

AIHK MITTEILUNGEN

Wirtschaftspolitisches Mitteilungsblatt für die Mitglieder der AIHK



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

Bald werden die Wahlversprechen eingelöst ...

Liebe Leserinnen und Leser

In wenigen Wochen startet das neu zusammengesetzte Bundesparlament in seine erste Session. Ab dann wird sich weisen, wer die im Wahlkampf versprochene Wirtschaftsfreundlichkeit tatsächlich lebt. Wir werden das Stimmverhalten der aargauischen Deputation in Bern über die ganze Legislatur im Auge behalten. Nach der Wahl ist schliesslich vor der Wahl.

Vom neuen Parlament ist eine Vielzahl von Vorlagen zu behandeln, welche für die Unternehmen von grosser Bedeutung sind. Zu denken ist beispielsweise an die Energiestrategie 2050, an die Unternehmenssteuerreform III oder an die Altersvorsorge 2020. Bei all diesen Geschäften geht es letztlich um die Konkurrenzfähigkeit unserer Betriebe und des Standorts

Schweiz. Eine Erhöhung der Produktionskosten durch weitere Abgaben oder der Arbeitskosten durch zusätzliche Lohnbeiträge schwächt die Stellung der schweizerischen Unternehmen im harten internationalen Wettbewerb. Daneben droht aber gerade den für uns typischen Familienunternehmen auch Gefahr von weniger «spektakulären» Vorlagen: Zum wiederholten Mal will der Bundesrat die Rechnungslegungsvorschriften für nicht börsennotierte private Unternehmensgruppen verschärfen. Wirtschaftsfreundliche Parlamentarierinnen und Parlamentarier werden dem hoffentlich den Riegel schieben. Jede Zusatzbelastung für die Unternehmen, die nicht zwingend notwendig ist, muss verhindert werden. Nur so können wir unsere guten Standortbedingungen halten und damit Arbeitsplätze sichern.

Die bestehende Ungerechtigkeit beseitigen

Die Neuordnung des Finanzausgleichs wird demnächst im Grossen Rat behandelt. Die vorberatende Kommission hat zwei Änderungen an der regierungsrätlichen Botschaft vorgenommen, welche die Forderungen der AIHK teilweise aufnehmen: Auf Beiträge an die regionale Standortförderung soll verzichtet werden. Der Mindeststeuerzuschlag von vier Prozent für die juristischen Personen soll entfallen. Diese bleiben aber gegenüber den natürlichen Personen immer noch benachteiligt.

> Seite 70

Arbeitsmarkt: Erfolgsfaktor Flexibilität

Die Schweizer Wirtschaft und der Arbeitsmarkt haben sich in der Vergangenheit im internationalen Vergleich als robust erwiesen. So konnte die Industrie die Frankenaufwertung oft mit Produktivitätsgewinnen kompensieren. Seit dem 15. Januar 2015 hat der Druck auf die produzierenden und exportierenden Unternehmen jedoch zugenommen. Experten prognostizieren teils düstere Szenarien. Einschätzungen zur Lage und Zukunft auf dem Arbeitsmarkt.

> Seite 72

Aargauer Firmen beschäftigen ältere Mitarbeiter

Am 18. August 2015 hat Alain Berset in Aarau behauptet, dass Arbeitgeberinnen «kein Interesse» daran hätten, ältere Mitarbeiter zu beschäftigen. Wer die Behauptung des Bundesrats widerlegen möchte, kann auf die Webseite des Schweizerischen Arbeitgeberverbands verweisen, auf der zahlreiche Unternehmen, die überdurchschnittlich viele ältere Mitarbeiter beschäftigen, porträtiert werden. > Seite 74

Die Villa Paul – ein Ort, an dem sich die Leute wohlfühlen

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 Jungunternehmen antreibt, welche Klippen sie zu umschiffen haben und welche Ziele sie verfolgen. Heute im Fokus ist die Villa Paul GmbH mit Geschäftsführerin Doris Rickenbacher. > Seite 76

DER AARGAU IN ZAHLEN

Bevölkerungswachstum im Aargau hält weiter an

Die Bevölkerungszunahme im Kanton Aargau beträgt im ersten Halbjahr des laufenden Jahres 4395 Personen und liegt damit gleich hoch wie in der entsprechenden Vorjahresperiode. Gemäss Resultaten von Statistik Aargau erreicht die Bevölkerung per Ende Juni 2015 damit einen Bestand von 649 225 Personen. Das relative Bevölkerungswachstum beträgt somit 0,68 Prozent. Die Zahl der Schweizerinnen und Schweizer beträgt neu 493 301 Personen, diejenige der Ausländerinnen und Ausländer 155 924. Dies entspricht einem Ausländeranteil von 24,0 Prozent. Hauptfaktor für das Wachstum ist der Wanderungsgewinn von 3421 Personen, während der Geburtenüberschuss mit 580 Personen eine untergeordnete Rolle spielt.



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

Die bestehende Ungerechtigkeit beseitigen

Die Neuordnung des Finanzausgleichs wird demnächst im Grosse Rat behandelt. Die vorberatende Kommission hat zwei Änderungen an der regierungsrätlichen Botschaft vorgenommen, welche die Forderungen der AIHK teilweise aufnehmen: Auf Beiträge an die regionale Standortförderung soll verzichtet werden. Der Mindeststeuerzuschlag von vier Prozent für die juristischen Personen soll entfallen. Diese bleiben aber gegenüber den natürlichen Personen immer noch benachteiligt.

