



2022



**Wir stehen
zu unseren
Stärken, als...**

arbeitgeberverband

region basel



2022

Sechzehnter

Jahresbericht

Mit unserer Imagekampagne 2022/23 machen wir auf die vielen Beiträge aufmerksam, welche Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber an die Gesellschaft leisten.

Wir sind mehr
als nur Arbeitgeber.
Wir sind auch
Mutmacher.



Wir sind mehr
als nur Arbeitgeber.
Wir sind auch
Mutmacher.



Mutmacher

Wir sind mehr
als nur Arbeitgeber.
Wir schaffen
auch **Perspektiven**
für den Nachwuchs.



Wir sind mehr
als nur Arbeitgeber.
Wir schaffen
auch **Perspektiven**
für den Nachwuchs.



für Perspektiven

Wir sind mehr
als nur Arbeitgeber.
Wir zeigen auch
vielfältiges **Engagement**
für die Menschen.



Wir sind mehr
als nur Arbeitgeber.
Wir zeigen auch
vielfältiges **Engagement**
für die Menschen.



mit Engagement



Vorwort des Präsidenten

Seite 4

Mitglieder Per 31. Dezember 2022 umfasste der Arbeitgeberverband Region Basel 20 Verbände, 6 Ehrenmitglieder sowie 2567 Firmen.

Verbände 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 | Swissdrive Sektion Basel | TREUHAND SUISSE, Sektion Basel-Nordwestschweiz | Verband der Versicherungs-Generalagenten, Aargau und beide Basel | Verein der Basler Versicherungsgesellschaften | VKKS - ASHHA

Geschätzte Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

Die drei Begriffe «Mut», «Perspektiven» und «Engagement» prägten unseren letzten Jahresbericht – und sie waren Ausgangspunkt für eine grossangelegte Image-Kampagne, welche der Arbeitgeberverband Region Basel im zweiten Halbjahr 2022 lancierte und bis heute weiterführt. Das Ziel dieser Kampagne ist klar und einfach: Wir wollen der Öffentlichkeit zeigen, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber eben mehr geben als «nur» Arbeit. Dass sie mutig voranschreiten, um den Wohlstand unseres Landes zu sichern. Dass sie mit ihrem Mut den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Perspektiven verleihen, sowohl den jüngeren als auch den älteren. Und dass sie sich engagieren – und zwar sozial und gesellschaftlich in verschiedenen Projekten und mit diversen Massnahmen.

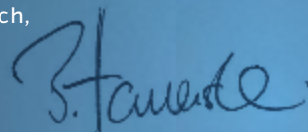
Gewisse politische und gewerkschaftliche Strömungen bekommen nicht genug davon, Arbeitgeber ständig als böse Abzocker darzustellen und ihnen tagtäglich neue Hürden in Form von Gesetzen und Regulierungen vor die Füsse zu legen. Nicht zuletzt aus diesem Grund erachten wir es als wichtig, dass die Unternehmerinnen und Unternehmer auch mal zeigen, was sie unternehmen. Dass sie ihren täglichen Einsatz zugunsten der Prosperität dieses Landes durchaus «an die grosse Glocke hängen» dürfen und sollen. Ganz im Sinne des alten Sprichworts «Tu Gutes und sprich darüber». Denn wir müssen uns immer wieder bewusst sein – dies kann man nicht oft genug betonen: Unsere Wirtschaft ist nur dank ihres Muts, ihres Engagements und den Perspektiven, die sie bietet, so innovativ und stark geworden. Wir haben kaum natürliche Rohstoffe wie andere Länder; unser Rohstoff sind der Fleiss, die Arbeit, das Wissen und eine sinnstiftende Grundhaltung. Auf unsere Leistungen dürfen wir stolz sein, müssen aber auch Sorge zu ihnen tragen.

In diesem Sinne sollen unsere Kampagne und der Jahresbericht, den Sie nun in Ihren Händen haben, auch ein hoffnungsvoller Blick in die Zukunft

sein. Denn gerade in wirtschaftlich herausfordernden Zeiten ist es entscheidend, dass die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ihren Mut nicht verlieren, dass sie engagiert bleiben und somit weiterhin Perspektiven schaffen – nicht nur für sich selbst, sondern schliesslich für die gesamte Gesellschaft. Damit verbunden ist für mich auch ein gutes Stück Hoffnung. Hoffnung darauf, dass unternehmerische Eigenverantwortung und unternehmerische Freiheit in diesem Land nicht an Wert verlieren. Hoffnung darauf, dass wir uns nicht immer stärker einer etatistischen Staatsmoral unterwerfen, die an unseren Realitäten vorbeizieht. Und Hoffnung darauf, dass Geldverdienen und wirtschaftlicher Erfolg wieder vermehrt als etwas Gutes – unser aller Wohlstand Förderndes – betrachtet und nicht andauernd verteufelt werden. Dies gelingt uns aber nur, wenn wir zu unseren Werten, die dieses Land so weit gebracht haben, stehen und diese leben. Natürlich braucht es dazu auch weiterhin einen Staat – aber einen guten und schlanken Staat, der Freiheit und Eigenverantwortung gross schreibt.

Ihnen, geschätzte Mitglieder, möchte ich an dieser Stelle herzlich danken für Ihren täglichen grossen Einsatz zugunsten der Wirtschaftsregion Basel. Ihr Mut und Ihr Engagement sind es, die uns allen Perspektiven für eine erfolgreiche Zukunft verleihen. Wir hoffen natürlich, dass Sie voller Tatendrang bleiben – auch in schwierigen Zeiten. Der Arbeitgeberverband Region Basel steht Ihnen jedenfalls stets beratend zur Seite. Und wird sich auf politischer Ebene weiterhin mutig für bessere Perspektiven engagieren. Sie dürfen auf uns zählen.

Herzlich,



Beat Hauenstein,
Präsident Arbeitgeberverband Region Basel

Firmen

1 1 2 3 - Service GmbH, Allschwil | 1st Choice AG, Basel | 2communicate ag, Neuendorf | 2in1 AG, Basel | 2Msolutions AG, Frenkendorf | 316tn interactive GmbH, Basel | 3A Composites International AG, Steinhausen | 3rose GmbH, Basel | 3T Biosciences Europe GmbH, Basel | 44er GmbH, Frenkendorf | 47 7 Architekten AG, Münchenstein | 4E Engineering GmbH, Basel | 4eyes GmbH, Basel | **A** A & O Logistik AG, Basel | A & R Jeremann Consulting GmbH, Laufen | A + B Flachdach AG, Reinach BL | A + U Kaderberatung AG, Basel | A. Borer GmbH, Binningen | a. hartrodt (Schweiz) AG, Muttenz | A. Schwarz AG, Murgenthal | A. Stadelmann AG, Allschwil | A. Willi AG, Basel | A+F Brandschutz GmbH, Pratteln | ABA Aeschenplatz-Bahnhof-Alllee Zahnklinik AG, Basel | ABAC-Reinigung GmbH, Riehen | 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, Allschwil | Ablauf-Reinigung Blitz-Blank I. Campinari, Riehen | Abraxas Basel GmbH, Grellingen | Abt Architekten AG, Binningen | Academia Education AG, Basel | academia Group Switzerland AG, Basel | Academia Schools GmbH, Basel | ACC Alpine Commerce & Beratung AG, Luzern | accroma labtec Ltd., Muttenz | Accuswiss GmbH, Liestal | Achatas Treuhand AG, Basel | Acquirio Consulting AG, Russikon | ACS Air Cargo Service AG, Basel-Flughafen | Acthera Therapeutics AG, Basel | ACTIV IMMOTREUHAND AG, Allschwil | Activa



**Auch in den sozialen Netzwerken
vertreten wir unsere Werte.**

Vorwort des Präsidenten	4
Inhalt	7
Schwerpunkt	8

<i>Unternehmerische Grundwerte umso wichtiger</i>	9
---	---

Tätigkeitsgebiete	11
-------------------	----

<i>Arbeitsgesetzgebung</i>	11
<i>Sozialpolitik</i>	14
<i>Familienpolitik</i>	17
<i>Sozialpartnerschaft</i>	18
<i>Bildungspolitik</i>	19
<i>Ausländerpolitik</i>	24
<i>Weitere Stellungnahmen</i>	28
<i>Öffentlichkeitsarbeit</i>	29

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 Region Basel</i>	52



Schwerpunkt

Seite 8

AG, Basel | Aretas Tax Management AG, Basel | Argini Trading GmbH, Reinach BL | Arista Networks International Ltd., Basel | Arm Trans GmbH, Seewen SO | Armendis AG, Reinach BL | ARRANGEMENT R & H GmbH, Grellingen | Arrivare GmbH, Basel | ARS Architektur AG, Münchenstein | Arsar AG, Pfeffingen | artax Fide Consult AG, Basel | artecello, Prof. W. Lehner, Frenkendorf | artevie Switzerland GmbH, Basel | ARTISET-WEBWAYS AG, Basel | Art-Johann Hildegard Moser, Basel | Arts & Sciences AG, Basel | Arzouni Communications GmbH, Basel | AS Business & Sales Coaching GmbH, Rheinfelden | Asalblowerdoor GmbH, Stein AG | Ascenta GmbH, Basel | Asistra AG, Arlesheim | ASL Airlines (Switzerland) AG, Pratteln | aspero ag, Basel | Assistenz im Alltag AG, Oberwil BL | ATC Anima Treuhand & Consulting GmbH, Münchenstein | Ateliers Spillmann Meister, Allschwil | Atgem AG, Atelier-Gemeinschaft, Basel | Atramex AG, Liestal | ATS Sicherheitstechnik AG, Binningen | ATT Air Truck Transport AG, Basel-Flughafen | AudioRent Clair AG, Aesch BL | Audiovisuelles Sprachinstitut, Büren SO | Aufwert GmbH, Basel | August & Margrith Künzel, Landschaftsarchitekten AG, Binningen | Auris Medical AG, Basel | Ausgleichskasse Arbeitgeber Basel ak40, Basel | Aut-idem Coaching und Beratung GmbH, Basel | Auto Giger GmbH, Therwil | Autocal GmbH, Basel | Autocare Maraj GmbH, Basel | AV Associates GmbH, Basel | Avacone AG, Sissach | Avance, Basel GmbH, Basel | AvantGarten GmbH, Riehen | Avanti Europe AG, Ormalingen | Avellis Synco Leather (Swiss) AG, Ormalingen | AVEPA AG, Oberwil BL | Averis Treuhand AG, Basel | Aversa AG, Grenchen | AVERUM GmbH, Witterswil | Avestum AG, Basel | Avestum Treuhand AG, Basel | Avia AG, Muttentz | Aviasecure AG, Zürich-Flughafen | avintos AG, Rheinfelden | AVISO Treuhand AG, Basel | AVUS Treuhand + Logistik AG, Breitenbach | AWIRO Schlosserei, Rolf Wiedmer, Schönenbuch | Axalta Coating Systems GmbH, Basel |

Unternehmerische Grundwerte umso wichtiger

Im Jahresbericht 2021 habe ich an dieser Stelle folgenden Satz geschrieben: «Es ist nicht selbstverständlich, dass die Schweiz Krisen (Covid, Krieg gegen die Ukraine) aus wirtschaftlicher Sicht bis anhin besser meistern kann als andere Länder und dass wir trotz allem eine derart hohe Beschäftigung und tiefe Arbeitslosenzahlen haben. Ich habe darauf aufmerksam gemacht, dass die Perspektiven für Unternehmen und damit für die Arbeitsplätze auch in der Schweiz – unabhängig von den Krisen – mit vielen Unsicherheiten und Mehrbelastungen verbunden sind. Dazu gehören die internationalen Entwicklungen im Steuerbereich, die einen wichtigen Schweizer Standortfaktor – die tiefen Unternehmenssteuern – schwächen. Dazu gehören auch die stetige Verteuerung der Arbeitskosten und der Kampf der Gewerkschaften zur weiteren Einschränkung des liberalen Arbeitsmarkts.

Mit der 2022 zunehmenden Inflation und der einkkehrenden Zinswende kamen Anzeichen einer Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage. Und mit der dann im März 2023 notwendigen Rettungsaktion für die Credit Suisse und den verunsicherten Finanzmärkten haben sich die Perspektiven für den Wirtschaftsstandort Schweiz und seine positive Ausstrahlung verschlechtert. Die Krisenstimmung der letzten Jahre wiederholt sich.

Und nichts desto trotz: Die Schweizer Wirtschaftsstruktur mit ihrer vergleichsweise starken branchenmässigen und geografischen Diversifikation und der hohen Bedeutung von Chemie, Pharma, Lifesciences und Exportindustrie ist zentral dafür, dass unser Land Krisen besser überwinden kann als andere. Davon zeugen auch aktuell die im internationalen Vergleich viel tieferen Inflationsraten und die äusserst tiefe Arbeitslosigkeit. Wir müssen uns jedoch gerade in schwierigeren Zeiten bewusst sein, welches die Erfolgsfaktoren der Schweizer Wirtschaft und damit des Schweizer Wohlstands sind.

Es sind die eigentlich in der Schweiz tief verankerte liberale und unternehmerische Grundhaltung und die Skepsis vor zu viel Staat, wie die bis anhin starken Standortfaktoren tiefe Besteuerung und hohe Arbeitsmarktflexibilität zeigen. Die liberalen Grundwerte haben jedoch in der letzten Zeit stark gelitten. So zeigte Avenir Suisse in einer Studie 2022*: «Die Verwaltung wächst der Wirtschaft davon». Die Anzahl der im öffentlichen Sektor Beschäftigten wachse wesentlich schneller als diejenigen des privaten Sektors. «Die öffentliche Hand zieht denn nicht nur in zunehmend stärkerem Masse Arbeitnehmende aus dem Stellenmarkt an, sondern kann durch Steuergelder finanzierte und rechtlich abgesicherte Konditionen vermehrt Talente aus dem privaten Sektor abziehen. Der Staat ist damit mitentscheidend ein Treiber des Fachkräftemangels in der Wirtschaft», so der Autor von Avenir Suisse. Dies belegt auch eine Studie des IWP Luzern von 2023**: «Die Beschäftigung in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) wuchs – gestützt auf die offiziellen Daten – im Sektor Staat von 2011 bis 2019 um 12.0 Prozent, bei den privaten Unternehmen um 9.7 Prozent.» Die Autoren zeigen auch die Lohnunterschiede: Die Löhne in der Bundesverwaltung lagen gegenüber den durchschnittlichen Löhnen in der Privatwirtschaft 39.3 Prozent, in den Kantonsverwaltungen 22.2 Prozent und in den Gemeindeverwaltungen 11.6 Prozent höher (Schätzung für den Zeitraum 2007 bis 2020). Die systematische Lohnanalyse zeige, dass auf allen Verwaltungsebenen Lohnprämien gegenüber der Privatwirtschaft bestehen. Das heisst, die Löhne sind höher, wenn gleichwertige Stellen und Arbeitskräfte aus der Verwaltung und der Privatwirtschaft verglichen werden.

