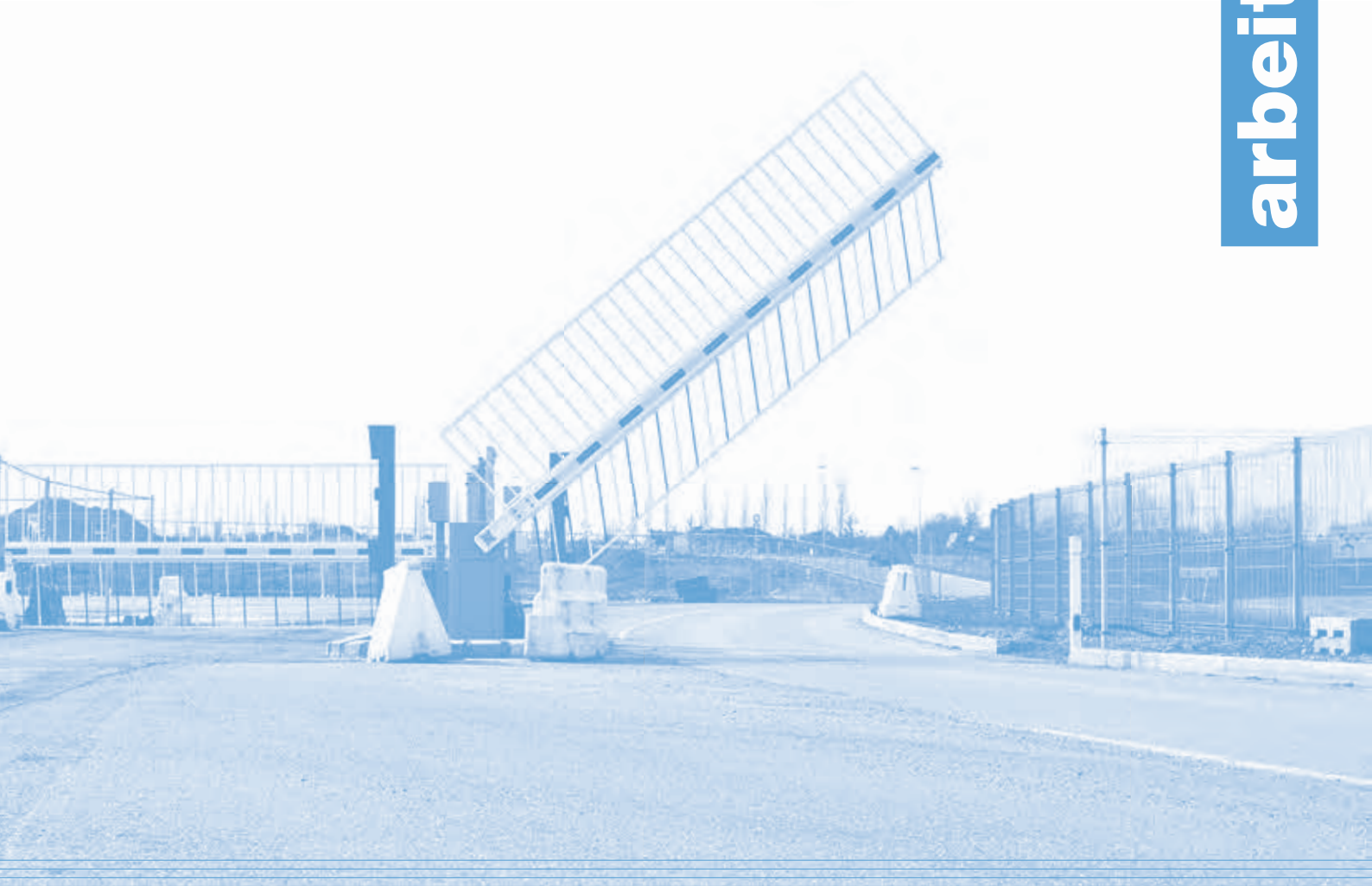


2012

*Der Arbeitgeberverband Basel
setzt sich mit aller Kraft dafür ein,
Beschränkungen aufzuheben,
die das Vorankommen erschweren.*

SECHSTER GESCHÄFTSBERICHT.



Beschränkungen sind nur dann zweckmässig und sinnvoll, wenn es darum geht, besonders empfindliche Bereiche zu schützen.



2012 Sechster Geschäfts- bericht.



Editorial.



Turbulente Zeiten. Europa ächzt und stöhnt, im Wochenrhythmus geraten neue europäische Schiffelein in Schräglage, bei manchen ist der Rumpf schon sehr vollgelaufen. Astronomische Arbeitslosenzahlen finden wir bisher vor allem in Südeuropa, vermehrt kommen die schlechten Nachrichten aber auch aus Ländern oder Regionen wie Frankreich und Nordeuropa. Die Schweiz behauptet sich bis jetzt sehr gut in diesem Schlamassel. Die Staatsfinanzen sind im Lot und die Arbeitslosenraten sind weltweit auf einem Rekordtief. Unsere Wirtschaft wird zwar hart geprüft mit den veränderten Wechselkursgefügen, insbesondere zu unseren Hauptwäh-

rungen Euro und Dollar. Sie lernt aber, damit umzugehen und die ganz grossen Verlagerungswellen sind bisher ausgeblieben.

Trotz dieser Meisterleistung von Unternehmensführungen und ihren Mitarbeitenden steht die Wirtschaft zunehmend im Brennpunkt der öffentlichen Kritik.

Nicht Spitzenleistungen zählen mehr, sondern die Höhe einiger weniger Saläre bestimmt heute die Diskussion. Statt sich über die rekordtiefe Arbeitslosigkeit zu freuen und den Unternehmen dafür Lob auszusprechen, versucht die politische Linke die Basis dieses Erfolges zu zerstören.

Mitglieder

Verbände

Per 31. Dezember 2012 umfasste der Arbeitgeberverband Basel 18 Verbände, 7 Ehrenmitglieder sowie 2294 Firmen.

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

Geschätzte Arbeitgeberinnen Geschätzte Arbeitgeber

Traditionellerweise vereinbaren in unserem Land Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Arbeitsbedingungen miteinander. Im Idealfall auf betrieblicher Ebene, weil die Arbeitgeber die finanzielle Kraft der Unternehmung einerseits und die Befindlichkeit der Mitarbeitenden andererseits direkt beurteilen können. Immer mehr finden wir auf überbetrieblicher Ebene die Gesamtarbeitsverträge, die aber einzelnen Gegebenheiten nicht Rechnung tragen, sondern ganze Branchen über den gleichen Kamm scheren.

Und nun tritt der politische Gegner mit zwei Forderungen an, die das Ziel haben, unser Erfolgsmodell zu zerstören. Mit der Forderung 1:12, die verlangt, dass der höchste Lohn in einem Unternehmen nicht mehr als 12 mal höher sein darf als der tiefste, versuchen die Gewerkschaften und Linksparteien, die Planwirtschaft bei uns einzuführen. Der Staat soll nun die Löhne diktieren und sich in Unternehmen einmischen. Damit gefährden wir unser Erfolgsmodell in grösstem Masse. Die Planwirtschaft hat ja im letzten Jahrhundert enorm viel Segen hinterlassen. Es soll sie noch geben, die Ruinen der Landwirtschaftskolchosen und einige Industrieüberreste im Ural. 1:12 ist ein Beispiel dafür, wie gewissenlos die linken Parteien mit den Menschen auf dem Arbeitsmarkt umgehen: Lieber ein kleines planwirtschaftliches Experiment riskieren als unser heutiges Erfolgsmodell weiterführen.

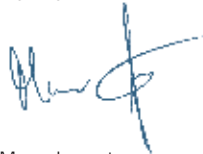
In die gleiche Kategorie von Forderungen gehört – selbstverständlich aus der gleichen Küche stammend – die Mindestlohninitiative. Sie verlangt einen einheitlichen Mindestlohn von 4 000 Franken über die ganze Schweiz von Aarau bis Zermatt. Auch hier wird wieder zentralistisch-planwirtschaftlich versucht, einen Deckel über den ganzen Markt zu legen. Unsere europäischen Nachbarn, die diesen Weg schon beschritten haben, verzeichnen Arbeitslosenraten im zweistelligen Bereich. Dies ist aber kein valabler Grund für die Linke, gesetzliche Mindestlöhne nicht auch bei uns einzufordern.

Landauf und Landab erlebe ich immer wieder Unternehmen und Unternehmer, die gemeinsam mit ihren Mitarbeitenden für unseren Standort und die hiesigen Arbeitsplätze kämpfen. Und gleichzeitig erlebe ich einen Teil der Politik, der erstens diese Bemühungen willentlich hintertreibt und zweitens – blind für alle schlechten Erfahrungen im Ausland – dieselben falschen Konzepte vertritt. Leidtragende wären dann genau die schwächer qualifizierten Arbeitskräfte, deren Existenzgrundlage durch die beiden genannten Forderungen mutwillig gefährdet wird und deren Interessen zu vertreten diese Politiker behaupten.

Absurdistan lässt grüssen!

Der Arbeitgeberverband wird sich mit aller Kraft gegen diese und ähnliche Ansinnen stellen. Wir sind keine Theoretiker. Wir kommen aus der beruflichen Praxis. Wir wissen, wohin diese falschen Konzepte führen. Wir kämpfen für Arbeitsplätze und für eine Fortsetzung des heutigen Erfolgsmodells.

Herzlich



Marc Jaquet,
Präsident des Arbeitgeberverbandes Basel

Firmen

000-Zone CH GmbH, Ettingen / 1 2 3 - Taxi GmbH, Allschwil / 1st Choice AG, Basel / 316tn interactive GmbH, Basel / 3A Composites International AG, Sins / 3-S Company AG, Basel / 47.7 Architekten AG, Münchenstein / 4-Antibody AG, Basel / 4DIAL GmbH, Bubendorf / 4E Engineering GmbH, Basel / 4eyes GmbH, Basel / A & O Logistik AG, Basel / a + u Kaderberatung AG, Basel / A A Z - Am Aeschenplatz Zahnklinik AG, Basel / a centre Th. Ramel, Basel / A. Gerebtzoff Pharma Consulting GmbH, Allschwil / A. Lehmann & Co. AG, Allschwil / A. Stadelmann AG, Allschwil / A. Willt AG, Basel / A.D. Cecon GmbH, Aesch BL / A+F Brandschutz GmbH, Pratteln / AAA Business Communication GmbH, Pratteln / AAA Finanztreuhand Hofstetter, Aesch BL / AAA IT-Law + Projects AG, Basel / AAC Am Aeschenplatz Cosmetic & Wellness Center GmbH, Basel / AAI von Hoffmann GmbH, Basel / Aaqutec GmbH, Arlesheim / AAS BIERI (Advisory & Administration Services), Binningen / ABAC-Reinigung GmbH, Basel / Abacus Shipping AG, Basel / ABC Transport & Warentaxi Andreas Schneider, Basel / abdate GmbH, Dornach / Abelia Wirtschaftsprüfung und Beratung AG, Basel / ABIBA CONSULTING AG, Basel / Ablauf-Reinigung Blitz-Blank I. Campinari, Riehen / Abraxas Basel GmbH, Basel / Abr Architekten AG, Binningen / academia Bilingual School AG, Basel / academia College AG, Basel / academia Sprach- und Lernzentrum Schweiz AG, Luzern / ACC Alpine Commerce & Consulting GmbH, Zürich

Inhalt.

Was geben Arbeitgeber?

Gute Arbeitgeber
geben mehr als Arbeit.

Wir haben im letzten Jahr bei
Arbeitnehmerinnen und
Arbeitnehmern nachgefragt.



Achates Treuhand AG, Basel / Acrima AG Immobilienverwaltung, Basel / ACS Air Cargo Service AG, Basel-Flughafen / Active People SA, Binningen / Activis Switzerland GmbH, Basel / ADD Advanced Drug Delivery Technologies Ltd., Pratteln / Adebar AG, Arlesheim / Adhera LLC, Basel / Adimmo AG, Basel / adoro consulting sa, Basel / ADSE Consulting & Engineering AG, Reinach BL / Adullam-Stiftung Basel, Basel / ADVANTAGE Communication GmbH, Basel / Advobas AG, Basel / advocenter GmbH, Zug / Advokatur & Rechtsberatung TRIAS AG, Zürich / Advokatur Weibel, Bubendorf / Advolat GmbH, Riehen / ADVOLAT Schweiz AG, Riehen / advoplus GmbH, Bern / AEBI Büro für Kultur und Innovation, Basel / Aeblt Zimmermann AG, Basel / Aenis Sicherheits GmbH, Sissach / aeon communication AG, Liesberg Dorf / AeroExperts GmbH, Pfeffingen / Aerosol-Service AG, Möhlin / AES Holding GmbH, Olten / Aeschen-Treuhand AG, Basel Aforis Genossenschaft, Basel / AFP Projektmanagement GmbH, Basel / afs Security Schweiz AG, Binningen / AfW Control GmbH, Basel / AG für technische Informatik Meystre, MuttENZ / AG für Wirtschaftsprüfungen, MuttENZ / Agie Charmilles SA, Losone / Agie Charmilles Sales SA, Losone / Agreta AG, Münchenstein / Agropress AG, Riehen / AIC Systems AG, Allschwil / Aichele Medico AG, Aesch BL / AIEC AG, Rheinfelden / Airex AG, Sins / Airnautic AG, Basel / Airport Aviation Security AG, Basel-Flughafen / Airport Casino Basel AG, Basel / Akkord Armierungen GmbH, Basel / Aklin Nic, Bubendorf / Akupunkturbedarf & mehr, Allschwil / Alance AG, Basel / Albatros Treuhand Marcel Anwender, Reinach BL / Albert Müller Bau- und Projektleitung GmbH, Luzern / Alcon Grieshaber AG, Schaffhausen / Alcon Management SA, Cointrin / Alcon Pharmaceuticals Ltd., Fribourg / Alcon Switzerland SA, Hünenberg / Alcyon S.A., Porrentruy, Porrentruy

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

<i>1 Wie Irrtümer die Diskussion bestimmen</i>	6
--	---

Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik 10

<i>1 Arbeitsgesetzgebung</i>	10
<i>2 Sozialpolitik</i>	12
<i>3 Familienpolitik</i>	13
<i>4 Sozialpartnerschaft</i>	14
<i>5 Bildungspolitik</i>	15
<i>6 Ausländerpolitik</i>	16
<i>7 Öffentlichkeitsarbeit</i>	17

Dienstleistungen 22

<i>1 Angebote für Mitglieder</i>	22
<i>2 Angebote verbundener Institutionen</i>	28

Netzwerk 34

<i>1 Vertretung in schweizerischen Organisationen</i>	34
<i>2 Vertretung in kantonalen und regionalen Organisationen</i>	35
<i>3 Vertretung in staatlichen Gremien</i>	36
<i>4 Arbeitgeberinstitutionen</i>	38
<i>5 Sozialpartnerschaftliche Institutionen</i>	39
<i>6 Personalmanagement Institutionen</i>	39

Organisation 40

<i>1 Generalversammlung</i>	40
<i>2 Vorstand</i>	42
<i>3 Geschäftsstelle</i>	43

Schwerpunkt.

