

2020

basel

arbeitgeberverband

Vierzehnter Jahresbericht

Für vieles musste in diesem Jahr
eine Alternative gefunden werden;
viele konnten nicht so sein,
wie wir es uns gewohnt sind;
viele gehen nun neue Wege ...

Chancen... Hürden... Grenzen...

Geschätzte Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber



Vor genau einem Jahr schrieb mein Vorgänger Marc Jaquet an dieser Stelle: «Zwar wissen wir heute noch nicht, wie es weitergeht und wie gravierend die Auswirkungen auf jeden einzelnen von uns wirklich sind. Fakt ist aber: Vieles wird nicht mehr so sein, wie es zuvor war. Und diese Tatsache zwingt uns sicherlich zum Reflektieren». Vor einem Jahr hätte ich kaum gedacht und vor allem mir nicht gewünscht, dass ich diese Zeilen in meinem ersten Editorial als Präsident des Arbeitgeberverbands Basel nochmals verwenden muss. Tatsächlich aber sind wir auch jetzt – im Frühjahr 2021 – noch weit entfernt vom Leben, wie wir es bis Anfang 2020 noch kannten. Und ja, dies zwingt uns erst recht zum Reflektieren.

Logischerweise ist Reflektion quasi die Kernaufgabe eines Jahresberichts. Der Rückblick auf das vergangene Jahr ist diesmal aber ein ganz besonderer, da er gleichzeitig sehr viele Fragen zur Zukunft aufwirft. Und deshalb beinhaltet dieser Bericht nicht nur die Zusammenfassung eines für Wirtschaft und Gesellschaft sehr speziellen Jahres, sondern beschäftigt sich auch mit der Frage, wie lange und wie ausgeprägt diese speziellen Zustände, die wir seit Corona kennen, anhalten werden. Bezogen auf unser Kerngeschäft – die Arbeitswelt – begeben wir uns gemeinsam mit dem renommierten Basler Zukunftsforscher Andreas M. Walker auf die Suche nach Antworten.

Unser Geschäftsbericht 2020 steht aber nicht nur inhaltlich, sondern auch äusserlich im Zeichen des vielzitierten Unworts «New Normal». Erstmals nämlich verzichten wir gänzlich auf eine Printversion. Selbstverständlich haben Sie nach wie vor die Möglichkeit, den Bericht als PDF herunterzuladen und auszudrucken. Wir sind aber überzeugt, dass die interaktive Online-Darstellung nicht einfach bloss um des Zeitgeistes willen moderner, sondern auch für

Sie viel lesefreundlicher und somit attraktiver ist. Unsere neue Darstellungsform erlaubt es Ihnen, direkt auf die einzelnen Kapitel und Themen zuzugreifen. So können Sie bequem und schnell Ihre eigene Leseart bestimmen und jederzeit einfach «hin- und herspringen».

Lassen Sie mich an dieser Stelle ein paar persönliche Gedanken zur Zukunft unserer Arbeitswelt, zur Zukunft unserer Wirtschaft äussern. Ich bin überzeugt, dass wir viele «Errungenschaften» aus der Corona-Zeit, die wir auch weiterhin im positiven Sinne nützen können, aufrechterhalten werden – Stichwort effizientere Sitzungsgestaltung dank Einbezug elektronischer Hilfsmittel. Ich bin aber auch überzeugt, dass wir von einigen Merkmalen der Krisenzeit rasch wieder wegkommen sollten. Dabei denke ich vor allem an die Eingriffe des Staats in unsere Privatwirtschaft, die in den letzten Monaten wieder starken Aufwind erfahren haben. Wir dürfen die liberalen Grundwerte, die unsere Vorfahren über Generationen hinweg aufgebaut haben, uns nicht einfach ohne Gegenwehr wegnehmen lassen. Im Gegenteil: Wir müssen rasch zu ihnen zurückkehren. Haben wir doch ihren Wert erst teilweise in der aktuellen Krise noch mehr schätzen gelernt. Nur wenn sich die Wirtschaft in unserem Lande auch weiterhin möglichst frei entfalten kann, wird sie innovativ und stark bleiben – und somit möglichst viele Arbeitsplätze erhalten oder sogar neue schaffen können.

Ich möchte Ihnen, geschätzte Mitglieder, herzlich für Ihr grosses Engagement zugunsten unserer Gesellschaft und Wirtschaft danken. Gerade in einer solch schwierigen Zeit ist dies alles andere als selbstverständlich. Umso beeindruckter bin ich von Ihrem Einsatz und von Ihrem Willen, nicht aufzugeben und für den Wohlstand in unserem Land zu kämpfen. In diesem Sinne wünsche ich Ihnen weiterhin viel Energie, Kreativität, Zuversicht und dass Sie (bald wieder) einer erfolgreichen Zukunft entgegenblicken können. Und ich versichere Ihnen, dass der Arbeitgeberverband Basel sie dabei mit voller Kraft unterstützt.

Herzlich,

Beat Hauenstein,
Präsident Arbeitgeberverband Basel

Vorwort des Präsidenten	2
Inhalt	3
Schwerpunkt	4
<i>Digitale Arbeitswelt: Chancen, Hürden, Grenzen</i>	4
Tätigkeitsgebiete	6
<i>Arbeitsgesetzgebung</i>	6
<i>Sozialpolitik</i>	8
<i>Familienpolitik</i>	9
<i>Sozialpartnerschaft</i>	10
<i>Bildungspolitik</i>	10
<i>Ausländerpolitik</i>	12
<i>Weitere Stellungnahmen</i>	13
<i>Öffentlichkeitsarbeit</i>	14
Dienstleistungen	18
<i>Angebote für Mitglieder</i>	18
<i>Beratungen</i>	18
<i>Fachinformationen</i>	18
<i>Veranstaltungen</i>	19
Netzwerk	22
<i>Angebote verbundener Institutionen</i>	22
<i>Vertretung in Gremien und Organisationen</i>	24
Organisation	28
<i>Generalversammlung</i>	28
<i>Der Arbeitgeberverband Basel</i>	28
Würdigung	30
<i>Zum Abschied von Marc Jaquet und Barbara Gutzwiller</i>	30

Zur besseren Lesbarkeit wird in den Texten vielfach die männliche Form gewählt.
Selbstverständlich beziehen sich die Angaben auf Angehörige beiderlei Geschlechts.

Digitale Arbeitswelt: Chancen, Hürden, Grenzen



«Eindeutig eine Chance!» ist mein erster Gedanke auf die Frage, wie ich die digitale Arbeitswelt beurteile. Laptop, Mailbox, Agenda und alle Unterlagen jederzeit elektronisch und ortsunabhängig zugänglich haben, noch rasch ein paar Absprachen und Entscheidungen per Videokonferenz treffen ohne Hin- und Rückfahrt einplanen zu müssen, auch während Sitzungen über verschiedene Kanäle für meine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erreichbar sein und jede Wartezeit nutzen können: Welche Freiheiten, sinnvolle Zeitnutzung und Flexibilität in der Arbeitsgestaltung ermöglicht uns doch die digitale Arbeitswelt! Ganz zu schweigen davon, dass wir bei Homeoffice frühmorgens mit kurzem Umweg über das Badezimmer und den Kühlschrank vor den Laptop sitzen können. Abends können wir gleich noch für die Online-Veranstaltung sitzenbleiben oder – falls die anderen die Kamera auch nicht aktiviert haben – parallel dazu kochen, damit es mit dem Abendessen trotz Abendveranstaltung nicht ganz so spät wird. Wer Kinder hat, muss nicht eine halbe Stunde früher vom Computer weg düsen, um gleichzeitig mit den Kindern zu Hause zu sein. Denn wir sind ja schon da!

Diverse Studien zeigen auf: Homeoffice-Arbeit geht im Durchschnitt mit einem höheren Arbeitsinsatz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einher als die Arbeit am Firmenstandort^{1,7}. Allerdings sind die Arbeitsergebnisse besser, wenn nur gelegentlich im Homeoffice gearbeitet wird^{2,7}. Und wir wissen: Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber erhöhen die Attraktivität des Unternehmens, wenn sie ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Gestaltung der Arbeitszeiten und der Wahl des Arbeitsortes entgegenkommen.

Mit dem ortsunabhängigen Arbeiten stehen wir

aber erst am Anfang der Chancen der digitalen Arbeitswelt. Sicher können dank der digitalen Arbeitswelt weitere Arbeitsschritte erleichtert und Arbeitsprozesse angepasst werden. Auch gibt es die Möglichkeit, die aktuellsten Daten unserer Organisation jederzeit abrufbar zu haben und mehr oder weniger auf Knopfdruck zu analysieren, welchen Einfluss zum Beispiel ein Behördenentscheid auf die Finanzen und Arbeitsprozesse unserer Organisation hat. Diese Möglichkeiten dürften die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber seit einem Jahr noch viel stärker beschäftigen als bis anhin.

Die Corona-Erfahrung hat uns die Bedeutung von Flexibilität in der Organisation klar vor Augen geführt und uns auch direkt aufgezeigt, wo wir künftige Prioritäten in der Weiterentwicklung unserer Prozesse und unseres Know-hows setzen müssen. Mittel- und langfristige Strategien und Zielsetzungen sind wichtig, wir müssen aber viel agiler sein als bisher, um kurzfristig auf unerwartete Veränderungen reagieren zu können. Ich bin überzeugt, dass wir dank der digitalen Arbeitswelt die Flexibilität und Agilität in Unternehmen und Organisationen steigern können. Dabei gilt es aber, die folgenden beiden Fragestellungen zu beantworten:

1. Welche digitalen Instrumente brauchen wir, um jederzeit zu einer Ad-hoc-Risikoanalyse fähig zu sein und die wichtigsten Einflussfaktoren auf unsere Organisation zu kennen?
2. Wie kann uns die digitale Arbeitswelt helfen, möglichst viel Flexibilität und Agilität in der Organisation zu erlangen, um rasch auf unvorhersehbare Veränderungen reagieren zu können?

Während die meisten Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bei der Beantwortung der ersten Fragestellung wahrscheinlich erst am Anfang stehen, haben wir bei der zweiten Fragestellung zumindest für das ortsunabhängige Arbeiten im letzten Jahr grosse Fortschritte gemacht. Wir haben aber neben den Chancen auch Hürden und Grenzen dieses Aspekts der digitalen Arbeitswelt erfahren. Denn es ist alles eine Frage des Masses. Eine neue Arbeitsstelle im Pflicht-Homeoffice anzutreten, das Team nie gemeinsam vor Ort zu

haben – das sind grosse Abstriche, die wir mit der gewonnenen Effizienz nicht wettmachen können. Es gibt Grenzen beim Etablieren eines starken Teamgeistes und bei der Kreativleistung von Teams, wenn sie nie physisch zusammentreffen. Ganz zu schweigen von den negativen Auswirkungen der fehlenden sozialen Kontakte auf einige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei einer Homeoffice-Pflicht. So zeigen Studien, dass soziale und berufliche Isolation insgesamt zu weniger Leistung führen.^{3,7}

Ein hoher Anteil an ortsunabhängigem Arbeiten erfordert, dass wir die Führungsarbeit bewusster in den Arbeitstag einplanen. Was im Büro selbstverständlich ist, wie zum Beispiel die Frage nach dem «Wie geht es Dir?», findet nicht mehr einfach so statt. Es braucht neben den geplanten (Online-) Meetings ein bewussteres zusätzliches Kontaktaufnehmen um gegenseitig sichtbar und fassbar zu sein und um trotz der Distanz zu spüren, wie es jemandem geht. Studien zeigen, dass «Vorgesetzte in virtuelle Teams deutlich mehr Zeit und Anstrengung investieren müssen»^{4,7}. Auch bei der Frage nach der Teamleistung kommen Untersuchungen zum Schluss, «dass diese schlechter wird, je mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von zu Hause aus arbeiten»^{5,7}. «Erfolgreiche Teams reden häufiger über Themen, die nicht direkt mit der Arbeit zu tun haben, was auf Distanz weniger gut möglich ist.»^{6,7} Zu einem guten Arbeitsumfeld gehört ganz grundsätzlich mehr als die örtliche und zeitliche Flexibilität sowie die Effizienzsteigerung durch digitale Arbeitsformen. Wir können es mit der Diskussion der Führungsforschung über die Unterschiede von Management versus Leadership vergleichen. Die analytischen Fähigkeiten von Managern zur Planung von Organisation, Struktur, Prozessen können sich einfacher über digitale Arbeitsformen entfalten als Leadership-Fähigkeiten wie Überzeugungskraft, Sympathie, Vertrauens- und Motivationsfähigkeit. Dafür braucht es das physische Aufeinandertreffen, das Zusammenstehen bei einem Kaffee und zu sagen «Komm, das packen wir jetzt an!». Dafür braucht es auch persönliche Vier-Augen-Gespräche. Einer behördlich angeordneten Homeoffice-Pflicht statt -Empfehlung können wir deshalb seitens Arbeitgeberverband Basel nichts Positives abgewinnen. Und seien wir auch ehrlich bei Abendver-

anstaltungen, auf die wir uns sicher alle wieder freuen: Den offiziellen Teil können wir gut über digitale Kanäle miterleben und danach effizient anderen Tätigkeiten nachgehen. Aber die besten Abendveranstaltungen sind doch jene, an denen wir trotz strenger Woche nach dem offiziellen Teil noch hängenbleiben, weil erst dann die guten und wichtigen Gespräche stattfinden. Und diese kann die digitale Arbeitswelt beim besten Willen nicht ersetzen.

« Zu einem guten Arbeitsumfeld gehört ganz grundsätzlich mehr als die örtliche und zeitliche Flexibilität sowie die Effizienzsteigerung durch digitale Arbeitsformen.»

