



TOP News

April 2024/01

AI in der Werbung

Neue Wege in der Bildung ...

Murmeltier mit hoher Lebenserwartung

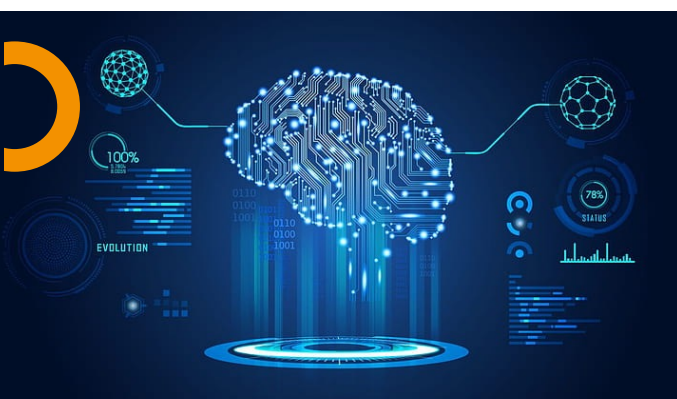
Generalversammlung, 13. Mai 2024

Künstler des Augenblicks

**kaufmännischer
verband**

*mehr wirtschaft. für mich.
im aargau.*





Grundbildung & Beruf

- 10 Intensivere Diskussionen um Noten, Bewertungen und Selektion

Lesetipp

- 12 «Hund Wolf Schakal»

Höhere Berufsbildung

- 13 HF-Diplom: Die perfekte Grundlage für eine berufliche Karriere

Weiterbildung

- 15 AI in der Werbung
- 16 Aus der HF Marketing in die Selbständigkeit



Historische Persönlichkeiten aus der Schweiz

- 27 Ulrich Zwingli (1484 – 1531)

Kulturtipp

- 29 Werner Gädli – Der Künstler des Augenblicks

Innovative Firmen

- 31 Die Lohnbuchkontrolle

Veranstaltungen

- 34 Besichtigung Wasserkraftwerk Wettingen
- 35 Paul Blöchliger - «Die innere Uhr» - Woher wissen die Organe, wie spät es ist?
- 35 Chlaushöck in der Waldhütte Würenlos

Impressum 36

Editorial

- 3 Konstante Veränderung
- 4 Frieden um jeden Preis ...
- 5 Ein Marmelade mit hoher Lebenserwartung

Grundbildung Baden und Brugg

- 6 Eltern- und Berufsbildner*innen-Abend der Abteilung Detailhandel
- 7 Neuigkeiten für Berufsbildnerinnen und Berufsbildner im Detailhandel
- 8 Neue Wege in der Bildung: Innovationen und Herausforderungen



Interview

- 19 Künstliche Intelligenz / ChatGPT / Deep Learning

In eigener Sache

- 21 Generalversammlung vom 13. Mai 2024
- 22 KV-Mitgliedschaft – nationale Mitgliedervorteile
- 23 Regionale Mitgliedervorteile & Geschäftsstelle

Meinungen

- 24 Sicherheitsproblem im Nationalratssaal
- 25 Führt der Prämienstreik zum Prämienknick?
- 26 KI Gender Gap: Wie die künstliche Intelligenz Frauen benachteiligt



Konstante Veränderung

Geschätzte Mitglieder, liebe Leser:innen

Vor einem Jahr habe ich Sie an dieser Stelle zu unserer 150. und damit zur Jubiläumsgeneralversammlung unseres Verbands eingeladen. Kaum zu glauben, wie die Zeit rennt und dass bereits wieder ein Jahr verstrichen ist. Auch wenn die diesjährige Generalversammlung nicht von besonderen Feierlichkeiten geprägt sein wird, freue ich mich natürlich dennoch, Sie dazu einladen zu dürfen! Die Traktandenliste finden Sie auf Seite 21 in diesem Heft und natürlich erhalten Sie von uns wie immer kurz vor der Veranstaltung die dazugehörigen Unterlagen per Mail, oder auf Wunsch hin auch per Post, zugestellt. Es würde mich freuen, möglichst viele von Ihnen am 13. Mai 2024 im zB. Zentrum Bildung - Wirtschaftsschule KV Aargau Ost begrüßen zu dürfen!

Wie Sie vermutlich bereits mitbekommen haben, hat unser Dachverband, der kaufmännische Verband Schweiz, seit dem 1. Januar 2024 einen neuen CEO. Auf Christian Zünd folgte Sascha Burkhalter, der bereits seit vielen Jahren in diversen Funktionen für den Dachverband tätig war, unter anderem als Finanzdelegierter des Zentralvorstands, und die Strukturen und Kräfte der schweizweiten Organisation damit bestens kennt. Persönlich durften wir vom Vorstand Sascha Burkhalter und seine Projekte und Pläne bereits zu Beginn des Jahres kennenlernen. Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit und sind gespannt, welche Entwicklungen auch auf uns als Regionalsektion zukommen. Zudem hoffen wir, dass die überregionale Verbindung wieder etwas gestärkt wird. Mit unserer Schwestersektion im Aargau haben wir erfreulicherweise bekanntlich einen sehr guten Kontakt. Dennoch scheint uns eine schweizweite Verbindung und auch Vernetzung zentral, da bei richtiger Handhabung mit einem national starken Verband auch die Regionen profitieren.

Unabhängig von den schweizweiten Projekten und Bewegungen, die uns mit Sicherheit beschäftigen werden, legen wir in unserem eigenen Sektionsgebiet den Fokus dieses Jahr vornehmlich auf die Organisation von neuen spannenden Veranstaltungen. Wir planen eine Veranstaltungsreihe, die sich an Personen aus Bildung und Wirtschaft richtet und insbesondere Themen wie Datenschutz, Künstliche Intelligenz und Unternehmertum aufgreift.

Natürlich wäre es schön, wenn wir dadurch auch unsere Mitgliederbasis wieder etwas verbreitern könnten. Auch würden wir uns freuen, im Rahmen dieser Veranstaltungen vermehrt regionale Unternehmen einbinden zu dürfen. Wenn Sie selbst an einer solchen Zusammenarbeit interessiert sind oder jemanden kennen, der sich dafür interessieren könnte, melden Sie sich gerne bei uns. Und wie Sie wissen, bieten wir auch hier im TOP NEWS immer gerne Platz für Publireportagen Ihrer Unternehmen. Sie dürfen uns jederzeit gerne kontaktieren.

Mit diesem ersten Kurzausschnitt über die nächsten Monate und anstehenden Projekte verabschiede ich mich vorerst und freue mich, wenn ich Sie an der Generalversammlung im Mai wieder einmal persönlich zu Gesicht bekomme.

Herzlich,

Patricia Geissmann



Patricia Geissmann

*Präsidentin
Kaufmännischer Verband
Aargau Ost
Ressort Recht*



Frieden um jeden Preis ...

Liebe Leserinnen und Leser, liebe Mitglieder
Ich möchte mich zuallererst für die tollen Rückmeldungen zu meinem Editorial zum Thema «Medien» und zum Exklusivinterview «Künstliche Intelligenz» bedanken. In einer Zeit, in der die Medien immer mehr an Bedeutung gewinnen – vor allem Social Media – wird es für uns Bürger aber auch für Politiker immer schwieriger, sich ausgewogen, objektiv, und sachlich zu informieren. Dabei wird es immer schwieriger, sich eine eigene der Wahrheit entsprechende Meinung zu bilden. Man beobachtet dies vor allem im Zusammenhang mit dem Gaza-Krieg. Viele von uns getrauen sich gar nicht, sich kritisch über das «Menschenverachtende» beziehungsweise über das Massensterben von unschuldigen Menschen zu äussern. Ich merke dies in der Lehrerschaft, bei den Berufslernenden, im Freundes- und Bekanntenkreis, bei den Nachbarn, an sich überall. Man nimmt das «Töten» nur noch zur Kenntnis. Diese Art von Wahrnehmung ist aber sehr gefährlich, da dadurch immer mehr Menschlichkeit verloren geht und man sich von einem friedvollen Zusammenleben immer mehr entfernt. Immer mehr Terror und Hass prägt die Welt – so hat man jedenfalls den Eindruck. Die Angst vor der Zukunft wird immer grösser. Gemäss neuesten Untersuchungen beurteilen sehr viele Menschen in der Schweiz ihre Zukunft skeptisch, gar düster. Dabei müssten wir Frieden um jeden Preis fordern, gleich wo auf dieser Welt. Das Umschlagsbild soll dies symbolisieren. Wir haben nämlich nur diese Erde. Aber die Machtinteressen und die Politik diktieren uns eine andere Welt. Bedenklich ist, wenn viele Medienschaffende dies auch noch unterstützen. Da fragt man sich wirklich, wie unabhängig unsere Medien noch sind ...

KI - Chance oder Gefahr?

Viele von Ihnen fanden anscheinend grosses Gefallen am Exklusivinterview zum Thema Künstliche Intelligenz (KI). In dieser Ausgabe können Sie den zweiten Teil dieses Interviews lesen. Dieses Thema wird uns wohl oder übel im Alltag, in der Bildung und im Beruf, eigentlich überall begleiten. Deshalb erscheint uns sehr wichtig, dass wir die KI thematisieren. Wie bereits angekündigt, wollen wir zu dieser Thematik mehrere Referate und Workshops organisieren. Diese sollen sich an verschiedene Zielgruppen richten wie unsere Mitglieder, an Schulen, an Unternehmen und alle Interessierten. Denn ohne KI werden wir in Zukunft nicht auskommen können. Deshalb erscheint es für uns sehr wichtig, dass wir von kompetenten Personen informiert werden, damit wir uns ein richtiges Bild davon machen können und dementsprechend auch mitreden und dort, wo es möglich ist, mitentscheiden können.

Das Europaparlament hat am 27. März das weltweit erste KI-Gesetz verabschiedet. Es enthält Auflagen für Anwendungen zur Gesichtserkennung und zu Text-, Ton- und Bildprogrammen wie ChatGPT. Die neuen Regeln sehen eine Kennzeichnungspflicht für mit KI erzeugte Inhalte vor, um die Menschen nicht in die Irre zu führen. Mal schauen, wann Bundesbern soweit sein wird ...

TOP News als wichtiges Medium

Unsere Verbandszeitschrift wird im Zeitalter der Digitalisierung immer noch als Printmedium herausgegeben und verschickt. Wir staunen immer wieder, dass diese Art von «Berichterstattung» über diverse Themen sehr geschätzt wird. In der letzten Ausgabe haben wir erfahren, dass Politiker und Journalisten auf den Beitrag von Beat Gräub zum Thema «Kantonale Volksinitiative zur Sicherung, Erhaltung und Förderung der Bildungsqualität im Aargau» aufmerksam wurden. Danach liefen die Telefonate der Geschäftsstelle des Aargauischen Lehrerinnen- und Lehrerverbands (alv), von Beat Gräub, stv. Geschäftsführer, und Kathrin Scholl, Präsidentin heiss. Dies ist wieder ein guter Beweis dafür, dass Printmedien beachtet und gelesen werden. Es macht uns stolz, dass wir immer wieder Beiträge bringen, die Politiker, Journalisten, Mitglieder und Interessierte bewegen.

Neuer Premium-Sponsor: Baloise

Wir konnten – dank TOP News – einen regionalen Sponsor gewinnen, nämlich die Baloise Versicherung. Sie als «Premium-Sponsor» gewährt unseren Mitgliedern für Neugeschäfte 15 % auf Hausrat- und Autoversicherungen. Also, es lohnt sich vielleicht, Ihre Versicherung zu wechseln. Weitere attraktive Angebote werden folgen.

GV vom 13. Mai 2024 / Veranstaltungen

Bitte nicht vergessen: Am Montag, 13. Mai erwarten wir Sie an unserer GV, siehe S. 21. Dabei wird Markus Gabriel, Grossratsvizepräsident, das Grusswort an die Versammelten richten und Andrea Lehner, Mitglied der Geschäftsleitung Museum Aargau, über ihr Museum und über ihr Schaffen referieren. Sie sind herzlich eingeladen. Melden Sie sich bitte noch heute an.

Wir haben wieder interessante Aktivitäten für Sie geplant. Schauen Sie, was es auf unserer Webseite, auf LinkedIn und in dieser Ausgabe auf den Seiten 34 und 35 zu entdecken gibt.

Ich freue mich auf das Wiedersehen mit Ihnen an unserer GV oder an einer unserer Veranstaltungen, wünsche Ihnen einen schönen Frühling und bedanke mich ganz herzlich für Ihre Treue und Ihre Unterstützung.

Beste Grüsse, *Serdar Ursavaş*



Serdar Ursavaş

*Vizepräsident
Kaufmännischer Verband
Aargau Ost
Ressort Kommunikation
Redaktor*

Ein Murmeltier mit hoher Lebenserwartung

Das historische Ja zur Initiative für eine 13. AHV-Rente ist für die heutigen und zukünftigen Rentner:innen ein wichtiger Fortschritt. Und noch historischer ist, dass damit die solidarische 1. Säule der Altersvorsorge gestärkt wurde. Gerade für Frauen ist dies ein Fortschritt, der seinesgleichen sucht. Leider.

Es hat etwas von einer mühsamen Redundanz, immer wieder daran erinnern zu müssen und erinnert zu werden, dass Frauen noch immer weniger verdienen als Männer. Aber leider ist es eine Tatsache. Und diese himmelschreiend ungerechte Tatsache muss – Redundanz hin oder her – so lange benannt werden, bis wir Lohngerechtigkeit haben. Denn es gibt nun mal keinen einzigen guten Grund, wieso Frauen für gleichwertige Arbeit nicht gleich entlohnt werden sollten wie Männer. Keinen einzigen.

Seit 1981 ist in der Bundesverfassung der Grundsatz „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ verankert und seit 1996 ist das Gleichstellungsgesetz in Kraft. Mit der Durchsetzung der Lohngleichheit hapert es jedoch gewaltig! Der 2009 gestartete, freiwillige Lohngleichheitsdialog hat an dieser Tatsache nicht viel geändert und ist abgebrochen worden. Seit 2020 müssen Unternehmen mit mehr als 100 Arbeitnehmenden Lohnanalysen machen und diese offen legen. Sanktionen gibt es keine. Sprich: Es gibt nur minime Fortschritte und sie bewegen sich im Schnecken-tempo.

Dieses Laissez-faire hat schon heute für die Frauen schlimme Folgen. Frauen verdienen pro Monat durchschnittlich noch immer rund 1'500 Franken oder 18 % weniger als Männer (erklärbarer und unerklärbarer Anteil zusammengerechnet). Und ja, das hat Folgen. Denn im Alter haben die betroffenen Frauen diese Diskriminierung erneut zu bezahlen – mit tieferen Renten. Da ist die 13. AHV-Rente nicht einmal mehr ein angemessener Ersatz.

18 % auf ein ganzes Leben hochgerechnet ist sehr viel. Der Bund schreibt auf seiner Website: «Rund die Hälfte dieser Differenz lässt sich durch objektive Faktoren wie Ausbildung oder Branchenzugehörigkeit erklären. Die restliche Differenz bleibt ungeklärt und stellt möglicherweise eine Lohndiskriminierung dar.» Klar. Nur «möglicherweise». Der Vollständigkeit halber muss man anfügen, dass er nach diesen süffisanten Ausführungen noch festhält: «Um den Verfassungsgrundsatz zu verwirklichen, muss Lohnungleichheit – ob erklärt oder unerklärt – beseitigt werden.»

Genau. Muss. Müsste! Seit 43! Jahren. Aber ja. Die Realität kennen wir. Ich will mich jetzt nicht auch noch in den Irrwitz der Frage verirren, was denn der erklärbare «objektive» Lohnunterschied ist oder nicht ist. Aber es versteht sich von selber, dass auch dieser «objektive» Teil des Lohnunterschiedes jetzt nicht nach Gerechtigkeit schreit. Im Gegenteil.

Es ist wie in einem schlechten Film. Täglich grüsst das Murmeltier. Offenbar ist dieses Murmeltier eines mit einer hohen Lebenserwartung. Es grüsst nun schon seit 43 Jahren.

Ja. Ich freue mich wirklich sehr über die 13. AHV. Und ja, sie macht einen Unterschied für Rentner:innen. Aber wirklich freuen würde ich mich, wenn wir bei der Lohngleichheit endlich Nägel mit Köpfen machen würden. Denn wenn man die fehlende Lohngleichheit nun noch in einen grösseren Zusammenhang stellt, dann wird die Freude über die 13. AHV schlagartig getrübt. Wir haben das Rentenalter für Frauen jenem der Männer angepasst (da sind wir jetzt also gleichberechtigt). Frauen zahlen ihre 13. AHV-Rente also bereits mehr als zurück, indem sie ein Jahr länger arbeiten. Und wir haben eine BVG-Revision in der Pipeline, die, statt Frauen höhere Renten aus der zweiten Säule zu zahlen, darum besorgt ist, einen Rentenabbau für die Mehrheit zu garantieren. Wundervolle Aussichten. Wir können im Herbst darüber abstimmen und nur hoffen, dass unsere Bürger:innen den Betrug sehen.

Einziger Lichtblick für das Murmeltier: Dank der fast fertig gesammelten Unterschriften für unsere Lohngleichheitsinitiative im Aargau könnte ein Schritt in die richtige Richtung gemacht werden. Lohngleichheitsanalysen ab 50 Arbeitnehmer:innen, mit angemessenen Sanktionen für jene, die weiterhin glauben, dass durchschnittlich 18 % weniger Lohn für Frauen in Ordnung sind. Und die Wiedereinführung (das Wort sagt schon alles!) einer Gleichstellungsfachstelle im Kanton Aargau.

PS: Wer die Initiative noch nicht unterschrieben hat: Noch bis am 14. Juni läuft die Unterschriftensammlung. Also unbedingt in den kommenden Tagen die Initiative noch unterschreiben, die der KV tatkräftig mitträgt. Unterschriftenbögen können Sie auf www.arbeitaargau.ch herunterladen und dann einfach in den nächsten Briefkasten werfen.



