

# AIHK MITTEILUNGEN

Wirtschaftspolitisches Mitteilungsblatt für die Mitglieder der AIHK



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

## Die gute Aargauer Standortqualität hat viele Facetten

Liebe Leserinnen und Leser

Im Rahmen unserer 37. Wirtschaftsumfrage haben wir unsere Mitglieder zum neunten Mal auch zur aargauischen Standortqualität befragt. Erfreulicherweise wird diese von 86 Prozent der Antwortenden (im Vorjahr 91 Prozent) als gut oder sehr gut beurteilt. Für 13 Prozent (Vorjahr 8 Prozent) ist sie befriedigend, nur ein Prozent betrachtet sie als schlecht (im Vorjahr lag dieser Wert bei Null). Das Umfrageresultat 2015 ist somit minim schlechter als im Vorjahr ausgefallen. Die Beurteilung der Dienstleistungsunternehmen fällt etwas besser aus als jene der Industriebetriebe. Stimmberechtigte, Politiker und Verwaltung dürfen sich über das Resultat freuen. Schliesslich haben sie diese positiven Rahmenbedingungen und ein wirtschaftsfreundliches Klima in unserem

Kanton geschaffen. Gerade in der aktuell angespannten wirtschaftlichen Situation gilt es aber dem Standort besonders Sorge zu tragen. Unsere exportorientierten Unternehmen, welche unter dem starken Franken massiv leiden, sind darauf angewiesen. Nur wenn sie hier auch in Zukunft genügend gut qualifizierte Mitarbeitende finden, auf eine zuverlässige Erreichbarkeit zählen dürfen und steuerlich nicht übermässig belastet werden, haben sie auf den Weltmärkten weiterhin eine Chance. Diesen Rahmenbedingungen müssen wir Sorge tragen – Subventionen braucht es dagegen nach unserer Auffassung **nicht**. Auch Sie können einen Beitrag leisten, beispielsweise im Juni mit der Ablehnung einer neuen Bundeserbschaftssteuer oder im Oktober mit der Wahl von wirtschaftsfreundlichen Personen in National- und Ständerat.

### Raumplanungsgesetz: kein dringender Handlungsbedarf

Wieso die Eile? – Vor noch nicht einmal einem Jahr ist die letzte Revision des Raumplanungsgesetzes des Bundes (RPG) in Kraft getreten. Die Kantone sind derzeit mit der Umsetzung beschäftigt. Das muss rasch gehen, weil Neueinzonungen erst wieder vorgenommen werden dürfen, wenn der angepasste Richtplan vom Bundesrat genehmigt wurde. Eine erneute Revision des RPG ist dagegen aus unserer Sicht nicht dringlich. Die Revisionsvorschläge vermögen auch inhaltlich nicht zu überzeugen. > Seite 22

### Für eine Revision des zeitlichen Kündigungsschutzes

Wenn ein gekündigter Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist für einen Tag krank wird, verlängert sich das Arbeitsverhältnis um einen Monat. Kein Wunder, dass Arbeitgeberinnen der Zweck des zeitlichen Kündigungsschutzes nur schwer zu vermitteln ist. Es besteht daher Aussicht darauf, mit einem kreativen Lösungsvorschlag eine Debatte über Sinn und Unsinn des zeitlichen Kündigungsschutzes anzustossen.

> Seite 24

### Erbschaftssteuerinitiative: Prädikat ungenügend

Nur wenige Wochen nach der Aufhebung des Euro-Mindestkurses braut sich über der Schweizer Wirtschaftslandschaft bereits die nächste dunkle Gewitterwolke zusammen. Die Rede ist von der «Erbschaftssteuerinitiative», welche am 14. Juni 2015 zur Abstimmung kommt. Die Vorlage lockt mit vermeintlich hehren Zielen, verkennt allerdings, dass sie gleichzeitig die Existenz vieler Familienbetriebe und damit auch tausende Arbeitsplätze gefährdet. > Seite 26

### «Mut haben, ausprobieren und aus Fehlern lernen»

Nachdem wir in den vergangenen Ausgaben an dieser Stelle jeweils einen Einblick hinter die Kulissen des Vorstandes gewährt haben, wartet die AIHK nun mit einer neuen Serie auf. Sie sind innovativ, couragiert und manchmal auch ein bisschen verrückt – Jungunternehmer. Unsere Wirtschaft ist auf den Erfindergeist und das Engagement neuer Marktteilnehmer angewiesen. Die AIHK hat sich im Kreise ihrer Mitglieder umgehört und wollte wissen, was die Jungunternehmer antreibt, welche Klippen sie zu umschiffen haben und welche Ziele sie verfolgen. Heute im Gespräch ist Sebastian Utz, Geschäftsführer der ButlerMedien GmbH aus Bad Zurzach. > Seite 28

### LESERBRIEFE



Auf unseren Leserbrief-Aufruf hat uns SVP-Nationalrat **Maximilian Reimann** sein Votum zum Thema **Ausbau des Streikrechts in Europa** zukommen lassen, das er im Januar in der parlamentarischen Versammlung des Europarats in Strassburg abgab:

Die Schweiz gehört zu den wenigen Mitgliedstaaten des Europarates, die die Europ. Sozialcharta nicht ratifiziert haben. [...] Es möge nun aber niemand den Schluss ziehen, die Schweiz sei deshalb ein unsoziales Land. Wichtigste Indikatoren für den sozialen Standard beweisen genau das Gegenteil [...].

