



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

Der Rahmen als Ganzer muss stimmen

Sehr geehrte Damen und Herren

Damit unsere Betriebe erfolgreich wirtschaften können, braucht es viel Engagement von Unternehmern wie Mitarbeitenden. Die unternehmerische Leistung kann der Staat weder verordnen noch selber erbringen, er soll sie aber durch gute Rahmenbedingungen ermöglichen und erleichtern. Die massgebenden Rahmenbedingungen sind nicht für alle Branchen und Unternehmen die gleichen. Für (fast) alle sind aber die Verfügbarkeit von Fachkräften, vernünftige gesetzliche Vorschriften und das Verständnis für wirtschaftliche Fragen in der Bevölkerung wesentliche Standortfaktoren. Mit diesen drei Aspekten beschäftigen wir uns in dieser Ausgabe.

Auch im Kanton Aargau fehlen Fachkräfte. Wie präsentiert sich die Situation? Was kann zur Deckung des Bedarfs getan werden?

Wer ist für welche Massnahmen zuständig? – Antworten auf diese Fragen finden Sie im ersten Beitrag. Welchen Anforderungen das Arbeitsgesetz entsprechen soll, damit es zukunftsfähig ist, erläutert der zweite. Nur wenn flexible Lösungen möglich sind und dem Arbeitnehmerschutz Rechnung getragen wird, kann erfolgreich gearbeitet werden. Im dritten Beitrag berichten wir über die diesjährigen Wirtschaftswochen, welche Mittelschülerinnen und Mittelschülern Einblicke in das Funktionieren eines Unternehmens geben. Ein Interview zum Milizprinzip mit einem frisch gewählten Gemeindeammann, der auch in einem Unternehmen als Chef Verantwortung trägt, rundet das Heft ab.

Ich wünsche Ihnen viel Spass bei der Lektüre.

Fachkräftemangel vs. Angst vor Arbeitslosigkeit

Viele Unternehmen haben Mühe, Fachkräfte zu finden. Gleichzeitig machen sich viele Menschen Sorgen über mögliche Stellenverluste. Meldungen von Unternehmen, die Personal abbauen oder gar einen Betrieb schliessen müssen, schüren solche Ängste. Schnell erschallt dann der Ruf nach neuen Schutzvorschriften. Auch wenn Entlassungen für die Betroffenen hart sind, sollten wir im eigenen Interesse unserem freien Arbeitsmarkt Sorge tragen. > Seite 78

Ein Arbeitsgesetz für die Industrie 4.0

Zurzeit wird nicht mehr über die Verschärfung des Kündigungsschutzes, sondern über die Anpassung des Arbeitsgesetzes an die Anforderungen der modernen Arbeitswelt gestritten. Im Schweizer Parlament sind mehrere Vorstösse eingereicht worden, die sich teilweise widersprechen. Drei Vorstösse haben das Potential, sich als richtungsweisend herauszustellen. > Seite 80

«Wirtschaftswochen» fördern Kostenbewusstsein

Im Jahr 2017 organisierte die AIHK vier «Wirtschaftswochen» (WiWo) an verschiedenen Aargauer Kantonsschulen. Auffallend war heuer die Anzahl Schülerinnen und Schüler, die bereits im Vorjahr eine WiWo absolviert haben. Wie sich gerade im Gespräch mit den zum zweiten Mal Teilnehmenden gezeigt hat, kommt das Projekt bei den Schülerinnen und Schülern sehr gut an und hinterlässt nachhaltige Effekte bei diesen jungen Menschen. > Seite 82

Serie: Das Milizsystem – Auslauf- oder Erfolgsmodell?

Das Milizsystem gerät zunehmend unter Druck. Rund die Hälfte der Schweizer Gemeinden bekundet Mühe, geeignete Personen für ihre Exekutiven zu finden. Für die AIHK ist indes klar: Die Verzahnung zwischen beruflicher Praxis und politischem Amt ist ein Gewinn für Gesellschaft und Unternehmen. Heute im Fokus steht Reto Porta, frisch gewählter Gemeindeammann von Auenstein, Nachführungsgeometer der Kreise Brugg und Zurzach und Geschäftsführer des AIHK-Mitglieds Porta AG in Brugg. > Seite 84

DER AARGAU IN ZAHLEN

Bevölkerungswachstum von 0,6 Prozent

Gemäss Statistik Aargau hat die Bevölkerung des Kantons im ersten Halbjahr 2017 um 3967 Personen zugenommen und per 30. Juni einen Bestand von 666 191 Personen erreicht. Das Bevölkerungswachstum beträgt damit 0,6 Prozent. Dieser Wert liegt erneut leicht tiefer als jener für die erste Hälfte des Vorjahres.

Regional und absolut betrachtet, bewegte sich das Bevölkerungswachstum zwischen 64 Personen im Bezirk Rheinfelden und 916 Personen im Bezirk Baden. Der Bezirk Lenzburg verzeichnete mit 1,01 Prozent die relativ grösste Bevölkerungszunahme. Relativ am geringsten war die Zunahme in den Bezirken Rheinfelden (0,13%), Brugg (0,28%) und Bremgarten (0,37%).



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

Fachkräftemangel vs. Angst vor Arbeitslosigkeit

Viele Unternehmen haben Mühe, Fachkräfte zu finden. Gleichzeitig machen sich viele Menschen Sorgen über mögliche Stellenverluste. Meldungen von Unternehmen, die Personal abbauen oder gar einen Betrieb schliessen müssen, schüren solche Ängste. Schnell erschallt dann der Ruf nach neuen Schutzvorschriften. Auch wenn Entlassungen für die Betroffenen hart sind, sollten wir im eigenen Interesse unserem freien Arbeitsmarkt Sorge tragen.

