



Peter Lüscher, lic. iur.
Geschäftsführer der AIHK, Aarau

Die Wahlen werfen bereits ihre Schatten voraus

Sehr geehrte Damen und Herren

Im Oktober 2019, also in eineinhalb Jahren, finden die nächsten National- und Ständeratswahlen statt. Bei Durchsicht von Medien, Parteipublikationen und Traktandenlisten von Parteitagungen erhält man den Eindruck, die Wahlen stünden kurz bevor. Es werden Wiederkandidaturen und Verzichte darauf bekannt gegeben – und wo das nicht der Fall ist, Vermutungen angestellt. Potentielle Kandidatinnen und Kandidaten bringen sich in Stellung. Auch die Parteien sind im Hinblick auf das Wahljahr aktiv. Wahlkampfleiter brüten Strategien aus, unterstützende Volksinitiativen werden lanciert. Die Auswirkungen von Volksabstimmungen über heikle oder attraktive Themen zwischen heute und dem Wahltag auf die Wahlchancen von Parteien werden

diskutiert. Die Profile von Parteien und Personen werden bei der Behandlung anstehender Themen geschärft – was das Finden von Kompromissen in heiklen und für die Wirtschaft wichtigen Dossiers nach meiner Erfahrung nicht erleichtert. Mit Blick darauf ist die Ausdehnung der Vor- bzw. Zwischenwahlkampfzeit wenig erfreulich.

Der Kanton Aargau will zur Umsetzung der Energiestrategie 2050 sein Energiegesetz anpassen. Dabei stellen sich einige Fragen, auf die wir im vorliegenden Heft eingehen. Daneben befassen wir uns mit der Volksinitiative für einen Vaterschaftsurlaub sowie mit dem aargauischen Arbeitsmarkt. Auf der letzten Seite werfen wir wieder einen Blick in die Geschichte unserer Mitteilungen. Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre.

Teilrevision des kantonalen Energiegesetzes

Nachdem die Mustervorschriften der Kantone im Energiebereich (MuKE) überarbeitet worden sind, bedürfen nun auch die jeweiligen kantonalen Energiegesetze einer Anpassung. Seit vergangenem Monat ist klar, wie der Aargauer Regierungsrat die Revision umzusetzen gedenkt. Die AIHK wird sich im Rahmen des laufenden Anhörungsverfahrens mit der Vorlage auseinandersetzen und lädt ihre Mitglieder zur Mitwirkung ein. > [Seite 38](#)

Gegen einen gesetzlichen Vaterschaftsurlaub

Der Vaterschaftsurlaub ist zurzeit in aller Munde. Vor ein paar Jahren sprach noch niemand von einem Vaterschaftsurlaub. Der in Anlehnung an den Mutterschaftsurlaub gebildete Begriff täuscht vor, dass ein Bedürfnis für eine gesetzliche Regelung besteht. Attraktive Arbeitgeberinnen mögen ihren Arbeitnehmern einen Vaterschaftsurlaub gewähren. Ein gesetzlicher Anspruch auf einen solchen Urlaub ist aber abzulehnen. > [Seite 40](#)

Arbeitsmarktliche Herausforderungen für Arbeitgeber

Kürzlich hat das Bundesamt für Statistik die Resultate der schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) 2017 publiziert. Basierend darauf und auf andere Statistiken informieren wir über Situation und Entwicklung des aargauischen Arbeitsmarktes. Alles mit Blick darauf, dass viele Unternehmen seit einiger Zeit Mühe bekunden, ihre offenen Stellen und Ausbildungsplätze zu besetzen. Die demografische Entwicklung wird die Situation verschärfen. > [Seite 42](#)

Letzte Seite: Serie 100 Jahre AIHK Mitteilungen

Haben Sie sie bemerkt – die kleine, runde Zahl oben rechts auf der ersten Seite? Sie halten eine weitere Ausgabe des 100. Jahrgangs der «Mitteilungen» in den Händen. Der Titel des Blattes blieb über all die Jahre gleich, inhaltlich hat sich dagegen einiges verändert. Wir nehmen das 100-Jahr-Jubiläum zum Anlass, um Sie auf eine kleine Reise durch unser Archiv mitzunehmen. Heute blättern wir 70 Jahre zurück und machen einen Stopp im Jahr 1948. > [Seite 44](#)

NICHT VERPASSEN

Stellenmeldepflicht ab 1. Juli 2018



Ab dem 1. Juli 2018 müssen Arbeitgeber ihre offenen Stellen in Berufsarten mit mindestens 8 Prozent Arbeitslosigkeit dem RAV melden. Um den einheimischen Stellensuchenden einen zeitlichen Vorsprung gegenüber den ausländischen Arbeitskräften auf dem Stellenmarkt verschaffen, darf die Stelle anschliessend während fünf Arbeitstagen nicht anderweitig ausgeschrieben werden.

Die **Liste der meldepflichtigen Berufsarten**, sowie ein **Flyer** mit den wichtigsten Infos sind auf www.arbeit.swiss aufgeschaltet.

arbeit.swiss/stellenmeldepflicht



Sarah Suter, MLaw
Juristische Mitarbeiterin der AIHK, Aarau

Teilrevision des kantonalen Energiegesetzes

Nachdem die Mustervorschriften der Kantone im Energiebereich (MuKEN) überarbeitet worden sind, bedürfen nun auch die jeweiligen kantonalen Energiegesetze einer Anpassung. Seit vergangem Monat ist klar, wie der Aargauer Regierungsrat die Revision umzusetzen gedenkt. Die AIHK wird sich im Rahmen des laufenden Anhörungsverfahrens mit der Vorlage auseinandersetzen und lädt ihre Mitglieder zur Mitwirkung ein.

