



Beat Bechtold  
Direktor

## Lösungen sind auch im Wahljahr gefragt

Von der Stopfleber bis zum Klima, von der Neutralität bis zur Heiratsstrafe. Werden besonders viele Volksinitiativen angekündigt oder eingereicht, ist das ein untrügliches Zeichen für näher rückende Eidgenössische Wahlen.

Im Oktober bestimmen wir, wer den Aargau in den kommenden vier Jahren in Bern vertritt. Die Wirtschaftsverbände mit economiesuisse, Arbeitgeberverband, Gewerbeverband und Bauernverband haben bereits im vergangenen Jahr Einigkeit demonstriert. Bei den anstehenden Wahlen wird das noch wichtiger sein. Auch auf kantonaler Ebene müssen die wirtschaftsfreundlichen Akteure ihre Kräfte bündeln.

Im Ständerat geht es darum, wiederum beide Sitze mit wirtschaftsfreundlichen Personen zu besetzen. Aber auch im Nationalrat

sollen die Fürsprecher der Wirtschaft in der Mehrheit bleiben. Gerade mit Blick auf die vielfältigen Unsicherheitsfaktoren müssen die Unternehmen dank guter Rahmenbedingungen stabil, sicher und innovativ wirken können. Sie sollen auch in Zukunft ihren unverzichtbaren Beitrag zu unserem Wohlstand leisten.

Das Wahlkarussell dreht laut, schnell und sucht die Aufmerksamkeit der Stimmbürgerinnen und Stimmbürger. Das darf nicht von den drängenden politischen Herausforderungen wie der Altersvorsorge, der Energieversorgung oder der Gesundheitspolitik ablenken. Kämpfen die Parteien auch im Wahljahr um gemeinsame Lösungen, geben sie damit vielen einen Grund, überhaupt wählen zu gehen.

AZB 5000 Aarau 1  
PP/Journal  
CH5000 Aarau 1  
Post CH AG

### Nachhaltige Unternehmensführung: neue Pflichten

Anfang 2022 sind die neuen Sorgfalts- und Transparenzpflichten zur nachhaltigen Unternehmensführung in Kraft getreten. Sie zielen auf einen noch besseren Schutz für Mensch und Umwelt. Die betroffenen Unternehmen müssen den neuen Pflichten erstmalig ab dem Geschäftsjahr 2023 nachkommen. Um mit der internationalen Entwicklung zur Nachhaltigkeit Schritt zu halten, hat der Bundesrat im vergangenen Dezember das weitere Vorgehen festgelegt.

> Seite 2

### «Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz geht alle an»

Es gibt wichtige Themen, über die man gerne spricht: zum Beispiel Nachhaltigkeit oder soziales Engagement. Dann gibt es Themen, die ebenso wichtig sind, über die man aber kaum spricht. Dazu gehören Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Schaut ein Arbeitgeber auch in diesem Bereich genau hin, ist das nicht zuletzt Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitenden. Wir haben mit Alex Mühlemann, einem erfahrenen Spezialisten in diesem Bereich gesprochen. > Seite 4

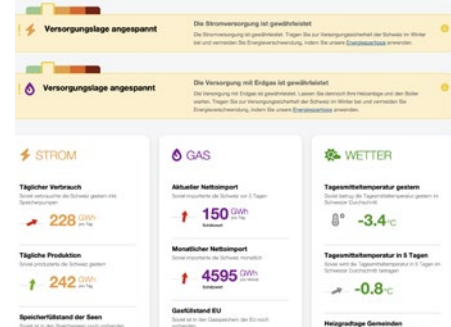
### OECD-Mindeststeuer: vom Steuer- zum Standortwettbewerb

Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) sowie die G20-Staaten haben sich auf eine Mindestbesteuerung der Gewinne von international tätigen Grosskonzernen verständigt. Die nationale Umsetzung dieses Beschlusses kommt in der Schweiz voraussichtlich im kommenden Juni zur Abstimmung. Im nachfolgenden Beitrag zeigen wir die wichtigsten Inhalte der Vorlage, die ein neues Kapitel in der internationalen Steuerpolitik aufschlägt. > Seite 6

### Die AK AIHK zwischen Fortschritt und Reform

Nach vielen Jahren des de facto-Stillstands bahnen sich diverse Veränderungen in der 1. Säule an, die im laufenden Jahr vorbereitet oder umgesetzt werden müssen. Neben den gesetzlichen «Muss-Projekten» entwickelt sich die Ausgleichskasse der AIHK als Durchführungsstelle weiter mit dem Ziel, den administrativen Aufwand und die Kosten für die bei ihr angeschlossenen Unternehmen weiterhin tief zu halten. > Seite 8

## GUT ZU WISSEN



### Neues Energiedashboard

Seit Mitte Dezember stellt das Bundesamt für Energie unter energiedashboard.admin.ch die wichtigsten Kennzahlen zur aktuellen Energieversorgungssituation zur Verfügung. Zahlreiche Indikatoren vom Stromverbrauch über die Füllstände von Stauseen und Gasspeichern bis hin zur Entwicklung der Energiepreise werden übersichtlich dargestellt.





