

# 2014

*Nur mit genügend Fachkräften gelingt es, unsere wirtschaftliche Stärke zu halten und im internationalen Wettbewerb konkurrenzfähig zu bleiben.*

ACHTER GESCHÄFTSBERICHT

« *Mein Arbeitgeber gibt mir die Möglichkeit, Karriere und Familie unter einen Hut zu bringen.* »

*Dr. med. Lea Stoll, Oberärztin*



# 2014 Achter Geschäfts- bericht



*Jobsharing*



*Weiterbildung*



*Fachkräfte sind für unseren  
Werkplatz besonders wertvoll.  
Sie heranzubilden und  
auch im Betrieb zu halten,  
ist unser Ziel – und  
zwar nicht erst seit gestern.*

*Flexibilität*



*Laufbahn*



# Editorial

« Wir müssen uns die Frage stellen, ob wir eine Deindustrialisierung akzeptieren oder unser Modell Schweiz nicht vielleicht den neuen Herausforderung anpassen möchten. »

Marc Jaquet, Präsident des Arbeitgeberverbandes Basel

## Mitglieder Verbände

Per 31. Dezember 2014 umfasste der Arbeitgeberverband Basel 18 Verbände, 7 Ehrenmitglieder sowie 2294 Firmen.

Advokatenkammer Basel Geschäftsstelle, Basel / Arbeitgeberverband Basler Pharma-, Chemie- und Dienstleistungsunternehmen, Basel / Basler Bankenvereinigung, Basel / Basler Privatspitäler-Vereinigung, Basel / BGP Basler Gesellschaft für Personalmanagement, Basel / Handelskammer beider Basel, Basel / Industrieverband Laufental-Thierstein-Dorneck-Birseck, Grellingen / Medizinische Gesellschaft Basel, Basel / Oda Gesundheit beider Basel, Münchenstein / Schweiz. Ingenieur- u. Architektenverein SIA Basel, Basel / Solothurner Handelskammer, Solothurn / SPEDLOGSWISS Nordwestschweiz, Basel / SPEDLOGSWISS Verband Schweiz. Speditions- und Logistikunternehmen, Basel / TREUHAND SUISSE Sektion Basel-Nordwestschweiz, Reinach BL / Verband der Versicherungs-Generalagenten beider Basel, Aarau Verband Wirtschaftsfrauen Schweiz, Zürich / Verein Basler Versicherungs-Gesellschaften, Basel / Wirtschaftskammer Baselland, Liestal / Zahnärzte-Gesellschaft SSO Basel, Basel

# Geschätzte Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

Mit gemischten Gefühlen blicke ich auf die Strömungen zurück, die unsere Wirtschaft in der jüngeren Vergangenheit bewegt haben. Denn nicht nur der meteorologische Sommer war im letzten Jahr äusserst durchzogen, sondern auch das politische Klima: Es brachte unseren Unternehmen zwar auch Rücken-, leider aber vor allem Gegenwind.

Einerseits konnten wir einige bedrohliche Fronten beseitigen – ich denke da an die marktfeindlichen Volksbegehren «1:12» und «Mindestlohninitiative». Nach dem «Abzocker»-Erfolg lag durchaus ein Hauch Angst in der Luft, dass die Stimmbürgerinnen und Stimmbürger im negativen Sinne auf den Geschmack kommen könnten und auch den beiden sozialstaatlichen Schönwetterversprechen Glauben schenken würden. Aber glücklicherweise erteilte das Volk den rigiden Vorstellungen eine Abfuhr. Es sah ganz offensichtlich, dass es nicht Aufgabe des Staats ist, die Löhne in der Privatwirtschaft zu diktieren und sich in die Firmenpolitik einzumischen.

Heute ist noch unklar, welche Folgen die Annahme der Masseneinwanderungsinitiative haben wird. Die Verunsicherung – gerade in der Grenzregion Basel – ist gross. Und sie wird noch grösser: Die dramatische Aufwertung des Schweizer Frankens gegenüber unserer Hauptexportdestination Europa hat nämlich dazu geführt, dass die Unternehmen heute einen Drittel weniger Schweizer Franken erhalten, als sie noch vor fünf Jahren für die gleiche Leistung bekommen haben. Dies ist das Resultat einer Wirtschaftsoffensive, die die EU und zuvor schon die USA begonnen haben zu führen. Die Schweizerische Nationalbank hat drei Jahre lang verkündet, dass dies kein Problem darstelle und sie dagegen halten könne. Um dann am 15. Januar genau das Gegenteil zu erzählen.

Selbstverständlich haben unsere Unternehmen viel unternommen, um diesen Schock abzufangen. Sie haben die Beschaffung in den Euroraum verlagert, um die Währung

natürlich abzusichern, sie haben Prozesse optimiert, ihre Effizienz verbessert und vieles andere mehr. Doch es wäre eine naive Vorstellung zu meinen, mit Innovation und Prozessoptimierung könne man den Wegfall eines Drittels des Umsatzes kompensieren. Die Forderung, die Unternehmen müssten jetzt einfach noch innovativer oder noch effizienter werden, ist realitätsfremd. Die exportierenden Unternehmen in der Schweiz haben Enormes geleistet, um den Rückgang auf die ohnehin schon tiefe 1.20-Untergrenze zu verdauen. Jetzt ist für sehr viele der Bogen überspannt; sie können sich bei den aktuellen Rahmenbedingungen nicht mehr oder nur noch knapp über Wasser halten. Zudem herrscht eine enorme Ungewissheit, wohin sich die Wechselkurse bewegen werden. Deshalb müssen die Unternehmen handeln. Die Umlagerung von Arbeitsplätzen oder gar der Wegzug sind die logischen und unvermeidbaren Folgen.

Ich bin der Meinung, dass wir in der Schweiz eine gesellschaftspolitische Diskussion über unseren Industriestandort führen sollten. Wir müssen uns die Frage stellen, ob wir eine Deindustrialisierung akzeptieren oder unser Modell Schweiz nicht vielleicht den neuen Herausforderungen anpassen möchten.

Der Arbeitgeberverband Basel wird sich mit aller Kraft für den Erhalt einer starken Wirtschaft einsetzen. Ich danke aber auch Ihnen, liebe Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, für die grossen Anstrengungen, die Sie in eine wirtschaftlich sonnigere Zukunft stecken. Wenn alle ins gleiche Boot steigen, bin ich mir sicher, dass sich eine Flutkatastrophe abwenden lässt.



Marc Jaquet, Präsident Arbeitgeberverband Basel

## Firmen

000-Zone CH GmbH, Ettingen / 1 2 3 - Taxi GmbH, Allschwil / 1st Choice AG, Basel / 2communicate ag, Neuendorf / 316tn interactive GmbH, Basel / 3A Composites International AG, Neuhausen / 3-S Company AG, Basel / 4 Liquid Engineering AG, Therwil / 4-Antibody AG, Basel / 4DIAL GmbH, Bubendorf / 4E Engineering GmbH, Basel / 4eyes GmbH, Basel / 7XS GmbH, Basel / A A & O Logistik AG, Basel / a + u Kaderberatung AG, Basel / a centre Th. Ramel, Basel / A. Gerebtzoff Pharma Consulting GmbH, Allschwil / a. hartrodt (Schweiz) AG, MuttENZ / A. Stadelmann AG, Allschwil / A. Willi AG, Basel / A.Mackensen Rheinschiffahrts Management, Basel / A+F Brandschutz GmbH, Basel / AAA Business Communication GmbH, Pratteln / AAA IT-Law + Projects AG, Basel / AAI von Hoffmann GmbH, Basel / Aaqutec GmbH, Arlesheim / AARLEAS ARCHITEKTUR & BAU GmbH, Pratteln / AAS BIERI (Advisory & Administration Services), Binningen / ABAC-Reinigung GmbH, Basel / Abacus Shipping AG, Basel / ABC Transport & Warentaxi Andreas Schneider, Basel / abdate GmbH, Dornach / Abelia Wirtschaftsprüfung und Beratung AG, Basel / ABIBA CONSULTING AG, Basel / Ablauf-Reinigung Blitz-Blank I. Campinari, Riehen / Abraxas Basel GmbH, Basel / Abt Architekten AG, Binningen / academia Bilingual School AG, Basel / academia College AG, Basel / academia Sprach- und Lernzentrum Schweiz AG, Luzern / ACC Alpine Commerce & Consulting GmbH, Zürich / Accelrys AG, Liestal / Achates Treuhand AG, Basel / Acrima AG Immobilienverwaltung, Basel / ACS Air Cargo Service AG, Basel-Flughafen

# Inhalt

**Dr. med. Ida Füglistaler**  
Oberärztin Chirurgische Klinik

- studierte Medizinerin
- 1997 – 2002 Assistenzärztin in Zürich, Lugano und Basel
- 2000 – 2002 und seit 2005 im St. Claraspital Basel tätig
- seit 2005 Oberärztin im St. Claraspital Basel



**Dr. med. Lea Stoll**  
Oberärztin Viszeralchirurgie

- studierte Medizinerin
- 2002 – 2004 Assistenzärztin im Unispital Basel
- 2004 – 2006 und seit 2008 im St. Claraspital Basel tätig
- Seit 2008 Oberärztin Viszeralchirurgie

« Unser Arbeitgeber lässt uns eine  
höchst anspruchsvolle Aufgabe teilen –  
dank «Jobsharing» können wir  
auch genug Zeit ausserhalb des Spitals verbringen. »

*Dr. med. Ida Füglistaler, Oberärztin Chirurgische Klinik / Dr. med. Lea Stoll, Oberärztin Viszeralchirurgie*

<i>Editorial</i>	2
<i>Inhalt</i>	4
<i>Schwerpunkt</i>	6

<i>1 Nachhaltige Personalpolitik ist keine Neuerung</i>	6
---	---

## *Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik* 10

<i>1 Arbeitsgesetzgebung</i>	10
<i>2 Sozialpolitik</i>	12
<i>3 Familienpolitik</i>	13
<i>4 Sozialpartnerschaft</i>	14
<i>5 Bildungspolitik</i>	14
<i>6 Ausländerpolitik</i>	16
<i>7 Öffentlichkeitsarbeit</i>	18

## *Dienstleistungen* 22

<i>1 Angebote für Mitglieder</i>	22
----------------------------------	----

## *Netzwerk* 28

<i>1 Angebote verbundener Institutionen</i>	28
<i>2 Vertretung in Gremien und Organisationen</i>	34

## *Organisation* 40

<i>1 Generalversammlung</i>	40
<i>2 Der Arbeitgeberverband Basel</i>	42

# Schwer- punkt



*Erfolgreiche Unternehmen  
zeichnen sich dadurch aus, dass ihnen bewusst ist,  
wie wertvoll ihre Mitarbeiter sind.*

*Barbara Gutzwiller, Direktorin Arbeitgeberverband Basel*



# Nachhaltige Personalpolitik ist keine Neuerfindung

Die demographische Entwicklung unserer Bevölkerung einerseits und die Zustimmung der Stimmbevölkerung zur Masseneinwanderungsinitiative andererseits lassen befürchten, dass wir in der Schweiz mittelfristig nicht mehr über genügend Arbeitskräfte verfügen werden. Zurzeit gehen die geburtenstarken Jahrgänge des vergangenen Jahrhunderts in Pension und die neu in den Arbeitsmarkt Eintretenden kompensieren diese Abgänge nicht. Auch die Zuwanderung qualifizierter Arbeitskräfte aus dem Ausland, die bisher möglicherweise über das Manko hinwegtäuschte, wird künftig nicht mehr im selben Umfang möglich sein. Einzelne Unternehmen und Branchen haben deshalb schon heute Schwierigkeiten bei der Personalrekrutierung, andere finden zwar heute noch genügend Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, sehen die Schwierigkeiten aber kommen.

Das Stichwort Fachkräftemangel ist deshalb in aller Munde und das Thema wird breit diskutiert. Bereits im August 2011 startete das Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement seine Fachkräfteinitiative und im Mai 2013 präsentierte das Eidgenössische Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung seine damit verbundene Situationsanalyse sowie einen Massnahmenbericht. Darin sind verschiedene Vorschläge enthalten, wie dem Negativtrend begegnet werden und der Mangel an Arbeitskräften ausgeglichen werden könnte. Durch verstärkte Bemühungen, noch mehr Jugendliche und Erwachsene mittels Berufsbildung (besser) zu qualifizieren, ältere Arbeitnehmer länger im Erwerbsleben zu behalten, die Frauen mittels erleichterter Vereinbarkeit von

Beruf und Familie zu mehr Erwerbstätigkeit zu motivieren und vieles mehr sollen ganz generell die Erwerbstätigkeit der Bevölkerung gesteigert und das inländische Potenzial gefördert werden.

Kein Zweifel, die Untersuchungen der aktuellen Situation sind aussagekräftig und die vorgeschlagenen Massnahmen sind richtig und wichtig. Dass Fachkräfte generell eine knappe Ressource darstellen, die je nach Konjunkturverlauf besonders stark nachgefragt wird, ist mittlerweile mehr oder weniger allen bewusst. Diese Erkenntnis ist auch nicht neu; vielmehr steht im Executive Summary der Fachkräfteinitiative ausdrücklich, dass in den letzten 20 Jahren keine allgemeine Verschärfung der Fachkräfteknappheit zu erkennen sei. Natürlich haben die durch die Einführung der Personenfreizügigkeit mit der EU/EFTA möglich gewordenen Erleichterungen den Zuzug ausländischer Fachleute und Spezialisten gefördert und so die Situation für die Schweizer Wirtschaft entschärft. Tatsache ist aber auch, dass die Erwerbstätigenquote der 15-64jährigen in der Schweiz (79,8 Prozent, 2014) europaweit traditionell einen Spitzenwert darstellt. Das ansässige Arbeitspotenzial wird also bereits seit Jahren gut genutzt. Seien es Jugendliche, Ältere oder Frauen, alle Gruppen von Arbeitskräften partizipieren stärker am Arbeitsmarkt als in den übrigen europäischen Ländern. Das heisst nicht, dass es nicht möglich oder nicht sinnvoll wäre, die Erwerbsquote zusätzlich zu steigern. Aber es bedeutet, dass Schweizer Unternehmen bereits seit langem sehr vieles richtig machen, auch ohne dass sie speziell dazu

aufgerufen werden mussten. Erfolgreiche Unternehmen zeichnen sich unter anderem dadurch aus, dass ihnen bewusst ist, wie wertvoll ihre Mitarbeiter sind. Die Entwicklung des Personals und dessen Fähigkeiten steht bei ihnen ganz selbstverständlich im Zentrum und muss nicht von Dritten eingefordert werden. Personalentwicklung wird in diesen Firmen nicht als lästige Pflicht, sondern als wichtiger Bestandteil der Personalwirtschaft betrachtet, deren primäres Ziel es ist, die Mitarbeitenden zu fördern und auf diese Weise die gesamte Organisation zu befähigen, ihre Aufgaben im Betrieb möglichst effizient und erfolgreich zu erledigen. Oft hört man, nur grosse Firmen seien in der Lage, ihre Angestellten laufend weiterzubilden und in deren Förderung zu investieren. Das trifft aber nicht zu, denn Weiterbildung kann nicht nur im Rahmen von teuren externen Seminaren und Kursen vermittelt werden. Auch kleine und mittlere Unternehmen (KMU) können viel tun, um die Fähigkeiten ihrer Mitarbeiter zu stärken und zu verbessern. Man spricht in diesem Zusammenhang häufig von «Training on the Job». Bei diesen Weiterbildungsmethoden wird das Training in der Regel von einem direkten Vorgesetzten durchgeführt, findet am Arbeitsplatz statt und das neu Erlernte wird sofort umgesetzt. Eine bekannte Anwendungsmethode dieser Art von Weiterbildung stellt die «Job Rotation» dar, wo die Mitarbeiter systematisch ihre Arbeitsplätze wechseln, um innert einer gewissen Zeit einen umfassenden und konkreten Einblick in

ihr gesamtes Tätigkeitsgebiet zu erhalten und Zusammenhänge innerhalb ihres Unternehmens zu erkennen.

