

Geschäftsstelle

Entfelderstrasse 11

5001 Aarau

Telefon 062 837 18 18

info@aihk.ch

www.aihk.ch · www.ahv-aihk.ch

Wirtschaftspolitisches Mitteilungsblatt
für die Mitglieder der AIHK



Aargauische Industrie- und
Handelskammer

MITTEILUNGEN

Koordinierte Raumentwicklung in der Schweiz

von Jan Krejci, lic.iur., juristischer Mitarbeiter der AIHK, Aarau



Der Bedarf an Boden ist in der Schweiz über die letzten Jahrzehnte stetig gestiegen. Gemäss den jüngsten Prognosen wird sich daran auch in Zukunft nichts ändern. Um den zukünftigen Generationen gleichwohl räumliche Entwicklungsmöglichkeiten zu belassen, schlägt der Bund deshalb das «Raumkonzept Schweiz» vor. Grundsätzlich unterstützt die AIHK das Konzept. Die konkrete Raumplanung muss aber den Kantonen überlassen werden.

RAUMPLANUNG

Für Wohnen, Arbeiten, Freizeit und Landwirtschaft verfügt die Schweiz insgesamt über 18'000 Quadratkilometer nutzbare Fläche. Davon wurden in den letzten 25 Jahren 600 Quadratkilometer zugebaut, was gut sechsmal der Fläche der Stadt Zürich entspricht. Trotz einem vor rund 30 Jahren in Kraft gesetztem Raumplanungsgesetz und dem in der Bundesverfassung verankerten Ziel, den Boden zweckmässig und haushälterisch zu nutzen, ist es bis

her nicht gelungen, die Zersiedelung in unserem Land in den Griff zu bekommen.

Der wachsende Bodenbedarf ist unter anderem Ausdruck der hohen Standortattraktivität der Schweiz sowie der stetig steigenden Einwohnerzahl. Wie die jüngste Bevölkerungsprognose des Bundesamtes (BFS) für Statistik zeigt, wird sich an diesem Trend in naher Zukunft nichts ändern. Das BFS geht davon aus, dass zwischen 2010 und 2035 sämtliche Kantone ein Bevölkerungswachstum verzeichnen werden und prognostiziert für gewisse Regionen (Kanton Waadt und Freiburg) gar eine Zunahme von über 20 Prozent bis 2035. Der Aargauer Regierungsrat rechnet in diesem Zeitraum mit 150'000 neuen Einwohnern im Kanton Aargau. Dieses vorausgesagte Bevölkerungswachstum wird zwangsläufig zu einem weiteren Bodenbedarf führen und macht eine Koordination der Bau- und Entwicklungstätigkeit notwendig.

Was versteht man unter Zersiedelung?

Aus raumplanerischer Sicht wird unter Zersiedelung in der Regel ein rasches und ungeordnetes Siedlungsflächenwachstum von geringer Dichte verstanden. Damit ist ein Strauss von negativen Begleiterscheinungen verbunden:

- Siedlungsqualität sinkt (Versorgung, Ästhetik, Wohnlichkeit und Vielfalt der Siedlungen)
- Hohes Verkehrsaufkommen und Staus
- Beeinträchtigung des Landschaftsbildes
- Hoher Energieverbrauch
- Verlust guter Ackerböden
- Unter Drucksetzung von Naturräumen
- Gefährdung der Artenvielfalt durch Zerschneidungseffekte
- Hohe wirtschaftliche Kosten für Bau, Betrieb und Unterhalt von Infrastrukturen

Quelle: Glossar zum Raumkonzept Schweiz, UVEK

Räumliches Entwicklungspotential erhalten

Auch zukünftige Generationen sollen von der hohen Lebensqualität, der Vielfalt und Schönheit der Landschaften und der internationalen Konkurrenzfähigkeit

der Wirtschaft profitieren können. Deshalb haben politische Vertreterinnen und Vertreter von Bund, Kantonen, Städten und Gemeinden mit dem «Raumkonzept Schweiz» eine Gesamtschau der künftigen räumlichen Ordnung der Schweiz entworfen (siehe Mitteilungen April 2011, S. 31ff.). Hauptziel des Raumkonzepts ist es, erstmals eine gemeinsame, von allen drei Staatsebenen akzeptierte Vorstellung der künftigen räumlichen Entwicklung der Schweiz zu erhalten. Ein zentrales Anliegen ist dabei, das Denken und Planen in überregionalen Handlungsräumen zu fördern.

Aufgrund der verfassungsrechtlichen Kompetenzregelung in der Raumplanung – der Bund hat dabei nur eine Koordinationskompetenz – ist das Konzept zwar kein Richtplan, aber immerhin ein Entwicklungsplan und soll bei der Erstellung von neuen kantonalen Richtplänen als kategorischer Imperativ («Orientierungs- und Entscheidungshilfe») dienen. Die Entwicklung dauerte rund fünf Jahre und verdeutlicht wie schwierig es war, bereits auf dieser abstrakten Ebene einen gemeinsamen Nenner zu finden.