Andreas Rügger  
Juristischer Mitarbeiter

## Nachhaltige Unternehmensführung: neue Pflichten

**Anfang 2022 sind die neuen Sorgfalts- und Transparenzpflichten zur nachhaltigen Unternehmensführung in Kraft getreten. Sie zielen auf einen noch besseren Schutz für Mensch und Umwelt. Die betroffenen Unternehmen müssen den neuen Pflichten erstmalig ab dem Geschäftsjahr 2023 nachkommen. Um mit der internationalen Entwicklung zur Nachhaltigkeit Schritt zu halten, hat der Bundesrat im vergangenen Dezember das weitere Vorgehen festgelegt.**

Die Schweizer Nachhaltigkeitspflichten sind als indirekter Gegenvorschlag zur «Unternehmensverantwortungs-Initiative» entstanden und bestehen aus zwei Bereichen: zum einen der Berichterstattungspflicht über nicht-finanzielle Belange nach dem ESG-Reporting (ESG steht für Environmental, Social and Governance), zum anderen aus weitreichenden Sorgfalts- und Transparenzpflichten zu Konfliktmineralien und Kinderarbeit. Die beiden Regulierungsbereiche sind strikte zu trennen. So kann es sein, dass ein Unternehmen zwar der jährlichen ESG-Berichterstattung, nicht aber den Sorgfaltspflichten im Bereich Konfliktmineralien und/oder Kinderarbeit untersteht.

### ESG-Berichterstattung für Grossunternehmen

Die Berichterstattungspflicht über nicht-finanzielle Belange ist keine Schweizer Erfindung, sie orientiert sich inhaltlich stark an den entsprechenden EU-Regulierungen. Davon betroffen sind Grossunternehmen mit mindestens 500 Mitarbeitenden, die in zwei aufeinanderfolgenden Geschäftsjahren entweder eine Bilanzsumme ab 20 Millionen Franken oder einen Umsatzerlös von 40 Millionen Franken oder mehr aufweisen. Neu müssen sie über die mit ihrer Geschäftstätigkeit verbundenen Risiken in den Bereichen Umwelt, Sozial- und Arbeitnehmerbelange, Menschenrechte und Bekämpfung der Korruption berichten.

Die Berichte sind von den Firmen elektronisch zu veröffentlichen. Zusätzlich

hat der Bundesrat ab 2024 die «Klimaberichterstattungs-Verordnung» in Kraft gesetzt. Diese verpflichtet die Grossunternehmen unter anderem dazu, ihren Ausstoss an Treibhausgasen sowie Massnahmen zu deren Reduktion auszuweisen.

### Pflichten bei Konfliktmineralien und Kinderarbeit

Im zweiten Bereich müssen Unternehmen spezifische und weitgehende Überwachungs- und Transparenzpflichten zu ihren Lieferketten erfüllen, sofern die Geschäftstätigkeit potenzielle Risiken in den Bereichen Kinderarbeit und/oder Konfliktmineralien birgt. Auch hier hat sich das Parlament an den internationalen Regulierungen orientiert.

Verstösst ein Unternehmen gegen eine der neu geschaffenen Pflichten, so drohen den verantwortlichen Personen Bussen bis 100 000 Franken. Damit sind die neuen Nachhaltigkeitspflichten weit mehr als ein zahnlöser Papiertiger.

### Nachhaltigkeitsregulierungen entwickeln sich

Aktuell gehen die neuen Schweizer Sorgfalts- und Transparenzpflichten insbesondere bei der Kinderarbeit weiter als jene der EU. Die Nachhaltigkeitsregulierungen entwickeln sich jedoch stetig weiter. So hat die EU im vergangenen Jahr ihre Richtlinien zur Nachhaltigkeitsberichterstattung revidiert. Weiter präsentierte die EU-Kommission im vergangenen Februar

einen ersten Vorschlag für weitergehende Sorgfaltsprüfungspflichten. Da diese politisch hoch umstritten sind, ist mit einem definitiven Erlass wohl frühestens im Laufe dieses Jahres zu rechnen.

### Geordnetes Vorgehen des Bundesrates

Auch der Bundesrat will die schweizerischen Nachhaltigkeitspflichten für Unternehmen an die internationale Entwicklung anpassen. Richtigerweise hat er sich gegen ein überhastetes und für ein wohl überlegtes Vorgehen entschieden. So hat er im vergangenen Dezember das Justizdepartement beauftragt, bis im Sommer 2024 mögliche Anpassungen an den Schweizer Nachhaltigkeitspflichten zu prüfen und eine Vernehmlassungsvorlage auszuarbeiten. Die betroffenen Schweizer Unternehmen erhalten damit genügend Zeit, um den neu geschaffenen Schweizer Nachhaltigkeitspflichten nachzukommen. Gleichzeitig hat der Bundesrat die Möglichkeit, die Entwicklungen in der EU zu analysieren und in einem zweiten Schritt die Schweizer Sorgfalts- und Transparenzpflichten an die international etablierten Bestimmungen anzupassen.

Auf der Folgeseite berichtet Matthias Huenerwadel, CEO der Zehnder Group, über seine ersten Erfahrungen mit den neuen Berichterstattungspflichten.

Nachgefragt bei Matthias Huenerwadel,  
CEO Zehnder Group, Vorstandsmitglied AIHK

## Man sollte sich früh Gedanken über benötigte Ressourcen machen»

**Die auf Raumklimalösungen spezialisierte Zehnder Group hat im September ihren ersten Statusbericht Nachhaltigkeit herausgegeben. Zehnder ist damit der Berichterstattungspflicht über nicht-finanzielle Belange zuvorgekommen, die ab diesem Jahr für grössere Firmen gilt.**

**Herr Huenerwadel, ab dem Geschäftsjahr 2023 müssen grössere Unternehmen von Gesetzes wegen einen Bericht über nicht-finanzielle Belange veröffentlichen. Warum haben Sie bereits ein Jahr früher einen solchen Statusbericht veröffentlicht?**

Bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung gilt es ein breites Spektrum an Themenbereichen wie Umwelt, Soziales und verantwortungsvolle Unternehmensführung einzubeziehen. Das bedeutet, interne Prozesse und Verantwortlichkeiten im Unternehmen entsprechend zu koordinieren. Gerade die interne Datenerhebung, welche die Grundlage für die Berichterstellung darstellt, und die damit verbundenen Auswertungsprozesse, wollen geübt werden. Unser Statusbericht Nachhaltigkeit von verganginem Jahr war eine Art Probelauf und hat uns dabei geholfen zu erkennen, was bereits gut läuft und wo noch Anpassungsbedarf besteht.