Irène Kälin

*Nationalrätin und
Präsidentin ArbeitAargau*

Eltern- und Berufsbildner*innen-Abend der Abteilung Detailhandel

Am Donnerstag, 7. März, fand der Eltern- und Berufsbildner*innen-Abend der Abteilung Detailhandel statt. An diesem Anlass wurden zu Beginn der Veranstaltung zwei wesentliche Neuerungen kommuniziert.

«myDHF» und «myDHA» neu mit time2learn

Der hep Verlag und Swiss Learning Hub arbeiten im Bereich Lernplattformen und -inhalte für die reformierte Grundbildung Verkauf 2022+ neu zusammen.

Der hep Verlag deckt mit seinen Lehr- und Lernplattformen «myDHF» und «myDHA» den gesamten schulischen Unterrichtsstoff (HKB A bis D sowie ABU) ab. Mit dem Lern- und Ausbildungsplaner **time2learn** können alle Handlungskompetenzen im Betrieb vorbereitet, geplant, dokumentiert und begleitet werden. In dieser Ausgabe finden Sie dazu einen separaten Artikel des hep Verlags.

Freifachkurse für EFZ-Lernende im 3. Lehrjahr

EFZ-Lernende im 3. Lehrjahr mit guten schulischen Leistungen (über alle Semester ein Gesamtnotendurchschnitt von mind. 4.50) können mit der Einwilligung des Lehrbetriebs und einem geringen Unkostenbeitrag Freifachkurse besuchen. Diese Kurse, die jeweils am Montagnachmittag stattfinden werden, sollen eine optimale Passerelle bieten, um sich nach der Lehre weiterzubilden. So sollen u.a. der SIZ-Smart User Ausrichtung Sek II und das English Certificate PET angeboten werden. Weitere Inhalte werden aktuell erarbeitet. Wir werden Sie zu gegebener Zeit im Detail informieren.

Zwei Anlässe mit unterschiedlicher Intention

Seit dem Start der reformierten Ausbildung **Grundbildung Verkauf 2022+** organisiert die Abteilung Detailhandel zwei Anlässe pro Jahr.

• Eltern- und Berufsbildner*innen-Abend

Am Eltern- und Berufsbildner*innen-Abend, der anfangs März stattfindet, steht vorwiegend der persönliche Austausch zwischen Eltern, Berufsbildner*innen und Lehrpersonen im Vordergrund. Zu Beginn des Abends werden in einer ca. halbstündigen Präsentation die Detailhandelslehren EBA und EFZ vorgestellt. Dabei werden die Grundlagen der Ausbildung, die Kriterien des Qualifikationsverfahrens, die Lehr- und Lernplattformen, die zusätzlichen Aktivitäten (Klassenausflug, Schneesporttag, Sportturniere, Skilager) und andere aktuelle Themen präsentiert. Anschliessend bietet die Veranstaltung die Gelegenheit, sich über die Lernenden des ersten Lehrjahres auszutauschen. Da die neue Lehre jeweils im August beginnt, müssen ein paar Monate Zeit vergehen, bis die Lehrpersonen ihre Lernenden kennen und einschätzen können. Das erste Semester ist im März bereits abgeschlossen und die schulischen Leistungen fließen in die Gespräche mit ein.

• Erfahrungsaustausch für Berufsbildner*innen

Anfangs November wird ein Erfahrungsaustausch für Berufsbildner*innen aller Lernenden des Detailhandels abgehalten. Im Fokus stehen dabei neue Erkenntnisse und Herausforderungen der reformierten Ausbildung, aber auch allfällige Neuerungen oder Anpassungen werden bekanntgegeben.

Die beiden Anlässe verfolgen unterschiedliche Zwecke. Für Berufsbildner*innen können sich gewisse Inhalte an beiden Veranstaltungen überschneiden, das ist nicht zu vermeiden. Die Rückmeldungen der Teilnehmenden zeigen allerdings, dass beide Veranstaltungen als bereichernd und wertvoll empfunden werden. Das freut uns sehr und spornt uns an, Sie stets mit neuen Inhalten zu überraschen.



Maria Rolli

*Konrektorin
Grundbildung
Detailhandel
zB. Zentrum Bildung –
Wirtschaftsschule
KV Aargau Ost*

zB.

Zentrum Bildung
Wirtschaftsschule | KV Aargau Ost



Impressionen



Neuigkeiten für Berufsbildnerinnen und Berufsbildner im Detailhandel

Der hep Verlag und Swiss Learning Hub arbeiten im Bereich Lernplattformen und -inhalte für die reformierte Grundbildung Verkauf 2022+ neu zusammen.

Der hep Verlag deckt mit seinen Lehr- und Lernplattformen «myDHF» und «myDHA» den gesamten schulischen Unterrichtsstoff (HKB A bis D sowie ABU) ab. Mit dem Lern- und Ausbildungsplaner time2learn können alle Handlungskompetenzen im Betrieb vorbereitet, geplant, dokumentiert und begleitet werden. Diese Partnerschaft ermöglicht somit den Lernenden, den Berufsfachschullehrpersonen und den Berufsbildenden im Detailhandel, alle Grundlagen sowohl für die schulische als auch für die betriebliche Ausbildung in einer perfekten Kombination zu nutzen.

Für weitere Informationen oder für einen Zugang zu den Plattformen des hep Verlags und von Swiss Learning Hub melden Sie sich gerne unter hep-verlag.ch/mydetailhandel.

Angebot im Überblick

Lehr- und Lernplattform «myDHF» / «myDHA»

Die Leistungsziele gemäss nationalem Umsetzungskonzept werden vollständig abgedeckt (mit Ausnahme der Leistungsziele Sprachkompetenzen). Die Lehr- und Lernplattformen «myDHF» und «myDHA» sind komplett handlungskompetenzorientiert aufgebaut und unterstützen damit die Umsetzung der Reform Verkauf 2022+ vollständig.

Der Zugang für EFZ-Lernende kostet für die gesamte Lehre CHF 350.– und für EBA-Lernende CHF 240.– (abzüglich allfälliger Mengenrabatte). Ein Printprodukt des Grundlagenwissens ist ebenfalls erhältlich.

Lern- und Ausbildungsplaner time2learn

Massgeschneiderter und etablierter Lern- und Ausbildungsplaner für die Berufe Detailhandelsfachfrau/-mann EFZ und Detailhandelsassistent/in EBA.

Die Reform Verkauf 2022+ ist in **time2learn** vollumfänglich integriert. So gibt es eine handlungskompetenzorientierte Lerndokumentation mit Praxisaufträgen. Ausserdem ermöglicht **time2learn** die Selbst- und Fremdeinschätzung über Kompetenzraster sowie die Bewertung der Lernenden mit Bildungsberichten und Kompetenznachweisen.

Der Zugang für EFZ-Lernende kostet für die gesamte Lehre CHF 150.– und für EBA-Lernende CHF 100.–. Der Zugang für alle anderen an der Ausbildung beteiligten Personen wie Ausbildungsverantwortliche, Berufsbildnerinnen, Praxisbildnerinnen usw. ist kostenlos. Detailinformationen unter time2learn.ch.

Für Fragen zur Partnerschaft stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung.

Stephan Schori
hep Verlag AG
Gutenbergstrasse 31
3001 Bern
Tel. 031 310 29 24



Stephan Schori

*Leitungsteam
Verlagsprogramm
und strategische
Finanzfragen
hep Verlag Bern*

MYDETAILHANDEL

Die Lehr- und Lernplattform für den gesamten Unterrichtsstoff im Detailhandel

Auf vielfachen Wunsch der Berufsfachschulen des Detailhandels hat sich der hep Verlag dazu entschlossen, zukünftig für die gesamte neue Grundbildung im Detailhandel DHF und DHA ein Lehrmittel anzubieten.

MYDHF. MYDHA.

Neue Wege in der Bildung: Innovationen und Herausforderungen

"Das Geheimnis des Erfolgs ist es, den Standpunkt des anderen zu verstehen."

Henry Ford

Dieses weise Wort von Henry Ford könnte als Leitmotiv für unsere letzten zwei Jahre dienen, die von Veränderungen und Herausforderungen geprägt waren. Wir haben gelernt, dass das Verständnis und die Akzeptanz unterschiedlicher Perspektiven der Schlüssel zum Erfolg sind.

Die Bedeutung der Anpassungsfähigkeit und Innovation im Bildungssektor wurde mit der **Reform im Detailhandel** (Start: Schuljahr 2022/23) und bei den **Kaufleuten** (Start: Schuljahr 2023/24) besonders deutlich. Wir haben uns den Herausforderungen mit der Überzeugung gestellt, dass Fähigkeiten und Kompetenzen durch Anstrengung und Engagement entwickelt werden können.

In einer Schule ist die Perspektive der Lernenden natürlich zentral. Die Jugendlichen möchten einen Beruf erlernen. Sie möchten an ihrem Arbeitsplatz und ihre Lehre erfolgreich abschliessen. Ein zentraler Aspekt der neuen beruflichen Grundbildungsstrategie ist das handlungskompetenzorientierte Unterrichten und Prüfen. Den Lernenden wird nicht nur theoretisches Wissen vermittelt, sondern in erster Linie die Fähigkeit, ihr Wissen in realen Situationen anzuwenden. Im Unterricht bedeutet dies eine stärkere Betonung von Projektarbeiten, Fallstudien und praxisorientierten Aktivitäten. Es geht darum, Lernende zu befähigen, selbständig Probleme zu lösen, kritisch zu denken und effektiv zu handeln. Dieser Ansatz ist besonders wichtig in einer sich schnell wandelnden Arbeitswelt, in der theoretisches Wissen allein nicht mehr ausreicht. Die Reform ist daher auch aus der Sicht der Lehrbetriebe sicher willkommen. Gerade die Schule kann aber helfen, die vorher genannten Fähigkeiten auch den Jugendlichen als Privatpersonen beizubringen.

Die Bildungsziele für die Lernenden sind ohne Lehrpersonen nicht zu erreichen. Deren Perspektive ist deutlich kritischer, denn die Reform stellt sehr vieles auf den Kopf, was die Lehrtätigkeit bisher ausmachte. Die Reformumsetzung ist geprägt von Herausforderungen, die nicht nur die Schulleitung und Projektleitung, sondern vor allem auch unsere Lehrpersonen intensiv beschäftigt. Es ist unübersehbar, dass unsere Lehrpersonen mit grossem Engagement und Einsatz ihren Beruf ausüben, doch sehen sie sich immer wieder mit Hürden konfrontiert, die den

Schulalltag erschweren. Die Komplexität des Lehrstoffs, gepaart mit einem zunehmenden administrativen Aufwand, stellt eine stetige Belastung dar.

Der ständige Kampf gegen die Flut an Herausforderungen führt gelegentlich zu Momenten der Frustration. Sowohl die Schulleitung als auch die Projektleitung sind sich dieser Schwierigkeiten bewusst und arbeiten stetig daran, Lösungswege zu finden und zu implementieren. Wir erkennen an, dass es im Laufe des Jahres immer wieder zu Situationen kam, in denen wir gemeinsam stolperten und Steine aus dem Weg räumen mussten. Diese Hindernisse müssen wir als Team identifizieren, analysieren und letztendlich beseitigen.

Solche Erfahrungen sind jedoch nicht nur Herausforderungen, sondern auch wertvolle Lerngelegenheiten. Sie zeigen uns auf, wo Prozesse verbessert, Ressourcen effektiver eingesetzt und Unterstützungsstrukturen für unsere Lehrpersonen ausgebaut werden müssen. Es ist ein fortlaufender Prozess, der Engagement und Geduld erfordert, aber gleichzeitig auch die Möglichkeit bietet, unsere Schule als Ganzes zu stärken und weiterzuentwickeln.

In dieser gemeinsamen Anstrengung sehen wir die Stärke unserer Schulgemeinschaft: Lehrpersonen, Verwaltung, Projektleitung, Schulleitung, und nicht zuletzt unsere Lernenden, die alle einen Bestandteil dieses kontinuierlichen Verbesserungsprozesses darstellen. Es ist das gemeinsame Bestreben nach Verbesserung, das uns voranbringt und uns erlaubt, auch zukünftige Herausforderungen erfolgreich zu meistern.

Darum ist Weiterbildung auf verschiedenen Ebenen wichtig. Unsere Lehrpersonen werden geschult und angeleitet, Lerninhalte so zu gestalten, dass sie die Lernende aktiv einbeziehen und sie dazu ermutigen, das Gelernte in praktischen Kontexten anzuwenden. Bei der Prüfungsgestaltung orientieren wir uns ebenfalls an dieser Philosophie. Statt uns ausschliesslich auf traditionelle Prüfungsformate zu verlassen, werden wir vermehrt auf Methoden setzen, die die praktische Anwendung von Wissen bewerten, wie etwa Portfolios, Präsentationen oder Gruppenprojekte. Das bedeutet für die Lehrpersonen aber deutlich mehr Zusammenarbeit und damit Kompromisse bei der persönlichen Planung des Unterrichts sowie einen erhöhten zeitlichen und administrativen Aufwand.



Jörg Pfister

*Jörg Pfister
Gesamtschulleiter und
Rektor Grundbildung
zB. Zentrum Bildung –
Wirtschaftsschule
KV Aargau Ost*

Das Geheimnis des Unterrichtserfolges und der Lernleistungen der Lernenden liegt nicht primär im Organisatorisch-Strukturellen, sondern in der Perspektive des Kollegiums, was es über Schule denkt: Das Denken bestimmt das Sein. In der Bildungswissenschaft wird von kollektiver Wirksamkeitserwartung gesprochen. Laut dem Bildungsforscher John Hattie ist die kollektive Wirksamkeit einer der zentralen Punkte für den Lernerfolg. Das Entwickeln des gemeinsamen Rollenverständnisses der Lehrpersonen, sei es als Coach, Fachexpert*in oder Lernbegleiter*in, ist und bleibt ein weiterer Schwerpunkt unserer Bemühungen und diverser Weiterbildungen. Die gemeinsame Überzeugung unseres Teams, positiven Einfluss auf unsere Lernende ausüben zu können, hat uns ermöglicht, erfolgreich durch das Jahr zu navigieren. Diese kollektive Anstrengung erstreckte sich über alle Ebenen unserer Schule – von den Lehrpersonen und der Verwaltung bis hin zur Schulleitung und zum Schulvorstand.

Diese Herangehensweise ist entscheidend für die Entwicklung von beruflicher Handlungskompetenz, die unsere Lernenden auf die Herausforderungen und Chancen der Zukunft vorbereitet. Indem wir unseren Lernenden helfen, die Brücke zwischen Theorie und Praxis zu schlagen, stärken wir ihre Fähigkeit, in der realen Welt erfolgreich und selbstbewusst zu agieren. In Bezug auf unsere Lernende haben wir uns auf die Förderung von Handlungskompetenz und Eigenverantwortung konzentriert. Aber auch die emotionale und physische Gesundheit der Lernenden und Lehrpersonen ist ein zentraler Fokus dem wir noch verstärkt Beachtung schenken wollen, um eine produktive und zufriedenstellende Arbeitsumgebung zu gewährleisten.

Während wir auf ein erfolgreiches Jahr zurückblicken, richten wir unseren Blick in der Planung und unserer Arbeit in die Zukunft. Wir sehen eine Welt, in der sich Bildung ständig weiterentwickelt und an die Bedürfnisse einer sich rapide verändernden Gesellschaft anpasst. Die Digitalisierung wird weiterhin eine zentrale Rolle in unserem Lehrplan spielen, wobei wir uns darauf konzentrieren, unsere Lernenden auf eine zunehmend vernetzte und digitale Welt vorzubereiten.

Unser Ziel ist es, eine Lernumgebung zu schaffen, die nicht nur Wissen vermittelt, sondern auch kritisches Denken, Kreativität und Problemlösungsfähigkeiten fördert. Wir werden weiterhin innovative Lehrmethoden und -ansätze implementieren, um unseren Lernenden die bestmögliche Ausbildung zu bieten.

Um die Lernkooperation intensiver zu leben und umzusetzen, achten wir vermehrt darauf, unsere Beziehungen zu den Lehrbetrieben zu stärken. Wir sind davon überzeugt, dass diese Partnerschaften den Lehrpersonen, den Berufsbilder*innen und den Lernenden helfen werden, besser auf die Herausforderungen und Möglichkeiten der Arbeitswelt vorbereitet zu sein.

Wir danken allen, die zu unserer gemeinsamen Reise beitragen. Wir freuen uns auf ein weiteres Jahr voller Lernen, Verbesserungen und Innovation und sind gespannt auf die Möglichkeiten, die die Zukunft bietet.

Jörg Pfister

*Gesamtschulleiter
und Rektor Grundbildung
zB. Zentrum Bildung -
Wirtschaftsschule KV Aargau Ost*

zB.

Zentrum Bildung
Wirtschaftsschule | KV Aargau Ost



Intensivere Diskussionen um Noten, Bewertungen und Selektion

«Noten sind in der Primarschule nicht mehr zeitgemäss». Mit diesem Satz katapultierte die Präsidentin des Schweizer Lehrpersonen-Dachverbands LCH, Dagmar Rösler, die Diskussion über Noten, Bewertungen und Selektion an Schulen definitiv in die breite Öffentlichkeit. Den Satz sagte sie in der Tageszeitung «Blick». Zwar betonte sie in jenem Interview, dass es sich nur um ihre persönliche Meinung handelt, dies hinderte den Blick aber nicht daran, den Satz als Schlagzeile zu verwenden.

Diskussionen über Noten, Bewertungen und Selektion an der Volksschule sind schon seit einiger Zeit am Laufen. In den letzten Monaten haben sie sich aber intensiviert.

Positionspapier zum ersten Zyklus

Auch im Kanton Aargau hat die Diskussion an Intensität gewonnen. Im Grossen Rat forderte ein Postulat, dass alle Leistungsnachweise in der Volksschule ab der zweiten Klasse zwingend mit einer Note bewertet werden müssen. In der Zwischenzeit gibt es Schulen, die während des Schuljahrs Farben, Smileys oder Wortrückmeldungen geben. Im Zwischenbericht am Ende des ersten Semesters und im Zeugnis am Schuljahresende sind dagegen Ziffernoten gesetzlich vorgeschrieben.

