



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

2019 – Jahr der Milizarbeit

Sehr geehrte Damen und Herren

Die Aargauische Industrie- und Handelskammer lebt vom Engagement ihrer Mitglieder. Vorstand, Regionalgruppen und HR-Netzwerke funktionieren nach dem Miliz-Prinzip. Das Gleiche gilt für Politik, Militär, Vereine, Kultur. Wir erleben sehr direkt, dass das Miliz-Engagement insbesondere in den Gemeinden sehr wertvolle Leistungen erbringt. Davon profitieren wir alle. Das Miliz-Prinzip stösst aber verschiedenorts an Grenzen. Der Schweizerische Gemeindeverband hat deshalb das Jahr 2019 zum «Jahr der Milizarbeit» ausgerufen. Dieses Jahr soll dazu dienen, mit Informationen und Anlässen den Miliz-Gedanken zu fördern und das Miliz-System zu stärken. Das verdient Unterstützung. Damit Miliz funktionieren kann, braucht es engagierte

Menschen und Arbeitgeber, welche den ausserberuflichen Einsatz ermöglichen. Solche Menschen wollen wir in unserer neuen Serie «Im Einsatz für die AIHK» kurz vorstellen. Dies als Anerkennung und Wertschätzung für ihren Einsatz und um weitere Personen zum aktiven Mitwirken zu inspirieren. Wir wollen damit unsere Mitgliedunternehmen motivieren, ihren Mitarbeitenden im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten Milizengagements zu erleichtern. Das dient letztlich auch den Unternehmen selber.

Daneben befassen wir uns in diesem Heft mit der Abstimmung über die Revision des Waffengesetzes, den positiven Auswirkungen des Grossverbraucherartikels im kantonalen Energiegesetz und der Arbeitsrechtspolitik. Ich wünsche Ihnen viel Spass bei der Lektüre.

JA zum revidierten Waffengesetz

Am 19. Mai 2019 wird die Schweizer Stimmbevölkerung neben der AHV-Steuer-vorlage auch über das revidierte Waffengesetz abstimmen. Bei letztgenannter Vorlage geht es um die «Weiterentwicklung des Schengen-Besitzstandes». Wird das revidierte Waffengesetz abgelehnt, so droht im schlimmsten Fall das Ende der Schengen- und Dublin-Abkommen und damit ein Verlust an Mobilität und Sicherheit für die Schweiz. > [Seite 26](#)

Grossverbraucherartikel im Aargau – wo stehen wir?

Seit beinahe sieben Jahren ist der sogenannte Grossverbraucherartikel im Aargauer Energiegesetz in Kraft. Er verpflichtet die Energie-Grossverbraucher, ihre Energieeffizienz systematisch zu verbessern. Um die Vorgaben zu erfüllen, stehen den betroffenen Unternehmen drei Modelle zur Wahl: Universalzielvereinbarung, kantonale Zielvereinbarung oder Energieverbrauchsanalyse. Zu Letzterer liegen dem Kanton nun erste Erkenntnisse vor.

> [Seite 28](#)

Wie weit geht die soziale Verantwortung der Arbeitgeber?

Im Obligationenrecht (OR) soll neu ein bezahlter Vaterschaftsurlaub und ein bezahlter Betreuungsurlaub vorgesehen werden. Die Neuerungen würden den Arbeitgeberinnen eine soziale Verantwortung für ihre Arbeitnehmer aufbürden, die den Rahmen des Bisherigen sprengte. Es ist daher notwendig, die Gesetzesvorhaben kritisch zu hinterfragen.

> [Seite 30](#)

Neue Serie: Im Einsatz für die AIHK

Nachdem wir uns im letzten Jahr an dieser Stelle jeweils durch das Archiv der AIHK Mitteilungen geblättert haben, ist jetzt Zeit für etwas frischen Wind. Unsere neue Serie widmen wir all jenen Personen, die in den unterschiedlichsten Funktionen oder Ämtern für die AIHK im Einsatz sind. Denn was viele möglicherweise gar nicht wissen: Die AIHK wirkt weit über die Geschäftsstelle an der Entfelderstrasse 11 in Aarau hinaus. > [Seite 32](#)

NICHT VERPASSEN

Abstimmungsanlass mit Bundespräsident Ueli Maurer



Am Freitagabend, 22. März 2019, organisiert das Aargauer Komitee «JA zur AHV-Steuer-vorlage» einen Abstimmungsanlass mit hochkarätigen

Gästen: Das Einstiegsreferat in die Debatte zur AHV-Steuer-vorlage hält niemand Geringerer als Bundespräsident Ueli Maurer (SVP). In der anschliessenden Podiumsdiskussion kreuzen Befürworter und Gegner der Vorlage die Klingen.

Der Anlass findet beim AIHK-Mitglied BRUGG Rohrsystem AG in Kleindöttingen statt. Vor dem offiziellen Teil um 20.15 Uhr sind alle Interessierten herzlich zu einer Betriebsbesichtigung eingeladen (Beginn: 18.15 Uhr, Anmeldung erforderlich).

Weitere Informationen unter www.aargauerkomitee.ch



Andreas Rügger, MLaw
Juristischer Mitarbeiter der AIHK, Aarau

JA zum revidierten Waffengesetz

Am 19. Mai 2019 wird die Schweizer Stimmbevölkerung neben der AHV-Steuervorlage auch über das revidierte Waffengesetz abstimmen. Bei letztgenannter Vorlage geht es um die «Weiterentwicklung des Schengen-Besitzstandes». Wird das revidierte Waffengesetz abgelehnt, so droht im schlimmsten Fall das Ende der Schengen- und Dublin-Abkommen und damit ein Verlust an Mobilität und Sicherheit für die Schweiz.