Den Kantonen kommt unter anderem der verfassungsrechtliche Auftrag zu, sich um die Gesetzgebung im Bereich des Energieverbrauchs von Gebäuden zu kümmern. Diese Aufgabe erfüllen sie, indem sie gemeinsam energierechtliche Mustervorschriften im Gebäudebereich erarbeiten. Diese sogenannten «Mustervorschriften der Kantone im Energiebereich» (MuKEN) bilden den gemeinsamen Nenner und haben ein hohes Mass an Harmonisierung im Bereich der kantonalen Energiegesetze zum Ziel. Sie dienen als Vorlage für die Umsetzung der Energievorschriften in den einzelnen Kantonen und sollen die Bauplanung und die Bewilligungsverfahren für Bauherren und Fachleute vereinfachen, die in mehreren Kantonen tätig sind.

Die MuKEN werden von Zeit zu Zeit an die energiepolitischen Entwicklungen und Rahmenbedingungen angepasst. Die jüngste und vierte Auflage – die MuKEN 2014 – hat die kantonale Energiedirektorenkonferenz Anfang 2015 verabschiedet. Das beinahe 100 Seiten umfassende Werk enthält ein Basismodul, dessen Umsetzung die Energiedirektoren als verpflichtend erklärt haben, sowie zehn weitere Module, über deren Übernahme die Kantone frei entscheiden können. Nun sind die Kantone am Zug, die neuen Mustervorschriften entsprechend in die kantonalen Gesetze zu überführen.

Seit Mitte April ist jetzt auch klar, wie die MuKEN 2014 im Aargau umgesetzt werden sollen. Die Vorlage zur Teilrevision des Energiegesetzes befindet sich bis Anfang Juli in der Anhörung. Die wichtigsten Neuerungen werden nachfolgend vorgestellt.

Darum geht es

Teilrevision des kantonalen Energiegesetzes

Das Energiegesetz des Kantons Aargau muss an die neuen Mustervorschriften der Kantone im Energiebereich (MuKEN) angepasst werden. So sieht das Vorgehen aus:

- Öffentliche Anhörung: noch bis Anfang Juli 2018
- 1. Beratung Grosser Rat: November 2018
- 2. Beratung Grosser Rat: 1. Quartal 2019
- Inkraftsetzung: September 2019 (Inkrafttreten bei Referendum: März 2020)

Steigerung der Energieeffizienz von Neubauten

Ein Hauptaugenmerk legt der Kanton Aargau auf die Steigerung der Energieeffizienz von Neubauten. Erreicht werden soll dies insbesondere durch eine Erhöhung der Anforderungen in Bezug auf die Gebäudehülle sowie eine Verschärfung im Bereich der Nutzung nicht erneuerbarer Energien.

Ganz konkret sollen Neubauten sowie Erweiterungen bestehender Gebäude künftig so gebaut und ausgerüstet werden, dass ihr Bedarf an zugeführter Energie «nahe bei null»

liegt. Angestrebt wird dabei offenbar ein Standard zwischen Minergie und Minergie-P (gemäss den Anforderungen, wie sie zum Zeitpunkt der Ausarbeitung der Mustervorschriften gegolten haben). Die erforderliche Energie soll also möglichst im, am oder auf dem

«Beinahe-Null-Energie-Standard»

Gebäude selbst produziert und nicht von aussen zugeführt werden. Dies umfasst gemäss Anhörungsunterlagen, dass das Gebäude einen Anteil seines Strombedarfs selber deckt.

Welche Art der Stromerzeugung eingesetzt wird, ist den Wohneigentümern freigestellt – in der Regel dürften wohl Photovoltaikanlagen zum Zug kommen. Die Leistung der im, auf oder am Gebäude installierten Elektrizitätserzeugungsanlage soll allerdings mindestens zehn Watt pro Quadratmeter Energiebezugsfläche betragen; mehr als dreissig Kilowatt werden dagegen nie verlangt.

Was in diesem Zusammenhang sicherlich noch für die eine oder andere heisse Diskussion sorgen wird, ist folgender Punkt: Wo aus technischen oder wirtschaftlichen Gründen keine Anlage zur Eigenstromerzeugung realisiert werden kann, muss eine Ersatzabgabe geleistet werden. Diese Abgabe fiel für die Wohneigentümerinnen und Wohneigentümer folglich auch dann an, wenn beispielsweise aufgrund des Ortsbildschutzes gar keine Solaranlage installiert werden dürfte. Die Mustervorschriften schlagen für die Höhe der Abgabe 1000 Franken pro nicht realisiertem Kilowatt Leistung vor. Die Details zur Ersatzabgabe würden letztlich aber erst in der kantonalen Verordnung festgelegt.

Notwendigkeit zusätzlicher Regelungen?

Der Kanton rechtfertigt diese Verschärfungen damit, dass sie in der praktischen Anwendung einfach umsetzbar und über die Lebensdauer in aller Regel auch wirtschaftlich seien. Inwiefern der Erlass von weiteren gesetzlichen

Regelungen mit Blick auf die meist sowieso bereits wirtschaftlich denken den Wohneigentümer dann überhaupt noch nötig ist, sei an dieser Stelle dahingestellt.

Anders als bei den Neubauten blieben die Anforderungen an die Gebäudehülle von bestehenden Bauten in etwa gleich. Allerdings soll beim Ersatz von bestehenden Heizkesseln ein Anteil erneuerbarer Energie genutzt werden. Konkret soll der massgebliche Bedarf für Heizung und Warmwasser künftig höchstens zu 90 Prozent mit nicht erneuerbaren Energien gedeckt werden. Die restlichen 10 Prozent sind durch erneuerbare Energien oder durch baulich-technische Massnahmen zu decken.