Die Prognosen für die konjunkturelle Entwicklung sind diesen Herbst positiv. Die KOF Konjunkturforschungsstelle der ETH erwartet nach einem BIP-Wachstum von 0,8 Prozent im laufenden Jahr Wachstumsraten von 2,2 Prozent für das Jahr 2018 und 1,9 Prozent für 2019. Die Beschäftigung soll weiterhin leicht steigen, 2017 um 0,3 und im Folgejahr um 0,8 Prozent (gemessen in Vollzeitäquivalenten). Die Arbeitslosigkeit dagegen sinkt erfreulicherweise weiter. Diese positive Entwicklung basiert insbesondere auf einer relativ breit abgestützten Erholung der Exporte. Die Exportwirtschaft profitiert derzeit vom Wachstum der Weltwirtschaft und der Abwertung des Frankens gegenüber dem Euro. Dadurch verbessern sich die Margen der Unternehmen etwas.

Die positive Ausgangslage lässt sich allerdings nur nutzen, wenn die notwendigen Fachkräfte gefunden werden können. Betrachtet man die Resultate von Unternehmensbefragungen zum diesem Thema, so scheint das nicht überall möglich zu sein. Mehr als die Hälfte der Teilnehmer an der jährlichen AIHK-Umfrage zur Standortqualität bezeichneten Anfang 2017 die Verfügbarkeit von qualifiziertem Personal im Kanton Aargau als befriedigend bis schlecht.

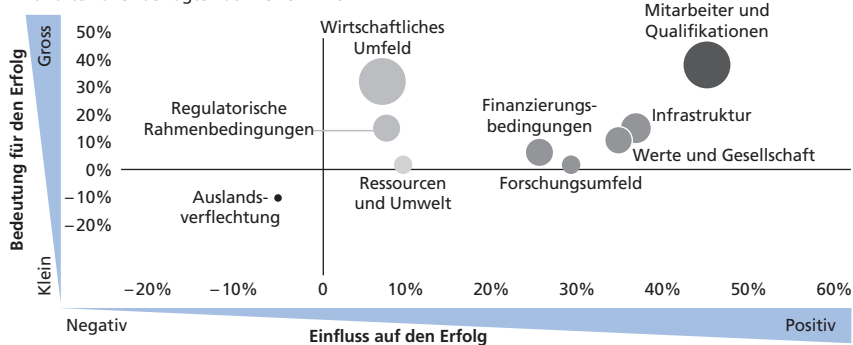
Fachkräftemangel in Aargauer KMU verbreitet

Die NAB Regionalstudie Aargau 2017 setzt sich mit dem Thema «Fachkräftemangel im Aargau» vertieft auseinander.

Sie bestätigt, dass gemäss Selbsteinschätzung der KMU qualifizierte Mitarbeitende *der* Schlüssel zum unternehmerischen Erfolg sind:

Mitarbeitende und Qualifikationen als wichtigster Erfolgsfaktor

Bedeutung und Einfluss der Erfolgsfaktoren heute: Saldi der gewichteten positiven und negativen Antworten aller befragten Schweizer KMU



Quelle: KMU-Umfrage 2017 des CS/NAB Regionalstudie Aargau 2017

Gesucht werden von KMU vor allem Personen mit fachtechnischen und Führungs-/Projektmanagement-Fähigkeiten. Gut ein Viertel der Aargauer KMU kann Stellen wegen Fachkräftemangels nicht besetzen. In der Bauwirtschaft und in der Industrie sind die Rekrutierungsprobleme grösser als im Dienstleistungssektor. Dem Fachkräftemangel begegnen die an der Umfrage teilnehmenden KMU in erster Linie mit Aus- und Weiterbildung der eigenen Mitarbeitenden und attraktiveren Arbeitsbedingungen. Der Beizug von Fachkräften aus dem Ausland steht für KMU dagegen nicht im Vordergrund. Am ehesten greifen Unternehmen mit grossen Rekrutierungsschwierigkeiten und solche in Grenznähe auf dieses Potential zurück. Die demografische Entwicklung wird die Situation verschärfen, es wird

immer schwieriger, austretende Mitarbeiter durch neue, jüngere zu ersetzen. Die Digitalisierung kann den Druck in gewissen Bereichen etwas reduzieren.

Chancen für den Industriekanton Aargau

Der Aargau ist ein Industriekanton und soll das nach unserer Auffassung auch in Zukunft bleiben. Der Beschäftigungsanteil der Industrie liegt im Aargau deutlich über dem gesamtschweizerischen Durchschnitt. Das Gleiche gilt auch für die Wertschöpfung. Die Industrie hat somit für unser Wohlergehen eine grosse Bedeutung.

Die Industrie hat allerdings über die letzten Jahrzehnte relativ an Bedeutung

verloren. Von 2001 bis 2016 sank ihr Anteil an der Gesamtbeschäftigung im Aargau von fast 30 auf knapp 24 Prozent. Das liegt in erster Linie am starken Wachstum des Dienstleistungssektors und der Gesamtbeschäftigung. Seit 1985 nahm die Gesamtzahl der Beschäftigten um 110 000 Personen auf 328 000 zu (+ 50%). Zum Vergleich: in

«Eine gute Grundbildung allein reicht nicht mehr»

diesem Zeitraum wuchs die Aargauer Bevölkerung um 43 Prozent (+ 200 000 Personen). Der 2. Sektor verlor etwa 10 000 Beschäftigte und kommt heute noch auf knapp 100 000. Im 3. Sektor dagegen verdoppelte sich die Beschäftigtenzahl auf 220 000, im Gesundheits- und Sozialwesen verdreifachte sie sich

Darum geht es

Trotz Abbaumassnahmen in verschiedenen Unternehmen herrscht vielerorts Fachkräftemangel. Was können wir dagegen tun? Der Staat allein kann es sicher nicht richten, aber mit guten Rahmenbedingungen die Grundlage schaffen. Gefordert sind in erster Linie die Unternehmen und jeder Einzelne, beispielsweise bei Aus- und Weiterbildung. Alle erfolgversprechenden Massnahmen brauchen aber Zeit. Kurzfristig lässt sich der Arbeitskräftebedarf vielerorts nur aus dem Ausland decken. Diesen Weg dürfen wir uns nicht verbauen, auch wenn dieser Rekrutierungskanal nur mit Mass genutzt werden soll. Nicht aus den Augen verlieren dürfen die Unternehmen, dass in den kommenden Jahren eine Pensionierungswelle anrollt.

sogar. Das gesamte Stellenwachstum fand also im Dienstleistungssektor statt.