Als Reaktion auf die verschiedenen Terroranschläge in Europa, hat die Europäische Union (EU) im Frühling 2017 die revidierte EU-Waffenrichtlinie verabschiedet. Ziel dieser Revision ist es, den Zugang zu Waffen zu erschweren und deren Missbrauch zu bekämpfen. Der Fokus liegt dabei auf den halbautomatischen Feuerwaffen. Neu zählen diese zu der Kategorie der verbotenen Waffen und können nur noch mittels Ausnahmegewilligung erworben werden. Zusätzlich wurde die Markierungspflicht für Waffen präzisiert und der Informationsaustausch bezüglich Feuerwaffen innerhalb des Schengen-Raumes erweitert.

Die Schweiz ist als Schengen-Mitgliedsstaat dazu verpflichtet, ihre eigene Waffengesetzgebung an die EU-Richtlinie anzupassen. Tut sie dies nicht innerhalb von zwei Jahren, so droht im schlimmsten Fall die automatische Beendigung des Schengen- und Dublin-Abkommens. Dies könnte nur durch einen einstimmigen Entscheid des Gemischten Ausschusses Schweiz/EU innerhalb von 90 Tagen noch verhindert werden – was aber völlig unrealistisch ist.

Zielführende Anpassungen am Waffengesetz

Das Parlament hat im September 2018 das angepasste Schweizer Waffengesetz mit grosser Mehrheit verabschiedet. Wie bei der EU-Waffenrichtlinie sollen künftig halbautomatische Feuerwaffen mit grossen Magazinen in die Kategorie der verbotenen Waffen

fallen, wodurch für diese ebenfalls eine Ausnahmegewilligung benötigt wird. Zusätzlich soll der Erwerb von grossen Magazinen eingeschränkt werden. Weiter sieht das angepasste Waffengesetz eine Markierungspflicht für sämtliche wichtigen Waffenteile vor. Dadurch soll die Polizei im Stande sein, die Herkunft einer Waffe leichter zu klären. Zudem soll künftig im Rahmen des Informationsaustausches auch ersichtlich sein, wenn einer Person aus Sicherheitsgründen der Waffenerwerb verweigert wurde. Gegen das revidierte Waffengesetz wurde zwischenzeitlich das Referendum ergriffen, weshalb die Stimmbevölkerung am 19. Mai 2019 darüber zu befinden hat.

Schweizer Schiesstradition bleibt erhalten

Entgegen den Befürchtungen der Gegner, führt die Annahme des revidierten Waffengesetzes nicht zum Ende des Schiesssportes als Breitensport. Auch bei Annahme des neuen Waffengesetzes bleibt die Schweizer Schiesstradition weiterhin gewahrt. So kann die Armeewaffe wie bisher auch weiterhin am Dienstende durch den Angehörigen der Armee in den Privatbesitz übernommen werden. Zudem hat das Parlament dafür gesorgt, dass die Einschränkungen für Sportschützen, welche mit halbautomatischen Waffen schießen, auf ein Minimum begrenzt werden. So erhalten Schützen eine Ausnahmegewilligung, wenn diese Mitglied eines Schiessvereins sind oder ihre Feuerwaffe regelmässig für das sportliche Schiessen nutzen. Auch

Waffensammler und Museen erhalten künftig für halbautomatische Waffen eine Ausnahmegewilligung. Hierzu müssen diese ein Waffenverzeichnis führen und nachweisen, dass die gesammelten Waffen sicher aufbewahrt werden. Wer bereits eine Waffe besitzt, die neu unter die Kategorie der verbotenen Waffen fällt, muss diese lediglich dem kantonalen Waffenbüro melden. Für Jäger bleibt alles beim Alten, da die Verwendung von halbautomatischen Waffen für die Jagd bereits heute verboten ist.

Ja zur grenzüberschreitenden Zusammenarbeit

Bei einem Nein zum revidierten Waffengesetz am 19. Mai 2019, droht der Schweiz im schlimmsten Fall die automatische Beendigung des Schengen- und Dublin-Abkommens. Der Kammervorstand hat aus diesem Grund bereits Mitte Januar einstimmig die Ja-Parole zur pragmatischen Umsetzung der EU-Waffenrichtlinie erlassen und sich dadurch klar für das Schengen- und Dublin-Abkommen und die damit verbundenen Vorteile für die Schweiz sowie den Wirtschaftsstandort Schweiz ausgesprochen.

Während das Dublin-Abkommen die Zusammenarbeit im Asylbereich regelt, schafft das Schengen-Abkommen einen gemeinsamen Sicherheits-Raum. So gibt es innerhalb des Schengenraumes keine systematischen Personenkontrollen mehr. Demgegenüber werden die gemeinsamen Aussengrenzen schärfer kontrolliert. Der Wegfall der systematischen Personenkontrollen

*«Entsprechend wäre das
Asylchaos vorprogrammiert.»*

hat das Reisen innerhalb des Schengenraumes erheblich erleichtert. Dies gilt für Ferien- wie für Geschäftsreisen gleichermaßen. Würde die Schweiz aus dem Schengen-Abkommen ausscheiden, so gilt die Schweiz wieder als Aussengrenze des Schengenraumes. Als Folge davon müssten die systematischen Personenkontrollen an der Schweizergrenze wieder eingeführt werden. Laut der Ecoplan-Studie

würden die dadurch erneut entstehenden Staus und längeren Wartezeiten an den Grenzübergängen zu jährlichen Kosten in Milliardenhöhe führen.