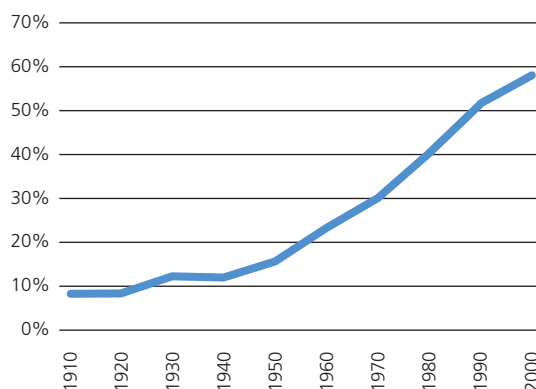
Das Raumkonzept Schweiz lebt vom Glauben, man könne durch die Definition von Räumen und wie sich diese entwickeln sollen, die Raumentwicklung in die gewünschten Bahnen lenken. Alleine mit normativen Bestimmungen lassen sich die Probleme der Raumplanung aber nicht lösen. Viel prägender als die gesetzlichen Regelungen sind im Alltag die Bedürfnisse der Bevölkerung und der Wirtschaft, wobei vor allem die landschaftliche Attraktivität und die Verkehrsverbindungen über allfällige Bautätigkeiten entscheiden. Weil auch in Zukunft die Nachfrage die Raumentwicklung bestimmen wird, muss das Hauptaugenmerk auf die Siedlungsqualität gelegt werden.

Mobilität als Treiber

In der Raumplanung wird die zunehmende Mobilität zum entscheidenden Treiber. In den letzten Jahrzehnten hat sich das Verhältnis zur Mobilität wesentlich verändert und die Distanz zwischen Arbeits- und Wohnort ist immer grösser geworden. War es vor sechs Jahrzehnten noch die Regel, dass man im selben Dorf oder in derselben Stadt arbeitete und lebte, pendelt heute ein immer grösserer Anteil der Bevölkerung. Gemäss dem Bundesamt für Statistik verliessen im Jahr 2000 rund 90 Prozent aller in der Schweiz wohnenden Erwerbstätigen ihr Wohngebäude, um ihren Arbeitsort zu erreichen. Von diesen Erwerbstätigen arbeiteten 58 Prozent ausserhalb ihrer Wohn-

gemeinde. 1970 betrug die Anzahl dieser Wegpendler noch 31 Prozent, 1910 waren es gar nur 9 Prozent.

Anteil an Arbeitspendlern



Quelle: Bundesamt für Statistik

Grafik: AIHK

Im Falle eines Stellenwechsels ziehen Erwerbstätige heutzutage viel weniger oft in die Nähe des neuen Arbeitsortes. Aus den verschiedensten Gründen, wie etwa Freundeskreis oder Kulturangebot, wird dem Pendeln gegenüber dem Wohnortwechsel der Vorzug gegeben. Die klassischen Kernstädte sowie deren unmittelbare Agglomeration bilden heute viel weniger eine Raumbegrenzung für den möglichen Arbeitsort. Stattdessen kommt in Frage, was von zu Hause aus mit Auto und/oder Zug unter einer Stunde erreichbar erscheint.

Die Tendenz, auf dem Land zu wohnen und in der Stadt zu arbeiten, führt ausserdem zu immer mehr Verkehr und bringt die Verkehrsnetze an ihre Kapazitätsgrenzen. Hier müssen Engpässe mit gezielten Ausbauten rasch möglichst behoben werden.

Qualitätskriterien für Nutzungspläne

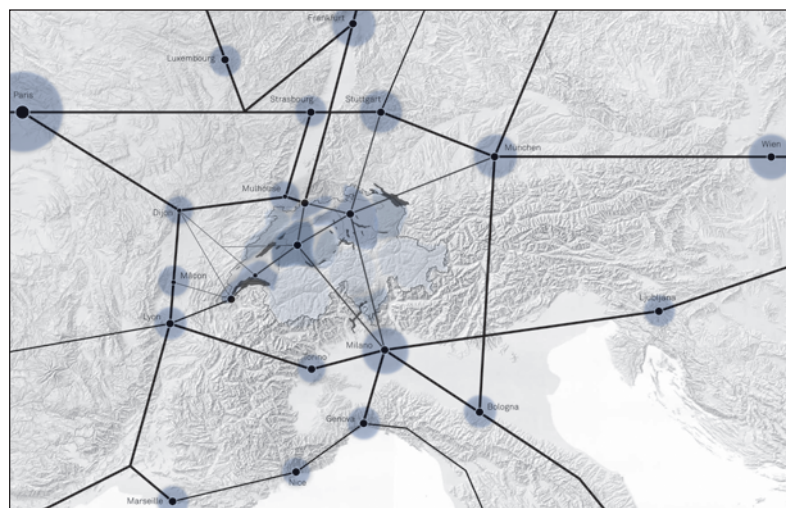
Ganz oben auf der Liste für die Wohnortwahl ist heute die Erreichbarkeit. Dies wiederum führt bei verkehrstechnisch gut erschlossenen Standorten unweigerlich zu Druck aufs umliegende Bauland. Nicht umsonst gilt die SBB als eine der wichtigsten, wenn nicht gar die wichtigste Akteurin in der Raumplanung. Baut sie eine neue Haltestelle oder erhöht sie die Frequenz des Zugfahrplans, steigt umgehend die Attraktivität des entsprechenden Standortes und fördert damit die Bautätigkeit. Um dem Druck zu widerstehen, müssten Nutzungspläne mit Qualitätskriterien ergänzt werden. Raumpläne sind da nutzlos. Der Fokus muss viel mehr auf die räumliche Qualität gerichtet werden. Räumliche Verdichtung kann dabei nur ein Mittel gegen Zersiedelung sein und nicht das Ziel.

