



# 2021

**Unternehmerisch engagiert und mutig  
in eine sonnigere Zukunft ...**

basel

arbeitgeberverband

# Mut

# Perspektiven

# Engagement

# 2021

---

# Fünfzehnter Jahresbericht

---



**Es soll wieder aufwärts gehen – dafür setzen wir uns ein!**



# Vorwort des Präsidenten

*« Ohne Mut  
wäre die  
schweizerische  
Wirtschaft  
nicht so innovativ  
und stark  
geworden,  
wie sie es  
heute immer  
noch ist.»*



## Mitglieder Verbände

Per 31. Dezember 2021 umfasste der Arbeitgeberverband Basel 18 Verbände, 6 Ehrenmitglieder sowie 2498 Firmen.

Advokatenkammer Basel / Arbeitgeberverband Basler Pharma-, Chemie- und Dienstleistungsunternehmen / Ärztenetz Nordwest AG / Basler Bankenvereinigung / Basler Privatspitäler-Vereinigung / Handelskammer beider Basel / ICT Scouts / Campus Förderverein / Industrieverband Laufental-Thierstein-Dorneck-Birseck / Medizinische Gesellschaft Basel / OdA Gesundheit beider Basel / Schweiz Ingenieur- u. Architektenverein SIA Basel / Solothurner Handelskammer / SPEDLOGSWISS Nordwestschweiz / SPEDLOGSWISS Verband schweizerischer Speditions- und Logistikunternehmen / TREUHAND SUISSE Sektion Basel-Nordwestschweiz / Verband der Versicherungs-GAs beider Basel / Verein der Basler Versicherungsgesellschaften / VKKS - ASHHA

# Geschätzte Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

Vor einem Jahr waren meine einleitenden Worte an dieser Stelle noch von vielen Unsicherheiten und Fragezeichen geprägt. Wir befanden uns noch mitten in der «Corona-Krise» und wussten nicht, wie lange und wie stark unser gesellschaftlicher Alltag und somit auch unsere Wirtschaft eingeschränkt bleiben. Ohne in Freudentänze auszubrechen und zu behaupten, allen ginge es nun wieder bestens und alle Hürden seien beseitigt, wage ich es dennoch, hier und heute von einer etwas grösseren Zuversicht zu sprechen. Es ist mir bewusst: Die letzten Monate haben uns gezeigt, dass jederzeit und unerwartet neue Unsicherheiten auf uns zu kommen können. Gleichzeitig haben gerade der Mut und Gestaltungswillen der Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber während der Pandemie und die Widerstandskraft der Wirtschaft vieles aufgefangen. Deshalb die Zuversicht. Und in diesem Sinne ist auch der Titel des nun vorliegenden Jahresberichts – Mut, Perspektiven, Engagement – zu verstehen.

Das Wort «Mut» steht nicht umsonst an erster Stelle. Ohne Mut wäre die schweizerische Wirtschaft nicht so innovativ und stark geworden, wie sie es heute immer noch ist. Unser Wohlstand ist nicht einfach gottgegeben – wir haben uns diesen über Generationen erarbeitet. Denn wir haben kaum natürliche Rohstoffe wie andere Länder; unser Rohstoff ist der Fleiss, ist die Arbeit, das Wissen und eine sinnstiftende Grundhaltung. Und eben der Mut.

Damit soll auch gesagt sein, dass wir uns nicht einfach auf unseren bisherigen Leistungen und auf dem Fundament unserer Pioniere ausruhen können. Und vor allem, dass wir uns immer wieder auf unsere liberalen Grundwerte besinnen müssen, auf diesen ist nämlich unser Erfolg aufgebaut. Wenn ich auf die letzten zwei Jahre zurückblicke, so habe ich schon auch gewisse Sorgen. Wir haben in dieser Krisenzeit nämlich eine starke Überregulierung von Seiten des Staats erlebt. Und uns irgendwie damit abgefunden. Verstehen Sie mich nicht falsch: Es geht nicht darum, alle staatlichen Massnahmen stets in Frage zu stellen – doch unser Fleiss und unsere Innovation werden

durch ständiges Regulieren gebremst – vor allem im Kanton Basel-Stadt, wo gerne noch ein «Basel Finish» draufgesetzt wird; als prominentestes und wohl ärgerlichstes Beispiel sei hier der Mindestlohn erwähnt. Kurzum: Wir müssen aufpassen, dass die staatlichen Übergriffe in die Privatwirtschaft nicht noch mehr zunehmen. Der freie Markt muss sich möglichst voll und ganz entfalten können.

Unser Geschäftsbericht 2021 soll nun aber vor allem Hoffnung symbolisieren. Hoffnung auf gesunde, friedvolle und bessere wirtschaftliche Zeiten für alle Branchen, Berufe und Märkte. Hoffnung auf möglichst hindernisfreies Arbeiten. Hoffnung auf die Stärkung unseres liberalen Gedankenguts. Und Hoffnung darauf, dass sich unser Mut und Engagement auszahlen. Wir richten unseren Blick also in die Zukunft. Und doch verabschieden wir uns nicht ganz vom Bisherigen. So haben wir uns entschieden, Ihnen diesen Bericht sowohl (erneut) in digitaler, als auch (wieder) in gedruckter Form vorzulegen. Technologisierung hin oder her – uns wurde bewusst, dass viele Menschen gerne noch etwas «in der Hand» haben. Dieses Bedürfnis wollen wir nicht ignorieren. Zu einem mutigen Voranschreiten gehört eben auch der Respekt vor dem Bewährten.

Ich möchte Ihnen, geschätzte Mitglieder, herzlich für Ihren täglichen grossen Einsatz zugunsten der Wirtschaftsregion Basel danken. Ihr Mut und Ihr Engagement sind es, die uns allen Perspektiven für eine erfolgreiche Zukunft verleihen. Wir hoffen, dass Sie den Willen zu diesem Engagement nicht verlieren und weiterhin – auch in schwierigen Zeiten – Vollgas geben. Und ich versichere Ihnen, dass Sie der Arbeitgeberverband Basel dabei mit Elan, Sachverständnis und auch ein bisschen Hartnäckigkeit unterstützen wird.

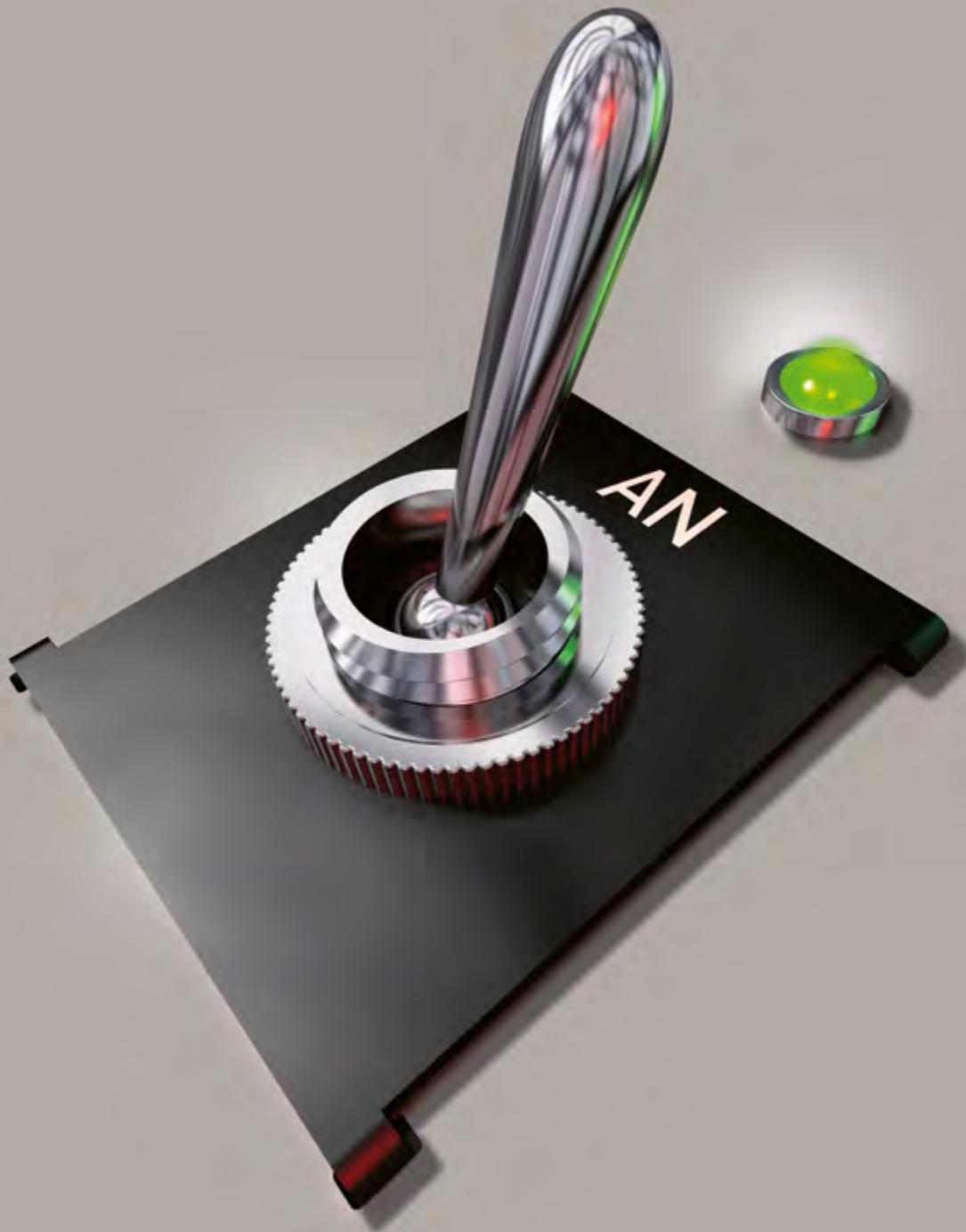
Herzlich,



Beat Hauenstein,  
Präsident Arbeitgeberverband Basel

## Firmen

1 2 3 - Taxi GmbH, Arlesheim / 1st Choice AG, Basel / 2communicate ag, Neuendorf / 2in1 AG, Basel / 2Msolutions AG, Frenkendorf / 316tn interactive GmbH, Basel / 3A Composites International AG, Steinhausen / 44er GmbH, Frenkendorf / 47 7 Architekten AG, Münchenstein / 4E Engineering GmbH, Basel / 4eyes GmbH, Basel / A & O Logistik AG, Basel / A + U Kaderberatung AG, Basel / A. Borer GmbH, Binningen / a. hartrodt (Schweiz) AG, Muttentz / A. Schwarz AG, Murgenthal / A. Stadelmann AG, Allschwil / A. Willi AG, Basel / A+F Brandschutz GmbH, Pratteln / AAI von Hoffmann GmbH, Basel / 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 / AbisZ-Service GmbH, Arlesheim / Ablauf-Reinigung Blitz-Blank I. Campinari, Riehen / Abraxas Basel GmbH, Basel / Abt Architekten AG, Binningen / Academia Education AG, Basel / academia Group Switzerland AG, Basel / Academia Schools GmbH, Basel / ACC Alpine Commerce & Consulting GmbH, Luzern / ACC Am Claraplatz Zahnklinik AG, Basel / accroma labtec Ltd., Muttentz / Accuswiss GmbH, Liestal / Acrima AG Immobilienverwaltung, Basel / ACS Air Cargo Service AG, Basel-Flughafen / Acthera Therapeutics AG, Basel / ACTIV IMMOTREUHAND AG, Allschwil / Activa Wealth AG, Basel / Ad Mirabiles AG, Basel / Adagene AG, Basel / Adcore AG, Birsfelden / ADD Advanced Drug Delivery Technologies Ltd., Pratteln / Adebar AG, Arlesheim / Adimmo AG, Basel / Admin Kuhn GmbH, Allschwil / adoro



# Inhalt

Vorwort des Präsidenten	4
Inhalt	7
Schwerpunkt	8
<i>Mut – Perspektiven – Engagement</i>	9

## Tätigkeitsgebiete 11

<i>Arbeitsgesetzgebung</i>	11
<i>Sozialpolitik</i>	15
<i>Familienpolitik</i>	20
<i>Sozialpartnerschaft</i>	21
<i>Bildungspolitik</i>	21
<i>Ausländerpolitik</i>	25
<i>Weitere Stellungnahmen</i>	28
<i>Öffentlichkeitsarbeit</i>	28

## Dienstleistungen 34

<i>Angebote für Mitglieder</i>	34
--------------------------------	----

## Netzwerk 40

<i>Angebote verbundener Institutionen</i>	40
<i>Vertretung in Gremien und Organisationen</i>	44

## Organisation 48

<i>Generalversammlung</i>	48
<i>Der Arbeitgeberverband Basel</i>	52

# Schwer- punkt

*«Es ist nicht selbstverständlich, dass die Schweiz Krisen aus wirtschaftlicher Sicht bis anhin besser meistern kann als andere Länder und dass wir trotz allem eine derart hohe Beschäftigung haben.»*

**Saskia Schenker** Direktorin Arbeitgeberverband Basel



# Mut – Perspektiven – Engagement

«Folgt eine Krise auf die andere?» Diese Frage haben wir uns alle spätestens am 24. Februar 2022 gestellt, als Russland die Ukraine angegriffen hat und mit der unfassbaren Zerstörung von Lebensrealitäten, Träumen, Familien, Arbeitsstellen und funktionierenden Infrastrukturen begann. Mit der gleichzeitigen Abschwächung des Corona-Virus ist das dominierende Thema der letzten zwei Jahre vollständig in den Hintergrund gerückt. Aus der Pandemie geblieben sind neue Erkenntnisse und Erfahrungen, im Positiven wie im Negativen. Zu den positiven gehört die Erkenntnis, wie stark und anpassungsfähig die Schweizer Wirtschaft ist. Und die Erfahrung, wie rasch Bund und Kantone reagierten, um die heftigen Auswirkungen der Covid-Massnahmen finanziell abzufedern. Die Massnahmen hatten das Wirtschaftsleben teilweise fast ganz zum Erliegen gebracht, die Perspektiven für die Arbeitsplätze in der Schweiz waren düster. Die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber haben ihrerseits alles Erdenkliche unternommen, um die Krise einigermaßen gut zu überstehen. Flexibilität, rasches Reagieren und immer machen, was möglich ist, also Engagement, waren die Devise. So begann bereits während des Jahres 2021 eine Erholung in verschiedenen Branchen der Schweizer Wirtschaft. Ganz allgemein wächst die Beschäftigung wieder stark, und die Arbeitslosigkeit lag bereits Anfang 2022 auf dem tiefen Vorkrisen-Niveau. Nicht nur das, viele mutige Menschen gründeten in der schwierigen Zeit ein eigenes Unternehmen, wie Avenir Suisse im März 2022 in einem Artikel «Der Gründungsboom hält an» aufzeigt. «Hinter den Gründungen dürften neue Geschäftsmöglichkeiten gestanden haben, welche die Pandemie eröffnet hat. Beispielsweise haben der Digitalisierungsschub und Homeoffice zu neuen Konsummustern geführt», so die Autoren. Für die Wirtschaft und damit für die hiesigen Arbeitsplätze sind das gute **Perspektiven**. Die nächste Krise folgte jedoch bereits ab Februar 2022, wenn sie auch völlig anders gelagert ist und