Fortsetzung Seite 23



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

## Raumplanungsgesetz: kein dringender Handlungsbedarf

**Wieso die Eile? – Vor noch nicht einmal einem Jahr ist die letzte Revision des Raumplanungsgesetzes des Bundes (RPG) in Kraft getreten. Die Kantone sind derzeit mit der Umsetzung beschäftigt. Das muss rasch gehen, weil Neueinzonungen erst wieder vorgenommen werden dürfen, wenn der angepasste Richtplan vom Bundesrat genehmigt wurde. Eine erneute Revision des RPG ist dagegen aus unserer Sicht nicht dringlich. Die Revisionsvorschläge vermögen auch inhaltlich nicht zu überzeugen.**

Raumplanung wird zu einem immer wichtigeren Thema für die Wirtschaft und ihre Verbände. Vorlagen auf Bundes- und Kantonsebene folgen sich mit hoher Kadenz. (Vgl. dazu den Beitrag «Raumbedarf der Wirtschaft mit flexiblen Lösungen decken» in den Mitteilungen Nr. 7/8 vom August

### «Auch die Interessen der Wirtschaft berücksichtigen»

2014, Seiten 54 und 55.) Das Departement von Bundesrätin Doris Leuthard hat kurz nach dem Inkrafttreten der RPG-Revision, welche am 3. März 2013 vom Stimmvolk gutgeheissen wurde und am 1. Mai 2014 in Kraft getreten ist, bereits eine weitere Änderung des Bundesgesetzes ausgearbeitet.

### Wie viel Schutz des Kulturlandes ist angemessen?

Kulturland soll vor allem dadurch erhalten werden, dass die Fruchtfolgeflächen (FFF), das heisst die ackerfähigen Böden, besser geschützt werden. Diese Böden sollen neu auf Gesetzesstufe und nicht wie heute «bloss» in einem Sachplan umschrieben werden.

Für den Fall, dass Fruchtfolgeflächen beansprucht werden, sieht die Vernehmlassungsvorlage eine Kompensationspflicht vor. Zur Frage, welche Konsequenzen sich ergeben, wenn ein Kanton den vorgegebenen Mindestumfang an Fruchtfolgeflächen unterschreitet, werden zwei Varianten vorgeschlagen. Die strengere Hauptvariante enthält die Kompensationspflicht

bei Bauvorhaben von übergeordnetem öffentlichem Interesse und bei zonenkonformen Bauten und Anlagen für die Landwirtschaft. Nach der zweiten Variante sind zonenkonforme Bauten

### «Schritt um Schritt vorgehen»

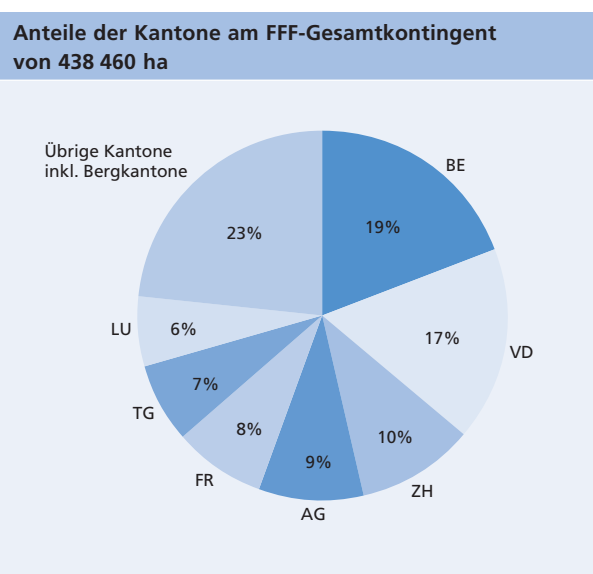
und Anlagen für die Landwirtschaft ebenfalls vollumfänglich zu kompensieren. Bei Bauvorhaben von gesamtschweizerischem Interesse, bei denen eine Kompensation nicht möglich ist, soll bei dieser Variante hingegen der gesamtschweizerische Mindestumfang der Fruchtfolgeflächen gesenkt werden können.

Aus Sicht der AIHK ist ein angemessener, aber kein absoluter Schutz des Kulturlandes anzustreben. Die Interessenabwägung zwischen der Erhaltung einer bestimmten Fruchtfolgefläche und anderen Ansprüchen muss möglich bleiben. Neben landwirtschaftlichen sind auch andere wirtschaftliche Interessen von der Raumplanung zu berücksichtigen. Mit Blick darauf kommt für uns höchstens die zweite Variante in Frage.

### Infrastrukturen von nationalem Interesse koordinieren

Mit der Revision soll die Koordination der Raum- und der Infrastrukturentwicklung insbesondere in den

Kantonale Anteile an den Fruchtfolgeflächen gemäss Sachplan (in Hektaren)			
Zürich	44 400	Schaffhausen	8900
Bern	82 200	Appenzell A. Rh.	790
Luzern	27 500	Appenzell I. Rh.	330
Uri	260	St. Gallen	12 500
Schwyz	2500	Graubünden	6300
Obwalden	420	Aargau	40 000
Nidwalden	370	Thurgau	30 000
Glarus	200	Ticino	3500
Zug	3000	Vaud	75 800
Freiburg	35 800	Wallis	7350
Solothurn	16 200	Neuchâtel	6700
Basel-Stadt	240	Genève	8400
Basel-Landschaft	9800	Jura	15 000



Quelle: Faktenblatt Kulturlandschutz des ARE (<http://www.aren.admin.ch/themen/recht/05324/index.html?lang=de>) S.2/4

Bereichen Verkehr und Energie verbessert werden. Zu diesem Zweck werden einerseits spezifische Planungsziele und -grundsätze formuliert, andererseits im Richtplan Mindestinhalte für die Abstimmung von Raum- und Infrastrukturentwicklung vorgesehen. Neu wird zudem ein Instrumentarium bereitgestellt, womit der Bund im Rahmen der Sachplanung jene Räume besser freihalten kann, die er für bauliche Infrastrukturanlagen von nationalem Interesse langfristig benötigt.