Ganz besonders hart würde es die Tourismusbranche treffen. Heute profitiert die Tourismusbranche davon, dass Touristen aus nicht visumsbefreiten Staaten dank dem Schengen-Abkommen für sämtliche Länder im Schengenraum lediglich ein Visum (Schengen-Visum) benötigen. Beim Wegfall des Schengen-Abkommens müssten Touristen (sowie ausländische Geschäftspartner und Kunden) aus nicht visumsbefreiten Staaten zusätzlich ein Visum beantragen, wenn diese im Rahmen einer Europareise auch die Schweiz besuchen möchten. Entsprechender Zusatzaufwand würde wohl dazu führen, dass Touristen die Schweiz weniger besuchen würden, was der Tourismusbranche als auch den vom Tourismus abhängigen Wirtschaftszweigen (z.B. Uhrenindustrie) Einbussen bescheren würde.

Schengen-Abkommen bringt Sicherheit

Das Schengen-Abkommen spielt auch bei der täglichen Fahndungsarbeit der Schweizer Polizei eine zentrale Rolle. Dank dem Beitritt zum Schengen-Abkommen hat die Schweiz Zugriff zum Schengener Informationssystem (SIS II). Dadurch können gesuchte Personen oder gestohlene Gegenstände international zur Fahndung ausgeschrieben werden. Das SIS II ist denn auch aus der heutigen Polizeiarbeit nicht mehr wegzudenken und leistet einen erheblichen Beitrag zur Sicherheit der Schweiz. Gemäss Angaben des Bundes wird das SIS II von der Schweiz auch rege genutzt. So erfolgen alleine in der Schweiz täglich unzählige Abfragen der Sicherheits- und Asylbehörden. Seit der Einführung des Systems im Jahr 2008 haben sich die täglichen Treffer auf Sach- oder Personenfahndungen aus der Schweiz oder aus dem Ausland aufgrund der zahlreichen Abfragen nahezu verdoppelt. Der Bund geht denn auch davon aus, dass die Schweiz bei einem Wegfall von Schengen zirka 400 bis 500 Millionen Franken pro Jahr

investieren müsste, um den Verlust an innerer Sicherheit mit Ersatzmassnahmen auszugleichen.

Dublin-Abkommen wichtig für das Asylwesen

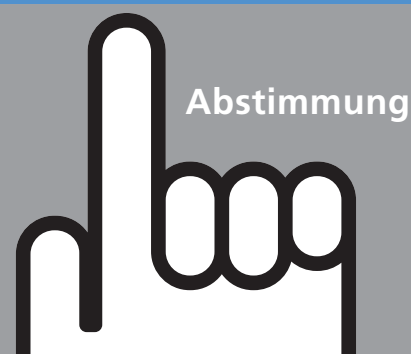
Das Dublin-Abkommen legt fest, dass dieses nur auf die Schweiz anwendbar ist, wenn die Schweiz gleichzeitig Teil des Schengen-Abkommens ist. Entsprechend würde bei einem Nein zum revidierten Waffengesetz die Schweiz aus dem Schengen- und Dublin-Abkommen ausgeschlossen. Dadurch würde die Schweiz im Asylwesen erheblich benachteiligt. So regelt das Dublin-Abkommen die Zusammenarbeit im Asylbereich und legt unter anderem fest, welcher Staat für die Durchführung des Asylverfahrens zuständig ist, wenn eine Person innerhalb des Dublin-Raumes ein Asylgesuch stellt. Dadurch kann verhindert werden, dass Asylsuchende gleichzeitig in mehreren Mitgliedstaaten Gesuche stellen.

Zusätzlich regelt das Abkommen die Rückführung von Asylsuchenden in den für das Asylverfahren zuständigen Dublin-Mitgliedstaat. Beim Wegfall des Dublin-Abkommens könnte die Schweiz asylsuchende Personen und Personen, die sich unerlaubt in der Schweiz aufhalten, nicht mehr in einen anderen Dublin-Staat überstellen. Asylsuchende könnten zusätzlich zu ihrem Gesuch in einem Dublin-Staat gleichzeitig ein Gesuch in der Schweiz einreichen, respektive bei einem negativen Entscheid im Dublin-Raum in der Schweiz erneut ein Gesuch stellen. Entsprechend wäre das Asylchaos vorprogrammiert.

FAZIT

Mit einem Ja zum revidierten Waffengesetz verhindert die Schweiz die drohende Beendigung des Schengen- und Dublin-Abkommens. In diesem Sinn sichert sich die Schweiz mit einem Ja viele Vorteile im Bereich Sicherheit, Reisefreiheit und Asylwesen, ohne ihre eigene Schützen-Tradition zu gefährden.

NICHT VERPASSEN



Volksabstimmung vom 19. Mai 2019

Der AIHK-Vorstand hat folgende Parolen beschlossen:

AHV-Steuervorlage **JA**

Übernahme der Änderungen der EU-Waffenrichtlinie **JA**

Auf kantonaler Ebene sind an diesem Termin keine Vorlagen abstimmungsreif.

www.aihk.ch/abstimmungen

IN EIGENER SACHE

Erfolgreich inserieren – neues Angebot für unsere Mitglieder

aihk.ch/marktplatz

MENÜ



AIHK > Marktplatz

Schon gewusst?! AIHK-Mitgliedunternehmen steht ein neues Angebot zur Verfügung. Dank der Kooperation zwischen der AIHK und den beiden Online-Plattformen myjob.ch sowie immoscout24.ch profitieren AIHK-Mitglieder beim Inserieren von Stellen und Immobilien von attraktiven Konditionen und einer grossen Reichweite.

Darüber hinaus können unsere Mitglieder auch das digitale Netzwerk der AIHK nutzen: Unter aihk.ch/marktplatz lassen sich eigene Veranstaltungen und Seminare unentgeltlich ankündigen und bewerben.

Mehr Informationen zum neuen Angebot unter aihk.ch/marktplatz



Omar Ateya, Fachspezialist Energiewirtschaft Departement Bau, Verkehr und Umwelt (BVU), Abteilung Energie

Grossverbraucherartikel im Aargau – wo stehen wir?