**Welche Erkenntnisse haben Sie gewonnen, die Sie anderen Unternehmen weitergeben können?**

Ich rate dazu, sich frühzeitig mit dem Thema Nachhaltigkeitsberichterstattung zu beschäftigen. Dazu gehört auch, sich Gedanken über finanzielle und personelle Ressourcen zu machen. Es kann unter Umständen sinnvoll sein, gerade am Anfang die Unterstützung eines externen Fachberaters in Anspruch zu nehmen, der über das entsprechende Know-How verfügt und bei der konkreten Berichterstellung inhaltlich und prozessual unterstützt.

**Wo sehen Sie für die Zehnder Group die grössten Potenziale im Bereich Nachhaltigkeit?**

Nachhaltigkeit ist ein wichtiger Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Die Tatsache, dass die Verantwortung für die Nachhaltigkeitsziele und deren Umsetzung letztlich bei der Geschäftsführung und beim Verwaltungsrat angesiedelt sind, unterstreicht die strategische Rolle, die diesem Thema bei Zehnder beigemessen wird. Die nachhaltige Ausrichtung und Transformation der Wirtschaft betrachten wir als internationaler Anbieter energieeffizienter Raumklimalösungen als grosse Chance und sehen uns darin sehr gut aufgestellt. Konkret sehen wir ein grosses Potential bei bestimmten Kundengruppen wie grösseren Baukonzernen oder Bauträgern. Darüber hinaus können wir uns mit dem Thema Nachhaltigkeit erfolgreich am Arbeitsmarkt positionieren und unsere Attraktivität als moderner Arbeitgeber steigern. Gleichzeitig nehmen wir als kotiertes Unternehmen die Anforderungen des Kapitalmarkts nach Transparenz auch bei nicht-finanziellen Themen ernst.

**Hand aufs Herz. Haben die neuen Berichterstattungs- und Sorgfaltspflichten Ihre Haltung zu Nachhaltigkeitsthemen verändert?**

Aufgrund unserer originären Geschäftstätigkeit haben wir bei Zehnder seit jeher ein besonderes Augenmerk auf Nachhaltigkeitsthemen gelegt. Mit der Nachhaltigkeitsberichterstattung kommt nun ein weiterer formeller Baustein zu unseren bestehenden Berichtspflichten hinzu. Unser Ansatz ist es, den Nachhaltigkeitsbericht als Möglichkeit zu nutzen, um unseren Kunden, Investoren und anderen Stakeholdern transparent vor Augen zu führen, welche Ziele wir uns gesteckt haben und was wir bereits erreichen konnten.

### ZUR PERSON



Matthias Huenerwadel (54) ist seit Januar 2019 Vorsitzender der Gruppenleitung der Zehnder Group. Frühere berufliche Stationen führten Huenerwadel zu namhaften Unternehmen wie Forbo oder Franke. Der studierte ETH-Maschinenbauingenieur sitzt im Vorstand der AIHK.

### ÜBER DIE ZEHNDER GROUP AG

Im Jahr 1895 von Jakob Zehnder als mechanische Werkstätte in Gränichen im Wynental gegründet, hat sich die Zehnder Group zu einer international tätigen Unternehmensgruppe mit rund 4000 Mitarbeitenden entwickelt. Das Sortiment umfasst Produkte aus den Bereichen Wohnungslüftung, Wärmetauscher, Luftreinigungsgeräte, Heizkörper sowie Klimadecken. Zehnder fertigt in eigenen Werken in Europa, China und Nordamerika. Die Zehnder Group ist heute in mehr als 70 Ländern mit lokalen Verkaufsgesellschaften und Vertretungen aktiv.





Interview mit Alex Mühlemann,  
Geschäftsführer ASGS-Beratungen GmbH

## «Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz geht alle an»

**Es gibt wichtige Themen, über die man gerne spricht: zum Beispiel Nachhaltigkeit oder soziales Engagement. Dann gibt es Themen, die ebenso wichtig sind, über die man aber kaum spricht. Dazu gehören Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Schaut ein Arbeitgeber auch in diesem Bereich genau hin, ist das nicht zuletzt Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitenden. Wir haben mit Alex Mühlemann, einem erfahrenen Spezialisten in diesem Bereich gesprochen.**

**Herr Mühlemann, warum sollte sich ein Unternehmen aktiv um Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz kümmern?**

An erster Stelle steht, Leid zu verhindern, das durch jeden Unfall und jede Berufskrankheit entsteht. Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz beginnen immer auf der obersten Hierarchieebene, wenn es darum geht, eine Sicherheits- und Schutzkultur vorzuleben. So erkennen die Mitarbeitenden, dass das der Arbeitgeberin wichtig ist. Es gibt aber auch den Blick ins Portemonnaie: Gemäss Studien kommt jeder investierte Franken mindestens doppelt zurück. Dies zum einen dank tieferer Unfallprämien, zum anderen durch nicht entstehende Unfall- oder Krankheitskosten wie Personalausfälle, Lieferschwierigkeiten, Überstunden oder den Image-Schaden.

