

2013

*Der Arbeitgeberverband wirkt da,
wo Menschen und Betriebe
vorankommen, wo Know-how entsteht
und weitergegeben wird.*

SIEBTER GESCHÄFTSBERICHT.

*Nur wer Mitarbeitenden eine
Perspektive gibt, bekommt die besten.*

Anke Höster-von Mook, Head Group HR, Nationale Suisse



2013 Siebter Geschäfts- bericht.



*Die Arbeitgeber von morgen
lernen in der Praxis,
worauf es in einer Unternehmung
wirklich ankommt.*





Editorial

« Der ständige, direkte Austausch ist wichtig,
um auf den Punkt argumentieren zu können. »

Marc Jaquet, Präsident des Arbeitgeberverbandes Basel

THOMAS WEHRLI, BAZ: Herr Jaquet, wann ist ein Lohn fair?

MARC JAQUET: Wenn ich dem Mitarbeitenden den Lohn zahle, der seiner Leistung entspricht. Der Lohn hat im horizontalen Vergleich korrekt zu sein – für die gleiche Arbeit müssen Männer und Frauen den gleichen Lohn erhalten. Das Gehalt muss aber auch dem vertikalen Vergleich standhalten. Das heisst: Wer qualifizierter ist, verdient auch mehr.

Es ist nicht Aufgabe des Staates, die Löhne festzulegen und sie der ganzen Schweiz zu verordnen – und dies erst noch

ohne jegliche Rücksicht auf regionale Gegebenheiten und Branchenunterschiede. Wissen Sie, was uns in den letzten hundert Jahren ausgezeichnet hat? Die gelebte Sozialpartnerschaft. Arbeitgeber und Arbeitnehmer schliessen miteinander Verträge, der Staat hält sich weitgehend heraus. Das hat uns gross gemacht und dazu geführt, dass wir heute eine rekordtiefe Arbeitslosigkeit haben.

BAZ: Wo ziehen Sie die Grenze?

MJ: Der Staat soll überwachen, dass die getroffenen Abma-

Mitglieder Verbände

Per 31. Dezember 2013 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, Basel / Handelskammer beider Basel, Basel / Industrieverband Laufental-Thierstein-Dorneck-Birseck, Grellingen / Medizinische Gesellschaft Basel, Basel / Metallunion Basel und Umgebung, / OdA Gesundheit beider Basel, Münchenstein / Schweiz. Ingenieur- u. Architektenverein SIA Basel, Basel / BGP Basler Gesellschaft für Personalmanagement, Basel / Solothurner Handelskammer, Solothurn / SPEDLOGSWISS Nordwestschweiz, Basel / SPEDLOGSWISS Verband Schweiz. Speditions- und Logistikunternehmen, Basel / TREUHAND SUISSSE Sektion Basel-Nordwestschweiz, Reinach / Verband der Versicherungs-Generalagenten beider Basel, Aarau / Verband Wirtschaftsfrauen Schweiz, Zürich / Verein Basler Versicherungs-Gesellschaften, Basel / Wirtschaftskammer Baselland, Liestal / Zahnärzte-Gesellschaft SSO Basel, Basel

Der Wert von Arbeit

Der Text basiert auf den Kernaussagen eines Artikel in der Basler Zeitung vom 8. Mai 2014 mit dem Titel «Wir sind in einem Wirtschaftskrieg» von Thomas Wehrli, Leiter Politik

chungen eingehalten werden und Firmen, die sich nicht daran halten, sanktioniert werden. Aber: Der Staat darf nicht die Spielregeln aufstellen, er hat bei Lohnfragen schlicht nichts verloren.

BAZ: Die Freiheit, die Sie einfordern, bedingt, dass die Unternehmer verantwortungsbewusst handeln. Und daran kann man in Zeiten von Abzockern und Tieffliegern doch seine Zweifel haben.

MJ: Sie haben recht. Es wurden zum Teil Löhne bezahlt, die jenseits sind und nichts mehr mit Leistung zu tun haben. Das war falsch. Doch wir müssen da auch die Relation wahren: Wir sprechen von einem oder zwei Dutzend Leuten. Die anderen 99 Prozent der Manager und Unternehmer verhalten sich korrekt und überborden nicht.

BAZ: Wenn es Unternehmen gibt, die oben absahnen, gibt es auch solche, die unten ausscheren und Menschen ausnutzen.

MJ: Das kann ich mir schlicht nicht vorstellen. Wegen der tiefen Arbeitslosigkeit haben viele Branchen Mühe, genügend Mitarbeiter zu finden. Wer da als Arbeitgeber nicht konforme Löhne zahlt, ist weg vom Fenster. Ein funktionierender Arbeitsmarkt ist der beste Schutz für den Arbeitnehmer.

BAZ: Wohl auch vor der «sozialistischen Renaissance», die Sie nahen sehen. Das scheint mir, mit Verlaub, eher eine Fata Morgana zu sein.

MJ: Leider nicht, denn wir sind daran, unseren Arbeitsmarkt immer stärker zu regulieren. Seit rund eineinhalb Jahren jagt sich Initiative um Initiative. Abzocker, 1:12, Masseneinwanderung, Mindestlohn, Ecopop, Erbschaftssteuer. Jede greift die freie Wirtschaft an – zusammen wären sie verheerend. Wohin es führt, wenn man den Arbeitsmarkt immer stärker reguliert, sieht man in den umliegenden Ländern: Zu einer massiv höheren Arbeitslosigkeit. Deutschland hat das begriffen und schwenkt deshalb zurück.

BAZ: Sie sagen, Sie wollen nicht drohen. Was, bitte, anderes ist denn Ihre kürzlich getätigte Aussage: Die Mindestlohninitiative «ist ein dogmatisches, zynisches Experiment auf dem Buckel der Schwächstqualifizierten, denn deren Stellen kommen unter die Räder»?

MJ: Das ist keine Drohung, das ist eine Prophezeiung. Es ist meine feste Überzeugung: Wenn wir den Faktor Arbeit in der Schweiz noch teurer machen, werden wir weniger von dieser Arbeit in der Schweiz haben.

BAZ: Wen trifft es?

MJ: Just jene, denen man mit dem Mindestlohn helfen will. Das ist das Paradoxe an der Initiative. Und wissen Sie, was fast ebenso paradox ist? In all den letzten Abstimmungen habe ich mich als Präsident des Arbeitgeberverbands Basel mehr für die Interessen der schwach qualifizierten Arbeitnehmer eingesetzt als für die Interessen der Arbeitgeber. Denn ich habe ehrlich Angst um diese Stellen.

BAZ: Sie sehen in der Mindestlohn-Initiative einen «Angriff von innen auf unser System». Befinden wir uns etwa im Krieg?

MJ: Aber sicher. Wir sind permanent in einem Wirtschaftskrieg. Die EU und die USA attackieren unser System seit Jahren massiv. Andernorts schliessen sich bei solchen Angriffen die Reihen innenpolitisch. Man steht gemeinsam hin und verteidigt sein Land. (...) Bei uns schliessen sich die Reihen nicht, sondern wir tappen parteipolitisch naiv in die Falle. Das passiert in letzter Zeit öfter. (...), die Schweiz ist ein Land mit einem extrem hohen Wohlstand. Das ruft Neider auf den Platz. Sie wollen ein Stück von unserem Kuchen. Und diesen verteidigen wir derzeit sehr schlecht.

BAZ: Welche Stärken sehen Sie?

MJ: Die Innovationskraft, die Top-Bildung und die grossen Freiheiten. Je stärker wir unsere Freiheiten beschneiden, desto unattraktiver werden wir als Wirtschaftsstandort.

Firmen

Zum Grotto Bistro Wein und Geschenke, Markus Rudin, Breitenbach / 000-Zone CH GmbH, Ettingen / 1 2 3 - Taxi GmbH, Allschwil / 1st Choice AG, Basel / 2communicate ag, Neuendorf / 3-S Company AG, Basel / 316tn interactive GmbH, Basel / 3A Composites International AG, Sins / 4 Liquid Engineering AG, Therwil / 4-Antibody AG, Basel / 47 7 Architekten AG, Münchenstein / 4DIAL GmbH, Bubendorf / 4E Engineering GmbH, Basel / 4eyes GmbH, Basel **A** 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. Stadelmann AG, Allschwil / A. Willi AG, Basel / A.D. Cecon GmbH, Aesch BL / A.Mackensen Rheinschiffahrts Management, Basel / A+F Brandschutz GmbH, Pratteln 2 / 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 / Abt Architekten AG, Binningen / academia Bilingual School AG, Basel / academia College AG, Basel / academia Sprach- und Lernzentrum Schweiz AG, Luzern / ACC

Inhalt.



Präzisions- und Qualitätsarbeit ist auch in Zukunft nur dank bestens ausgebildeten Berufsleuten möglich.

Teddy Burckhardt, CEO Burckhardt of Switzerland, Basel

Editorial	2
Inhalt	4
Schwerpunkt	6
1 Trennendes und Verbindendes	6

Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik	10
1 Arbeitsgesetzgebung	10
2 Sozialpolitik	12
3 Familienpolitik	13
4 Sozialpartnerschaft	14
5 Bildungspolitik	15
6 Ausländerpolitik	16
7 Öffentlichkeitsarbeit	17

Dienstleistungen	22
1 Angebote für Mitglieder	22
2 Angebote verbundener Institutionen	28

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

Organisation	40
1 Generalversammlung	40
2 Vorstand	42
3 Geschäftsstelle	43

Schwer- punkt.



« Im Gespräch und der Beratung unserer Mitglieder
spüre ich direkt, wo die Bedürfnisse liegen. »

Barbara Gutzwiller, Direktorin Arbeitgeberverband Basel

Trennendes und Verbindendes

Vor kurzem bewegte eine Vox-Analyse die Gemüter. Im Nachgang zur Masseneinwanderungsinitiative wurde behauptet, weniger als 20% der Altersgruppe der 18- bis 29-Jährigen hätten abgestimmt. Dass diese Gruppe die Vorlage deutlich abgelehnt habe sei wirkungslos geblieben, weil die (mehrheitlich positiven) Stimmen der über 50-Jährigen, die zu über 70% ihr Stimmrecht ausgeübt hätten, wegen der Stimmabstimmigkeit der Jungen besonders stark ins Gewicht gefallen seien. Den Jungen wurde somit förmlich die Verantwortung für das unliebsame Abstimmungsergebnis in die Schuhe geschoben. Sofort wurden verschiedene Empfehlungen abgegeben, wie die jungen Erwachsenen zu mehr Teilnahme am politischen Geschehen motiviert und die drohende Gerontokratie verhindert werden könnten.

Inzwischen hat sich die Lage beruhigt, denn die Analyseergebnisse haben sich als unzutreffend erwiesen. Der gerne beschworene Konflikt zwischen Jung und Alt existiert gar nicht, wie im Übrigen bereits der Sozialbericht 2012 zeigt. Dieser kommt nämlich zum Schluss, dass junge Menschen zwar weniger häufig abstimmen und wählen, als ältere; sie tun dies aber häufiger, als es die jungen Erwachsenen vor 20 oder 40 Jahren getan haben und erstaunlicherweise ist ihre Stimmbeteiligung gleich hoch wie die der 40- bis 45-Jährigen.

Ein anderer Interessenkonflikt, der gerne beschworen wird, wenn es gilt, die eigene Meinung zu untermauern, ist derjenige zwischen KMU und Grossfirmen. 99% der Schweizer Unternehmen gehören zu den KMU, beschäftigen also maxi-

mal 250 Angestellte. Sie finden sich in fast allen Branchen und dienen oft als Zulieferer für die Grossen. Diese Firmen bieten Arbeitsplätze für rund zwei Drittel aller Arbeitnehmenden in der Schweiz. Aufgrund ihrer Flexibilität können sie sich rasch auf immer neue Marktbedürfnisse einstellen und sind somit ganz wesentlich dafür mitverantwortlich, dass unser Land auch die letzte grosse Wirtschaftskrise mit einer rekordtiefen Arbeitslosigkeit überstanden hat.

