

unternehmen.

Informationen der Gruppe23 – Vereinigung zur Förderung des Unternehmertums

Seite 4

**Nominierungen
für den Prix
BÂLEnce 2021**

Seite 6

**Braucht Basel
einen
Mindestlohn?**

Seite 9

**So funktioniert
zeitgemässe
Verkehrspolitik**

Seite 11

**StartUp Portrait:
Rosa Gölge –
Job Access**

Seite 13

**Digitalisierung:
Meine Daten
gehören mir!**

Seite 15

**Peter
Zinkernagel
persönlich**

Gruppe23.
fördert das Unternehmertum

Sie brauchen ordentlich Druck? Das hören wir gerne.

- Kataloge ■
- Broschüren ■
- Bücher ■
- Kalender ■
- Flyer ■
- Geschäftsdrucksachen ■
- Karten ■
- Couverts ■
- Diplomarbeiten ■
- Visitenkarten ■
- Etiketten ■
- u.v.m. ■

W.D&M

WERNER DRUCK & MEDIEN AG

Telefon 061 270 15 15
www.wd-m.ch

Eine glückliche Entscheidung.

Lassen Sie Ihre Mitglieder, Kunden und Partner nicht allein.

Bleiben Sie auch in Zeiten eingeschränkter Möglichkeiten sichtbar. Informieren Sie über Ihre Aktivitäten und Angebote und bieten Sie Ihren Partnern einen Gegenwert für deren Engagement.

Eine Verbandsbroschüre mit Informationen für Ihre nächste Mitgliederversammlung?

Eine periodisch erscheinende Zeitschrift mit Informationen über Ihre Aktivitäten?

Eine individuelle Publikation mit Ihren Angeboten?

Konzeption. Redaktion. Gestaltung. Produktion. Distribution.

Gedruckt oder digital.

Smart und innovativ weiterkommen.
Zweinull für Sie.



info@zweinull.ch
www.zweinull.ch
T +(0)61 603 85 85

Inhalt

- 3**
Editorial
- 4**
Nominationen für
den Prix BÂLEnce 2021
- 6**
Braucht Basel
einen Mindestlohn?
- 9**
So funktioniert
zeitgemässe Verkehrspolitik
- 11**
StartUp Portrait:
Rosa Gölgeli - nachhaltig
Stellen vermitteln
- 13**
Digitalisierung:
Meine Daten gehören mir!
- 15**
Persönlich:
Peter Zinkernagel
- 18**
IT-Tipp
- 19**
kurz & bündig
- 20**
KMU-WebIn
Tipp
Termine
Nächste Ausgabe
Impressum

Titelbild

Rosa Gölgeli, Gründerin Job
Access (Foto: Erkan Simsir)



Editorial

Liebe Leserin
Lieber Leser

Bereits zum vierten Mal kann Ihnen die Gruppe23 Nominationen für den Prix BÂLEnce präsentieren. Lanciert wurde der Preis 2018 mit dem Ziel, die Bedeutung der KMU-Wirtschaft deutlich zu machen und besondere unternehmerische Leistungen zu würdigen. Auch dieses Jahr können wir fünf Nominationen präsentieren, die den Preis allesamt verdienen würden. Neu ist, dass es nicht nur eine Gewinnerin oder einen Gewinner gibt, sondern zwei. Neben dem herkömmlichen Preis, über dessen Vergabe wie anhin die Mitglieder der Gruppe23 in geheimer Abstimmung entscheiden, gibt es ab diesem Jahr ein zusätzliches Public Voting – mit einer strikten Kontrolle, die mehrfache Stimmabgaben verhindert.

Positives gibt es auch von den KMU-Polit-WebIns zu berichten. Im Februar waren Covid-19-Massnahmen das Thema und im März die Verkehrspolitik – zwei Themen,

bei denen Emotionen die Diskussionen oft dominieren. In beiden WebIns verliefen die Diskussionen äusserst sachlich und konstruktiv – genauso, wie wir uns Inputs zu kmu-relevanten politischen Fragen vorstellen. Über die Ergebnisse berichten wir auf den Seiten 9 und 19.

Covid-19 und verordnete Massnahmen treffen KMU unterschiedlich stark. Besonders betroffen sind namentlich die Gastronomie, der Detailhandel, die Veranstaltungsbranche und Kulturschaffende. Diesen Firmen unter unseren Mitgliedern eine Rechnung für den diesjährigen Mitgliederbeitrag zu schicken, bereitete uns einerseits Bauchschmerzen, andererseits ist die Gruppe23 auf finanzielle Mittel angewiesen, um ihre immer umfangreicher werdenden Aktivitäten zu finanzieren. Darum haben wir die Aktion «Solidarmitgliedschaft» lanciert, mit der Mitgliederbeiträge für diese Firmen übernommen werden konnten. Das Ergebnis war überwältigend. Innert einer Woche sind genügend zusätzliche Beiträge von Mitgliedern und Nichtmitgliedern eingegangen, um die Beiträge der besonders betroffenen Unternehmen zu übernehmen - eine grossartige Geste, die ich an dieser Stelle ganz herzlich danke.

Willkommen heissen möchte ich an dieser Stelle die neuen Mitglieder, die sich der Gruppe23 seit anfangs Jahr angeschlossen haben und ermuntern möchte ich Sie alle, unsere Aktivitäten durch die Buchung von Inseraten oder die Übernahme von Partnerschaften zu unterstützen.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'R. Travella'.

Dr. Rico Travella
Präsident Gruppe23

Prix BÂLEnce.

Unternehmer/innenpreis

Prix BÂLEnce 2021

Fünf Nominationen und Public Voting

Auch für den vierten Prix BÂLEnce präsentiert der Vorstand der Gruppe23 fünf überzeugende Nominationen. Über die Vergabe des Preises entscheiden wie bis anhin die Mitglieder der Gruppe23 in geheimer Abstimmung. Erstmals gibt es 2021 zusätzlich ein Public Voting, an dem auch alle Nichtmitglieder teilnehmen können.

Mit dem Prix BÂLEnce zeichnet die Gruppe23 jedes Jahr eine Persönlichkeit aus der Region Basel aus, die sich als Unternehmerin oder als Unternehmer engagiert, durch ihre Tätigkeit regionale Wertschöpfung generiert, Arbeits- und Ausbildungsplätze schafft und erhält und die sich damit den Herausforderungen einer zunehmend internationalisierten Wirtschaft erfolgreich stellt.

Die Würdigung geschieht auch stellvertretend für die Leistungen von vielen Tausend Unternehmerinnen und Unternehmern, die sich

tagtäglich für ihre KMU – das Rückgrat unserer Wirtschaft – einsetzen. Der Prix BÂLEnce soll dazu beitragen, ihre Leistungen öffentlich sichtbar zu machen und für mehr Wertschätzung und Verständnis für KMU-Anliegen werben.

Über die Vergabe des Prix BÂLEnce entscheiden die Mitglieder der Gruppe23 in geheimer Abstimmung. Dieses Jahr gibt es erstmals ein zusätzliches Public Voting. Pro Person kann eine Stimme abgegeben werden.

Die Frist für das Abgeben der Stimmen läuft bis zum

28. Mai 2021. Der weitere Verlauf des Wettbewerbs steht derzeit coronamassnahmenbedingt noch nicht fest. Wenn immer möglich soll die Preisverleihung in physischer Form nach den Sommerferien stattfinden.

Der Prix BÂLEnce besteht aus einer Skulptur, welche

die Balance symbolisiert, welche Unternehmerinnen und Unternehmer tagtäglich finden müssen, um allen Ansprüchen und Gegebenheiten gerecht zu werden. Der Publikumspreis wird in Form einer Auszeichnung vergeben.

Geben Sie bis zum 28. Mai Ihre Stimme ab und entscheiden Sie mit, wer Prix BÂLEnce-Gewinner/in 2021 wird. Die Gruppe23 wünscht allen fünf Nominationen viel Erfolg!

Weitere Informationen:
www.gruppe23.ch/prix-balance

Die bisherigen Preisträger/innen

2020	Andreas Kuster (Jakob's Basler Leckerly)
2019	Raphael Wyniger (Wyniger Gruppe)
2018	Tanja N. Oehl (Couture Stilvoll)



Mehmet Can



Frachtbox (Schweiz) GmbH
Lindenplatz 2
4123 Allschwil

Die Idee ist eigentlich simpel - und erfolgreich. Mehmet Can bringt mit frachtbox.com Transporteure und Kunden auf einer online-Plattform zusammen. Das spart Zeit und Kosten und ersetzt mühsame Einzelanfragen per Telefon oder Mail. Transporteure können Angebote hochladen. Frachtbox prüft, ob sie allen Anforderungen genügen. Seit der Gründung 2018 kann die Firma ein rasantes Wachstum verzeichnen. Mittlerweile nutzen 1'600 Transporteure das Angebot. Aus Solidarität hat Frachtbox die Plattform während der Pandemie kostenlos zur Verfügung gestellt. www.frachtbox.com



Sascha Fischer



Fleyg AG
Bäumleingasse 2
4051 Basel

Stahlplatten sind im Strassenbau unverzichtbar, damit Fahrzeuge, Fahrräder und Fussgänger Baustellen-Hindernisse sicher überbrücken können. Sascha Fischer hat mit FLEYG® kostengünstige und nachhaltige Auffahrtsrampen aus Recyclingkautschuk entwickelt, patentieren lassen und erfolgreich im Markt eingeführt. Diese erhöhen die Sicherheit, mindern den Lärm und sind überdies wirtschaftlich, weil sie rund 200 mal eingesetzt werden können. Sascha Fischer ist es mit seiner Firma gelungen, sich mit einem neuen Produkt innert kürzester Zeit auf dem gesamten deutschsprachigen Markt, in den Benelux-Ländern sowie in Skandinavien zu etablieren. www.fleyg.ch