Seit beinahe sieben Jahren ist der sogenannte Grossverbraucherartikel im Aargauer Energiegesetz in Kraft. Er verpflichtet die Energie-Grossverbraucher, ihre Energieeffizienz systematisch zu verbessern. Um die Vorgaben zu erfüllen, stehen den betroffenen Unternehmen drei Modelle zur Wahl: Universalzielvereinbarung, kantonale Zielvereinbarung oder Energieverbrauchsanalyse. Zu Letzterer liegen dem Kanton nun erste Erkenntnisse vor.

Im Jahr 2012 wurde im Aargauer Energiegesetz der Grossverbraucherartikel aufgenommen. Dieser basiert im Wesentlichen auf Vorgaben des Bundes sowie der kantonseigenen Energiestrategie. Als Energie-Grossverbraucher gilt demnach, wer einen jährlichen Stromverbrauch von mehr als 0,5 Gigawattstunden (GWh) oder einen Wärmeverbrauch von mehr als 5 GWh aufweist.

Diese Grossverbraucher sind verpflichtet, ein Grossverbrauchermodell zu wählen, mit welchem sie die Energieeffizienz in ihrem Unternehmen steigern. Dadurch sollen sowohl Energieverbrauch als auch CO₂-Emissionen gesenkt werden. Mit der Energiestrategie 2050 des Bundes gewinnt der Grossverbraucherartikel zusätzlich an Gewicht. Mittlerweile haben 23 der 26 Kantone einen Grossverbraucherartikel in ihren Gesetzen aufgenommen.

Um die Vorgaben im Kanton Aargau zu erfüllen, stehen einem Unternehmen drei Grossverbrauchermodelle zur Wahl. Allen drei gemein ist, dass Vorabinvestitionen sowie nur technisch und ökonomisch sinnvolle Massnahmen berücksichtigt werden.

1. Die *Universalzielvereinbarung (UZV)* wird mit einer von zwei vom Bund mandatierten Agenturen durchgeführt – mit der Energieagentur der Wirtschaft EnAW oder mit der Cleantech Agentur Schweiz act. Die UZV läuft über 10 Jahre und orientiert sich an einem unternehmensspezifischen Absenkpfad.

2. Die *Kantonale Zielvereinbarung (KZV)* funktioniert vom Prinzip her gleich, allerdings mit den folgenden gewichtigen Unterschieden: Sie wird direkt mit dem Standortkanton abgeschlossen, ist nur dort gültig und kann nur einzeln, also ohne Gruppenbildung, erfolgen. Zudem kann das Unternehmen weder den Netzzuschlag zurückfordern noch sich von den CO₂-Abgaben befreien lassen.

3. Das dritte Modell ist das Modell der *Energieverbrauchsanalyse (EVA)*. Die Umsetzung der EVA muss in einem Zeitraum von drei Jahren erfolgen. Zusammen mit einem unabhängigen Energieberater analysiert das Unternehmen seine Infrastruktur und sucht nach wirtschaftlichen und technisch machbaren Massnahmen. Im Kanton Aargau kann die Durchführung der EVA von der Abteilung Energie des Departements Bau, Verkehr und Umwelt (BVU) kontrolliert werden.

Erste Tranche der EVA abgeschlossen

Von den über 400 erfassten Grossverbrauchern im Kanton Aargau haben sich knapp 110 für eine solche EVA entschieden. Im vergangenen Jahr ist nun die erste Tranche, rund 30 Prozent der verfügbaren EVA, abgeschlossen worden.

Um aus dem Vollzug relevante Erkenntnisse zu gewinnen, entschied sich das BVU für die Durchführung einer Stichprobenkontrolle. Die Stichprobe

wurde im Herbst 2018 durchgeführt und ausgewertet. Zusammen mit einem externen Ingenieurbüro wurden alle Unterlagen kontrolliert. Bei einem Besuch vor Ort wurden die Unterlagen mit dem Unternehmen diskutiert und eine Besichtigung der Infrastruktur zeigte bei allen Unternehmen anschaulich die umgesetzten Massnahmen.

Wichtige Erkenntnisse

Besonders beeindruckend ist die Erkenntnis, dass die Unternehmen im Kontrollpool ihre gesteckten Ziele zum Teil markant übertroffen haben. Die Energieeinsparungen sowie die Reduktion der CO₂-Emissionen sind beträchtlich. Entsprechend signifikant sind die finanziellen Einsparungen, von denen die Unternehmen profitieren.

Damit verbunden war die erfreuliche Rückmeldung von der Hälfte der Unternehmen, dass die Vorgabe zur Effizienzsteigerung, wie sie der Grossverbraucherartikel macht, zu einer ernsthaften Auseinandersetzung mit dem Thema geführt hat. Teilweise

«Gesteckte Ziele zum Teil markant übertroffen»

wäre ohne Grossverbrauchermodell wenig oder erst viel später überhaupt etwas unternommen worden. Im Allgemeinen ist eine Sensibilisierung der Unternehmen infolge der EVA-Erarbeitung und Umsetzung auszumachen. Das führt vermutlich langfristig zu einer grösseren Einsparwirkung als die Umsetzung der verfügbaren Massnahmen selber. So wurde oftmals auch mehr umgesetzt und eingespart, als dokumentiert wurde.