Der Arbeitskräftemangel akzentuiert sich in der Schweiz gerade derart, dass er in verschiedenen Unternehmen und Branchen zum Wachstumshemmer wird, und gleichzeitig konkurrenziert die Verwaltung die Privatwirtschaft immer stärker. Politisch kämpfen wir als Arbeitgeberverband en-

gagiert für den Erhalt des liberalen Arbeitsmarkts und guter Rahmenbedingungen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber als bedeutende Standortfaktoren. Es ist aber nicht «nur» die Politik, die die Standortfaktoren und damit die Grundlagen des Schweizer Wohlstands angreift. Es ist heute auch die Verwaltungsmaschinerie per se. Als Verband setzen wir uns dafür ein, dass Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ihre Zeit in Wertschöpfung investieren können statt in Verwaltungsaufgaben, wobei aus einer zunehmenden Verwaltung auch immer mehr Aufgaben und -vorschriften resultieren, für die wiederum Expertise nötig ist.

Dem Arbeitskräftemangel – den nun auch die Verwaltung selbst weiter anheizt – begegnen wir mit einer umfassenden Strategie. Im Bereich der «Dienstleistungen und Weiterbildung» informieren und sensibilisieren wir unsere Mitglieder über Möglichkeiten, wie dem Arbeitskräftemangel begegnet werden kann. Dazu gehören unser umfassendes Seminarangebot, unsere Publikationen und die Dienstleistung «Demografie-Standortbestimmung für Ihr Unternehmen», die der Arbeitgeberverband Region Basel in Zusammenarbeit mit Hendrik Budliger vom Kompetenzzentrum «Demografik» und Daniela Visintin vom Netzwerk «Potenzial 50plus» des Kantons Basel-Landschaft anbietet. In Projekten mit Partnern setzen wir uns dafür ein, dass das Potenzial von Arbeitskräften bei bestimmten Zielgruppen noch besser ausgeschöpft werden kann. Dies beispielsweise mit «Familycare» zur Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, mit «Worktrain» zur Reintegration von leistungsbeeinträchtigten Personen in den ersten Arbeitsmarkt und mit «focus50+» für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Und auch im Bereich der politischen Rahmenbe-

dingungen gibt es viel zu tun, um das Potenzial an Arbeitskräften besser ausschöpfen zu können. Sei es bei den sozialversicherungsrechtlichen Rahmenbedingungen, damit sich länger Arbeiten im Alter lohnt. Sei es zur steuerlichen Verbesserung für meist teilzeitarbeitende Frauen, damit sich höherprozentiges Arbeiten lohnt. Sei es bei der Stärkung der Berufsbildung, damit unsere Jungen sich später gezielt in den Arbeitsmarkt einbringen können. Und vieles mehr.

Dass als neueres Phänomen die Verwaltung nicht «nur» als Regulierungstreiberin, sondern auch als starke Wettbewerberin um gute Fachkräfte gegenüber der Privatwirtschaft auftritt, ist besorgniserregend für unseren bislang erfolgreichen Wirtschaftsstandort. Denn der Staat ist nicht wertschöpfend tätig – im Gegenteil. Umso wichtiger ist es, uns die liberalen, unternehmerischen Grundwerte der Schweiz als bisherige Erfolgsrezepte in Erinnerung zu rufen. Für eine Verbesserung der Perspektiven gerade auch in herausfordernden Zeiten.



Saskia Schenker, Direktorin
Arbeitgeberverband Region Basel

* *Avenir Suisse, Mario Bonato «Allumfassende öffentliche Hand», 22.08.2022, <https://www.avenir-suisse.ch/allumfassende-oeffentliche-hand/>*

** *IWP Luzern, Dr. Marco Portmann, Professor Dr. Christoph A. Schaltegger und BSc. Frederik Blümel «Beschäftigung im öffentlichen Sektor der Schweiz. Verwaltungslöhne unter der Lupe», 02.2023 <https://www.iwp.swiss/paper/staatliche-und-staatsnahe-beschaeftigung-in-der-schweiz/#7--1%C3%B6hne-im-%C3%B6ffentlichen-sektor>*

Tätigkeits- gebiete

Arbeitsgesetzgebung

NEUE SORGFALTPFLICHTEN FÜR UNTERNEHMEN (UNTERNEHMENS-VERANTWORTUNGS-INITIATIVE) Die neuen Bestimmungen für einen besseren Schutz von Mensch und Umwelt wurden auf den 1. Januar 2022 in Kraft gesetzt. Die neuen Sorgfaltspflichten für Unternehmen orientieren sich an den Regelungen der EU und gehen teilweise über diese hinaus. Das Gesetz gewährt den Unternehmen ein Jahr, um sich auf die neuen Pflichten einzustellen. Diese finden somit erstmals im Geschäftsjahr 2023 Anwendung.

Am 29. November 2020 wurde die Volksinitiative «Für verantwortungsvolle Unternehmen - zum Schutz von Mensch und Umwelt» (Unternehmens-Verantwortungs-Initiative) an der Urne abgelehnt. Damit kam der indirekte Gegenvorschlag des Parlaments zum Zuge. Dieser verzichtet insbesondere auf eine zusätzliche Haftungsbestimmung, wie sie die Initiative vorsah.

Die neuen Bestimmungen im Obligationenrecht (Art. 964a ff. OR) sehen zwei wichtige Neuerungen vor: Zum einen werden grosse Schweizer Unternehmen gesetzlich verpflichtet, über die Risiken ihrer Geschäftstätigkeit in den Bereichen Umwelt, Sozialbelange, Arbeitnehmerbelange, Menschenrechte und Bekämpfung der Korruption sowie über die dagegen ergriffenen Massnahmen Bericht zu erstatten. Zum anderen müssen Unternehmen mit Risiken in den sensiblen Bereichen der Kinderarbeit und der sogenannten Konfliktminerale besondere und weitgehende Sorgfalts- und Berichtserstattungspflichten einhalten. Die Details zu diesen spezifischen Pflichten hat der Bundesrat auf Verordnungsstufe geregelt.

Der Berichterstattungspflicht über nichtfinanzielle Belange unterliegen «Gesellschaften des öffent-

lichen Interesses» nach Art. 2 lit. c RAG (Revisionsaufsichtsgesetz), d.h. Publikumsgesellschaften bzw. durch die FINMA beaufsichtigte Unternehmen, welche konzernweit zwei der folgenden Grössen überschreiten: 500 Vollzeitstellen, Bilanzsumme von CHF 20 Mio. und Umsatz von CHF 40 Mio.

ADOPTIONSURLAUB Erwerbstätige, die ein Kind von unter vier Jahren zur Adoption aufnehmen, haben neu Anspruch auf einen durch die Erwerbbersatzordnung (EO) entschädigten zweiwöchigen Adoptionsurlaub. Am 24. August 2022 hat der Bundesrat die Ausführungsbestimmungen zum Adoptionsurlaub verabschiedet und das Inkrafttreten auf den 1. Januar 2023 festgelegt.

Der Adoptionsurlaub muss innerhalb eines Jahres bezogen werden. Sind beide Elternteile erwerbstätig, so können sie die beiden Wochen frei untereinander aufteilen. Die Finanzierung erfolgt analog dem Mutter- und Vaterschaftsurlaub ebenfalls durch die Erwerbbersatzordnung (EO). Am 6. Oktober 2022 wurde das «Kreisschreiben über die Adoptionsentschädigung (KS AdopE)» publiziert. Es konkretisiert Anmeldeverfahren, Anspruch, Höhe der Entschädigung und andere Aspekte des Adoptionsurlaubs.

KURZARBEITSENTSCHÄDIGUNG 2022 wurden weiterhin pandemiebedingte Kurzarbeitsentschädigungen (KAE) ausgerichtet. Bis zum 31. Dezember 2022 bestand zudem die Möglichkeit, die bereits im summarischen Verfahren abgewickelte KAE für die Jahre 2020 und 2021 überprüfen zu lassen und eine allfällige Nachzahlung für Ferien- und Feiertagsanteile zu erhalten.



**Mit unserer aktuellen Kampagne
senden wir unsere Stärken in die Öffentlichkeit.**



MINDESTLOHNGESETZ UND -VERORDNUNG BASEL-STADT

Seit dem Inkrafttreten des kantonalen Mindestlohngesetzes (MiLoG) am 1. Juli 2022 gilt der kantonale Mindestlohn. Der Regierungsrat hat das Gesetz in Kraft gesetzt, das im Juni 2021 vom Stimmvolk angenommen wurde. Gleichzeitig hat der Regierungsrat die ausführende Verordnung verabschiedet. Der Mindestlohn gilt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren gewöhnlicher Arbeitsort im Kanton Basel-Stadt liegt. Ausserkantonale Arbeitnehmer, die Aufträge in Basel-Stadt ausführen, fallen gemäss Verordnung nicht unter das Mindestlohn-Gesetz. Ebenfalls keine Anwendung findet der kantonale Mindestlohn, wo die Sozialpartner diese in ihren Branchen mit einem allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag geregelt haben.

Der Arbeitgeberverband Region Basel steht der Einführung eines staatlich verordneten Mindestlohns nach wie vor ablehnend gegenüber. Er respektiert aber selbstverständlich den Volkswillen. Zur Verordnung wurde der Arbeitgeberverband angehört und hat sich insbesondere für eine schweizweit einheitliche und juristisch korrekt hergeleitete Definition des Geltungsbereichs eingesetzt.

Mit der Verordnung zum kantonalen Mindestlohngesetz (MiLoV) hat sich die Basler Regierung für eine aus Sicht der drei Basler Wirtschaftsverbände akzeptable Umsetzung des MiLoG entschieden. Sie verzichtet auf weitere Verschärfungen – insbesondere auf die von Gewerkschaftsseite öffentlich geforderte Ausweitung des räumlichen Geltungsbereichs auf Angestellte von ausserkantonalen Betrieben im Auftragsverhältnis sowie ausländische Entsendete. Basel-Stadt geht somit denselben Weg wie die anderen Kantone, in denen bereits staatliche Mindestlöhne gelten und sorgt für entsprechende Rechtssicherheit in der Umsetzung. Für Entsendete gilt das Entsendegesetz

(EntsG), wonach die orts- und branchenüblichen Löhne zu beachten sind.

Der Mindestlohn wird jährlich gemäss dem Mischindex angepasst, sofern sich dieser positiv entwickelt. Die Anpassung erfolgt jeweils auf den 1. Januar. Im Januar 2023 wurde der Mindestlohn erstmals angepasst; er beträgt neu CHF 21.45.

LOHNGLEICHHEITSANALYSEN Es gilt festzuhalten, dass die Pflicht, gleichwertige Arbeit gleich zu entlohnen, seit 1981 in der Bundesverfassung verankert und mit dem Gleichstellungsgesetz von 1996 umgesetzt ist. Auf Bundesebene sind zusätzlich dazu alle Unternehmen ab 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern verpflichtet, betriebsinterne Lohnvergleichsanalysen durchzuführen. Konkret mussten die Arbeitgeber zwischen dem 1. Juli 2020 und dem 30. Juni 2021 erstmals eine Lohnvergleichsanalyse durchführen und diese bis zum 30. Juni 2022 durch eine externe Stelle überprüfen lassen. Bis zum 30. Juni 2023 müssen die Unternehmen alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – und bei börsenkotierten Unternehmen auch die Aktionäre – über die Ergebnisse der Analyse informieren. Die ersten veröffentlichten Resultate sind äusserst erfreulich und belegen, dass keine systematische Lohndiskriminierung besteht und Unternehmen mit einer diskriminierenden Lohnstruktur eine höchst seltene Ausnahme sind. Trotz der positiven Resultate 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. Und ohne die nationalen Resultate abzuwarten und ohne die Erfahrungen aus den Massnahmen im Beschaffungsgesetz abzuwarten, führte der Regierungsrat im Kanton Basel-Stadt im Herbst 2022 eine Vernehmlassung zur Einführung eines kantonalen Lohnvergleichsgesetzes (LAG) durch. Damit sollen künftig alle Unternehmen mit Sitz im Kanton ab 50 Angestellten zu systema-



Engagiert: Der Arbeitgeberverband Region Basel an der Tagung «Krebs und Arbeit»

tischen Lohngleichheitsanalysen verpflichtet werden. Diese basel-städtischen Unternehmen würden künftig im Vergleich zu ihren Schweizer Mitbewerbern den zusätzlichen administrativen Aufwand haben, einzig weil sie im Kanton Basel-Stadt ansässig sind. Auch sind weitere Verschärfungen im Vergleich zur Vorgabe auf Bundesebene vorgesehen, so dass auch Unternehmen, die heute schon unter die Bundesregel fallen, vom geplanten «Basel Finish» zusätzlich betroffen wären. Der Arbeitgeberverband Region Basel lehnt die Vorlage vollumfänglich ab. Mit der Vorlage wird 2023 gerechnet.

Sozialpolitik

MUTTERSCHAFTSURLAUB FÜR HINTERBLIBENE VÄTER - PARLAMENTARISCHE INITIATIVE Im Mai äusserten wir uns in einer Vernehmlassung zur Parlamentarischen Initiative bezüglich Mutterschaftsurlaub für hinterbliebene Väter. Mit der Vorlage soll künftig eine gesetzliche Regelung für sozialversicherungsrechtliche Ansprüche auf Mutterschafts- respektive Vaterschaftsurlaub eingeführt werden, für die besondere Situation, wenn das den Urlaub beziehende Elternteil kurz nach der Geburt des Kindes stirbt. Der Arbeitgeberverband Region Basel erachtet es als problematisch, in der Praxis auftretende (auch sehr tragische) Einzelfälle über allgemeine gesetzliche Grundlagen zu regeln, da dies neue Ungleichheiten und Problemstellungen mit sich bringt. Sollte die Parlamentarische Initiative 15.343 doch umgesetzt werden, verlangten wir, dass am ursprünglichen Ziel festgehalten wird und dem Vater ein Anspruch auf die noch nicht von der verstorbenen Mutter in Anspruch genommenen Mutterschaftsurlaubs-Wochen und -Tage gewährt werden. Der zweiwöchige Vaterschaftsurlaub wäre damit hinfällig geworden, gleichzeitig wäre der Vater in dieser schwierigen Situation

mit den bis zu 14 Wochen Mutterschaftsurlaub entlastet worden. Im März 23 entschied sich jedoch das Parlament für die ausgeweitete Variante: Wenn ein Elternteil kurz nach der Geburt eines Kindes stirbt, hat der überlebende Vater oder die überlebende Mutter künftig Anspruch auf 16 Wochen Urlaub.

