

# twice

18. Ausgabe  
Frühjahr 2023



**FOKUS**

## IM WANDEL

**AUS DER 'KAMMER**

Im Spotlight mit dem  
Member.HUB

**STANDORT**

Basel vernetzt – Ja zur trinationalen  
S-Bahn mit Herzstück

# IN DIESER AUSGABE

## FOKUS

- 4 Fit für den demografischen Wandel
- 8 In Symbiose – Arbeitsmigration und Personenfreizügigkeit
- 10 Blick in die Zukunft – der demografische Wandel in Zahlen**



- 12 Nachgefragt: Wie gehen Unternehmen mit der demografischen Entwicklung um?
- 15 Kolumne zur Berufswelt von morgen

## STANDORT

- 16 BâleDat: Gesundheitswirtschaft digitalisieren**



- 18 Investorenfreundlichkeit: nötiger denn je
- 20 H<sub>2</sub> – mit grünem Wasserstoff in die Zukunft
- 21 OECD-Mindeststeuer für Investitionen in den Standort nutzen
- 22 Acino – mit Generika zum Erfolg
- 25 Uni konkret – Wissenschaft erleben
- 27 Basel vernetzt – Ja zur trinationalen S-Bahn mit Herzstück**



## AUS DER 'KAMMER

- 29 Wir bleiben dran
- 30 Member.HUB – erfolgreich vernetzt**



- 32 Wirtschaft verbindet: Österreichs Arbeits- und Wirtschaftsminister in Basel
- 33 Up to date im Export und Import
- 34 Aktuelles

## IMPRESSUM

**twice** erscheint zweimal im Jahr (Frühjahr und Herbst) **HERAUSGEBER** Handelskammer beider Basel, St. Jakobs-Strasse 25, Postfach, 4010 Basel, T +41 61 270 60 60, F +41 61 270 60 05, E-Mail: info@hkbb.ch **REDAKTION** Jasmin Fürstenberger, j.fuerstenberger@hkbb.ch, Antonia Pidner, a.pidner@hkbb.ch **MITAUTORIN** Anne Theiss, Brenneisen Theiss Communications **ART DIRECTION** Brenneisen Theiss Communications **FOTOS** Acino (S. 22, 23); AdobeStock: IRStone (Cover), graberfotografie (S. 27); Andreas Zimmermann Fotografie (S. 3, 9); Enzo Holey (S. 32); Freepik.com: Dcstudio (S. 17), Dashu83 (S. 33); Juri Junkov (S. 25); Michael Kunz (S. 12); Pino Covino (S. 35); Roche (S. 16); Thommen Group (S. 20); Unsplash: Timon Studler (S. 4, 5) **DRUCK** Gremper AG, Basel



# IM WANDEL

## LIEBE LESERIN, LIEBER LESER

Unsere Arbeits- und Lebenswelt ist im Wandel: Während die Lebenserwartung steigt, sinken die Geburtenzahlen. Einer wachsenden Zahl an älteren Arbeitnehmenden steht immer weniger Berufsnachwuchs gegenüber. Dieser Trend wird unsere Gesellschaft und unsere Wirtschaft auf verschiedenen Ebenen fordern.

Schon heute sind unsere Unternehmen mit einem Arbeits- und Fachkräftemangel konfrontiert. In Zukunft wird es noch schwieriger, qualifizierte Mitarbeitende zu finden. Darüber hinaus werden die rasant fortschreitende Digitalisierung und die dynamische Entwicklung von Technologien unseren Berufsalltag verändern. Erfahren Sie, wie sich die Wirtschaft darauf vorbereitet, warum die Zuwanderung von qualifiziertem Personal aus dem Ausland weiter an Bedeutung gewinnt und welche Risiken, aber auch Chancen der demografische Wandel bietet.

Mit dem Blick auf die Zukunft gerichtet, müssen wir im Hier und Jetzt die Weichen stellen, um uns als starker und innovativer Standort weiterhin erfolgreich zu behaupten. Wir setzen uns daher für leistungsfähige Infrastrukturen ein, damit unsere Region im Herzen Europas auf allen Wegen gut erreichbar ist. Wir engagieren uns aktiv für eine datenbasierte Gesundheitswirtschaft, damit unsere Life Sciences-Industrie auch in Zukunft am Puls der Zeit forschen und entwickeln sowie im globalen Wettbewerb mithalten kann. Wir vernetzen Wissenschaft und Industrie, damit unsere Unternehmen von den neuesten Erkenntnissen profitieren. Und wir bieten unseren Mitgliedern mit unserem Member.HUB eine Plattform, um sich, ihre Leistungen und Innovationen sichtbar zu machen.

In diesem Sinne: Gestalten wir den Wandel gemeinsam!

Martin Dätwyler, Direktor



# FIT FÜR DEN DEMOGRA- FISCHEN WANDEL

Die demografische Entwicklung birgt für die Wirtschaft in unserer Region Risiken, aber auch Chancen. Das können Unternehmen bereits heute tun, um die Veränderungen und Herausforderungen von morgen zu meistern.

Der demografische Wandel wird die Schweiz in den kommenden Jahren prägen. Sie wird älter und internationaler. Auch die beiden Basel verändern sich – aber sehr unterschiedlich. Von 1990 bis heute ist die Bevölkerung der Schweiz von 6,7 Millionen auf 8,7 Millionen Personen gewachsen, das entspricht einem Plus von 30 Prozent. Auch zukünftig wächst die Schweiz weiter und könnte gemäss dem Referenzszenario des Bundesamtes für Statistik (BFS) bereits 2040 die 10-Millionen-

Marke knacken. Ähnlich verhielt sich das Wachstum im Kanton Basel-Landschaft, währenddessen dümpelte die Wohnbevölkerung des Kantons Basel-Stadt bei 200'000 Bewohnerinnen und Bewohnern vor sich hin. Für eine Stadt ist diese Entwicklung überraschend.

#### UNGLEICHE ENTWICKLUNG

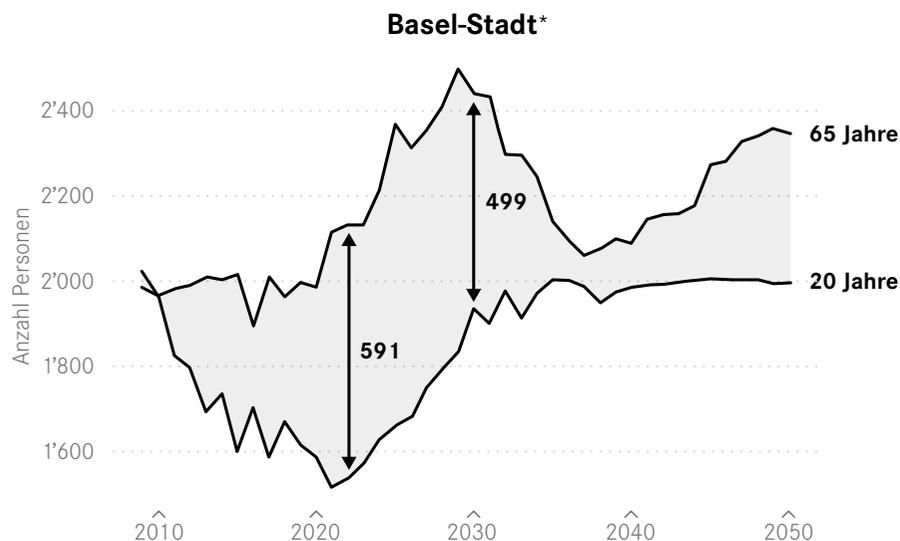
Zürich und Genf sind in dieser Periode gewachsen. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass eine Stadt nur dann wachsen

kann, wenn auch neuer Wohnraum entsteht. Das Stagnieren der Bevölkerung in Basel-Stadt erklärt sich durch eine tiefe Anzahl an Geburten und eine hohe Nettoauswanderung in andere Schweizer Kantone. Nur durch einen positiven Wanderungssaldo mit dem Ausland bleibt die Bevölkerungszahl stabil. Anders verhält es sich im Kanton Basel-Landschaft, der bis vor Kurzem noch einen deutlichen Geburtenüberschuss hatte und erst jetzt zu einem Kanton mit einem Geburtendefizit wird. Gründe sind

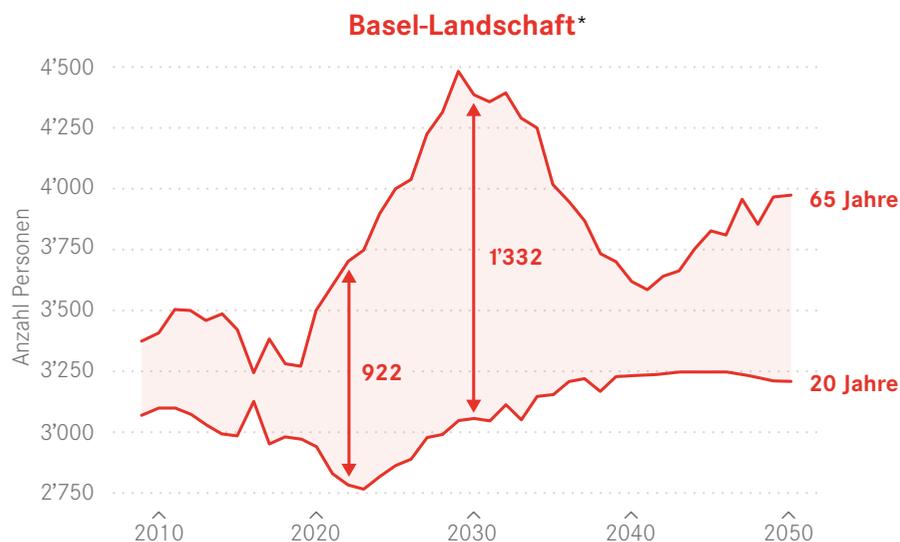


## ARBEITSMARKTSCHERE ÖFFNET SICH WEITER

Die Arbeitsmarktschere zeigt, wie viele Personen den Arbeitsmarkt verlassen, hier vereinfacht mit der Anzahl 65-Jähriger dargestellt, und wie viele Personen in den Arbeitsmarkt eintreten, vereinfacht an der Anzahl der 20-Jährigen dargestellt.



In Basel-Stadt öffnete sich die Arbeitsmarktschere bereits 2010, als mehr Personen den Arbeitsmarkt aufgrund des Alters verliessen, als neu hinzukamen. Jetzt sind wir bereits im Maximum der Differenz von 591. Damit der Arbeitsmarkt nicht schrumpft, muss dieses Defizit durch eine Nettozuwanderung im erwerbstätigen Alter kompensiert werden. Erst in den 2030er-Jahren wird sich die Schere etwas schliessen, jedoch nie ganz. Das bedeutet, dass der altersbedingte Abfluss an Arbeitskräften weiter grösser ist als der Zufluss.



Im Kanton Basel-Landschaft ist die Arbeitsmarktschere schon länger geöffnet und sie öffnete sich ab 2020 noch weiter, bis sie um 2030 das Maximum erreicht. Dann schliesst sie sich etwas, doch nie ganz, bis sie sich ab 2040 weiter öffnet. Auch hier ist und bleibt der altersbedingte Abfluss von Arbeitskräften grösser als der Zufluss und muss durch eine Nettozuwanderung kompensiert werden, wenn die Erwerbsbevölkerung nicht schrumpfen soll.

\* Quelle: Demografik, BFS

eine unterdurchschnittliche Geburtenrate und dass der Kanton nach dem Tessin die zweitälteste Bevölkerung der Schweiz hat und dadurch die Todesfälle zunehmen. Die grösste Nettozuwanderung erfährt der Kanton aus Basel-Stadt, gefolgt von der EU, während er mit der restlichen Schweiz eine Nettoabwanderung aufweist.

## FACHKRÄFTEMANGEL BLEIBT

Der Fachkräftemangel ist also nicht nur ein temporäres Problem, sondern wird sich aufgrund der Demografie weiter akzentuieren. Produktivitätsgewinne durch Digitalisierung und Automatisierung können einen Teil der fehlenden Arbeitskräfte auffangen. Davon, dass die fehlenden Fachkräfte voll ersetzt werden können, ist zumindest mittelfristig nicht auszugehen.

## ZUWANDERUNG NIMMT AB

Beide Kantone sind also auf eine ansteigende Zuwanderung aus dem Ausland angewiesen, um einen Rückgang der Erwerbsbevölkerung zu vermeiden. Die Bevölkerung im erwerbstätigen Alter in den wichtigsten Zuwanderungsländern für beide Basel sinkt aber. In Deutschland bis 2040 um 14, in Italien um 18 Prozent, in Frankreich um drei, in Portugal um 17 und in Spanien um 16 Prozent. Dies ist ein Argument, weshalb die Zuwanderung aus diesen Ländern in Zukunft abnehmen könnte.

Aus dem Wirtschaftsraum Basel sind die Grenzgängerinnen und Grenzgänger nicht wegzudenken. Auch hier gibt es interessante Unterschiede zwischen den Halbkantonen. In Basel-Stadt arbeiten rund 35'000 Grenzgängerinnen und Grenzgänger. Dies entspricht mehr als einem Viertel der Erwerbsbevölkerung. Schweizweit gibt es rund 350'000 Grenzgängerinnen und Grenzgänger, was rund sieben Prozent der Erwerbsbevölkerung ausmacht.

## KONSUMVERHALTEN ÄNDERT SICH

Mit dem demografischen Wandel und einer Alterung der Gesellschaft verändert sich nicht nur das Verhältnis von Erwerbstätigen zu Rentnerinnen und Rentnern, sondern auch die Konsumpräferenzen verändern sich mit dem Lebenszyklus. Erwerbstätige und insbesondere Familien gehören zu den grössten Konsumentinnen und Konsumenten und werden nur in der Kategorie Gesundheitsdienstleistungen von den Rentnerinnen und Rentnern übertroffen. Es wird also aufgrund des demografischen Wandels sowohl weniger Arbeitskräfte geben, was die Produktion und somit das Angebot schwächt, als auch eine geringere Nachfrage nach Produkten und Dienstleistungen aufgrund sich im Alter verändernder Konsumpräferenzen. Dies betrifft Bekleidung, Mobilität, Technologie, aber auch Präferenzen fürs Wohnen. Mit dem Alter verändern sich auch die Haushaltsgrösse und die Wohnfläche. Diese Entwicklung zu kleineren Haushalten wird von den Trends zu weniger und kleineren Familien sowie der Alterung getrieben, die von grösseren Haushalten zu kleineren führt. Während das Angebot an Wohnungen stabil ist und sich nur aufwendig verändern lässt, wird sich die Nachfrage nach Wohnungsgrössen mit dem Trend zu kleineren Haushalten stark verändern.