Der alv hatte schon im letzten Jahr eine Arbeitsgruppe zum Thema «Zyklus 1» (Kindergarten und 1. und 2. Klasse) gebildet. Ein Ergebnis dieser Arbeitsgruppe war ein Positionspapier, in welchem Ziffernoten im gesamten ersten Zyklus abgelehnt werden. Momentan gibt es in der zweiten Klasse noch Ziffernoten.

Zum zweiten und dritten Zyklus (Mittel- und Oberstufe) und zur Sek II, zu welcher auch das Zentrum Bildung mit seinen KV- und Detailhandelslehren gehört, hat der alv bisher kein Positionspapier verfasst. Das Thema wurde aber in der alv-Geschäftsleitung und im alv-Verbandsrat eingehend diskutiert.

Bewertung bleibt zentral

Der alv ist klar der Meinung, dass es weiterhin nachvollziehbare Bewertungen und wohl auch Noten braucht. Würde auf solcherlei Bewertungen verzichtet, würden private Assessments noch mehr an Bedeutung gewinnen. Dies würde die Chancengleichheit sicher nicht fördern. Hingegen lernen Lehrpersonen im Laufe der Jahre die Kinder ihrer Klasse sehr gut kennen und beurteilen auf vielseitige Weise. So dass meist eine zuverlässige Einschätzung entsteht. Tatsächlich werden Lehr-

personen häufig von Lehrbetrieben als Referenz kontaktiert. Der alv lehnt deshalb eine bewertungs- oder gar inhaltsfreie Schule, wie sie teilweise gefordert wird, klar ab.

Zu beachten ist, dass nicht alle Schulstufen dieselben Bildungsziele verfolgen. Entsprechend sind Leistungsnachweise und deren Bewertungen nicht auf allen Schulstufen gleich sinnvoll.

Es ist dem alv deshalb ein grosses Anliegen, dass die Lehrperson weiterhin die didaktische Freiheit hat, selbst zu entscheiden, welche Leistungsnachweise und welche Bewertungs- bzw. Rückmeldungsmethoden sinnvoll und angemessen sind.

Ziffernoten werden vor allem als sinnvoll angesehen, wenn es um Selektionsentscheide geht, da sie einen absoluten, abschliessenden Charakter haben. Sie sind typischerweise rekursicherer als Wortzeugnisse.

Im Lernprozesse selbst liegt hier wohl das Hauptproblem von Ziffernoten. Noten schliessen eine Lernleistung ab und bewirken nicht (mehr) eine vertiefte Auseinandersetzung mit der erbrachten Leistung. Solche vertieften Auseinandersetzungen können differenzierte Wortrückmeldungen besser erbringen. Sie bewirken meist aber auch einen deutlichen Mehraufwand für die Lehrperson.

Schnittstellen verbessern

Ein Hauptkritikpunkt im Zusammenhang mit Ziffernoten ist, dass als Referenzpunkt mangels Alternativen teilweise die Klasse genommen wird. Der alv teilt diese Kritik nur teilweise. Lehrpersonen erstellen Bewertungen und Rückmeldungen sehr sorgfältig und sie haben meist langjährige Erfahrungswerte. Vor allem aber sehen wir es als wesentlich an, dass Lehrpersonen sich inhaltlich absprechen und die Schnittstellen beispielsweise zwischen der Mittel- und der Oberstufe oder zwischen der Sek I und der Sek II geklärt sind. Die gegenseitigen Erwartungen müssen bekannt sein. Deshalb fordert der alv seit längerem, dass diese Schnittstellen verbessert werden. Auch der Kanton ist hier in der Pflicht. Denn schulhaus- und stufenübergreifende Absprachen sind zeitintensiv. Es ist wichtig, dass die Lehrpersonen dafür genügend Kapazität erhalten. Ein allfälliger Mehraufwand infolge grösserer Absprachen oder differenzierterer Rückmeldungen muss entschädigt werden.

Differenzierte Rückmeldungen und inhaltliche und didaktische Absprachen, wie sie an den Berufsschulen schon heute oft gemacht



Beat Gräub

*KV-Lehrer
Stv. Geschäftsführer
Aargauischer Lehrerinnen-
und Lehrerverband (alv)*



werden, können tatsächlich zu mehr Qualität im Bildungswesen führen.

Damit Kinder und Jugendliche ihr Potenzial besser ausschöpfen, muss zusätzlich der Betreuungsschlüssel verbessert werden. Bei Klassengrößen von bis zu 25 Kindern ist eine individuelle Förderung nahezu unmöglich.

Dreigliedrige Oberstufe grundsätzlich sinnvoll

Der alv erachtet es als nicht sinnvoll, die dreigliedrige Oberstufe abzuschaffen. Sowohl Lehrpersonen der Sek I wie auch der Primarschule und der Sek II sehen mehrheitlich die Vorteile. Leider werden teilweise seltsame «empirische» Erkenntnisse zu diesem Thema herumgeboten.

Die Thematik der dreigliedrigen Oberstufe wird wieder relevant werden, wenn die Oberstufenreform eingeläutet wird. Dies wird voraussichtlich ab 2025 oder 2026 der Fall sein. Wahrscheinlich ist es sinnvoll, die Oberstufe organisatorisch unter einem Dach zu führen. Auf diese Weise ist längerfristig eine höhere Durchlässigkeit möglich. Schulen, die

diesbezüglich Modelle testen wollen, sollen dies tun dürfen. Im Kanton Bern ist es beispielsweise möglich, dass ein Kind die Stammklasse in einem tieferen Leistungszug besucht aber in einzelnen Fächern den höheren Leistungszug absolviert. Solche Modelle sind für Lehrbetriebe interessant. Je nach Beruf sind beispielsweise mathematische Kenntnisse zentral. Da ist die Absolvierung der Mathematikektionen in einem höheren Leistungszugs sinnvoll. In anderen Bereichen reicht dagegen ein tieferer Leistungszug.

Die Diskussion zur Aargauer Oberstufe ist aber erst angelaufen. Unsere Position ist noch nicht definitiv gefunden. Wir sind interessiert an Rückmeldungen und Einschätzungen von Lehrpersonen und Lehrbetrieben.

Beat Gräub

*KV-Lehrer
Stv. Geschäftsführer
Aargauischer Lehrerinnen-
und Lehrerverband (alv)*

GEISSMANN UND
KÜNG RECHTSANWÄLTE
UND NOTARE
GEBÜNDELTE KOMPETENZ

geissmannlegal.ch | notariat-kueng.ch

Geissmann
RECHTSANWÄLTE



Küng



RECHTSANWÄLTE
NOTARIAT • MEDIATION

«Hund Wolf Schakal»

Dieser Roman erzählt die Geschichte einer iranischen Einwandererfamilie in Deutschland.

Die Mutter wird während der Revolution im Iran Ende der 70er Jahre wegen ihrer regimekritischen Haltung hingerichtet.

Der Vater, Jamshid, flieht begleitet von glücklichen Umständen mit seinen beiden Söhnen, Saam und Nima, über die Türkei nach Europa und landet in Berlin Neukölln.

Jamshid tut sich schwer mit der neuen Lebensrealität. Früher war er ein angesehener Mann, der für das Gute kämpfte. Nun ist er abgeschnitten von seinem kommunistisch-intellektuellen Umfeld und allein für die beiden Kinder verantwortlich. Mit Taxifahren versucht er die Familie über Wasser zu halten und sich nichts anmerken zu lassen. Aber es gelingt ihm nicht, den mächtigeren Umständen etwas entgegenzusetzen. Indem er sich selbst als Reisenden bezeichnet, muss er kein Flüchtling sein, kann aber auch nirgends zur Ruhe kommen und verliert sich am Ende selbst.

Der ältere Sohn Saam ist der eigentliche Protagonist der Geschichte. Schon am ersten Tag in der Schule begegnet er einem anderen Jungen, ebenfalls ein Einwandererkind, der sein Freund und Führer in der neuen, fremden Welt wird. Sein Name ist Heydar. Er hat zwei ältere Brüder, die sich als Hehler und Kleinkriminelle in Szene setzen. Und man merkt schnell: Das kommt nicht gut!

Man folgt also Saam, wie er sich immer stärker in das kriminelle Milieu hineinbewegt, nicht weil er das explizit will, sondern weil er nach Anerkennung und Würde sucht, die er weder zuhause noch sonst in der Gesellschaft zugesprochen bekommt.

In ihm ist der Stolz, der von seinem Vater aufgegeben wurde, und die Geschichte der Familie lebendig. Er sieht sich in der Verantwortung, seinen Vater zu ersetzen und zum Ernährer und Beschützer der Familie zu werden. Für ihn ist das ein realer Überlebenskampf in einer Welt, in der vor allem das Recht des Stärkeren zählt.

Deshalb scheint es auch unabwendbar, dass er in Konflikt mit der Justiz gerät und schlussendlich ins Gefängnis wandert.

Sein Bruder Nima hat ein ganz anderes Temperament. Er ist der Angepasste, Unauffällige, der die Konfrontation scheut und sich biegsam durch alle Schwierigkeiten hindurchmanövriert.

Zwar ist auch er in gewisser Weise ein Aussenseiter, einer, der sich nicht dazuzählt, aber er geht im Gegensatz zu seinem Bruder nicht in die Hauptschule, sondern aufs Gymnasium. Er hat eine deutsche Freundin und findet bei den Skatern Anschluss. Er bricht auch nicht mit seinem Vater. Aber auch er wird schliesslich zum Drogendealer und Opportunisten.

Da aber Saam im Zentrum steht, erfährt man nicht so viel über Nima. Gerne hätte ich mehr über ihn erfahren, aber vielleicht wäre das der Stoff für einen anderen Roman.

Mich haben vor allem die Melancholie und die Sprachbilder fasziniert, aber auch das reichhaltige Innenleben Saams hat mich berührt. Obwohl er gegen aussen ein brutaler Schläger ist, hat er doch eine sehr menschliche und nachvollziehbare Gedankenwelt. So ist Saam einer aus einer völlig fremden und harten Verbrecherwelt, die weit weg scheint, und doch ganz nahe und berührend in seinen Gedanken.

Ich kann diesen temporeichen Debütroman von Behzad Karim Khani nur empfehlen.

David Fatzer

Geschichts- und Deutschlehrer



*Behzad Karim Khani: «Hund Wolf Schakal»
Fischer Taschenbuch, Frankfurt a.M. 2024.
ISBN 978-3-596-70881-9*

HF-Diplom: Die perfekte Grundlage für eine berufliche Karriere

In unserer ODEC-Studie haben wir untersucht, ob HF-Diplomierte zusätzliche Aus- und Weiterbildungen anstreben und welche Wege sie wählen. Im Fachbereich «Wirtschaft» schliesst gut jeder Vierte zusätzliche Bildungen ab.

Das lebenslange Lernen hat in der Schweiz einen hohen Stellenwert. In einer sich rasch entwickelnden Wirtschaft und wegen schnell voranschreitenden Technologien ist es unerlässlich sich kontinuierlich weiterzubilden. Das fördert nicht nur die Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt, sondern trägt auch zur persönlichen Entwicklung bei.

Mit dem HF-Diplom verfügen Absolvierende über ein starkes Fundament und damit über ein wichtiges Instrument für die Positionierung auf dem Arbeitsmarkt. In unserer ODEC-Studie haben wir die Teilnehmenden gefragt, ob sie nach dem HF-Studium weitere Aus- und Weiterbildungen mit einer Minstdauer von einem Jahr abgeschlossen haben. Folgende Aus- und Weiterbildungen wurden für die Studie berücksichtigt: «NDS-HF», «MAS, MBA, EMBA», «BP Berufsprüfung», «HFP Höhere Fachprüfung», «weiteres HF-Diplom», «Bachelor» und «Master». Ebenfalls hochwertige Abschlüsse, wie NDK-HF, CAS, etc., deren Bildungsgänge «nur» sechs Monate dauern, wurden in dieser Auswertung nicht berücksichtigt.

Insgesamt haben 5'204 Personen an der Studie des ODEC teilgenommen. Davon sind 3'603 HF-Diplomierte und 1'601 HF-Studierende. In diesem Bericht gehen wir nur auf die Teilnehmenden ein, die bereits einen HF-Abschluss in der Tasche haben.

Eckdaten zur Auswertung

Von den 3'603 HF-Diplomierten haben 775 – etwas mehr als ein Fünftel – eine zusätzliche, mindestens 1-jährige Bildung abgeschlossen. Davon haben 161 zwei oder mehrere zusätzliche Bildungen abgeschlossen. Über ein Drittel (36.6 %) hat angegeben, eine in den ersten drei Jahren nach dem HF-Abschluss begonnen zu haben. 58.7 % beginnen eine zusätzliche Bildung in den ersten fünf Jahren. Das Durchschnittsalter aller für die Auswertung relevanten Teilnehmenden liegt bei 38.2 Jahren.

Das NDS-HF dominiert

Die Teilnehmenden, die eine zusätzliche Bildung abgeschlossen haben (775 Personen), verteilen sich wie folgt (Grafik 1). Das NDS-HF

ist bei den HF-Diplomierten am häufigsten vertreten. Rund ein Drittel (33.5 %) haben es absolviert. Es folgen die MAS-, MBA-, EMBA-Ausbildungen mit 21.5 %. An dritter Stelle stehen die Bachelor-Abschlüsse mit 13.5 %. Die restlichen verteilen sich auf wenige Prozentpunkte. 78.5 % der HF-Diplomierten geben an, keine zusätzliche Bildung nach dem HF-Abschluss gemacht zu haben, die über ein Jahr gedauert hat. Dies unterstreicht, dass das HF-Diplom bei den Absolventinnen und Absolventen bereits einen sehr hohen Stellenwert geniesst und als solide Basis für eine erfolgreiche Karriere dient.

Grosse Unterschiede nach Fachbereich

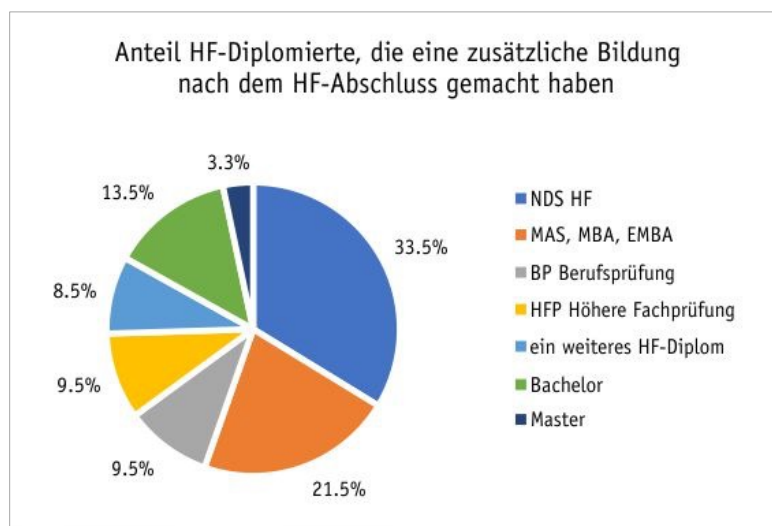
Die beiden Fachbereiche «Technik» (1'425) und «Wirtschaft» (756) weisen den grössten Teilnehmerschnitt unter den HF-Diplomierten auf (Grafik 2). Etwas weniger als ein Drittel, nämlich 29.5 % der Teilnehmenden aus dem Fachbereich «Technik», haben sich für eine zusätzliche Bildung entschieden. Etwas weniger als die Hälfte (46 %) davon haben dabei ein NDS-HF absolviert. 22.6 % haben ein MAS, MBA, EMBA abgeschlossen.

Im Fachbereich «Wirtschaft» liegt der prozentuale Anteil derjenigen, die eine zusätzliche Bildung abgeschlossen haben mit 26.9 % leicht unter dem des Fachbereiches «Technik». Hier teilen sich MAS-, MBA-, und EMBA-Abschlüsse mit 25.1 % und jeweils 23.1 % die NDS-HF- und Bachelor-Abschlüsse die Spitzenplätze. Über alle Fachbereiche hinweg weist «Wirtschaft» den höchsten prozentualen Anteil an Personen mit einem zusätzlichen Bachelor-Abschluss auf.



Urs Gassmann

Geschäftsführer ODEC



Grafik 1

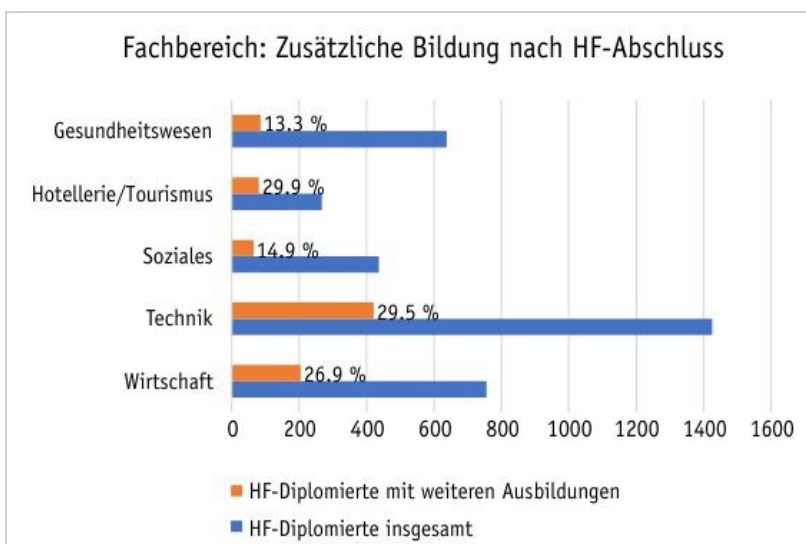
Höhere Berufsbildung

Der Bereich «Gesundheitswesen» weist den niedrigsten Wert auf (13.3 %). Auch «Soziales» zeigt einen tiefen Wert von 14.9 % auf.