Stefanie Gloor



und moritz gmbh
Davidsbodenstrasse 11
4056 Basel

Stefanie Gloor hat die «und moritz gmbh» gegründet und zu einer erfolgreich tätigen Agentur für branding & design entwickelt, die massgeschneiderte Lösungen in allen Kommunikationsdisziplinen anbietet. Der Fokus der Dienstleistungen liegt dabei immer beim Branding, der Identität und den Werten des Auftraggebers. Deshalb entwickelte die Agentur mit Begeisterung eine Marken-Toolbox, mit der «und moritz» Unternehmen dabei unterstützt, sich nachhaltig zu positionieren und die eigene Marke stetig zu optimieren. Heute beschäftigt das Unternehmen in einem hart umkämpften Markt bald sechs Mitarbeitende und wird zusätzlich ab diesem Sommer erstmals eine Lernende ausbilden. www.undmoritz.ch



Luzius Gschwind
Thomas Jundt



Alabor Gartenbau AG
Paradieshofweg 29
4102 Binningen

2014 haben Luzius Gschwind und Thomas Jundt die 1951 gegründete Firma Alabor Gartenbau AG übernommen. Zuverlässigkeit, hohe Qualitätsansprüche und regelmässige nachhaltige Investitionen haben die Firma zu einem der erfolgreichsten Betriebe der regionalen Gärtnerbranche gemacht. 2015 gewann Alabor den IWB-KMU-Award. Heute zählt das Unternehmen rund 50 Mitarbeitende und bildet 6 Lernende aus. Beide Inhaber setzen sich nicht nur für Ihr Unternehmen ein, sondern zusätzlich mit grossem Engagement für den Branchenverband und die Ausbildung. www.alabor-ag.ch



Léa Miggiano



Carvolution AG
Neufeldweg 2
4913 Bannwil

Léa Miggiano war 23 Jahre alt, als sie 2018 nach ihrem BWL-Studium an der HSG St. Gallen die clevere Geschäftsidee hatte, in der Schweiz Autos einfach, flexibel und preiswert im Abo anzubieten. Steuern, Versicherung und Service beim Garagisten in der Nähe sind inklusive. Sie legte mit ihrem StartUp Carvolution AG einen Senkrechtstart hin, was sie zu einer der erfolgreichsten Jungunternehmerinnen der letzten Jahre machte. Heute beschäftigt das Unternehmen 40 Mitarbeitende. Ein zuvorkommender Kundenservice, tolle Autos und hochattraktive Preise machen das Erfolgsrezept aus. www.carvolution.com



13. Juni 2021: Staatlich festgelegter Mindestlohn oder sozialpartnerschaftliche Lösungen?

(Grafik: G23)

Volksabstimmung

Braucht Basel einen Mindestlohn?

Die Volksinitiative «Kein Lohn unter 23.-» verlangt die Einführung eines Mindestlohnes im Kanton Basel-Stadt. Am 13. Juni 2021 entscheiden die Stimmberechtigten darüber und über einen Gegenvorschlag von Regierung und Parlament.

Parteien und Sozialpartner haben Parolen gefasst. Die Gruppe23 sieht ihre Aufgabe darin, bei kmu-relevanten Fragen ergänzend dazu zu informieren. Die Mindestlohninitiative im Kanton Basel-Stadt und der Gegenvorschlag waren bereits Thema im KMU-Polit-WebIn und in der letzten Ausgabe unserer Zeitschrift. Einigkeit herrschte im WebIn darüber, dass ein 100%-Lohn zum Leben reichen sollte. Die Diskussion drehte sich primär um Ausnahmen und um die grundsätzliche Frage, ob der Staat in das gut funktionierende System der Sozialpartnerschaften eingreifen soll.

Die Initiative sieht Ausnahmen vom Mindestlohn nur für Praktika, Ferienjobs von Schüler/innen, für Lernende und Familienmitglieder in Familienbetrieben vor. Der Gegenvorschlag würde einen Mindestlohn von 21 statt 23 Franken festlegen und insbesondere Arbeitnehmende davon ausnehmen, die nicht in der Schweiz tätig sind (zum Beispiel im Ausland tätige Angestellte von Reedereien, deren Sitz in Basel ist) oder Angestellte, die einem allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsvertrag unterstehen. Der Gedanke dahinter: Gewerkschaften stimmen niedrigeren Mindestlöhnen

nur aus gewichtigen Gründen zu und wenn sich die Sozialpartner einigen, soll der Entscheid nicht durch eine gesetzliche Regelung übersteuert werden.

Eine deutliche Mehrheit der Arbeitgeber steht Initiative und Gegenvorschlag ablehnend gegenüber. Einerseits, weil sich das sozialpartnerschaftliche System in der Schweiz seit Jahrzehnten bewährt und Handlungsspielräume der Sozialpartner nicht durch zusätzliche staatliche Vorgaben eingeschränkt werden sollen. Ein zweites wichtiges Argument ist der Zeitpunkt. Nach gut einem

Jahr mit teilweise massiven Einschränkungen und existenzbedrohenden Ertragsrückfällen ist die finanzielle Situation in vielen KMU, speziell in ertragschwachen Branchen, sehr angespannt und kein Spielraum für zusätzliche Kosten vorhanden.

Unterschiedlich bewertet wird das Risiko, dass viele Berufseinsteiger/innen wegen einem Mindestlohn auf eine Lehre und damit auf das Fundament für eine berufliche Karriere verzichten würden.

Beim überwiegenden Teil der KMU werden schon heute existenzsichernde Löhne bezahlt. Diese Unternehmen richten einen Appell an Bund und Kantone, bei Vergaben in punkto Kosten ebenfalls nicht auf absolutem Minimalismus zu bestehen, sondern vermehrt auch volkswirtschaftlich relevante Faktoren in ihre Entscheide einzubeziehen.

Der Gegenvorschlag ist ein Basler Kompromiss



Kaspar Sutter

Regierungsrat. Vorsteher
Departement für Wirtschaft,
Soziales und Umwelt des
Kantons Basel-Stadt

Ein voller Lohn soll zum Leben reichen. Der Regierungsrat und der Grosse Rat sprechen sich deshalb für einen Mindestlohn von 21 Franken aus. Sie haben einen Gegenvorschlag erarbeitet, der weniger weit geht als die Mindestlohn-Initiative. Mit 21 Franken pro Stunde liegt der Gegenvorschlag klar unter der Forderung von 23 Franken der Initiative. Mit 21 Franken ist dieser für die Betriebe zahlbar und bundesrechtskonform.

Der Gegenvorschlag stärkt die Sozialpartnerschaft zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften. Branchen mit einem allgemein verbindlichen Gesamtarbeitsvertrag unterliegen nicht dem kantonalen Mindestlohn. Dort, wo die Sozialpartnerschaft funktioniert, greift der Kanton nicht ein. Er garantiert aber einen fairen Mindestlohn in den Branchen ohne funktionierende Sozialpartnerschaft. Auch Kleinstpensen sind beim Gegenvorschlag ausgenommen.

Für die allermeisten Arbeitgeber ist eine faire Entlohnung eine Selbstverständlichkeit. Der Grosse Rat und der Regierungsrat empfehlen, den Gegenvorschlag anzunehmen und die Initiative abzulehnen.

Mehr Schwarzarbeit und Arbeitslosigkeit



Michael S. Hug

Grossrat und Vizepräsident
LDP Basel-Stadt

Auch wenn die Einführung eines Mindestlohns die Lösung gegen tiefe Löhne und ein Leben am Existenzminimum verspricht, muss man aus ökonomischen, liberalen, aber auch sozialen Überlegungen gegen die Einführung eines Mindestlohns sein. Die beiden Initiativen beschwören nämlich einen unberechenbaren Bumerangeffekt, welcher im Speziellen Menschen mit geringem Einkommen, Ungelernten oder Wiedereinsteiger/innen schaden kann.

Mindestlöhne werden oft dann eingeführt, wenn die Konjunktur gut läuft. Im Falle einer Abschwächung kommt es besonders in Branchen mit einer tiefen Wertschöpfung zu grossem Druck, Personal abzubauen. Diesen Effekt kann man in unserem Nachbarland Deutschland bereits beobachten, wo nach der Einführung das Stellenwachstum in den betroffenen Branchen deutlich und immer sichtbarer zurückging.

Mit einer Annahme der Initiativen wäre deshalb ein Unterangebot an Arbeitsstellen unter dem Mindestlohn zu befürchten, obwohl Personen auf solche Stellen angewiesen sind. Die Konsequenz: Höhere Arbeitslosigkeit, Anstieg bei den Sozialhilfebezügen und die Verlockung von Schwarzarbeit. Die bessere Lösung ist es, bestehende Interessengegensätze durch Konsenspolitik zu lösen und die Sozialpartnerschaft zu stärken.

23 Franken sind ein fairer Lohn



Benjamin Plüss

Präsident Basler Gewerkschaftsbund und Mitglied im
Initiativkomitee

Im Restaurant des Basler Zolli gibt es einen speziellen Kaffee. Er ist nicht speziell teuer, nicht speziell bitter, sondern speziell fair. Der Kaffee kommt nämlich aus der Kaffeerösterei Bertschi. Diese stellt ihr gesamtes Personal zu einem Lohn an, der weit über dem geforderten Mindestlohn von 23 Franken pro Stunde liegt. Die Kaffeerösterei Bertschi und viele weitere verantwortungsvolle Unternehmen zeigen, dass die Wirtschaft einen Mindestlohn von 23 Franken pro Stunde tragen kann und von einem kantonalen Mindestlohn profitiert.

Dumping-Angebote, die nur möglich sind, weil zu tiefe Löhne bezahlt werden, werden durch einen kantonalen Mindestlohn verhindert. Damit entsteht ein fairer Wettbewerb, der nicht über den Lohn der Angestellten ausgetragen wird. Weiter erhöht der Mindestlohn die Kaufkraft dort, wo es am wirksamsten ist. Der grösste Teil des zusätzlichen Lohnes, den Arbeitnehmende mit bis anhin zu tiefen Löhnen erhalten werden, wird wieder in die lokale Wirtschaft investiert werden.