## MASSNAHMEN SETZEN

Die Unternehmen beider Basel werden lernen müssen, langfristig mit dieser neuen Welt umzugehen. Dazu bietet sich eine

Reihe von Massnahmen an, die Demografie basierend auf Erfahrungen aus eigenen Studien und Projekten in einem Massnahmenkatalog gesammelt hat. Das Massnahmenhaus ist eine Verdichtung dieses Massnahmenkatalogs.

Das Haus steht auf dem Fundament des Wissensmanagements. Mit dem demografischen Wandel geht viel Wissen der in Rente gehenden Babyboomer verloren. Dieses Wissen beinhaltet den Erfahrungsschatz dieser Generation, den sie sich während ihrer Arbeitslaufbahn angeeignet hat. Aber es gehen auch Kundenkontakte verloren sowie die Erfahrung, wie man Probleme löst und wie man Wichtiges von weniger Wichtigem unterscheidet. Nicht selten gehen mit einer Schlüsselperson auch ihre Stellvertretung und noch weitere Personen aus dem direkten Umfeld innerhalb von wenigen Jahren gleichzeitig in den Ruhestand. Mit der Dokumentation und Verteilung des Wissens in der Organisation kann das Schlüsselpersonenrisiko abgeschwächt werden.

Auf das Fundament des Wissensmanagements bauen Massnahmen in den vier Bereichen neue Arbeitsmodelle, Diversität, Digitalisierung und Personalpolitik auf.

### 1. Neue Arbeitsmodelle schaffen

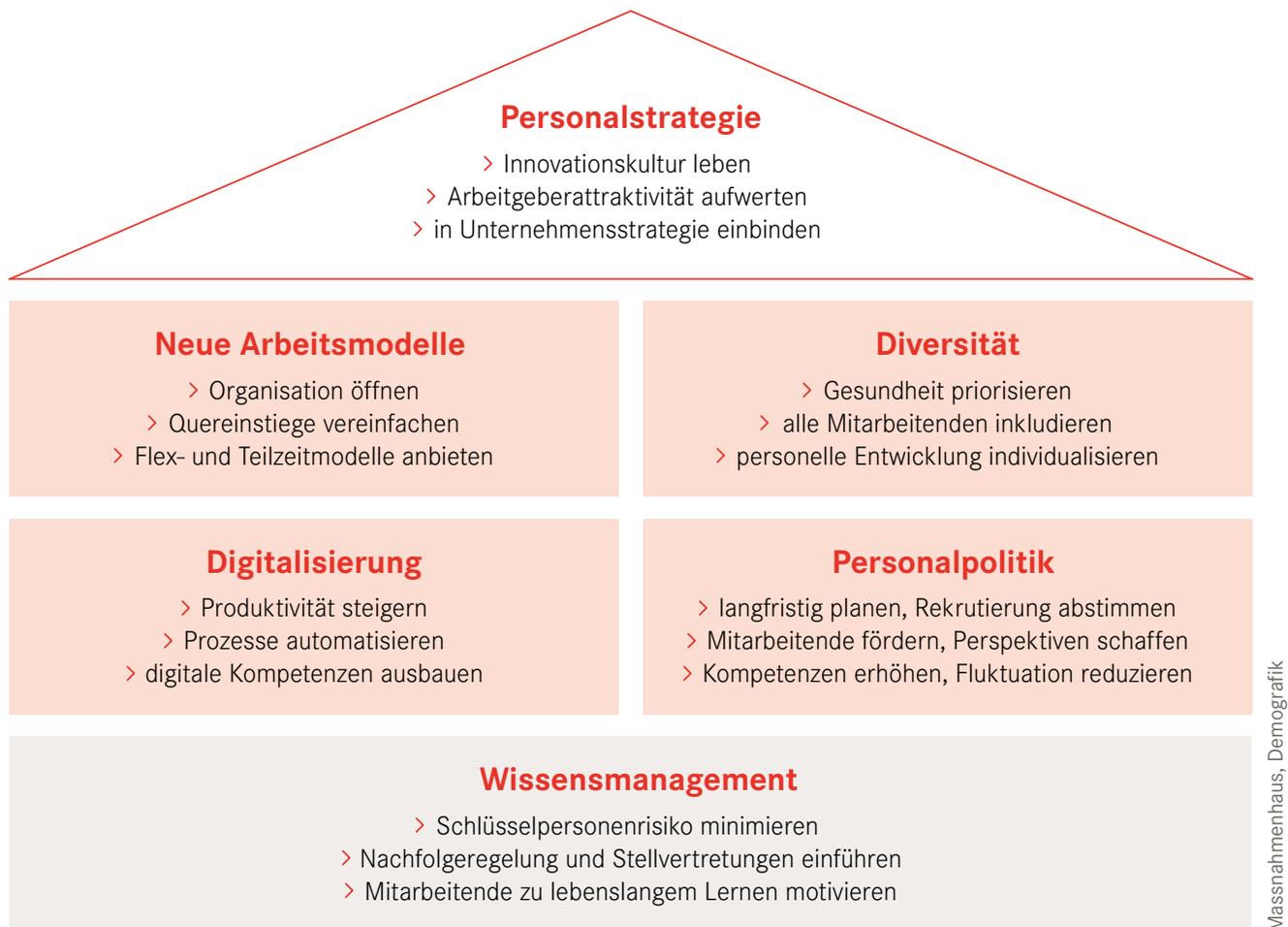
Möglichst vielen Personengruppen soll eine Anstellung ermöglicht werden. Dazu tragen flexible Arbeitsbedingungen («New Work») bei, aber auch eine Akzeptanz und aktive Förderung von Quereinsteigenden, indem Hürden aktiv abgebaut werden und ein verstärkter Austausch mit anderen Organisationen gesucht wird. Das Potenzial von Mitarbeitenden im AHV-Alter muss angezapft werden.

### 2. Generationen verbinden

Während das Thema der Diskriminierung bezüglich Herkunft, Gender und Sexualität in der Gesellschaft und in den Organisationen stärker ins Bewusstsein gerückt werden konnte, werden andere Vorurteile offen weitergelebt. Studien zeigen, dass die grössten Vorurteile im Arbeitsalltag

	BS 2000	BS 2021	BL 2000	BL 2021
Erwerbsbevölkerung (20–64 Jahre)	115'833	122'872	162'009	170'238
Wanderungssaldo Schweiz	-1'069	-2'464	+372	+1'411
Wanderungssaldo Ausland	+747	+1'541	+536	+434
Wanderungssaldo Total	-322	-923	+908	+1'845
Bevölkerungssaldo	-791	-699	+1'434	+1'848
Grenzgänger/-innen	27'472	34'458	14'235	22'866
Grenzgänger/-innen pro Erwerbstätige	24 %	28 %	9 %	13 %
Bewohner/-innen pro Zimmer	0,58	0,63	0,56	0,56

Quelle: Demografik, BFS



jene zwischen den Generationen sind. Die Vorurteile zwischen jüngeren und älteren Mitarbeitenden gehen in beide Richtungen. Organisationen, die eine Kultur etablieren, die Brücken zwischen den Generationen schlägt, Generationen ermutigen, voneinander zu lernen und von ihren Stärken zu profitieren, werden im Arbeitsmarkt grosse Vorteile haben.

### 3. Digitalisierung vorantreiben

Je knapper Arbeitskräfte werden, desto attraktiver wird es, Prozesse zu automatisieren. Dadurch werden bestehende Arbeitskräfte produktiver und Routineaufgaben werden vermehrt digital erledigt. Zentral ist dabei die Förderung der digitalen Skills der Mitarbeitenden. Dies macht sowohl die Organisation als auch die Mitarbeitenden zukunftsfähig.

### 4. Personal finden und halten

Eine hohe Fluktuation wird in einem angespannten Arbeitsmarkt zu einem beträchtlichen Risikofaktor für den Unternehmenserfolg. Bestehende Mitarbeitende sollen gefördert werden. Interne Weiterbildungen helfen, die Mitarbeitenden zu binden und

fehlende Kompetenzen intern aufzubauen. Ein Teil des Fachkräftemangels ist hausgemacht, durch unrealistische Erwartungen an die Bewerbenden. Fokus sollte nicht sein, eine nahtlose Besetzung für den ersten Arbeitstag zu finden, sondern den besten «Fit» für die nächsten zehn Jahre.

### BUSINESSPLÄNE ANPASSEN

Im Dach des Massnahmenhauses befindet sich die Personalstrategie. In der Unternehmensstrategie wird der Fachkräftemangel bisher kaum berücksichtigt. Mit einer Fluktuation von zehn Prozent und den Pensionierungen der Babyboomer-Generation müssen in den nächsten sieben Jahren Mitarbeitende im Umfang der gesamten Belegschaft rekrutiert werden, um den Personalbestand zu halten. Diese Anzahl zu rekrutieren, wird wegen der steigenden Konkurrenz im Arbeitsmarkt zwischen den Firmen, zwischen den Branchen und zwischen den Ländern nur den wenigsten Organisationen gelingen. Die Businesspläne müssen an die neue Situation angepasst und Geschäftsmodelle überdacht werden, um die Ziele mit knapper werdenden Arbeitsressourcen zu erreichen.

### EIN ZIEL, VIELE WEGE

Nicht eine einzelne Massnahme führt zum Ziel. Die Altersstruktur im Unternehmen muss analysiert und die Gründe für die Fluktuation müssen ermittelt werden. Dann können aufgrund dieser Erkenntnisse die richtigen Massnahmen erarbeitet werden, die im optimalen Kosten-Nutzen-Verhältnis stehen. Damit gehen strategische Fragestellungen einher. Strategische Optionen sind zu prüfen. Können an einem anderen Ort Fachkräfte einfacher gefunden werden und wie wird sich aufgrund der Alterung der Gesellschaft die Nachfrage nach den Produkten und Dienstleistungen verändern?

### VORSPRUNG SICHERN

Jene Unternehmen, die den demografischen Wandel besser verstehen und die Auswirkungen auf ihre Personalstrategie und ihre Absatzmärkte besser antizipieren, werden als First Mover auch die Chance haben, sich besser zu positionieren, und von einem Vorsprung im Umsetzen der Strategie und vom Kulturwandel profitieren. ●

**HENDRIK BUDLIGER** ist Gründer und Leiter von Demografik, dem Kompetenzzentrum für Demografie in Basel.

# IN SYMBIO

Die Schweizer Wirtschaft ist schon heute auf Fach- und Arbeitskräfte aus dem Ausland angewiesen. Warum die Arbeitsmigration vor dem Hintergrund des demografischen Wandels an Bedeutung gewinnt und warum es im Bereich der Personenfreizügigkeit Sicherheit braucht, erläutert Elisabeth Schneider-Schneiter.

**Der Fach- und Arbeitskräftemangel verschärft sich weiter. Sind ausländische Arbeitskräfte die Lösung?**

Der Mangel an Arbeitskräften hat mittlerweile auf fast alle Branchen übergreifen, neben den Pflegeberufen insbesondere auf die ICT-Branche und die Life Sciences-Industrie. Es braucht verschiedene Massnahmen: In erster Linie ist das inländische Arbeitskräftepotenzial auszuschöpfen. Die Erhöhung des Rentenalters hilft zum Beispiel, dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Zudem müssen wir dafür sorgen, dass Frauen im Berufsleben bleiben beziehungsweise rasch wieder in den Beruf zurückkehren oder auch in höheren Pensen eingesetzt werden. Es braucht aber unbedingt auch den Zugang zu Fachkräften im Ausland, insbesondere in der EU.

**Ist die Zuwanderung von Fach- und Arbeitskräften ausreichend geregelt?**

Zwischen der Schweiz und der EU gilt die Personenfreizügigkeit. Diese definiert beispielsweise, wer in der Schweiz leben und arbeiten darf, welche Diplome anerkannt werden und wer Zugang zu Sozialleistungen hat. Wenn wir in den Beziehungen zur EU aber weiterhin keine tragfähige Lösung finden, ist die Personenfreizügigkeit über kurz oder lang gefährdet. Das müssen wir unbedingt verhindern. Für Fachkräfte aus Drittstaaten sollten wir die Rahmenbedingungen verbessern, indem wir beispielsweise die Kontingente erhöhen und die Zulassungskriterien liberalisieren.

**Was fordern Sie konkret für Fachkräfte aus Drittstaaten?**

Wir sollten es zum Beispiel Hochschulabsolvierenden oder Start-up-Gründerinnen und -gründern aus Drittstaaten erleichtern, in der Schweiz zu bleiben und hier zu arbeiten. Zudem müssen wir für ausländische Talente ein attraktives Umfeld bieten. Das gelingt etwa, indem wir die Steuern moderat halten.

**Was kann die Wirtschaft tun?**

Viele Unternehmen sehen den demografischen Wandel als Chance. Sie zeichnen sich aus durch eine gezielte Nachwuchsförderung und weitsichtige Personalentwicklung. Eine ausgewogene Verteilung bei der Altersstruktur der Mitarbeitenden kann einem etwaigen Personalmangel effektiv entgegenwirken. Unternehmen sollten versuchen, die Kompetenzen und Stärken älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie das Potenzial von Frauen effizienter zu nutzen.

**Nehmen Arbeitskräfte aus dem Ausland den Schweizerinnen und Schweizern die Jobs weg?**

Diese Sorgen haben sich bisher nie bewahrt. Zahlreiche Studien haben gezeigt, dass die Personenfreizügigkeit die einheimischen Arbeitskräfte kaum verdrängt. Sie hat die Situation der einheimischen

Arbeitnehmenden mit tiefen und mittleren Einkommen sogar verbessert. Der Zugang zu ausländischen Fachkräften hilft den Unternehmen, sich am Standort Schweiz zu entwickeln, bei uns im Land zu bleiben und damit genügend Arbeitsplätze für Einheimische zu schaffen und zu sichern. 84 Prozent der seit 2002 aus dem EU-/

EFTA-Raum Zugewanderten verfügen laut einer Studie von Avenir Suisse über eine berufliche Grundbildung oder Maturität, 55 Prozent über einen Hochschulabschluss. Das heisst, das sind grösstenteils

«ZUWANDERER SIND GRÖSSTENTEILS HOCH QUALIFIZIERTE FACHKRÄFTE, DIE DIE SCHWEIZ DRINGEND BENÖTIGT.»

hoch qualifizierte Fachkräfte, die die Schweiz dringend benötigt.