**Welche Firmen benötigen ein Sicherheitssystem?**

Darüber gibt die Richtlinie 6508 der Eidgenössischen Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) Auskunft. Unternehmen mit weniger als 10 Mitarbeitenden und besonderen Gefahren haben die getroffenen Massnahmen mit einfachen Mitteln nachzuweisen. Ab 10 Mitarbeitenden und besonderen Gefahren müssen Betriebe die Zuständigkeiten und Abläufe betreffend Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz regeln und nachweisen. Ab 50 Mitarbeitenden muss man auch ohne besondere Gefährdungen diese Organisation belegen können. In jedem Fall haben auch Kleinbetriebe ohne besondere Gefahren die allgemeinen Pflichten gemäss Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten (VUV, Art. 3–10) einzuhalten. Alle Unternehmen mit

besonderen Gefahren sind dazu verpflichtet, für das erforderliche Fachwissen Spezialisten der Arbeitssicherheit beizuziehen. Als Grundstruktur empfehle ich das «ASA-Sicherheitssystem» der Durchführungsorgane wie SUVA oder Behörden. Auch die Zertifizierung nach ISO 45001 ist eine Möglichkeit.

**Was versteht man unter besonderen Gefährdungen?**

Diese Gefährdungen können vielfältig sein und reichen von der Arbeit in der Höhe, mit gefährlichen Maschinen, mit brennbaren oder gesundheitsgefährdenden Stoffen sowie bei physikalischen Einwirkungen wie Laser,

*«Optimal ist ein Mix aus Anweisung und Eigenmotivation»*

Strahlung, Elektrisierung oder Lärm. Gerade produzierende Unternehmen benötigen somit fast immer ein Sicherheitssystem. Aus meiner Erfahrung sind es nur noch kleine Betriebe mit Büroarbeitsplätzen, die gar kein System haben müssen.

**Welches sind aus Ihrer Erfahrung die wichtigsten Voraussetzungen für ein erfolgreiches Sicherheitssystem?**

Beim Aufbau müssen der oder die Sicherheitsbeauftragte (SiBe) und die zugezogene Beratungsperson den Lead haben. Danach kann der SiBe das System selbständig unterhalten. Bei Bedarf kann man die Spezialistin erneut beiziehen. Die grundsätzliche Investition in Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz erfolgt durch die oberste Führungsebene. Die Mitarbeitenden muss man gut schulen, damit sie verstehen, warum es ein System zu ihrem eigenen Schutz braucht. Es ist also eine Mischung aus betrieblicher Anweisung und doch Eigenmotivation eines jeden Einzelnen. Der Aufbau des Sicherheitssystems ist die grösste Arbeit. Der Aufwand der Aktualisierung ist zwar überschaubar, muss aber zwingend ständig gemacht werden.

**Welche Elemente werden in Unternehmen oft vergessen oder vernachlässigt?**

Wir Menschen tendieren dazu, Erlernes rasch wieder zu vergessen, wenn wir es nicht üben. Bei der Arbeitssicherheit

### 10 Elemente für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

1. **Sicherheitsleitbild und Sicherheitsziele** stehen am Anfang jeder Verbesserung
2. **Sicherheitsorganisation** regelt die Aufgaben und Kompetenzen
3. **Ausbildung, Instruktion und Information** befähigen zu richtigem Handeln
4. **Sicherheitsregeln** setzen die Leitplanken
5. **Gefährdungsermittlung und Risikobeurteilung** zeigen, wo es gefährlich ist
6. **Massnahmenplanung und Massnahmenrealisierung** eliminieren oder reduzieren die Gefährdungen
7. **Notfallorganisation** minimiert den Schaden
8. **Mitwirkung** macht die Betroffenen zu Beteiligten
9. **Gesundheitsschutz** berücksichtigt die langfristigen Auswirkungen auf die Gesundheit der Arbeitnehmenden
10. **Audit und Kontrolle** überprüfen die gesetzten Ziele

Quelle: ASA-Sicherheitssystem, Eidg. Koordinationskommission für Arbeitssicherheit



und dem Gesundheitsschutz ist es nicht anders. Deshalb sollte man immer wieder unter anderem an Sitzungen und am Anschlagbrett oder Intranet dafür sensibilisieren. Wenn man Schulungen durchführt, muss man diese

*«Man sollte immer wieder sensibilisieren»*

dokumentieren und die Mitarbeitenden im Sinne eines Verhaltenskodexes unterschreiben lassen. Oft wird mehr über Arbeitssicherheit und zu wenig über Gesundheitsschutz gesprochen. Ich denke da an Themen wie die psychosozialen Risiken oder die Verletzung der persönlichen Integrität. Dabei können die Folgen von Stresserkrankungen oder Mobbingfällen auch für Firmen sehr belastend sein. Aus meiner Erfahrung macht es Sinn, einen qualifizierten SiBe zu haben und nicht zu viel an die Linie zu delegieren. Mitarbeitende in der Linie haben im Alltag verständlicherweise oft andere Prioritäten.

**Viele Unternehmen bestimmen eine Sicherheitsbeauftragte oder einen Sicherheitsbeauftragten. Welche Qualifikationen braucht es für diese Funktion?**

Aus schulischer Sicht gibt es die SiBe-Kopas-Kurse, die Grundwissen in Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz vermitteln. Die Kurse werden durch verschiedene Anbieter, die im Schulungsnetzwerk der SUVA zu finden sind, angeboten. Der Grundkurs dauert zwei Tage und kostet rund 800 Franken. Mit meinem Unternehmen biete ich diesen Kurs auch an und mache gute Erfahrungen damit. Ich denke, da bekommt man viel fürs Geld. Mit Blick auf die Persönlichkeit sollte der oder die SiBe Freude an den Themen haben und auf Augenhöhe kommunizieren können. Dann muss man in gewissen Momenten konsequent sein können, wenn eine Sicherheitsvorgabe zwingend durchzusetzen ist. Schliesslich braucht es den Rückhalt des Arbeitgebers, gerade dann, wenn beispielsweise eine Auftragsverzögerung zu Gunsten der Sicherheit entstehen kann.