### Grenzüberschreitende Zusammenarbeit sinnvoll

Bei der Vernehmlassungsvorlage geht es auch um die Förderung der Zusammenarbeit zwischen Bund, Kantonen und Gemeinden bei der Raumentwicklung. Die Kantons- und Gemeindegrenzen überschreitende Zusammenarbeit wird dabei immer wichtiger, denn nur so kann die Nachhaltigkeit der Siedlungs- und Infrastrukturentwicklung sichergestellt werden. Die Kantone sollen beauftragt werden, im Rahmen der Richtplanung zu prüfen, ob sogenannte funktionale Räume festzulegen seien. In diesen Räumen müssen die beteiligten Gemeinwesen Aufgaben der Raumentwicklung mit einer gemeinsamen Planung angehen. Bei

#### «Planungshoheit der Kantone respektieren»

überkantonalen funktionalen Räumen soll subsidiär der Bund die erforderlichen Planungen vornehmen können, falls diese nach einer bestimmten Frist nicht vorliegen.

Aus unserer Sicht ist die Stossrichtung sinnvoll. Die Gefahr, dass der Bund mit den neuen Regeln zu stark in den Kompetenzbereich der Kantone eingreift, ist aber vorhanden. Von daher sind die Vorschläge des Bundesrats vertieft und kritisch zu prüfen.

### Bauen ausserhalb der Bauzonen

Hier haben die vielen, zum Teil eher punktuellen Revisionen in den vergangenen Jahren zu einem komplexen und

### Darum geht es

Der Bundesrat will mit einer weiteren Teilrevision des Raumplanungsgesetzes

- das Kulturland besser schützen,
- Verkehrs- und Energieinfrastrukturen frühzeitiger auf die Raumentwicklung abstimmen und
- die grenzüberschreitende Raumplanung fördern,

um gegen die Zersiedelung der Schweiz vorzugehen.

Quelle: Medienmitteilung vom 5. Dezember 2014

unübersichtlichen Regelwerk geführt. Dies erschwert einen einheitlichen und konsequenten Vollzug der Vorschriften. Die Bestimmungen werden nun neu gegliedert. Materiell sind indes keine grundlegenden Änderungen vorgesehen.

Die heutigen Regelungen sind in der Tat kompliziert und verdienen von daher eine Neustrukturierung. Auch in der neuen Fassung privilegieren sie aber die Landwirtschaft zu stark. Das lehnen wir ab. Die anderen Interessen, insbesondere jene der Wirtschaft, sind bei der Revision ebenfalls zu berücksichtigen.

### FAZIT

Gemäss unserer Strategie muss die Raumplanung auch auf die Interessen der Unternehmen Rücksicht nehmen: «Raumordnung: Wir wollen Platz für Menschen und Unternehmen schaffen, ohne übermässigen Landverschleiss durch die wachsende Bevölkerung. Wir halten Entwicklungsmöglichkeiten für Unternehmen offen.» Mit Blick darauf erachten wir die Stossrichtung der Vorlage als verfehlt. Eine nachvollziehbare Analyse fehlt ebenso wie daraus resultierende Zielsetzungen und eine nachvollziehbare Begründung für die Eile. Die Revision strebt eine weitere Zentralisierung der Raumplanung an und greift tief in die Planungshoheit der Kantone ein. Wir weisen die Vorlage deshalb als Ganzes zurück.

## LESERBRIEFE

### Fortsetzung von Seite 21

Hauptgrund für die bisherige Weigerung der Schweiz, der Sozialcharta beizutreten, ist das darin verankerte Streikrecht. Mit vorliegendem Bericht aus der Feder des deutschen Kollegen Andrej Hunko (Die Linke) wird gar noch dessen Stärkung und Ausbau gefordert. Da mache ich nicht mit! Wir kennen in der Schweiz sehr wohl das Streikrecht, insbesondere im privaten Sektor der Wirtschaft. Aber die Arbeitnehmerschaft macht höchst selten davon Gebrauch. Stattdessen setzen sich die Sozialpartner zusammen und suchen auf dem Verhandlungsweg nach gemeinsamen Lösungen. [...]

Verpönt ist hingegen der Streik im öffentlichen Dienst. [...] Leidtragend ist immer die Bevölkerung, auf deren Buckel die Arbeitskämpfe ausgetragen werden. Da ist mir ein Land lieber, wo die Sozialpartner ihre Meinungsverschiedenheiten am runden Tisch bereinigen. Ich halte es deshalb für völlig verfehlt, wenn mit vorliegendem Bericht gefordert wird: «Die Stärkung des Streikrechts auf europäischer Ebene muss eine Priorität für den Europarat und sein Mitgliedstaaten sein». So eine Forderung ist in der Schweiz nicht mehrheitsfähig! Nicht zuletzt auch deshalb heben wir uns in der Schweiz volkswirtschaftlich von all jenen Ländern ab, die den Streik gar als Menschenrecht belobigen. *Maximilian Reimann*

*Möchten Sie ebenfalls einen Leserbrief (max. 1000 Zeichen) platzieren? Senden Sie ihn uns per E-Mail an [info@aihk.ch](mailto:info@aihk.ch)*

## DIE AIHK NIMMT STELLUNG

### Ihre Meinung ist uns wichtig!

Auf unserer Website finden Sie eine Übersicht über die laufenden Vernehmlassungen mit den dazugehörigen Unterlagen. Gerne nehmen wir Ihre Stellungnahme entgegen.

### Umsetzung Masseneinwanderungsinitiative

*Anpassungen im Ausländergesetz*  
Der Artikel 121a der Bundesverfassung wurde in der Abstimmung über die Volksinitiative «Gegen Masseneinwanderung» am 9. Februar 2014 angenommen. Die Umsetzung dieses Artikels erfordert Änderungen im Ausländergesetz.

*Meinung einbringen bis 1. Mai 2015*

[www.aihk.ch/vernehmlassungen](http://www.aihk.ch/vernehmlassungen)



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

## Für eine Revision des zeitlichen Kündigungsschutzes

**Wenn ein gekündigter Arbeitnehmer während der Kündigungsfrist für einen Tag krank wird, verlängert sich das Arbeitsverhältnis um einen Monat. Kein Wunder, dass Arbeitgeberinnen der Zweck des zeitlichen Kündigungsschutzes nur schwer zu vermitteln ist. Es besteht daher Aussicht darauf, mit einem kreativen Lösungsvorschlag eine Debatte über Sinn und Unsinn des zeitlichen Kündigungsschutzes anzustossen.**

Der zeitliche Kündigungsschutz möchte Arbeitnehmer in bestimmten Situationen, insbesondere im Falle einer Erkrankung, vor Kündigungen schützen. Ist eine Kündigung noch nicht ausgesprochen worden, so kann die Arbeitgeberin die Kündigung erst nach Ablauf einer Sperrfrist vornehmen. Ist eine Kündigung bereits ausgesprochen worden, so wird der Lauf der Kündigungsfrist bis zum Ablauf der Sperrfrist unterbrochen.