die wirtschaftlichen Auswirkungen angesichts der menschlichen Tragödie in den Hintergrund rücken. BAK Economics machte aber schon im März in einer Kurzanalyse auf die Auswirkungen des Ukraine-Krieges auf die Wirtschaft Europas aufmerksam: Der Krieg sei «ein globaler Wendepunkt, dessen politische und gesellschaftliche Folgen sich heute wohl erst grob abzeichnen, dessen Bedeutung jedoch kaum überschätzt werden kann», so die Autoren. Gerade Europa werde bedingt durch die geographische Nähe und die engeren wirtschaftlichen Verflechtungen massgeblich betroffen sein. Hinzu komme eine erhebliche Zusatzbelastung der öffentlichen Haushalte, sei es durch die Versorgung und Betreuung von Flüchtlingen, die Unterstützung der Ukraine oder zusätzlichen Investitionen z.B. für Verteidigung. Jedoch sei die Schweiz aufgrund ihrer Wirtschaftsstruktur unterdurchschnittlich von der Krise betroffen, wenn auch mit regionalen Unterschieden: «Am stärksten sind die Kantone Jura und Obwalden betroffen, am geringsten der Kanton Basel-Stadt.» Einmal mehr: Die Schweizer Wirtschaftsstruktur mit ihrer vergleichsweise starken branchenmässigen und geografischen Diversifikation und der hohen Bedeutung von Chemie, Pharma und Lifesciences ist zentral dafür, dass unser Land Krisen besser überwinden kann als andere. Auch die raschen Reaktionsfähigkeiten und die liberalen Arbeitsmarktbedingungen tragen dazu bei. Arbeitsplätze sind deshalb bei uns weniger gefährdet als anderswo. Gerade auch in unserer Region Basel. Dass dies so bleibt, ist alles andere als selbstverständlich. Umso mehr lässt folgendes Zitat aus einer Medienmitteilung der SP Schweiz von Anfang 2022 aufhorchen: «Die OECD-Mindeststeuer ist nur deshalb nötig geworden, weil gewisse Konzerne Milliardengewinne erzielen, aber praktisch keinen Beitrag mehr zum Allgemeinwohl leisten.» Grossunternehmen leisten praktisch keinen Beitrag mehr zum Allgemeinwohl? Das ist alleine schon ange-



sichts der guten Überwindung der Covid-Krise durch die Schweizer Wirtschaft eine unglaubliche Verkennung der Realität. Denn gerade die internationalen Grossunternehmen mit ihren zum Teil weniger betroffenen Produkten brachten Stabilisierung ins System. Zudem zeigen von Economiesuisse zusammengestellte Zahlen eindrücklich: Der Ertrag der Unternehmenssteuern hat in den letzten 15 Jahren in der Schweiz stark zugenommen. Die Staatsausgaben für die soziale Wohlfahrt, für Bildung und für die Vergrößerung der Bundesverwaltung wuchsen im Gleichschritt mit. Oder einfach gesagt: Das Wachstum der Staatsausgaben wurde durch die von der Linken so kritisierten Unternehmen finanziert. Ganz zu schweigen von den vielen Arbeitsplätzen, den Aufträgen für andere Unternehmen und vom umfassenden gesellschaftlichen Engagement gerade auch dieser Unternehmen. In der Ukraine-Krise zeigen Unternehmensverantwortliche wie Private grosse Solidarität – da wurden unzählige neue Projekte lanciert und es wurde in Millionenhöhe gespendet. **Engagement** ist das Stichwort. Aber das wird von den SP-Verantwortlichen ausgeblendet.

Die **Perspektiven** für Unternehmen und damit für die Arbeitsplätze sind aber auch in der Schweiz – unabhängig von den Krisen – mit vielen Unsicherheiten und Mehrbelastungen verbunden. Die Erosion der Bilateralen Verträge, die stetige Verteuerung der Arbeitskosten, der Kampf der Gewerkschaften zur weiteren Einschränkung des liberalen Arbeitsmarkts – der basel-städtische Mindestlohn lässt grüssen – und die anstehende OECD-Unternehmenssteuerreform, welche von

der Linken wiederum dazu genutzt wird, Stimmung gegen die grossen internationalen Unternehmen zu machen, gefährden den hiesigen Standort. Erst recht, wenn gewisse politische Kreise nicht einmal mehr davor zurückscheuen, Unternehmens-Bashing mit Falschaussagen zu betreiben.

Es ist wie gesagt nicht selbstverständlich, dass die Schweiz Krisen aus wirtschaftlicher Sicht bis anhin besser meistern kann als andere Länder und dass wir trotz allem eine derart hohe Beschäftigung und tiefe Arbeitslosenzahlen haben. Dass dies weiterhin möglich ist, dafür braucht es **Engagement – Engagement** von Politik und Gesellschaft, damit die **Perspektiven** für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber gut bleiben. Dafür braucht es aber auch **Mut**. Unternehmerischen Mut, etwas zu wagen, sich einzusetzen, Verantwortung für Arbeitsstellen zu übernehmen. Politischen Mut, sich gegen die unsäglichen Angriffe auf Arbeitgeber zu wehren und Lösungswege für die vielen Unsicherheiten des hiesigen Unternehmensstandorts zu erarbeiten. Dafür braucht es aber auch gesellschaftlichen Mut. Den Mut, die Errungenschaften der Wirtschaft nicht ständig öffentlich schlecht zu reden, sondern auch mal darauf stolz zu sein.

Avenir Suisse, Jürg Müller, Basil Ammann «Der Gründungsboom hält an» 16.03.2022, <https://www.avenir-suisse.ch/der-gruendungsboom-haelt-an/>

BAK Kurzanalyse «Auswirkungen des Ukraine-Krieges auf die Wirtschaft Europas: Welche Regionen stehen vor den grössten Herausforderungen?» 31.03.2022 [https://www.bak-economics.com/fileadmin/documents/medienmitteilung/BAK\\_Kurzanalyse-Ukraine\\_Krieg\\_regionaleBetroffenheit.pdf](https://www.bak-economics.com/fileadmin/documents/medienmitteilung/BAK_Kurzanalyse-Ukraine_Krieg_regionaleBetroffenheit.pdf)

# Tätigkeits- gebiete

## Arbeitsgesetzgebung

**CORONA-MASSNAHMEN UND KURZARBEIT** Im Zwei-Wochen- und Monats-Rhythmus nahmen wir gegenüber unserem Dachverband Stellung zu Konsultationen des Bundesrats betreffend die Anpassung von Gesetzen und Verordnungen im Zusammenhang mit den Covid-19-Massnahmen. Anschliessend informierten wir jeweils unsere Mitglieder über die beschlossenen Massnahmen. Die Schutzmassnahmen, Vorgaben und Pflichten von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern veränderten sich im selben Rhythmus, was sehr hohe Anforderungen an die Unternehmen und an unsere Rechtsberatung stellte. Arbeitgeber mussten ihre internen Schutzmassnahmen und Weisungen konstant überarbeiten. Die Rechtsunsicherheit war infolge dieser auf der Grundlage von Ausnahmerecht erlassenen Regulierungen entsprechend gross, da sich mit jedem Entscheid neue Fragestellungen ergaben, für die noch keine Rechtsprechung vorliegt. Unsicherheiten bestanden insbesondere bei der Abwägung von Schutzpflichten versus Persönlichkeitsrechte (Frage nach dem Zertifikatsstatus), die Masken-traspflicht in verschiedenen Branchen, die 3-G-Zertifikats-Pflicht und die damit einhergehende Testpflicht, später die Verschärfung zur 2G-Pflicht und ganz allgemein die Fragen nach dem Umgang mit ungeimpften Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Mit diesen Problemstellungen im Zusammenhang standen auch immer die Fragen nach der Entschädigung für die behördlich angeordneten (Schutz-)Massnahmen.

Eine wichtige Hilfe für von den Massnahmen stark betroffene Mitgliedsfirmen war die Möglichkeit,

Kurzarbeitsentschädigungen zu beantragen. Das summarische Verfahren und die Ausweitung des Anspruchs auf weitere Zielgruppen waren für viele Arbeitgeber hilfreich. Aufgrund der sich jeweils rasch ändernden Bundesmassnahmen entstand jedoch auch eine unübersichtliche Situation mit unterschiedlichen Laufzeiten bei den einzelnen Covid-Kurzarbeitserleichterungen. Auch dies band bei unseren betroffenen Mitgliedern viele Ressourcen, und unser Rechtsdienst setzte alles daran, bestmögliche Unterstützung anzubieten.

**HOMEOFFICE-PFLICHT** Viele Arbeitgeber haben bereits seit dem ersten Lockdown im Jahr 2020 ihre Angestellten ins Homeoffice beordert. Die dadurch anfänglich zahlreich aufgetretenen Unsicherheiten im Personal-Management vieler Mitgliedsfirmen konnten wir mit unserer kostenlosen telefonischen Rechtsberatung und den stets aktualisierten Informationen auf unserer Webseite auffangen.

Am 13. Januar 2021 ordnete der Bundesrat schliesslich eine landesweite Homeoffice-Pflicht im Rahmen seiner Massnahmen an. Damit wurde das Arbeiten von Zuhause aus mit einem Schlag erneut zu einem Fokus-Thema in den Medien und in der Rechtsberatung des Arbeitgeberverbands Basel. Die Homeoffice-Pflicht wurde vom Bundesrat zuletzt erst per 3. Februar 2022 wieder aufgehoben.

Während der Dauer der vom Bundesrat angeordneten Homeoffice-Pflicht waren die Arbeitgeber verpflichtet, Homeoffice überall dort anzuordnen, wo dies aufgrund der Art der Aktivität mög-



lich und mit verhältnismässigem Aufwand umsetzbar ist. Der Arbeitgeber schuldete den Arbeitnehmern keine Auslagenentschädigung etwa für Strom- oder Mietkosten, da die Anordnung nur vorübergehend war.

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

Anders geregelt werden die Entschädigungen in Zeiten einer normalen Geschäftstätigkeit, wenn der Arbeitgeber keinen Arbeitsplatz zur Verfügung stellt oder Homeoffice einseitig anordnet. Dann ist er verpflichtet, sich angemessen an den Kosten für das Homeoffice zu beteiligen. Für Arbeitsgeräte und Material wie Laptop, Drucker, Datenträger oder Papier kann eine Pauschal-Entschädigung vereinbart werden.

Die Rechtsberaterinnen und -berater des AGV verfügen über vertiefte Erfahrung im Umgang mit Homeoffice-Regelungen und stehen den Mitgliedsfirmen für einschlägige Auskünfte zur Verfügung.

**VATERSCHAFTSURLAUB** Der Vaterschaftsurlaub trat am 1. Januar 2021 in Kraft. Damit können Väter innerhalb von sechs Monaten ab Geburt eines Kindes zwei Wochen bezahlten Urlaub beziehen. Finanziert wird der Urlaub wie die Mutterschaftsentschädigung über die Erwerbersatzordnung (EO). Die Beitragsätze der EO wurden mit der Einführung des Vaterschaftsurlaubs von 0.45 auf 0.5 Prozent erhöht.

#### LÄNGERE MUTTERSCHAFTSENTSCHÄDIGUNG BEI LÄNGEREM SPITALAUFENTHALT DES NEUGEBORENEN

Mütter, deren Kinder direkt nach der Geburt mehr als zwei Wochen im Spital verbleiben müssen, haben seit dem 1. Juli 2021 länger Anspruch auf Mutterschaftsentschädigung. Mit dieser Änderung wurde die Dauer des Anspruchs auf Mutterschaftsentschädigung auf höchstens 56 Tage verlängert, sofern das Neugeborene direkt nach der Geburt für mindestens zwei Wochen im Spital verbleiben muss. Auf die Verlängerung haben nur Mütter Anspruch, die nach dem Mutterschaftsurlaub wieder erwerbstätig sind. Mit dieser Massnahme sollen der Lohnausfall in rund 80 Prozent der Fälle, in denen ein Neugeborenes länger im Spital bleiben muss, entschädigt und das achtwöchige Arbeitsverbot nach der Geburt abgedeckt werden.

#### BETREUUNGSURLAUB (ART. 329H UND 329I OR)

Im Berichtsjahr 2021 wurden zwei neue Arten des Betreuungsurlaubes eingeführt. Damit haben ab 1. Januar 2021 Angestellte einen Anspruch auf Arbeitsbefreiung unter Lohnfortzahlung bei kurzen Arbeitsabwesenheiten von maximal drei Tagen für die notwendige Betreuung von Kindern, Familienmitgliedern und des Lebenspartners / der Lebenspartnerin. Die Dauer des Urlaubs beträgt drei Tage pro Ereignis. Der Urlaubsanspruch gilt einmalig pro Beeinträchtigung. Die jährliche Obergrenze liegt bei zehn Tagen (Art. 329h OR).

Zudem haben Eltern von gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindern mit Einführung des Art. 329i OR per 1. Juli 2021 Anspruch auf einen bezahlten Betreuungsurlaub von bis zu 14 Wochen. Anspruchsberechtigt sind Eltern eines minderjährigen Kindes, das schwer gesundheitlich beeinträchtigt ist. Es wird an das Kindesverhältnis nach Art. 252 ZGB angeknüpft. Der Zivilstand der Eltern ist folglich unerheblich (Art. 329i OR).

#### FORDERUNGEN NACH WEITEREM AUSBAU DES SOZIALSCHUTZES

Mit dem bereits umgesetzten starken Ausbau der Leistungen für Eltern aus der Erwerbersatzordnung in Form des Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaubs sowie des Betreuungsurlaubs verteuerten sich die Arbeitskosten in der Schweiz. Bereits wurden neue Forderungen auf kantonaler und nationaler Ebene nach einer Einführung eines vorgeburtlichen Mutterschutzes von drei Wochen ohne Verrechnung mit dem nachgeburtlichen Mutterschaftsurlaub erhoben.

Eine schweizweite Einführung eines dreiwöchigen vorgeburtlichen Mutterschaftsurlaubs würde die EO mit zusätzlichen Kosten von rund 200 Millionen Franken jährlich belasten. Diese zusätzlichen Kosten würden eine erneute Erhöhung des EO-Beitragsatzes erfordern, obschon der gesetzliche Höchstbeitrag von 0.5% bereits heute erreicht ist. Der Arbeitgeberverband Basel lehnt einen Ausbau der EO-Leistungen und damit eine weitere Verteuerung der Arbeitskosten auf kantonaler wie auch nationaler Ebene entschieden ab.

#### ÄNDERUNG DER VERORDNUNG 2 ZUM ARBEITSGESETZ (ARGV2) BETR. NEUER ART. 34A ARGV 2, JAHRESARBEITSZEITMODELL

Der Arbeitgeberverband Basel hat sich mit einer Stellungnahme im Vernehmlassungsverfahren geäußert. Mit der vorgeschlagenen Verordnungsänderung hätte die Parlamentarische Initiative von alt Ständerat Konrad Graber (PI Graber, 16.414) umgesetzt werden sollen. In der Verordnungsrevision wurde ein neuer Artikel 34a ArGV2 vorgeschlagen, der für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die in bestimmten Dienstleistungsbetrieben tätig sind und eine Vorgesetztenfunktion innehaben oder als Fachspezialisten und Fachspezialistinnen tätig sind, die Beschäftigung nach einem definierten Jahresarbeitszeitmodell ermöglichen soll.



Engagement für ältere Fachkräfte: Der Arbeitgeberverband Basel ...

Der betriebliche Geltungsbereich umfasst Arbeitgeber in Wissensberufen, wobei sich die Revisionsvorlage von Art. 34a ArGV2 im Sinne einer Branchenlösung auf eine bestimmte Auswahl beschränkt: Als Dienstleistungsbetriebe in den Bereichen Beratung, Wirtschaftsprüfung und Treuhand gelten gemäss der neuen Bestimmung nur Betriebe, die hauptsächlich Dienstleistungen in den Bereichen Rechts-, Steuer-, Unternehmens-, Management- oder Kommunikationsberatung, Wirtschaftsprüfung oder Treuhand anbieten. Dabei handelt es sich um Tätigkeiten, für welche gemäss dem erläuternden Bericht des WBF aufgrund von besonderen Kundenbedürfnissen und terminlichen Abhängigkeiten ein anerkannter Bedarf an Arbeitszeitflexibilität besteht.

Die zentralen Voraussetzungen für den persönlichen Geltungsbereich sind, dass diese Angestellten erwachsen sind, ein Bruttojahreseinkommen von mehr als 120'000 Franken oder einen höheren Bildungsabschluss haben und bei ihrer Arbeit über eine grosse Autonomie verfügen und ihre Arbeitszeiten weitgehend selber definieren können.

Die Vernehmlassung ergab, dass die Revisionsvorlage sowohl von Arbeitgeber- wie auch Gewerkschaftsseite abgelehnt wurde. Nach Wiederaufnahme der Arbeiten zur Umsetzung der PI Graber in der WAK-Ständerat hat die Kommission beschlossen, bestimmte Kategorien von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern von der Unterstellung unter das Arbeitsgesetz auszunehmen. Eine solche Gesetzesänderung würde dem Referendum unterliegen.