Wichtige Metropolitanräume

Städte und Dörfer sind in den letzten Jahrzehnten zu Agglomerationen zusammengewachsen und entwickelten sich weiter zu Metropolitanräumen. Heute leben rund Dreiviertel der Schweizer Bevölkerung in städtischen Räumen und unterstreichen so die Bedeutung der Städte und Agglomerationen als Motoren der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Entwicklung. Sich in der Raumentwicklung auf diese Räume zu konzentrieren, ist deshalb nachvollziehbar. Das Raumkonzept Schweiz bildet diese wichtigen urbanen Räume und die verbindenden Achsen gelungen ab. Dabei dürfen aber die ländlichen Räume nicht vergessen gehen. Auch sie müssen von optimalen Rahmenbedingungen und möglichem Wachstum profitieren können.

Sere Städte dehnen sich jeweils über mehrere Gemeinden aus. Deshalb kann die Raumplanung heute nicht mehr an den Gemeindegrenzen oder an den Kantons Grenzen enden. Es ist notwendig, dass man in der Raumplanung in grossen und grenzübergreifenden Dimensionen denkt. Ein Blick ins Ausland verdeutlicht dies. Die Stadt München und ihre Agglomeration entsprechen einem Raum von St. Gallen bis nach Bern. In der schweizerischen Raumplanung muss deshalb schon heute ein Konzept bestehen, das aufzeigt, wo es morgen hingehen soll. In diesem Sinne unterstützen wir das Denken und Planen in funktionalen Räumen, wie es vom Raumkonzept Schweiz vorgeschlagen wird. Das Konzept geht erfreulicherweise gar einen Schritt weiter und berücksichtigt auch die europäische Entwicklung (siehe Karte).

Einbettung im europäischen Raum



- Metropolitanräume (Zürich, Basel, Bassin Lémanique)
- Hauptstadregion
- Klein- und mittelstädtisch geprägte Handlungsräume
- Alpin geprägte Handlungsräume

Quelle: Bundesamt für Landestopografie; Bundesamt für Statistik, GEOSTAT

Ausserdem dürfen trotz der unbestrittenen Bedeutung der Metropolitanräume die Regionen dazwischen nicht im luftleeren Raum stehen gelassen werden. Insbesondere auf der Strecke Zürich–Basel sowie den umliegenden Grossagglomerationen und Zentren im Einflussbereich dieser Verdichtungsräume wird grosses Entwicklungspotential gesehen. Davon wird auch der Aargau profitieren.

Grenzübergreifende Raumplanung notwendig

Die sich aus der fortschreitenden Besiedelung der Schweiz ergebenden Agglomerationen rund um un-

samen Nenner finden, wenn es darum geht, wo konkret Bauland eingezont werden soll und wie Kosten und Nutzen von gemeinsamen Infrastrukturen oder Steuereinnahmen angemessen verteilt werden sollen. Hier bietet das Konzept aber keine Lösungen und hofft stattdessen, dass die einzelnen Gemeindevertreter selber einen Konsens finden und eine gedeihliche Zusammenarbeit entwickeln.