### Darum geht es

#### Art. 336c OR:

<sup>1</sup> Nach Ablauf der Probezeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen:

- a. ...
- b. während der Arbeitnehmer ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen und ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen;

c. ...

<sup>2</sup> Die Kündigung, die während einer der in Absatz 1 festgesetzten Sperrfristen erklärt wird, ist nichtig; ist dagegen die Kündigung vor Beginn einer solchen Frist erfolgt, aber die Kündigungsfrist bis dahin noch nicht abgelaufen, so wird deren Ablauf unterbrochen und erst nach Beendigung der Sperrfrist fortgesetzt.

Mit dem zeitlichen Kündigungsschutz sollen Arbeitnehmer geschützt werden, die momentan keine Aussicht auf eine neue Stelle haben, da kaum ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer anstellt, der gerade krank ist.

### Grosse praktische Bedeutung

Der zeitliche Kündigungsschutz hat eine grosse praktische Bedeutung. Er kommt in den unterschiedlichsten Fallkonstellationen zur Anwendung:

- Der Mitarbeiter A ist mehrmals unentschuldigt nicht zur Arbeit erschienen. Die Arbeitgeberin hat deshalb die Kündigung ausgesprochen. Während der Kündigungsfrist erscheint der Mitarbeiter A erneut nicht zur Arbeit. Er kann jedoch ein Arzzeugnis einreichen. Nach dem Arzzeugnis war er einen Tag lang arbeitsunfähig. Das Arbeitsverhältnis verlängert sich um einen Monat.
- Der Mitarbeiter B freut sich auf seine Pensionierung. Für seine Nachfolge ist eine gute Lösung bereits gefunden worden. Der guten Ordnung halber spricht die Arbeitgeberin rechtzeitig die Kündigung aus, damit das Arbeitsverhältnis des Mitarbeiters B unmittelbar nach seinem 65. Geburtstag endet. Kurz vor seiner Pensionierung erkrankt der Mitarbeiter B. Sein Arbeitsverhältnis verlängert sich um ein halbes Jahr.
- Der Mitarbeiter C leidet. Sein Vorgesetzter stellt hohe Anforderungen an seine Untergebenen, denen der Mitarbeiter C nicht vollumfänglich genügen

kann, mag er sich auch noch so anstrengen. Die Arbeitgeberin möchte die Kündigung aussprechen. Sie zögert jedoch. Denn dem Mitarbeiter C sieht man sofort an, dass er leidet. Die Arbeitgeberin befürchtet, dass der Mitarbeiter C so bald keine neue Stelle finden wird. Sie selber würde keinen Mitarbeiter anstellen, der im Vorstellungsgespräch einen solchen Eindruck hinterlässt.

- Dem Mitarbeiter D musste wegen einer Umstrukturierung gekündigt werden. Während der Kündigungsfrist wird der Mitarbeiter D aus psychischen Gründen krankgeschrieben. Die Arbeitgeberin ist misstrauisch. Sie nimmt mit dem Hausarzt des Mitarbeiters D Kontakt auf. In der Folge schickt sie den Mitarbeiter D zum Vertrauensarzt. Es stellt sich heraus, dass der Mitarbeiter D an einer schweren Depression leidet.

### Verunglückte Regelung

Wer den Gesetzestext – den Text von Art. 336c OR – liest, der erkennt es auf einen Blick: Der zeitliche Kündigungsschutz ist *kompliziert*. Es sind mühelos Fälle vorstellbar, die nur lösen kann, wer zumindest über eine gewisse Routine verfügt.

Der zeitliche Kündigungsschutz ist auch *starr*. Wenn ein Arbeitnehmer häufiger krank ist, bleibt der Arbeitgeberin, die das Arbeitsverhältnis beenden möchte, oft nichts anderes übrig, als die Genesung des Arbeitnehmers abzuwarten, um dann aber die erstbeste Möglichkeit, die Kündigung

### «Zeitlicher Kündigungsschutz verankert Misstrauenskultur»

auszusprechen, sofort zu nutzen. Allfällige Skrupel müssen zur Seite geschoben werden. Anderenfalls riskiert die Arbeitgeberin, dass die Kündigung nicht ausgesprochen werden kann, weil der Arbeitnehmer bereits erneut erkrankt ist und damit erneut zeitlichen Kündigungsschutz genießt. Bei ihrer Kündigung darf die Arbeitgeberin aber nicht den Eindruck erwecken, den

Arbeitnehmer um jeden Preis entlassen zu wollen. Anderenfalls ist die Kündigung missbräuchlich.