Der Arbeitgeberverband Basel hat sich entgegen solcher Branchenlösungen bisher immer für eine gleichberechtigte Lösung für alle Branchen ausgesprochen, wie sie ursprünglich von der (abgeschriebenen) Parlamentarischen Initiative von alt Ständerätin Karin Keller-Sutter verlangt wurde. Dieser Vorstoss umfasste alle Branchen gleichermaßen

und forderte unter gewissen Bedingungen einen Verzicht auf die Arbeitszeiterfassung für Kaderangestellte mit grosser Arbeitsautonomie. Dem steht eine Umsetzung der PI Graber entgegen, denn dieser Vorstoss geht von einem Jahresarbeitszeitmodell aus, was eine zwingende Arbeitszeiterfassung erfordert.

Das Geschäft ist bei Redaktionsschluss noch hängig.

**GESCHLECHTERRICHTWERTE FÜR GROSSE BÖRSENKOTIERTE UNTERNEHMEN** Die im Jahr 2020 vom Parlament verabschiedete Aktienrechtsrevision enthält unter anderem die Einführung von Geschlechterrichtwerten. Der Bundesrat setzte die entsprechende Änderung des OR auf den 1. Januar 2021 in Kraft.

Grosse börsenkotierte Unternehmen mit Sitz in der Schweiz sollen in Zukunft mehr Kaderstellen mit Frauen besetzen. Konkret gilt neu ein Richtwert von 30 Prozent Frauen im Verwaltungsrat und 20 Prozent Frauen in der Geschäftsleitung. Werden diese Richtwerte nicht eingehalten, ist das Unternehmen verpflichtet, im Vergütungsbericht die Gründe anzugeben und die Massnahmen zur Verbesserung darzulegen. Die Berichterstattungspflicht beginnt für den Verwaltungsrat fünf und für die Geschäftsleitung zehn Jahre nach Inkrafttreten der Bestimmungen am 1. Januar 2021. Mit der neuen Regelung soll der verfassungsmässigen Pflicht zur Gleichstellung von Frau und Mann Rechnung getragen werden.

**MINDESTLOHN-INITIATIVE BASEL-STADT** Der Grosse Rat folgte am 13. Januar 2021 dem Regierungsrat und seiner Wirtschafts- und Abgabekommission WAK und verabschiedete einen Gegenvorschlag für ein kantonales Mindestlohngesetz. Er beantragte dem Grossen Rat zudem, die kantonale Initiative «Kein Lohn unter 23.-» zu verwerfen. Seitens Arbeitgeberverband Basel lehnten wir



... unterstützt die «Stellenkontaktbörse 50plus».

auch den Gegenvorschlag ab, da auch dieser dazu führt, dass künftig ein Element – der Lohn – in einem kantonalen Gesetz geregelt werden soll. Wir befürchten eine Schwächung der Sozialpartnerschaft und negative Auswirkungen auf die Berufslehre und auf Arbeitsplätze gerade von kleineren und mittleren Betrieben. Die erste Hälfte 2021 stand denn auch im Zeichen der kantonalen Abstimmung vom 13. Juni 2021 (siehe Kapitel «Öffentlichkeitsarbeit» / «Politische Kampagnen»), bei welcher das Volk schliesslich die Initiative ablehnte, den Gegenvorschlag jedoch annahm. Die Umsetzung des kantonalen Mindestlohngesetzes kündigte der Regierungsrat Ende 2021 auf den 1. Juli 2022 an. Der Verordnungsentwurf war bis Ende Jahr noch ausstehend.

Unsere weitere Aufgabe wird es sein, weitere Verschärfungen von gewerkschaftlicher Seite mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln zu verhindern. Ausserdem werden wir die Entwicklungen in den betroffenen Betrieben nach Einführung des Mindestlohns in den nächsten Monaten und Jahren genauestens beobachten und allenfalls politisch reagieren.

**MINDESTLOHN-VORSTOSS BASELSTADT** Die SP wollte im Baselbieter Landrat den Regierungsrat mit einer Motion damit beauftragen, dem Landrat die gesetzlichen Grundlagen zur Einführung eines kantonalen Mindestlohnes zu unterbreiten. Wir lehnten das Ansinnen klar ab und sendeten eine Stellungnahme an die Landrätinnen und Landräte, die die Überweisung der Motion mit 41 zu 31 Stimmen bei 1 Enthaltung abgelehnt haben.

**LOHNGLEICHHEITS-ANALYSEN** Während auf Bundesebene alle Unternehmen ab 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verpflichtet sind, betriebsinterne Lohngleichheitsanalysen durchzuführen, sind in Basel-Stadt seit dem 1. Mai 2021 alle Firmen, die sich an einer öffentlichen Ausschreibung beteiligen, verpflichtet, die Analysen

vorzunehmen und den Nachweis zur Lohngleichheit zu erbringen. Wir kritisierten diesen Regierungsbeschluss stark, da es sich um ein «Basel finish» mit höheren administrativen Hürden für KMU handelt, die das nationale Beschaffungsrecht und das Bundesgesetz zur Gleichstellung von Mann und Frau so nicht vorschreiben. Ersteres verpflichtet zu einer Selbstdeklaration. Letzteres schreibt die betriebsinternen Lohngleichheitsanalysen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ab 100 Angestellten vor. Übrigens bestätigen die ersten Resultate auf Bundesebene die Erwartungen der Arbeitgeber: Firmen mit einer diskriminierenden Lohnstruktur sind eine höchst seltene Ausnahme.

## Sozialpolitik

**ÜBERBRÜCKUNGSLEISTUNGEN FÜR ÄLTERE ARBEITSLÖSE - VERORDNUNG** Im Januar äusserten wir uns zum Verordnungsentwurf zur Umsetzung der Überbrückungsleistung für ältere Arbeitslose. Unsere Stellungnahme bezog sich nur auf Punkte, die im Grundsatz nicht schon im Gesetz vorgegeben sind. So ist es aus unserer Sicht zwingend, dass das Vorsorgeguthaben aus der beruflichen Vorsorge, welches das 26-fache des allgemeinen Lebensbedarfs übersteigt, bei der Ermittlung des Reinvermögens für die Vermögensschwelle berücksichtigt wird. Da es sich bei der Überbrückungsleistung um eine Fürsorgeleistung und nicht um eine eigentliche Rente handelt, ist es wichtig, dass die Bemühungen, Personen mit einer Überbrückungsleistung wieder in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren, hoch bleiben – von den Personen selbst aber auch von Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern. Deshalb forderten wir, dass die arbeitsmarktlichen Integrationsmassnahmen auch für diese Personen aufrechterhalten werden.



**STABILISIERUNG DER AHV (AHV 21)** In verschiedenen Gremien äusserten wir uns zur Vorlage, die in den eidgenössischen Räten nach langer Differenzbereinigung am 17. Dezember 2021 verabschiedet wurde. Dabei unterstützten wir das enge Zusammenstehen der Dachverbände der Wirtschaft, die finanzielle Lage der AHV nach jahrzehntelanger politischer Blockade und mehreren gescheiterten Reformbemühungen zu stabilisieren. Ohne Reformen drohen der AHV tiefrote Zahlen und der rasche Verlust des heutigen Kapitalstocks. Die AHV 21 ist Sinnbild für einen gut schweizerischen Kompromiss, bei dem das heutige Rentenniveau unangestastet bleibt und der punktuell sogar Leistungsverbesserungen enthält. Die Vereinheitlichung des Referenzalters für Frauen und Männer bei 65 Jahren ist angesichts der sehr grosszügigen Ausgleichsmassnahmen und der nach wie vor deutlich höheren Lebenserwartung der Frauen gerechtfertigt und zeitgemäss. Zudem sieht die Reform grosszügige Ausgleichsmassnahmen zugunsten der Frauen vor. Wichtig ist auch, dass das Rentenalter weiter flexibilisiert wird. Dies entspricht dem Bedürfnis vieler Versicherten nach einem individuell gestaltbaren Übergang in die Pensionierung. Voraussichtlich im Herbst 2022 entscheidet das Stimmvolk über die Stabilisierung der AHV.

**REFORM DER BERUFLICHEN VORSORGE** Die Reform befand sich von Februar bis November 2021 in der vorberatenden Kommission des Erstrats SGK-N. Gemeinsam mit anderen Akteuren bezog sich unsere Hauptkritik am Lösungsvorschlag des Bundesrats auf die Einführung von solidarisch finanzierten Pauschalbeiträgen zum Ausgleich der Leistungseinbussen der Übergangsgeneration. Zudem wies der Bundesvorschlag eine systemwidrige Vermischung der 1. und 2. Säule auf, die wir ebenfalls ablehnten. Im Gegenzug unterstützten wir die Forderung nach einem Umwandlungssatz von 6,0 Prozent und begrüsst die Senkung des Koordinati-

onsabzugs sowie die Anpassung der Altersgutschriften in angepasster Form. In der Beratung im Nationalrat im Dezember 2021 unterstützten wir die sogenannte Version «de Courten», welche die Umverteilung zwischen der 1. und 2. Säule am gezieltesten reduziert. Die Reform befindet sich nun im Ständerat.

**ÄNDERUNG DES BUNDESGESETZES ÜBER DIE FAMILIENZULAGEN** Im August 2021 veröffentlichte der Bundesrat seine Stellungnahme, dass die Änderung des Familienzulagengesetzes mit Einführung eines vollen Lastenausgleichs unter den Familienausgleichskassen nicht weiterverfolgt werden soll. Angesichts der stark kontroversen Stellungnahmen in der Vernehmlassung hält er einen einschneidenden Eingriff in die kantonale Zuständigkeit für nicht vertretbar. In unserer Stellungnahme hatten wir im Jahr zuvor den Gesetzesentwurf mit aller Vehemenz abgelehnt. Denn bislang steht der Entscheid über die Einführung bzw. die Ausgestaltung eines Lastenausgleichs den Kantonen zu. Diese hatten schon bisher die Möglichkeit, einen vollen Lastenausgleich einzuführen, konnten sich aber eben auch für eine andere, bedarfsgerechte kantonale Lösung entscheiden. Mit der vorgeschlagenen Gesetzesrevision wären keine differenzierten Ausgleichslösungen mehr möglich. Stattdessen müssten 15 Kantone ihre kantonalen Familienzulagengesetzgebungen an einen bundesrechtlich vorgeschriebenen vollen Lastenausgleich anpassen. Der Bundesrat hat dies erkannt. Von Bedeutung ist nun, dass die dem Revisionsvorschlag zugrundeliegende Motion vom Parlament abgeschrieben wird.

## Auf zu neuen Perspektiven: Der gesellschaftliche Arbeitgeber-Austausch kann wieder stattfinden.

*Der erste grosse Arbeitgeber-Netzwerkanlass seit langem: Im November 2021 durften wir unsere Mitglieder exklusiv hinter die Kulissen des neuen Stadtcasinos führen.*



Eichamt Basel, Basel / Eichenbergers GmbH, Oberwil / eightangles GmbH, Riehen / Einrichten Schweigert AG, Basel / Eins Sechs Acht AG, Allschwil / elabouratum suisse GmbH, Bern / elage GmbH, Riehen / Elanco Tiergesundheit AG, Basel / ELEKTRO 3 AG, Basel / Elektro Material AG Niederlassung Basel, Münchenstein / Elektro Struss GmbH, Basel / Elektrotechnik AG EAGB, Basel / Elementa AG, Basel / Elite Capital Group AG, Basel / Ellab AG, Muttenz / Elly Swiss AG, Arisdorf / elpa-immo GmbH RE/MAX, Möhlin / Elsener Motors AG, Basel / EL-TECH Engineering AG, Basel / EL-TECH Installationen GmbH, Basel / Emasan AG, Basel / EMER GmbH, Basel / Emma Stirnimann / Dramatic Soprano, Basel / Endotell AG, Allschwil / Endress+Hauser Management AG, Reinach BL / Engineering Steingger GmbH, Rheinfelden / Enoa GmbH, Rheinfelden / enowa Swiss AG, Reinach BL / ENSOLMA AG, Basel / Entscheidungen treffen Schritt für Schritt von Sinner Beratung und Mediation, Basel / EOS Management GmbH, Aesch BL / eoscop AG, Matzendorf / epibreed AG, Basel / Epredia Europe GmbH, Basel / EQ Business Consultants GmbH, Basel / Equitour AG, Allschwil / Erasmushaus Haus der Bücher AG, Basel / erbbaut GmbH, Möhlin / Erbe Stephan, lic. iur., Basel / ERGO HANDplus GmbH, Binningen / Erlio GmbH, Basel / Ernst & Young AG, Zürich / Ernst Hess AG SES Sterling, Mariastein / Ernst Selmoni AG, Münchenstein / ES Buchhaltungen Edith Stöckli, Hofstetten / Escher Huus AG, Lausen / Escriba Schweiz GmbH, Basel / esisuisse, Basel / Eskamed AG, Basel / Eskamedia AG, Basel / EsoCap AG, Basel / Esperanza AG, Frenkendorf / ESTA Trading GmbH, Bottmingen / ETA Services Talani GmbH, Allschwil / ETAD, Basel / ETS Treuhand GmbH, Riehen / Euler AG, Basel / Eumedita Pharmaceuticals AG, Basel / European Consulting Group AG, Basel / European Cruise Line AG, Basel / Eurotrade AG, Biel-Benken BL / Evangelische Stadtmission, Basel / Eventis AG, Muttenz / Everest Wohnbau GmbH, Reinach BL / everyday Werbeagentur GmbH, Arlesheim / evolerate AG, Basel / Ex Team AG Kanalservices, Reinach BL / ExactaPro AG, Basel



# Mut

---

# Perspektiven

---

# Engagement

---



**Leinen los, Verantwortung in die eigene Hand nehmen –  
und mit unternehmerischem Mut voraus!**

---

# Familienpolitik

**ABSTIMMUNGSVORLAGEN UND GESETZESÄNDERUNGEN** Weder auf eidgenössischer noch auf kantonaler Ebene kamen im Berichtsjahr Vorlagen zur Familienpolitik zur Abstimmung.

Das neue Tagesbetreuungsgesetz Basel-Stadt trat am 1.1.2022 in Kraft. Dieses kennt nur noch zwei Kategorien von Kindertagesstätten (Kitas): Kitas mit und ohne Betreuungsbeiträge. Nur in Kitas mit Betreuungsbeiträgen können Eltern Betreuungsbeiträge beantragen und nur diese bieten solche Plätze an. Neben den allgemeinen Bewilligungsvoraussetzungen müssen Kitas mit Betreuungsbeiträgen zusätzliche Vorgaben und Anforderungen erfüllen, so beispielsweise in Bezug auf die Öffnungszeiten, die Preisgestaltung und Betriebsferien.

**FAMILIENKOMMISSION DES KANTONS BASELSTADT** Die Familienkommission tagte im Geschäftsjahr wie üblich zweimal. In der Frühlingsitzung war das Hauptthema der Ausbau der Tagesstrukturplätze. Gemäss Regierungsrat Conradin Cramer steigt die Nachfrage nach Tagesstrukturplätzen stetig. Der Grundsatz lautet, dass jedes Kind – sofern von den Eltern gewünscht – einen Platz in den Basler Tagesstrukturen bekommen soll. Damit wird ein wichtiger Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf geleistet und die Attraktivität des Wirtschaftsstandorts Basel verbessert. Der «Ratschlag betreffend Ausbau und Weiterentwicklung der Tagesstrukturen Primarstufe und Sekundarstufe I» beinhaltet das konkrete Vorgehen.

Schwerpunktthema der Herbstsitzung war eine Studie der Berner Fachhochschule mit dem Titel «Nichtbezug von bedarfsabhängigen Sozialleistungen im Kanton Basel-Stadt – Ausmass und Beweggründe». Die Studie wurde vom Amt für Sozialbeiträge des Kantons Basel-Stadt in Auftrag gegeben, um herauszufinden, ob die Leistungen der Sozialpolitik die Personen mit dem entsprechenden Bedarf auch erreichen, da eine nachhal-

tige Sozialpolitik nur so ihr Ziel erfüllen kann. Die Studie kommt zum Schluss, dass sich ihre nachhaltige Sozialpolitik nicht nur auf ihre Leistungen fokussieren soll, sondern sich auch mit den Hürden des Bezugs auseinandersetzen muss.