Ersatz von Elektroboilern und zentralen Elektroheizungen

Weiter sieht der Gesetzesentwurf eine Neuerung im Bereich der zentralen Elektroboiler vor: Solche zentralen Wassererwärmer, die ausschliesslich direkt elektrisch beheizt werden, müssten in Wohnbauten innerhalb von 15 Jahren ersetzt werden. Sie sind durch Wassererwärmer, die mit dem Heizungssystem verbunden sind oder primär erneuerbare Energien verwenden, auszutauschen – zum Beispiel durch Wärmepumpenboiler. Der Regierungsrat möchte sich vorbehalten, auf Verordnungsstufe Befreiungen von dieser Regelung vorzusehen, damit er gegebenenfalls rasch auf technische Entwicklungen am Markt reagieren kann.

Eine Ersatzpflicht innert der gleichen Frist plant der Kanton auch für zentrale Elektroheizungen mit Wasserverteilsystem wie Bodenheizungen oder Radiatoren. Bei dezentralen Elektroheizungen dagegen verzichtet der Kanton Aargau vorerst auf eine Sanierungspflicht.

Gebäudeautomation und Betriebsoptimierung

Im Entwurf des neuen Energiegesetzes ist darüber hinaus vorgesehen, dass für Zweckbauten wie Industrie-, Schul-, Bürobauten, Shoppingcenter usw. ab

einer bestimmten Grösse der Einbau einer Gebäudeautomation zwingend ist. Mit dem Einbau einer solchen Gebäudeautomation sollen die haustechnischen Anlagen effizienter betrieben werden können. Konkret wären grosse Gebäude mit einer Energiebezugsfläche von mindestens 5000 Quadratmetern betroffen. Die weiteren Details würden dann aber erst auf Verordnungsstufe geregelt.

In eine ähnliche Richtung wie die Gebäudeautomation ginge die folgende neue Vorschrift: In Nichtwohnbauten

«Gebäudeautomation für grosse Zweckbauten»

soll in Zukunft periodisch eine Betriebsoptimierung vorgenommen werden. Gebäude bzw. Eigentümer, die als Grossverbraucher (ab 500 000 kWh pro Betriebsstätte) eine Zielvereinbarung abgeschlossen haben, im KMU-Modell integriert sind oder nachweisen können, dass sie bereits eine Betriebsoptimierung durchführen, wären von dieser Regelung hingegen befreit.

FAZIT

Im Rahmen der aktuell laufenden Anhörung wird die Aargauische Industrie- und Handelskammer die Vorlage zur geplanten Teilrevision des kantonalen Energiegesetzes genau unter die Lupe nehmen und eine Stellungnahme ausarbeiten.

Unsere Mitglieder sind herzlich eingeladen, uns ihre Meinung zum neuen Energiegesetz bis zum 29. Juni 2018 zukommen zu lassen.

NICHT VERPASSEN



Am 10. Juni kommt die Vollgeld-Initiative zur Abstimmung. Um die riskante Vorlage abzuwehren, hat sich im Aargau ein breit abgestütztes Komitee gebildet. Dem Co-Präsidium gehören derzeit neben der AIHK-Präsidentin Marianne Wildi auch Roland Basler (Präsident BDP AG), Marianne Binder-Keller (Präsidentin CVP AG), Thomas Burgherr (Präsident SVP AG), Beat Hiller (Präsident glp AG), Hansjörg Knecht (Präsident HEV AG), Lukas Pfisterer (Präsident FDP.Die Liberalen AG) und Kurt Schmid (Präsident AGV AG) an. Darüber hinaus haben sich dem Komitee bereits über 50 Personen aus Politik und Wirtschaft angeschlossen. www.aargauerkomitee.ch

VERLINKT & VERNETZT

www.marktplatz-aihk.ch

Unsere Mitglieder publizieren **Stellen, Geschäftsimmobilien und Veranstaltungen/Seminare** direkt auf www.marktplatz-aihk.ch. Der Marktplatz ist für alle Interessierten einsehbar.

Stellen

STELLEN Angebote	ANBIETER Mitgliedfirmen	GESUCHE von Arbeitnehmenden
----------------------------	-----------------------------------	---------------------------------------

28.04.2018 | Moson, LU | Peka-Metall AG

Polymechaniker

Für den Bereich Werkzeugbau suchen wir einen interessierten und innovativen Mitarbeiter. Sie sind eine motivierte und zuverlässige Persönlichkeit, welche ebenso gerne team- wie lösungsorientiert

Veranstaltungen, Seminare

VERANSTALTUNGEN von Mitgliedfirmen	VERANSTALTER Mitgliedfirmen	INSERIEREN Erfassen, Bearbeiten
----------------------------------------------	---------------------------------------	-------------------------------------------

Donnerstag, 14.06.2018 | 16:30 | Ort: Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW, 4600 Olten | IdeeTransfer

Symposium: «brennen» oder «verbrennen» die Mitarbeitenden ...

Unternehmensentwicklung unter dem Blickwinkel des betrieblichen Gesundheitsmanagements. «Mitarbeitende sind das kostbarste Gut eines Unternehmens» – was bisher kaum mehr als ein geflügeltes Wort war, wird in nächster Zukunft zum

Geschäftsimmobilien

GESCHÄFTSIMMOBILIEN Angebote	ANBIETER Mitgliedfirmen	GESUCHE von Arbeitnehmenden
----------------------------------------	-----------------------------------	---------------------------------------

1. Juli 2018 | Dintikon (neben Coop-Tankstelle)

Top-Lage: 180 m² Bürofläche

Die Bürofläche besticht durch folgende Details: 180 m² vollausgebaute Bürofläche, auch Teilflächen mietbar, helle Räume, Klimaanlage, 2017 renoviert, praktische Raumaufteilung, rollstuhlgängig, eigene Toiletten, Küche zu Mitbenützung (wenn erwünscht), Parkplätze direkt vor dem Haus, CHF 30 pro PPI/Monat, genügend vorhanden, 7 Minuten Autobahnanschluss Lenzburg (5 km) Haben wir Ihr Interesse geweckt?