## Gravierende Mängel

Eine gesetzliche Regelung, die Arbeitgeberinnen Skrupellosigkeit und darüber hinaus ein gewisses Schauspieltalent abverlangt, wird man bereits als verunglückt bezeichnet dürfen. Der zeitliche Kündigungsschutz weist in seiner jetzigen Form aber noch zahlreiche weitere Mängel auf:

- Der zeitliche Kündigungsschutz ist in gewissen Fällen *unverhältnismässig* (siehe den Fall des Mitarbeiters A). Er schützt insbesondere Arbeitnehmer, die nur kurz erkranken, übermässig. Der zeitliche Kündigungsschutz ist daher auch *missbrauchsanfällig*. Dass ein Arbeitnehmer zum Vertrauensarzt geschickt wird, weil die Arbeitgeberin Zweifel an der Richtigkeit des Arztzeugnisses des Hausarztes hegt, gehört mittlerweile in vielen Betrieben zum Arbeitsalltag. Viele Arbeitgeberinnen sind skeptisch, wenn ein Arbeitnehmer plötzlich ein Arztzeugnis einreicht, der noch am Vortag einen munteren Eindruck hinterlassen hatte. Als Kollateralschaden kommt mit den Hausärzten ein ganzer Berufszweig – zu Unrecht – in Verruf.
- Der zeitliche Kündigungsschutz ist in gewissen Fällen *unzweckmässig* (siehe den Fall des Mitarbeiters B). Er schützt auch Arbeitnehmer, die aus bestimmten Gründen gar keine neue Stelle suchen und daher des zeitlichen Kündigungsschutzes gar nicht bedürfen.
- Der zeitliche Kündigungsschutz führt in gewissen Fällen zu *Rechtsunsicherheit* (siehe den Fall des Mitarbeiters C). Die Fälle, in denen nicht sicher beurteilt werden kann, ob der zeitliche Kündigungsschutz zum Zuge kommt, sind gar nicht so selten. Oft verfügt die Arbeitgeberin gar nicht über die erforderlichen Beurteilungsgrundlagen, weil der Datenschutz deren Beschaffung behindert.

Am gravierendsten ist aber, dass der zeitliche Kündigungsschutz in seiner

jetzigen Form im Betrieb eine *Kultur des Misstrauens* verankert, deren Opfer auch Arbeitnehmer werden, die auf zeitlichen Kündigungsschutz angewiesen sind (siehe den Fall des Mitarbeiters D).

## Vorschlag für eine Gesetzesrevision

Eine gesetzliche Regelung, die derart gravierende Mängel aufweist wie der zeitliche Kündigungsschutz, muss überdacht werden. Für den Abbau von Arbeitnehmerrechten ist die Zeit selten «reif». Angezeigt ist deshalb keine *De-Regulierung*, sondern eine *Re-Regulierung*. Aus Sicht der Aargauischen Industrie- und Handelskammer (AIHK) könnten die grössten Mängel des zeitlichen Kündigungsschutzes korrigiert werden, wenn Art. 336c OR beispielsweise folgendermassen ergänzt würde:

*«Der zeitliche Kündigungsschutz bei Krankheit entfällt, wenn der Arbeitgeber eine Krankentaggeldversicherung abgeschlossen hat, auf Grund derer der Versicherer im Falle krankheitsbedingter Arbeitsverhinderung über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus Krankentaggelder erbringen muss.»*

Aus *Arbeitgebersicht* liegen die Vorteile der vorgeschlagenen Ergänzung auf der Hand. Aus *Arbeitnehmersicht* hätte die vorgeschlagene Ergänzung den Vorteil, dass Arbeitgeberinnen ein Anreiz dafür gesetzt würde, für die Belegschaft eine Krankentaggeldversicherung abzuschliessen. Aus *beiderseitiger* Sicht läge der grosse Vorteil darin, dass jeder Grund für eine Kultur des Misstrauens im Betrieb wegfiel.

## FAZIT

Der zeitliche Kündigungsschutz in seiner jetzigen Form ist kompliziert und starr sowie unverhältnismässig und unzweckmässig. Er führt ausserdem zu Rechtsunsicherheit. Vor allem aber verankert er eine Kultur des Misstrauens im Betrieb. Es ist an der Zeit, über kreativere Lösungen nachzudenken.

## KURZ & BÜNDIG

### Sprachförderung am Arbeitsplatz

Für zugewanderte Mitarbeitende ist der Arbeitsplatz der ideale Ort, um Deutschkenntnisse anzuwenden, zu festigen und zu erweitern. Die Partner im Integrationsdialog «Arbeiten – Chancen geben, Chancen nutzen» – unter ihnen der Schweizerische Arbeitgeberverband – haben gemeinsam sieben kurze Tipps erarbeitet. Diese können unter [www.dialog-integration.ch](http://www.dialog-integration.ch) heruntergeladen werden und zeigen, dass Sprachförderung am Arbeitsplatz nicht kompliziert sein muss: Sie kann zum Beispiel bedeuten, oft benutzte Werkzeuge mit dem richtigen Begriff anzuschreiben, Arbeitsschritte gleichzeitig zu erklären und vorzumachen oder in einfachen Sätzen zu reden.

Der Dialog ist eine Initiative der Tripartiten Agglomerationskonferenz (TAK) von Bund, Kantonen, Städten und Gemeinden und hat zum Ziel, in Zusammenarbeit mit der Wirtschaft die Integration von zugewanderten Arbeitskräften zu unterstützen.

## VERLINKT & VERNETZT

### [www.marktplatz-aihk.ch](http://www.marktplatz-aihk.ch)

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

### Stellen

STELLEN Angebote ANBIETER Mitgliedfirmen GESUCHE von Arbeitnehmenden

Datum | Unternehmen | Tätigkeitsfelder | Anstellungsposition  
[Elektroingenieur/Elektroingenieurin](#) f x

Mit Ihren Entwicklungsideen für Sensoriklösungen wächst nicht nur das Unternehmen, sondern wachsen auch Sie!

### Geschäftsimmobilien

GESCHÄFTSIMMOBILIEN Angebote ANBIETER Mitgliedfirmen GESUCHE Mieten, Kaufen

 Attraktive Büroflächen ★  
Im Aargau entsteht ein modernes Bürogebäude nach neuesten energetischen Standards.

### Veranstaltungen, Seminare

VERANSTALTUNGEN von Mitgliedfirmen VERANSTALTER Mitgliedfirmen INSERIEREN Erfassen, Bearbeiten

Datum | Ort | Veranstalter | Kategorie  
[Wirtschaftssymposium Aargau](#) ★

Im Zentrum des Wirtschaftssymposiums Aargau stehen Thesen und Erfahrungen ausgewiesener Referenten zum Thema «Zeit – jetzt oder nie – Faktor!»