**Macht es Sinn, die oder den SiBe auch gleich zum Ersthelfer zu ernennen?**

Wenn der oder die SiBe sich das vorstellen kann, ist es sinnvoll. Aber: Die Rolle des Ersthelfers muss man sich zutrauen und bereit sein, im Notfall ernsthaft und sofort einzugreifen. Das kann man zu einem gewissen Grad lernen, aber wahrscheinlich ist das auch eine Typenfrage.

**Dann ist die oder der SiBe verantwortlich, wenn ein Betriebsunfall passiert?**

Die Arbeitgeberin trägt stets die Gesamtverantwortung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Bestimmte Aufgaben kann sie an einen SiBe sowie an Führungskräfte übertragen. Für die zweckmässige Aus- und Weiterbildung, klare Weisungen und Kompetenzen ist aber wieder die Arbeitgeberin zuständig. Wie umfassend die Verantwortung an einen SiBe übertragen werden kann, hängt von Faktoren wie der Ausbildung, der hierarchischen Stellung oder der Stellenbeschreibung ab. In jedem Fall muss der SiBe durch seine Aus- und Weiterbildungen stärker sensibilisiert sein als andere Mitarbeitende. Wenn der SiBe zum Beispiel feststellt, dass jemand die vorgeschriebene Schutzausrüstung nicht trägt, und er nicht reagiert, so kann das bei einem Unfall schwierig werden, weil der SiBe die Situation quasi akzeptiert hat. Abschliessend ist zu sagen, das Mitarbeitende auf allen Stufen ein gewisses Mass an Verantwortung tragen. Und das ist auch richtig so.

**Zur Person**

Alex Mühlemann beschäftigt sich seit 13 Jahren mit Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz (ASGS). Als gelernter Elektromechaniker und Projektleiter auf Bau- und Montagestellen konnte er während 20 Jahren wertvolle Erfahrung sammeln. Seit drei Jahren unterstützt und schult er mit ASGS-Beratungen GmbH – einem Mitglied der AIHK – Firmen im Bereich ASGS. Er ist Mitglied der Schweizerischen Gesellschaft für Arbeitssicherheit und dort in der technischen Kommission. Dazu amtet er als Prüfungsexperte an den eidgenössischen Berufsprüfungen für ASGS.

**NICHT VERPASSEN**

**FHNW Career Day**

Am 22. März findet auf dem Campus Brugg-Windisch der Career Day der Fachhochschule Nordwestschweiz statt. Mehr als 2000 Studierende, die etwa in den Studienfächern Informatik, Engineering, Data Sciences oder Betriebswirtschaft vor ihrem Bachelor- oder Masterabschluss stehen, sind zum etablierten Recruiting-Event eingeladen. Interessierte Unternehmen können am FHNW Career Day mit den Studierenden in Kontakt treten und sich auf der Onlineplattform kostenlos präsentieren. Vom 27. bis 29. März besteht zudem die Möglichkeit, virtuelle Interviews mit potenziellen Mitarbeitenden zu führen. Der FHNW Career Day wird unterstützt von der AIHK, der Solothurner Handelskammer sowie der Handelskammer beider Basel. Weitere Informationen und Anmeldung für einen Standplatz unter:

[www.fhnw-career-day.ch](http://www.fhnw-career-day.ch)

Mitglieder der AIHK dürfen sich für Details an unseren Ansprechpartner bei [fitt.ch](http://fitt.ch), Thomas Helbling, unter der Telefonnummer 062 957 22 95 oder per Mail an [thomas.helbling@fhnw.ch](mailto:thomas.helbling@fhnw.ch) wenden.

**Junge Menschen treffen an der ask! Lehrstellenbörse**



An den vier ask!-Standorten Aarau, Baden, Rheinfelden und Wohlen findet am Mittwoch, 22. März die Aargauer Lehrstellenbörse statt. Unternehmen, die noch auf der Suche nach engagierten Lernenden für den Sommer sind, können sich den Jugendlichen präsentieren und unkompliziert mit ihnen ins Gespräch kommen. Der Aufwand für die Lehrbetriebe ist überschaubar. Die Lehrstellenbörse ist eine Tischmesse. Unternehmen sind in der Regel mit ein bis zwei Personen vor Ort. Mitnehmen sollten sie nur Infomaterialien zum Lehrstellenangebot. Den Rest organisiert ask! in Kooperation mit der AIHK und dem AGV.

Weitere Informationen unter:

[www.beratungsdienste.ch/lehrstellenboerse](http://www.beratungsdienste.ch/lehrstellenboerse)



Philippe Tschopp  
Juristischer Mitarbeiter

## OECD-Mindeststeuer: vom Steuer- zum Standortwettbewerb

**Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) sowie die G20-Staaten haben sich auf eine Mindestbesteuerung der Gewinne von international tätigen Grosskonzernen verständigt. Die nationale Umsetzung dieses Beschlusses kommt in der Schweiz voraussichtlich im kommenden Juni zur Abstimmung. Im nachfolgenden Beitrag zeigen wir die wichtigsten Inhalte der Vorlage, die ein neues Kapitel in der internationalen Steuerpolitik aufschlägt.**

Es war ein Paukenschlag: Am 8. Oktober 2021 einigten sich fast 140 Staaten darauf, die Gewinne von international tätigen Grosskonzernen künftig mit einem Mindestsatz von 15 Prozent zu besteuern. Dies auf Basis einer international vereinheitlichten Bemessungsgrundlage. Betroffen sind jene Konzerne, die weltweit einen Jahresumsatz von mindestens 750 Millionen Euro erwirtschaften. Der Beschluss ist Teil des OECD-Vorhabens, die Besteuerung von Unternehmen im digitalisierten Umfeld international zu koordinieren. Erste Staaten werden die Mindestbesteuervorschriften in diesem Jahr einführen.

