem Ausbau der Einrichtung ermutigt. Für Anregungen irgendwelcher Art ist der leitende Aus-

Abbildung 8: Jahresbericht 1935

FOTOPERLEN AUS DEM ZV-ARCHIV



MLaw Sandra Wittich, langjährige ZV-Info Redaktorin



Dr. Michael Merker (li), Dr. Ruedi Bürgi (re) Sekretäre ZV, Fachtagung Brunnen, 2005



Fachtagung Brunnen, 2013



Klaus Kocher (rechts im Bild), langjähriger ZV-Info-Redaktor



Delegiertenversammlung in Winterthur, 2008



Francesca Tambornino, Vorstandsmitglied ZV (re), Fachtagung Brunnen, 2004

DESIGN GESCHICHTE ZV INFO








Zentralverband des Staats-
und Gemeindepersonals der Schweiz
1·89
ZV
Fédération centrale du personnel des cantons
et des communes de la Suisse
information
Offizielles Organ Erscheint monatlich 45. Jahrgang Feuille officielle Mensuel 45e année
Aufruf zur Mitarbeit
bedeutet auch «Verbands-Bindung»,
tatsächliches Verbundensein. Mit viel
Eigenleistungen erhöht sich das
Selbstbewusstsein des Zentralverban-


Zentralverband des Staats-
und Gemeindepersonals der Schweiz
ZV
Fédération centrale
du personnel des cantons et des communes
de la Suisse
Mitteilungen
Offizielles Organ · Feuille officielle
Erscheint monatlich · Mensuel
41. Jahrgang · Nr. 6 · Juni 1985


Zentralverband Staats- und Gemeindepersonal Schweiz
ZV INFO
Januar / Februar 2005
AZB 3000 Bern 25
Adressberichtigung bitte melden

DIGITALE TRANSFORMATION, WO FÜHRT UNS DAS HIN?

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.



Andreas Cabalzar
Geschäftsleitung Öffentliches Personal Schweiz
Co-Präsident Verband des Bündner Staatspersonals

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



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?

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? Manche 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.

Folgen Sie uns auf Instagram, Facebook und LinkedIn!

Instagram
oeffentlichespersonal

Facebook
Öffentliches Personal Schweiz

LinkedIn
Öffentliches Personal Schweiz

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 Unternehmen 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 wichtiger.
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 werden 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 Transformation/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!



FACHTAGUNG BRUNNEN 2024



Donnerstag, 7. November 2024

14.00 Uhr **Eröffnung der Tagung**
Urs Stauffer,
Präsident Öffentliches Personal Schweiz (ZV)

14.10 Uhr **Überblick Einsatzgebiete KI im Arbeitsalltag**
Dr. Javier Montoya, Hochschule Luzern

15.05 Uhr **Aus der Werkstatt: Entwicklung von KI-Werkzeugen für die Verwaltung**
Timon Jäggi, AI Spaces

16.00 Uhr Pause

16.30 Uhr **Praxisteil: Anwendungsbeispiel KI-Werkzeug in der Verwaltung**
Timon Jäggi, AI Spaces

17.00 Uhr **Welche Jobs braucht es wirklich? Die Theorie der «Bullshit-Jobs» erklärt**
Dr. Simon Walo, Universität Zürich

17.45 Uhr **Datenschutzrechtliche Herausforderungen von KI**
Dr. Michèle Balthasar, Balthasar Legal

18.15 Uhr Apéro

19.00 Uhr Nachtessen

Freitag, 8. November 2024

8.30 Uhr **Treuepflicht in öffent.-rechtl. Anstellungen**
RA Luc Humbel, MHB AG Rechtsanwälte, Brugg

9.15 Uhr **Neue Leitentscheide Arbeitsrecht**
Dr. Michael Merker

10.00 Uhr Pause

10.30 Uhr **Auswirkungen von KI auf den Arbeitsmarkt**
Prof. Dr. Matthias Binswanger, FHNW

11.30 Uhr **Neue Sicherheitsrisiken durch KI und Digitalisierung**
Prof. Dr. Nico Ebert, ZHAW

12.25 Uhr **Abschluss der Tagung**
Urs Stauffer

12.30 Uhr Mittagessen

Zur Fachtagung können sich die Mitglieder aller Verbände des ZV sowie auch Nichtmitglieder gerne anmelden.

Die Anmeldung ist auch digital über nebenstehenden QR-Code möglich.

Anmeldetalon

Vorname / Name: _____

Adresse: _____

Mitglied von folgendem Verband: _____

Ich möchte meine Kontaktdaten/Bilder teilen: JA / NEIN

Preis für Mitglieder: **Fr. 450.– inkl. Übernachtung und Mahlzeiten**
Preis für Nichtmitglieder: **Fr. 750.– inkl. Übernachtung und Mahlzeiten**

Anmeldungen bis 20. Oktober 2024 an:

Öffentliches Personal Schweiz
Oberstadtstrasse 7
5400 Baden

oder via E-Mail:
samuel.blapp@oeffentlichespersonal.ch

ZULÄSSIGKEIT VON ANSTELLUNGEN MIT UNREGELMÄSSIGEM BESCHÄFTIGUNGSGRAD?

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.



Claudia Schnüriger, MLAW
Rechtsanwältin Baur Hürlimann AG

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.

«KI IST KEIN WUNDERWERKZEUG»

Künstliche Intelligenz kann uns das Leben in vielen Bereichen erleichtern. In der Technologie schlummern aber auch zahlreiche Gefahren. Der Rechtswissenschafter Florent Thouvenin entwickelt mit akademischen Partnern rund um den Globus Ideen, wie KI optimal reguliert werden könnte.

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 recht-

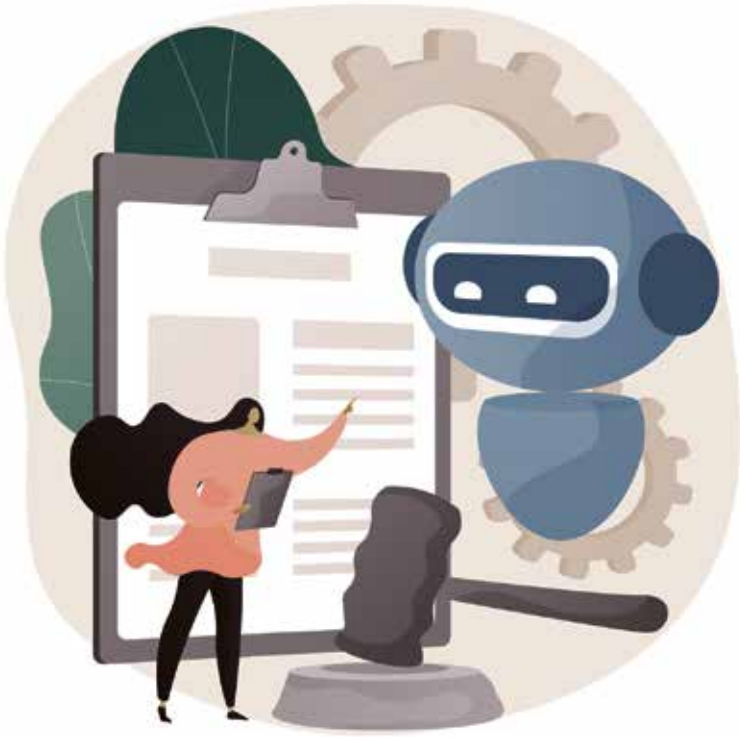


lich so zu erfassen, dass die Chancen genutzt und die Risiken minimiert werden können.