Der Kanton Aargau kennt seit vielen Jahren einen Finanzausgleich. Dieser wird einerseits horizontal – zwischen den Gemeinden – und andererseits vertikal – durch Steuerzuschläge – finanziert. Steuerzuschläge wurden in den vergangenen Jahren vorwiegend bis ausschliesslich von den juristischen Personen erhoben. In den letzten 20 Jahren haben die juristischen Personen rund 600 Millionen, die natürlichen Personen nur 140 Millionen Franken für den Finanzausgleich bezahlt. Von 2010 bis 2014 erlaubte es der gut gefüllte

«Nicht einseitig Unternehmen belasten»

«Finanzausgleichstopf», auch auf die Erhebung von Steuerzuschlägen der juristischen Personen zu verzichten. Seit 2015 müssen diese jetzt aber wieder einen Zuschlag von 5 Prozent entrichten, die natürlichen Personen keinen. Diese ungerechtfertigte Ungleichbehandlung muss im Rahmen der laufenden Optimierung der Aufgabenteilung Kanton–Gemeinden und der damit verbundenen Neuordnung des Finanzausgleichs behoben werden. In diesem Sinne haben wir im Vernehmlassungsverfahren Anfang 2015 Stellung genommen. Konkret verlangte die AIHK, die Bandbreite der möglichen Zuschläge sei einheitlich auf 0 bis 2 Prozent festzulegen. Zudem sollten jeweils nur gleich hohe Zuschläge von juristischen und natürlichen Personen erhoben werden können. Der Regierungsrat trug diesen Bedenken bei der Erarbeitung seiner Botschaft dann

allerdings nur zu einem kleinen Teil Rechnung.

Unterstützung für eine optimierte Aufgabenteilung

Die AIHK unterstützt im Gleichschritt mit dem Aargauischen Gewerbeverband (AGV) grundsätzlich eine Optimierung der Aufgabenteilung zwischen dem Kanton und den Gemeinden sowie eine Neuordnung des Finanzausgleichs. Bestehende Verbundaufgaben sollen möglichst entflochten werden. Diese Stossrichtung ist sinnvoll. Wer bezahlt, soll auch befehlen.

Ob der Ausgleich der vorgeschlagenen Aufgabenverschiebungen zum Kanton mit einem Steuerfussabtausch zwischen Kanton und Gemeinden tatsächlich funktioniert, wird erst die Zukunft zeigen. Unsere diesbezüglichen Bedenken sind nicht ausgeräumt.

Verzicht auf Standortförderungsbeiträge

Die Botschaft des Regierungsrats sieht vor, dass Beiträge von 2 Millionen Franken pro Jahr für regionale Standortförderung Teil des Finanzausgleichs sein sollen. Diese Beiträge sollen vertikal finanziert werden und sind stark umstritten. Von verschiedener Seite wird moniert, dass es sich dabei um eine Zweckentfremdung des Steuerzuschlags handle. Aus unserer Sicht ist die beste Standortförderung nach wie vor, den ansässigen Unternehmen möglichst wenig der für Investitionen

benötigten Mittel durch Steuern zu entziehen. Wenn regionale Standortförderungsprojekte tatsächlich als notwendig erachtet werden, sind sie aus dem ordentlichen Haushalt der Standortförderung zu finanzieren und nicht über den Finanzausgleich. Die Befürworterinnen und Befürworter hingegen unterstützen, dass dadurch auch strukturschwächere Randregionen gestärkt werden und sich in der regionalen Standortförderung aktiv beteiligen können. Die Kommission beschloss, auf die Beiträge für regionale Standortförderung zu verzichten. Sie folgt damit unserer Argumentation und stellt sich gegen den Regierungsrat.

Wirtschaftsverbände für einheitliche Steuerzuschläge

Die aktuelle Benachteiligung stösst bei den Unternehmen zunehmend auf Unverständnis und Widerspruch, was bis

Darum geht es

- Der Regierungsrat will das Finanzausgleichssystem zusammen mit der Optimierung der Aufgabenteilung Kanton–Gemeinden neu gestalten.
- Er sieht in seiner Botschaft vor, die vertikale Finanzierung (mindestens) bis 2022 ausschliesslich durch Steuerzuschläge für juristische Personen sicherzustellen (Mindestzuschlag 4 Prozent; für natürliche Personen 0).
- Die Kommission für Allgemeine Verwaltung (AVW) will den Mindestzuschlag auf 0 reduzieren, die Obergrenze auf 8 Prozent für juristische und auf 2 Prozent für natürliche Personen festsetzen. Der Regierungsrat stimmt dem zu.
- AIHK und AGV fordern einen einheitlichen Rahmen von 0 bis 2 Prozent für juristische und natürliche Personen.
- Die Kommission AVW lehnt Beiträge an die regionale Standortförderung entgegen dem Antrag der Regierung ab und folgt damit AIHK und AGV.

zur Forderung nach völliger Abschaffung des Finanzausgleichs führen kann. Durch die Aussetzung des Zuschlags für juristische Personen von 2010 bis 2014 wurde die Situation vorübergehend etwas entschärft. Mit dem Budgetbeschluss 2015 ist die bestehende Ungerechtigkeit aber wieder deutlich zutage getreten.

Die stark exportorientierte Aargauer Wirtschaft befindet sich seit der Aufhebung des Euro-Mindestkurses sowie der Verschlechterung der Konjunktur in verschiedenen Absatzmärkten in

«Keine Standortförderungsbeiträge via Finanzausgleich»

einer schwierigen Situation, welche durch die Erhebung zusätzlicher Steuern weiter erschwert wird. Es gibt keine überzeugenden Gründe, die Erhaltung teilweise ineffizienter Gemeindefstrukturen vorwiegend von den juristischen Personen bezahlen zu lassen. Genau das geschieht aber heute.