**FAMILIENFREUNDLICHE WIRTSCHAFTSREGION BASEL (FFWR)** Die FfWR tagte im Berichtsjahr wie gewohnt dreimal, wobei verschiedene Projekte und Netzwerke präsentiert wurden, um die Anzahl der Frauen in Führungs- und Schlüsselpositionen zu erhöhen. Die Projekte sehen einerseits Trainings vor, um die Frauen in der Karriereplanung zu unterstützen, aber auch eine Sensibilisierung für Führungskräfte und HR-Fachpersonen, damit beim Rekrutierungsprozess und bei den Einstellungsentscheidungen keine Stereotypisierungen Eingang finden.

Ein Round Table wurde für einen Erfahrungsaustausch zur Umsetzung des Vaterschaftsurlaubs genutzt. Verschiedene grössere Firmen in der Region Basel kannten schon vor der Einführung am 1. Januar 2021 einen Vaterschaftsurlaub. Nicht selten werden die bereits bestehenden freien Tage zusätzlich zu den gesetzlich vorgeschriebenen zwei Wochen gewährt.

**PRO FAMILIA BASEL REGIO** Die Organisation Pro Familia Basel Regio verfolgte im Geschäftsjahr 2021 drei grosse Projekte. Das Projekt frühe Förderung wurde v.a. durch die Zusammenarbeit mit den Kantonen vorangetrieben. Das Projekt Mini-jobs in Familienzentren steht kurz vor der Umsetzung, und das Projekt Wiedereinstieg wird aufgrund eines Postulats der Präsidentin und Nationalrätin Sibel Arslan zu einem gesamtschweizerischen Projekt. Das Qualitätslabel Work-Family-Balance ist eine schweizweite Norm zur Zertifizierung von familienfreundlichen Unternehmen und Organisationen. Dieses soll auch dazu beitragen, Defizite aus der Corona-Krise zu beheben.

# 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 335 Unternehmen in der Region Nordwestschweiz zur Anwendung. Dem Gesamtarbeitsvertrag sind rund 18'000 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.

Im Berichtsjahr hat die Arbeitnehmervertretung ihre Revisionsvorschläge für eine Überarbeitung des GAV an die Arbeitgebervertretung eingereicht. Neben einer Nachführung der in jüngerer Vergangenheit in Kraft getretenen gesetzlichen Neuerungen (bspw. Vaterschaftsurlaub, Betreuungsurlaub usw.) werden von den Sozialpartnern auch verschiedene materielle Forderungen (bspw. Ferienanspruch, Krankentaggeldversicherung usw.) erhoben. Die Gespräche wurden von den Sozialpartnern aufgenommen und dauern an.

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 Arbeitgeberverbands Basel haben die Handelskammer beider Basel, die Wirtschaftskammer Baselland, die Angestelltenvereinigung

Region Basel, der Kaufmännische Verband Basel und der Kaufmännische Verband Baselland den Gesamtarbeitsvertrag unterzeichnet.

Im Rahmen unserer Beratungstätigkeit geben wir unser Fachwissen bezüglich Anwendung des GAVs gerne an interessierte Unternehmen weiter.

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

## Bildungspolitik

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

**TEILREVISION DES VERTRAGS ZWISCHEN DEN KANTONEN BASEL-LANDSCHAFT UND BASELSTADT ÜBER DIE GEMEINSAME TRÄGERSCHAFT DER UNIVERSITÄT BASEL (UNIVERSITÄTSVERTRAG)** Der Arbeitgeberverband Basel unterstützte Anfang 2021 den teilrevidierten Universitätsvertrag beider Basel und zeigte sich in seiner Stellungnahme gegenüber den Regierungen überzeugt, dass – nach einigen politischen Turbulenzen – die beiden Trägerkantone nun eine solide Basis für die Zukunft der Universität geschaffen haben.



# Mut Perspektiven Engagement

**Arbeitgeber investieren in unsere Region –  
und sichern unser wirtschaftliches Vorankommen.**

Im Sinne der Aufgabenteilung unter den Basler Wirtschaftsverbänden schlossen wir uns der ausführlichen Stellungnahme der Handelskammer beider Basel an. Diese hob insbesondere lobend hervor, dass das dynamische Finanzierungsmodell, durch welches die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Kantone berücksichtigt wird, sowie der Standortvorteil, der schon länger gefordert wurde, in den revidierten Vertrag einfließen konnten.

Ende Oktober 2021 haben die beiden Kantonsparlamente dem revidierten Universitätsvertrag zugestimmt.

**KV-REFORM** Ebenfalls im Frühjahr machte sich der Arbeitgeberverband Basel – gemeinsam mit der Handelskammer beider Basel sowie weiteren Wirtschaftsverbänden der Nordwestschweiz – für eine Verschiebung der geplanten Reform «Kaufleute 2022» stark. Er unterstützte damit auch die Baselbieter Regierungsrätin und Bildungsdirektorin Monica Gschwind, welche sich beim Bund ebenfalls für die Verschiebung eingesetzt hatte.

Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) plante per Schuljahr 2022/2023 eine Totalrevision der KV- und Detailhandelsberufe, welche für die Schulen und die gesamte Berufsbildung einschneidende Änderungen zur Folge haben wird. Der Arbeitgeberverband Basel begrüsst das KV-Reformprojekt zwar grundsätzlich. Es macht den Weg frei, die kaufmännische Grundbildung künftig so zu gestalten, dass diese den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts gerecht wird, spannend und herausfordernd für die Lernenden bleibt und künftige Fachkräfte auf die zunehmend digitalisierte Arbeitswelt vorbereitet werden. Aus Sicht der Wirtschaft war jedoch der Zeithorizont für eine erfolgreiche Einführung zu eng gesteckt, worunter schliesslich die Ausbildungsbetriebe leiden würden.

Das SBFI hat dann schliesslich im Juni 2021 auf

die Kritik reagiert – und die Reform erfreulicherweise auf das Schuljahr 2023/2024 verschoben. Sie trägt deshalb nun neu den Namen «Kaufleute 2023».

#### **TOTALREVISION DER VERORDNUNG ÜBER DIE INTERNATIONALE ZUSAMMENARBEIT IM BEREICH DER BILDUNG, DER BERUFSBILDUNG, DER JUGEND UND DER MOBILITÄTSFÖRDERUNG (VIZBM)**

Die Förderung bzw. bessere Unterstützung der internationalen Mobilität im Bereich der Bildung, insbesondere der Berufsbildung, erachtet der Arbeitgeberverband Basel als äusserst wichtig. Wir begrüsst deshalb, dass das Parlament die Totalrevision des Bundesgesetzes über die internationale Zusammenarbeit und Mobilität verabschiedet und somit die Rechtsgrundlagen modernisiert hat. Auch die Totalrevision der entsprechenden Verordnung haben wir deshalb im Rahmen des Vernehmlassungsverfahrens im Herbst 2021 gutgeheissen. Besonders anerkennend hervorgehoben haben wir in unserer Stellungnahme, dass die Bestimmungen für ergänzende internationale Zusammenarbeitsaktivitäten mit bildungspolitischem Mehrwert neu nicht mehr nur für den Bereich der allgemeinen Bildung, sondern auch für die Berufsbildung im Sinne einer einheitlichen Förderpraxis zusammengeführt werden. Ebenfalls positiv angemerkt haben wir, dass mit der Gesetzesrevision keine neuen Verwaltungsorgane geschaffen werden und dass die neue VIZMB keine finanziellen und personellen Auswirkungen auf Bund und Kantone hat.

Der Bundesrat hat die Verordnung unterdessen verabschiedet – Verordnung und Gesetz sind per 1. April 2022 in Kraft getreten.



## Ausländerpolitik

**GRENZGÄNGERINNEN UND GRENZGÄNGER IN CORONA-ZEITEN** Auch hinsichtlich der Grenzgängerinnen und Grenzgänger, die täglich zur Arbeitsaufnahme in die Schweiz pendeln, war das Berichtsjahr von den Auswirkungen der Corona-Pandemie geprägt. Mit der Einführung der Homeoffice-Pflicht des Bundesrats vom 13. Januar 2021 waren die Unternehmen nicht nur auf betriebsorganisatorischer Ebene stark herausgefordert. Auf rechtlicher Ebene stellten sich rasch wichtige Fragen nach der sozialversicherungsrechtlichen Stellung der transnationalen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Die Anzahl der in der Schweiz tätigen ausländischen Grenzgänger mit Grenzgängerbewilligungen (Ausweis G) belief sich Ende Dezember 2021 auf rund 361 000. Ihre Gesamtzahl stieg um 5,1% gegenüber dem 4. Quartal 2020 (Quelle: BFS).

Grenzgängerinnen und Grenzgänger sind von zentraler Bedeutung für den Arbeitsmarkt in den Schweizer Grenzregionen. Geographisch verzeichnet die Nordwestschweiz einen der höchsten Grenzgängeranteile an der arbeitenden Bevölkerung: Nach 29% im Tessin und 24% in Genf sind im Kanton Jura 19%, im Kanton Basel-Stadt 18% und im Kanton Basel-Landschaft 14% der Erwerbstätigen im Ausland wohnhaft. Dabei wohnen 55% der gesamtschweizerischen Grenzgängerinnen und Grenzgänger in Frankreich und 18% in Deutschland (Quelle: BFS).

Die Arbeit im Homeoffice hat während der Corona-Krise einen rasanten Aufschwung erfahren. Im 3. Quartal 2021 arbeiteten 39.6% der Angestellten zumindest gelegentlich von zu Hause aus (Quelle: BFS). Mehrere Untersuchungen zeigen, dass diese Arbeitsform in immer mehr Unternehmen dauerhaft Fuss fassen wird. Mit Blick auf die hohe Zahl von Grenzgängerinnen und Grenzgängern zeigt sich, wie wichtig die rechtlichen Rahmenbedingungen bei grenzüberschreitendem Homeoffice für die Unternehmen und deren Angestellten sind.

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

Das auch für die Schweiz verbindliche EU-Koordinationsrecht legt jedoch ebenso fest, dass die Zuständigkeit des Schweizerischen Sozialversicherungssystems in die Zuständigkeit des ausländischen Sozialversicherungsträgers im Wohn-



Engagement für mehr Frauen auf dem Arbeitsmarkt:

land eines Grenzgängers wechselt, falls dieser 25% und mehr seiner Arbeitsleistung in seinem Wohnland bzw. in seinem Homeoffice erbringt (25%-Regel). Das bedeutet für den Grenzgänger, dass in einem solchen Fall die Leistungen von Schweizerischen Sozialversicherungen und insbesondere auch des BVG (bzw. Pensionskasse) wegfallen – an deren Stelle treten die Sozialversicherungen seines Wohnlandes. Mit dem Wegfall der Anwartschaften und Leistungen in den Schweizerischen Sozialversicherung wird zugleich auch eine Anstellung in der Schweiz für diese Populationen viel weniger attraktiv.

Mit der Homeoffice-Empfehlung und später mit der Homeoffice-Pflicht des Bundesrats (ab 2021) wurde diese «25%-Regel» für Arbeitgeber und Angestellte problematisch. Die Schweiz und die EU haben sich in der Folge darauf geeinigt, dass die Anwendung der genannten Zuständigkeitsregeln ausgesetzt wird, d.h. dass auch Grenzgänger im andauernden Homeoffice in den Schweizerischen Sozialversicherungen bis zu diesem Zeitpunkt versichert bleiben können. In Bezug auf Deutschland, Österreich, Italien und Liechtenstein wurde die flexible Anwendung der Unterstellungsregeln bis zum 30. Juni 2022 vereinbart; im Zusammenhang mit Frankreich wurde sie ebenfalls bis zum 30. Juni 2022 verlängert. Danach werden wieder die Koordinationsregeln gemäss der EU-Verordnung 883/2004 zur Anwendung kommen. Dieses «Wieder-Inkrafttreten» der gesetzlichen Koordinationsregeln bei grenzüberschreitenden Arbeitsverhältnissen (insbesondere der 25%-Regel) muss von allen betroffenen Unternehmen in der Schweiz beachtet und entsprechend umgesetzt werden.

Sobald wieder «normale» Umstände herrschen und die Regelungen der EU-Verordnung 883/2004 wieder uneingeschränkt zur Anwendung kommen, können Grenzgängerinnen und

Grenzgänger in die Schweiz i.d.R. nur noch einen Tag pro Woche im Homeoffice am ausländischen Wohnort ihre Arbeit verrichten. Sobald sie 25% und mehr zu Hause arbeiten, unterstehen solche Arbeitsverhältnisse dem Sozialversicherungssystem am Wohnort der Angestellten. Die Konsequenz für Arbeitgeber besteht u.a. darin, dass der Schweizer Arbeitgeber direkt mit ausländischen Sozialversicherungsträgern abrechnen muss.

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

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

**FESTLEGUNG DER JÄHRLICHEN HÖCHSTZAHLEN FÜR BEWILLIGUNGEN ZWECKS AUSÜBUNG EINER ERWERBSTÄTIGKEIT (KONTINGENTE)** Der Arbeitgeberverband Basel hat sich im Berichtsjahr ebenso wie bereits in den vergangenen Jahren in seinen Stellungnahmen für eine Erhöhung der Höchstzahlen für Arbeitsbewilligungen ausgesprochen. Der Arbeitsmarkt in der Nordwestschweiz ist auf hochqualifizierte Arbeitnehmer ausgerichtet. Damit der Fachkräftemangel entschärft werden kann, müssen jedoch auch immer



Der Arbeitgeberverband Basel macht sich vor den Medien für die Individualbesteuerung stark.

Spezialisten aus den Drittstaaten berücksichtigt werden. In den vorangegangenen Jahren waren die nach Verteilschlüssel zugeteilten Kontingente bereits nach wenigen Monaten aufgebraucht und die Unternehmen der Region waren auf Bundeskontingente angewiesen. Die damit verbundene Unsicherheit wird bleiben. Daher ist eine angemessene Erhöhung der Bundeskontingente aus Sicht des Arbeitgeberverbandes Basel grundsätzlich zu begrüssen. Inwiefern sich die Auswirkungen der Covid 19-Pandemie in der Ausschöpfung der Kontingente im Berichtsjahr und den Jahren danach niederschlägt, kann erst nach Verfügbarkeit der entsprechenden Daten beurteilt werden.

An seiner Sitzung vom 24. November 2021 hat der Bundesrat die notwendige Teilrevision der Verordnung über Zulassung, Aufenthalt und Erwerbstätigkeit (VZAE) verabschiedet. Damit soll die Schweizer Wirtschaft auch 2022 die benötigten qualifizierten Fachkräfte rekrutieren können. Die revidierte VZAE trat am 1. Januar 2022 in Kraft. Die Höchstzahlen für Erwerbstätige aus Drittstaaten sowie aus dem Vereinigten Königreich und für Dienstleistungserbringer aus der EU/EFTA werden auf dem Niveau von 2021 weitergeführt.

**Kontingente für Erwerbstätige aus Drittstaaten:** Im Jahr 2022 können Unternehmen, die hoch qualifizierte Spezialisten mangels Verfügbarkeit in der Schweiz und in der EU/EFTA in Drittstaaten rekrutieren müssen, wie im vergangenen Jahr auf insgesamt 8500 Aufenthalts- und Kurzaufenthaltsbewilligungen zugreifen: 4500 mit Aufenthaltsbewilligungen B und 4000 mit Kurzaufenthaltsbewilligungen L.

**Kontingente für Dienstleistungserbringer aus der EU/EFTA:** Der Bundesrat hat auch die Höchstzahlen für Dienstleistungserbringer aus EU-/EFTA-

Staaten mit einer Einsatzdauer von über 90 respektive 120 Tagen pro Jahr festgelegt. Die Höchstzahlen blieben unverändert. Im Jahr 2022 stehen somit 3000 Einheiten für Kurzaufenthalter (L) und 500 Einheiten für Aufenthalter (B) zur Verfügung. Dabei wird die quartalsweise Vergabe beibehalten werden.