VORGEBURTLICHER MUTTERSCHAFTSURLAUB

Im Jahr 2022 wurden verschiedentliche Forderungen auf nationaler und kantonaler Ebene nach der Einführung eines vorgeburtlichen Mutterschutzes (von drei Wochen) ohne Verrechnung mit dem nachgeburtlichen Mutterschaftsurlaub laut. Im Kanton Basel-Stadt ist ein Anzug hängig, der für die Angestellten des Kantons einen vorgeburtlichen, bezahlten Mutterschutz von drei Wochen vor dem errechneten Geburtstermin fordert. Wir machten in diversen Stellungnahmen deutlich, dass kein Handlungsbedarf besteht. Im Gegenteil: Eine Regelung über die Erwerbsersatzordnung würde eine Vielzahl der werdenden Mütter im Vergleich zur heutigen Lösung schlechterstellen. Bereits heute besteht ein hoher Schutz von schwangeren Frauen: Das Arbeitsgesetz und die dazugehörige Verordnung schützen die Gesundheit von Schwangeren, Wöchnerinnen und stillenden Müttern. So sind die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und Gewährleistung von Ersatzarbeit klar geregelt. Wenn eine schwangere Arbeitnehmerin aus gesundheitlichen Gründen nicht oder nur reduziert arbeiten kann, muss ihr die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber den Lohn während einer beschränkten Dauer weiterzahlen. Die Dauer der Lohnfortzahlung richtet sich nach der Anzahl der Dienstjahre beim selben Arbeitgeber, jedoch mindestens drei Wochen bei 80 Prozent des Lohnes (je nach Taggeldversicherung des Arbeitgebers wie in der EO oder höher). Eine Studie, die der Bundesrat bereits 2015 in Auftrag gegeben hat, zeigt, dass rund zwei Drittel der Arbeitnehmerinnen bei einer Krankschreibung vor dem Geburtstermin den vollen Lohn erhalten. Die Zahl dürfte nach Erfahrung des Arbeitgeberverbands Region Basel

noch höher sein, da in den meisten Fällen die ersten 30 Tage der Krankschreibung über die volle Lohnfortzahlung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers läuft und dann nach 30 Tagen die Krankentaggeldversicherung mit mindestens 80% (oft auch höher) greift. Damit sind schwangere Frauen nach der heutigen Regelung finanziell bessergestellt, als wenn eine Regelung über die EO angestrebt wird. Auch würden sich je nach errechnetem und tatsächlichem Geburtstermin neue «Ungerechtigkeiten» und neue Fragestellungen ergeben.

KANTONALER ELTERNURLAUB Im Kanton Basel-Landschaft sollte mittels einer Motion der Regierungsrat beauftragt werden, die gesetzlichen Grundlagen für einen kantonalen Elternurlaub mit einer obligatorischen Fondslösung mit Beiträgen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu schaffen. Wir haben uns gegen eine solche Insellösung eines kantonalen Elternurlaubs zusätzlich zu den nationalen Mutterschafts- und Vaterschaftsurlauben ausgesprochen. Dank dem Zusammenhalten der bürgerlichen Parteien wurde die Motion dann auch abgelehnt.

POLITISCHES MANDAT AUCH BEI MUTTERSCHAFT - ÄNDERUNG BUNDESGESETZGEBUNG In verschiedenen kantonalen Initiativen, so auch aus Basel-Stadt und Baselland wurde verlangt, dass ein Parlamentsmandat auch während dem Mutterschaftsurlaub ohne Verlust der Erwerbslosenentschädigung wahrgenommen werden kann. Der Arbeitgeberverband Region Basel erachtet die geltende Regelung für die Parlamentarierinnen als stossend. Im Unterschied zur beruflichen Erwerbstätigkeit ist der Hauptzweck der parlamentarischen Tätigkeit schliesslich nicht die Existenzsicherung, sondern die Verwirklichung des Wählerwillens und der parlamentarischen Strukturen. Eine vom Volk gewählte Parlamentarierin sollte somit nicht aufgrund ihrer Mutterschaft daran gehindert werden, ihr politisches Mandat erfüllen zu können. In diesem Sinne ist die Vereinbarkeit von Parlamentsmandat und Mutterschaft zu fördern. Im November nahmen wir entsprechend Stellung zu einer nationalen Vernehmlassungsvorlage.

AHV 21 Bereits bei der Einführung der Alters- und Hinterlassenenversicherung war klar, dass diese

immer wieder modernisiert und reformiert werden muss. Denn die Lebenserwartung nimmt laufend zu, und die erwerbstätige Bevölkerung wächst kaum mehr. Während bei der Einführung der AHV noch sechs Erwerbstätige für die Finanzierung einer Rente aufkamen, sind es heute nur noch drei und bald nur noch zwei Erwerbstätige pro Rente. So ist die Finanzierung der AHV in Schieflage geraten und der Reformdruck steigt, damit auch die jüngere Generation noch eine sichere und modernisierte AHV hat. Eine sichere AHV kann erreicht werden über längeres Einzahlen (höheres Rentenalter), finanzielle Zuschüsse (Erhöhung Mehrwertsteuer, höhere Lohnabzüge) oder über Rentenkürzungen.

Die Reform «AHV 21», die vom Parlament 2022 verabschiedet wurde und über die das Stimmvolk am 25. September 2022 abstimmen konnte, enthielt moderate Massnahmen aus den ersten beiden Möglichkeiten und zusätzliche Modernisierungen: Dazu gehört die Einführung eines «Referenzalters» anstelle eines fixen «Rentenalters». Personen kurz vor der Pensionierung können neu ihren AHV-Bezug im Alter zwischen 63 und 70 Jahren individuell und flexibler gestalten. Die Frühpensionierung und das Arbeiten über das Referenzalter 65 hinaus werden finanziell attraktiver. Wer länger arbeiten möchte, kann sogar allfällige Beitragslücken schliessen und die AHV-Rente neu berechnen lassen. Im Zuge dessen wurde das Referenzalter auf 65 Jahre für Männer und Frauen festgelegt. Damit einher gehen Ausgleichsmassnahmen für die neun Übergangsgenerationen der Frauen. Ihnen wird lebenslang eine höhere Monatsrente gewährt. Mit der moderaten Erhöhung der Mehrwertsteuer leisten zudem alle Generationen, und nicht nur die Erwerbstätigen, solidarisch ihren Beitrag an die Stabilisierung der AHV-Finanzierung. Der Arbeitgeberverband Region Basel trug mit einer eigenen Abstimmungskampagne zur erfreulichen Annahme der Vorlage bei. Die Vorlage tritt am 1. Januar 2024 in Kraft.

REFORM DER BERUFLICHEN VORSORGE Die Reform befand sich das ganze Jahr 2022 im Parlament und in der Differenzbereinigung. Gemeinsam mit anderen Akteuren bezog sich unsere Hauptkritik am Lösungsvorschlag des Bundesrats auf die Einführung von solidarisch finanzierten Pauschalbeiträgen zum Ausgleich der Leistungseinbussen

Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber engagieren sich für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie – auch das zeigen wir.



der Übergangsgeneration. Zudem wies der Bundesvorschlag eine systemwidrige Vermischung der 1. und 2. Säule auf, die wir ebenfalls ablehnten. Im Gegenzug anerkannten wir jedoch die Notwendigkeit einer BVG-Reform. Wir unterstützten die drei Zielsetzungen, die der Reform zugrunde liegen: Erstens soll der Mindestumwandlungssatz, mit dem die vorhandenen Altersguthaben in eine Rente umgewandelt werden, an die gestiegene Lebenserwartung angepasst werden. Zweitens wird der Sparprozess für zukünftige Altersrentnerinnen und -rentner so angepasst, dass sie trotz reduziertem Umwandlungssatz das bisherige Rentenniveau erreichen können. Und drittens müssen die Grundlagen der beruflichen Vorsorge an die heutige Realität des Arbeitsmarkts angepasst werden. Stichworte sind hier Teilzeitanstellungen und Mehrfachbeschäftigungen, die zu tieferen Renten führen und von denen Frauen nach wie vor stärker betroffen sind.

Die Revision drohte teilweise aufgrund des Widerstands von Links und von gewissen Branchen im Parlament zu scheitern. Im März 2023 schafften National- und Ständerat nach einer Einigungskonferenz einen Kompromiss, der in der Schlussabstimmung deutlich angenommen wurde und mittels welchem die drei Zielsetzungen klar erreicht werden. Voraussichtlich wird das Stimmvolk das letzte Wort haben, da die SP und die Gewerkschaften das Referendum angekündigt haben.

ÄNDERUNG DES BUNDESGESETZES ÜBER DIE FAMILIENZULAGEN Mit einer Motion wird verlangt, dass die Kantone zwingend den vollen Lastenausgleich bei den Familienzulagen einführen müssen. Die Motion wurde im Jahr 2018 gegen den Willen des Bundesrats angenommen. 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 und wollte die Motion entsprechend abschreiben. Jedoch setzten die Urheber der Motion 2022 alles daran, dass sie nicht abgeschrieben wird. Bedauerlicherweise stimmten eine Mehrheit in beiden Kammern einem Nicht-Abschreibens-Antrag zu, obwohl sich eine breite Allianz von 18 kantonalen, regionalen und nationalen Wirtschaftsverbänden (Gewerbeverbände, Arbeitgeberverbände, Handels- und Industriekammern – darunter der Arbeitgeberverband Region Basel) mittels gemeinsamen Schreiben für ein Abschreiben im Sinne des Bundesrats einsetzten. Eine Bundesvorlage zur Übersteuerung der kantonalen Kompetenzen und Einführung eines vollen Lastenausgleichs zwischen den Familienausgleichskassen in allen Kantonen wird im Frühjahr 2023 erwartet.

BVG-MINDESTZINSSATZ 2023 Im August nahmen wir in Rücksprache mit den Pensionskassen-Experten unserer Mitglieder Stellung zur Anpassung des BVG-Mindestzinssatz auf das Jahr 2023. Der BVG-Mindestzinssatz darf nicht auf politischen Argumenten basieren und muss rein rech-



nerisch festgelegt werden. Da die verwendete Mehrheitsformel alle relevanten Kriterien berücksichtigt, war klar, dass der BVG-Mindestzinssatz zwingend neu festgelegt werden muss. Dabei muss er deutlich unter der Grenze von 1 Prozent liegen. Für das Jahr 2023 sollte somit rein rechnerisch ein Mindestzinssatz von 0.5 Prozent angestrebt werden.

Familienpolitik

ABSTIMMUNGSVORLAGEN UND GESETZESÄNDERUNGEN Weder auf eidgenössischer noch auf kantonaler Ebene kamen im Berichtsjahr Vorlagen zur Familienpolitik zur Abstimmung. Trotzdem steht dieses Dossier keineswegs still, folgende politische Vorstösse und Entwicklungen sind zu beachten:

Auf Bundesebene schlägt die Kommission für Wissenschaft, Bildung und Kultur des Nationalrats (WBK-N) ein neues Gesetz für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit oder Ausbildung und die Verbesserung der Chancengleichheit für Kinder im Vorschulalter vor. Zum einen sollen alle Eltern, die ihre Kinder familienextern betreuen lassen, finanziell unterstützt werden. In zweiter Linie soll die Vorlage mittels Programmvereinbarungen die Politik der familienergänzenden Kinderbetreuung sowie der frühen

Förderung von Kindern weiterentwickeln. Der Schweizerische Arbeitgeberverband sowie der Arbeitgeberverband Region Basel unterstützten den Vorstoss, da das grösste Potential zur Verminderung des Fachkräftemangels bei den Frauen, resp. Müttern liegt, die ihr Arbeitspensum nach der Geburt des ersten Kindes mehrheitlich verringern oder ganz aufgeben. Jedoch empfehlen wir, sich seitens Bund auf die finanzielle Unterstützung der Eltern zu konzentrieren und die geplanten Programmvereinbarungen sowohl von den Kosten als auch vom Aufwand her zu redimensionieren.

Im November 2022 präsentierte der Regierungsrat des Kantons Basel-Stadt dem Grossen Rat den Gegenvorschlag zur Initiative «Kinderbetreuung für alle». Die im Sommer 2020 eingereichte Initiative der SP fordert Gratis-Kitaplätze an zwei Tagen der Woche. Der Gegenvorschlag will die Eltern finanziell entlasten, die Betreuungsqualität und die Arbeitsbedingungen in den Kindertagesstätten sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern, aber keine Gratis-Kitaplätze anbieten. Der Arbeitgeberverband Region Basel unterstützt den Gegenvorschlag zur Erhöhung der Erwerbstätigkeit und Bekämpfung des Fachkräftemangels im Grundsatz. Jedoch wehren wir uns gemeinsam mit einer Allianz aus Firmen-Kitas dagegen, dass diese vom Kanton übergeben werden und Gefahr laufen, vom Markt zu verschwinden. Die sechs Firmen-Kitas betreuen mit ihren Plätzen über 500 Kinder. Die Vorlage befindet sich in der parlamentarischen Beratung.

FAMILIENKOMMISSION DES KANTONS BASEL-STADT

Wie üblich tagte die Familienkommission im Geschäftsjahr zweimal. In der Frühlings Sitzung wurde das UNICEF-Label «Kinderfreundliche Gemeinde» präsentiert. Des Weiteren wurde über die Unterbringung von geflüchteten Familien aus der Ukraine, insbesondere über die Integration ins Schulsystem informiert. Ein wichtiges Thema ist die Zunahme von Depressionen und Angststörungen bei Kindern und Jugendlichen – eine Nachwirkung der Corona-Pandemie. Auch die Anzahl Lehrabbrüche ist so hoch wie noch nie.

Schwerpunktthema der Herbstsitzung waren «Massnahmen zu Prävention und Bekämpfung von Familienarmut: aktuelle Arbeiten auf Bundesebene». Der Bund analysierte die Armutssituation in der Schweiz und kommt zum Schluss, dass die Armutgefährdung insbesondere Einelternfamilien und Familien mit mehr als drei Kindern betrifft. Der Bund setzt gemeinsam mit den Kantonen, Gemeinden und privaten Organisationen die Nationale Plattform gegen Armut (NAPA) um. Da eine rein finanzielle Unterstützung von betroffenen Familien nicht nachhaltig ist, wird vermehrt auf den Aufbau von Kompetenzen der Betroffenen sowie die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf fokussiert. Auch eine familienkompatible berufliche Grundbildung ist ein wichtiger Aspekt, um die Lücke zwischen den Angeboten zur Kompetenzerweiterung und deren Nutzung zu schliessen.

FAMILIENFREUNDLICHE WIRTSCHAFTSREGION BASEL (FFWR)

Bei der FfWR war das Jahr 2022 von grossen Veränderungen geprägt. Die Verantwortung für die Koordination und Pflege des Netzwerkes über die von der Abteilung Gleichstellung von Frauen und Männern des Kantons Basel-Stadt im Jahr 2006 gegründete Austauschplattform wurde am 7. September 2022 offiziell an den Arbeitgeberverband Region Basel übergeben. Hintergrund dieser Stabsübergabe sind neue Schwerpunkte in der regierungsrätlichen Planung. Die Koordination der FfWR wird in das Dossier Familienpolitik integriert und das Netzwerk mit zwei bis drei Round Tables pro Jahr zum Austausch und Vernetzung von privaten und öffentlichen Arbeitgebern, Wirtschaftsverbänden und Verwaltungsstellen in Bezug auf familienfreundliche Arbeits- und Rahmenbedingungen so weitergeführt, dass auch künftig ein wichtiger Beitrag zur besseren

Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Region geleistet werden kann.