1 Rupiotta Kira, Beckmann Michael, Arbeit im Homeoffice: Förderung der Arbeitsbereitschaft oder Einladung zum Faulenzen?, in: PERSONALquarterly 3/16, S. 14-19, S. 18.

2 Eurofound, Telework and ICT-based mobile work: Flexible working in the digital age, Luxembourg 2020.

3 Von der Lippe Tanja, Lippényi Zoltan, Co-workers working from home and individual and team performance, in: New Technology, Work and Employment 2020/35, S. 60-79, S. 74; Spreitzer Gretchen M., Cameron Lindsey, Garrett Lyndon, Alternative Work Arrangements: Two Images of the New World of Work, in: Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior 4/2017, S. 473-499, S. 438.

4 Landes Miriam, Steiner Eberhard, Wittmann Ralf, Utz Tatjana, Führung von Mitarbeitenden im Home Office – Umgang mit dem Heimarbeitsplatz aus psychologischer und ökonomischer Perspektive, Wiesbaden, 2020, S. 33 ff.; Staar Henning, Gurt Jochen, Janneck Monique, Gesunde Führung in vernetzter (Zusammen-)Arbeit – Herausforderungen und Chancen; in: Badura Bernhard et al. (Hrsg), Fehlzeiten-Report 2019, Berlin 2019, S. 217-236, S. 226.

5 Van der Lippe, Lippényi (siehe 3), S. 60 und 73.

6 Hertel Guido, Konrad Udo, Telekooperation und virtuelle Teamarbeit, München 2007, S. 76.

7 Steiger-Sackmann Sabine, Dr. iur., Arbeitsrechtlicher Reformbedarf für Homeoffice-Arbeit, in: Arbeitsrecht, Zeitschrift für Arbeitsrecht und Arbeitslosenversicherung 04/4040, Schulthess, S. 300-315.

Tätigkeitsgebiete

Arbeitsgesetzgebung

HOMEOFFICE ALS MASSNAHME ZUR EINDÄMMUNG DER CORONA-PANDEMIE Die durch die Corona-Krise notwendig gewordenen Verhaltensregeln und Empfehlungen des BAG haben viele Arbeitgeber bereits während dem ersten Lock-Down im Berichtsjahr dazu veranlasst, ihre Mitarbeiter ins Homeoffice zu beordern. Die Massnahmen des Bundesrats gegen die Verbreitung des Covid-19-Virus und insbesondere die vielerorts plötzlich erfolgte Einführung des Homeoffice führten zu grossen Unsicherheiten im Personal-Management vieler Mitgliedsfirmen und dadurch auch zu einer Flut an Anfragen bei der Rechtsauskunft des Arbeitgeberverbands. Als schliesslich der Bundesrat am 13. Januar 2021 eine landesweite Homeoffice-Pflicht im Rahmen seiner Massnahmen angeordnete, wurde das Arbeiten von Zuhause aus mit einem Schlag erneut zu einem Fokus-Thema in den Medien und in der Rechtsberatung des Arbeitgeberverbands Basel.

In diesem Zusammenhang ist allerdings hervorzuheben, dass ein systematisches Homeoffice namentlich im Gastgewerbe, in den Gesundheitsberufen, im Handwerk vom Elektroinstallateur bis zum Schreiner, in den Verkaufsberufen sowie in der Produktion nicht praktikabel ist.

Während der Dauer der vom Bundesrat angeordneten Homeoffice-Pflicht sind die Arbeitgeber verpflichtet, Homeoffice überall dort anzuordnen, wo dies aufgrund der Art der Aktivität möglich und mit verhältnismässigem Aufwand umsetzbar ist. Der Arbeitgeber schuldet den Arbeitnehmern keine Auslagenentschädigung etwa für Strom- oder Mietkosten, da die Anordnung nur vorübergehend ist.

In Zeiten einer normalen Geschäftstätigkeit ohne Notsituation kann der Arbeitgeber Mitarbeitern auf deren Wunsch die Möglichkeit einräumen, zu Hause zu arbeiten. Wenn der Arbeitgeber bereits einen Arbeitsplatz in seinen Räumlichkeiten eingerichtet hat, entstehen gemäss herrschender Lehre keine zusätzlichen Auslagen.

Anders geregelt werden die Entschädigungen in Zeiten einer normalen Geschäftstätigkeit, wenn

der Arbeitgeber keinen Arbeitsplatz zur Verfügung stellt. Dann ist er verpflichtet, sich angemessen an den Kosten für das Homeoffice zu beteiligen. Für Arbeitsgeräte und Material wie Laptop, Drucker, Datenträger oder Papier kann durch Vereinbarung eine Entschädigung gewährt oder ausgeschlagen werden.

ARBEITSZEITERFASSUNG – SCHRITT FÜR SCHRITT ZUR TEILFLEXIBILISIERUNG Die Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Ständerats vertagte die weitere Beratung zur Umsetzung der parlamentarischen Initiative von Conrad Graber, die eine Teilflexibilisierung der Arbeitszeitregelung vorsieht. Die Kommission will zuerst abklären lassen, ob sich das Anliegen auch auf Verordnungsebene umsetzen lässt. Mit diesem neuen Prüfauftrag wird die Reform des Arbeitsgesetzes nicht abgeschlossen, sondern bezüglich der Umsetzungsmöglichkeiten vertieft. Aus Arbeitgebersicht darf man auf die weiteren Entwicklungen hin zu einer Liberalisierung der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung gespannt bleiben.

KEINE AUSWEITUNG DES ENTSENDEGESETZES AUF KANTONALE MINDESTLOHNREGELUNGEN Mit der Annahme der Motion Abate (18.3473) 2019 wurde der Bundesrat beauftragt, einen Entwurf zur Änderung von Artikel 2 des Entsendegesetzes (EntsG) vorzulegen. Der neue Gesetzestext der Vernehmlassung sieht vor, dass ausländische Arbeitgeber, die Arbeitnehmer in die Schweiz entsenden, zur Einhaltung auch derjenigen minimalen Lohnbedingungen verpflichtet werden können, die in einem kantonalen Gesetz vorgeschrieben sind. Hintergrund der Motion war der Erlass von kantonalen Mindestlohngesetzen in den Kantonen Neuenburg, Jura und Tessin. In Basel-Stadt steht im Juni 2021 die Abstimmung über die Einführung eines kantonalen Mindestlohns bevor. Der Arbeitgeberverband Basel ist federführend in der Abstimmungskampagne der Basler Wirtschaftsverbände, welche die wirtschaftsfeindliche Mindestlohn-Initiative und den regierungsrätlichen Gegenvorschlag vehement bekämpfen. (siehe nächster Abschnitt).

Im Zentrum der vorgeschlagenen Revision im Entsendegesetz steht die Erweiterung des Geltungs-

bereichs von kantonalen Mindestlohngesetzen auf Bundesebene.

Gemäss bundesgerichtlicher Rechtsprechung sind kantonale Mindestlöhne einzig als sozialpolitische Massnahme zur Armutsbekämpfung auf kantonalen Ebene zulässig. Ansonsten ermächtigt die Verfassung allein den Bund, im Rahmen der flankierenden Massnahmen zur Verhinderung missbräuchlicher Lohnbedingungen bei Entsendungen unter gewissen Voraussetzungen lohnwirksame Massnahmen zu ergreifen. Kantonale Mindestlöhne sind höchstens als sozialpolitische Massnahme gegen Armut zulässig, und sie sind keinesfalls mit der in der Bundesverfassung garantierten Wirtschaftsfreiheit vereinbar.

Entsandte Arbeitnehmer sind aber grundsätzlich keine Adressaten von kantonalen sozialpolitischen Massnahmen bzw. kantonalen Mindestlöhnen, weil sie nicht auf dem Kantonsgebiet wohnhaft sind. Grundsätzlich sollten deshalb nur die schweizweit geltenden Mindestlöhne vom Entsendegesetz erfasst sein. Aus diesem Grund lehnt der Arbeitgeberverband die vorgeschlagene Änderung des Entsendegesetzes entschieden ab.

MINDESTLOHN-INITIATIVE BASEL-STADT Die im Jahr 2019 eingereichte kantonale Volksinitiative «Kein Lohn unter 23.-» verlangt die Festlegung eines kantonalen Mindestlohns von 23 Franken pro Arbeitsstunde. Der Gegenvorschlag des Regierungsrats besteht ebenfalls aus einem Mindestlohngesetz und sah einen Mindestlohn von 21 Franken pro Arbeitsstunde vor. Am 20. April 2020 wurden wir gemeinsam mit dem Gewerbeverband Basel-Stadt von der Wirtschafts- und Abgabekommission WAK angehört. Unsere Hauptkritik bezog sich auf die Schwächung der Sozialpartnerschaft, wenn ein Element – der Lohn – künftig über die Politik festgelegt werden soll. Wir befürchten zudem negative Auswirkungen auf die Berufslehre und auf Arbeitsplätze gerade von kleineren und mittleren Betrieben. Denn mit einem gesetzlich festgelegten Mindestlohn entstehen den Branchen mit tiefer Wertschöpfung höhere Kosten, die gerade in unserem grenznahen Raum mit grosser ausländischer Konkurrenz kaum auf die Kunden überwältzt werden könnten.

Ein staatlicher Mindestlohn hätte deshalb den Abbau von Arbeitsplätzen und / oder Betriebsverlagerungen ins Um- oder Ausland zur Folge. Trotz unserer Befürchtungen verabschiedete die WAK am 7. Dezember 2020 einen gegenüber der regierungsrätlichen Variante angepassten Gegenvorschlag für ein kantonales Mindestlohngesetz und beantragte dem Grossen Rat, diesem zuzustimmen und die kantonale Initiative «Kein Lohn unter 23.-» zu verwerfen. Der Grosse Rat folgte seiner WAK am 13. Januar 2021. Entsprechend kommt es am 13. Juni 2021 zur Volksabstimmung über die Initiative und den Gegenvorschlag, die der Arbeitgeberverband Basel beide klar ablehnt.

ANSPRUCH AUF ANGEHÖRIGENBETREUUNG KOMMT IN ZWEI ETAPPEN

Im Oktober 2020 hat der Bundesrat das Inkrafttreten des neuen Bundesgesetzes zur Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Angehörigenbetreuung in zwei Etappen beschlossen.

Wegen der demografischen Alterung der Bevölkerung in der Schweiz wird auch der Bedarf an Personen steigen, die sich um ihre Angehörigen oder nahestehende Personen kümmern. Um diese Pflege künftig sicherzustellen, hat das Parlament ein neues Gesetz verabschiedet, das nebst einer Lohnfortzahlungspflicht zulasten der Arbeitgeber auch einen Ausbau der bereits stark belasteten Sozialversicherung mit sich zieht. Das Gesetz zur «Verbesserung der Situation von betreuenden Angehörigen» wird in zwei Schritten in Kraft gesetzt.

Mit der ersten Etappe, die am 1. Januar 2021 in Kraft trat, wurde die Lohnfortzahlung bei kurzen Arbeitsabwesenheiten von Angehörigen geregelt und die Betreuungsgutschriften in der AHV ausgeweitet. Ausserdem wurde der Anspruch auf den Intensivpflegezuschlag und die Hilflosenentschädigung der IV für Kinder angepasst. In einer zweiten Etappe wird auf den 1. Juli 2021 der bezahlte 14-wöchige Urlaub für die Betreuung von schwer kranken oder verunfallten Kindern in Kraft gesetzt werden.

Die bezahlte Freizeit führt zu erhöhten Lohnnebenkosten und verteuert den Faktor Arbeit weiter. Deshalb sprach sich der Arbeitgeberverband Basel

zusammen mit dem Schweizerischen Arbeitgeberverband (SAV) gegen diese Neuerungen aus. Die Arbeitgeber nehmen ihre Verantwortung bereits wahr und leisten einen Beitrag zur Vereinbarkeit von Beruf und Angehörigenbetreuung. Dies tun die Unternehmen mit verschiedenen, auf ihre betrieblichen Möglichkeiten abgestimmten Massnahmen.

ÄNDERUNG DER VERORDNUNG 1 ZUM ARBEITSGESETZ Mit der am 1. November 2020 in Kraft getretenen Gesetzesänderung der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1) bezweckt der Bundesrat in erster Linie, bestehende Unklarheiten in der Anwendung von Arbeits- und Ruhezeitvorschriften zu beseitigen und die Vorschriften an die zwischenzeitlich entwickelte Praxis anzupassen. Zudem sollen diverse Präzisierungen und formelle Anpassungen zur einfacheren Anwendung des Arbeitsgesetzes (ArG) durch die Betriebe und Inspektorate führen.

Insbesondere die Änderungen betr. Dienstreisen ins Ausland sind für unsere Mitgliedsfirmen von Relevanz: Bei Hin- und Rückreisen ins Ausland in der Nacht oder an Sonntagen ist keine Bewilligung mehr notwendig.

Falls es sich nicht um eine Reise im Inland, sondern um eine Reise ins Ausland handelt, gelten folgende Besonderheiten (Art. 13 Abs. 3bis Satz 1 ArGV 1.): Ist die in der Schweiz zurückgelegte Reisezeit kürzer als die normale Zeit für den Arbeitsweg, bildet die in der Schweiz zurückgelegte Wegzeit keine Arbeitszeit. Dieser Fall kann sich unter Umständen bei Reisen ins nahe Ausland ergeben. Ist die in der Schweiz zurückgelegte Reisezeit länger als die normale Zeit für den Arbeitsweg, wird die Differenz zwischen der in der Schweiz zurückgelegten Wegzeit und der normalen Zeit für den Arbeitsweg als Arbeitszeit angerechnet. Die im Ausland zurückgelegte Reisezeit kann somit vernachlässigt werden. Aber auch für die im Ausland zurückgelegte Reisezeit hat der Arbeitnehmer Lohn zugute. Jedoch ist die ausländische Reisezeit nicht für die Ermittlung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit anzurechnen.