Neben der Fortbildung gibt es weitere Möglichkeiten, wie Unternehmen ihre Mitarbeiter fördern können. Studien zeigen, dass qualifizierte Mitarbeiter heute bestimmte Erwartungen an ihre Stelle haben. Es geht nicht mehr ausschliesslich um ein möglichst hohes Salär, sondern oft werden ganz andere Wünsche geäussert: Abwechslung bei der Arbeit, zeitliche Flexibilität, Eigenverantwortung oder die Möglichkeit, eigene Ideen zu verwirklichen, stehen hoch im Kurs. Die Erfüllung dieser Wünsche steht wiederum nicht nur den Grossbetrieben, sondern auch den KMU offen und lohnt sich in jedem Fall, denn zufriedene Mitarbeiter identifizieren sich mit ihrer Aufgabe und arbeiten produktiver.

Erkenntnisse zur Personalentwicklung gewinnen die Unternehmen im betrieblichen Alltag. Sie brauchen keine Ratschläge der Politik, wie sie mit ihren Mitarbeitern umzugehen haben. Aufrufe zur Pflege der Sozialpartnerschaft beispielsweise sind deshalb ebenso überflüssig wie nichtssagend. Die Aufgabe der Politik besteht vielmehr darin, Rahmenbedingungen zu schaffen und zu erhalten, die den Unternehmen erfolgreiches Agieren ermöglichen: Neben der politischen Stabilität und der Rechtssicherheit gehören dazu beispielsweise unsere relativ liberale Arbeitsgesetzgebung, unser ausgezeichnetes duales Berufsbildungssystem oder eine erträgliche Besteuerung der natürlichen und juristischen Personen.



**Michael Müller**  
CEO Schweiz

- studierter Nationalökonom
- seit 1997 bei den Basler Versicherungen, zunächst als Trainee
- seit 2009 Mitglied der Geschäftsleitung des Konzernbereichs Schweiz
- seit 2011 CEO des Konzernbereichs Schweiz und Mitglied der Konzernleitung



« Innerhalb von 18 Jahren konnte ich mich  
vom Trainee zum CEO entwickeln –  
mein Arbeitgeber förderte mich von Anfang an. »

Michael Müller, CEO Schweiz, Basler Versicherungen

# Arbeits- markt und Sozialpolitik

## Arbeitsgesetzgebung

**ARBEITSEITERFASSUNG** Der Arbeitgeber ist zur detaillierten Aufzeichnung der Dauer und Lage der täglich und wöchentlich geleisteten Arbeitszeit sowie der Pausen von einer halben Stunde und mehr verpflichtet (Art. 73 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz, ArGV1). In der modernen Arbeitswelt arbeiten aber immer mehr Arbeitnehmende zeitlich und örtlich flexibel, wodurch sich die Diskrepanz zwischen der Pflicht zur detaillierten Arbeitszeiterfassung und der Realität des Arbeitsalltags vergrössert hat. Insbesondere bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in leitenden Positionen und bei Personen mit erhöhter Autonomie in besonderen Funktionen ist diese Bestimmung nicht mehr zeitgemäss, weshalb seit 2009 Revisionsbestrebungen laufen.

Nachdem eine erste Revisionsvorlage vor zwei Jahren in der Vernehmlassung nicht auf genügend Akzeptanz stiess, liegt nun ein Entwurf für eine Verordnungsänderung vor. Dieser Vorschlag ergänzt die Verordnung 1 des Arbeitsgesetzes mit zwei Artikeln:

Art. 73a (neu) ArGV1, Verzicht auf Arbeitszeiterfassung  
In einem Gesamtarbeitsvertrag (GAV) soll bei Arbeitnehmenden,

deren AHV-pflichtiger Lohn 120'000 Franken pro Jahr (inkl. Boni) übersteigt und welche über sehr grosse Arbeitszeitsouveränität verfügen, auf die Arbeitszeiterfassung verzichtet werden können.

Art. 73b (neu) ArGV1, Vereinfachte Arbeitszeiterfassung  
Für Arbeitnehmende, die über eine gewisse Zeitsouveränität verfügen, kann in einer kollektiven Vereinbarung eine vereinfachte Arbeitszeiterfassung vorgesehen werden. In diesem Fall ist einzig die tägliche Arbeitszeit zu erfassen.

Die Verordnungsanpassung soll nach dem Willen des Bundesrates nach verkürzter Konsultationsfrist bereits im dritten Quartal 2015 in Kraft gesetzt werden. Bis die neue Regelung in Kraft tritt, bleiben die geltenden Vorschriften anwendbar, wonach die Arbeitszeit für alle dem Arbeitsgesetz unterstellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiterhin auf geeignete Weise dokumentiert werden muss. Der Arbeitgeberverband Basel bedauert diese Entwicklung und lehnt die mit der Revisionsvorlage geforderte GAV-Pflicht aus arbeitgeber- und ordnungspolitischen Gründen ab.

**BEZAHLTE STILLZEITEN** Mit einer neuen Regelung in der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV1) will der Gesetzgeber den betroffenen Arbeitnehmerinnen das Stillen ohne Benachteiligung ermöglichen. Aus diesem Grund trat am 1. Juni 2014 der neue Art. 60 Abs. 2 ArGV1 in Kraft, welcher das Prinzip der entlohnten Stillzeit vorsieht. Das Stillen und Abpumpen wird somit für Arbeitnehmerinnen in gewissem Umfang zur bezahlten Arbeitszeit. Diese Änderung orientiert sich an den geltenden Bestimmungen in den Nachbarländern, und erfüllt die Vorgabe des ratifizierten Übereinkommens Nr. 183 der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO). Die neue Regelung für bezahlte Stillzeiten ist ein weiteres Beispiel dafür, dass sich internationale Vereinbarungen direkt auf die nationale Gesetzgebung auswirken können.

Bisher wurde für die Anrechenbarkeit der Stillzeit als Arbeitszeit zwischen Stillen im Betrieb und ausserhalb des Betriebs unterschieden. Diese Unterscheidung wurde nun aufgehoben. Neu ist der Arbeitnehmerin im ersten Lebensjahr des Kindes die erforderliche Zeit für das Stillen oder das Abpumpen von Milch freizugeben. Als bezahlte Arbeitszeit wird angerechnet:

- Bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu 4 Stunden: mindestens 30 Minuten;
- Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4 Stunden: mindestens 60 Minuten;
- Bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden: mindestens 90 Minuten (Art. 60 Abs. 2 ArGV1).

**LOHNGLEICHHEITSDIALOG** Die Dachverbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer (Schweizerischer Arbeitgeberverband SAV, Schweizerischer Gewerbeverband SGV, Schweizerischer Gewerkschaftsbund SGB, Travail Suisse) und der Bund haben

von 2009 bis 2014 den Lohngleichheitsdialog durchgeführt, an dem sich Schweizer Unternehmen, Verwaltungseinheiten und öffentlich-rechtliche Institutionen freiwillig beteiligen konnten. Ziel des Dialoges war, die Unternehmen zu motivieren, die Löhne auf geschlechtsspezifische Unterschiede zu überprüfen und allfällige Lohndiskriminierungen innerhalb von vier Jahren zu beseitigen.

Das Projekt wurde Ende Februar 2014 abgeschlossen. Gesamthaft haben sich 51 Unternehmen mit 230'000 Mitarbeitenden daran beteiligt. Der sozialpartnerschaftliche Weg, der durch das Projekt beschritten wurde, konnte zu einer Sensibilisierung für Lohngleichheitsfragen führen. Das ursprünglich gesetzte Ziel von 100 teilnehmenden Unternehmen konnte im Rahmen dieses Projekts nicht erreicht werden. Allerdings existieren verschiedene andere Untersuchungsmodelle mit mindestens gleicher Aussagekraft, deren Teilnehmerfirmen leider nicht mitgezählt wurden.

Es hat sich gezeigt, dass das bisherige Verfahren zur Feststellung von Lohndiskriminierungen mangelhaft ist und zu verzerrten Resultaten führen kann. Dennoch fordert die SP Schweiz eine Lohnpolizei, die gegen «Lohndiskriminierungen» vorgeht. Wichtiger als staatliche Eingriffe zu fordern, ist es aber, die Methode zur Berechnung von Lohndiskriminierung zu überprüfen. Solange die Methodik zur Feststellung von Lohndiskriminierungen zweifelhaft ist, ist der interventionistische Ruf nach dem Staat unbegründet. Viel dringlicher als eine Lohnpolizei ist es deshalb, das Erhebungsverfahren zu überprüfen, um die Ergebnisse richtig interpretieren zu können. Dies würde auch zu einer wohltuenden Versachlichung der Lohngleichheitsdebatte beitragen.

# Sozialpolitik

## ÄNDERUNG BUNDESGESETZ ÜBER ERGÄNZUNGSLEISTUNGEN ZUR AHV/IV

Im Februar 2014 konnten wir Stellung nehmen zur geplanten ELG-Revision. Die Ergänzungsleistungen (EL) stellen ein wichtiges Element zur Existenzsicherung dar. Eine Verbesserung des Systems, die berücksichtigt, dass aus demographischen Gründen immer mehr Menschen ihr Alters- und Heimkosten nur mittels EL bezahlen können, wird deshalb auch von uns unterstützt. Auch muss in die Überlegungen einfließen, dass sowohl der Neue Finanzausgleich als auch die Pflegefinanzierung Kosten auf das EL-System überwälzen. Die Absicht des Bundesrats, das System der Ergänzungsleistungen auf Reformbedarf hin zu überprüfen und aufzuzeigen, welche Reformanliegen anzugehen sind, tragen wir mit. Eine vorgezogene, isolierte Anpassung der anrechenbaren Mietzinsmaxima lehnen wir jedoch ab und wiesen deshalb die Vorlage in Übereinstimmung mit dem Schweizerischen Arbeitgeberverband zurück. Die vorgeschlagene Änderung hätte unseres Erachtens nur alte durch neue Ungerechtigkeiten ersetzt und einen grossen administrativen Mehraufwand mit sich gebracht. Leider verfolgt der Bundesrat nach wie vor weiter die Absicht, die Mietzinsmaxima isoliert zu erhöhen, anstatt das veraltete System gesamthaft zu reformieren. Ein Kostenschub in der Höhe von 150 Millionen Franken pro Jahr ist deswegen zu befürchten, wenn es nicht gelingt, dem Arbeitgeber-Standpunkt zum Durchbruch zu verhelfen.

## ÜBERPRÜFUNG DES BVG-MINDESTZINSSATZES 2015

Unsere Arbeitsgruppe sprach sich im Sommer 2014 dafür aus, den Mindestzinssatz für das Jahr 2015 auf maximal 1,5 Prozent festzulegen. Da viele Vorsorgeeinrichtungen nach wie vor nicht über ausreichende Wertschwankungsreserven verfügen, die Finanzmärkte volatil sind und in Bezug auf die wirtschaftliche Entwicklung grosse Unsicherheit besteht, erachten wir die Fortschreibung des Mindestzinssatzes von 1,75 Prozent als unverantwortlich und sehr riskant. Wie jedes Jahr wiesen

wir darauf hin, dass es sich um die Festsetzung eines Mindestzinssatzes handelt, was es denjenigen Vorsorgeeinrichtungen, die finanziell dazu in der Lage sind, erlaubt, freiwillig höhere Zinszahlungen zu leisten. Zum wiederholten Mal fanden unsere Argumente aber kein Gehör, und der Bundesrat legte den Mindestzinssatz erneut auf 1,75 Prozent fest.

## NEUAUFTEILUNG DER ERGÄNZUNGSLEISTUNGEN, KANTON BASELSTADT

An der vorgeschlagenen Teilrevision des kantonalen Ergänzungsleistungsgesetzes, zu der wir uns im Oktober äussern konnten, störte uns vor allem der Zeitpunkt der Revisionsbestrebungen. Da die Revision des Gesetzes über die Betreuung und Pflege im Alter noch aussteht, fehlen den Gemeinden Handlungsspielraum und Steuerungsmöglichkeit beim Kostenmanagement. Wir setzten uns deshalb für eine Abstimmung der beiden Gesetzesvorlagen aufeinander ein. Zudem erschien uns die zusätzliche Belastung der Gemeinden auf den 1. Januar 2015 als untragbar. Insgesamt beantragten wir, die Vorlage zumindest bis zum Inkrafttreten des Gesetzes über Betreuung und Pflege im Alter zurückzustellen.

## GESETZ ÜBER DIE BEHINDERTENHILFE, KANTON BASELSTADT

Ebenfalls im Oktober nahmen wir teil am Vernehmlassungsverfahren zum oben genannten Gesetzesentwurf. Wir begrüsst, dass mit dem neuen Gesetz die Behindertenhilfe auf eine formelle gesetzliche Grundlage gestellt werden soll und verschiedene offene Fragen in Bezug auf Definitionen und Begrifflichkeiten abschliessend geklärt werden können. Da sich der Gesetzesentwurf weitgehend am vom Bundesrat genehmigten kantonalen Behindertenkonzept orientiert, wurde auch das Prinzip der Subjektfinanzierung übernommen. Dieser Systemwechsel verleiht behinderten Menschen mehr Autonomie bei der Wahl der Leistungserbringer und der Leistungserbringung und wird daher von uns ausdrücklich begrüsst.