Fazit

21.5 %, der von uns befragten HF-Diplomierten haben nach Ihrem HF-Abschluss eine zusätzlich mindestens einjährige Aus- oder Weiterbildung absolviert. Besonders das NDS-HF ist bei den HF-Diplomierten gefragt.

Die Auswertung zeigt aber auch, dass das HF-Diplom in der Schweizer Wirtschaft als starker Abschluss wahrgenommen wird, dies nicht zuletzt durch die wichtige Arbeit des ODEC, der HF-Diplomierten und deren Abschluss seit Jahren weiter stärkt und in Wirtschaft, Gesellschaft und Politik besser positioniert.



Grafik 2

Alle zwei Jahre und bereits zum zwölften Mal publiziert der ODEC die Salärbroschüre. Die neue Broschüre «Saläre HF 2023/2024» bietet sowohl Diplomierten HF als auch Arbeitgebenden wichtige Grundlageninformationen, um Lohnverhandlungen auf einer fairen Basis zu beginnen. Mehr Informationen: www.odec.ch/sal_d

Der **ODEC** ist der Schweizer Dachverband der Diplomierten von Höheren Fachschulen. Er setzt sich für die öffentliche Positionierung der HF-Diplomierten als umsetzungsstarke Fach- und Führungskräfte ein. Dazu trägt die Informationsarbeit in verschiedenen Gremien ebenso bei wie das schweizweit einzige, vom ODEC geführte HF-Register. Über 13'000 Mitglieder unterstützen den Verband.

felix

Haus- und Energietechnik

Heizung | Sanitär
Lüftung | Kühlung
Service | Umbau

Felix & Co AG, Haus- und Energietechnik, Landstrasse 70, 5412 Gebenstorf, Telefon 056 223 28 10, felix.swiss

WINDGATE

Energietechnik von **felix**

Photovoltaik
Energiespeicherung
Beratung

AI in der Werbung

Die Werbebranche befindet sich aktuell in einem Wandel. Gemäss der Studie «Generative AI's fast and furious entry into Switzerland» des Beratungsunternehmens Deloitte nutzen 60 % der Mitarbeitenden, die mit einem Computer arbeiten, künstliche Intelligenz, um effizient zu arbeiten. Auch in der Werbeindustrie wird vermehrt auf generative künstliche Intelligenz gesetzt, um Marketing-Aufgaben zu erledigen und zu optimieren.

Content-Erstellung mittels generativer AI

Generative AI bezeichnet künstliche Intelligenz, die Inhalte wie Texte, Bilder, Video- und Audiodateien sowie Codes auf der Grundlage von vorgegebenen Informationen und Anweisungen erstellt. Dies geschieht durch maschinelle Lerntechnologie und KI-Algorithmen. Die Qualität der generierten Inhalte hängt von verschiedenen Faktoren ab, darunter die gewählte Kombination von Verarbeitungs-Tools wie ChatGPT oder Midjourney, die Qualität der formulierten Anweisungen, sogenannte Prompts, und die Qualität der vorhandenen Informationen und Vorgaben. So nutzen Unternehmen Textgenerierungs-Tools wie ChatGPT, um aufwändige Textarbeiten maschinell zu automatisieren. Dabei füttern sie generative AI-Tools mit grossen Datenmengen wie Broschüren-, Magazin- und Webseitentexten, bis die Tools in der Lage sind, qualitativ hochwertige Artikel im Stil der Corporate Language zu verfassen. So können beispielsweise Artikel für Unternehmensmagazine in der Tonalität und Stilistik des Unternehmens mittels AI generiert werden.

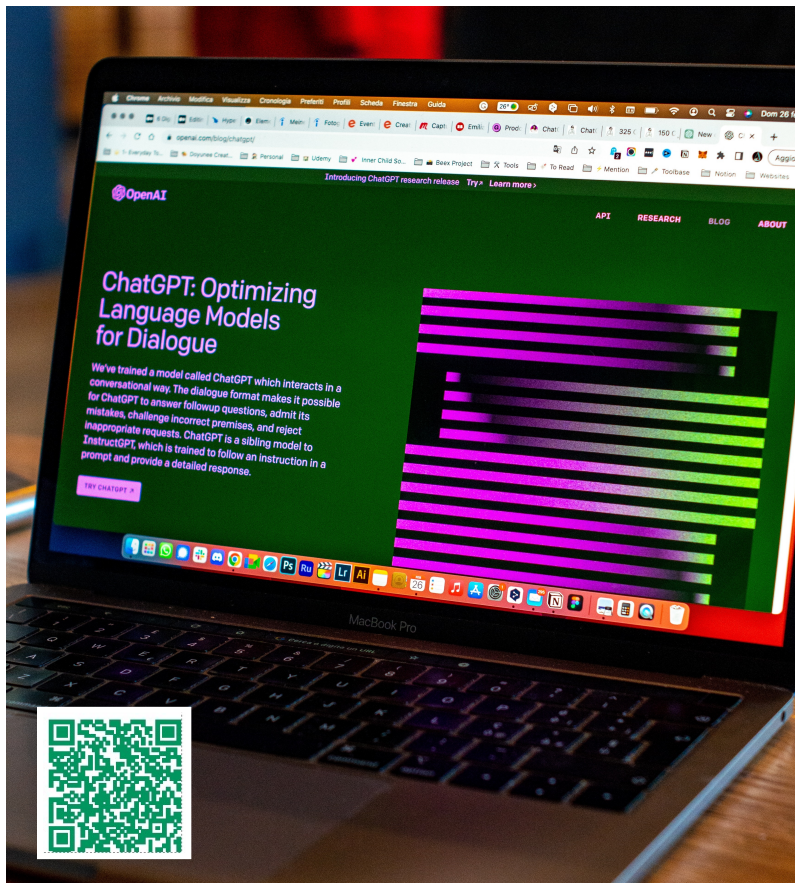
Auch in der Erstellung von Grafiken, wie beispielsweise Werbebanner für Digital Marketing-Kampagnen, lässt sich generative AI einsetzen. Unternehmen nutzen Bildgenerator-Tools wie Midjourney, um mittels Textbeschreibungen Werbebanner zu erstellen, wodurch aufwändige und kostspielige Fotoshootings und Videodreharbeiten vermieden werden.

Kampagnensteuerung und Datenverarbeitung

Auch im digitalen Kampagnenmanagement spielt künstliche Intelligenz eine zunehmend wichtige Rolle. Aufgrund verschärfter Datenschutzbestimmungen und zur Leistungssteigerung setzen Werbeanbieter wie Google Modellierungsmodelle ein, die auf künstlicher Intelligenz basieren. So werden Nutzerdaten in der User Journey, die durch die Datenschutzbestimmungen wegfallen, durch maschinelles Lernen modelliert, sodass Kampagnen nach definierten Zielen angesteuert und optimiert werden.

Fazit

Künstliche Intelligenz eröffnet Unternehmen Möglichkeiten, Abläufe effizienter und kostengünstiger zu gestalten. Besonders für kleinere Unternehmen mit begrenztem Budget ergeben sich dadurch neue Chancen im Bereich professioneller Werbedienstleistungen wie Werbekampagnen, Texterstellung und Grafikdesign. Der vermehrte Einsatz von künstlicher Intelligenz im Marketing bringt Chancen und Herausforderungen für Marketingfachleute, wobei die Bedienung und das Verständnis von AI-Tools eine wichtige Rolle spielen werden. Kreative und strategische Leistungen werden in Zukunft aber immer noch gefragt sein, auch wenn das



Schreiben und Redigieren von Texten, das Designen von Grafiken, das Fotografieren und die Bildersuche von künstlicher Intelligenz übernommen werden können.

Kurzportrait Christian Caduff



Christian Caduff ist Leiter Consulting & Client Service bei der globalen Digital Marketing Agentur DEPT® und Dozent am zB. an der Höheren Fachschule Marketing, Marketing-Transformation und Digital Marketing.

Portrait einer erfolgreichen Weiterbildung

Aus der HF Marketing in die Selbständigkeit

Denis Brunner ist Absolvent der Höheren Fachschule Marketing. Sein Studium mündete in eine Diplomarbeit, die sich mit Marketingstrategien für ein zukünftiges Unternehmen auseinandersetzte. Auf Basis dieser Arbeit entwickelte er das Unternehmen, das er heute leitet. Natürlich wollten wir alles darüber wissen und haben ihn zum Interview eingeladen.

Lieber Herr Brunner, warum haben Sie damals mit der HF Marketing begonnen?



Denis Brunner

Ich habe mich aus verschiedenen Gründen für die Aufnahme dieses Studiums entschieden. Einer der Hauptgründe war meine persönliche Entwicklung. Ich suchte nach Möglichkeiten, mich weiterzubilden und beruflich neue Wege zu beschreiten. Ich hatte die Vision, dass die Kenntnisse und Fähigkeiten, die ich mir durch dieses Studium aneignen würde, in der Zukunft von unschätzbarem Wert sein könnten. Mein Ziel war es, das erworbene Wissen in die Praxis umzusetzen, insbesondere im Kontext meiner eigenen unternehmerischen Projekte.

Warum fiel Ihre Wahl aufs zB.?

Meine Wahl fiel auf das zB., da bereits viele meiner Freunde positive Erfahrungen mit dem zB. gemacht haben. Ihr Feedback und ihre Empfehlungen haben mein Interesse geweckt. Den endgültigen Ausschlag gab jedoch eine Infoveranstaltung, bei der ich Gelegenheit hatte, den ehemaligen Schulleiter Herrn Ruedi Schweizer persönlich kennenzulernen. Seine Präsentation und die Werte, die das zB. vertritt, überzeugten mich vollends, dass dies die richtige Schule und Weiterbildung für mich war.

Erzählen Sie uns, was seit Ihrem Abschluss in Ihrem Berufsleben geschehen ist?

Seit meinem Abschluss hat sich einiges in meinem beruflichen Werdegang ereignet. Ich konnte bei der BRUGG Lifting intern die Position wechseln und arbeite nun seit meinem Abschluss als Marketing & Social Media Junior Specialist.

Parallel dazu habe ich in meiner Selbständigkeit bedeutende Fortschritte erzielt. Wir haben einen Churros Foodtruck erworben, genannt «Los Churros Hermanos», und nehmen erfolgreich an verschiedenen Grossveranstaltungen teil, wie dem Argovia Fäscht und der Badenfahrt.

Zudem haben wir ein zweites Gastronomie-Take-away-Unternehmen namens «Fratellini» in Baden eröffnet. Fratellini befindet sich in den Räumlichkeiten der ehemaligen Credit Suisse-Filiale an der Badstrasse 11, wo der Bankautomat stand. Wir haben diese Räumlichkeiten umgebaut, um ein authentisches italienisches Flair widerzuspiegeln, und bieten frische, authentische Panini sowie italienische Espressi und



Denis Brunner im Einsatz

Cappuccini an. Unsere beiden Gastro-Unternehmen, Los Churros Hermanos und Fratellini, sind unter dem Dach der Los Churros Hermanos GmbH vereint.

Welchen Anteil hatte das Studium an dieser Entwicklung?

Das Studium an der Höheren Fachschule für Marketing hatte einen massgeblichen Anteil an meiner beruflichen Entwicklung. Es vermittelte mir nicht nur wertvolles Wissen, wie man einen fundierten Businessplan erstellt und eine umfassende Analyse der Vor- und Nachteile durchführt, sondern förderte auch mein unternehmerisches Denken. Ich lernte, wie man einen Brand entwickelt, strategische Marketingentscheidungen trifft und erfolgreich in den Markt eintritt. Darüber hinaus erwarb ich Kenntnisse in den Bereichen Unternehmensaufbau,



Portrait einer erfolgreichen Weiterbildung

Finanzmanagement und rechtliche Aspekte, die sich als äusserst hilfreich erwiesen. Dies ermöglichte es mir, viele Hürden zu überspringen und Fehler zu umgehen, was meine berufliche Entwicklung beschleunigte und mich schneller zum Ziel führte.

Was glauben Sie, wie wäre es gelaufen, wenn Sie die HFM nicht absolviert hätten?

Wenn ich die Höhere Fachschule für Marketing nicht absolviert hätte, wäre mein beruflicher Weg zweifellos weitaus holpriger verlaufen. Ich hätte mehr Zeit und Mühe aufwenden müssen, um mir alle erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse selbst beizubringen, was zwangsläufig zu Fehlern und verpassten Chancen geführt hätte.

Die Position als Marketing- und Social Media Junior Specialist bei BRUGG Lifting hätte ich höchstwahrscheinlich nicht erreicht, da mir die fundierte Ausbildung und das erlangte Fachwissen aus der HFM einen entscheidenden Vorsprung verschafft haben. Die HFM hat mir nicht nur geholfen, viele Hindernisse zu umgehen, sondern auch den Weg geebnet, um effektiver und erfolgreicher in meinem beruflichen Leben voranzukommen.

Was haben Sie in Zukunft vor? Welche nächsten Schritte sind geplant?

In naher Zukunft plane ich, mein Fachwissen im Marketing weiter zu vertiefen, und erwäge eine weitere gezielte Ausbildung, da ich grossen Wert auf kontinuierliches Lernen und persönliche Entwicklung lege. Gleichzeitig möchte ich unsere gastronomischen Unternehmungen weiter ausbauen und kontinuierlich optimieren. Ich habe einige vielversprechende Ideen, die ich gerne in die Tat umsetzen würde. Ich habe aber noch nichts konkretisiert.

Ich bin überzeugt, dass die Zukunft voller Möglichkeiten und Innovationen ist, und ich stehe diesen stets aufgeschlossen gegenüber. Meine Planung orientiert sich an Flexibilität und Anpassungsfähigkeit, da ich gelernt habe, dass sich die besten Gelegenheiten oft spontan ergeben.



Fratellini-Location an der Badstrasse 11 in Baden



Leckere Paninis



Los Churros Hermanos GmbH
Wambisterstrasse 1a
5412 Gebenstorf



loschurroshermanos.ch

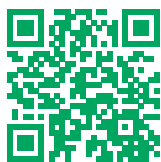
Portrait einer erfolgreichen Weiterbildung

Haben Sie einen Rat für zukünftige Studierende?

Habe eine klare Zielsetzung vor Augen, die dich motiviert und fokussiert. Bleibe stets lernwillig und aufgeschlossen für Veränderungen, da sich die Geschäftswelt ständig weiterentwickelt. Scheue nicht davor zurück, deine Komfortzone zu verlassen, da darin oft die grössten Chancen auf persönliches und berufliches Wachstum liegt. Vernetze dich und tausche dich mit Mits Studierenden aus, um verschiedene Perspektiven und Ansichten kennenzulernen. Nutze die Ressourcen und das Wissen deiner Dozierenden, sie können wertvolle Mentoren sein. Und vor allem, glaube an dich selbst und an deine Fähigkeit, durch harte Arbeit und Engagement grossartige Dinge zu erreichen. Durchhaltevermögen zahlt sich aus!

Text: Jeannette Hecht, zB. Zentrum Bildung

Weitere Informationen zur Höheren Fachschule Marketing unter:



zB.
Zentrum Bildung
Wirtschaftsschule | KV Aargau Ost



Mobil mit dem Churros Foodtrack

Weiterbildung in Baden & Brugg

AKTUELLE STARTS IM APRIL 2024



Diplome für den Ein- & Umstieg

ab April: Sachbearbeiter*in Personalwesen, Sachbearbeiter*in Immobilien-Bewirtschaftung, Sachbearbeiter*in Sozialversicherung, SVEB-Zertifikat
ab Mai: Ausbilder*in – Einzelbegleitung

ab Mai: Sachbearbeiter*in Marketing & Verkauf

eidg. Fachausweise

ab Mai: Sozialversicherungsfachleute

10 %
RABATT FÜR
MITGLIEDER
DES KFMV

Eidg. Fachausweise/Diplome

ab April: Zertifikat SVF Leadership (Führungsfachleute)

Höhere Fachschule HF & Nachdiplom HF

ab April: HF Wirtschaft oder Marketing, NDS Betriebswirtschaft HF

Seminare & Kurzformate

ab April: Entrepreneurship-Kurzformate für Jungunternehmer*innen: „Der erste Schritt ins eigene Unternehmen“, „IP und Datenschutz“ und weitere Themen

**ab
APRIL**

Es ist Zeit, etwas Neues zu lernen
zentrumbildung.ch



**INFO-EVENTS
ONLINE
jetzt anmelden!**

Künstliche Intelligenz / ChatGPT / Deep Learning (2. Teil)

Wie in der letzten Ausgabe bereits erwähnt, hatten wir das Glück, dass wir Dr. Gabriel P. Thorsen-Levi aus den USA, der ein ausgewiesener Experte auf dem Gebiet der Künstlichen Intelligenz ist, für ein Exklusiv-Interview gewinnen konnten. Nun veröffentlichen wir den zweiten Teil des Interviews. Falls Sie den ersten Teil verpasst haben, dann können Sie die letzte Dezember-Ausgabe entweder über unser Sekretariat anfordern oder auf unserer Webseite herunterladen.

Könnte KI uns helfen, bewaffnete Auseinandersetzungen zu verhindern?