Philip Schneider, lic. iur., Rechtsanwalt
Juristischer Mitarbeiter der AIHK, Aarau

Gegen einen gesetzlichen Vaterschaftsurlaub

Der Vaterschaftsurlaub ist zurzeit in aller Munde. Vor ein paar Jahren sprach noch niemand von einem Vaterschaftsurlaub. Der in Anlehnung an den Mutterschaftsurlaub gebildete Begriff täuscht vor, dass ein Bedürfnis für eine gesetzliche Regelung besteht. Attraktive Arbeitgeberinnen mögen ihren Arbeitnehmern einen Vaterschaftsurlaub gewähren. Ein gesetzlicher Anspruch auf einen solchen Urlaub ist aber abzulehnen.

Im Jahr 2005 wurde im Obligationenrecht der Mutterschaftsurlaub verankert. In den Genuss des Mutterschaftsurlaubs kommen naturgemäss bloss Frauen, nicht aber Männer. Es verwundert daher nicht, dass in regelmässigen Abständen die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs gefordert wird.

Im Laufe des Jahrs 2017 ist die Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie» zustande gekommen. In absehbarer Zeit werden Volk und Stände über diese Initiative abstimmen müssen.

Mit der Volksinitiative soll der Bund verpflichtet werden, einen Vaterschaftsurlaub einzuführen. Der Vaterschaftsurlaub soll mindestens vier Wochen dauern. Während dieser Zeit soll den Vätern Erwerbsersatz ausgerichtet werden. Finanziert werden soll der Erwerbsersatz durch Beiträge von Arbeitgeberinnen und von Arbeitnehmern.

Eingereicht wurde die Volksinitiative vom Verein «Vaterschaftsurlaub jetzt!». Hinter diesem Verein steht vor allem der Verband «Travail.Suisse», zu dessen Mitgliedern z.B. die Gewerkschaft «Syna» zählt. Aktiv unterstützt wird die Volksinitiative etwa durch die Familienorganisation «Pro Familia Schweiz».

Das Ziel, das mit der Volksinitiative erreicht werden soll, ist ambitioniert: Es sollen gesellschaftlich verankerte Rollenmuster aufgebrochen werden. Es soll selbstverständlich werden, dass

Darum geht es

Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie»:

- Im Obligationenrecht soll ein Anspruch auf einen Vaterschaftsurlaub von mindestens vier Wochen verankert werden.
- Der Bund soll eine obligatorische Vaterschaftsversicherung einrichten; die Vaterschaftsentschädigung soll wie die Mutterschaftsentschädigung geregelt werden.

die Kinderbetreuung nicht nur die Aufgabe der Mutter, sondern auch diejenige des Vaters ist.

Für die Initianten der Volksinitiative ist die Einführung eines Vaterschaftsurlaubs überfällig. In der Schweiz sei nicht einmal arbeitsrechtlich gewährleistet, dass der Vater bei der Geburt seines Kinds dabei sein kann. In anderen Ländern, beispielsweise in Deutschland, hätten Eltern, also auch Väter, Anspruch auf Elternzeit und Elterngeld.

Grosszügige Gesamtarbeitsverträge

Arbeitgeberinnen können Väter, die bei der Geburt ihres Kinds dabei sein möchten, nicht zwingen, zur Arbeit zu kommen. Für die Dauer der Geburt müssen sie den Vätern, die bei der Geburt ihres Kinds dabei sind, auch den Lohn fortzahlen.

Darüber hinaus müssen Arbeitgeberinnen Arbeitnehmern, die gerade Vater geworden sind, freie Stunden oder Tage gewähren. Wie viele Stunden oder Tage den Vätern frei gegeben werden muss, bestimmt sich danach, was am Arbeitsort in der betreffenden Branche üblich ist. Nicht selten wird Vätern bis zu drei Tage frei gegeben.

Wenn ein Vater länger frei nehmen möchte, steht es dem Arbeitnehmer offen, Ferien zu beziehen. Den Zeitpunkt der Ferien bestimmt zwar die Arbeitgeberin; wenn ein Arbeitnehmer wünscht, seine Ferien nach der Geburt seines Kinds zu beziehen, wird die Arbeitgeberin den Zeitpunkt der Ferien in aller Regel aber auf die Zeit nach der Geburt legen müssen.

Bedarf für einen gesetzlichen Vaterschaftsurlaub besteht nicht. Nur weil sich in den letzten Jahren der Begriff des Vaterschaftsurlaubs herausgebildet hat, liegt noch lange kein Bedarf für einen gesetzlichen Vaterschaftsurlaub vor.

Seit einigen Jahren gestehen viele Arbeitgeberinnen ihren Arbeitnehmern dennoch einen ausgedehnten Vaterschaftsurlaub zu. Ein solcher Vaterschaftsurlaub ist ein gutes Mittel, um bei Arbeitnehmern als attraktive Arbeitgeberin zu erscheinen. So war unlängst in der Tagespresse zu lesen, dass z.B. die UBS AG ihren Arbeitnehmern einen *zweiwöchigen* Vaterschaftsurlaub gewährt.

Im Gesamtarbeitsvertrag für das Holzbauhandwerk, den der Bundesrat am 10. Oktober 2017 allgemeinverbindlich erklärt hat, oder im Gesamtarbeitsvertrag für das Schreinerhandwerk, den der Bundesrat am 10. November 2017 allgemeinverbindlich erklärt hat, ist ein *viertägiger* Vaterschaftsurlaub vorgesehen. Im Gesamtarbeitsvertrag für das Coiffeurhandwerk, den der Bundesrat am 15. Februar 2018 allgemeinverbindlich erklärt hat, ist ein *fünftägiger* Vaterschaftsurlaub vorgesehen. Im Gesamtarbeitsvertrag, den die Swisscom AG kürzlich mit ihren Sozialpartnern ausgehandelt hat, ist sogar ein *dreiwöchiger* Vaterschaftsurlaub vorgesehen.