Die (Export-)Industrie ist gekennzeichnet durch starke Schwankungen. Auf-, Um- und Abbau von Arbeitsplätzen finden permanent statt. Die

«Ohne Fachkräfte läuft nichts»

Pharmaindustrie ist innert 3 Jahren um 18 Prozent gewachsen, die Druckindustrie hat in dieser Zeit 12 Prozent ihrer Arbeitsplätze verloren, die Textilindustrie 10 Prozent. Das wirkt sich auf die Gewinnsituation und damit auch auf die von Industriebetrieben bezahlten Steuern aus. Als Folge der langen Durststrecke seit der Finanzkrise, insbesondere in der für den Aargau besonders wichtigen MEM-Industrie und der Energiewirtschaft, entwickeln sich die Gewinnsteuereinnahmen nicht so wie die Regierung das budgetiert hatte. Das trägt neben den zu stark steigenden Ausgaben mit zur aktuell schlechten Lage der Staatsfinanzen bei. Der Regierungsrat hat deshalb zusammen mit seinen Vorschlägen für Sanierungsmassnahmen auch eine Studie der

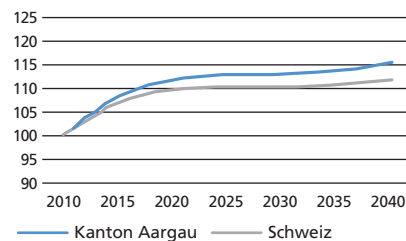
BAKBasel in Auftrag gegeben, welche u.a. eine «Analyse des fiskalischen Potenzials: Juristische Personen» enthält. BAKBasel bescheinigt der Industrie im Aargau gute Zukunftschancen, sofern die Rahmenbedingungen stimmen. Diese Wachstumschance gilt es zu nutzen. Wir brauchen und wollen dafür aber keine Industriepolitik.

Herausforderung demografische Entwicklung

Allein im Kanton Aargau werden in den kommenden fünf Jahren gemäss Prognosen der Credit Suisse rund 40 000 Personen das gesetzliche Rentenalter erreichen. Bis 2040 wird der Anteil der Erwerbspersonen an der Gesamtbevölkerung unter die Hälfte sinken. Etwa jede fünfte Erwerbsperson wird dann älter als 55 Jahre sein. Die Gruppe der Erwerbstätigen in der Bevölkerung nimmt nicht mehr so stark zu wie in den letzten Jahren:

Die Erwerbsbevölkerung stagniert

Erwerbsbevölkerung (20- bis 69-jährige), Index 2010 = 100



Quelle: Bundesamt für Statistik, Credit Suisse/NAB Regionalstudie Aargau 2017

FAZIT

Der Schweizer und der Aargauer Arbeitsmarkt sind in einer guten Verfassung. Dazu trägt die relativ liberale Arbeitsmarktregulierung bei. Dem sollten wir – im Interesse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern – Sorge tragen.

Um dem Fachkräftemangel und der demografischen Entwicklung begegnen zu können, sind die Unternehmen herausgefordert. Die Steigerung der Erwerbsbeteiligung wie die Stärkung der Aus- und Weiterbildung verbessern die Situation. Das zeigen die 120 000 neuen Vollzeitstellen dank der Fachkräfteinitiative des Bundes.

DIE AIHK NIMMT STELLUNG

Ihre Meinung ist uns wichtig!

Auf unserer Website finden Sie eine Übersicht über die laufenden Vernehmlassungen mit den dazugehörigen Unterlagen. Zögern Sie nicht und lassen Sie uns Ihre Einschätzung zu den jeweiligen Vorlagen zukommen.

Quellensteuerverordnung

Totalrevision

Handlungsbedarf resultierte aus einem Entscheid des Bundesgerichts. Dieses stellte fest, dass das Quellensteuerrecht in gewissen Fällen gegen das mit der Europäischen Union abgeschlossene Personenfreizügigkeitsabkommen verstösst. Gemäss Bundesgericht haben Quellensteuerpflichtige ohne steuerrechtlichen Wohnsitz oder Aufenthalt in der Schweiz Anspruch auf die gleichen Abzüge wie in der Schweiz ordentlich besteuerte Personen, sofern sie mehr als 90 Prozent ihrer weltweiten Einkünfte in der Schweiz erzielen.

Meinung einbringen bis 5. Dezember 2017

www.aihk.ch/vernehmlassungen

VERLINKT & VERNETZT

www.marktplatz-aihk.ch

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

Stellen

STELLEN Angebote ANBIETER Mitgliedfirmen GESUCHE von Arbeitnehmenden

30.10.2017 | Lengnau AG, AG | SCHMID GROUP GmbH

Konstrukteur EFZ (m/w)

SCHMID ist ein junges, innovatives und erfolgreiches Schweizer Technologieunternehmen und steht für Qualität, herausragende Produkte, hocheffiziente Prozesse und hervorragende Ergebnisse.