# Familienpolitik

**GESETZ ZUR FAMILIENERGÄNZENDEN KINDERBETREUUNG (FEB)** Im Mai schickte der Kanton Baselland den Entwurf zum FEB in die Vernehmlassung. In unserer Stellungnahme begrüßten wir es, dass der Regierungsrat nach dem Scheitern der ersten Vorlage im Jahr 2012 den Kontakt zu den interessierten Kreisen gesucht, deren Bedürfnisse abgeklärt und so ein Gesetz entwickelt hat, das eine breitere Akzeptanz finden sollte. Die demographische Entwicklung, der Fachkräftemangel sowie die Zustimmung zur Masseneinwanderungsinitiative zwingen uns, die eigenen Ressourcen besser zu nutzen und machen Erleichterungen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch dringender notwendig. Speziell befürworten wir die Wahlfreiheit der Eltern, den Einbezug der Tagesfamilien sowie die Autonomie der Gemeinden in Bezug auf die Finanzierung. Abgelehnt haben wir die Ausbildungsbeiträge an das Betreuungspersonal. Zudem stellten wir einige Anträge in Bezug auf die Präzisierung der Formulierung des Gesetzestextes.

**FAMILIENKOMMISSION DES KANTONS BASEL-STADT** Im März widmete sich die kantonale Familienkommission dem Thema «Finanzielle Entlastung von Familien des Mittelstandes». Anlässlich der Harmonisierung der Sozialleistungen wurde im Jahr 2008 ein Modell errichtet, das eine Simulation des Effektes verschiedener Leistungen beziehungsweise Belastungen auf das verfügbare Einkommen der Haushalte bis zu einem maximalen Einkommen von 100'000 Franken ermöglicht. 2013 erfolgte der Auftrag, das Modell zu erweitern, die Analyse auf Haushalte mit höheren Einkommen auszudehnen und die Tatsache zu berücksichtigen, dass höhere Arbeitspensen zwar einerseits mehr Nettoeinkommen, andererseits aber auch mehr Betreuungskosten zur Folge haben. Die Kommission erhielt eine Präsentation der wichtigsten Ergebnisse. Den Schwerpunkt der Juni-Sitzung bildete die «Reformlandschaft Volksschule». Basel hat dies-

bezüglich eine spezielle Herausforderung zu bewältigen, da einerseits unsere Schulklassen besonders heterogen zusammengesetzt und die Leistungen der Schüler im Durchschnitt schwächer sind als in anderen Kantonen und andererseits die Anforderungen der Wirtschaft ausgesprochen hoch sind. Die Sitzung im Oktober schliesslich war den Ergebnissen der zweiten kantonalen Jugendbefragung gewidmet. Bevor das Erziehungsdepartement ein Fazit ziehen kann, müssen die Ergebnisse allerdings noch im Detail analysiert werden.

**FAMILIENFREUNDLICHE WIRTSCHAFTSREGION BASEL (FfWR)** Die im 2006 entstandene FfWR widmete sich im Berichtsjahr unter anderem ihrer eigenen Weiterentwicklung. Mit einem neuen Konzept sollen die Ziele der FfWR festgelegt, die Rollen des Round Table, der Projektleitung und der Promotoren definiert, die finanzielle Beteiligung der Mitglieder geregelt und die Kriterien für einen Beitritt zur FfWR festgehalten werden. Im Laufe des Jahres entschieden sich die Mitglieder des Round Table für eine Charta zur Zusammenarbeit mit projektbezogener Finanzierung. Im September referierte Frau Prof. Dr. Martina Zölich zum Thema «Lebensphasenorientierte Personalpolitik». Dieses Referat wird im 2015 die Basis bilden für die weitere Arbeit der FfWR.

# Sozialpartnerschaft      Bildungspolitik

**GAV FÜR DEN DIENSTLEISTUNGSBEREICH IN DER REGION BASEL, INSBESONDERE FÜR KAUFMÄNNISCHE ANGESTELLTE** Als einer der grossen Kollektivverträge der Schweiz kommt der GAV für den Dienstleistungsbereich in der Region Basel in über 460 Unternehmen in der Region Nordwestschweiz zur Anwendung. Dem Gesamtarbeitsvertrag sind rund 25 000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unterstellt. Verschiedene grössere Unternehmen wenden den Gesamtarbeitsvertrag auch auf Arbeitsverhältnisse ausserhalb der Region Nordwestschweiz (bspw. Zürich und Tessin) an, indem sie in der Beitrittserklärung auch ausserkantonale Betriebe dem GAV unterstellen. Aus einem übergeordneten Blickwinkel bildet der GAV zweifellos einen wichtigen Standortvorteil für die Region Nordwestschweiz.

Der Geltungsbereich des Gesamtarbeitsvertrages ist breit gefasst und erstreckt sich generell auf Angestellte im Dienstleistungsbereich. Darunter fallen z.B. kaufmännisch-technische Angestellte und solche in Handels-, IT-, Planungs- und Werbeunternehmen sowie das Verkaufspersonal. Die unterstellten Firmen bilden somit einen sehr heterogenen Bereich der Wirtschaft ab und stammen aus unterschiedlichsten Branchen. Unter der Federführung des Arbeitgeberverbandes Basel haben die Handelskammer beider Basel, die Wirtschaftskammer Baselland, die Angestelltenvereinigung Region Basel, der KV Basel und der KV Baselland den Gesamtarbeitsvertrag unterzeichnet.

Der Gesamtarbeitsvertrag für den Dienstleistungsbereich in der Region Basel, insbesondere für kaufmännische Angestellte liegt in den drei Landessprachen Deutsch, Französisch und Italienisch auf. Der Bezug der GAV-Exemplare ist für die unterstellten Unternehmen kostenlos.

Der Verband beschäftigte sich hauptsächlich mit den übergeordneten Themen der beruflichen Grundbildung sowie der höheren Berufsbildung (SBFI). Im Berichtsjahr standen keine neuen und grundlegenden Gesetzesänderungen an. Obwohl das SBFI bereits seit 1. Januar 2013 in seiner neuen Organisationsform agiert, wurde die Arbeit gerade im Bereich der Berufsbildung erst im Berichtsjahr wieder intensiver aufgenommen.

## «COMMITMENT NAHTSTELLE DER VERBUNDPARTNER»

Wir haben als Mitgliedorganisation des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes unsere Stellungnahme zur Erneuerung der Erklärung der Verbundpartner zur Nahtstelle zwischen der obligatorischen Schule und der Sekundarschule II abgegeben. Der Text soll für die nächsten Jahre als zukunftsleitende programmatische Erklärung wirksam und akzeptiert sein. Das ursprüngliche Commitment hatte zum übergeordneten Ziel, dass bis 2015 insgesamt 95% der Jugendlichen einen Abschluss der Sekundarschule II erreichen. Dieser ist eine Grundvoraussetzung für die Arbeitsmarktfähigkeit.

Die Entwicklungen der letzten Jahre (Erkenntnisse aus den beiden Bildungsberichten 2010 und 2014, SBFI-Projekt höhere Berufsbildung, sprachregionale Lehrpläne der Volksschulen, Lehrstellen- und Fachkräftesituation etc.) sollten dringend in dieser Erklärung ihren Niederschlag finden. Insbesondere folgende zwei Aspekte sollten unseres Erachtens kritisch geprüft werden:

- Die explizite Erwähnung des HarmoS-Konkordates: Dieser politische Bezug sollte in dieser Form nicht mehr hergestellt werden.
- Formulierungen bezüglich Lehrverträgen und Nichtdiskriminierung: Diese sind für die Arbeitgeber zu strikt und für eine programmatische Erklärung nicht geeignet. Hier gilt es, die nötigen Verbesserungsprozesse in den Vordergrund zu stellen und an die Akteure vor Ort zu appellieren.



**LANDRATSVORLAGE ZU BEITRÄGEN AN DIE BERUFSBILDUNG / ÄNDERUNG DES BILDUNGSGESETZTES / MOTION BERGER.** In einer Vernehmlassung des Kantons Basellandschaft zur Finanzierung der überbetrieblichen Kurse (üK) haben wir uns gegen die Benachteiligung der Unternehmen gewehrt. Die Motion Berger wollte, dass bei der Finanzierung der üK eine Lücke geschlossen wird und für alle gleich lange Spiesse entstehen. Dadurch wird sichergestellt, dass auch weiterhin genügend Lehrstellen in Berufen angeboten werden, welche nicht über Lernorte für üK in den beiden Basel verfügen.

Die Regierung hat im Bildungsgesetz zwar eine einheitliche Kostenübernahme der üK-Besuche festgeschrieben, allerdings nicht ohne Kostenfolge für zahlreiche Lehrbetriebe. Durch die Kürzung des Kantonsanteils 2 um 1/3 für üK-Besuche in den beiden Basel erhöht sich der Aufwand der Lehrbetriebe entsprechend. Es ist nachvollziehbar, dass der Kanton im Rahmen des Entlastungspaketes zum Sparen gezwungen wird. Nicht nachvollziehbar ist allerdings, dies auch dadurch zu erreichen, dass ein bisher bei den Lehrbetrieben fest eingeplanter Verteilschlüssel geändert wird.

Mit dieser aus Sicht des Kantons kostenneutralen Umsetzung der Motion Berger werden neue Ungerechtigkeiten geschaffen, indem üK-Besuche in den beiden Basel künftig weniger Beiträge erhalten. Dies war sicher nicht im Sinne der Motion resp. des Motionärs, welcher die Regelung der Verdopplung der Beiträge in der Landratssitzung vom 25. November 2010 explizit begrüßte. Die Tatsache, dass die in der Vernehmlassung diskutierte Gesetzesänderung de facto eine Kosteneinsparung für den Kanton bringt, zeigt, dass es Möglichkeiten gäbe, eine Lösung zwischen der Maximalvariante der Motion Berger sowie der nun vorgeschlagenen Variante der Regierung zu finden. Wir haben in der

Vernehmlassung die Regierung aufgefordert, die Kostenübernahmen entsprechend zu überarbeiten.

**LANDRATSVORLAGE BETREFFEND BEITRITT ZUR INTERKANTONALEN VEREINBARUNG ÜBER BEITRÄGE AN BILDUNGSGÄNGE DER HÖHEREN FACHSCHULE (HFSV).** Wir haben uns als Verband schon auf nationaler Ebene bei der Erarbeitung der Vereinbarung dafür eingesetzt, dass mit einer interkantonalen Vereinbarung über Beiträge an Bildungsgängen der Höheren Fachschule Ungleichheiten künftig vermieden werden und damit Abschied vom «à-la-carte-Prinzip» genommen wird. Dies ist insbesondere in einer Wirtschaftsregion wie der unsrigen, mit vier involvierten Kantonen, wichtig, um der gestiegenen Mobilität der Studierenden Rechnung zu tragen. Wir begrüßen es deshalb, dass sich die Baselbieter Regierung so klar für einen Beitritt ausspricht und damit ihre bisherige Praxis der Finanzierung im Rahmen der Interkantonalen Vereinbarung weiterführen möchte.

Aus Sicht eines regionalen Wirtschaftsverbandes ist uns aber auch daran gelegen, regional dieselben Ziele zu verfolgen. Nach dem bereits erfolgten Beitritt des Kantons Solothurn und den positiven Entscheiden der Grossen Räte der Kantone Aargau und Basel-Stadt würde ein Nicht-Beitritt für Studierenden und Kollegen aus den umliegenden Kantonen bedeuten. Es entstünden nicht nur finanzielle Nachteile, sondern langfristig könnte auch die Attraktivität gewisser Lehrgänge leiden. Damit wären Baselbieter Studentinnen und Studenten auch auf dem Arbeitsmarkt gegenüber denjenigen aus dem Fricktal, dem Schwarzbubenland oder Basel-Stadt benachteiligt, zumal sie sich alle im selben regionalen Arbeitsmarkt konkurrenzieren. Deshalb stehen wir mit voller Überzeugung hinter den strategischen Zielen des Regierungsrates Baselland.

# Ausländerpolitik

**MASSENEINWANDERUNGS-INITIATIVE** Eine Mehrheit der Schweizer Stimmberechtigten hat am 9. Februar 2014 der Zuwanderungsinitiative der SVP zugestimmt. Der Arbeitgeberverband Basel setzt sich seit dem demokratisch gefällten Entscheid zusammen mit den Dachverbänden der Schweizer Wirtschaft für eine massvolle und unbürokratische Umsetzung ein, um die negativen Auswirkungen für den Wirtschaftsstandort Schweiz so gering wie möglich zu halten.

Die Wirtschaftsverbände verstehen diesen Volksentscheid als Auftrag, den es nun umzusetzen gilt, denn die Initiative verlangt ausdrücklich eine Orientierung an den «gesamtwirtschaftlichen Interessen» der Schweiz. Damit eine Abwanderung von Unternehmen und ein damit einhergehender Arbeitsplatzabbau möglichst verhindert werden, sollte die Umsetzung mit dem Freizügigkeitsabkommen (FZA) kompatibel sein.

Ende Juni des Berichtsjahres hat der Bundesrat sein Konzept zur Umsetzung der Zuwanderungsinitiative vorgestellt. Danach sollen künftig alle Bewilligungsarten und auch die Zahl der Grenzgänger kontingentiert werden. Zudem will der Bundesrat den Inländervorrang flächendeckend berücksichtigen. Am Umsetzungskonzept des Bundesrates ist irritierend, dass der vom Verfassungstext gewährte Umsetzungsspielraum zugunsten der bilateralen Verträge nicht genutzt wird. Es bleibt aus Arbeitbersicht unverständlich, dass sich der Bundesrat unnötigerweise von einer FZ-nahen Umsetzung des neuen Verfassungsartikels entfernt. Das Umsetzungsmodell sieht ausserdem vor, dass der Bundesrat die Höchstzahlen und Kontingente festlegt. Ein Gremium bestehend aus Migrations- und Arbeitsmarktbehörden des Bundes und der Kantone soll ihn dabei beraten.

Die Sozialpartner würden zwar angehört, aber nicht in diesem Gremium vertreten sein. Dieser Mechanismus berücksichtigt die Interessen der Arbeitgeber nur ungenügend.