Sarah Suter, MLaw  
Juristische Mitarbeiterin der AIHK, Aarau

## Erbschaftssteuerinitiative: Prädikat ungenügend

**Nur wenige Wochen nach der Aufhebung des Euro-Mindestkurses braut sich über der Schweizer Wirtschaftslandschaft bereits die nächste dunkle Gewitterwolke zusammen. Die Rede ist von der «Erbschaftssteuerinitiative», welche am 14. Juni 2015 zur Abstimmung kommt. Die Vorlage lockt mit vermeintlich hehren Zielen, verkennt allerdings, dass sie gleichzeitig die Existenz vieler Familienbetriebe und damit auch tausende Arbeitsplätze gefährdet.**

Zugegeben, sie haben es clever aufgegleist, die Initianten der Eidgenössischen Volksinitiative «Millionen-Erbschaften besteuern für unsere AHV». Bereits der Titel der Vorlage schürt beim Durchschnittsschweizer nämlich Hoffnungen auf die dringend notwendige Sanierung der AHV, ohne dass er selbst dafür gross etwas tun müsste – he ja, schliesslich erbt er als Otto Normalbürger sowieso keine Millionen ... Aber genau in diesen Punkten entpuppt sich die Initiative als gefährliche Mogelpackung. Sie vermag weder die finanziellen noch die strukturellen Probleme der Altersvorsorge nachhaltig zu lösen, noch sind von ihr nur «die Reichen» betroffen.

Ganz im Gegenteil: Die Vorlage sieht vor, dass Erbschaften über zwei Millionen Franken und Schenkungen von mehr als 20 000 Franken auf Bundesebene mit einem Satz von 20 Prozent besteuert werden. Direkte Nachkommen wären von dieser Steuer nicht mehr ausgenommen – entgegen der

### «Gekämpft wird bereits an anderen Fronten»

aktuellen Praxis in den meisten Kantonen. Zieht man in Betracht, dass Unternehmen, die zu einem Nachlass gehören, zum Verkehrswert eingerechnet werden, sind auf einen Schlag plötzlich viel mehr Personen betroffen, als ursprünglich angenommen. Und damit sind nicht nur die direkten Nachkommen des verstorbenen Unternehmers gemeint, sondern indirekt auch alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in

unserer ausgeprägten Schweizer KMU- und Familienbetriebs-Landschaft.

### Zu wenig liquide Mittel

Familieninterne Nachfolgeregelungen stellen für alle Beteiligten ohnehin schon eine grosse Herausforderung dar. Abgesehen von der emotionalen Komponente, die ein Erbgang mit sich bringt, geht es nicht selten darum, das

### Darum geht es

#### Das sieht die Initiative vor

- Auf Bundesebene soll eine Erbschafts- und Schenkungssteuer eingeführt werden.
- Erbschaften über zwei Millionen Franken und Schenkungen über 20 000 Franken pro Jahr und Beschenktem würden mit 20 Prozent besteuert.
- Ehepartner und Hilfswerke sind – im Gegensatz zu direkten Nachkommen – von der Steuer befreit.
- Für Unternehmen und Landwirtschaftsbetriebe, die zum Nachlass oder zur Schenkung gehören, sollen nicht definierte Ermässigungen gelten, sofern sie von den Erben oder Beschenkten mindestens zehn Jahre weitergeführt werden.
- Die Erträge aus der Erbschafts- und Schenkungssteuer gehen zu zwei Dritteln an den Ausgleichsfonds der AHV und zu einem Drittel an die Kantone.

Lebenswerk vorangehender Generationen weiterzuführen und das Unternehmen mit seinen Arbeitsplätzen langfristig zu sichern. Sehr oft treten auch finanzielle Hürden hinzu: Wollen beispielsweise nicht alle Geschwister den elterlichen Betrieb übernehmen, müssen einzelne von ihnen ausbezahlt werden. Das dafür nötige Kapital ist jedoch oft nicht frei verfügbar, denn die meisten Unternehmer investieren praktisch ihr ganzes Vermögen in die Firma. Besonders bei Betrieben mit hohen Sachwerten (Liegenschaften, Maschinen usw.) sind in der Regel nur sehr begrenzt liquide Mittel vorhanden.

Müsste zu diesem Zeitpunkt noch ein weiterer Betrag für die Bezahlung der Erbschaftssteuer locker gemacht werden, dürfte das für manch einen Familienbetrieb die Kapazität sprengen. Die Unternehmer müssten Darlehen aufnehmen, Eigenkapital abbauen, die Firma verkaufen oder gar liquidieren. Ein solches Risiko dürfen wir unseren Unternehmen nicht zumuten. Erst recht nicht in Zeiten, in denen sie noch an anderen Fronten – Stichworte Frankenstärke und ungewisse Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative – zu kämpfen haben.

### Die Katze im Sack

Die Initianten meinen, die Wirtschaft mit folgender Bestimmung in der Vorlage besänftigen zu können: «*Gehören Unternehmen oder Landwirtschaftsbetriebe zum Nachlass oder zur Schenkung und werden sie von den Erben, Erbinnen oder Beschenkten mindestens zehn Jahre weitergeführt, so gelten für die Besteuerung besondere Ermässigungen, damit ihr Weiterbestand nicht gefährdet wird und die Arbeitsplätze erhalten bleiben.*» Mit dieser unausgegorenen Klausel sichern sich die Initianten aber die Gunst der Unternehmer nicht. Nein, sie sorgen damit lediglich für noch mehr Unbehagen und Unsicherheit. Was bedeutet beispielsweise die Definition der «Weiterführung durch die Erben» konkret? Reicht es, wenn die Erben im Hintergrund eine Aktienmehrheit halten oder muss einer von ihnen (oder etwa alle gemeinsam?) aktiv an der Spitze stehen, damit die

besonderen Ermässigungen geltend gemacht werden können? Und mit welchen Erleichterungen dürften Unternehmen, die familienintern weitergegeben werden, überhaupt rechnen? Konkrete Zahlen bleibt der Initiative-text zu Ungunsten der unternehmerischen Planungssicherheit schuldig. Ein Ja zu dieser unausgereiften Vorlage käme dem sprichwörtlichen Kauf der Katze im Sack gleich.