Die Kommunikation zu Beginn, beispielsweise bei den Informationsveranstaltungen zum Grossverbraucherartikel, wie auch bei der ersten persönlichen Kontaktaufnahme, ist sehr wichtig, um bestehende Vorbehalte und Unsicherheiten abzubauen. Insbesondere bestand oftmals die falsche Annahme, dass der absolute Energiebedarf ungeachtet der Entwicklung der Umsätze und Produktionsleistungen reduziert werden müsse. Das ist

nicht der Fall: ein steigendes Produktionsvolumen in einem erfolgreichen Geschäftsjahr, das einen steigenden Energieverbrauch mit sich bringt, wird dem Unternehmen nicht nachteilig angerechnet. Basis ist immer der Energieverbrauch des Ausgangsjahres. Auch wurde oftmals angenommen, dass einzig investive Massnahmen (mit entsprechendem Kapitalbedarf) für die EVA von Relevanz seien. Kostengünstige organisatorische/betriebliche Massnahmen (sogenannte Betriebsoptimierungsmassnahmen) bringen jedoch manchmal sogar ein noch grösseres wirtschaftliches Einsparpotenzial und werden im Grossverbrauchermodell ebenfalls anerkannt.

Best Practice am Beispiel eines AIHK-Mitglieds

Im Folgenden wird eines der erfolgreichen Grossverbraucherunternehmen vorgestellt, welches die anvisierte Effizienzsteigerung deutlich übertraf: das AIHK-Mitglied Romay AG in Oberkulm. Romay entwickelt, produziert und verarbeitet anspruchsvolle, kundenspezifische Komponenten und Verkleidungssysteme aus Kunststoff. Das Unternehmen stellt mit seinen 250 Mitarbeitern von der Duschwanne über Sammelbehälter bis hin zu der Innenverkleidung von Zügen wie im «Stadler Flirt» die unterschiedlichsten Produkte her. Dabei steht es im harten

«Effizienzsteigerung von 30 Prozent möglich»

internationalen Wettbewerb und ist umso mehr auf Effizienz und Qualität angewiesen.

Mit der Erarbeitung der EVA plante man eine Effizienzsteigerung von etwa 16 Prozent. Zu erreichen z.B. über den Beleuchtungersatz mit LED, der Abwärmenutzung aus der Kälte- und Druckluftanlage aber auch Betriebsoptimierungen. Aus verschiedenen Gründen konnten nicht alle ursprünglich geplanten Massnahmen umgesetzt werden. Die anvisierte Effizienzsteigerung konnte jedoch mit neuen, bedeutenden Ersatzmassnahmen mehr als wettgemacht werden. Diese

Massnahmen wurden unter anderem im Rahmen von betrieblichen Anpassungen und Optimierungen erarbeitet und umgesetzt. Beispielsweise mit dem Umbau der Produktionsanlagen, Ersatz von Kompressoren und Gebäudeisolationen. Schlussendlich übererfüllte die Romay AG die Ziele der EVA mit einer gesamthaften Effizienzsteigerung von knapp über 30 Prozent. Dies, ohne die Wettbewerbsfähigkeit oder betriebliche Sicherheit zu beeinträchtigen – ganz im Gegenteil. Mit den umgesetzten Massnahmen spart Romay über 2 600 000 kWh Strom ein. Das entspricht dem durchschnittlichen jährlichen Stromverbrauch von fast 580 Schweizer 4-Personen-Haushalten.

Das AIHK-Mitglied Romay AG steht exemplarisch für viele Aargauer Grossverbraucher, die mit viel Einsatz und Herzblut ihren Anteil an der Energiewende in der Schweiz leisten. Sie tragen massgeblich dazu bei, dass die Energieziele des Kantons aber auch die Richtwerte der Energiestrategie 2050 des Bundes erreicht werden.

FAZIT

Die Umsetzung des Grossverbraucherartikels ist auf Kurs. Die Erkenntnisse aus den ersten abgeschlossenen Energieverbrauchsanalysen (EVA) stimmen zuversichtlich: Die Energieeinsparungen sowie die Reduktion der CO₂-Emissionen sind beträchtlich. Weitere Infos finden Sie unter www.ag.ch/grossverbraucher

NICHT VERPASSEN

AIHK-Generalversammlung am Donnerstag, 6. Juni 2019



Die diesjährige AIHK-Generalversammlung findet am Donnerstag, 6. Juni 2019, um 16 Uhr im Trafo Baden statt. Im Anschluss an den ordentlichen Teil

dürfen sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf ein spannendes Gastreferat von **Valentina Kumpusch-Orsenigo**, Dipl. Ing. ETH, freuen. Als Grossprojektleiterin verantwortet sie im Auftrag des Bundesamtes für Strassen die Planung und Umsetzung der 2. Röhre des Gotthardstrassentunnels. Dabei stellen sich ihr nicht nur technisch und logistisch hoch komplexe Aufgaben, gefragt ist auch Verhandlungsgeschick und politisches Fingerspitzengefühl. Reservieren Sie sich den Termin schon heute – wir freuen uns auf den Austausch mit Ihnen.

www.aihk.ch/gv

IHRE MEINUNG

Schreiben Sie uns!

Gibt es etwas, das Sie schon lange einmal sagen wollten? Zögern Sie nicht länger, sondern lassen Sie uns Ihren Leserbrief (max. 1000 Zeichen) per E-Mail an info@aihk.ch zukommen. Wir freuen uns auf Ihre Zusendungen. Ihre AIHK-Geschäftsstelle

VERLINKT & VERNETZT

Besuchen Sie uns auch auf Facebook

Die AIHK ist 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.



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

Wie weit geht die soziale Verantwortung der Arbeitgeber?

Im Obligationenrecht (OR) soll neu ein bezahlter Vaterschaftsurlaub und ein bezahlter Betreuungsurlaub vorgesehen werden. Die Neuerungen würden den Arbeitgeberinnen eine soziale Verantwortung für ihre Arbeitnehmer aufbürden, die den Rahmen des Bisherigen sprengte. Es ist daher notwendig, die Gesetzesvorhaben kritisch zu hinterfragen.