Bei der Umsetzung des Konzepts verweist der Bund zwar auf funktionierende Beispiele, wie etwa das Agglomerationsprojekt Lausanne-Morges. Dass dies aber auch an anderen Standorten gelingt, kann zumindest in Frage gestellt werden. Denn bei konkretem Lastenausgleich besteht bereits die Schwierigkeit

Krux liegt in der Umsetzung

Viele der vom Raumkonzept Schweiz vorgeschlagenen Grundsätze können auch von der AIHK mitgetragen werden, handelt es sich doch um ein Konzept auf hoher abstrakter Ebene. Die Schwierigkeiten werden dort beginnen, wo es um die Konkretisierung der Absichtserklärungen gehen wird und wo das Konzept mit Inhalt gefüllt werden muss. In diesem Prozess werden unweigerlich partikulare Interessen ins Spiel kommen. Insbesondere Gemeinden müssen dabei einen gemeinsamen

darin, Nutzen und Lasten zu definieren. Ausserdem müssen Gemeinderäte bei Baugesuchen unter anderem den Steuersubstratverlust berücksichtigen, wenn Unternehmen nicht im eigenen Gemeindegebiet angesiedelt werden sollen. Im Weiteren müssen Gemeinden darauf achten, dass Sie sich weiterentwickeln können. Fallen Schulen, Post oder Läden erst mal weg, stirbt ein Dorf. Deshalb muss oft auf Teufel komm raus neue Bevölkerung angesiedelt werden.

Dies zeigt, dass Gemeinden bei der Siedlungsentwicklung oft ihre eigenen Ziele verfolgen und in der Regel ein sehr begrenztes Interesse haben, sich übergeordneten Zielen, wie beispielsweise einer nachhaltigen Steuerung der Siedlungsentwicklung oder einer Planung funktionaler Räume, unterzuordnen. Dementsprechend müssen griffige Instrumente gefunden werden, um die Gemeinden zum Zusammenarbeiten zu animieren. Dies kann in Form von gezielten Anreizen geschehen.

Mit den Agglomerationsprogrammen hat der Bund bereits ein wirkungsvolles Instrument gefunden, um gemeinsames Planen zu fördern. Bei diesen Aktionsplänen werden Beiträge für die gute Abstimmung zwischen Siedlungsentwicklung und Verkehr ausgeschüttet.

Wo vorhanden, erarbeiten bereits heute regionale Planungsverbände die lokalen Grundlagen für die kantonale Planung und sorgen dafür, dass die Gemeinden ihre Planungen innerhalb der Region aufeinander abstimmen. Eine weitere Massnahme könnte deshalb sein, den zahlreichen regionalen Planungsverbänden mehr planerische Kompetenz und mehr Gewicht zuzugestehen.

Auch zukünftig kantonale Raumplanung

Das Raumkonzept Schweiz ist zwar kein Zonenplan oder Richtplan Schweiz, es soll aber bereits geprüft werden, wie der Stellenwert institutionell gestärkt und gesetzlich verankert werden kann. Dies wird von der AIHK abgelehnt. Wir akzeptieren das Raumkonzept Schweiz als Auslegeordnung und unterstützen grundsätzlich die enthaltenen Ziele und Strategien, lehnen aber den Regelungsanspruch des Konzepts ab. Ein Konsens der drei Staatsebenen über die räumliche Weiterentwicklung der Schweiz und eine entsprechende Koordination, ist zwar notwendig. Die konkreten Entscheidungen in der Raumplanung müssen aber auch in Zukunft die Kantone fällen können.

Neue Verordnung zur Ausbildung von Kaufleuten

von Peter Lüscher, lic. iur., AIHK-Geschäftsleiter, Aarau

BERUFSBILDUNG



Zurzeit läuft ein Vernehmlassungsverfahren zur neuen Verordnung über die berufliche Grundbildung «Kauffrau EFZ/Kaufmann EFZ». Diese Bildungsverordnung wird das bisherige Ausbildungs- und Prüfungsreglement ersetzen. Im Grundsatz wird an der heutigen Ausbildungsgestaltung festgehalten. Neben den notwendigen Anpassungen an das neue Berufsbildungsgesetz werden verschiedene Erleichterungen für Lehrbetriebe vorgeschlagen. Die neuen Regeln sollen ab Lehrbeginn im Sommer 2012 gelten.

Die kaufmännische Ausbildung ist für die schweizerische Volkswirtschaft von grosser Bedeutung. Für die Unternehmen stellt sie die wichtigste Nachwuchsquelle von Fachleuten für die betriebswirtschaftlichen Bereiche dar. Kaufleute werden aktuell in insgesamt 21 Branchen ausgebildet. Es handelt sich um eine typische Querschnittsausbildung. Die kaufmännische Grundbildung ist mit über 3'000 Lernenden auch im Kanton Aargau mit Abstand die zahlenstärkste Berufslehre. Jeder fünfte aargauische Lernende wird zum Kaufmann ausgebildet. Die kaufmännische Grundbildung ist attraktiv und

schafft eine bedeutende Basis für die berufliche Weiterbildung sowie für ein Studium an einer höheren Fachschule oder Fachhochschule.

Die technologischen Entwicklungen, insbesondere in der anwendungsbezogenen Informatik, die Weiterentwicklung der betrieblichen Prozesse und Arbeitsabläufe sowie neue Formen der Zusammenarbeit mit Kunden und Partnern verändern die Anforderungen. Kaufleute brauchen ein ausgeprägtes Mass an Selbstständigkeit, Kreativität, Eigeninitiative und die Bereitschaft für lebenslanges Lernen.