Der Arbeitgeberverband Basel vertritt die Meinung, dass die neue Regelung explizit die Steuerung der Zuwanderung bezweckt. Es fallen somit nur Personen darunter, die in der Schweiz ansässig werden wollen. Der Kerngehalt der Personenfreizügigkeit möchte hingegen ermöglichen, im gesamten EU-Raum eine Arbeitstätigkeit aufzunehmen. Das Freizügigkeitsabkommen und die Masseneinwanderungsinitiative behandeln also zwei völlig unterschiedliche Themen. Dieser Logik folgend gehören grundsätzlich die Grenzgänger und die Personen im 90-tägigen Meldeverfahren nicht darunter, weil diese nicht einwanderungsrelevant sind und die Gesamtbevölkerungszahl nicht beeinflussen. Ebenso zählen auch Kurzaufenthalter mit Aufenthalt bis zu einem Jahr (L-Bewilligung) unter dieser Voraussetzung nicht mit.

Die Bevölkerung hat mit dem Volksentscheid zum Ausdruck gebracht, dass sie eine «spürbare Reduktion der Zuwanderung» wünscht. Das wuchtige Nein zur Ecopop-Initiative hat aber auch verdeutlicht, dass sich die Stimmberechtigten kein zu enges Korsett wünschen, das der Wirtschaft die Luft abschneiden würde. Starre Quoten oder eine Kündigung der bilateralen Verträge mit der EU sind deshalb keine Option. Stattdessen schlagen die Spitzenverbände der Schweizer Wirtschaft ein Umsetzungsmodell mit drei Säulen vor.

Als erstes Element befürwortet die Wirtschaft die Einführung eines Schutzklausel-Modells. Bis zu einer noch festzulegenden Obergrenze soll weiterhin die volle Personenfreizügigkeit mit den EU- und EFTA-Staaten gelten. Dazu

soll der Bundesrat auf Verordnungsstufe ein sogenanntes Globalkontingent festlegen, das jeweils angepasst werden kann. Ist dieses ausgeschöpft, wird die Einwanderung von Arbeitskräften vorübergehend kontingentiert. Ein solches Modell könnte den Weg ebnen zu einer Einigung mit der EU und einer Rettung der bilateralen Verträge, denn starre Kontingente und Inländervorrang sind mit der Personenfreizügigkeit kaum vereinbar.

Der zweite Teil des Umsetzungsmodells betrifft die Unternehmen direkt. Gleichzeitig mit der Umsetzung der Zuwanderungsinitiative wird die Wirtschaft mit konkreten Massnahmen dazu beitragen, die Nachfrage nach ausländischen Arbeitskräften spürbar zu senken. Im Vordergrund steht dabei die bessere Nutzung des inländischen Potenzials, wie es auch die Fachkräfteinitiative des Bundes zum Ziel hat. Viele Massnahmen wurden in den letzten Jahren seitens der Wirtschaft lanciert und werden in den kommenden Jahren weiter intensiviert.

Als drittes Element spielt auch der Staat eine entscheidende Rolle. Die öffentliche Hand ist ein bedeutender Arbeitgeber: Per Ende 2013 beschäftigte sie in der Schweiz 1,04 Millionen Angestellte. Seit Mitte der 1990er-Jahre hat die Beschäftigung in staatlichen oder staatsnahen Betrieben um 40 Prozent zugenommen, während sie im gesamten Arbeitsmarkt um lediglich 17 Prozent angestiegen ist. Damit ist auch der Staat für einen grossen Teil der Zuwanderung in den Arbeitsmarkt verantwortlich. Aus Sicht der Wirtschaft ist es problematisch, wenn bei einer Beschränkung der Zuwanderung der Staat den Privatunternehmen die knappen Kontingente streitig macht. Ein Beitrag zur Lösung des Problems wäre ein Nullwachstum der Stellen im Staatssektor. Neue staatliche Arbeitsplätze sollen dem-

nach nur noch in Bereichen geschaffen werden, die der Ausbildung dienen oder «produktive» Leistungen erbringen. Dies gilt auch für die Kantone und Gemeinden.

Im Februar 2015 hat der Bundesrat seine Vernehmlassungsvorlage zur Masseneinwanderungs-Initiative (MEI) verabschiedet. Erwartungsgemäss hält er an einer engen Umsetzung des Verfassungsartikels mit einem detaillierten Kontingentsystem und grundsätzlich striktem Inländervorrang fest. Die Landesregierung will zwar den bilateralen Weg sichern. Aus Arbeitgebersicht ist jedoch zu bezweifeln, dass dies mit dem in der Vernehmlassung präsentierten Gesetzesentwurf gelingen wird.

Für die Schweizer Wirtschaft hätte die Abkehr vom bilateralen Weg gravierende Konsequenzen – nicht nur bei der Rekrutierung von Fachkräften. Auch die Aufhebung der weiteren Abkommen würde den Wirtschaftsstandort Schweiz empfindlich schwächen. So würden unter anderem technische Handelshemmnisse wieder eingeführt, wodurch sich etwa grenzüberschreitende Produktezulassungen verteuern würden. Wegen der Unverträglichkeit einer detaillierten Kontingentslösung mit dem FZA fordert der Schweizerische Arbeitgeberverband eine FZA-nähere Umsetzung der MEI – beispielsweise ein Verzicht auf Kontingente für Kurzaufenthalter bis zu einem Jahr. In Ergänzung dazu soll eine Schutzklausel zur Anwendung kommen, wie sie der Schweizerische Arbeitgeberverband im Schulterchluss mit weiteren Spitzenverbänden bereits vorgeschlagen hat.

Mit der Aufwertung des Frankens hat sich die Situation für die Arbeitgeber in der Schweiz Anfang Jahr schlagartig massiv verschlechtert. Hatte bereits das Ja zur Massenein-

# Öffentlichkeitsarbeit

wanderungs-Initiative vor einem Jahr den Unternehmen die Planungssicherheit entzogen, so haben sich die Standortnachteile mit der Aufhebung des Euro-Mindestkurses nun nochmals verschärft. Bereits müssen Unternehmen hierzulande von Investitionen absehen, Arbeitsplätze ins Ausland verlagern und weitere Sparmassnahmen einleiten, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Für eine positive wirtschaftliche Entwicklung am Standort Schweiz ist es deshalb unabdingbar, dass die Arbeitgeber möglichst schnell wieder klare Verhältnisse und gute Rahmenbedingungen vorfinden.

Vor dieser Ausgangslage werden sich der Arbeitgeberverband Basel und der Schweizerische Arbeitgeberverband nun im Detail mit der Gesetzesvorlage des Bundesrats auseinandersetzen und im Vernehmlassungsverfahren auf eine möglichst FZA-nahe Umsetzung hinwirken.

## KOMMUNIKATIONSAKTIVITÄTEN

**ARBEITGEBERKAMPAGNE** Im Frühjahr fand unsere Kampagne mit einer erfolgreichen Aktion im Social Web ihren Abschluss. Arbeitnehmer aus der ganzen Schweiz konnten ihre Fotos auf einer Micro-Site hochladen und mitteilen, was ihnen ihr Arbeitgeber gibt. Die Besucher der Seite mussten das Bild «liken» und konnten es gleichzeitig via Facebook teilen. Wir hatten über 12'000 Zugriffe auf die Webseite und knapp 60 Teilnehmende. Die fünf Teilnehmer mit den meisten Stimmen gewannen Preise wie einen Ausbildungsgutschein der NSH über 3'000 CHF, Fremdsprachenunterricht, aber auch ein Flug für zwei Personen nach New York sowie Festival- und Konzerttickets waren zu gewinnen. Die Aktion wurde mit Plakaten und Inseraten beworben und war sehr erfolgreich.

Seit Sommer 2014 pflegen wir mit Radio Basilisk eine einjährige Zusammenarbeit. Jeden Dienstag um 13.45 Uhr beleuchten wir in der Rubrik «Mein Chef und ich» alltägliche arbeitsrechtliche Themen. Mit dieser Rubrik wollen wir das Zusammenspiel Arbeitgeber und Arbeitnehmer in die breitere Öffentlichkeit tragen. Die häufigen Fragestellungen rund um den Arbeitsplatz sollen zudem helfen, das gegenseitige Verständnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu fördern. Die Sendungen können auch auf der Webseite von Radio Basilisk unter der Rubrik «Mein Chef und ich» nachgehört werden.

**MEDIENARBEIT** Der Arbeitgeberverband war im Berichtsjahr regelmässig in den Medien vertreten. Die Exponenten des Verbandes wurden von Journalisten vor allem zu Themen wie Lohnfragen, Frauenquote oder Wirtschaftspolitik als Experten zu Rate gezogen und zitiert. Weiterhin erfolg-



Generalversammlung 2014 mit Gastredner Bundesrat Ueli Maurer

reich und von Bedeutung ist die zweiwöchentlich erscheinende Kolumne der Direktorin des Arbeitgeberverbandes Basel, Barbara Gutzwiller, in der Basler Zeitung. Sie bietet eine ideale Plattform, um pointiert zu Anliegen der Arbeitgeber Stellung zu nehmen.

**ELEKTRONISCHER NEWSLETTER** Die Kommunikation via elektronische Medien nahm im Berichtsjahr erneut einen wichtigen Stellenwert ein. Hierzu zählen insbesondere der einmal im Monat verschickte elektronische Newsletter sowie die Social Media Aktivitäten auf Twitter. Der elektronische Newsletter verfügt über einen Adressatenkreis von über 2'000 Interessierten. Dazu zählen Mitglieder des Verbandes aber auch Nicht-Mitglieder, welche sich via Webseite ([www.arbeitgeberbasel.ch](http://www.arbeitgeberbasel.ch) > News > E-Newsletter) anmelden können.

Die Rate der durchschnittlichen Leser ist sehr hoch und liegt im Schnitt bei über 35%. Mit anderen Worten: Knapp 700 Abonnenten öffnen der Newsletter regelmässig und lesen diesen. Der Newsletter enthält aktuelle arbeitgeberrelevante Themen, politische Stellungnahmen, aktuelle HR-Themen sowie Hinweise auf Fach- und Netzwerkveranstaltungen.

**SOCIAL MEDIA** Der Verband ist weiterhin aktiv auf Twitter. Seit Oktober 2011 betreiben wir diesen für die tägliche Arbeit und Interaktion mit Politikern und Journalisten wichtigen Kanal. Die Zahl der Follower (Abonnenten) konnte im Berichtsjahr – ohne marketingmässige Massnahmen – auf über 500 gesteigert werden (2013: 360 Follower). Mit einem eigenen Account können Sie uns ebenfalls auf Twitter folgen. Wir twittern unter @arbeitgeberbasel und freuen uns über neue Follower. Auf keinem Kanal erfahren Sie schnell

er, was bei uns läuft und sind gleichzeitig über arbeitgeber- und wirtschaftspolitische Neuigkeiten informiert.

**LOBBYING** Die Zusammenarbeit mit der Parlamentarischen Gruppe Basel ging 2014 mittlerweile ins dritte Jahr. Erneut wurden vier interessante Sessionsanlässe mit guter Beteiligung – vor allem von Seiten der Parlamentarierinnen und Parlamentarier – durchgeführt. Dank der Anlässe und der Arbeit der Gruppe konnten auch 2014 einige Vorstösse lanciert und Entscheide des Bundes zugunsten der Region beeinflusst werden. In den vier Sessions wurden Anlässe zu folgenden Themen organisiert:

- März 2014: Globale und nationale Ernährungssicherheit im Spannungsfeld von Produktion und Ressourcenschutz (unter anderem mit Christoph Mäder, Geschäftsleitung Syngenta)
- Juni 2014: Das neue Tabakgesetz (mit Hans-Kristian Hoejsgaard, CEO Oettinger Davidoff AG)
- September 2014: Grenzregion Basel. Sicherheitspolitisch vernachlässigt? (mit Baschi Dürr, Regierungsrat BS und Isaac Reber, Regierungsrat BL)
- Dezember 2014: Unternehmenssteuerreform III. Chance oder Risiko? (unter anderen mit Dr. Eva Herzog, Regierungsrätin BS und Peter A. Zahn, Geschäftsführer Vereinigung der Privaten Aktiengesellschaften)

An den vorwiegend als Abendanlässe konzipierten Veranstaltungen nahmen im Schnitt – neben Gästen und Persönlichkeiten aus der Wirtschaft und Politik der Region Basel – immer zwischen 10 bis 15 nationale Parlamentarierinnen und Parlamentarier teil. Die mittlerweile dreijährige Arbeit der Gruppe unter der Führung von Präsident Dr. Sebastian Frehner (Nationalrat SVP, BS) sowie Vizepräsidentin Elisabeth Schneider-Schneiter (Nationalrätin CVP, BL) trägt Früchte

und die Anlässe der Gruppe können bereits auf ein interessantes Stammespublikum zählen. Damit hat unsere Region in Bundesbern eine weitere starke Stimme für regionale und wirtschaftspolitische Anliegen erhalten. Besonders erfreulich ist dabei, dass die Teilnehmer aus allen Parteien kommen. Dies zeigt, dass es gelungen ist, Themen aufzugreifen, die parteiübergreifend von Interesse sind.

Im Berichtsjahr konnte zudem nicht nur die Zusammenarbeit mit der basel-städtischen Regierung im Rahmen der Arbeit der Gruppe etabliert, sondern auch die Baselpoliti-Regierung von der Wirkung der Anlässe überzeugt werden. Bestes Beispiel war der Sessionsanlass zur Grenzregion, bei welchem die Sicherheitsdirektoren beider Basel den Parlamentariern die Notwendigkeit zusätzlicher Grenzwächter aufzeigen konnten. Wir sind überzeugt, dass es weitere Themen gibt, bei welchen die Baselpoliti-Regierung noch stärker in die parlamentarische Gruppe Basel eingebunden werden kann, um die gemeinsamen Interessen für die Region in Bundesbern zu vertreten.