Der richtige Ort, um Sozialleistungen wie einen Vaterschaftsurlaub zu regeln, ist nicht das Gesetz, sondern der *Gesamtarbeitsvertrag*.

Der Vorteil einer gesamtarbeitsvertraglichen Regelung besteht vor allem darin, dass auf die Besonderheiten der Branche Rücksicht genommen werden kann. Gesamtarbeitsverträge sind aber

«Erwerbsersatzordnung nicht beliebig ausbaubar»

auch deshalb der richtige Ort, um Zeiterscheinungen wie z.B. den Vaterschaftsurlaub zu regeln, weil Gesamtarbeitsverträge bei Bedarf auf relativ unkomplizierte Art und Weise wieder abgeändert werden können.

Der Bund unternimmt gewaltige Anstrengungen, um das System der Gesamtarbeitsverträge am Leben zu erhalten. Beispielsweise die so genannten flankierenden Massnahmen bestehen zu einem gewichtigen Teil in spürbaren Erleichterungen für die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen. Derart grosse Anstrengungen rechtfertigen sich nur, wenn den Sozialpartnern auch zuge-
traut wird, in Gesamtarbeitsverträgen zumindest Nebenleistungen wie den Vaterschaftsurlaub angemessen zu regeln.

Keine Verwechslung von Äpfeln und Birnen

Eine gesetzliche Regelung des Vaterschaftsurlaubs drängt sich nicht auf. Die Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie» ist aber sowieso nicht sachgerecht.

Man muss sich bereits fragen, ob ein vierwöchiger Vaterschaftsurlaub tatsächlich geeignet ist, gesellschaftlich verankerte Rollenmuster aufzubrechen. Irritieren muss, dass ein Vaterschaftsurlaub vor allem von Männerorganisationen gefordert wird. Frauen sind da offenbar skeptischer.

Darüber hinaus stellte sich das Problem der Trittbrettfahrer. Im Zeitalter der

Patchwork-Familien leben viele Väter gar nicht mit ihrem Kind in einem gemeinsamen Haushalt. Weshalb sollte auch ihnen ein Vaterschaftsurlaub zugestanden werden?

Wenn tatsächlich gesellschaftlich verankerte Rollenmuster aufgebrochen werden sollen, müsste kein vierwöchiger Vaterschaftsurlaub für frisch gebackene Väter, sondern beispielsweise eine mehrjährige Elternzeit für betreuende Eltern diskutiert werden. Eine derartige Elternzeit ist in Deutschland gesetzlich verankert. Das Elterngeld, das während der Elternzeit ausgerichtet wird, wird aber nicht etwa von den Arbeitgeberinnen und den Arbeitnehmern, sondern vom Steuerzahler finanziert. Dies ist insofern sachgerecht, als das Aufbrechen gesellschaftlich verankerter Rollenmuster Sache der Gesellschaft und damit der Steuerzahler sein muss.

Breite Ablehnung der Volksinitiative

Der Bundesrat ist am 18. Oktober 2017 zur Überzeugung gelangt, dass die Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie» abzulehnen ist. Die Kosten eines vierwöchigen Vaterschaftsurlaubs würden die Wettbewerbsfähigkeit der Schweizer Wirtschaft beeinträchtigen. Ausserdem würde ein vierwöchiger Vaterschaftsurlaub die Unternehmen vor grosse organisatorische Herausforderungen stellen. Priorität müsse dem Ausbau eines bedarfsgerechten familienergänzenden Kinderbetreuungsangebots eingeräumt werden.

FAZIT

Der Vorstand der Aargauischen Industrie- und Handelskammer (AIHK) hat sich Anfang 2018 gegen die Volksinitiative «Für einen vernünftigen Vaterschaftsurlaub – zum Nutzen der ganzen Familie» ausgesprochen. Nicht alles, was in Gesamtarbeitsverträgen vorgesehen ist, muss auch gesetzlich verankert werden.

NICHT VERPASSEN



Volksabstimmungen vom 10. Juni 2018

Der AIHK-Vorstand hat zu den beiden Eidgenössischen Vorlagen folgende Parolen beschlossen:

Volksinitiative «Für krisensicheres Geld: Geldschöpfung allein durch die Nationalbank! (Vollgeld-Initiative)» NEIN

Bundesgesetz über Geldspiele (Geldspielgesetz, BGS) keine Parole

Auf kantonaler Ebene sind an diesem Termin keine Vorlagen abstimmungsreif.

www.aihk.ch/abstimmungen

NICHT VERPASSEN

Wichtige Termine

- 17. Mai AIHK Generalversammlung
- 23. Mai Frühlingsanlass
Regionalgruppe Lenzburg
- 6. Juni Generalversammlung und
Tag der regionalen Wirtschaft
Regionalgruppe wrz
- 7. Juni Frühjahresanlass
HR-Netzwerk Fricktal
- 10. Juni Volksabstimmung

www.aihk.ch/agenda

VERLINKT & VERNETZT

Besuchen Sie uns auch auf Facebook

Seit einiger Zeit ist die AIHK auch auf Facebook vertreten. Wir freuen uns auf Ihren Besuch und/oder Ihr «Like» unter www.aihk.ch/facebook



Über den nebenstehenden QR-Code gelangen Sie mit Ihrem Smartphone direkt auf unsere Facebook-Seite.



Peter Lüscher, lic. iur.
Geschäftsführer der AIHK, Aarau

Arbeitsmarktliche Herausforderungen für Arbeitgeber

Kürzlich hat das Bundesamt für Statistik die Resultate der schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) 2017 publiziert. Basierend darauf und auf andere Statistiken informieren wir über Situation und Entwicklung des aargauischen Arbeitsmarktes. Alles mit Blick darauf, dass viele Unternehmen seit einiger Zeit Mühe bekunden, ihre offenen Stellen und Ausbildungsplätze zu besetzen. Die demografische Entwicklung wird die Situation verschärfen.