**Wie wichtig ist ein gutes Verhältnis zwischen der Schweiz und der EU?**

Eine enge Zusammenarbeit mit der EU ist zentral für den Erfolg unserer Unternehmen. Es ist entscheidend, dass der Bundesrat so bald wie möglich die Sondierungsgespräche mit der EU abschliesst und beide Seiten an den Verhandlungstisch zurückkehren. Denn die Schweiz ist zwar ein gewichtiger Player im Herzen Europas, aber keine Insel und damit auf gute wirtschaftliche Beziehungen zu ihrer wichtigsten Handelspartnerin angewiesen. ●

**GABRIEL SCHWEIZER**, Leiter Aussenwirtschaft  
✉ [g.schweizer@hkbb.ch](mailto:g.schweizer@hkbb.ch)

# OSE



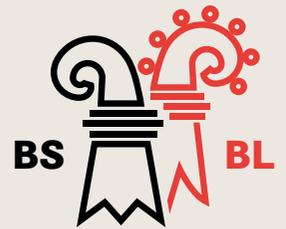
**ES BRAUCHT VERSCHIEDENE  
MASSNAHMEN: IN ERSTER LINIE IST  
DAS INLÄNDISCHE ARBEITSKRÄFTE-  
POTENZIAL AUSZUSCHÖPFEN.**



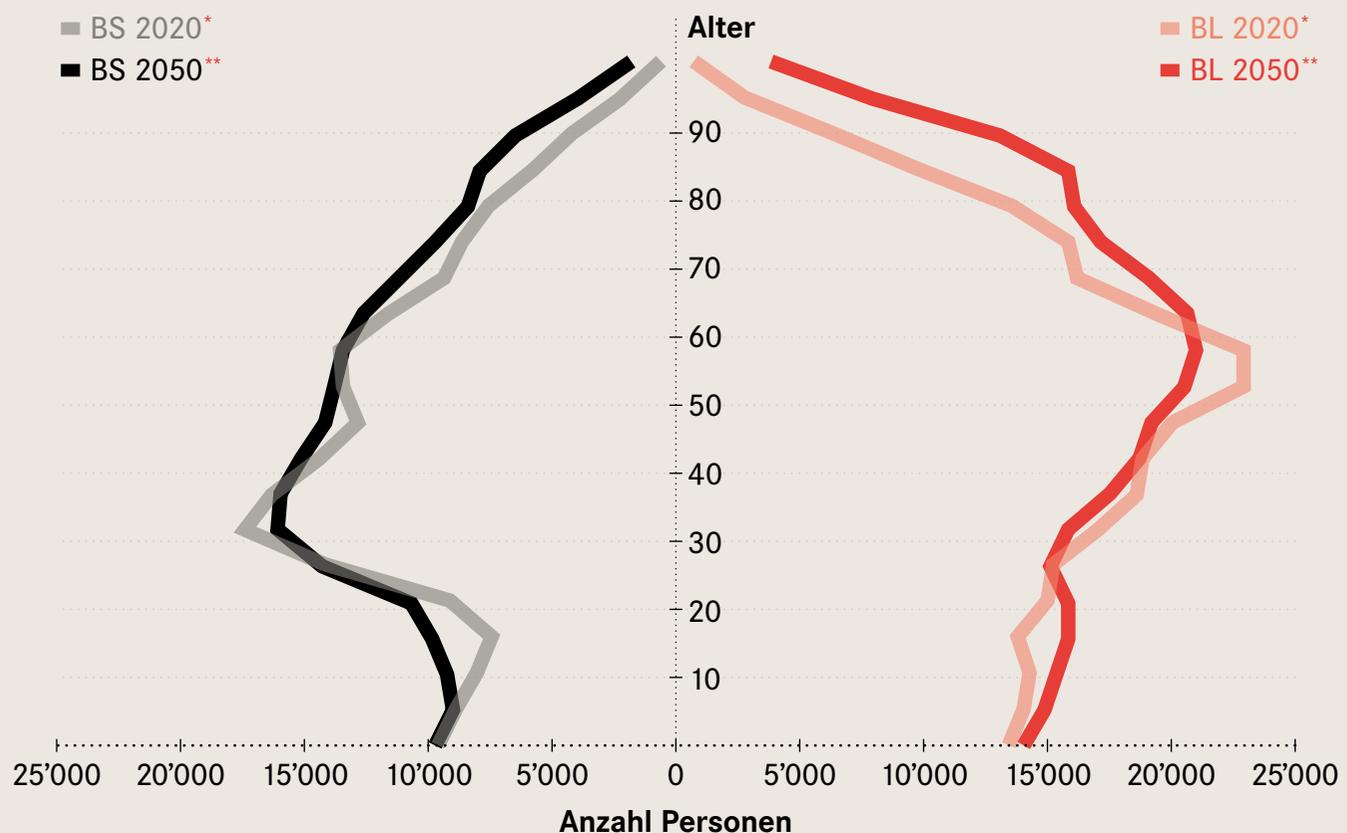
**ELISABETH SCHNEIDER-SCHNEITER**  
ist Nationalrätin (Die Mitte), Mitglied der  
Aussenpolitischen Kommission im Nationalrat  
und Präsidentin Handelskammer beider Basel.

# BLICK IN DIE

Unsere Region ist im Wandel. Wie sich die beiden Basel bis 2050 entwickeln, zeigt unsere Arbeits- und Lebenswelt in Zahlen.



## Altersstruktur



Für einen konstruktiven Dialog über die Schweiz und ihre Zukunft braucht es verlässliche und objektive Grundlagen. Die Darstellung der demografischen Entwicklung ist eine zentrale Aufgabe der öffentlichen Statistik, die stark von der Zusammenarbeit von Bund und Kantonen lebt.

Beispielsweise erstellt das Bundesamt für Statistik (BFS) alle fünf Jahre neue Bevölkerungsszenarien, deren neuste Version im Jahr 2020 publiziert wurde. Darin werden ein hohes, ein tiefes und ein Referenzszena-

rio für die Bevölkerungsentwicklung – dank inhaltlichem Input der kantonalen statistischen Ämter – auch auf Kantonsebene heruntergerechnet. Zudem erstellen einzelne Kantone auf der Grundlage der BFS-Szenarien und weiterer statistischer Informationen zum regionalen Kontext eigene Szenarien mit kleinräumigeren Schätzungen.

Das Referenzszenario geht von einer wachsenden Bevölkerung in beiden Kantonen aus. Ein relativ höheres Wachstum sieht das Szenario für die Gruppe der Personen

ab 65 Jahren. Gründe dafür sind die Erhöhung der Lebenserwartung, aber auch das Älterwerden der Babyboomer-Generation. Im interkantonalen Vergleich bleibt Basel-Stadt der «jüngere» der beiden Kantone, das Medianalter in Basel-Stadt liegt 2050 mit 44 Jahren rund fünf Jahre unter jenem von Basel-Landschaft. ●

**PROF. DR. GEORGES-SIMON ULRICH**  
Direktor Bundesamt für Statistik



**DYNAMISCHE  
VISUALISIERUNGEN  
ALLER KANTONE**



# ZUKUNFT

FOKUS

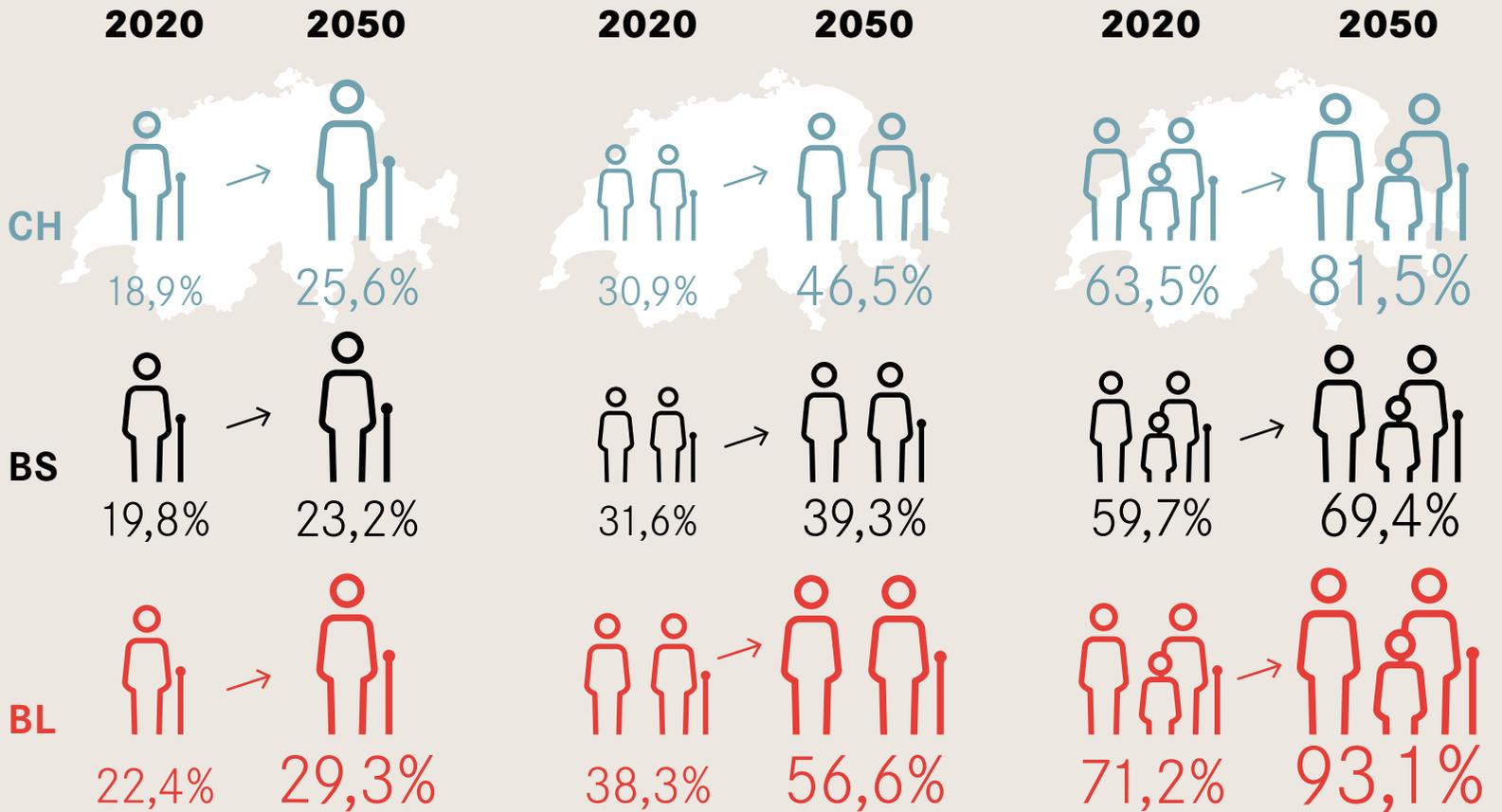
## Anteil der 65+ -Jährigen\*\*

## Altersquotient\*\*

entspricht dem Verhältnis von Personen in Rente zu jenen im erwerbsfähigen Alter.

## Gesamtquotient\*\*

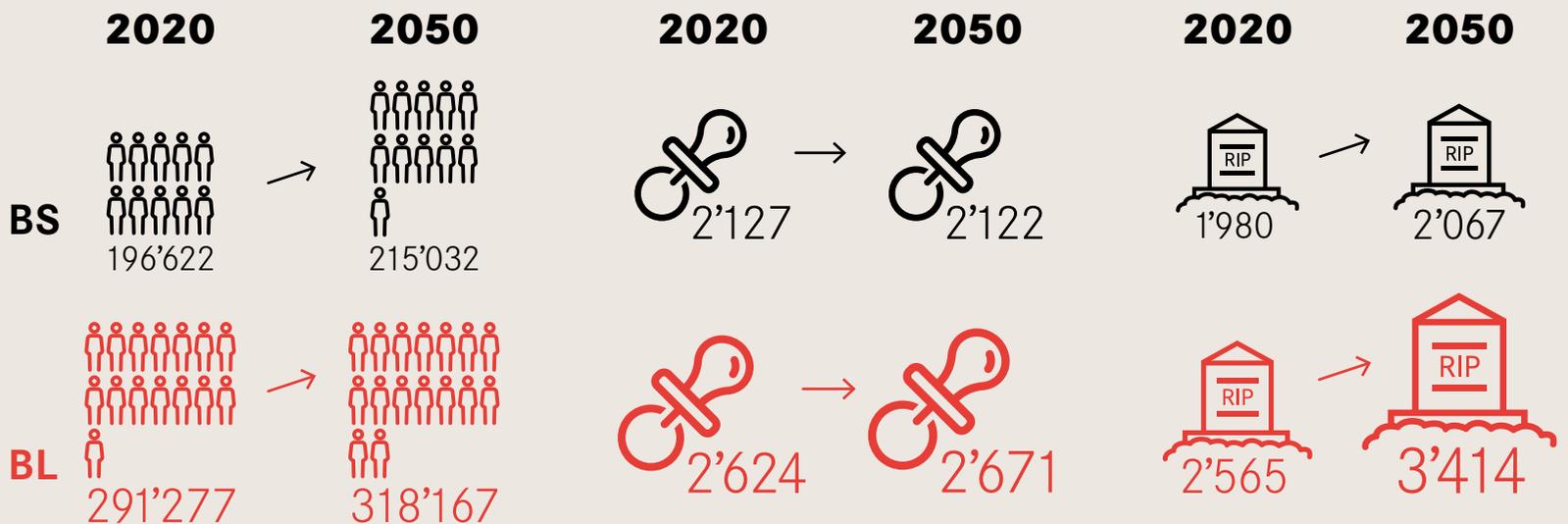
zeigt das Verhältnis zwischen den wirtschaftlich abhängigen Personen und der potenziellen Erwerbsbevölkerung.



## Bevölkerungsentwicklung\*\*

## Geburten\*\*

## Todesfälle\*\*



\* Quelle: Statistik der Bevölkerung und der Haushalte STATPOP, Bundesamt für Statistik

\*\* Quelle: Bevölkerungsszenario Referenzszenario, Bundesamt für Statistik  
Die 2020er-Werte und die 2050er-Werte sind prognostizierte Zahlen.

# DEN WANDEL

Ist der demografische Wandel bereits in der Wirtschaft angekommen? Und wie bereiten sich Unternehmen darauf vor? Wir haben nachgefragt.



«Der demografische Wandel stellt die Spitäler vor grosse Herausforderungen: Zahlreiche Babyboomer verlassen altersbedingt den Arbeitsmarkt, was den Fachkräftemangel verschärft. Gleichzeitig beansprucht eine alternde Gesellschaft immer stärker das Gesundheitswesen. Für die Basler Privatspitäler ist deshalb die Rekrutierung zentral: Im Wettbewerb um Gesundheitsfachleute sind sie darum bemüht, attraktive, zeitgemässe Arbeitsbedingungen zu bieten.»

**NATALIA CHTANOVA**  
GESCHÄFTSFÜHRERIN BASLER  
PRIVATSPITÄLER-VEREINIGUNG

«Wir betrachten den demografischen Wandel vor allem als Chance. Als Hersteller von Mühlen und Mixchern erhöhen wir den Automatisierungsgrad von Prozessen und Produktion stetig. Parallel dazu fördern wir den generationenübergreifenden Austausch, positionieren uns als attraktiven Arbeitgeber für junge Talente und legen grossen Wert auf die Weiterbildung der Mitarbeitenden. Zur langfristigen Nachwuchsförderung bieten wir die interne Ausbildung zum/-r Polymechniker/-in und Konstrukteur/-in an.»