**Kontingente für erwerbstätige UK-Staatsangehörige:** Seit dem 1. Januar 2021 kommt das Freizügigkeitsabkommen (FZA) zwischen der Schweiz und dem Vereinigten Königreich (UK) infolge des Austritts des UK aus der Europäischen Union (EU) nicht mehr zur Anwendung. UK-Staatsangehörige gelten seit dem 1. Januar 2021 daher nicht mehr als EU/EFTA-Staatsangehörige, sondern als Drittstaatsangehörige. Damit die Unternehmen in der Schweiz im laufenden Jahr Fachkräfte aus dem UK rekrutieren können, hat der Bundesrat an seiner Sitzung vom 24. November 2021 auch die für ein weiteres Jahr gültigen Höchstzahlen für erwerbstätige UK-Staatsangehörige beschlossen. Im kommenden Jahr sollen wiederum bis zu 3500 Erwerbstätige aus dem UK rekrutiert werden können: 2100 mit Aufenthaltsbewilligungen (B) und 1400 mit Kurzaufenthaltsbewilligungen (L). Die Kontingente werden quartalsweise an die Kantone freigegeben. Die Bewilligungen für britische Staatsangehörige werden ausschliesslich in kantonaler Kompetenz erteilt; sie müssen nicht vom Bund bewilligt werden.

Diese Höchstzahlen gelten im Sinne einer Übergangslösung vorerst für ein weiteres Jahr. Die zukünftige Regelung nach 2022 wird unter anderem auch im Lichte der Entwicklungen zu einem möglichen präferenziellen Abkommen zwischen der Schweiz und dem UK über die zukünftigen Migrationsbeziehungen betrachtet werden.

## Weitere Stellungnahmen

### REVISION BESCHAFFUNGSRECHT KANTON BL

Der Regierungsrat des Kantons Baselland lud uns ein, zum Einführungsgesetz zur «Interkantonalen Vereinbarung über das öffentliche Beschaffungswesen IVöB und Beitritt zum Konkordat IVöB» Stellung zu nehmen. Das Beschaffungswesen gehört zwar grundsätzlich nicht zu den Kerndossiers des Arbeitgeberverbands Basel. Unser kritisches Augenmerk richten wir aber auf die Gleichbehandlung von Mann und Frau. Gemäss aktuellem kantonalen Beschaffungsrecht muss der Nachweis über die Einhaltung des Bundesgesetzes über die Gleichstellung von Frau und Mann seitens des Anbieters respektive der Anbieterin in Form einer Selbstdeklaration erfolgen. Der neue Artikel 12 der revidierten IVöB «Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen, der Arbeitsbedingungen, der Lohngleichheit und des Umweltrechts» wurde in den bis anhin bestehenden Punkten sprachlich, jedoch nicht inhaltlich, angepasst und um die Melde- und Bewilligungspflichten nach dem Bundesgesetz vom 17. Juni 2005 gegen die Schwarzarbeit (BGSA) ergänzt. Der Arbeitgeberverband Basel hielt fest, dass mit diesen sprachlichen Anpassungen keine Anpassungen der Praxis, insbesondere keine erhöhten administrativen Vorgaben für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber einhergehen dürfen.

## Öffentlichkeits- arbeit

**MEDIENARBEIT** Der Arbeitgeberverband trat auch in diesem Berichtsjahr regelmässig in diversen Medien in Erscheinung – sowohl aufgrund eigener Mitteilungen / Posts als auch nach diversen Anfragen von Journalisten. Gefragt sind bei den Medienschaffenden immer wieder Auskünfte rund um Themen wie Lohn(politik), Fachkräftemangel, zu Beschäftigungs- und Wirtschaftspolitik generell oder auch zu konkreten arbeitsrechtlichen Fragen sowie zu aktuellen politischen Diskussionen wie etwa jene um die Einführung des Vaterschaftsurlaubs. Besonders viele Medienanfragen gab es auch im 2021 in Zusammenhang mit den Corona-Massnahmen und deren Auswirkungen auf die Arbeitswelt sowie rund um die Abstimmung über einen gesetzlichen Mindestlohn im Kanton Basel-Stadt (siehe «Politische Kampagnen»).

Ebenfalls zur öffentlichen Wahrnehmung des Arbeitgeberverbands Basel und zur Verbreitung arbeitsrechtlicher Informationen trägt die erfolgreiche Rubrik «Ratgeber» auf dem Basler Online-Portal «Prime News» ([www.primenews.ch](http://www.primenews.ch)) bei. Experten des Arbeitgeberverbands geben hier seit Ende 2019 einmal monatlich Auskunft zu immer wieder im Arbeitsalltag auftretenden (rechtlichen) Fragen. Diese Rubrik soll helfen, das gegenseitige Verständnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu fördern. Sie wird auch 2022 weitergeführt.

Neu lanciert hat der Arbeitgeberverband Basel im 2021 die «hauseigene» Kolumne der Direktorin. Unter dem Titel «Was ich noch sagen wollte ...» schreibt Direktorin Saskia Schenker einmal monatlich zu einem aktuellen Thema, welches den Verband besonders beschäftigt. Die Hauskolumne wird auf der Webseite [www.arbeitgeberbasel.ch](http://www.arbeitgeberbasel.ch) veröffentlicht und via Newsletter sowie auf Social Media verbreitet.



Eigene und externe Anlässe: Der Arbeitgeberverband Basel macht sich sichtbar.

Ausserdem tritt der Arbeitgeberverband Basel nach wie vor mit einer Kolumne im Magazin «Geschäftsführer Basel» viermal jährlich in Erscheinung. Und zudem erhielt er Ende 2021 die Möglichkeit, sich neu auch regelmässig in der Rubrik «Partnerschaft Schule – Wirtschaft» im Magazin «Ivb inform» des Lehrerinnen- und Lehrervereins Baselland zu Themen rund um die (Berufs-)Bildung zu äussern.

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

Die durchschnittliche Zahl der tatsächlichen Newsletter-Leser ist nach wie vor sehr hoch bzw. sogar leicht gestiegen; sie liegt im Schnitt bei ca. 40%. Mit anderen Worten: Gut 700 Abonnenten öffnen den Newsletter nicht nur regelmässig, sondern beschäftigen sich auch mit dessen Inhalt – gerade in der heutigen Zeit der Informationsflut ist dies eine sehr erfreuliche Rate.

**SOCIAL MEDIA** Der Arbeitgeberverband Basel und seine Mitarbeiter sind auch auf diversen Social-Media-Kanälen aktiv – insbesondere mit dem verbandseigenen Twitter-Profil sowie mit dem eigenen LinkedIn-Profil.

Der Twitter-Kanal trägt dazu bei, unsere Informationen und Botschaften an sehr viele unterschiedliche Akteure aus Politik, Wirtschaft und Medien zu bringen. Über 1000 Follower (Abonnenten) verfolgen hier die Aktivitäten des Arbeitgeberverbands. Wir twittern unter @arbeitgeberbasel und freuen uns über jeden weiteren neuen Follower. Und keine Angst: Sie werden von uns nicht mit Kommentaren «überschwemmt» – wir kommunizieren nur dann, wenn wir etwas zu sagen haben.

Ebenfalls wichtig für die Online-Präsenz des Arbeitgeberverbands Basel ist der Auftritt auf der Business-Plattform «LinkedIn». Das eigene Profil wurde im Berichtsjahr noch aktiver als zuvor bewirtschaftet und konstant weiter ausgebaut. Der Arbeitgeberverband Basel macht auf dieser Plattform auf seine vielen politischen und sozialen Engagements sowie auf seine Veranstaltungen aufmerksam. Schwerpunkte neben den Seminaren und den weiteren Anlässen sind dabei vor allem Berichte zu aktuellen arbeitsrechtlichen Themen, News und Abstimmungen. Mit der Business-Plattform wollen wir vor allem unsere Mitglieder und potentielle Mitglieder, aber auch weitere Partner, Politiker und Journalisten informieren. Bereits über 1000 Follower (Abonnenten) (Stand Februar 2022) verfolgen über LinkedIn die Aktivitäten des Arbeitgeberverbands Basel. Dies entspricht einer Verdoppelung gegenüber dem Vorjahr. Wir konnten die Followerzahl durch mehr Präsenz so massiv steigern und streben hier klar auch weiterhin Wachstum an. Uns kann man unter <https://www.linkedin.com/company/arbeitgeberverband-basel> abonnieren.

**LOBBYING** Nach längerer Corona-Pause konnte im Herbst 2021 endlich der erste Anlass der vom Arbeitgeberverband Basel ins Leben gerufenen «IG Wirtschaftsregion Basel (IGWRB)» (als Nachfolgegefäss der früheren «Parlamentarischen



Auf der Strasse und an der politischen Front:



Gruppe Basel») stattfinden. Ziel ist es, künftig zweimal jährlich Sessionsanlässe in Bern zu aktuellen Themen, welche den Wirtschaftsraum Nordwestschweiz beschäftigen, zu organisieren. Der erste Anlass im September 2021 widmete sich dem Ausschluss der Schweiz aus dem internationalen Forschungsprogramm «Horizon Europe» und beschäftigte sich mit der Frage «Riskieren wir den Forschungs- und Innovationsplatz Schweiz?». Podiumsgäste waren Dr. Michaela Kneissel (Leiterin der Abteilung für Erkrankungen des Bewegungsapparates bei den Novartis Institutes for Biomedical Research), Prof. Dr. Thorsten Schwede (Vize rektor Forschung der Universität Basel) sowie Dr. Philipp Langer (Leiter Ressort EU-Rahmenprogramme, Verhandlungsleiter Horizon-Paket, Eidgenössisches Departement für Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF).

An diesem Abendanlass nahmen 13 nationale Parlamentarierinnen und Parlamentarier aus verschiedenen Kantonen und allen Fraktionen, zwei Regierungsmitglieder aus Baselland und Basel-Stadt sowie 20 Gäste aus Wirtschaft und Forschung teil. Dazu offiziell eingeladen haben neben dem Arbeitgeberverband Basel die Baselbieter Nationalrätin Sandra Sollberger und der Basler Nationalrat Christoph Eymann. Unterstützt wurde der äusserst spannende und aufschlussreiche Austausch von der Novartis und dem «life sciences cluster basel».

Im Weiteren brachte sich der Arbeitgeberverband Basel auch im 2021 wieder aktiv zu diversen politischen Geschäften in den kantonalen Parlamenten ein. Die Mitglieder des Grossen Rats Basel-Stadt werden weiterhin regelmässig über unsere Haltung zu für uns relevanten Vorlagen und Vorstössen informiert. Rückmeldungen zeigen, dass diese «Empfehlungen» von den Politikern sehr genau beobachtet und bei den weiteren Überlegungen berücksichtigt werden.

**POLITISCHE KAMPAGNEN** Der Arbeitgeberverband Basel hat sich im Berichtsjahr bei je einer kantonalen und einer eidgenössischen Volksabstimmung mit aktiver Kampagnenarbeit engagiert. Ausserdem hat er bei der Lancierung einer neuen schweizweiten Volksinitiative mitgewirkt.

Die aus Arbeitgebersicht wohl bedeutendste Abstimmungsvorlage des Jahres 2021 war diejenige über die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns im Kanton Basel-Stadt.

Der Arbeitgeberverband Basel hat sich von Anfang klar und deutlich gegen dieses Vorhaben von linker bzw. gewerkschaftlicher Seite ausgesprochen (siehe auch Kapitel «Arbeitsgesetzgebung»).

Die Kampagne führten wir gemeinsam mit den Parteien Die Mitte, FDP, Grünliberale, LDP und SVP Basel-Stadt, deren Jungparteien, unseren Partnerverbänden Gewerbeverband Basel-Stadt und Handelskammer beider Basel sowie vielen KMU-Vertreterinnen und -Vertretern, die sich um den KMU-Standort und die Arbeitsplätze in Basel-Stadt sorgen. Die Betroffenheit stand im Zentrum der Kampagne – mit Slogans wie «Verliere ich meinen Arbeitsplatz?», «Erhalte ich noch eine Chance?», «Finde ich einen Studentenjob?» oder «Soll ich überhaupt eine Lehre machen?». Erfreulich war, dass die Kampagne eine breite Diskussion über Vor- und Nachteile von kantonalen Mindestlöhnen ausgelöst hat. Als Erfolg werten wir, dass die Initiative mit 50.68 Prozent Nein-Stimmenanteil abgelehnt wurde. In den Gemeinden Riehen und Bettingen wurde auch der Gegenvorschlag abgelehnt. Jedoch wurde der Gegenvorschlag im ganzen Kanton mit 53.55 Prozent Ja-Stimmenanteil angenommen. Die Annahme des Gegenvorschlags war weniger deutlich als die Zustimmung der linken Mehrheit zu den nationalen Vorlagen, die an diesem Tag zur Abstimmung kamen, weshalb wir das Fazit ziehen konnten, dass die Argumente der Gegenkampagne die Menschen erreicht



Im Kampf für die Anliegen der Arbeitgeber

haben. Dies ist eine aufmunternde Erkenntnis für weitere Mindestlohn-Begehren der Gewerkschaften und linken Parteien in anderen Kantonen in der Schweiz, in welchen die linke Mehrheit weniger ausgeprägt ist als im Kanton Basel-Stadt.

Im Herbst 2021 musste die Schweiz einmal mehr über eine Steuer-Initiative der linken Seite abstimmen – und zwar über die Juso-Volksinitiative «Löhne entlasten, Kapital gerecht besteuern» («99%-Initiative»). Der Arbeitgeberverband Basel unterstützte die regionale NEIN-Kampagne. Eine Annahme dieser Initiative hätte gravierende Folgen für Bevölkerung und Wirtschaft gehabt. Denn mit ihrem Vorhaben forderten die Jungsozialisten einmal mehr neue Steuern, diesmal auf Erträgen und Wertsteigerungen von Vermögen.

Wer etwas Geld angelegt hat, eine Wohnung oder ein Haus sein Eigen nennt, einen Landwirtschaftsbetrieb besitzt, ein Unternehmen führt oder mit einem Startup für Innovation und Arbeitsplätze sorgt, wäre bei einer entsprechenden Wertsteigerung mitten in den Steuer-Sog der trügerischen Initiative geraten. Die Initianten wollten Kapitalgewinne ab dem ersten Franken besteuern. Die Debatte um den Schwellenbetrag war genauso wie der Titel «99%-Initiative» ein Ablenkungsmanöver. Nicht nur «die Reichen» wären betroffen gewesen, wie die Juso suggerierten, sondern der Schweizer Mittelstand hätte die die Rechnung bezahlen müssen.

Glücklicherweise hat das Schweizer Volk dieser Initiative eine klare Abfuhr erteilt: Knapp 65 Prozent der Stimmbürgerinnen und Stimmbürger lehnten das Vorhaben ab; kein einziger Kanton sagte Ja. Es bleibt zu hoffen, dass diese Niederlage den «Mehr Steuern für böse Unternehmen»-Wahn der Linken etwas bremst.

«Last but not least» gründete sich unter Federführung des Arbeitgeberverbands Basel und der Basel-

städtischen Ständerätin Eva Herzog im Frühjahr eine regionale überparteiliche Allianz für die Einführung der Individualbesteuerung. Die von den FDP Frauen Schweiz überparteilich lancierte eidgenössische Volksinitiative greift ein jahrzehntealtes Anliegen auf, welches die Heirats- und die Zweitverdienerinnen-Strafe abschaffen und somit den Fachkräftemangel reduzieren würde.

Der Arbeitgeberverband Basel organisierte u.a. mehrere Unterschriftssammelaktionen und machte auf das Anliegen medial aufmerksam. Im 2022 wird es darum gehen, dass das Volksbegehren definitiv zustande kommt.

**NEUJAHREMPFANG** Traditionsgemäss lud der Arbeitgeberverband auch 2021 zum Neujahrsempfang ins Theater Fauteuil, wo Gäste aus Wirtschaft, Politik und Verwaltung jeweils eine der ersten Aufführungen der Vorfasnachtsveranstaltung «Pfyfferli» erleben dürfen. Gerne wollten wir unseren Mitgliedern, Partnern und Gästen diesen Anlass trotz erschwerten Bedingungen ermöglichen. In diesem Jahr musste der Anlass jedoch kurzfristig wieder abgesagt werden. Aufgrund der Pandemie-Massnahmen durfte das Theater Fauteuil seine Vorfasnachtsveranstaltung 2021 nicht vor Publikum durchführen, dies bedeutete auch das Aus für den Netzwerk- sowie den Mitgliederanlass des Arbeitgeberverbands Basel.