Schwerpunkt.



Barbara Gutzwiller, Direktorin Arbeitgeberverband Basel

Wie Irrtümer die Diskussion bestimmen

Das Abstimmungsergebnis zur Minder-Initiative hat in seiner Deutlichkeit wohl viele überrascht. Die *economiesuisse* und ihre Repräsentanten sahen sich im Erklärungsnotstand, während die Sieger triumphierten. Die Vorlage hat einen Nerv in der Bevölkerung getroffen und möglicherweise eine Entwicklung in Gang gesetzt, die grosse und nachhaltige Effekte auf der politischen Ebene haben könnte.

Als Arbeitgeberverband Basel sind wir davon direkt betroffen, da wir in aller Regel für Abstimmungsvorlagen, die die Arbeitgeber betreffen, regional die Kampagnenführung übernehmen. In den nächsten Monaten und Jahren kommen mehrere Abstimmungen auf uns zu, die in Bezug auf ihren Kerngehalt in eine ähnliche Richtung zielen, wie die Minder-Initiative: Die Initiative 1:12 der Jungsozialisten (Juso) verlangt, dass der höchste von einem Unternehmen bezahlte Lohn nicht höher ist, als das Zwölfwache des tiefsten vom gleichen Unternehmen bezahlte Lohn. Im November stimmen wir darüber ab. Die Juso deklarieren die Vorlage zur logischen Fortsetzung der Minder-Initiative und zeigen sich bereits sehr siegesbewusst. Die ersten, allerdings noch nicht repräsentativen, Umfragen sowie diverse Leserforen zeigen momentan eine schwache Mehrheit zu Gunsten des Begehrens.

Ebenfalls auf uns zu kommt die Mindestlohninitiative des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes. Sie will einerseits den Abschluss von Gesamtarbeitsverträgen mit Mindestlöhnen fördern und – wo dies nicht gelingt – «subsidiär» Schweiz weit einen gesetzlichen Minimallohn einführen, der nicht unter 22 Franken pro Stunde, das heisst (bei einer 42-Stundenwoche) rund 4 000 Franken monatlich liegt und indiziert ist.

Mit der nationalen Erbschaftssteuer sollen zudem neu Erbschaften über zwei Millionen Franken und Schenkungen von mehr als 20 000 Franken im Jahr mit einem einheitlichen Satz von 20% besteuert werden. Nur Ehepartner und Hilfswerke wären von dieser Steuer ausgenommen, die Nachkommen hingegen nicht. Eingereicht wurde diese Initiative von den politischen Parteien EVP, CSP, GPS und SP sowie dem Schweizerischen Gewerkschaftsbund.

Und mit der Volksinitiative «AHV plus» schliesslich, die Mitte März wiederum der Schweizerische Gewerkschaftsbund lanciert hat, wird eine flächendeckende Anhebung der AHV-Renten um 10% verlangt, damit «die heutigen Rentner und die folgenden Generationen ein Alter in Würde leben können». Gemeinsam ist all diesen Vorlagen – abgesehen davon, dass sie alle die Unterstützung des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes geniessen – dass sie die Ungleichheit betreffend Einkommen und Vermögen zum Thema machen und in empörtem Ton angebliche Ungerechtigkeiten anprangern.

In einem ausgezeichneten Artikel in der Handelszeitung vom 26. März 2013 zeigt Armin Müller auf, wie wenig Substanz die fast schon zum Allgemeingut gehörenden Behauptungen aufweisen und widerlegt die weit verbreiteten aktuellen Irrmeinungen auf überzeugende Art.

1. Zwar beklagt die Linke eine sinkende Lohnquote in Bezug auf das Volkseinkommen. Die Volkswirtschaftliche Gesamtrechnung der Schweiz beweist aber, dass die Verteilung des Volkseinkommens seit 1990 äusserst stabil geblieben ist und

Lenkungsinstrumente sollen flexibel anwendbar sein.



die Gewinne nicht auf Kosten der Löhne steigen. Unser Berufsbildungssystem sorgt für steigende Löhne, was uns von den meisten anderen Industrieländern unterscheidet.

2. Die vielzitierte Lohnschere geht bei uns – im Gegensatz zu anderen Ländern, wie beispielsweise den USA – nicht weiter auf. Vielmehr sind die Reallöhne in den letzten 20 Jahren um knapp 1% jährlich gestiegen, wobei die tiefen Löhne sogar stärker gestiegen sind, als die mittleren. Auf der anderen Seite ist der Anteil der Spitzenverdiener bei uns seit 1933 sehr stabil geblieben und bewegt sich konstant zwischen rund 30 und 33%.

3. Einer der grössten Irrtümer der Linken, nämlich die Behauptung, die Reichen würden immer reicher, und die Vermögensverteilung sei zunehmend ungerechter, beruht auf einer massiven Verzerrung der Darstellung. Internationale Vergleiche, wonach die Schweiz in Bezug auf die Ungleichheit bei

der Vermögensverteilung mit Drittweltländern auf einer Stufe steht, berücksichtigen zentral wichtige Vermögenswerte nur teilweise (Wohneigentum nur zum Steuerwert) oder sogar überhaupt nicht (Pensionskassen-Vermögen). Insgesamt werden so pro Kopf der Bevölkerung 84 000 Franken zusätzliches Vermögen nicht berücksichtigt.

4. Es gibt – im Gegensatz zu den seit Jahren wiederholten Behauptungen – in der Schweiz nicht immer mehr Arme. Vielmehr sinken sowohl die Quote der sogenannten absoluten Armut (Personen, die unter dem sozialen Existenzminimum leben), als auch diejenige der Armutsgefährdung (Personen, die weniger als 60% des Medianeinkommens zur Verfügung haben) kontinuierlich.

5. Die gewerkschaftliche Definition der Tiefelöhner, d.h. Arbeitnehmer, die für ein 100% Arbeitspensum weniger als 4 000 Franken brutto verdienen, ist willkürlich. Zudem gehören



diese sogenannten Working Poor grösstenteils nicht zu den armen Haushalten und ihre Zahl ist konstant rückläufig. Sie finden sich vor allem bei den Berufseinsteigern, Arbeitnehmern ohne Berufsausbildung, Ausländern ohne Sprachkenntnisse, Grenzgängern und Kurzaufenthaltern. Wer mehr kann, steigt rasch auf oder wechselt in besser zahlende Branchen.

6. Im Gegensatz zu den Behauptungen, bleibt der Mittelstand in der Schweiz sehr stabil, wie eine neue Untersuchung von Avenir Suisse belegt. Es ging ihm «materiell noch nie besser als im Herbst 2012» und es «geht ihm auch besser als in den meisten anderen Ländern». Keine Rede also von «Treten an Ort» oder «Ausbluten» oder gar «Schrumpfen» des Mittelstandes. Geplagt wird der Mittelstand hingegen von der staatlichen Umverteilungspolitik mit Steuern, einkommensabhängigen Krippentarifen und Subventionen.

Diese Übersicht zeigt klar auf, wie wenig sich Emotionen zur Meinungsbildung in Bezug auf Abstimmungsvorlagen eignen. Meine Hoffnung ist, dass bei der nächsten Gelegenheit wieder mehr Stimmbürgerinnen und -bürger die anstehenden Begehren aufgrund von Fakten analysieren. In diesem Fall werden sie unweigerlich zum Schluss kommen, dass es keinen Grund dafür gibt, die Schweizer Wirtschaft zusätzlich zu behindern und ihr Verpflichtungen aufzuerlegen, die nirgends sonst eingehalten werden müssen. Emotionale Volksentscheide sind in einer direkten Demokratie ein ernstzunehmendes Signal. Manchmal sind sie nachvollziehbar und ermöglichen das Einleiten von Massnahmen gegen unerwünschte Entwicklungen. Wenn wir uns aber bei jedem Entscheid von Emotionen leiten lassen, schaden wir dem Wirtschaftsstandort und somit unserem Wohlstand langfristig. Wir alle sind gefordert, damit Fakten und Tatsachen wieder im Zentrum stehen.



Arbeits- markt und Sozialpolitik.

Arbeitsgesetzgebung

ARBEITSZEITERFASSUNG Zahlreiche Unternehmen sind aufgrund moderner Arbeitszeitsysteme von der Erfassung der Arbeitszeit nach dem strengen Arbeitsgesetz abgekommen. Die gesetzlich geforderte, detaillierte Aufzeichnungspflicht der Arbeitszeiten wird in Arbeitsverhältnissen und Funktionen, bei denen die Zielerreichung im Rahmen einer ausgeprägten Zeit- und Organisationsautonomie der Beschäftigten im Vordergrund steht, als nicht mehr zeitgemäss und nicht praktikabel empfunden. Die wirtschaftliche Realität steht in diesem Bereich im Konflikt mit den hergebrachten gesetzlichen Rahmenbedingungen und – nota bene – den Vorstellungen der Sozialpartner. In den vergangenen zwei Jahren haben wir an dieser Stelle über ein Pilotprojekt der Bankenbranche und des Seco berichtet, welches jedoch ohne nennenswerte Ergebnisse oder gar Verbesserungen für die Praxis beendet wurde.

Im Berichtsjahr wurde schliesslich ein neuer Verordnungsartikel zum Arbeitsgesetz in Vernehmlassung geschickt, welcher im Wesentlichen einen Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung für Arbeitnehmende mit einem Lohn von über CHF 175 000.–

vorschlägt. Mit dieser sehr hohen Lohngrenze würden gemäss der periodisch durchgeführten Lohnstrukturerhebung nur knapp 4% aller Lohnempfänger im Land erreicht werden. Der Arbeitgeberverband Basel hat diesen Vorschlag mit seinen marginalen Auswirkungen in der Realwirtschaft abgelehnt und, unter Vorbehalt weitergehender Lösungen, eine Lohngrenze in der Höhe des maximal versicherbaren Suva-Lohnes von CHF 126 000.– vorgeschlagen. Selbst mit dieser tieferen Lohngrenze würde die Problematik betreffend die übertriebene Dokumentationspflicht der Arbeitgeber nicht gelöst, denn mit einem Lohn von CHF 126 000.– würden durchschnittlich nur rund 10% aller Lohnempfänger erfasst – in gewissen Branchen allerdings bedeutend weniger.

Der Arbeitgeberverband Basel verfolgt die weiteren Entwicklungen in dieser wichtigen Thematik nach wie vor kritisch. Die momentan für alle Betriebe vorgeschriebene strenge Aufzeichnungspflicht der Arbeitszeit soll für diejenigen Berufe und Funktionen entfallen, bei denen die Arbeitszeitautonomie der betroffenen Arbeitnehmenden bereits heute eine nicht mehr wegzudenkende Realität darstellt. Wir setzen

uns deshalb weiterhin in verschiedenen Gremien für eine praktikable und für die Sozialpartner und Behörden tragbare Gesetzes- und Verordnungsrevision ein.

LOHNGLEICHHEIT VON MANN UND FRAU Der Grundsatz ist selbstverständlich: Frauen und Männer erhalten für gleichwertige Arbeit den gleichen Lohn. Die Bundesverfassung und das Gleichstellungsgesetz verpflichten die Arbeitgeber dazu. Frauen verdienen jedoch im Durchschnitt für gleichwertige Arbeit teilweise weniger als Männer. Etwa die Hälfte des Unterschieds lässt sich durch Faktoren wie Alter, Ausbildung, Berufserfahrung oder berufliche Stellung erklären. Die andere Hälfte ist nicht erklärbar – und stellt somit definitionsgemäss eine Diskriminierung dar.

Die Dachverbände der Arbeitgeber und Arbeitnehmer und der Bund haben deshalb den Lohngleichheitsdialog (bis 2014) gestartet. Alle Schweizer Unternehmen können sich freiwillig daran beteiligen. Der Dialog soll den Unternehmen helfen, den Verfassungsauftrag «gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit» umzusetzen.

Die vorbereitenden Kommissionen des National- und Ständerates haben jedoch inzwischen grosse Sympathien für parlamentarische Vorstösse geäussert, welche die Einführung von staatlichen Zwangsmassnahmen zur Durchsetzung der Lohngleichheit fordern. Diskutiert wurde bereits die Einführung von sog. Lohngleichheitskommissionen, welche mit weitgehenden (Sanktions-)Kompetenzen ausgestattet werden sollen. Diese Haltung der Politik wie auch jene des Bundesrates dienen als Hinweis auf den momentanen hohen politischen Stellenwert der Lohngleichheitsthematik. Stellen sich die von der Politik erwarteten Fortschritte bis zur Beendigung des Lohngleichheitsdialoges nicht ein, rücken

voraussichtlich Massnahmen in den Vordergrund, die nicht auf Freiwilligkeit basieren. Erste Vorschläge haben in den zuständigen Kommissionen der Räte bereits Zustimmung gefunden.