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

Wenn Sie am Thema KI und dessen Auswirkung auf den öffentlichen Dienst interessiert sind, dann legen wir Ihnen das Programm auf S. 13 sowie eine Anmeldung mittels unten stehenden QR-Codes zu unserer Fachtagung in Brunnen vom 7.-8. November 2024 ans Herzen.



UNSERE VERTRAGSPARTNER

Weitere Informationen

zu unseren Vertragspartnern finden Sie auf www.oeffentlichespersonal.ch Rubrik «Vergünstigungen» oder mittels folgendem QR Code:

IMPRESSUM

HERAUSGEBER
Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz (ZV)
Postkonto Aarau 50-7075-3
Präsident: Urs Stauffer
Neumarktstrasse 27, 2503 Biel
Mob. 079 375 16 57
E-Mail: urs.stauffer@bluewin.ch

VERBANDSSEKRETARIAT
Dr. Michael Merker
Oberstadtstrasse 7, 5400 Baden
Tel. 056 200 07 99
E-Mail: zentral@zentral.ch

REDAKTION / LAYOUT
Samuel Blapp und Michael Merker
Oberstadtstrasse 7, 5400 Baden
Tel. 056 200 07 99
E-Mail: zentral@zentral.ch
www.oeffentlichespersonal.ch

ANZEIGENVERKAUF
Galledia Fachmedien AG, ZV Info
Jasmina Husic
Buckhauserstrasse 24
8048 Zürich
Tel. 058 344 91 22, Mob. 079 712 14 06
E-Mail: jasmina.husic@galledia.ch

ABOSERVICE
Öffentliches Personal Schweiz ZV
Oberstadtstrasse 7
5400 Baden
Tel.: 056 200 07 99
E-Mail: zentral@zentral.ch

DRUCK UND VERSAND
CH Media Print AG
Im Feld 6
9015 St.Gallen

AUFLAGE
20'480 Exemplare
(WEMF-beglaubigt 2021 / 2022)

REDAKTIONSSCHLUSS

Nummer	Red. Schluss	Erscheint
3/4 • 24	22.01.24	14.02.24
5/6 • 24	25.03.24	17.04.24
7/8 • 24	27.05.24	19.06.24
9/10 • 24	09.09.24	02.10.24

KANTON LUZERN
Stadtpersonalverband Luzern

Protokoll der Generalversammlung
vom Montag, 27. Mai 2024, 18.00 Uhr, Bourbaki-Panorama,
Löwenplatz 11, 6004 Luzern

Anwesend:
44 Aktivmitglieder, 29 Passivmitglieder (inkl. Vorstand und Vertrauensleute) und 7 Gäste

Berichte / Beschluss
Wie es der Präsident im Jahresendbrief 2023 geschrieben hat, wird die GV erstmals in einer etwas anderen Form, aber auf jeden Fall an einem neuen, interessanten Ort durchgeführt. Anschliessend an den statuarischen Teil geniessen die Teilnehmenden eine kurze Führung um das Rundbild im Bourbaki-Panorama und anschliessend folgt ein Apéro.

Der Präsident des SPVL Peter Hofstetter begrüsst alle Anwesenden herzlich zur Teilnahme der 108. Generalversammlung im Stadtkino Bourbaki und heisst alle willkommen. Er dankt für das zahlreiche Erscheinen und das Interesse.

Speziell begrüsst Peter Hofstetter die folgenden Gäste:
- Stadtrat Adrian Borgula
- Vreni Grüter und Ruedi Meier, Co-Präsidium Pensioniertenverein der Stadt Luzern (PVSL)
- Urs Stauffer, Präsident Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz (ZV)
- Tresa Stübi-Cavegn, Geschäftsführerin Luzerner Staatspersonalverband (Lspv)
- André Zumthurm, Ehrenmitglied
- Röbi Bühler, Ehrenmitglied

Es haben sich wie üblich zahlreiche Mitglieder zur heutigen GV entschuldigt, namentlich erwähnt werden hier die beiden Ehrenpräsidenten Toni Merz und Daniel Burri.

Traktanden
Einige administrative Angaben:

Die Generalversammlung wird gemäss Statuten vom 12. Juni 1995 durchgeführt.

Gemäss Art. 12 findet die GV in der Regel in der ersten Jahreshälfte statt. Die Bekanntgabe der GV muss zwei Monate im Voraus erfolgen – dies wurde im Februar 2024 im ZV Info publiziert. Die Einladung muss ebenfalls einen Monat im Voraus erfolgen. Dies war am 11. April 2024 erfolgt.

Über nicht traktandierte Geschäfte kann nicht Beschluss gefasst werden. Gemäss Art. 18 finden Wahlen und Abstimmungen durch einfaches Handmehr statt. Anträge seitens der Mitglieder sind keine eingegangen.

Die Teilnehmenden sind mit diesen formellen Angaben einverstanden und es erhebt niemand Einsprache.

Die diesjährige Generalversammlung wird nach der Traktandenliste gemäss Einladung durchgeführt.

Es sind heute 44 Aktivmitglieder und 29 Passivmitglieder anwesend.

Traktandenliste:
1. Protokoll der Generalversammlung vom 1. Juni 2023
2. Jahresbericht des Vorstandes
3. Kassa- und Revisorenbericht
4. Budget 2024
5. Ersatzwahlen Vorstand und Wahlen Vertrauensleute
6. Verabschiedungen
7. Anträge der Mitglieder gemäss Art. 11 lit. d Statuten
8. Verschiedenes

1. Protokoll der Generalversammlung vom 1. Juni 2023
Das Protokoll der letzten GV wurde von Judith Isenegger Niederberger verfasst und ist im «ZV Info» sowie im Intranet publiziert worden. Der Präsident verzichtet darauf, das Protokoll nochmals vorzulesen, und fragt, ob jemand dazu noch Fragen, Bemerkungen oder Korrekturen habe. Es erfolgt keine Wortmeldung. Das Protokoll wird einstimmig genehmigt und verdankt.

2. Jahresbericht des Vorstandes
Präsident Peter Hofstetter zitiert das Wichtigste aus dem Jahresbericht 2023/24. Dieser wird im ZV Info vom Juli/August 2024 publiziert und auch im Intranet der Stadt Luzern aufgeschaltet. Der Jahresbericht wird einstimmig genehmigt.