Das Arbeitsrecht ist ein lebendiges Gebiet. Arbeitgeberinnen sind gewohnt, sich immer wieder auf neue Gesetze einzustellen. In der letzten Zeit wurde viel darüber diskutiert, ob das Arbeitsgesetz (ArG) dem Wandel der Arbeitswelt angepasst werden muss. Für eine digitalisierte Arbeitswelt bildet das ArG ein relativ starres Korsett. Zur Diskussion stehen aber nicht nur Anpassungen des ArG, sondern auch zahlreiche Änderungen des Obligationenrechts (OR):

In den letzten Monaten hat der Bund einen Entwurf für die Einführung eines bezahlten Vaterschaftsurlaubs und einen Entwurf für die Einführung eines bezahlten Betreuungsurlaubs in die Vernehmlassung gegeben. Der Vaterschaftsurlaub soll – männlichen – Arbeitnehmern zugutekommen, die Vater geworden sind. Der Betreuungsurlaub soll – männlichen oder weiblichen – Arbeitnehmern zugutekommen, die kranke oder verunfallte Angehörige betreuen wollen.

Darum geht es

Ein bezahlter Vaterschaftsurlaub und ein bezahlter Betreuungsurlaub tönen sympathisch. Der Massstab für gesetzliche Neuerungen sollte aber ein anderer sein. Es ist nicht kleinlich, die vorgesehenen Neuerungen auf Grund ihrer Unzulänglichkeiten abzulehnen.

Aktive Familienväter

Der Vaterschaftsurlaub soll zwei Wochen dauern. Er soll innerhalb eines Zeitraums von sechs Monaten – wochen- oder tageweise – bezogen werden können. Sein Zweck soll darin bestehen, es den Arbeitnehmern zu erlauben, ihre Rolle als – aktiver – Familienvater zu finden. Finanziert werden soll der Vaterschaftsurlaub mit – erhöhten – EO-Beiträgen der Arbeitgeberinnen und der Arbeitnehmer.

Kranke Tanten und verunfallte Onkel

Der Betreuungsurlaub soll bis zu 14 Wochen dauern. Eine solche Dauer soll der Urlaub jedenfalls dann annehmen können, wenn ein Kind eines Arbeitnehmers gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist. Zur Betreuung z.B. einer kranken Tante oder eines verunfallten Onkels soll ein Arbeitnehmer bis zu drei Tage Urlaub beziehen dürfen. Finanziert werden soll ein solcher Urlaub von den Arbeitgeberinnen. Der Urlaub zur Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kinds soll demgegenüber mit – erhöhten – EO-Beiträgen finanziert werden.

Was ist von den vorgesehenen Neuerungen zu halten?

Dass ein Arbeitnehmer seine Rolle als aktiver Familienvater einnehmen möchte oder seine kranke Tante oder seinen verunfallten Onkel betreuen möchte, verdient gewiss Anerkennung. Die vorgesehenen Neuerungen sind gut gemeint, aber dennoch abzulehnen.

Der zweiwöchige Vaterschaftsurlaub soll ein politischer Kompromiss sein. Die Gesetzesvorlage wurde vor dem Hintergrund ausgearbeitet, dass am 4. Juli 2017 eine Volksinitiative eingereicht worden war, welche die Einführung eines vierwöchigen Vaterschaftsurlaubs verlangt.

Ein zweiwöchiger Vaterschaftsurlaub ist nicht geeignet, die Rollenverteilung innerhalb einer Familie zu beeinflussen. Er hat allein den Charakter zusätzlicher Ferien. Das gilt erst recht in all jenen Fällen, in denen der Vater mit seinem Kind gar nicht zusammenlebt.

Ungeeignete Lösungsvorschläge

Problematisch ist beispielsweise, dass ein Arbeitnehmer den zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub nicht nur nach der Geburt des ersten oder zweiten Kinds, sondern auch nach der Geburt des dritten oder vierten Kinds beziehen können soll. Es ist naiv, nach der Geburt des dritten oder vierten Kinds die innerfamiliäre Rollenverteilung, die sich nach der Geburt des ersten oder zweiten Kinds eingespielt hat, mit einem zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub verändern zu wollen.

Problematisch ist aber auch, dass der zweiwöchige Vaterschaftsurlaub tageweise bezogen werden können soll. Ein Arbeitnehmer wäre berechtigt, den Urlaub beispielsweise immer dann zu beziehen, wenn das Wetter schön ist. Die Rolle als Familienvater ist aber gerade keine Rolle, die man nach Gutdünken einnimmt oder abstreift. Die Möglichkeit, den Vaterschaftsurlaub tageweise zu beziehen, ist daher denkbar ungeeignet, einen Arbeitnehmer auf seine Rolle als Familienvater vorzubereiten.

Sinnvolle betriebliche Lösungen

Der Tagespresse konnte jüngst entnommen werden, dass ein Nordwestschweizer Grossunternehmen seinen Mitarbeitern neuerdings einen vierzehnwöchigen Vaterschaftsurlaub gewährt, um qualifizierte Mitarbeiter

an sich zu binden. Ist es kleinlich, einen zweiwöchigen gesetzlichen Vaterschaftsurlaub zu kritisieren, wenn einzelne Arbeitgeber freiwillig sogar einen vierzehnwöchigen Vaterschaftsurlaub gewähren?

Es ist ein entscheidender Unterschied, ob man das eigene Geld ausgibt oder über fremdes Geld bestimmt. Mit dem eigenen Geld kann jeder machen, was er will. Mit fremdem Geld sollte man vorsichtiger umgehen.