Zwar ist die nationale Umsetzung des vorliegenden Beschlusses für die Staaten weder politisch noch rechtlich verpflichtend. Verzichtet ein Staat jedoch auf die Erhebung des Mindeststeuersatzes, können gemäss den Regularien andere Staaten die Mindestbesteuerung durch subsidiäre Massnahmen sicherstellen. So könnten der ausländischen Tochtergesellschaft, falls im Konzern-Sitzstaat weniger als 15 Prozent Gewinnsteuern erhoben wurden, Steuerabzüge verweigert oder das Unternehmen in Nachbesteuerungsverfahren verwickelt werden.

### Nationale Umsetzung stärkt Rechtssicherheit

Folglich werden international tätige Schweizer Grossunternehmen künftig unabhängig von der nationalen Umsetzung der OECD-Mindeststeuer

einer gesamthaften Mindestbesteuerung von 15 Prozent unterliegen. Wird das Unternehmen in der Schweiz weniger stark besteuert, fallen zusätzliche Steuern im Ausland an. Während der Schweiz somit Steuereinnahmen verloren gingen, drohte den Konzernen eine nicht zu unterschätzende Rechtsunsicherheit.

### Debatte über Verteilung der Mehreinnahmen

Aus diesem Grund hat das Parlament beschlossen, mit einer Verfassungsänderung die Grundlagen zur Erhebung einer Ergänzungssteuer zu schaffen. Diese Anpassung der Bundesverfassung wird notwendig, da eine Ungleichbehandlung von grossen und kleinen Unternehmen aktuell verfassungswidrig wäre. Zudem beschränkt die Ergänzungssteuer die Steuerhoheit der Kantone. Die Ergänzungssteuer gilt im Einklang mit den OECD-Plänen nur für grosse Unternehmensgruppen, die weltweit einen Umsatz von mindestens 750 Millionen Euro erreichen und die Mindestbesteuerung von 15 Prozent unterschreiten. Gemäss Berechnungen des Bundesrats werden in der Schweiz rund 2000 Unternehmen von der Zusatzbesteuerung betroffen sein. Ausschliesslich national tätige Unternehmen fallen unabhängig vom erzielten Umsatz nicht unter die Regelung.

Soweit möglich wahrt der gewählte Lösungsansatz den Steuerföderalismus. So bleibt es den Kantonen weiterhin unbenommen, Unternehmenssteuersätze

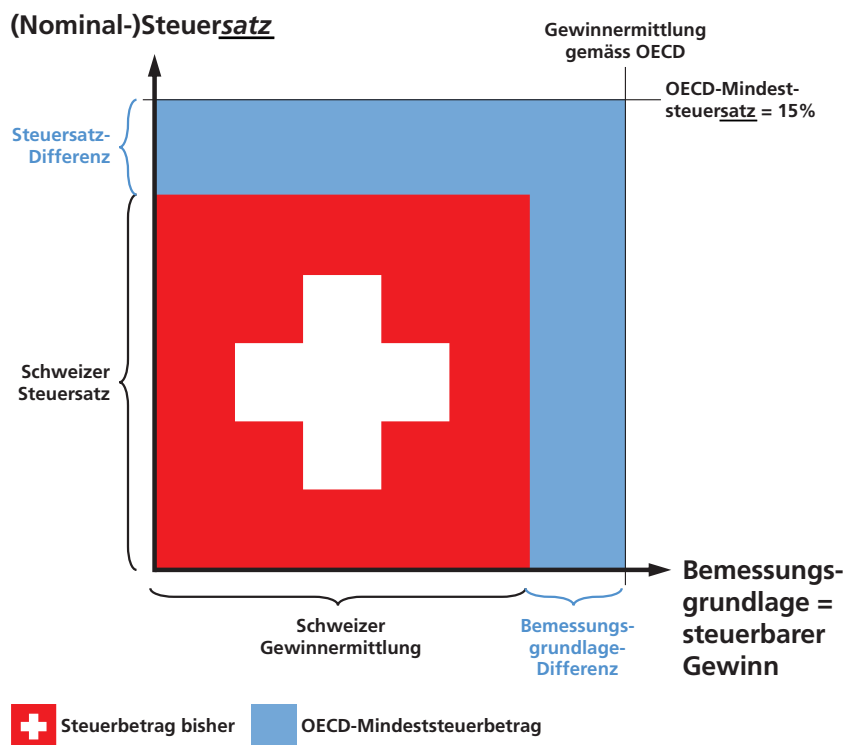
festzulegen, die unterhalb der Mindeststeuer liegen. Die Zusatzbesteuerung erfolgt nur für ausgewählte, international tätige Grossunternehmen. Ebenso können die Kantone über allfällig resultierende Mehreinnahmen frei verfügen.

Im Grundsatz war man sich schnell darüber einig, dass eine nationale Umsetzung der OECD-Mindeststeuer notwendig ist. Denn warum sollte die Schweiz anderen Ländern Steuersubstrat überlassen und die Unternehmen der Rechtsunsicherheit aussetzen? Nicht ganz überraschend entfachte sich die Auseinandersetzung in der parlamentarischen Beratung deshalb daran, wer nun welches Stück am zusätzlichen Kuchen erhalten soll. Laut bundesrätlicher Botschaft ist mit jährlichen Mehreinnahmen von immerhin einer bis zweieinhalb Milliarden Franken zu rechnen.