3. Kassa- und Revisorenbericht
Den Kassenbericht präsentiert der Kassier Jörg Moser. Die Jahresrechnung 2023 schliesst bei Aufwendungen von Fr. 21 134.83 und Erträgen von Fr. 22 910.00 mit einem Mehrertrag von Fr. 1775.17 ab. Das Eigenkapital vermehrt sich damit per Ende 2023 auf Fr. 40 238.81.

Die Rechnung 2023 wurde von den beiden Revisoren Katja Coray und erstmals von Felix Baumann geprüft und gemäss Statuten für richtig befunden. Felix Baumann liest den Revisorenbericht vor. Er lobt die Arbeit des Kassiers Jörg Moser.

Auf Antrag der Rechnungsrevisoren wird die Rechnung von der Generalversammlung einstimmig genehmigt, verdankt und dem Vorstand Decharge erteilt. Herzlichen Dank für den Revisorenbericht an Katja Coray und Felix Baumann.

4. Budget 2024
Jörg Moser orientiert über das Budget 2024. Es sind Einnahmen von Fr. 23 000.– und Ausgaben von Fr. 24 900.– geplant. Daraus resultiert ein budgetierter Mehraufwand von Fr. 1980.00. Über das Budget muss gemäss Statuten nicht abgestimmt werden.

5. Ersatzwahlen Vorstand und Wahlen Vertrauensleute
Ersatzwahlen Vorstand
Vizepräsident Josef Zimmermann und Vorstandsmitglied Miriam Emmenegger haben ihren Rück-

tritt auf diese GV eingereicht (wir kommen beim nächsten Traktandum darauf zurück). Glücklicherweise sind wir für die Komplettierung des Vorstandes fündig geworden. SPVL-Präsident Peter Hofstetter schlägt je eine Kollegin und einen Kollegen zur Neuwahl vor:

– Lena Greber, Co-Leitung Fachstelle Gleichstellung Stadt Luzern, SBID und

– Christian Spieler, Leiter Wahlen und Abstimmungen Stadt Luzern, BVD

Die beiden werden einstimmig gewählt. Gemäss Art. 15 konstituiert sich der Vorstand selbst.

Wahlen Vertrauensleute
Vizepräsident Josef Zimmermann zeigt eine Liste mit den aktuellen Vertrauensleuten mit ihren zugewiesenen Dienstabteilungen. Er bedankt sich bei den Vertrauensleuten für ihre Arbeit und Unterstützung. Er gibt den Rücktritt der Vertrauenspersonen Therese Bühler, Sozialdirektion, und Evelyne Gassmann, Bevölkerungsdienste, bekannt.

Für ihre langjährige Arbeit wird den beiden ein herzliches Dankeschön ausgesprochen und sie erhalten ein kleines Geschenk. Vakant sind die Vertrauenspersonen der folgenden Abteilungen: Alter und Gesundheit, Bevölkerungsdienste, Betreibungsamt und bei den angegliederten ewl energie wasser luzern.

Die bisherigen Vertrauenspersonen werden alle wiedergewählt. Für die sozialen Dienste wird neu Yvonne Waldispühl als Vertrauensperson gewählt.

6. Verabschiedungen
Die Vorstandsmitglieder Josef Zimmermann und Miriam Emmenegger werden für ihr grosses Engagement und ihre wertvolle Arbeit verdankt und mit einem Präsent verabschiedet.

Josef Zimmermann war 22 Jahre seit der GV 2002 im Vorstand. Davon 11 Jahre seit der GV 2013 als Vizepräsident. Er war zusammen mit dem Präsidenten an unzähligen Verhandlungen mit dem Arbeitgeber dabei, hat viele Mitgliederwerbeaktionen lanciert, die Vertrauenspersonen betreut und auch einige tolle Anlässe organisiert. Dem Antrag, Josef Zimmermann als viertes Ehrenmitglied zu wählen, wird einstimmig zugestimmt. Miriam Emmenegger war 4 Jahre im Vorstand und brachte ihr juristisches Know-how ein. Sie vertrat den SPVL auch in der Pensionskassen-Kommission.

Miriam Emmenegger bleibt der Pensionskassen-Kommission erhalten.

7. Anträge der Mitglieder gemäss Art. 11 lit. d Statuten
Es sind keine Anträge zuhanden des Vorstandes eingegangen.

8. Verschiedenes
Grusswort Stadtrat Adrian Borgula
Adrian Borgula dankt für die Einladung zur Generalversammlung und überbringt die besten Grüsse des Stadtrates. Adrian Borgula tritt ja bekanntlich auf Ende der Legislatur im Sommer 2024 von seinem Amt als Stadtrat zurück. Vermissen wird er am meisten das tolle Team und die Mitarbeiter.

Der Stadtrat ist nichts ohne das Personal. Er kann zwar beschliessen, aber die Mitarbeiter setzen es um. Adrian Borgula war früher als Biologe Mitglied beim Verband des Personals öffentliche Dienste VPOD und fand deren Arbeit immer wichtig.

Der Stadtrat hat letztes Jahr eine Mitarbeiterumfrage durchgeführt. Nun muss man als Konsequenz Schlüsse daraus ziehen. Zusammen mit dem Personalamt hat der Stadtrat drei Schwerpunkte definiert, auf die man sich fokussieren will. Es sind dies die hohe Arbeitsbelastung, die Karriereplanung und Entwicklung (beschäftigt vor allem jüngere Mitarbeiter) und das Lohnsystem.

Letztes Jahr war ein Schwerpunktthema die psychische Gesundheit. Es gab diesbezüglich eine Befragung an das Führungspersonal und es fanden Sensibilisierungsanlässe statt. Ein weiteres Schwerpunktthema ist die Weiterentwicklung der Arbeitsplätze / Arbeitswelt, das sogenannte «Work Smart».

Stadtrat Adrian Borgula dankt für den Einsatz und das Engagement des Verbandes und der Mitarbeiter. Er ist guter Dinge, dass es im guten Dialog weitergeht auch unter seiner Nachfolge.
SPVL-Präsident Peter Hofstetter bedankt sich bei Adrian Borgula.

Grusswort Urs Stauffer
Urs Stauffer überbringt die besten Grüsse von unserem Dachverband, dem Zentralverband Öffentliches Personal Schweiz, und bedankt sich für die Einladung zur Generalversammlung. Er gratuliert den neu gewählten Vorstandsmitgliedern und wünscht ihnen bei der Ausführung ihres Amtes viel Erfolg.

An der Delegiertenversammlung des ZV im Schloss Ebenrain wurde die Geschäftsleitung erneuert und es wurden auch wieder jüngere Mitglieder in den Vorstand gewählt. Jahrelang war es schwierig, jüngere für die Vorstandstätigkeit zu gewinnen, jetzt geht's diesbezüglich wieder besser. Der Zentralverband funktioniert als Dachorganisation, ist zu 100% ein Milizsystem, hat keine politische Agenda, sondern fokussiert sich bei seiner Arbeit zu Gunsten von kommunalen und kantonalen Verwaltungen. Beim ZV kann auch ein Muster-Personalreglement bezogen werden.