Dass die Grossfirmen, die bezogen auf die Anzahl Firmen in der Schweiz nur ein einziges Prozent ausmachen, auch ein Drittel aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigen, ist vielen nicht bewusst. Ende 2013 fanden rund 1,4 Millionen Menschen in der Schweiz ihr Auskommen beispielsweise in einer global oder international tätigen Bank, Versicherung, Chemie- oder Pharmafirma oder in der Maschinenindustrie. Rund 250 000 Arbeitsplätze in KMU hängen indirekt von Grossunternehmen ab. In den letzten Jahren haben diese Firmen aber viel weniger Lob eingeheimst, als die KMU. Im Gegenteil: Wegen der Höhe der Managerlöhne, der Auslagerung von Produktionsarbeitsplätzen ins Ausland, dem Auseinanderfallen von Finanzwelt und Realgüterproduktion oder ausländischen Managern an Stelle von einheimischen Patrons, finden sich die Grossunternehmen fast ständig in der Kritik. Ihr Verhalten, sogar schon ihre blosse Existenz dient als Grund für die verschiedensten Abstimmungsvorlagen, sei es die Minderinitiative, die Ferieninitiative, die Initiative 1:12, die Masseneinwanderungsinitiative oder die Mindestlohninitiative. Überall dort, wo es um die Bewirtschaftung

von Missgunst und Neid oder schlicht um Umverteilung geht, dienen die sogenannten Multis als Sündenbock. Ihre volkswirtschaftliche Bedeutung tritt daneben vollständig in den Hintergrund. Arbeitsplätze werden aber nicht nur von KMU geschaffen und die Tatsache, dass die Schweizer Wirtschaft seit Jahren eine führende Position in Bezug auf Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit einnimmt, ist nicht allein den KMU zu verdanken. Zudem profitiert gerade unsere Region enorm von der Tatsache, dass rund 70% der Ausgaben für Forschung und Entwicklung von der Grossindustrie und insbesondere von der Chemie- und Pharmaindustrie getätigt werden.

Anstatt Grosse gegen Kleine auszuspielen, gilt es wieder anzuerkennen, dass «die Wirtschaft» sowohl aus KMU als auch aus multinationalen Unternehmungen besteht. Einerseits die Firmen selbst, andererseits aber auch die Medien könnten dazu beitragen, die Gemeinsamkeiten der verschiedenen Unternehmensformen wieder eher in den Fokus zu rücken, anstatt das Trennende zu betonen. Die bürgerlichen Parteien könnten damit aufhören, sich gegenseitig mangelnde Wirtschaftsfreundlichkeit vorzuwerfen und stattdessen anfangen, sich gemeinsam für die Interessen des Werkplatzes Schweiz einzusetzen. Die Branchen- und Wirtschaftsverbände könnten sich endlich wieder einmal gemeinsam überlegen, wie sie

die künftigen grossen Probleme der Schweiz angehen wollen. So dürfen beispielsweise bei der Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative nicht Erntehelfer gegen Forscher oder Pflegepersonen gegen Informatiker ausgespielt werden. Die Auswirkungen der demographischen Entwicklung, wie beispielsweise der Fachkräftemangel, sollten dazu führen, dass wir uns übereinstimmend für mehr Möglichkeiten der familienexternen Betreuung einsetzen, anstatt darüber zu diskutieren, ob Nur-Hausfrauen oder berufstätige Mütter besser für die Entwicklung der Kinder seien. Die riesigen Finanzierungslücken in unserer Altersvorsorge und unserer Invalidenversicherung können nur mit intelligenten, gemeinsam entwickelten und getragenen Konzepten geschlossen werden. Auch die Veränderung der Gesellschaft durch die Globalisierung oder die Neuen Medien stellt uns vor dringende und schwierige Fragen, die mit Ideologie nicht zu beantworten sind. Für Partikularinteressen gibt es hier keinen Platz.

Solange wir aber versuchen, uns gegenseitig das Wasser abzugraben und auf Kosten der jeweils anderen zu punkten, wird es nicht möglich sein, kluge Kompromisse einzugehen und pragmatische Lösungen zu finden. Und genau solange ist es für unsere politischen Gegner ein Leichtes, uns auseinander zu dividieren und die eigenen Interessen durchzusetzen.



Es geht nicht nur darum, was ich als Vorgesetzter von meinen Mitarbeitenden erwarte, ich muss auch wissen, welche Erwartungen diese in mich setzen. Ein offener Dialog fördert daher nicht nur die Motivation, sondern auch die Leistung.

Samuel Holzach, Regionaldirektor UBS Basel

Arbeits- markt und Sozialpolitik.

Arbeitsgesetzgebung

ARBEITSZEITERFASSUNG Art. 73 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz verlangt eine tägliche, lückenlose und minutengenaue Erfassung der Arbeitszeit. Die Bestimmung ist nicht mehr zeitgemäss und steht im Widerspruch zu modernen Führungs- und Arbeitsmodellen, die auf Vertrauen und autonomer Zielerreichung beruhen.

Die bereits Ende 2012 lancierte Revisionsvorlage für die Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz, die eine Lockerung der Pflicht zur Arbeitszeiterfassung zum Ziel hatte, wurde wegen der zu weit auseinanderliegenden Positionen der Sozialpartner bezüglich des vorgeschlagenen Modells im Juli 2013 verworfen. Zurzeit werden Möglichkeiten für eine Überarbeitung der Vorlage geprüft. Die entsprechenden Arbeiten dürften jedoch nicht vor 2015 abgeschlossen sein.

Der Arbeitgeberverband Basel verfolgt die Entwicklungen in dieser wichtigen Thematik weiterhin kritisch. Die heute für alle Betriebe vorgeschriebene strenge Aufzeichnungspflicht der Arbeitszeit soll für diejenigen Berufe und Funktionen entfallen, bei denen die Arbeitszeitautonomie der betroffe-

nen Arbeitnehmenden bereits heute eine nicht mehr wegzudenkende Realität darstellt. Wir setzen uns deshalb auch zukünftig in verschiedenen Gremien für eine praktikable und für die Sozialpartner und Behörden tragbare Gesetzes- und Ordnungsrevision ein.

ARBEITSZEITERFASSUNG: ANPASSUNG DER KONTROLL-PRAXIS AB 2014 Das Staatssekretariat für Wirtschaft fordert die kantonalen Arbeitsinspektorate in einer Vollzugsweisung auf, ab dem 1. Januar 2014 ihre Praxis der Arbeitszeitkontrollen in Betrieben, die unter das Arbeitsgesetz fallen, anzupassen. Auf diese Weise sollen die besonderen Bedingungen bei der Ausübung gewisser Funktionen berücksichtigt und gleichzeitig die Gesundheit der betroffenen Arbeitnehmenden geschützt werden.

Die bestehende Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1) bleibt in ihrem aktuellen Wortlaut aber anwendbar, bis eine neue Regelung in Kraft tritt. Die Arbeitszeit muss somit für alle dem Arbeitsgesetz (ArG) unterstellten Arbeitnehmenden weiterhin auf geeignete Weise dokumentiert werden. Die

neue Weisung des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco) sieht bloss eine marginale Vereinfachung der Dokumentationspflicht für Arbeitnehmende vor, die besondere Verantwortungen wahrnehmen und in der Erfüllung ihrer Aufgaben und der Verwaltung ihrer Arbeitszeit sehr autonom sind.

REVIDIERTES SANIERUNGSRECHT MIT SOZIALPLANPFLICHT BEI MASSENENTLASSUNGEN In der Sommersession 2013 haben die Eidgenössischen Räte überraschend schnell das revidierte SchKG verabschiedet. Es ist per 1. Januar 2014 in Kraft getreten und soll die Sanierung von Unternehmen erleichtern. Das Gesetz bringt beachtliche Neuerungen im Sanierungsrecht und insbesondere auch bei den obligationenrechtlichen Bestimmungen zum Arbeitsrecht.

Die Sozialplanpflicht wurde kurzfristig und nach Abschluss des Vernehmlassungsverfahrens aufgenommen. Es handelt sich um ein Zugeständnis an die Arbeitnehmerverbände. Damit soll kompensiert werden, dass im neuen Sanierungsrecht keine Pflicht mehr besteht, bei Unternehmensübernahmen aus Insolvenzverfahren die bestehenden Arbeitsverhältnisse zu übernehmen.

Der Arbeitgeberverband Basel hat sich zusammen mit anderen Regional- und Branchenverbänden und dem Schweizerischen Arbeitgeberverband gegen die Einführung der neuen Sozialplanpflicht gewehrt. Sie stellt einen Eingriff in das bewährte System der sozialpartnerschaftlich erarbeiteten und branchenspezifisch differenzierten Sozialplan-Kultur in der Schweiz dar.

Die Pflicht zum Abschluss eines Sozialplans gilt gemäss Art. 335i OR für Unternehmen, die üblicherweise mindestens

250 Arbeitnehmer beschäftigen und beabsichtigen, innerhalb von 30 Tagen mindestens 30 Arbeitnehmern aus Gründen zu kündigen, die in keinem Zusammenhang mit ihrer Person stehen. Zeitlich verteilte Kündigungen, die auf demselben betrieblichen Entscheid beruhen, werden zusammengezählt. Diese Gleichbehandlung von zeitlich versetzten Kündigungen ist äusserst problematisch und wird zu Anwendungsschwierigkeiten führen.

Der Inhalt des Sozialplanes wird durch das Gesetz nicht vorgegeben und soll je nach Situation des Unternehmens verhandelt werden. Die neuen Bestimmungen beinhalten kein Recht auf Abfindungszahlungen. Art. 335h OR hält ausdrücklich fest, dass der Fortbestand des Betriebes durch den Sozialplan nicht gefährdet werden darf.

Die neue Sozialplanpflicht beinhaltet nicht nur eine Verhandlungspflicht, sondern auch eine Abschlusspflicht. In Art. 335j OR wird die Einsetzung eines Schiedsgerichts vorgeschrieben, falls sich die Parteien nicht auf einen Sozialplan einigen können. Das Schiedsgericht legt den Sozialplan durch verbindlichen Schiedsspruch fest.

UMSETZUNG DER ABZOCKER-INITIATIVE Die Verordnung gegen übermässige Vergütungen bei börsenkotierten Gesellschaften (VegüV) setzt die Minder-Initiative, die Volk und Stände am 3. März 2013 entgegen der Kampagne des Arbeitgeberverbandes angenommen haben, um. Sie gilt seit 1. Januar 2014 und bleibt solange in Kraft, bis die Umsetzung auf Gesetzesstufe im Rahmen der Aktienrechtsreform erfolgt. Aufgrund der zahlreichen Stellungnahmen in der Anhörung wurde der Vorentwurf der Verordnung gegen die Abzockerei in mehreren Punkten angepasst. Dabei wurde auch der Titel der Verordnung geändert (VegüV).



« Uns kennzeichnet eine am
Menschen orientierte Kultur... »

Sozialpolitik

TEILREVISION DES FREIZÜGIGKEITSGESETZES UND DES BUNDESGESETZES ÜBER DIE BERUFLICHE VORSORGE UND MASSNAHMEN ZUR SICHERUNG VON VORSORGE-GUTHABEN Im Februar 2013 äusserten wir uns zu den beiden oben genannten Themen, die Änderungen des Freizügigkeitsgesetzes und des Bundesgesetzes über die Berufliche Vorsorge beinhalteten. Wir befürworteten die beabsichtigte Änderung des Freizügigkeitsgesetzes, weil die verminderte Garantie bei der Wahl von Anlagestrategien einerseits das Verlustrisiko verursachergerecht regelt und andererseits börsenkotierten Firmen administrative Vereinfachungen bringt. Eher skeptisch standen wir der stipulierten schriftlichen Zustimmung der Ehe- bzw. Lebenspartner gegenüber, da diese einerseits wiederum zu administrativen Zusatzbelastungen geführt hätte und andererseits singular eine einzige Konstellation in der Beruflichen Vorsorge herausgegriffen und nur diese einer speziellen Regelung unterstellt hätte. Unsere interne Arbeitsgruppe wies zudem auf den zusätzlichen Anpassungsbedarf im Bundesgesetz über Schuldbetreibung und Konkurs hin.

Die Absicht, die Vorsorgeguthaben bei Kapitalauszahlungen zu sichern, wurde von sämtlichen an unserer Meinungsäusserung beteiligten Firmenvertreterinnen und -vertretern entschieden abgelehnt. Diese Änderung würde die Vorsorgeeinrichtungen zur Erfüllung von sachfremden Aufgaben, eigentlichen Handlangerdiensten, verpflichten, die mit der 2. Säule in keinerlei Zusammenhang stehen. Durch die Zusatzaufgaben würden überdies höhere Verwaltungskosten generiert, was die aktuelle Kritik an der Höhe der Verwaltungskosten zusätzlich anheizen würde. Die Arbeitsgruppe stimmte darin überein, dass die verschwindend kleine Missbrauchsfahrgefahr keinen weiteren Zusatzaufwand in der Administration der Vorsorgeeinrichtungen rechtfertigt.