Regierung lehnt unsere Vorschläge ab ...

Die juristischen Personen sollen gemäss Botschaft des Regierungsrats gegenüber den natürlichen Personen weiterhin doppelt benachteiligt werden:

- Der Mindestsatz soll für juristische Personen neu 4 Prozent betragen (bisher 5 Prozent), die Obergrenze 8 Prozent (bisher 15 Prozent). Für natürliche Personen sollten die entsprechenden Grenzwerte 0 (wie bisher) bzw. 2 Prozent (bisher 3 Prozent) betragen. Juristische Personen sollen also im Vergleich mit natürlichen Personen weiterhin ein Mehrfaches an Zuschlägen entrichten. Die Lösung gemäss Botschaft ist sogar noch schlechter als jene der Vernehmlassungsvorlage mit 0 bis 10 Prozent bzw. 0 bis 2 Prozent.
- Es soll zudem gemäss Botschaft zulässig bleiben, dass nur die juristischen Personen, nicht aber die natürlichen Personen überhaupt einen Zuschlag bezahlen müssen (Mindestzuschlag 4 Prozent bzw. 0).

Zusammen mit dem AGV haben wir der Grossratskommission vorgeschlagen,

auf die Möglichkeit, kantonale Steuerzuschläge für den Finanzausgleich zu erheben, generell zu verzichten. Zumindest sollten aber juristische und natürliche Personen gleichbehandelt werden (z.B. mit einem einheitlichen Zuschlag von maximal je 2 Prozent).

... Grossratskommission unterstützt sie teilweise

Die Kommission AVW nahm unsere Bedenken teilweise auf und schlägt einen Zuschlagsrahmen 0 bis 8 Prozent für juristische bzw. 0 bis 2 Prozent für natürliche Personen vor. Zum Mechanismus der Zuschlagsfestsetzung äusserte sie sich in ihrer Medienmitteilung aber nicht. Für AIHK und AGV ist es wichtig, dass jeweils für natürliche und juristische Personen gleich hohe Zuschläge festgesetzt werden. Eine einseitige Belastung der juristischen Personen lehnen wir entschieden ab.

FAZIT

Wir stehen zu einem massvollen Finanzausgleich. Deshalb begrüßen wir ausdrücklich, dass die Kommission AVW die vorgeschlagenen Beiträge an die regionale Standortförderung gestrichen hat. Der Finanzausgleich soll grundsätzlich durch die Gemeinden untereinander – also horizontal – finanziert werden. Wenn ergänzend ein vertikaler Ausgleich erfolgt, sind jeweils gleich hohe Steuerzuschläge von natürlichen und juristischen Personen zu erheben. Die Zuschläge sind auf 0 bis 2 Prozent zu begrenzen. Es darf nicht sein, dass die Unternehmen weiterhin alleine dazu herangezogen werden, teilweise ineffiziente Strukturen zu finanzieren und zu erhalten. Wir zählen im Plenum auf die Unterstützung aller wirtschaftsfreundlichen Grossrätinnen und Grossräte.

KURZ & BÜNDIG

Die 10 meistgesuchten Berufsleute in der Schweiz

Der Personalvermittler Manpower befragt seit 10 Jahren weltweit mehr als 40 000 Personalverantwortliche, welche Stellen am schwierigsten zu besetzen seien. In der Schweiz wurden 750 Unternehmen befragt, herausgekommen sind folgende Top-Ten:

1. Facharbeiter (dazu gehören insbesondere Köche, Bäcker, Metzger, Mechaniker, Elektriker und andere Berufe mit manueller Tätigkeit)
2. Manager / Geschäftsleitungsmitglieder
3. Handelsvertreter
4. Buchhalter / Finanzpersonal
5. Sekretäre, Assistenten, Verwaltungspersonal
6. Ingenieure
7. Juristen (Rechtsanwälte, Notare, Anwaltssekretäre)
8. Techniker
9. Untere Kaderstellen (Abteilungs- und Teamleiter, Vorarbeiter)
10. Projektleiter

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
---------------------	----------------------------	--------------------------------

Datum | Unternehmen | Tätigkeitsfelder | Anstellungsposition
Elektroingenieur/Elektroingenieurin  

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 

Basisseminar Export
Dieses Seminar vermittelt den Teilnehmenden die Grundkenntnisse, die für die praktische Abwicklung von Auslandsgeschäften nötig sind. Die Teilnehmenden lernen Sinn, Zweck und Bedeutung der wichtigsten Dokumente und die elektronische Ausfuhrzollabfertigung kennen.



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

Arbeitsmarkt: Erfolgsfaktor Flexibilität

Die Schweizer Wirtschaft und der Arbeitsmarkt haben sich in der Vergangenheit im internationalen Vergleich als robust erwiesen. So konnte die Industrie die Frankenaufwertung oft mit Produktivitätsgewinnen kompensieren. Seit dem 15. Januar 2015 hat der Druck auf die produzierenden und exportierenden Unternehmen jedoch zugenommen. Experten prognostizieren teils düstere Szenarien. Einschätzungen zur Lage und Zukunft auf dem Arbeitsmarkt.

Die Schweiz belegt zum siebten Mal in Folge den ersten Platz auf der Liste der wettbewerbsfähigsten Länder der Welt. Auf dem im September 2015 vom World Economic Forum veröffentlichten Global-Competitiveness-Index 2015/16 liegt die Schweiz auf dem Spitzenplatz. Gleichzeitig kursierten im vergangenen Monat in den Medien aber unzählige Beiträge mit oft brisanten Prognosen verschiedenster Institutionen und Ökonomen zur künftigen Entwicklung der Schweizer Wirtschaft und dem hiesigen Arbeitsmarkt. Der Beitrag liefert die wichtigsten Arbeitsmarktdaten und beleuchtet andere Indikatoren sowie Einschätzungen dazu, um dann die grundsätzliche Stossrichtung der AIHK darzustellen.