Zumindest sollte man Gesetze vorsichtig formulieren. Der in die Vernehmlassung gegebene Gesetzesentwurf wird aber nicht einmal diesem Erfordernis gerecht. Nach dem Entwurf hat jeder Arbeitnehmer, der Vater geworden ist, Anspruch auf einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub, der innerhalb von sechs Monaten bezogen werden kann. Wenn ein Arbeitnehmer innerhalb dieses Zeitraum seine Stelle wechselt, hat der Arbeitnehmer folglich einen Anspruch auf einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub sowohl

*«Kompromisse sind nicht
per se gut.»*

gegenüber seiner alten Arbeitgeberin als auch gegenüber seiner neuen Arbeitgeberin. Insgesamt könnte dank des Stellenwechsels ein vierwöchiger Vaterschaftsurlaub bezogen werden!

In der Schweiz gehört der Kompromiss zur politischen Kultur. Politische Kompromisse dürfen aber nicht derart ausfallen, dass jede Rationalität, die hinter einem Gesetzesvorhaben steht, bis zur Unkenntlichkeit verwischt wird. Immer noch gilt der Grundsatz, dass es stets sachlich begründet sein muss, den Arbeitgeberinnen eine soziale Verantwortung für ihre Arbeitnehmer aufzubürden.

Als noch problematischer als der zweiwöchige Vaterschaftsurlaub erweist sich der vorgesehene Betreuungsurlaub:

Es gibt keinen Grund, Arbeitgeberinnen mit dem Risiko zu belasten, dass die Tante eines Arbeitnehmers krank wird oder der Onkel eines Arbeitnehmers

verunfallt. Die Betreuung der kranken Tante oder des verunfallten Onkels hat nicht der Arbeitgeber der Nichte oder des Neffen zu finanzieren, sondern die Tante oder der Onkel beziehungsweise deren Kranken- oder Unfallversicherung.

Arbeitsverhältnis als Universalversicherung?

Es ist wohl richtig, Arbeitgeberinnen etwa das Risiko tragen zu lassen, dass ein Arbeitnehmer krank wird oder verunfallt. Ein Arbeitsverhältnis ist aber keine Versicherung gegen jedes allgemeine Lebensrisiko. Wenn ein Arbeitnehmer seine kranke Tante oder seinen verunfallten Onkel betreut, leistet er gesellschaftlich wertvolle Arbeit. Wenn ein Selbständigerwerbender seine kranke Tante oder seinen verunfallten Onkel betreut, ist seine Arbeit aber genau gleich wertvoll. Es ist deshalb nicht einzusehen, weshalb der Arbeitnehmer für die Arbeit bezahlt werden soll, während der Selbständigerwerbende leer ausgeht. Offensichtlich ist der Betreuungsurlaub, wie ihn der vorliegende Gesetzesentwurf vorsieht, bereits im Ansatz verkehrt.

Die aargauische Industrie- und Handelskammer (AIHK) spricht sich dafür aus, die Probleme, die sich stellen, wenn z.B. ein Kind eines Arbeitnehmers gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, auf der betrieblichen Ebene zu lösen. Hier können passgenaue Lösungen gefunden werden. Vor allem aber können die gefundenen Lösungen erprobt und erforderlichenfalls angepasst werden. Die geplanten Änderungen des OR, die kaum durchdachte Einheitslösungen vorsehen, sind daher abzulehnen.

FAZIT

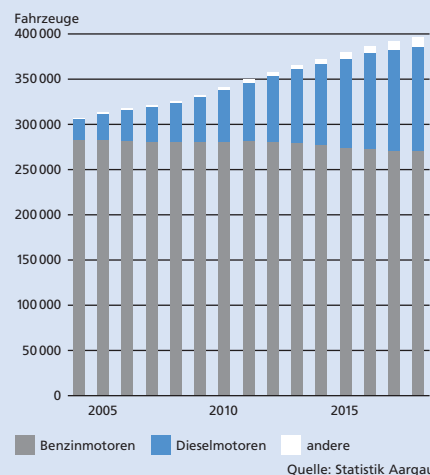
Der demographische Wandel stellt die Gesellschaft vor grosse Herausforderungen. Mit faulen Kompromissen werden die zahlreichen Probleme, die sich bereits stellen und noch stellen werden, aber nicht gelöst werden können.

DER AARGAU IN ZAHLEN

Motorfahrzeugstatistik 2018: Trend weg von Benzinern

Die Anzahl Personenwagen im Kanton Aargau ist zwischen Oktober 2017 und September 2018 um 4333 Einheiten auf 395 956 gestiegen, was einem Zuwachs von 1,1 Prozent entspricht (Vorjahreszuwachs 1,3 Prozent). Der seit Jahren anhaltende Trend weg von Benzinmotoren hin zu dieselpbetriebenen Personenwagen und anderen Treibstoffarten zeigte sich auch 2018. Die grosse Mehrheit der Personenwagen wird aber nach wie vor mit Benzin betrieben, nämlich 68,1 Prozent gefolgt von den Dieselmotoren mit 29,4 Prozent.

Entwicklung der Anteile der Treibstoffarten bei Personenwagen 2004–2008



NICHT VERPASSEN

Wichtige Termine

- 21. März KMU SWISS Forum 2019
Regionalgruppe Baden
- 22. März Anlass zur AHV-Steueranlage
mit Bundespräsident Ueli Maurer
- 9. Mai Frühlingsanlass
Regionalgruppe Baden
- 14. Mai Frühlingsanlass
Regionalgruppe Lenzburg

www.aihk.ch/agenda

SCHLUSSPUNKT

«Es gibt drei Arten von Lügen: Lügen, verdammte Lügen und Statistiken.»