# Mut Perspektiven Engagement

**Jetzt ist es wichtig,  
die Weichen richtig zu stellen –  
damit unsere Wirtschaft  
in eine hoffnungsvolle Zukunft fährt.**



# Dienstleistungen

## Angebote für Mitglieder

### BERATUNGEN

**RECHTSBERATUNGEN** Die kostenlose telefonische Rechtsberatung in arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Fragestellungen ist eine zentrale Dienstleistung für unsere Mitglieder. Im Berichtsjahr war die Rechtsberatung infolge der Covid-Pandemie ein besonders wichtiges Angebot. Die stetigen Änderungen und Anpassungen der Massnahmen in den Covid-Verordnungen des Bundes und in den verschiedenen Bereichen der Sozialversicherungen führten zu einem grossen Bedürfnis nach Information und Beratung. Der mit den Massnahmen einhergehende Verlust der Rechtssicherheit war für unsere Mitgliedsunternehmen und unsere Rechtsberaterinnen und -berater gleichermaßen eine grosse Herausforderung.

Mit dieser «Telefon-Hotline» erhalten die Ratsuchenden sofortige und professionelle Hilfe sowie Lösungen für vielfältigste Problemstellungen des Unternehmensalltags. In komplexeren Fällen mit Aktenstudium beraten wir unsere persönlich gegen eine Gebühr. Auf Mandatsbasis vertreten wir unsere Mitglieder auch in Verfahren vor den arbeitsrechtlichen Schlichtungsstellen.

Aufgrund der langjährigen Erfahrung unserer Juristinnen und Juristen beraten wir täglich zahlreiche Firmen schnell und kompetent in alltäglichen und auch speziellen Problemstellungen aus dem Arbeits- und Sozialversicherungsrecht. In der Be-

richtsperiode bearbeiteten wir neben sehr zahlreichen Anfragen im Zusammenhang mit den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf unsere Mitgliedsfirmen wiederum viele Anfragen betreffend Betriebsreglemente sowie materiellrechtliche Fragen. Die Topthemen bei den kostenlosen Rechtsauskünften betreffen nebst den Unsicherheiten infolge der Corona-Massnahmen regelmässig Fragen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, zur Lohnzahlung, zur Arbeitszeit und zum Thema Ferien. Die Anfragen rund um das Thema Arbeitsunfähigkeit sind ebenso zahlreich. Auch Abklärungen betreffend die länderübergreifende Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit im Zusammenhang mit Grenzgängerinnen und Grenzgängern werden zahlreich nachgefragt. Neben häufigen Mailanfragen erfolgten die Rechtsauskünfte mehrheitlich auf telefonischem Weg.

### BEGUTACHTUNG VON PERSONALREGLEMENTEN UND ARBEITSVERTRÄGEN

Umstrukturierungen, Unternehmensübernahmen, Gesetzesrevisionen usw. zwingen viele Unternehmen zur Überarbeitung oder Einführung von Arbeitszeit- und Personalreglementen sowie Arbeitsverträgen. Die Homeoffice-Pflicht und die entsprechende Empfehlung des Bundes im Rahmen der Covid-Massnahmen haben in der Berichtsperiode zusätzlich ein grosses Regelungsbedürfnis geweckt.



Soziales Engagement: Der Arbeitgeberverband Basel an der «iPunkt-Denkpause» zur Förderung von Arbeitskräften mit Behinderung.

Im Rahmen solch umfassender Beratungen betreuen wir unsere Mitglieder in persönlichen Gesprächen und mit individuellen Lösungen. Aufgrund unserer täglichen Auseinandersetzung mit der Gerichtspraxis und der Rechtslehre bieten wir unseren Mitgliedern tragfähige Formulierungen für alle Arten von Reglementen und Verträgen an. Mit der Ausgestaltung dieser Hilfsmittel entlasten wir unsere Mitgliedsfirmen durch juristisch einwandfreie Texte und helfen so mit, vorhersehbare Schwierigkeiten zu vermeiden.

## FACHINFORMATIONEN

«SCHWERPUNKT» Das ausschliesslich an Mitglieder und Abonnenten versandte (gedruckte) Verbandsorgan «Schwerpunkt» informiert zehnmal pro Jahr über diverse arbeits- und sozialversicherungsrechtliche Entwicklungen. Gerade in den Personalabteilungen wird dieser Service – auch im digitalen Zeitalter – nach wie vor sehr geschätzt. Personalfachleute können sich so ein Dossier mit den wichtigsten und aktuellsten Fragen zum Arbeitsrecht zusammenstellen. Im 2021 sind «Schwerpunkt»-Ausgaben zu den folgenden Themen erschienen: Aktuelle Arbeitgeberpflichten bei Corona-Massnahmen; Die Änderungskündigung; 20 Jahre Gesamtarbeitsvertrag für den Dienstleistungsbereich; Das Gleichstellungsgesetz (GIG); Arbeitsplatzbezogene Arbeitsunfähigkeit. Sporadisch beschäftigt sich der «Schwerpunkt» auch mit aktuellen politischen Fragen, die für Arbeitgeber relevant sind. Im Jahre 2021 waren dies die Abstimmungen über einen gesetzlichen Mindestlohn im Kanton Basel-Stadt und zur eidgenössischen Steuerinitiative der Juso. Ausserdem erschienen in diesem Jahr eine spezielle «Grusswort»-Ausgabe der neuen Direktorin Saskia Schenker, eine Auswertung der Mitgliederbefragung «Arbeitgeberbarometer 2021» sowie eine Vorstellung des Jugendförderprogramms von «YES».

Sämtliche behandelten Themen der letzten Jahre finden Sie unter [www.arbeitgeberbasel.ch](http://www.arbeitgeberbasel.ch) > Dienstleistungen > Recht > «Schwerpunkt».

**WEBSEITE** Unter [www.arbeitgeberbasel.ch](http://www.arbeitgeberbasel.ch) finden Mitglieder und Externe die wichtigsten Informationen zu Veranstaltungen, Dienstleistungen und aktuellen Arbeitgeberthemen. Die stets aktuelle Online-Plattform stösst weiterhin auf grosses Interesse. Die Besucherzahl nahm erfreulicherweise gegenüber dem Vorjahr erneut zu. Insbesondere die Spezial-Seite zu den Corona-Massnahmen (mit allen relevanten Informationen für Arbeitgeber) entsprach auch im 2021 einem grossen Bedürfnis. Obwohl die Webseite bewusst nicht die «breite Masse», sondern ein spezialisiertes und interessiertes Publikum (vor allem eben unsere Mitglieder) ansprechen / informieren soll, ist ein weiterer Ausbau der Nutzerzahlen – und damit verbunden eine kontinuierliche Steigerung des Bekanntheitsgrads von Arbeitgeberaktivitäten und -ansichten – das klare Ziel. Dieses wird unter anderem auch durch die regelmässige Verlinkung der Seite via Social Media erreicht. Die Zahlen zeigen, dass die zunehmende Aktivität des Verbands auf LinkedIn zur Steigerung der Webseite-Besuche beigetragen hat.

## VERANSTALTUNGEN

**FACHVERANSTALTUNGEN** Die Fachveranstaltungen für Arbeitgeber bilden einen wichtigen Bestandteil unseres Dienstleistungsangebots. Sie werden von unseren Mitgliedsunternehmen hauptsächlich für die Weiterbildung der HR-Fachleute genutzt. Das Berichtsjahr war wieder geprägt von den Corona-Massnahmen des Bundes. Aus diesem Grund konnten nicht alle Fachveranstaltungen wie geplant durchgeführt werden. Der Arbeitgeberverband Basel musste seine Seminare teilweise virtuell per «Zoom» abhalten. Dennoch fanden ab Spätsommer die Veranstaltungen wieder vor Ort statt.



ON

Der Arbeitgeberverband Basel hat insgesamt vier halbtägige Fachseminare plus ein ganztägiges Fachseminar und vier Kurz-Seminare («Arbeitsrecht vor 8») durchgeführt. Zusätzlich wurde erstmals ein neues Veranstaltungsangebot, das Seminar «Voneinander lernen», angeboten:

- Virtuelles «Arbeitsrecht vor 8»: «Arbeitsverhältnis und Datenschutz» (März 2021)
- Virtuelles Fachseminar «Arbeitszeugnis» (April 2021)
- Virtuelles «Arbeitsrecht vor 8»: «Vaterschafts- und Betreuungsurlaub» (Mai 2021)
- Virtuelles Fachseminar «Cyber-Gefahren und Datenschutz» (Juni 2021)
- Virtuelles «Arbeitsrecht vor 8»: «Mehrfachbeschäftigung» (August 2021)
- Fachseminar «Stolpersteine Sozialversicherungen» (September 2021)
- Anlass «Voneinander lernen» zum Thema «Environmental, Social and Corporate Governance» (September 2021)
- Fachseminar «Stolpersteine Arbeitsrecht» (September 2021)
- «Arbeitsrecht vor 8»: «Entsendung» (Oktober 2021)
- Fachseminar «Konflikte und Absenzen» (November 2021)

Nebst den seit vielen Jahren etablierten Seminaren zum Arbeitsrecht stiessen auch die teils neu konzipierten oder neu geschaffenen Veranstaltungen auf grosses Interesse bei unseren Mitgliedern. Die Veranstaltungen fanden selbstverständlich unter Einhaltung der geltenden Schutzvorschriften statt und waren entsprechend den Möglichkeiten gut besucht.

**NETZWERKVERANSTALTUNGEN** Die Arbeitgeber-Netzwerkveranstaltungen fördern den Kontakt unter den Mitgliedern. Sie geben den Teilnehmern einen Blick hinter die Kulissen eines aktuellen Projekts oder einer bekannten Institution, sorgen für etwas Ablenkung vom Bürostress, vermitteln oft aber auch – in ungezwungener Atmosphäre – praktisches Wissen für den Arbeitgeberalltag. Im Berichtsjahr mussten wir aufgrund der Corona-Massnahmen des Bundes leider den grössten Teil der Netzwerkveranstaltungen absagen oder verschieben. Lediglich der Netzwerkanlass «Tradition & Moderne: Willkommen im neuen Stadtcasino» vom November 2021 konnte durchgeführt werden.

Viele Netzwerkanlässe wurden im Berichtsjahr gar nicht erst geplant. Folgende Netzwerkanlässe mussten abgesagt oder in das Jahr 2022 verschoben werden:

- Neujahrsempfang «Pfyfferli» (Januar 2021)
- Mitgliederanlass «Pfyfferli» (Januar 2021)
- Morgestraich-Anlass (Februar 2021)
- Info-Netzwerkanlass «Personalmarketing in Zeiten der Digitalisierung» (Juni 2021)

**SEMINARE ZUR VORBEREITUNG AUF DIE PENSIONIERUNG** Der beste Weg in die Zukunft ist, sich mit ihr zu befassen. Als Unterstützung für den Einstieg in einen aktiven dritten Lebensabschnitt organisiert der Arbeitgeberverband Basel für seine Mitgliedsfirmen sowie für Wirtschafts- und Branchenverbände seit vielen Jahren die durchgehend sehr gut besuchten und erfolgreichen zweitägigen Seminare zur Vorbereitung auf die Pensionierung.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden bei

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

Die Seminare zur Vorbereitung auf die Pensionierung waren auch im Jahr 2021 durch Coronaschutzmassnahmen begleitet. Aufgrund von Anpassungen und den gemachten Erfahrungen aus dem Vorjahr hielt sich der administrative Aufwand im Rahmen. Kreativität und Flexibilität waren jedoch nach wie vor gefragt. Zusätzlich zu den regelmässigen Seminaren für KMU-Betriebe erfreute sich der Arbeitgeberverband Basel über vier Durchführungen von Firmenseminaren, zwei in Deutsch und zwei in Englisch.

Der Arbeitgeberverband Basel führte insgesamt 11 Seminare durch. Gesamthaft haben 336 Personen aus 41 Firmen teilgenommen (Vorjahr: 162 Personen aus 40 Firmen).

**PARTNERVERANSTALTUNGEN** Die vom Gewerbeverband Basel-Stadt organisierte und vom Arbeitgeberverband Basel unterstützte **«Stellenkontaktbörse 50plus»** wurde im 2021 einmal online und einmal in physischer Form durchgeführt. An dieser Veranstaltung bieten Unternehmen spezifisch auf ältere Arbeitnehmer zugeschnittene Stellen an und treten mit den Bewerbern vor Ort in direkten Kontakt.

Die vom Arbeitgeberverband in Zusammenarbeit mit Arbeitgeber Banken organisierte Informationsveranstaltung **«Was Arbeitgeber fürs neue Jahr wissen müssen»** fand auch im Jahr 2021 in digitaler Form statt. Eine Treuhandexpertin informierte dabei über die wichtigsten Neuerungen in den Bereichen Sozialversicherungen, Steuern und Arbeitgeber-Compliance. Der Anlass stiess auf grosses Interesse.

Einmal mehr engagierte sich der Arbeitgeberverband Basel zudem als Partner der **«iPunkt-Denkpause»**. Das Ziel des vom Verein «Impulse» orga-

nisierten Anlasses (der diesmal in der Markthalle Basel stattfand) ist es, Personalverantwortlichen Chancen aufzuzeigen, die sich durch die Integration von Menschen mit Behinderung für Firmen bieten können. Konkret beschäftigte sich die diesjährige «Denkpause» mit der Thematik «Der Umgang mit psychischer Belastung in der Arbeitswelt: Ist Ihr Unternehmen fit genug?».

## AHV/IV/EO/ALV-AUSGLEICHSKASSE

Unsere Ausgleichskasse zählte im Lauf des Geschäftsjahres 8'208 Mitglieder (Vorjahr: 7'990). Die über die Ausgleichskasse abgerechnete AHV-pflichtige Lohnsumme des Jahres 2021 betrug 17.7 Mrd. CHF gegenüber 17.1 Mrd. CHF im Vorjahr. Die Beiträge an die Sozialwerke AHV/IV/EO und ALV betragen 2.24 Mrd. CHF (Vorjahr: 2.2 Mrd. CHF). Die AHV-Leistungen machten 848 Mio. CHF (Vorjahr: 831 Mio. CHF) aus, die IV-Leistungen reduzierten sich auf 73.7 Mio CHF (Vorjahr: 75.7 Mio. CHF), und die EO-Leistungen betragen aufgrund der Einführung der Vaterschaftsentschädigung per 1. Januar 2021 58 Mio. CHF (Vorjahr: 50.3 Mio.). Der Kassenvorstand genehmigte an seiner ordentlichen Sitzung 2021 die Jahresrechnung der Kasse für das Jahr 2020.

## FAMILIENAUSGLEICHSKASSE

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

Im Jahr 2021 waren der Kasse 4'253 (Vorjahr 4'248) Arbeitgeber/innen und 767 (Vorjahr 801) Selbständigerwerbende angeschlossen. Für 84'106 (Vorjahr 82'211) Kinder von 47'644 (Vorjahr 46'528) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie Selbständigerwerbenden wurden Zulagen von insgesamt gut 202 Mio. Franken ausbezahlt.

Die Aufsichtskommission der Familienausgleichskasse tagte in der Berichtsperiode einmal, genehmigte u.a. den Jahresbericht sowie die Jahresrechnung 2020 und legte die Beitragsätze 2022 für die einzelnen Kantone fest.



# Mut

---

# Perspektiven

---

# Engagement

---

**Jetzt bringen wir  
die Wirtschaft  
wieder ins Rollen.**



# Netzwerk

## Angebote verbundener Institutionen

### BTG BÜRGERSCHAFTS- GENOSSENSCHAFT BEIDER BASEL

Das Kerngeschäft der BTG Bürgerschafts-genossenschaft, die Gewährung von Baugarantien für das Baugewerbe, hat sich im 2021 im Schatten der sich hinziehenden Corona-Krise zufriedenstellend entwickelt: 291 Baugarantien über eine Summe von 4 Millionen Franken (+ 2,5% gegenüber Vorjahr) konnten für die Kunden der BTG abgewickelt werden. Per Ende Jahr beträgt das Baugarantie-Portfolio der BTG 11,6 Millionen Franken (+ 4,5%). Fazit: Diese BTG-Dienstleistung entspricht unverändert einem wichtigen Bedürfnis der KMU der Nordwestschweiz, was erfreulich ist. [www.btg.ch](http://www.btg.ch)

### FAMILYCARE BASEL

Das Geschäftsjahr 2021 stand bei Familycare Basel ganz im Zeichen des Wandels und war mit grossen Veränderungen verbunden.