Aktuelle Arbeitslosenquoten

Ende August 2015 waren laut Staatssekretariat für Wirtschaft (SECO) 136 983 Personen als arbeitslos registriert. Die Arbeitslosenquote stieg damit von 3,1 Prozent im Juli 2015 auf 3,2 Prozent im August. Gegenüber dem Vorjahresmonat erhöhte sich die Arbeitslosigkeit um 6,7 Prozent respektive 8 549 Personen. Im Aargau waren per Ende August 2015 insgesamt 10 645 Personen arbeitslos und die Quote lag – unter dem schweizweiten Durchschnitt – bei 3,0 Prozent. Die monatlich vom SECO publizierten Zahlen weisen also trotz der Aufhebung des Euro-Mindestkurses im Januar 2015 bisher nicht auf eine markante Verschlechterung der Lage auf dem Arbeitsmarkt hin. Dazu folgender Vergleich: In den insgesamt 19 Staaten der Euro-Währungsunion

lag die Quote der Personen im erwerbsfähigen Alter ohne Arbeit im August mit 11,0 Prozent deutlich höher, als in der Schweiz.

Skeptisch stimmende Indikatoren

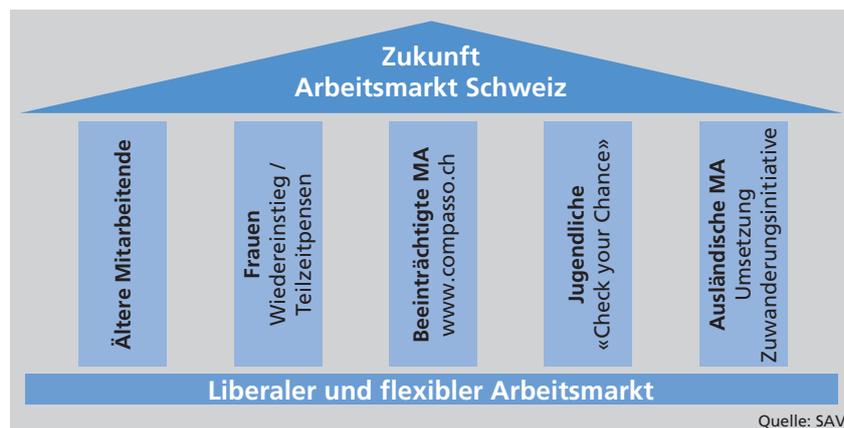
Neben den Arbeitslosenzahlen deuten andere Indikatoren weitaus klarer auf eine sich abzeichnende Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage hin. So gab beispielsweise die Eidgenössische Zollverwaltung am 22. September 2015 bekannt, dass die Exporte im August 2015 erneut gesunken sind: Die Ausfuhr von Schweizer Waren ins Ausland umfasste lediglich 14,2 Milliarden Franken, das sind 4,5 Prozent weniger als im Vorjahresmonat. Fast alle wichtigen Branchen verzeichneten einen Rückgang des Umsatzes. Markant gesunken sind die Verkäufe in die EU (minus 9 Prozent); noch stärker jene nach China (minus 29 Prozent). Immerhin resultierte im August 2015 trotzdem noch ein Handelsbilanzüberschuss von

rund 2,9 Milliarden Franken; dies, weil auch die Importe beziehungsweise der Wert der eingeführten Waren (mitunter bedingt durch die Frankenstärke) signifikant zurückgegangen ist. Die Ökonomen der Konjunkturforschungsstelle der ETH rechnen für das ganze dritte Quartal mit einer schwachen Entwicklung der Exporte.

Für die Analysten der Credit Suisse (CS) ist die Deindustrialisierung der Schweiz Realität; sie werde von der Frankenstärke massgeblich getrieben. Der Margendruck der Unternehmen habe mittlerweile sogar den Arbeitsmarkt erreicht und zwar so, dass die Konsumenten als eine der bisherigen Stützen unserer Wirtschaft den Druck zu spüren bekämen. Laut CS werde die Arbeitslosenquote fortan langsam, aber kontinuierlich steigen und bis Ende 2016 voraussichtlich 3,9 Prozent betragen. Von einer anziehenden «Industrierezession» sprach die Neue Zürcher Zeitung Ende September 2015. Vielen Anbietern von

«Steht eine Industrierezession bevor?»

Investitionsgütern würden die Aufträge wegbrechen. Aus der Optik des Arbeitsmarktes komme hinzu, dass mit der zunehmenden Automatisierung – gerade auch unter dem Schlagwort Industrie 4.0 – in der Industrie weitere Stellen für weniger gut qualifizierte Arbeitnehmende wegfallen würden. Die klassische Industrie werde künftig noch weniger Arbeitskräfte brauchen, die Hand anlegen und primär nach hochqualifizierten Spezialisten fragen.