Sozialpolitik

REFORM DER BERUFLICHEN VORSORGE Im März 2020 schickten wir unsere Stellungnahme zur geplanten Reform der beruflichen Vorsorge an den Bundesrat und an unseren Dachverband. Gemeinsam mit anderen Akteuren unterstützten wir einen Mittelweg zwischen dem Vorschlag des Bundesrats und dem Modell des Schweizerischen Gewerbeverbands. Unsere Hauptkritik am Lösungsvorschlag des Bundesrats bezog sich auf die Einführung von solidarisch finanzierten Pauschalbeiträgen zum Ausgleich der Leistungseinbussen der Übergangsgeneration. Zudem wies der Bundesvorschlag eine systemwidrige Vermischung der 1. und 2. Säule auf, die wir ebenfalls ablehnten. Im Gegenzug unterstützten wir die Forderung nach einem Umwandlungssatz von 6,0 Prozent und begrüßten die Senkung des Koordinationsabzugs sowie die Anpassung der Altersgutschriften in angepasster Form.

ÄNDERUNG DES BUNDESGESETZES ÜBER DIE FAMILIENZULAGEN Im Juni des Berichtsjahres nahmen wir Stellung zur geplanten Einführung eines vollen Lastenausgleichs unter den Familienausgleichskassen. Gemäss der bisherigen Bundesregelung stand der Entscheid über die Einführung bzw. die Ausgestaltung eines Lastenausgleichs den Kantonen zu. Diese hatten also schon bisher die Möglichkeit, einen vollen Lastenausgleich einzuführen, konnten sich aber eben auch für eine andere, bedarfsgerechte kantonale Lösung entscheiden. Mit der vorgeschlagenen Gesetzesrevision wären keine differenzierten Ausgleichslösungen mehr möglich. Kantonale Teillastenausgleichssysteme, die in einem breit abgestützten politischen Verfahren entstanden und von der Wirtschaft mitgetragen werden, wären also künftig rechtswidrig. Stattdessen müssten 15 Kantone ihre kantonalen Familienzulagengesetzgebungen an einen bundesrechtlich vorgeschriebenen vollen Lastenausgleich anpassen. Und dies, obwohl das bisherige System funktioniert und keinerlei Grund für eine Einheitslösung besteht. Insbesondere die Kantone Zürich und Basel-Stadt, die erst 2020 bzw. 2019 neue kantonale Lösungen erarbeitet und einstimmig bzw. mit grossem Mehr in den Kantonsparlamenten eingeführt hatten, wären direkt davon betroffen. Wir

lehnten daher den Gesetzesentwurf mit aller Vehemenz ab und plädierten für eine Formulierung, die nach wie vor auch einen teilweisen Lastenausgleich zwischen den Kassen zulassen würde.

BVG-MINDESTZINSSATZ 2021 Im August 2020 konnten wir uns wiederum zum künftigen BVG-Mindestzinssatz äussern. Wie immer baten wir die Mitglieder unserer internen Arbeitsgruppe um ihre Stellungnahme zum Vorschlag unseres Dachverbands, der einhellige Zustimmung fand. Im Detail sprachen wir uns dafür aus, insbesondere vor dem Hintergrund der Corona-Pandemie den Mindestzinssatz neu festzulegen und dabei auf die aussergewöhnlichen Umstände einzugehen. Im Gegensatz zum Vorjahr befürwortete eine Mehrheit der Arbeitsgruppe die Rundung der Zinssatz-Empfehlung auf Zehntel. In der Konsequenz empfahlen wir einen Mindestzinssatz von maximal 0,4 Prozent (bei Rundung auf Zehntel) bzw. 0,5 Prozent (bei Rundung auf Viertelprozentpunkte).

VERNEHMLASSUNG ZUR ARBEITSLÖSENVERSICHERUNGSVERORDNUNG AVIV UND ZUR INFORMATIONSSYSTEMEVERORDNUNG ALV-ISV Im September 2020 äusserten wir uns zustimmend zu den vorgelegten Verordnungsanpassungen. Als besonders positiv erachteten wir dabei die verschiedenen Aufwandreduktionen und Zugangserleichterungen für stellensuchende Versicherte. Ebenso befürworteten wir die Möglichkeit, den versicherten Verdienst künftig unmittelbar (und nicht erst ab der folgenden Kontrollperiode) korrigieren zu können sowie die Angleichung der Schlechtwetterentschädigung an die Kurzarbeitsentschädigung in Bezug auf die Zuständigkeit. Schliesslich begrüsstet wir auch die verbesserte Übersichtlichkeit durch die neue Verordnung für die von der Ausgleichsstelle betriebenen Informationssysteme ALV-IsV.

Familienpolitik

ABSTIMMUNGSVORLAGEN UND GESETZESÄNDERUNGEN Weder auf eidgenössischer noch auf kantonaler Ebene kamen im Berichtsjahr Vorlagen zur Familienpolitik zur Abstimmung. Das Inkrafttreten des Tagesbetreuungsgesetzes

in Basel-Stadt musste aufgrund der Corona-Pandemie auf voraussichtlich 1.1.2022 verschoben werden.

Hingegen trat die Revision des kantonalen Familienzulagengesetzes per 1.8.2020 in Kraft. Neu wird die Altersgrenze für die Ausbildungszulagen auf 15 Jahre gesenkt, wenn sich Jugendliche nach Abschluss der obligatorischen Schulzeit in Ausbildung befinden. Arbeitslose Mütter, die eine Mutterschaftsentschädigung beziehen, haben zudem neu Anrecht auf Familienzulagen.

FAMILIENKOMMISSION DES KANTONS BASELSTADT Coronabedingt tagte die kantonale Familienkommission im vergangenen Jahr erst im September. Sie befasste sich an dieser Sitzung schwerpunktmässig mit der frühen Förderung im Kanton Basel-Stadt und der Entwicklung einer kantonalen Strategie zu diesem Thema. Im Auftrag des Bereichs Jugend, Familie und Sport sowie des Bereichs Volksschulen wurde vorgängig ein Bericht dazu erstellt und den Kommissionsmitgliedern präsentiert. Ziel des Berichts war es, mittels einer SWOT-Analyse das bestehende Angebot im Frühbereich zu analysieren und Empfehlungen für die Weiterentwicklung des Angebots und die strukturelle Verortung der frühen Förderung innerhalb der Verwaltung zu geben. Dabei zeigte sich, dass der Kanton Basel-Stadt innerhalb der Schweiz eine führende Rolle einnimmt und über ein vielfältiges Angebot an Institutionen und Angeboten verfügt. Dennoch werden besonders belastete Familien nicht immer erreicht. Auch lässt sich die Qualität der familienergänzenden Betreuung nach wie vor optimieren. Schliesslich sollen die bestehenden Angebote in Zukunft besser untereinander vernetzt und der Gesundheitsbereich vermehrt eingebunden werden.

Regierungsrat Dr. Conradin Cramer berichtete über die Auswirkungen des Lockdowns und hielt fest, wie stark Familienthemen während dieser Zeit ins Bewusstsein der Gesellschaft gerückt sind. Die Schliessung der Schulen, Betreuungsaufgaben und die wirtschaftlichen Sorgen der KITAS haben auch das Departement gefordert. Schliesslich erhielt die neu gegründete Organisation Pro Familia Basel Regio Gelegenheit, sich der Kommission vorzustellen.

FAMILIENFREUNDLICHE WIRTSCHAFTSREGION BASEL (FFWR) Ebenfalls wegen Corona hat sich auch die FfWR im 2020 nur einmal getroffen. Ein wichtiges Thema der Sitzung war die Neuausrichtung der Kommunikation: Neben der Neugestaltung der Webseite wird die FfWR künftig auch auf LinkedIn aktiv sein. Der Infoletter hingegen wird nicht mehr in der bisherigen Form veröffentlicht. 2021 soll weiterhin am Schwerpunkt «Gender Bias im Unternehmen» gearbeitet werden. Zudem sind zwei Veranstaltungen geplant, die sich insbesondere mit branchenspezifischen Themen des Architektur- und Ingenieurwesens betreffen. Die FHNW, der SIA und die Fachstelle UND werden sich ebenso daran beteiligen wie die schweizerische Vereinigung der Ingenieurinnen.

Hauptthema bildete der Workshop von Prof. Dr. Gudrun Sander zum Thema «Unconscious Biases: Der Schlüssel, um reflektierte Entscheidungen zu treffen?» Unter diesen Begriff fallen Vereinfachungen, welche das Gehirn erzeugt, beispielsweise aufgrund von eigenen oder erzählten Erfahrungen, Sozialisation, Darstellungen in den Medien oder kultureller Prägung. Ziel des Workshops war es, Führungspersonen auf ihre grosse Verantwortung im Umgang mit solchen Stereotypen bei Rekrutierungsprozessen aufmerksam zu machen.

Ob und wie Corona die Anliegen der Vereinbarkeit in den Unternehmen beeinflusst, lässt sich noch nicht abschliessend beurteilen. In jedem Fall ist das Thema Telearbeit viel präsenter als zuvor.

PRO FAMILIA BASEL REGIO Die in Basel neu aktive Organisation konnte im vergangenen Jahr wichtige Ziele erreichen. So zählt sie inzwischen 25 Mitglieder, hat eine Arbeitsgruppe «Frühe Förderung» unter Festlegung klarer Ziele gegründet, einen Konzeptentwurf zur Förderung des Wiedereinstiegs von Frauen in die Arbeitswelt entwickelt und eine Veranstaltung mit rund 50 Teilnehmern durchgeführt. Daneben verfügt sie inzwischen über eine informative Webseite und hat sich in den sozialen Medien etabliert. Politisch hat sie sich in die Diskussion zum Vaterschaftsurlaub eingebracht, indem sie einen kontradiktorischen Podcast erstellt hat. Erfreulicherweise konnte auch finanziell bereits ein kleiner Gewinn ausgewiesen werden.

Sozialpartnerschaft

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 360 Unternehmen in der Region Nordwestschweiz zur Anwendung. Dem Gesamtarbeitsvertrag sind rund 18'500 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 ist der GAV zweifellos ein wichtiger Standortvorteil für die Region Nordwestschweiz.

Der Geltungsbereich des Gesamtarbeitsvertrags 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 Arbeitgeberverbands Basel haben die Handelskammer beider Basel, die Wirtschaftskammer Baselland, die Angestelltenvereinigung Region Basel, der Kaufmännische Verband Basel und der Kaufmännische Verband Baselland den Gesamtarbeitsvertrag unterzeichnet.

Interessierte Unternehmen profitieren davon, indem wir das mit der Aushandlung und Anwendung des GAVs verbundene Fachwissen im Rahmen unserer Beratungstätigkeit direkt weitergeben können.

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

Bildungspolitik

Der Arbeitgeberverband Basel setzt sich hauptsächlich mit den übergeordneten Themen der beruflichen Grundbildung sowie der höheren Berufsbildung auseinander. Im Berichtsjahr haben wir unsere Positionen zu drei Vorlagen – zwei Mal auf nationaler, einmal auf kantonaler Ebene – eingebracht.

ABKOMMEN ZWISCHEN DER SCHWEIZ UND DEUTSCHLAND ÜBER DIE GEGENSEITIGE FESTSTELLUNG DER GLEICHWERTIGKEIT VON BERUFLICHEN ABSCHLÜSSEN (MODERNISIERUNG DER VEREINBARUNG VON 1937) Die Förderung der internationalen Anerkennung von Schweizer Bildungsabschlüssen erachtet der Arbeitgeberverband Basel als äusserst wichtig. Wir äusserten uns deshalb positiv zur Absicht des Bundes, das Abkommen zwischen der Schweiz und Deutschland über die gegenseitige Feststellung der Gleichwertigkeit von beruflichen Abschlüssen zu modernisieren. Insbesondere das Ziel, dass die Vereinbarung neu für alle Berufsbildungsabschlüsse mit bundesrechtlicher Grundlage gelten soll, unterstützten wir klar.

Anlehnend an die Forderungen der Kantone Basel-Stadt und Baselland machten wir insbesondere auf zwei Punkte aufmerksam: Zum einen erachten wir es für den gegenseitigen Zugang zur beruflichen Weiterbildung und zur Stärkung der höheren Berufsbildung in der Schweiz als sehr wünschenswert, dass auch für Absolventen und Absolventinnen von Bildungsgängen der Höheren Fachschulen die Möglichkeit einer Gleichwertigkeitsanerkennung ihrer Abschlüsse besteht. Dem Arbeitgeberverband Basel ist es stets ein grosses Anliegen, dass die Bedeutung der höheren Berufsbildung nicht vergessen geht – insbesondere auch vor dem Hintergrund der 2015 erarbeiteten International verständlichen Titelbezeichnungen zwecks Vergleichbarkeit und Anerkennung der Berufsbildung im In- und Ausland. Zum anderen betonten wir in unserer Stellungnahme die Wichtigkeit der Berufsmaturität (BM), deren Förderung ja auch ein erklärtes Ziel des Bundesrats ist. Die BM steigert die Attraktivität der Berufsbildung und leistet einen wesentlichen Beitrag zur Durchlässigkeit des schweizerischen Bildungssystems. Deshalb war es uns wichtig, dass die An-

erkennung von schweizerischen BM-Abschlüssen in einem gegenseitigen Abkommen erreicht wird. Das Abkommen wurde am 10. Februar 2021 in Berlin unterzeichnet und tritt in Kraft, sobald der Deutsche Bundestag das entsprechende Umsetzungsgesetz in Deutschland erlassen hat.