Ich als Wissenschaftler mit christlichen und jüdischen Wurzeln wurde mir dies sehr wünschen. Damit dies nicht missverstanden wird, die Religionszugehörigkeit sollte in der Wissenschaft auf keinen Fall eine Rolle spielen! Die Verhinderung von bewaffneten Konflikten wie beim aktuellen Konflikt in Gaza ist äusserst komplex. Dabei muss man die politischen, sozialen, wirtschaftlichen und historischen Faktoren unbedingt beachten. KI kann potenziell dazu beitragen, Konflikte zu verhindern und zu lösen, aber es gibt auch Grenzen und Herausforderungen, die berücksichtigt werden müssen. Hier sind einige Wege, wie KI zur Verhinderung von Konflikten beitragen könnte:

- 1. Frühwarnsysteme:** KI kann bei der Analyse von Daten und Informationen helfen, frühzeitig Anzeichen von Konflikten zu erkennen und zu prognostizieren.
- 2. Mediation und Verhandlung:** KI-Systeme könnten bei der Analyse von Verhandlungsszenarien und der Identifizierung von Lösungen unterstützen, um Konflikte zu deeskalieren und zu lösen.
- 3. Friedenssicherung:** KI-gestützte Überwachungssysteme könnten dazu beitragen, Waffenstillstandsvereinbarungen zu überwachen und die Einhaltung von Friedensabkommen zu überwachen.
- 4. Humanitäre Hilfe und Ressourcenallokation:** KI-Systeme könnten bei der Analyse von Bedarfsdaten helfen, um die effiziente Verteilung von humanitärer Hilfe und Ressourcen in Konfliktgebieten zu unterstützen. Dennoch gibt es auch ethische, politische und praktische Herausforderungen bei der Anwendung von KI zur Konfliktprävention und -lösung. Dazu gehören die Frage der Verantwortung und Haftung bei KI-Entscheidungen, die Notwendigkeit der Berücksichtigung von menschlichen Werten und ethischen Grundsätzen, und die potenzielle Verstärkung von bestehenden Ungleichheiten und Ungerechtigkeiten durch KI-Systeme.

Es ist wichtig zu betonen, dass KI allein keine Konflikte verhindern oder lösen kann, sondern nur als ein Werkzeug und eine Ressource in einem breiteren Rahmen politischer, diplomatischer und sozialer Bemühungen zur Konfliktprävention und -lösung dienen kann. Wenn wir nun die Konflikte in der Ukraine und im Gaza betrachten, dürfte dies nicht einfach oder gar unrealistisch sein, da nach meiner Ansicht zurzeit nur die realpolitischen Machtinteressen eher im Vordergrund stehen und nicht die Vernunft oder gar die Logik ...



Kommen wir wieder zurück zur Bildung. Wo werden die Schulen in zehn Jahren sein?

Es ist schwierig, mit absoluter Sicherheit vorherzusagen, wo die künstliche Intelligenz in zehn Jahren stehen wird, da die Entwicklung von KI-Technologien und die Anwendung von KI in verschiedenen Bereichen sehr dynamisch sind. Dennoch gibt es einige Trends und Entwicklungen, die darauf hindeuten, wohin sich KI in den nächsten zehn Jahren entwickeln könnte:

Es wird erwartet, dass die Fortschritte im Bereich des maschinellen Lernens und des Deep Learning zu leistungsfähigeren und effizienteren KI-Modellen führen werden, die in der Lage sind, sehr komplexe Muster zu erkennen und sehr anspruchsvolle Aufgaben zu bewältigen. Die Zukunft von KI wird daher von einer Vielzahl von Faktoren wie wissenschaftliche Fortschritte, technologische Innovationen, gesellschaftliche Akzeptanz und politische Entscheidungen beeinflusst werden, die heute möglicherweise noch nicht absehbar sind.

Braucht man in Zukunft überhaupt die «klassische» Schule, wenn Deep Learning in vielen Gebieten angewendet werden kann?

Die Frage, ob die klassische Schule in Zukunft noch benötigt wird, hängt von der Entwicklung von Deep Learning und anderen Technologien, von gesellschaftlichen Bedürfnissen und pädagogischen Zielen ab. Da wären folgende Überlegungen zu diesem Thema bedeutsam:

- 1. KI und Bildung:** KI-Technologien könnten in der Zukunft eine grössere Rolle im Bildungswesen spielen, indem sie personalisierte Lernprogramme, adaptive Lehrmethoden und individuelle Lernunterstützung ermöglichen.
- 2. Soziale Interaktion und emotionales Lernen:** Die klassische Schule bietet nicht nur akademisches Wissen, sondern auch die Möglichkeit für soziale Interaktion, emotionales Lernen und die Entwicklung sozialer Fähigkeiten, die möglicherweise nicht vollständig durch Technologie ersetzt werden können.

3. Kritische Denkfähigkeiten: Die klassische Schule betont die Entwicklung kritischer Denkfähigkeiten, Problemlösungsfähigkeiten und kreatives Denken, die auch in Zukunft wichtige Kompetenzen bleiben konnten.

4. Ganzheitliche Bildung: Die klassische Schule umfasst oft eine ganzheitliche Bildung, die über reine Wissensvermittlung hinausgeht und auch körperliche, künstlerische, musikalische und praktische Fähigkeiten umfasst.

Lehrpersonen stehen vor der schwierigen Aufgabe, der Schülerschaft einen verantwortungsvollen Umgang mit KI zu vermitteln. Was empfehlen Sie dabei den Schulen und den Lehrpersonen?

Ich empfehle dringend ein «Positionspapier» zur Künstlicher Intelligenz zu entwickeln, damit Lehrpersonen und Schulen, angemessen auf die Herausforderungen und Chancen im Zusammenhang mit KI zu reagieren. Konkrete Lösungsansätze können Lehrpersonen dabei helfen, KI sinnvoll in den Unterricht zu integrieren und Schülerinnen und Schüler auf die zunehmend digitalisierte Welt vorzubereiten. Ein solches Positionspapier wird sicherlich dazu beitragen, das Bewusstsein für das Thema KI in der Schule zu schärfen und Lehrpersonen wichtige Orientierungshilfen zu bieten. Es ist wichtig, dass Schulen sich aktiv mit der digitalen Transformation auseinandersetzen und Schülerinnen und Schülern die notwendigen Kompetenzen vermitteln, um in einer von KI geprägten Welt erfolgreich zu sein. Dabei sollten man auf folgende Punkte achten:

1. Sensibilisierung für Potenziale und Risiken: Lehrpersonen können den Schülern vermitteln, was KI ist, wie sie funktioniert und welche Auswirkungen sie auf verschiedene Bereiche des Lebens haben kann.

2. Kritisches Denken fördern: Lehrpersonen sollten den Lernenden beibringen, KI kritisch zu hinterfragen und ihr nicht blind zu vertrauen. Sie können sie ermutigen, Quellen zu überprüfen, Informationen zu hinterfragen und sich eine eigene Meinung zu bilden.

3. Praktische Anwendung: Lehrpersonen sollten den Lernenden zudem ermöglichen, selbst mit KI-Technologien zu experimentieren und zu arbeiten, zum Beispiel durch die Nutzung von KI-Tools oder die Entwicklung eigener KI-Anwendungen.

4. Kontinuierliche Weiterbildung: Lehrpersonen sollten sich selbst kontinuierlich über neue Entwicklungen im Bereich der KI informieren und ihr Wissen regelmässig aktualisieren, um den Lernenden stets aktuelle Informationen und Perspektiven bieten zu können. Da sind die Schulleitungen und die Politik gefordert. Sie müssten die richtigen Rahmenbedingungen schaffen und diese auch gezielt umsetzen.

Zum Schluss noch die Frage: Wo steht die Schweiz nach Ihrer Meinung in Bezug auf die Entwicklung von KI?

Die Schweiz verfügt über eine starke Forschungs- und Entwicklungsgemeinschaft, die eng mit der Wirtschaft zusammenarbeitet, um neue KI-Technologien voranzutreiben. Dabei ist vor allem ETH Zürich erwähnenswert.

Die Schweiz hat auch eine hohe Dichte an Start-ups, die sich auf KI spezialisiert haben, und ist bekannt für ihre hochqualifizierten Fachkräfte im Bereich der KI. Die Schweiz hat verschiedene Initiativen gestartet, um die KI-Forschung und -Entwicklung im Land zu fördern. Dazu gehören das Swiss AI Lab IDSIA, das Swiss Data Science Center und das Swiss AI Research Institute. Ich empfehle Ihrer Schule und Ihren Lehrpersonen das Projekt «Innovation-Sandbox für KI» aus dem Kanton Zürich zu studieren. Es wurde unter anderem in Zusammenarbeit mit der ETH AI Center und der Universität Zürich ITSL entwickelt. Unsere Zukunft werden aber doch einige wenige Experten bestimmen wie beispielsweise Mustafa Suleyman, der wohl prominentesten KI-Unternehmer der Welt, der Mitgründer von Deepmind oder Peter Deng, dessen digitalen Produkte zu unserem Alltag gehören wie Facebook, Instagram und Uber. Kürzlich sagte Peter Deng in einem Interview: «Ich habe noch nie eine so mächtige Technologie gesehen wie die Künstliche Intelligenz. Wenn wir es richtig hinbekommen, wird KI ein Segen für die Menschheit sein.» Ich persönlich hoffe, dass wir es hinkriegen werden, ansonsten droht uns ein Ungemach unbekanntes Ausmasses ...

Herr Thorsen-Levi, ich danke Ihnen ganz herzlich, dass Sie sich für uns Zeit genommen haben.

Interview: su

Künstliche Intelligenz in der Bildung
Rechtliche Best Practices

Inhaltsverzeichnis	
I. Vorbereitung eines KI-Projekts	4
II. Durchführung des Projekts	6
III. Datenschutzrechtliche Implikationen	7
IV. Punkte von besonderem Interesse	10
V. Empfehlungen des Sandbox-Teams	13

I. Vorbereitung eines KI-Projekts

1. Ermittlung der betroffenen Rechtsgebiete

Aus rechtlicher Sicht geht es in einem ersten Schritt darum, die betroffenen Rechtsgebiete zu ermitteln. **Datenschutzrecht:** dürfte in den allermeisten Fällen eine grosse Rolle spielen, jedoch können je nach konkreter Anwendung auch andere Rechtsgebiete relevant werden, bspw. das **Urheberrecht**, Teile des **Verwaltungsrechts (insbesondere des Schullechts)** oder auch das **allgemeine Vertragsrecht**, wenn es um die Gestaltung der Beziehung zwischen dem Anbieter des KI-Tools und der Schule geht.

Die Ermittlung der betroffenen Rechtsgebiete erfolgt im Idealfall durch den Anbieter des KI-Tools und die Vertreter der Schule involvierten Personen gemeinsam. Für die Beteiligten kann es sich auch lohnen, sich eine gemeinsame Stelle zu wenden, etwa an die Bildungsdirektion, die für Digitalisierungsthemen zuständig ist.

2. Ermittlung der einschlägigen Rechtsgrundlagen

Wenn die betroffenen Rechtsgebiete feststehen, oder Bildungsrichtungen gibt es auch interne

bearbeitung die einschlägigen Vorschriften des DSG zu beachten. Dasselbe gilt, wenn es das KI-Tool Risiken oder einer Bundesbehörde anberast.

Volksschulen sind kantonale öffentliche Organe. Auf kantonale und kommunale Datenbearbeitungen können die kantonalen Vorschriften zur Anwendung. Im Kanton Zürich ist dies das **Gesetz über die Information und den Datenschutz (DIG)**. Die Schulen im Kanton Zürich müssen sich an das DGH halten. Ergänzend gelten kommunale Erlasse wie **Demokratiegesetz** oder **Bildungswissenschaftliche Erlasse** wie das **Volksschulgesetz**. In manchen Schulen

«KI-Projekte an Schulen sind aus rechtlicher Sicht vielschichtig, weshalb sich eine holistische Herangehensweise empfiehlt.»

Insights Lab, ITSL, Universität Zürich

151. Verbands- und Schulgeneralversammlung

Einladung

zB. Zentrum Bildung
Wirtschaftsschule KV Aargau Ost
Schulhaus Kreuzliberg, Tool 2, Aula 0.1, 5400 Baden

Montag, 13. Mai 2024, 19.00 Uhr

Der Vorstand

Traktanden

- 1. Protokoll der Generalversammlung vom 26. Juni 2023**
- 2. Jahresberichte 2023**
 - 2.1 Verband
 - 2.2 Schule
- 3. Jahresrechnungen 2023 und Revisorenberichte, Budgets 2024**
 - 3.1 Kaufmännischer Verband Aargau Ost
 - 3.1.1 Jahresrechnung und Revisorenbericht
 - 3.1.2 Jahresbeiträge 2024
 - 3.1.3 Budget
 - 3.2 zB. Zentrum Bildung - Wirtschaftsschule KV Aargau Ost
 - 3.2.1 Jahresrechnung und Revisorenbericht
 - 3.2.2 Budget
- 4. Ehrungen**
- 5. Anträge**
- 6. Verschiedenes**

Die Veranstaltung wird mit dem Grusswort vom Grossratsvizepräsidenten Markus Gabriel und mit einem Referat von Andrea Lehner, Mitglied der Geschäftsleitung von Museum Aargau, umrahmt.

Danach offeriert der Kaufmännische Verband Aargau Ost einen Apéro riche.

Der Vorstand freut sich über Ihre Teilnahme an der Generalversammlung.

Aus organisatorischen Gründen bitten wir Sie, sich für die Generalversammlung anzumelden. Die Anmeldung und den Bestelltalon für die Detailunterlagen (GV-Protokoll vom 26. Juni 2023, Jahresberichte, Jahresrechnungen 2023, Budgets 2024, Jahresbeiträge 2024 und Ehrungen) finden Sie unten.

Anmeldung zur GV vom Montag, 13. Mai 2024, 19.00 Uhr

- Ja, ich nehme an der GV teil.
 Ja, ich nehme gerne am Apéro riche teil.
 Ich bin leider verhindert und entschuldige mich.

Bitte senden Sie mir die Dokumentation zur Generalversammlung Per Post Per E-Mail

Name Vorname

Strasse PLZ/Ort

Telefon E-Mail

Kaufmännischer Verband Aargau Ost, c/o zB. Zentrum Bildung, 5400 Baden oder E-Mail info@kfmv-aargauost.ch

KV-Mitgliedschaft

6 Gründe um KV-Mitglied zu werden und zu bleiben:

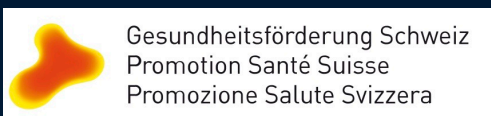
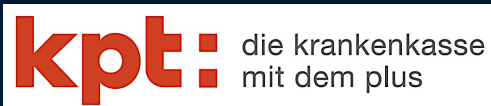
- **Rechtsberatung und Rechtsschutz**
- **Laufbahn- und Karriereberatung**
- **Vergünstigte Seminare** zu aktuellen Themen
- **Rabatte** für Weiterbildungen und Seminare
- **Netzwerk** für berufliche Perspektiven (Alumni)
- **Attraktive Veranstaltungen**



Nationale Mitgliedervorteile bei:



VERLAG:SKV



Für nähere Auskünfte wenden Sie sich bitte an unsere Geschäftsstelle!

- Baloise Versicherung:** **15 % Rabatt** auf Neugeschäfte von Hausrat- und Autoversicherungen
- Sunrise:** **25 % Rabatt** auf Handy-Abos für Neukunden
10 % Rabatt auf Festnetz, Fernseher und Internet
- Hurter:** **25 % Rabatt** auf Beratungen, auf Markt-, Dienstleistungs- und Produktanalysen
- Reka-Checks:** **10 % Rabatt**
Bezugsberechtigung: - Aktivmitglieder Fr. 500.- pro Jahr
- Jugendmitglieder Fr. 100.- pro Jahr
Wichtig: Bitte unbedingt E-Mail-Adresse angeben, Bezug nur auf Vorkasse möglich!
- Aquarena, Bad Schinznach:** Eintritt nur **Fr. 15.-** anstelle Fr. 22.- (vom Mo-Sa, 1½ Stunden, gültig 1 Jahr)
- Fortyseven, Baden:** **10 % Rabatt**
- Weiterbildungskurse:** **10 % Rabatt**
zB. Zentrum Bildung - Wirtschaftsschule KV Aargau Ost
Kursprogramm unter www.zentrumbildung.ch, Telefon 056 200 15 50
Als **Neumitglied** der Sektion Aargau Ost erhalten Sie einen Gutschein im Wert von **CHF 150.-** für Weiterbildungsangebote ab CHF 1'000.-

Regionale Mitgliedervorteile bei:



Für nähere Auskünfte wenden Sie sich bitte an unsere Geschäftsstelle!

Interessiert an
einer Mitgliedschaft?



Geschäftsstelle

Telefonische Öffnungszeiten

+41 56 222 49 33

Montag bis Freitag von 08.30 bis 12.00 Uhr und von 13.30 bis 17.00 Uhr

Per Mail: info@kfmv-aargauost.ch

Lieferungen

Während den Feiertagen erfolgen keine Lieferungen. Benötigen Sie Reka-Checks, Aquarena- oder Fortytseven-Tickets für die Feiertage, bestellen Sie diese bitte rechtzeitig.

Rechtsberatung

Für eine Rechtsberatung müssen Sie zuerst online ein Anmeldeformular ausfüllen. Danach erhalten Sie eine «Fallnummer». Nur mit der Fallnummer ist es möglich, mit dem Rechtsdienst verbunden zu werden. Nur laufende Fälle werden gleich mit dem Rechtsdienst verbunden.

+41 44 211 33 22 oder rechtsberatung@kfmv.zuerich.ch

Reka-Checks: Anzahl Betrag

Aquarena-Tickets: Anzahl Betrag

Fortytseven-Tickets: Anzahl Betrag

Name Vorname

Strasse PLZ/Ort

Telefon E-Mail

Datum Unterschrift

Kaufmännischer Verband Aargau Ost, c/o zB. Zentrum Bildung, 5400 Baden oder E-Mail info@kfmv-aargauost.ch

Sicherheitsprobleme im Nationalratssaal Als 9/11 und das Zuger Attentat alles auf den Kopf stellten

Meine Polit-Betrachtungen in der Dezember-Ausgabe unseres Top News widmete ich den Bundesratswahlen. Diesmal soll das Parlament im Mittelpunkt stehen, genauer: dessen Sicherheit.