Der ZV ist gut vernetzt, sowohl in fachlicher als auch in politischer Hinsicht. So ist der ZV in der Ebenrain-Konferenz im regelmässigen Austausch mit anderen Verbänden. Die Ebenrain-Konferenz ist ein Zusammenschluss von Vertretern aus einander nahestehenden und national engagierten Verbänden, die sich auf Initiative von Öffentliches Personal Schweiz (ZV) erstmals im Jahre 1995 getroffen haben.

Ebenfalls ist der ZV Gründungsmitglied in der parlamentarischen Gruppe für Arbeit, welche in der Vergangenheit unter anderem durch Alain Berset oder Beat Jans präsidiert wurde (in der Zeit, bevor diese beiden Herren Bundesräte wurden).

Zurzeit ist Eva Herzog Präsidentin dieser Gruppe. Neu ist der ZV auch im Vorstand des PK-Netz Schweiz, ein Kompetenzzentrum für berufliche Vorsorge, bei welchem Gewerkschaften und Personalverbände mitmachen. Auch europäisch ist der ZV sehr aktiv. Damit man rechtzeitig Einfluss nehmen kann, wenn das Europadossier verhandelt wird z. B. bei Themen wie Strommarkt oder ÖV-Liberalisierung.

Urs Stauffer wünscht dem SPVL ein erfolgreiches Verbandsjahr und dankt für die Aufmerksamkeit.

SPVL-Präsident Peter Hofstetter dankt Urs Stauffer für die Teilnahme an der Generalversammlung und für die interessanten Einblicke in die Arbeit des ZV.

Mit dem Dank an alle Mitglieder und an die Gäste wird der offizielle Teil der Generalversammlung um 19.10 Uhr durch den Präsidenten geschlossen. Für das weitere Vorgehen übergibt Peter Hofstetter an «Eventmanagerin» Judith Isenegger Niederberger. Er wünscht allen viel Vergnügen bei der Besichtigung des Rundbildes Bourbaki-Panorama und für den anschliessenden Imbiss «en Guete».

Luzern, 28. Juni 2024

Für das Protokoll
Peter Meier

ZURICH VERSICHERUNG

Hausrat All Risk: Sie greift auch bei selbstverursachten Missgeschicken

Die Versicherung Hausrat All Risk bietet einen umfassenden Schutz: Versichert sind alle Schäden, die nicht explizit ausgeschlossen wurden. Diese Versicherung zahlt unter anderem auch bei selbstverursachten Missgeschicken.

Ein Abend mit Freunden: Der Gastgeberin rutscht beim Einschenken versehentlich die teure Rotweinflasche aus der Hand. Die Flasche beschädigt den Holztisch und verschmutzt das Sofa.

Ist das versichert?
Wenn daheim ein Missgeschick passiert, stellt sich oft die bange Frage: Ist das versichert? Die Antwort hängt von der gewählten Deckung ab. Mit einer Hausrat All-Risk-Versicherung sind die Fragen rund um die Deckung einfach beantwortet: Die Versicherung bietet umfassenden Schutz und übernimmt im konkreten Fall die Kosten für die Sofareinigung, die Reparatur des Holztisches und den Ersatz des teuren Rotweins.

All-Risk-Schutz vs. Hausratversicherung
Eine All-Risk-Versicherung deckt alle Schäden ab, die nicht ausdrücklich vom Versicherungsschutz ausgeschlossen wurden, wobei dies je nach Versicherungsgesellschaft variieren kann. Die All-Risk-Versicherung bietet folglich einen Rundumschutz. Die Hausrat All Risk versichert den Hausrat umfassend gegen Verlust, Beschädigung und Zerstörung, unabhängig von der Ursache des Schadens. Eine All-Risk-Deckung stellt also den entstandenen Schaden ins Zentrum und nicht dessen Ursache.

Im Gegensatz dazu bauen klassische Versicherungen auf bestimmten Gefahren, sogenannten Ursachen, auf. Eine klassische Gefahr in der Hausratversicherung ist «Wasser». Der Name «Wasserversicherung» suggeriert, dass jeglicher Schaden, der durch die Ursache «Wasser» am Hausrat entsteht, versichert ist.

Dem ist jedoch nicht so: Wenn ich ein Glas Trinkwasser umstosse und sich der Inhalt über meinen Laptop ergiesst, ist der Schaden zwar durch Wasser verursacht, nicht aber durch die Wasserversicherung gedeckt, da diese Ursache nicht im Deckungskatalog aufgelistet ist. Dieser Schaden kann in der klassischen Hausratversicherung nur über eine zusätzliche Elektro-Kasko-Versicherung abgesichert werden.



Umfassender Schutz für ein sicheres Gefühl
Die All-Risk-Deckung dreht dieses Versicherungsprinzip um und stellt den Schaden ins Zentrum der Deckungsfrage, die Ursache spielt keine Rolle: Da der Laptop beschädigt wurde und der Versicherungsschutz keinen Ausschluss solcher Schäden vorsieht, bezahlt die Hausrat All Risk die Kosten für die Reparatur bzw. den Ersatz des Notebooks. Dieses Prinzip ermöglicht es den Versicherten, den Umfang des Schutzes besser zu verstehen und sich sicherer zu fühlen.

Hinzu kommt, dass dank des Rundumschutzes viele Zusatzversicherungen überflüssig werden: Besser versichern als mit der Hausrat All Risk lässt sich Eigentum nicht. In erster Linie richtet sich diese Versicherung an Personen, die über einen eher gehobenen Hausrat verfügen.

Keine Sorge bei Missgeschicken: Eine Hausrat All-Risk-Versicherung übernimmt auch selbstverursachte Schäden, wie zum Beispiel die Reinigung des Sofas bei verschütteten Getränken.

Dank Ihrer Mitgliedschaft beim Zentralverband Öffentliches Personal geniessen Sie bei Zurich erstklassige Vorzüge.

Besuchen Sie online den Mitgliederbereich und entdecken Sie Ihre Möglichkeiten online (Siehe QR-Code unterhalb).

MITTEILUNGEN

des Zentralverbandes der Staats- & Gemeindebeamten und Angestellten der Schweiz

Nr. 1 Nov. 1934

==========

A A R G A U .

Der Verein Aarg. Kantonaler Beamter und Angestellter hat sich gegenüber dem Regierungsrat zu einem Besoldungsabbau von 5% für die Jahre 1935 und 1936 bereit erklärt. Dies in der Voraussetzung, dass auch auf andern Gebieten der Staatsverwaltung nach Massgabe eines Finanzprogramms Ausgaben-Einschränkungen vorgenommen und Naturalbezüge nicht herabgesetzt werden. Ferner soll die Versicherung nicht berührt werden.

B A S E L .