Die kaufmännische Grundbildung kennt zwei eigenständige Berufe: Die zweijährige Ausbildung zur Büroassistentin EBA bzw. zum Büroassistenten EBA und die dreijährige Ausbildung zur Kauffrau EFZ bzw. zum Kaufmann EFZ (mit und ohne Berufsmaturität). Beide Berufe sind aufeinander abgestimmt.

Umfang der Revision

Kaufleute sind dienstleistungsorientierte Mitarbeitende in betriebswirtschaftlichen Prozessen. Ihr Berufsfeld reicht von der Beratung externer und interner Kunden über die Verrichtung administrativer Tätigkeiten bis zur branchenspezifischen Sachbearbeitung. Je nach Branche, Unternehmensstrategie und persönlicher Eignung üben sie ihre Tätigkeit mit unterschiedlichen Schwerpunkten aus. Grundlage bilden die allen gemeinsamen Kompetenzen.

2004 ist das Berufsbildungsgesetz (BBG) in Kraft getreten. Diesem entsprechend wird das Ausbildungs- und Prüfungsreglement Kauffrau / Kaufmann durch eine Bildungsverordnung ersetzt. Die neue Verordnung erstreckt sich auf alle Bildungswege, die zur Kauffrau EFZ / zum Kaufmann EFZ führen. Sie bietet eine klare Regelung der Ausbildung auch für Handelsmittelschulen und private Anbieter. Die Grundbildung für Inhaber einer gymnasialen Maturität wird schweizweit standardisiert.

Im Grundsatz wird an der bisherigen Auszubildungsgestaltung festgehalten. Die Anpassung an das neue Berufsbildungsgesetz wird genutzt, um gezielt einzelne Verbesserungen vorzunehmen (vgl. Kasten).

Die Neuerungen im Überblick

- Die betriebliche Bildung wird flexibler gestaltet und vereinfacht;
- Die überbetrieblichen Kurse werden stärker auf die Bedürfnisse der Branchen und der Betriebe zugeschnitten;
- Die schulischen Lernbereiche werden aktualisiert und besser mit den anderen Lernorten abgestimmt.

Die Leistungsziele im allgemeinbildenden Unterricht werden aktualisiert und teilweise neu verteilt, um die verschiedenen Themen noch besser zu verbinden.

Zwei unterschiedliche Profile

Wie bis anhin gibt es zwei Profile (Leistungsniveaus) sowie die Berufsmaturitätsausbildung.

Die beiden Profile «**B**asis-Grundbildung» (B-Profil) und «**E**rweiterte Grundbildung» (E-Profil), differen-

zieren die Anforderungen im schulischen Teil der beruflichen Grundbildung. In der betrieblichen Ausbildung und in den überbetrieblichen Kursen bestehen für beide Profile die gleichen Ausbildungsziele.

Die Wahl der schulischen Profile zu Beginn der Lehre liegt in der Verantwortung der Lehrbetriebe und Lernenden. Die Profilwahl – B oder E – in welcher die Ausbildung begonnen wird, ist im Lehrvertrag festgehalten.

Der Wechsel zwischen den beiden schulischen Profilen ist bis Ende des 3. Semesters möglich. Dieser wird auf der Grundlage einer Promotionsordnung vollzogen. Es werden also neu klare Regeln für den Profilwechsel aufgestellt.

Für die Absolventinnen und Absolventen der beiden schulischen Profile wird ein einheitliches eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ) ausgestellt. Die Profildifferenzierung wird im Notenausweis dokumentiert.

Wegfall Basiskurs, Verlängerung der überbetrieblichen Kurse

Zu Beginn des ersten Lehrjahres findet heute ein (schulischer) Basiskurs mit vorgegebenen Leistungszielen statt. Neu soll die Einführung in die wichtigsten Grundfertigkeiten über die Zuteilung der entsprechenden Leistungsziele auf die ersten Schulsemester erfolgen. Das bringt für die Schulen eine organisatorische Vereinfachung. Die Lehrbetriebe werden durch die Vermittlung der elementaren Arbeits- und Kommunikationstechniken zu Beginn der Lehre entlastet.

Mit der schweizweit einheitlichen Festlegung der Semester, in welchen die einzelnen schulischen Bildungsziele erreicht werden müssen, kann nun eine echte Lernortkooperation stattfinden. Die Lernorte «Betrieb» und «überbetriebliche Kurse (üK)» können einfacher auf Erreichtem aufbauen und Zusammenhänge herstellen.

Damit erübrigt sich der Basiskurs.

Die überbetrieblichen Kurse sollen neu 8 bis 16 Tage dauern statt 6 bis 12 bisher. Es besteht die Möglichkeit, mit üK-Kompetenznachweisen anstelle von Beurteilungen von Prozesseinheiten (PE) zu arbeiten. Das gibt den üK einen höheren Wert. Statt bisher 3 sollen künftig bloss 2 PE bewertet werden (oder 2 üK-Kompetenznachweise oder je 1 PE und 1 üK-Kompetenznachweis).