Die Mitglieder der Gruppe23 sind für ein JA zu einem kantonalen Mindestlohn von 23 Franken pro Stunde prädestiniert. Nicht nur, weil die Zahl 23 schon im Namen vorkommt, sondern auch weil die Gruppe23 sich für verantwortungsvolle KMU einsetzt, die ihren Angestellten einen Lohn bezahlen, der zum Leben reicht.



Margarethenbrücke (Foto: © Kanton Basel-Stadt: www.bs.ch/bilddatenbank)

Politik

So funktioniert zeitgemässe Verkehrspolitik

Für das KMU-Polit-WebIn vom 18. März 2021 war ein «heisses Eisen» traktandiert: Verkehrspolitik. Auch dieses Mal ging das Konzept auf. Unternehmer/innen diskutierten mit Politiker/innen von «links» bis «bürgerlich» sachlich und ohne Polemik. Das Ergebnis: Einigkeit über die Notwendigkeit einer Gesamtverkehrsstrategie, die alle Verkehrsträger einbindet und weg vom «Kampf um Positionen» hin zu einem «Wettbewerb um gute Ideen und Konzepte».

Eigentlich ist es eine Binsenwahrheit: Wenn schwach diskutiert wird, führt das zu besseren Ergebnissen, als wenn man sich darauf beschränkt, sich gegenseitig Parolen und Dogmen an den Kopf zu werfen. In den KMU-Polit-WebIns der Gruppe23 tauschen sich KMU-affine Mitglieder von kantonalen und kommunalen Parlamenten und engagierte Unternehmerinnen und Unternehmer einmal pro Monat virtuell aus. KMU erhalten durch den direkten Austausch zusätzliche Informationen und die Politik zusätzliche praxisbezo-

gene Argumente für politische Debatten. Unternehmerinnen und Unternehmer nutzen die Gelegenheit zudem, um Probleme und Ideen für Optimierungen direkt bei interessierten Parlamentarierinnen und Parlamentariern zu platzieren.

Wie können die unterschiedlichen Ansprüche von denjenigen, die in der Stadt wohnen, arbeiten, einkaufen oder sie als Gast besuchen, unter einen Hut gebracht werden? Fakt ist, dass mit steigenden Bevölkerungszahlen die Mobilitätsbedürfnisse grösser wer-

den und dass der verfügbare Raum dafür endlich ist – also sind intelligente Lösungen gefragt. Dank innovativer Unternehmen und der Kombination verschiedener Verkehrsträger gibt es die. Die verschiedenen Verkehrsträger sollen noch besser aufeinander abgestimmt und die Nutzung von Angeboten weiter vereinfacht werden.

Im Zentrum der Diskussion sollen künftig die spezifischen Bedürfnisse der verschiedenen Nutzergruppen und nicht die Verteidigung von dogmatischen Positionen stehen.

Die Fokussierung auf die Förderung oder Verhinderung einzelner Verkehrsträger ist nicht zielführend. Vielmehr muss die Frage im Zentrum stehen, mit welcher Form von Mobilität das jeweilige Ziel am effizientesten erreichbar ist. Weg vom «Kampf um Positionen» darum hin zu einem «Wettbewerb um gute Ideen und Konzepte».

Auch konkret wurde es im WebIn: So plädierten Bruno Mazzotti und Oliver Bippus für einen stärkeren Einbezug der Regio-S-Bahn und Patrick Hafner für einen Logistik-Hub auf dem Wolf.

Die Gruppe23 setzt sich dafür ein, dass die zuständigen politischen Gremien diese Ideen aufnehmen und in ihre Planungen einbeziehen.

Das nächste KMU-Polit-WebIn findet am 20. Mai 2021 statt.

Patrick Hafner: Grösser denken... Drehscheibe Dreispitz!



Patrick Hafner

lic.oec. HSG, ist Lehrbeauftragter und Dozent FH, engagierte sich politisch als Grossrat des Kantons Basel-Stadt, Präsident der Finanzkommission sowie als Bürgerrat der Bürgergemeinde Basel. Er ist ehemaliger Präsident des Grossen Rates und des Bürgerrates. Patrick Hafner ist Mitglied der SVP.

Das Schlüsselerlebnis war ein Referat des Direktors des Bundesamtes für Strassen ASTRA, Jürg Röthlisberger: Er hat lakonisch festgestellt, dass es für Städte nur eine Chance gäbe, mit dem Autoverkehr sinnvoll umzugehen. Man müsse dafür sorgen, dass die Autos von den Autobahnen weg möglichst rasch und auf direktem Weg parkieren können – und die Passagiere von dort natürlich alles in möglichst praktischer Weise erreichen.

Mir ist aufgefallen, dass wir das in Basel auf der Nordseite zwar ganz gut hinbekommen haben, im Osten, Süden und Westen aber ziemlich genau das Gegenteil davon tun: Als Beispiel sei nur die Autobahnausfahrt City genannt! Es gibt selten mühsamere Strecken und der Weg zu den nächsten

Parkhäusern (Steinen, Elisabethen) ist ausser in Randzeiten eine Geduldsprobe.

Aber wir hätten die Möglichkeiten, denn das Dreispitz als Transformationsareal bietet alle Voraussetzungen: Wir müssten «nur» die Autobahn möglichst direkt dort hinführen, genügend (möglichst kostenlose) Parkplätze anbieten und ein Netz von ÖV und Langsamverkehr anbieten, das so attraktiv ist, dass sogar passionierte Autofahrer wie ich ihr Vehikel gerne stehen lassen!

Nebst leistungsfähigen Zubringer- und Abfluss-Strassen braucht es also Bus und Tram, Taxis, Velos, E-Bikes, elektrische Kleinfahrzeuge, ja am besten die ganze Palette und in Zukunft auch selbststeuernde Elektroautos, die von

dort aus die Stadt erschliessen.

Und können Sie sich vorstellen, wie attraktiv das Dreispitz für Läden und Dienstleister würde? Die Detaillisten, Post, Banken, Dienstleister und und und würden sich darum streiten, auf dem Dreispitz präsent zu sein, und davon zu profitieren, dass dort «alle» vorbeikommen.

Und wenn ich noch etwas weiter träume, stelle ich mir eine vollautomatisierte Kabinen-Hochbahn vor, die es ermöglicht, in Nullkommanichts am Bahnhof zu sein, in der Innenstadt, an der Uni, am Badischen Bahnhof...

Patrick Hafner

alt-Grossrat und Bürgerrat und manchmal Träumer

Bruno Mazzotti: Regio S-Bahn als Chance nutzen



Bruno Mazzotti

war Bauunternehmer und engagierte sich politisch von 1987 bis 1997 und von 2002 bis 2009 als Grossrat des Kantons Basel-Stadt. Den Grossen Rat präsidierte er 2005/2006. Bruno Mazzotti ist Mitglied der FDP.

unternehmen.: *Du setzt Dich seit Langem für eine Förderung der S-Bahn ein. Um was geht es konkret?*

Bruno Mazzotti: Ohne wirtschaftliche Interessen und politisch unabhängig machen wir uns in der «Gruppe Essay S-Bahn» seit Jahren Gedanken zur Rolle der Regio-S-Bahn im Rahmen eines Gesamtverkehrskonzepts. Es kann nicht sein, dass Basel ein Vierteljahrhundert lang auf das S-Bahn-«Herzstück» wartet und bis dahin nichts geschieht. Während sich wichtige Standorte der Wirtschaft entwickeln (Roche, Novartis, Dreispitz, BaselLink etc.) schlummert deren Erschliessung mit dem ÖV vor sich hin. Wir schlagen vor, dass das bestehende Schienennetz besser und effizienter genutzt wird und dass brachliegende Teile reaktiviert werden.

Dazu müssen die geplanten Haltestellen «Solitude» und «Morgartenring» umgehend realisiert werden. Durch den Einbau einiger Weichen kann der Bahnverkehr aus dem Rhein- und Ergolzthal zum Bad. Bahnhof geführt werden (Anzug Jörg Vitelli (BS) und Postulat Thomas Noack (BL)). Durch Reaktivierung stillgelegter Gleisstrecken zwischen dem Bad. Bahnhof und dem Hafengebiet Kleinhüningen kann ein weiteres Gebiet integriert werden. Das ist ohne neue Streckenführungen und immense Investitionen innert weniger Jahre möglich.

Was wird damit erreicht?

Damit werden der Bahnhof Basel SBB und das Tram- und Busnetz wesentlich vom Pendlerverkehr entlastet, während die Arbeitsorte viel direkter erreicht werden.

Was braucht es, damit die Idee realisiert werden kann? Es braucht politischen Willen, jetzt aktiv zu werden und nicht auf ein Projekt zu warten, dessen allfällige Realisierung eine ganze Generation weit entfernt liegt. Die geplanten Haltestellen «Solitude» und «Morgartenring» sind nicht Teil des «Herzstücks». Wir haben in Gesprächen mit Verantwortlichen festgestellt, dass man aus Angst, die «Herzstück»-Idee zu schwächen, nichts für die S-Bahn tut. Das ist mit Verlaub mutlose Politik. Unser Vorschlag soll als «vorgezogene» Ergänzung verstanden werden. Die neue Basler Regierung mit frischen Kräften zeigt hier hoffentlich mehr Bereitschaft, vorwärts zu machen.

Weitere Informationen:
www.gruppe23.ch/s-bahn

PlanBasel: Kreative Ideen für die Region



Oliver Bippus ist Ökonom und Betriebswirt. Er lebt in Münchenstein und ist Koordinator von «PlanBasel».

Weitere Informationen
www.planbasel.ch

unternehmen.: Wer und was ist PlanBasel?

Oliver Bippus: PlanBasel ist eine Gruppe von engagierten Bürgerinnen und Bürgern, darunter viele Techniker, die sich mit Raum- und Mobilitätsplanung beschäftigen, Defizite benennen und Ideen für Optimierungen ausarbeiten.