In der Volksabstimmung vom 23./24. Juni 1934 wurde eine Initiative auf Beschränkung der Zahl der Mitglieder des Grossen Rates, welche Staatsbedienstete sind, mit 7920 Nein gegen 4844 Ja verworfen. Der Verein der Angestellten und Beamten des Kantons Basel-Stadt wurde in seinen Bestrebungen zur Bekämpfung der Initiative vom Angestellten-Kartell Basel tatkräftig unterstützt.

Der Grosse Rat hat eine zweite Lohnabbauvorlage des Regierungsrates (im Rahmen eines Finanzprogramms) abgelehnt.

B E R N , Kanton.

Die Vorsteher der Direktion der Kantonalen Verwaltung wurden vom Regierungsrat ermächtigt, den Beamten und Angestellten, welche das 50. Altersjahr erreicht haben, eine vierte Ferienwoche zu bewilligen. Dieser Beschluss gilt bis zur Neuregelung der Ferienverhältnisse und soll keine Präjudiz für die neue Ordnung bilden.

G E N F , Kanton.

Im Kanton Genf liegt eine Initiative vor betreffend Herstellung des finanziellen Gleichgewichts durch Erhöhung der Steuern und Herabsetzung der Gehälter der Beamten, Angestellten und Arbeiter.

G E N F , Stadt.

Die genferische Stadtverwaltung ist vom Regierungsrat eingeladen worden, auch dort für einen Lohnabbau zu sorgen. In Verhandlungen mit dem Personal einigte man sich auf eine Reduktion von 5% für das Jahr 1935. Ein Grundgehalt von Fr. 2000.- ist abbaufrei. Jede Familie kann einen weitern Betrag von Fr. 800.- von der zu kürzenden Summe abziehen.

L U Z E R N, Stadt.

Es wird eine Verbesserung der Ferienbestimmungen angestrebt in der Weise, dass jedem Funktionär, ohne Rücksicht auf die Besoldungsklasse, nach vollendetem 50. Altersjahr vier Wochen Ferien zukommen sollen, welche Berechtigung bis jetzt nur den Angehörigen der Klassen I - II b zusteht.

Mit Rücksicht auf die stets zunehmenden Gefahren der Strasse wird die Frage der Einführung einer allgemeinen Unfallversicherung für das gesamte städtische Personal studiert. Jetzt unterstehen nur gewisse Kategorien von Funktionären der obligatorischen Unfallversicherung und sind somit gegen die Folgen von Betriebs- und Nichtbetriebsunfällen versichert (Angestellte der Baudirektion, der industriellen Unternehmungen, des Friedhof - wesens, des Schlachthauses).

S C H A F F H A U S E N, Stadt.

In der Volksabstimmung vom 27. Mai 1934 wurde (mit 2359 Ja gegen 1981 Nein) eine Vorlage des Grossen Stadtrates betreffend Lohnabbau gutgeheissen. Der Besoldungsabbau ist be - fristet vom 1. Juli 1934 bis 31. Dezember 1935. Der Gehaltsabbau beträgt 6%, bei einem abbaufreien Minimum von Fr. 1500.- für Ledige, Fr. 2000.- für Verheiratete und Unterstützungspflichtige, und einer Befreiung von je Fr. 200.- für jedes Kind unter 18 Jaren. Der Lohnabbau beträgt effektiv 4,9% bei der 1. (obersten) Besoldungsklasse und 3,2% bei der letzten Lohnklasse (Arbeiter).

S O L O T H U R N, Kanton.

I. Gründung des " Soloth. Staatspersonal-Verbandes ".
Seit vielen Jahren bestand eine lose Vereinigung der Beamten und Angestellten der kantonalen solothurnischen Verwaltung unter dem Namen " Verein der Beamten und Angestellten des Staates Solothurn". Er umfasste nur einen verhältnismässig kleinen Teil des Perso - nals. Die Organisation war eine schwerfällige. Neben dem mit der Leitung beauftragten Vorstand, bestehend aus 13 Mitgliedern aus den einzelnen Amteien, gab es als oberste Instanz die Generalversammlung.

Der Verkehr zwischen der Vereinsleitung und dem Regierungsrat beim Vorbringen von Postulaten und Wünschen geschah in althergebrachter Art. Wer einmal wagte, etwas mannhaft aufzutreten oder etwas zu "verlangen", wurde von gewissen Leuten als nahezu unfähig, weiterhin im Staatsdienste zu bleiben, hingestellt.

Die sehr niedrigen Gehaltansätze der solothurnischen Staatsfunktionäre - bis in die Kriegszeit hinein betrug die Höchstbesoldung für einen Regierungsrat Fr. 4'000.- und die Maximalbesoldung für einen Gehilfen Fr. 1'200.--,-- konnten im Jahre 1918 infolge der Annahme des Gesetzes für die staatliche Besoldungsreform etwas erhöht werden. Der Regierungsratsgehalt wurde festgelegt auf Fr. 7'500.- , der eines Oberrichters auf Fr.6'300.- und derjenige der umfangreichsten Kategorie, der Sekretäre auf Fr. 2'400.- bis Fr. 3'900.-

Bereits im Jahre 1919 nahm das Volk eine Novelle zum Besoldungsgesetz an, nach welcher die Ansätze des Jahres 1918 bis auf 33,3% erhöht wurden.

Im Jahre 1925 sah sich der Verein der Beamten und Angestellten durch die Teuerung gezwungen, in einer Eingabe eine Revision der Gehaltsansätze im Sinne einer Anpassung an die durchschnittlichen Besoldungen des übrigen Staatspersonals in der Schweiz zu postulieren. Anstatt dessen beschloss der Kantonsrat, für den Herbst 1926 eine einmalige Gehaltszulage auszurichten im Totalbetrag von Fr. 100'000.-- Es ist nicht zu verwundern, dass diese Zwischenlösung das Personal nicht befriedigte. Im Jahre 1928 reichte der Verein der Beamten und Angestellten einen formulierten Gesetzesvorschlag ein, der vom Regierungsrat als Entwurf eines Gesetzes betreffend die staatliche Besoldungsreform, die allgemeine Altersfürsorge und die Aeuffnung des Fonds für die Alters- und Hinterbliebenen-Versicherung dem Kantonsrat vorgelegt wurde. Dieser genehmigte die Vorlage, das Solothurner Volk hingegen verwarf sie am 15. Dezember 1929 mit 13890 gegen 13487 Stimmen. Damit war die Möglichkeit einer Anpassung der Besoldungen an die Kosten der Lebenshaltung und an die Leistungen und die Verantwortung des Personals auf unabsehbare Zeit hinaus verunmöglicht; denn dass es im Moment, da die Krise hereinbrach,nicht angehe, den Staatsfunktionären den anerkanntermassen zu niedrigen Gehalt zu erhöhen, war klar.