Weitere Informationen zur Umsetzung der Lohngleichheit im Unternehmen:

www.lohngleichheitsdialog.ch/

www.equalsalary.org/de

ALLGEMEINVERBINDLICHERKLÄRUNG VON GESAMTARBEITSVERTRÄGEN Durch die Allgemeinverbindlicherklärung (AVE) eines GAV wird dieser quasi auf Gesetzesstufe erhoben, denn er wird – wie der Name sagt – für alle Arbeitnehmer und –geber der betreffenden GAV-Branche verbindlich bzw. zwingend anwendbar. Die jüngere Praxis des Seco und des Bundesrates zeigt nun eine klare Tendenz, Gesamtarbeitsverträge mittels AVE auf Arbeitsverhältnisse weit über die Grenzen der einschlägigen Branche auszudehnen. Als Beispiele dienen der GAV swissstaffing für den Personalverleih und der L-GAV für das Gastronomiegewerbe.

Die AVE eines GAV darf aus rechtsstaatlicher Sicht grundsätzlich nur auf eine Branche Auswirkungen haben, die bereits sozialpartnerschaftlich organisiert ist. Wird der Geltungsbereich auf branchenfremde und nicht sozialpartnerschaftlich organisierte Unternehmen ausgedehnt, erscheint dies als willkürlich, denn diesen Unternehmen ist jeglicher Einfluss (Mitspracherecht, Akteneinsicht usw.) auf den Inhalt eines GAV verwehrt, weil ihre Arbeitsverhältnisse privatrechtlich geregelt sind. Eine solche schleichende Ausdehnung des Geltungsbereichs von Gesamtarbeitsverträgen mittels AVE bedeutet eine willkürliche Verletzung der Vertragsfreiheit und wird vom Arbeitgeberverband Basel abgelehnt.



Sozialpolitik

Zu folgenden sozialpolitischen Themen konnten wir im Berichtsjahr unsere Stellungnahme abgeben:

ZUKUNFT DER ZWEITEN SÄULE Im Februar 2012 konnten wir uns zum Bericht unseres Dachverbands zum oben genannten Thema äussern. Nach einer Umfrage in unserer internen Arbeitsgruppe stellten wir grosse Übereinstimmung mit dem Entwurf des SAV fest. Zusätzliche regulatorische Eingriffe, wie beispielsweise Einschränkungen beim flexiblen Leistungsbezug im Zusammenhang mit der Wohneigentumsförderung und dem Kapitalbezug wurden klar abgelehnt. Vielmehr sollen weiterhin Markt und Wettbewerb spielen. Die wichtigsten Themen sind zu priorisieren. Dabei stehen die Erhaltung der Systemstabilität sowie des finanziellen Gleichgewichts innerhalb der beruflichen Vorsorge für uns im Zentrum. Insbesondere im Themenkomplex Umwandlungssatz besteht nach wie vor Handlungsbedarf, da eine weitere Senkung aufgrund der demographischen Entwicklung und des volatilen Finanzmarktes unumgänglich ist. Allerdings hat die Volksabstimmung 2010 gezeigt, dass dieses Vorhaben wohl ohne geeignete Kompensationsmassnahmen nicht gelingen kann.

HÖHE DES BVG MINDESTZINSSATZES 2013 Sämtliche Teilnehmenden an unserer internen Umfrage sprachen sich im August 2012 dafür aus, den Mindestzinssatz auf 1% zu senken. Als Begründung dafür wurde insbesondere das rückläufige Zinsniveau im Bereich der festverzinslichen Wertpapiere genannt: Seit 2007 sanken die Zinssätze der 10-jährigen Bundesobligationen auf einen Wert von 0,6% (Stand Juli 2012). Die Tatsache, dass sich viele Pensionskassen in Schieflage befinden, ist denn auch vor allem darauf zurückzuführen, dass der aktuelle Mindestzinssatz von 1,5% über längere Zeit nicht erwirtschaftet werden konnte. Mit einem realistischen Mindestzinssatz erhalten diese Vorsorgeeinrichtungen die Möglichkeit, sich nachhaltig zu sanieren.

DEPLAFONIERUNG DES SOLIDARITÄTSPROZENTES IN DER ARBEITSLIENVERSICHERUNG Um die Arbeitslosenversicherung rascher entschulden zu können, wird seit dem 1.1.2011 auf Lohnbestandteilen zwischen 126 000 und 315 000 Franken ein sogenanntes Solidaritätsprozent erhoben. Das bedeutet, dass auf den Löhnen in dieser Höhe - zusätzlich zu den ordentlichen ALV-Beiträgen - eine Abgabe in der Höhe von einem Lohnprozent erhoben wird, die hälftig vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu bezahlen ist. Auf Löhnen, die 315 000 Franken übersteigen, wird kein Solidaritätszuschlag erhoben (sogenannte Plafonierung). Bundesrat und Parlament verlangten im Dezember 2012, das Solidaritätsprozent inskünftig auch auf Lohnanteilen über 315 000 Franken zu erheben. Der Arbeitgeberverband Basel sprach sich gegen dieses Vorhaben aus, da sich erst im 2011 die Mehrheit des Parlaments gegen die Deplafonierung ausgesprochen und dieses Begehren der Ratslinken abgelehnt hatte. Schon heute ist der Versicherungscharakter auf die maximal versicherbare Lohnhöhe von 126 000 Franken beschränkt und das bereits bestehende Solidaritätsprozent für Löhne zwischen 126 000 und 315 000 Franken stellt bereits eine befristete Ausnahme dar, die mit einer Versicherung nichts zu tun hat. Die neu vorgeschlagene Deplafonierung wäre also nichts anderes, als eine weitere Variante der Umverteilung von oben nach unten. Die dadurch zusätzlich erzielbaren Einnahmen in der Höhe von 90-100 Millionen Franken rechtfertigen eine erneute Verteuerung des Produktionsfaktors Arbeit nicht.



Die Trennung unterschiedlicher Interessen führt zu Schranken.

Familienpolitik

FAMILIENKOMMISSION DES KANTONS BASEL-STADT In den nächsten 20 Jahren ist in der Schweiz mit einem Anstieg der Gruppe der über 60-jährigen Menschen um rund 800 000 zu rechnen, während die jüngeren Generationen etwa stabil bleiben werden. Anlässlich der Sitzung vom April 2012 wurden die Mitglieder der Familienkommission von Philipp Waibel, Bereichsleiter Gesundheitsdienste Basel-Stadt, über die Ergebnisse der Befragung der Basler Wohnbevölkerung «55+» im Auftrag des Gesundheitsdepartements orientiert. Die anschliessende, breite Diskussion ergab einige Schnittstellen zur Familienpolitik. Die Oktober-Sitzung hatte das hochinteressante Thema der finanziellen Unterstützungsleistungen für Familien in Basel-Stadt zum Thema. Sarah Thönen, die Stv. Leiterin des Amts für Sozialbeiträge, zeigte auf, in welchen Bereichen die Familien in den letzten Jahren finanziell entlastet wurden.

YES WE CARE Unter der Leitung der Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern wurde seit 2011 untersucht, wie sich Frauen und Männer heute in unserem Kanton organisieren, um ihrer Erwerbsarbeit und ihren sogenannten Care-Verpflichtungen nachzukommen. Gemeint sind damit Arbeiten, die in privaten Haushalten verrichtet werden und mit Hausarbeit einerseits und mit nicht-institutionalisierter Betreuung und Pflege von Menschen (Kinder, Kranke, Betagte und Behinderte) andererseits verbunden sind. Der Arbeitgeberverband Basel konnte dabei in einer Begleitgruppe Einsitz nehmen. Entstanden ist eine Sammlung aus eindrücklichen Portraits von 14 Basler Care-Arrangements, die Einblicke in den modernen Familienalltag in unserer Region ermöglichen und als Broschüre unter dem Title «Yes we care» im März 2012 publiziert wurde.

ROUND TABLE «FAMILIENFREUNDLICHE WIRTSCHAFTSREGION BASEL» Im Zentrum der Aktivitäten des Round Table stand im vergangenen Jahr die Ergebnispräsentation der Benchmarking-Studie «Familienfreundliche Steuer- und Tarifsyste – Vergleich der Kantone Basel-Stadt und Zürich». Basel-Stadt hat dabei gute Noten erhalten: Das Steuersystem schneidet punkto Familienfreundlichkeit besonders gut ab. So ist etwa der steuerliche Kinderbetreuungskosten-Abzug mit 10 000 Franken fast doppelt so hoch wie in Zürich (6 000 Franken). Auch kennt Basel keine «Heiratsstrafe» mehr und die Mehrbelastung von Konkubinatspaaren mit Kindern ist fast vollständig abgeschafft. Die Studie enthält zudem ausführliche Informationen zu den Kinderbetreuungstarifen in Tagesheimen und Kinderkrippen. Diese zeigen in beiden Städten eine vergleichbare Grössenordnung. Auch die unterschiedliche Veränderung des verfügbaren Einkommens bei Ausweitung des Erwerbseinkommens wird dargestellt. Als zweites grösseres Thema holte sich der Round Table Informationen aus einem Nachbarland und lud dazu Gäste aus Lörrach ein, um die Aktivitäten und Ziele des «Generationenfreundlichen Landkreis Lörrach» kennenzulernen.

Die wenigsten Konzepte bleiben aber für immer gültig...



Sozialpartnerschaft

GAV FÜR DEN DIENSTLEISTUNGSBEREICH IN DER REGION BASEL, INSBESONDERE FÜR KAUFMÄNNISCHE ANGESTELLTE Der GAV für den Dienstleistungsbereich in der Region Basel kommt als einer der grossen Kollektivverträge der Schweiz in über 460 Unternehmen in der Region Nordwestschweiz zur Anwendung. Geschätzte 25 000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind dem Gesamtarbeitsvertrag 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.

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

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

Auf Anregung der Paritätischen Kommission hin wurde im Berichtsjahr eine Informationsveranstaltung für unterstellte und (noch) nicht unterstellte Unternehmen durchgeführt. Die

vom Arbeitgeberverband Basel und dem KV Basel organisierte Veranstaltung stiess bei den rund 50 anwesenden Firmen auf ein grosses Echo. Die Referenten wurden von der Angestelltenvereinigung Region Basel, dem KV Basel und vom Arbeitgeberverband Basel gestellt. Im Anschluss an Fachreferate zum Wesen der Sozialpartnerschaft sowie zu ausgesuchten Themen im Zusammenhang mit dem Gesamtarbeitsvertrag entfaltete sich eine angeregte Diskussion zu speziellen Rechtsfragen, welche sich auch am anschliessenden Apéro fortsetzte.

Im Rahmen einer grosse Umfrage bei den GAV-unterstellten Firmen wurden neben anderen Angaben auch Fragen zur Verbreitung der Krankentaggeldversicherung in der GAV-Population gestellt. Die Rücklaufquote betrug beachtliche 93%. Es hat sich im Rahmen der Umfrage gezeigt, dass die überwiegende Mehrheit aller Firmen eine Krankentaggeldversicherung für ihre Angestellten abgeschlossen hat. Die Sozialpartner setzen sich auch in Zukunft aktiv für den Abschluss von Krankentaggeldversicherungen in allen GAV-unterstellten Firmen ein.



Bildungspolitik

BUNDESGESETZ ÜBER DIE WEITERBILDUNG Der Bund möchte die gesamte nicht-formale Bildung (z.B. Seminare, Konferenzen, Kurse, Ausbildungen am Arbeitsplatz) mit einem Rahmengesetz vereinheitlichen. Der Begriff der nicht-formalen Bildung bezeichnet die strukturierte Bildung ausserhalb der formalen Bildung. Der Arbeitgeberverband Basel konnte in seiner Vernehmlassung aufgrund des bestehenden Verfassungsauftrages dem Gesetzesentwurf grundsätzlich zustimmen. Trotzdem standen wir dem effektiven Bedarf eines Weiterbildungsgesetzes kritisch gegenüber, dies vor allem aufgrund der gut ausgebauten formalen Bildung sowie des funktionierenden und weitgehend privat organisierten und finanzierten Weiterbildungsmarktes. Heute werden rund zwei Drittel aller Weiterbildungskurse der Erwerbstätigen durch die Arbeitgeber in Form von Arbeitszeit, Geld oder beidem unterstützt. Essenziell ist für uns aber auch, dass keine neuen Fördertatbestände in dieses Rahmengesetz aufgenommen und für Arbeitgeber auch keine weiteren rechtlichen und finanzielle Konsequenzen nach sich ziehenden Fakten geschaffen werden. Einzig die Förderung der Grundkompetenzen bei Erwachsenen wurde als neuer Subventionstatbestand aufgenommen und auch begrüsst. Dies soll helfen, die Arbeitsmarktfähigkeit gerade älterer Migranten zu erhöhen. Des Weiteren hielten wir in unserer Vernehmlassung klar fest, dass wir eine Pflicht zur Weiterbildung nicht akzeptieren können. Arbeitgeber müssen frei sein, ihre Mitarbeitenden aufgrund der notwendigen Fähigkeiten weiterzubilden. Aus Sicht der privaten Anbieter von Weiterbildungsangeboten begrüsst wir zudem die Tatsache, dass der Bund im Gesetzesentwurf vorsieht, einer Wettbewerbsverfälschung aufgrund subventionierter staatlicher Weiterbildungsangebote entgegenzuwirken, so dass private Anbieter mit gleichlangen Spiessen im Weiterbildungsmarkt aktiv sein können.

HÖHERE BEITRÄGE AN BERUFS- UND FACHPRÜFUNGEN

Mit der Änderung von Art. 65 der Berufsbildungsverordnung sollen die Beiträge für die Durchführung der eidgenössischen Prüfungen von heute 25 auf 60%, in Ausnahmefällen bei besonders kostenintensiven Prüfungen auf bis zu 80% erhöht werden. Der Arbeitgeberverband Basel begrüsst in seiner Vernehmlassung diese Massnahme, denn sie ist wettbewerbsneutral, bildungspolitisch gerechtfertigt und rasch umsetzbar. Sie dient der finanziellen Entlastung der Teilnehmenden und stärkt das System der eidgenössischen Prüfungen gezielt. Allerdings muss im Sinne einer Weiterentwicklung des Systems auch die intransparente, historisch gewachsene kantonale Subventionierungspraxis von sogenannten Vorbereitungskursen auf eidgenössischen Prüfungen diskutiert und weiterentwickelt werden.