PRO FAMILIA BASEL REGIO

Die Themen Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Wiedereinstieg für Frauen und frühe Förderung standen im Geschäftsjahr 2022 bei der Organisation Pro Familia Basel Regio, wo sich der Arbeitgeberverband Region Basel im Vorstand engagiert, im Vordergrund. Teil des Projekts Wiedereinstieg war das Konzept Minijobs in Familienzentren, das sich als vollkommen eigenständiges Projekt weiterentwickelt hat. Mithilfe eines Minijobs sollen Eltern in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung gestärkt und auf dem Weg in den Arbeitsmarkt begleitet werden. Im Berichtsjahr konnten drei Familienzentren im Kanton Baselland und vier im Kanton Basel-Stadt starten. Aufgrund des Postulats zur Förderung des Wiedereinstiegs von Sibel Arslan (Präsidentin) im Nationalrat erarbeitet eine Arbeitsgruppe ein Wiedereinstiegskonzept für die Schweiz. Bei der frühen (Sprach-)Förderung wird der Fokus aktuell auf eine gute Vernetzung und die Stärkung des bestehenden Angebots im Sektionsgebiet gerichtet.

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 325 Unternehmen in der 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 haben die Sozialpartner die Verhandlungen über die Revisionsvorschläge der

Arbeitnehmerseite für eine Überarbeitung des GAV aufgenommen. Neben einer Nachführung der in jüngerer Vergangenheit in Kraft getretenen gesetzlichen Neuerungen (bspw. Vaterchaftsurlaub, Betreuungsurlaub usw.) werden von den Sozialpartnern auch verschiedene materielle Forderungen (bspw. Erhöhung des Ferienanspruchs, obligatorische Krankentaggeldversicherung usw.) erhoben. Die gegenseitigen Gespräche wurden von den Sozialpartnern intensiv geführt und dauern an.

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

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

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

Bildungspolitik

Der Arbeitgeberverband Region Basel beschäftigt sich hauptsächlich mit den übergeordneten Themen der beruflichen Grundbildung sowie der höheren Berufsbildung. Im Berichtsjahr haben wir unsere Positionen zu zwei nationalen Vorlagen eingebracht. Ausserdem haben wir uns für die



Die IGKG beider Basel bereitet Jugendliche in überbetrieblichen Kursen (ÜK) auf die Arbeitswelt vor – ein vom Arbeitgeberverband Region Basel mitgetragenes Engagement.

Etablierung eines neuen Lernmediums in den Oberstufenschulen der Region eingesetzt. Und wir setzen uns weiterhin in den verschiedenen kantonalen Gremien und Kommissionen für die Stärkung der Berufsbildung ein.

STÄRKUNG DER HÖHEREN BERUFSBILDUNG Das Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) hatte den Auftrag, unter Einbezug der tripartiten Berufsbildungskonferenz (TBBK) und den Akteuren der tertiären Bildungslandschaft einen darauf basierenden Massnahmenkatalog zur Stärkung der höheren Berufsbildung zu erstellen. Seit November 2021 hat der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) in enger Zusammenarbeit mit den Bildungssachverständigen der Mitgliederorganisationen – und somit auch unter Einbezug des Arbeitgeberverbands Region Basel – eine Haltung zu den Forderungen erarbeitet. Die daraus resultierende Position diene fortan als Basis für die weitere politische und inhaltliche Weiterbearbeitung des Projekts.

Am jährlichen nationalen Spitzentreffen der Berufsbildung, zu dem Bundesrat Guy Parmelin Vertreterinnen und Vertreter von Bund, Kantonen und der Sozialpartner Ende 2022 einlud, wurde unter anderem ein Massnahmenpaket zur besse-



Wir engagieren uns für die Themen der beruflichen Grundbildung sowie der höheren Berufsbildung.

ren Positionierung der Höheren Fachschulen (HF) verabschiedet. Die Arbeitgeber unterstützen dieses und begrüssen, dass damit die gesamte höhere Berufsbildung gestärkt werden soll. Die Akteure sind sich einig, dass die höheren Fachschulen als Teil der höheren Berufsbildung weiterhin auch Berufsleuten ohne Maturität eine Qualifizierung mit einem Abschluss auf Tertiärstufe ermöglichen und die Wirtschaft mit spezialisierten Fach- und Führungskräften versorgen soll. Ihre praxisorientierte Ausrichtung und die Abstimmung auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarkts sind auch künftig wesentliche Eigenschaften der HF. Das Massnahmenpaket sieht unter anderem einen Bezeichnungsschutz der Institution «Höhere Fachschule HF» mit anerkanntem Lehrgang vor. Weitere Massnahmen sind die Prüfung des Titels «Professional Bachelor» und eine verstärkte Zusammenarbeit zwischen den Akteuren der höheren Berufsbildung und jenen der Hochschulen. Aus Arbeitgebersicht wichtig ist aber auch, dass zur Stärkung der höheren Berufsbildung alle Abschlüsse, nicht nur jene der HF, berücksichtigt werden müssen. Die verabschiedeten Massnahmen sollen insbesondere zu einer besseren Anerkennung der höheren Berufsbildung insgesamt und zur Stärkung ihrer Bildungsgänge, unter anderem gegenüber den CAS/DAS/MAS-Bildungsgängen, dienen.

Die konkrete Umsetzung des Projekts «Stärkung der höheren Berufsbildung / Positionierung der Höheren Fachschulen» wird die Bildungsakteure und die Politik auch 2023 noch beschäftigen.

TEILREVISION DES ARBEITSLOSENVERSICHERUNGSGESETZES (KURZARBEITSENTSCHÄDIGUNG FÜR BERUFSBILDNERINNEN UND BERUFSBILDNER) Im Spätsommer 2022 nahm der Arbeitgeberverband Region Basel gegenüber dem Schweizerischen Arbeitgeberverband Stellung zu einer Teilrevision des Arbeitslosenversi-

cherungsgesetzes (AVIG), wonach Berufsbildnerinnen und Berufsbildner in Kurzarbeit künftig während den Stunden, welche als anrechenbarer Arbeitsausfall gelten, die Ausbildung der Lernenden im Betrieb fortsetzen dürfen, wenn die Ausbildung der Lernenden nicht anderweitig sichergestellt werden kann. Der Arbeitgeberverband Region Basel unterstützte und begrüsst die vorgeschlagene Neuerung, weil sie der Weiterführung der befristeten Covid-19-Regelung entspricht und damit die Möglichkeit schafft, diese Covid-19-Regelung durch eine unbefristete Regelung im Gesetz zu ersetzen. Erfreulicherweise hat der Bundesrat dann Mitte Februar 2023 die Änderungsvorlage für das AVIG verabschiedet.

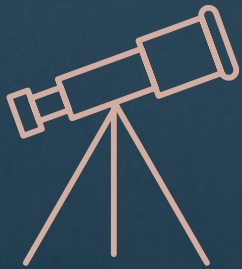
«SIMPLY NANO» Der «SimplyNano 2»-Experimentierkoffer zur Nanotechnologie ist ein neues Lernmedium für Oberstufen. Allen Oberstufenschulen der Kantone Basel-Landschaft, Basel-Stadt und Solothurn wurden ab dem Schuljahr 2022/23 insgesamt 900 solche Experimentierkoffer zur Verfügung gestellt sowie Weiterbildungskurse für Lehrpersonen angeboten. Die Kurse finden u.a. bei Firmen statt. Damit bringt das Projekt spannende Inhalte und schafft eine «Brücke» zwischen Firmen und Schulen. Für die Schulen sind die Koffer und Weiterbildungskurse kostenlos. Das Projekt wird durch eine breite Trägerschaft aus Firmen, Verbänden, Stiftungen und den kantonalen Lotteriefonds finanziert. Auch der Arbeitgeberverband Region Basel ist Partner. Die «SimplyNano 2» Experimentierkoffer standen zuvor bereits in fünf Kantonen (AG, AI, AR, SG, ZH) flächendeckend in allen Sekundarschulen zur Verfügung. Mit dem Einsatz des «SimplyNano 2» Lernmediums in den Kantonen Basel-Landschaft, Basel-Stadt und Solothurn sind alle Sekundarschulen im Bildungsraum Nordwestschweiz abgedeckt. www.simplynano.ch



Möbelspedition AG, Basel | FrogLeap Ventures GmbH, Basel | Fröhlicher Treuhand AG, Binningen | Froidevaux AG, Zwingen | Fromer Advokatur und Notariat, Basel | FS Freight Service AG, Basel | Fuchs Consulting & Bau GmbH, Allschwil | Fundata Treuhand AG, Basel | FUNDENIA GmbH, Basel | Fünfschilling Consulting, Biel-Benken BL | FURKA Reibeläge AG, Breitenbach | Futura Montessori Tagesschule Basel GmbH, Basel | FWG & Partner GmbH, Sächseln | G. Bianchi AG, Zufikon | G. Caviola & Co. AG, Reinach BL | G. La Rocca GmbH, Münchenstein | GABA Schweiz AG, Therwil | GABA Therwil GmbH, Therwil | Gaius HR AG, Basel | Galen Growth GmbH, Basel | Gallinger Consulting Schweiz GmbH, Basel | Gally Websolutions GmbH, Basel | Garage Lütly Böckten GmbH, Böckten | Garage Stocker AG, Obermumpf | Gartenunterhalt Simon Althaus, Muttenz | Gasser Wassertechnik AG, Zwingen | GB ImmoVision GmbH, Reinach BL | Geba-Service AG, Basel | Gebäudeservice 5plus GmbH, Liestal | Gebäudeversicherung Basel-Stadt, Basel | Gecko's Baumpflege AG, Allschwil | Gehrig Parkett GmbH, Basel | Geismar Gleisbaumaschinen AG, Allschwil | Gellert-Veloteam GmbH, Basel | Gemperle S-Plan GmbH, Basel | Gen. der Pfarrei Heiliggeist, Basel | Gene Active GmbH, Arisdorf | Generationenhaus Neubad, Basel | Genialix GmbH, Pratteln | genius holding AG, Bottmingen | GenSearch Switzerland GmbH, Basel | Goelectric AG, Biel-Benken BL | Gerber Executive Search & Consulting GmbH, Basel | Gerlach AG, Basel | Gerspach AG, Wärme & Energie, Basel | Gerüstbau Nunez AG, Lausen | Gewerbehaus Marti GmbH, Liestal | GF MACHINING SOLUTIONS SALES SWITZERLAND SA, Losone | Gianni Gromo Stiftung, Basel | Gili Fridland Svensson, Basel | GIN Transport International AG, Basel | Girardet Consulting AG, Basel | GISÈLE UND ROLF RAPPAZ STIFTUNG, Basel | gisiger madörin ag, Muttenz | Gitarrenunterricht Basel, Basel | Giuseppe Scalisi, Maleratelier, Basel | Glanzmann Management AG,



Wir sind mehr
als nur Arbeitgeber.
Wir sind auch
Mutmacher.



Wir sind mehr
als nur Arbeitgeber.
Wir schaffen
auch **Perspektiven**
für den Nachwuchs.





Wir sind mehr
als nur Arbeitgeber.
Wir zeigen auch
vielfältiges **Engagement**
für die Menschen.



Ausländerpolitik

ZULASSUNGSERLEICHTERUNG FÜR AUSLÄNDERINNEN UND AUSLÄNDER MIT SCHWEIZER HOCHSCHULABSCHLUSS Der Arbeitgeberverband Region Basel hat sich in seiner Stellungnahme zur Änderung des Ausländer- und Integrationsgesetzes (AIG) geäußert. Mit der beantragten Änderung des AIG sollte die Motion 17.3067 Dobler umgesetzt werden. Zudem wurden zahlreiche weitere parlamentarische Vorstösse eingereicht, die generell die Zulassung von qualifizierten Fachkräften aus Drittstaaten betreffen. Ziel dieser Vorstösse ist es, die ausländerrechtliche Zulassung der von der Schweizer Wirtschaft dringend benötigten Fachkräfte aus Drittstaaten zu erleichtern. Dies auch vor dem Hintergrund des starken internationalen Wettbewerbs um die besten Fachkräfte («War of Talents»).

Die Motion Dobler fordert eine Ausnahme bei den Kontingenten für Arbeitskräfte aus Ländern ausserhalb der Europäischen Union und den EFTA-Ländern. Das Parlament hatte dieser Motion zugestimmt, wobei der Arbeitgeberverband Region Basel dieses Vorhaben von Anfang an unterstützte.

Am 19. Oktober 2022 hat auch der Bundesrat diesem Anliegen zugestimmt und eine Botschaft zur Änderung des Ausländer- und Integrationsgesetzes (AIG) verabschiedet. Wer demnach einen Masterabschluss oder ein Doktorat in einem Bereich mit Fachkräftemangel absolviert, soll in der Schweiz bleiben und arbeiten können, auch wenn er oder sie aus einem Drittstaat kommt. Am 16. März 2023 hat nun der Nationalrat die Ausweitung der Zugangserleichterung auf die gesamte Tertiärstufe (auch eidg. Fachausweis, eidg. Diplom oder Diplom Höhere Fachhochschule), z.B. Hotelfachschulen, sowie den alternativen Zusatz, dass es sich um eine qualifizierte Erwerbstätigkeit mit Bezug zum Hochschulabschluss handeln muss, beschlossen. Der Entscheid des Ständerates stand bei Redaktionsschluss noch nicht fest.

FESTLEGUNG DER JÄHRLICHEN HÖCHSTZAHLEN FÜR BEWILLIGUNGEN ZWECKS AUSÜBUNG EINER ERWERBSTÄTIGKEIT (KONTINGENTE 2023) Der Arbeitgeberverband Region Basel hat sich im

Berichtsjahr in seiner Stellungnahme für mindestens eine Beibehaltung bzw. eine Erhöhung der Höchstzahlen für Arbeitsbewilligungen ausgesprochen. Der Arbeitsmarkt in der Nordwestschweiz ist auf hochqualifizierte Arbeitnehmer ausgerichtet. Damit der Fachkräftemangel entschärft werden kann, müssen jedoch auch immer Spezialisten aus den Drittstaaten berücksichtigt werden. In den vorangegangenen Jahren waren die nach Verteilschlüssel zugeteilten Kontingente bereits nach wenigen Monaten aufgebraucht und die Unternehmen der Region waren auf Bundeskontingente angewiesen.

In Bezug auf das Verhältnis zwischen der Schweiz und dem Vereinigten Königreich ist davon auszugehen, dass aufgrund der unveränderten inländischen Wirtschaftsstruktur, des Bedarfs an spezifischen Arbeitskräften und der mittelfristig erwarteten Aufholeffekte auch im Jahr 2023 der jährliche Wanderungssaldo von UK nach der Schweiz in derselben Grössenordnung stattfinden wird. Um die Kontingentshöhe der Drittstaatsangehörigen nicht unnötigem politischem Druck auszusetzen, müssen separate Kontingente für britische Staatsangehörige beibehalten werden.

Kontingente für Erwerbstätige aus Drittstaaten:

Im Jahr 2023 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 unverändert belassen. Im Jahr 2023 stehen somit 3000 Einheiten für Kurzaufenthalter (L) und 500 Einheiten für Aufenthaltler (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 seither als Drittstaatsangehörige. Für sie gelten im Sinne einer Übergangslösung im Jahr 2023 separate Kontingente. Gemäss dem Beschluss des Bundesrats sollen im kommenden Jahr wiederum bis zu 3500 Erwerbstätige aus dem UK rekrutiert werden können: 2100 mit Aufenthaltsbewilligungen (B) und 1400 mit Kurzaufenthaltsbewilligungen (L).