HÖHE DES BVG MINDESTZINSSATZES 2013 Sämtliche Teilnehmenden an unserer internen Umfrage sprachen sich im August 2013 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 Schiefelage 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.

PARLAMENTARISCHE INITIATIVE STÄRKUNG DER WOHLFAHRTSFONDS MIT ERMESSENSLEISTUNGEN Im Rahmen der ersten Revision des Bundesgesetzes über die Berufliche Vorsorge wurde dem Aspekt der Wohlfahrtsfonds mit Ermessensleistungen zu wenig Beachtung geschenkt. Dadurch wurden diese Fonds versehentlich Normen unterstellt, die gar nicht sinnvoll auf sie angewendet werden können. Die parlamentarische Initiative der nationalrätlichen Kommission für soziale Sicherheit und Gesundheit, zu der wir uns im Oktober 2013 äussern konnten, bot die Gelegenheit, diesen eigentlichen Fehler zu beheben, die Rechtsunsicherheit zu beseitigen und dadurch das Institut der patronalen Wohlfahrtsfonds zu stärken. Wir beantragten daher unter anderem, die heute noch für alle Personalfürsorgestiftungen geltenden Bestimmungen auf ihre Eignung für patronale Stiftungen mit Ermessensleistungen zu überprüfen und die Geltung nicht darauf ausgerichteter Bestimmungen auf Vorsorgeeinrichtungen mit gesetzlichen und reglementarischen Bestimmungen zu beschränken. Auch auf einen möglichst grossen Handlungs-

Familienpolitik

spielraum der Aufsichtsbehörden legen wir grossen Wert, damit im Falle der Liquidation einer patronalen Stiftung jeweils eine dem Einzelfall gerecht werdende Lösung gefunden werden kann. Unseres Erachtens soll zudem die Oberaufsicht über die patronalen Stiftungen inskünftig nicht mehr bei der BVG-Aufsichtsbehörde liegen, sondern bei der kantonalen Stiftungsaufsichtsbehörde angesiedelt werden. Insgesamt ging es uns darum, die Autonomie der patronalen Stiftungen mit Ermessensleistungen zu stärken und von zu strikten Beschränkungen zu befreien.

FAMILIENKOMMISSION DES KANTONS BASEL-STADT An der April-Sitzung erhielten die Kommissionsmitglieder viele interessante Hinweise darauf, wo noch Entwicklungsbedarf auf dem Weg zum «Familienfreundlichen Basel» besteht. Grundlage dafür stellte der «Aktionsplan kinderfreundliche Stadt Basel 2013-2017» dar und die Diskussion befasste sich mit der Frage, in welchen Bereichen sich kinderfreundliche und familienfreundliche Ziele und Massnahmen ergänzen, beziehungsweise unterscheiden oder sogar widersprechen. Das Haupttraktandum im Juni bildete die Sozialberichterstattung 2012 mit dem Schwerpunkt «Wohnen». Die Kommission besprach, worin eine familienfreundliche Wohnpolitik besteht, wo Handlungsbedarf erkennbar ist und welche Einflussmöglichkeiten die Kommission überhaupt geltend machen kann. Zudem wurde eine punktuelle Zusammenarbeit zwischen dem Zentrum für Familienwissenschaften und der Abteilung Jugend- und Familienförderung beschlossen. Zentrales Thema der August-Sitzung bildete die Vernehmlassung zum neuen Kinder- und Jugendgesetz Basel-Stadt, während sich die Kommission im Oktober schwergewichtig mit Ergänzungen zum Integrationsleitbild Basel-Stadt befasste.

ROUND TABLE «FAMILIENFREUNDLICHE WIRTSCHAFTSREGION BASEL» Eine gut besuchte Sitzung des Round Table hatte im März den «Teilzeitmann» zum Thema. Es wurden die Ziele und Inhalte der entsprechenden Kampagne, ihre konkreten Angebote für Firmen sowie erste Erfahrungen damit präsentiert. Das Echo der Kampagne in der Öffentlichkeit wie auch von Firmenseite ist so beachtlich, dass das Eidgenössische Büro für Gleichstellung von Frauen und Männern das Projekt um ein Jahr verlängert und die Finanzierung bis Ende 2014 zugesichert hat. Als Gäste der F. Hoffmann-La Roche AG kamen die Round Table Mitglieder im Juni in den Genuss eines Referats von Matthias Mölloney zum Thema «Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Erfolgsfaktor im Wettbewerb um Fachkräfte». Die Vertreterinnen und Vertreter der sogenannten Generation Y nennen als wichtigste Forderung an ihren Arbeitgeber ein positives Arbeitsklima. Da sie keine klassische Trennung von Arbeit und Freizeit mehr kennen, soll ihnen die Arbeit «Spas» machen. Starre Hierarchien werden abgelehnt; das Hauptinteresse liegt vielmehr auf einer starken Vernetzung. Der Referent sieht darin einen echten Kulturwandel und empfahl zudem den anwesenden Personalverantwortlichen, dem Thema «Elder care», d.h. der Angehörigenbetreuung, rasch die notwendige Aufmerksamkeit zukommen zu lassen. Die besondere Herausforderung für die Firmen besteht darin, dass Standard-Lösungen für diese Probleme nicht taugen, sondern in aller Regel sehr individuelle Problemlösungen notwendig sind, die auch vom Arbeitgeber viel Flexibilität verlangen. Angesichts der demographischen Entwicklung und des bereits spürbaren Fachkräftemangels ist aber ein stärkeres Engagement der Unternehmen in dieser Frage unabdingbar, wenn sie attraktive Arbeitgeber bleiben wollen.

Sozialpartnerschaft

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

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

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



«...geprägt durch Wertschätzung
und Raum für Eigenverantwortung.»

Stefan Walliser, Leiter Human Resources,
Konzernbereich Schweiz, Basler Versicherungen

Bildungspolitik

KONSULTATION LEHRPLAN 21 Der Lehrplan 21 war eines der grossen Themen der Bildungspolitik im 2013. Speziell war auch die Art des Konsultationsverfahrens, welches auf kantonaler Ebene durchgeführt wurde, während die Kantone diese Erkenntnisse dann wieder auf eidgenössischer Ebene einbrachten. Der Arbeitgeberverband Basel brachte seine Stellungnahme sowohl via Schweizerischer Arbeitgeberverband als auch auf regionaler Ebene zusammen mit anderen Wirtschaftsverbänden ein. Die Vernehmlassungsunterlagen waren nach einem 10-jährigen Planungs- und Entwicklungsprozess entsprechend umfangreich, so dass wir uns auf für uns besonders wichtige Punkte beschränkten. Positiv ist grundsätzlich die Tatsache, dass über 21 Kantone eine gewisse Einheitlichkeit erreicht werden soll. In punkto Transparenz, Vergleichbarkeit der Ausbildungen sowie der Mobilität der Jugendlichen ist dies für die Wirtschaft sicher positiv. Speziell in der kleinräumigen Nordwestschweiz mit vier Kantonen. Ebenfalls positiv werten wir die Kompetenzorientierung des Lehrplanes, da dies bereits in der Berufsbildung so gehandhabt wird. Allerdings sollte nicht nur die Anwendbarkeit von Wissen gefördert, sondern auch die Wissensvermittlung selbst nicht benachteiligt werden. Ausserdem forderten wir einen eigenen Fachbereich «Bildungs- und Berufswahl». Im Rahmen der beruflichen Orientierung, welche als fächerübergreifendes Thema in den Lehrplan aufgenommen wurde, scheint für uns die Ausbildung der Lehrpersonen zudem von entscheidender Bedeutung. Diese müssen entsprechend geschult werden, um diese Aufgabe überhaupt wahrzunehmen und die Jugendlichen im Bildungs- und Berufswahlprozess entsprechend zu begleiten. Ein spezieller Fokus ist hier auch darauf zu richten, dass die Lehrpersonen vertiefte Kenntnisse bzgl. des dualen Berufsbildungssystems mitbringen. Eher kritisch wurden gewisse Lerninhalte gerade im Bereich

«Wirtschaft und Konsum» beurteilt. Hier stellen wir eine starke Gewichtung des Konsums sowie eine negative Färbung der Wirtschaft fest. Die Wirtschaft hat eine hohe Bedeutung für die nachhaltige Entwicklung, etwa als Arbeitgeberin oder als Steuerzahlerin. Vor allem ist sie Umsetzerin von nachhaltigem Handeln und Technologielieferantin von Lösungen zu Herausforderungen in der nachhaltigen Entwicklung. Wichtig scheint uns deshalb, dass die Grundsätze der Nachhaltigkeit aus wirtschaftlicher Sicht (Prinzipien der Marktwirtschaft) für einen ressourcenschonenden Umgang vermittelt werden. Angesichts der grundsätzlichen Diskussionen, welche das Konsultationsverfahren ausgelöst hat, wird uns die Einführung des Lehrplanes 21 noch einige Jahre beschäftigen. Er wird zurzeit überarbeitet.

ÖFFENTLICHES BESCHAFFUNGSWESEN. AUSBILDUNG VON LEHRLINGEN ALS KRITERIUM Im Berichtsjahr wurde die Parlamentarische Initiative Lustenberger zu dieser Thematik im Nationalrat behandelt. Der Arbeitgeberverband hat das Begehren abgelehnt. Im Gegensatz zu früher herrscht heute kein Lehrstellenmangel, so dass es nicht notwendig ist, mit solchen Forderungen die Schaffung von Lehrstellen anzukurbeln. Ausserdem gibt es Firmen, welche aus guten Gründen nicht ausbildungsfähig sind und deshalb klar benachteiligt würden. Der Nationalrat hat aber diesem Kriterium im Beschaffungswesen zugestimmt, so dass die Bundesgesetzgebung entsprechend angepasst werden muss. Auch der Bundesrat war dagegen, weil er unter anderen das Kriterium als nicht WTO-konform erachtet.

Ausländerpolitik

GRENZGÄNGERINNEN UND GRENZGÄNGER In den umliegenden Grenzregionen erfreut sich der Schweizer Arbeitsmarkt weiterhin grosser Beliebtheit. Gemäss der Grenzgängerstatistik des Bundesamtes für Statistik hat die Anzahl der in der Schweiz tätigen ausländischen Grenzgänger im Jahr 2013 um 3.8% zugenommen. Etwas mehr als die Hälfte aller Grenzgänger (52.4%) haben ihren Wohnsitz in Frankreich. Rund ein Viertel unter ihnen wohnen in Italien (23.7%), ein Fünftel in Deutschland (20.5%).

Rund vier Fünftel aller Grenzgänger konzentrieren sich auf drei Grossregionen: Rund ein Drittel arbeitet in der Genferseeregion (34.7%), ein Viertel in der Nordwestschweiz (23.5%) und ein Fünftel im Tessin (21.5%). In der Genferseeregion und in der Nordwestschweiz ist jede zehnte erwerbstätige Person ein Grenzgänger oder eine Grenzgängerin. Höher ist der Anteil im Tessin, wo 25.6% aller Erwerbstätigen Grenzgänger sind.

In den Kantonen Basel-Stadt und Baselland zeichnet sich ein gegenläufiger Trend ab. Hier ist die Zahl der Grenzgänger im 4. Quartal 2013 gegenüber dem Vorjahr leicht gesunken. In Basel-Stadt arbeiteten im 4. Quartal 2013 insgesamt 34 338 (4.Q. 2012: 34 889) und in Baselland 18 211 (4.Q. 2012: 18 599) Grenzgängerinnen und Grenzgänger. Im Stadtkanton stammen 50.3% aus Frankreich, 48.7% aus Deutschland und 1% aus anderen Ländern. In Baselland liegt der Anteil der französischen Grenzgänger bei 56%, jener aus Deutschland bei 43%.

In Basel-Stadt arbeiten die Grenzgängerinnen und Grenzgänger hauptsächlich als Hilfsarbeitskräfte (38.3%), gefolgt von technischen Berufen (13.5%) und akademischen Berufen (12.7%). In Baselland steht die Arbeit als Hilfsarbeitskräfte ebenfalls zuoberst (20%), während handwerkliche Berufe (18.6%) und technische Berufe (15.5%) auf den weiteren Plätzen folgen.

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.