**ERICH ERMEL**  
CEO WAB-GROUP®



«Der demografische Wandel ist in unserem Betrieb noch nicht merklich angekommen. Wir bieten kulturelle und gastronomische Angebote für eher jüngere Gäste. Darum sind wir von einer Verschiebung der Kundschaft (noch) nicht betroffen. Auf jeden Fall halten wir aber unsere Augen offen und passen uns entsprechend an, sollte der Markt dies verlangen. Wir finden auch immer noch genügend (jüngere) Menschen, die gerne in der Gastronomie arbeiten möchten.»

**YVONNE UND ERIC RÜTSCHÉ**  
GESCHÄFTSLEITUNG KULTURHOTEL  
GUGGENHEIM LIESTAL

# GESTALTEN

«Auch die CABB AG ist vom demografischen Wandel betroffen. Um dieser Entwicklung entgegenzuwirken, haben wir verschiedene Aktivitäten gestartet, wie den Ausbau digitaler Rekrutierungskanäle in den sozialen Medien, um junge Talente zeitgemäss anzusprechen. Auch die persönliche Ansprache verstärken wir und wir nehmen an Absolventenmessen teil, engagieren uns bei «Rent a Boss» oder unterstützen Initiativen wie «SimplyNano». So wollen wir junge Menschen erreichen und uns als moderne Arbeitgeberin zeigen.»

**SANDRO BURKHARDT**  
HEAD OF HUMAN RESOURCES CABB AG



«Wir spüren den demografischen Wandel bei der Rekrutierung. Für viele Stellenbesetzungen brauchen wir mehr Zeit als früher. Aufgrund der Knappheit von Fachkräften setzen wir vermehrt auf bereichsübergreifende Karriereentwicklung und legen viel Wert auf Weiterbildung und -entwicklung auf allen Altersstufen, mit Fokus auf Arbeitskräfte 50+. Dabei sind ein flexibles Arbeitsmodell und eine flexible Handhabung des Übergangs in die Pensionierung eine Selbstverständlichkeit.»

**ELISABETH VOCK**  
HEAD HR SYNGENTA SWITZERLAND



«Der demografische Wandel ist für den Wirtschaftsstandort Baselland infolge des überdurchschnittlich hohen Anteils der älteren Bevölkerung eine besondere Herausforderung. Es ist deshalb umso dringender, das Arbeitskräftepotenzial optimal auszuschöpfen. Dazu gehören die kantonalen Initiativen im Bereich der familien- und schulergänzenden Betreuung, der Mobilisierung der älteren Arbeitskräfte, die Integration zugezogener Personen und das Anziehen und Halten von ausländischen Fachkräften.»

**THOMAS KÜBLER**  
LEITER STANDORTFÖRDERUNG BASELSTADT



# HEJUBA – DIE IT-CHAMPIONS

## IT SERVICE UND SUPPORT AUS BASEL



- Verlässliche Backups
- Crypto-Angriffe abwehren
- Datenverschlüsselung garantieren
- Multi Faktor Authentifizierung
- Firewall und Netzwerktopologie
- Zero Trust
- Server und Client Security

**Für Mitglieder der HKBB  
werden 66% eines IT Security  
Checks übernommen!**

## UNABHÄNGIGER IT-SECURITY CHECK DURCH UNS FÜR SIE

### AUCH ALS ZWEITMEINUNG

Höchstes Mass an Schutz • Individuelle Betreuung • Massgeschneiderte Informations- und Datensicherheit  
Optimal gewählte Hardware • Sicherstellung der DSGVO/DSGVO • Zuverlässige Erreichbarkeit • Vollkommene  
Transparenz in Preis und Vorgehen und vieles mehr machen uns zu Ihrem vertrauenswürdigen Partner.



bruhnpartner

“

*Wir sind eine international tätige Strategieberatung mit dem Fokus auf Service- und Dienstleistungsmanagement und arbeiten insbesondere für BtoB-Unternehmen. Die Sicherheit von Daten und anderen vertraulichen Informationen hat für uns oberste Priorität. Daher war die Zusammenarbeit mit HEJUBA im Rahmen des IT-Sicherheitschecks ein grosser Mehrwert für uns und hat wichtige interne Optimierungsprozesse angestossen.*

Mareike Ahlers von bruhnpartner.com

”



Schreiben sie uns  
support@hejuba.ch

Rufen sie uns an  
+41 61 511 52 31



hkbb.hejuba.com



## BERUFSWELT VON MORGEN

Von Damir Bogdan

In seinem Essay «Economic Possibilities for our Grandchildren» von 1930 prognostizierte der berühmte Ökonom John Maynard Keynes, dass wir bis zum Jahr 2030 nur noch 15 Stunden pro Woche arbeiten werden, da der technologische Fortschritt und der Wohlstand es uns ermöglichen würden, immer weniger zu arbeiten. Obwohl diese Prognose nicht ganz eingetroffen ist, möchte ich dazu drei Thesen aufbringen und hinterfragen.

Tatsächlich hat der technologische Fortschritt zu einer erheblichen Automatisierung und Rationalisierung vieler Arbeitsplätze geführt. Das brachte eine signifikante Produktivitätssteigerung. Einige Unternehmen haben bereits begonnen, die Arbeitszeiten zu reduzieren, indem sie beispielsweise die 4-Tage-Woche oder den 6-Stunden-Tag anbieten. Diese Veränderungen sind eine Reaktion auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden, die eine bessere Work-Life-Balance suchen und gleichzeitig eine höhere Produktivität und Zufriedenheit am Arbeitsplatz erreichen möchten. Sind unsere Unternehmen heute dazu bereit oder entsprechend aufgestellt?

Das Konzept der verkürzten Arbeitszeit hat auch Auswirkungen auf die Arbeitskultur und die Führung. Unternehmen müssen sich auf eine flexible Arbeitskultur einstellen, die es den Mitarbeitenden ermöglicht, ihre Arbeit nach Bedarf zu erledigen. Führungskräfte müssen in der Lage sein, ihr Personal aus der Ferne zu führen und zu managen, da immer mehr von zu Hause aus bis hin zum Metaverse gearbeitet wird. Remote Teams bedingen eine viel höhere Verlässlichkeit des Einzelnen. Es geht

nicht um Arbeitszeit und -ort, sondern um das Resultat. Widerspiegelt das unsere heutige Führungskultur bereits? Braucht es neue Skills?

Allerdings sind nicht alle Berufe für eine reduzierte Arbeitszeit geeignet. In Branchen wie dem Bildungswesen ist eine längere Arbeitszeit erforderlich, um die Bedürfnisse unserer künftigen Talente zu erfüllen. In diesen Fällen müssen alternative Arbeitszeitmodelle entwickelt werden, die die spezifischen Bedürfnisse dieser Branchen berücksichtigen. Das ist wichtig, da die Alterung der Bevölkerung zu einem Mangel an Arbeitskräften und einem erhöhten Bedarf an qualifizierten Fachkräften führt. Geben wir diesen Berufen das notwendige Gewicht? Machen wir sie attraktiver?

Die Säulen der Arbeitswelt von morgen sind Flexibilität und Anpassungsfähigkeit, lebenslanges Lernen und kontinuierliche Weiterbildung, eine ausgeglichene Work-Life-Balance und alternative Arbeitszeitmodelle, Remote-Arbeit und digitale Führung sowie eine Arbeitskultur, die fair, inklusiv und nachhaltig ist und die Bedürfnisse der Arbeitnehmenden sowie der Gesellschaft insgesamt berücksichtigt. Mit der Gründung von uptownBasel Infinity, einem Unternehmen im hoch technologisierten, globalen Zukunftsmarkt des Quanten-Computing, bringen wir Talente aus der ganzen Welt in die Schweiz. Hier ist zusätzlich kulturelle Kompetenz essenziell.

**DAMIR BOGDAN**, CEO uptownBasel Infinity, leitet das Center of Excellence für Quantum-Computing und Künstliche Intelligenz QuantumBasel

# BÂLEDAT

## GESUNDHEITSWIRTSCHAFT DIGITALISIEREN



**Dr. med. Katharina Gasser** ist General Manager Roche Pharma (Schweiz) AG.

Das schweizweit einmalige Projekt BâleDat erarbeitet auf Initiative der Handelskammer beider Basel Schritte, damit anonymisierte Gesundheitsdaten aus dem klinischen Alltag strukturiert erfasst und genutzt werden können. Was uns eine datenbasierte Gesundheitswirtschaft bringt, weiss Dr. med. Katharina Gasser, General Manager Roche Pharma (Schweiz) AG.

### **Warum gewinnen Gesundheitsdaten zunehmend an Bedeutung?**

Im medizinischen Alltag werden tagtäglich zahlreiche Daten generiert, sei es beim Hausarzt, im Spital oder auch beim Therapeuten. Diese Daten beinhalten eine immense Fülle an wertvollen Informationen zu Diagnose, Behandlung und Therapie von einer Krankheit, einer Verletzung oder einer Infektion. Das Potenzial dieser Daten für Wissenschaft und Forschung ist riesig. Es muss uns gelingen, diese Daten zu verknüpfen und in anonymer Form verfügbar zu machen.

### **Welche Vorteile bietet eine datenbasierte Forschung uns allen?**

Für die Forschung geht es nicht um individuelle Daten, sondern um aggregierte, anonymisierte Daten. Damit können bestehende Erkenntnisse ergänzt und erweitert sowie mit neuen Anhaltspunkten verknüpft

werden. Dies bringt für die Forschung ungeahnte neue Aspekte und macht sie effizienter und zielgerichteter. Ärztinnen und Ärzte können Krankheitsbilder einfacher vergleichen und für den Behandlungsentscheid auf eine Vielzahl von Vergleichsdaten zugreifen, wie es heute noch nicht möglich ist. Patientinnen und Patienten können so von besseren Angeboten, einer passgenauen Versorgung, im Idealfall sogar von einer personalisierten Behandlung profitieren. Schlussendlich kann mit einer datengetriebenen Forschung das Gesundheitswesen insgesamt effizienter werden.

### **Viele Menschen haben Vorbehalte gegenüber der Erhebung und Nutzung ihrer Daten.**

Die Lösung liegt im Datenschutz, denn personenbezogene Informationen müssen besonders geschützt werden. Es gibt heute sehr spezifische Regelungen zum Datenschutz, die den Menschen in der Schweiz ausreichend Schutz für ihre personenbezogenen Daten zusichern. Auch geht es der Pharmaindustrie um die aggregierten und anonymisierten Daten von allen Patientinnen und Patienten zusammen. In Form von quantitativen und qualitativen Datensätzen sind sie eine wichtige Ergänzung zur hauseigenen Forschung. Durch die vielen klinischen Studien hat die Branche zudem viel Erfahrung im Umgang mit sensiblen Personendaten.

### **Was braucht es, damit eine datenbasierte Gesundheitswirtschaft Realität wird?**

Zunächst müssen erst einmal überall die relevanten Daten gesammelt werden. Dies

### ÜBER BÂLEDAT

Beim Pilotprojekt BâleDat arbeiten auf Initiative der Handelskammer beider Basel erstmals Spitäler, Industrie und Wirtschaftsverbände kantonsübergreifend gemeinsam an einem digitalen Gesundheitsdatenökosystem.

Ziel ist es, aufzuzeigen, wie anonymisierte Gesundheitsdaten digital, strukturiert und einheitlich erfasst und wiederverwendet werden können. Mit an Bord sind der Life Sciences Cluster Basel der Handelskammer beider Basel, Roche, Novartis, das Kantonsspital Baselland, das Universitätsspital Basel-Stadt sowie Interpharma und das Swiss Personalized Health Network.

Die Erkenntnisse sollen die Basis für Top-down-Bestrebungen wie DigiSanté, das Bundesprogramm zur Förderung der digitalen Transformation im Gesundheitswesen, schaffen.



[lifesciencesbasel.com](http://lifesciencesbasel.com)

# AT



geschieht zwar an manchen Orten bereits, jedoch sitzen diese Daten in Silos, in Systemen, die nicht miteinander kommunizieren und Daten austauschen können. Es braucht also eine schweizweite, standardisierte und für die relevanten Akteure zugängliche Datenerhebung. Zusätzlich braucht es eine robuste Data Governance. Wir alle müssen verstehen, was mit unseren individuellen und anonymisierten Daten geschieht – wie werden sie gespeichert, geschützt, weitergegeben und verwendet? Nur so können wir das Vertrauen der Gesellschaft gewinnen.

### **Welche Konsequenzen könnte es haben, wenn die Schweiz nicht Schritt hält?**

Beim Thema Digitalisierung im Gesundheitswesen droht die Schweiz, den Anschluss tatsächlich zu verlieren. Denn auch wenn die etablierten Disziplinen in der Forschung weiterhin wichtig sind, gewinnt die Datenwissenschaft immer mehr an Bedeutung. Wenn die Schweiz nicht bald ein vernetztes Gesundheitsökosystem aufbaut, verliert der Standort an wirtschaftlicher Attraktivität. Die Folge ist eine Verlage-

rung von Forschungsprojekten in ein Land, welches die nötige Infrastruktur anbietet.

### **Wo steht die Schweiz aktuell?**

Im Bereich der vernetzten Gesundheitsdatenökosysteme haben wir einen offensichtlichen Rückstand auf andere Länder. Wir haben aber beste Voraussetzungen, diesen Rückstand aufzuholen: Wir haben eines der besten Gesundheitssysteme der Welt, ein ausgezeichnetes Bildungssystem, viele Talente und eine wettbewerbsstarke Forschung und Industrie. Die verschiedenen Akteure müssen sich also so rasch als möglich auf einen konkreten Umsetzungsplan verständigen. Dazu gehören eine vernetzte Daten-Infrastruktur mit einheitlichen Standards, Massnahmen zur Förderung von Akzeptanz und Vertrauen in das System und last, but not least ein transparenter und praktikabler rechtlicher Rahmen.

### **Was wünschen Sie sich von Politik, Wirtschaft und Wissenschaft?**

Taten statt Worte! Die nötigen Handlungslinien sind längst bekannt. Die Politik muss die politischen und rechtlichen

Rahmenbedingungen schaffen. Die Wirtschaft, das heisst alle Akteure, die im Gesundheitswesen Geld verdienen, müssen mitmachen und aufzeigen, wie Patientinnen und Patienten sowie das Gesundheitssystem von einem Gesundheitsdatenökosystem profitieren. Die Wissenschaft muss darlegen, wie Daten in der Forschung eingesetzt werden und letztlich zu einer besseren medizinischen Versorgung beitragen können. Alle zusammen müssen aufzeigen, wie ein solcher Wandel finanziert werden kann, und einen Rahmen schaffen, der das Gemeinwohl über die Interessen einzelner Akteure stellt. Wir haben in der Schweiz alle Voraussetzungen, nutzen wir diese Chance. ●

**DEBORAH STRUB**, Abteilungsleiterin Cluster & Initiativen | Mitglied der Geschäftsleitung

✉ [d.strub@hkbb.ch](mailto:d.strub@hkbb.ch)

life sciences  
cluster basel

Eine Initiative  
der Handelskammer  
beider Basel

# INVESTORENFR NÖTIGER DENN JE

Sinkendes Bauvolumen, Materialengpässe, Arbeitskräftemangel, steigende Leitzinsen. All dies macht Bauen für private Investoren unattraktiv. Deshalb muss die Politik rasch gegensteuern.