ORIENTIERUNGSHILFE NACHHALTIGE ENTWICKLUNG IN DER BERUFSBILDUNG Mitte 2020 hat das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) die Erarbeitung der «Orientierungshilfe Nachhaltige Entwicklung in der Berufsbildung» in Auftrag gegeben. Das Dokument ist als Hilfsmittel im Berufsentwicklungsprozess gedacht und soll «eine praxisnahe Berücksichtigung der nachhaltigen Entwicklung in den Bildungserlassen» unterstützen.

Im Rahmen einer Anhörung zu diesem Dokument schlossen wir uns der Stellungnahme des Schweizerischen Arbeitgeberverbands sowie einer Mehrheit der nationalen Berufs- und Branchenverbände an. Diese kamen u.a. zum Schluss, dass die «Orientierungshilfe» im eigentlichen Sinne der Sensibilisierung und Anregung zu umfassend ist und wiesen auf die Gefahr hin, dass der (ohnehin schon eher überladene) Berufsentwicklungsprozess weiter verkompliziert und überreglementiert wird. Die Orientierungshilfe kann rasch in der Umsetzung zu einer Checkliste werden und daher zu einer implizit obligatorischen Abarbeitung von sämtlichen Aspekten führen. An vorderster Stelle muss aber die Freiwilligkeit stehen.

Der Arbeitgeberverband Basel wird die Umsetzung bzw. die Implementierung dieser Orientierungshilfe in der Praxis genau beobachten.

MOTION BETR. DURCHLÄSSIGKEIT DER AUSBILDUNGSWEGE Dieser Vorstoss wurde Ende 2019 von SP-Grossrätin Sybille Benz im Basler Kantonsparlament eingereicht und im Laufe des Jahres 2020 behandelt. Er fordert vom Regierungsrat «eine Anpassung der Schullaufbahnverordnung und gegebenenfalls weiterer Erlasse, nach Möglichkeit auf das Schuljahr 2021/2022, damit den Schülerinnen und Schülern des ZBA (Zentrum für Brückenangebote) der Zutritt zu einer weiterführenden Schule (FMS, WMS, IMS) über eine neutrale Aufnahmeprüfung wieder – wie bis anhin – ermöglicht wird, unabhängig von ad-personam-Aufnah-

men, die individuelle Lösungen für Einzelfälle darstellen.»

Der Arbeitgeberverband machte in seiner Stellungnahme darauf aufmerksam, dass die Durchlässigkeit des Systems bereits heute gegeben ist. Alle Schülerinnen und Schüler haben drei Chancen, den Zugang zu einer weiterführenden Schule zu erlangen: durch entsprechenden Notenschnitt in der 3. Klasse der Sekundarschule, durch Bestehen einer freiwilligen Aufnahmeprüfung am Ende der Sekundarschule und – für Schülerinnen und Schüler, die einen schwierigen Bildungsweg hatten und deren Entwicklungspotenzial erst zu einem späteren Zeitpunkt sichtbar wird – gemäss §9 der Schullaufbahnverordnung «sur dossier». Eine «vierte Chance» ist nicht notwendig, würde falsche Anreize setzen und zu einem «Schleichweg» via Brückenangebot führen, worunter die berufliche Orientierung, die Suche nach Schnupperlehren und einer Lehrstelle sowohl am Ende der Sekundarschule wie auch im Brückenangebot leiden würden. Die Motion verfolgt zwar ein wichtiges und ernsthaftes Anliegen, die vorgeschlagenen Massnahmen würden aber unserer Meinung nach bezüglich Durchlässigkeit und Bildungserfolg einen Rückschritt bewirken.

Der Grosse Rat hat die Motion dennoch an den Regierungsrat zur Ausarbeitung einer Vorlage für das Schuljahr 2021/2022 überwiesen. Diese lag zum Redaktionsschluss dieses Berichts noch nicht vor.

Ausländerpolitik

GRENZGÄNGERINNEN UND GRENZGÄNGER IN CORONA-ZEITEN Auch hinsichtlich der rund 350'000 Grenzgängerinnen und Grenzgänger, die täglich zur Arbeitsaufnahme in die Schweiz pendeln, war das Berichtsjahr von den Auswirkungen der Corona-Pandemie geprägt. Mit der Homeoffice-Empfehlung des Bundesrats vom März 2020 waren die Unternehmen nicht nur auf betriebsorganisatorischer Ebene stark gefordert. Auf rechtlicher Ebene stellten sich rasch wichtige Fragen nach der sozialversicherungsrechtlichen Stellung der transnationalen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

KOORDINATION DER SOZIALVERSICHERUNGSSYSTEME Die europäischen Sozialversicherungssysteme

werden in der EU-Verordnung 883/2004 koordiniert, welche auch für die Schweiz Anwendung findet. Die einschlägigen Bestimmungen legen beispielsweise fest, dass ein Grenzgänger üblicherweise dem Sozialversicherungsrecht desjenigen Staates untersteht, in dem er seine Arbeit verrichtet. Die Mehrheit der Grenzgänger in die Schweiz ist demgemäss im Schweizerischen Sozialversicherungssystem (AHV/IV/EO/ALV/BVG) versichert.

Das auch für die Schweiz verbindliche EU-Koordinationsrecht legt jedoch ebenso fest, dass die Zuständigkeit des schweizerischen Sozialversicherungssystems in die Zuständigkeit des ausländischen Sozialversicherungsträgers im Wohnland eines Grenzgängers wechselt, falls dieser 25% und mehr seiner Arbeitsleistung in seinem Wohnland bzw. in seinem Homeoffice erbringt. Das bedeutet für den Grenzgänger, dass in einem solchen Fall die Leistungen von schweizerischen Sozialversicherungen und insbesondere auch des BVG (bzw. Pensionskasse) wegfallen – an deren Stelle treten die Sozialversicherungen seines Wohnlandes. Mit dem Wegfall der Anwartschaften und Leistungen in den schweizerischen Sozialversicherungen wird zugleich auch eine Anstellung in der Schweiz für diese Populationen viel weniger attraktiv.

Mit der Homeoffice-Empfehlung und später mit der Homeoffice-Pflicht des Bundesrats (ab 2021) wurde diese «25%-Regel» für Arbeitgeber und Angestellte problematisch. Die Schweiz und die EU haben sich in der Folge darauf geeinigt, dass bis zum 30. Juni 2021 (Stand bei Redaktionsschluss) die Anwendung der genannten Zuständigkeitsregeln ausgesetzt wird, d.h. dass auch Grenzgänger im andauernden Homeoffice in den schweizerischen Sozialversicherungen bis zu diesem Zeitpunkt versichert bleiben können.

Sobald jedoch wieder «normale» Umstände herrschen und die Regelungen der EU-Verordnung 883/2004 wieder uneingeschränkt zur Anwendung kommen, können Grenzgängerinnen und Grenzgänger in die Schweiz i.d.R. nur noch einen Tag pro Woche im Homeoffice am ausländischen Wohnort ihre Arbeit verrichten. Sobald sie 25% und mehr zu Hause arbeiten, unterstehen solche Arbeitsverhältnisse dem Sozialversicherungssystem am Wohnort der

Angestellten. Die Konsequenz für den Arbeitgeber besteht u.a. darin, dass der Schweizer Arbeitgeber direkt mit ausländischen Sozialversicherungsträgern abrechnen muss.

STEUERRECHTLICHE KONSEQUENZEN FÜR ARBEITGEBER Der Arbeitgeber tut zudem bei ausgedehntem Homeoffice von Grenzgängern an deren ausländischen Wohnort gut daran, die steuerrechtlichen Konsequenzen vorab gründlich abzuklären. Ausländische Finanzbehörden können in solchen Fällen durchaus davon ausgehen, dass das Schweizer Unternehmen ein ausländisches Firmendomicil am Wohnort des Grenzgängers begründet hat. Die einschlägigen steuerrechtlichen Folgen für das Schweizer Unternehmen sind i.d.R. sehr aufwändig.

STEUERRECHTLICHE KONSEQUENZEN FÜR ARBEITNEHMER Auch den Grenzgängerinnen und Grenzgängern drohen empfindliche steuerrechtliche Folgen in ihrem Wohnland, wenn sie mehr als 40% ihrer Arbeit am Wohnort verrichten, denn sie verlieren ihren Grenzgängerstatus und werden am Wohnort voll einkommenssteuerpflichtig.

FESTLEGUNG DER JÄHRLICHEN HÖCHSTZAHLEN FÜR BEWILLIGUNGEN ZWECKS AUSÜBUNG EINER ERWERBSTÄTIGKEIT (KONTINGENTE 2020) Der Arbeitgeberverband Basel hat sich im Berichtsjahr ebenso wie bereits in den vergangenen Jahren in seinen Stellungnahmen für eine Erhöhung der Höchstzahlen für Arbeitsbewilligungen ausgesprochen. Der Arbeitsmarkt in der Nordwestschweiz ist auf hochqualifizierte Arbeitnehmer ausgerichtet. Damit der Fachkräftemangel entschärft werden kann, müssen jedoch auch immer Spezialisten aus den Drittstaaten berücksichtigt werden. In den vorangegangenen Jahren waren die nach Verteilschlüssel zugeteilten Kontingente jeweils bereits nach wenigen Monaten aufgebraucht und die Unternehmen der Region waren auf Bundeskontingente angewiesen. Die damit verbundene Unsicherheit wird bleiben. Daher ist eine angemessene Erhöhung der Bundeskontingente aus Sicht des Arbeitgeberverbands Basel grundsätzlich zu begrüssen. Inwiefern sich die Auswirkungen der Covid-19-Pandemie in der Ausschöpfung der Kontingente im Berichtsjahr und den Jahren danach niederschlägt, kann erst nach

Verfügbarkeit der entsprechenden Daten beurteilt werden.

Kontingente für Erwerbstätige aus Drittstaaten: Im Jahr 2020 konnten Unternehmen, die hoch qualifizierte Spezialisten mangels Verfügbarkeit in der Schweiz und in der EU/EFTA in Drittstaaten rekrutieren mussten, auf insgesamt 8'500 Aufenthalts- und Kurzaufenthaltsbewilligungen zugreifen: 4'500 mit Aufenthaltsbewilligungen B und deren 4'000 mit Kurzaufenthaltsbewilligungen L.

Kontingente für Dienstleistungserbringer aus der EU/EFTA: Der Bundesrat hat auch die Höchstzahlen für Dienstleistungserbringer aus EU-/EFTA-Staaten mit einer Einsatzdauer von über 90 respektive 120 Tagen pro Jahr festgelegt. Die Höchstzahlen blieben unverändert. Im Jahr 2020 standen somit 3'000 Einheiten für Kurzaufenthalter (L) und 500 Einheiten für Aufenthalter (B) zur Verfügung. Dabei war die quartalsweise Vergabe beibehalten worden.

Kontingente für erwerbstätige UK-Staatsangehörige: Der Arbeitgeberverband Basel hatte in seiner Vernehmlassungsantwort die «Mind the Gap»-Strategie des Bundesrats unterstützt. Der Bundesrat hatte für den Fall des No-Deal-Brexits auch die separaten Höchstzahlen für erwerbstätige Staatsangehörige des Vereinigten Königreichs festgelegt. Demgemäss können insgesamt 3'500 Erwerbstätige aus dem Vereinigten Königreich von der Schweizer Wirtschaft rekrutiert werden: 2'100 mit Aufenthaltsbewilligungen (B) und 1'400 mit Kurzaufenthaltsbewilligungen (L).

Die separaten Kontingente sollten die Folgen eines möglichen abrupten Wechsels britischer Staatsangehöriger von Freizügigkeitsberechtigten zu Drittstaatsangehörigen für Wirtschaft und Kantone mindern. Die Kontingentierung wäre nur bei einem ungeordneten Brexit zum Tragen gekommen. Verlässt UK die EU mit dem ausgehandelten Austrittsvertrag, gilt während der vereinbarten Übergangsperiode zwischen der Schweiz und UK weiterhin das Freizügigkeitsabkommen.

Weitere Stellungnahmen

EINFÜHRUNGSGESETZ ZUR INTERKANTONALEN VEREINBARUNG ÜBER DAS ÖFFENTLICHE BESCHAFFUNGSWESEN (EG IVÖB) Das Beschaffungswesen gehört zwar grundsätzlich nicht zu den Kerndossiers des Arbeitgeberverbands Basel. Unser kritisches Augenmerk richten wir aber auf die Lohngleichheitskontrollen, welche im Kanton Basel-Stadt ab Frühjahr 2021 im Beschaffungswesen eingeführt werden sollen. Konkret soll künftig eine von einer unabhängigen Revisionsstelle beglaubigte Logib-Analyse als Teilnahmebedingung bei Submissionen im Einladungs-, im offenen, im selektiven sowie im freihändigen Verfahren über den Schwellenwerten für sämtliche Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitenden gelten.

Diesbezüglich schlossen wir uns der Stellungnahme des Gewerbeverbands Basel-Stadt an – und lehnten diese unnötige, methodisch umstrittene, bürokratische und teure Massnahme dezidiert ab. Ein mehrjähriges Pilotprojekt, zu welchem im Übrigen keine Evaluation, Auswertung o.ä. öffentlich vorliegt, hat deutlich aufgezeigt, dass die Durchführung solcher Kontrollen selbst grössere Unternehmen für mehrere Tage unproduktiv bindet. Ein konkreter Nutzen dieser Massnahme konnte nicht festgestellt werden. Folglich fordern wir, das heutige und langjährig bewährte System zur Kontrolle der Gleichstellung von Frauen und Männern beizubehalten (GAV-Bestätigung, separate Selbstdeklaration auf Verlangen des Einigungsamts). Im Weiteren soll es weiterhin dem Einigungsamt obliegen, von Amtes wegen oder auf Antrag zu kontrollieren, ob die Bestimmungen des Gleichstellungsgesetzes eingehalten werden.