Neben dem alles zu überschatten erscheinenden täglichen Thema «Corona» und der grossen Herausforderung, den täglichen Betrieb trotz vielen Erkrankungen und Quarantänen – sei es bei Mitarbeitenden oder Kindern – aufrecht zu erhalten, gab es viele positive Entwicklungen und Ereignisse. So konnte der Vorstand nach dem pensionsbedingten Ausscheiden von Präsidentin Barbara Gutzwiller und Vizepräsident Peter Rotberg direkt mit dem neuen Präsidenten Dr. Balz Stüchelberger (Arbeit-

geber Banken) und Vizepräsidentin Karin Isler sowie Vizepräsident Adrian Moll hochkarätig neu besetzt werden.

Im Frühjahr 2021 wurde uns eine zentral gelegene grosse Fläche angeboten. Zunächst als Ergänzung des bestehenden Kita-Angebots geplant, konnte das Projekt Sternengasse jedoch als Ersatz für die unerwartet auf Ende des Jahres 2022 gekündigte Kita Familycare Wettsteinplatz umgenutzt werden. Am neuen Standort Sternengasse 19 werden nun per Mitte 2022 eine neue Kita mit 40 Betreuungsplätzen, ein neues niederschwelliges Betreuungsangebot mit dem Namen Sternenmehr sowie die neue Geschäftsstelle von Familycare Basel entstehen.

Für Familycare Basel ist dieses Vorhaben im Hinblick auf die Dimensionen und die damit verbundenen Kosten das grösste Projekt in der über zwanzigjährigen Erfolgsgeschichte.

Mit dem Ausbau der Kita Familycare Gellert um zehn weitere Betreuungsplätze und dem Umzug der Kita Familycare Reinach in die neuen Räumlichkeiten im Wohn- und Bürozentrum für Körperbehinderte (WBZ) mit ebenfalls verbundener Erhöhung um zehn zusätzliche Betreuungsplätze konnte die Gesamtzahl der Betreuungsplätze signifikant erhöht und somit der spürbar zunehmenden Nachfrage nach Betreuungsplätzen Rechnung getragen werden.

## WORKTRAIN

Und die Expansion geht weiter, denn im zweiten Halbjahr 2021 wurde ein Vorprojekt zur Kita Familycare Riehen mit 30 Betreuungsplätzen gestartet – sollte das Projekt realisiert werden können, eröffnen wir im Frühherbst 2022 unsere erste Kita in der Stadtgemeinde und per Januar 2023 folgt die Kita Familycare Westfeld auf dem Areal des ehemaligen Felix-Platter-Spitals.

Ein aufregendes und herausforderndes Jahr liegt vor uns – wir freuen uns darauf!  
[www.familycare.ch](http://www.familycare.ch)

## STIFTUNG FÜR HILFELEISTUNGEN AN ARBEITNEHMER

Die Stiftung unterstützt unverschuldet in Not geratene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Mitgliedern des Arbeitgeberverbands Basel sowie im Reintegrations- und Arbeitslosenbereich angesiedelte Projekte. Die Vergabungen der Stiftung betragen im Berichtsjahr insgesamt CHF 167'950, ausgerichtet an neun Institutionen sowie CHF 5'000 an eine Einzelperson.

Die Tradition der direkten Mitarbeit des Stiftungssekretärs in Sozialinstitutionen und Projekten konnte fortgesetzt werden. Insbesondere engagierte sich der Stiftungssekretär im Berichtsjahr in den Vorständen von Worktrain, Basel, und der Ge.m.a. (Genossenschaft Mensch und Arbeit), Basel.

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

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

Mit der Initiative der Trägerverbände Arbeitgeberverband Basel, Gewerbeverband Basel-Stadt, Handelskammer beider Basel, Wirtschaftskammer Baselland und der Stiftung für Hilfeleistungen an Arbeitnehmer stehen die Exponenten der regionalen Wirtschaftsverbände für die Sache der beruflichen Eingliederung bis heute ein und tragen diese Botschaft nach aussen. Seit 2015 ist die Stiftung Profil Arbeit & Handicap ebenfalls im Vorstand vertreten. Ihr grosses Know-how ist in der beruflichen Eingliederung sehr gefragt und wird rege genutzt.

Worktrain setzt sich für die berufliche Integration von arbeitslosen und körperlich sowie psychisch leistungsbeeinträchtigten Menschen ein und ist bestrebt, seine Aktivitäten qualitativ und inhaltlich stetig an das sich laufend verändernde Umfeld anzupassen. Worktrain verfügt über niederschwellige «inhouse» Arbeitsplätze, die in einem ersten Schritt zum Tragen kommen. In einem weiteren Schritt werden die erarbeiteten Ergebnisse direkt im 1. Arbeitsmarkt überprüft, bis die Stellenvermittlung zum Thema wird. Zusätzlich dazu bieten wir Ausbildungsplätze in verschiedenen kaufmännischen Berufsprofilen und im Detailhandel an.

Nach 15 Jahren am alten Standort im Basler Gundelindingen wurde es Zeit für eine Veränderung. Im Herbst 2021 erfolgte der Umzug in neue, attraktive Räumlichkeiten. Der originelle «papaya Gift Shop» befindet sich neu an bester Lage am Klosterberg 11, gleich neben dem legendären Atlantis. Die Büros erfuhren die dringend notwendig

gewordene Vergrößerung und wechselten an die beschauliche und schön gelegene Malzgasse 16, in unmittelbarer Nähe zum Aeschenplatz.

Nebst den Trainingsplätzen im Büro und Detailhandel bietet Worktrain verschiedene Dienstleistungsangebote an wie den «FIBU-Shop» mit den Steuererklärungen und Buchhaltungen, den «Office-Shop» mit verschiedenen Bürodienstleistungen und den «papaya Web Shop», mit dem Versandhandel der Geschenkartikel des «papaya Gift Shops».

Worktrain blickt auch im 2021 auf ein erfolgreiches Berichtsjahr zurück, in dem wir in allen Trainings-, Coaching- und Beschäftigungsplätzen eine gute Auslastung aufwiesen. Die Zusammenarbeit mit unseren zuweisenden Stellen war ausgezeichnet und wurde weiter gefestigt. Des Weiteren konnte unser Beziehungsnetz mit Firmen für externe Praktikums- und Ausbildungsplätze erfolgreich ausgebaut werden.

Grosser Dank geht an all jene Personen, Firmen und Institutionen, die unsere Tätigkeit im vergangenen Jahr mit ihrem Engagement unterstützt haben. Wir danken im Besonderen der Stiftung ALU und der Köchlin-Vischer Stiftung für deren grosszügige Spenden, so wurde unser Umzug erst ermöglicht. Der Stiftung für Hilfeleistungen an Arbeitnehmer danken wir in diesem Zusammenhang ebenfalls für die grosszügige Spende und für ihre jahrzehntelange Unterstützung und ebenso dem ehrenamtlichen Vereinsvorstand, der mit grosser Umsicht die Tätigkeit von Worktrain begleitet. [www.wortktrain.ch](http://www.wortktrain.ch)





Diagnostics (Schweiz) AG, Rotkreuz / Roche Diagnostics International AG, Rotkreuz / Roche Forum Buonas AG, Buonas / Roche Pharma (Schweiz) AG, Basel / Rodinia Group GmbH, Basel / Roger Brodbeck Kleintransporte, Hofstetten SO / Roger Gilli AG Baumanagement und Bauleitungen, Bottmingen / Roger Schmidt RSR Renovationen, Diegten / Rohner IT Solutions GmbH, Binningen / Rohstoff Terminal Basel AG, Basel / ROLI GmbH, Basel / Rolic Technologies AG, Allschwil / Röm.-kath. Landeskirche des Kantons Basel-Landschaft, Liestal / Römer & Heigl GmbH, Basel / Römisch - Katholische Kirche Basel-Stadt, Basel / Ronchi Consulting, Basel / Rondo AG, Allschwil / Rosenthaler + Partner AG Management und Informatik, Muttentz / Roth Immobilien AG Riehen, Basel / Roth IT Management Consulting GmbH, Seltisberg / RothBoardAdvisory RBA GmbH, Basel / Rothen Medizinische Laboratorien, Basel / Royal Navigator AG, Möhlin / Royal River Line AG, Basel / RP Beratungen, Oberwil / rpCONSULTING RENÉ PLÜSS, Basel / RR Treuhand GmbH, Sissach / rs tours ag, Rheinfelden / RSR Nemo Ltd., Limassol, ZN Zug, Baar / RSR Schifffahrt AG, Baar / RST Treuhand AG, Basel / RTR Baumanagement AG, Basel / Ruesch Management GmbH, Unterägeri / RUG Gerüste AG, Ruppertswil / Ruli-Vins SA, Allschwil / Rüst & Gerle Architekten GmbH, Basel / ruweba kommunikation ag, Riehen **S** S & B Treuhand GmbH, Binningen / S. Karger AG, Basel / S.T.R. Reinigungsdienste GmbH, Zuchwil / SaansCore GmbH, Basel / SABATON Group AG, Arlesheim / Sabo International SA, Basel / Sabotech GmbH, Pratteln / Sachs AG, Bättwil / SafPro AG, Basel / Sager Mobile System-Wand AG, Basel / Sahli-WA GmbH, Riehen / SailConsult GmbH, Blauen / Salem Consulting, Muttentz / Sandro GmbH, Allschwil / Saner + Co AG, Büsserach / Saner Apotheke AG, Basel / Saner Project AG, Basel / Sanox AG, Liestal / Saphir Group Networks AG, Lausen / Sapref AG für feuerfestes Material, Basel / Sathom SARL, Waldenburg / Savinis AG, Muttentz / Sawadee Lifestyle GmbH, Aesch BL / Saxo GmbH, Basel / SBI Software Beratungs-Institut AG, Reinach BL /

# Vertretung in Gremien und Organisationen

## VERTRETUNGEN IN SCHWEIZERISCHEN ORGANISATIONEN

EIDGENÖSSISCHE AUFSICHTSKOMMISSION  
FÜR DEN AUSGLEICHSFONDS DER  
ARBEITSLÖSENVERSICHERUNG:  
Saskia Schenker

EIDGENÖSSISCHE EINIGUNGSSTELLE:  
Dr. Alexander Frei

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

SCHIEDSSTELLE BEI SALÄRVERHANDLUNGEN  
DER ARBEITGEBER BANKEN:  
Dr. Alexander Frei

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

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

SCHWEIZERISCHE VEREINIGUNG DER VER-  
BANDS-AUSGLEICHSKASSEN (VVAK):  
Saskia Schenker, Mitglied Beirat

## VERTRETUNGEN IN KANTONALEN UND REGIONALEN ORGANISATIONEN

ARBEITSVERTRAGSKOMMISSION  
REGION BASEL:  
Dr. Alexander Frei, Sekretär

AUFSICHTSGREMIUM INFOBEST PALMRAIN:  
Dr. Alexander Frei

AUSBILDUNGSKOMMISSION DER  
HANDELSKAMMER BEIDER BASEL:  
Frank Linhart

BEIRAT HANDELSSCHULE KV BASEL:  
Frank Linhart

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

Per 1. Januar 2021 wechselten das Präsidium  
und das Sekretariat der Delegation vom  
Arbeitgeberverband Basel zum Gewerbeverband  
Basel-Stadt.

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

FAMILYCARE BASEL:  
Daniela Beck, Vorstandsmitglied

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

«IPUNKT»:

Frank Linhart, Beirat

LENKUNGSAUSSCHUSS EURES-T OBERRHEIN  
(EUROPEAN EMPLOYMENT SERVICES):

Dr. Alexander Frei

NORDWESTSCHWEIZERISCHE PUBLIC  
RELATIONS GESELLSCHAFT(NPRG):

Frank Linhart, Vorstandsmitglied

PRO FAMILIA BASEL REGIO:

Daniela Beck, Vorstandsmitglied

VEREIN WORKTRAIN:

Dr. Alexander Frei, Präsident

VERHANDLUNGSDELEGATION DER  
ARBEITGEBER DES GAV FÜR DEN  
DIENSTLEISTUNGSBEREICH IN DER  
REGION BASEL:

Dr. Alexander Frei, Corinna Grünig,  
Thomas Herzog, Andreas Meier,  
Dr. Bernhard Madörin, Dr. Dominik Rieder,  
Jean-Marc Wallach, Stephan Walliser,  
Christian Willi, Daniela Beck (Sekretärin)

## VERTRETUNGEN IN STAATLICHEN GREMIEN

FAMILIENKOMMISSION DES  
KANTONS BASEL-STADT:  
Daniela Beck

KANTONALE KOMMISSION FÜR DIE  
BERUFSBILDUNG IN GEWERBE, INDUSTRIE  
UND DIENSTLEISTUNG BASEL-STADT:  
Arbeitgebervertreter:  
Irène Leutwyler (Präsidentin), Reto Baumgartner,  
Toni Calabretti, Nicole Koch, Frank Linhart

KANTONALE KOMMISSION FÜR DIE  
KAUFMÄNNISCHE BERUFSBILDUNG  
BASEL-STADT:  
Arbeitgebervertreter:  
Reto Baumgartner, Adrian Heer, Katja Schilder,  
Thomas Suter, Karin Vallone

KANTONALE KOMMISSION FÜR  
FAMILIENZULAGEN BASEL-STADT:  
Arbeitgebervertreter:  
Stefan Abrecht, Philipp Spichty

KANTONALE SCHLICHTUNGSSTELLE FÜR  
DISKRIMINIERUNGSFRAGEN BASEL-STADT:  
Daniela Beck

KANTONALES EINIGUNGSAMT  
BASEL-LANDSCHAFT  
Dr. Alexander Frei

KOMMISSION FÜR AUSBILDUNGSBEITRÄGE:  
Patrick Langloh (Stiftungsrat),  
Dr. Brigitte Guggisberg (Vizepräsidentin),  
Reto Baumgartner, Dr. Alexandra Guski,  
Dr. Rolf Knechtli, Prof. Dr. Erich Kübler,  
Sabina Mohler, Prof. Dr. Walter Salzburger,  
Prof. Dr. Jan Weisser

LOHNBEIRAT DER GEMEINDE RIEHEN:  
Dr. Alexander Frei

PRÜFUNGSKOMMISSION KAUFMÄNNISCHE  
GRUNDBILDUNG (PKG):  
Frank Linhart

ROUND TABLE «FAMILIENFREUNDLICHE  
WIRTSCHAFTSREGION BASEL»:  
Daniela Beck

TRIPARTITE KOMMISSION  
ARBEITSBEDINGUNGEN BASEL-STADT:  
Dr. Alexander Frei, Daniela Beck (Ersatzmitglied)

TRIPARTITE KOMMISSION  
AVIG BASEL-STADT:  
Dr. Alexander Frei

TRIPARTITE KOMMISSION FLANKIERENDE  
MASSNAHMEN BASEL-LANDSCHAFT:  
Dr. Alexander Frei

TRIPARTITE KOMMISSION FÜR DIE RAV  
DES KANTONS BASEL-LANDSCHAFT:  
Dr. Alexander Frei

## ARBEITGEBER- INSTITUTIONEN

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

Kassenvorstand:

Arbeitgebervertreter:

Hans Locher (Präsident),  
Saskia Schenker (Vizepräsidentin),  
Patricia Alioth, Andreas Baumann,  
Andreas Fluri, Felix Kraft, Philipp Spichty  
Arbeitnehmervertreter:  
Miriam Hersche, Markus Wenger

### BTG BÜRGERSCHAFTSGENOSSENSCHAFT BEIDER BASEL:

Verwaltung:

Thomas Lüdin, Präsident  
Gabriel Barell, Vizepräsident  
Mitglieder: Rolf Blatter, Saskia Schenker,  
Adrian Isler, Roman Klausner, Michael Kaiser

### FAMILIENAUSGLEICHSKASSE:

Aufsichtskommission:

Saskia Schenker (Präsidentin),  
Claudio Corti, Frank de Buhr,  
Dr. Peter Eichenberger, Adrian Keller,  
Elisabeth Vock

## SOZIALPARTNERSCHAFTLICHE INSTITUTIONEN

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

Arbeitgebervertreter:

Dr. Alexander Frei, Thomas Herzog,  
Andreas Meier, Dr. Bernhard Madörin,  
Dr. Dominik Rieder, Jean Marc Wallach,  
N. N.