GRENZGÄNGERINNEN UND GRENZGÄNGER – ARBEITEN IM HOME OFFICE Die Anzahl der in der Schweiz tätigen ausländischen Grenzgänger mit Grenzgängerbewilligungen (Ausweis G) wuchs zwischen dem 4. Quartal 2021 und dem 4. Quartal 2022 um 6,1% auf 380 000. Ihr Anteil an der erwerbstätigen Bevölkerung nahm um 0,4 Prozentpunkte auf 7,3% zu. Differenziert nach Alter waren die 35- bis 44-Jährigen am stärksten vertreten (29,0%; +5,8% im Vergleich zum Vorjahr). Davon arbeiteten 74 979 Personen in der Nordwestschweiz. Die Veränderung zum Vorjahresquartal betrug in der Nordwestschweiz 3,4% (Quelle: BFS).

Sozialversicherungsunterstellung: Seit der Corona-Pandemie hat sich Telearbeit bzw. Homeoffice etabliert. Um diesem Umstand Rechnung zu tragen, haben die Mitglieder der EU-Verwaltungskommission am 14. Juni 2022 eine Übergangsregelung der Koordinierung der nationalen Systeme beschlossen. Demnach wurde die flexible Anwendung der Unterstellungsregeln bis zum 31. Dezember 2022 verlängert. Diese Verlängerung gilt allgemein im Rahmen des Freizügigkeitsabkommens und des EFTA-Übereinkommens. Weil sich Telearbeit inzwischen europaweit etabliert hat, soll die Koordinierung der nationalen Systeme der sozialen Sicherheit dieser Tatsache auch in Zukunft Rechnung tragen. Die Mitglieder der zuständigen EU-Verwaltungskommission haben sich deshalb darauf verständigt, diese flexible Anwendung der Unterstellungsregeln während einer Übergangsphase bis zum 30. Juni 2023 zu verlängern. Es ist möglich, dass die Unterstellungsregeln auch nach Ablauf der Sonderregelung am 30. Juni 2023 so ausgestaltet oder ausgelegt werden, dass mehr als 25 Prozent Telearbeit im Wohnland geleistet werden kann, ohne dass die Zuständigkeit im Bereich

der sozialen Sicherheit ändert. Die konkrete Umsetzung wird in den nächsten Monaten auf europäischer Ebene sowie zwischen der Schweiz und ihren Nachbarstaaten vorbereitet.

Besteuerung der Grenzgängerinnen und Grenzgänger: Während der Pandemie hatte die Schweiz u.a. mit den Nachbarländern Deutschland und Frankreich sogenannte Verständigungsvereinbarungen unterzeichnet. Diese regeln die Besteuerungsrechte der betroffenen Staaten. Weil die pandemiebedingten Massnahmen aufgehoben wurden, haben die Staaten die Vereinbarungen 2022 teilweise gekündigt oder aber als Übergangslösung beibehalten:

Deutschland: Die Verständigungsvereinbarung wurde per 30. Juni 2022 gekündigt. Damit gelten wieder die gewöhnlichen steuerlichen Regelungen. Am 15./18. Juli 2022 haben Deutschland und die Schweiz eine neue Konsultationsvereinbarung unterzeichnet. Diese stellt klar, dass Homeoffice-Tage nicht als sogenannte Nichtrückkehrtage gelten.

Frankreich: Im Sinn einer Übergangslösung wurde eine neue Verständigungsvereinbarung mit Gültigkeit bis zum 31. Oktober 2022 unterzeichnet, obwohl keine Massnahmen zur Bekämpfung der Pandemie mehr in Kraft waren. Am 27. Oktober 2022 wurde diese bis zum 31. Dezember 2022 verlängert. Die Schweiz und Frankreich arbeiten diesbezüglich gemeinsam an einer langfristigen Lösung, um Telearbeit aus steuerlicher Sicht zu erleichtern.

Steuerrechtliche Konsequenzen für Arbeitgeber: Der Arbeitgeber tut bei ausgedehntem Homeoffice von Grenzgängern an ihrem ausländischen Wohnort gut daran, die steuerrechtlichen Konsequenzen vorab gründlich abzuklären. Ausländische Finanzbehörden könnten in solchen Fällen 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.

SCHUTZSTATUS S FÜR MENSCHEN AUS DER UKRAINE Schutzsuchende aus der Ukraine, die ihre Heimat wegen des Kriegs verlassen mussten, er-



**Generationenübergreifend voneinander lernen –
auch dafür engagieren sich Arbeitgeber.
Und auch das soll die Öffentlichkeit wissen.**



halten in der Schweiz den Schutzstatus S. Das hat der Bundesrat am 11. März 2022 entschieden.

Eine nachhaltige Stabilisierung der Lage in der Ukraine ist auf absehbare Zeit nicht zu erwarten. Im November 2022 hat der Bundesrat deshalb beschlossen, dass der Schutzstatus S für Menschen aus der Ukraine nicht vor dem 4. März 2024 aufgehoben wird, sofern sich die Lage in der Ukraine bis dahin nicht grundlegend ändert.

Mit dem Schutzstatus S erhalten die Geflüchteten rasch ein Aufenthaltsrecht, ohne dass sie ein ordentliches Asylverfahren durchlaufen müssen. Der Bundesrat hat auf Verordnungsebene in einzelnen Punkten Anpassungen an dem im Asylgesetz definierten Schutzstatus S beschlossen. So wird die Wartefrist von drei Monaten für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit aufgehoben. Der Bundesrat erlaubt auch die selbständige Erwerbstätigkeit. Der vollständige Zugang zum Arbeitsmarkt und auch zur Schule ist gewährleistet.

Die Bewilligung zur vorübergehenden unselbständigen Erwerbstätigkeit kann ab dem Zeitpunkt der Gewährung des Schutzstatus S ohne Wartefrist erteilt werden. Zudem wird Schutzbedürftigen neu auch eine vorübergehende selbständige Erwerbstätigkeit bewilligt, wenn die Voraussetzungen von Artikel 19 Buchstaben b und c AIG erfüllt sind (Art. 53 Abs. 2 E-VZAE). Auch diese Bewilligung kann ohne Wartefrist ab Gewährung des Schutzstatus S erteilt werden.

ENTSENDEGESETZ Der Bundesrat hat am 28. April 2021 die Botschaft sowie den Gesetzesentwurf zur Teilrevision des Entsendegesetzes (EntsG) aufgrund eines Auftrags aus einer Motion verabschiedet. Die Revision sah vor, dass die Entsendebetriebe aus EU-Mitgliedstaaten zukünftig zur Einhaltung von kantonalen Mindestlöhnen verpflichtet werden können. Zuvor lehnte der Bundesrat die Motion Abate 18.3473 klar ab und schrieb unter anderem Folgendes: «(...) Der Motionär fordert, dass die in kantonalen Gesetzen festgelegten Mindestlöhne im Entsendegesetz aufzunehmen seien. Hierzu gilt es aus Sicht des Bundesrats festzuhalten, dass die Einführung von Mindestlöhnen in den Kantonen, im Gegensatz zu den flankierenden Massnahmen, den Zweck verfolgt, die Armut zu bekämpfen. Gemäss Bundesgerichtsentscheid vom 21. Juli 2017 ist der Mindestlohn nur als sozialpolitische Massnahme mit

dem verfassungsmässig garantierten Grundsatz der Wirtschaftsfreiheit und mit dem Bundesrecht vereinbar. Eine Aufnahme der kantonalen Mindestlöhne im Entsendegesetz würde auch dem Geltungsbereich der kantonalen Gesetze widersprechen. (...) Der Bund hat keine Kompetenz, den Geltungsbereich von kantonalen Mindestlohngesetzen zu erweitern, indem er sie im Sinne des Motionärs in einem Bundesgesetz (EntsG) auf entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für anwendbar erklärt.» Am 29. September 2021 trat der Ständerat mit 25 zu 17 Stimmen nicht auf die Revision ein. Zur Begründung führt er aus, dass es Aufgabe der Kantone ist, die Durchsetzung ihrer Mindestlöhne für aus dem Ausland entsandte Arbeitnehmer auf dem Kantonsgebiet umzusetzen. Jedoch stimmte der Nationalrat am 8. März 2022 der Vorlage materiell mit 106 zu 77 Stimmen bei 5 Enthaltungen zu.

Der Arbeitgeberverband Region Basel lehnte die Motion klar ab, da eine Vermischung von nationalem Entsenderecht und kantonaler Sozialpolitik zu vermeiden ist und weitere rechtliche Unsicherheiten schürt. Wir haben uns in entsprechenden Schreiben aus der Wirtschaftsregion und Grenzregion Basel gegen die Vorlage geäussert. Der Ständerat trat erfreulicherweise ein zweites Mal nicht auf die Vorlage ein, womit sie dann vom Tisch war.

Weitere Stellungnahmen

REGULIERUNGSFOLGEKOSTEN Im Mai nahmen wir gemeinsam mit unseren Partnerverbänden Gewerbeverband Basel-Stadt und Handelskammer beider Basel Stellung zu den im Kanton Basel-Stadt geplanten Massnahmen zur Verbesserung der Regulierungsfolgenabschätzung (RFA) sowie weiterer Forderungen im Rahmen des Anzugs Knellwolf und Consorten betreffend «wirkungsvolle Senkung der Regulierungskosten». Darin hielten wir fest, dass die entsprechenden Mass-

nahmen aus dem Standortförderungsgesetz heute in der Praxis nur teilweise gelebt wird. Die Wirtschaftsverbände erwarten endlich einen konsequenten Vollzug dieser Gesetzesbestimmung, welcher besagt, dass neue Gesetze und Verordnungen sowie Änderungen bestehender Gesetze und Verordnungen, von denen Unternehmen und insbesondere KMU betroffen sind, von der ausarbeitenden Behörde auf die Notwendigkeit der Regulierung, den volkswirtschaftlichen Nutzen sowie die administrativen und kostenmässigen Auswirkungen auf die Unternehmen allgemein und die KMU im Speziellen zu überprüfen seien. Wir begrüsstet jedoch die konkreten Handlungsempfehlungen und den Willen des Regierungsrats, einen grossen Teil dieser Empfehlungen zur Senkung der Regulierungsfolgekosten umzusetzen und den Grossen Rat entsprechend regelmässig darüber zu informieren.

Der Anzug Knellwolf und Konsorten verfolgt nebst der Überprüfung der Wirksamkeit der RFA sowie der Analyse möglicher Verbesserungsmaßnahmen auch die Beurteilung der Umsetzbarkeit weiterer Instrumente zur Regulierungskostenreduktion auf kantonaler Ebene. Konkret genannt bzw. diskutiert werden die Regulierungskostenbremse, Sunset-Klauseln, das «One-in-one-out»-Prinzip sowie der Normenkontrollrat. Die Wirtschaftsverbände würden eine vertiefte Prüfung der genannten Massnahmen mit konkreten Beispielen aus anderen Gebietskörperschaften oder der nationalen Ebene im Rahmen der Anzugsbeantwortung sehr begrüssen.



Voller Einsatz für die Individualbesteuerung. Der Arbeitgeberverband Region Basel engagiert sich gemeinsam mit verschiedenen Mitstreiterinnen und Mitstreitern für die entsprechende Volksinitiative.

Öffentlichkeitsarbeit

MEDIENARBEIT Der Arbeitgeberverband Region Basel trat auch in diesem Berichtsjahr regelmässig in diversen Medien in Erscheinung – sowohl aufgrund eigener Mitteilungen oder Social-Media-Texten als auch nach diversen Anfragen von Journalisten. Gefragt sind bei den Medienschaffenden immer wieder Auskünfte rund um Themen wie Lohn(politik), Arbeitskräftemangel, zu Beschäftigungs- und Wirtschaftspolitik generell oder auch zu konkreten arbeitsrechtlichen Fragen sowie zu

aktuellen politischen Diskussionen wie etwa jene über die neue AHV-Reform oder über die Folgen der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns im Kanton Basel-Stadt.

Gleich zu Beginn des Jahres lud der Arbeitgeberverband Region Basel ausserdem zu einer vielbeachteten Medienkonferenz ein. Thema war die eidgenössische Volksinitiative zur Einführung der Individualbesteuerung in der Schweiz, wozu der

Arbeitgeberverband Region Basel bereits 2021 gemeinsam mit der Baselstädtischen Ständerätin Eva eine regionale überparteiliche Allianz ins Leben gerufen hatte. Vor den Medien rührte der Verband gemeinsam mit Ständerätin Herzog sowie Susanne Vincenz-Stauffacher (Nationalrätin FDP SG, Präsidentin FDP Frauen Schweiz) und Valentin Vogt (Präsident Schweizerischer Arbeitgeberverband) nochmals kräftig die Werbetrommel für die Initiative. Diese greift ein jahrzehntealtes Anliegen auf, welches die Heirats- und die Zweitverdienerinnen-Strafe abschaffen und somit auch dazu beitragen würde, den Fachkräftemangel zu reduzieren. Über die Medienkonferenz in Basel wurde in diversen Medien ausführlich berichtet. Im September schliesslich kam die Initiative dann offiziell zustande; bei der öffentlichkeitswirksam inszenierten Unterschrifteneinreichung in Bern war auch der Arbeitgeberverband Region Basel dabei.

Ebenfalls zur öffentlichen Wahrnehmung des Arbeitgeberverbands Region Basel und zur Verbreitung arbeitsrechtlicher Informationen trägt nach wie vor die erfolgreiche Rubrik «Ratgeber» auf dem Basler Online-Portal «Prime News» (www.primenews.ch) bei. Expertinnen und 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 Arbeitnehmerseite zu fördern. Sie wird auch 2023 weitergeführt.

Seit 2021 tritt der Arbeitgeberverband Region Basel auch mit einer «hauseigenen» Monatskolumne in Erscheinung. Unter dem Titel «Was ich noch sagen wollte ...» schreibt Direktorin Saskia Schenker jeweils zu einem aktuellen Thema, welches den Verband besonders beschäftigt. Die Hauskolumne wird auf der Webseite www.arbeitgeberbasel.ch veröffentlicht und via Newsletter sowie auf Social Media verbreitet.

Ausserdem pflegt der Arbeitgeberverband Basel nach wie vor eine Kolumne im viermal jährlich erscheinenden Wirtschaftsmagazin «Geschäftsführer Basel». Und im Weiteren darf er sich seit Ende 2021 auch regelmässig in der Rubrik «Partnerschaft Schule – Wirtschaft» im Magazin «lvb

inform» des Lehrerinnen- und Lehrervereins Basel-land zu Themen rund um die (Berufs-)Bildung äussern.

IMAGE-KAMPAGNE / NAMENSWECHSEL Ein zentrales Element der Öffentlichkeitsarbeit stellte für den Arbeitgeberverband Region Basel in diesem Jahr die neue Image-Kampagne «Mut – Perspektiven – Engagement» dar, welche deshalb auch die gestalterische Grundlage dieses Jahresberichts bildet. Gleichzeitig mit der Ende August lancierten Kampagne wurde auch der angepasste Verbandsname «Arbeitgeberverband Region Basel» nach aussen kommuniziert. Erfreulicherweise wurde diese Namensanpassung in der Öffentlichkeit rasch registriert; etliche Medienanfragen und -berichte zeigen, dass die sanfte Umbenennung «angekommen» ist bzw. dass der Verband wirklich als Arbeitgeberverband der gesamten Region wahrgenommen wird.