Das starke Wirtschafts- und Bevölkerungswachstum sowie die Niedrigzinsphase befeuerten einen Bauboom. Dieser schwächt sich seit Monaten spürbar ab. Das nominelle

Bauvolumen, das Preisveränderungen am Markt nicht berücksichtigt, nimmt zwar zu und stimmt positiv. Die Entwicklung des realen Bauvolumens, das etwa gestiegene Materialkosten einpreist, zeigt jedoch, dass seit 2020 immer weniger gebaut wird.

### BAUEN WIRD UNATTRAKTIV

Dieses Auseinanderdriften veranschaulicht, wie stark die Baupreise gestiegen sind: seit Beginn der Pandemie schweizweit durchschnittlich um 12,5 Prozent, in der Nordwestschweiz gar um 14,8 Prozent. In allen Grossregionen hat sich das Bauen im Vergleich zur Gesamtinflation überproportional verteuert. Die Gründe? Gestörte Lieferketten, steigende Materialnachfrage aus den USA und Fernost, knappe Energie

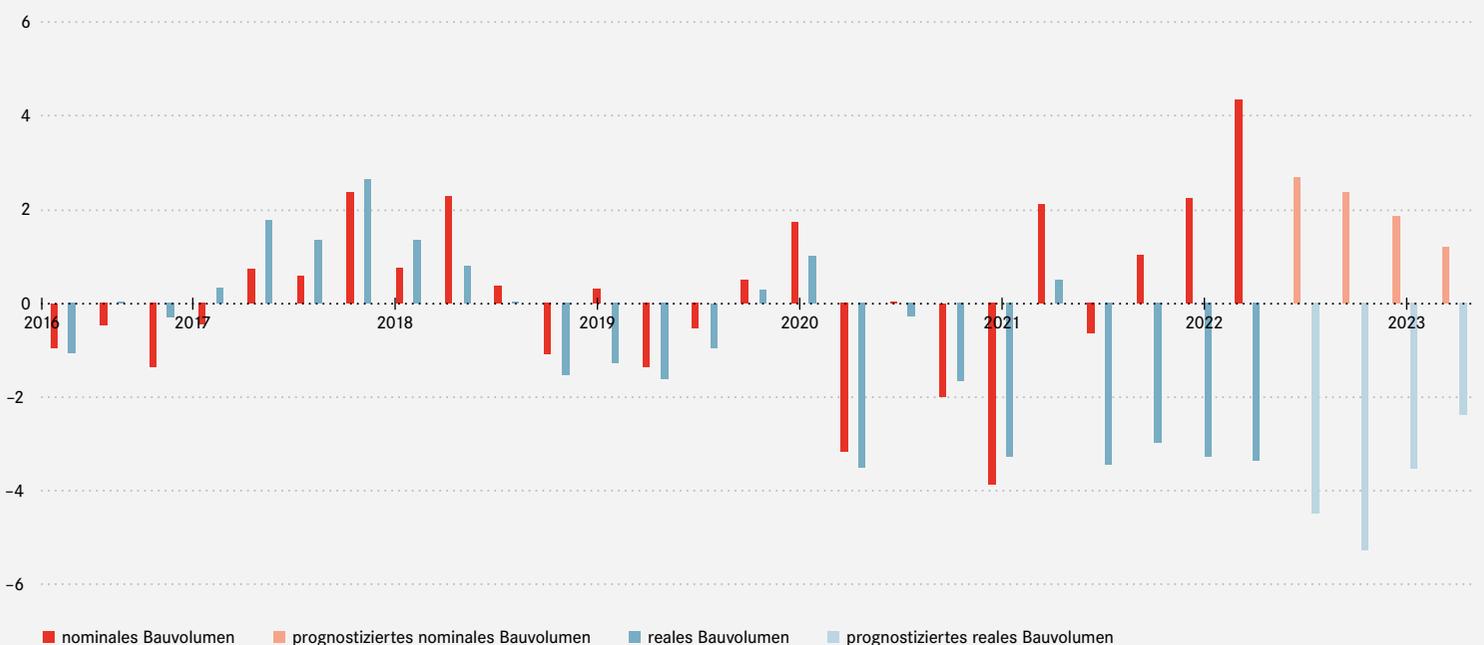
sowie ein Arbeitskräftemangel im Baugewerbe. Daran ändert sich so schnell nichts. Das Ergebnis: Bauen wird unattraktiv.

### ZINSWENDE VERTEUERT BAUEN

Dazu trägt auch der erhöhte Leitzins bei. Wegen stark steigender Inflationsraten in den USA, der Eurozone und moderater in der Schweiz haben die Zentralbanken ihre Leitzinsen deutlich erhöht: in den USA innerhalb eines Jahres von 0,125 auf bis zu fünf Prozent. In der Eurozone wurde die Nullzinspolitik aufgehoben. Seit März 2023 liegt der Refinanzierungssatz der Europäischen Zentralbank bei 3,5 Prozent. Und in der Schweiz liegt der Leitzins heute mit einem Prozent um 2,25 Prozentpunkte höher als zu Beginn der Pandemie.

## Entwicklung des nominalen und des realen Bauvolumens der Schweiz

in Prozent zum Vorjahresquartal

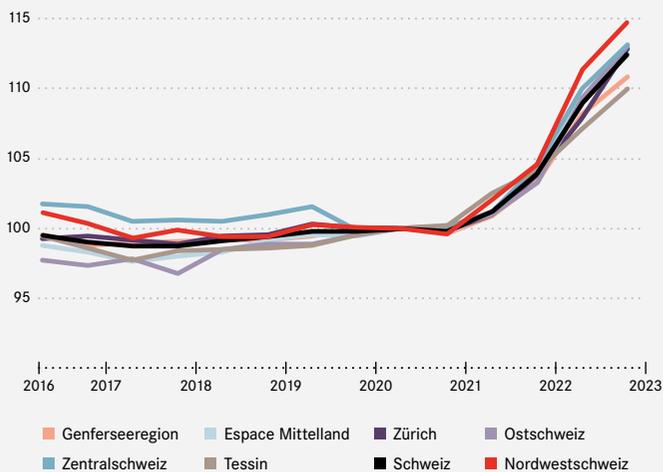


Quellen: KOF-Baublatt-Ausblick, Seco, BFS und eigene Berechnungen

# EUNDLICHKEIT

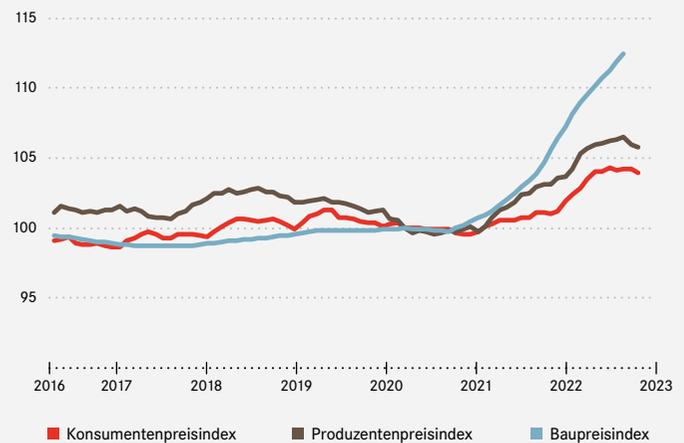
## Baupreisindex der Schweiz

nach Grossregion, Baugewerbe total, April 2020 = 100



## Konsumenten-, Produzenten- und Baupreisindex der Schweiz

April 2020 = 100



Quellen: Bundesamt für Statistik und eigene Berechnungen

### BAUVOLUMEN SINKT

Dadurch wird es teurer, Fremdkapital aufzunehmen. Das dämpft zwar die Inflation. Für institutionelle Investoren, die einen Grossteil der Areale und Immobilien entwickeln, wird Bauen aber weniger rentabel. Das betrifft Pensionskassen und Versicherungen ebenso wie private Bauherren. Für sie werden gleichzeitig sichere AAA-Staatsanleihen lukrativer. Hier kann Eigenkapital nahezu ohne Risiko für zehn Jahre oder länger mit einer Rendite zwischen 1,5 Prozent (CH) bis 3,7 Prozent (USA) pro Jahr angelegt werden. Noch lohnender sind AAA-Unternehmensanleihen, die gemäss Moody's heute eine durchschnittliche jährliche Rendite von 4,5 Prozent bieten. Die

Anlage in Immobilien, die jahrelang als alternativlos galt, hat Konkurrenz. Die Folgen: Die Marktkosten steigen, das Bauvolumen geht zurück.

### POLITIK MUSS HEBEL ANSETZEN

Die Politik hat nicht allumfassenden Einfluss: Der Fachkräftemangel ist kein spezifisches Problem des Bausektors, wie die Materialpreise mangelnder Verfügbarkeit geschuldet sind. Und auch die Geldpolitik ist in der Schweiz unabhängig vom parteipolitischen Geschäft. Solange die Inflationsrate nicht stabil unter zwei Prozent liegt und somit keine Preisstabilität herrscht, ist eine neuerliche Lockerung der Zinspolitik nicht in Sicht.

Die Politik kann aber Regulierungskosten senken. Etwa indem sie Planungs- und Genehmigungsverfahren beschleunigt oder strenge technische und gesellschaftliche Anforderungen überdenkt. So hängt über vielen Projekten das Damoklesschwert einer «Verhinderung im letzten

Moment». Die flankierenden Massnahmen wachsen finanziell und planerisch häufig zu einem eigenen Projekt heran – ohne das Gelingen des eigentlichen Vorhabens zu garantieren.

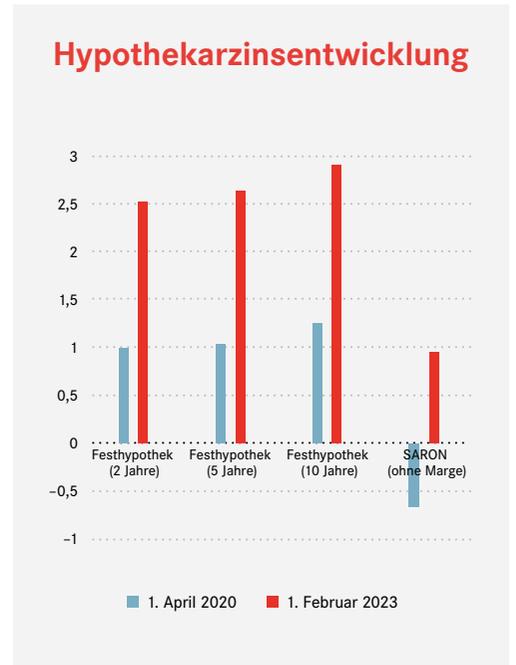
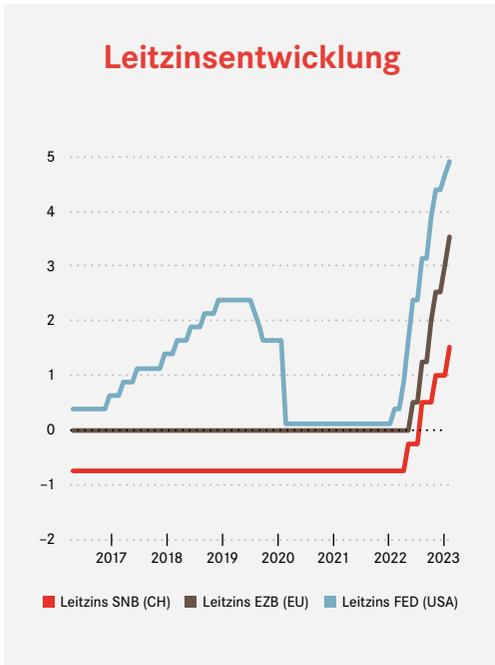
### KEHRTWENDE EINLEITEN

Es braucht einen griffigen Mechanismus zur Interessensabwägung, der die Wirtschaft berücksichtigt. Mehr Investorenfreundlichkeit tut besonders in urbanen Räumen mit einem hohen Druck auf die Entwicklung von Flächen Not. Der Kanton Basel-Stadt gibt hier kein gutes Beispiel ab: Die Bautätigkeit nimmt ab, die Regulierungskosten für private Investoren steigen zugunsten billigen Wohnraums in immer neue Höhen. Das revidierte Wohnraumförderungsgesetz etwa verunmöglicht die Refinanzierung von Sanierungen. Die Initiative «Basel baut Zukunft» fordert bei neuen Arealen gar 50 Prozent preisgünstigen Wohnraum in Form einer Kostenmiete. Das alles schafft Rechts- und Planungsunsicherheiten, was eigentlich einen Risikoaufschlag der erwarteten Rendite zur Folge haben müsste. Doch das Gegenteil ist der Fall. →

SAVE THE DATE

**ZONE ZUKUNFT**  
**FACHKONGRESS ZUR**  
**RAUMENTWICKLUNG**  
30. August 2023





Quellen: BIS, OECD, moneypark.ch und SNB

#### RAHMENBEDINGUNGEN VERBESSERT

Diese Entwicklungen führen dazu, dass Bauprojekte redimensioniert werden, ausbleiben und stattdessen in alternative Assets mit besserer Rendite investiert wird. Ganz ohne zusätzliche politische Risiken. Wird das Bauen weiter teurer, müssen private Investoren Projekte selektiver wählen.

Es ist denkbar, dass Bauvorhaben in Basel aufgrund hoher Regulierungskosten und Unsicherheiten auf Eis gelegt werden. Verlierer ist nicht nur der Wirtschaftsstandort. Einen Teil der Zeche zahlen auch die Mieterinnen und Mieter aufgrund höherer Mietzinsen und der Kanton aufgrund mangelnder Wachstums-

perspektiven. Darum braucht es rasch attraktivere Rahmenbedingungen. Investorenfreundlichkeit ist nötiger denn je. ●

**DR. SEBASTIAN DEININGER**, Leiter Verkehr, Raumplanung, Energie und Umwelt

✉ [s.deininger@hkbb.ch](mailto:s.deininger@hkbb.ch)

# H<sub>2</sub> MIT GRÜNEM WASSERSTOFF IN DIE ZUKUNFT

Inmitten des Rhein-Alpen-Korridors – des wichtigsten europäischen Verkehrskorridors – gelegen, eignet sich die trinationale Region Basel als Drehscheibe, um grünen Wasserstoff zu importieren, zu lagern und zu verteilen. Bis 2050 läuft zudem der European Hydrogen Backbone, ein leistungsfähiges Pipelinesystem für Wasserstoff, quer durch Europa. Um den Anschluss nicht zu verpassen, bündeln wir mit der länderübergreifenden Initiative «3H<sub>2</sub>» die Kräfte, um im Dreiland ein Wasserstoff-Ökosystem aufzubauen. Denn grüner Wasserstoff lässt sich als Treibstoff in der

Mobilität oder als Brennstoff in der Industrie verwenden. Und er kann im Sommer aus Stromüberschüssen gewonnen werden. Das macht uns im Winter unabhängiger von Importen. Damit leistet er einen wesentlichen Beitrag zum Klimaschutz und zur Versorgungssicherheit. Welche Chancen grüner Wasserstoff bietet, diskutierten wir am Trinationalen Wasserstoff-Forum am 25. April mit rund 350 Interessierten in Basel.