Öffentlichkeitsarbeit

MEDIENARBEIT Der Arbeitgeberverband trat auch in diesem Berichtsjahr regelmässig in diversen Medien in Erscheinung – sowohl aufgrund von eigenen Mitteilungen als auch nach diversen Anfragen von Journalisten. Diese wollten von den Exponenten des Verbands meistens Aussagen erhalten zu Themen wie Lohn, Fachkräftemangel, zu Beschäftigungs- und Wirtschaftspolitik generell oder auch zu konkreten arbeitsrechtlichen Fragen sowie zu aktuellen politischen Diskussionen wie

etwa jene um die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs. Besonders viele Medienanfragen gab es im 2020 natürlich in Zusammenhang mit den Corona-Massnahmen und deren Auswirkungen auf die Arbeitswelt.

Besondere Erwähnung in vielen Medien fand in diesem Berichtsjahr die Wahl von Beat Hauenstein zum neuen Präsidenten des Arbeitgeberverbands Basel per 27. August 2020 und der damit verbundene Rücktritt des langjährigen Präsidenten Marc Jaquet. Da eine feierliche «Stabübergabe» im Rahmen der GV nicht stattfinden konnte, inszenierten wir eine symbolische «Schlüsselübergabe». Auch der auf Januar 2021 anstehende Direktionswechsel (Saskia Schenker übernahm das Amt der langjährigen Direktorin Barbara Gutzwiller) führte zu einigen Medienberichten bzw. Doppel-Interviews.

Im Weiteren äusserte sich der Arbeitgeberverband Basel auch im 2020 wieder aktiv zu verschiedenen politischen Geschäften – nicht nur im Rahmen von Volksabstimmungen und Wahlen sowie in Form von medialen Mitteilungen, sondern auch vor Debatten in den Parlamenten. So werden die Mitglieder des Grossen Rats Basel-Stadt regelmässig über unsere Haltung zu für uns relevanten Vorlagen und Vorstössen informiert. Rückmeldungen zeigen, dass diese «Empfehlungen» von den Politikern sehr genau beobachtet und bei den weiteren Überlegungen berücksichtigt werden.

Weiterhin erfolgreich und von Bedeutung war im Berichtsjahr zudem die alle zwei Wochen erscheinende Kolumne von Verbandsdirektorin Barbara Gutzwiller in der Basler Zeitung. Sie erwies sich einmal mehr als ideale Plattform, um pointiert und prominent zu aktuellen Anliegen der Arbeitgeber Stellung zu nehmen und stiess immer wieder auf positive Resonanz.

Ebenfalls zur öffentlichen Wahrnehmung des Arbeitgeberverbands Basel und zur Verbreitung arbeitsrechtlicher Informationen trägt die neue Rubrik «Ratgeber» auf dem Basler Online-Portal «Prime News» (www.primenews.ch) bei. Experten des Arbeitgeberverbands geben hier seit Ende 2019 einmal monatlich Auskunft zu immer wieder im Arbeitsalltag auftretenden rechtlichen Fragen.

Diese Rubrik soll helfen, das gegenseitige Verständnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu fördern. Sie wird auch 2021 weitergeführt.

E-NEWSLETTER Die Kommunikation via elektronische Medien hat für den Arbeitgeberverband einen hohen Stellenwert. Hierzu zählt unter anderem der monatlich verschickte elektronische Newsletter. Dieser erreicht einen Adressatenkreis von knapp 2'000 Interessierten. Dazu zählen Mitglieder des Verbands, aber auch sonstige Interessierte, welche sich via Webseite (www.arbeitgeberbasel.ch > News > E-Newsletter) anmelden können. Auch Journalisten werden mit diesem «Service» bedient. Der Newsletter enthält aktuelle arbeitgeberrelevante Informationen, politische Stellungnahmen, diverse HR-Beiträge sowie Hinweise auf Fach- und Netzwerkveranstaltungen, und führt die Leser auch mit Direktlinks auf unsere Website (siehe Kapitel «Dienstleistungen»).

Aufgrund der Pandemie und des daraus resultierenden Lockdowns wurden im Frühjahr zusätzlich drei Extra-Newsletter mit arbeitsrechtlich relevanten Themen zur ausserordentlichen Corona-Situation verschickt. Das Interesse an diesen Extra-Newslettern war besonders gross, was sich durch gesteigerte Besucherzahlen sowie die längere Verweildauer gezeigt hat.

Die durchschnittliche Zahl der tatsächlichen Newsletter-Leser ist nach wie vor sehr hoch; sie liegt im Schnitt bei ca. 37%. Mit anderen Worten: Rund 700 Abonnenten öffnen den Newsletter nicht nur regelmässig, sondern beschäftigen sich auch mit dessen Inhalt – gerade in der heutigen Zeit der Informationsflut ist dies eine sehr erfreuliche Rate.

SOCIAL MEDIA Der Arbeitgeberverband Basel und seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind auch auf diversen Social-Media-Kanälen aktiv – insbesondere mit dem verbandseigenen Twitter-Profil. Dieser Kanal trägt dazu bei, unsere Informationen und Botschaften an sehr viele unterschiedliche Akteure aus Politik, Wirtschaft und Medien zu bringen. Über 1'000 Follower (Abonnenten) verfolgen hier die Aktivitäten des Arbeitgeberverbands. Wir twittern unter [@arbeitgeberbasel](https://twitter.com/arbeitgeberbasel) und freuen uns über jeden weiteren neuen Follower. Und keine Angst:

Sie werden von uns nicht mit Kommentaren «überschwemmt» – wir kommunizieren dann, wenn wir etwas zu sagen haben.

Ebenfalls wichtig für die Online-Präsenz des Arbeitgeberverbands Basel ist der Auftritt auf der Business-Plattform «LinkedIn». Das neu aufgebaute eigene Profil soll fortan deutlich aktiver bewirtschaftet werden – vor allem auch zur Bekanntmachung von Seminaren und weiteren Anlässen. Mit der Business-Plattform wollen wir vor allem unsere Mitglieder und potentiellen Mitglieder, aber auch weitere Partner, Politiker und Journalisten informieren. Der Arbeitgeberverband Basel macht auf dieser Plattform auch auf seine vielen sozialen und politischen Engagements aufmerksam. Schwerpunkte neben den Anlässen sind dabei vor allem Berichte zu aktuellen arbeitsrechtlichen Themen, News und Abstimmungen. Bereits über 600 Follower (Abonnenten) (Stand April 2021) verfolgen über LinkedIn die Aktivitäten des Arbeitgeberverbands Basel. Wir konnten die Followerzahl durch mehr Präsenz in den letzten Monaten massiv steigern und streben hier auch klar ein weiteres Wachstum an. Uns kann man unter <https://www.linkedin.com/company/arbeitgeberverband-basel> abonnieren.

LOBBYING Die Anlässe der Parlamentarischen Gruppe Basel, die der Arbeitgeberverband Basel seit Jahren mitträgt, konnten aufgrund der Corona-Situation im 2020 nicht stattfinden. Nichtsdestotrotz pflegten wir «hinter den Kulissen» den regelmässigen Austausch mit diversen Bundesparlamentarierinnen und -parlamentariern aus der Nordwestschweiz. Ab 2021 möchten wir – gemeinsam mit den Politikern aus unserer Region – wieder Anlässe in einer neuen Form in Bern durchführen. Sobald es die Lage erlaubt, wird die Detailplanung in Angriff genommen.

POLITISCHE KAMPAGNEN Der Arbeitgeberverband Basel hat sich im Berichtsjahr bei drei eidgenössischen Volksabstimmungen sowie bei den kantonalen Wahlen in Basel-Stadt engagiert.

Die aus Arbeitgebersicht wohl bedeutendste Abstimmungsvorlage des Jahres 2020 war diejenige über die schweizweite Einführung eines bezahlten Vaterschaftsurlaubs von zwei Wochen auf Gesetzesstufe.

Der Arbeitgeberverband Basel sprach sich von Anfang klar gegen dieses Vorhaben aus und unterstützte deshalb das Referendum. Immer wieder machten wir im Abstimmungskampf auf die direkten Folgen des Vaterschaftsurlaubs aufmerksam: weniger Lohn für alle Angestellten durch höhere Lohnabzüge, mehr staatliche Ausgaben, zusätzliche Bürokratie für die Arbeitgeber und höhere Produktionskosten. Wir wiesen auch darauf hin, dass die Sozialversicherungskosten so erneut steigen – während sich unsere grossen Sozialwerke wie die AHV, die zweite Säule und die IV, aber auch die Ergänzungsleistungen in einer dramatischen finanziellen Schieflage befinden.

Das Schweizer Stimmvolk sprach sich Ende September dennoch mit 60,3 Prozent für einen gesetzlich geregelten Vaterschaftsurlaub aus. Seit 1. Januar 2021 dürfen nun Väter innerhalb von sechs Monaten ab Geburt eines Kindes zwei Wochen bezahlten Urlaub beziehen. Finanziert wird der Urlaub wie die Mutterschaftsentschädigung über die Erwerbsersatzordnung (EO).

Für den Wirtschaftsstandort Schweiz von enorm hoher Bedeutung war die Abstimmung über die sogenannte «Unternehmens-Verantwortungs-Initiative». Die Initianten wollten die Stimmbürger mit dem medienwirksamen, aber falschen Titel «Konzernverantwortungs-Initiative» hinters Licht führen – von einer Annahme wären Unternehmen ganz generell betroffen gewesen, nicht nur die grossen Konzerne. Der Arbeitgeberverband Basel wirkte im Wirtschaftskomitee mit, welches sich gegen die Initiative wehrte. Dabei machten wir klar, dass sich Schweizer Firmen schon heute weltweit an vorderster Front für die Verbesserung von Menschenrechten und Umweltschutz engagieren. Auch in Ländern, in denen beispielsweise Kinderarbeit oder ungenügend umgesetzte Umweltschutzregulierungen vorkommen, arbeiten sie eng mit lokalen Partnern zusammen und suchen nach Lösungen, um die Verhältnisse zu verbessern. Die Unternehmens-Verantwortungs-Initiative mit ihrer extremen Haftungsregel hätte diesen konstruktiven Weg zerstört. Sämtliche Schweizer Unternehmen hätten künftig haftbar gemacht werden können für behauptete Verstösse von Dritten, z.B. von Lieferanten.

Das Abstimmungsergebnis zeigte uns auf, wie populär solche «gut gemeinten» Volksbegehren sind; nur

dank des Ständemehrs konnte die «UVI» versenkt werden. Bei ähnlichen Vorhaben in der Zukunft sollte die Wirtschaft gewarnt sein.

Mit über 60% der Stimmen deutlich abgelehnt wurde die «Begrenzungsinitiative» der SVP. Diese hat verlangt, die heute geltende Personenfreizügigkeit mit den Ländern der EU zu beenden. Zudem wollte sie in der Bundesverfassung festschreiben, dass die Schweiz nie mehr einen Vertrag abschliessen darf, der ausländischen Staatsangehörigen Freizügigkeitsrechte gewährt. Von einer Kündigung des Personenfreizügigkeitsabkommens wären gemäss Bundesrat auch weitere Verträge betroffen gewesen, wie beispielsweise Schengen/Dublin (Teil der Bilateralen II).

Für die Wirtschaftsregion Basel wäre eine Annahme dieser Initiative besonders spürbar gewesen: Gut ein Viertel aller Schweizer Ausfuhren in die EU stammen nämlich aus den beiden Basel. Für unsere innovativen Unternehmen, aber auch für die Universität und die Fachhochschule, stellen der unkomplizierte Zugang zu europäischen Talenten und die Anbindung ans europäische Forschungsprogramm entscheidende Erfolgsfaktoren dar. Die klare Ablehnung dieses Volksbegehrens war für die Wirtschaft deshalb eine grosse Erleichterung.

Ein weiterer politischer Schwerpunkt im 2020 waren natürlich auch die Regierungs- und Grossratswahlen im Kanton Basel-Stadt.

Der Arbeitgeberverband Basel machte sich dafür stark, dass im Basler Parlament möglichst viele unternehmerisch denkende Persönlichkeiten Einsitz nehmen. Er empfahl insgesamt 80 bürgerliche Kandidatinnen und Kandidaten zur Wahl in den Grossen Rat. Bei den Regierungsratswahlen sprach er sich nicht für ein konkretes «Paket» aus, rief aber auch hier dazu auf, nur klar bürgerlich gesinnte Personen zu wählen.

Das Wahlergebnis kann aus Wirtschaftssicht nicht als Erfolg, jedoch auch nicht als die grosse Schlappe gewertet werden: Im Regierungsrat wurde der von uns unterstützte Sicherheitsdirektor Baschi Dürr zwar bedauerlicherweise abgewählt; die Bürgerlichen konnten ihre drei Sitze dennoch halten, während Links-Grün einen Sitz an die GLP abgeben musste. Im Grossen Rat konnte eine linke Mehrheit ebenfalls verhindert werden; aber auch die klassischen

bürgerlichen Parteien haben im neuen Parlament alleine nicht die Kraft, ihre Anliegen durchzubringen. Entscheidend wird in der neuen Legislaturperiode wohl das Stimmverhalten der GLP-Mitglieder sein.

NEUJAHREMPFANG Traditionsgemäss lud der Arbeitgeberverband auch 2020 zum Neujahrsempfang ins Theater Fauteuil, wo Gäste aus Wirtschaft, Politik und Verwaltung eine der ersten Aufführungen der Vorfasnachtsveranstaltung «Pfyfferli» erleben durften. Der Anlass hat sich seit Jahren zu einem ganz besonderen Termin innerhalb des Reigens der vielen Neujahrsempfänge entwickelt. Aufgrund der beschränkt zur Verfügung stehenden Anzahl Plätze ist der beliebte Anlass stets sehr schnell ausgebucht.