E-NEWSLETTER Die Kommunikation via elektronische Medien hat für den Arbeitgeberverband einen hohen Stellenwert. Hierzu zählt auch der monatlich erscheinende elektronische Newsletter. Dieser erreicht einen Adressatenkreis von knapp 2'000 Interessierten; die Abonnentenzahl konnte nochmals leicht gesteigert werden. Nicht nur Mitglieder des Verbands sowie Politikerinnen und Politiker und Medienschaffende erhalten diesen Service, auch sonstige Interessierte können sich via Webseite (www.arbeitgeberbasel.ch > News > E-Newsletter) dafür anmelden. Der Newsletter enthält aktuelle arbeitgeberrelevante Informationen (z.B. neue Verordnungen 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 erneut gestiegen; sie liegt im Schnitt bei fast 50 Prozent. Mit anderen Worten: Knapp die Hälfte aller Empfänger/innen liest den Newsletter regelmässig – gerade in der heutigen Zeit der Informationsflut ist dies eine sehr erfreuliche Rate.

SOCIAL MEDIA Der Arbeitgeberverband Region Basel und seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind auch auf diversen Social-Media-Kanälen aktiv – insbesondere mit dem verbandseigenen Twitter-Profil sowie 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 @arbeitgeberbasl 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 Region Basel ist der Auftritt auf der Business-Plattform «LinkedIn». Das eigene Profil wurde im Berichtsjahr aktiv bewirtschaftet und konstant weiter ausgebaut. Der Arbeitgeberverband Region 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 1500 Follower (Abonnenten) (Stand März 2023) verfolgen über LinkedIn die Aktivitäten des Arbeitgeberverbands Region Basel. Dies entspricht einer Zunahme von rund 500 Abonnenten gegenüber dem Vorjahr. Wir konnten die Followerzahl also auch in diesem Jahr wieder massiv steigern und streben auch weiterhin Wachstum an. Finden kann man uns unter [https://www.linkedin.com/>Arbeitgeberverband Region Basel](https://www.linkedin.com/>Arbeitgeberverband+Region+Basel).

LOBBYING Im Jahre 2022 konnten in Bern zwei weitere Sessionsanlässe der vom Arbeitgeberverband Region Basel ins Leben gerufenen «IG Wirtschaftsregion Basel (IGWRB)» durchgeführt werden. Der erste Anlass fand in der Frühlingssession statt und widmete sich dem Themenkreis «Arbeit 4.0 – Frauen – Altersvorsorge: Wie passt das zusammen?». Podiumsgäste waren Prof. Dr. Aymo Brunetti (Departement



Volles Haus: Die Sessionsanlässe der IG Wirtschaftsregion Basel stossen auf grosses Interesse.

ment Volkswirtschaftslehre, Universität Bern), Colette Nova (Vizedirektorin des Bundesamts für Sozialversicherungen) sowie Tanja Haller (langjährige Stiftungsrätin einer Personalvorsorgestiftung). Der zweite Anlass – in der Herbstsession – behandelte die bevorstehende OECD-Steuerreform und stellte die Frage: «Wie bleibt die Schweiz auch zukünftig attraktiv?». Podiumsgäste waren Prof. Dr. Raoul Stocker (Honorarprofessor für Steuerrecht an der Universität St. Gallen), Regierungsrätin Dr. Tanja Soland (Finanzdirektorin des Kantons Basel-Stadt) sowie Dr. Ulrich Sauter (Global Head of Transfer Pricing, Novartis) und Christoph Wissmann (Senior Director International Tax Policy, Procter & Gamble).

An den beiden Anlässen nahmen jeweils rund 10 bis 15 Parlamentarierinnen und Parlamentarier aus verschiedenen Kantonen und Fraktionen, Regierungsmitglieder aus Baselland und Basel-Stadt sowie mehrere Gäste aus Wirtschaft und Forschung teil. Dazu offiziell eingeladen haben nebst dem Arbeitgeberverband Region Basel die Baselbieter Nationalrätin Sandra Sollberger und die Basler Nationalrätin Patricia von Falkenstein.

Der Frühjahrsanlass wurde in Zusammenarbeit mit dem Verein Basler Versicherungsgesellschaften organisiert, der zweite wurde unterstützt von der Novartis und der Handelskammer beider Basel.

Ziel ist es, auch künftig jeweils zweimal jährlich solche Sessionsanlässe in Bern stattfinden zu lassen und damit aktuelle Themen, welche den Wirtschaftsraum Nordwestschweiz beschäftigen, nach Bundesbern zu tragen.

Im Weiteren brachte sich der Arbeitgeberverband Region Basel auch im 2022 wieder aktiv zu diversen politischen Geschäften in den kantonalen Parlamenten ein. Die Mitglieder des Grossen Rats Basel-Stadt werden weiterhin vor jeder Sitzung 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 Entscheidungsfindungen mitberücksichtigt werden.

POLITISCHE KAMPAGNEN Der Arbeitgeberverband Region Basel hat sich im Berichtsjahr bei je einer eidgenössischen und einer kantonalen Volksabstimmung mit aktiver Kampagnenarbeit engagiert.

Die aus Arbeitgebersicht bedeutendste Abstimmungsvorlage des Jahres 2022 war diejenige über die «AHV 21». Der Arbeitgeberverband hat sich von Anfang klar und deutlich für diese längst überfällige Reform unseres wichtigsten Sozialwerks ausgesprochen (siehe auch Kapitel «Sozialpolitik»).

Gegen die Reform der Altersvorsorge hatten linke Parteien und Gewerkschaften das Referendum ergriffen. Eine breite Allianz, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern verschiedener politischer Parteien und Wirtschaftsverbände, stellte sich diesem Referendum entgegen und lancierte eine grossangelegte nationale Kampagne für die «AHV 21». Gemeinsam mit politischen Vertreterinnen und Vertretern aus unserer Region sowie unseren befreundeten Wirtschaftsverbänden führten wir vom Arbeitgeberverband Region Basel eine zusätzliche regionalisierte Kampagne. Diese legte den Fokus auf die Zukunft, indem sie aufzeigte, dass diese Reform die Finanzen der AHV stabilisiert und das Rentenniveau für alle – eben vor allem auch für die künftigen Generationen – sichert. Bei einer (wenn auch nur knappen) Mehrheit der Schweizer Bevölkerung kam diese Botschaft erfreulicherweise an: Am 25. September 2022 sagten 50,55 Prozent der Stimmbürgerinnen und Stimmbürger JA zur «AHV 21».

Im Herbst 2022 stimmte der Kanton Basel-Landschaft über die Vermögenssteuerreform I ab. Diese ist ein erster Schritt eines mehrstufigen Massnahmenpakets, mit dem die breite Bevölkerung steuerlich entlastet werden soll. Mit dem ersten Reformschritt werden bei der Vermögenssteuer die Steuersätze gesenkt, die Freibeträge für alle erhöht und die bürokratischen Baselbieter Steuerwerte bei den Wertschriften abgeschafft.

Der Arbeitgeberverband Region Basel machte sich – gemeinsam mit der federführenden Handelskammer beider Basel sowie den Parteien Die Mitte, FDP und SVP – für die Reform stark. Er erachtete den Handlungsbedarf als gross – denn der Kanton Basel-Landschaft schneidet im Vergleich mit anderen Kantonen bezüglich Steuern heute leider nicht gut ab. Dies führt zu Abwanderung und damit zu Ausfällen in der Staatskasse. Umso erfreulicher war, dass die Baselbieter Stimmberechtigten am 27. November 2022 der Vermögenssteuerreform mit 62,2 Prozent klar zustimmten.

NEUJAHRSEMPFANG Traditionsgemäss lud der Arbeitgeberverband auch 2022 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 wieder ermöglichen. Im Januar 2022 musste der Anlass jedoch an die noch herrschenden Covid-Massnahmen angepasst werden. Aus diesem Grund konnten nur halb so viele Gäste wie sonst empfangen werden und die Vorfasnachtsveranstaltung «Pfyfferli» geniessen. Ausserdem durfte der Fasnachtsapéro im Kaisersaal nicht stattfinden. Stattdessen wurden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit einem Willkommensapéro im Innenhof des Theaters begrüsst. So konnten der Netzwerk- sowie der Mitgliederanlass in veränderter und kleinerer Form dennoch endlich wieder stattfinden.



Trotz Einschränkungen: Der Neujahrsempfang am «Pfyfferli» konnte 2022 endlich wieder stattfinden.



Dienst- leistungen

Angebote für Mitglieder

BERATUNGEN

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

Aufgrund der langjährigen Erfahrung unserer Juristinnen und Juristen beraten wir täglich zahlreiche Firmen schnell und kompetent in alltäglichen und auch speziellen Problemstellungen aus dem Arbeits- und Sozialversicherungsrecht. In der Berichtsperiode bearbeiteten wir wiederum viele materiellrechtliche Fragen. Die Topthemen bei den Rechtsauskünften betreffen regelmässig Fragen zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses, zur Lohnzahlung, zur Arbeitszeit, zur Arbeitsunfähigkeit und zum Thema Ferien. Auch grenzüberschreitende Fragestellungen im Zusammenhang mit Grenzgängerinnen und Grenzgängern werden zahlreich nachgefragt.

BEGUTACHTUNG VON PERSONALREGLEMENTEN UND ARBEITSVERTRÄGEN Umstrukturierungen, Unternehmensübernahmen, Gesetzesrevisio- nen usw. zwingen viele Unternehmen zur Überarbeitung oder Einführung von Arbeitszeit- und

Personalreglementen sowie Arbeitsverträgen.

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

EXKLUSIVE FIRMENSEMINARE UND «ARBEITSRECHTLICHE SPRECHSTUNDE» Im Berichtsjahr wurden mehrere exklusive Fachseminare für Mitgliedsfirmen angeboten. Dabei können ganze Personalabteilungen nach individuellen Bedürfnissen geschult und auf den aktuellen Stand gebracht werden. Die Firmenseminare können als Tages- oder Halbtagesveranstaltungen und auf Wunsch der Firma virtuell oder physisch gebucht werden. Bitte nehmen Sie bei Interesse Kontakt mit unserer Rechtsabteilung auf.

Als weiteres Angebot bieten wir unsere «arbeitsrechtliche Sprechstunde» vor Ort in Ihrem Unternehmen an. Unsere Arbeitsrechtsspezialisten besuchen Sie im von Ihnen gewählten Rhythmus in Ihrem Unternehmen und leisten konkrete Beratungsdienstleistungen nach Ihren Bedürfnissen. Nebst einer effizienten Fallbegleitung und -lösung

bieten die Sprechstunden zugleich ein grosses Lernpotential für Ihre Personalfachleute. Bitte nehmen Sie bei Interesse Kontakt mit unserer Rechtsabteilung auf.

Ausserdem erschien in diesem Jahr eine Ausgabe zum neuen Arbeitgebernnetzwerk «focus50plus». Sämtliche behandelten Themen der letzten Jahre finden Sie unter www.arbeitgeberbasel.ch > Dienstleistungen > Recht > «Schwerpunkt».

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 2022 sind «Schwerpunkt»-Ausgaben zu den folgenden Themen erschienen: Spesen; Risiken für Arbeitgeber und Arbeitnehmer bez. Grenzgänger und Homeoffice; Umsetzung kantonaler Mindestlohn BS; Die Probezeit; Haftung der Angestellten; Energiemangel: Notfallplanung und arbeitsrechtliche Aspekte; Wichtiges zum Bonus im Arbeitsrecht. Sporadisch beschäftigt sich der «Schwerpunkt» auch mit aktuellen politischen Fragen, die für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber relevant sind. Im Jahre 2022 waren dies die Abstimmungen über die nationale «Tier- und Menschenversuchsverbot-Initiative» sowie die kantonale Initiative «Grundrechte für Primaten», die Initiative «Ja zum Schutz der Kinder und Jugendlichen vor Tabakwerbung», das «Massnahmenpaket zugunsten der Medien» sowie natürlich die äusserst wichtige Reform «AHV 21».

WEBSEITE Unter www.arbeitgeberbasel.ch finden Mitglieder und Externe die wichtigsten Informationen zu Veranstaltungen, Dienstleistungen und aktuellen Arbeitgeberthemen. Die stets aktuelle Online-Plattform stösst weiterhin auf grosses Interesse. Die Besucherzahl nahm erfreulicherweise gegenüber dem Vorjahr nochmals markant zu. Obwohl die Webseite bewusst nicht die «breite Masse», sondern ein spezialisiertes und interessiertes Publikum (vor allem 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 grossen Steigerung der Webseiten-Besuche beigetragen hat.

VERANSTALTUNGEN

FACHVERANSTALTUNGEN Die Fachveranstaltungen für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber bilden einen wichtigen Bestandteil unseres Dienstleistungsangebots. Sie werden von unseren Mitgliedsunternehmen hauptsächlich für die Weiterbildung der HR-Fachleute genutzt. Das Berichtsjahr war



Sich informieren und in gemütlichem Rahmen austauschen: Der Arbeitgeberverband Region Basel bietet beides.



Hinter den Kulissen:
Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen zu Besuch
in der «Jakob's Leckerly»-Manufaktur

zwar anfangs noch geprägt von den Corona-Massnahmen des Bundes. Die Anlässe konnten aber erstmals wieder alle wie geplant stattfinden.

Neben den Anlässen vor Ort hat der Arbeitgeberverband Region Basel neu die virtuelle Veranstaltungsreihe «Arbeitsrecht@Lunch» eingeführt. Somit werden neu jeweils zusätzlich zwei Anlässe pro Jahr als Online-Kurzseminar abgehalten. Ausserdem organisiert der Arbeitgeberverband Region Basel mit der Baloise das neue Seminaregefäss «Vorsorgeplanung@Lunch». Das übrige Programm bestand aus vier halbtägigen Fachseminaren sowie drei Kurz-Seminaren («Arbeitsrecht vor 8»). Zusätzlich wurde auch im Berichtsjahr zweimal das Seminar «Voneinander lernen» angeboten:

- ▶ Fachseminar «Beendigung des Arbeitsverhältnisses» (Februar 2022)
- ▶ «Arbeitsrecht vor 8»: «Bonus» (März 2022)
- ▶ «Vorsorgeplanung@Lunch» (April 2022)



- ▶ Fachseminar «Aktuelles aus dem Arbeitsrecht» (Mai 2022)
- ▶ Anlass «Voneinander lernen» zum Thema «Neues Datenschutzgesetz» (Mai 2022)
- ▶ Virtuelles «Arbeitsrecht@Lunch»: «Arbeitsunfähigkeit & Lohnfortzahlung» (Mai 2022)
- ▶ «Arbeitsrecht vor 8»: «Schriftformerfordernisse & moderne Arbeitswelt» (Juni 2022)
- ▶ «Arbeitsrecht vor 8»: «Mehrarbeit» (August 2022)
- ▶ Fachseminar «Arbeitszeit – Gestaltungs-freiheit im gesetzlichen Rahmen» (September 2022)
- ▶ Virtuelles «Arbeitsrecht@Lunch»: «Aufhebungsvertrag» (November 2022)
- ▶ Anlass «Voneinander lernen» zum Thema «Fachkräftemangel – Potential älterer Arbeitskräfte nutzen» (November 2022)
- ▶ Fachseminar «Cybergefahren & Datenschutz» (November 2022)

Nebst den seit vielen Jahren etablierten Seminaren zum Arbeitsrecht stiessen auch die teils neu konzipierten oder neu geschaffenen Veranstaltungen auf grosses Interesse bei unseren Mitglieder.