MEHR  
DAZU



# OECD- MINDESTSTEUER FÜR INVESTITIONEN IN DEN STANDORT NUTZEN

National- und Ständerat haben in der Wintersession einen wichtigen Entscheid für die Region Basel getroffen: 75 Prozent der Einnahmen aus der neuen Ergänzungssteuer zur Umsetzung der OECD-Mindeststeuer gehen an die Kantone. Das eröffnet Möglichkeiten, in einen attraktiven Standort zu investieren. Deshalb: JA zur OECD-Mindeststeuer am 18. Juni 2023.

Unternehmen mit einem Umsatz von mehr als 750 Millionen Euro müssen künftig mindestens 15 Prozent Gewinnsteuern bezahlen. Darauf haben sich rund 140 Staaten unter dem Dach der OECD geeinigt. Das bedeutet für die beiden Basel, schon wenige Jahre nach der Steuervorlage 17 die Unternehmenssteuern erneut anpassen zu müssen. Über 90 Unternehmen sind in beiden Basel betroffen.

Um die internationale Vorgabe von 15 Prozent zu erreichen, soll in der Schweiz eine sogenannte Ergänzungssteuer eingeführt werden. Diese Steuer greift dann, wenn ein Kanton den Gewinn von Unternehmen gemäss OECD-Regeln zu tief besteuert. So wird sichergestellt, dass die internationalen Vorgaben erfüllt werden.

Mit der OECD-Mindeststeuer sollen in der Schweiz künftig grosse Unternehmensgruppen anders besteuert werden als alle anderen Unternehmen. Weil die Bundesverfassung die Gleichheit der Besteuerung vorschreibt, ist eine Verfassungsänderung notwendig, um die Mindeststeuer einführen zu können. Deshalb kommt es am 18. Juni 2023 zur Volksabstimmung. Andernfalls müssten die Gewinnsteuern auch für kleinere und mittlere Unternehmen erhöht werden.

Die Ergänzungssteuer ist eine Bundessteuer, wird aber von den Kantonen erhoben. Umstritten war im Parlament daher insbesondere die Frage, wie hoch der Anteil der Kantone an den erwarteten

zusätzlichen Steuereinnahmen sein soll. Der Bundesrat schlug ursprünglich 100 Prozent vor, was insbesondere Kantonen, die nicht Sitz von grossen Unternehmensgruppen sind, missfiel. Die kantonale Finanzdirektorenkonferenz einigte sich schliesslich auf einen Anteil von 75 Prozent. National- und Ständerat folgten diesem Kompromiss nach hartem Ringen.

**DAMIT DAS GELD IN  
DER SCHWEIZ BLEIBT.**

**JA** zur  
OECD-Mindeststeuer  
für multinationale  
Unternehmen  
oecd-mindeststeuer-ja.ch

Für uns ist klar, dass die Kantone am besten wissen, welche Bedürfnisse die Unternehmen vor Ort haben. Wir haben uns deshalb, in Zusammenarbeit mit den Regierungen beider Basel, bei den Parlamentarierinnen und Parlamentariern für die 75/25-Lösung starkgemacht. Davon profitieren über den Nationalen Finanzausgleich alle Kantone.

Für die Wirtschaft wird nun entscheidend sein, dass in den

Kantonen die zusätzlichen Steuereinnahmen richtig eingesetzt werden. Der steuerlichen Mehrbelastung der Unternehmen müssen Investitionen in einen attraktiven Wirtschaftsstandort gegenübergestellt werden, um diese zu kompensieren. Dazu gehören die Förderung der Forschung und eine stabile und leistungsfähige Infrastruktur. Wir werden uns mit Vorschlägen in die politische Diskussion einbringen. ●

**LUCA URGESE**, Leiter Finanzen und Steuern  
✉ [l.urgese@hkbb.ch](mailto:l.urgese@hkbb.ch)

# MIT GENERIKA ZUM ERFOLG

Entwickeln, herstellen und produzieren. Acino steht für hochwertige Pharmazeutika, die es in ausgewählte Schwellenländer liefert, um eine leistbare Gesundheitsversorgung zu fördern. COO Mario Ricard über aktuelle Herausforderungen und Chancen.



MARIO RICARD ist seit 2017 COO von Acino.

## **Warum exportieren Sie hauptsächlich in Schwellenländer?**

Acino liefert Medikamente in den Nahen Osten, die Ukraine, nach Afrika, Lateinamerika und Russland. Wir haben unser Know-how und unsere Erfahrung in der Vermarktung und Kommerzialisierung von pharmazeutischen Produkten in Schwellenländern sowohl durch Übernahmen als auch durch organisches Wachstum ausgebaut. Wir haben im Laufe der Jahre gelernt, mit anspruchsvollen Bedingungen umzugehen. Das ist von unschätzbarem Wert. Die Geschäftstätigkeit in unseren Märkten ist oftmals herausfordernd – aber auch lohnend! Von der Planung über die Logistik bis hin zur Gewährleistung einer gleichbleibend hohen Produktqualität unter manchmal schwierigen Bedingungen.

## **Was unterscheidet Sie von Ihren Mitbewerbern?**

In unserer Bulk-Produktion konzentrieren wir uns auf schwer herzustellende, komplexe Arzneimittel. Viele unserer Produkte haben modifizierte Eigenschaften, die eine gezieltere Freisetzung des Medikaments im Körper ermöglichen.

## **Welche Vorteile bietet die Auslizenzierung?**

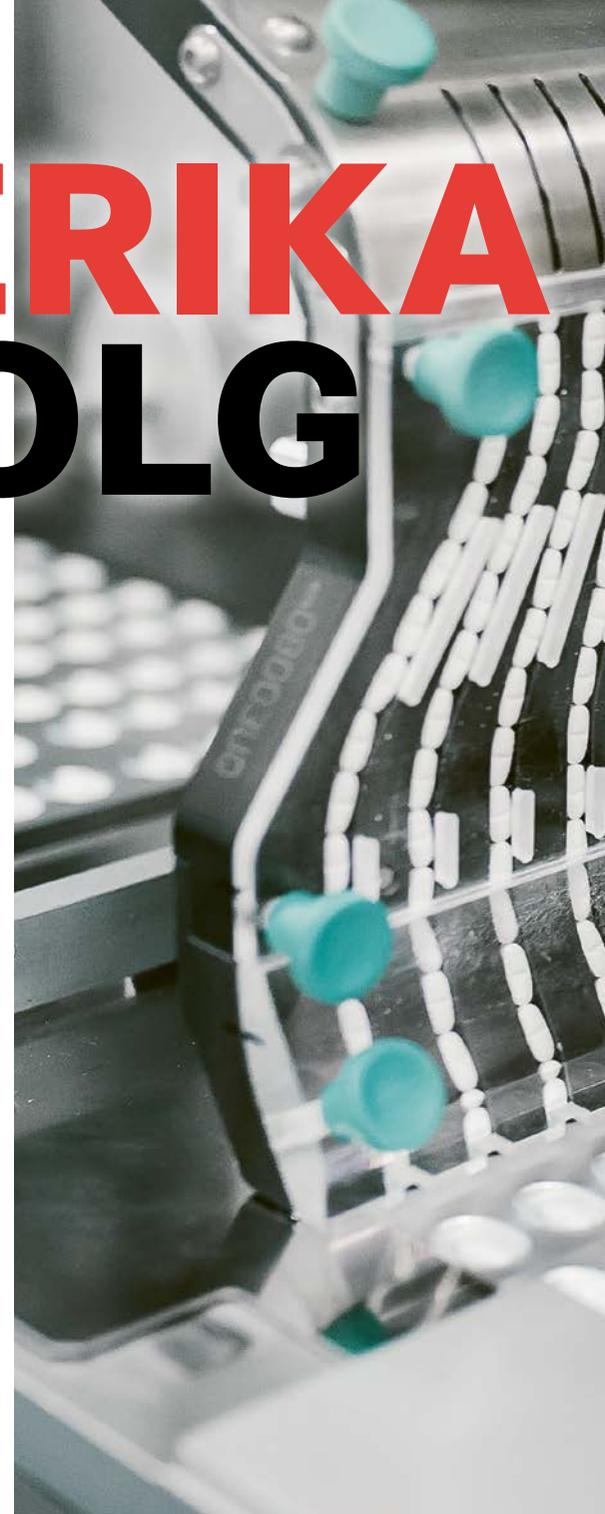
Viele Pharmafirmen haben nicht die Kapazitäten, um alle von ihnen verkauften Produkte selbst zu produzieren, und geben diese daher für die Herstellung in Lizenz an ein anderes Unternehmen. So können wir beispielsweise Produkte für mehrere Pharmaunternehmen produzieren.

## **Welche Herausforderungen stellen sich Acino als Auftragshersteller?**

Die Inflation hat uns stark betroffen. Die Preise für Rohstoffe sind in den letzten zwei Jahren erheblich gestiegen. Die Verkaufspreise für unsere Produkte haben sich nicht entsprechend entwickelt, sodass die Gewinnspannen stark unter Druck geraten sind. Im gleichen Zeitraum ist es immer schwieriger geworden, Rohstoffe zu beschaffen. Das führt zu Engpässen und längeren Vorlaufzeiten.

## **Worauf setzen Sie in Aesch und Liesberg?**

In Liesberg betreiben wir eine Bulk-Produktionsanlage für Tabletten und Kapseln. Ausserdem haben wir in Liesberg sehr gut ausgestattete Qualitätslabors, in denen wir unsere Rohstoffe und Fertigprodukte prüfen. Verpackt werden die



Medikamente dann an unseren Standorten in Aesch und in Põlva, Estland. Zudem lagern wir in Aesch und Dittingen unsere Rohstoffe und Fertigprodukte. Diese Lager sind wichtige Plattformen für den Versand der Produkte in alle unsere Märkte in der ganzen Welt.

## **Welchen Standortvorteil bietet die Region?**

Alle Dienstleistungen, die die Pharmaindustrie benötigt, sind in der Region vorhanden. Zudem gibt es hier viele gut ausgebildete Fachkräfte, was aber auch bedeutet, dass der Wettbewerb sehr gross ist.

## **Beschäftigt Sie der Fachkräftemangel?**

Viele Branchenakteure haben ein Problem, Fachkräfte zu finden. Auch für uns ist es



#### **ACINO**

1836 in Schweizerhalle gegründet, hat Acino heute den Hauptsitz in Zürich.

Acino ist in mehr als 90 Ländern aktiv und beschäftigt weltweit rund 2'700 Mitarbeitende.



herausfordernd, die richtigen Talente zu finden, um unsere zahlreichen Projekte zu realisieren. So wollen wir beispielsweise unsere Produktion in den nächsten Jahren weltweit steigern.

#### **Wie finden Sie dennoch Fachkräfte?**

Wir bieten ein unterstützendes und dynamisches Arbeitsumfeld, in dem die Mitarbeitenden neue Fähigkeiten entwickeln und etwas bewirken können. Acino wächst stark. Das macht es unseren Mitarbeitenden möglich, sich beruflich und als Führungskraft weiterzuentwickeln.

#### **Steht Klimaschutz auf der Agenda?**

Klimaschutz ist ein wichtiges Thema für uns. Wir alle sind von den teilweise extremen

Wetterbedingungen betroffen. Wir bemühen uns beispielsweise, den Energieverbrauch durch Solaranlagen zu reduzieren, Strom aus erneuerbaren Energiequellen zu beziehen, unsere Transporte zu optimieren und unsere Logistik möglichst nachhaltig zu gestalten. Mit all diesen Aktivitäten tragen wir zum Schutz der Umwelt bei.

#### **Welche Herausforderungen bringen die aktuellen Krisen weltweit?**

Der Krieg in der Ukraine dauert an. Niemand kann vorhersagen, wann er enden wird. Ich befürchte auch, dass uns der Druck auf die Lieferketten noch eine Weile erhalten bleiben wird. Obwohl die Inflation in den letzten Monaten zurückgegangen ist, sind die Preise immer noch hoch.

Diese Entwicklungen zwingen uns, unsere Geschäftspraktiken zu überdenken und nach neuen Wegen zu suchen. Wir konzentrieren uns dabei auf das, was wir beeinflussen können, und stellen sicher, dass wir alles in unserer Macht Stehende tun, um bedürftige Patientinnen und Patienten mit Medikamenten zu versorgen.

#### **Welche Chancen bieten sich?**

Uns bieten sich neue Wachstumschancen, zum Beispiel ergänzen wir unsere Portfolios mit interessanten neuen Produkten für unsere Märkte und wir können uns durch die Übernahme neuer Unternehmen weiter vergrössern. ●



# axians

LOKALE UND GLOBALE

# Cyber Security Expertise

SECURITY OPERATIONS CENTER  
FÜR IT UND OT

## Security-Leitstelle mit gebaltem IT/OT-Know-how

Der Vernetzungs- und Digitalisierungsgrad steigt und damit Datendiebstähle, Cyber Erpressungen, Systemausfälle sowie Attacken auf Produktionsanlagen und industrielle Steuerungssysteme. Für einen maximalen Schutz Ihres Unternehmens bieten Ihnen Axians und Actemium einen 360-Grad Security Operations Service.

**Axians IT Services AG**

Cyber Security

Rotkreuz · Basel · Zürich · Romanel-sur-Lausanne · Camorino

T: +41 61 716 70 70

[info.ch.security@axians.com](mailto:info.ch.security@axians.com) · [www.axians.ch/cyber-security](http://www.axians.ch/cyber-security)



# WISSEN SCHAFFT WIRTSCHAFT



Innovation ist der Motor unseres Forschungs- und Wirtschaftsstandorts. Die Universität Basel leistet mit ihrer Lehre und Forschung dabei einen wesentlichen Beitrag. Das machen wir mit der Veranstaltungsreihe «Uni konkret» sichtbar. Denn Wissen schafft Wirtschaft.