Ein gutes Resultat hatte die Abstimmung indessen für das Personal. Allgemein gab man sich Rechenschaft darüber, dass eine lose Vereinigung mit ganz geringen Beiträgen und entsprechend geringer Anteilnahme der Einzelnen am allgemeinen Schicksal, wie auch unzureichender Schlagkraft, durch einen straffen und handlungsfähigeren Verband ersetzt werden musste. Man ging an die Arbeit und bereits im Jahre 1931 war die neue Organisation, der " Solothurnische Staatspersonal-Verband ", geschaffen. Die Organe sind die Delegiertenversammlung, der Zentralvorstand und die Geschäftsleitung. Der Zentralvorstand, in dem alle Unterverbände und Sektionen vertreten sind, tritt jährlich ein- bis zweimal zusammen; die Geschäftsleitung, die aus 7 Mitgliedern und dem Sekretär besteht, tagt durchschnittlich jeden Monat. Da die Mitglieder mit einer Ausnahme in und um Solothurn wohnen, kann sie leicht einberufen werden, wenn dringende Fragen vorliegen.

Die Beiträge wurden allgemein auf 3 vom Tausend der anrechenbaren Besoldung festgesetzt. Drei Viertel des Beitrages müssen an die Zentralkasse abgeführt werden, ein Viertel verbleibt in der Sektionskasse um ihr einige Mittel für die Durchführung ihrer Tätigkeit zu verschaffen.

II. Schaffung des Sekretariates im Nebenamt. Einhellig beschloss die Delegiertenversammlung am 20. Februar 1932 die Schaffung eines solchen Sekretariates, vorläufig provisorisch auf ein Jahr. Die Notwendigkeit des Sekretariats zeigte sich bereits im ersten Jahre, als es galt, innert kürzester Frist den Angriff auf gesetzliche Rechte des Personals bei der " Unvereinbarkeitsinitiative " abzuwehren. Innert wenigen Wochen mussten die kantonalen Bestimmungen bei allen Staatskanzleien nachgesucht und das ganze Material über die Unvereinbarkeit einer staatlichen Funktion mit der Ausübung von Nebenbeschäftigungen ausgezogen und zu zwei langen Eingaben an den Kantonsrat und an den Regierungsrat verarbeitet werden. Ein Beamter oder Angestellter als Sekretär hätte dazu die nötige Zeit neben seiner Beschäftigung kaum aufgebracht. Der Erfolg unserer Anstrengungen in diesem Falle blieb nicht aus. Die Abgeordneten-Versammlung vom Jahre 1933 beschloss einstimmig, das Sekretariat im Nebenamt in ein Definitivum umzuwandeln. Es hat sich in der Praxis gezeigt, dass diese Lösung für unsere Verhältnisse die beste ist. Der Sekretär wurde zugleich Redaktor des Organs.

III. Schaffung des Organs " Das Solothurnische Staatspersonal." Unser Verband umfasst nicht nur die eigentlichen Staatsbeamten und Angestellten, sondern auch die Professoren der Kantonsschule, die Zeughausarbeiter, das kantonale Polizeikorps, die Sektionschefs, die Wegmacher, die Bezirksweibel und einen Teil des Personals der Heil- und Pflegeanstalt Rosegg. In jedem Bezirk haben sich die Staatsfunktionäre im engeren Sinne zu einer Sektion zusammengeschlossen. Neben diesen räumlich getrennten lokalen Organisationen stehen die Berufsorganisationen. Um zwischen diesen heterogenen Bestandteilen einen Zusammenhang und ein Zusammengehörigkeitsgefühl zu schaffen genügte es nicht, als "negatives" Bindeglied die überall vorhandene , unzulängliche Besoldung zu benützen und eine Abwehrfront gegen alle Versuche eines Eingriffs auf diesem Gebiete zu schaffen. Es muss vielmehr auch eine geistige Annäherung in die Wege geleitet werden. Das kann nur durch ziemlich regelmässige Mitteilungen und ein besseres Sichkennenlernen geschehen. Es ist unumgänglich, die Mitglieder über bestimmte Fragen zu orientieren und sie über den Gang der Geschäfte auf dem laufenden zu halten.

Das geschah im ersten Jahre durch vervielfältigte Mitteilungen, die durch Vermittlung der Sektionen den Mitgliedern zugestellt wurden. Diese Art, die Fühlung zwischen Mitgliedern und Geschäftsleitung aufrechtzuerhalten war nicht nur sehr zeitraubend, sondern auch verhältnismässig kostspielig. Für die Ortsgruppen bot die Verteilung keine Schwierigkeiten, wohl aber für die Berufsgruppen, deren Angehörige über den ganzen Kanton verteilt sind. Die Geschäftsleitung prüfte daher bereits im Jahre 1932 die Frage, ob nicht diese Mitteilungen ohne erhebliche Mehrauslagen des Verbandes durch ein regelmässig erscheinendes

Organ ersetzt werden könnten. Der grösste Teil der Druckkosten sollte durch Inserate von Firmen, die Staatslieferungen erhalten, von Banken und Versicherungsgesellschaften, gedeckt werden. Das Projekt erwies sich als lebensfähig. Der Verband hatte eher weniger auszulegen für den Druck des Organs, als früher bei zweimonatlichen, vervielfältigten Mitteilungen.

Im Jahre 1933 kam " Das Soloth. Staatspersonal " monatlich achtseitig heraus. Bereits 1934 konnte der Umfang auf 12 Seiten erweitert werden. Das Organ hat sich bei den Mitgliedern so gut eingelebt, dass man es nicht mehr vermissen möchte. Durch zustimmende oder kritische Aeusserungen erfuhr man, dass man es in allen Kreisen zu schätzen weiss. Seit Anfang 1934 hat auch der Verband der Beamten, Lehrer, Angestellten und Arbeiter der Stadt Solothurn unser Organ für seine Mitglieder abonniert und benützt es als Publikationsorgan. Es ist möglich, dass der Kreis der Interessenten und Abonnenten sich noch weiter ausdehnt. Durch das Mittel des " Solothurnischen Staatspersonals " ist nachweisbar die Solidarität und das Verständnis der einzelnen Gruppen für einander gesteigert worden. Das ist schliesslich eines der Endziele der Verbandstätigkeit. Die Belastung der Verbandsfinanzen spielt gegenüber diesem Erfolg gar keine Rolle. Die Mitgliederbeiträge mussten nicht erhöht werden; ihr Eingang gibt zu keinen Schwierigkeiten Anlass.

IV. Lage der personalrechtlichen Fragen im Kanton Solothurn.

a. Gehaltsabbau: Dass unter den eingangs geschilderten Gehaltsnormen, welche das tiefste Niveau in der gesamten Schweiz darstellen, an einen Gehaltsabbau nicht gedacht werden kann, ist klar. Weder im Volke, noch im Kantonsrat sind Stimmen in diesem Sinne von massgebender Seite erhoben worden oder Aktionen vorbereitet oder eingeleitet worden. Dagegen wurde auf indirekte Art versucht, das Staatspersonal finanziell schlechter zu stellen. Das gilt in erster Linie von der

b. Unvereinbarkeitsinitiative. Im Jahre 1931 war ein Initiativbegehren beim Regierungsrat eingereicht worden, das vorsah, dass

> " das Amt eines Regierungsrates unvereinbar ist mit der Annahme und Ausübung von Verwaltungsratsmandaten irgendwelcher Art, mit Ausnahme der staatlichen Vertretungen ".