Die Bevölkerung des Kantons Aargau ist auch letztes Jahr gewachsen. Ende 2017 lebten 670 050 Personen in unserem Kanton, gut 120 000 Personen mehr als noch 2000. Das entspricht einem Zuwachs von gut 20 Prozent innert knapp 20 Jahren. Zwischen den Altersklassen gab es in dieser Zeit erhebliche Verschiebungen. Machte der Anteil der 15- bis 24-jährigen Personen 2000 noch 12,1 Prozent aus, sank dieser Wert bis 2017 auf 10,6 Prozent. Der Anteil der 55- bis 64-Jährigen stieg dagegen von 10,7 auf 13,5 Prozent, jener der über

65 Jahre alten Personen gar von 13,3 auf 17,4 Prozent.

Mehr Erwerbstätige

Gemäss STATENT zählte der Aargau 2015 rund 335 000 Beschäftigte, 2005 waren es 298 000. Das entspricht einem Zuwachs von gut 12 Prozent; in Vollzeitäquivalenten gerechnet sogar 14 Prozent. Betrachtet man bloss den produzierenden (2.) Sektor, stieg die Zahl der Beschäftigten innerhalb dieser zehn Jahre von 90 000 auf 96 000

(plus 7 Prozent). Aus unseren letzten Wirtschaftsumfragen hochgerechnet dürfte die Beschäftigtenzahl 2017 höher liegen als 2015. Für das laufende Jahr vermeldeten die mitwirkenden Unternehmen ein geplantes Wachstum von 1,7 Prozent, die Industrie erwartet sogar ein höheres als der Dienstleistungssektor. Die Resultate der diesjährigen Umfrage im Detail haben wir in der Februar-Ausgabe vorgestellt.

... aber sie werden älter

Von 1991 bis 2017 ist das Durchschnittsalter der Erwerbsbevölkerung von 39,0 auf 41,7 Jahre gestiegen. Das Verhältnis zwischen Erwerbstätigen und AHV-Bezüglern verschiebt sich stark, was die Altersvorsorge belastet.

Die Erwerbsquote der 55- bis 64-Jährigen stieg in den letzten Jahren markant an. Das ist erfreulich. Aber in den kommenden Jahren scheidet die Babyboomer Generation aus dem Arbeitsmarkt aus. Das schafft ein Problem. Auch über 65-Jährige arbeiten häufiger, was mit Blick auf die Finanzierbarkeit unserer Altersvorsorge positiv ist.

Lehrstellen gemäss kantonalem Lehrstellennachweis (LENA)

Stichtag: 18. April 2018

Berufsgruppen	Lehrstellen frei	Lehrstellen frei in Prozent	Lehrstellen besetzt	Lehrstellen besetzt in Prozent	Lehrstellen total
Natur	44	28,0	113	72,0	157
Nahrung	24	32,4	50	67,6	74
Gastgewerbe	76	34,4	145	65,6	221
Textilien	9	64,3	5	35,7	14
Schönheit, Sport	35	33,0	71	67,0	106
Gestaltung, Kunst	2	12,5	14	87,5	16
Druck	14	42,4	19	57,6	33
Bau	75	60,5	49	39,5	124
Gebäudetechnik	82	44,1	104	55,9	186
Holz, Innenausbau	23	17,7	107	82,3	130
Fahrzeuge	45	29,8	106	70,2	151
Elektrotechnik	67	25,4	197	74,6	264
Metall, Maschinen	89	41,2	127	58,8	216
Chemie, Physik	21	26,3	59	73,8	80
Planung, Konstruktion	17	13,6	108	86,4	125
Verkauf	177	35,0	329	65,0	506
Wirtschaft, Verwaltung	54	11,3	425	88,7	479
Verkehr, Logistik	62	33,0	126	67,0	188
Informatik	3	3,8	75	96,2	78
Kultur	0	0,0	3	100,0	3
Gesundheit	24	6,4	351	93,6	375
Bildung, Soziales	2	7,4	25	92,6	27
Total	945	26,6	2608	73,4	3553

Quelle: https://www.ag.ch/de/bks/berufsbildung_mittelschulen/lehre_1/lena/lena_statistik/statistik_lena.jsp

Lernende gesucht

Schwierig präsentiert sich die Lage aus Arbeitgebersicht bei den Lehrstellen. Nachdem in den letzten Jahren viele nicht besetzt werden konnten, ging das Angebot deutlich zurück, wie ein Blick in den kantonalen Lehrstellennachweis LENA zeigt. Am 18. April 2018 wies die Auswertung gegenüber dem Vorjahresmonat zwar eine tiefere Anzahl ausgeschriebener Lehrstellen (total –14,5 Prozent), jedoch einen nahezu gleich hohen Anteil noch freier Lehrstellen aus (–0,3 Prozentpunkte).

Bei der Mehrzahl der Berufsgruppen sind aktuell noch mehr als ein Fünftel der Lehrstellen für den Sommer 2018 als frei gemeldet. Die Wahlmöglichkeiten für Lehrstellensuchende sind somit noch immer intakt, die Situation für die Ausbildungsbetriebe bleibt schwierig. In Pension gehende Mitarbeitende können also nicht einfach durch Lehrabgänger ersetzt werden.

Darum geht es

- Unternehmen brauchen genügend Arbeitskräfte mit den richtigen Qualifikationen.
- Die Zahl der Erwerbstätigen wird nicht im bisherigen Ausmass ansteigen, da viele Arbeitskräfte in Rente gehen und nicht einfach durch junge ersetzt werden können.
- Die Ansprüche an die Qualifikation verändern sich als Folge der Digitalisierung stark.