Die Universität ist für die volkswirtschaftliche und kulturelle Entwicklung der Region Basel von grosser Bedeutung. Mit der Ausbildung des akademischen Berufsnachwuchses für die breit diversifizierte Wirtschaft und mit ihrer exzellenten Forschung, namentlich in den Life Sciences, trägt sie wesentlich zur Innovationskraft und damit zur Wertschöpfung der Region Basel bei: Für jeden Steuerfranken, der in die Universität fließt, entsteht ein Mehrwert für die Region von drei Franken.

## WISSEN SCHAFFT EBEN WIRTSCHAFT

Die translationale Forschung – der Weg von der Grundlagenforschung in die Praxis beziehungsweise Klinik – ist in der Region vorwiegend bei Life Sciences-Unternehmen bekannt. Es gibt aber weit mehr Kooperationen zwischen Universität und Wirtschaft, die Innovation und Entwicklung fördern. Mit unserem Format «Uni konkret

– Forschung erleben» rücken wir gemeinsam mit der Universität Basel Forschungsbereiche und topaktuelle Themen in den Fokus, die für KMU und die Gesellschaft wichtig sind.

## MARSLANDSCHAFT IM LEIMENTAL?

Wussten Sie, dass die Universität Basel in Witterswil ein Marslabor unterhält? Wir haben das Forscherteam mit rund 60 interessierten Gästen besucht. Auf einer simulierten Marsoberfläche wurde eine Spezialkamera für die exomars-Mission der Europäischen Weltraumorganisation getestet, die nach Spuren von Leben auf dem Planeten sucht.

## LASER MIT GEFÜHL?

Oder zwei Beispiele aus der «Medtech»: Im Departement of Biomedical Engineering durften wir eine Weltneuheit bestaunen: einen acht Millimeter kleinen Roboter, der Knochen schneidet und dabei die Art des Gewebes ermittelt, das soeben durchtrennt wurde. Das verhindert, dass neben dem Knochen auch Nervengewebe verletzt wird. Die Lasertechnik glänzt durch eine hohe Genauigkeit und einen beschleunigten Heilungsverlauf. Ein Gewinn für Patientinnen und Patienten sowie für die Wirtschaft ist auch die Visualisierungstechnik, die Daten aus der Computertomografie zu einem dreidimensionalen Bild umwandelt

und mittels VR-Brille ermöglicht, in den menschlichen Körper einzutauchen. Gemeinsam mit unseren Gästen durften wir auf diese Weise Blutgefässe im Gehirn kontrollieren.

## MIT «SCHNITZELBANGG» AN DIE UNI?

Auch die kulturelle Seite der Region Basel kommt durch die Forschung der Universität zur Geltung. Die Website des Schnitzelbank-Comité ermöglicht digitalisierte Einblicke in die letzten 100 Jahre «Schnitzelbangg»: 2'650 Schnitzelbank-Zeedel, 751 Videos und 945 Audioaufnahmen. Das kostenlose Webarchiv realisierte das Digital Humanities Lab der Universität Basel zusammen mit Partnern aus der Wirtschaft. ●

**KARIN VALLONE**, Leiterin Bildung

✉ [k.vallone@hkbb.ch](mailto:k.vallone@hkbb.ch)

## ERLEBEN SIE WISSENSCHAFT

Die Reise durch die Welt der Forschung geht weiter – seien Sie mit dabei:

**JUNI**

Mo, 12. Juni 2023

**Wir entdecken künstliche Intelligenz**



weitere Termine unter  
[hkbb.ch/events](https://hkbb.ch/events)

# TEE-TRADITION REGIONAL UND TRENDIG

Mit exklusivster Tee-Qualität eine einzigartige Erholungsoase schaffen.

Es ist die älteste Tee-Geschichte der Schweiz. Die Entstehung von London Tea geht zurück ins Jahr 1896. Das Teehandelshaus wurde – wie es der Name sagt – in London von zwei Schweizern und fünf Engländern gegründet. Am Hauptsitz in Münchenstein wird die Teekultur gelebt. Feinste Teesorten aus aller Welt lagern hier in der Tee-Manufaktur, lichtgeschützt, gekühlt und bei idealer Luftfeuchtigkeit. An diesem Ort befinden sich auch die Tea-Tasting-Räume des Traditionshauses. Experten, darunter Mitglieder der Inhaberbefamilie Bisang, testen täglich die aus den Anbaugebieten ankommenden Teeproben. Anfänglich zehn Sorten Schwarztee, umfasst das Angebot heute rund 360 auserlesene Spezialitäten unterschiedlicher Herkunft – edle Tee-Raritäten, tägliche Wohlfühlmischungen, überaus gesunder Matcha, trendiger Mate, ein süsslich-beeriger Früchteeistee und Cold-Brew-Grüntee-Beutel ebenso wie unsere heimischen Bio-Bergkräuter-Teesorten und wildwachsende Feinheiten aus den Urwäldern von Sri Lanka.

## EINTRETEN, VERWEILEN, GENIESSEN

Wir freuen uns auf Ihren Besuch in der ältesten Teemanufaktur der Schweiz. London Tea-Verkaufsstellen:

- 📍 Basel – Spalenberg 10
- 📍 Münchenstein  
– Reinacherstr. 97

 london-tea.ch

## OPTIMALER SCHUTZ

Tee ist ein sehr heikles Produkt und braucht viel Schutz. Seit jeher gehört es zur Philosophie von London Tea, ihn nicht offen zu verkaufen. Die wertvollen Teeblätter werden umgehend nach dem Öffnen des Originalgebindes in spezielle Aromaschutzpackungen abgefüllt. Sie sind bei uns durchaus harten Sitten ausgesetzt, «frische» Luft bekommen sie nicht, Sonnenlicht sowieso nicht und strengste Kontrollen bezüglich Rückständen müssen sie ebenfalls über sich ergehen lassen. Aus Verpflichtung gegenüber unseren Kunden und aus Respekt gegenüber der Arbeit in den Teegärten sorgen wir für die optimale Weitergabe des wertvollen Naturproduktes.

## ECHTER EISTEE, SO GEHT'S!

Schon vor vielen Jahren begann London Tea, ein natürliches Eistee-Sortiment aufzubauen. Alle Eisteemischungen werden bei uns im Hause frisch hergestellt. So entwickelte sich London Tea in den letzten Jahren und vor allem in den Sommermonaten zu einer richtigen Eistee Manufaktur und einer Spezialistin für natürliche Erfrischungsgetränke. Wir empfehlen, den gesunden Eistee durch die einfache Herstellung eines

Konzentrates zuzubereiten. Ein Konzentrat, das umgehend nach der Zubereitung durch Eiswürfel «geschockt» und anschliessend je nach Belieben mit Wasser oder Säften ergänzt wird.

## NUR DRAN RIECHEN GEHT NICHT

Seit 1996 führt London Tea einen eigenen Online-Shop, den wir 2021 auf einen Shop der neuesten Generation umstellen konnten. Ihnen steht hier eine einzigartige Auswahl an Teesorten und Zubehör zur Verfügung, verbunden mit bestem Service. Das Angebot wird abgerundet mit viel Wissenswertem rund um das beliebte Getränk. Aktuelles und Fachwissen können Sie auch auf unseren Social Media-Kanälen nachlesen.

## SCHENKEN – TEE PASST IMMER

Mit Tee – als Tee-Adventskalender, «coole Tüte» oder personalisiertes Firmengeschenk – schenken Sie Erfrischung im Sommer, wohltuende Wärme im Winter und gesunde Erholung das ganze Jahr hindurch.

**MATTHIAS BISANG,**  
Inhaber 3rd Generation und Teetester  
✉ [m.bisang@london-tea.ch](mailto:m.bisang@london-tea.ch)



# BASEL VERNETZT NETZ

Ja zur trinationalen S-Bahn

Wir brauchen eine leistungsfähige S-Bahn, damit unser Wirtschaftsraum gut erreichbar und somit erfolgreich bleibt. Unsere neue Initiative «Basel vernetzt – Ja zur trinationalen S-Bahn» vereint alle Befürwortenden und zeigt das starke Commitment der Region gegenüber Bundesbern auf.

Die trinationale Region Basel ist als zweitgrösster Wirtschaftsraum der Schweiz auf eine optimale Erreichbarkeit für Menschen und Güter angewiesen. Um diese sicherzustellen, bedarf es einer erstklassigen Erschliessung über Strasse, Schiene, Luft und Wasser. Als einziger Metropolitanraum der Schweiz verfügt Basel aber bislang über keine leistungsfähige S-Bahn. Dies, obwohl die Region Basel stark wächst.

## BAHN FREI FÜR «HERZSTÜCK»

Bis ins Jahr 2040 wird die Bevölkerung der trinationalen Region Basel um rund 140'000 Menschen und somit um mehr als die Anzahl Einwohnende der Stadt Bern zunehmen. Dann werden mehr als eine Million Menschen in der grenzüberschreitenden Agglomeration leben. Auch die Zahl der Beschäftigten wird sich in den kommenden 20 Jahren um 90'000 Personen auf gut 600'000 erhöhen. «Dieses Wachstum kann nur mit einem S-Bahn-System inklusive (Herzstück), also der unterirdischen Verbindung zwischen den Basler Bahnhöfen, gelingen», ist Martin Dätwyler, Direktor Handelskammer beider Basel, überzeugt. Die trinationale S-Bahn wird häufige, schnelle und direkte Verbindungen ermöglichen. Dadurch kann unter anderem das überlastete innerstädtische

Tramnetz ergänzt und zugleich entlastet werden. Zudem leistet eine umweltfreundliche S-Bahn einen wichtigen Beitrag zu den Verlagerungs- und Klimazielen des Bundes. Dazu muss der Vollausbau zeitnah erfolgen, denn auch die anderen Verkehrsträger bewegen sich weg von fossilen Antrieben.

## JA ZUR TRINATIONALEN S-BAHN

Um alle Befürworterinnen und Befürworter einer trinationalen S-Bahn zu vereinen, haben wir als Hauptinitiantin die Initiative «Basel vernetzt – Ja zur trinationalen S-Bahn» ins Leben gerufen. «Mit geeinter und starker Stimme können wir als breit aufgestellte Community unsere Interessen gegenüber Bundesbern besser vertreten», ruft Dr. Sebastian Deininger, Leiter Verkehr, Raumplanung, Energie und Umwelt, zum Mitmachen auf. ●





# RECYCLING SCHONT UMWELT UND RESSOURCEN

THOMMEN  
GROUP

Schrott und Abfälle sind eine wichtige Rohstoffquelle. Thommen entsorgt für Sie alles fachgerecht, zerkleinert und reinigt das Material mit modernster Technik und führt die Wertstoffe nachhaltig zurück in den Produktionskreislauf.

Es war im Jahr 1936, als Gustav Thommen (verstorben 1988) in Basel einen Schrotthandel eröffnete und den Grundstein für eine Erfolgsgeschichte legte. Zu Beginn der 1950er-Jahre suchte er dann für sein stetig wachsendes Unternehmen einen neuen Standort und fand diesen in Kaiseraugst. Es folgte die Weiterentwicklung zu einem der führenden Schweizer Recyclingunternehmen.

Thommen ist kompetenter Ansprechpartner für die Gesamtentsorgung und das Recycling von Eisenschrott. Gemeinsam mit Metallum (Handel und Recycling von Nichteisenmetallen und deren Legierungen) sowie Immark (Elektronikschrott- und Kühlgeräterecycling) bildet das Unternehmen die Thommen Group. Die Gruppe zählt 25 Standorte im In- und Ausland.

## IN DEN KREISLAUF ZURÜCKFÜHREN

Auf den Verarbeitungsplätzen von Thommen in Kaiseraugst werden täglich Tonnen von Schrott aus Industrie und Gewerbe angeliefert. Eisen ist das weltweit meistgebrauchte Metall. Das Erz wird im Ausland gewonnen – umso wichtiger ist es, durch Recycling die Rohstoffversorgung sicherzustellen. Nach dem Schreddern werden die Materialien von Verunreinigungen oder Verbundmaterialien getrennt. So werden qualitativ hochwertiges Alteisen und Metallfraktionen gewonnen, die in der Industrie wiederverwertet werden.

Thommen legt auch ausserhalb der Verarbeitungsplätze Wert auf eine fachgerechte Entsorgung: Als Schweizer Traditionsunternehmen war Thommen einer von fünf Entsorgungspartnern am ESAF Pratteln im Baselbiet.

## GUTE PERSPEKTIVEN DANK EINER LEHRE BEI UNS

Thommen schliesst Recyclingkreisläufe, schont und schafft Ressourcen. Gruppenweit setzen sich rund 650 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Bodenständigkeit und Innovationsgeist dafür ein, die Welt ein Stück besser zu machen. Um auch in Zukunft auf Fachwissen zählen zu können, engagiert sich die Thommen Group für die Ausbildung von Nachwuchskräften und bietet zum Beispiel Lehrstellen als Recyclist/-in EFZ an. Eine Ausbildung bei der Thommen Group bringt gute Zukunftsperspektiven mit sich, denn das Interesse ist gross, motivierte Lehrabgängerinnen und Lehrabgänger anzustellen und weiterzubilden.



Firmengründer Gustav Thommen

## GROSSE EHRE

Ob sich Firmengründer Gustav Thommen damals auf seinem Schrottplatz schon vorstellen konnte, wie sehr sein Unternehmen die Recyclingbranche einst prägen würde? Vermutlich noch nicht. Für seine Verdienste wurde Gustav Thommen posthum geehrt und 2022 von der Stiftung Logistik Schweiz als 15. Mitglied in die «Swiss Supply Chain Hall of Fame» aufgenommen.

# WIR BLEIBEN DRAN

Wir fördern heute die  
ICT-Fachkräfte von morgen.

Die ICT-Branche ist als Motor zahlreicher Innovationen von hoher wirtschaftlicher Relevanz. Doch Fachkräfte in diesem Bereich sind rar. Unternehmen brauchen immer länger, um qualifizierte Mitarbeitende zu finden. Das wirkt sich negativ auf unseren Standort aus und führt langfristig schlimmstenfalls zur Abwanderung von Unternehmen, um bessere Talentpools zu finden. Dieser Entwicklung wirken wir mit unserer Initiative «be-digital basel» entgegen.