**ABSTIMMUNGSKAMPAGNEN** Der Arbeitgeberverband hat sich im Berichtsjahr aktiv bei drei eidgenössischen Volksabstimmungen engagiert und dabei den regionalen Abstimmungskampf geleitet und den Aufbau entsprechender regionaler Komitees organisiert. Gleich zu Jahresbeginn stand die seither meistdiskutierte Entscheidung an. Die Abstimmung zur Volksinitiative «Gegen Masseneinwanderung» der SVP wurde auf nationaler Ebene historisch knapp angenommen. In der Region haben die Stimmbürgerinnen und Stimmbürger des Kantons Baselland die Initiative knapp mit 50.64% Ja-Stimmen angenommen, während sie in Basel-Stadt klar mit 61% abgelehnt wurde. Leider gelang es in der Region nicht, das Stimmvolk über beide Kantone gesehen

von den Nachteilen der Vorlage gerade im Hinblick auf die Kontingentierung von Grenzgängerinnen und Grenzgänger zu überzeugen. Im Mai stand mit der Abstimmung zur Mindestlohn-Initiative eine wichtige Vorlage für den Schweizer Arbeitsplatz an. Erfreulicherweise gelang es, das Stimmvolk nicht nur in den beiden Basel, sondern auch national von der Schädlichkeit der Vorlage zu überzeugen. Sie wurde schweizweit mit 77% Nein-Stimmen deutlich abgelehnt. Zum Jahresende stand schliesslich die Epop-Vorlage zum Entscheid. Der Abstimmungskampf wurde auch in der Region mit grossem Engagement von Verbänden, Parteien und Wirtschaftsvertretern geführt. Nach der Annahme der Masseneinwanderungsinitiative zu Jahresbeginn war die politische Lage angespannt. Der Arbeitgeberverband Basel zeigt sich aber zufrieden, dass unter seiner Kampagnenführung die Vorlage nicht nur schweizweit, sondern auch in den beiden Basel (Basel-Stadt 76% Nein, Baselland 74% Nein) deutlich abgelehnt wurde.

Abgesehen vom knappen Entscheid im Rahmen der Masseneinwanderungsinitiative schauen wir gesamthaft deshalb auf ein gutes Kampagnenjahr 2014 zurück.



**Corina Zeller**  
Leiterin Management Office

- Executive Master of Business Administration
- seit 2000 bei der UBS AG
- seit 2010 Leiterin Management Office Region Basel
- seit 2012 in Teilzeitanstellung
- Mutter von zwei Kindern



« Ich führe ein achtköpfiges Team und bin gleichzeitig Mitglied einer vierköpfigen Familie – dank der Flexibilität meines Arbeitgebers. »

Corina Zeller, Leiterin Management Office, UBS AG

# Dienstleistungen

## Angebote für Mitglieder

### BERATUNGEN

**RECHTSBERATUNGEN** Die kostenlose telefonische Rechtsberatung in arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Fragestellungen ist eine zentrale Dienstleistung für unsere Mitglieder. Die Ratsuchenden erhalten auf diesem Weg sofortige und professionelle Hilfe und Lösungen für vielfältigste Problemstellungen des Unternehmensalltags. In komplexeren Fällen mit Aktenstudium erhalten unsere Mitglieder gegen eine Gebühr eine persönliche Beratung. Auf Mandatsbasis vertreten wir unsere Mitglieder auch in Verfahren vor den Arbeitsgerichten.

Aufgrund der langjährigen Erfahrung unserer Juristen beraten wir täglich zahlreiche Firmen schnell und kompetent in alltäglichen und auch speziellen Problemstellungen aus dem Arbeitsvertrag. In der Berichtsperiode bearbeiteten wir wiederum viele Anfragen im Zusammenhang mit Betriebsreglementen sowie materiellrechtlichen Fragen zum Arbeitsvertrags- und Sozialversicherungsrecht. Die Topthemen bei den kostenlosen Rechtsauskünften betreffen regelmässig Fragen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, zur Lohnzahlung, zur Arbeitszeit und zum Thema Ferien. Neben zahlreichen schriftlichen Anfragen erfolgten die Rechtsauskünfte mehrheitlich auf telefonischem Weg.

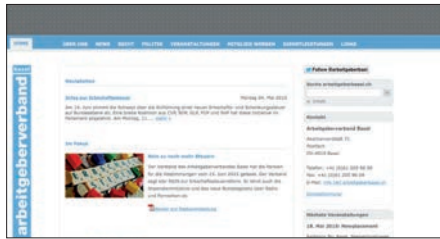
**BEGUTACHTUNG VON PERSONALREGLEMENTEN UND ARBEITSVERTRÄGEN** Umstrukturierungen, Unterneh-

mensübernahmen, Gesetzesrevisionen usw. zwingen viele Unternehmen zur Überarbeitung oder Einführung von Arbeitszeit- und Personalreglementen, Schichtplänen und Arbeitsverträgen. Im Rahmen solcher umfassender Beratungen betreuen wir unsere Mitglieder in persönlichen Gesprächen und mit individuellen Lösungen. Aufgrund unserer täglichen Auseinandersetzung mit der Gerichtspraxis und der Rechtslehre bieten wir unseren Mitgliedern tragfähige Formulierungen für alle Arten von Reglementen und Verträgen an. Mit der Ausgestaltung dieser Hilfsmittel entlasten wir unsere Mitgliederfirmen durch juristisch einwandfreie Texte und helfen so mit, vorhersehbare Schwierigkeiten zu vermeiden.

### FACHINFORMATIONEN

**NEWSLETTER «SCHWERPUNKT»** Der ausschliesslich an Mitglieder und Abonnenten versandte (gedruckte) Newsletter «Schwerpunkt» informiert zehnmal pro Jahr über aktuelle arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Entwicklungen. Gerade in den Personalabteilungen wird dieser Service trotz elektronischer Möglichkeiten geschätzt. Personalfachleute können sich so ein Dossier mit den wichtigsten und aktuellsten Fragen zum Arbeitsrecht zusammenstellen. Im 2014 sind Newsletter zu folgenden Themen erschienen: Neue Bestimmung des OR bringt Sozialpflicht, Auflösung eines Lehrvertrages, Gratifikation, Nein





Immer auf dem Laufenden – sei es durch unsere Website oder in Seminaren z.B. zur Pensionierungsvorbereitung

zur Mindestlohninitiative, Missbräuchliche Kündigung, Entlohnte Stillzeit, Teilzeitarbeit, Ausserordentliche Freizeit, Recht an Erfindungen im Arbeitsverhältnis und Neuerungen für das Jahr 2015. Sämtliche Themen des Schwerpunkt-Newsletters seit 2009 finden Sie auch auf der Webseite unter [www.arbeitgeberbasel.ch](http://www.arbeitgeberbasel.ch) > Recht > Schwerpunkt-Newsletter.

**WEBSEITE** Auf unserer Webseite ([www.arbeitgeberbasel.ch](http://www.arbeitgeberbasel.ch)) finden Mitglieder und Externe aktuelle Informationen zu Veranstaltungen, Dienstleistungen und Stellungnahmen. Gerade Einladungen zu oft ausgebuchten Seminaren sind auf der Webseite bereits vor dem Versand an die Mitglieder aufgeschaltet. Ein Besuch lohnt sich deshalb. 2014 konnte die Anzahl «Klicks» gegenüber dem Vorjahr um mehr als 20% gesteigert werden. Im Durchschnitt verzeichnet die Webseite über 830 Besuche pro Monat. Besonders erfreulich ist die hohe Verweildauer von über drei Minuten und der Besuch von durchschnittlich vier Seiten pro Besucher. Dies zeigt, dass die Inhalte anspruchsvoll sind und gezielt gesucht werden. Die Seite spricht zwar nicht die breite Masse, aber ein spezialisiertes und interessiertes Publikum an. Trotz Fokus auf den Inhalt wird die Seite bald auch grafisch den aktuellen Massstäben angepasst. Auch wenn Fachinformationen mehrheitlich am Arbeitsplatz konsumiert werden, will der Verband die steigende Zahl mobiler Internetnutzer künftig besser bedienen können.

## VERANSTALTUNGEN

### SEMINAR ZUR VORBEREITUNG AUF DIE PENSIONIERUNG

Niemand, der pensioniert wird, hat Erfahrung und doch weiss jeder, dass der Übertritt in die dritte Lebensphase eine Vielzahl von Veränderungen mit sich bringt – nicht nur für die pensionierte Person, sondern auch für den Betrieb.

Für den Arbeitgeber verkörpert die Pensionierung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiter die Pflicht, das verlorengelassene Wissen wieder heranzubilden. Für den Mitarbeiter, der pensioniert wird, gilt es, nicht nur rechtliche oder finanzielle Vorbereitungen zu treffen, sondern auch neue Strukturen und einen neuen Lebensrhythmus zu finden, um die Zeit nach dem Berufsleben sinnvoll und nach eigenem Ermessen zu gestalten.

Unsere Seminare unterstützen «künftige Pensionäre» in ihrer Planung und bieten ihnen Raum und Zeit für den Schritt zum «selbstständigen Lebensunternehmer».

Das Angebot der Seminare richtet sich in erster Linie an unsere Mitgliederfirmen, Wirtschafts- und Branchenverbände. Damit ihre Mitarbeiter und deren Ehe-/Lebenspartner diesem neuen Lebensabschnitt motiviert entgegensehen können, organisierte der Arbeitgeberverband Basel im 2014 fünf Seminare von je zweitägiger Dauer. Insgesamt haben sich 50 Firmen mit gesamthaft 256 Personen für die Semi-



**Thomas Brüderlin**  
Engagement Leader

- Lehre als Forstwart + kaufmännische Grundbildung
- seit 1988 bei PricewaterhouseCoopers (PwC)
- seit 2001 Partner
- seit 2010 Mitglied der Sitzleitung BS



« Schon 27 Jahre lang bin ich  
beim selben Arbeitgeber –  
dank dessen Vertrauen konnte  
ich mich kontinuierlich  
weiterentwickeln. »

*Thomas Brüderlin, Engagement Leader  
PricewaterhouseCoopers (PwC)*



Info-Veranstaltungen und rechtliche Seminare: Wir helfen Ihnen bei kniffligen Fragen.

nare angemeldet. Erfreulich war der Zuwachs von sieben Firmen, die die Seminare zur Vorbereitung auf die Pensionierung erstmals genutzt haben.

Während der beiden Seminartage werden die Teilnehmer durch eine Seminarleitung begleitet. Fünf Referate von Fachleuten in den Bereichen allgemeine Lebensfragen, Gesundheit, Fitness, AHV und juristische Themen zum Ehe- und Erbrecht dienen zur Informationsvermittlung und Fragenbeantwortung. In drei moderierten Gruppengesprächen beschäftigen sich die Seminarteilnehmer intensiv mit der neuen bevorstehenden Situation und profitieren vom gegenseitigen Gedankenaustausch. Am Ende des Seminars stellen Mitglieder aus den verschiedenen Gruppen in der Plenumsdiskussion Erkenntnisse und Ideen zur Umsetzung des Themas in den Alltag sowie Schlussfolgerungen den anderen Teilnehmenden vor. Dadurch vermitteln sie weitere Gedanken, Vorstellungen und Inspirationen. Die Seminare unterstützen damit die Teilnehmer bei ihrer Planung für die Zeit nach dem Berufsleben.

Auch im Jahre 2014 wurden die Seminare von den Teilnehmern als nutzbringend bezeichnet und sehr positiv bewertet. Somit sahen wir keinen Anlass, das Seminarskonzept zu verändern; ebensowenig die Seminarkosten.

Ideen, das Seminar mit einem Finanzreferat zu ergänzen, konnten im letzten Jahr nicht abschliessend behandelt werden. Ihre Weiterentwicklung und die definitive Beschlussfassung sind somit Gegenstand dieses Berichtsjahres: Ab 2015 wird das Seminarprogramm mit einem Grundlagenreferat «finanzielle Pensionierungsplanung» ergänzt. Eine weitere Ausweitung des Seminarangebots besteht in der Aufnahme eines Informationsreferats über den Vorsorgeauftrag, welcher mit dem neuen Erwachsenenschutzrecht am 1. Januar 2014 in Kraft getreten ist. Mit dem Vorsorgeauftrag kann eine hand-

lungsfähige Person ihre eigene Betreuung regeln, aber auch die Vertretung im Falle ihrer Urteilsunfähigkeit.

Aufgrund der Rückmeldungen von Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus den Grenzgebieten Deutschland und Frankreich wird diesen Seminarbesuchern ein Skript abgegeben, welches ihnen mit Blick auf das deutsche resp. auf das französische Recht äquivalente Informationen zu unserem schweizerischen Ehe- und Erbrechtsreferat vermittelt.

Die Qualitätssicherung der Seminare ist nach wie vor eine wichtige Zielsetzung.

**FACHVERANSTALTUNGEN** Unsere Fachveranstaltungen bilden einen integralen Bestandteil unseres Dienstleistungsangebots. Sie werden von unseren Mitgliedunternehmen hauptsächlich für die Weiterbildung ihrer HR-Fachleute genutzt. Im Berichtsjahr führten wir insgesamt fünf Fachveranstaltungen durch:

- Fachseminar Arbeitszeugnis (Februar und Mai 2014)
- Fallstudien des Arbeitsrechts (Juni 2014)
- Fachseminar Beendigung Arbeitsverhältnis (Oktober 2014)
- Fachseminar Grundlagen der Sozialversicherungen (November 2014)

Das im Jahr 2013 neu ins Programm aufgenommene Seminar «Beendigung des Arbeitsverhältnisses» erfreut sich bereits einer grossen Beliebtheit und wurde 2014 zum zweiten Mal durchgeführt. Aufgrund der tiefen Fluktuation im HR-Bereich verzichtete der Verband auf das dreitägige Grundlagenseminar Arbeitsrecht und führte stattdessen das Seminar Fallstudien im Arbeitsrecht durch. Die Fachveranstaltungen stiessen auch im Berichtsjahr auf grosses Interesse und die Feedbacks waren sehr positiv. Insgesamt besuchten über 140 Teilnehmerinnen und Teilnehmer die fünf unterschied-



Vernetzung auf verschiedene Arten: Bei Vorträgen oder am grossen Neujahrsempfang

lichen Seminare. Bis auf ein Seminar waren alle Fachseminare komplett ausgebucht.

**NETZWERKVERANSTALTUNGEN** Unsere Netzwerkveranstaltungen fördern den Kontakt unter den Mitgliedern. Die Anlässe finden vier- bis fünfmal pro Jahr zu einem Thema aus den Bereichen Kultur, Sport oder Politik statt. Im Berichtsjahr wurden sieben Netzwerkveranstaltungen durchgeführt:

- Vorfasnachtsveranstaltung «Pfyfferli» (Januar 2014)
- Morgestraich-Anlass (Februar 2014)
- Frühlingsevent: Kriminelles Basel (April und Mai 2014)
- Vom Arbeitgeber zum Arbeitnehmer (April 2014)
- Next Leadership Generation in Zusammenarbeit mit der NSH Basel (September 2014)
- Herbstevent: Mythos Joggeli (Oktober 2014)
- Gesundheitsprävention am Arbeitsplatz (November 2014)

Das Interesse an diesen Netzwerkveranstaltungen war erneut sehr gross. Besonders beliebt war der Frühlingsevent, welchen wir aufgrund der grossen Zahl an Interessenten zweimal durchgeführt haben. Zusammen mit der NSH Basel wurde zudem zum zweiten Mal eine Veranstaltung zum Thema «Leadership» durchgeführt. Über 580 Mitglieder besuchten die sieben Netzwerkveranstaltungen im Jahr 2014.