FÖRDERUNG DER MOBILITÄT IN DER BERUFSBILDUNG

Die Verbundpartner haben an der Lehrstellenkonferenz 2011 ein gemeinsames Bekenntnis zur Steigerung der Mobilität in der Berufsbildung abgegeben. Aufgrund dessen hat der Bund durch eine Arbeitsgruppe eine Standortanalyse erstellen lassen. Der Arbeitgeberverband Basel war daran beteiligt. Das Ergebnis der Analyse ist ein breit gefächerter Massnahmenkatalog, welchen der Bund in den nächsten Jahren umsetzen will. Der Arbeitgeberverband Basel nahm zum Massnahmenkatalog Stellung. Wir unterstützten die Förderung der Mobilität grundsätzlich, standen aber einer flächendeckenden Förderung kritisch gegenüber. Aus diesem Grund erachten wir es als positiv, dass der Bund in einem ersten Schritt auf regulatorische Massnahmen verzichtet. In Bereichen und Berufen, in welchen der Markt schon heute einen Wettbewerbsvorteil in der Mobilität der Lernenden sieht, haben wir genügend Potential, mit Hilfe der beschlossenen Massnahmen die Mobilität der Lernenden insgesamt zu steigern.

Ausländerpolitik

GRENZGÄNGERINNEN UND GRENZGÄNGER Die Grenzgängerstatistik des Bundesamtes für Statistik weist per Ende 2012 insgesamt 264 000 ausländische Grenzgängerinnen und Grenzgänger für die gesamte Schweiz aus. Dies entspricht einer Steigerung von 4.8% gegenüber dem Vorjahr. In der Genferseeregion und der Nordwestschweiz ist rund jeder zehnte Erwerbstätige ein Grenzgänger, im Tessin rund jeder vierte.

Im Fünfjahresvergleich ist ein überdurchschnittlicher Anstieg bei den Bürokräften, den Hilfsarbeitskräften und den Führungskräften zu verzeichnen. Der Anteil der Grenzgänger aus Deutschland hat gegenüber denjenigen aus Frankreich zugenommen. Über 5 Jahre hinweg stieg die Anzahl Grenzgänger/innen von 208 000 im Jahr 2007 auf 264 000 im Jahr 2012. Im gleichen Zeitraum ist die Gesamtzahl der Erwerbstätigen nach Erwerbstätigenstatistik von 4,463 Mio. auf 4,810 Mio. angewachsen und hat sich damit um 7,8% erhöht.

Die meisten Grenzgänger/innen (60,1%) arbeiteten im 4. Quartal 2012 im Dienstleistungsbereich. In der Industrie arbeiteten 39,2% und nur wenige waren in der Landwirtschaft (0,7%) tätig. Im Fünfjahresvergleich hat es dabei eine leichte Verschiebung vom Industrie- in den Dienstleistungsbereich gegeben.

FLANKIERENDE MASSNAHMEN Mit der Einführung des freien Personenverkehrs zwischen der Schweiz und der EU wurden am 1. Juni 2004 die sogenannten Flankierenden Massnahmen (FLAM) eingeführt. Sie dienen in erster Linie dem geregelten Vollzug der Personenfreizügigkeit. Die Massnahmen sehen einen Schutz für Erwerbstätige in der Schweiz vor und sollen diese insbesondere vor der missbräuchlichen Unterschreitung von minimalen Lohn- und Arbeitsbedingungen am Arbeitsort schützen.

Der Bundesrat hat im November 2012 beschlossen, die vom Parlament in der Sommersession 2012 verabschiedete Anpassung der FLAM zur Personenfreizügigkeit mehrheitlich auf den 1. Januar 2013 in Kraft zu setzen. Mit den neuen Bestimmungen soll die Bekämpfung der Scheinselbstständigkeit ausländischer Dienstleistungserbringer erleichtert werden. Dies mittels einer Dokumentationspflicht sowie neuen Sanktionsmöglichkeiten. Zudem können künftig auch Arbeitgeber, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Schweiz beschäftigen und gegen zwingende Mindestlöhne in Normalarbeitsverträgen (NAV) verstossen, mit Sanktionen belegt werden. Gegen Entsendebetriebe, die eine rechtskräftige Dienstleistungssperre missachten, kann neu eine Busse verhängt werden. Mit diesen Massnahmen soll die Durchsetzbarkeit zwingender Mindestlöhne verbessert werden.

Die Einführung von Sanktionsmöglichkeiten bei Verstössen gegen erleichtert allgemeinverbindlich erklärte Gesamtarbeitsverträge (GAV) sowie die Verpflichtung ausländischer Arbeitgeber, den Lohn der entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu melden, sind ebenfalls Teil der verstärkten FLAM. Die Umsetzung der Pflicht zur Lohnmeldung, die ausschliesslich unter das Personenfreizügigkeitsabkommen Schweiz – EU fallende Betriebe trifft, die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in die Schweiz entsenden, erfordert aufwändige technische Anpassungen. Deshalb setzte der Bundesrat diese Bestimmung erst auf den 1. Mai 2013 in Kraft.

Öffentlichkeitsarbeit



Arbeitgeberkampagne 2012:
Im Mittelpunkt standen
die Mitarbeitenden und ihre
Meinung zu ihrem Arbeitgeber.

STELLUNGNAHMEN

SOLIDARHAFTUNG DES ERSTUNTERNEHMERS FÜR DAS VERHALTEN DES SUBUNTERNEHMERS IM RAHMEN DER FLANKIERENDEN MASSNAHMEN ZUR PERSONENFREIZÜGIGKEIT

Im Rahmen der Beratungen zur Teilrevision des Entsendegesetzes wurde auch die Thematik einer Haftung des Erstunternehmers für die Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen durch Subunternehmer in die Diskussion eingebracht.

Der Arbeitgeberverband Basel hat sich in seiner Stellungnahme mit Nachdruck gegen eine über das geltende Entsenderecht hinausgehende Solidarhaftung des Erstunternehmers ausgesprochen. Die Einführung einer darüber hinausgehenden Solidarhaftung, wie sie vom SECO vorgeschlagen wurde, widerspricht dem fundamentalen Prinzip im Schweizerischen Obligationenrecht, wonach jedes Rechtssubjekt nur für seine bzw. die von seiner «Betriebsgefahr» ausgehenden vertraglichen und ausservertraglichen Risiken haftbar sein



sehen im!
2012 begrüßen
neuen Standort:
Petri-Strasse 25
(ab 14. (9. Mai geschlossen))



kann. Die Verantwortung des Erstunternehmers erstreckt sich somit nur auf die vertraglichen Beziehungen mit seinem Vertragspartner bzw. Subunternehmer. Mangels vertraglicher Bindungen mit allfälligen Sub-Subunternehmern usw. und mangels entsprechender Einwirkungsmöglichkeiten auf diese Rechtssubjekte erscheint das Ansinnen nach Einführung einer erweiterten Solidarhaftung des Erstunternehmers bereits aus rechts- und ordnungspolitischen Gründen als hochgradig systemwidrig und inakzeptabel.

Der Arbeitgeberverband Basel betrachtet es als untragbar, dass auftretende Systemfehler im Vollzug der Flankierenden Massnahmen und im transnationalen Vollstreckungsrecht auf den Risikobereich der schweizerischen Erstunternehmer übertragen werden sollen. Die Erstunternehmer haben hinsichtlich der Risiken bei den Unterakkordanten keine Kontroll- oder Steuerungsmöglichkeiten. Eine Ausdehnung des Haftungsrisikos könnte ausserdem dazu führen, dass die Banken von den Unternehmen zusätzliche Sicherheiten verlangen. Die Einführung einer erweiterten Solidarhaftung des Erstunternehmers für nicht beherrschbare Risiken könnte bei grösseren Unternehmen zu vermehrtem Verzicht auf die Vergabe von Unteraufträgen führen, was wiederum den KMU schaden würde, welche in der Fertigungskette insbesondere als Subunternehmer auftreten. Eine Ausdehnung des Haftungsrisikos auf den Erstunternehmer lehnte der Arbeitgeberverband Basel in seiner Stellungnahme aus diesen verschiedenen Gründen als unverhältnismässig und wirtschaftsfeindlich ab.

TEILREVISION DES BUNDESGESETZES ÜBER AUSLÄNDERINNEN UND AUSLÄNDER Gemeinsam mit unserem Dachverband begrüsst wir im März 2012 die Stossrichtung der Revision, die Integrationsbemühungen grundsätzlich zu verstärken, lehnten aber eine Vielzahl neuer, unklar formulierter

Verpflichtungen für die Arbeitgeber ab. Insbesondere kommt für uns die Verpflichtung der Arbeitgeber, sich auch um die Integration der nachgezogenen Familienmitglieder kümmern zu müssen, nicht in Frage. Schliesslich forderten wir eine unvoreingenommene Grundsatzdiskussion zum Umgang mit hochqualifizierten Zuwanderern aus Drittstaaten.

TEILREVISION DES BEVÖLKERUNGS- UND ZIVILSCHUTZGESETZES Das primäre Ziel dieser Vorlage vom September 2012 bestand darin, unrechtmässige Schutzdienstleistungen bzw. den unrechtmässigen Bezug von EO-Leistungen zu verhindern. Diesem Vorhaben stimmten wir im Grundsatz selbstverständlich zu. Hingegen lehnten wir es ab, dass zu diesem Zweck den AHV-Ausgleichskassen ein aufwändiges, manuelles Verfahren zugemutet werden sollte, um bei zweifelhaften Fällen den Rechtsanspruch abzuklären. Faktisch hätten die Ausgleichskassen Aufgaben der Armee übernehmen sollen, was nicht in unserem Sinne ist.

STAATSVETRAG ZWISCHEN DEN KANTONEN BASEL-STADT UND BASEL-LANDSCHAFT ÜBER DAS UNIVERSITÄTSKINDERSPITAL BEIDER BASEL (KINDERSPITALVERTRAG) Auf kantonaler Ebene hatten wir ebenfalls im September Gelegenheit, uns zur einer Vorlage zu äussern: Beim Kinderspitalvertrag beschränkten wir uns allerdings auf eine kritische Meinungsäusserung zum Thema berufliche Vorsorge. Das Vorhaben, die Kantone Basel-Stadt und Baselland zur Ausfinanzierung der Deckungslücke in der Höhe von 5,8 Millionen Franken zu verpflichten, konnten wir nicht unterstützen.

...bei der Weiterentwicklung
gelangt man zu neuen Einsichten.

KOMMUNIKATIONSAKTIVITÄTEN

ARBEITGEBERKAMPAGNE Im Herbst lancierte der Arbeitgeberverband Basel eine breit angelegte Kampagne in der Nordwestschweiz. Ziel der Kampagne war es, die Bedeutung der Wirtschaft und damit der Arbeitgeber für den Wohlstand unserer Gesellschaft herauszuheben und das Bewusstsein für die Wirtschaft zu schaffen. Die Unternehmen in unserer Region zahlen Steuern, erhalten und schaffen Arbeitsplätze und bilden Tausende von jungen Menschen aus. Sie tragen damit ihren Teil zum Wohlstand in der Region bei. In der Kampagne kamen aber nicht die Arbeitgeber, sondern die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus der Nordwestschweiz zu Wort. Sie hatten die Gelegenheit, authentisch festzuhalten, was ihnen ihre Arbeitgeber nebst Arbeit und Lohn noch geben. Das Spektrum der Antworten reichte von Sicherheit, über Verantwortung, Befriedigung, Selbstwert bis zu Zeitdruck und weiteren persönlichen Statements. Die Aussagen sind echt und spontan. Die Kampagne startete zum Auftakt plakativ mit Anzeigen, Tramplakaten und einem Werbespot. Der Spot wurde regional im TV ausgestrahlt. Die Kampagne ist weiterhin im Internet unter (www.arbeitgeberbasel.ch/statements) abrufbar. Die Kampagne war bisher ein grosser Erfolg und fand auch über die Region hinaus Beachtung. Die Webseite wurde über 2 000 mal aufgerufen und die persönlichen Rückmeldungen waren durchwegs positiv. Im Jahr 2013 wird der Verband die Kampagne mit neuen Sujets weiterführen. Insgesamt ist eine auf drei Jahre angelegte Kampagne geplant.

MEDIENARBEIT Auch im Berichtsjahr war das Interesse der Medien an den Themen des Arbeitgeberverbandes Basel gross. Neben vielen Einzelthemen nahmen naturgemäss unsere Aktivitäten rund um Abstimmungskampagnen einen grossen Teil der Medienarbeit ein, allen voran die Abstimmung zur Ferieninitiative auf nationaler Ebene und jene zur Senkung der Unternehmensgewinnsteuern auf kantonaler Ebene (siehe auch Volksabstimmungen). Mit grossem Interesse und positiv wurde die Gründung der Parlamentarischen Gruppe Basel mit dem Präsidenten NR Dr. Sebastian Frehner (SVP BS) und der Vizepräsidentin NR Elisabeth Schneider-Schneiter (CVP BL) und ihr Lobbying für die Region von den Medien aufgenommen (siehe auch Lobbying). Weiterhin erfolgreich und von Bedeutung ist die zweiwöchentlich erscheinende Kolumne der Direktorin des Arbeitgeberverbandes Basel, Barbara Gutzwiller, in der Basler Zeitung. Sie ist eine ideale Plattform, um pointiert zu Anliegen der Arbeitgeber Stellung zu nehmen.



Arbeitgeber in der Öffentlichkeit: Mit der Kampagne öffnen wir Unternehmenstüren.

Wir kämpfen gegen eine ausufernde Regulierungsdichte.