Während sich linke Kreise für eine hälftige Aufteilung der Mehreinnahmen zwischen Bund und Kantonen einsetzten, forderten andere eine Aufteilung von 75 Prozent zu Gunsten der Kantone und 25 Prozent zu Gunsten

### Fokus Aargau

Auch der Kanton Aargau blieb in Sachen OECD-Mindeststeuer nicht untätig. Per 1. Januar 2023 trat eine Ergänzung des kantonalen Steuergesetzes in Kraft, welche die Erhebung einer kantonalen Ergänzungssteuer zur Erreichung von international geforderten minimalen Steuersätzen ermöglicht. Hintergrund der Gesetzesänderung ist, dass der Aargau (wie andere Kantone übrigens auch) mit dieser Übergangslösung bereits in diesem Jahr die OECD-Mindeststeuer-Vorlage umsetzen will, ehe voraussichtlich im kommenden Jahr die im Artikel erläuterte nationale Lösung in Kraft tritt. Die Regierung rechnet für den Aargau und dessen Gemeinden im laufenden Jahr mit Mehreinnahmen von rund 20 Millionen Franken.



Im Rahmen der globalen Einführung der Mindeststeuer für international tätige Grossunternehmen wird nicht nur der zu erhebende Steuersatz auf mindestens 15 Prozent festgelegt, sondern auch die Bemessungsgrundlage zur Ermittlung des steuerlich massgeblichen Gewinns vereinheitlicht. Quelle: Schweizerische Bankiervereinigung (2023)

der Bundeskasse – bei gleichzeitiger Deckelung der kantonalen Mehreinnahmen. Schliesslich setzten sich die bürgerlichen Kräfte mit der 75/25-Aufteilung – ohne Deckelung der kantonalen Mehreinnahmen – durch. Diese war auch vom Bundesrat vorgeschlagen worden.

### Kantonale Massnahmen für Standortattraktivität

Obwohl vom grundsätzlichen Ansinnen einer globalen Mindeststeuer wenig angetan, hat sich die AIHK im Rahmen der parlamentarischen Beratungen verschiedentlich eingebracht. Nicht zuletzt im Interesse des Aargaus haben wir uns für den nun beschlossenen 75/25-Verteilschlüssel stark gemacht.

Die Einführung einer globalen Mindestbesteuerung ist ein Paradigmenwechsel: Weg vom globalen Steuerwettbewerb, hin zum Standortwettbewerb. Um den Verlust an steuerlicher Attraktivität mit individuellen Massnahmen zu Gunsten der Standortattraktivität auszugleichen, müssen den Kantonen

die nötigen finanziellen Mittel zur Verfügung stehen. Die Kantone sind nah an den Unternehmen und können am besten einschätzen, welche Massnahmen in ihrem Kanton die richtigen sind.

Stimmt das Stimmvolk der Verfassungsänderung zu, tritt per 1. Januar 2024 eine temporäre bundesrätliche Verordnung in Kraft, in der die Details zur Erhebung der Ergänzungssteuer geregelt sind. Mit Blick auf die Dringlichkeit wäre der rechtzeitige Erlass eines Bundesgesetzes kaum möglich gewesen. Die Verordnung wird jedoch in einem weiteren Schritt durch ein im ordentlichen Verfahren zu erlassendes Bundesgesetz abgelöst.

Das Stimmvolk wird voraussichtlich am 18. Juni 2023 über die nationale Verfassungsänderung befinden können. Der Vorstand der AIHK wird somit – vorbehaltlich der Bestätigung des Abstimmungstermins – im Frühjahr die Parole fassen und in den AIHK Mitteilungen publizieren.

## IN EIGENER SACHE

### Eine neue Kollegin in der Administration



Mit dem neuen Jahr durfte die AIHK auch Vanessa Brogli begrüßen. Sie ergänzt das nun vollständige Dreier-team im Sekretariat und der Administration. Die gelernte Fach-

frau Information und Dokumentation mit einem Bachelorabschluss in Informationswissenschaften war zuletzt für die Stadtbibliothek Aarau tätig und gehörte zu deren Geschäftsleitung. In ihrer Freizeit treibt Vanessa gerne Sport und mag gute Bücher, am liebsten spannende Thriller.

Herzlich Willkommen bei der AIHK!

## KURZ & BÜNDIG

### Mitglieder für vorbildliche Führung ausgezeichnet

Am diesjährigen «Best Managed Companies Award» wurden mit der SUHNER Group und der Wipf Gruppe gleich zwei Mitgliedfirmen der AIHK ausgezeichnet. Der Preis wird jährlich von Deloitte, der Schweizer Börse SIX und Julius Bär an Schweizer Unternehmen im Privatbesitz verliehen, die in vier unternehmerischen Kernbereichen vorbildlich geführt werden. Wir gratulieren den beiden Unternehmen und sind stolz, sie zu unseren Mitgliedern zählen zu dürfen.

### Präventionskampagne für Kleinunternehmen

Viele Themen sind in kleineren Unternehmen Chefsache. Diese hohe Belastung erfordert oft sinnvolle Strategien. Das Führungslabor unterstützt Führungspersonen von Kleinunternehmen dabei, die Sicherheit und Gesundheit ihrer Mitarbeitenden ebenso wie die eigene zu stärken und aufrecht zu erhalten. Die Kampagne wird getragen von fünf in der Prävention tätigen Schweizer Organisationen: EKAS, BFU, Gesundheitsförderung Schweiz, Suva und SECO. Weitere Informationen unter: [www.fuehrungslabor.ch](http://www.fuehrungslabor.ch)

## SCHLUSSPUNKT

«Wir können den Wind nicht ändern, aber die Segel anders setzen.»