Arbeitnehmervertreter:

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

### STIFTUNG HILFELEISTUNGEN AN ARBEITNEHMER:

Stiftungsrat:

Arbeitgebervertreter:

Dr. Alexander Frei (Präsident/Ausschuss),  
Claudia Baumgartner, Laura Gerster,  
Johannes Meister, Martin Wüthrich

Arbeitnehmervertreter:

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

# Organisation

## Generalversammlung / Jahresanlass

Der Arbeitgeberverband Basel begrüsst am 26. August 2021 in der Reithalle des Wenkenhofs Riehen gegen 200 Mitglieder und Gäste aus Wirtschaft und Politik zu seinem diesjährigen – aufgrund der Corona-Auflagen leicht «abgespeckten» – Jahresanlass. In seiner ersten Ansprache machte sich der neue Verbandspräsident Beat Hauenstein für eine staatliche Entlastung der Wirtschaft mit einer Strategie «Gute Wirtschaft Basel» stark. Anschliessend diskutierte ein hochkarätig besetztes Unternehmer-/Politikerinnen-Podium darüber, wie dieses Ziel zu erreichen sei.

«Wir müssen verhindern, dass die unternehmerische Eigenverantwortung immer mehr an Wert verliert», so Beat Hauenstein in seiner Jahresansprache 2021. Der Basler Arbeitgeberpräsident warnte davor, dass wirtschaftliche Innovation in der Schweiz «durch ständiges Regulieren zu sehr gebremst, wenn nicht sogar blockiert wird». Besonders Sorgen bereite ihm die Tatsache, dass sich gerade in Basel-Stadt «in letzter Zeit der Gedanke etabliert hat, dass man immer noch einen draufsetzen muss, dass man quasi noch vorbildlicher sein muss als der Rest des Landes, wenn es um weitere Einschränkungen oder Verteuerung des Unternehmens- und damit Arbeitsplatz-Standorts geht.» Als Beispiele nannte Hauenstein die im Sommer beschlossene Einführung eines staatlichen Mindestlohns oder die noch strengeren Vorgaben bei den Lohnvergleichsanalysen. Er fordert von der Regie-

rung, dass sie sich für ein Ende dieses «Basel Finish» einsetze: «Es braucht eine konkrete Strategie für eine «Gute Wirtschaft Basel», die dazu führt, dass sich all unsere Firmen hier langfristig weiterhin wohl fühlen und nicht andauernd mit weiteren «Basel Finishes» in die Enge getrieben werden.»

### WIRTSCHAFT UND POLITIK IM AUSTAUSCH

Im Anschluss an die präsidiale Rede diskutierte ein hochkarätig besetztes Podium mit Stephanie Eymann (Regierungsrätin BS), Maja Riniker (Nationalrätin FDP AG) Elisabeth Schirmer-Mosset (Verwaltungsrätin Ronda AG), Daniel Zimmermann (Personalchef und Konzernleitungsmitglied CSS Versicherung; als Vertretung von CEO Philomena Colatrella) über die konkreten Sorgen der Wirtschaft und die politischen Möglichkeiten, die Unternehmen zu entlasten. Wirtschaftsfrau Schirmer-Mosset plädierte eindringlich dafür, dass die Politik den Unternehmen wieder mehr Vertrauen schenke, z.B. wenn es darum gehe, Schutzmassnahmen umzusetzen. So ging ihr die Homeoffice-Pflicht statt einer -Empfehlung deutlich zu weit. Auch HR-Profi Daniel Zimmermann beklagte die starke staatliche Regulierung und Einschränkung der unternehmerischen Freiheit gerade auch in der Versicherungsbranche. Er bezeichnete den Druck der letzten anderthalb Jahre aber auch als Chance für eine modernere und flexiblere Wirtschaft. Regierungsrätin Eymann forderte ein noch besseres Zusammenkommen aller wirtschaftsliberalen Kräfte, um



*Zum ersten Mal durfte Arbeitgeber-Präsident Beat Hauenstein den traditionellen Jahresanlass einläuten.*

vereint weitere unternehmensfeindliche Vorstösse zu verhindern. Dazu benötige es auch das direkte Engagement der Unternehmensvertreterinnen und -vertreter. Nationalrätin Riniker zeigte sich optimistisch, dass man gemeinsam wieder vermehrt eine wirtschaftsfreundliche Stimmung im Land erzeugen könne, machte aber auch klar, dass es noch viel Überzeugungsarbeit brauche. Konkret bereitet ihr die Datenschutzthematik Sorgen, da sie vielen technologischen Fortschritten im Wege stehe. Hier müsse man Vertrauen schaffen.

**WIEDER- UND NEUWAHLEN VORSTAND** Im Rahmen des Jahresanlasses 2021 informierte Arbeitgeberpräsident Beat Hauenstein auch über die Resultate der Generalversammlung 2021 – die aufgrund der Corona-Restriktionen im Vorfeld

schriftlich durchgeführt wurde: Die Mitglieder bestätigten Dr. Martin Strub (Gemeinschaftspraxis Bachtanne) als Nachfolger von Prof. Dr. Martin von Planta im Vorstand – und wählten Bernhard Fischer (Credit Suisse Basel) sowie Stephan Waliser (Basler Versicherungen) neu in dieses Gremium. Alle übrigen – bisherigen – 19 Vorstandsmitglieder wurden für weitere drei Jahre in ihrem Amt bestätigt.

**HUMORVOLLER ABSCHLUSS** Traditionsgemäss durften sich die Mitglieder und Gäste auch an diesem Jahresanlass wieder einer komödiantischen Einlage erfreuen. Zu Gast war diesmal der St. Galler Kabarettist, Musiker und Comiczeichner Manuel Stahlberger. Mit seinem trockenen und teilweise bizarren Humor sorgte der mehrfach ausgezeichnete Künstler für beste Unterhaltung.



Seite 50

Allschwil / ULTRA-BRAG AG, Basel / Umano AG, Zürich / UNA Werbeagentur AG, Basel / und moritz gmbh, Basel / undxund, Andreas Hasel, Basel / uneeq GmbH, Füllinsdorf / Unicada AG, Basel / UNICK Solutions GmbH, Liestal / uniq solution gmbh, Arlesheim / Unit Solutions AG, Allschwil / Universal Services GmbH, Basel / Universum Communications Switzerland AG, Zürich / Univest AG, Basel / Unternährer Immobilien GmbH, Basel / Unternehmer Werft GmbH, Rheinfelden / UPS United Parcel Service (Schweiz) AG, Münchenstein / Urs Baumann & Partner AG, Reinach BL / urs hanselmann consulting gmbh, Wädenswil / Urs Willi & Partner Assekuranzbroker, Basel / Ute Dehn Communications, Basel / Uvex Arbeitsschutz (Schweiz) AG, Basel V V. Proietto GmbH Innen- und Aussenbeschattungen, Füllinsdorf / Vaderis Therapeutics AG, Basel / Valencia Kommunikation AG, Basel / Vallengunga AG, Basel / Valora Management AG, Muttenz / Van Ameyde (Switzerland) AG, Basel / van Baerle AG, Münchenstein / vanBaerle Hygiene AG, Münchenstein / vanBaerle Management AG, Münchenstein / Vantieghem Talebi GmbH, Basel / VAPOR ASKIA AG, Ziefen / Varia AG, Allschwil / Varielle GmbH, Küssnacht ZH / Varom AG, Unterägeri / VAT Consulting AG, Basel / Vectis Vermögensverwaltung AG, Basel / VectivBio AG, Basel / Vectoris AG, Basel / veit immobilien Chloé Veit, Basel / Veolia Industry Building - Switzerland AG, Basel / Verband Schweizerischer Kantonalbanken, Basel / Verder AG, Stansstad / Verein Eulerstrooss Nüün, Basel / Verein Freunde der Kita Tabaluga, Bottmingen / Verein für Kinderbetreuung, Basel / Verein GS1 Schweiz, Bern / Verein Kinderbüro Basel, Basel / Verein Kulturkirche Paulus, Basel / Verein Startup Academy, Basel / Vereinigung Schweiz. Unternehmen in Deutschland VSUD, Basel / VeriPro AG, Pratteln / Vermat AG, Füllinsdorf / Verner Pantone Design AG, Basel / Versameb AG, Basel / Vertag AG, Basel / Vertical Technik AG, Frenkendorf / vetgate communications AG, Bottmingen / Vexavit AG, Basel / vi:sit - Vetter IT solutions Schweiz GmbH, Basel / Via Vitis GmbH, Muttenz /



Wenn auch nur in reduzierter Form:  
 Der Arbeitgeber-Jahresanlass 2021 bot  
 Mitgliedern sowie prominenten Gästen  
 aus Wirtschaft und Politik Gelegenheit zum  
 Austausch und zur Unterhaltung.

VIAC AG, Basel / Videora GmbH, Langenbruck / Videsign Eliane Isacs, Basel / vidimento gmbh, Maltes / Vierer Executive Search AG, Basel / ViiV Healthcare GmbH, Münchenbuchsee / Viking Catering AG, Basel / Viking River Cruises AG, Basel / Villa Contea SA, Reinach BL / Villa Nova Architekten AG, Basel / Villiger McNeill Consulting GmbH, Basel / Vinci Personal AG, Basel / Vinofarm SA, Basel / VINTAGE SCHMUCK & UHREN PFAMMATTER GMBH, Arlesheim / Viollier AG, Allschwil / Viollier Bad Ragaz AG, Bad Ragaz / Viollier Bern AG, Bern / Viollier Biel/Bienne SA, Biel/Bienne / Viollier Genöve SA, Genöve / Viollier Lugano SA, Lugano / Viollier Morges SA, Morges / Viollier Samedan AG, Samedan / Viollier Weintraub SA, Weintraub / Viollier Winterthur AG, Winterthur / Viollier Zürich AG, Zürich / VirtueSpark, Reinach BL / visavi GmbH, Riehen / VISCHER AG, Basel / Vischer Vettiger Hartmann AG, Basel / Visenta AG, Basel / Vitalensis GmbH, Basel / Vitassist Basel GmbH, Basel / Vitello AG, Basel / Vittorio Müller AG Werbung & Design, Basel / Viva Cruises GmbH, Baar / Vivace Coaching & Consulting, Dalila Schönfeld, Basel / Vivalba AG, Basel / VL Verzollung + Logistik AG, Basel / Vladimir Knobel, Arlesheim / VLS AG, Augst BL / vocaLab GmbH, Riehen / Voellmy Unternehmensberatung, Pratteln / Vögtli Bauingenieure GmbH, St. Pantaleon / Vögtli Instruments AG gas flow technology, Muttentz / von Däniken Finanzberatung, Starrkirch-Wil / von Ehrenberg AG, Basel / von Grafenstein Immobilien AG, Basel / Von Mutzenbecher Entertainment, Basel / VON POLL Immobilien Schweiz AG, Basel / Von Rohr Armaturen AG, Muttentz / vp-com ag, Basel / VSA VOEGTLE & SCHWEIZER AG, Zeiningen / VSP Personal AG, Pfäffikon SZ / VTT AG, Muttentz / VTU Engineering Schweiz AG, Muttentz / VTX Services S.A. ZN VTX Datacomm, Basel / VZ Vermögenszentrum AG ZN Basel, Basel **W** W. Blättler Immobilienbetreuung - Fahrschule, Hergiswil NW / W. Kok, Reinach BL / Waba Metallbau GmbH, Basel / Wacker Bedachungs AG, Dornach / wahlievents GmbH, Therwil / Walmag AG, Basel / Walter & Partner, Management

# Der Arbeitgeberverband Basel

## VORSTAND

### AM 1. APRIL 2022 GEHÖRTEN DEM VORSTAND

#### FOLGENDE PERSONEN AN:

Beat Hauenstein\* (Präsident),  
CEO Oettinger Davidoff AG

Thomas Aegerter,  
Managing Director und Regionaldirektor  
Basel UBS AG

Stephan Bachmann,  
Direktor Rehab Basel AG

Dr. Thomas Bösch\* (Vizepräsident),  
Head HR Switzerland Novartis Pharma AG

Theodor Burckhardt\* (Vizepräsident),  
Geschäftsführer Burckhardt of Switzerland AG

Pascal Bürgin,  
Head of Law, Patents and  
Compliance Bayer Consumer Care AG

Paul Clausen,  
Head of HR, Group Operations and  
Cell & Gene Division Lonza AG

Baschi Dürr,  
Direktor uptownBasel AG+

Jürg Erismann,  
Head Site Basel & Kaiseraugst  
F. Hoffmann-La Roche Ltd.

Bernhard B. Fischer,  
Managing Director Credit Suisse (Schweiz) AG

Nadine Gembler,  
Leiterin HR, Mitglied GL  
Christoph Merian Stiftung

Dr. Brigitte Guggisberg,  
Geschäftsleiterin WWZ Forum  
Universität Basel

Dr. Matthias Halusa,  
Geschäftsführer BASF Schweiz AG

Dr. Regula Hinderling,  
Mitglied Verwaltungsrat burckhardt AG

Ralph Jeitziner,  
Leiter Vertrieb Schweiz,  
Mitglied GL Helvetia Versicherungen

Dr. Werner Karlen,  
CEO Fr. Sauer AG+

Luc Pillard,  
Leiter HR Coop

Simeon L. Probst (Kassier)\*,  
Partner + Leiter Geschäftsstelle Basel  
PricewaterhouseCoopers AG

Timon Sartorius,  
Head of Corporate Legal  
Syngenta Crop Protection AG

Thomas Schwarzenbach,  
Geschäftsleiter Spedlogswiss

Dr. Martin Strub,  
FMH Allgemeine Innere Medizin,  
Gemeinschaftspraxis Bachtanne

Stephan Walliser,  
Leiter Human Resources Konzernbereich  
Schweiz Basler Versicherung

Dr. Nicole Weiland\*,  
CEO Endotell AG & Xenometrix AG

\* Mitglieder des Vorstandsausschusses  
+ vorbehältlich Wahl durch Generalversammlung

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

#### REVISIONSSTELLE:

T.O. Advisco, Basel

## GESCHÄFTSSTELLE

### GESCHÄFTSLEITUNG:

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

### MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER:

Daniela Beck,  
Rechtsberatung und Familienpolitik  
Laetitia Block,  
Rechtsberatung

Nicole Kohler,  
Leiterin Administration und Mitgliederwesen  
Karin Leonhard,  
Leiterin Pensionierungskurse  
Jasmin Michel,  
Veranstaltungen und Öffentlichkeitsarbeit  
Lucio Sansano,  
Administration und Mitgliederwesen  
Adrian Vogt,  
Administration und Mitgliederwesen

### REVISIONSSTELLE:

T.O. Advisco, Basel

(v.l.n.r.): Adrian Vogt, Laetitia Block, Daniela Beck, Dr. Alexander Frei, Saskia Schenker, Frank Linhart, Karin Leonhard, Jasmin Michel, Nicole Kohler, Lucio Sansano



IMPRESSUM:

Arbeitgeberverband Basel  
St. Jakobs-Strasse 25  
CH-4010 Basel

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

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



Redaktion:  
Arbeitgeberverband Basel  
Frank Linhart (Koordination)

Bildnachweis:

Titel, S. 2, 3, 4, 8, 10, 12, 18, 19, 22, 23, 25, 32, 33, 38, 39, 42, 43, 53: Tobias Sutter  
S. 6, 36, 48: Adobe Stock  
S. 14, 15: Frank Linhart, Gewerbeverband Basel-Stadt  
S. 17: Frank Linhart  
S. 26, 27: Arbeitgeberverband Basel  
S. 29: Arbeitgeberverband Basel, primenews.ch  
S. 30, 31: Arbeitgeberverband Basel, Gewerbeverband Basel-Stadt  
S. 35: impulse.swiss  
S. 49, 50, 51: Pino Covino, Arbeitgeberverband Basel

Realisation:  
Christian | Wullschleger | Visuelle | Gestaltung

Druck:  
Gremper AG

*Lasst uns zusammen  
voranschreiten – mit  
Engagement, Perspektiven  
und Mut...!*





[www.arbeitgeberbasel.ch/jahresbericht/2021/](http://www.arbeitgeberbasel.ch/jahresbericht/2021/)