NETZWERKVERANSTALTUNGEN Die Arbeitgeber-Netzwerkveranstaltungen fördern den Kontakt unter den Mitgliedern. Sie geben den Teilnehmerinnen und 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 konnten wir erstmals seit den Corona-Massnahmen des Bundes wieder Netzwerkveranstaltungen vor Ort durchführen (wenn auch Anfang Jahr noch mit Einschränkungen).

Im Berichtsjahr haben wir fünf unterschiedliche Netzwerkveranstaltungen durchgeführt:

- ▶ Mitgliederanlass «Pfyfferli» (Januar 2022)
- ▶ Morgestraich-Anlass (März 2022)
- ▶ Netzwerkanlass «Läckerli – zu Gast bei Jakob's Basler Leckerly» (Mai 2022)

- ▶ Info-Netzwerkanlass «Personalmarketing in Zeiten der Digitalisierung» (Juni 2022)
- ▶ Netzwerkanlass «BIZ – Die Welt des Geldes und der Finanzen» (September 2022)

Das Interesse an diesen Netzwerkveranstaltungen war sehr gross – obwohl die Teilnehmer sich Anfang Jahr nach Aufhebung der Corona-Massnahmen noch etwas zurückhaltend gezeigt haben. Als besonders beliebt erwiesen sich erneut die exklusiven «Behind the Scenes»-Besuche – so war insbesondere der Rundgang bei der Bank für Internationalen Zahlungsausgleich (BIZ) innert kurzer Zeit ausgebucht.

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

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.

Im Berichtsjahr haben sieben neue Firmen die Dienstleistung der Pensionierungsseminare in Anspruch genommen. Zusätzlich zu den sechs regelmässigen Seminaren für KMU-Betriebe erfreut sich der Arbeitgeberverband Region Basel über zwei Firmenseminare eines Grossunternehmens mit Sitz in Basel – eines in Deutsch und eines in Englisch. Insgesamt haben 312 Personen aus 53 Firmen teilgenommen – im Vorjahr 335 Personen aus 41 Firmen. Das Jahr 2022 wird erfolgreich abgeschlossen.

PARTNERVERANSTALTUNGEN Die vom Gewerbeverband Basel-Stadt organisierte und vom Arbeitgeberverband Region Basel unterstützte «Stellen-



Endlich wieder Morgestraich – und der Arbeitgeberverband Region Basel war dabei!



Austausch mit anderen Verbänden:
Zu Gast bei Freunden.



«Voneinander lernen» und Besuch bei der BIZ: das vielfältige Veranstaltungsangebot des Arbeitgeberverbands Region Basel

kontaktbörse 50plus» wurde im 2022 wieder in physischer Form im St. Jakob-Park durchgeführt. An dieser Veranstaltung bieten Unternehmen spezifisch auf ältere Arbeitnehmerinnen und 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 2022 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 zudem als Partner der «iPunkt-Denkpause». Das Ziel des vom Verein «Impulse» organisierten Anlasses (der diesmal in der gemeinsam mit der Verleihung des Basler Sozialpreises für die Wirtschaft in der Bar du Nord in 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 Frage, ob verantwortungsvolles Unternehmertum in der Gesellschaft angemessen beachtet wird.

Der Arbeitgeberverband Region Basel war auch wieder Partner der von der Handelskammer beider Basel organisierten «Werkstatt Basel». Diese beschäftigte sich mit dem Thema «Berufsbilder der Zukunft». Im Kino Pathé Küchlin diskutierten Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträger aus Politik, Wirtschaft und Hochschulen über die Berufsbilder der Zukunft und beschäftigten sich mit der Frage, was uns Wissen wert ist.

Last but not least unterstützte der Arbeitgeberverband 2022 auch die Informationsveranstaltung «Arbeit und Krebs» der Krebsliga beider Basel in den Räumlichkeiten der Roche. Verschiedene Fachreferate und eine Podiumsdiskussion gingen der Frage nach, was Unternehmen brauchen und was sie tun können, um krebskranke Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Arbeitsprozess zu halten.

AHV/IV/EO/ALV-AUSGLEICHSKASSE

Unsere Ausgleichskasse zählte im Lauf des Geschäftsjahres 8'371 Mitglieder (Vorjahr: 8'208). Die über die Ausgleichskasse abgerechnete AHV-pflichtige Lohnsumme des Jahres 2022 betrug 18.1 Mrd. CHF gegenüber 17.7 Mrd. CHF im Vorjahr. Die Beiträge an die Sozialwerke AHV/IV/EO und ALV betragen 2.32 Mrd. CHF (Vorjahr: 2.24 Mrd. CHF). Die AHV-Leistungen machten 860 Mio. CHF (Vorjahr: 848 Mio. CHF) aus, die IV-Leistungen reduzierten sich auf 69 Mio CHF (Vorjahr: 73.7 Mio. CHF), und die EO-Leistungen (inkl. Mutterschafts-, Vaterschafts- und Betreuungsentschädigungen) betragen 56.7 Mio. CHF (Vorjahr: 58 Mio.).

Der Kassenvorstand genehmigte an seiner ordentlichen Sitzung 2022 die Jahresrechnung der Kasse für das Jahr 2021.

FAMILIENAUSGLEICHSKASSE

Die Familienausgleichskasse ist ein besonderer Dienstzweig des Arbeitgeberverbands Region 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 2022 waren der Kasse 4'373 (Vorjahr 4'253) Arbeitgeber und 738 (Vorjahr 767) Selbständigerwerbende angeschlossen. Für 88'232 (Vorjahr 84'106) Kinder von 49'834 (Vorjahr 47'644) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern und Selbständigerwerbenden wurden Zulagen von insgesamt gut 204.5 Mio. Franken ausbezahlt.

Die Aufsichtskommission der Familienausgleichskasse tagte in der Berichtsperiode einmal, genehmigte u.a. den Jahresbericht sowie die Jahresrechnung 2021 und legte die Beitragssätze 2023 für die einzelnen Kantone fest.

Angebote verbundener Institutionen

BTG BÜRGERSCHAFTS-GENOSSENSCHAFT BEIDER BASEL

Das Kerngeschäft der BTG Bürgerschafts-genossenschaft, die Gewährung von Baugarantien für das Baugewerbe, hat sich im 2022 vor dem Hintergrund des Ukraine-Kriegs und der nachfolgenden Energiekrise sowie den sich dadurch weltweit verschärfenden wirtschaftlichen Rahmenbedingungen leider rückläufig entwickelt: 281 Baugarantien über eine Summe von rund 3 Millionen Franken (- 24% gegenüber Vorjahr) konnten für die Kunden der BTG abgewickelt werden. Per Ende Jahr beträgt das Baugarantie-Portfolio der BTG 10,1 Millionen Franken (- 12%). Positives gibt es aber zum ersten Quartal 2023 zu berichten: Das Jahr konnte sehr erfolgreich gestartet werden – und wir hoffen, dass es so weitergeht.

FAMILYCARE BASEL

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

Der Rückblick auf 2021 war geprägt von einem grossen Wandel – der Rückblick auf das Geschäftsjahr 2022 steht dem in nichts nach, denn das vergangene Jahr stand bei Familycare Basel erneut im Zeichen des Wandels und war mit weiteren grossen Veränderungen verbunden.

Hauptsächlich hervorzuheben sind die drei neuen Kitas, die wir im vergangenen Jahr eröffnen durften und die Eröffnung des Sternenmehrs.

Die Kita Familycare Sternengasse mit 40 Betreuungsplätzen eröffnete Mitte Juli. Davor zog im April die Geschäftsstelle ebenfalls an die Sternengasse um, und im September wurde das Sternenmehr eröffnet. Es bietet einen grossen Veranstaltungsraum für Kurse, Tagungen, Kindergeburtstage, etc. (und wird auch an Externe vermietet) sowie ein grosses Kreativatelier für Kunst und Bewegung und die Möglichkeit, Kinder kurzfristig stundenweise betreuen zu lassen. Auf unserer Website www.sternenmehr.ch erfahren Sie mehr dazu.

Mitte Oktober eröffneten wir die Kita Familycare Riehen, welche im ehemaligen Restaurant Hörnli 32 Plätze anbietet, sowie anfangs Januar 2023 die Kita Familycare Westfeld mit 48 Plätzen. Beide neuen Kitas haben einen grossen Garten und erfreuen sich bereits grosser Beliebtheit.

Wir starten das Jahr mit neun Kitas, in denen von rund 190 Mitarbeitenden auf 386 Betreuungsplätzen jährlich über 600 Kinder betreut werden. Rund 25 der Mitarbeitenden sind Lernende der Berufsrichtung «Fachperson Betreuung Kind EFZ» (FaBe). Die Ausbildung junger Menschen liegt uns sehr am Herzen und wir durften in den 22 Jahren unseres Bestehens rund 140 junge Menschen ausbilden. Leider wird dies zunehmend schwierig, denn in unserer Branche herrscht, wie in vielen



ähnlichen Berufskategorien auch, ein sehr grosser und besorgniserregender Fachkräftemangel. Einerseits finden wir kaum mehr ausgebildetes Personal (welches wir zur Erfüllung unseres Auftrags zwingend und gemäss Gesetz brauchen) und andererseits haben wir in den letzten zwei Jahren – wie auch alle unsere Branchen-Mitbewerber – in einem nie zuvor dagewesen Ausmass Mitarbeitende an andere Branchen verloren. Zunehmend stellen wir auch fest, dass Lernende – infolge mangelnder Attraktivität des Berufsstands (geringer Lohn, keine Home Office Möglichkeit, wenig Weiterentwicklungschancen) die Ausbildung zugunsten einer anderen Lehre aufgeben oder nach Abschluss gar keine Stelle als FaBe antreten, sondern sich eine Herausforderung in einem anderen Bereich suchen oder mit einem Studium beginnen. Diese Entwicklung beschäftigt unsere Branche sehr, da wir Kita-Anbieter uns schlimmstenfalls eines Tages gezwungen sehen, die Öffnungszeiten zu verkürzen, was für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein einschneidender Rückschritt wäre.

So wird es 2023, nebst vielen neuen Projekten, unsere grösste und herausforderndste Aufgabe sein, die offenen (Ausbildungs-) Stellen zu besetzen und die bestehenden und neuen Mitarbeitenden für unsere verantwortungsvolle Aufgabe in einer höchst systemrelevanten Branche zu begeistern. www.familycare.ch

STIFTUNG FÜR HILFELEISTUNGEN AN ARBEITNEHMER

Die Stiftung unterstützt unverschuldet in Not geratene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Mitgliedern des Arbeitgeberverbands Region Basel sowie im Reintegrations- und Arbeitslosenbereich angesiedelte Projekte. Die Vergabungen der Stiftung betragen im Berichtsjahr insgesamt CHF 140'200, ausgerichtet an neun Institutionen sowie CHF 8'000 an zwei Einzelpersonen.

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

An dieser Stelle werden die Mitgliedsfirmen des Arbeitgeberverbands Region Basel darauf aufmerksam gemacht, dass Geldbeträge für unverschuldet in finanzielle Not geratene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus diesem Firmenkreis beim Stiftungssekretariat (c/o M. Cottati, Delsbergeralle 31, 4053 Basel, Tel. 079 652 21 50) beantragt werden können.



Integration in den Arbeitsmarkt: Auch dieses Arbeitgeber-Engagement wollen wir zeigen.

WORKTRAIN

Worktrain hat in den vergangenen 37 Jahren die berufliche Integration anhaltend gefördert und verschiedene Standbeine aufgebaut, die vielen Menschen mit einer Leistungsbeeinträchtigung geholfen haben, im Berufsleben wieder Fuss zu fassen.

Die Trägerverbände Arbeitgeberverband Region Basel, Gewerbeverband Basel-Stadt, Handelskammer beider Basel und Wirtschaftskammer Baselland sind seit der Gründung von Worktrain im Vorstand vertreten. Ebenfalls einen Sitz im Vorstand haben die Stiftung für Hilfeleistungen an Arbeitnehmer und die Stiftung Profil Arbeit & Handicap. Der Arbeitgeberverband Region Basel leistet als Gründerverband zusammen mit den anderen regionalen Wirtschaftsverbänden mit diesem Engagement einen langjährigen aktiven Beitrag zur Sozialpolitik. Worktrain setzt sich beharrlich für die berufliche Eingliederung ein und trägt dieses sozialpolitische Engagement der Verbände nach aussen.

Die Institution Worktrain bietet in den Bereichen Kaufmännisches und Detailhandel individuell zugeschnittene Eingliederungsprogramme für Personen an, die über die IV-Stellen, Sozialhilfebehörden oder weitere Stellen an uns vermittelt werden. Die Programme richten sich an leistungsbeeinträchtigte Personen, um sie aufzubauen und zu trainieren. Das Ziel ist stets, diese Menschen in naher Zukunft wieder in die freie Wirtschaft zu integrieren. Zudem werden im Kaufmännischen und Detailhandel Ausbildungen von INSOS (IV-Ausbildung und Vorstufe einer möglichen EBA-Ausbildung) bis EFZ angeboten. Die Programme finden teilweise bei Worktrain selbst statt und bei entsprechender Stabilität extern in Firmen des 1. Arbeitsmarkts. Damit stellen wir sicher, eine möglichst nachhaltige berufliche Eingliederung erzielen zu können. www.worktrain.ch

Worktrain in 100 Sekunden erklärt –
schauen Sie sich unseren
kurzweiligen Werbefilm an!