### Latente Steuerforderung als Damoklesschwert

Eine aktuelle Studie zu den Auswirkungen der Erbschaftsteuerinitiative von PwC zeigt indes Folgendes: Selbst wenn man grosszügig annimmt, dass für familienintern weitergeführte Unternehmen ein zusätzlicher Freibetrag von 20 Millionen Franken sowie ein Erbschaftssteuersatz von «lediglich» 5 Prozent anfällt, kann dem Unternehmen ein Substanzverlust von rund 6 Prozent entstehen. Zur Kompensation dieses Verlusts muss der nachträglich benötigte, *zusätzliche* Gewinn während zehn Jahren rund 5 bis 7 Prozent über dem bisherigen liegen.

Hinzu kommt, dass über dem Nachfolger während zehn Jahren ein verhängnisvolles Damoklesschwert hängt. Gibt er das Unternehmen nämlich innerhalb der zehnjährigen «Sperrfrist» auf, verkauft er es, geht er Konkurs oder stirbt er, fällt nachträglich die volle Erbschaftsteuer an. Ein verantwortungsvoller Unternehmer versucht daher, das Geld für die Begleichung der Erbschaftsteuer im Hintergrund bereitzuhalten. So werden Mittel für Investitionen, Wachstum und Ausbau oder Erhalt von Arbeitsplätzen unnötig blockiert und die unternehmerische Freiheit massiv eingeschränkt.

### Maximal minimaler Einfluss auf Vermögenskonzentration

Dem Argument der Initianten, mit der Erbschaftsteuer eine ausgeglichene Vermögenskonzentration anzustreben, könnte man durchaus noch etwas abgewinnen. Dass es einer Volkswirtschaft selten gut tut, wenn sich die Schere zwischen den Ärmsten und den

Reichsten zu weit öffnet, ist unbestritten. Allerdings baut die Initiative effektiv keine Ungerechtigkeiten ab, sondern schafft vielmehr neue. Die Erbschaftsteuer fällt nämlich unabhängig davon an, ob sich ein Nachkomme salopp ausgedrückt einfach «ins gemachte Nest setzt» oder ob er zuvor jahrelang selbst im Familienbetrieb tätig war und selbst einen entscheidenden Beitrag zum Erfolg und Wert des Unternehmens geleistet hat. Weiter unterscheidet die Initiative auch nicht zwischen der 45-jährigen Erbin, welche über genügend Erfahrung verfügt, um die Unternehmensnachfolge anzutreten und dem 18-jährigen Erben, der gerade einmal seine Berufslehre

### «Erbschaftsteuer schafft neue Ungerechtigkeiten»

abgeschlossen hat. Die bescheidene Wirkung, die die Erbschaftsteuerinitiative auf die landesweite Vermögenskonzentration haben könnte, vermag diese neuen Ungerechtigkeiten nicht zu rechtfertigen.

Aus Sorge um die guten Rahmenbedingungen für unsere Unternehmen, ist für die AIHK zusammenfassend klar: Die Erbschaftsteuerinitiative erhält das Prädikat «ungenügend». Die Initiative schafft keinen Mehrwert, sondern gefährdet die von KMU und Familienbetrieben geprägte Schweizer Wirtschaftsstruktur, indem sie interne Nachfolgeregelungen erschwert und damit tausende Arbeitsplätze aufs Spiel setzt.

### FAZIT

Bei näherer Betrachtung ist Otto Normalbürger also weit mehr von der Erbschaftsteuerinitiative betroffen, als ihm lieb sein dürfte – sei es direkt als Erbe eines Familienbetriebs oder indirekt als Arbeitnehmer in einem Familienunternehmen. Aus Sicht der Wirtschaft gilt es, diese gefährliche Initiative mit allen Mitteln zu bekämpfen. Unterstützen Sie uns auf diesem Weg, indem Sie beispielsweise dem Aargauer Komitee «NEIN zu einer neuen Bundessteuer auf Erbschaften» beitreten ([www.aagauerkomitee.ch](http://www.aagauerkomitee.ch)).

## WILLKOMMEN IN DER AIHK

### 13 neue Mitglieder

Die AIHK zählt mehr als 1600 Mitgliedsunternehmen. Im vierten Quartal 2014 konnten wir folgende Firmen neu als Mitglied begrüßen:

- **012 GmbH, Ennetbaden**  
[www.012.ch](http://www.012.ch)
- **BC AG Bauverwaltung, Bremgarten**
- **Bünter Management AG, Mägenwil**  
[www.buenter.ch](http://www.buenter.ch)
- **FLOWERPOT floristik und geschenkartikel GmbH, Aarau**  
[www.flowerpotwohngartendekor.ch](http://www.flowerpotwohngartendekor.ch)
- **Frei Rohrleitungsbau AG, Würenlingen**  
[www.frei-rlb.ch](http://www.frei-rlb.ch)
- **iNovitas AG, Baden**  
[www.inovitas.ch](http://www.inovitas.ch)
- **Kern Bänder AG, Küttigen**  
[www.kern-baender.ch](http://www.kern-baender.ch)
- **Regina Küng Fürsprecherin und Notarin, Brugg**  
[www.kueng-notarin-rechtsanwaeltin.ch](http://www.kueng-notarin-rechtsanwaeltin.ch)
- **Nextree GmbH, Buchs**  
[www.nextree.ch](http://www.nextree.ch)
- **S Combi AG, Dintikon**  
[www.scombi.ch](http://www.scombi.ch)
- **Schiltknecht Rechtsanwalt, Aarau**  
[www.schiltknecht-rechtsanwalt.ch](http://www.schiltknecht-rechtsanwalt.ch)
- **TB-Safety GmbH, Frick**  
[www.tbsafety.ch](http://www.tbsafety.ch)
- **TREBEMA AG, Olten**

## NICHT VERPASSEN

### Kommende Netzwerkanlässe

- |         |  |
|---------|--|
| 12. Mai | Frühjahresanlass<br>Regionalgruppe Baden   |
| 19. Mai | Generalversammlung<br>Regionalgruppe Aarau |
| 21. Mai | AIHK-Generalversammlung                    |

[www.aihk.ch/agenda](http://www.aihk.ch/agenda)

## SCHLUSSPUNKT

«Krise kann ein produktiver Zustand sein. Man muss ihr nur den Beigeschmack der Katastrophe nehmen.»