ELEKTRONISCHER NEWSLETTER / SOCIAL MEDIA Die Kommunikation via elektronische Medien nahm im Berichtsjahr erneut einen wichtigen Stellenwert ein. Hierzu werden insbesondere der einmal im Monat verschickte elektronische Newsletter sowie die Social Media Aktivitäten auf Twitter gezählt. Der elektronische Newsletter verfügt über einen Adressatenkreis von rund 2 000 Interessierten. Dazu zählen Mitglieder des Verbandes aber auch Nicht-Mitglieder, welche sich via Webseite (www.arbeitgeberbasel.ch > News > E-Newsletter) anmelden können. Die Resonanz konnte gegenüber 2011 erneut leicht gesteigert werden. Durchschnittlich wird der Newsletter von über 36% der Abonnenten regelmässig gelesen. Der Newsletter enthält aktuelle arbeitgeberrelevante Themen, politische Stellungnahmen, aktuelle HR-Themen sowie Hinweise auf Fach- und Netzwerkveranstaltungen. Ein weiteres Standbein der elektronischen Kommunikation ist der Social Media Kanal Twitter, auf welchem wir seit Oktober 2011 unter dem Account @arbeitgeberbasel aktiv sind. Dieser schnelle Kanal ermöglicht es uns, unsere Botschaften mit einer grossen Reichweite zu verbreiten. In Verbandskreisen

gehört der Arbeitgeberverband zu einer immer noch relativ kleinen Gruppe, welche diesen Kanal nutzt. Da der Kanal gerade von Journalisten und Politikern sowie den Parteien aktiv genutzt wird, ist er eine zusätzliche Plattform, um mit diesen zu kommunizieren. Aufwand und Ertrag stehen für den Verband bei diesem Kanal in einem sehr guten Verhältnis, so dass wir uns aktuell über mehr als 240 Follower (Personen, welchen unsere Nachrichten abonniert haben) freuen können. Twitter ist für Nutzer auch dann ein interessanter Kanal, wenn man selbst nichts schreibt. Mit einem Account können Sie Personen folgen, welche Nachrichten verbreiten, die für Sie von Interesse sind. Jeder, der über einen Twitter-Account verfügt, kann uns unter @arbeitgeberbasel folgen. Auf keinem Kanal erfahren Sie schneller, was bei uns läuft.

LOBBYING Im Berichtsjahr wurde die Parlamentarische Gruppe Region Basel gegründet. Sie wird vom Präsidenten NR Dr. Sebastian Frehner (SVP BS) und der Vizepräsidentin NR Elisabeth Schneider-Schneiter (CVP BL) geleitet. Im Vorstand sind weitere nationale Parlamentarier aus den Kanto-



Wir öffnen Türen für Wirtschaft und Politik (v.l.n.r.: NR Elisabeth Schneider-Schneiter, RR BL Urs Wüthrich-Pelloli, Dr. Rolf Soiron und Arbeitgeberpräsident Marc Jaquet)



nen Basel-Stadt, Baselland, Aargau, Solothurn und Jura und aus verschiedenen Parteien vertreten. Der Gruppe kann jeder Bundesparlamentarier beitreten. Das Anliegen der Gruppe ist es, die Interessen der Region Basel in Bundesbern verstärkt zu vertreten. Im Berichtsjahr hat sich die Gruppe vor allem bei der Diskussion um die Erhöhung der Medikamentenpreise und bei der Frage des Universitätskantons Baselland engagiert eingebracht. Sie war entscheidend daran beteiligt, dass sich Bund und Pharmabranche im März 2013 auf einen Kompromiss einigen konnten. Die Gruppe organisiert zudem pro Session einen Anlass. Der Arbeitgeberverband Basel hat die Gruppe von Anfang an organisatorisch und bei den Sessionsanlässen auch finanziell unterstützt. Die Geschäftsstelle des Verbandes erhält so auf effiziente Art und Weise eine Möglichkeit, im Bundesparlament Einfluss zu nehmen, wenn es um arbeitgeberrelevante Themen geht. Unseren Mitgliedern steht zudem mit den Sessionsanlässen eine Plattform offen, um ihre Anliegen in Bundesbern direkt zu platzieren. Die Arbeit der Gruppe ist erfreulich gestartet. Insbesondere die gut besuchten Sessionsanlässe, bei welchen immer auch ein hohe Anzahl Bundesparlamentarier aus den verschiedenen Regionen der Schweiz teilnehmen, sind eine ideale Gelegenheit, um Kontakte zu diesen zu knüpfen und zu pflegen. Der Kanton Basel-Stadt nutzte die Plattform aus diesem Grund auch ein paar Mal, um die Interessen des Wirtschaftsstandorts Basel zu vertreten.

VOLKSABSTIMMUNGEN Der Arbeitgeberverband hat sich im Berichtsjahr aktiv bei drei Volksabstimmungen engagiert. Im Frühjahr ging es um die arbeitgeberrelevante Vorlage «6 Wochen Ferien für alle». Die Initianten wollten das bisherige im Gesetz festgeschriebene Minimum von 4 Wochen Ferien um zwei Wochen erhöhen und in der Verfassung verankern. Der Arbeitgeberverband bekämpfte die Vorlage, da dies die Sozialpartnerschaft unterlaufen hätte und damit die Flexibi-

lität der Unternehmen in den verschiedenen Branchen, ihre Feriendauer individuell festzulegen. Im Durchschnitt haben Arbeitnehmende schon heute mehr Ferien, als gesetzlich vorgeschrieben, weshalb es keinen Sinn macht, die Belastung für jene Unternehmen, welche sich das nicht leisten können, um 50% zu erhöhen. Das Volk hat die Vorlage denn auch mit über 66% Nein-Stimmen abgelehnt.

Im Juni engagierten wir uns gegen die Volksinitiative «Staatsverträge vor's Volk» der AUNS. Diese hätte die Schweiz als Exportland stark getroffen, da wir auf stabile Verhältnisse mit internationalen Bündnispartnern angewiesen sind. Auch diese Initiative wurde vom Volk abgelehnt und zwar mit über 75% Nein-Stimmen.

Eine knappe Niederlage mussten wir leider auf regionaler Ebene hinnehmen. Trotz klarer Haltung der basel-städtischen Regierung gelang es nicht, das Volk von einer moderaten Senkung der Unternehmensgewinnsteuern zu überzeugen. Diese hätte unsere Wirtschaftsregion entlastet und für wichtige Impulse gesorgt. Das basel-städtische Stimmvolk unterstützte das ergriffene Referendum und erteilte der Senkung der Unternehmensgewinnsteuern eine Abfuhr mit knappen 51% Nein-Stimmen. Grundsätzlich stellen wir fest, dass das politische Klima rauer wird und Wirtschafts- sowie Arbeitgebervorlagen mehr Überzeugungsarbeit beim Stimmvolk benötigen, als dies in vergangenen Jahren der Fall war. Mit der im Berichtsjahr lancierten Arbeitgeberkampagne wollen wir mithelfen, das Vertrauen in die Wirtschaft wieder zu stärken.

Dienst- leistungen.

Angebote für Mitglieder

BERATUNGEN

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

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

NEUE ARBEITSUNFÄHIGKEITSZEUGNISSE NORDWESTSCHWEIZ Auf unserer Homepage stellen wir in der Rubrik «Recht» unseren Mitgliedern umfassende Informationen zu den neuen Arbeitsunfähigkeitszeugnissen Nordwestschweiz zur Verfügung. Der Arbeitgeberverband Basel ist federführend in diesem gemeinsamen Projekt der Ärzteschaft und Wirtschaft der Kantone Aargau, Basel-Landschaft, Basel-Stadt und Solothurn.

Die neuen Formulare für «Arztzeugnisse» richten sich an die Ärzteschaft und die Arbeitgebenden, indem sie einerseits dem Arzt eine präzisere Beschreibung einer allenfalls vorhandenen Restarbeitsfähigkeit eines erkrankten Mitarbeiters erlauben. Andererseits hat der Arbeitgeber aufgrund spezifischer Informationen des behandelnden Arztes die Möglichkeit mitzuhelfen, die Arbeitsfähigkeit und letztlich auch den Arbeitsplatz zu erhalten und auf diese Weise eine Desintegration von arbeitsunfähigen Mitarbeitenden möglichst zu verhindern. Diese Zielsetzung entspricht nicht nur den Vorgaben der 6. IV-Revision, sondern sie unterstützt die betroffenen Arbeitnehmenden in ihrem Rekonvaleszenzprozess.

FACHINFORMATIONEN

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

NEWSLETTER-SCHWERPUNKT Der ausschliesslich für Mitglieder und Abonnenten zugängliche Newsletter «Schwerpunkt» informiert zehnmal pro Jahr über aktuelle arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Entwicklungen. Die Publikation ist ein Schwerpunkt der regelmässigen Information zu wichtigen arbeitsrechtlichen Themen für unsere Mitglieder. Im 2012 erschienen Newsletter zu folgenden Themen: Geschäftsreisen, Ferieninitiative NEIN, Arbeitsrechtliche Verfahren nach der Zivilprozessordnung (ZPO), Grenzüberschreitende Sozialversicherungen, Verwarnung im Arbeitsrecht, Konkurrenzverbot im Arbeitsrecht, Arbeitsunfähigkeit und Ferien, Arbeitsrechtliche Massnahmen und Massenentlassungen in wirtschaftlich schwierigen Zeiten, die Haftung des Arbeitnehmers sowie Informationen und Anpassungen der arbeitsrechtlichen Bestimmungen für 2013.

WEBSEITE Auf der Kommunikationsplattform www.arbeitgeberbasel.ch informieren wir unsere Mitglieder sowie die breite Öffentlichkeit über aktuelle Veranstaltungen, Dienstleistungen und Stellungnahmen. Nachdem die Besucherzahl von 2010 auf 2011 verdoppelt werden konnte, verzeichneten wir im Berichtsjahr nochmals eine Steigerung um über 20 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Im Schnitt verzeichnen wir so knapp 900 eindeutige Besucher auf unserer Webseite. Im Berichtsjahr wurde das Augenmerk auf aktuelle, arbeitgeberbezogene Neuigkeiten gelegt. Aber auch das Angebot an Mustervorlagen und Merkblätter zu speziellen Themen wurde laufend ausgebaut.

Fachseminare des
Arbeitgeberverbandes:
Die Seminare bieten
Erfahrungsaustausch
in interaktiven Workshops...



...und Wissensvermittlung im klassischen Sinne.

VERANSTALTUNGEN

SEMINAR ZUR VORBEREITUNG AUF DIE PENSIONIERUNG

Auch im 2012 organisierte der Arbeitgeberverband Basel das beliebte Seminar zum Thema Pensionierung. Insgesamt wurden sechs Seminare von je zweitägiger Dauer durchgeführt. Im Gegensatz zum Vorjahr wurde aufgrund der grossen Nachfrage ein Seminar mehr abgehalten. Das Angebot richtet sich in erster Linie an unsere Mitgliedfirmen, Wirtschafts- und Branchenverbände resp. an deren Mitarbeitende und Ehe- oder Lebenspartner.

Während der beiden Seminartage werden die Kursteilnehmenden durch eine erfahrene Kursleitung begleitet. Fünf Referate von Fachleuten in den Bereichen allgemeine Lebensfragen, AHV / Finanzen, juristische Themen zum Ehe- und Erbrecht, medizinische Fragen rund um die Gesundheit und Fitness und Sport dienen den Kursteilnehmenden zur Information sowie als Diskussionsgrundlage. Ausserdem gibt es in Gruppen und durch erfahrenen Moderatorinnen und Moderatoren begleitete Gespräche. Im Berichtsjahr besuchten insgesamt 304 Seminarteilnehmende aus 55 Firmen unsere Pensionierungsseminare.

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

- Fachseminar Arbeitszeugnis (Februar 2012)
- Fachseminar Grundlagen des Arbeitsrechts (März 2012)
- Fachseminar «Schwierige Mitarbeiter» (Mai 2012)
- Grenzüberschreitenden Sozialversicherungen (Juni 2012)
- Informationen zum GAV (September 2012)
- Seminar Social Media (Oktober 2012)

- Fachseminar Arbeitsrechtliche Fallstudien (Oktober 2012)
- Grundlagen der Sozialversicherungen (November 2012)

Gerade die Fachveranstaltungen stiessen auch im Berichtsjahr auf grosses Interesse. Ein Höhepunkt war sicherlich das Seminar «Wie meistern Vorgesetzte Problemsituationen mit schwierigen Mitarbeitenden?», bei welchem Alltagssituationen mit Hilfe eines sogenannten Forum-Theaters hautnah miterlebt und beeinflusst werden konnten. Insgesamt besuchten über 360 Teilnehmende die acht unterschiedlichen Seminare. Wir stellen aber auch fest, dass es immer schwieriger wird, mehrtägige Seminare zu füllen. Aufgrund der zeitlichen Belastung der Teilnehmenden sind ein- oder halbtägige Seminare beliebter. Wir werden diese Entwicklung weiter beobachten und unser Angebot entsprechend anpassen. Die Auswertung unserer Feedback-Bogen zeigt uns, dass die Qualität dieser Fachveranstaltungen bei den Teilnehmenden auf hohe Zufriedenheitswerte stösst. Trotzdem ermöglichen uns die Rückmeldungen immer wieder, Seminare punktuell anzupassen.

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

- Vorfasnachtveranstaltung Pfyfferli (Januar 2012)
- Morgestraich-Anlass (Februar 2012)
- Frühlingsevent am YOUNG Stage Zirkus Festival Basel (Mai 2012)
- Stadtführung «Adel, Zünfte und Gespenster» (November 2012)



Das Interesse an diesen Netzwerkveranstaltungen war erneut sehr gross. Aufgrund der teilweise limitierten Plätze, konnten nicht immer alle interessierten Mitglieder berücksichtigt werden. Über 460 Mitglieder besuchten die vier Netzwerkveranstaltungen im Jahr 2012.

SCHWERPUNKTVERANSTALTUNG Mit einem höchst exklusiven Anlass anlässlich der Art I Basel konnten wir den Mitgliedern eine besondere Gelegenheit anbieten. Die Teilnehmerzahl war angesichts des einmaligen Angebotes auf 80 Personen begrenzt. Leider mussten wir zahlreichen Mitgliedern absagen. Grösstenteils zeigten diese Verständnis. Unsere Gäste hatten die Gelegenheit, die Messe Art I Basel am ersten Tag überhaupt und damit einen Tag vor der Vernissage zu besuchen. Nach einem individuellen Rundgang durch die Ausstellungen klang der Abend in der UBS Lounge aus. Dies war möglich, weil die UBS uns ihre Lounge für einige Stunden exklusiv zur Verfügung stellte und auch die Eintrit-
te zur Messe erst möglich machte.