Diesem Begehren stellte der Regierungsrat einen Gegenvorschlag gegenüber, der im wesentlichen folgendermassen lautete:

> " Den Regierungsräten, Oberrichtern und anderen vollamtlich im Staatsdienst tätigen Beamten und Angestellten ist untersagt, Direktions-, Aufsichtsrats - oder Verwaltungsratsstellen in Aktiengesellschaften oder andern privaten Erwerbsgesellschaften zu bekleiden, Rechtsgeschäfte für Dritte zu besorgen, Handel oder Gewerbe zu betreiben oder einen besondern Beruf auszuüben.

Den mit den Regierungsräten, Oberrichtern und andern vollamtlich im Staatsdienst tätigen Beamten und Angestellten in der nämlichen Haushaltung lebenden Familiengliedern ist die Führung von Wirtschaften oder anderer Gewerbe und Handelsgeschäfte aller Art verboten.

Ausnahmen von den Bestimmungen in Abs. 1 können von Fall zu Fall bewilligt werden für die Ausübung nebenamtlicher Lehrstellen, für staatliche Vertretungen in Aufsichts- & Verwaltungsorganen von Unternehmungen mit staatlicher Beteiligung, sowie für nicht festbesoldete Stellen in Aufsichts- und Verwaltungsorganen gemeinwirtschaftlicher Betriebe. Zuständig für die Bewilligung von Ausnahmen für die Regierungsräte und Oberrichter ist der Kantonsrat, für die übrigen Beamten und Angestellten der Re - gierungsrat.

Nach § 9 des bestehenden Beamtengesetzes ist, mit ausdrücklich erwähnten Ausnahmen " jede Beamtung unvereinbar mit irgend einer andern festbesoldeten Stelle, sowie mit der Ausübung eines besondern Berufes, Handels oder Gewerbes. Den mit den Beamten in der gleichen Haushaltung lebenden Familiengliedern ist die Führung von Wirtschaften untersagt." " Angestellten ist der Be - trieb solcher Privatgeschäfte, welche ihrer Natur nach mit ihren Amtshandlungen unverträglich sind, z.B. die Besorgung von Rechtsgeschäften für Dritte, nicht gestattet; bei Anständen entscheidet der Regierungsrat. Auch kann Angestellten die Ausübung solcher Nebenerwerbe, welche im speziellen Falle die Amtstätigkeit beeinträchtigen, wie der Betrieb von Wirtschaften, durch den Regierungsrat untersagt werden.

Zur ursprünglichen " Unvereinbarkeits-Initiative " nahm der Staatspersonal-Verband, da sie politischer Natur war, nicht Stellung. Dagegen wandte er sich gegen den zweiten Teil des Gegenvorschlages des Regierungsrates, durch welchen für die Angestellten die Möglichkeit der Nebenbeschäftigung geschmälert, ja ganz aufgehoben werden sollte. Man erreichte , dass der Gegenvorschlag des Regierungsrates zugunsten eines weniger weitgehenden Antrages der Staatswirtschaftskommission zurückgezogen wurde. Aber auch dieser Gegenvorschlag wurde fallen gelassen, sodass der Kantonsrat sich nur noch über die " Unvereinbarkeits-Initiative " auszusprechen hatte. Er empfahl dem Volke Verwerfung, dieses aber nahm die Verfassungsänderung an.

Eine zweite Etappe im Kampfe um die Besserstellung der Angestellten bildet

c. Die Schaffung des Adjunktenregulativs. Sowohl im Beamtengesetz, wie im Gesetz betreffend die staatliche Besoldungsreform von 1918 und in der kantonsrätlichen Verordnung von 1919, ist die Schaffung von Adjunktenstellen vorgesehen. Es fehlten aber die nötigen Ausführungsvorschriften und Adjunkte wurden ausschliesslich bei der Zentralverwaltung ernannt, während die Bezirksverwaltungen unberücksichtigt blieben. Der Staatspersonal-Verband griff die Angelegenheit im Jahre 1932 auf und unter - breitete dem zuständigen Departement Grundlagen betreffend die personellen und verwaltungstechnischen Voraussetzungen für die Ernennung von Sekretären zu Adjunkten. Am 30. Dezember 1933 er-

liess der Regierungsrat das " Regulativ betreffend die Schaffung von Adjunktenstellen und Anstellung von juristischen Sekretären in der solothurnischen Staatsverwaltung."

Auf Grund dieses Regulativs sind bei mehreren Bezirksverwaltungen im Laufe dieses Jahres Adjunkten ernannt worden. Voraussichtlich werden noch im Laufe dieses Jahres bei einer grösseren Anzahl von Aemtern Adjunktenstellen geschaffen.

d. Vertretungen der Interessen von Mitgliedern bei den Behörden in Disziplinarfällen, etc. Mehrmals kam die Verbandsleitung in den Fall, sich bei der vorgesetzten Disziplinarbehörde für einzelne Mitglieder zu verwenden, oder die Behörde unterbreitete ihr einzelne Fälle und ersuchte um Meinungsäusserung. In einem Falle konnte eine, unseres Erachtens ungerechtfertigte, Zwangspensionierung eines Mitgliedes hinausgeschoben werden. In einem andern Falle erreichte man, dass ein jahrzehntelang als Hilfsangestellter tätiger Kollege, der nicht in die Pensionskasse eingeschlossen war, dennoch eine bescheidene Pension erhält.

e. Versicherungswesen. Auf Anregung des Verbandes schloss das Finanzdepartement mit einer schweizerischen Versicherungsgesellschaft einen Vorzugsvertrag für den Abschluss von Kautionsversicherungen ab. Seinerseits erreichte der Staatspersonalverband für seine Mitglieder bei einer andern Gesellschaft Vergünstigungen für Berufshaftpflichtversicherungen. Ein Postulat, der Regierungsrat möchte die Unfallversicherung vom technischen Personal des Bau- und Forstwirtschafts-Departementes auf weitere Personalkategorien ausdehnen, speziell auf die Gerichtsbeamten und die Bezirksweibel, ist anhängig.

f. Ferien. Auf Veranlassung des Verb. ist die Frage der Feiertage, die im konfessionell stark gemischten Kanton Solothurn eine Rolle spielt, einheitlich und zwar in fortschrittlichem Sinne geregelt worden. Es wurde ferner vor einiger Zeit angeregt, die Wohltat einer vierten Ferienwoche möchte auf die Angestellten (Sekretäre, Gehilfen) ausgedehnt werden, welche das 50. Altersjahr zurückgelegt haben und mindestens 10 Jahre im Staatsdienste sind.