Was läuft derzeit falsch?

Wir müssen das heutige Flickwerk durch ein Gesamtkonzept im Interesse der gesamten Region Basel und der gesamten Bevölkerung ersetzen. Dafür braucht es zum Beispiel eine dynamische Verkehrsplanung, die alle Verkehrsmittel einbezieht. Diese ist zwingend verbunden mit vertieften Gedanken über Raumplanung: Wo wird künftig Wohnen, Arbeiten, Gewerbe, Industrie und Logistik am sinnvollsten angesiedelt.

Welche Ideen haben Sie?

Das S-Bahn-Netz kann relativ rasch und ohne exorbitante Kosten erweitert werden. Das würde zu einer signifikanten Entlastung der übrigen Verkehrsinfrastruktur führen. PlanBasel wird dabei von der Otimon GmbH beraten, einem 2016 gegründeten Start-Up für Angebotsplanung im Bereich des ÖV, welches auf Basis eines mathematischen Modells für Kantone, Bahnen und Interessenverbände Fahrpläne optimiert. Eine zweite Idee betrifft das Wolf-Areal, auf dem ein bikantonales Wirtschaftsgebiet entstehen könnte, von dem Basel-Landschaft und Basel-Stadt und die gesamte Region unmittelbar profitieren können. Das Areal ist dank hervorragender Verkehrsanbindung prädestiniert. Was noch fehlt, ist eine S-Bahn Station.

Sie haben auch die Idee eines «Uhrenhauses» lanciert.

Basel liegt im Herzen Europas und ist dank hervorragender Verkehrsverbindungen vom ganzen Kontinent aus in wenigen Stunden erreichbar. Es war seit längerem absehbar, dass die BaselWorld nicht mehr konkurrenzfähig ist. An der Elisabethenstrasse könnten in Gehdistanz zum Bahnhof in einem Uhrenhaus ganzjährig Uhren und Accessoires besichtigt und anprobiert werden. In Erlebniswelten könnten zudem Auktionen, Workshops etc. stattfinden und die Uhren könnten in der Stadt dann auch erworben werden. Die Idee wird von Fachleuten mit viel Lob bedacht. In der Region ist von Innovation und Aufbruchstimmung leider noch wenig zu spüren. Das muss sich dringend ändern.

Werbung

Die KMU-Wirtschaft nützt allen.

Nur wissen das noch nicht alle.
Das wollen wir ändern.
Mit Ihrer Unterstützung.

Darum jetzt Mitglied werden.

www.gruppe23.ch

Gruppe23.
fördert das Unternehmertum



JOB ACCESS

Arbeitsintegration

Rosa Gölgeli (Foto: Erkan Simsir)

StartUp-Portrait

Rosa Gölgeli - nachhaltig Stellen vermitteln

Rosa Gölgeli kennt als HR-Expertin alle Aspekte der Arbeitsintegration aus langjähriger praktischer Erfahrung. Nun hat sie sich selbständig gemacht und «Job Access» gegründet. Ihr neues Unternehmen hilft Arbeitnehmenden, die auf staatliche Unterstützungsleistungen angewiesen sind, wieder im 1. Arbeitsmarkt Fuss zu fassen. Zudem berät und unterstützt sie Firmen und Sozialversicherungen.

unternehmen.: *Wieviel Mut hat es gebraucht, um sich in der gegenwärtigen Situation selbständig zu machen?*

Rosa Gölgeli: Angst ist etwas, was mich früher oft zurückgehalten hat. Wenn es etwas gibt, was mich diese Pandemie gelehrt hat, dann ist es, dass die Zeit keinen Platz für Angst lässt. Wir leben in Zeiten des Umbruchs, in welchen alte Gewissheiten neu gedacht werden müssen. Gleichwohl bietet dieser Umbruch neue Möglichkeiten für alle, die Veränderungen auch als Chancen begreifen und diese wertvoll nutzen. Ich bin

schon seit über zehn Jahren in der Personalbeschaffung und -vermittlung tätig. Höchste Zeit, mein Wissen durch Job Access weiterzugeben.

Was macht Job Access?

Job Access rekrutiert, unterstützt und vermittelt arbeitsmarkt- und arbeitsfähigen Personen, die von staatlichen Unterstützungsleistungen abhängig sind, Tätigkeiten im regulären Arbeitsmarkt. Mit unserem Phasenmodell befinden sich Teilnehmer/innen bereits nach fünf Einzelsitzungen an einem neuen und besseren Standort. Unternehmen profitieren von Job

Access als direkte Stellenvermittlung und sparen Kosten bei der Personalrekrutierung und Stellenausschreibung.

Mit welchen Schwierigkeiten haben Stellensuchende zu kämpfen?

Das ist sehr individuell. Die Welt der Stellensuchenden hat sich verändert. Charles Dickens hatte recht: Für einige ist heute die beste Zeit. Für andere ist die aktuelle Zeit ihr persönliches Worst-Case-Szenario. Die Spielregeln wurden ohne vorherige Ankündigung geändert. Stellensuchende und Arbeitgeber/innen sprechen zunehmend

verschiedene Sprachen, obwohl sie dieselben Worte benutzen. Die grösste Gefahr ist diese Unsicherheit. Zudem verwenden die meisten Stellensuchenden Bewerbungs dossiers, die nicht mehr zeitgemäss sind. Sie kämpfen gegen die Zeit und werden nach einigen Absagen entmutigt. Genau an diesem Punkt ist es wichtig, wieder über die Bücher zu gehen und sich Rat zu holen. Jedes Handy fragt nach zwei Wochen nach einem Update. Es ist wichtig, dass sich Stellensuchende klar darüber sind, was sie gut machen und was optimiert werden kann.

Für wen ist es heute leichter und für wen schwieriger, eine neue Stelle zu finden?

Die Jobsuche hat sich verändert, und zwar dramatisch: Sie dauert länger und die durchschnittliche Beschäftigungszeit hat sich drastisch verkürzt. Wir werden in

Zukunft immer häufiger nach neuen Jobs suchen müssen. Die Jobsuche findet immer mehr im Internet statt. Jobportale, LinkedIn und Xing gewinnen an Bedeutung, und dann gibt es noch den verdeckten Arbeitsmarkt. 80% der Stellen werden heute nicht durch Online-Suche und Bewerbung, sondern durch «Active Sourcing» besetzt. Recruiter suchen im Internet gezielt nach Mitarbeitenden.

Stellst Du zwischen KMU und Grossbetrieben Unterschiede bei der Rekrutierung fest?
Ja. In Grossunternehmen sind die Abläufe regulierter und prozessorientierter, sie werden gemessen, der Validierungsprozess sowie das On- wie Off-Boarding einer Anstellung durchlaufen diverse Etappen. In KMU sind die Prozesse meist wesentlich kompakter.

Wie unterstützt Job Access Stellensuchende?
Wir unterstützen sie bei der beruflichen Orientierung im Arbeitsmarkt-Dschungel und helfen ihnen, eine neue Stelle zu finden. Die meisten Stellensuchenden bringen genug Arbeitserfahrungen und Fähigkeiten mit. Wir helfen ihnen bei der Optimierung ihrer Dossiers, verschaffen ihnen Zutritt zum verdeckten Arbeitsmarkt und unterstützen sie in Einzelcoachings mit möglichst einfachen und effizienten ganzheitlichen Methoden bei notwendigen persönlichen Veränderungen.

Job Access bietet auch «Optimierungsmöglichkeiten der Vermittlungsstrategie» und Upskilling. Was bedeutet das?
Wir bereiten Stellensuchende individuell und zielorientiert auf alle Phasen eines Bewerbungsprozesses vor. Je nachdem benötigt jemand ein Upskilling. Das bedeutet, dass wir die Person «aufqualifizieren», damit sie bessere Chancen auf dem Arbeits-

markt hat. Ein Lagermitarbeiter ohne Staplerausweis hat zum Beispiel durch den Erwerb eines Staplerausweises bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Was bietet Job Access Unternehmen an?
Job Access unterstützt Unternehmen bei der nachhaltigen Besetzung von Stellen. Schnelligkeit und Wirtschaftsnähe sind unsere Markenzeichen. Der persönliche Kontakt zu den Arbeitgebenden, die strukturierte Interviewmethodik, der gesamte HR-Lifecycle Prozess und das optimale Matching mit passenden Personen sowie deren individuelle Begleitung während der Einsatzdauer sind wichtige Merkmale unserer Arbeit. Dank der persönlichen Begleitung der Mitarbeiter/in durch einen Coach während der gesamten Probezeit sind Betriebe offener, sich auf eine Zusammenarbeit mit Langzeitarbeitslosen einzulassen.

Du arbeitest auch mit Sozialversicherungen zusammen.
Wir prüfen mittels verhaltensspezifischer Beobachtung realitätsnahe Handlungssituationen rund um die Berufskompetenzen und Qualifikation von Stellensuchenden, sichten Bewerbungsunterlagen und analysieren die bisherige Bewerbungsstrategie. Wir klären Schwachstellen im Lebenslauf und Jobsuchkompetenzen im Internet, machen Coachings und werben in unserem Job Access Arbeitgeber-Netzwerk (on- und offline) aktiv für die Stellensuchenden.

Job Access kann stolz sein auf eine überdurchschnittlich hohe Vermittlungsquote. Was ist Dein Erfolgsrezept?
Ich bin Rosa, ich bin anders und das ist meine Stärke. Mein Motto: «Tu Gutes, sei nett und rede darüber!» Ich vertraue meinen Fähigkeiten, Kompetenzen und Visionen

und lasse das merkbar in meine Arbeit einfließen. Ich bin immer offen für Feedbacks. Es ist wichtig für mich pro-aktiv Kritik einzufordern, besonders von Mitarbeitenden oder Arbeitskolleg/innen. Ich frage meistens direkt, was ihnen Negatives oder Positives über mich einfällt und was ich verbessern kann. Dies zur Praxis zu machen ist unfassbar hilfreich.