Zukunft Arbeitsmarkt

Das von den Wirtschaftsverbänden lancierte Programm «Zukunft Arbeitsmarkt Schweiz» will auf dem Fundament eines liberalen und flexiblen Arbeitsmarktes das Fachkräfte-Potential mobilisieren. Konkrete Initiativen zu den einzelnen Säulen dieses Programms sowie verschiedene, freiwillige Best-Practice-Beispiele in Unternehmen finden sich auf:

www.zukunft-arbeitsmarkt.ch

Die AIHK fördert das Verständnis bezüglich Arbeitsintegration proaktiv. Umfangreiche Informationen hierzu auf:

www.aihk.ch/potenzial50plus

Auf die letzten fünf Jahre zurück blickend lässt sich feststellen, dass der Staat mit seinen Verwaltungen auf allen drei Ebenen massiv gewachsen ist. Laut Handelszeitung dürfte allein die Bundesverwaltung bis zum Ende des laufenden Jahres 150 neue Stellen geschaffen haben. Die Personalausgaben des Bundes dürften sich um 41 Millionen Franken erhöhen. Insgesamt würden die Personalkosten der rund 34 500 Bundesangestellten im Jahr 2015 somit zirka 5,6 Milliarden Franken betragen, dies gegenüber 4,5 Milliarden Franken vor zehn Jahren. Des Weiteren haben sich im jedenfalls staatsnahen Sozial- und Gesundheitswesen in den letzten Jahren diverse neue Betreuungsbranchen entwickelt, welche staatlich teilfinanziert werden. Bis 2030 sollen in diesem Bereich 250 000 zusätzliche Stellen entstehen. Damit wäre dann fast jeder Sechste im Gesundheits- und Sozialwesen tätig, wie die Aargauer Zeitung vorrechnete.

AIHK fordert liberalen Arbeitsmarkt

Die vorstehenden Einschätzungen stimmen tatsächlich skeptisch. Die Wirtschaft steht unumstrittenermassen vor einer schwierigen Zeit. Die AIHK erachtet es als zentrale Aufgabe des Staates, dass dieser optimale Rahmenbedingungen für die Wirtschaft schafft: Immer neue und noch mehr

Vorschriften auferlegen gehört definitiv nicht dazu! Es sind die Unternehmen, welche Arbeitsplätze und damit Wohlstand schaffen; notabene auch, um die staatlichen Leistungen zu finanzieren.

Dieses Credo verfolgt die AIHK auch im Bereich der Arbeitsmarktpolitik. Ein flexibler Arbeitsmarkt bildet schliesslich eine der Stützen für die bisher ausgewiesene starke und künftig noch wichtiger werdende Wettbewerbsfähigkeit der Schweiz. Die AIHK unterstützt deshalb das von den Spitzenverbänden der Wirtschaft – dem Schweizerischen Arbeitgeberverband und economie-suisse – lancierte Programm «Zukunft Arbeitsmarkt Schweiz». Die Massnahmen im Rahmen der fünf Säulen dieses Programms (vgl. Grafik) basieren nicht auf staatlichem Zwang, sondern sollen auf der Realisierung von «win-win-win»-Effekten für das jeweilige Unternehmen, dessen Arbeitnehmende und die Gesellschaft generell gründen. Ein anderer Beitrag in diesen Mitteilungen illustriert die Stossrichtung der AIHK an einem konkreten Beispiel zu einer der fünf Säulen, den älteren Mitarbeitenden.

FAZIT

Die von Experten gezeichneten Prognosen zur wirtschaftlichen Entwicklung und zum Arbeitsmarkt der Schweiz sind teilweise düster. Zweifellos steuert unsere Wirtschaft einer herausfordernden Zeit entgegen. Deshalb in eine übermässige Staatsgläubigkeit zu verfallen, wäre äusserst naiv! Staatliche Zwangsmassnahmen lehnt die AIHK strikte ab. Ein stark regulierter Arbeitsmarkt ist wenig anpassungsfähig und damit sehr viel krisenanfälliger. Demgegenüber sieht die AIHK weiterhin viel Potential in der eigenverantwortlich ausgerichteten Arbeitsintegration und der Sozialpartnerschaft. Sie setzt daher auch in Zukunft auf einen flexiblen und liberalen Arbeitsmarkt als eines der Rezepte, um die anstehenden Herausforderungen zu bewältigen.

DIE 1803-ER IM VERGLEICH

Heute: Aargau vs. Tessin

Arbeitslosenquote, Exportstärke, Bevölkerungsdichte – wie schneidet unser Wirtschaftskanton im Duell mit den anderen fünf Kantonen ab, die wie er ebenfalls im Jahr 1803 gegründet worden sind? Heute misst sich die «Sonnenstube der Schweiz» mit dem Aargau.

		
Fläche	1404 km ²	2812 km ²
Gemeinden	213	135
Einwohner (Ende 2014)	644 830	350 400
Bevölkerungsdichte (Ende 2014)	459 Pers./km ²	124 Pers./km ²
Ausländeranteil (Ende 2014)	23,8%	27,8%
Beschäftigte (STATEMENT, 2012)	322 176	212 379
Arbeitsstätten (STATEMENT, 2012)	43 490	33 311
Arbeitslosenquote (August 2015)	3,0%	3,4%
Export in CHF pro Einwohner (2013)	15 773	25 878
Sitze im Nationalrat (2011 bis 2015)	15	8

DIE AIHK NIMMT STELLUNG

Ihre Meinung ist uns wichtig!

Auf unserer Website finden Sie eine Übersicht über die laufenden Vernehmlassungen mit den dazugehörigen Unterlagen. Sie sind herzlich eingeladen, uns Ihre Beurteilung der einzelnen Vorlagen bekannt zu geben.

Aargau: Entlastungsmassnahmen 2016

Anhörung zu den geplanten Gesetzesänderungen im Rahmen der Entlastungsmassnahmen 2016

Gegenstand der Anhörung sind jene 12 Massnahmen, welche eine Gesetzesänderung bedingen. Insgesamt haben diese 12 Massnahmen eine finanzielle Gesamtwirkung von 0,6 Millionen Franken im Budgetjahr 2016 und 26,8 Millionen Franken im Planjahr 2019.