Veranstaltungen, Seminare

VERANSTALTUNGEN von Mitgliedfirmen VERANSTALTER Mitgliedfirmen INSERIEREN Erfassen, Bearbeiten

Dienstag, 14.11.2017 | 09.00 | Ort: Pflegezentrum Süssbach, Fröhlichstrasse 7, 5200 Brugg

Vorbereitung auf die Pensionierung

Anlass «Vorbereitung auf die Pensionierung» vom Dienstag, 14. November 2017 / ab 09.00 Uhr

Anmeldung erforderlich Informationstag für Aktive, die das Pensionierungsalter in absehbarer Zeit erreichen

Geschäftsimmobilien

GESCHÄFTSIMMOBILIEN Angebote ANBIETER Mitgliedfirmen GESUCHE von Arbeitnehmenden

per sofort | Unterefelden

Büro 44 m²

Heller Büroraum 44 m² im OG

3 Minuten ab Autobahnanschluss Aarau West, Doppelboden für einfachste Verkabelung Internet Anschluss (100/100Mbit vor Ort vorhanden) Zur Mitbenützung: Konferenzraum, Cafeteria, Raucherraum, Kopierer s/w und Farbe, div. Bürogeräte, Postservice. Parkplätze im Mietpreis inklusive. (Mietpreis inkl. Nebenkosten)



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

Ein Arbeitsgesetz für die Industrie 4.0

Zurzeit wird nicht mehr über die Verschärfung des Kündigungsschutzes, sondern über die Anpassung des Arbeitsgesetzes an die Anforderungen der modernen Arbeitswelt gestritten. Im Schweizer Parlament sind mehrere Vorstösse eingereicht worden, die sich teilweise widersprechen. Drei Vorstösse haben das Potential, sich als richtungweisend herauszustellen.

Am 15. Juni 2017 hat der Nationalrat mit 127 zu 60 Stimmen ein Postulat der Thurgauer Nationalrätin Verena Herzog (SVP) angenommen. Der Bundesrat muss jetzt einen Bericht über die Möglichkeiten zur Modernisierung des Arbeitsgesetzes ausarbeiten.

Verena Herzog möchte nichts anderes als einen Kulturwandel anstossen. In den Betrieben soll keine *Kontrollkultur* mehr herrschen. Die Arbeitgeberinnen sollen nicht länger gesetzlich verpflichtet sein, am Morgen beim Kommen der Arbeitnehmer als Erstes und am Abend beim Gehen der Arbeitnehmer als Letztes auf die Uhr zu blicken, um die geleistete Arbeitszeit – minutengenau – erfassen zu können.

Darum geht es

Vorstösse zur Anpassung des Arbeitsgesetzes an die Anforderungen der modernen Arbeitswelt:

- Postulat von Verena Herzog (SVP) «Bürokratieabbau durch Vereinfachung und Modernisierung des Arbeitsrechts», eingereicht am 16. Juni 2015
- Parlamentarische Initiative von Konrad Graber (CVP) «Teilflexibilisierung des Arbeitsgesetzes und Erhalt bewährter Arbeitszeitmodelle», eingereicht am 17. März 2016
- Parlamentarische Initiative von Thierry Burkart (FDP) «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice», eingereicht am 1. Dezember 2016

Anstatt einer Kontrollkultur soll in den Betrieben neu eine *Vertrauenskultur* herrschen. Eine Vertrauenskultur führt zu einer administrativen Entlastung der Arbeitgeberinnen. Eine Vertrauenskultur fördert aber auch die Gesundheit der Arbeitnehmer. Sie ist sogar das effektivste Mittel zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer. Welche gesetzlichen Regelungen sind erforderlich, um eine Vertrauenskultur zu ermöglichen?

Seit jeher *das* Mittel zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer ist die Begrenzung der Arbeitszeit. Es verwundert daher nicht, dass Diskussionen darüber, wie ein Arbeitsgesetz für die Industrie 4.0 aussehen soll, (allzu) oft bei der heutigen Regelung der Höchst-arbeitszeit ansetzen.

Anpassungen sind keine Verschlechterungen

In der Schweiz ist die gesetzliche Höchst-arbeitszeit stetig gesunken. Eine wöchentliche Höchst-arbeitszeit besteht in der Schweiz – als Folge des Landesstreiks – seit etwa hundert Jahren. Ab dem 1. Januar 1920 betrug die Höchst-arbeitszeit 48 Stunden pro Woche. Auf den 1. Februar 1966 wurde die wöchentliche Höchst-arbeitszeit um zwei Stunden gesenkt. Auf den 1. Januar 1976 wurde die wöchentliche Höchst-arbeitszeit um eine weitere Stunde gesenkt. Seither beträgt sie grundsätzlich 45 Stunden, für gewisse Arbeitnehmer – z.B. für Bauarbeiter – aber immerhin 50 Stunden.

Volksinitiativen, welche eine zusätzliche Senkung der wöchentlichen

Höchst-arbeitszeit verlangten, wurden von Volk und Ständen stets verworfen. Sollte die Schweiz die Europäische Sozialcharta ratifizieren, dürfte eine wöchentliche Höchst-arbeitszeit von 45 Stunden aber noch nicht das Ende der Entwicklung markieren. Mit der Ratifizierung der Europäischen Sozialcharta würde sich die Schweiz nämlich verpflichten, «die Arbeitswoche schrittweise zu verkürzen». Zuletzt wurde in einem feministischen Manifest aus dem Kreis der Sozialdemokratischen Partei (SP) die Einführung einer 35-Stunden-Woche gefordert.

Etwas quer in der Landschaft steht deshalb eine parlamentarische Initiative des Luzerner Ständerats Konrad Graber (CVP), mit der eine Erhöhung der wöchentlichen Höchst-arbeitszeit verlangt wird. Nichtsdestotrotz hat die Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Ständerats (WAK-S) am 31. August 2017 entschieden, das Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) damit zu beauftragen, einen Entwurf für die Umsetzung der parlamentarischen Initiative Graber auszuarbeiten.