Fast während meiner ganzen Nationalratszeit von 1979 bis 1993 herrschten bei uns rund um das Bundeshaus geradezu paradiesische Zustände. Personenschutz erfolgte selbst bei Bundesräten nur in speziellen Fällen. Ihre Arbeitswege in Bern legten sie oft allein zu Fuss zurück. Auch exponierte Verwaltungsabteilungen beim Bund und in den Kantonen verfügten nur ganz vereinzelt über Eintrittskontrollen und Sicherheitsdispositive, so etwa das Verwaltungsgebäude des EJPD am Bundesrain mit Bundesanwaltschaft und Polizeibehörden. Eine fast gänzliche Tabuzone blieb die zentrale Halle im Bundeshaus, von der aus man in die zwei Kammern des Parlaments, den National- und den Ständerat gelangen kann.

Als ich im Dezember 1979 als neugewählter Nationalrat am Montag des Zibelemärits nach einer tüchtigen Konfettischlacht die Drehtüre des Bundeshauses passierte, ging noch alles ohne Personenkontrolle. Wer hinein wollte, kam hinein. Meist genügte das Zeigen irgendeines Einladungsschreibens. Mappen und Kleidung wurden nicht durchsucht. Das wurde auch etwa missbraucht. So wurden auf der Tribüne ganz vereinzelt Spruchbänder entrollt.

Die einzige schwerwiegende Attacke auf die Integrität des Nationalrats geschah im Jahre 1968, als eine Gruppe der jurassischen separatistischen Jugendbewegung „Bélier“ in den Sitzungssaal sprengte, sich dort anketten wollte und erst nach einem veritablen Handgemenge die Räumung gelang. In der Folge wurden die Klapptüren ins Bundeshaus-Eingangsfoyer durch Drehtüren ersetzt, die jederzeit blockiert werden können. Diese Massnahme bewährte sich während Jahren.

Zwei Ereignisse liessen im Jahre 2001 schlagartig die Frage nach der Sicherheit auch von Parlaments- und andern öffentlichen Gebäuden ins Zentrum rücken, und zwar sowohl in Bern wie in den meisten Kantonen. Es war der „schwarze 11. September“ mit den Terroranschlägen in New York und in der Hauptstadt Washington sowie Ende desselben Monats das Blutbad im Kantonsratssaal von Zug: Hier die Wahnsinnstat eines Amokläufers gegen die angeblich ungerechte Behandlung durch die Behörden des Kantons, dort der „Heilige Krieg“ islamistischer Funda-

mentalisten gegen das ganze Abendland, und das mitten ins Herz der mächtigsten Nation.

In zeitlicher Distanz zu diesen Ereignissen galt es Grundsatzfragen der Güterabwägung zwischen Freiheit und Sicherheit, zur Problematik der Gewalttoleranz im Alltag, zum Umgang mit Querulanten, ja zum Umgang mit dem Risiko ganz allgemein zu klären. Doch vorerst ging es ganz konkret um den unmittelbaren Personen- und Gebäudeschutz im Bundeshaus und in den Parlamentsgebäuden der Kantone. Die direkte Demokratie und das Milizsystem in den kantonalen Parlamenten sowie den beiden Kammern des Bundesparlaments gebieten eigentlich, dass keine Kluft zwischen Behörden und Bevölkerung entsteht. Dazu gehört auch der freie Zugang der Bürgerschaft zu unseren Institutionen und die Kontaktmöglichkeit mit den Volksvertretern. Dazu gehört auf der anderen Seite, dass sich die Mitglieder der Parlamente frei und ungeschützt bewegen können. Das ist alles andere als selbstverständlich. In Krisengebieten wie etwa Afghanistan, Irak, Iran, im Nahen Osten wie in einzelnen Staaten Afrikas sind politische Morde fast schon Alltag geworden. Aber auch Parlamentswahlen in anderen Staaten werden regelmässig von Attentaten überschattet. Die langsam an demokratische Standards herangeführten ehemaligen Sowjetrepubliken in Zentralasien zählen ebenfalls dazu. Während Wahlbeobachtungen für die OSZE machte ich dort die Erfahrung, dass häufig ganze Familien- und Gesellschaftsclans bis zum Wahltag mit den Waffen um ihre Vorherrschaft kämpfen. Kandidaten wurden noch kurz vor oder während dem Urnengang aus dem Verkehr gezogen.

Aber auch in unseren beiden demokratischen Nachbarstaaten erinnern wir uns an die tödlichen Attentate der italienischen „Brigate Rosse“ (BR) oder der deutschen „Rote Armee Fraktion“ (RAF) um Andreas Baader, Gudrun Ensslin und Ulrike Meinhof auf Polizisten, Politiker und Wirtschaftsführer.

Allein in Deutschland fielen der RAF bis 1993 insgesamt 34 Menschen zum Opfer. Die erst Ende Februar 2024(!) erfolgte Festnahme einer damaligen Terroristin mitten in Berlin stellt für



Silvio Bircher

*ehem. National- und
Regierungsrat
Publizist*



Das Parlamentsgebäude in Zug



*Der Kantonsratssaal, in dem Fritz Leibacher
unseren schoss*

die deutsche Justiz und Polizei kein Ruhmesblatt dar. Das alles hat in diesen Ländern schon in den siebziger Jahren zu starken Sicherheitsvorkehrungen geführt: Zugang zu Regierungs- und Parlamentsgebäuden nur über Sicherheitsschleusen, Leibwächter wo man hinschaut. Eher zum Schmunzeln denn zu ernsthafter Besorgnis brachte uns ein „Vorfall“, den unser damalige FDP-Ratskollege Felix Auer im Jahr 1985 provozierte. Es war der Montag zu Beginn einer Sessionswoche, als der Baselbieter Volksvertreter mit verschmutztem Lachen hinter mir und meinem Sitznachbar im Nationalratssaal auftauchte, aus dem Hosensack eine auf sonntäglicher Alpenwanderung gefundene Handgranate zog - es war ein Blindgänger - und damit auf die mangelnden Sicherheitsvorschriften im Bundeshaus aufmerksam machen wollte. Danach

war der Teufel los. Der anschliessende Pressewirbel zog eine Strafuntersuchung durch die Bundesanwaltschaft nach sich ... Es grenzte eigentlich an ein Wunder, dass in jenen Jahren nie wirklich ein ernsthafter Zwischenfall geschah.

Aber nach den vorhin beschriebenen Ereignissen von 2001 war es um die Gemütlichkeit geschehen: Überwachungskameras, Personenkontrolle und Sicherheitsschleusen wurden installiert, die noch heute Vielen den Eintritt ins Bundeshaus erschweren oder verunmöglichen, aber auch manchen Ehemaligen in Erinnerung an frühere Zeiten ein Lächeln entlocken ...

Silvio Bircher
ehem. National- und Regierungsrat
Publizist



Sicherheitsschleusen beim Eingang



Sicherheitskontrolle bei der Loge im Bundeshaus

Führt der Prämienstreich zum Prämienknick?

Früher ruinierte eine Krankheit die Menschen, heute tut dies das Bezahlen der Krankenkassen-Prämien. Eine ältere Dame berichtete mir, dass sie vor zehn Jahren die Prämienrechnung vierteljährlich bezahlte, heute genüge das Prämiengeld nur noch für knapp zwei Monate. Ein paar Teuerungsgründe seien hier erwähnt:

Das 1995 völlig geänderte, sozialistische Krankenversicherungs-Gesetz ist der Spiraldreher nach oben. Drei Gründe sind hierfür verantwortlich:

1. Das Versicherungs-Obligatorium für die Grundversicherung. Alle in der Schweiz niedergelassenen Einwohnerinnen und Einwohner müssen sich seit dem 1.1.1996 obligatorisch krankenversichern. Herkunft, Alter und Gesundheitszustand spielen keine Rolle. Jährlich wandern 100'000 Personen in die Schweiz ein.
2. Die Prämientarife wurden vereinheitlicht, die höhere Frauenprämie wurde aufgehoben. Der Alterszuschlag ab Alter 60 Jahre verschwand. Für alle gilt der Erwachsenentarif ab Alter 26 bis zum Ableben. Die Grundleistungen wurden vereinheitlicht und ausgebaut; die Zweiklassenmedizin dürfe keinesfalls Einzug halten.
3. Versprochen wurde, dass die Prämien höchstens dem Konsumentenpreisindex folgen. Die Gesundheitskosten stiegen seit 1996 von 30 Milliarden auf heute 90 Milliarden! Simpler Vergleich: Die Wirtschaftsleistung ist in der gleichen Zeit um jährlich 2 % gewachsen, die Krankenkassenprämien dagegen um 4 %. Die Prämienverbilligung hat mittlerweile den Mittelstand erreicht.

Irgendwann droht unserem Gesundheitssystem der Prämienstreich. Der Prämienknick ist überfällig.

Hans Peter Joss, Bözen

KI Gender Gap: Wie die Künstliche Intelligenz Frauen benachteiligt

Gender Pay Gap, Gender Care Gap, Gender Data Gap, Gender Pension Gap – und jetzt auch der KI Gender Gap. Während viele denken, künstliche Intelligenz (KI) sei «objektiv» und «wissenschaftlich», ist dem längst nicht so: Die KI widerspiegelt und reproduziert gesellschaftliche Ungerechtigkeiten, so auch Geschlechterhierarchien.

Die Einführung von generativer künstlicher Intelligenz (KI) wie beispielsweise ChatGPT hat in den letzten Jahren zu neuen Möglichkeiten und Herausforderungen geführt. Männer dominieren jedoch die Schaffung und Nutzung dieser Technologie, was zu einem deutlichen Geschlechterunterschied führt. Diese Kluft, bekannt als «KI Gender Gap», könnte Frauen beruflich benachteiligen und dazu führen, dass sie von den potenziellen Vorteilen dieser Technologie ausgeschlossen werden. Doch wie entsteht der KI Gender GAP?

Katharina Mosene, Mitglied der feministischen Netzpolitik netzforma, erklärte dies wie folgt: Laut Zahlen von 2021 war die globale KI-Workforce nur zu 25 % weiblich. Von diesen Frauen seien es wenige, die darüber entscheiden, wie ein Algorithmus aussieht oder ob er überarbeitet werden darf. Sie führt aus: «Die Systeme werden durch Menschenhand programmiert – zumeist weisse, männliche, junge, gesunde Menschenhände der Nordhalbkugel, die auf Datensätze zurückgreifen, die alle Ausschluss-Mechanismen der Gesellschaft bereits enthalten».

Dies sei hochproblematisch, weil KI-Systeme davon abhängig seien, wie ihre Entwickler die Welt wahrnehmen. Zahlreiche Menschen würden dabei nicht mitgedacht. Alle klassischen Ausschluss-Systeme unserer Gesellschaft schlugen sich daher in diesem Bereich nieder. Dies deshalb, weil der Zugang zu den Räumen, in denen KI-Systeme konzipiert werden, von materiellen und immateriellen Ressourcen abhängig sei und diese ungleich verteilt seien.

Aus technischer Sicht entstehen Ungleichheiten wie der KI Gender Gap durch die Verwendung von Datensätzen, die von gesellschaftlichen Strukturen geprägt sind und voreingenommene Muster enthalten, welche die KI reproduziert und verstärkt. Darüber hinaus basieren die Algorithmen dieser Technologien auf Entscheidungskriterien, welche die Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen nur ungenügend berücksichtigen.

Bestimmte Anwendungsbereiche von KI wie die Rekrutierung und Strafverfolgung können ebenfalls bestehende Ungerechtigkeiten verstärken: Beispielsweise konnte die KI-Software dreier US-amerikanischer Anbieter schwarze Menschen bis zu 40 % schlechter erkennen als weisse. Fast jede dritte schwarze Frau wurde gar nicht erkannt oder fälschlicherweise als Mann identifiziert, weil das System vor allem mit Daten weisser Männer trainiert wurde.

Um diesen Problemen entgegenzuwirken, sind eine genaue Beobachtung der Auswirkungen von KI-Technologien auf soziale Gerechtigkeit und Chancengleichheit sowie entsprechende Massnahmen seitens Entwickler:innen, Regulierungsbehörden und der Gesellschaft erforderlich. Es braucht einen gesellschaftlichen Diskurs über KI, was viele Menschen – insbesondere Frauen und Menschen, die sich als informatikfremd wahrnehmen – abschreckt. So oder so muss aber ein Umgang mit dem Thema gefunden werden, denn KI ist in unserem Alltag angekommen.

Weiter wird empfohlen, dass Frauen und Minderheiten aktiv an der Nutzung von ChatGPT und ähnlichen Tools teilnehmen, um die Kluft im Bereich der KI zu überbrücken und die Vorteile dieser Technologie für alle zugänglich zu machen. Durch Schulungen und eine offene Einstellung können auch Unerfahrene die Potenziale von KI besser erkennen und ihre eigenen Fähigkeiten im Umgang mit dieser Technologie entwickeln.

Es müssen also Zugänge für Frauen, nicht-binäre und nicht-weisse Personen geschaffen werden, welche andere Lebenskontexte und Ideen einbringen können. Wird dies nicht getan, reproduzieren wir die Vergangenheit, anstatt in eine bessere Zukunft zu investieren. Oder in Mosenes Worten: «Wir tun oft so, als könnte künstliche Intelligenz die Zukunft vorhersagen. Aber eigentlich reproduziert sie die Vergangenheit».

Quelle:

<https://www.watson.de/leben/interview/497452256-kuenstliche-intelligenz-warum-ki-ungerecht-zu-frauen-ist>



Yvonne Feri

*Präsidentin Syna
ehem. Nationalrätin*

Ulrich Zwingli (1484 – 1531)

Bei Ulrich Zwingli handelt es sich um eine Persönlichkeit, die nicht nur die Entwicklung der Stadt Zürich, sondern auch jene der Schweiz nachhaltig geprägt hat – sei es in religiöser, politischer oder wirtschaftlicher Hinsicht. Letzteres scheint auf den ersten Blick eher unverständlich; bevor dieser Zusammenhang aber etwas näher erläutert wird, soll zunächst mal sein Leben beleuchtet werden.

Das Licht der Welt erblickte Zwingli am 1. Januar 1484 im toggenburgischen Wildhaus. Seine Eltern, Johann Ulrich und Margaretha, die wohlhabende Bauern waren und noch neun weitere Kinder bekamen, gaben ihm den Taufnamen im Gedenken an den Hl. Ulrich von Augsburg. Sein Heimatdorf Wildhaus verliess Zwingli bereits im Alter von sechs Jahren, um bei seinem Onkel in Weesen die schulische Grundausbildung zu absolvieren; daraufhin besuchte er die Lateinschule in Basel und Bern.

Schon als 14-Jähriger immatrikulierte er sich 1498 an der Universität Wien und studierte die Sieben freien Künste; von 1502 bis 1506 war er Student an der Theologischen Fakultät Basel, ohne jedoch je ein Abschlussexamen abzulegen. Ungeachtet dessen erhielt Zwingli im September 1506 die Priesterweihe und trat in Glarus seine erste Stelle an. Dort blieb er bis

1516 und studierte in dieser Periode zahlreiche Werke der Kirchenväter und der antiken Philosophen. Im Weiteren erwarb er solide Kenntnisse des Altgriechischen, um das von Erasmus von Rotterdam veröffentlichte Neue Testament lesen zu können. Aufgrund der humanistischen Sichtweise fand Zwingli einen neuen Zugang zu biblischen Texten, was für ihn sehr inspirierend war.

Trotz der Abgeschiedenheit in Glarus pflegte Zwingli eine rege Korrespondenz mit führenden Intellektuellen seiner Zeit und las praktisch alle relevanten Neuerscheinungen, sodass seine Bibliothek letztlich über 100 Bücher enthielt. Den Bildungsaspekt erachtete er aber nicht nur für sich als wichtig, sondern ebenso für die Bevölkerung, weshalb er die Gründung einer regionalen Lateinschule initiierte.

Es ist nicht bekannt, dass er bereits während seiner Glarner Jahre Kritik an der Katholischen Kirche geübt hätte. Im Gegenteil: Im Kampf um die Oberhoheit auf europäischer Ebene zwischen dem Kaiser, dem Papst und den Franzosen ergriff er stets Partei zugunsten des Papstes. Wegweisend war diese Parteinahme im Zusammenhang mit dem Söldnerwesen, verhinderte doch Zwingli so, dass junge Glarner in die Dienste des Kaisers oder der Franzosen eintraten.

Was in diese Zeit fiel, war 1515 seine Teilnahme als Feldprediger in der Schlacht von Marignano, wo die Eidgenossen beim Wunsch, die Lombardei zu besetzen, brutal von den Franzosen gestoppt wurden. Seine franzosenfeindliche Einstellung erschwerte ihm zusehends seine Tätigkeit, kippte doch die Stimmung innerhalb der Eidgenossenschaft nach der Schlacht von Marignano zugunsten der Franzosen, die den Eidgenossen zahlreiche Privilegien im Handel und Soldbündnis einräumten. Zwingli, der inzwischen den Ruf eines Propagandisten des Papstes erworben hatte, musste 1516 trotz grossem Rückhalt in der Bevölkerung sein Priesteramt ablegen. Der Weg führte ihn anschliessend ins Kloster Einsiedeln, wo er sein Amt als Leutpriester und Prediger aufnahm. Dort sprach er das erste Mal gegen Wallfahrten und den Ablasshandel und forderte die Bischöfe von Konstanz und Sion auf, sich strikter an die Heilige Schrift zu halten. Ferner nahm er in seinen Predigten immer mehr das Söldnerwesen aufs Korn. Nachdem sich die Situation in Glarus wieder beruhigt hatte, hätte Zwingli seine ehemalige Stelle dort erneut antreten können. Stattdessen zog er es vor, ans Zürcher Grossmünster zu wechseln, wo er zu



Damir Petkov

Präsident Kroatisch-Schweizerischer Wirtschaftsclub



Statue von Ulrich Zwingli vor der Wasserkirche in Zürich

Beginn des Jahres 1519 die Stelle des Leutpriesters antrat. Die Wahl Zürichs fiel nicht zufällig, waren die dortigen Regierungsleute doch genauso gegen das Söldnerwesen eingestellt.