Meinung einbringen
bis 20. November 2015

www.aihk.ch/vernehmlassungen



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

Aargauer Firmen beschäftigen ältere Mitarbeiter

Am 18. August 2015 hat Alain Berset in Aarau behauptet, dass Arbeitgeberinnen «kein Interesse» daran hätten, ältere Mitarbeiter zu beschäftigen. Wer die Behauptung des Bundesrats widerlegen möchte, kann auf die Webseite des Schweizerischen Arbeitgeberverbands verweisen, auf der zahlreiche Unternehmen, die überdurchschnittlich viele ältere Mitarbeiter beschäftigen, porträtiert werden.

Zurzeit wird im Schweizer Parlament über die Altersvorsorge 2020 debattiert. Wenigstens für die Zeit bis zum Jahr 2020 soll die Altersvorsorge auf sichere Beine gestellt werden.

Die Probleme der Altersvorsorge sind nur teilweise «hausgemacht»: Auf Grund der steigenden Lebenserwartung benötigt die Altersvorsorge immer mehr finanzielle Mittel. Auf Grund der Entwicklung auf den Kapitalmärkten vermehren sich die vorhandenen Mittel jedoch kaum noch.

Die Gesetzesvorlage, die im Schweizer Parlament diskutiert wird, ist äusserst komplex. Letztlich sind es aber nur wenige Mittel, die zur Sicherstellung der Altersvorsorge eingesetzt werden können: Erhöhung der Beiträge, Zusatzfinanzierung, Kürzung der Renten und Heraufsetzung des Rentenalters.

Die Altersvorsorge 2020 ist ein Flickenteppich

Die Gesetzesvorlage sieht vor, dass zur Sicherung der Finanzierung der AHV die Mehrwertsteuer – unbefristet – erhöht wird. Eine Kürzung der BVG-Renten soll durch die Senkung des Umwandlungssatzes erfolgen. Als Ausgleich hat der Ständerat jedoch vor Kurzem eine Erhöhung der AHV-Renten für Neurentner beschlossen. Eine Heraufsetzung des Rentenalters soll für Frauen erfolgen: Das Rentenalter der Frauen soll schrittweise demjenigen der Männer angeglichen werden. Zur Kompensation soll die berufliche Vorsorge der Teilzeitarbeitenden, die sich

vornehmlich aus Frauen zusammensetzen, verbessert werden.

Kein Interesse an älteren Mitarbeitern?

Das Rentenalter für Männer liegt seit der Einführung der AHV im Jahr 1948 bei 65 Jahren. Lag die Lebenserwartung der Männer damals noch bei 66 Jahren, so liegt sie heute bei 81 Jahren. Einer Erhöhung des Rentenalters auf 67 Jahre hat der Bundesrat allerdings eine klare Absage erteilt. In der Arbeitswelt stünden für ältere Mitarbeiter zu wenige Arbeitsplätze zur Verfügung.

Am 18. August 2015 hat Alain Berset in Aarau ausführlich begründet, weshalb

Darum geht es

«Best practices» für die Beschäftigung älterer Mitarbeiter:

- gutes Arbeitsklima
- offene Kommunikation
- gezielte Entlastung älterer Mitarbeiter
- Jobenlargement
- gezielte Weiterbildung aller Mitarbeiter
- Bildung von sog. Tandems
- flexible Teilzeitarbeit für ältere Mitarbeiter
- flexible Nachfolgeregelungen
- Pensionierungspläne
- usw.

die Idee, das Rentenalter auf 67 Jahre zu erhöhen, verworfen worden ist. Eine Umfrage habe ergeben, dass Arbeitgeberinnen «kein Interesse» hätten, ältere Mitarbeiter zu beschäftigen.

Man kann sich gut vorstellen, dass bei solchen Umfragen je nachdem, wie die Fragestellung genau lautet, ganz unterschiedliche Umfrageergebnisse erzielt werden. Für gewisse Kreise besteht jedoch Anlass genug, um «wirksame Massnahmen zum Schutz älterer Arbeitnehmender» zu fordern. Finanziert werden sollen diese Massnahmen durch einen Solidaritätsfonds. Dieser soll durch Beiträge von Unternehmen gespeist werden, die unterdurchschnittlich wenige ältere Mitarbeiter beschäftigen.

Es ist klar, dass derartige Massnahmen abzulehnen sind. Dies nur schon deshalb, weil gerade Neuunternehmen ein – weiterer – Knüppel zwischen die Beine geworfen würde. Nicht übersehen werden darf aber auch, dass sich selbst Unternehmen, die keine älteren Mitarbeiter beschäftigen, ihrer gesellschaftlichen Verantwortung bewusst sein können. So kann sich ein Unternehmen bewusst dafür entscheiden, eine offene Stelle durch einen – in der Regel jüngeren – Flüchtling zu besetzen.

Unnötige staatliche Massnahmen

Auf lange Sicht wird die Schweiz kaum darum herumkommen, das Rentenalter auf 67 Jahre zu erhöhen. Die Erhöhung des Rentenalters liegt europaweit im Trend. Beispielsweise in Deutschland wird das Rentenalter seit 2012 – schrittweise – auf 67 Jahre erhöht. Zurzeit liegt es bei 65 $\frac{1}{3}$ Jahren.

Natürlich ist es nur dann sinnvoll, das Rentenalter auf 67 Jahre zu erhöhen, wenn ältere Arbeitnehmer tatsächlich die Möglichkeit haben, bis zum Rentenalter zu arbeiten. Wer darauf wartet, bis in der Arbeitswelt gezielt Arbeitsplätze für ältere Mitarbeiter zur Verfügung gestellt worden sind, wird jedoch möglicherweise enttäuscht werden.