**SCHWERPUNKTVERANSTALTUNG** Im Rahmen der Schwerpunktveranstaltung engagierte sich der Arbeitgeberverband als Partner des erstmals ausgetragenen Basel Economic Forum (BEF). Angesichts der im Februar 2014 angenommenen Masseneinwanderungsinitiative stand der Anlass unter dem aktuellen Thema «Fachkräftemangel und Fachkräftebedarf». Das Thema trifft die Wirtschaft der Region Basel im Kern. An der eintägigen Veranstaltung wurden mögliche Rezepte diskutiert. Das Forum startete mit einer Videobot-

schaft von Bundesrat Schneider-Ammann, welcher Bund, Kantone und Wirtschaft dazu aufrief, das inländische Potential in Zukunft noch besser auszuschöpfen. Zahlreiche Referenten wie der ehemalige Nationalrat Rudolf Strahm, Dr. Boris Zürcher (Leiter Direktion für Arbeit SECO), Andreas Kaelin (Geschäftsführer ICT Switzerland), Dr. Thomas Bösch (Personalleiter Schweiz, Novartis) und Monika Ribar (Verwaltungsrätin SBB) beleuchteten die Thematik aus Sicht der diversen Branchen. Der Arbeitgeberverband Basel zeigt sich gemeinsam mit dem Organisator Metrobasel sehr zufrieden mit der ersten Ausgabe des Basel Economic Forum und plant, das Forum auch im 2015 zu unterstützen.

**NEUJAHRSEMPFANG** Traditionsgemäss lud der Arbeitgeberverband auch 2014 zum Neujahrsempfang ins Theater Fauteuil, wo die Gäste in der Premierenwoche zu einer der ersten Aufführungen der Vorfasnachtsveranstaltung «Pfyfferli» geladen wurden. Der Anlass hat sich seit Jahren zu einem speziellen Neujahrstreffen im Rahmen des Reigens der Neujahrsempfänge entwickelt. Aufgrund der beschränkt zur Verfügung stehenden Anzahl Plätze ist der Anlass jedes Jahr schneller ausgebucht und erfreut sich bei den geladenen Gästen grösster Beliebtheit als Jahresauftakt und gleichzeitig auch Start in die für Basel spezielle und beliebte Vorfasnachtszeit. In entspannter Atmosphäre, weg vom Berufsalltag, konnten die Gäste aus Wirtschaft, Politik und Kultur einen Abend mit anregenden Gesprächen und einer einmal mehr überzeugenden Vorstellung des Pfyfferli-Ensembles verbringen.



Politik und Wirtschaft stossen beim «Pfyfferli» aufs neue Jahr an.

## AHV/IV/EO/ALV-AUSGLEICHSKASSE

Unsere Ausgleichskasse zählte im Lauf des Geschäftsjahres 7'540 Mitglieder (Vorjahr: 7'423).

Die über die Ausgleichskasse abgerechnete AHV-pflichtige Lohnsumme des Jahres 2014 betrug 13.8 Mrd. Franken gegenüber 13.1 Mrd. Franken im Vorjahr. Die Beiträge an die Sozialwerke AHV/IV/EO und ALV betrugen 1.7 Mrd. Franken (Vorjahr: 1.62 Mrd. Franken). Die AHV-Leistungen machten 790 Mio. Franken (Vorjahr: 779 Mio. Franken) aus, die IV-Leistungen reduzierten sich auf 86.4 Mio. Franken (Vorjahr: 88.4 Mio. Franken), und die EO-Leistungen nahmen auf 43 Mio. Franken zu (Vorjahr: 39 Mio.).

Der Kassenvorstand genehmigte an seiner ordentlichen Sitzung 2014 die Jahresrechnung der Kasse für das Jahr 2013. Die gesamtschweizerische AHV/IV/EO-Jahresrechnung 2014 schloss mit einem Plus von 2.8 Mrd. Franken (Vorjahr: plus 1.64 Mrd. Franken). Bei den Anlagen wurde ein Gewinn von 2 Mrd. Franken verzeichnet (Vorjahr: plus 697 Mio. Franken). Das in der AHV erzielte Umlageergebnis betrug minus 320 Mio. Franken (Vorjahr: plus 14 Mio. Franken), dasjenige der IV war erneut positiv, nämlich 684 Mio. Franken. Das positive Resultat der IV kam jedoch nur aufgrund der bis 2017 befristeten Zusatzfinanzierung zustande. Die EO schloss mit einem Umlagegewinn von 122 Mio. Franken.

## FAMILIENAUSGLEICHSKASSE

Die Familienausgleichskasse ist ein besonderer Dienstzweig des Arbeitgeberverbandes Basel und wird als übertragene Aufgabe im Sinne von Art. 63 Abs. 4 AHVG von der Ausgleichskasse Arbeitgeber Basel geführt. In der Berichtsperiode war sie mit Ausnahme von Appenzell Ausserrhoden und Uri gesamtschweizerisch tätig, wovon insbesondere Mitglie-

der mit schweizweiten Niederlassungen profitieren konnten. Ende 2014 waren der Kasse 3'652 (Vorjahr: 3'288) Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie 1070 (Vorjahr 944) Selbständigerwerbende angeschlossen. Für 45'314 Kinder von 27'085 Arbeitnehmenden und Selbständigerwerbenden wurden Zulagen von insgesamt 130 Mio. Franken ausbezahlt.

Die Aufsichtskommission der Familienausgleichskasse tagte in der Berichtsperiode einmal, genehmigte u.a. den Jahresbericht sowie die Jahresrechnung 2013, überprüfte die Beitragssätze und legte die Beitragssätze 2015 für die einzelnen Kantone fest.

# Netzwerk

## Angebote verbundener Institutionen

### BASLER GESELLSCHAFT FÜR PERSONALMANAGEMENT (BGP)

Die Basler Gesellschaft für Personal-Management (BGP) konnte ihren Mitgliedern im Geschäftsjahr 2014 im Rahmen diverser Veranstaltungen interessante Themen vorstellen. Anlässlich der sieben Inputveranstaltungen erhielten unsere Mitglieder Einblick in aktuelle HR-Themen: Einige beschäftigten sich mit Humanressourcen, wie «Power-Frauen – Frauen-Power?», «Creating People Advantage 2014», «Retention und Generation Y». Weitere Veranstaltungen warfen einen Blick auf die HR-Arbeit, bspw. «Schafft die Personalabteilung ab!» und «Chef von Mitarbeiters Gnaden». Den Einfluss von externen Faktoren auf die Arbeitswelt behandelten die Inputs «Social Media – wie sicher sind Facebook und Co?» und «Arbeitsstandort Schweiz».

Die von der BGP lancierten Weiterbildungsangebote werden von den Mitgliedern noch zurückhaltend belegt. Interesse fanden insbesondere die Themen «Interviewtechnik» und ein Seminar zum Thema «grenzüberschreitende Sozialversicherungen».

Der BGP HR-Award 2014 wurde an Sandra Inderbitzin und Daniel Gysel für ihre gemeinsame Bachelor-Thesis der FHNW zum Thema «Break the Peak – Flexibilisierung der Arbeit» vergeben. In dieser Arbeit entwickeln die beiden

Autoren Handlungsempfehlungen für ein spezifisches Unternehmen mit aktuell festangestellten Mitarbeitenden, um mit neuen Arbeitsformen dem steigenden Flexibilisierungsbedarf begegnen zu können. Die Preisübergabe fand im Rahmen der Publikumsveranstaltung «Life Talk» von Radio X in Basel zum Thema «Du bist HR – sinnvolle Personalentwicklung aus Sicht der Generation Y» am 15. Mai 2014 statt. Auf dem Podium gab es spannende Diskussionen, u.a. mit den beiden Preisträgern und dem Dozenten der Preisträger, Prof. Dr. Christoph Minnig, Institut für Personalmanagement und Organisation der FHNW.

Die Förderstiftung der BGP verleiht alljährlich den BGP-HR-Award für Untersuchungen, Projekt- oder Diplomarbeiten im Bereich von Human Resources.

Der jährliche Partneranlass führte im Berichtsjahr in die Merian-Gärten, einen botanischer Garten mit einer grossen Sammlung an verschiedenen Pflanzenarten – einen Ort der Ruhe und Inspiration. Der Mitgliederbestand blieb in der Berichtsperiode konstant. Der Verein worktrain, welcher die Eingliederung und Beschäftigung vermindert leistungsfähiger Menschen in die Arbeitswelt bezweckt, wurde auch im Geschäftsjahr 2014 von der BGP mit einem Beitrag von 5'000 Franken unterstützt.

Das Projekt «Mitgliederplattform» in Zusammenarbeit mit HR Swiss wurde in der IT-Arbeitsgruppe der HR Swiss mit dem Plattformanbieter HRM.ch weiterverfolgt. Die Zürcher

Gesellschaft für Personalmanagement (ZGP) ist als erste Regionalgesellschaft seit März 2014 online. Die Erfahrungen und Feedbacks der ZGP-Benutzer werden wertvolle Hinweise für den Gesamtauftritt von HR Swiss beisteuern. Die Investitionen und die Komplexität eines solchen Systems sind nicht zu unterschätzen: neben der Dreisprachigkeit (D/F/I) muss auch die inhaltliche Qualität der Fachbeiträge gewährleistet sein. Der Beitritt der BGP-Community bleibt weiterhin abhängig vom Entscheid der HR Swiss.

Der Vorstand befasste sich im Berichtsjahr auch mit der Organisation der Geschäftsstelle, die er auf die Ziele, Grösse und Bedürfnisse der BGP ausrichten wollte. Der Vorstand hat infolgedessen beschlossen, die Geschäftsstelle der BGP per 1. Januar 2015 im Mandatsverhältnis auf den Arbeitgeberverband Basel zu übertragen. Seit diesem Datum ist Dr. Alexander Frei, c/o Arbeitgeberverband Basel, offiziell mit der Führung der Geschäftsstelle betraut.

Weitere Informationen finden Sie auf [www.bgp-basel.ch](http://www.bgp-basel.ch)

## STIFTUNG FÜR HILFELEISTUNGEN AN ARBEITNEHMER

Die Stiftung unterstützt unverschuldet in Not geratene Arbeitnehmende von Mitgliedern des Arbeitgeberverbandes Basel sowie im Reintegrations- und Arbeitslosenbereich angesiedelte Projekte. Die Vergabungen der Stiftung betragen im Berichtsjahr insgesamt CHF 184'775, ausgerichtet an sechs Einzelpersonen und acht Institutionen.

Darin enthalten ist auch der ständige Beitrag an den nahestehenden Verein worktrain von CHF 60'000. Worktrain gelang es im Berichtsjahr, ihren Personalverleih für in die freie Wirtschaft vermittelte leistungsbeeinträchtigte Arbeitnehmende einerseits wie auch das vielfältige Angebot an internen Arbeitstrainingsplätzen im Auftrag der Invalidenversicherung andererseits auf einem beachtlichen Niveau zu konsolidieren.

Die Tradition der direkten Mitarbeit des Stiftungssekretärs in Sozialinstitutionen und Projekten konnte fortgesetzt werden. Insbesondere engagierte sich der Stiftungssekretär im Berichtsjahr in den Vorständen von worktrain, Basel, Ge.m.a., Basel, sowie dem Arbeitslosentreff TAT, Binningen.

An dieser Stelle werden die Mitgliedsfirmen des Arbeitgeberverbandes Basel darauf aufmerksam gemacht, dass Geldbeträge für unverschuldet in finanzielle Not geratene Arbeitnehmende aus diesem Firmenkreis beim Stiftungssekretariat (c/o M. Cottiat, Güterstrasse 141, 4053 Basel, Tel. 061-361'91'00) beantragt werden können.

## WORKTRAIN

Der Verein worktrain leistet seit 29 Jahren einen wichtigen Beitrag zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt in der Region Basel. Worktrain versteht sich heute als KMU, welches auf dem freien Markt Nischen nutzt, um die von der Politik im Rahmen der IV-Sanierung geforderte berufliche Integration von körperlich sowie psychisch leistungsbeeinträchtigten Menschen zu erreichen. Wir platzieren seit unserer Gründung erfolgreich unsere Klienten im ersten Arbeitsmarkt. Mit der Stellenvermittlung und dem Personalverleih bieten wir überzeugende Angebote für Arbeitgeber und Betroffene.

Worktrain verfügt im Bereich der Arbeitstrainings und Praktika auch über niederschwellige Arbeitsplätze und schafft zusätzliche Anreize, sich für die Integration von Behinderten zu engagieren. Im Rahmen der Arbeitstrainings im Auftrag der IV-Stellen leisten wir einen wertvollen Beitrag zur Wiedereingliederung von Betroffenen. Eine wichtige Aufgabe erfüllen wir auch in der Ausbildung, die worktrain in verschiedenen kaufmännischen Berufsprofilen anbietet.

Das attraktive Angebot umfasst neben dem originellen Papaya Gift Shop an der Bruderholzstrasse 45 mit Trainingsplätzen im Detailhandel auch weitere Dienstleistungsangebote wie den Office-Shop mit verschiedenen Bürodienstleistungen und den Papaya Web Shop. Der nun schon seit bald zwei Jahren betriebene FIBU-Shop entwickelt sich dank reger Nachfrage bei unseren Kunden sehr gut. Im FIBU-Shop können unsere Praktikantinnen und Praktikanten mit Steuererklärungen und Buchhaltungen unter fachkundiger Anleitung realitätsnah Erfahrungen sammeln und ihre Fähigkeiten als Vorbereitung auf den (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt trainieren.





**Ruth Sigel**  
Senior Managerin

- studierte Betriebswirtschaftlerin
- seit 2001 bei PricewaterhouseCoopers (PwC)
- seit 2009 Senior Managerin
- Mutter von zwei Kindern

«  
Mein Arbeitgeber ermöglichte mir  
eine stetige Karriere –  
und gibt mir dennoch Raum,  
mich um meinen Nachwuchs  
zu kümmern.»  
»

Ruth Sigel, Senior Managerin, PricewaterhouseCoopers (PwC)





Wichtiger Austausch: Der Arbeitgeberverband bietet immer wieder Plattformen....