Der Bundesrat hat die vom Parlament verabschiedete Anpassung der FLAM mehrheitlich per 1. Januar 2013 in Kraft gesetzt. Mit diesen Bestimmungen soll die Bekämpfung der Scheinselbstständigkeit ausländischer Dienstleistungserbringer erleichtert werden (Dokumentationspflicht, Sanktionsmöglichkeiten). Die Verpflichtung ausländischer Arbeitgeber, den Lohn der entsandten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu melden, ist ebenfalls Teil der verstärkten FLAM, und wurde per 1. Mai 2013 in Kraft gesetzt.

SOLIDARHAFTUNG Der Bundesrat hat die Verstärkung der existierenden Solidarhaftung im Entsendegesetz per 15. Juli 2013 in Kraft gesetzt. Die Solidarhaftung ermöglicht es, dass der Erstunternehmer für die Nichteinhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen durch seine Subunternehmer haftbar gemacht werden kann. Die Umsetzung der Solidarhaftung wird in der Entsendeverordnung konkretisiert.

Die Solidarhaftung gilt für das Bauhaupt- und das Bauneben-gewerbe. Werden die in der Schweiz geltenden minimalen Lohn- und Arbeitsbedingungen von einem Subunternehmer nicht eingehalten, kann der Erstunternehmer zivilrechtlich für die Arbeitnehmerforderungen belangt werden. Der Erstunternehmer haftet subsidiär zum Subunternehmer.

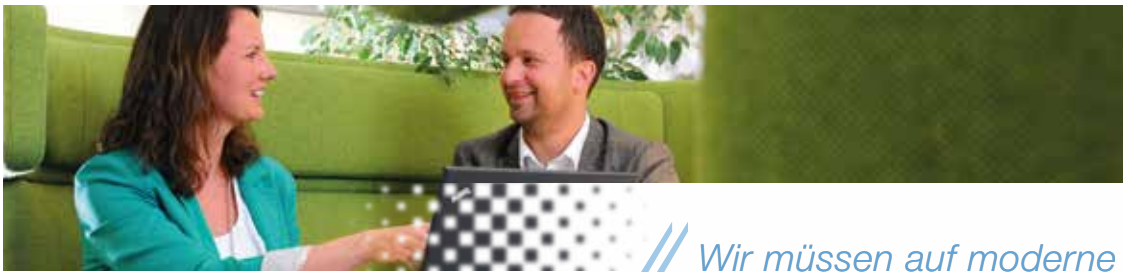
Öffentlichkeitsarbeit

STELLUNGNAHMEN

TOTALREVISION DES PENSIONS-KASSENGESETZES BASEL-STADT Anfangs Jahr erhielten wir die Vorlage betreffend Änderung des Pensionskassengesetzes zur Stellungnahme. In der Frage, ob ein Wechsel zur Teilkapitalisierung stattfinden sollte, war sich unsere interne Arbeitsgruppe nicht einig: Mehrheitlich wurde dieser Vorschlag zwar vehement abgelehnt, ein Experte befürwortete ihn aber. Die Senkung des technischen Zinssatzes hingegen wurde von allen Beteiligten befürwortet, wenn auch den meisten der Vorschlag mit 3% zu wenig weit geht. Ebenfalls diskussionslos unterstützt wurde die Erhöhung des Rentenalters auf 65. Wir verlangten aber, gleichzeitig die Anreize zur vorzeitigen Pensionierung mindestens zu senken oder gleich ganz zu eliminieren. Insgesamt möchte unsere Arbeitsgruppe das Ungleichgewicht zwischen aktiven Versicherten und dem laufend stark ansteigenden Rentnerbestand vermindern. Dass auch die neue Vorlage wieder keinen Wechsel zum Beitragsprimat vorsah, enttäuschte sehr. Das Leistungsprimat ist nicht mehr zeitgemäss, und seine Finanzierung ist intransparent geregelt. Zudem verlangt es ein hohes Mass an Solidarität von den jüngeren Versicherten zu Gunsten der älteren und der Rentner. Schliesslich kann im Fall einer Unterdeckung weniger schnell und nur beschränkt reagiert werden, weil nur entweder die Beiträge erhöht oder die Leistungen gesenkt werden können. Die in der Vorlage genannten Kosten für die Umstellung erscheinen uns als zu hoch und könnten deutlich gesenkt werden, wenn die Regelung des Besitzstandes weniger luxuriös ausgestaltet wird. Zudem fehlen Angaben zur konkreten Umsetzung der Besitzstandsregelung, was zu gravierenden Problemen führen könnte. Unser letzter grösserer Kritikpunkt betraf den Vorschlag, dass der Regierungsrat, wenn er diesen Schritt für unumgänglich hält, nach eigenem Gutdünken vorzeitige Pensionierungen gutheissen oder veranlassen können soll. Da dieses Vorgehen nicht absehbare Ausgaben provozieren

könnte, verlangten wir, dass arbeitsrechtlichen Lösungen der Vorzug gegeben werden und in jedem Fall das Parlament das letzte Wort haben soll.

ÄNDERUNG DES BUNDESGESETZES ÜBER DAS VERNEHMLASSUNGSVERFAHREN Im April unterstützten wir folgende Beurteilung, die durch den Schweizerischen Arbeitgeberverband vorgenommen wurde: Die Stärkung der Bundeskanzlei wurde, wie auch der Verzicht auf die Unterscheidung zwischen Vernehmlassung und Anhörung, befürwortet. Die Festlegung einer dreimonatigen Mindestfrist und Verlängerungsregeln im Falle von zwischenzeitlichen Ferien und Feiertagen sollen inskünftig verhindern, dass allein aus zeitlichen Gründen die fundierte Beurteilung einer Vorlage erschwert oder verunmöglicht wird. Aus denselben Gründen soll nur in Ausnahmefällen von einer Fristverkürzung wegen Dringlichkeit Gebrauch gemacht oder auf ein konferenzielles Verfahren ausgewichen werden können. Umgekehrt soll bei komplexen Geschäften durch eine Fristverlängerung mehr Zeit für die Stellungnahme gewährt werden. Der Vorschlag, bei dringlichen Gesetzesvorlagen bzw. völkerrechtlichen Verträgen sowie bei Vorlagen, bei denen keine neuen Erkenntnisse zu erwarten sind, auf ein Vernehmlassungsverfahren zu verzichten, wurde abgelehnt. Ebenso abgelehnt wurde die Beschränkung des Vernehmlassungsverfahrens auf «wichtige» Rechtssetzung. Von besonderer Bedeutung war die Forderung, inskünftig die Vernehmlassungsantworten tatsächlich zu gewichten und nicht einfach nur zu zählen, wie das heute immer wieder der Fall ist. Schliesslich wurde eine einheitliche Ergebniskommunikation in einem entsprechenden Bericht, kombiniert mit der Veröffentlichung der Stellungnahmen im Internet, gefordert.



Wir müssen auf moderne Bedürfnisse der Mitarbeitenden reagieren...

KOMMUNIKATIONSAKTIVITÄTEN

ARBEITGEBERKAMPAGNE Im Herbst 2012 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 mehr Bewusstsein für die Wirtschaft zu schaffen. Im Mittelpunkt standen nicht die Unternehmen, sondern die Mitarbeitenden. 2013 ging die Kampagne in ihr zweites Jahr. Vier Mitarbeitenden aus unterschiedlichen Branchen (Logistik, Finanzdienstleistungen, Life Sciences und Gesundheitswesen) standen im Mittelpunkt der vorwiegend mit Inseraten und Tramp plakaten geführten Kampagne. Antworteten die Mitarbeitenden im ersten Jahr der Kampagne auf die Frage «Was geben Arbeitgeber?» noch mit einem Wort, wurde die Kampagne 2013 konkreter. Die Mitarbeitenden erklärten, wieso ihr Arbeitgeber ein Chancen-, Ideen-, Perspektive- oder Impulsgeber ist. Zudem wurde ein Radiospot produziert. Sie finden die Informationen zu beiden Kampagnen unter www.arbeitgeberbasel.ch/statements. Die Kampagne wurde auch in ihrem zweiten Jahr positiv aufgenommen und fand über die Region hinaus Beachtung. Insgesamt ist die Kampagne auf drei Jahre ausgelegt.

MEDIENARBEIT Neben Medienmitteilungen zu Einzelthemen betraf ein grosser Teil der Medienarbeit zwei eidgenössische Abstimmungskampagnen (Abzockerinitiative und 1:12-Initiative). Zudem wurden die Ergebnisse des Arbeitgeberbarometer 2013 (siehe S. 19) auch medial diskutiert. Weiterhin erfolgreich und von Bedeutung ist die zweiwöchentlich erscheinende Kolumne der Direktorin des Arbeitgeberverbandes Basel, Barbara Gutzwiller, in der Basler Zeitung. Sie bietet eine ideale Plattform, um pointiert zu Anliegen der Arbeitgeber Stellung zu nehmen.

ELEKTRONISCHER NEWSLETTER / SOCIAL MEDIA Die Kommunikation via elektronische Medien nahm im Berichtsjahr erneut einen wichtigen Stellenwert ein. Hier 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 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 Rate der durchschnittlichen Leser ist sehr hoch und liegt bei über 35%. Mit anderen Worten: knapp 700 Abonnenten öffnen den Newsletter regelmässig und lesen diesen. 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 @arbeitgeberbasl aktiv sind. Dieser schnelle Kanal ermöglicht es uns, unsere Botschaften mit einer grossen Reichweite zu verbreiten. In Verbandskreisen gehört der Arbeitgeberverband immer noch zu einer relativ kleinen Gruppe, welche diesen Kanal regional, respektive national nutzt. Der Schweizerische Arbeitgeberverband ist nach unserem Vorbild seit neuestem ebenfalls auf diesem Kanal vertreten (@arbeitgeber_ch). Aktuell verfügt der Arbeitgeberverband über knapp 360 Follower (Abonnenten) seines Twitterprofils. Mit einem eigenen Account können Sie uns ebenfalls auf Twitter folgen. Wir twittern unter @arbeitgeberbasl und freuen uns über neue Follower. Auf keinem Kanal erfahren Sie schneller, was bei uns läuft.

ARBEITGEBERBAROMETER 2013 Bereits zum dritten Mal nach 2009 und 2011 führte der Arbeitgeberverband Basel bei regionalen Unternehmen eine Umfrage durch. 250 Mitgliedunternehmen (55% Basel-Stadt, 35% Baselland und 10% Aargau und Solothurn) beteiligten sich daran. Die Umfrage wurde in Zusammenarbeit mit dem Institut für Unternehmensführung der Fachhochschule Nordwestschweiz durchgeführt und ist repräsentativ für die Schweizer KMU-Landschaft.

Die Reduktion der Zahl relevanter Vorschriften für Unternehmen ist weiterhin das dringendste Anliegen, vor allem für Unternehmen mit höchstens 10 Mitarbeitenden. Alle abgefragten Standortfaktoren haben sich leicht verbessert. Einmal mehr am besten haben die Erreichbarkeit mit dem öffentlichen Verkehr und die Nähe zu Kunden abgeschlossen. Immer noch positiv aber von allen Faktoren «am schlechtesten» werden Steuern und andere Gebühren staatlicher Leistungen beurteilt. Auffällig ist, dass die Verfügbarkeit von qualifiziertem Personal schlechter beurteilt wird, je weiter von Basel entfernt die Unternehmen angesiedelt sind.

Bei der Frage nach den aktuellen Herausforderungen stand der Wechselkurs des Schweizer Frankens zu Euro und Dollar

wie schon 2011 zuoberst, gefolgt von den Schwierigkeiten, qualifiziertes Personal zu vernünftigen Lohnkosten zu finden. An dritter Stelle wurde die zunehmende Regeldichte bemängelt. Bei den seit drei Umfragen gleichbleibenden Fragen nach den grössten Sorgen zeigt sich keine Verschiebung in der Rangierung, hingegen nimmt die Intensität der Sorgen zu. Die Verengung des unternehmerischen Spielraums aufgrund neuer Gesetze und Vorschriften sowie der Fachkräftemangel stehen weiterhin zuoberst auf dem Sorgenbarometer. Dabei machen sich Unternehmen aus dem unteren Baselbiet deutlich grössere Sorgen bezüglich der Forderungen von Gewerkschaften als Firmen aller anderen Standorte. Bei Grossunternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitenden sind hingegen die Sorgen bezüglich des Fachkräftemangels und der Überalterung des Kaders deutlich geringer als bei kleineren und mittleren Unternehmen.