Nach der parlamentarischen Initiative Graber sollen im Dienstleistungssektor für leitende Angestellte und Fachspezialisten mit deren Zustimmung sogar keine gesetzlichen Höchst-arbeitszeiten mehr gelten. Unser rigides Arbeitsgesetz habe bereits grosse Technologieunternehmen dazu veranlasst, Arbeitsplätze ins Ausland – nach London – zu verlegen.

Als Reaktion auf den Entscheid der Kommission für Wirtschaft und Abgaben des Ständerats startete die Gewerkschaft Unia medienwirksam eine «Petition gegen die Verschlechterung des Arbeitsgesetzes». Die parlamentarische Initiative Graber würde die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie erschweren. Dadurch würde die psychosoziale Gesundheit der Arbeitnehmer gefährdet.

Die Empörung der Unia war vor allem deshalb so gross, weil andere Arbeitnehmerverbände das Anliegen von Konrad Graber offen unterstützen: Die parlamentarische Initiative Graber

würde die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie gar nicht erschweren, sondern im Gegenteil vereinfachen. Leitende Angestellte und Fachspezialisten müssten von den Zwängen des Arbeitsgesetzes befreit werden, um die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie – selber – herstellen zu können.

Gesundheitsschutz als oberstes Ziel

Die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie hat sich zum Kampfbegriff entwickelt, der offenbar in jeder Situation erfolgsversprechend ins Feld geführt werden kann. Aber nicht überall, wo «Vereinbarkeit von Arbeit und Familie» draufsteht, ist auch Vereinbarkeit von Arbeit und Familie drin. Es schadet daher nicht, sich in Erinnerung zu rufen, dass eine Vertrauenskultur das beste Mittel zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer ist.

Vertrauen ist immer gegenseitig. Der Vertrauensaufbau ist deshalb ein heikles Unterfangen. Denn zerstörtes Vertrauen lässt sich nur sehr mühsam wieder aufbauen. Am sichersten gestaltet sich der Vertrauensaufbau dort, wo Leitlinien vorgesehen sind, innerhalb dieses Rahmens aber jeweils situativ Lösungen getroffen werden können, welche die Bedürfnisse aller Beteiligten angemessen berücksichtigen.

Vor diesem Hintergrund sind diejenigen Vorschläge für ein Arbeitsgesetz für die Industrie 4.0, die das Arbeitsgesetz mit dem Holzhammer bearbeiten möchten, kritisch zu hinterfragen. Benötigt werden nicht Vorschläge, die auf Papier gut klingen, sondern Regelungen, die Aussicht darauf haben, in der Praxis zu guten Lösungen zu führen.

Am 1. Dezember 2016 hat der Aargauer Nationalrat Thierry Burkart (FDP) eine parlamentarische Initiative mit dem bescheidenen Titel «Mehr Gestaltungsfreiheit bei Arbeit im Homeoffice» eingereicht. Die parlamentarische Initiative Burkart verlangt beispielsweise, dass der Rahmen, innerhalb dessen ein Arbeitnehmer an einem Tag seine Arbeit verrichten darf, auf 17 Stunden erweitert wird, sofern der Arbeitnehmer

seine Arbeitszeiten zu einem namhaften Teil selber festsetzen kann.

Einer Arbeitnehmerin, die ihre Kinder in die Krippe gebracht hat, gearbeitet hat, ihre Kinder aus der Krippe abgeholt hat, das Nachtessen zubereitet hat und die Kinder ins Bett gebracht hat, verbietet es das Arbeitsgesetz, danach noch kurz die Präsentation durchzugehen, die sie am nächsten Morgen halten soll. Einer solchen Arbeitnehmerin wird die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie offensichtlich erschwert. Ihren Bedürfnissen käme es entgegen, wenn sie am Abend noch kurz eine Präsentation durchgehen dürfte, im Gegenzug aber sichergestellt wäre, dass sie ihre Kinder täglich um 17 Uhr aus der Krippe abholen kann.

Intelligente Regelungen im Dialog entwickeln

Die Aargauische Industrie- und Handelskammer (AIHK) unterstützt gerne alle Bemühungen, das Arbeitsgesetz sinnvoll an die Anforderungen der modernen Arbeitswelt anzupassen. Gute Vorschläge liegen auf dem Tisch. Andere Vorschläge sind im Dialog zu entwickeln. Wer jede Anpassung von vornherein pauschal als «Verslechterung» ablehnt, darf sich aber nicht wundern, wenn die Diskussion ohne ihn weitergeführt wird.

FAZIT

In den letzten hundert Jahren ist die Höchstarbeitszeit mehrmals gesenkt worden. Heute wird über die Erhöhung der Höchstarbeitszeit diskutiert. Die Fronten verhärten sich allmählich. Eine Neuorientierung tut Not.

ZAHLEN & FAKTEN

Zahl der Firmenneugründungen 2015 um 6,9 Prozent gesunken

Das Bundesamt für Statistik, BFS hat die jüngsten Ergebnisse der Statistik der Unternehmensdemografie veröffentlicht. Daraus geht hervor, dass in der Schweiz im Jahr 2015 insgesamt 39 526 neue Unternehmen gegründet wurden. Das sind 2952 weniger als im Vorjahr (–6,9%).

Auch die von den neu gegründeten Unternehmen geschaffenen Stellen sind rückläufig – sie sind von 56 996 im Jahr 2014 auf 54 623 gesunken (–4,2%). Diese Entwicklung ist gemäss BFS vor allem auf die nachlassende Dynamik im tertiären Sektor zurückzuführen; die neuen Unternehmen umfassen vorwiegend eine einzige Stelle.