g. Dienstaltergeschenk. Auch in dieser Beziehung ist der Kanton Solothurn rückständig. Er sieht Dienstaltergeschenke erst nach Erreichung von 40 Dienstjahren vor. Das Postulat, wie in andern Kantonen und grösseren Gemeinden ein Dienstaltergeschenk nach 25 und nach 35 Dienstjahren einzuführen, konnte bis heute wegen der schlechten finanziellen Lage der Staatsfinanzen nicht verwirklicht werden.

h. Mitarbeit bei der Regelung der Dienstverhältnisse, bei Sparmassnahmen etc. Der Staatspersonalverband hat seine Sektionen und Mitglieder eingeladen, Vorschläge über Rationalisierungs- und Sparmassnahmen bekanntzugeben, die durchgeführt werden können, ohne dass Personal entlassen zu werden braucht. Die Vorschläge sollen durch einen Sachverständigen geprüft und zusammen mit den zuständigen amtlichen Stellen auf ihre Verwirklichungsmöglichkeit hin untersucht werden.

i. Das kantonale Beamtengesetz aus dem Jahre 1904 ist in einer Reihe von Punkten revisionsbedürftig. Auch in dieser Materie werden die Sektionen zu Vorschlägen veranlasst werden.

Eine besondere Kommission des Verbandes wird sie sammeln und ebenfalls prüfen, um dem Regierungsrat positive Vorschläge unterbreiten zu können.

St. Gallen, Kanton.

Der Regierungsrat stellte zwecks Herabsetzung des Budget-Defizites Antrag auf einen weitern Lohnabbau. Vor zwei Jahren wurde eine Besoldungs-Verminderung von 6% beschlossen. Die jetzt vorgeschlagene Reduktion soll 1% betragen. Vor einiger Zeit erfuhr die Beitragsleistung der Versicherten an die Pen - sionskasse eine Erhöhung um 1 %, was praktisch ebenfalls einem Lohnabbau gleichkommt.

W I N T E R T H U R.

Der Grosse Gemeinderat hat grundsätzlich beschlossen, dass weibliche, im Vollamt beschäftigte Angestellte bei ihrer Verheiratung ohne weiteres aus dem städtischen Dienste auszu - scheiden haben. Diese Vorschrift soll nicht gelten für heute im städtischen Dienste stehende weibliche Angestellte, sofern sie am 1. Mai 1934 schon verheiratet waren.

Z U R I C H, Stadt.

Der Gemeinderat hat am 23. November 1934 eine Verordnung über die neu zu schaffende Disziplinarkommission erlassen. Diese Kommission stützt sich auf Art. 56 der Gemeindeordnung v. 1933 & Art. 102 des Personalrechts. Mit der Schaffung der Disziplinarkommission geht ein altes Postulat der Angestellten- und Beamtenverbände endlich in Erfüllung. Die Kommission ist zu - ständig zur Begutachtung von Anträgen oder Entscheiden über die Aus-fällung von Disziplinarstrafen : Versetzung in ein anderes Arbeitsgebiet, ins provisorische Anstellungsverhältnis, sowie in eine andere Besoldungs- bezw. Lohnklasse, Unterbrechung der Gehaltsaufbesserung, Diensteinstellung, Kündigung und Nichtwiederwahl aus disziplinarischen Gründen und sofortige Entlassung. Die Begutachtung erfolgt zuhanden der Behörden und Aemter in Fällen, wo diese als Disziplinarbehörden amten. Bei Weiterzug von Entscheiden an die kantonale Oberbehörde (Bezirksrat) kann die Vorinstanz vor ihrer Vernehmlassung die Kommission zur Mitäusserung einladen.

Die Untersuchung in Disziplinarfällen wird von der Verwaltungsabteilung, welcher der beteiligte Funktionär unter - stellt ist, durchgeführt, sofern der Stadtrat nicht eine andere Instanz mit der Untersuchung betraut. Die Akten, auf welchen ein Disziplinarentscheid sich stützen soll, werden mit dem Antragsentwurf dem Präsidenten der Disziplinarkommission zugestellt, welche in der Regel auf Grund der Akten begutachtet. Werden diese als nicht ausreichend erachtet, so kann die Kommission eine Ergänzung oder Vervollständigung der Untersuchung beantragen. In besonderen Fällen können Augenscheine vorgenommen oder unter

blosser Mitteilung an die entscheidende Instanz,der betreffende Funktionär oder Zeugen einvernommen werden. Der Stadtrat wollte hier nicht soweit gehen wie der Gemeinderat und dieses Recht der Kommission nur mit Zustimmung der entscheidenden Behörde zuge - stehen. Die Kommission hat sich in ihrem Gutachten darüber auszusprechen, ob diese den Disziplinarantrag oder im Rekursfalle den Entscheid für angemessen hält oder welche Aenderung sie befür - wortet.

Die Sitzungen der Disziplinarkommission sind nicht öffentlich. Die Mitglieder sind zur Amtsverschwiegenheit verpflichtet. Beschlussfassung auf dem Zirkularwege auf Grund eines Entwurfes des Präsidenten über das Gutachten ist zulässig, sofern kein Mitglied mündliche Beratung verlangt. Abwesende Mitglieder sind durch Ersatzmänner zu ersetzen. Es gelten die Ausstands- und Ablehnungsgründe des Gesetzes betreffend das Gerichtswesen im allgemeinen.

Die Kommission besteht aus einem Präsidenten und vier weiteren Mitgliedern, von denen zwei dem Personal entnommen werden sollen. Der Stadtrat hatte nur eine Kommission von 3 Mitgliedern beantragt. Auf Betreiben der Personalverbände hat die vorbereitende Kommission des Gemeinderates den Beschluss gefasst, dem Plenum zu beantragen, die Disziplinarkommission zu erweitern, damit beiden grossen Personalorganisationen Gelegenheit gegeben ist, eine Vertretung zu erhalten. Die Wahl der übrigen Mitglieder geschieht durch den Stadtrat. Wählbar ist jeder volljährige und in den bürgerlichen Rechten und Ehren stehende Schweizerbürger. Die Bezeichnung der vom Personal zu bestimmenden Mitglieder erfolgt innerhalb der durch den Stadtrat festgesetzten Frist. Kommt eine Verständigung über die Vertretung nicht zu-stande, so wird vom Stadtrat geheime Wahl angesetzt. Stimmberechtigt sind dabei die ständigen und vollbeschäftigten Funktionäre, sowie das bei der Spar- und Hilfskasse versicherte Hilfspersonal. Einsprachen gegen die Wahl sind dem Stadtrat einzureichen, der endgültig entscheidet und auch die weiter erforderlichen Vorschriften über die Durch - führung der Wahl und die Vergütung des Präsidenten und der Mit - glieder erlässt.

SCH.

AZB CH-5400 Baden
P.P./Journal
Post CH AG
ZV Info

Gesunde Balance auf Bündner Art.

QR-Code scannen und Balance-Board gewinnen

oekk.ch/zv