## PROFAWO BASEL (EHEMALS CHILDCARE SERVICE BASEL)

Viele Unternehmen wurden in den vergangenen Jahren zu starken Veränderungen gezwungen und mussten sich in vielen Fällen auch personalpolitisch neu orientieren. Dabei wurden etliche Leistungen auf den Prüfstand gestellt, gekürzt oder gar gestrichen. Die Mitgliedsfirmen von profawo Basel haben dem Verein grösstenteils in dieser nicht einfachen Zeit die Treue gehalten und damit ihr nachhaltiges Denken und Handeln unter Beweis gestellt. Der Vorstand und die Geschäftsleitung danken allen Mitgliedsfirmen für das Vertrauen. Viele Studien zeigen, wie wichtig die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist und auch in Zukunft sein wird.

Liebe, Zuwendung, Aufmerksamkeit und Sicherheit sind elementar für die Kinder. Sich für die Elternansicht zu interessieren, ihre Ansichten wertungsfrei anzuhören, sich das Zusammenleben mit dem Kind für einen kurzen Moment aus der elterlichen Perspektive anzusehen – all dies sind erste Schritte auf dem Weg zur echten Erziehungspartnerschaft. An einer gemeinsamen Kitaleitungs-Tagung aller Regionen trafen sich alle Kitaleitungen mit den Geschäftsführerinnen und widmeten sich diesem Thema. Diese Tagungen sichern die Erhaltung der qualitativ hochstehenden Arbeit in den Kindertagesstätten von profawo weiterhin.

Im Berichtsjahr startete profawo Basel zudem mit einer Weiterbildungsreihe. Die Mitarbeitenden der «Kids & Co»-Kindertagesstätten widmeten sich engagiert dem Thema «Gebt mir Raum und lasst mir Zeit – Achtsamer Umgang und Partizipation in der Kita».

Mit der Einführung des in Basel bekannten «Babyfaktors» (Eltern zahlen pro Monat um CHF 400.– höhere Tarife, wenn das zu betreuende Kind unter 18 Monate alt ist) per

01. Januar 2014 hat profawo Basel die betriebswirtschaftliche Nachhaltigkeit des Vereins weiterhin gewährleistet.

2014 schlossen sich 7 neue Firmen dem Verein an. Am Ende des 14. Geschäftsjahres zählte profawo Basel somit 60 Mitgliedsfirmen.

**BERATUNG INKL. ANGEHÖRIGENBETREUUNG** Im Berichtsjahr wurden insgesamt 1'090 Anfragen der Mitarbeitenden unserer Mitgliedsfirmen entgegengenommen und bearbeitet. Davon konnten 734 erfolgreich abgeschlossen werden, 85 Anfragen fanden nicht zum Erfolg und 270 Anfragen sind per 31.12.2014 noch pendent. Grösstenteils betreffen diese Anfragen Kitaplätze mit Platzierungen im Jahr 2015.

**KIDS & CO** Die Belegungsentwicklung verlief gegenüber dem Vorjahr in der ersten Jahreshälfte leicht rückläufig. Insgesamt wurden im Berichtsjahr 619 Kinder betreut. Besonders spürbar war das «Sommerloch», d.h. die Monate Juni bis August. Während dieser Zeit waren wiederum die meisten Abgänge von Kindern infolge der Sommerferien und nachfolgenden Übertritten in den Kindergarten zu verzeichnen. Die dadurch frei gewordenen Betreuungsplätze konnten wir zum ersten Mal nicht nahtlos füllen. Inzwischen sind die meisten Plätze aber wieder belegt. Aus dieser Erfahrung haben wir gelernt, uns noch besser auf diesen Einbruch einstellen zu müssen. Personal kann nicht einfach so eingestellt und wieder entlassen werden. Trotzdem musste die Planung oft kurzfristig geändert werden. Personalabgänge wurden aufgrund der Tatsache, dass die Kitas nicht ausgelastet waren, vorderhand nicht ersetzt.

**NANNY-VERMITTLUNG** Bei 95 entgegengenommenen Anfragen in der Nannyvermittlung und 37 Anfragen in der



...um sich über die Anliegen der Wirtschaft auszutauschen.

Notnanny-Vermittlung verzeichnete profawo Basel gegenüber dem Vorjahr einen Anstieg. Bei den Notnannyanfragen gingen doppelt so viele Anfragen auf der Geschäftsstelle ein als noch im Vorjahr und davon kamen 75 % erfolgreich zum Abschluss.

**10 JAHRE FERIENBETREUUNG** Beim Tagesferienangebot von profawo Basel, welches bereits seit zehn Jahren erfolgreich durchgeführt wird, erlebten 153 Kinder während der sechs Wochen Sommerferien und 58 Kinder während der zwei Wochen Herbstferien wiederum ein abwechslungsreiches Programm. Die Rückmeldungen der Eltern waren auch im Berichtsjahr überwiegend sehr positiv.

**MITARBEITENDE / AUSBILDUNG** profawo Basel beschäftigte per 31.12.2014 143 Mitarbeitende, davon 23 FaBeK (Fachangestellte Betreuung, Fachrichtung Kinder) und 17 Praktikantinnen und Praktikanten. 2 der Auszubildenden zur FaBeK zählten im 2014 sogar zu den jahrgangsbesten Lernenden der Region Basel. Mitte 2014 hat profawo Basel zudem mit dem Einsatz von Zivildienstleistenden gestartet. Vier Zivildienstleistenden konnte bereits ein Platz in drei der «Kids & Co»-Kindertagesstätten angeboten werden, wo sie mindestens sechs Monate eine willkommene Unterstützung und Bereicherung sind.

## BASELAREA

BaselArea unterstützt – im Auftrag der Kantone Basel-Stadt, Basel-Landschaft, Jura und Aargau (Fricktal) – ausländische Firmen bei der Ansiedlung in der Region Basel und berät Neugründerinnen und Neugründer. BaselArea hat im Berichtsjahr insgesamt 93 Unternehmen und Einzelpersonen erfolgreich bei der Firmengründung in der Region begleitet. Die Gründungen umfassten 23 Ansiedlungen von ausländischen Firmen, fünf Ansiedlungen von Firmen aus dem Inland sowie 65 Neugründungen. Neun der 23 aus dem Ausland angesiedelten Unternehmen stammen aus Frankreich, sechs aus Deutschland, zwei aus dem asiatischen Raum und ein Unternehmen stammt aus den USA.

Im Berichtsjahr bearbeitete BaselArea 528 Neukundenanfragen. Diese wurden im Projektpool erfasst und entsprechend gepflegt. Zusätzlich hat das Team 300 Kurzanfragen beantwortet, die weniger als eine Stunde Bearbeitungszeit erforderten und somit nicht als Projekt erfasst wurden. Die Anzahl der Neukundenanfragen hat sich in den vergangenen vier Jahren ständig erhöht. Im Vergleich zum Vorjahr konnten im Berichtsjahr 40 Prozent mehr Neukundenanfragen bearbeitet werden. Die insgesamt 528 Neukundenanfragen beinhalteten 358 konkrete Anfragen zu Ansiedlungsprojekten aus dem Ausland, 14 Anfragen zu Ansiedlungsprojekten aus dem Inland sowie 164 Anfragen zu Neugründungen.

Die Geschäftsführung von BaselArea hat Adrian Stettler seit Mitte Januar 2015 interimistisch inne. Präsident des Vorstandes ist Dr. Walter Ritter. Er ist für eine Amtszeit von Mitte Februar bis Ende 2015 gewählt. Der Arbeitgeberverband Basel ist durch seine Direktorin Barbara Gutzwiller im Vorstand vertreten.

Weitere Informationen: [www.baselarea.ch](http://www.baselarea.ch)

# Vertretung in Gremien und Organisationen

## VERTRETUNG IN SCHWEIZERISCHEN ORGANISATIONEN

### SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND (SAV):

Vorstand: Marc Jaquet  
Ersatzmitglied: Barbara Gutzwiller

Arbeitsgruppe  
«Arbeitsrecht»: Dr. Alexander Frei  
Arbeitsgruppe  
«Berufsbildung»: Dominik Marbet  
Arbeitsgruppe  
«GAV-Politik»: Dr. Alexander Frei, Fabienne Thiévent  
Arbeitsgruppe  
«Sozialpolitik»: Barbara Gutzwiller, Daniela Beck

### SCHWEIZERISCHE VEREINIGUNG DER VERBANDS-AUSGLEICHSKASSEN (VVAK):

Barbara Gutzwiller, Vorstandsmitglied

### EIDGENÖSSISCHE EINIGUNGSSTELLE:

Barbara Gutzwiller

### SCHIEDSSTELLE BETR. MEINUNGSVERSCHIEDENHEITEN BEI SALÄRVERHANDLUNGEN (AGV BANKEN)

Barbara Gutzwiller

### AUFSICHTSKOMMISSION FÜR DEN AUSGLEICHSFONDS DER ARBEITSLOSENVERSICHERUNG:

Barbara Gutzwiller

PLATTFORM FÜR ARBEITSSICHERHEIT (ASA) DES SCHWEIZERISCHEN  
GEWERBEVERBANDES UND DES SCHWEIZERISCHEN ARBEITGEBERVERBANDES:

Dr. Alexander Frei

SUPPORTED EMPLOYMENT SCHWEIZ:

Dr. Alexander Frei, Beirat

## VERTRETUNG IN KANTONALEN UND REGIONALEN ORGANISATIONEN

DELEGATION DER BASELSTÄDTISCHEN WIRTSCHAFTSVERBÄNDE:

Dr. Gabriel Barell, Mirjam Blocher, Theodor Burckhardt, Barbara Gutzwiller, Marc Jaquet,  
Dr. Walter Ritter, Dr. Franz A. Saladin, Oliver Scheidegger, Daniel Schenk, Marcel Schweizer

Per 1. Januar 2014 wechselten das Präsidium und das Sekretariat der Delegation  
von der Handelskammer beider Basel zum Arbeitgeberverband Basel

BASELAREA:

Barbara Gutzwiller, Vorstandsmitglied

HANDELSKAMMER BEIDER BASEL, AUSBILDUNGSKOMMISSION:

Dominik Marbet

HAUSEIGENTÜMERVERBAND BASEL:

Dr. Alexander Frei, Delegierter

LENKUNGSAUSSCHUSS EURES-T OBERRHEIN (EUROPEAN EMPLOYMENT SERVICES):

Dr. Alexander Frei

AUFSICHTSGREMIUM INFOBEST PALMRAIN:

Dr. Alexander Frei

REGIO TRIRHENA-RAT:

Dr. Alexander Frei

DEUTSCH-FRANZÖSISCH-SCHWEIZERISCHE OBERRHEINKONFERENZ EXPERTENAUSSCHUSS GRENZGÄNGER:

Dr. Alexander Frei

DEUTSCH-FRANZÖSISCH-SCHWEIZERISCHE OBERRHEINKONFERENZ  
EXPERTENAUSSCHUSS WETTBEWERBSHEMMNISSE:

Dr. Alexander Frei

GAV-KOMMISSION FÜR DEN DIENSTLEISTUNGSBEREICH IN DER REGION BASEL:

Dr. Alexander Frei, Thomas Herzog, Andreas Meier, Tom Koechlin, Dr. Bernhard Madörin,  
Markus Meier, Jean-Marc Wallach, Fabienne Thiévent (Sekretärin)

ARBEITSVERTRAGSKOMMISSION REGION BASEL:

Dr. Alexander Frei, Sekretär

VEREIN INTERESSENGEMEINSCHAFT KAUFMÄNNISCHE GRUNDAUSBILDUNG  
BEIDER BASEL (IGKG):

Dominik Marbet, Präsident (bis 27.02.2015)

VEREIN WORKTRAIN:

Dr. Alexander Frei, Präsident

PROFAWO BASEL, EHEMALS CHILDCARE SERVICE BASEL (CSB):

Barbara Gutzwiller, Präsidentin

PROFAWO SCHWEIZ, EHEMALS CHILDCARE SERVICE SCHWEIZ (CSCH):

Barbara Gutzwiller, Vorstandsmitglied

VEREIN ARBEITSGRUPPE ARBEITSUNFÄHIGKEIT  
ZUR EINFÜHRUNG NEUER ARBEITSUNFÄHIGKEITSZEUGNISSE  
IN DER NORDWESTSCHWEIZ:

Dr. Alexander Frei, Präsident

STIFTUNG TELEBASEL:

Barbara Gutzwiller, Stiftungsrätin und Mitglied der Delegation des Stiftungsrates

## VERTRETUNG IN STAATLICHEN GREMIEN

### KANTONALE KOMMISSION FÜR DIE KAUFMÄNNISCHE BERUFSBILDUNG:

Marianne Schneider, Präsidentin

Arbeitgebervertreter: Reto Baumgartner, Marianne Schäfer, Rudolf Scheidegger, Roman Scheidegger, Martin Stebler

Arbeitnehmervertreter: Robert Friedli, Edith Jäckle, Ruth Mory, Celina Rüschi, Jean Spiess

Verwaltungsvertreter: Vinzenz Baur, René Diesch, Felix Dreier

### KANTONALE KOMMISSION FÜR DIE BERUFSBILDUNG IN GEWERBE, INDUSTRIE UND DIENSTLEISTUNG:

Irène Leutwyler, Präsidentin

Arbeitgebervertreter: Reto Baumgartner, Tosca Bolt, Dr. Rolf Knechtli, Markus Münch

Arbeitnehmervertreter: Mario A. Cavallaro, Salvatore Cinà, Franziska Gartmann, José Perrez, Franziska Christin Stier

Verwaltungsvertreter: Vinzenz Baur, René Diesch, Felix Dreier, Hans-Rudolf Hartmann

### KOMMISSION FÜR AUSBILDUNGSBEITRÄGE:

Dorothea Flury-Hildebrand, Präsidentin

Reto Baumgartner, Prof. Dr. Gerhard Grundler, Dr. Brigitte Guggisberg, Prof. Dr. Alexander Honold, Dr. Rolf Knechtli,