Aristoteles, 384 – 322 v. Chr., griechischer Philosoph

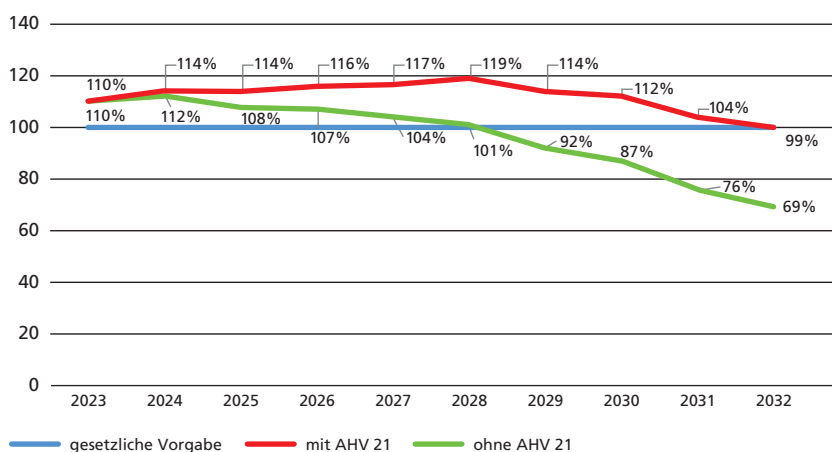


Reto Hirschi  
Kassenleiter Ausgleichskasse AIHK

## Die AK AIHK zwischen Fortschritt und Reform

Nach vielen Jahren des de facto-Stillstands bahnen sich diverse Veränderungen in der 1. Säule an, die im laufenden Jahr vorbereitet oder umgesetzt werden müssen. Neben den gesetzlichen «Muss-Projekten» entwickelt sich die Ausgleichskasse der AIHK als Durchführungsstelle weiter mit dem Ziel, den administrativen Aufwand und die Kosten für die bei ihr angeschlossenen Unternehmen weiterhin tief zu halten.

### Entwicklung AHV-Ausgleichsfonds



Die gesetzlichen Vorgaben an den AHV-Ausgleichsfonds werden nur dank AHV 21 erfüllt.  
Quelle: Finanzielle Lage und Perspektiven der AHV, BSV, admin.ch (2022)

Die letzte grundlegende AHV-Revision erfolgte 1997 und liegt zeitlich weiter zurück als eine ganze Generation. Betrachtet man die für die Rentenberechnung massgebenden 44 Erwerbsjahre, so kann vereinfacht gesagt werden, dass die aktiven Erwerbstätigen während mehr als der Hälfte ihrer AHV-pflichtigen Erwerbsjahre noch nie von der Umsetzung einer AHV-Revision betroffen waren. Mit der Annahme der Abstimmungsvorlage AHV 21 wurde – wenn auch mit kleinen Schritten – der gesellschaftlichen Entwicklung für einmal Rechnung getragen und die finanzielle Sicherheit des Sozialwerks vorübergehend sichergestellt.

### Schritt für Schritt ans Ziel der Reform

Das Jahr 2023 wird von vielen Vorbereitungsarbeiten geprägt sein, die sich auf

den Kernpunkt der AHV 21 beziehen: die Erhöhung des Referenzalters für Frauen auf 65 Jahre. Die genauen Details werden erst im Jahresverlauf mit der Publikation der Weisungen des zuständigen Bundesamtes bekannt. Die groben Züge der Reform sind aufgrund der Abstimmungsvorlage hingegen bereits absehbar.

Neben der Umsetzung der Reform bringt das Jahr 2023 einen von den Eidgenössischen Räten beschlossenen vollen Teuerungsausgleich für Renten der 1. Säule mit sich. Ein Unterfangen, das auf diese Art und Weise noch nie umgesetzt wurde, da die Rentenanpassungen gesetzlich nach dem Schema des Mischindex, also dem Verhältnis zwischen Lohn- und Preisindex, erfolgen.

Sicherlich mit Wohlwollen haben die Arbeitgeber den Wegfall des

ALV-Solidaritätsprozentes zur Kenntnis genommen. Auf Jahresslöhne, die ab 2023 das UVG-Maximum von 148 000 Franken überschreiten, werden keine zusätzlichen ALV-Abgaben mehr erhoben. Dies führt nicht nur zu einer finanziellen, sondern auch zu einer administrativen Entlastung der Arbeitgeber.

### Die Kunden im Mittelpunkt

Seit vielen Jahren hört die Ausgleichskasse der AIHK genau hin, wo der sprichwörtliche Schuh bei den Mitgliedern drückt. Es ist genau dieser Umstand, der dazu geführt hat, dass die Familienausgleichskasse ab 1. Januar 2023 für sämtliche Kantone der Schweiz angeboten werden kann. Dies führt zu einer nicht unwesentlichen Vereinfachung des administrativen Aufwandes für die Mitgliedfirmen, die alle sage und schreibe 26 Familienzulagen-Gesetze über eine einzige Durchführungsstelle abwickeln können.

Ebenfalls weiterverfolgt wird die Erfolgsbeteiligung am Geschäftsgang der Ausgleichskasse. Basierend auf den kommunizierten Bedingungen erhalten die bei der AK AIHK angeschlossenen Unternehmen einen Teil der geleisteten Verwaltungskostenbeiträge zurückerstattet. Ein sicherlich willkommenen finanzieller Zustupf in diesen herausfordernden Zeiten.

## NICHT VERPASSEN

### Dem Arbeitskräftemangel gemeinsam begegnen

Wie begegnen Unternehmen dem Arbeitskräftemangel und wie können sie voneinander profitieren? Dazu bietet Work Life Aargau am 4. Mai im Campus-Saal der FHNW in Brugg-Windisch Fachinputs und Erfahrungsberichte aus verschiedenen Unternehmen. Der Verein Work Life Aargau betreibt die gleichnamige Onlineplattform und lädt zur Fachveranstaltung ein, die sich an Geschäftsleitungsmitglieder und Personalverantwortliche richtet. Unterstützt wird der Event vom Kanton Aargau, der AIHK und dem AGV. Schon jetzt vormerken, weitere Informationen folgen.