NEUJAHRSEMPFANG Traditionsgemäss lud der Arbeitgeberverband auch 2012 zum Neujahrsempfang ins Theater Fauteuil, wo die Gäste in der Premierenwoche zu einer der ersten Aufführungen der Vorfasnachtsveranstaltung Pfyfferli geladen wurden. Der kleine aber feine Anlass hat sich aufgrund der beschränkt zur Verfügung stehenden Anzahl Plätze zu einem speziellen Neujahrsempfang im Reigen der Januarveranstaltungen entwickelt. In entspannter Atmosphäre, weg vom Berufsalltag, konnten die Gäste aus Wirtschaft, Politik und Kultur die einzigartige Darbietung geniessen und zudem die Pause mit anregenden Gesprächen verbringen. Mittlerweile hat sich herumgesprochen, dass eine rasche Anmeldung von Vorteil ist, trotzdem mussten wir auch in diesem Jahr einigen Eingeladenen absagen. Die spezielle Stimmung dieses Abends und das positive Feedback der Gäste bestärkten uns aber darin, trotzdem auch weiterhin an der fast privaten Atmosphäre dieses Anlasses festzuhalten.



Bereits Tradition: Der Neujahrsempfang in der vorfasnachtlichen Atmosphäre des Pfyfferli im Theater Fauteuil.



Zusammen können wir viele Türen öffnen...

AHV/IV/EO/ALV-AUSGLEICHSKASSE

Unsere Ausgleichskasse zählte am Ende des Geschäftsjahres 6670 Mitglieder (Vorjahr: 6746). Während die Zahl der Arbeitgebenden mit Personal zunahm, war bei den Selbständigerwerbenden und den Nichterwerbstätigen eine Abnahme zu verzeichnen.

Die über die Ausgleichskasse abgerechnete AHV-pflichtige Lohnsumme des Jahres 2012 betrug CHF 12.4 Mrd. gegenüber CHF 12 Mrd. im Vorjahr. Die Beiträge an die Sozialwerke AHV/IV/EO und ALV betragen CHF 1.53 Mrd. (Vorjahr: CHF 1.49 Mrd.). Die AHV-Leistungen machten CHF 761 Mio. (Vorjahr: CHF 748 Mio.) aus, die IV-Leistungen reduzierten sich auf CHF 89.8 Mio. (Vorjahr: CHF 95.7 Mio.), und die EO-Leistungen nahmen auf CHF 38.9 Mio. ab (Vorjahr: CHF 40.7 Mio.).

Der Kassenvorstand genehmigte an seiner ordentlichen Sitzung 2012 die Jahresrechnung der Kasse für das Jahr 2011. Die gesamtschweizerische AHV/IV/EO-Jahresrechnung 2012 schloss mit einem Plus von CHF 2.77 Mrd. (Vorjahr: plus CHF 1.08 Mrd.). Bei den Anlagen wurde ein Gewinn von CHF 1.7 Mrd. verzeichnet (Vorjahr: plus CHF 393 Mio.). Das in der AHV erzielte Umlageergebnis betrug CHF 260 Mio. (Vorjahr: CHF 321 Mio.), dasjenige der IV war erstmals seit Jahren positiv, nämlich bei CHF 394 Mio. Die EO schloss mit einem Umlagegewinn von CHF 121 Mio.

FAMILIENAUSGLEICHSKASSE

Die Familienausgleichskasse ist ein besonderer Dienstzweig des Arbeitgeberverbandes Basel und wird als übertragene Aufgabe im Sinne von Art. 63 Abs. 4 AHVG von der Ausgleichskasse Arbeitgeber Basel geführt. In der Berichtsperiode war sie mit Ausnahme der beiden Halbkantone Appenzel sowie Glarus, Nidwalden und Uri gesamtschweizerisch tätig, wovon insbesondere Mitglieder mit schweizweiten Niederlassungen profitieren konnten.

Ende 2012 waren der Kasse 3361 (Vorjahr: 3383) Arbeitgebende und 886 (Vorjahr 978) Selbständigerwerbende angeschlossen. Für 43 403 Kinder von 25 916 Arbeitnehmenden und Selbständigerwerbenden wurden Zulagen von insgesamt CHF 122.4 Mio. ausbezahlt.

Die Aufsichtskommission der Familienausgleichskasse tagte in der Berichtsperiode einmal, genehmigte u.a. den Jahresbericht sowie die Jahresrechnung 2011, überprüfte die Beitragssätze und legte die Beitragssätze 2013 für die einzelnen Kantone fest.

...und manche Steine
aus dem Weg räumen.



Angebote verbundener Institutionen

BTG BÜRGSCHAFTSGENOSSENSCHAFT BEIDER BASEL

ALLGEMEIN Die Verwaltung der BTG hat sich im Jahr 2012 vor allem mit folgenden Bereichen beschäftigt:

- Redesign der Webseite mit einer Verbesserung der Kundenfreundlichkeit und der Aussagekraft (www.btg.ch),
- Marketing unserer Dienstleistung der Baugarantien für das Baugewerbe,
- Finanzielle und ideologische Unterstützung unserer Tochtergesellschaft BTG Mezzfin AG bezüglich der Bekanntmachung der neu angebotenen Dienstleistung in der Unternehmensnachfolge und
- Risikoarme Anlage des Genossenschaftsvermögens.

Die Geschäftsstelle bei unserem Mandatsträger FIBA Finanzberatung Basel AG weist folgendes Tätigkeitsprogramm aus:

- Weiterverwaltung der bis Mitte 2007 gewährten Bürgschaften. Für dieses Paket besteht nach wie vor die Verlustübernahmegarantie des Bundes. Neue Bürgschaftsgesuche leiten wir an die BG Mitte in Burgdorf weiter, die die Gesuche durch ihre «Antenne» in der Nordwestschweiz prüft und sodann entscheidet.
- Gewährung von Baugarantien für das Bauhaupt- und -nebgewerbe im gewohnten Umfang. Im Jahre 2012 waren dies 406 bewilligte Anträge im Umfang von zirka CHF 3.5 Mio.
- Laufende Aktualisierung unserer Webseite.

MANDAT / PERSONAL Die FIBA Finanzberatung Basel AG hat auch im vergangenen Geschäftsjahr als Mandatsträgerin ihre Leistungsfähigkeit unter Beweis gestellt und mit Frau Jeannette Keller zielstrebig umgesetzt.

FINANZIELLES Es sind folgende finanzielle Gegebenheiten zu erwähnen:

- Das Resultat liegt nach Wertberichtigungen im Portefeuille und Auflösung von Rückstellungen aufgrund der Rückgänge der Bürgschaften und Baugarantien bei einem Gewinn von CHF 131 799.10. Da die Anzahl der Bürgschaften und Baugarantien rückläufig ist, müssen Rückstellungen jeweils entsprechend aufgelöst werden.
- Das Eigenkapital in der Bilanz hat sich somit um dieses Resultat auf CHF 1 323 618 erhöht.
- Es waren keine Bürgschaftsverluste zu verzeichnen.

BÜRGSCHAFTEN Der Bürgschaftsbestand ist um CHF 124 350.– auf CHF 126 650.– gesunken.

BAUGARANTIEN Der Bestand der Baugarantien reduzierte sich um CHF 1.285 Mio. auf CHF 10.6 Mio. Unsere Anstrengungen zur Erhöhung der Baugarantien haben im Jahr 2012 noch keine Früchte getragen und müssen 2013 weitergeführt werden.



BTG MEZZFIN AG, BASEL

Die Tochtergesellschaft BTG Mezzfin AG (www.mezzfin.ch) befindet sich nach dem zweiten Geschäftsjahr nach wie vor in der Aufbauphase. Die ersten Erfolge zeigen, dass die angebotene Dienstleistung einem Bedürfnis der KMU in der Nordwestschweiz entspricht. Unsere Hauptanstrengungen liegen in der Bekanntmachung des Dienstleistungspaketes in den KMU-relevanten Verbänden und bei den bürgschaftsgewährenden Banken. Auch diese Gesellschaft wird von der FIBA Finanzberatung Basel AG im Mandat betreut. Im Geschäftsjahr 2012 sind folgende Fakten erwähnenswert:

- Es konnten fünf Dossiers über CHF 650 000.– bearbeitet und davon drei über CHF 360 000.– bewilligt werden.
- Gegenüber dem Vorjahr konnte die Jahresrechnung aufgrund der Rahmenbedingungen einigermaßen befriedigend abgeschlossen werden.
- An der letzten GV der BTG Bürgschaftsgenossenschaft bei der Basel wurde eine Statutenänderung vorgenommen, wobei der Zweckartikel erweitert wurde. In Zukunft kann die Muttergesellschaft Rückbürgschaften zugunsten der BTG Mezzfin AG übernehmen. Damit kann der Aktionsradius der BTG Mezzfin AG in betragslicher Hinsicht substantiell erweitert werden.

Das Geschäftsjahr 2012 war gekennzeichnet durch Rahmenbedingungen, mit denen sich die meisten KMU-Betriebe in der Startphase konfrontiert sehen: Obwohl die gesetzten Ziele nicht erreicht wurden, sind wir überzeugt, dass wir auf dem richtigen Weg sind. Das positive Echo, das wir an unseren Auftritten erfahren, ist ein Beweis für die Notwendigkeit unserer Dienstleistung. Im 2013 muss der Vermarktung der Idee erhöhte Aufmerksamkeit geschenkt werden.

Als Verband wollen wir richtungsweisend auftreten...



BASLER GESELLSCHAFT FÜR PERSONAL-MANAGEMENT (BGP)

Im Geschäftsjahr 2012/2013 organisierte die Basler Gesellschaft insgesamt vier Input Veranstaltungen. Gut besucht war auch der Partneranlass, welcher einen Einblick ins frühere kriminelle Basel: «Schuldig – Verbrechen. Strafen. Menschen» gab. Die Ausstellung im Museum für Geschichte vermittelte einen teilweise erschreckenden Einblick in die Gesetzgebung der damaligen Zeit. Die Podiumsgäste, Alberto Fabbri (1. Staatsanwalt des Kantons Basel-Stadt) und Strafverteidiger Dr. Stefan Suter, diskutierten unter der Leitung von Moderator Markus Melzl über den damaligen und heutigen Strafvollzug.

Die Förderstiftung der BGP konnte an der Generalversammlung gleich drei BGP HR-Awards verleihen. Der BGP HR-Award ist mit CHF 1 000.– dotiert. Es waren die Arbeiten von Stephanie Brünger, eine Bachelor Thesis über die Konzeption einer Corporate University zur Optimierung des Weiterbildungsangebots bei Regent Beleuchtungskörper AG, von Nicolas Dubois, eine Bachelorarbeit zum Thema «Motivation

Crowding Out» sowie von Michèle C. Richner, eine Bachelor Thesis zum Thema Social Media Employer Branding Communication Concept for T-Systems Schweiz AG.

WORKTRAIN, welche die Eingliederung und Beschäftigung vermindert leistungsfähiger Menschen in die Arbeitswelt bezweckt, wurde auch im Geschäftsjahr 2012/2013 von der BGP mit einem Beitrag von CHF 5 000.– unterstützt.

Der Mitgliederbestand bewegte sich mit 680 Mitgliedern auf Vorjahresniveau. Der Vorstand hat sich in zwei Sondersitzungen vertieft mit den Ergebnissen der Mitgliederbefragung befasst. Massnahmen zur Schaffung von Mehrwert für bestehende Mitglieder, wie auch die Gewinnung von Neumitgliedern standen dabei im Zentrum. Folgende Themen wurden Schwerpunktmässig weiterverfolgt: Neue Mitgliederplattform mit der Möglichkeit der überregionalen Vernetzung mit anderen Gesellschaften in Zusammenarbeit mit HR Swiss sowie Weiterbildungsangebote in der Region Basel zu HR Themen.

(v.l.n.r.)

Stephan Suter, Präsident der
BGP Förderstiftung mit den
HR-Award Preisträgern
Michèle C. Richner,
Stephanie Brünger
und Nicolas Dubois





STIFTUNG FÜR HILFELEISTUNGEN AN ARBEITNEHMER

Die Stiftung unterstützt unverschuldet in Not geratene Arbeitnehmende von Mitgliedern des Arbeitgeberverbandes Basel sowie im Reintegrations- und Arbeitslosenbereich angesiedelte Projekte. Die Vergabungen der Stiftung betragen im Berichtsjahr insgesamt CHF 186 990.–, ausgerichtet an 10 Einzelpersonen und 12 Institutionen.

Darin enthalten ist auch der ständige Beitrag an den nahestehenden Verein WORKTRAIN (ehemals Soziale Stellenbörse) von 80 000 Franken. Mit diesem Beitrag gelang es diesem im Berichtsjahr wiederum, sowohl die Anzahl wie auch die Lohnsumme der über seinen Personalverleih in die freie Wirtschaft vermittelten Leistungsbeeinträchtigten und das Angebot des Arbeitstrainings im Auftrag der Invalidenversicherung nochmals zu steigern.

Die Tradition der direkten Mitarbeit des Stiftungssekretärs in Sozialinstitutionen und Projekten konnte fortgesetzt werden. Insbesondere engagierte sich der Stiftungssekretär im Berichtsjahr in den Vorständen von WORKTRAIN, Basel, Ge.m.a., Basel, sowie dem Arbeitslosentreff TAT, Binningen. Wir machen die Mitgliedsfirmen des Arbeitgeberverbandes Basel darauf aufmerksam, dass Geldbeträge für unverschuldet in finanzieller Not geratene Arbeitnehmende aus diesem Firmenkreis beim Stiftungssekretariat (c/o M. Cottiat, Güterstrasse 141, 4053 Basel, Tel. 061 361 91 00) beantragt werden können.



Papaya Shop von WORKTRAIN am Tellplatz in Basel

UMFELD IM UMBRUCH – WORKTRAIN BLEIBT GEFORDERT

Der Verein WORKTRAIN wurde von den regionalen Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden vor über 25 Jahren als private Initiative gegründet. Neben dem konkreten Ziel, Menschen mit einem leistungsbezogenen Handicap einen Arbeitsplatz zu erhalten oder zu einem solchen zu verhelfen, strebt WORKTRAIN mit seinen Aktivitäten eine bessere Integration bzw. die Verhinderung einer Desintegration von Betroffenen in der Zivilgesellschaft an.