Das Arbeitgeber-«Pfyfferli» ist nicht nur Jahresauftakt, sondern normalerweise gleichzeitig auch Start in die einzigartige Basler Vorfasnachtszeit. In diesem Jahr war das «Pfyfferli» eine der wenigen Vorfasnachtsveranstaltungen, welche trotz drohender Pandemie noch stattfinden konnte. In entspannter Atmosphäre abseits vom Berufsalltag konnten die geladenen Gäste einen unterhaltsamen Abend mit einer einmal mehr überzeugenden Vorstellung auf der Bühne und anregenden Gesprächen am fasnächtlichen Apéro verbringen. Zudem bietet dieser Anlass unserem Verband auch immer wieder die Gelegenheit – quasi in Form eines «Rahmestiggli» von Arbeitgeberpräsident Marc Jaquet – einige seiner Anliegen in für einmal etwas lockererer Form an die Öffentlichkeit zu bringen. In diesem Jahr hat Marc Jaquet während seiner Neujahrsansprache auch seinen Rücktritt als Präsident des Arbeitgeberverbands Basel per Ende August bekannt gegeben.

Angebote für Mitglieder

Beratungen

RECHTSBERATUNGEN Die kostenlose telefonische Rechtsberatung in arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Fragestellungen ist eine zentrale Dienstleistung für unsere Mitglieder. Mit dieser «Hotline» erhalten die Ratsuchenden sofortige und professionelle Hilfe und Lösungen für vielfältigste Problemstellungen des Unternehmensalltags. In komplexeren Fällen mit Aktenstudium beraten wir unsere Mitglieder persönlich gegen eine Gebühr. Auf Mandatsbasis vertreten wir unsere Mitglieder auch in Verfahren vor den arbeitsrechtlichen Schlichtungsstellen.

Aufgrund der langjährigen Erfahrung unserer Juristinnen und Juristen beraten wir täglich zahlreiche Firmen schnell und kompetent in alltäglichen und auch speziellen Problemstellungen aus dem Arbeits- und Sozialversicherungsrecht. In der Berichtsperiode bearbeiteten wir neben sehr zahlreichen Anfragen im Zusammenhang mit den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf unsere Mitgliederfirmen wiederum viele Anfragen im Zusammenhang mit Betriebsreglementen sowie materiellrechtliche Fragen. Die Topthemen bei den kostenlosen Rechtsauskünften betreffen regelmässig Fragen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, zur Lohnzahlung, zur Arbeitszeit und zum Thema Ferien. Die Anfragen rund um das Thema Arbeitsunfähigkeit sind ebenso zahlreich. Auch Abklärungen betr. die länderübergreifende Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit im Zusammenhang mit Grenzgängerinnen und Grenzgängern werden zahlreich nachgefragt. Neben häufigen Mailanfragen erfolgten die Rechtsauskünfte mehrheitlich auf telefonischem Weg.

BEGUTACHTUNG VON PERSONALREGLEMENTEN UND ARBEITSVERTRÄGEN Umstrukturierungen, Unternehmensübernahmen, Gesetzesrevisionen usw. zwingen viele Unternehmen zur Überarbeitung oder Einführung von Arbeitszeit- und Personalreglementen sowie Arbeitsverträgen. Im Rahmen solch 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 Mitglie-

dern 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

«**SCHWERPUNKT**» Das ausschliesslich an Mitglieder und Abonnenten versandte (gedruckte) Verbandsorgan «Schwerpunkt» informiert zehnmal pro Jahr über diverse arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Entwicklungen. Gerade in den Personalabteilungen wird dieser Service – auch im digitalen Zeitalter – nach wie vor sehr geschätzt. Personalfachleute können sich so ein Dossier mit den wichtigsten und aktuellsten Fragen zum Arbeitsrecht zusammenstellen. Im 2020 sind «Schwerpunkt»-Ausgaben zu den folgenden Themen erschienen: Teilzeitarbeit; Kündigung und Austrittsformalitäten; Corona-Pandemie – Massnahmen in der Krise; Missbräuchliche Kündigung; ICT-Fachkräfte gesucht; Vaterschaftsurlaub; Aktuelle Informationen für das Jahr 2021. Sporadisch beschäftigt sich der «Schwerpunkt» auch mit aktuellen politischen Fragen, die für Arbeitgeber relevant sind. Im Jahre 2020 waren dies die Abstimmungen zu den «Zämme besser»-Initiativen und zur «Unternehmens-Verantwortungs-Initiative» sowie die kantonalen Wahlen in Basel-Stadt. Sämtliche behandelten Themen der letzten Jahre finden Sie unter www.arbeitgeberbasel.ch > Dienstleistungen > Recht > «Schwerpunkt».

WEBSEITE Unter www.arbeitgeberbasel.ch finden Mitglieder und Externe die wichtigsten Informationen zu Veranstaltungen, Dienstleistungen und aktuellen Arbeitgeberthemen. Die stets aktuelle Online-Plattform stösst weiterhin auf grosses Interesse. Sowohl die Besucherzahl als erfreulicherweise vor allem auch die Verweildauer nahmen gegenüber dem Vorjahr weiter zu. Insbesondere die neu entworfene und laufend aktualisierte Spezial-Seite zu den Corona-Massnahmen (mit allen relevanten Informationen für Arbeitgeber) entspricht einem grossen Bedürfnis. Obwohl die Webseite bewusst nicht die «breite

Masse», sondern ein spezialisiertes und interessantes Publikum (vor allem eben unsere Mitglieder) ansprechen / informieren soll, ist ein weiterer Ausbau der Nutzerzahlen – und damit verbunden eine kontinuierliche Steigerung des Bekanntheitsgrads von Arbeitgeberaktivitäten und -ansichten – das klare Ziel. Dieses wird unter anderem auch durch die regelmässige Verlinkung der Seite via Social Media verfolgt.

Veranstaltungen

FACHVERANSTALTUNGEN Die Fachveranstaltungen für Arbeitgeber bilden einen wichtigen Bestandteil unseres Dienstleistungsangebots. Sie werden von unseren Mitgliedsunternehmen hauptsächlich für die Weiterbildung der HR-Fachleute genutzt. Das Berichtsjahr war geprägt von den Corona-Massnahmen des Bundes. Aus diesem Grund konnten nicht alle Fachveranstaltungen wie geplant durchgeführt werden. Dennoch fanden insgesamt drei halbtägige Fachseminare plus zwei Kurz-Seminare («Arbeitsrecht vor 8») statt:

- Fachseminar «Konflikte, Absenzen & Erhalt des Arbeitsplatzes» (Februar 2020)
- Arbeitsrecht vor 8: «Homeoffice – worauf es in der Praxis ankommt» (September 2020)
- Fachseminar «Arbeitsrechtliche Massnahmen in wirtschaftlich schwierigen Zeiten» (September 2020)
- Arbeitsrecht vor 8: «Arbeitszeit & Arbeitszeitmodelle – worauf es in der Praxis ankommt» (Oktober 2020)
- Fachseminar «Arbeitsverhältnisse im Grenzverkehr» (November 2020)

Die seit vielen Jahren etablierten Seminare zu diversen Themen des Arbeitsrechts stossen nach wie vor auf grosses Interesse bei unseren Mitgliedern. Die Veranstaltungen fanden selbstverständlich unter Einhaltung der geltenden Schutzvorschriften statt und waren entsprechend den Möglichkeiten gut besucht.

NETZWERKVERANSTALTUNGEN Die Arbeitgeber-Netzwerkveranstaltungen fördern den Kontakt unter den Mitgliedern. Sie geben den Teilnehmern einen Blick hinter die Kulissen eines aktuellen

Projekts oder einer bekannten Institution, sorgen für etwas Ablenkung vom Bürostress, vermitteln oft aber auch – in ungezwungener Atmosphäre – praktisches Wissen für den Arbeitgeberalltag. Im Berichtsjahr mussten wir aufgrund der Corona-Massnahmen des Bundes leider den grössten Teil der Netzwerkveranstaltungen absagen oder verschieben. Lediglich der Mitgliederanlass im Rahmen der Vorfasnachtsveranstaltung «Pfyfferli» konnte noch durchgeführt werden.

Folgende Netzwerkanlässe mussten abgesagt oder in das Jahr 2021 verschoben werden:

- Morgestraich-Anlass (März 2020)
- Netzwerkanlass «Wie entstehen Lächerli? Besuch bei Jakob's Basler Leckerly» (Mai 2020)
- Info-Netzwerkanlass «Personalmarketing in Zeiten der Digitalisierung» (Juni 2020)
- Netzwerkanlass «Tradition und Moderne: Willkommen im neuen Stadtcasino» (November 2020)

SEMINARE ZUR VORBEREITUNG AUF DIE PENSIONIERUNG Als Unterstützung für den Einstieg in einen aktiven dritten Lebensabschnitt organisiert der Arbeitgeberverband Basel für seine Mitgliederfirmen sowie für Wirtschafts- und Branchenverbände seit vielen Jahren die durchgehend sehr gut besuchten und erfolgreichen zweitägigen Seminare zur Vorbereitung auf die Pensionierung.

Von sieben Fachreferenten erhalten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Informationen und Antworten zu allgemeinen Lebensfragen, zur Gesundheit, zur AHV, zur Finanzplanung sowie zum Ehe- und Erbrecht und Selbstbestimmungsrecht. Bei zweitägigen Seminaren wird dieser Teil ergänzt durch drei Gruppengespräche, die von erfahrenen Gruppenleitungen moderiert werden und zum Erfahrungs- und Ideenaustausch dienen – rund um die Zeit der Vorbereitung auf die Pensionierung aber auch für die Zeit nach dem Berufsleben.

Das Jahr 2020 stand voll und ganz unter dem Einfluss der Corona-Schutzmassnahmen: erhöhter administrativer Aufwand für die Umorganisationen der geplanten Seminare durchführungen und für die Umstellung des Seminarangebots, zudem eine finanzielle Einbusse aufgrund festgelegter Maximal-

anzahl von Teilnehmern an den Seminaren – und: Kreativität, Flexibilität und Kooperation versus verlorengegangene Planungssicherheit.

Der Arbeitgeberverband Basel führte wiederum sechs Seminare in deutscher Sprache durch. Insgesamt haben 162 Personen aus 40 Firmen teilgenommen – im Vorjahr waren es 296 Personen aus 62 Firmen.

PARTNERVERANSTALTUNGEN Die vom Gewerbeverband Basel-Stadt organisierte und vom Arbeitgeberverband Basel unterstützte **«Stellenkontaktbörse 50plus»** konnte aufgrund der Corona-Situation im 2020 leider nicht stattfinden. Im 2021 sind dafür gleich zwei Ausgaben (einmal online und einmal wenn möglich in physischer Form) geplant. An dieser Stellenkontaktbörse bieten Unternehmen spezifisch auf ältere Arbeitnehmer zugeschnittene Stellen an und treten mit den Bewerbern vor Ort in direkten Kontakt.

Die vom Arbeitgeberverband in Zusammenarbeit mit Arbeitgeber Banken organisierte Informationsveranstaltung **«Was Arbeitgeber fürs neue Jahr wissen müssen»** fand im Jahr 2020 in digitaler Form statt. Eine Treuhandexpertin von PricewaterhouseCoopers informierte dabei über die wichtigsten Neuerungen in den Bereichen Sozialversicherungen, Lohnausweis, Quellensteuern und Datenschutz. Der Anlass stiess auf grosses Interesse.

Einmal mehr engagierte sich der Arbeitgeberverband Basel zudem als Partner der **«iPunkt-Denkpause»**. Das Ziel des vom Verein «Impulse» organisierten Anlasses (der diesmal im «Brasilea» am Rheinhafen und gleichzeitig digital stattfand) ist es, Personalverantwortlichen Chancen aufzuzeigen, die sich durch die Integration von Menschen mit Behinderung für Firmen bieten könnten.

AHV/IV/EO/ALV-AUSGLEICHSKASSE Unsere Ausgleichskasse zählte im Lauf des Geschäftsjahres 7'990 Mitglieder (Vorjahr: 7'742).

Die über die Ausgleichskasse abgerechnete AHV-pflichtige Lohnsumme des Jahres 2020 betrug 17.1 Mrd. CHF gegenüber 17 Mrd. CHF im Vorjahr. Die Beiträge an die Sozialwerke AHV/IV/EO und ALV

betragen 2.2 Mrd. CHF (Vorjahr: 2.1 Mrd. CHF). Die AHV-Leistungen machten 831 Mio. CHF (Vorjahr: 830 Mio. CHF) aus, die IV-Leistungen erhöhten sich auf 75.7 Mio CHF (Vorjahr: 74.6 Mio. CHF), und die EO-Leistungen betragen 50.3 Mio. CHF (Vorjahr: 50.3 Mio.).

Der Kassenvorstand genehmigte an seiner ordentlichen Sitzung 2020 die Jahresrechnung der Kasse für das Jahr 2019.

FAMILIENAUSGLEICHSKASSE Die Familienausgleichskasse ist ein besonderer Dienstzweig des Arbeitgeberverbands 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 Uri in allen Kantonen tätig, wovon insbesondere Mitglieder mit schweizweiten Niederlassungen profitieren konnten.

Im Jahr 2020 waren der Kasse 4'248 (Vorjahr 4'036) Arbeitgeber und 801 (Vorjahr 815) Selbständigerwerbende angeschlossen. Für 82'211 (Vorjahr 77'573) Kinder von 46'528 (Vorjahr 44'302) Arbeitnehmer und Selbständigerwerbenden wurden Zulagen von insgesamt gut 190 Mio. Franken ausbezahlt.