Die Zahl der Arbeits- und Lernsituationen (ALS) bleibt bei 6. Sie werden aber neu branchenspezifisch ausgerichtet und vereinfacht.

Neue Stundentafeln

Schulische Bildung

Lektionenzahlen	B-Profil		E-Profil	
	Neu	Bisher	Neu	Bisher
Standardsprache	360	350	240	240
1. Fremdsprache	320	300	240	225
2. Fremdsprache	–	–	240	225
Information, Kommunikation, Administration	360	360	200	200
Wirtschaft und Gesellschaft	400	360	520	540
Weitere (Projekte, überfachliche Kompetenzen)	160	130	160	170
Sport	200	200	200	200
Total	1800	1700	1800	1800
Degressives Modell	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

Die Lektionenzahl im B-Profil wird also von 1'700 auf 1'800 erhöht. Die Lernenden haben damit mehr Zeit für den Erwerb der sprachlichen Kompetenzen sowie für das Fach Wirtschaft und Gesellschaft.

Die Stossrichtung stimmt

Die vorgesehenen Anpassungen bringen aus unserer Sicht für die Ausbildung Vorteile und für die Lehrbetriebe Erleichterungen. Die neue Bildungsverordnung verdient deshalb Unterstützung.

Bringen Sie Ihre Meinung ein!

Sie haben die Möglichkeit, uns Ihre Anliegen zur oben genannten Vorlage bis am 20. Juni 2011 zu melden.

Anonymisierte Bewerbungen Ein interessantes Mittel gegen Anstellungsdiskriminierungen

von Philip Schneiter, lic. iur., Rechtsanwalt, juristischer Mitarbeiter der AIHK, Aarau

ARBEITSMARKT



Eine im April 2011 veröffentlichte Studie über Massnahmen zur Bekämpfung von Anstellungsdiskriminierungen listet zahlreiche Mittel auf, dank derer Diskriminierungen in der Arbeitswelt verhindert werden können. Die interessanteste Massnahme ist die Anonymisierung von Bewerbungen. Die AIHK befürwortet den Einsatz derartiger Mittel, sofern jeder Arbeitgeberin zusteht, selber zu entscheiden, welche Mittel eingesetzt werden.

Auch wenn die Schweiz kein allgemeines Gleichbehandlungsgesetz kennt, sind Anstellungsdiskriminierungen von Gesetzes wegen verboten. Das gilt für Diskriminierungen wegen des Geschlechts auf Grund des Gleichstellungsgesetzes (GLG) und für Diskriminierungen wegen der Staatsangehörigkeit – soweit es sich um einen EU-Bürger handelt – auf Grund des Personenfreizügigkeitsabkommens (FZA). Diskriminierungen wegen anderer Persönlichkeitsmerkmale, beispielsweise wegen des Alters oder der Rasse, sind auf Grund des Persönlichkeitsrechts des Stellenbewerbers verboten (Art. 328 Obligationenrecht, OR). In einem Fall, in dem der Arbeitgeber verlauten lassen hatte, keine «Kopftücher» einzustellen, ist der Arbeitgeber vom zuständigen Arbeitsgericht dazu verurteilt worden, einer abgewiesenen Stellenbewerberin, die aus dem Balkan stammt, eine Genugtuung in Höhe von 5'000 Franken zu bezahlen.

Integration ist immer noch das Gebot der Stunde

In der Arbeitswelt kommen Diskriminierungen ohne Zweifel vor. Integration ist immer noch das Gebot der Stunde. Vor wenigen Wochen ist im Schweizer Parlament darüber debattiert worden, ob im Rahmen der IV-Revision 6a eine Behindertenquote eingeführt werden soll. Zurzeit findet in der Schweiz, aber etwa auch in Deutschland eine öffentliche Diskussion darüber statt, ob die Einführung einer Frauenquote notwendig ist oder zumindest sinnvoll wäre.

Quotenlösungen leiden unter einem gravierenden Konstruktionsfehler: Quoten verhindern gerade, was Antidiskriminierungsrecht eigentlich erreichen möchte. Sie führen jedenfalls nicht dazu, dass dem qualifiziertesten Stellenbewerber der Vorzug gegeben wird.

Glücklicherweise existieren tauglichere Mittel, um Diskriminierungen in der Arbeitswelt zu verhindern.