Prof. Alois Müller, Prof. Dr. Jörg Schibler, Ronald Schmidt

### KANTONALE KOMMISSION FÜR KINDERZULAGEN:

Arbeitgebervertreter: Stefan Abrecht, Anita Fuchs, Philipp Spichty

### TRIPARTITE KOMMISSION ARBEITSBEDINGUNGEN BASEL-STADT:

Dr. Alexander Frei

Fabienne Thiévent, Ersatzmitglied

### TRIPARTITE KOMMISSION AVIG BASEL-STADT:

Dr. Alexander Frei

### TRIPARTITE KOMMISSION FLANKIERENDE MASSNAHMEN BASEL-LANDSCHAFT:

Dr. Alexander Frei

### TRIPARTITE KOMMISSION FÜR DIE RAV DES KANTONS BASEL-LANDSCHAFT:

Dr. Alexander Frei

### JURY BASLER SOZIALPREIS:

Dr. Alexander Frei

### KANTONALE SCHLICHTUNGSSTELLE FÜR DISKRIMINIERUNGSFRAGEN:

Fabienne Thiévent

#### FAMILIENKOMMISSION DES KANTONS BASEL-STADT:

Barbara Gutzwiller

#### ROUND TABLE «FAMILIENFREUNDLICHE WIRTSCHAFTSREGION BASEL»:

Barbara Gutzwiller

#### LOHNBEIRAT DER GEMEINDE RIEHEN:

Dr. Alexander Frei

#### FÖRDERVEREIN WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTLICHES ZENTRUM (WWZ):

Barbara Gutzwiller

## ARBEITGEBERINSTITUTIONEN

#### AHV-/IV-/EO-AUSGLEICHSKASSE DES ARBEITGEBERVERBANDES BASEL:

Kassenvorstand:

Arbeitgebervertreter: Hans Locher, Präsident  
Barbara Gutzwiller, Vizepräsidentin  
Andreas Baumann, Hanspeter Flubacher, Andreas Fluri, Dr. Luc Schultheiss, Philipp Spichty

Ersatzmitglieder: Reto Meier, Franz Zraggen

Arbeitnehmervertreter: Markus Schönenberger, Markus Wenger

#### FAMILIENAUSGLEICHSKASSE:

Aufsichtskommission: Barbara Gutzwiller, Präsidentin  
Dr. Peter Eichenberger, Hanspeter Flubacher, Edith Henke, Adrian Keller, André Schaub

Ersatzmitglied: Daniele Ceccarelli

#### BTG BÜRGERSCHAFTSGENOSSENSCHAFT BEIDER BASEL:

Verwaltung: Max Theodor Herzig, Präsident  
Dr. Lukas Spiess, Vizepräsident  
Rolf Blatter, Daniel Brändlin, Barbara Gutzwiller, Roman Klauser, Thomas Lüdin, Kurt Strecker

Nebenstelle für

Bürgerschaftsgesuche: Wirtschaftskammer Baselland, Liestal



## SOZIALPARTNERSCHAFTLICHE INSTITUTIONEN

### PARITÄTISCHE KOMMISSION DES GESAMTARBEITSVERTRAGES FÜR DEN DIENSTLEISTUNGSBEREICH IN DER REGION BASEL INSBESONDERE FÜR KAUFMÄNNISCHE ANGESTELLTE:

Arbeitgebervertreter: Dr. Alexander Frei, Thomas Herzog, Markus Meier,  
Dr. Bernhard Madörin, Jean-Marc Wallach

Arbeitnehmervertreter: Dr. Hans Furer, Franziska Gambirasio, Christine Mangold, Christoph Plattner,  
Stephan Schöttli, Regula Steinemann

Sekretärin: Fabienne Thiévent

### STIFTUNG HILFELEISTUNGEN AN ARBEITNEHMER:

Stiftungsrat:

Arbeitgebervertreter: Claudia Baumgartner, Dr. Alexander Frei (Präsident, Ausschuss),  
Felix Gilgen (Ausschuss), Johannes Meister, Stephan Suter

Arbeitnehmervertreter: Andrea Camarasa (Ausschuss), Charles Chédel (Ausschuss),  
Otto Demarmels, Daniel Linder, Rico Trachsel

Stiftungssekretär: Marcus Cottiati (Ausschuss)

### CHARTA

Dominik Marbet

## PERSONALMANAGEMENT-INSTITUTIONEN

### BGP BASLER GESELLSCHAFT FÜR PERSONAL-MANAGEMENT:

Vorstand: Andrea Wiedemann, Präsidentin  
Regina Regenass, Vizepräsidentin  
Claudia Baumgartner, Massimo Carluccio, Olivier Inhelder, Denise Lanicca, Dominik Marbet,  
Regina Meury, René Plüss, Isabelle Teichmüller, Stephan Suter, Prof. Dr. Martina Zölch

Sekretariat: Orlando Meyer (bis 31.12.2014), Dr. Alexander Frei (Leiter Geschäftsstelle ab 01.01.2015)

### JUBILÄUMSSTIFTUNG DER BASLER GESELLSCHAFT FÜR PERSONAL- MANAGEMENT:

Stephan Suter, Präsident

# Organisation

## Generalversammlung

Der Arbeitgeberverband Basel begrüsst am 11. September des vergangenen Jahres in der Reithalle des Wenkenhofs in Riehen fast 400 Mitglieder sowie Gäste aus Wirtschaft, Politik und Kultur zur Generalversammlung 2014. Die Mitglieder bestätigten die Wahlen von Klaus Ruf (Geschäftsführer BASF Schweiz), Dr. Tobias Meili (General Counsel Legal Affairs, Syngenta International AG) sowie Prof. Dr. Martin von Planta (Facharzt und Titularprofessor für innere Medizin) in den Vorstand. Neu gewählt wurde Dr. Brigitte Guggisberg (Geschäftsführerin WWZ Forum). Arbeitgeberpräsident Marc Jaquet verabschiedete zudem zwei Vorstandsmitglieder – zum einen Andreas Dürr, der als Geschäftsführer von BASF Schweiz seit 2010 dem Vorstand angehörte und pensioniert wurde, zum anderen den seit 2011 im Vorstand Einsitz nehmenden Stephan Suter von Syngenta.

Arbeitgeberpräsident Marc Jaquet kritisierte die aktuellen Entwicklungen, welche die Zukunft der Schweiz aufs Spiel setzen. Liberales Denken sei nicht mehr mehrheitsfähig, stattdessen habe die Staatsgläubigkeit zugenommen. «Unserer Gesellschaft ist die Fähigkeit respektive Bereitschaft verloren gegangen, Mut und Risiko auf sich zu nehmen. Statt mehr Eigenverantwortung zu übernehmen, sind wir in einer kollektiven Schockstarre der Glückseligkeit über vergangene Erfolge gefangen. Anstatt Risikobereitschaft, Eigenverantwortung und Leistungsbereitschaft zu fördern, werden Vorschriften und Gesetze geschaffen, welche dafür sorgen sollen, den Wohl-

stand zu bewahren und zu verteilen», so Jaquet. Was es brauche, seien weniger Gesetze, damit der Geist der Innovation sich frei entwickeln könne. Man erhalte den Eindruck, es gebe ein Grundrecht auf Wohlstand, vergesse aber, dass dieser ohne Risiko, Mut und Leistungsbereitschaft nicht möglich sei, so Jaquet weiter.

**PRAXISFREMDE ARBEITSZEITERFASSUNG** Es gibt aber konkrete Probleme, welche den Arbeitgeberpräsidenten beschäftigen. Laut Seco soll nur die oberste Leitung der Unternehmen von der Zeiterfassung befreit sein. Die zweite Ebene, die dritte, die Fachspezialisten, Menschen mit höchster Ausbildung, Menschen, die Entscheidungen über Millionen treffen, Menschen die hunderte von anderen Menschen führen, sie alle müssen dann wie der Arbeiter an der Werkbank ihre Zeit erfassen.

«Das Seco erachtet sie nicht als mündig genug, selber eine pragmatische Lösung für sich zu finden. Wir alle wissen, dass Sie in einer Führungsposition nicht mit einem 42 Stunden Pensum durchkommen. Zu viel ist zu tun, zu interessant aber auch die Tätigkeit.», so Jaquet. Das Gesetz sei das Gesetz, die Auslegung und der Vollzug haben sich aber plötzlich drastisch geändert. Die Arbeitsinspektoren seien plötzliche Realität in den Unternehmungen, kritisierte Jaquet die Entwicklung.



Eine prächtige Kulisse für Bundesrat Ueli Maurer und Komiker Veri



Viele Gäste und eine packende Rede von Arbeitgeber-Präsident Marc Jaquet

**GASTREFERENT BUNDES RAT UELI MAURER** Bundesrat Ueli Maurer sprach unter anderem zu sicherheitspolitischen Themen und erläuterte aktuelle Risiken und Bedrohungen, auf die sich die Schweiz einstellen muss. Vor dem Hintergrund einer weltpolitischen Lage, die immer stärker von neuen Konfliktformen, Unübersichtlichkeit und Überraschungen geprägt ist, soll die Fähigkeit der Armee erhöht werden, in einer Krise schnell reagieren zu können. Die geplante Weiterentwicklung der Armee strebt deshalb eine schnellere Mobilisierung von Truppen, eine flächendeckende Ausrüstung, vertiefte Ausbildung und eine stärkere Regionalisierung an.

Zudem ging Bundesrat Ueli Maurer auf die Beziehungen mit der EU ein. Er sprach sich für eine selbstbewusstere Haltung der Schweiz aus und zeigte sich überzeugt, dass auch künftig gute Lösungen mit der EU möglich seien, weil die bestehenden Verträge nicht, wie häufig dargestellt, im einseitigen Interesse der Schweiz liegen, sondern beiden Seiten dienen.

Beim anschliessenden Apéro riche ergaben sich gute Gelegenheiten zum Gedankenaustausch und zum Netzwerken bis in die Abendstunden.

# Der Arbeitgeberverband Basel

## VORSTAND

### AM 1. MÄRZ 2014 GEHÖRTEN DEM VORSTAND

#### FOLGENDE PERSONEN AN:

Marc Jaquet\*, Präsident,  
Präsident des Verwaltungsrates der  
JAQUET Technology Group

Dr. Balz Bessenich,  
Advokat und Notar, Vertreter Advokatenkammer Basel

Dr. Thomas Bösch  
Leiter HR Schweiz, Novartis Pharma AG

Philippe Bingert\*, Kassier,  
Leiter Geschäftsstelle Basel, PricewaterhouseCoopers AG

Dr. Andreas Burckhardt,  
Verwaltungsratspräsident Bâloise Holding AG

Theodor Burckhardt\*, Vizepräsident,  
Geschäftsführer Christoph Burckhardt AG

Christoph Buser,  
Direktor Wirtschaftskammer Baselland

Andreas Eichenberger,  
CEO Induserv AG

Dr. Peter Eichenberger,  
Direktor Claraspital

Walter Fux,  
Corporate Human Resources, Lonza Group AG

Nadine Gembler,  
Leitung Personal / Ausbildung national, Coop

Hans-Kristian Hoejsgaard,  
CEO Oettinger Davidoff Group

Samuel T. Holzach\*, Vizepräsident  
Leiter Region Basel, UBS AG

Ralph Jeitziner,  
Leiter Business Unit Nicht-Personen, Nationale Suisse

Tom Koechlin,  
Teilhaber Koechlin Schmidt Architekten AG

Dr. Thomas Meili  
General Counsel Legal Affairs, Syngenta International AG

Klaus Ruf  
Leiter Business Center Schweiz, BASF Schweiz AG

Dr. Walter Ritter\*, Vizepräsident,  
CEO Ritter HRSafehouse

Dr. Franz A. Saladin,  
Direktor Handelskammer beider Basel

Thomas Schwarzenbach,  
Geschäftsleiter SPEDLOGSWISS

Prof. Dr. Martin von Planta,  
Facharzt FMH für Innere Medizin u. Intensivmedizin,  
Vertreter Ärztesgesellschaft

Dr. Nicole Weiland\*,  
Geschäftsführerin Endotel AG

Bruno Weissen,  
Leiter Personal Basel, F. Hoffmann-La Roche AG

#### \* Mitglieder des Vorstandsausschusses

Gast-Status (mit beratender Stimme):  
Aargauische Industrie- und Handelskammer  
(Vertreter: Dr. Markus Rückel),  
Industrieverband Laufen-Thierstein-Dorneck-Birseck  
und Solothurner Handelskammer  
(Vertreter: Patrick Villiger)

#### REVISIONSSTELLE:

T.O. Advisco, Basel

## GESCHÄFTSSTELLE

DIE GESCHÄFTSSTELLE SETZT SICH  
AUS FOLGENDEN PERSONEN ZUSAMMEN:

Barbara Gutzwiller,  
Direktorin  
Daniela Beck,  
Rechtsberatung  
Dr. Alexander Frei,  
Arbeitsrecht und Arbeitsmarkt  
Frank Linhart,  
Öffentlichkeitsarbeit und Berufsbildung (ab 01.03.2015)  
Dominik Marbet,  
Öffentlichkeitsarbeit und Berufsbildung (bis 28.02.2015)



*Die Geschäftsstelle (v.l.n.r.): Karin Leonhard, Adrian Vogt, Dr. Alexander Frei, Stefan Lohri, Barbara Gutzwiller, Jasmin Michel, Maja Strub, Daniela Beck, Frank Linhart*

MITARBEITER UND MITARBEITERINNEN  
DES VERBANDSSEKRETARIATS:

Karin Leonhard  
Luzian Kohlberg (bis 30.4.2015)  
Stefan Lohri  
Jasmin Michel  
Maja Strub  
Adrian Vogt

## FÖRDERVEREIN DES ARBEIT- GEBERVERBANDES BASEL

DEM VORSTAND GEHÖREN AN:

Marc Jaquet, Präsident  
Barbara Gutzwiller  
Dr. Thomas Bösch  
Dr. Walter Ritter

REVISIONSSTELLE:

T.O. Advisco, Basel

#### IMPRESSUM:

Arbeitgeberverband Basel  
Aeschenvorstadt 71, Postfach  
CH-4010 Basel

Telefon: 061-205 96 00  
Fax: 061-205 96 09

info@arbeitgeberbasel.ch  
www.arbeitgeberbasel.ch  
Twitter: @arbeitgeberbasel



Redaktion:  
Arbeitgeberverband Basel  
Frank Linhart (Koordination)

Bildnachweis:  
Titel, Umschlag, S. 2, 4, 6, 9, 21, 24, 31, 43: Pino Covino  
S. 19, 26, 27, 32, 33, 41: Dominik Plüss  
S. 23, 25, 26: Frank Linhart / Luzian Kohlberg

Realisation:  
Christian | Wullschleger | Visuelle | Gestaltung

Druck:  
Kreis Druck AG