Pro Consultig GmbH, Basel | Scherrer + Partner GmbH, Haus- und Energietechnik, Basel | Schindelholz SA Vins & Champagnes, Dornach | Schindler Aufzüge AG, ZN Pratteln, Pratteln | Schluchter, Licci & Partner AG, Basel | Schlüsselservice Basilisk, Basel | Schmidt + Partner, Bauingenieure AG, Basel | Schmoll AG, MuttENZ | Schneider Gartengestaltung AG, Oberwil BL | Schneider Planung und Beratung AG, Oberwil BL | Schneider-Hegi AG, Oberdorf | Schneider-Kreienbühl AG Reinach, Reinach BL | Schnetzer Puskas Ingenieure AG, Basel | Schnetzer Puskas International AG, Basel | Schönholzer Decor GmbH, Basel | Schreiber Informatik GmbH, Riehen | Schreiner-Egle Sandra, lic. iur., Basel | Schreinerei Bard Basel GmbH, Basel | Schreinerei Gürtler GmbH, Allschwil | Schreinerei Michael Studer, Aesch BL | Schröer Sell Architekten GmbH, Basel | Schubarth + Co AG, Basel | Schulz Electronic GmbH Baden-Baden, ZN Reinach, Reinach BL | Schuoler AG Transporte, MuttENZ | Schüssler + Cramer AG, Ingenieur-Unternehmung, Birsfelden | Schweitzer AG, Kaiseraugst | Schweizerische Nationalbank, Basel | Schweizerischer Ruderverband, Geschäftsstelle, Sarnen | Schweizerisches Rotes Kreuz, Kanton Basel-Stadt, Basel | Schwimmclub Allschwil, Allschwil | Schwimmschule Delfin GmbH, Birsfelden | Schwimmverein beider Basel, Basel | Schwindl Ehrliche Grafik GmbH, Basel | Schwindl Schär GmbH, Basel | Science and Communication GmbH, Basel | sclarida GmbH, Binningen | SCMG AG, Wallisellen | Scobag Privatbank AG, Basel | SCS Schweiz AG, Rafz | Scylla AG, Baar | SDE Research AG, Pratteln | SDE Services AG, Pratteln | SDI Services GmbH, Oberwil BL | SE_BR_SE Alexander Langsch -, Basel | sea chefs Cruise Management GmbH, Basel | Search Concepts AG, Basel | seccosita ag, Allschwil | Securitas AG, Basel | Sehbehindertenhilfe Basel AG, Basel | selLED AG, Münchenstein | Selmoni Infranet AG, Münchenstein | Selmoni Ingenieur AG, Münchenstein | Selmoni Installation AG, Münchenstein | selsup

Vertretung in Gremien und Organisationen

VERTRETUNGEN IN SCHWEIZERISCHEN ORGANISATIONEN

EIDGENÖSSISCHE AUFSICHTSKOMMISSION
FÜR DEN AUSGLEICHSFONDS
DER ARBEITSLOSENVERSICHERUNG:
Saskia Schenker

EIDGENÖSSISCHE EINIGUNGSSTELLE:
Dr. Alexander Frei

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

SCHIEDSSTELLE BEI
SALÄRVERHANDLUNGEN DER
ARBEITGEBER BANKEN:
Dr. Alexander Frei

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

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

SCHWEIZERISCHE VEREINIGUNG
DER VERBANDS-
AUSGLEICHSKASSEN (VVAK):
Saskia Schenker, Mitglied 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:
Reto Baumgartner, Martin Dätwyler,
Beat Hauenstein, Saskia Schenker,
Elisabeth Schneider-Schneiter, Hansjörg Wilde

Per 1. Januar 2022 wechselten das Präsidium
und das Sekretariat der Delegation
vom Gewerbeverband Basel-Stadt zur
Handelskammer beider Basel.

DEUTSCH-FRANZÖSISCH-SCHWEIZERISCHE
OBERRHEINKONFERENZ,
EXPERTENAUSSCHUSS 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),
Toni Calabretti, Fabienne Hürlimann,
Nicole Koch, Frank Linhart

KANTONALE KOMMISSION FÜR DIE KAUFMÄNNISCHE BERUFSBILDUNG BASEL-STADT:

Arbeitgebervertreter: Adrian Heer,
Fabienne Hürlimann, 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 (Präsident),
Dr. Brigitte Guggisberg (Vizepräsidentin),
Reto Baumgartner, Dr. Alexandra Guski,
Ursula Gysin, Dr. Rolf Knechtli,
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

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



«iPunkt-Denkpause»: Der Arbeitgeberverband Region Basel unterstützt soziales Engagement.

ARBEITGEBER- INSTITUTIONEN

AHV-/IV-/EO-AUSGLEICHSKASSE ARBEITGEBER BASEL:

Kassenvorstand:

Arbeitgebervertreter:

Hans Locher (Präsident, bis 31.12.22),
Markus Moser (Präsident, ab 1.1.23),
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

Arbeitnehmervertreter:

Dr. Hans Furer, Urs Hofmann,
Carlo Leone, Christine Mangold,
Andreas Roth, Regula Steinemann
Sekretärin: Daniela Beck

STIFTUNG HILFELEISTUNGEN AN ARBEITNEHMER:

Stiftungsrat:

Arbeitgebervertreter:

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

Arbeitnehmervertreter:

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

Organisation

Generalversammlung

Die Generalversammlung vom 25. August 2022 war die offizielle Geburtsstunde des neuen Verbandsnamens «Arbeitgeberverband Region Basel». Ausserdem wurden an diesem Abend Paul Clausen, Baschi Dürr sowie Werner Karlen neu in den Vorstand ernannt. Über 300 Mitglieder und Gäste aus Wirtschaft und Politik waren am Anlass in der Reithalle des Wenkenhofs in Riehen dabei. Sie erlebten eine pointierte Rede von Verbandspräsident Beat Hauenstein, welcher sich für weniger «Nanny-State» und für eine mutige und engagierte Wirtschaft einsetzte – genauso wie es auch die Image-Kampagne des Verbands vermittelt. Gastrednerin war Sulzer-Verwaltungsratspräsidentin Dr. Suzanne Thoma.

«Dass der Staat wächst, ist das eine. Das andere – in meinen Augen besonders Besorgniserregende – ist, dass wir uns irgendwie daran gewöhnen, dass der Staat immer hilft und alles übernimmt», stellte Beat Hauenstein zu Beginn seiner Ansprache fest. Der Arbeitgeberpräsident rief die Vertreterinnen und Vertreter der Mitgliedsfirmen auf, die unternehmerische Verantwortung wieder vermehrt in die eigene Hand zu nehmen: «Wir müssen aufpassen, dass wir nicht weiterhin dazu tendieren, noch mehr nach Vater Staat zu rufen, statt die Risiken als Unternehmer und Privatpersonen auch zu einem gewissen Masse selbst zu tragen». In diesem Zusammenhang kam Hauenstein auf die Arbeitgeber-Kampagne «Mut – Perspektiven – Engagement» zu sprechen und erläuterte: «Um als Unternehmerin und Unternehmer erfolgreich zu sein,

braucht es immer ein Quäntchen Mut. Mit Mut schaffen wir Perspektiven. Diese führen dazu, dass sich jede und jeder Einzelne noch mehr und mit Freude engagiert. Und dieses Engagement darf man gut und gerne auch mal an die grosse Glocke hängen». Engagiert zeigte sich auch Direktorin Saskia Schenker: In ihrem kurzen Rück- und Ausblick machte sie sich unter anderem – im Sinne der künftigen Generationen – für die neue AHV-Reform stark.

NAMENSWECHSEL UND WAHLEN Im Anschluss an die Ansprachen von Präsident und Direktorin waren ordnungsgemäss die statutarischen Geschäfte der Generalversammlung 2022 an der Reihe. Dabei beschlossen die Mitglieder eine leichte Namensanpassung ihres Verbands: Neu tritt dieser seither als «Arbeitgeberverband Region Basel» auf. Damit soll noch klarer zum Ausdruck kommen, dass die über 2500 Mitgliedsfirmen aus allen Nordwestschweizer Kantonen stammen. Ausserdem bestätigte die GV 2022 die Wahl von Paul Clausen (Lonza AG) – als Nachfolger von Walter Fux – und wählte Baschi Dürr (uptownBasel AG) sowie Werner Karlen (Fr. Sauter AG) neu in den Vorstand.

KLARE WORTE DER SULZER-PRÄSIDENTIN Die diesjährige Gastrednerin Dr. Suzanne Thoma, Verwaltungsratspräsidentin der Sulzer AG, widmete sich dem Thema «Herausforderungen der Industrie am Beispiel eines Schweizer Traditionsunternehmens». Dabei betonte sie, dass die Schweizer Industrie vom Export lebe und der glo-



Präsident Beat Hauenstein begrüsst ...

bale Wettbewerb den Markt der Industrieunternehmen präge. Gleichzeitig wies sie darauf hin, dass die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens stets auch stark national beeinflusst werde und dass ihr deshalb die wachsende Bürokratie und immer wieder neue Vorschriften Sorge machten. Die oberste Sulzer-Chefin plädierte dafür, sich «konsequent am Markt zu orientieren», «agil und innovativ Herausforderungen anzugehen» und «unsere Schweizer Denkweise auf die Zukunft auszurichten».

HUMORVOLLER AUSKLANG Zum Abschluss der Generalversammlung durften sich die Mitglieder und Gäste auch in diesem Jahr wieder einer komödiantischen Einlage erfreuen. Zu Gast war das mehrfach prämierte Trio «Starbugs Comedy», welches mit seiner Mischung aus Tanz, Akrobatik und Komik das Publikum begeisterte. Die kurze, aber wilde und vor allem hoch unterhaltsame Show der drei international erfolgreichen Berner sorgte für einen perfekten Übergang zum wie immer genussvollen Apéro riche.



Basel | Vertical Technik AG, Frenkendorf | vetgate communications AG, Bottmingen | Vexavit AG, Basel | vi:sit - Vetter IT solutions Schweiz GmbH, Basel | Via Vitis GmbH, Muttentz | VIAC AG, Basel | Vieser 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 | Vima-Praxis für ganzheitliche Psychotherapie GmbH, Muttentz | Vinci Personal AG, Basel | Vinoform SA, Basel | VINTAGE SCHMUCK & UHREN, PFAMMATTER GMBH, Arlesheim | vintin Switzerland GmbH, Malters | Viollier AG, Allschwil | Viollier Bad Ragaz AG, Allschwil | Viollier Bern AG, Allschwil | Viollier Biel/Bienne SA, Allschwil | Viollier Genève SA, Allschwil | Viollier Lugano SA, Allschwil | Viollier Morges SA, Allschwil | Viollier Samedan AG, Allschwil | Viollier Weintraub SA, Allschwil | Viollier Winterthur AG, Allschwil | Viollier Zürich AG, Allschwil | VirtueSpark, Reinach BL | visavi GmbH, Riehen | VISCHER AG, Basel | Visenta AG, Basel | Vitalensis GmbH, Basel | Vitassist Basel GmbH, Basel | Vitello AG, Basel | Vittorio Müller AG, Kommunikation & Design SGD, Basel | Viva Cruises GmbH, ZN Baar, Baar | Vivace Coaching & Consulting, Dalila Schönfeld, Basel | Vivalba AG, Basel | Vivids Communication AG, Basel | VL Verzollung + Logistik AG, Basel | Vladimir Knobel, Arlesheim | VLS AG, Augst BL | vocalab GmbH, Riehen | Vocalisation 3M GmbH, Lampenberg | Voellmy Unternehmensberatung, Pratteln | Vögtli Bauingenieure GmbH, St. Pantaleon | Vögtlin 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 | VPBeratungen GmbH, Weiach | Vrijkorte Dienstleistungen GmbH, Riehen | VSA VOEGTLE & SCHWEIZER AG, Zeiningen | VTT AG, Muttentz | VTU Engineering



... über 300 Mitglieder und Gäste zur vielseitigen GV 2022.



Schweiz AG, Muttenz | VTX Services S.A., ZN VTX Datacomm, Basel | VZ Vermögenszentrum AG, ZN Basel, Basel **W** W. Kok, Reinach BL | Waba Metallbau GmbH, Basel | Wacker Bedachungs AG, Dornach | wahlievents GmbH, Therwil | Walmag AG, Basel | Walter & Partner, Management, Consultants und Unternehmensberater, Himmelried | Walter Bucherer Inter Papier Agentur IPA, Wintersingen | Walter Concas, Dienstleistungen, Binningen | Waltisperger Training+Coaching, Reinach BL | Wäscherei Regio AG, Aesch BL | Wäscheservice Sevogel GmbH, Basel | Waser Entsorgung AG, Basel | Waser Mulden AG, Basel | We Make it GmbH, Reinach BL | Webentertainer GmbH, Basel | Weberconnections, Hölstein | Webquill GmbH, Basel | webways ag, Basel | WeDeclare AG, Muttenz | Wega Informatik AG, Basel | Wehadeck AG Basel, Basel | Weibel Décolletages AG, Seltisberg | WEIL AG, Muttenz | Weiland AG, Basel | Weingärtner GmbH, Basel | Weinhotel AG, Brislach | Weita AG, Aesch BL | Weitnauer Distribution Ltd., Basel | Weleda AG, Arlesheim | Wenger + Partner AG, Reinach BL | WENGER PLATTNER, Basel | Werbeagentur Fünfstern GmbH, Basel | Werbekontor GmbH, Basel | Werner Druck & Medien AG, Basel | West Pharmaceutical, Services Switzerland GmbH, Basel | westwind it gmbh, Ziefen | Wiedemann Reservoirschutz AG, Basel | Wilfried Heiber GmbH, Basel | Wilkinson Consulting GmbH, Basel | Willi Gerüstbau AG, Biel-Benken BL | Willi Schärer-Transport AG, Pratteln | WILLIAMS LEA LIMITED, Zweigniederlassung Zürich, Zürich | Willi-Wu Tours, Allschwil | Willy A. Bachofen AG, Muttenz | Willy Markowitsch AG, Reinach BL | Windlin Bedachungs AG, Pratteln | Winter & Company AG, Basel | WIP Trading AG, Basel | WIR Bank Genossenschaft, Basel | wir vor ort GmbH, Basel | Wirtschafts-Testat AG, Basel | Wirtschafts-Treuhand AG, Basel | Wirz Transport AG, Basel | WMM



«On Tour»: Der Vorstand des Arbeitgeberverbands Region Basel zu Besuch bei der Rehab AG und bei Baloise



Der Arbeitgeberverband Region Basel

VORSTAND

AM 1. APRIL 2023 GEHÖRTEN DEM VORSTAND FOLGENDE PERSONEN AN:

Beat Hauenstein* (Präsident),
CEO Oettinger Davidoff AG

Thomas Aegerter,
Managing Director und
Regionaldirektor Basel UBS Switzerland AG

Stephan Bachmann, Direktor Rehab Basel AG

Dr. Thomas Bösch* (Vizepräsident), Head People & Organization Switzerland and Country P&O Coordination 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, CEO uptownBasel AG

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

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

Nadine Gemblar, Leiterin Personal,
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. Sauter 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 Baloise Versicherung AG

Dr. Nicole Weiland*, CEO Endotel AG & Xenometrix AG

Gast-Status (mit beratender Stimme):

Patrick Villiger, Industrieverband Laufen-Thierstein-Dorneck-Birseck

* Mitglieder des Vorstandsausschusses

GESCHÄFTSSTELLE

AM 1. APRIL 2023 GEHÖRTEN DER
GESCHÄFTSSTELLE FOLGENDE PERSONEN AN:

GESCHÄFTSLEITUNG:

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

REVISIONSSTELLE:

Alltax AG, Basel

MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER:

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

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



Seite 53

IMPRESSUM:

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

Telefon:
061-205 96 00

info@arbeitgeberbasel.ch
www.arbeitgeberbasel.ch
Twitter: @arbeitgeberbasl
LinkedIn: Arbeitgeberverband Region Basel



Redaktion:
Arbeitgeberverband Region Basel
Frank Linhart (Koordination)

Bildnachweis:
Titel, S. 4, 8, 12, 13, 17, 20, 21, 26, 27, 40, 41, 43, 44, 45, 53: Tobias Sutter
S. 3, 22, 23 : Arbeitgeberverband Region Basel, und moritz gmbh
S. 6: Adobe Stock
S. 14: Krebsliga beider Basel
S. 19: IGKG beider Basel
S. 29, 31, 35, 36, 38, 52: Arbeitgeberverband Region Basel
S. 33: Dominik Plüss
S. 47: Impulse
S. 49, 50, 51: Pino Covino

Realisation:
Christian | Wullschleger | Visuelle | Gestaltung

Druck:
Stuedler Press AG



www.arbeitgeberbasel.ch/jahresbericht/2022/