Max Frisch, 1911–1991,  
Schweizer Schriftsteller

Neue Serie: Am Puls der Jungunternehmer  
ButlerMedien GmbH, Bad Zurzach, gegründet 2013

## «Mut haben, ausprobieren und aus Fehlern lernen»

Nachdem wir in den vergangenen Ausgaben an dieser Stelle jeweils einen Einblick hinter die Kulissen des Vorstandes gewährt haben, wartet die AIHK nun mit einer neuen Serie auf. Sie sind innovativ, couragiert und manchmal auch ein bisschen verrückt – Jungunternehmer. Unsere Wirtschaft ist auf den Erfindergeist und das Engagement neuer Marktteilnehmer angewiesen. Die AIHK hat sich im Kreise ihrer Mitglieder umgehört und wollte wissen, was die Jungunternehmer antreibt, welche Klippen sie zu umschiffen haben und welche Ziele sie verfolgen. Heute im Gespräch ist Sebastian Utz, Geschäftsführer der ButlerMedien GmbH aus Bad Zurzach.



Vision erfolgreich verfolgt: Sebastian Utz, Jungunternehmer und Geschäftsführer der ButlerMedien GmbH. (Bild: zVg.)

**Sebastian Utz, wieso hat der Markt ausgerechnet auf die ButlerMedien GmbH gewartet?**

Wir haben selber schon viele Veranstaltungen organisiert und vermisst, dass es in der Schweiz noch keine Lösung wie unsere gibt. Dies wollten wir mit EventButler ändern und haben das neue Schweizer Eventportal entwickelt. Mit EventButler ist es möglich, einen Anlass (private Veranstaltung, Firmenevent, Hochzeit, Seminar oder Kongress) über ein zentrales Portal zu organisieren. Das bedeutet eine grosse Zeitersparnis, ist effizient und erst noch kostenlos.

**Mit welchen Gefühlen blicken Sie auf Ihre Startphase zurück?**

Vor der eigentlichen Lancierung des Portals lagen zwei Jahre intensive Vorarbeit. Mit dieser Zeit verbinde ich Hoffnung auf ein erfolgreiches Projekt und Spannung auf den Moment, in dem es tatsächlich losgeht.

**Was waren die grössten Hürden auf dem Weg zum eigenen Unternehmen?**

Die konkrete Umsetzung von der Idee zum ausgereiften Produkt. Während der Projektphase kamen immer wieder neue Ideen und Inputs – von uns selber, jedoch auch von aussen. Wir haben das Eventportal ja nicht für uns, sondern für die Organisatoren von Veranstaltungen entwickelt. Diese Feedbacks aus Umfragen und Marktanalysen haben das Projekt immer umfangreicher gemacht. Mit dem Resultat sind wir – und glücklicherweise auch die Kunden – sehr zufrieden. Der Weg dahin war aber hart, steinig und vor allem sehr zeitintensiv.

**Wie steht Ihre Firma heute, knapp zwei Jahre nach der Gründung da?**

Wir sind im März 2014 mit dem Portal an den Markt gegangen. Einen Grossteil des investierten Kapitals haben wir bereits im ersten Jahr erwirtschaftet. Wir sind auf Kurs und freuen uns, dass unser Eventportal so zahlreich genutzt und von Eventplanern und Anbietern geschätzt wird. Natürlich haben wir in Zukunft noch vieles vor und sind laufend daran, das Eventportal weiter auszubauen und mit vielen nützlichen Dienstleistungen zu erweitern.

**Gibt es etwas, das Sie inzwischen anders angehen würden?**

Rückblickend gibt es immer wieder kleinere Dinge, welche ich mit der heutigen Erfahrung damals anders gemacht hätte. Aber gleichzeitig musste

ich diese Erfahrungen ja zuerst sammeln und diese sind gerade in der Selbstständigkeit sehr wertvoll. Grundsätzlich würde ich es aber nicht anders machen. Mut haben, ausprobieren, aus Fehlern lernen und es das nächste Mal noch besser machen. Damit bin ich in der Vergangenheit sehr gut gefahren und möchte dies auch künftig beibehalten.

**Was ist das Schwierigste an der Selbstständigkeit?**

Die langfristige Sicherstellung konstanter Einnahmen. Gerade in meiner Branche muss man immer wieder neue Ideen entwickeln, um am hart umkämpften Markt bestehen zu können. Das ist zwischendurch schwierig, aber auch spannend und es zwingt mich, immer innovativ zu bleiben. Der Lerneffekt ist dadurch riesig und dafür bin ich dankbar.

**Welchen Tipp würden Sie künftigen Jungunternehmern geben?**

Immer 200 Prozent geben. Und gute Leute suchen, die einem zur Seite stehen und in jenen Bereichen beraten, die nicht zu den eigenen Schwerpunkten oder Stärken gehören.

(Interview: su.)

### ZUM JUNGUNTERNEHMEN

#### ButlerMedien GmbH

- **Sitz:** Bad Zurzach
- **Gründungsjahr:** 2013
- **Idee:** Kernprodukt der ButlerMedien GmbH ist der «EventButler» – ein Internetportal, welches Eventplaner mit Anbietern von Locations und Eventdienstleistungen zusammenbringt und mittlerweile 3300 Einträge in den Kategorien Locations, Dienstleister und Eventideen umfasst.
- **Ziel:** Erste Anlaufstelle im Bereich Events/Eventorganisation im Internet zu werden.
- **Webseite:** [www.eventbutler.ch](http://www.eventbutler.ch)