LOBBYING Die Zusammenarbeit mit der Parlamentarischen Gruppe Basel geht mittlerweile ins zweite Jahr. Auch 2013 konnten interessante Sessionsanlässe mit guter Beteiligung auf die Beine gestellt werden. Dabei kamen auch immer wieder Themen, welche für die Region Basel von grosser Wichtigkeit sind, zur Sprache. An den vier Sessions wurden Anlässe zu folgenden Themen organisiert:



Besichtigung des Messeneubaus unter der Führung von Messe Schweiz CEO René Kamm und Architekt Pierre de Meuron.



«...und Flexibilität ermöglichen. Für alle,
nicht nur für die nächste Generation.»

Michael Uebelhart, Head of Assurance and HC Transformation, PWC

- März 2013: Thema «Logistik und neuer Rheinhafen» (in Zusammenarbeit mit dem Kanton Basel-Stadt, den Rheinhäfen und der SBB Cargo)
- Juni 2013: Thema «Wieviel Regulierung braucht die Schweiz?» (mit dem Verein der Basler Versicherungsgesellschaften)
- September 2013: Thema «Lebensmittelgesetz» (mit dem Basler Wirtverband)
- Dezember 2013: Thema «Welche Zuwanderung braucht unser Land?» (mit Prof. G. Sheldon, Valentin Vogt, Präsident des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes sowie Toralf Haag, CFO Lonza).

An den vorwiegend als Abendveranstaltungen konzipierten Veranstaltungen nahmen im Schnitt – neben Gästen und Persönlichkeiten aus der Wirtschaft und Politik der Region Basel – immer zwischen 10 und 15 Parlamentarierinnen und Parlamentarier teil. Angesichts der Konkurrenz durch andere Sessionsanlässe ist das eine sehr gute Resonanz. Die Zahl zeigt, dass die Anlässe der Parlamentarischen Gruppe Basel sich in Bundesbern bereits einen Namen gemacht haben.

Besonders erfreulich ist dabei, dass die Teilnehmenden aus allen Parteien kommen. Dies belegt, dass es gelungen ist, Themen aufzugreifen, die parteiübergreifend von Interesse sind. Wir werden regelmässig von Regierungsräten aus Basel-Stadt unterstützt, die sich entweder als Redner oder als Panel-Teilnehmer zur Verfügung stellen. Der Regierungsrat Basel-Stadt verzichtet sogar seit einiger Zeit auf eigene Anlässe während der Session und schliesst sich stattdessen unseren an. Zu wünschen wäre, dass in Zukunft auch die Baselbieter Regierung diese hervorragende und unkomplizierte Plattform besser nutzen würde.

VOLKSABSTIMMUNGEN Der Arbeitgeberverband hat sich im Berichtsjahr aktiv bei zwei eidgenössischen Volksabstimmungen engagiert und dabei den regionalen Abstimmungskampf und den Aufbau entsprechender regionaler Komitees organisiert. Gleich zu Jahresbeginn ging es um die sogenannte «Abzocker-Initiative» des Schaffhauser Ständerates Thomas Minder. Der Arbeitgeberverband Basel hat die Notwendigkeit anerkannt, Massnahmen zu ergreifen, damit vereinzelt überbordende Entschädigungen eingedämmt werden können.



Abstimmungskampf mit Bundesrätin Simonetta Sommaruga.



Lobbyarbeit für die Wirtschaft. Auf der Strasse oder im direkten Austausch mit den politisch Verantwortlichen.

Baschi Dürr, Regierungsrat Basel-Stadt, Barbara Gutzwiller, Direktorin Arbeitgeberverband Basel und Thomas Weber, Regierungsrat Baselland (v.l.n.r.)

Die Initiative war aber das falsche Mittel, da sie den Spielraum im Schweizer Aktienrecht mit 24 teilweise unnötigen Bestimmungen auf Verfassungsebene einengt. Der indirekte Gegenvorschlag, welcher vom Parlament mit nur einer Gegenstimme verabschiedet worden war, wäre sofort umsetzbar gewesen. Das Schweizer Stimmvolk liess sich aber von unseren Argumenten nicht überzeugen und nahm die Initiative mit 68% Ja-Stimmen an. Auch in den beiden Basel (Basel-Stadt 67,3% Ja, Basel-Landschaft 67,5% Ja) wurde die Initiative klar angenommen.

Im Herbst stand erneut eine Lohnfrage im Vordergrund. Es ging um die Initiative «1:12» der Jungsozialisten, wonach der höchste Lohn in einem Unternehmen nicht mehr als das 12-fache des tiefsten Lohnes betragen sollte. Mit dieser In-

itiative sollte der Staat direkt in der Lohnpolitik der Unternehmen mitreden können. Auch diese Initiative wurde vom Arbeitgeberverband Basel mit einem durch uns zusammengestellten regionalen Komitee bekämpft. Eine Annahme der Initiative hätte gerade auch für die Region Basel mit ihren auf Internationalität ausgerichteten Unternehmen unabsehbare Folgen gehabt. Erfreulicherweise wurde diese Initiative vom Schweizer Stimmvolk mit 65,3% Nein-Stimmen verworfen. Auch die Stimmberechtigten der beiden Basel haben der 1:12-Initiative eine klare Abfuhr erteilt (Basel-Stadt 59,2% Nein, Basel-Landschaft 68,5% Nein).

Dienstleistungen.

Angebote für Mitglieder

BERATUNGEN

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

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

BEGUTACHTUNG VON PERSONALREGLEMENTEN UND ARBEITSVERTRÄGEN Umstrukturierungen, 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 an. Mit der Ausgestaltung dieser Hilfsmittel entlasten wir unsere Mitgliederfirmen durch juristisch einwandfreie Texte und helfen so mit, vorhersehbare Schwierigkeiten zu vermeiden.



« *Vielfalt und Integration
fördern Innovation.* »

*Dr. Thomas Bösch, Leiter HR Schweiz,
Novartis Pharma AG*

FACHINFORMATIONEN

NEWSLETTER-SCHWERPUNKT Der ausschliesslich für Mitglieder und Abonnenten zugängliche Newsletter «Schwerpunkt» informiert zehnmal pro Jahr über aktuelle arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Entwicklungen. Trotz modernen und elektronischen Kommunikationsmitteln hat sich auch im vergangenen Jahr gezeigt, dass eine physische Publikation – gerade mit wichtigen arbeitsrechtlichen Themen – für unsere Mitglieder nach wie vor von grossem Nutzen ist. In 2013 sind Newsletter zu folgenden Themen erschienen: Die Arbeitszeiterfassung im Dienstleistungszeitalter, Anpassung der flankierenden Massnahmen, Mehrarbeit, Computerüberwachung, Die Freistellung des Arbeitnehmers, Kündigungssperrfristen bei Krankheit und Unfall, Umfrageergebnisse Arbeitgeberbarometer, Beschäftigung von Pensionierten, Kein Lohndiktat vom Staat und Neuerungen für das Jahr 2014.

WEBSEITE Auf der Kommunikationsplattform www.arbeitgeberbasel.ch informieren wir unsere Mitglieder sowie die breite Öffentlichkeit über aktuelle Veranstaltungen, Dienstleistungen und Stellungnahmen. In 2013 konnte keine weitere Steigerung der Besucherzahlen wie in den vergangenen drei Jahren verzeichnet werden. Es gab sogar einen kleinen Rückgang der Besucherzahlen. Im Durchschnitt besuchten in 2013 knapp 700 Besucher monatlich die Webseite. Während die Zahl der Besucher der Webseite leicht rückläufig war, nahm hingegen die Intensität der Nutzung stark zu. So schauen sich unsere Besucher im Schnitt fast vier Seiten pro Be-

such an und verweilen knapp 3,5 Minuten auf unseren Seiten. Dies zeigt, dass die Fachinformationen zwar keine breite Masse, aber ein spezialisiertes und interessiertes Publikum ansprechen. Künftig werden wir uns aber mit der Modernisierung unserer Webseite beschäftigen müssen. Gerade auch der starke Anstieg der Webnutzung mittels mobiler Geräte fordert Anpassungen. Die aktuelle Webseite ist nicht für die Nutzung auf mobile Geräte ausgerichtet und schliesst damit auch einen grossen Teil potentieller Besucher aus.



An unseren zahlreichen Veranstaltungen kommen Mitglieder zu Wort...



...und Netzwerken und Information nicht zu kurz.

Seite 24 – Dienstleistungen

Treuhand GmbH, Basel / KMU Partner Consulting GmbH, Basel / Knöpfel Hanspeter, Dr., Marketing Beratung, Basel / Koch AG Grafische Anstalt, St. Gallen / Kocher Consulting Kommunikation, Management, Wirtschaftsberatung, Aesch BL / Koechlin Schmidt Architekten AG, Basel / Koelbing HR Consult, Basel / KOLANDA-REGINA AG, Allschwil / Kolibri Atika GmbH, Reinach BL / Kolibri Reproline AG, Basel / KOMMA Petra Hasler, Oberwil BL / Kommunität Diakonissenhaus Riehen, Riehen / Konecranes AG, Däniken / KOPFWERK Basel AG, Basel / Kosmetikinstitut art beauté, Basel / Kostüm Kaiser AG Schweiz. Kostüm- und Fahnenfabrik, Aesch BL / kp personal AG, Basel / KPC Consulting GmbH, Muttenz / KPMG AG, Basel / Kraft ELS AG, Basel / Kraftwerk Birsfelden AG, Birsfelden / kreatelier marina hobi, Liestal / Kreatix GmbH, Bettingen / Krebsliga beider Basel, Basel / Krippe zu St.Peter, Verein, Basel / Krohne AG, Basel / Kronos Kapital & Management AG, Zürich / Krüsi Design, Pratteln / KSE Proventus Informatik AG, Basel / KTK Kindertagesklinik Liestal AG, Liestal / Kull & Hafner GmbH, Basel / Kunz Real Office, Basel / KurierZentrale GmbH, Basel / Kurt Jost AG, Basel / Küschaill AG, Witterswil
 L & L Revision GmbH, Basel / L. & Th. La Roche Stiftung, Basel / La Roche 1787, Komplementäre La Roche, Labhardt, Baumann, Gloor & Co, Basel / Lab Force AG, Nunningen / LABOklin GmbH + Co. KG Filiale Basel, Basel / Lagerhaus Dreispitz AG, Basel / laloba consult GmbH, Arlesheim / Lamello AG, Bubendorf / Lampert Treuhand & Revision GmbH, Basel / Langlotz Architekten GmbH, Basel / Lars Müller Publishers GmbH, Zürich / Lasso Technik AG, Basel / Latinos Reisen GmbH, Basel / Latscha Schöllhorn Partner AG, Basel / LBA Treuhand GmbH, Birsfelden / LC Mechanik AG, Oberwil BL / LDP Basel-Stadt, Basel / le team Fribourg sa, Fribourg / le team Genève sa, Genève / le team Neuchâtel sa, Neuchâtel / le team ressources humaines sa, Lausanne / Learnship Networks GmbH, Köln, ZN

VERANSTALTUNGEN

SEMINAR ZUR VORBEREITUNG AUF DIE PENSIONIERUNG

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

Das Angebot der Seminare richtet sich in erster Linie an unsere Mitgliederfirmen, Wirtschafts- und Branchenverbände. Damit deren Mitarbeitende und ihre Ehe-/Lebenspartner diesem neuen Lebensabschnitt motiviert entgegensehen können, organisierte der Arbeitgeberverband Basel im 2013 insgesamt fünf Seminare von je zweitägiger Dauer. Insgesamt haben 53 Firmen insgesamt 240 Personen an die Seminare angemeldet. Erfreulich war der Zuwachs von 15 Firmen, die die Seminare zur Vorbereitung auf die Pensionierung neu genutzt haben.

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

Auch im Berichtsjahr wurden die Seminare von den Teilnehmenden als nutzbringend bezeichnet und sehr positiv bewertet. Somit sahen wir keinen Anlass, das Seminarekonzept zu verändern; auch nicht die Seminarekosten!

Eine Neuheit wollten wir allerdings ins Leben rufen: Gedankenanstösse, das Seminar mit einem Finanz- und Vermögensreferat zu ergänzen, haben wir aufgenommen. Es entstand die Idee, einen separaten Informationsabend mit dem Thema zu organisieren, welche aber infolge der zu hohen Kosten und den vielen Dienstleistungsangeboten auf dem Markt von uns nicht mehr weiterverfolgt wurde. Inwieweit das Thema im Seminarablauf integriert werden kann, wird Gegenstand der definitiven Beschlussfassung im kommenden Jahr.