Worauf sollten Unternehmen bei der Rekrutierung achten?
Auf einen Blick sind das meistens die Überlegungen eines Arbeitgebers: Fachliche Eignung, Persönlichkeit, Motivation. Bei Bewerbern mit Schwachstellen und Lücken im Lebenslauf bitte nicht sofort absagen, sondern nachfragen, ob die Bewerberin oder der Bewerber Schwachstellen und Lücken im Lebenslauf überzeugend begründen kann.

Was können Arbeitnehmende tun, um möglichst gute Voraussetzungen für eine neue Stelle zu haben?
Ich kann hier aus eigener Erfahrung berichten. Ich bin in meinem Leben aufgrund von Reorganisationen schon zweimal entlassen worden und erinnere mich noch lebhaft daran, wie ich mich fühlte, als ich die traurige Nachricht bekam. Ich erinnere mich, wie ich dachte «Gerade ist die Welt eingestürzt – meine Welt auf jeden Fall.» Die Arbeitslosigkeit erschütterte meine Seele in ihren Grundfesten. Ich musste einfach einen Weg finden, um mit meinen Ge-

fühlen fertig zu werden. Meine Tipps insbesondere jetzt in Zeiten von Corona: Jede/r hat verschiedene Möglichkeiten, die Jobsuche voranzutreiben – auch wenn die Anzahl an geeigneten Stellenanzeigen gering ist. Wichtig sind professionelle Unterlagen und dass sich die Bewerber/innen überzeugend präsentieren. Ausserdem sollten sie mit neuen, weitgehend kontaktlosen Methoden bei Bewerbungsprozessen vertraut sein. Stellensuchende sollten trotz möglicher Frustration den Kopf nicht in den Sand stecken und motiviert bleiben. Sie sollten sich klar machen, dass der Jobverlust nicht eine Folge mangelnder Fähigkeiten ist, sondern durch eine wirtschaftliche Krise hervorgerufen wurde. Ein Vorteil kann sein, dass andere, eigentlich wechselwillige Arbeitnehmer/innen momentan auf Nummer sicher gehen und erst einmal bei ihrem aktuellen Arbeitgeber bleiben. Dadurch ist die Konkurrenz an qualifizierten Bewerber/innen auf offene Stellen kleiner. Wenn die Antworten nicht auf der Hand liegen – Arbeitssuchende können für eine berufliche Neuorientierung entweder mit professionellen Coaches oder Personaldienstleistern sprechen, aber auch mit Freunden und Geschäftskontakten. Die Einschätzung der Stärken und Talente von verschiedenen Seiten kann neue Impulse für den beruflichen Neustart geben und das Profil schärfen.

Gespräch: Felix Werner

Rosa Gölgeli

ist Dipl. Beraterin im sozial-psychologischen Bereich IKP, HR-Profi, Führungsverantwortliche und Coach. Sie verfügt über eine umfassende Erfahrung der HR-Life Cycle Prozesse wie Personalbeschaffung, Personalvermittlung, Rekrutierung, Administration (HR-Controlling und Sozialversicherung) und setzt diese nachhaltig und gewinnbringend für Stellensuchende und Unternehmen ein. Sie hat sich mit Job Access selbständig gemacht.



Grafik: mikemacmarketing ,www.vpnrus.com

Digitalisierung

Meine Daten gehören mir!

Wem nützt der Digitalisierungs-Hype? Nicht in erster Linie den Nutzerinnen und Nutzern, ist Philip Karger im ersten Teil seiner zweiteiligen Analyse überzeugt, sondern denjenigen, die Digitalisierung zum Vorwand nehmen, kostenlos an persönliche Daten zu gelangen und diese gewinnbringend zu nutzen.

Ob staatlich oder privat, ob Startup oder alteingesessenes Unternehmen: Jede Firma und jede Organisation muss heute «digital» sein – und sei es nur mit einem uralten Formular, welches neuerdings mittels Mobiltelefon ausgefüllt werden kann. Digitalisierung ist zu einem Zwang geworden, dem alle hinterherhecheln. Wer nicht dabei ist – so die Berater aus allen Ecken – wird abgehängt und verliert.

Dabei ist es beileibe nicht so, dass die Digitalisierung alles besser macht. Wenn wir irgendwoher telefonisch

Informationen erhalten möchten, hängen wir nach langem Anmeldeprozedere ziemlich oft ziemlich lange in Warteschleifen irgendeiner Hotline fest. Da hat man sich im analogen Zeitalter deutlich besser um seine Kundinnen und Kunden gekümmert.

Zweifellos bringt die Digitalisierung – richtig eingesetzt – Vorteile. Prozesse und Abläufe können optimiert werden, Informationen sind schneller verfügbar und können viel einfacher ausgetauscht und recherchiert werden, als das früher der Fall war. Aber es gibt eben auch die andere

Seite. Kaum ein Tag vergeht, an dem wir nicht irgendwo Werbung sehen oder auf einem elektronischen Gerät erklärt bekommen, dass wir nicht mehr zeitgemäss sind, wenn wir nicht alle unsere Angelegenheiten über unser Mobiltelefon erledigen. Und niemand hat uns je gefragt, ob wir wirklich tagtäglich aktualisierte Informationen darüber abrufen wollen, wie viel Cashback wir von einer Kreditkartenfirma erhalten könnten oder wie hoch unsere Hypothek ist.

Ein erster Kreditkartenanbieter schliesst nun sogar

schon seine Website, so dass man nur noch über eine App die eigenen Daten einsehen und Rechnungen abrufen kann. Wir haben zwar keine finanziellen Vorteile, wenn wir alles selbst nachschauen und erledigen, aber die Firma spart dadurch Lohnkosten, denn wir machen ja die ganze Arbeit für sie. Wir verwalten unsere Benachrichtigungen selber, fragen den aktuellen Saldo, den noch verfügbaren Betrag ab, laden unsere Rechnungen herunter und können auch jederzeit unseren PIN-Code ändern. Demnächst, das wird besonders hervorgehoben, können wir über die App auch unsere Kreditkarte selber sperren, unsere Adresse selber ändern und wir können – darauf haben wir schon lange gewartet – angeben, ob wir die monatliche Rechnung auf Papier oder elektronisch erhalten wollen. Natürlich funktioniert das alles garantiert reibungslos nur auf Tele-

fonen der neuesten Generation, wohl weil die Entwicklung von Apps für ältere Mobiltelefone zu teuer wäre und diese Geräte nebenbei auch deutlich weniger Daten speichern und preisgeben würden. Und das alles wird uns als «Fortschritt» verkauft.

Ist es das wirklich? Nein, denn auf den ersten Blick scheint es zwar verlockend, jederzeit und überall auf seine Daten zugreifen und alle gewünschten Veränderungen selber vornehmen zu können – aber bei genauerem Hinsehen wird deutlich, dass diesem Vorteil gewaltige Nachteile gegenüberstehen. Das fängt damit an, dass ziemlich viele persönliche Daten über eines der am schlechtesten geschützten Medien, das Mobiltelefon, hin und hergeschickt werden.

Gelingt es einer Firma, uns zum Download einer App zu bewegen und darüber mit uns zu kommunizieren, erfährt sie viel mehr über uns, als wenn das via Website geschieht. Via Mobiltelefon werden viele Bewegungsdaten beiläufig mitabgefragt. Die Betreiber der App erfahren, wo wir was eingekauft haben, ob die Daten unserer FitnessApp Anlass zur Sorge geben, ob wir auch Apps von Konkurrenten verwenden und so einiges mehr. Darüber, wer wann welche Daten

mitabruft, haben wir trotz Möglichkeiten, dies in den Einstellungen aufwändig einzuschränken, keine zuverlässige Kontrolle.

Wer sich jetzt fragt, warum diese Angaben zum Beispiel für eine Kreditkartenfirma von Interesse sein sollten, dem sei versichert: Sie sind es: Zum Eigengebrauch, weil es für die Einschätzung unserer Kreditwürdigkeit vielleicht als wichtig angesehen wird, ob wir gesund leben oder unsere Bestell-App für Pizza und Döner die am häufigsten verwendete ist. Oder zum gewinnbringenden Handel, weil die gespeicherten Daten unserer GesundheitsApp auch Dritte interessieren.

Offensichtlich haben die Verantwortlichen gemerkt, dass nicht alle alles über ihre Mobiltelefone erledigen wollen. Darum beglücken sie ihre Kundinnen und Kunden mit «Motivationshilfen», zum Beispiel in Form von zusätzlichen Kosten, wenn man sich eine Rechnung weiterhin per Post oder Mail zusenden lassen möchte. Wenn ein gut funktionierendes Onlineangebot eingestellt und man zum Umsteigen auf eine App-Lösung gedrängt wird, ist das nur mit Datensammelwut und dem Ziel von Einsparungen auf Kosten von Mitarbeitenden, Kundinnen und Kunden er-

klärbar. Dagegen sollten wir uns wehren, unseren Unmut deutlich äussern und wenn möglich auf Alternativen setzen.

In Indien bietet WhatsApp und damit auch Facebook bereits ein eigenes Bezahlungssystem an. Bald wird das auch bei uns der Fall sein. Dazu passt die Diskussion über die Abschaffung von Bargeld. Im Moment können sich kritisch eingestellte Personen dieser Entwicklung noch entziehen, in wenigen Jahren schon wird das nicht mehr möglich sein. Diese Form von Digitalisierung liegt nicht im Interesse der Bevölkerung. Darum sollte diesem Thema unbedingt jede und jeder Beachtung schenken. Wer sich nicht darum kümmert «weil ja sowieso schon viele Informationen bei Facebook sind», handelt fahrlässig.