Die AIHK spricht sich gegen staatliche Zwangsmassnahmen zum Schutz älterer Mitarbeiter aus. Sie unterstützt Kampagnen für mehr ältere Mitarbeiter

«Vorbilder, die Orientierung bieten, gibt es genug»

in der Arbeitswelt. Vorbilder, an denen sich Firmen orientieren können, gibt es genug. Dass Arbeitgeberinnen «kein Interesse» haben, ältere Mitarbeiter zu beschäftigen, muss – zumindest für den Aargau – bezweifelt werden.

Seit einiger Zeit porträtiert der Schweizerische Arbeitgeberverband (SAV) auf seiner Webseite Unternehmen, die überdurchschnittlich viele ältere Mitarbeiter beschäftigen. Darunter befinden sich zahlreiche Firmen, die Mitglied der Aargauischen Industrie- und Handelskammer (AIHK) sind.

ARBEITSMARKT

LEHNER: ÄLTERE MITARBEITENDE – EINE WIN-WIN-SITUATION

24. JULI 2015, BEST PRACTICE

Die Max Lehner & Co. AG, ein typisches, patronal geführtes Familienunternehmen in der Maschinenindustrie, beschäftigt zur Hälfte Personen über 45 Jahren und kann sogar auf eine Reihe pensionierter Mitarbeitender zählen. Für die Inhaber nichts Aussergewöhnliches: Sie machen damit sehr gute [Weiterlesen ...](#)

AIHK-Mitglieder sind bei den best practice Beispielen des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes gut vertreten.

www.arbeitgeber.ch/type_category/best-practice

Auffallend ist, dass die porträtierten Unternehmen nicht nur die Loyalität, sondern gerade auch das Wissen und die Erfahrung ihrer älteren Mitarbeiter schätzen. Das verbreitete Bild, dass ältere Mitarbeiter von den Entwicklungen in der Wirtschaft und der Technik abgehängt sind und oft bis zur Pensionierung «durchgeschleppt» werden müssen, muss jedenfalls korrigiert werden.

Teilweise wird der Wissens- und Erfahrungstransfer von der älteren an

die jüngere Generation sogar aktiv gefördert. So gibt es Firmen, bei denen pensionierte Mitarbeiter am Samstag Schulungen für jüngere Mitarbeiter durchführen. In manchen Firmen werden so genannte Tandems gebildet, um die Zusammenarbeit zwischen älteren und jüngeren Mitarbeitern zu fördern. Eine solche Zusammenarbeit kann für alle Beteiligten sehr fruchtbar sein.

Voraussetzung dafür, dass ältere Mitarbeiter im Betrieb eine wertvolle Rolle spielen können, ist eine gezielte Förderung der Mitarbeiter. Bei vielen Firmen werden mit älteren Mitarbeitern in den jährlichen Mitarbeitergesprächen systematisch mögliche sinnvolle Weiterbildungsmaßnahmen besprochen.

Mitarbeiter, die systematisch gefördert werden, können unter Umständen weit über das Rentenalter hinaus beschäftigt werden. Viele Firmen beschäftigen Mitarbeiter, die das Rentenalter bereits erreicht haben. Teilweise deshalb, weil pensionierte Mitarbeiter flexibel einsetzbar sind. Teilweise geht es den Firmen auch darum, dass ein geeigneter Nachfolger bei seiner Arbeit vom Vorgänger noch über einen längeren Zeitraum begleitet wird. Oft steht jedoch im Vordergrund, dass das Wissen und die Erfahrung des pensionierten Mitarbeiters für das Unternehmen unverzichtbar sind.

FAZIT

Auf lange Sicht wird in der Schweiz das Rentenalter wohl auf 67 Jahre erhöht werden müssen. Darauf muss sich die Arbeitswelt einstellen. Wer sich an «Best practice»-Beispielen orientieren möchte, dem sei ein Besuch der Webseite des Schweizerischen Arbeitgeberverbandes empfohlen.

DER AARGAU IN ZAHLEN



5975 leer stehende Wohnungen

Am 1. Juni 2015 standen im Kanton Aargau 5975 Wohnungen leer; das zeigt die Leerwohnungszählung von Statistik Aargau. Damit stieg die Zahl der leer stehenden Wohnungen gegenüber dem Vorjahr um 1018 Einheiten oder 20,5 Prozent an. Die Zunahme ist auf Leerstände von Wohnungen zurückzuführen, die älter als zwei Jahre sind (+1112). Bei neuen Wohnungen nahm der Leerwohnungsbestand ab (-94). Am meisten Wohnungen standen zum Zeitpunkt der Zählung im Bezirk Baden leer (1101 Wohnungen), am wenigsten im Bezirk Zurzach (218 Wohnungen).

AUF EINEN BLICK

Fast 123 Milliarden gefahrene Personenkilometer in der Schweiz

In der Schweiz sind im öffentlichen Verkehr und im privaten Strassenverkehr im Jahr 2013 rund 123 Milliarden Personenkilometer zurückgelegt worden. Im Jahr 1950 waren es im Vergleich dazu gerade einmal knapp 15 000 Millionen Personenkilometer. Interessant auch ist auch die Veränderung beim Anteil des öV und des privaten Strassenverkehrs am Gesamtverkehr: Während 1950 noch fast 57 Prozent der Personenkilometer mit dem öV zurückgelegt worden sind, waren es 2013 nur noch knapp 24 Prozent (siehe Grafik unten).