Die Platzierungspraxis und die Tarifsysteme der IV-Stellen, der wichtigsten externen Partner von WORKTRAIN, befinden sich seit einiger Zeit im Umbruch. Aufwändige Neukonzeptionen der Integrationsangebote und zähe Tarifverhandlungen forderten die Organisation im Berichtsjahr. Auch die Verlagerung der Nachfragen von den bisher gefragten Angeboten in den «Beruflichen Massnahmen» hin zu unseren ausgebauten Angeboten im Bereich «Integrationsmassnahmen» erforderten eine Neustrukturierung der Angebote und führten zu einer grösseren Volatilität in der Auslastung der Betreuungsplätze. Aufgrund eines vom BSV gekürzten Gesamtbudgets der IV-Stellen werden diese voraussichtlich eine Neuverteilung der zur Verfügung stehenden Mittel auf einem tieferen Niveau vornehmen müssen. Diese und weitere stetige Veränderungen im Umfeld wirken sich für WORKTRAIN natürlich erschwerend auf die Planbarkeit aus.

Als aktuelles Beispiel für die Dynamik von WORKTRAIN ist die Eröffnung der neuen Aussenstelle «PAPAYA WEB SHOP» am Tellplatz 3, in Basel, zu erwähnen. Im Web Shop wurden vier zusätzliche Trainingsplätze geschaffen und damit für die Klientinnen und Klienten auch die Möglichkeit, sich in einem Umfeld auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten, welches mehr Eigenverantwortlichkeit und ein wirtschaftsnahes Arbeitsumfeld bietet. Weitere Informationen www.worktrain.ch.



CHILDCARE SERVICE BASEL, CSB (NEU: PROFAWO)

Zurzeit können 91 Mitgliedsfirmen mit rund 68 000 Mitarbeitenden von den Angeboten des CSB profitieren. Das Thema «Vereinbarkeit von Beruf und Familie» ist offenbar weiterhin im Trend und spielt auf dem Rekrutierungsmarkt für gut qualifiziertes Personal eine immer grössere Rolle. Auf der Geschäftsstelle übernahmen zunächst interimistisch, dann definitiv zwei Mitarbeiterinnen die Geschäftsführung von Philippe Anex: Daniela Bader ist zuständig für die betriebswirtschaftlichen Themen, während Agi Bucher die Verantwortung für die pädagogischen Belange übernommen hat.

Die Camps in den Sommer- und Herbstferien stossen nach wie vor auf sehr viel Interesse und waren 2012 mit 179 Kindern während sechs Wochen im Sommer und 53 Kindern während zwei Wochen im Herbst vollständig ausgebucht.

Die im Vorjahr neu eröffnete Kita Kids & Co Gellert steht seit dem 1. Dezember unter neuer Leitung und konnte ihr Angebot inzwischen voll auslasten. Da trotz mehreren Besprechungen mit der Gemeinde Pratteln keine befriedigende Lösung für die andauernden Inkassoschwierigkeiten gefunden werden konnte, sah sich der Vorstand gezwungen, das Engagement in Pratteln per Mitte 2013 zu beenden.

Insgesamt hat der CSB im vergangenen Jahr 1 185 Anfragen entgegengenommen und bearbeitet. Die meisten Anfragen betrafen Kita-Plätze bei Kids & Co (590). Wieder mussten einige Eltern vertröstet und auf die Warteliste gesetzt werden. Der Ausbau der Kita Oberwil um eine dritte Gruppe mit 12 Plätzen wird darum bereits dringend erwartet. Auch das Interesse an der Nannyvermittlung und für Notfalleinsätze war weiterhin gross und das entsprechende Angebot wurde erweitert.

Im Berichtsjahr beschäftigte der CSB auf der Geschäftsstelle 6 Mitarbeiterinnen und in den Kids & Co Kitas insgesamt 148 Mitarbeitende, wovon 26 in einem Ausbildungsverhältnis zur Fachangestellten Betreuung (FaBeK) standen. Zudem waren 23 Praktikanten für den CSB im Einsatz. Alle 11 Lernenden, die an der Lehrabschlussprüfung teilnahmen, haben ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Eine junge Frau zählte dabei sogar zu den Jahrgangsbesten. Die Nachfrage nach Beratungen im Bereich Angehörigenbetreuung/Eldercare zeigte 2012 einen leichten Anstieg und das entsprechende Angebot soll vergrössert werden. Bereits sind diesbezüglich erste Kontakte mit regionalen Anbietern geknüpft worden. Weitere Informationen unter www.profawo.ch.



...und uns für das gesunde Gedeihen
unserer Mitglieder stark machen.

BASELAREA

Die Organisation ist in den beiden Basel und im Jura aktiv, unterstützt ausländische Firmen bei der Ansiedlung und berät Neugründerinnen und Neugründer. Dank der Unterstützung von BaselArea konnten im Jura sechs Firmen angesiedelt werden, die rund 80 Arbeitsplätze schufen. Dies sind über 40% der Ansiedlungen des Kantons Jura, welche durch BaselArea realisiert werden konnten. Seit dem 1. Juni 2012 bietet BaselArea neu auch das Fricktal ihren internationalen Kunden an. Das Fricktal ist seit jeher geografisch eher der Region Basel zugeneigt und passt daher gut zum Angebotsgebiet von BaselArea.

2012 war für BaselArea ein ausgesprochen erfolgreiches Jahr. Insgesamt unterstützte die Organisation 91 Firmengründungen in der Region Basel, welche 203 neue Arbeitsplätze schufen. Weitere 208 Arbeitsplätze konnten durch die Unterstützung von BaselArea in der Region erhalten werden, indem die Organisation 11 bestehenden Unternehmen neue Immobilien vermitteln konnte.

Des Weiteren wurden 461 Kundenanfragen beantwortet, wovon 316 neue Projekte entstanden. Um die Kunden optimal bei der Beantwortung ihrer Fragen zu beraten, werden pro Jahr über 1 000 Recherchen vorgenommen und rund 150 Kundenbesuche vorbereitet und durchgeführt.

Bei 29 der 91 Firmengründungen handelte es sich um Ansiedlungen aus dem Ausland, was gegenüber dem Vorjahr eine Steigerung von 61 Prozent bedeutet. 8 dieser Unternehmen stammten aus Deutschland, je 4 aus Frankreich und Grossbritannien, je 3 aus Benelux und aus den USA. Die restlichen Firmen kamen aus Indien, China, Italien, Japan, Kanada und Skandinavien.

Die Anzahl Neugründungen in der Region Basel war mit 55 fast gleich hoch wie im Vorjahr. Und auch bei den zugezogenen Firmen aus anderen Kantonen gab es mit 7 Firmen keine wesentliche Änderung zum Vorjahr.

Die Geschäftsführung von BaselArea hat Iris Welten inne. Präsident des Vorstandes ist Dr. Peter Kresser, Mitglied der Konzernleitung der Sika AG. Der Arbeitgeberverband Basel ist durch seine Direktorin Barbara Gutzwiller im Vorstand vertreten. Weitere Informationen sind im Internet unter www.baselarea.ch erhältlich.

Netzwerk.

Vertretung in Gremien und Organisationen

VERTRETUNG IN SCHWEIZERISCHEN ORGANISATIONEN.

SCHWEIZERISCHER ARBEITGEBERVERBAND (SAV):

Vorstand: Marc Jaquet
Ersatzmitglied: Barbara Gutzwiller

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

SCHWEIZERISCHE VEREINIGUNG DER VERBANDS-AUSGLEICHSKASSEN (VVAK):

Barbara Gutzwiller, Vorstandsmitglied

EIDGENÖSSISCHE EINIGUNGSSTELLE:

Barbara Gutzwiller

SCHIEDSSTELLE BETR. MEINUNGSVERSCHIEDENHEITEN BEI SALÄRVERHANDLUNGEN (AGV BANKEN)

Barbara Gutzwiller

AUFSICHTSKOMMISSION FÜR DEN AUSGLEICHSFONDS DER ARBEITSLIENVERSICHERUNG:

Barbara Gutzwiller

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

Dr. Alexander Frei

SUPPORTED EMPLOYMENT SCHWEIZ:

Dr. Alexander Frei, Basel

VERTRETUNG IN KANTONALEN UND REGIONALEN ORGANISATIONEN.

DELEGATION DER BASELSTÄDTISCHEN WIRTSCHAFTSVERBÄNDE:

Mirjam Blocher, Theodor Burckhardt, Barbara Gutzwiller, Marc Jaquet, Peter Malama (bis Mai 2012), Dr. Walter Ritter,
Dr. Franz A. Saladin, Oliver Scheidegger, Daniel Schenk, Marcel Schweizer, Philipp Spichy (ab November 2012),
Dr. Thomas Staehelin

Per 1. Januar 2012 wechselten das Präsidium und das Sekretariat der Delegation
vom Arbeitgeberverband Basel zum Gewerbeverband Basel-Stadt.

BASEL AREA:

Barbara Gutzwiller, Mitglied des Vorstandes

HANDELSKAMMER BEIDER BASEL, AUSBILDUNGSKOMMISSION:

Dominik Marbet

HAUSEIGENTÜMERVERBAND BASEL:

Dr. Alexander Frei, Delegierter

LENKUNGSAUSSCHUSS EURES-T OBERRHEIN (EUROPEAN EMPLOYMENT SERVICES):

Dr. Alexander Frei

AUFSICHTSGREMIUM INFOBEST PALMRAIN:

Dr. Alexander Frei

REGIO TRIRHENA-RAT:

Dr. Alexander Frei

DEUTSCH-FRANZÖSISCH-SCHWEIZERISCHE OBERRHEINKONFERENZ EXPERTENAUSSCHUSS GRENZGÄNGER:

Dr. Alexander Frei

Die Wahrnehmung von Schranken ist abhängig vom Standpunkt,...



DEUTSCH-FRANZÖSISCH-SCHWEIZERISCHE OBERRHEINKONFERENZ EXPERTENAUSSCHUSS WETTBEWERBSHEMMNISSE:

Dr. Alexander Frei

GAV-KOMMISSION FÜR DEN DIENSTLEISTUNGSBEREICH IN DER REGION BASEL:

Dr. Alexander Frei, Thomas Herzog, Dr. Peter Jeger, Tom Koechlin, Dr. Bernhard Madörin, Markus Meier
Stephan Suter, Carlo Tasinato, Jean-Marc Wallach, Fabienne Thiévent, Sekretärin

ARBEITSVERTRAGSKOMMISSION REGION BASEL:

Dr. Alexander Frei, Sekretär

VEREIN INTERESSENGEMEINSCHAFT KAUFMÄNNISCHE GRUNDAUSBILDUNG BEIDER BASEL (IGKG):

Dominik Marbet

VEREIN WORKTRAIN:

Dr. Alexander Frei, Präsident

VEREIN CHILDCARE SERVICE BASEL (CSB), NEU: PROFAWO:

Barbara Gutzwiller, Präsidentin

VEREIN CHILDCARE SERVICE SCHWEIZ (CSCH), NEU: PROFAWO SCHWEIZ:

Barbara Gutzwiller, Präsidentin (bis April 2012)

VEREIN ARBEITSGRUPPE ARBEITSUNFÄHIGKEIT ZUR EINFÜHRUNG NEUER ARBEITSUNFÄHIGKEITS-ZEUGNISSE IN DER NORDWESTSCHWEIZ:

Dr. Alexander Frei, Präsident

VERTRETUNG IN STAATLICHEN GREMIEN.

KANTONALE KOMMISSION FÜR DIE KAUFMÄNNISCHE BERUFSBILDUNG:

Benedikt Jungo, Präsident

Arbeitgebervertreter: Reto Baumgartner, Jolanda Pezzoli Mühlberg, Roman Scheidegger, Marianne Schäfer, Martin Stebler

Arbeitnehmervertreter: Robert Friedli, Edith Jäckle, Ruth Mory, Antoinette Saner, Jean Spiess

Verwaltungsvertreter: Regula Dill, Felix Dreier, Christoph Marbach



KANTONALE KOMMISSION FÜR DIE GEWERBLICHE BERUFSBILDUNG:

Irène Leutwyler, Präsidentin

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

Arbeitnehmervertreter: Salvatore Cinà, Franziska Gartmann, Karl Hohl, José Perrez, Franz Renggli

Verwaltungsvertreter: Regula Dill Schmid, Felix Dreier, Hans-Rudolf Hartmann, Christoph Marbach

KOMMISSION FÜR AUSBILDUNGSBEITRÄGE:

Dorothea Flury, Präsidentin

Reto Baumgartner, Prof. Dr. Gerhard Grundler, Dr. Brigitte Guggisberg, Prof. Dr. Alexander Honold, Dr. Rolf Knechtli, Alois Müller, Dr. Jörg Schibler, Roland Schmidt, Elsa Sutter

KANTONALE KOMMISSION FÜR KINDERZULAGEN:

Arbeitgebervertreter: Stefan Abrecht, Anita Fuchs, Philipp Spichty

TRIPARTITE KOMMISSION AVIG BASEL-STADT:

Arbeitgebervertreter: Nadine Bloch, Dr. Alexander Frei, Urs Hasler

TRIPARTITE KOMMISSION FLANKIERENDE MASSNAHMEN BASELLAND:

Dr. Alexander Frei

TRIPARTITE KOMMISSION ARBEITSBEDINGUNGEN BASEL-STADT:

Arbeitgebervertreter: Nadine Bloch, Dr. Alexander Frei, Dr. Rainer Füeg

Ersatzmitglied: Fabienne Thiévent

TRIPARTITE KOMMISSION FÜR DIE RAV DES KANTONS BASEL-LANDSCHAFT:

Dr. Alexander Frei

KOMMISSION SOZIALPREIS KANTON BASEL-STADT:

Marcus Cottiat

KANTONALE SCHLICHTUNGSSTELLE FÜR DISKRIMINIERUNGSFRAGEN:

Fabienne Thiévent

FAMILIENKOMMISSION DES KANTONS BASEL-STADT:

Barbara Gutzwiller

ROUND TABLE «FAMILIENFREUNDLICHE WIRTSCHAFTSREGION BASEL»:

Barbara Gutzwiller

LOHNBEIRAT DER GEMEINDE RIEHEN:

Dr. Alexander Frei

FÖRDERVEREIN WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTLICHES ZENTRUM (WWZ):

Barbara Gutzwiller

ARBEITGEBERINSTITUTIONEN.