Arbeitgeber müssen sich deshalb noch stärker für das Finden, Halten und Weiterqualifizieren von Arbeitskräften engagieren.

... Fachkräfte ebenfalls

Die Zahl der Arbeitslosen geht erfreulicherweise leicht zurück. Die Zahl der bei den RAV gemeldeten offenen Stellen steigt dagegen etwas an. Die Erwartungen für die künftige Entwicklung sind positiv. Das Niveau vor der Finanzkrise wurde allerdings noch nicht wieder erreicht. Es gilt nun zu schauen, wie sich die Mitte Jahr in Kraft tretende Stellenmeldepflicht auf den Arbeitsmarkt auswirken wird.

Aus Sicht der Unternehmen verschlechterte sich die Verfügbarkeit von qualifiziertem Personal in letzter Zeit etwas. Das deutet auf eine positive wirtschaftliche Dynamik hin. 15 Prozent der Teilnehmer unserer Wirtschaftsumfrage 2018 bezeichneten diesen Standortfaktor als schlecht oder gar sehr schlecht. Nicht alle Unternehmen meinen aber mit Fachkräften das gleiche Qualifikationsniveau. Während für viele Gewerbe- und Industriebetriebe Absolventen einer beruflichen Grundbildung gesuchte Fachkräfte sind, verstehen forschungsintensive Unternehmen darunter in erster Linie Hochschulabsolventen.

Der Arbeitsmarkt wird flexibler

Die SAKE 2017 zeigt deutlich auf, dass heute flexibler gearbeitet wird als noch vor einigen Jahren. 44,2 Prozent aller

Arbeitnehmenden hatten 2017 flexible Arbeitszeiten, 2010 waren es erst 40,9 Prozent. Bei Männern (mit fast 50 Prozent) und älteren Arbeitnehmern liegt dieser Anteil deutlich höher als bei Frauen und Jungen. Bei 15- bis 24-Jährigen ist dafür der Anteil des Personalverleihs mit Abstand am höchsten. Regelmässige Samstags-, Sonntags- und Nachtarbeit nahm dagegen in den letzten Jahren ab. In der Industrie dürfte das unter anderem mit der Automatisierung zusammenhängen. Arbeit auf Abruf hat seit 2010 ebenfalls leicht abgenommen und wird am meisten von jungen sowie Arbeitnehmenden über 65 Jahren geleistet. In diesen Altersgruppen dürfte diese Arbeitsform den beiderseitigen Interessen in aller Regel gut Rechnung tragen.

Das Arbeitsrecht soll die Flexibilität, die für die Erhaltung der Konkurrenzfähigkeit wichtig ist und von vielen Arbeitnehmenden gewünscht wird, ermöglichen. Die arbeitsgesetzlichen Vorschriften müssen dafür in verschiedenen Punkten aktualisiert werden.

FAZIT

Mit Blick auf die demografische Entwicklung und auf notwendige Qualifikationen stehen die Arbeitgeber wohl künftig noch häufiger vor der Situation, Fachkräfte «nicht einfach so extern zu finden». Es gilt somit, für potentielle Arbeitskräfte – Frauen wie Männer, Junge wie Ältere – attraktiv zu sein. Arbeit wird – im beiderseitigen Interesse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern – zunehmend flexibel angeboten und geleistet. Gerade für das Halten von Mitarbeitenden mit Familienpflichten oder älteren Personen ist Flexibilität wichtig. Qualifizierungsprogramme erleichtern oder ermöglichen erst den Umgang mit neuen Technologien. Dafür sind verschiedene Massnahmen auf Betriebsebene notwendig. Diese ergreifen die Unternehmen im eigenen Interesse. Zusätzliche staatliche Eingriffe sind dafür nicht notwendig.

GUTE SACHE



Experimentierkoffer «SimplyNano 2»

Der von der Stiftung SimplyScience.ch herausgegebene «SimplyNano 2»-Experimentierkoffer ist ein neues Lernmedium mit 32 spannenden Nano-Experimenten. Damit soll bei Schülerinnen und Schülern die Begeisterung für Naturwissenschaften und Technik gefördert und ein Beitrag zur Nachwuchsförderung im MINT-Bereich geleistet werden. Ab Herbst 2018 wird der neue «SimplyNano 2»-Experimentierkoffer allen Aargauer Oberstufenschulen zur Verfügung stehen. Der Aargau ist schweizweit der erste Kanton, der dieses neue Lernmedium kantonsweit einsetzt. Weitere Kantone sollen folgen. Die AIHK unterstützt dieses gelungene Projekt zusammen mit weiteren Verbänden, Unternehmen, Stiftungen und dem Swisslos-Fonds des Kantons Aargau.

LESERBRIEFE

Schreiben Sie uns!

Gibt es etwas, das Sie schon lange einmal sagen wollten? Haben Sie das Killerargument, das der Wirtschaft bei einer nächsten Abstimmung zum Sieg verhilft? Lassen Sie uns Ihren Leserbrief (max. 1000 Zeichen) per E-Mail an info@aihk.ch zukommen. Gerne veröffentlichen wir Ihre Meinung in den Randspalten der AIHK Mitteilungen. Wir freuen uns auf Ihre Zusendungen.

SCHLUSSPUNKT

«Der Optimist sieht in jedem Problem eine Aufgabe. Der Pessimist sieht in jeder Aufgabe ein Problem.»