KURZ & BÜNDIG

Schweizer Nachwuchs-Berufslleute erfolgreich wie noch nie

Das Schweizer Team war an den diesjährigen Berufsweltmeisterschaften «Worldskills 2017» erfolgreicher denn je: Das SwissSkills-Team erzielte mit elf Gold-, sechs Silber- und drei Bronzemedailles so viele Medaillen wie noch nie und ist damit auf dem zweiten Rang der Nationenwertung wiederum mit Abstand die beste europäische Nation. Hinzu kommen 13 Diplome und drei Zertifikate – ein Resultat wie es zuvor noch kein Schweizer Team erreicht hat. Nur die Chinesen überflügelten die Schweizer mit 15 Goldmedaillen. Insgesamt massen sich die 38 jungen Schweizerinnen und Schweizer mit rund 1300 Teilnehmern aus 58 Ländern. Auch die neun Aargauerinnen und Aargauer trugen zur beeindruckenden Schweizer Bilanz bei: Während Ramona Bolliger aus Gontenschwil die Goldmedaille als Bäckerin-Konditorin und Janine Bigler aus Lenzburg die Bronzemedaille als Drucktechnologin holten, sicherten sich Maurer Kevin Hofer aus Rothrist und CNC-Dreher Patrick Meier aus Klingnau je ein Diplom.



David Sassan Müller, lic. iur., Rechtsanwalt
Juristischer Mitarbeiter der AIHK, Aarau

«Wirtschaftswochen» fördern Kostenbewusstsein

Im Jahr 2017 organisierte die AIHK vier «Wirtschaftswochen» (WiWo) an verschiedenen Aargauer Kantonsschulen. Auffallend war heuer die Anzahl Schülerinnen und Schüler, die bereits im Vorjahr eine WiWo absolviert haben. Wie sich gerade im Gespräch mit den zum zweiten Mal Teilnehmenden gezeigt hat, kommt das Projekt bei den Schülerinnen und Schülern sehr gut an und hinterlässt nachhaltige Effekte bei diesen jungen Menschen.

An den meisten Kantonsschulen im Kanton Aargau, stehen die WiWo in Konkurrenz zu anderen Projektwochen. Die Schülerinnen und Schüler haben für die Projektwochen die Wahl zwischen



WiWo-Unternehmerinnen bei der Arbeit.

beispielsweise einer Studienreise nach Prag oder Stockholm oder eben einer Wirtschaftswoche, welche im Aargau meist an der jeweiligen Schule stattfindet. Ob eine solche WiWo zustande kommt, steht für die AIHK, welche das Projekt im Aargau seit Jahrzehnten organisiert, erst wenige Wochen vor dem Beginn einer WiWo fest. Für die AIHK ist dies zwar durchaus eine organisatorische Herausforderung, die man aber gerne auf sich nimmt. Schliesslich geht es mit diesem Engagement darum, bei den jungen Menschen Verständnis und Interesse für wirtschaftliche Zusammenhänge zu fördern.

Zweimal an eine WiWo?

Positiv überrascht stellte die AIHK in diesem Jahr fest, dass sich unter den teilnehmenden Schülerinnen und Schülern recht viele vom vergangenen Jahr her bekannte Gesichter und Namen fanden. Allein an der Kantonsschule

Zofingen hatten von den insgesamt 17 Schülerinnen und Schülern der diesjährigen WiWo, sieben bereits im Jahr zuvor mitgewirkt. Da stellt sich natürlich die Frage, weshalb jemand denn ein zweites Mal an einer WiWo teilnimmt?

Mit eben dieser Frage konfrontiert, gab es ganz unterschiedliche Antworten von den Schülerinnen und Schülern. Mike Panichella von der Kantonsschule Zofingen etwa gab an, dass er sich schlicht für das Thema Wirtschaft besonders interessiert und sich für später, nach der Matura, auch ein entsprechendes Studium vorstellen könnte. Er habe bei seiner ersten Teilnahme die Zusammenhänge und Konsequenzen aus den in jedem einzelnen Geschäftsjahr zu treffenden Entscheiden noch nicht wirklich nachvollziehen können. Um eben diese Zusammenhänge besser verstehen zu können, hat er sich auch in diesem Jahr noch einmal für die WiWo angemeldet.

Ähnliche Gründe hatte Soline Reusser von der Kantonsschule Wohlten, die sich ebenfalls sehr für das Thema Wirtschaft interessiert. Ergänzend gab sie



Kritische Fragen bei den Generalversammlungen.

zudem an, am Projekt «Young Enterprise Switzerland – YES» teilzunehmen. Bei YES erleben die Teilnehmenden die Wirtschaft nicht wie bei den WiWo nur im Rahmen einer computergestützten Simulation, sondern stellen tatsächlich



Ehrenamtlich engagierte Fachlehrer im Einsatz.

ein Produkt her, welches es sodann effektiv zu verkaufen gilt. Um für das YES-Projekt besser gewappnet zu sein, wollte Frau Reusser vorgängig nochmals eine WiWo absolvieren.

Kostengünstige WiWo

Ganz andere Gründe für eine zweite Teilnahme an den WiWo gab hingegen Andrine Liebi von der Kantonsschule Zofingen an. Für sie gab den Ausschlag, dass die WiWo – anders als alle anderen von der Schule offerierten Projektwochen – für die teilnehmenden Schülerinnen und Schüler kostenlos war. Positiv überrascht ob dieser erfrischend ehrlichen Antwort lässt sich feststellen, dass die letztjährige WiWo also einen nachhaltigen Effekt

Darum geht es

«Wirtschaftswochen» basieren auf einem computergestützten Unternehmensplanspiel, welches die Ernst Schmidheiny Stiftung konzipiert und laufend weiterentwickelt hat. Die teilnehmenden Schülerinnen und Schüler bilden dabei im Rahmen einer Spezialwoche, unter Anleitung von speziell für dieses Planspiel geschulten Kaderleuten aus der Privatwirtschaft, die Geschäftsleitungen verschiedener im gegenseitigen Wettbewerb stehender Unternehmen.

auf diese junge Dame hatte. Schliesslich zeugt die Antwort von einem gesunden Kostenbewusstsein.