Die Aufsichtskommission der Familienausgleichskasse tagte in der Berichtsperiode einmal, genehmigte u.a. den Jahresbericht sowie die Jahresrechnung 2019, überprüfte die Beitragssätze und legte die Beitragssätze 2021 für die einzelnen Kantone fest.

Angebote verbundener Institutionen

BTG BÜRGERSCHAFTSGENOSSENSCHAFT BEIDER BASEL Das Kerngeschäft der BTG Bürgerschaftsgenossenschaft, die Gewährung von Baugarantien für das Baugewerbe, hat sich im 2020 trotz der Corona-Krise ansprechend entwickelt: 371 Baugarantien über eine Summe von 3,9 Millionen Franken konnten für die Kunden der BTG abgewickelt werden. Per Ende Jahr beträgt das Baugarantie-Portfolio der BTG 11,1 Millionen Franken. Fazit: Diese BTG-Dienstleistung entspricht unverändert einem wichtigen Bedürfnis der KMU der Nordwestschweiz, was sehr erfreulich ist.
> www.btg.ch

FAMILYCARE BASEL Fünf Kindertagesstätten (Kitas) im Kanton Basel-Stadt, zwei Kitas im Kanton Baselland (Oberwil und Reinach), 652 betreute Kinder und 165 Mitarbeitende (138.7 FTE); Vermittlungsdienstleistungen von Nannies (für die Kinderbetreuung zuhause) und Notnannies (für ungeplante, kurzfristige Kinderbetreuung) sowie Unterstützung bei der Suche nach Angehörigenbetreuung und weiteren Entlastungsdienstleistungen; Ferien-camps während der Schulferien (für 4- bis 11-jährige Kinder) und ein privater Tageskindergarten im Areal des Waisenhauses – mit all diesen Angeboten war Familycare auch im Corona-Jahr 2020 für seine Privat- und Firmenmitglieder jederzeit präsent.

Unsere weiteren beliebten Dienstleistungen wie Nothelfer-Kurse für Eltern und die Organisation von Kinderbetreuung an (Firmen-)Anlässen waren aufgrund von Covid-19 leider weitgehend nicht möglich.

Auch sonst stand unser Jahr unter dem starken Einfluss der Pandemie. Die Anzahl betreuter Kinder hat aufgrund dieser leicht abgenommen. Wir sahen uns plötzlich geschlossenen Kitas, Kindergärten und Schulen ausgesetzt, waren aber weiterhin verpflichtet und in der Lage, die Betreuung von Kindern zu gewährleisten, deren Eltern in systemrelevanten Positionen tätig sind. Die Pandemie hat uns einmal mehr bewusstmacht, wie wichtig unsere Dienstleistungen für Eltern und damit auch deren Arbeitgeber sind. Nur wenn Eltern wissen, dass Ihre Kinder stets qualitativ hochstehend betreut sind, sind sie in der Lage, ihrer Arbeit, sei es im Homeoffice oder am Arbeitsort, nachzugehen.

Dies gilt immer, aber insbesondere in schwierigen Zeiten. So sind wir stolz darauf, dass wir während des Lockdowns ein verlässlicher Partner für Eltern und Arbeitgeber waren und Kinder betreuen konnten. Gleichzeitig hat unser zweites wichtiges Standbein – die Nannyvermittlung – eine wichtige Rolle – auch für kurzfristige Betreuungseinsätze – gespielt.

Wir haben in dieser Zeit viel über die Anliegen von Kindern, Eltern und Arbeitgebern gelernt und werden zuversichtlich und gestärkt aus dieser Krise hervorgehen. Das Bedürfnis nach einer liebevollen und zuverlässigen Betreuung ist nach wie vor sehr gross, auch wenn sich der Arbeitsalltag durch das Homeoffice stark verändert hat und sich damit die Nachfrage nach neuen Betreuungsformen vergrössern wird.

Abschliessend möchten wir einen Blick in unsere mittel- und langfristige Zukunft werfen. Per Januar 2021 erweiterten wir unsere sehr beliebte Kita Gellert um zehn Plätze, die schon fast ausgebucht sind. Nach den Sommerferien beziehen wir in Reinach im Neubau des WBZ helle, grosszügige und kindgerechte Räumlichkeiten mit einem grossen Garten und Spielplatz. Neu stehen dort 38 Plätze zur Verfügung. Beide Kitas profitieren, wenn die Corona-Zeiten vorbei sind, von einer begleiteten Durchmischung mit Senioren (Gellert) resp. körperlich eingeschränkten Menschen (WBZ). Und, um in die Zukunft zu blicken: Im Jahr 2023 freuen wir uns auf den Bezug der Kita Familycare Westfeld, die mit 48 Plätzen unser Platzangebot per 2023 auf insgesamt 374 Betreuungsplätze erhöhen wird.
> www.familycare.ch

STIFTUNG FÜR HILFELEISTUNGEN AN ARBEIT-NEHMER Die Stiftung unterstützt unverschuldet in Not geratene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Mitgliedern des Arbeitgeberverbands Basel sowie im Reintegrations- und Arbeitslosenbereich angesiedelte Projekte. Die Vergabungen der Stiftung betragen im Berichtsjahr insgesamt CHF 75'000, ausgerichtet an sechs Institutionen sowie CHF 16'280 an fünf Einzelpersonen.

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, und der Ge.m.a. (Genossenschaft Mensch und Arbeit), Basel.

An dieser Stelle werden die Mitgliedsfirmen des Arbeitgeberverbands Basel darauf aufmerksam gemacht, dass Geldbeträge für unverschuldet in finanzielle Not geratene Arbeitnehmer aus diesem Firmenkreis beim Stiftungssekretariat (c/o M. Cottati, Güterstrasse 141, 4053 Basel, Tel. 079-652'21'50) beantragt werden können.

WORKTRAIN Aus einem Pilotprojekt ist eine feste Institution geworden – Worktrain hat in den vergangenen über drei Jahrzehnten unter dem Titel der Beruflichen Integration verschiedene Standbeine aufgebaut, die vielen Menschen geholfen haben, im Berufsleben wieder Fuss zu fassen.

Mit der Initiative der Trägerverbände Arbeitgeberverband Basel, Gewerbeverband Basel-Stadt, Handelskammer beider Basel, Wirtschaftskammer Baselland und der Stiftung für Hilfeleistungen an Arbeitnehmer stehen die Exponenten der regionalen Wirtschaftsverbände für die Sache der beruflichen Eingliederung bis heute ein und tragen diese Botschaft nach aussen. Seit 2015 ist die Stiftung Profil Arbeit & Handicap ebenfalls im Vorstand vertreten. Ihr grosses Know-how ist in der beruflichen Eingliederung sehr gefragt und wird rege genutzt. Worktrain setzt sich für die berufliche Integration von arbeitslosen und körperlich sowie psychisch leistungsbeeinträchtigten Menschen ein und ist bestrebt, seine Aktivitäten qualitativ und inhaltlich stetig an das sich laufend verändernde Umfeld anzupassen. Worktrain verfügt über niederschwellige

inhouse-Arbeitsplätze, die in einem ersten Schritt zum Tragen kommen. In einem weiteren Schritt werden die erarbeiteten Ergebnisse direkt im 1. Arbeitsmarkt überprüft, bis die Stellenvermittlung zum Thema wird. Zusätzlich dazu bieten wir Ausbildungsplätze in verschiedenen kaufmännischen Berufsprofilen und im Detailhandel an. Das attraktive Angebot umfasst neben dem originellen «papaya Gift Shop» an der Bruderholzstrasse 45 mit Trainingsplätzen im Detailhandel auch weitere Dienstleistungsangebote wie den FIBU-Shop, den Office-Shop mit verschiedenen Bürodienstleistungen und den «papaya Web Shop».

Mit den vielfältigen Aufgaben in den verschiedenen Tätigkeitsgebieten können unsere Praktikantinnen und Praktikanten unter fachkundiger Anleitung realitätsnah Erfahrungen sammeln und ihre Fähigkeiten als Vorbereitung auf den (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt trainieren. Worktrain blickt trotz den einschränkenden Massnahmen aufgrund der Corona-Pandemie auf ein erfolgreiches Berichtsjahr 2020 zurück, in dem wir in allen Trainings-, Coaching- und Beschäftigungsplätzen eine gute Auslastung aufwiesen. Die Zusammenarbeit mit unseren zuweisenden Stellen war ausgezeichnet und wurde weiter gefestigt. Des Weiteren konnte unser Beziehungsnetz mit Firmen für externe Praktikums- und Ausbildungsplätze erfolgreich ausgebaut werden.

Grosser Dank geht an all jene Personen, Firmen und Institutionen, die unsere Tätigkeit im vergangenen Jahr mit ihrem Engagement unterstützt haben und damit unsere Arbeit zur Förderung der Leistungsschwächeren und der Menschen mit einer Behinderung gefördert haben. Wir danken der Stiftung für Hilfeleistungen an Arbeitnehmende für ihre jahrzehntelange Unterstützung und dem ehrenamtlichen Vereinsvorstand, der mit grosser Umsicht die Tätigkeit von Worktrain begleitet.

> www.wortktrain.ch

Vertretungen in Gremien und Organisationen

VERTRETUNGEN IN SCHWEIZERISCHEN ORGANISATIONEN

EIDGENÖSSISCHE AUFSICHTSKOMMISSION FÜR DEN AUSGLEICHSFONDS DER ARBEITSLOSENVERSICHERUNG:
Saskia Schenker

EIDGENÖSSISCHE EINIGUNGSSTELLE:
Dr. Alexander Frei

EIDGENÖSSISCHE KOMMISSION FÜR DIE ALTERS- HINTERBLIBENEN- UND INVALIDENVERSICHERUNG:
Saskia Schenker

SCHIEDSSTELLE BEI SALÄRVERHANDLUNGEN DER ARBEITGEBER BANKEN:
Dr. Alexander Frei

SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND (SAV):
Vorstand: Beat Hauenstein
Ersatzmitglied: Saskia Schenker

Arbeitsgruppe «Arbeitsrecht»: Dr. Alexander Frei
Arbeitsgruppe «Berufsbildung»: Frank Linhart
Arbeitsgruppe «GAV-Politik»: Dr. Alexander Frei
Arbeitsgruppe «Sozialpolitik»: Saskia Schenker

SCHWEIZERISCHE VEREINIGUNG DER VERBANDS-AUSGLEICHSKASSEN (VVAK):
Saskia Schenker, Mitglied Strategischer Rat

VERTRETUNGEN IN KANTONALEN UND REGIONALEN ORGANISATIONEN

ARBEITSVERTRAGSKOMMISSION REGION BASEL:
Dr. Alexander Frei, Sekretär

AUFSICHTSGREMIUM INFOBEST PALMRAIN:
Dr. Alexander Frei

AUSBILDUNGSKOMMISSION DER HANDELSKAMMER BEIDER BASEL:
Frank Linhart

BEIRAT HANDELSSCHULE KV BASEL:
Frank Linhart

DELEGATION DER BASELSTÄDTISCHEN WIRTSCHAFTSVERBÄNDE:
Dr. Gabriel Barell, Martin Dätwyler,
Beat Hauenstein, Saskia Schenker, Elisabeth
Schneider-Schneiter, Marcel Schweizer

Per 1. Januar 2020 wechselten das Präsidium und das Sekretariat der Delegation von der Handelskammer beider Basel zum Arbeitgeberverband Basel.

DEUTSCH-FRANZÖSISCH-SCHWEIZERISCHE OBERRHEINKONFERENZ, EXPERTENAUSSCHUSS GRENZGÄNGER:
Dr. Alexander Frei

FAMILYCARE BASEL:
Daniela Beck

INTERESSENGEMEINSCHAFT KAUFMÄNNISCHE GRUNDBILDUNG (IGKG BEIDER BASEL):
Frank Linhart, Präsident

«IPUNKT»:
Frank Linhart, Beirat

LENKUNGSAUSSCHUSS EURES-T OBERRHEIN (EUROPEAN EMPLOYMENT SERVICES):
Dr. Alexander Frei

NORDWESTSCHWEIZERISCHE PUBLIC RELATIONS GESELLSCHAFT (NPRG):
Frank Linhart, Vorstandsmitglied

PRO FAMILIA BASEL REGIO:
Barbara Gutzwiller, Vorstandsmitglied

VEREIN WORKTRAIN:
Dr. Alexander Frei, Präsident

VERHANDLUNGSDELEGATION DER ARBEITGEBER DES GAV FÜR DEN DIENSTLEISTUNGSBEREICH IN DER REGION BASEL:
Dr. Alexander Frei, Corinna Grünig (ab 2021),
Thomas Herzog, Andreas Meier, Dr. Bernhard
Madörin, Jean-Marc Wallach, Stephan Walliser,
Christian Willi, Daniela Beck (Sekretärin)

VERTRETUNGEN IN STAATLICHEN GREMIEN**FAMILIENKOMMISSION DES KANTONS BASEL-STADT:**

Barbara Gutzwiller

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

Arbeitgebervertreter:

Irène Leutwyler (Präsidentin), Reto Baumgartner, Nicole Koch, Frank Linhart, Markus Münch

KANTONALE KOMMISSION FÜR DIE KAUFMÄNNISCHE BERUFSBILDUNG:

Arbeitgebervertreter:

Reto Baumgartner, Roman Scheidegger, Katja Schilder, Thomas Suter, Karin Vallone

KANTONALE KOMMISSION FÜR FAMILIENZULAGEN:

Arbeitgebervertreter:

Stefan Abrecht, Philipp Spichty

KANTONALE SCHLICHTUNGSSTELLE FÜR DISKRIMINIERUNGSFRAGEN:

Daniela Beck

KANTONALES EINIGUNGSAMT BASEL-LANDSCHAFT:

Dr. Alexander Frei

KOMMISSION FÜR AUSBILDUNGSBEITRÄGE:

Patrick Langloh (Stiftungsrat), Reto Baumgartner, Dr. Brigitte Guggisberg (Vizepräsidentin), Dr. Alexandra Guski, Ursula Gysin, Prof. Dr. Alexander Honold, Dr. Rolf Knechtli, Prof. Dr. Eric Kübler, Sabina Mohler, Prof. Dr. Walter Salzburger

LOHNBEIRAT DER GEMEINDE RIEHEN:

Dr. Alexander Frei

PRÜFUNGSKOMMISSION KAUFMÄNNISCHE GRUNDBILDUNG (PKG):

Frank Linhart

ROUND TABLE «FAMILIENFREUNDLICHE WIRTSCHAFTSREGION BASEL»:

Barbara Gutzwiller

TRIPARTITE KOMMISSION ARBEITSBEDINGUNGEN BASEL-STADT:

Dr. Alexander Frei, Daniela Beck (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

ARBEITGEBERINSTITUTIONEN**AHV-/IV-/EO-AUSGLEICHSKASSE DES ARBEITGEBERVERBANDS BASEL:**

Kassenvorstand:

Arbeitgebervertreter:

Hans Locher (Präsident), Saskia Schenker (Vizepräsidentin), Patricia Alioth, Andreas Baumann, Andreas Fluri, Felix Kraft, Philipp Spichty

Arbeitnehmervertreter:

Miriam Hersche, Markus Wenger

BTG BÜRGERSCHAFTSGENOSSENSCHAFT BEIDER BASEL:

Verwaltung:

Thomas Lüdin, Präsident

Gabriel Barell, Vizepräsident

Mitglieder: Rolf Blatter, Saskia Schenker, Adrian Isler, Roman Klauser, Michael Kaiser

FAMILIENAUSGLEICHSKASSE:

Aufsichtskommission:

Saskia Schenker (Präsidentin),

Claudio Corti, Frank de Buhr,

Dr. Peter Eichenberger, Adrian Keller,

Elisabeth Vock

SOZIALPARTNERSCHAFTLICHE INSTITUTIONEN

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

Arbeitgebervertreter:

Dr. Alexander Frei, Thomas Herzog,
Hannes Jaisli, Andreas Meier,
Dr. Bernhard Madörin, Jean-Marc Wallach

Arbeitnehmervertreter:

Dr. Hans Furer, Ruth Mory Winkler,
Christine Mangold, Christoph Plattner,
Andreas Roth, Regula Steinemann
Sekretärin: Daniela Beck

STIFTUNG HILFELEISTUNGEN AN ARBEITNEHMER:

Stiftungsrat:

Arbeitgebervertreter:

Dr. Alex Frei (Präsident/Ausschuss),
Stephan Suter (Ausschuss), Claudia Baumgartner,
Johannes Meister, Martin Wüthrich

Arbeitnehmervertreter:

Gérard Hofer (Vizepräsident/Ausschuss),
Daniel Linder (Ausschuss), Rudolf Greub,
Antonio Maiolino, Stephan Walliser

Stiftungssekretär: Marcus Cottiati (Ausschuss)

Organisation

Generalversammlung

Normalerweise hätte der Arbeitgeberverband Basel am 27. August 2020 gut 300 Mitglieder und gegen 100 Gäste aus Wirtschaft, Politik und Verwaltung zur traditionellen Generalversammlung in der Reithalle des Wenkenhofs in Riehen begrüsst. Aufgrund der herrschenden Corona-Massnahmen des Bundes musste der Arbeitgeberverband auf die Durchführung im gewohnten Rahmen verzichten.

Stattdessen mussten die Generalversammlung und die Abstimmung zu den statutarisch notwendigen Traktanden entsprechend Art. 27 der Covid-19-Verordnung 3 schriftlich durchgeführt werden. So fand am 27. August 2020 eine nicht öffentliche «Restversammlung» in den Geschäftsräumlichkeiten des Arbeitgeberverbands Basel statt, an welcher Präsident, Direktorin, Protokollführer und eine Stimmenzählerin teilgenommen haben.

NEUE KÖPFE IM VORSTAND Im schriftlichen Verfahren behandelten die Mitglieder des Arbeitgeberverbands Basel ordnungsgemäss die statutarischen Geschäfte der GV 2020. Dabei bestätigten sie die Wahl von Nadine Gemblar (Christoph Merian Stiftung Basel) in den Vorstand. Ausserdem wählten sie Jürg Erismann (F. Hoffmann-La Roche Basel), Thomas Aegerter (UBS Switzerland AG Basel) sowie Timon Sartorius (Syngenta Crop Protection AG Basel) als Kooptationen in den Vorstand.

STABSÜBERGABE: NEUER PRÄSIDENT UND NEUES EHRENMITGLIED Nach gut 20 Jahren als Präsident des Arbeitgeberverbands Basel (und dessen Vorgängerorganisationen) hat Marc Jaquet seinen Rücktritt per Generalversammlung 2020 bekannt gegeben. Am Tag der Generalversammlung hat der Vorstandsvorsitzende Beat Hauenstein (CEO Oettinger Davidoff Basel und bereits bisher im Vorstand des Arbeitgeberverbands tätig) zu Jaquets Nachfolger gewählt. Der Stabwechsel erfolgte somit am 27. August 2020 im Rahmen der Generalversammlung in einer kleinen Zeremonie in den Räumlichkeiten des Arbeitgeberverbands Basel. Marc Jaquet wurde von den Mitgliedern in Anerkennung seines langjährigen Engagements und der grossen Verdienste ausserdem einstimmig zum Ehrenmitglied des Arbeitgeberverbands Basel gewählt.

Für den langjährigen Basler Arbeitgeberpräsidenten Marc Jaquet war Beat Hauenstein die perfekte Wahl für seine Nachfolge: «Beat Hauenstein kennt die Sorgen und Wünsche eines Unternehmers», so Jaquet bei der Übergabe. «Als Vertreter eines mittelständischen Basler Traditionsbetriebs mit internationaler Ausrichtung bildet er quasi die goldene Mitte unseres Mitgliederfelds». Beat Hauenstein selbst freute sich auf seine neue Aufgabe, betonte aber auch die grosse Herausforderung: «Mein oberstes Ziel ist es, die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen in der Region so unternehmerfreundlich wie möglich zu gestalten. Dabei soll freizeithiliches Handeln stets vor gesetzlichem Zwang stehen».

Der Arbeitgeberverband Basel wünscht Marc Jaquet alles Gute und Beat Hauenstein viel Erfolg. Der Verband freut sich, seine Mitglieder und Gäste voraussichtlich im Spätsommer 2021 Jahr wieder persönlich an der Generalversammlung in der Reithalle des Wenkenhofs in Riehen begrüssen zu dürfen.

Der Arbeitgeberverband Basel

VORSTAND

AM 1. MÄRZ 2021 GEHÖRTEN DEM VORSTAND FOLGENDE PERSONEN AN:

- Beat Hauenstein* (Präsident),
CEO Oettinger Davidoff AG
- Thomas Aegerter,
Group Managing Director und Regionaldirektor
Basel UBS AG
- Stephan Bachmann,
Direktor Rehab Basel AG
- Dr. Thomas Bösch* (Vizepräsident),
Head HR Switzerland Novartis Pharma AG
- Dr. Andreas Burckhardt,
Verwaltungsratspräsident Bâloise Holding AG
- Theodor Burckhardt* (Vizepräsident),
Geschäftsführer Burckhardt of Switzerland AG
- Pascal Bürgin,
Head of Law, Patents and Compliance Bayer
Consumer Care AG
- Jürg Erismann,
Head Site Basel & Kaiseraugst
F. Hoffmann-La Roche Ltd.
- Walter Fux,
Global VP Labor Relations Lonza Group AG
- Nadine Gemler,
Leiterin HR, Mitglied Geschäftsleitung
Christoph Merian Stiftung
- Dr. Brigitte Guggisberg,
Geschäftsleiterin WWZ Forum Universität Basel
- Dr. Matthias Halusa,
Geschäftsführer BASF Schweiz AG
- Dr. Regula Hinderling,
Mitglied Verwaltungsrat burckhardt AG
- Ralph Jeitziner,
Leiter Vertrieb Schweiz, Mitglied
Geschäftsleitung Helvetia Versicherungen
- Luc Pillard,
Leiter HR Coop
- Simeon L. Probst (Kassier)*,
Partner + Leiter Geschäftsstelle Basel
PricewaterhouseCoopers AG
- Timon Sartorius,
Head of Corporate Legal Syngenta Crop
Protection AG
- Thomas Schwarzenbach,
Geschäftsleiter Spedlogswiss

- Dr. Nicole Weiland*,
CEO Endotell AG & Xenometrix AG
- * Mitglieder des Vorstandsausschusses

Gast-Status (mit beratender Stimme):
Patrick Villiger,
Industrieverband Laufen-Thierstein-
Dorneck-Birseck

REVISIONSSTELLE

T.O. Advisco, Basel

GESCHÄFTSSTELLE

GESCHÄFTSLEITUNG:

- Saskia Schenker,
Direktorin
- Dr. Alexander Frei,
Arbeitsrecht und Arbeitsmarkt
- Frank Linhart,
Öffentlichkeitsarbeit
und Berufsbildung

MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER:

- Daniela Beck,
Rechtsberatung und Familienpolitik
- Laetitia Block,
Rechtsberatung
- Jérôme Heman,
Administration und Mitgliederwesen
- Nicole Kohler,
Leiterin Administration und Mitgliederwesen
- Karin Leonhard,
Leiterin Pensionierungskurse
- Jasmin Michel,
Veranstaltungen und Öffentlichkeitsarbeit
- Adrian Vogt,
Administration

REVISIONSSTELLE

T.O. Advisco, Basel

Vielen Dank für Eure grosse Arbeit!



Zum Abschied von Marc Jaquet und Barbara Gutzwiller

Das Jahr 2020 war für den Arbeitgeberverband Basel nicht nur aufgrund der Corona-Krise ein ganz spezielles Jahr – es war nämlich auch das Jahr der grossen Abschiede: Sowohl das Amt des Verbandspräsidenten als auch jenes der Direktorin mussten neu besetzt werden, nachdem Marc Jaquet und Barbara Gutzwiller ihre Demission per Ende August beziehungsweise Ende Dezember 2020 bekannt gegeben hatten. Und da wir die beiden langjährigen «Köpfe» unseres Verbands infolge der Pandemie-Massnahmen nicht ordentlich verabschieden konnten, sei ihre enorm wertvolle Arbeit an dieser Stelle ordentlich zu würdigen.

Marc Jaquet und Barbara Gutzwiller sind vor gut 22 Jahren ungefähr zeitgleich in den damaligen Basler Volkswirtschaftsbund, der Vorgängerorganisation des heutigen Arbeitgeberverbands Basel, eingetreten – Barbara Gutzwiller zunächst als Bereichsleiterin, Marc Jaquet als Vorstandsmitglied. Als Marc Jaquet einige Jahre später Präsident wurde und schon bald die Direktion neu zu besetzen hatte, war für ihn schnell klar, dass Barbara Gutzwiller die geeignete Kandidatin für diesen Chefposten ist. «Ihr enormes Potential war offensichtlich», sagte Jaquet rückblickend anlässlich der Pensionierung von Barbara Gutzwiller. Und so wurde Barbara Gutzwiller auf den 1. Januar 2005 zur Direktorin respektive zur Vor-

sitzenden der Geschäftsleitung des Basler Volkswirtschaftsbunds ernannt. «Dies war der Beginn einer beispiellosen Erfolgsgeschichte für unseren Verband», so Jaquet weiter. Unter seiner strategischen Weitsicht fusionierten im Jahre 2007 der Basler Volkswirtschaftsbund und der alte «Arbeitgeber-Verband Basel» zum neuen grossen Arbeitgeberverband Basel.

Marc Jaquet und Barbara Gutzwiller prägten den Verband insgesamt also während ganzen 20 respektive 16 Jahren als oberste Verantwortliche. Barbara Gutzwiller führte die Verbandsgeschäfte umsichtig und zukunftsgerichtet und es gelang ihr, den Verband als feste und starke Stimme der Arbeitgeber in der Region Basel zu positionieren und zu verankern. Sie tat dies stets mit einer un-aufgeregten, sachlichen und konstruktiven Art – zeigte ihren politischen Gegnern aber auch immer ganz klar die Grenzen auf. In der Basler Polit- und Verbandszene genoss sie höchsten Respekt. Dasselbe galt auch für Marc Jaquet: Insbesondere seine pointierten Ansprachen an der Jahresversammlung des Verbands stiessen zwar manchmal den einen oder die andere vor den Kopf. Man wusste aber auch bei ihm stets, wo man dran war. Seine klare Linie gab dem Arbeitgeberverband Basel ein klares Profil. Ganz davon abgesehen waren sowohl Marc Jaquet als auch Barbara Gutzwiller mit einer grossen Gabe gesegnet: Bei aller Sachlichkeit und sogar in politisch ärgerlichsten Momenten wurden sie nie von einem gewissen «spitzen» Humor verlassen. Zum Glück! Denn bei all den über die Jahre hinweg immer wieder auf die Arbeitgeberseite niederprasselnden Vorwürfen, Vorurteilen und Vorschriften blieb einem oft nur noch ein Lächeln übrig ...

**« Der Arbeitgeberverband Basel dankt
Marc Jaquet und Barbara Gutzwiller für
ihren grossartigen Einsatz zugunsten
der regionalen Wirtschaft, für ihre Treue
zum Verband – und für ihre sowohl
fachlich als auch menschlich vorbildliche Art,
unsere Organisation zu führen.»**

IMPRESSUM:

Arbeitgeberverband Basel
St. Jakobs-Strasse 25, 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)