Pierre Abélard, 1079–1142, französischer Philosoph

Letzte Seite: Serie 100 Jahre AIHK Mitteilungen – Perlen aus dem Archiv
Heute: Vor 70 Jahren in den Mitteilungen

1948: Geburtsjahr der AHV und «Satyrspiel» beim Bodenrecht

Haben Sie sie bemerkt – die kleine, runde Zahl oben rechts auf der ersten Seite? Sie halten eine weitere Ausgabe des 100. Jahrgangs der «Mitteilungen» in den Händen. Der Titel des Blattes blieb über all die Jahre gleich, inhaltlich hat sich dagegen einiges verändert. Wir nehmen das 100-Jahr-Jubiläum zum Anlass, um Sie auf eine kleine Reise durch unser Archiv mitzunehmen. Heute blättern wir 70 Jahre zurück und machen einen Stopp im Jahr 1948.

su. Unter dem Titel «*Neujahrsbescherung*» eröffnete die Aargauische Handelskammer – das geschäftsleitende Organ des damaligen Aargauischen Handels- und Industrievereins – im Januar 1948 das Mitteilungs-Jahr. Im «*Situationsbericht*» informierte das Sekretariat der Handelskammer über eine wegweisende Neuerung, die auf Anfang des Jahres in Kraft getreten war. 1948 war das Geburtsjahr der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV). Die AHV entstand aus der Lohn- und Verdienstauegleichskasse für Wehrmänner, die in den Aktivdienstzeiten des Zweiten Weltkriegs neu konzipiert wurde:

«[...] Die AHV, zu der das Aargauer Volk am 18. Januar das kantonale Einführungsgesetz angenommen hat, ist in voller Organisation begriffen. Bereits Ende des laufenden Monats hat die erste Beitragsabrechnung auf der neuen Basis zu erfolgen, und es dürfte einige Zeit dauern, bis sich die Details der umfangreichen und komplizierten Vollzugsverordnung eingelebt haben. Insbesondere sind die Bestimmungen für die Uebergangsgeneration und über die Erwerbsausfallentschädigung der Beachtung empfohlen. Besondere Aufmerksamkeit ist bei Neueintritten auch dem persönlichen Versicherungsausweis des betreffenden Arbeitnehmers zu widmen; ebenso bei der Beschäftigung von Aushilfskräften. Die eine oder andere Firma dürfte auch veranlasst sein, ihre Lohn- und Salärberechnungen oder die Lohnbuchhaltung überhaupt der veränderten Abrechnung mit der Ausgleichskasse anzupassen. Alle

entsprechenden Auskünfte sind bei der betreffenden Kasse erhältlich und zur Vermeidung von Umtrieben wird es sich empfehlen, sich vor dem Lohntermin die Neuerungen klar zu machen. [...]»

Die Ausgleichskasse mit der Nummer «48»

Ein Blick in die Geschichte der AIHK zeigt: Der damalige Aargauische Arbeitgeberverband – mit welchem der Aargauische Handels- und Industrieverein im Jahr 1976 zur Aargauischen Industrie- und Handelskammer AIHK fusionierte – hatte bereits vor mehr als 70 Jahren die «Lohn- und Verdienstauegleichskasse des Aargauischen Arbeitgeberverbandes» gegründet. Auf eben dieser Kasse basierend wurde dann zeitgleich mit der Einführung der AHV per 1. Januar 1948 die AHV-Ausgleichskasse mit der Nummer «48» aus der Taufe gehoben. Seit der Fusion 1976 heisst sie «AHV-Ausgleichskasse der AIHK» und bietet den AIHK-Mitgliedfirmen einen kompetenten Service zu einem günstigen Verwaltungskostensatz. Seit 2009 profitieren die Mitglieder übrigens auch von einer eigenen Familienausgleichskasse.

Ein «bemühender politischer Leerlauf»

Weg von der AHV, hin zum Bodenrecht: Bereits damals nahm die Handelskammer wirtschaftspolitische Vorlagen kritisch unter die Lupe und informierte ihre Mitglieder über die entsprechenden Geschehnisse in der Politwelt mit spitzer Feder.

«[...] Zum alten klassischen Drama gehört häufig ein Satyrspiel und als ein solches muten in diesem Zusammenhang die Vorgänge um das künftige Bodenrecht an. Wir haben im Jahresbericht 1947 die allgemeine Situation kurz dargestellt. Der sehr vernünftige Gesetzesentwurf des Bundesrates vom 30.12.47 stand seither zwei Mal in der nationalrätlichen Kommission zur Diskussion. [...]»

Das Sekretariat der Handelskammer würdigte am bundesrätlichen Entwurf insbesondere, dass dieser gegenüber den Vorentwürfen eine allgemeine Bewilligungspflicht bei Handänderungen hatte fallen lassen und zwar zu Gunsten des «guten alten schweizerischen Zugrechtes». Dass die nationalrätliche Kommission dagegen auf der allgemeinen Genehmigungspflicht bestand, kam gar nicht gut an:

«[...] Die Kommission verlangt eine Lösung, welche ohne Zweifel mit der Volksmeinung nicht übereinstimmt. [...] Was uns aber veranlasst, von einem Satyrspiel zu reden, ist der bemühende politische Leerlauf, den diese Entwicklung darstellt. Die Erstellung der Vorentwürfe, des offiziellen Entwurfes und der abgeänderten Entwürfe beschäftigt nicht nur die Juristen der Bundesverwaltung, das Kanzleipersonal und die höchsten Funktionäre des Bundes, er beschäftigt auch die Kommissionen und die Räte in einem endlosen Hin und Her. Das Ergebnis dieses beträchtlichen Aufwandes an Zeit und Geld ist, wenn die offenkundige Volksmeinung auf diese Weise missachtet wird, zum Vornherein gleich Null. Es wird lediglich aus einigen überaus kostspieligen Aktendossiers bestehen. Unsere bewährte direkte Demokratie darf uns einen beträchtlichen materiellen und politischen Aufwand wert sein; darüber kann ein Zweifel nicht bestehen. Ueber den politischen Leerlauf aber, wie er in diesem Falle offensichtlich statt hat, darf man sich doch seine Gedanken machen. [...]»