Neue Studie über Massnahmen gegen Anstellungsdiskriminierungen

Vor einiger Zeit haben die Fachstelle für Rassismusbekämpfung (FRB) und das Eidgenössische Büro für Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (EBGB) eine Studie über Massnahmen gegen Anstellungsdiskriminierungen in Auftrag gegeben. Die im April 2011 veröffentlichte Studie listet zahlreiche Mittel auf, dank derer Diskriminierungen in der Arbeitswelt verhindert werden können. Die Massnahmen, die getroffen werden können, reichen von der Anpassung der Arbeitszeiten an die Öffnungszeiten von Kinderkrippen bis zur Errichtung einer betriebsinternen Gleichstellungsstelle. Die interessanteste Massnahme ist aber die Anonymisierung von Bewerbungen. In der Studie wird sie sogar als Massnahme mit «Vorbildcharakter» bezeichnet.

Die Anonymisierung von Bewerbungen möchte bereits verhindern, dass diejenigen Personen, welche die Personalauswahl vornehmen, in eine Lage kommen, in der sie sich bewusst oder unbewusst von Vorurteilen leiten lassen. Die Anonymisierung der Bewerbungen kann übrigens auch als Mittel zum Schutz derjenigen verstanden werden, die dazu neigen, in virtuellen sozialen Netzwerken zu viel Privates preiszugeben.

Die Anonymisierung von Bewerbungen ist ein Mittel, das sich ohne grossen Aufwand umsetzen lässt. Bei ihrer einfachsten Variante genügt es, in der Stellenausschreibung darauf hinzuweisen, dass in den Bewerbungsunterlagen kein Name genannt werden soll und die Unterlagen auch kein Bewerbungsfoto enthalten sollen. Von den Stellenbewerbern kann aber auch verlangt werden, Angaben zum Alter, Familienstand, Geburtsort, Geschlecht usw. zu unterlassen. Damit eröffnet sich der Arbeitgeberin allerdings Raum für Spekulationen, die in ihren Wirkungen einschneidender sein können als manches Vorurteil, die jedenfalls jeden Stellenbewerber treffen können. Schliesslich wird es sich bei den Angaben, die weggelassen werden sollen, gerade um solche Merkmale handeln, die einen Menschen als Person ausmachen.

Der grosse Nachteil anonymisierter Bewerbungen

Da ein ausführlicherer Lebenslauf jedenfalls Rückschlüsse auf das Alter zulässt, verlangt die Anonymi-

sierung von Bewerbungen eigentlich, dass die Bewerbungsunterlagen nur noch eine Auflistung der Kenntnisse und Fähigkeiten des Stellenbewerbers enthalten. Doch selbst die Erwähnung, dass der Stellenbewerber fliessend Albanisch oder Zypriotisch spricht, lässt Rückschlüsse auf die Rasse des Stellenbewerbers zu.

Dank anonymisierter Bewerbungen sollen für die Personalauswahl bloss rationale Kriterien zur Verfügung stehen. Die Anonymisierung von Bewerbungen verspricht daher, dass für eine Stelle die geeignetste Person gefunden wird. Von anonymisierten Bewerbungen darf man sich allerdings nicht zu viel versprechen:

Die Personalauswahl ist ein irrationaler, ja sogar emotionaler Vorgang, bei dem es wesentlich darauf ankommt, dass diejenige Person, welche die Personalauswahl vornimmt, beim Stellenbewerber ein gutes «Gefühl» hat. Schliesslich soll der Stellenbewerber nicht nur über bestmögliche Kompetenzen verfügen, sondern auch zur Unternehmenskultur passen und sich in der Regel in ein bestehendes Team einfügen. Wenn in den Bewerbungsunterlagen nur noch die Kenntnisse und Fähigkeiten des Stellenbewerbers aufgelistet werden, bleiben jedoch keine Anhaltspunkte mehr übrig, auf Grund derer sich ein gutes «Gefühl» einstellen kann.

Anonymisierte Bewerbungen als Mittel der Wahl

In vielen Unternehmen – namentlich in international tätigen Grossunternehmen, die sowieso ein Biotop für alle möglichen «Figuren» sind – mögen Diskriminierungen kein gravierendes Problem darstellen. In anderen Unternehmen – namentlich bei der Besetzung von Stellen aus dem Niedriglohnbereich, in dem die Arbeit selten verlangt, dass sich der Arbeitnehmer mit allen Facetten seiner Persönlichkeit einbringt – kann die Anonymisierung von Bewerbungen aber ein gutes Mittel sein, um Anstellungsdiskriminierungen

Freiwillige Massnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung bei der Personalauswahl: (Auswahl)

- Öffentliche Stellenausschreibung
- Standardisierte Bewerbungsformulare
- Sensibilisierung der Verantwortlichen
- Quoten
- Familienfreundliche Arbeitszeiten

zu verhindern. Gewisse Arbeitsbeziehungen können allerdings nur dann funktionieren, wenn auf der persönlichen Ebene ein besonderes Vertrauensverhältnis besteht. Ein Extrembeispiel bilden die Arbeitsbeziehungen zwischen einer Privatperson und einem Hausangestellten.