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

- Fachseminar Arbeitszeugnis (März 2013)
- Fachseminar Grundlagen des Arbeitsrechts (April 2013)
- Fachseminar Grundlagen der Sozialversicherungen (Oktober 2013)
- Fachseminar Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Dezember 2013)



« Für unseren Hauptsitz in Basel ist es entscheidend, die besten Talente – vom Lernenden bis zum Topmanager – zu gewinnen. »

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

Neben den klassischen Themen der Fachseminare, wurde 2013 mit dem Seminar «Beendigung des Arbeitsverhältnisses» ein Thema neu ins Angebot aufgenommen, welches auch in der täglichen Rechtsberatung immer wieder zu Fragen führt. Die Fachveranstaltungen stiessen denn auch im Berichtsjahr auf grosses Interesse und die Feedbacks waren sehr positiv. Insgesamt besuchten über 155 Teilnehmende die vier unterschiedlichen Seminare.

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 fünf Netzwerkveranstaltungen durchgeführt:

- Vorfasnachtsveranstaltung Pfyfferli (Januar 2013)
- Morgestraich-Anlass (Februar 2013)
- Frühlingsevent: Rundgang durch die Gewürzstadt Basel (April 2013)
- Herbstevent an der Internationalen Bauausstellung IBA Basel (Oktober 2013)
- Die Unternehmensnachfolge (November 2013)

Das Interesse an diesen Netzwerkveranstaltungen war erneut sehr gross. Über 430 Mitglieder besuchten die fünf Netzwerkveranstaltungen im Jahr 2013.

SCHWERPUNKTVERANSTALTUNG Ein besonderer Blick hinter die Kulissen bot sich für unsere Mitglieder an der Schwerpunktveranstaltung 2013. Noch vor der offiziellen Eröffnung für die Bevölkerung konnten rund 200 Teilnehmende im Mai den Neubau der Messe Basel besichtigen. Einblicke zum Bau und dessen Architektur gab es von Pierre de Meuron und Messe CEO René Kamm. Anschliessend begaben sich die Teilnehmenden dank der Unterstützung der Messe Basel in Gruppen auf eine Führung durch die neuen Hallen. Dabei boten sich auch interessante Einblicke in die Messeinfrastruktur, welche normalerweise den Messebesuchern verborgen bleibt. Aufgrund des grossen Interesses unserer Mitglieder konnten leider nicht alle Angemeldeten berücksichtigt werden.



Der Neujahrsempfang im Pfyfferli – Auftakt zum Arbeitgeberjahr und Treffen von Gästen aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft.

NEUJAHRSEMPFANG Traditionsgemäss lud der Arbeitgeberverband auch 2013 zum Neujahrsempfang ins Theater Fauteuil, wo die Gäste in der Premierenwoche zu einer der ersten Aufführungen der Vorfasnachtsveranstaltung Pfyferli geladen wurden. Der kleine aber feine Anlass hat sich aufgrund der beschränkt zur Verfügung stehenden Anzahl Plätze zu einem speziellen Neujahrsempfang im Reigen der Januaranlässe entwickelt. Der Verband möchte dies auch so beibehalten, auch wenn aufgrund der beschränkten Platzzahl immer wieder Absagen erteilt werden müssen. In entspannter Atmosphäre weg vom Berufsalltag konnten die Gäste aus Wirtschaft, Politik und Kultur einen Abend mit anregenden Gesprächen verbringen.

AHV/IV/EO/ALV-AUSGLEICHSKASSE

Unsere Ausgleichskasse zählte im Lauf des Geschäftsjahres 7 423 Mitglieder (Ende Vorjahr: 6 670). Die über die Ausgleichskasse abgerechnete AHV-pflichtige Lohnsumme des Jahres 2013 betrug 13.1 Mrd. Franken gegenüber 12.4 Mrd. Franken im Vorjahr. Die Beiträge an die Sozialwerke AHV/IV/EO und ALV betrugen 1.62 Mrd. Franken (Vorjahr: 1.53 Mrd. Franken). Die AHV-Leistungen machten 779 Mio. Franken (Vorjahr: 761 Mio. Franken) aus, die IV-Leistungen reduzierten sich auf 88.4 Mio. Franken (Vorjahr: 89.8 Mio. Franken), und die EO-Leistungen nahmen geringfügig auf 39 Mio. Franken zu (Vorjahr: 38.9 Mio.). Der Kassenvorstand genehmigte an seiner ordentlichen Sitzung 2013 die Jahresrechnung der Kasse für das Jahr 2012.

Die gesamtschweizerische AHV/IV/EO-Jahresrechnung 2013 schloss mit einem Plus von 1.64 Mrd. Franken (Vorjahr: plus 2.77 Mrd. Franken). Bei den Anlagen wurde ein Gewinn von

697 Mio. Franken verzeichnet (Vorjahr: plus 1.7 Mrd. Franken). Das in der AHV erzielte Umlageergebnis betrug 14 Mio. Franken (Vorjahr: 260 Mio. Franken), dasjenige der IV war erneut positiv, nämlich 509 Mio. Franken. Das positive Resultat der IV kam jedoch nur aufgrund der bis 2017 befristeten Zusatzfinanzierung (von über einer Milliarde) zustande. Die EO schloss mit einem Umlagegewinn von 128 Mio. Franken.

FAMILIENAUSGLEICHSKASSE

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

Ende 2013 waren der Kasse 3 288 (Vorjahr: 3 361) Arbeitgebende und 944 (Vorjahr: 886) Selbständigerwerbende angeschlossen. Für 43 994 Kinder von 26 239 Arbeitnehmenden und Selbständigerwerbenden wurden Zulagen von insgesamt 129.4 Mio. Franken ausbezahlt.

Die Aufsichtskommission der Familienausgleichskasse tagte in der Berichtsperiode einmal, genehmigte u.a. den Jahresbericht sowie die Jahresrechnung 2012, überprüfte die Beitragssätze und legte die Beitragssätze 2014 für die einzelnen Kantone fest.

Angebote verbundener Institutionen

BTG MEZZFIN AG

Die BTG Mezzfin AG (www.mezzfin.ch), eine Tochtergesellschaft der BTG Bürgschaftsgenossenschaft beider Basel, der Basler Kantonalbank und der Basellandschaftlichen Kantonalbank, befindet sich nach wie vor in der Aufbauphase. Die Dienstleistung, Jungunternehmer bei der Finanzierung von KMU Nachfolgelösungen behilflich zu sein, entspricht einem echten Bedürfnis. In den beiden ersten operativen Geschäftsjahren 2012 und 2013 konnten insgesamt fünf Transaktionen realisiert werden.

Wenn sich die ursprünglichen Ziele noch nicht vollumfänglich erreichen liessen, ist dies unter anderem auf den mangelnden Bekanntheitsgrad dieser Dienstleistung zurückzuführen. Die Hauptanstrengungen lagen deshalb im vergangenen Jahr hauptsächlich in der Öffentlichkeitsarbeit. So hatte die BTG Mezzfin die Möglichkeit, bei der Wirtschaftskammer Baselland und beim Arbeitgeberverband Basel ihre Tätigkeit zu präsentieren. Bei den beiden Anlässen kamen ungefähr 200 Zuhörer/-innen, was beweist, dass dem Thema der KMU-Nachfolge ein bedeutender Stellenwert zukommt.

Das Echo war sehr positiv. Die Wichtigkeit solcher Veranstaltungen zeigt vor allem das Referat beim Arbeitgeberverband Basel, resultierte daraus doch bereits nach kurzer Zeit ein erster Kontakt.

Obwohl die ursprünglich definierten Ziele noch nicht erreicht wurden, ist die BTG Mezzfin überzeugt, auf dem richtigen Weg zu sein. In der Nordwestschweiz gehört die Unmöglichkeit, eine KMU-Nachfolge zu finanzieren, weitgehend der Vergangenheit an. Diese Botschaft ist vor allem auch an junge Nachwuchskräfte gerichtet, die über einen guten fachlichen und führungsmässigen Ausweis, jedoch nicht über einen üppigen Geldbeutel verfügen.

Weitere Informationen erhalten Sie direkt bei der BTG Mezzfin unter der Telefonnummer 061 271 63 91, via eMail an btg@mezzfin.ch oder im Internet unter www.mezzfin.ch

BASLER GESELLSCHAFT FÜR PERSONALMANAGEMENT (BGP)

Die Basler Gesellschaft für Personal-Management (BGP) konnte im Geschäftsjahr 2012/2013 im Rahmen der bewährten Input-Veranstaltungen wiederum sehr interessante und aktuelle HR-Themen vorstellen. Im August 2012 begannen die Aktivitäten mit der SECO-Studie «Stress – Schutzbehauptung oder Realität?», gefolgt von der «IV Revision 6a – Die wesentlichen Änderungen». Spannende Themen wie unter anderem «Schöne neue Arbeitswelt – Arbeitszeitmodelle im Wandel» und «Sind unsere Kompetenzen zukunftsfähig?» waren weitere Höhepunkte des Geschäftsjahres. Die Input-Veranstaltungen boten auch eine gute Gelegenheit zum Netzwerken. Um die Qualität der Inputveranstaltungen weiter zu verbessern, wird seit Anfang 2013 bei den Teilnehmenden ein schriftliches Feedback eingeholt.

Der Partneranlass gab einen Einblick ins frühere kriminelle Basel: «Schuldig – Verbrechen. Strafen. Menschen». Die Ausstellung im Museum für Geschichte vermittelte einen teilweise erschreckenden Einblick in die Gesetzgebung der damaligen Zeit. Mit ca. 120 Mitgliedern/Partnern war der Anlass sehr gut besucht. 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.

AUSZEICHNUNG DER FÖRDERSTIFTUNG Die Förderstiftung der BGP, welche zum Ziel hat, innovative Untersuchungen, Projekt- und Diplomarbeiten im Bereich von Human Resources bekannt zu machen, welche neue Aspekte darstellen und/oder neue Wege zur Lösung bekannter Probleme aufzeigen, konnte an der Generalversammlung vom 25. Juni 2012 gleich zwei BGP HR-Awards verleihen. Der BGP HR-Award ist mit CHF 1 000.- dotiert. Ausgezeichnet wurden eine Masterarbeit der Universität Basel von Kira Pauka zum Thema «Bestimmungsgründe und Performanceeffekte von Teilzeitarbeit» sowie eine Bachelorarbeit der Fachhochschule Nordwest-



«*Wer aufhört besser zu werden,
hat aufgehört gut zu sein.*»

Oliver Egger, Manor

schweiz von Nadia Moser Ritler zum Thema «Ständige Erreichbarkeit. Über ihre Notwendigkeit, Ressourcen und Stressoren sowie mögliche Folgen»

Der Verein worktrain, welcher die Eingliederung und Beschäftigung vermindert leistungsfähiger Menschen in die Arbeitswelt bezweckt, wurde auch im Geschäftsjahr 2012/2013 von der BGP mit einem Beitrag von 5 000 Franken unterstützt. Der Mitgliederbestand nahm gegenüber dem Vorjahresniveau leicht zu und beträgt neu 675 Personen- sowie 297 Firmenmitglieder.

Der Vorstand hat sich in zwei Sondersitzungen vertieft mit den Ergebnissen aus 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. Ausserdem wurde an der Generalversammlung entschieden, das Geschäftsjahr neu auf das Kalenderjahr zu legen.

Weitere Informationen finden Sie auf www.bgp-basel.ch



Das Zitat des berühmten Clowns
Dimitri, wonach die vier Elemente Luft,
Feuer, Erde und Wasser...

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 Fr. 166 990, ausgerichtet an zwölf Einzelpersonen und neun Institutionen.

Darin enthalten ist auch der ständige Beitrag an den nahestehenden Verein worktrain von Fr. 60 000. Worktrain gelang es im Berichtsjahr, seinen Personalverleih für in die freie Wirtschaft vermittelte leistungsbeeinträchtigte Arbeitnehmende einerseits wie auch das vielfältige Angebot an internen Arbeitstrainingsplätzen im Auftrag der Invalidenversicherung andererseits auf einem beachtlichen Niveau zu konsolidieren. Die Tradition der direkten Mitarbeit des Stiftungssekretärs in Sozialinstitutionen und Projekten konnte fortgesetzt werden. Insbesondere engagierte sich der Stiftungssekretär im Berichtsjahr in den Vorständen von worktrain, Basel, Ge.m.a., Basel, sowie dem Arbeitslosentreff TAT, Binningen.