Im gleichen Jahr brach in Zürich die Pest aus, deren Opfer im September auch Zwingli wurde. Die Krankheitserfahrung inspirierte ihn zu Gedichten und Liedern und prägte sein Gottesverständnis, das ausschliesslich auf der Heiligen Schrift gründen sollte. Diese Auslegung der Bibel fand beim Zürcher Rat grossen Anklang, sodass die Bibel in der Limmatstadt nur gemäss Zwinglis Anweisungen interpretiert werden durfte.

Im Jahr 1522 veröffentlichte Zwingli seine erste reformatorische Schrift gegen das Fasten der Katholischen Kirche, die den Titel «Von Erkiesen und Freiheit der Speisen» trug. Anlass dazu gab das berühmtberüchtigte Wurstessen nach Aschermittwoch, dem Zwingli lediglich als Beobachter beiwohnte. Laut seiner Ansicht fehlte in der Bibel die Grundlage fürs Fasten, ausserdem wurde in der Praxis akzeptiert, dass schwer arbeitende Menschen die Fastenvorschriften umgehen konnten.

Der Toggenburger doppelte nach, indem er in einer an den Bischof von Konstanz versandten Schrift die Aufhebung des Zölibats forderte. Selbst den Glarnern, mit denen er die ganze Zeit in Verbindung geblieben war, gab er zu verstehen, dass seine einst dort ausgesprochenen Ansichten falsch gewesen seien. Dadurch wurde deutlich, dass der Riss zur Katholischen Kirche kaum noch zu kitten war.

Es folgten von 1523 bis 1524 drei Zürcher Disputationen, an denen u.a. die Bilderverehrung und die Messe abgeschafft wurden. Im Weiteren wurde die Verfolgung und Ermordung der sogenannten Täufer legalisiert, welche die Kindertaufe ablehnten. Obwohl Zwingli selber kein politisches Amt bekleidete, genoss er die Unterstützung der Obrigkeit und weiter Teile der Bevölkerung. Im April des Jahres 1524 heiratete Zwingli die 33-jährige Witwe Anna Reinhart, mit der er schon vorher zusammengelebt hatte. Mit ihr bekam er vier Kinder: Regula, Wilhelm, Huldreich und Anna.

Zwingli veröffentlichte 1525 sein Glaubensbekenntnis «Von der wahren und falschen Religion»; anders als Martin Luther, der die Reformation in deutschen Landen bereits im Jahr 1517 lanciert hatte, sprach sich Zwingli gegen die «leibliche Gegenwart» Christi im Abendmahl aus. Die Bestrebungen der Reformation wurden nun definitiv umgesetzt: Bilder, Messen und das Zölibat gehörten der Vergangenheit an. Ihren Höhepunkt fand die Reformation in der Bibelübersetzung in die eidgenössische Kanzleisprache, die Zwingli mit Konrad Pellikan und Leo Jud von 1524 bis 1529 vornahm. Dabei bediente er sich teilweise Luthers Übersetzungen sowie jener von anderen Autoren. Die erste Ausgabe der «Zürcher Bibel» erschien 1531. Im Jahr 1529 kam es auf Schloss Marburg zu einem Streitgespräch zwischen Zwingli und Luther, das in ein Desaster gipfelte. Ein gemeinsames Vorgehen gegen den Kaiser und den Papst

fiel infolge theologischer Differenzen ein für alle Mal ins Wasser.

Aufgrund der religiösen Spaltung kam es innerhalb der Schweizerischen Eidgenossenschaft zu tiefgreifenden Zerwürfnissen. Während der Erste Kappelerkrieg 1529 mit einem Versöhnungessen, der «Kappeler Milchsuppe», endete, artete der Zweite Kappelerkrieg 1531 in ein gegenseitiges Gemetzel aus; Zwingli, der auf der Zürcher Seite als Soldat teilnahm, wurde von den Inner-schweizern gefangengenommen und gedemütigt, indem er aufgefordert wurde, die Beichte abzulegen.

Nachdem er sich geweigert hatte, das zu tun, wurde er am 11.10.1531 getötet und sein Körper zuerst gevierteilt und danach eingeäschert. Es war der Tod eines Märtyrers, wenn auch im Lager jener, die dem Märtyrertod keinesfalls huldigten. Sein Nachfolger wurde der aus Bremgarten stammende Heinrich Bullinger; er konsolidierte den reformierten Glauben und baute die Reformierte Kirche weiter aus.

Zwinglis Einfluss lässt sich heute vor allem in der Deutschschweiz und in der Waadt erkennen. Vereinzelt fasste seine Lehre in Deutschland und Österreich Fuss. Mit Luther und Johannes Calvin aus Genf prägte Zwingli die protestantische Arbeitsethik, wonach Arbeit nicht nur der eigenen Genügsamkeit und der wirtschaftlichen Selbsterhaltung dient, sondern vielmehr Ausdruck von Eigenverantwortung und Selbstverwirklichung ist. Beruflicher Ehrgeiz und wirtschaftliche Unabhängigkeit entspringen nicht der menschlichen Raffgier, sondern sind wichtige Grundpfeiler in der persönlichen Entwicklung eines Menschen. Und auch wenn der Mensch nach dem ewigen Leben im Jenseits streben soll, ist Erfolg im Diesseits nichts, wofür er sich schämen müsste. Kein Wunder also, machte sich wirtschaftliche Prosperität auf helvetischem Boden primär in den ursprünglich reformierten Städten wie Zürich, Basel, Bern, St.Gallen und Genf breit.

Damir Petkov, Baden



Porträt Ulrich Zwinglis
von Hans Asper, 1549

Werner Gadliger – Der Künstler des Augenblicks

Spricht man heutzutage von Kunst, dann denkt man in erster Linie an die Malerei. Dabei wird aber total vergessen, dass die Schweiz während Jahrzehnten im letzten Jahrhundert berühmt war für ihre hervorragenden Fotografen. Man denke hier nur an Robert Frank, Gotthard Schuh, Ernst Scheidegger, René Burri, Werner Bischof, Hans Finsler, Walter Mittelholzer, Albert Steiner usw. Alle aufzuzählen, würde den Rahmen sprengen. Heute glaubt allerdings jeder, er sei ein Fotograf. Man nimmt das Handy und knipst und es entstehen meist brauchbare Fotografien und wenn nicht, dann drückt man halt nochmals auf den Auslöser. Aber niemand bedenkt heute, was es braucht, um eine wirklich hervorragende Schwarzweiss- bzw. Farbaufnahme zu erhalten. Damals waren die Kameras noch gross und schwer und man musste Zeit und Blende von Hand einstellen. Und ob das Bild brauchbar war, sah man im Gegensatz zu heute erst nach der Entwicklung im Labor. Heute regelt dies alles das Handy bzw. die Digitalkamera automatisch und man sieht sofort, ob die Aufnahme brauchbar ist oder nicht. Das Wichtigste aber beim Fotografieren ist und bleibt das Auge des Fotografen, das Erkennen des richtigen Sujets des zu fotografierenden Objekts. Der Fotograf hält den Augenblick fest und dieser lässt sich nie wiederholen, da das Licht sich in Sekundenbruchteilen immer wieder verändert. Schwarzweiss fotografieren ist die wahre Kunst, hier zeigt sich das Können des Fotografen, da jede Schwäche, der kleinste Fehler sofort erkennbar sind. Bei der Farbfotografie lassen sich Schwächen in der Aufnahme leicht überspielen, da schöne Farben sofort Aha-Effekte auslösen. Und in der Schwarzweisswie auch in der Farbfotografie ist Werner Gadliger ein wahrer Meister, ein hervorragender Könnner und Künstler. Er hält den Menschen in seiner Bewegung wie in seiner Ruhe fest, zeigt die Landschaft im leuchtenden Sonnenschein wie in der Dunkelheit des Gewitters oder der Nacht. Er spielt mit Schatten und Licht, mit dem Ernst wie mit der Komik. Aber er stellt nie einen Menschen bloss, sondern lässt er dem Clochard auch in der grössten Armut die Würde, die dieser noch besitzt. Dies nicht zuletzt deshalb, weil er nie fotografiert, ohne den zu Fotografierenden um Erlaubnis zu fragen, da jeder Mensch das Recht haben muss, selbst zu entscheiden, ob er fotografiert werden will oder nicht. Deshalb sind seine Porträts so lebendig und voller Leben, da sich die Menschen durch dieses Wissen ganz natürlich und ungezwungen verhalten. Den Sinn fürs Komische und Hintergründige erkennt man am besten bei der Fotografie «Böse Börse». Bei der heute alten, damals noch in Betrieb stehenden Börse in Zürich ist das «R» in der Beleuchtung defekt und so entstand das Wort «Böse». Welch eine Ironie des Zufalls und des Sehens des Fotografen, kann die Börse doch tatsächlich böse sein und die Menschheit ins Elend stürzen, wenn Spekulanten an einem Tag die Oberhand aus Profitgründen und Rücksichtslosigkeit über sie gewinnen.



Werner Gadliger ist aber auch einer der besten Porträtisten. Zahlreiche Kunstschaaffende der letzten vierzig Jahre wurden von ihm porträtiert. Es sind aber nicht normale, alltägliche Porträts. Nein, sie erzählen dem Betrachtenden ganze Geschichten, sind doch die Künstler und Künstlerinnen meist in ihre Arbeit vertieft oder sie sind in ein Gespräch mit anderen verwickelt und stören sich nicht daran, dass sie fotografiert werden. Sie verhalten sich ganz locker und ungekünstelt. Besonders beeindruckend sind hier auch die komödiantischen Aufnahmen mit dem Maler Alex Sadkowsky in Zürich sowie einer Gruppe anderer Künstler, die gerade einen kleinen Dinosaurier über die Geleise transportiert. Die Fotografien von Werner Gadliger soll man nicht nur betrachten, sondern man muss in ihnen lesen, sich mit ihnen auseinandersetzen, um zu begreifen, dass der Fotograf uns mit seinen Aufnahmen viel mehr als nur ein Bild vermitteln will. Vielmehr komponiert er eine Erzählung. Ganz besonders gilt dies für Aufnahmen alter Menschen und Clochards, in deren Gesichter sich das gesamte bisherige Leben widerspiegelt. Man erkennt darin all das Schöne und das Böse, das Glückliche und das Leidende, das Schwere und das Erlösende, das Traurige und das Fröhliche, das ein langes Leben bereitet hat. Aber, und das ist das Wichtigste, stets bleibt die Würde des Dargestellten gewahrt. Werner Gadliger ist kein Sensationsfotograf, sondern er ist der stille Betrachter, er ist derjenige, der mit seiner Kamera ins Innerste des Menschen vorstösst. Seine Fotografien sind sehr lyrisch und verführen zum Träumen, Sinnieren und Nachdenken über die Existenz des Menschen. Er lügt uns nichts vor mit seinen Bildern, sondern er versucht, dem Betrachtenden die Augen zu öffnen für die Realität und ihn an den schönen wie traurigen Momenten des Lebens teilnehmen zu lassen. Werner Gadliger ist nicht nur Fotograf. Er ist auch Schriftsteller, der in wunderschöner Sprache verschiedene Bücher mit seinen Bildern und eigenen sensiblen Texten publizierte. Er ist auch ein hervorragender Zeichner und Radierer. Radieren heisst nicht mit dem Radiergummi arbeiten, sondern ein Bild mit einer Radiernadel in minutiöser Arbeit in eine Kupfer- oder Zinkplatte zu stechen bzw. zu radieren. Seine Zeichnungen, Gemälde und Radierungen sind surrealistisch und Ausdruck seiner Ängste wegen der Zerstörung der Umwelt, der Kriege und der Rücksichtslosigkeit der Machthabenden. Er versteht seine Werke als Anstoss zum Nachdenken über unser Tun, unser Handeln und unsere Verantwortung den Menschen und der Natur sowie allen Lebewesen gegenüber. Werner Gadliger ist ein hochsensibler Künstler, der nie den Erfolg und materiellen Reichtum suchte, sondern einer, der stets sich und seinen Freunden gegenüber ehrlich und treu blieb, einer, der sich nie kaufen liess und so auch auf vieles verzichtete. Solche Menschen sind heute rar. Wer ist nun Werner Gadliger? Er verbrachte seine Jugend- und Schuljahre in der Stadt Bern. 1966 begann er eine Foto-

grafienlehre bei Emil Balzer und Hans Hinz in Basel, die er 1969 erfolgreich abschloss. Anschliessend arbeitete er bis 1976 in verschiedenen Berufen und hatte auch verschiedene Anstellungen als Fotograf, etwa bei der Schweizerischen Verkehrszentrale (heute Schweiz Tourismus) in Zürich. Interessant war die Zeit von 1976 bis 1979, in der er als Helikopterfotograf angestellt war und Österreich, England und die Schweiz aus der Luft fotografieren konnte. Um die Schlechtwetter- und Wartezeiten zwischen den Flügen abzukürzen, begann er zu zeichnen und sich ab 1973 als freischaffender Künstler zu etablieren. Später arbeitete er bei der Zentralbibliothek in Zürich. Es sind verschiedene Bücher über sein Schaffen erschienen. Einige sind vergriffen, andere sind im Buchhandel erhältlich oder können direkt über Werner Gadligers Website www.werga.ch bestellt werden. Diese Bücher bilden einen hochinteressanten Querschnitt durch sein ganzes Leben als hervorragender Fotograf und Künstler. Sie sind schön und liebevoll gestaltet und als Geschenk oder Mitbringsel bestens geeignet.

Gernot Mair, Meilen

Bildnachweise:

Bild 1: Max Vogel, Pascal Knapp, Evangelos Psillakis.

Bildhauer, 1980

Bild 2: Alex Sadkowsky, Künstler, Zürich, 09.12.1996

Bild 3: Böse Börse, Zürich, 21.06.2003

Bild 4: Jean Tinguely, Künstler, Neyruz, 27.03.1984

Copyright bei allen Bildern: Werner Gadliger, Zürich



4

Die Lohnbuchkontrolle

Die Lohnbuchkontrolle ist das wichtigste Instrument, um zu prüfen, ob sich ein Betrieb an die Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages hält. Dabei wird geprüft, ob der Betrieb die minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen einhält, welche in den jeweiligen Branchen-Gesamtarbeitsverträgen statuiert sind. Die Grundlage für eine solche Lohnbuchkontrolle findet sich in jedem Gesamtarbeitsvertrag.

Mittels Lohnbuchkontrolle kann die Paritätische Kommission überprüfen, ob sich alle Betriebe an die entsprechenden Bestimmungen des GAV halten.

Geschichte

Ein Gesamtarbeitsvertrag (GAV) ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgebern resp. Unternehmerverbänden und Arbeitnehmerverbänden, welche die minimalen Arbeitsbedingungen festlegt und das Verhältnis der Parteien unter sich regelt. Bereits im Jahr 1911 verlieh das Obligationenrecht dem Gesamtarbeitsvertrag Rechtswirkung, überliess aber dessen Ausgestaltung (Arbeits- und Lohnbedingungen) fast ausschliesslich den Vertragsparteien. Am 1. Januar 1957 trat das Bundesgesetz über die Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Gesamtarbeitsverträgen in Kraft. Dieses Gesetz räumt dem Bundesrat die Möglichkeit ein, auf Antrag aller Vertragsparteien, einen GAV – sofern dieser sich auf mehrere Kantone erstreckt, ansonsten die entsprechende kantonale Behörde zuständig ist – für allgemeinverbindlich zu erklären (AVE). Ein solcher allgemeinverbindlich erklärter GAV gilt alsdann für sämtliche Angestellte und Arbeitgeber einer Region oder Branche, auch wenn sie nicht Mitglied in einem Arbeitgeber- resp. Arbeitnehmerverband sind. Der GAV ist somit faktisch Gesetz. Ein weiterer Vorteil einer AVE ist zudem, dass sich auch ausländische Arbeitgeber, welche aufgrund des Freizügigkeitsabkommen zwischen der Schweiz und der EU Arbeiten im Territorialgebiet der Schweiz ausführen, an die minimalen Arbeits- und Lohnbedingungen halten müssen.

Mittlerweile (Stand 1. Juli 2022) sind schweizweit 80 allgemeinverbindliche Gesamtarbeitsverträge in Kraft (auf Bundesebene 43 und Kantonsebene 37), welchen 1'070'104 Arbeitnehmende und 67'790 Arbeitgeber unterstellt sind, wobei die mit Abstand grössten GAV (meiste unterstellte Arbeitnehmende) der GAV Personalverleih und der GAV Gastgewerbe sind.

Bestehende und auslaufende GAV müssen immer wieder erneuert bzw. neu verhandelt werden, was sich nicht immer einfach gestaltet. In bester Erinnerung dürfte den Lesenden noch die zähen Verhandlungen des Landesmantelvertrages für das schweizerische Bauhauptgewerbe sein, bei welchen es erst in der 9. Verhandlungsrunde zu einer Einigung gekommen ist, oder aber diejenigen über den GAV Swiss Bodenpersonal, welche ein grosses mediales Echo hervorriefen.

Wie bereits erwähnt, ist der GAV faktisch Gesetz. Und jedes Gesetz ist nur so gut, wie es eingehalten wird. In sämtlichen GAV ist deshalb die Möglichkeit der Kontrolle in Form einer Lohnbuchkontrolle vorgesehen.

Ablauf

Eine Lohnbuchkontrolle beginnt mit dem Beschluss der Paritätischen Kommission (PK) bei einem bestimmten

Betrieb für eine gewisse Periode (i.d.R. zwischen zwei und drei Jahren) eine Lohnbuchkontrolle durchzuführen. Die Gründe, weshalb die PK bei einem bestimmten Betrieb eine Lohnbuchkontrolle anordnet, sind vielfältig. Mögliche Gründe, ohne abschliessende Aufzählung, können sein:

- Durchgeführte Baustellenkontrolle inkl. Befragung und Dokumenteneinforderung
- Verdachtsmeldung eines Arbeitnehmers resp. durch den Arbeitnehmerverband
- Verdachtsmeldung vom Arbeitgeberverband resp. eines Betriebes der gleichen Branche
- Zweitkontrolle nach festgestellten Verfehlungen bei der ersten Lohnbuchkontrolle
- Mangelnde Kooperation in Sachen Beiträge, Kautions- oder Arbeitssicherheit
- Turnusgemässe Routinekontrollen

Zu den Verdachtsmeldungen durch Arbeitnehmer- resp. Arbeitgeberverbänden muss gesagt werden, dass diese ohne konkrete Hinweise oder Belege nicht gehört werden können. Hierzu bedarf es ein wenig mehr Fleisch am Knochen als nur eine Verdachtsäusserung. Die PK hat allerdings die Möglichkeit, eine Baustellenkontrolle anzunordnen oder ergänzende Unterlagen einzufordern, um sich ein umfassendes Bild zu machen.