Leonard Henry Courtney, 1832–1918
englischer Politiker und Schriftsteller

Neue Serie:
Im Einsatz für die AIHK

Ein Tipp der Arbeitsrichterin für alle Arbeitgeber

Nachdem wir uns im letzten Jahr an dieser Stelle jeweils durch das Archiv der AIHK Mitteilungen geblättert haben, ist jetzt Zeit für etwas frischen Wind. Unsere neue Serie widmen wir all jenen Personen, die in den unterschiedlichsten Funktionen oder Ämtern für die AIHK im Einsatz sind. Denn was viele möglicherweise gar nicht wissen: Die AIHK wirkt weit über die Geschäftsstelle an der Entfelderstrasse 11 in Aarau hinaus.

su. Ines Schmid Streuli ist Geschäftsführerin der Schmid Textilrewashing AG in Suhr, präsidiert die AIHK-Regionalgruppe Aarau (HIVA) und engagiert sich im Vorstand der AIHK. Darüber hinaus hat sie noch ein weiteres, ganz besonderes Amt inne: Seit nunmehr 18 Jahren ist Ines Schmid Streuli Fachrichterin am Arbeitsgericht. Das Arbeitsgericht ist eine Abteilung des Bezirksgerichts und beurteilt Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis. Das Besondere: Am Arbeitsgericht entscheiden nicht alleine Berufsrichter mit entsprechend juristischer Ausbildung. Laienrichter, sogenannte Fachrichter der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite unterstützen die Berufsrichter bei der Entscheidungsfindung. Alle vier Jahre schlagen die AIHK und der Aargauische Gewerbeverband (AGV) dem Regierungsrat daher 18 Personen als Fachrichter der Arbeitgeberseite vor. Eine dieser amtierenden Fachrichterinnen der Arbeitgeberseite ist Ines Schmid Streuli.

Ines Schmid Streuli, was hat den Ausschlag gegeben, dass Sie sich für das Amt als Fachrichterin am Arbeitsgericht zur Verfügung gestellt haben?

Der damalige HIVA-Präsident hat mich dafür begeistert. Er hat mir von seiner eigenen Tätigkeit als Fachrichter erzählt und mir geschildert, dass es ein spannendes Amt ist, wo ich meine Erfahrungen aus der Praxis einbringen kann.

Wie läuft das genau ab, wenn Sie einen Einsatz am Arbeitsgericht haben?

Nach der Bestätigung des Termins erhalten wir die Unterlagen zum Studium. Ich bereite mich jeweils kurz vor

der Verhandlung auf einen Termin vor. Während der Durchsicht kristallisieren sich die Fragen heraus, die während der Verhandlung beantwortet werden müssen. Die Argumente und Hinweise der beiden Parteien wäge ich gegeneinander ab und bilde mir eine Meinung über den möglichen Ausgang der Verhandlung. Am Verhandlungstag werden die Zeugen und Parteien befragt und wir Laienrichter können ebenfalls Fragen zur Klärung des Sachverhalts stellen. Der Gerichtspräsident versucht in den meisten Fällen einen Vergleich abzuschliessen. Gelingt dies nicht, beraten die Richter die offenen Fragen und fällen die nötigen Entscheidungen, die zu einem Urteil führen. Die Urteilsverkündung wird den Parteien immer schriftlich mitgeteilt.

Was können Sie als Unternehmerin zur Entscheidungsfindung beitragen? Wo liegt da der Unterschied zu dem, was der Berufsrichter einbringt?

Ich bringe meine Berufserfahrung mit und kann dadurch einen Sachverhalt aus der Praxis beurteilen und entsprechende Fragen stellen, die zur Wahrheitsfindung beitragen. Wir Laienrichter sind unabhängig und haben keine ständige Beziehung zum Gericht. Dadurch tragen wir zu einem grösseren Vertrauen in das Justizsystem bei. Die Berufsrichter bringen ihre Rechtskenntnisse in den Fall ein, die wir als Laienrichter zu berücksichtigen haben.

Wie begegnen Sie Kritikern des Laienrichtertums?

Durch meine langjährige Erfahrung als Laienrichter kann ich viele Beispiele

erzählen, wo ich die Berufsrichter mit meinen Erfahrungen aus der Wirtschaft unterstützen konnte. Dieser Einblick in die Praxis führte oft zu einer klareren und gerechteren Beurteilung. So können wir Laienrichter dazu beitragen, dass sich Recht und Gerechtigkeitsempfinden nicht zu stark auseinanderbewegen.

Als Unternehmerin sind Sie Fachrichterin der Arbeitgeberseite. Am Gericht treffen Sie ja regelmässig auch auf die andere Seite – wie ist das Verhältnis zu den Fachrichtern der Arbeitnehmerseite?

Das Verhältnis zu meinen Kollegen auf der Arbeitnehmerseite ist sehr gut. Wir diskutieren die strittigen Fragen und bringen unsere Argumente vor. Am Schluss haben wir in den meisten Fällen eine gemeinsame Entscheidung, die beide Seiten unterstützen. Oft sind wir auch absolut gleicher Meinung.

Was schätzen Sie besonders an Ihrem Amt als Fachrichterin?

Ich habe sehr viel gelernt und wertvolle Erkenntnisse aus den Verhandlungen gewonnen. Es ist immer spannend einen Sachverhalt aus den zwei völlig gegensätzlichen Blickwinkeln des Klägers und des Beklagten zu hören. Hier mein Tipp für die Arbeitgeber: Wichtige Gespräche und Abmachungen immer schriftlich festhalten und von den Beteiligten unterzeichnen lassen!

ZUR PERSON



Ines Schmid Streuli

▪ **Im Einsatz für die AIHK als:** Fachrichterin der Arbeitgeberseite am Arbeitsgericht

- **Alter:** 54 Jahre
- **Ausbildung:** Eidg. Dipl. Buchhalter
- **Berufliche Tätigkeit:** Geschäftsführerin
- **Hobbies:** Familie, Hundesport
- **Motto:** Das Vertrauen und die Beziehung zu Menschen ist wichtig und eine Grundlage des Lebens.