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

UMFELD IM UMBRUCH, WORKTRAIN BLEIBT GEFORDERT

Worktrain setzt sich erfolgreich für die Reintegration von leistungsbeeinträchtigten Arbeitnehmenden in den Arbeitsmarkt ein. Neben den Trainings- und Praktikumsplätzen im klassischen kaufmännischen Bereich hat worktrain die Möglichkeit, seine Klientinnen und Klienten in verschiedenen interessanten Bereichen einzusetzen. Der PAPAYA Gift Shop bietet ein äusserst attraktives Trainingsumfeld im Detailhandel an. Der PAPAYA Web Shop und der Office Shop sind weitere spezialisierte Einsatzbereiche. Die Geschäftsleitung hat im Berichtsjahr mit dem FIBU Shop ein weiteres Angebot und Praktikumsfeld eröffnet. Im FIBU Shop werden die Praktikantinnen und Praktikanten mit Steuererklärungen und Buchhaltungen unter fachkundiger Anleitung realitätsnah Erfahrungen sammeln und ihre Fähigkeiten als Vorbereitung auf den (Wieder-)Einstieg in den Arbeitsmarkt trainieren können.

Worktrain versteht seine Integrationsarbeit als Ausdruck einer aktiven Sozialpolitik der Trägerverbände aus der regionalen Wirtschaft. Wie wichtig dieses langjährige Engagement ist, zeigt auch der im Berichtsjahr veröffentlichte OECD-Bericht über die psychische Gesundheit und Beschäftigung in der Schweiz. Laut dem Bericht leidet etwa jeder dritte Bezüger von Arbeitslosenentschädigung, Invalidenversicherungsleistungen oder Sozialhilfe an einer psychischen Störung. Die Dienstleistungen von worktrain, insbesondere die Stellenver-

mittlung, der Personalverleih und die Praktikumsplätze im Bereich der Beruflichen Massnahmen unterstützen die Betroffenen dabei, im Arbeitsleben wieder Fuss zu fassen und ihren Platz in der Gesellschaft zu finden.

Gegen Ende des Berichtsjahres erfolgte ein Wechsel in der Co-Geschäftsleitung. Nach elf Jahren als Co-Leiter hat Andreas Schibler worktrain verlassen, um sich einer neuen beruflichen Herausforderung zu stellen. Der Vorstand und die Trägerverbände von worktrain danken Andreas Schibler herzlich für seinen unermüdlichen und nachhaltigen Einsatz.

Am 1. Dezember 2013 ist Cristoforo Graziano in die Co-Leitung von worktrain eingetreten. Damit ist die Kontinuität für alle Partner von worktrain gewährleistet und unsere Organisation kann sich weiterhin auf ihre Integrationsziele konzentrieren. Der Vorstand wünscht Cristoforo Graziano viel Erfolg in seinem neuen Wirkungsfeld.

Weitere Informationen unter www.worktrain.ch.

PROFAWO BASEL (EHEMALS CHILDCARE SERVICE BASEL)

Ein bedeutender Meilenstein beim Childcare Service Basel war der Namenswechsel im Berichtsjahr: Im April 2013 wurde die national agierende Dachmarke profawo geschaffen. Mit der Ausdehnung des Dienstleistungsangebotes rund um die Angehörigenbetreuung wurde die Markenstrategie überarbeitet und der neue Auftritt fokussiert nun nicht mehr nur auf die Kinderbetreuung, sondern wird dem gesamten Angebot bei profawo Basel gerecht.

Zurzeit können 93 Mitgliedsfirmen, wovon 61 ausschliesslich der Region Basel angeschlossen sind, vom Angebot von profawo Basel profitieren. Insgesamt sind es zirka 62 000 Mitarbeitende, welche die Dienstleistungen von profawo Basel in Anspruch nehmen können.

ANGEHÖRIGENBETREUUNG: Seit November 2013 wird mit Claudia Meyer die Beratungsdienstleistung zur Angehörigenbetreuung auf der Geschäftsstelle intensiviert und ausgebaut. Profawo Basel wird diese Dienstleistung vermehrt in den Firmen vorstellen und bekannt machen. Mit der Erweiterung des Angebotes auf die Angehörigenbetreuung beschäftigt die Geschäftsstelle von profawo Basel sieben Mitarbeitende mit insgesamt 440 Stellenprozenten.

Per 31. Dezember 2013 zählte profawo Basel gesamthaft 139 Mitarbeitende, davon 23 Auszubildende FaBeK (Fachangestellte Betreuung, Fachrichtung Kinder) und 22 Praktikantinnen/Praktikanten.

Die Mitarbeitenden von profawo Basel haben im Jahr 2013 insgesamt 1 146 Anfragen entgegengenommen und bearbeitet. Wie in den Vorjahren betraf der grösste Anteil der Anfragen (514) die Betreuung in den Kids & Co Kindertagesstätten. Der Ausbau der dritten Gruppe in der Kindertagesstätte Kids & Co Oberwil konnte realisiert werden. Den Mitarbeitenden der Mitgliedsfirmen stehen an diesem

Standort nun neu 36 (bis anhin 24) Plätze zur Verfügung. Die Nannyanfragen sind im Vergleich mit dem Vorjahr stabil geblieben, insgesamt wurden im Berichtsjahr 78 Anfragen entgegengenommen und bearbeitet. Auch die Möglichkeit der Kurzzeitbetreuung durch eine Notnanny wurde 2013 genutzt. Hier kann profawo Basel auf die wertvolle und langjährige Erfahrung pensionierter Betreuungspersonen zurückgreifen.

Die persönliche Beratung – ob telefonisch oder im persönlichen Beratungsgespräch – war für die meisten Eltern bei der Suche nach ihrer Ideallösung unerlässlich. Eine Online Umfrage zur Qualitätssicherung ergab ein erfreuliches Resultat bezüglich der Dienstleistungsqualität. So sind 99 % der Teilnehmenden der Umfrage mit profawo zufrieden.

Bereits zum neunten Mal wurde das Feriencamp von profawo Basel durchgeführt und es erfreute sich erneut einer grossen Beliebtheit. Während der sechs Wochen der Basler Sommerferien wurden insgesamt 248 Kinder und während der zwei Wochen der Basler Herbstferien insgesamt 56 Kinder im Rahmen des Feriencamps betreut. Die Kinder erleben ein abwechslungsreiches und spannendes Programm und wie in den vorangegangenen Jahren durfte profawo Basel das Areal des Bürgerlichen Waisenhauses – trotz dessen Umbau – nutzen.

Besonders zu erwähnen ist auch die seit Jahren sehr erfolgreiche Ausbildungsarbeit von profawo Basel. Wie schon in den letzten Jahren, schlossen auch die neun Lernenden, welche im Berichtsjahr ihre Ausbildung beendeten, die Lehrabschlussprüfung erfolgreich ab. Zwei der Auszubildenden zur FaBeK zählten zu den Jahrgangsbesten der Region Basel.

Weitere Informationen zu profawo Basel und den anderen Standorten in der Schweiz finden Sie auch im Internet unter www.profawo.ch.



...um ein fünftes erweitert werden,
nämlich um den HUMOR,
ist uns in Vielem ein Vorbild.

Stefanie Bollag, Direktorin Alterspflegeheim Humanitas, Riehen

BASELAREA

BaselArea unterstützt – im Auftrag der Kantone Basel-Stadt, Basel-Landschaft, Jura und Aargau (Fricktal) – ausländische Firmen bei der Ansiedlung in der Region Basel und berät Neugründerinnen und Neugründer. Im Berichtsjahr wurden insgesamt 97 Unternehmen und Einzelpersonen erfolgreich bei der Firmengründung in der Region begleitet, womit das beste Resultat der vergangenen Jahre erzielt wurde. Die Gründungen umfassten 24 Ansiedlungen von ausländischen Firmen, 4 Ansiedlungen von Firmen aus dem Inland sowie 69 Neugründungen. 12 der 24 aus dem Ausland angesiedelten Unternehmen stammten aus Frankreich, 4 aus Deutschland, je 2 aus Nordamerika, aus China und aus Indien. Die restlichen Unternehmen kamen aus Italien und aus Kasachstan.

Aus den 97 Firmengründungen resultierten im Berichtsjahr 209 neue Arbeitsplätze. Ausserdem führte die Vermittlung von Immobilien an bestehende Unternehmen dazu, dass in der Region 613 Arbeitsplätze erhalten bzw. neu geschaffen werden konnten. Insgesamt konnten so dank den Aktivitäten im Berichtsjahr 822 Arbeitsplätze neu geschaffen bzw. erhalten werden.

Im Berichtsjahr bearbeitete BaselArea zudem 379 Neukundenanfragen. Die Anzahl der Neukundenanfragen hat sich in den vergangenen vier Jahren ständig erhöht. Die insgesamt 379 Neukundenanfragen beinhalteten 215 konkrete Anfragen zu Ansiedlungsprojekten aus dem Ausland, 12 Anfragen zu Ansiedlungsprojekten aus dem Inland sowie 152 Anfragen zu Neugründungen.

Die Geschäftsführung von BaselArea hat Iris Welten inne. Präsident des Vorstandes ist Dr. Peter Krebs, ehemaliges Mitglied der Konzernleitung der Sika AG. Der Arbeitgeber-

verband 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, Daniela Beck

SCHWEIZERISCHE VEREINIGUNG DER VERBANDS-AUSGLEICHSKASSEN (VVAK):

Barbara Gutzwiller, Vorstandsmitglied

EIDGENÖSSISCHE EINIGUNGSSTELLE:

Barbara Gutzwiller

SCHIEDSSTELLE BETR. MEINUNGSVERSCHIEDENHEITEN BEI SALÄRVERHANDLUNGEN (AGV BANKEN)

Barbara Gutzwiller

AUFSICHTSKOMMISSION FÜR DEN AUSGLEICHSFONDS DER ARBEITSLOSENVERSICHERUNG:

Barbara Gutzwiller

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

Dr. Alexander Frei

SUPPORTED EMPLOYMENT SCHWEIZ:

Dr. Alexander Frei, Beirat

VERTRETUNG IN KANTONALEN UND REGIONALEN ORGANISATIONEN.

DELEGATION DER BASELSTÄDTISCHEN WIRTSCHAFTSVERBÄNDE:

Dr. Gabriel Barell (ab September 2013), Mirjam Blocher, Theodor Burckhardt, Barbara Gutzwiller, Marc Jaquet,
Dr. Walter Ritter, Dr. Franz A. Saladin, Oliver Scheidegger, Daniel Schenk, Marcel Schweizer, Philipp Spichly (bis September 2013),
Dr. Thomas Staehelin

Per 1. Januar 2013 wechselten das Präsidium und das Sekretariat der Delegation
vom Gewerbeverband Basel-Stadt zur Handelskammer beider Basel.

BASELAREA:

Barbara Gutzwiller, Vorstandsmitglied

HANDELSKAMMER BEIDER BASEL, AUSBILDUNGSKOMMISSION:

Dominik Marbet

HAUSEIGENTÜMERVERBAND BASEL:

Dr. Alexander Frei, Delegierter

LENKUNGSAUSSCHUSS EURES-T OBERRHEIN (EUROPEAN EMPLOYMENT SERVICES):

Dr. Alexander Frei

AUFSICHTSGREMIUM INFOBEST PALMRAIN:

Dr. Alexander Frei

REGIO TRIRHENA-RAT:

Dr. Alexander Frei

DEUTSCH-FRANZÖSISCH-SCHWEIZERISCHE OBERRHEINKONFERENZ EXPERTENAUSSCHUSS GRENZGÄNGER:

Dr. Alexander Frei

DEUTSCH-FRANZÖSISCH-SCHWEIZERISCHE OBERRHEINKONFERENZ
EXPERTENAUSSCHUSS WETTBEWERBSHEMMNISSE:

Dr. Alexander Frei

GAV-KOMMISSION FÜR DEN DIENSTLEISTUNGSBEREICH IN DER REGION BASEL:

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

ARBEITSVERTRAGSKOMMISSION REGION BASEL:

Dr. Alexander Frei, Sekretär

VEREIN INTERESSENGEMEINSCHAFT KAUFMÄNNISCHE GRUNDAUSBILDUNG
BEIDER BASEL (IGKG):

Dominik Marbet

VEREIN WORKTRAIN:

Dr. Alexander Frei, Präsident

PROFAWO BASEL, EHEMALS CHILDCARE SERVICE BASEL (CSB):

Barbara Gutzwiller, Präsidentin

PROFAWO SCHWEIZ EHEMALS CHILDCARE SERVICE SCHWEIZ (CSCH):

Barbara Gutzwiller, Vorstandsmitglied

VEREIN ARBEITSGRUPPE ARBEITSUNFÄHIGKEIT
ZUR EINFÜHRUNG NEUER ARBEITSUNFÄHIGKEITSZEUGNISSE
IN DER NORDWESTSCHWEIZ:

Dr. Alexander Frei, Präsident

STIFTUNG TELEBASEL:

Barbara Gutzwiller, Stiftungsrätin

VERTRETUNG IN STAATLICHEN GREMIEN.