Aus der Sicht der AIHK muss es jeder Arbeitgeberin zustehen, selber zu entscheiden, ob Mittel wie die Anonymisierung von Bewerbungen eingesetzt werden. Alles andere führte zu einem Integrationszwang, der mit richtiger Integration nicht mehr viel zu tun hat. Wenn der gute Wille fehlt, «exotischen» Stellenbewerbern eine Chance zu geben, wird durch anonymisierte Bewerbungen höchstens erreicht, dass Diskriminierungen zeitlich auf die Phase des Bewerbungsgesprächs verschoben werden.

In diesem Zusammenhang ist denn auch Folgendes richtig zu stellen: Entgegen der von der FRB und dem EBGB herausgegebenen Studie sind Stellenbewerber in Deutschland nicht verpflichtet, sich anonym um eine Stelle zu bewerben. Auch in Deutschland ist es Sache der Arbeitgeberin, sich für oder gegen den Einsatz anonymisierter Bewerbungen zu entscheiden.

Solange Diskriminierungen in der Lebenswelt vorkommen, werden Diskriminierungen in der Arbeitswelt nicht zu verhindern sein. Es ist keine Frage, dass Diskriminierungen verurteilt werden müssen. Die Mittel, die dabei zum Einsatz kommen, müssen jedoch sorgfältig geprüft werden. Nicht nur der Stellenbewerber, sondern auch die Massnahmen zur Verhinderung von Diskriminierungen müssen zur Arbeitgeberin «passen».

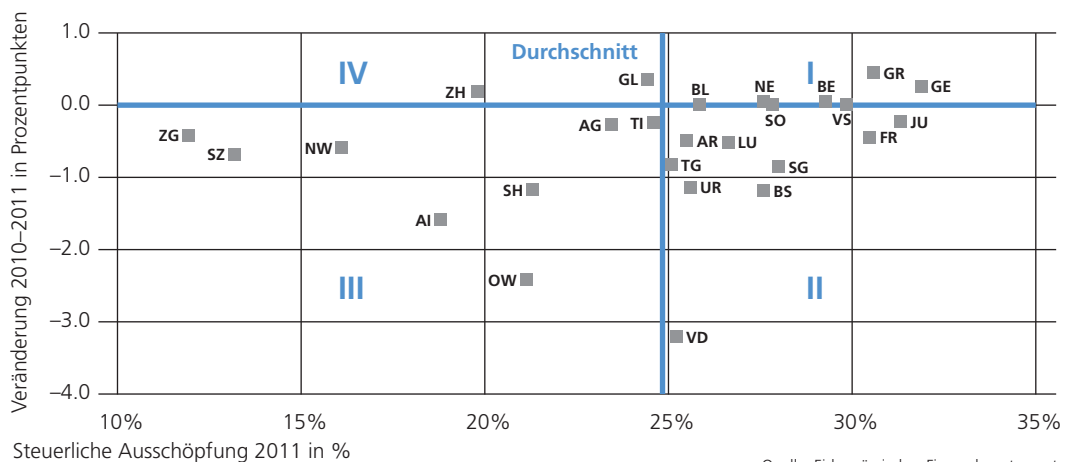
Index der Steuerausschöpfung 2011

STEUERN

Bis vor einigen Jahren publizierte des Bund jährlich den Gesamtindex der Steuerbelastung. Daraus war ersichtlich, wo die Steuerbelastung hoch und wo sie geringer war. Dieses Index wird nicht mehr publiziert. Der Steuerausschöpfungsindex wurde im Zusammenhang mit dem neuen Finanzausgleich entwickelt und im Dezember 2009 zum ersten Mal veröffentlicht. Er ist eines der Instrumente, die den Gesamtindex der Steuerbelastung der Eidgenössischen Steuerverwaltung ersetzen. Bei der Berechnung des Steuerausschöpfungsindex werden die Steuereinnahmen der Kantone und ihrer Gemeinden ins Verhältnis gesetzt

zum Ressourcenpotenzial, das die steuerlich ausschöpfbare Wertschöpfung, d.h. das Steuersubstrat des Kantons widerspiegelt. Dieses Verhältnis misst die gesamte Fiskalbelastung eines bestimmten Kantons. Die nachstehende Grafik zeigt Niveau und Veränderung der steuerlichen Ausschöpfung des Ressourcenpotenzials in den einzelnen Kantonen. Lesehilfe: eine Positionierung im Quadranten III ist vorteilhaft, weil die Ausschöpfung unter dem Durchschnitt liegt und zudem im letzten Jahr gesunken ist. Eine steuerliche Entlastung (im Vergleich zu den anderen Kantonen) verschiebt die Position gegen links unten.

Steuerliche Ausschöpfung des Ressourcenpotenzials, Niveau und Veränderung



AZB 5000 Aarau 1
PP/Journal
CH5000 Aarau 1

Quelle: Eidgenössisches Finanzdepartement