WiWo sind aber natürlich nicht kostenlos. Dass die Schülerinnen und Schüler (und auch deren Eltern) sich an den Aargauer WiWo finanziell nicht (oder nur sehr geringfügig) beteiligen müssen, hängt mit sehr viel ehrenamtlichem Engagement zusammen. So stellen sich die eine WiWo begleitenden Kaderleute aus der Privatwirtschaft ehrenamtlich zur Verfügung und werden für ihr Engagement nicht

«Praxiseinblicke 2017»

Nachstehende Unternehmen ermöglichen den Schülerinnen und Schülern der Aargauer Wirtschaftswochen 2017 einen Einblick in ihren Betrieb:

- **Dottikon Exclusive Synthesis AG**, Dottikon
 - **IB Aarau AG**, Aarau
 - **Franke Industrie AG**, Aarburg
 - **Brauerei H. Müller AG**, Baden
- Die AIHK bedankt sich herzlich bei diesen Unternehmen!

speziell entschädigt. Unentgeltlich sind auch die für die Durchführung einer WiWo notwendigen Unterlagen und die Computersoftware, welche die Ernst Schmidheiny Stiftung zur Verfügung stellt. Darüber hinaus leisten auch die Unternehmen, welche im Rahmen einer WiWo besucht werden, einen oftmals sehr grossen Aufwand, ohne jegliche Gegenleistung zu verlangen. Bei sämtlichen der in diesem Jahr mit WiWo-Klassen besichtigten Unternehmen (vgl. Box) wurden die Schülerinnen und Schüler durch ein Geschäftsleitungsmitglied, oft sogar vom Chef persönlich, durch den Betrieb geführt. Für die Schülerinnen und Schüler, welche in einer WiWo selbst im Chefsessel sitzen, eine einmalige Gelegenheit, um Fragen unmittelbar bei echten Führungskräften anzubringen.

WiWo-Zertifikate

Jede WiWo schliesst am Freitagnachmittag mit den sogenannten



Stolzer Blick auf das verdiente WiWo-Zertifikat. (Bilder: AIHK)

Generalversammlungen. Dabei präsentiert jede Schülerin und jeder Schüler persönlich einen Bericht über die eigenen Arbeiten und Resultate während der Woche. Dazu gehört auch, dass man sich teils kritischen Fragen zu den getroffenen Entscheiden stellen muss. Nach verschiedenen Schlussfeedbacks von den Fachlehrern, den Schulvertretern und dem AIHK-Organisator wird jeweils ein kleiner Apéro von der AIHK offeriert. Dabei wird allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern ein Zertifikat abgegeben, welches die Teilnahme an einer WiWo bestätigt. Die stolzen Blicke der Schülerinnen und Schüler auf die individuellen Zertifikate sind manchmal eine echte Entschädigung für die allseits geleisteten Aufwendungen.

FAZIT

Im Vergleich zu anderen Projektwochen an den Aargauer Kantonsschulen, sind die WiWo für die Schülerinnen und Schüler eher intensiv und mit vergleichsweise viel Arbeit verbunden. Umso erstaunlicher, dass sich trotzdem alljährlich zahlreiche Schülerinnen und Schüler für eine WiWo an ihrer Schule anmelden, dies teilweise sogar in zwei aufeinanderfolgenden Jahren. Die AIHK freut sich, dass dieses seit Jahrzehnten unterstützte Projekt sowohl bei den Schülerinnen und Schülern, bei den Schulen als auch bei den Unternehmen, welche ihre Kaderleute für Fachlereinsätze zur Verfügung stellen oder welche den WiWo-Teilnehmenden einen Praxiseinblick in ihr Unternehmen gewähren, weiterhin Anklang findet. Besten Dank an alle, die sich hierbei engagieren und so zur Verständnisförderung dieser jungen Leute beitragen.

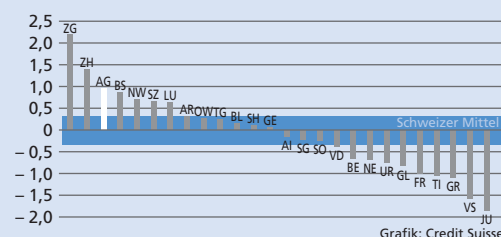
ZAHLEN & FAKTEN

Standortqualität der Kantone 2017: Aargau auf Platz 3

Der jährliche Standortqualitätsindikator der Credit Suisse misst die Attraktivität der Schweizer Regionen und Kantone für Unternehmen anhand von sieben quantitativen Teilindikatoren: Steuerbelastung der natürlichen und juristischen Personen, Verfügbarkeit von Hochqualifizierten und Fachkräften sowie Erreichbarkeit der Bevölkerung, der Beschäftigten und von Flughäfen.

Der Kanton Aargau konnte seinen Podestplatz verteidigen und liegt hinter den Spitzenreitern Zug und Zürich weiterhin auf Rang 3. Die peripheren Kantone Jura und Wallis weisen die geringste Standortqualität auf. Deren natürliche Rahmenbedingungen – zum Beispiel die Topografie oder die längeren Fahrzeiten in die grösseren Wirtschaftszentren – erschweren die Standortpolitik und sind weitgehend unveränderbar.

Standortqualitätsindikator 2017



VERLINKT & VERNETZT

Besuchen Sie uns auch auf Facebook

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



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

SCHLUSSPUNKT

«Nichts ist zu erstaunlich, um wahr zu sein, solange es mit den Gesetzen der Natur vereinbar ist.»