KANTONALE KOMMISSION FÜR DIE KAUFMÄNNISCHE BERUFSBILDUNG:

Benedikt Jungo, Präsident

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

Arbeitnehmervertreter: Robert Friedli, Edith Jäckle, Ruth Mory, Gaby Keller, Jean Spiess

Verwaltungsvertreter: Vinzenz Bauer, 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, Mario A. Cavallaro, José Perrez, Franziska Christin Stier

Verwaltungsvertreter: Vinzenz Baur, 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, Prof. Dr. Jörg Schibler, Ronald Schmidt

KANTONALE KOMMISSION FÜR KINDERZULAGEN:

Arbeitgebervertreter: Stefan Abrecht, Anita Fuchs, Philipp Spichty

TRIPARTITE KOMMISSION ARBEITSBEDINGUNGEN BASEL-STADT:

Dr. Alexander Frei

Fabienne Thiévent, Ersatzmitglied

TRIPARTITE KOMMISSION AVIG BASEL-STADT:

Dr. Alexander Frei

TRIPARTITE KOMMISSION FLANKIERENDE MASSNAHMEN BASEL-LANDSCHAFT:

Dr. Alexander Frei

TRIPARTITE KOMMISSION FÜR DIE RAV DES KANTONS BASEL-LANDSCHAFT:

Dr. Alexander Frei

JURY BASLER SOZIALPREIS:

Dr. Alexander Frei

KANTONALE SCHLICHTUNGSSTELLE FÜR DISKRIMINIERUNGSFRAGEN:

Fabienne Thiévent

FAMILIENKOMMISSION DES KANTONS BASEL-STADT:

Barbara Gutzwiller

ROUND TABLE «FAMILIENFREUNDLICHE WIRTSCHAFTSREGION BASEL»:

Barbara Gutzwiller

LOHNBEIRAT DER GEMEINDE RIEHEN:

Dr. Alexander Frei

FÖRDERVEREIN WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTLICHES ZENTRUM (WWZ):

Barbara Gutzwiller

ARBEITGEBERINSTITUTIONEN.

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

Kassenvorstand:

Arbeitgebervertreter: Hans Locher, Präsident
Barbara Gutzwiller, Vizepräsidentin
Andreas Baumann, Hanspeter Flubacher, Andreas Fluri, Dr. Peter Jeger, Nicolas Joerin,
Dr. Luc Schultheiss, Philipp Spichthy, Jean-Michel Studer

Ersatzmitglieder: Reto Meier, Franz Zraggen

Arbeitnehmervertreter: Markus Schönenberger, Markus Wenger

Ersatzmitglied: Jörg Studer

FAMILIENAUSGLEICHSKASSE:

Aufsichtskommission: Barbara Gutzwiller, Präsidentin
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

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

Sekretärin: Fabienne Thiévent

STIFTUNG HILFELEISTUNGEN AN ARBEITNEHMER:

Stiftungsrat:

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

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

Stiftungssekretär: Marcus Cottiati (Ausschuss)

CHARTA

Dominik Marbet

PERSONALMANAGEMENT INSTITUTIONEN.

BGP BASLER GESELLSCHAFT FÜR PERSONAL-MANAGEMENT:

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

Sekretariat: Ursula Schmidt

JUBILÄUMSSTIFTUNG DER BASLER GESELLSCHAFT FÜR PERSONAL- MANAGEMENT:

Stephan Suter, Präsident

Organisation.

Generalversammlung



Generalversammlung 2013 mit Gastreferent Hans-Kristian Hoejsgaard, CEO Davidoff Oettinger Gruppe: Eine Zigarre ist Freiheit.

Die siebte ordentliche Generalversammlung des Arbeitgeberverbandes Basel lockte am 19. September 2013 fast 400 Mitglieder und Gäste aus Politik, Wirtschaft und Verwaltung in die Reithalle des Wenkenhofs in Riehen. Die Mitglieder bestätigten die Wahlen von Christoph Buser, Direktor Wirtschaftskammer Baselland, sowie Dr. Thomas Bösch, Leiter HR Novartis Pharma AG, in den Vorstand. Neu gewählt wurden Andreas Eichenberger, CEO Induserv, sowie Hans-Kristian Hoejsgaard, CEO Oettinger Davidoff Gruppe.

Arbeitgeberpräsident Marc Jaquet verabschiedete zudem zwei langjährige Vorstandsmitglieder. In Abwesenheit wurde e.NR Hans Rudolf Gysin verabschiedet, welcher dem Vorstand seit 1997 angehört hatte. Hans Locher, ehemaliger Leiter HR Novartis Pharma AG, wurde persönlich verabschiedet. Er gehörte dem Vorstand seit 2004 an. Er nahm beim Zusammenschluss des Basler Volkswirtschaftsbundes mit dem alten Arbeitgeber-Verband Basel zum heutigen Arbeitgeberverband Basel im Jahr 2007 eine prägende Rolle ein.

Arbeitgeberpräsident Marc Jaquet schwor die anwesenden Mitglieder auf die wegweisenden Abstimmungen der nächs-

ten Monate ein. In seiner traditionell pointierten Ansprache forderte er die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber auf, nicht aus der Defensive heraus zu agieren, sondern sich aktiv gegen die Vorhaben einzusetzen. «Schreiben Sie Leserbriefe und Kommentare und äussern Sie sich öffentlich. Alleine schaffen wir es nicht. Wir brauchen Sie als Multiplikatoren unserer Botschaft», so Jaquet in seinem Appell an die Unternehmer und Wirtschaftsführer. Gerade die 1:12 Initiative brächte bei einer Annahme nur Verlierer hervor. Kein einziger Lohn werde angehoben. Keinem einzigen Mitarbeiter werde es nach Annahme dieser Initiative besser gehen, so Jaquet. Es gehe einzig und alleine um die Neidschiene, die einmal mehr bedient würde. Die Schweiz als Land, welches seine herausragende Position der Innovation und Forschung verdanke, müsse sich die Freiheit erhalten, diese Leistungen entsprechend zu entlohnen, so der Arbeitgeberpräsident weiter.

Er sieht den Wirtschaftsstandort in Bezug auf die kommenden Abstimmungen zu Löhnen und Zuwanderung vor einer Bewährungsprobe. Es gelte nun erst recht, sich für die Belange der Wirtschaft einzusetzen. «Der liberale Arbeitsmarkt unterscheidet uns von unseren erfolglosen europäischen



Die Generalversammlung 2013: Ort für Gespräche und Genuss.

Nachbarn. Wir haben die Freiheit, Arbeitgeber und Arbeitnehmende, miteinander Verträge einzugehen und wieder aufzulösen. Wir dürfen es nicht zulassen, dass der Staat uns vorschreibt, welche Löhne in diesen Verträgen stehen. Wir feiern in diesem Land selbst in Krisenzeiten rekordtiefe Arbeitslosenraten. Lassen Sie uns dafür kämpfen und dafür eintreten, dass das so bleibt», so Jaquets Appell im Hinblick auf die Abstimmungen. Insbesondere die 1:12-Abstimmung und die Vorlage bezüglich des Mindestlohns würden diese Freiheiten beschneiden. Mehr noch: Beide Vorlagen treffen die Schwächsten, weil Arbeitsplätze, Investitionen und Steuergelder ins Ausland abwandern würden.

Genüsslicher Gastreferent

Unter dem Titel «Der Duft der Freiheit und der Geruch von Neid» hielt Hans-Kristian Hoejsgaard, CEO von Oettinger Davidoff, sein Gastreferat. In seiner Funktion als Vertreter der Luxus- und Genussindustrie bezeichnete er eine Zigarre als Ausdruck der kleinen aber globalen Freiheit. Eine Freiheit, welche immer mehr in Gefahr sei. Er kritisierte die 1:12 Initiative und betonte, dass es für eine Gesellschaft kein Fortschritt sein könne, wenn der Staat das Leben der Menschen noch engmaschiger reguliere. Hans-Kristian Hoejsg-

aard sprach aber auch die Trennlinie zwischen der ergebnisorientierten Geschäftswelt und der erlebnisorientierten Öffentlichkeit an. Es sei deshalb wichtig, die Menschen – sprich die Öffentlichkeit und die Wirtschaft – wieder zueinander zu führen und so für ein besseres Verständnis zu sorgen. Eine gut funktionierende Wirtschaft sei eine der Grundlagen für die Entwicklung und den Wohlstand einer Gesellschaft, so Hoejsgaard.

Beim anschliessend Apéro riche diskutieren die Anwesenden bis spät in die Nacht und genossen einmal mehr einen warmen Spätsommerabend im Wenkenhof.



Von frischen Impulsen junger Berufsleute profitiert die ganze Firma.

Marc Jaquet, Präsident des Verwaltungsrates der Jaquet Technology Group

VORSTAND.

AM 1. MÄRZ 2014 GEHÖRTEN DEM VORSTAND FOLGENDE PERSONEN AN:

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

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

Dr. Thomas Bösch
Leiter HR Schweiz, Novartis Pharma AG

Philippe Bingert, Kassier,
Leiter Geschäftsstelle Basel, PricewaterhouseCoopers AG

Dr. Andreas Burckhardt,
Verwaltungsratspräsident Bâloise Holding AG

Theodor Burckhardt*, Vizepräsident,
Geschäftsführer Christoph Burckhardt AG

Christoph Buser,
Direktor Wirtschaftskammer Baselland

Andreas Eichenberger,
CEO Induserv AG

Dr. Peter Eichenberger,
Direktor Claraspital

Walter Fux,
Corporate Human Resources, Lonza Group AG

Nadine Gemblar,
Leitung Personal / Ausbildung national, Coop

Hans-Kristian Hoejsgaard,
CEO Oettinger Davidoff Group

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

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

Tom Koechlin,
Teilhaber Koechlin Schmidt Architekten AG

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

Klaus Ruf
Leiter Business Center Schweiz, BASF Schweiz AG

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

Dr. Franz A. Saladin,
Direktor Handelskammer beider Basel

Thomas Schwarzenbach,
Geschäftsleiter SPEDLOGSWISS

Dr. Nicole Weiland*,
Geschäftsführerin Endotel AG

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

* Mitglieder des Vorstands ausschusses

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

REVISIONSSTELLE:

T.O. Advisco, Basel

GESCHÄFTSSTELLE.

DIE GESCHÄFTSSTELLE SETZT SICH
AUS FOLGENDEN PERSONEN ZUSAMMEN:

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

MITARBEITER UND MITARBEITERINNEN
DES VERBANDSSEKRETARIATS:

Karin Leonhard-Glantschnig
Stefan Lohri
Jasmin Michel
Maja Strub
Adrian Vogt



Die Geschäftsstelle (v.l.n.r.) Dr Alexander Frei, Karin Leonhard, Dominik Marbet, Stefan Lohri, Barbara Gutzwiller, Maja Strub, Jasmin Michel und Fabienne Thiévent. Es fehlen Daniela Beck und Adrian Vogt.

FÖRDERVEREIN DES ARBEIT- GEBERVERBANDES BASEL.

DEM VORSTAND GEHÖREN AN:

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

REVISIONSSTELLE:

T.O. Advisco, Basel

IMPRESSUM:

Arbeitgeberverband Basel
Aeschenvorstadt 71, Postfach
CH-4010 Basel

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

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

Redaktion:
Arbeitgeberverband Basel
Dominik Marbet (Koordination)

Bildnachweis:
Titel, Umschlag, S. 1, 4, 6, 9, 12, 15, 18, 20, 23, 26 oben,
29, 30, 33, 42 und 43: Pino Covino
S. 21 oben rechts, 24, 26 unten, 40 und 41: Dominik Plüss
S. 19, 20 unten, 21 oben links: zVg.

Realisation:
Christian | Wullschleger | Visuelle | Gestaltung

Druck:
Werner Druck & Medien AG