Philip Karger

In der nächsten Ausgabe:

Mehr KI statt diffuser
«Digitalisierung»

Empfehlung

Persönliche Daten heissen so, weil sie Teil Ihrer Persönlichkeit sind. Überlegen Sie sich beim Onlinestellen von Daten immer, ob sie diese Informationen über sich auch in der Zeitung lesen oder im Fernsehen hören wollten. Jede Information, die sie in Social Media, in Apps, bei Online-Wettbewerben oder sonstwo im Internet von sich preisgeben, ist potenziell öffentlich. Ihre gesundheitlichen Beschwerden, Ihr Beziehungsstatus, Ihre letzte ausschweifende Party oder Ihre Vorlieben zum Beispiel – ist es Ihnen wirklich egal, wenn Ihre Arbeitskolleginnen und -kollegen, Ihr Vermieter, Ihr Bankberater oder Ihr künftiger Arbeitgeber davon erfahren? Hinzu kommt, dass einmal öffentliche Daten nicht mehr gelöscht werden können. Das Internet vergisst nicht. Darum ist Zurückhaltung beim Preisgeben von persönlichen Daten und beim Nutzen von vermeintlich attraktiven neuen Angeboten dringend empfohlen.

Werbung

Stööhn Sie guet im Lääbe mit Schueh vom **Huber**



Huber Schuhe

Hauptstr. 76, 4132 MuttENZ 061 461 09 66
Dorfplatz 7, 4144 Arlesheim 061 701 46 42



Peter Zinkernagel (Foto: Felix Werner)

Persönlich

Peter Zinkernagel

Peter Zinkernagel war beruflich während mehr als 40 Jahren erfolgreich als selbständiger Architekt tätig. Zudem engagierte er sich politisch als Grossrat, als Riehener Einwohnerrat und als langjähriger Präsident des Handels- und Gewerbevereins Riehen für Anliegen der KMU-Wirtschaft.

unternehmen.: Was hat Dein Berufsleben rückblickend am meisten geprägt?

Peter Zinkernagel: Einerseits war das sicher die Faszination für den Beruf, die ich immer verspürt habe. Man ist nur erfolgreich, wenn man etwas tut, was einem wirklich Freude bereitet und wofür man sich begeistert. Ein Architekt plant nicht einfach nur neue Häuser, die dann irgendwo gebaut werden. Er gestaltet damit zugleich die Umgebung mit, in der die Leute in einem Dorf, einem Quartier und in einer Stadt leben. Dieser Aspekt gewinnt mit der zunehmenden Grösse

und Komplexität von Städten und Agglomerationen stetig an Bedeutung. Ich habe 2007 auf eigene Kosten eine umfassende Wohnbaustudie für den Kanton Basel-Stadt erarbeitet, die Schlüsselprobleme und Herausforderungen aufgezeigt hat. Ich freue mich zu sehen, dass man seither, zum Beispiel bezogen auf die damaligen Empfehlungen, sich auf eine nachhaltige Stadtentwicklung zu fokussieren und Areale entsprechend zu entwickeln, entscheidende Schritte weitergekommen ist.

Zudem gab es noch einen zweiten Aspekt, der mein

Berufsleben sicher auch entscheidend geprägt hat: Mein Entscheid vor mehr als 40 Jahren, selbständig unternehmerisch tätig zu sein.

Wann hast Du gemerkt, dass Du über ein «Unternehmen» verfügst?

Nach meinem Studium und einem erfolgreichen Einstieg ins Berufsleben war ich während einigen Jahren Geschäftsleiter und Partner bei Ackermann Architekten, damals einem der grössten Architekturbüros in Basel. Die Arbeit war spannend und herausfordernd, aber ich habe mit der Zeit gemerkt, dass ich zu

viele Kompromisse eingehen musste. Die Herausforderung hat mich gereizt, mein eigenes Unternehmen zu gründen und alles genau so zu machen, wie ich es für richtig hielt. Ich habe gemerkt, dass ich bereit war, Verantwortung für ein Unternehmen als Ganzes zu übernehmen. 1978 habe ich dann mein eigenes Architekturbüro gegründet.

War das einfach?

Nein. Es ist ein Unterschied, ob man ein bestehendes Unternehmen übernimmt oder selber bei Null anfängt. Man muss sich bewusst sein, dass der Start in die Selbständigkeit, sowohl was den Arbeitsaufwand, die Verantwortung und auch die Finanzen betrifft, seinen Preis hat. Neben dem administrativen Aufbau müssen erste Aufträge akquiriert werden und es dauert, bis die ersten Honorare eingehen. So habe ich mir in den ersten Mona-

ten überhaupt keinen Lohn ausbezahlt, um das Budget zu schonen. Dafür weist die erste Erfolgsrechnung vom 1. Juni 1978 bis 31. Dezember 1978 schon einen Gewinn von 10'160.55 Franken aus. Der Aufbau von Eigenkapital ist für jedes Unternehmen wichtig. Es wird gebraucht, um Investitionen zu tätigen

geht sehr schnell Vertrauen verloren. Ein zweiter Grundsatz war, immer den Überblick über das ganze Unternehmen zu haben und den letzten Entscheid zu treffen. Eine Folge davon war, dass mein Unternehmen nicht unbeschränkt gewachsen ist. Ein Team von 12 bis 15 Personen hat sich als optimal erwiesen.

sie dann aber in einem Team oder im Unternehmen nicht wertgeschätzt werden, sich schikaniert oder bevormundet und im Regen stehen gelassen fühlen, führt das ziemlich schnell zu «inneren Kündigungen» und in der Regel auch dazu, dass sie das Unternehmen auch tatsächlich bei der ersten sich bieten-

die zu Recht an Bedeutung gewinnen. Die Digitalisierung stellt Unternehmen vor die Frage, wie diese genutzt werden kann oder muss, um konkurrenzfähig zu bleiben. Gesetzliche und branchenspezifische Regelungen und die Anforderungen an die Ausbildungsleistung von Betrieben werden komplexer, Bewilligungsverfahren aufwändiger. Der administrative Aufwand für das Offerieren von Leistungen ist geradezu explodiert und Finanzierungen sind wegen strenger werdender Regeln und internen Compliance-Grundsätzen von Banken deutlich schwieriger und aufwändiger als früher. Trotzdem besteht die Faszination, unternehmerisch tätig zu sein nach wie vor und ich kann kreativen, innovativen und leistungsbereiten jungen Leuten uneingeschränkt empfehlen, sich selbständig zu machen.

«Es war mir stets ein Anliegen, die Sichtweise von KMU in politische Gremien einzubringen»

und Reserven anzulegen. Wie wichtig das für das Überleben eines Unternehmens ist, erleben wir in der gegenwärtigen Krise.

Es ist Dir gelungen, ein erfolgreiches Architekturbüro aufzubauen. Was war Dein Rezept?

Neben dem Erarbeiten von finanziellen Mitteln für Investitionen und Reserven ist ein entscheidender Faktor, dass man Freude daran hat und über die Fähigkeit verfügt, ein Netzwerk aufzubauen, Kontakte zu pflegen und Aufträge zu akquirieren. Wenn jemand das nicht kann oder will, nützen einem alle Fachkenntnisse nichts. Ein zweiter entscheidender Faktor ist, dass man seine eigenen Stärken und Schwächen realistisch einschätzen kann und in der Lage ist, ein Team aufzubauen. Man muss Leute beiziehen, deren Fähigkeiten die eigenen ergänzen. Als Einzelkämpfer wird man in den seltensten Fällen erfolgreich sein.

Man muss also über die Fähigkeit verfügen, ein Team zu führen. Was waren Deine Führungsgrundsätze?

Ein wichtiges Prinzip von mir war es, allen finanziellen Verpflichtungen, insbesondere den Mitarbeitenden gegenüber, immer pünktlich nachkommen zu können. Wenn das nicht sichergestellt ist,

Es gab Zeiten, in denen ich wegen der guten Auftragslage die Belegschaft mindestens hätte verdoppeln können. Aber ich hätte das Unternehmen dann nicht mehr so führen können, wie ich es für richtig hielt. Es gehört auch zu den Grundsätzen einer verantwortungsvollen Führung, seinen Prinzipien treu zu bleiben und nicht immer alles zu machen, was vielleicht möglich wäre.

Steht der Entscheid, schlussendlich immer selber zu entscheiden, nicht im Widerspruch zum Teamgedanken?

Ich machte das nicht aus Freude am «Befehlen», sondern weil ich als Unternehmer die Verantwortung für unsere Produkte und Dienstleistungen und für die Aussenwirkung des Unternehmens trage. Besonders wenn mal etwas schief läuft, finde ich es unmöglich, als Unternehmer hinzustehen und zu erklären, davon nichts gewusst zu haben oder sich hinter Entscheiden von Mitarbeitenden zu verstecken.

Ein Team funktioniert nur, wenn Mitarbeitende sich einbringen und mitgestalten. Sie müssen bereit sein, Verantwortung zu übernehmen und eigenverantwortlich zu handeln. Das sind auch die meisten – zumindest zum Zeitpunkt, an dem sie eine neue Stelle antreten. Wenn

den Gelegenheit verlassen. Wie ein Unternehmen mit seinen Mitarbeitenden umgeht, lässt sich ziemlich einfach an der Fluktuationsquote ablesen. Ich bin froh, dass ich in den vergangenen 40 Jahren in aller Regel auf gute Teams zählen konnte und wir viele langjährige Mitarbeitende beschäftigten.

Ist es heute einfacher oder schwieriger als früher, unternehmerisch tätig zu sein?