Personenkilometer pro Verkehrsträger 2013 in Prozent des Gesamtverkehrs



SCHLUSSPUNKT

«Geduld ist eine gute Eigenschaft. Aber nicht, wenn es um die Beseitigung von Missständen geht»

Margaret Thatcher, 1925–2013, britische Politikerin und Premierministerin

Serie: Am Puls der Jungunternehmer
Villa Paul GmbH, Baden, gegründet 2015

Die Villa Paul – ein Ort, an dem sich die Leute wohlfühlen

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 Jungunternehmen antreibt, welche Klippen sie zu umschiffen haben und welche Ziele sie verfolgen. Heute im Fokus ist die Villa Paul GmbH mit Geschäftsführerin Doris Rickenbacher.



«Locker bis 70 arbeiten.» Doris Rickenbacher (rechts) und Geschäftspartnerin Mimi Frey. (Bild: zVg.)

Doris Rickenbacher, seit März sind die Türen Ihrer Villa Paul geöffnet. Was erwartet den Besucher hier?

Die Villa Paul ist ein kleines, feines Kaufhaus unterhalb des Theaterplatzes in Baden. Neben einem Bistro führen wir in unserem Sortiment Papeterie-Artikel, ausgewählte Kleidungsstücke, Accessoires und Kosmetika, die alle aus nachhaltiger Produktion stammen.

Ihr Slogan lautet «Kaufhaus für Visionäres und Notwendiges» – was steckt dahinter?

Visionär bedeutet für uns, dass wir Mode und Artikel aus fairer Produktion anbieten und damit einen kleinen Beitrag zur Nachhaltigkeit leisten, dass wir gleichzeitig aber auch Trends erkennen und ein modernes Sortiment führen. Notwendig deshalb, weil Sie bei uns nur Dinge finden, die Sie auch wirklich brauchen können und die nicht einfach nur rumstehen.

Ein Kaufhaus in einem ehemaligen, in die Stadtmauer gebauten

Transformatorhäuschen an nicht besonders frequentierter Lage zu eröffnen, ist schon etwas mutig, nicht?

Mag sein. Aber das passt so wunderbar zu unserer unkonventionellen Geschäftsidee. Und wir vertrauen darauf, dass jemand, der den Weg in unser bezauberndes Geschäft – mit dem vom Bistro aus einmaligen Ausblick auf die Limmat – erst einmal gefunden hat, nicht zum letzten Mal da war.

Das hat etwas. Das Eintreten in die Villa Paul fühlt sich ein bisschen an wie Heimkommen ...

(Schmunzelt) ... und genau das ist unser Ziel. Die Villa Paul soll ein Ort sein, wo die Leute gerne hingehen – ein Ort an dem sich die Leute wohl fühlen.

Warum haben Sie sich dann nicht einfach auf ein Bistro beschränkt?

Mein Herz schlägt für den Detailhandel. Kunden zu beraten, ohne aufdringlich zu sein, und Einkaufserlebnisse zu ermöglichen, fand ich schon immer eine wunderbare Sache. Allerdings habe ich über die Jahre festgestellt, dass das Thema «nachhaltige und faire Produktion» für meinen Geschmack oft eine zu kleine Rolle spielt. Villa-Paul-Mitbegründerin Mimi Frey, die mich in meinem Berufsleben schon seit Langem begleitet, und ich haben uns immer gesagt, dass wir den Fokus darauf legen möchten, sollten wir jemals die Gelegenheit haben, etwas Eigenes aufzubauen.

Was hat es eigentlich mit diesem rätselhaften Firmennamen auf sich?

Dass unser Geschäft eine «Villa» werden sollte, war schnell klar; weil eine

Villa etwas ist, das jeder gerne hätte. Nicht im Sinne von Reichtum, sondern im Sinne einer Herzensangelegenheit, einem schönen Ort, an dem man sich gerne aufhält. Und Paul?! Das ist ganz einfach ein toller Name, der zu uns passt.

Wie würden Sie den Weg bis zur Eröffnung beschreiben?

Intensiv. Diesem Moment gingen gut zwei Jahre gründliche Planung voraus. Konzepte aufstellen und wieder verwerfen, Businesspläne und Liquiditätspläne erstellen, einen geeigneten Standort finden usw. Als Herausforderung gestaltete sich auch die Suche nach einem Geldgeber. Hier hatten wir schliesslich das grosse Glück, Unterstützung von der SAFFA zu erhalten. Die SAFFA ist eine der vier vom Bund anerkannten Bürgerschaftsgenossenschaften und fördert selbstständige Unternehmerinnen.

Was braucht es, um als Jungunternehmer erfolgreich zu sein?

Ein Herzensprojekt, für das man breit ist, oft auch mehr als 100 Prozent Einsatz zu geben. Eine Vision, die sich vom Einheitsbrei etwas abhebt und ein starkes Umfeld, das hinter einem steht, sind aus meiner Sicht weitere Faktoren für den Erfolg.

Welche Ziele verfolgen Sie?

Es wäre schön, wenn wir möglichst viele Menschen für unser Konzept begeistern könnten und den «Villa-Paul-Gedanken» auch über Baden hinaus zu einer Art Institution machen könnten. Ich für meinen Teil bin in einem solchen Umfeld jedenfalls bereit, locker auch bis siebzig zu arbeiten (*lacht zufrieden*).

(Interview: su.)

ZUM JUNGUNTERNEHMEN

Villa Paul GmbH

- **Sitz:** Baden
- **Gründungsjahr:** 2015
- **Idee:** Kaufhaus für Visionäres und Notwendigkeiten mit Artikeln aus nachhaltiger und fairer Produktion sowie einem kleinen Bistro
- **Webseite:** www.villapaul.ch