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

Kassenvorstand:

Arbeitgebervertreter: Hans Locher, Präsident
Barbara Gutzwiller, Vizepräsidentin
Andreas Baumann, Hanspeter Flubacher, Andreas Fluri, Dr. Peter Jeger, Nicolas Joerin,
Dr. Luc Schultheiss, Philipp Spichty, Jean-Michel Studer
Ersatzmitglieder: Reto Meier, Franz Zraggen

Arbeitnehmervertreter: Markus Schönenberger, Markus Wenger

Ersatzmitglied: Jörg Studer

FAMILIENAUSGLEICHSKASSE:

Aufsichtskommission: Barbara Gutzwiller, Präsidentin
Robert-Jan Bumbacher, Vizepräsident (bis 31. Dezember 2012)
Dr. Peter Eichenberger, Edith Henke, Adrian Keller, Stephan Suter
Ersatzmitglied: Daniele Ceccarelli

BTG BÜRGERSCHAFTSGENOSSENSCHAFT BEIDER BASEL:

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

SOZIALPARTNERSCHAFTLICHE INSTITUTIONEN.

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

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

Arbeitnehmervertreter: Josef Amstad, Dr. Hans Furer, Franziska Gambirasio, Christine Mangold,
Stephan Schöttli, Regula Steinemann

Sekretärin: Fabienne Thiévent

STIFTUNG HILFELEISTUNGEN AN ARBEITNEHMER:

Stiftungsrat:

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

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

Stiftungssekretär: Marcus Cottiatì (Ausschuss)

CHARTA

Dominik Marbet

PERSONALMANAGEMENT INSTITUTIONEN.

BGP BASLER GESELLSCHAFT FÜR PERSONAL-MANAGEMENT:

Vorstand: Andrea Wiedemann, Präsidentin
Regina Regenass, Vizepräsidentin
Claudia Baumgartner, Olivier Inhelder, Anke Höster-von Mook, Denise Lanicca, Dominik Marbet,
Daniel Müller, René Plüss, Isabelle Schweizer, Stephan Suter

Sekretariat: Ursula Schmidt

JUBILÄUMSSTIFTUNG DER BASLER GESELLSCHAFT FÜR PERSONAL- MANAGEMENT:

Stephan Suter, Präsident

Organisation.

Generalversammlung

Die sechste ordentliche Generalversammlung des Arbeitgeberverbandes Basel lockte am 13. September 2012 über 350 Mitglieder und Gäste aus Politik, Wirtschaft und Verwaltung in die Reithalle des Wenkenhofs in Riehen. Die Mitglieder bestätigten die Wahl von zwei Ersatzmitgliedern und wählten zwei neue Vorstandsmitglieder. Bestätigt wurde die Wahl von Philipp Bingert (PricewaterhouseCoopers AG) sowie Dr. Franz A. Saladin (Handelskammer beider Basel). Neu gewählt wurden Dr. Andreas Burckhardt (Verwaltungsratspräsident Bâloise Holding AG) und Martin Gudenrath (Verwaltungsratspräsident Basler Verkehrs-Betriebe). Des Weiteren stimmten die Mitglieder einer Statutenänderung zu, wonach der Vorstand aus 15 bis 25 Mitgliedern besteht. Damit soll eine breitere Abstützung des Vorstandes über alle vertretenen Branchen ermöglicht werden.

Arbeitgeberpräsident Marc Jaquet verabschiedete zudem das langjährige Ausschuss- und Vorstandsmitglied Matthias Schweighauser (PricewaterhouseCoopers, PWC). Er gehörte über 4 Jahre dem obersten Gremium des Verbandes an und war zugleich Kassier. Schweighauser möchte sich in Zukunft bei seinem Arbeitgeber wieder vermehrt dem Kundenkontakt widmen, weshalb er die Leitung von PWC Basel an seinen Nachfolger in unseren Vorstand, Philipp Bingert, abgab.

Die Generalversammlung stand ganz im Zeichen der anstehenden wirtschaftspolitischen Abstimmungen, welche die Sozialpartnerschaft langfristig in Frage stellen und das aktuell schwierige Verhältnis der Politik sowie der Stimmbürgerinnen und Stimmbürger gegenüber der Wirtschaft widerspiegeln. «Das Bankgeheimnis schleifen, Kapitalismus abschaffen, Mindestlöhne durchsetzen, Erbschaftssteuern einführen und so weiter und so fort. Kein Neid, der zur Zeit nicht bewirtschaftet würde, kein Erfolgsrezept, das man nicht angreifen könnte», brachte es Arbeitgeberpräsident Marc Jaquet in seiner Rede auf den Punkt. Das System der Schweiz habe uns ein Jahrhundert lang Wohlstand und Sicherheit gebracht. In keinem Land der Welt gehe es denjenigen, denen es nicht so gut geht, so gut wie bei uns in der Schweiz, meinte Jaquet. So stünden in den kommenden Monaten Abstimmungen und politische Forderungen im Raum, welche dieses System und damit die Rahmenbedingungen in der Schweiz nachhaltig beeinträchtigen könnten. «Unser Umverteilungsstaat kann nur umverteilen, was er zuvor eingenommen hat. Die Einnahmen kommen nicht einfach irgendwie. Sie entstehen durch Steuereinnahmen von erfolgreichen Firmen und Privatpersonen. Es wäre wahrscheinlich ein Akt der Klugheit, den Leistungserbringern etwas Sorge zu tragen und insbesondere die Rahmenbedin-



(v.l.n.r.) Matthias Schweighauser, Marc Jaquet, Dr. Rolf Soiron, GR Christoph Haller, Barbara Gutzwiller, Dr. Balz Bessenich

gungen in unserem Land günstig zu gestalten», forderte Jaquet weiter. Tue man dies nicht, senke das die Bereitschaft und die Motivation, unternehmerisch tätig zu sein, etwas Langfristiges aufzubauen und die immensen persönlichen Risiken des Unternehmertums auf sich zu nehmen. Auch die Angriffe auf die Personenfreizügigkeit könnten sich als Nachteil für den Standort Schweiz erweisen. Man müsse die Ängste ernst nehmen, die negativen Auswirkungen der Personenfreizügigkeit aber mit gezielten Massnahmen bekämpfen und nicht mit flächendeckenden Kontingenten. «Es braucht in der Gesellschaft Platz für die sozial Schwächeren und es braucht Rahmenbedingungen und Wertschätzung für die Leistungserbringer. Die gelebte Partnerschaft in unserer Gesellschaft, insbesondere zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebern, ist ein Garant für künftigen Erfolg», brachte es Jaquet abschliessend auf den Punkt.

Rolf Soiron, Verwaltungsratspräsident von Lonza und Holcim, hielt ein vielbeachtetes Gastreferat zum Thema «Die Krise ist nicht Schicksal. Oder doch?». Dabei sprach Soiron auch die herrschende politische Kultur an, welche ihm Sorgen bereite. Was verloren zu gehen scheine, sei der «Gemeinsinn», so Soiron. Sein Appell richtete sich denn auch an die Anwesenden: «Ich plädiere dafür, dass Sie, wir, die Arbeit-

geber, als Einzelne und als Verband, bezüglich dieser notwendigen, wertvollen, gefährdeten politischen Kultur des Landes unsere Rolle spielen.» Gewiss sei es zuerst die Aufgabe, in den Firmen dafür zu sorgen, dass Kunden bekommen, was sie wollen, dass die Betriebe auch in schwierigen Zeiten laufen, und zwar so, dass Unternehmen das Kapital verzinsen und Geld verdienen. «Aber in unserem System tragen eben auch die Chefs der Wirtschaft zu dem bei, was die «Res publica» zusammenhält», so Soiron weiter. «Die Arbeitgeber sind sehr, sehr legitimiert zu sagen, worauf es ankommt. Denn wir sitzen täglich den Sozialpartnern gegenüber, wir kennen und wir organisieren die Arbeitswelt und damit die Lebenswirklichkeit von so vielen», hielt er in seinem Appell fest.



(v.l.n.r.) Landratspräsident Jürg Degen, LR Urs Hess, David Wüest-Rudin, RR Dr. Eva Herzog, Gerhard Lipps, Paul von Gunten, Martin Gudenrath



VORSTAND.

AM 1. JANUAR 2013 GEHÖRTEN DEM VORSTAND FOLGENDE PERSONEN AN:

Marc Jaquet*, Präsident,
Delegierter des Verwaltungsrates und CEO der Jaquet AG

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

Philippe Bingert, Kassier,
Leiter Geschäftsstelle Basel, PricewaterhouseCoopers AG

Dr. Andreas Burckhardt,
Verwaltungsratspräsident Bâloise Holding AG

Theodor Burckhardt*, Vizepräsident,
Geschäftsführer Christoph Burckhardt AG

Christoph Buser,
Direktor Wirtschaftskammer Baselland

Andreas Dür,
Leiter Business Center Schweiz, BASF Schweiz AG

Andreas Eichenberger,
CEO Induserv AG

Dr. Peter Eichenberger,
Direktor Claraspital

Walter Fux,
Corporate Human Resources, Lonza Group AG

Nadine Gembler,
Leitung Personal / Ausbildung national, Coop

Martin Gudenrath,
Verwaltungsratspräsident Basler Verkehrs-Betriebe

Hans-Kristian Hoejsgaard,
CEO Oettinger Davidoff Group

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

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

Tom Koechlin,
Teilhaber Koechlin Schmidt Architekten AG

Hans Locher,
Leiter HR Schweiz, Novartis Pharma AG

Dr. Walter Ritter*, Vizepräsident,
Global Head HR, Nobel Biocare

Dr. Franz A. Saladin,
Direktor Handelskammer beider Basel

Thomas Schwarzenbach,
Geschäftsleiter SPEDLOGSWISS

Stephan Suter,
Syngenta Crop Protection AG

Dr. Nicole Weiland*,
Geschäftsführerin Endotel AG

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

* Mitglieder des Vorstandsausschusses

Gast-Status (mit beratender Stimme)
Aargauische Industrie- und Handelskammer
(Vertreter: Mike Salz)
Industrieverband Laufen-Thierstein-Dorneck-Birsek und
Solithurner Handelskammer (Vertreter: Marc Pfister)

REVISIONSSTELLE:

T.O. Advisco, Basel



...aber die Öffnung von
Schraken ist meist nicht ohne
Gegenleistung zu haben.

GESCHÄFTSSTELLE.

DIE GESCHÄFTSSTELLE SETZT SICH
AUS FOLGENDEN PERSONEN ZUSAMMEN:

Barbara Gutzwiller,
Direktorin
Daniela Beck,
Rechtsberatung
Dr. Alexander Frei,
Arbeitsrecht und Arbeitsmarkt
Dominik Marbet,
Öffentlichkeitsarbeit und Berufsbildung
Fabienne Thiévent,
Arbeitsrecht und GAV

MITARBEITER UND MITARBEITERINNEN
DES VERBANDSSEKRETARIATS:

Karin Leonhard-Glantschnig
Stefan Lohri
Maja Strub
Sylvie Sumsander
Adrian Vogt



Die Geschäftsstelle des
Arbeitgeberverbandes Basel
(v.l.n.r.): Sylvie Sumsander,
Maja Strub, Barbara Gutzwiller,
Adrian Vogt, Karin Leonhard,
Daniela Beck (sitzend),
Alex Frei, Dominik Marbet
und Stefan Lohri (sitzend).
Es fehlt Fabienne Thiévent.

FÖRDERVEREIN DES ARBEIT- GEBERVERBANDES BASEL.

DEM VORSTAND GEHÖREN AN:

Marc Jaquet, Präsident
Barbara Gutzwiller
Hans Locher
Dr. Walter Ritter

REVISIONSSTELLE:

T.O. Advisco, Basel

Arbeitgeber geben
mehr als Arbeit:
Die Kampagne wird 2013 mit
neuen Sujets und vertieften
Botschaften weitergeführt.



IMPRESSUM:

Arbeitgeberverband Basel
Aeschenvorstadt 71, Postfach
CH-4010 Basel

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

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

Redaktion:
Arbeitgeberverband Basel
Dominik Marbet (Koordination)

Bildnachweis:
Pino Covino, Seiten 2, 6, 9 und 43
Matthias Willi, Seiten 4, 17 und 44
Dominik Plüss, Seiten 19, 20 40 und 41
Amrei Rasch, Seite 24
Arbeitgeberverband Basel, Seiten 25, 26, 30 und 31

Realisation:
Christian Wullschleger Visuelle Gestaltung

Druck:
Stuedler Press AG

Basel / Work Express GmbH, Basel / work shop solutions AG, Basel / worktrain, Basel / WorldWideLinks GmbH, Basel / Wrap and Go AG, Basel / WS Personal AG, Basel / WTG GmbH, Hölstein / Würth + Partner AG, Allschwil / Wüstr Consulting, Basel / WWD Wide World Designs LLC, Basel / wwner gmbh, Basel / WyTec GmbH, Basel / Xenometrix AG, Allschwil / X-Ner Consulting GmbH, Basel / X-Ray AG Communications, Riehen / XTRA-Invest AG, Aedermannsdorf / Yanistrans GmbH, Münchenstein / Yukon Daylight AG, Basel / Zahnklinik Rembalm AG, MuttENZ / Zapato SA, Basel / Zaugg Motos, Niederdorf / Z-Consult AG, Basel / Zedoil GmbH, MuttENZ / zemo ag, Basel / Zeno-Watch Patrik-Philipp Huber SA, Basel / Zesscom AG, Zürich / Ziegler (Schweiz) AG, Basel / zmik designers GmbH, Basel / Zollimpex AG, Pratteln / Zoo Haus Fasler GmbH, MuttENZ / Zoologischer Garten Basel AG, Basel / Zosso-Druck, Gurmels / ZTC Software AG, Benwil / Zum Grotto Bistro Wein und Geschenke, Markus Rudin, Breitenbach / Zürcher-Technik AG, Sissach / Zwimpfer Partner Management AG, Münchenstein