Es ist eindeutig schwieriger. Die Komplexität der Herausforderungen nimmt stetig zu. Einerseits sind das Themen wie Arbeitssicherheit, Arbeitsplatzqualität, Gesundheitsschutz etc.,

Gleichzeitig richte ich einen Appell an Politik, Verwaltung und Berufsverbände, darauf zu achten, dass nicht immer alles noch komplexer, aufwändiger und komplizierter wird. 99% der Unternehmen in der Schweiz sind KMU und ohne eine funktionierende



Peter Zinkernagel

(*1942) absolvierte nach der Matura am MNG eine Ausbildung zum dipl. Architekten ETH/SIA. Zusätzliche Erfahrungen erwarb er danach in den Bereichen Wohnungsbau, standardisiertes Bauen, Industriebau sowie Städte-,

Regional- und Landesplanung. Von 1971 bis 1978 war er Geschäftsleiter und Partner in der Firma Ackermann Architekten SIA. Im Juni 1978 gründete er sein eigenes Architekturbüro. Neben seinem beruflichen Engagement war er von 1997 bis 2009 Mitglied im baselstädtischen Grossen Rat, von 1998 bis 2018 Einwohnerrat in Riehen und während mehr als 20 Jahren Präsident des Handels- und Gewerbevereins Riehen.

KMU-Wirtschaft würde in unserem Land nichts funktionieren. Es wäre für unsere Volkswirtschaft verheerend, wenn zu hohe Hürden Talente davon abhalten würden, als Unternehmerin oder Unternehmer dieses Erfolgsmodell in Zukunft mitzutragen.

Woran liegt es, dass Politik und Verwaltung bei Entscheidungen unternehmerische Anliegen nicht immer angemessen berücksichtigen?

Das passiert, wenn Positionen und Forderungen nicht klar und deutlich vernehmbar formuliert werden. Betroffene müssen sich zu Wort melden, Anliegen formulieren und politisch dafür kämpfen, dass diese bei Entscheiden berücksichtigt werden. Da sind einerseits die Unternehmerinnen und Unternehmer gefragt, andererseits aber auch Arbeitnehmervertreterinnen

und -vertreter. Auch Mitarbeitende sind letztlich von einer prosperierenden KMU-Wirtschaft abhängig, denn nur gesunde Unternehmen können Arbeits- und Ausbildungsplätze erhalten und schaffen, faire Löhne zahlen und gute Arbeitsbedingungen anbieten. Darum sollten beide Seiten noch deutlich intensiver zusammenarbeiten und gemeinsame Interessen auch gemeinsam vertreten.

Eine wirkungsvolle Interessenvertretung wird auch dadurch erschwert, dass Unternehmerinnen und Unternehmer – wie vorhin erwähnt – in ihrem Betrieb oft schon bis zu Belastungsgrenze gefordert werden und ihnen darum oft schlicht die Ressourcen fehlen, um zusätzlich ein politisches Amt auszuüben. Darum sollten Überlegungen angestellt wer-

den, in welcher Form mehr Unterstützung für politische Engagements möglich wäre.

Du hast Dich als Grossrat und Riehener Einwohnerrat politisch engagiert und warst zudem während mehr als 20 Jahren Präsident des Handels- und Gewerbevereins Riehen (HGR).

Es war mir aus den erwähnten Gründen stets ein Anliegen, die Sichtweise von KMU in politischen Gremien einzubringen und gegenüber von Behörden zu vertreten. Nicht Böswilligkeit führt zu unliebsamen Vorstössen und politischen Entscheiden, sondern in aller Regel fehlende Information. Wenn es gelungen ist, Gründe darzulegen, konnte in aller Regel zumindest ein Kompromiss erreicht werden. Ich habe mit dieser Form von «Konsenspolitik» gute Erfahrungen gemacht.

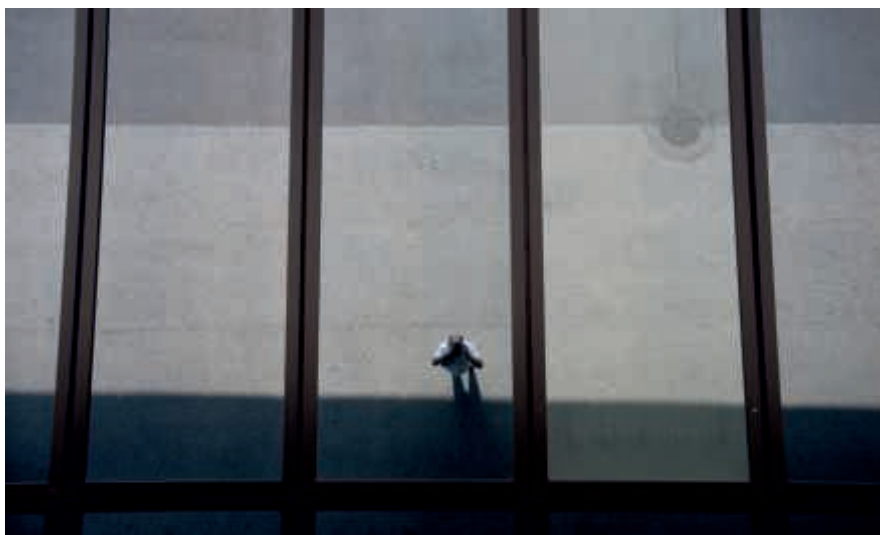
Ein konfrontativer, effekthafter Politstil war mir stets zuwider.

Als Präsident des HGR habe ich einen Runden Tisch mitinitiiert, an dem sich Vertreterinnen und Vertreter des Gewerbes und die Fondation Beyeler als grossem Riehener «Betrieb» zweimal jährlich mit dem Riehener Gemeinderat zu einem Austausch getroffen haben. Wir wollten nicht immer erst bei akuten Problemen aktiv werden, sondern einen regelmässigen Dialog aufbauen. Das ist dank gutem Willen auf allen Seiten gelungen und hat ebenfalls zu mehr gegenseitigem Verständnis und zu guten Lösungen beigetragen.

Ich danke Dir für das Gespräch und wünsche Dir für Deine Zukunft alles Gute.

Felix Werner

Werbung



CHF 75.00*

Fotobuch: 84 Seiten / 96 Fotos
28.5 x 22 x 2.4 cm

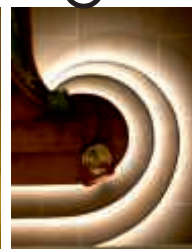
www.pk-vision.ch

info@kargerinfo.com (Bestellung)

* 15% vom Kaufpreis gehen als Spende an den
«ShapePark» in der Nähe von Tel-Aviv.

Philip Karger • Shots 1

Bestellseite: 



Tipp.

Cloud

Datenspeicherung in einer Cloud ist eine Alternative zu eigenen Servern. Was dabei zu beachten ist und welche Vor- und Nachteile das hat, sagt IT-Spezialist David Buser.

unternehmen.: *Was ist eine Cloud?*

David Buser: Cloud Computing bedeutet, dass Daten oder Programme nicht auf eigenen physischen Servern vor Ort gespeichert werden, sondern dass dafür hochredundante Computingressourcen über das Internet genutzt werden. Diese sind georedundant auf mehrere Rechenzentren verteilt.

Wie funktioniert die Cloud?

Die Cloud verlagert die benötigten Hardware-Ressourcen wie Speicher und Rechenleistung von der Firma zum Cloud-Provider und dieser stellt seine Ressourcen, angepasst an die Bedürfnisse des Kunden, zur Verfügung. Bei diesem Prozess erfasste Daten werden durch Remote-Server (auch als Cloud-Server bezeichnet) gespeichert, was bedeutet, dass das Gerät, welches auf die Cloud zugreift, weniger leisten und über weniger Speicherplatz verfügen muss. Eine stabile Internetverbindung ist unbedingte Voraussetzung für die Nutzung von Cloud-Diensten. Wenn die Verbindung zum Cloud-Speicher zu langsam ist oder sogar ausfällt, können Daten in der Cloud nicht in der benötigten Zeit aktualisiert werden.

Wie sicher ist die Cloud?

Technisch sind alle grossen Cloud-Anbieter sicher. Die Daten sind gut geschützt und redundant gespeichert. Allerdings lehnen praktisch alle Anbieter eine Haftung im Falle eines Datenverlustes ab. Darum sollte man zusätzlich zu den Daten auf der

Cloud eine Sicherung zu einem Drittanbieter oder auf einem lokalen Speicher, zum Beispiel einem NAS einrichten.

Ist eine Cloud sinnvoll?

Für die meisten KMU ist eine Cloudlösung eine überlegenswerte Alternative. Sie ist praktisch und kostengünstig. Initiale Kosten für die Server sowie wiederkehrende Kosten für die Wartung fallen weg. Dafür fallen monatliche oder jährliche Gebühren an. Daten können einfacher geteilt werden und sind überall verfügbar. Das Risiko eines Datenverlustes ist gering, weil alle grossen Anbieter mehrere Rechenzentren betreiben. Genau hinzuschauen gilt es bei der Wahl des Anbieters.

Vorteile eines Cloud-Speichers

- einfacher Datenzugriff von überall her
- kurze Bereitstellungszeit
- geringere Hardwarekosten
- Infrastruktur wird vom Betreiber automatisch aktualisiert
- guter Schutz gegen Angriffe

Nachteile eines Cloud-Speichers

- keine autonome Kontrolle über Systeme und Infrastruktur
- kein Einfluss bei Störungen und Ausfällen
- kein standardmässiges Backup
- kein Zugriff auf Daten bei Ausfall der Internetverbindung
- wiederkehrende monatliche bzw. jährliche Kosten



David Buser

(*1992) hat nach langjähriger Tätigkeit als IT-Systemspezialist 2019 die Galaxit IT Services Buser mit Sitz in Titterten gegründet. Das StartUp bietet IT-Support, Hosting und Webdesign an. Ein spezielles Augenmerk gilt dem Thema IT-Sicherheit.

www.galaxit.ch

präsentiert von



Werbung

*Warum heisst die Küchengasse so?
Weshalb hat Basel ein Elsässerdenkmal?*

Eine Reise zu 49 Basilisken in der Stadt Basel. Viele historische Daten über Basel

PK-Vision / 140 Seiten, 48 Abbildungen / ISBN 978-3-033-05055-6
Stadtplan für eine Tour zu allen Basilisk-Figuren

Bestellung: Tel. 061 306 15 15
<http://basilia.pk-vision.ch> / basilia@kargerinfo.com
oder bei: Bider & Tanner



kurz & bündig.