Michael Faraday, 1791–1867,
britischer Physiker

Serie: Das Milizsystem – Auslauf- oder Erfolgsmodell?
Reto Porta, Gemeindeammann Auenstein, Geschäftsführer Porta AG (Brugg)

«Meine Erfolgsfaktoren: das Paretoprinzip und meine Ehefrau»

Das Milizsystem gerät zunehmend unter Druck. Rund die Hälfte der Schweizer Gemeinden bekundet Mühe, geeignete Personen für ihre Exekutiven zu finden. Für die AIHK ist indes klar: Die Verzahnung zwischen beruflicher Praxis und politischem Amt ist ein Gewinn für Gesellschaft und Unternehmen. Heute im Fokus steht Reto Porta, frisch gewählter Gemeindeammann von Auenstein, Nachführungsgeometer der Kreise Brugg und Zuzach und Geschäftsführer des AIHK-Mitglieds Porta AG in Brugg.

Reto Porta, seit 2010 gehören Sie dem Gemeinderat Auenstein an. Was gab den Ausschlag, sich in der Lokalpolitik zu engagieren?

Für mich war von Anfang an wichtig, nicht einfach Einwohner zu sein, sondern mit der Bevölkerung in Kontakt zu kommen. Gleichzeitig bot mir das kommunalpolitische Amt die Möglichkeit, die Strukturen, Abläufe und Denkweisen in einer Gemeinde als Insider kennen zu lernen.

Nach zwei Amtsperioden als Gemeinderat sind Sie im September zum Ammann gewählt worden. Was bedeutet diese «Beförderung» für Sie?

Der Gesamtgemeinderat hat mich nach dem gesundheitlich bedingten Rücktritt meines Vorgängers ermuntert, für das Amt des Ammanns zu kandidieren und mich gleichzeitig grandios unterstützt. Die absolute zeitliche Belastung ist gegenüber der bisherigen Funktion als Vizeammann abschätzbar. Ins Gewicht fällt aber vor allem der Anspruch auf die kurzfristige Verfügbarkeit. Es gibt immer wieder kantonale Amtsstellen oder Einwohner, die nicht zur Kenntnis nehmen wollen, dass das Gemeinderatsmandat eine Milizaufgabe ist, die neben dem Beruf ausgeübt wird.

Sie sind ja nicht nur im Gemeinderat engagiert, sondern auch Geschäftsführer mehrerer Unternehmen. Wie schaffen Sie diesen Spagat?

Es ist ja nicht so, dass nur Beruf und Politik unter einen Hut zu bringen sind. Als Ehemann und Vater von drei Primarschülern hat auch die Familie

berechtigte Ansprüche. Daneben war ich bis jetzt als Offizier aktiv. Perfekte, minutiöse Arbeit ist damit gar nicht in allen Belangen möglich und ich muss das Paretoprinzip strikt befolgen. Ich betrachte das politische Amt als meine einzige Nebenbeschäftigung und die freie Zeit gehört nur der Familie. Der effektive Erfolgsfaktor ist aber meine Ehefrau. Sie unterstützt mich sehr, hält mir den Rücken frei und organisiert die Familie – und dies neben dem eigenen Arbeitspensum von 30 Prozent.

Ist das Milizsystem heute überhaupt noch sinnvoll?

Aus meiner Sicht ist dies das einzig Richtige. Die Erfahrungen aus dem familiären und beruflichen Umfeld fliessen in die politische Tätigkeit ein und beeinflussen die Entscheide positiv. Umgekehrt fallen geschäftliche Entscheidungen mit einem vertieften Wissen über gesellschaftliche Probleme und Rahmenbedingungen gesellschaftsfreundlicher aus.

Welche Rolle spielen Arbeitgeber betreffend die Zukunft des Milizwesens?

Nur wenn es uns weiterhin gelingt, dass alle Bevölkerungsschichten – durch entsprechende Rahmenbedingungen, die auch der Arbeitgeber schafft – die Möglichkeit haben, ein Milizamt auszuüben, werden wir dieses hervorragende System weiterführen können. Dies allein genügt aber nicht. Der immer stärker grassierende, gesellschaftliche Egoismus gepaart mit dem schwindenden Einsatzwillen führt dazu, dass in vielen Gemeinden fähige Kandidaten für den Gemeinderat

fehlen. Zudem nehmen viele Bürgerinnen und Bürger gar nicht mehr wahr, was es braucht, um die Gemeinde langfristig prosperierend am Laufen zu halten und was der Gemeinderat hierzu alles beiträgt. Dadurch fehlt häufig auch die notwendige Wertschätzung.

Was können wir tun, um das Milizwesen zu stärken?

Der Arbeitgeber muss bereit sein, Teilzeitstellen zur Verfügung zu stellen. Die Kandidaten müssen ihrerseits in einem Lebensabschnitt Zeit und Wissen der Gesellschaft zur Verfügung stellen und gleichzeitig die persönlichen Ansprüche (Freizeitgestaltung) anpassen. Und die Gesellschaft muss die geleistete Arbeit wieder stärker schätzen und bei Bedarf auch entsprechend entschädigen, damit es allen möglich bleibt, sich ohne finanzielle Probleme für das Amt zur Verfügung zu stellen.

(Interview: su.)

ZUR PERSON



Reto Porta

- **Alter:** 47 Jahre
- **Politische Ämter:** Vizeammann, ab 1.1.2018 Gemeindeammann
- **Berufliche Tätigkeit:** Inhaber Ingenieurbüro Porta AG, sowie Nachführungsgeometer Kreise Brugg und Zuzach (dipl. Ing. ETH et lic. oec. HSG)
- **Hobbies:** Reisen
- **Motto:** Probleme sind zum Lösen da

ZUR GEMEINDE



Auenstein (Bezirk Brugg)

- **Fläche:** 568 ha, davon 263 ha Wald
- **Einwohner:** 1571
- **Haushalte:** 740
- **Betriebe:** ca. 50
- **Arbeitsplätze:** ca. 150
- **Grösse der Gemeindeverwaltung:** 290 Prozent plus zwei Lernende (exkl. externe Ämter)
- **Gemeindesteuerfuss:** 96 Prozent