Nach dem Beschluss der PK informiert diese den zu kontrollierenden Betrieb und beauftragt eine auf Lohnbuchkontrollen spezialisierte Firma – mehrheitlich haben diese ihren Ursprung im Treuhandbereich – ihrer Wahl. Nach dem Erhalt des Auftrags wird die Kontrollfirma einen Termin für ein persönliches Gespräch mit dem zu kontrollierenden Betrieb vereinbaren.

Die Kontrolle findet grundsätzlich vor Ort, sprich am Firmendomizil oder seltener am Domizil des Treuhänders statt. Grund für die Kontrolle vor Ort ist, dass man so den Betrieb «kennenlernen» kann und bei einem persönlichen Gespräch bereits Missverständnisse oder Bedenken ausräumen kann. Der Betrieb erhält von der Kontrollfirma vor der Kontrolle eine Checkliste, welche Unterlagen er am Kontrolldatum bereithalten muss. Es sind dies grundsätzlich die folgenden:

- Detaillierte Liste sämtlicher Mitarbeiter während der Kontrollperiode mit Ein- und Austrittsdatum
- Lebenslauf/CV inkl. Fähigkeitszeugnissen sowie Einteilung gemäss GAV
- Kumulativjournal und Lohnabrechnungen pro Mitarbeiter für jedes Kontrolljahr
- Arbeitszeitrapporte jedes Mitarbeiters für die ganze Kontrollperiode
- Liste über Ferienbezug und allfällige Kompensation

- Arbeitsvertrag je Mitarbeiter
- AHV-Anmeldungen
- KTG- und UVG-Policen inkl. Prämiensatz
- Deklarationen der verschiedenen GAV-Beiträge
- Kautionsurkunde
- Sicherheitsvorschriften je nach GAV

Geprüft werden anlässlich der Kontrolle insbesondere die folgenden Punkte, wobei die Prüfpunkte je nach GAV variieren können und die Aufzählung nicht abschliessend ist:

- Normalarbeitszeit / Jahresarbeitszeit
- Überstundenkompensation resp. Überstundenauszahlung
- Arbeitszeitkontrolle
- Reisezeit / Fahrzeit
- Abend-, Nacht-, Samstags-, Sonntags- oder Feiertagsarbeit
- Einstufung Lohnklasse
- Mindestlöhne
- Lohnanpassungen, Zulagen und Teuerung
- 13. Monatslohn
- Auslagen und Spesen
- Ruhetage
- Ferien- und Feiertagsentschädigung
- Kündigung
- Kranken- und Unfallversicherung
- Berufs- und Vollzugskostenbeiträge
- Kautionsurkunde
- Sicherheitsvorschriften je nach GAV

Je nachdem, wie die Unterlagen aufbereitet wurden, verlässt der Kontrolleur nach dem Gespräch den Betrieb

mit einem USB-Stick oder diversen Bundesordnern voll mit Unterlagen. Die effektive Überprüfung der Lohn- und Arbeitsbestimmungen findet in den Büroräumlichkeiten der Kontrollfirma statt. Je besser und vollständiger die dem Kontrolleur überlassenen Unterlagen sind, desto weniger Rückfragen oder ergänzende Unterlageneinfordernungen müssen vorgenommen werden und umso tiefer fallen entsprechend die Kontrollkosten aus.

Der Kontrolleur füllt für jeden Mitarbeiter ein Berechnungsblatt aus, in welchem er zuerst die IST-Zahlen überträgt und die Berechnung anschliessend mit den vom GAV geforderten Soll-Zahlen ergänzt. Zeitaufwändig, dafür umso wichtiger, ist das Berechnen (je nach GAV) der täglichen, wöchentlichen, monatlichen oder jährlichen Höchstarbeitszeit. Die Erfahrung zeigt, dass gerade bei nicht kompensierten Stunden ein grosses Gefahrenpotential für Verletzungen des entsprechenden GAV besteht.

Eine weitere, möglicherweise sehr zeitintensive Arbeit bringt die Mittagsentschädigung mit sich, wenn sie pro Tag und mit einer vertraglichen Bedingung bezahlt wird. Einige GAV sehen eine Mittagsentschädigung vor, wenn der Mitarbeiter nicht innert einer gewissen Zeit vom Einsatzort zum Geschäftsdomizil zurückkehren kann, andere GAV haben hierfür keinen zeitlichen Ansatz, sondern machen den Anspruch von einem gewissen Radius abhängig, innerhalb welchem sich der Arbeitnehmende vom Geschäftsdomizil entfernt befindet. In beiden Fällen wird mittels Arbeitsrapport (auf welchem hoffentlich der Einsatzort ersichtlich ist) und einem Routenplanungsprogramm – wie beispielsweise google.maps – der Anspruch des Arbeitnehmenden für jeden Tag kontrolliert.



Gotthardstrasse 21, 8002 Zürich / 044 205 84 70 / www.fitis-treuhand.ch

Fitis Treuhand AG – Ihr Ansprechpartner für Treuhandlösungen

- Buchhaltung
- Steuern
- Immobilien
- Lohn- und Personaladministration
- Gesamtarbeitsverträge
- Lohnbuchkontrollen
- Trustdienstleistungen
- 360° Beratung und Betreuung – ganzheitlicher Service für Ihre Finanzen

Es versteht sich von selbst, dass aus ökonomischen Gründen vorerst eine Stichprobenkontrolle durchgeführt wird. Je nachdem, wie diese ausfällt, werden die weiteren Mitarbeitenden kontrolliert, oder eben auch nicht.

Aufgrund der Berechnungen erstellt der Kontrolleur einen Kontrollbericht, wo er sämtliche zu prüfende GAV-Bestimmungen erfasst und als erfüllt oder nicht erfüllt ausweist. Wo nötig, werden je Prüfpunkt Erläuterungen angebracht oder Beispiele für betriebliche Vorgehensweisen ausgeführt. Für jeden Mitarbeiter und jede Prüfungskategorie wird die geldwerte oder auch nicht geldwerte Verfehlung in der Berechnung ausgewiesen. Der Kontrollbericht besteht folglich aus einem Textteil und einem reinen Berechnungsteil. Die Kontrollfirma übermittelt den Bericht, die Berechnungen sowie allfällige Beilagen an die PK. Ab diesem Zeitpunkt ist die Arbeit der Kontrollfirma erledigt. Eine allfällig weitere Kommunikation mit dem Betrieb erfolgt ausschliesslich via der PK.

Nach der Kontrolle

Der Kontrollbericht samt Berechnungen und Beilagen wird anschliessend durch die PK dem Betrieb zur Stellungnahme (rechtliches Gehör) zugestellt. Der Betrieb hat innert einer vorgegebenen Frist die Möglichkeit, mit möglichst detaillierten Belegen die festgestellten Verfehlungen zu widerlegen, kann aber auch gewisse oder alle Verletzungen der GAV-Bestimmungen akzeptieren.

Anhand der Stellungnahme, oder aber auch wenn auf das Recht der Stellungnahme verzichtet wird, erlässt die PK anschliessend einen Beschluss. Es obliegt der PK bei festgestellten Verletzungen von GAV-Bestimmungen Kontroll- und Verfahrenskosten sowie eine Konventionalstrafe aufzuerlegen. Bei der Bemessung der Konventionalstrafe ist der Schwere der Vertragsverletzung und dem Verschulden sowie dem Zweck Rechnung zu tragen, durch wirksame Bestrafung künftige Vertragsverletzungen zu verhindern (BGE 116 II 302 ff.).

Falls ein Betrieb vorgängig gewisse Verfehlungen akzeptiert, ist ihm zu raten diese so schnell wie möglich zu bezahlen resp. zu beheben, da dies durch die PK strafmildernd berücksichtigt werden kann. Mittels Beschluss durch die PK wird der Betrieb ebenfalls angehalten, die noch offenen, festgestellten geldwerten Verfehlungen seinen Mitarbeitenden nachzubezahlen. Die PK behält sich überdies oftmals das Recht vor, die betroffenen Mitarbeitenden nach Abschluss der Kontrolle über ihre Ansprüche zu informieren.

In kleineren Branchen besteht oftmals eine nationale resp. überregionale PK. In diesen Fällen ist der Beschluss im Rahmen des Rechtsverfahrens endgültig und es bestehen keine gesamtarbeitsvertraglichen Rechtsmittel, um nochmals Einwände resp. sachdienliche Dokumente vorzubringen. Bei grösseren Branchen bestehen oftmals regionale paritätische Kommissionen (RPK) und übergeordnet eine zentrale paritätische Kommission (ZPK). In dieser zweistufigen Organisation besteht nach einem Beschluss der RPK für den betroffenen Betrieb zusätzlich die Möglichkeit eines Rekurses bei der ZPK. Anschliessend

entscheidet die ZPK mittels Rekursbeschluss endgültig. Es sei jedoch erwähnt, dass ein Rekurs bei der ZPK nur dann zielführend ist, wenn sachdienliche Dokumente hervorgebracht werden, welche anlässlich der Kontrolle noch nicht vorlagen.

Fazit

Mehr als 67'500 Betriebe sind einem GAV unterstellt. Teilweise bestehen diese nur regional und teilweise sind diese nur für Mitglieder eines Arbeitgeberverbandes gültig. Zudem ist eine Übersicht über sämtliche allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsverträge auf der Website des Staatssekretariats für Wirtschaft (<https://www.seco.admin.ch>) abrufbar. Es ist daher jedem neu gegründeten Betrieb zu raten, sich frühzeitig zu informieren, ob in seiner Branche ein Gesamtarbeitsvertrag allgemeinverbindlich erklärt wurde oder durch die Mitgliedschaft in einem Arbeitgeberverband ein GAV vorherrscht.

Für bestehende Betriebe ist es unabdingbar, dass in regelmässigen Abständen überprüft wird, ob Arbeitsverhältnisse noch mit dem GAV übereinstimmen. Besonders bei den Mindestlöhnen (aufgrund falscher Einstufung des Mitarbeiters) sowie den Zuschlägen (Überstunden, Samstagsarbeit etc.) entstehen erfahrungsgemäss die meisten Fehler bzw. werden die meisten Verfehlungen festgestellt. Die PK gibt oftmals in einem Versand per Jahresende die Neuerungen resp. Anpassungen bekannt. Hier empfiehlt es sich zusammen mit dem Treuhänder oder der Lohnbuchhaltung die Informationen zu konsultieren, frühzeitig die nötigen Anpassungen resp. allfällige Fehler zu identifizieren und zu beheben. Bei Fragen und Unklarheiten kann auch jederzeit die entsprechende PK kontaktiert werden, welche gerne weiterhilft.



Fabio Noro, Treuhänder mit Eidg. Fachausweis und BSc Economic, Team- und Mandatsleiter bei der Fitis Treuhand AG und Geschäftsführer sowie Lohnbuchkontrollleur von der Fasan Lohn GmbH, welche sich auf Lohnbuchkontrollen von GAV in diversen Branchen spezialisiert hat.

**FITIS TREUHAND**

**FASAN LOHN**

Wichtig bei allen Veranstaltungen!

Damit Ihr Platz gesichert ist, bitten wir um Anmeldung. Sie erhalten als Bestätigung eine E-Mail mit Angabe der Bank-Nr. zur Einzahlung. Ihre Anmeldung ist verbindlich. Für freuen uns auf zahlreichen Anmeldungen.
Anmeldung bitte an: KV Aargau Ost c/o Zentrum Bildung, 5400 Baden oder E-Mail: silvia.vogt@kfmv-aargauost.ch

Besichtigung Wasserkraftwerk Wettingen

Das Kraftwerk Wettingen ist das grösste EWZ-Wasserkraftwerk an der Limmat. Der Stausee wurde im Jahre 1933 fertiggestellt. Das Kraftwerk liegt oberhalb der Holzbrücke beim Kloster Wettingen und 50 Meter oberhalb der Eisenbahnbrücke. Es wird vom Elektrizitätswerk der Stadt Zürich (EWZ) betrieben.

Die erste Konzession für das Kraftwerk lief bis 2013. Da um die Jahrtausendwende grössere Renovationsarbeiten nötig wurden, die Investitionskosten von 60 bis 70 Millionen Franken aber bei der kurzen Restlaufzeit der Konzession nicht vertretbar waren, stellte die EWZ 1998 einen Antrag auf Verlängerung der Konzession. Geknüpft an Umweltauflagen wurde diese Konzession für 80 Jahre durch den Grossen Rat des Kantons Aargau am 16. Januar 2001 erteilt.

Ein Teil der Uferverbauungen unterhalb des Kraftwerks mussten rückgebaut werden und zur Überbrückung der Stau-mauer wurde die 600 Meter lange Fischtreppe «Fischpass Kraftwerk Wettingen» errichtet. Dieser ist mit einem Höhenunterschied von 18.4 m und mit 128 Stufen/Becken der längste Fischpass Europas.

Das Wasserkraftwerk ist „naturemadestar“ zertifiziert und produziert jährlich ca. 140 GWh hochwertigen Ökostrom.



Wann: Montag, 3. Juni 2024, 18.00 Uhr

Wo: Vor dem Haupteingang des Kraftwerks EWZ auf der Klosterhalbinsel, 5430 Wettingen

Dauer: 1 ½ Stunden, Führung Kraftwerk, Wehr, Turbinenraum, Fischpass, inkl. Apéro

Kosten: Mitglieder: gratis, Nichtmitglieder: Fr. 20.-

Anmeldeschluss ist Montag, 20. Mai 2024

Anmeldung bitte direkt an: silvia.vogt@kfmv-aargauost.ch

Anmeldung «Wasserkraftwerk Wettingen», 3. Juni 2024

Name	Vorname
Strasse	PLZ/Ort
Telefon	E-Mail
Anzahl Mitglieder	In Begleitung von Nichtmitgliedern

Paul Blöchlinger - «Die innere Uhr» - Woher wissen die Organe, wie spät es ist?

Der Drogist und bekannte Experte für Naturheilkunde Paul Blöchlinger, auch «Kräuter Paul» genannt, referiert über das faszinierende Thema «Die innere Uhr» des Menschen.

Biorhythmen gibt es bereits seit Jahrmillionen, verstellen lassen sie sich kaum. Selbst Einzeller verfügen über innere Uhren, die ihren Tagesablauf regeln. Doch wie funktionieren die Biorhythmen? Wie und wodurch werden sie gesteuert? Welchen Einfluss hat die innere Uhr auf unseren Alltag?

Wann: Montag, 4. November 2024, 18.30 Uhr
Wo: Zentrum Bildung – Wirtschaftsschule KV Aargau Ost, Tool 2, Raum 0.1
Dauer: 1 ½ Stunden, Referat inkl. Apéro
Kosten: Mitglieder: Fr. 20.-, Nichtmitglieder: Fr. 45.-

Anmeldeschluss ist Sonntag, 27. Oktober 2024

Anmeldung bitte direkt an: silvia.vogt@kfmv-aargauost.ch



Anmeldung «Paul Blöchlinger», 4. November 2024

Name Vorname

Strasse PLZ/Ort

Telefon E-Mail

Anzahl Mitglieder In Begleitung von Nichtmitgliedern

Chlaushöck / Neu in der Waldhütte Würenlos

Alle Jahre wieder, so auch in diesem Jahr, darf natürlich unser «Chlaushöck» nicht fehlen! Herzlich eingeladen sind alle, die sich einen gemütlichen Abend bei einem ausgezeichneten Raclette-Essen nicht entgehen lassen möchten. Dieses Jahr findet unsere Feier in der Waldhütte in der Gemeinde Würenlos statt. Die Waldhütte ist bequem per Auto oder per Bahn (S6) vom Bahnhof Würenlos (zu Fuss ca. 550 m) erreichbar. Parkplätze befinden sich in der Nähe.



Wann: Freitag, 29. November 2024, 19.00 Uhr
Wo: Forsthaus «Tägerhard», Tägerhardweg, 5436 Würenlos
Kosten: Raclette-Essen inkl. Getränke, Mitglieder: Fr. 35.-, Nichtmitglieder: Fr. 45.-
Anmeldeschluss: Freitag, 15. November 2024

Anmeldung bitte direkt an: silvia.vogt@kfmv-aargauost.ch


Anmeldung «Chlaushöck», 29. November 2024

Name Vorname

Strasse PLZ/Ort

Telefon E-Mail

Anzahl Mitglieder In Begleitung von Nichtmitgliedern



Lebensfreude kostet nichts.
Die Karte und das Konto
bei der AKB auch nichts.

Wir verzichten ab April 2024 auf die Debitkartengebühr.
Bereits letztes Jahr sind die Kontoführungsgebühren und
Buchungsspesen entfallen.

akb.ch/gebuehren

Am
nichtigen
Ost.ch



Aargauische
Kantonalbank



Impressum

Erscheint dreimal im Jahr (April, August, Dezember) Redaktionsschluss 10.03./09.06./24.11.

Herausgeber

Kaufmännischer Verband Aargau Ost

Redaktion & Layout

Serdar Ursavaş (su)
serdar.ursavas@kfmv-aargauost.ch

Korrektorat

Gisela Baer Ursavaş

Inserate

Serdar Ursavaş

Druck

Häfliiger Druck AG
5430 Wettingen

Auflage

2'000 Exemplare

Kontakt

Kaufmännischer Verband
Aargau Ost
c/o zB. Zentrum Bildung
Kreuzlibergstrasse 10
5400 Baden
056 222 49 33
info@kfmv-aargauost.ch



**kaufmännischer
verband**

mehr wirtschaft. für mich.
im aargau.