Aktion «Solidarmitgliedschaft»: Vielen Dank für Ihre Unterstützung

Branchen sind sehr unterschiedlich von COVID-19-Einschränkungen betroffen. Besonders leiden die Gastronomie, die Kultur und Eventbetriebe sowie Soloselbständige unter den Massnahmen. Mit unserer Aktion «Solidarmitgliedschaft» boten wir eine Möglichkeit, konkrete Unterstützung zu leisten, indem für ein Jahr den Beitrag eines betroffenen Mitglieds für die Gruppe23 in der Höhe von CHF 150, CHF 250 oder CHF 350 übernommen werden konnte. Das funktionierte denkbar einfach – und es funktionierte hervorragend. Innert einer Woche sind so viele Zusagen eingegangen, dass wir die Beiträge alle besonders betroffenen Mitglieder für das laufende Jahr finanzieren konnten. Vielen Dank für so viel Solidarität!

KMU-Polit-WebIn zum Thema Corona: Sachliche Diskussion und klare Haltung

In sozialen Medien, Leser/innenbriefen und Diskussionen wird zur COVID19-Thematik nicht nur prägnant und kontrovers, sondern zunehmend mit persönlichen Angriffen und pauschalen Diffamierungen und Unterstellungen agiert. Diese zunehmende Radikalisierung gibt Anlass zur Sorge, weil sie Gräben aufreisst. Die Folgen davon werden die gesamte Gesellschaft noch lange belasten. Umso erfreulicher, dass das KMU-Polit-WebIn der Gruppe23 zum heiklen Thema COVID19-Massnahmen getreu dem deklarierten Ziel äusserst konstruktiv und sachlich ablief. Probleme und Folgen wurden benannt, analysiert und Lösungsszenarien diskutiert. Einig war man sich, dass eine unbürokratische, vollständige und schnelle Entschädigung der Folgen für KMU und Selbständigerwerbende – insbesondere auch Kulturschaffende – unbedingt erforderlich ist.

Konkret fordert die Gruppe23:

- rasche Öffnung von Hotels und Restaurants mit Schutz- und Hygienekonzepten;
- Kultur- und Sportveranstaltungen wieder erlauben;
- ausserordentliches Kündigungsrecht für betroffene Mieter/innen von Geschäftsräumlichkeiten einführen;
- besonders gefährdete Bevölkerungsgruppen konsequent schützen;
- Einschränkungen für den grossen Rest der Bevölkerung zurückfahren;
- einfacher zugängliche Impfangebote;
- flächendeckende Impfangebote an vulnerable Bevölkerungsgruppen;
- Beschaffung von ausreichenden Testkapazitäten.

Weitere Informationen zu COVID19 und Links zu Informations- und Unterstützungsmöglichkeiten finden Sie unter www.gruppe23.ch

#seinodernichtsein Vorsorgeportal für Bühnenkünstler/innen

COVID19 hat neben vielen anderen Branchen auch viele Künstler/innen stark betroffen. Seit einem Jahr sind praktisch alle Engagements und Auftrittsmöglichkeiten und damit eine massgebliche Einnahmequelle weggefallen. Wegen fehlender Nachweise gab es oft auch Probleme beim Beantragen von Hilfgeldern. Initiative Künstler/innen haben reagiert und die Plattform «sein-oder-nichtsein» geschaffen, auf der viele nützliche Links zu den wichtigsten Akteuren aus den Bereichen Kultur und Soziale Sicherheit in der Schweiz zusammengestellt sind. Zudem beantworten «Ambassadorinnen» und «Ambassadoren» individuelle Fragen von Interpret/innen im Bereich Theater, Tanz und Musik zur sozialen Sicherheit. In der nächsten Ausgabe unserer Zeitschrift wird «Ambassadorin» Kathrin Walde das Projekt näher vorstellen.

Weitere Informationen
www.sein-oder-nichtsein.ch

Adlatus: Springt kurzfristig ein, wenn Emil ausfällt

Emil Risco, Finanzchef der Hugaraku AG fühlte sich schon seit Tagen schlecht, aber heute Morgen ging gar nichts mehr. Rasende Kopfschmerzen, Atemnot, Herzrasen – darum mit dem Krankenwagen ab ins Spital! Aber was nun? Die Löhne sind nicht zur Auszahlung bereit, der Antrag auf Corona-Härtefallentschädigung ist noch nicht fertig und der Antrag auf Kurzarbeitsentschädigung muss auch noch erstellt werden. Die Chefin weiss sich zu helfen. Schliesslich hatten ihr schon früher die Experten von adlatus in brenzlichen Situationen geholfen. Ein Anruf und schon am nächsten Morgen übernimmt ein erfahrener ehemaliger Finanzchef von adlatus interimistisch die Leitung und erledigt kompetent die dringenden Aufgaben. Schaden abgewendet. Gute Besserung, Emil!

Weitere Informationen:
<https://nordwestschweiz.adlatus.ch>

KV-Lehre: Landrat will sich gegen Reform wehren

Der Bund will die kaufmännische Ausbildung ab 2022 komplett umkrempeln. Anstelle von Fächern sollen künftig «Kompetenzen» unterrichtet werden und ein gesamter Leistungszug soll wegfallen. Bildungsdirektorin Monica Gschwind und der Landrat befürchten grosse Schwierigkeiten und dass Lernende künftig weniger gut auf die Anforderungen in der Berufswelt vorbereitet wären. Sie fordern vorab eine gründliche Analyse.

KMU-ERFA

Die Gruppe23 plant die Gründung von drei branchenübergreifenden ERFA-Gruppen. Nutzen Sie diese Gelegenheit für Informationen und zum Austausch. Auf Wunsch lassen wir Ihnen gerne unverbindlich weitere Informationen zukommen.

Jetzt Mitglied werden

KMU sind von COVID-19-Massnahmen unterschiedlich stark betroffen. Eines macht die gegenwärtige Situation deutlich: Massnahmen sind oft nicht auf die Interessen von KMU ausgerichtet. Die Gruppe23 setzt sich dafür ein, dass die KMU-Wirtschaft nicht auf der Strecke bleibt. Zusammenstehen ist jetzt besonders wichtig! Werden Sie darum Mitglied.

Gruppe23 auf LinkedIn

Neu ist die Gruppe23 auch auf LinkedIn präsent. Wir freuen uns über Followers.

Termine

20. Mai 2021
KMU-Polit-WebIn
16.30 - 17.30 Uhr

28. Mai 2021
Prix BÂEnce
Einsendeschluss Wahlzettel und Voting

17. Juni 2021
KMU-Polit-WebIn
16.30 - 17.30 Uhr

19. August 2021
KMU-Polit-WebIn
16.30 - 17.30 Uhr

16. September 2021
KMU-Polit-WebIn
16.30 - 17.30 Uhr

21. Oktober 2021
KMU-Polit-WebIn
16.30 - 17.30 Uhr

Aktuelle Informationen über Veranstaltungen und Aktivitäten der Gruppe23 erhalten Sie via Newsletter oder jederzeit unter www.gruppe23.ch.

Nächste Ausgabe

Redaktionsschluss
03. Juni 2021

Erscheinungstermin
17. Juni 2021

Erscheinungstermine 2021

19. August 2021
14. Oktober 2021
02. Dezember 2021

Die Zustellung per Post erfolgt jeweils spätestens sechs Arbeitstage nach dem Erscheinungstermin.

Beiträge

Beiträge von Mitgliedern und Gästen zu KMU-relevanten Themen sind willkommen. Ein Anspruch auf Veröffentlichung besteht nicht. Redaktionsschluss ist jeweils zwei Wochen vor dem Erscheinungstermin. Lassen Sie uns Beiträge per Mail an info@gruppe23.ch zukommen.

Impressum

unternehmen.
Informationen der Gruppe23 zur Förderung des Unternehmertums

Erscheint sechsmal jährlich

ISSN
2673-3757

Auflage
2'100 Exemplare

Einzelpreis
CHF 3.00 (Inland)
EUR 4.00 (EU)

Jahresabonnement
CHF 15.00 (Inland)
EUR 20.00 (EU)

Beiträge
David Buser
Patrick Hafner
Michael S. Hug
Philip Karger
Benjamin Plüss
Kaspar Sutter
Dr. Rico Travella
Felix Werner

Persönlich gezeichnete Artikel geben die Meinung der jeweiligen Verfasserin bzw. des jeweiligen Verfassers wieder. Diese müssen den Ansichten der Gruppe23 nicht entsprechen.

Konzept und Gestaltung
Zweinull GmbH

Druck
Werner Druck & Medien AG,
Basel

Vorstand
Dr. Rico Travella (Präsident)
Martin Cron
Georges Fünfschilling
Philip Karger
Tanja N. Oehl
Dr. Andreas Sturm

Geschäftsführung
Felix Werner

Kontakt
Gruppe23
CH-4125 Riehen
www.gruppe23.ch
info@gruppe23.ch

Inserate
inserate@gruppe23.ch

Sämtliche Inhalte sind urheberrechtlich geschützt. Die Nutzung sowie Wiedergabe von Artikeln und Bildern, auch auszugsweise oder in Ausschnitten, ist nur mit schriftlicher Genehmigung des Herausgebers und mit Quellenangabe gestattet.

Tipp.

Konfliktfähiges Handeln

Betriebsintern und im Umgang mit Kundinnen und Kunden gibt es hin und wieder Situationen, in denen sich Konflikte nicht vermeiden lassen. Diese werden nur dann nachhaltig gelöst, wenn sie offensiv angegangen und nicht unter den Teppich gekehrt werden. Die folgenden acht persönlichen Eigenschaften helfen dabei, Konflikte konstruktiv zu lösen:

flexibel
reflektiert
NEUGIERIG
sozial
offen
kooperativ
tolerant
empathisch

präsentiert von

Gruppe23
fördert das Unternehmertum