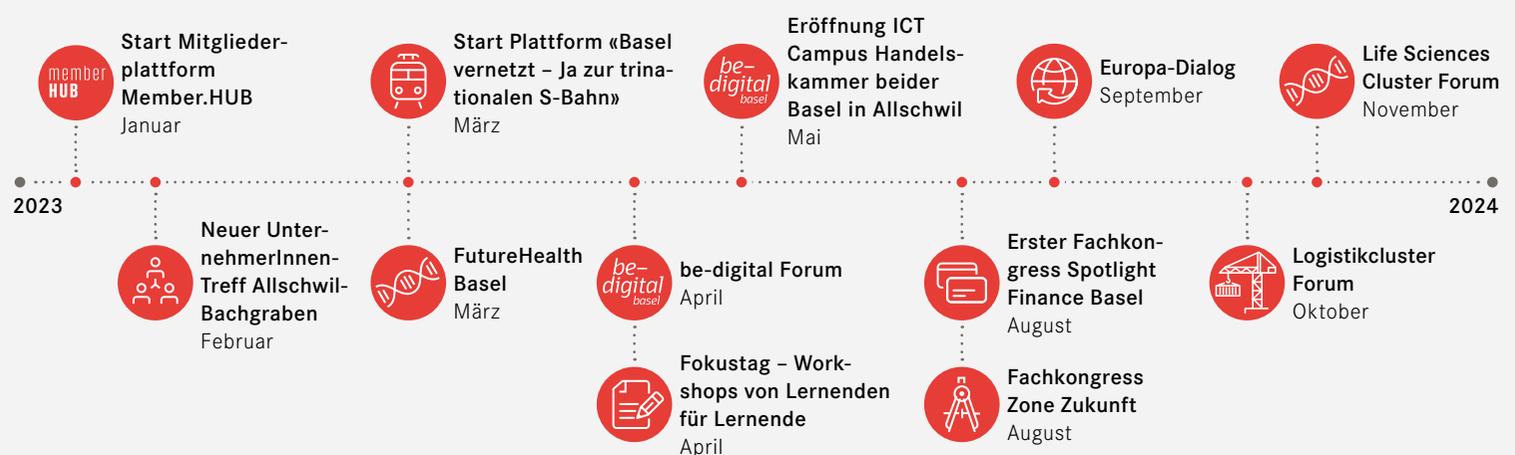
Seit 2020 unterstützen wir den Verein ICT Scouts/Campus. Dieser spürt an den Volksschulen gezielt junge Talente auf und fördert diese am ICT Campus Handelskammer beider Basel – ab Mai 2023 auf dem BaseLink-Areal in Allschwil. So bringen wir die Wirtschaft mit talentiertem Berufsnachwuchs zusammen. Dieses Ziel verfolgen wir auch mit «ICTCareers@Basel». Beim geplanten Anlass im Oktober 2023 können Unternehmen aus der Region Basel Absolvierende und Studierende von IT, Data Sciences und Wirtschaftsinformatik an der Hochschule für Technik der FHNW in Brugg-Windisch kennenlernen.

## RUNDER TISCH IDENTIFIZIERT HANDLUNGSFELDER

Nicht zuletzt haben wir an einem runden Tisch im Februar 2023 zusammen mit Vertretenden der ICT-Branche, von Versicherungen, Banken und allen an der ICT-Ausbildung beteiligten Bildungsinstitutionen Handlungsfelder identifiziert: mehr Ausbildungsangebote, mehr Information und Berührungspunkte zur Wirtschaft sowie ein ICT-Ökosystem in der Region Basel. Vier Arbeitsgruppen erarbeiten nun konkrete Lösungsansätze, um schon heute die ICT-Fachkräfte von morgen zu finden und zu fördern. ●



## MEILENSTEINE



# MEMBER.HUB ERFOLGREICH VERNETZT

Mit unserem Member.HUB bieten wir unseren Mitgliedern eine Plattform für ihre Erfolgsgeschichten, Innovationen und Leistungen und fördern den Austausch und die Zusammenarbeit.

Unsere Unternehmen schreiben mit Innovationskraft, Know-how und Herzblut Tag für Tag Erfolgsgeschichten, finden zukunftsorientierte Lösungen und behaupten sich mit ihren vielfältigen Produkten und Dienstleistungen erfolgreich am Markt. «Das macht unseren Standort so stark und zukunftsfähig», ist Andreas Meier, stv. Direktor Handelskammer beider Basel, überzeugt. Die hohe Relevanz der Wirtschaft in der Region Basel machen wir seit Anfang Jahr mit unserer neuen Online-Plattform Member.HUB sichtbar.



## Members Excellence

Tauchen Sie ein in die Welt der Innovation, lassen Sie sich inspirieren und präsentieren Sie zukunftsorientierte Lösungen.

### AUF EINEN KLICK

Das Angebot richtet sich sowohl an grössere Firmen, die einzelne Produkte und Lösungen vorstellen möchten, als auch an kleine KMU und junge Start-ups, die ihre Ideen und Innovationen sichtbar machen möchten. «Auf einen Klick zeigt unsere Plattform die geballte Wirtschaftskraft unserer Region auf. Und das zu fairen Preisen», so Meier. Dazu gibt es drei Rubriken: Während das «Spotlight» einzelne Unternehmen mit einem kurzen Videoporträt ins Rampenlicht stellt, rückt der Bereich «Members Excellence» das Know-how und herausragende Lösungen unserer Mitgliedunternehmen in den Fokus. Im «Marktplatz» bietet sich Unternehmen die Gelegenheit, exklusive Angebote einzutragen.

### IM RAMPENLICHT

Neben der Werbeagentur Mind Studios hat sich die Honegger AG als Nutzerin der ersten Stunde einen Platz im «Spotlight» gesichert. **«Wir haben uns für das neue Format der Handelskammer beider Basel entschieden, weil wir als fortschrittliches Unternehmen viel Potenzial sehen, mit dem neuen Member.HUB unsere Bekanntheit in der Region Basel weiter zu steigern. Die bisherigen Rückmeldungen sind durchwegs positiv und wir wünschen uns noch weitere vielversprechende Kontakte»**, begründet Matthias Kaiser, Niederlassungsleiter Basel.

### VORHANG AUF FÜR INNOVATION

Den ersten Auftritt im Bereich «Members Excellence» sicherte sich sun2wheel mit Sitz in Liestal: **«Als Start-up wollen wir das bidirektionale Laden als Standard etablieren. Um unsere zeitgemässe Lösung in der ganzen Strom- und Elektromobilität-Thematik rasch auszurollen, braucht es ein starkes Netzwerk. Diese Chance wollen wir als Mitglied der Handelskammer beider Basel packen»**, betont Karin Schäfer, Head of Sales & Marketing: «Wir bewegen uns in einem modernen und innovativen Wirtschaftsstandort, der uns besonders inspiriert, der Ideen unterstützt und offen ist für intelligente Lösungen. Dabei ist Sichtbarkeit zentral.» Diesen Vorteil erkannten auch die Beratungsfirma Gsponer und die IWG-Gruppe, der weltweit grösste Anbieter von flexiblen Bürolösungen. Auch sie sind von Anfang an in der Rubrik vertreten.

### SEHEN UND GESEHEN WERDEN

Im «Marktplatz» schaltete die BLKB das erste Angebot auf: **«Der Member.HUB der Handelskammer ist für uns ein spannender neuer Kanal. Dank seiner klaren Positionierung können wir auf der Plattform**



member  
**HUB**

[memberhub.hkbb.ch](https://memberhub.hkbb.ch)



### Marktplatz

Profitieren Sie von sorgfältig ausgewählten Angeboten, Dienstleistungen und Produkten oder schalten Sie selbst exklusive Angebote auf.

unser Netzwerk in der Region pflegen und als Finanzdienstleisterin mit den Mitgliedern der Handelskammer in Kontakt treten. Für uns war klar: Als Mitglied wollen wir beim Launch der Plattform dabei sein und die Zukunft des Member.HUB mitgestalten», betont Beat Röhliberger, Leiter Geschäftsbereich Unternehmenskundenberatung. Mittlerweile finden sich dort viele weitere Angebote. Die Palette reicht von IT Security Awareness Trainings über Vermögensberatung mit Fokus auf Wirkungsorientierung bis hin zu Lösungen für Transport- und Logistikbedürfnisse sowie eine sichere Akten- und Datenträgervernichtung.

### SCHAUFENSTER DER WIRTSCHAFT

«Unser Member.HUB wächst stetig», freut sich Meier und ruft zum Vernetzen auf: «Ziel ist es, dass die Plattform eine Art Leistungsschau unserer Mitglieder wird und ihnen als Drehscheibe einen Mehrwert bietet.» Schauen Sie rein. ●

**ANDREAS MEIER**, stv. Direktor,  
Abteilungsleiter Mitglieder & Netzwerk

✉ [a.meier@hkbb.ch](mailto:a.meier@hkbb.ch)



### Im Spotlight

Vorhang auf für faszinierende Unternehmenswelten, Film ab für Unternehmergeist. Lernen Sie unsere Mitglieder kennen und rücken Sie Ihr Unternehmen ins Rampenlicht.

### Interessiert?

Sind Sie Mitglied der Handelskammer beider Basel und an einem Eintrag auf dem Member.HUB interessiert? Schreiben Sie uns an [memberhub@hkbb.ch](mailto:memberhub@hkbb.ch)

# WIRTSCHAFT VERBINDET



Österreichs Arbeits- und Wirtschaftsminister Prof. Dr. Martin Kocher (li.) mit Präsidentin Elisabeth Schneider-Schneiter, Österreichs Botschafterin Dr. Maria Rotheiser-Scotti, Direktor Martin Dätwyler, Thomas Knopf (Ultra-Brag), Dr. Matthias Leuenberger (Novartis), Dr. Thomas Hafen (Bühlmann Laboratories), Gabriela Güntherodt (Ernst & Young), Carol Woertz (Woertz AG), Oliver Zwemmer (UBS), Dr. Markus Wyss (CAMAG).

Wir fördern einen engen Austausch zwischen Wirtschaft und Politik – über die Grenzen hinweg. Zuletzt brachten wir Österreichs Arbeits- und Wirtschaftsminister Prof. Dr. Martin Kocher mit der regionalen Wirtschaft zusammen.

Seien es der demografische Wandel, ein drohender Fach- und Arbeitskräftemangel oder die allgemeine Teuerung – die geopolitischen Entwicklungen und die gesellschaftlichen Veränderungen stellen sowohl die Schweiz als auch Österreich vor Herausforderungen. Um diesen zu begegnen, ist ein enger Austausch wichtig. Diesen ermöglichten wir im April Vertreterinnen und Vertretern der regionalen Wirtschaft mit Österreichs Arbeits- und Wirtschaftsminister Prof. Dr. Martin Kocher. Im Zentrum des Arbeitstreffens stand die Beziehung zwischen der Schweiz und der EU.

## BILATERALE ALS BASIS FÜR ZUSAMMENARBEIT

«Die Schweiz und Österreich verbinden starke partnerschaftliche Bande», so Elisabeth Schneider-Schneiter, Präsidentin Handelskammer beider Basel. Österreich sei insbesondere ein wichtiger Partner, wenn es darum geht, die Beziehungen zur EU als bedeutendste Handelspartnerin der Schweiz zu stärken. So exportiert die Region Basel als weltweit führender Life Sciences-Standort rund 100 Milliarden Franken jährlich an Gütern. Und gut ein Drittel der wertmässigen Ein- und Ausfuhren der Schweiz gehen über unseren trinationalen Wirtschaftsstandort als Tor zur Schweiz.

«Die schweizerische und die österreichische Wirtschaft sind eng miteinander verwoben. Die Beziehungen müssen auf soliden bilateralen Fundamenten stehen. Das ist die Basis für den Erfolg der schweizerischen und österreichischen Unternehmen», betonte Kocher. Österreich setze sich daher für zielorientierte Verhandlungen zwischen der Schweiz und der EU ein, so der Minister: «Nur so können wertvolle Kooperationen wie etwa in der Forschungsförderung wieder aufgenommen werden.»

Um innovativ und wettbewerbsfähig zu bleiben, ist neben einem reibungslosen Zugang zum EU-Forschungsprogramm der Zugriff auf die besten Talente entscheidend, gerade für die Life Sciences-Unternehmen. Doch auch aufgrund der besonderen geografischen Lage sei die Personenfreizügigkeit ein Kernstück im Europadossier, so Schneider-Schneiter: «In unserer trinationalen Region Basel leben und arbeiten wir über die Grenzen hinweg. Rund 60'000 Grenzgängerinnen und Grenzgänger pendeln täglich in die Region Basel.» Das zeigt: Wirtschaft verbindet. ●

**GABRIEL SCHWEIZER**, Leiter Aussenwirtschaft

✉ [g.schweizer@hkbb.ch](mailto:g.schweizer@hkbb.ch)



# UP TO DATE IM EXPORT UND IMPORT

Die Lieferketten werden immer komplexer, die Ein- und Ausfuhrbedingungen von Waren ändern sich häufig und die Fragen rund um den Aussenhandel sind oft anspruchsvoll. Unsere Abteilung Export & Import steht Ihnen mit Rat und Tat sowie mit Schulungen – neu auch im Bereich Import – zur Seite.

Ob durch Individualberatungen, unsere Infothek auf YouTube oder Fachseminare und praxisnahe Kurzveranstaltungen – unsere Expertinnen und Experten geben ihr geballtes Fachwissen gerne weiter, auch an Schulungen. Diese führen wir bei uns in der Handelskammer oder nach Wunsch auch vor Ort in Ihrem Unternehmen durch. Neu bieten wir Fachseminare im Bereich Import an. Diese richten sich besonders an Start-ups und KMU und vermitteln den Teilnehmenden innert kürzester Zeit wichtiges Import-Know-how. Der Inhalt reicht vom Aufbau der Applikation Tares über Zollverfahren und Ursprünge bis hin zur finalen Importabwicklung. Unser Ausbildungsangebot umfasst dank der Kooperation mit der Swiss School for International Business – einem

Unternehmen verschiedener Industrie- und Handelskammern der Schweiz – auch Aus- und Weiterbildungen im Aussenhandel. Diese ermöglichen Ihnen eine praxisnahe und zeitgemässe Fortbildung.

## DIGITAL MIT DABEI

Unsere Dienstleistungen umfassen auch das Beglaubigen von Exportdokumenten sowie das Ausstellen von Carnet ATA und Warenbescheinigungen. Einen Grossteil der Exportdokumente beglaubigt unser Team mittlerweile digital mit dem von uns entwickelten Online-Tool «e-origin». Dieses umfasst neben Ursprungszeugnissen auch beglaubigte Handelsrechnungen, Packlisten oder Visaanträge. Wir retournieren Ihnen die Dokumente online als

signierte PDFs oder bei Bedarf auch original gestempelt per Post. Damit sparen Sie sowohl viel Zeit als auch Ressourcen. Unser Tool «e-origin» wird schweizweit bereits von zehn Handelskammern eingesetzt.

## INTERNATIONAL DURCHSTARTEN

Noch mehr Fachwissen garantiert auch unsere Partnerschaft mit Switzerland Global Enterprise (S-GE). S-GE berät im Auftrag des SECO und der Kantone Unternehmen bei internationalen Geschäftsvorhaben. Durch die enge Zusammenarbeit profitieren unsere Mitglieder von individuellen Beratungsgesprächen mit S-GE in unseren Räumlichkeiten. So bleiben Sie mit uns up to date im Export und Import. ●



ZUM  
SCHULUNGS-  
ANGEBOT

**THORSTEN HOHMANN**, Abteilungsleiter Export & Import, Mitglied der Geschäftsleitung

✉ [t.hohmann@hkbb.ch](mailto:t.hohmann@hkbb.ch)

# UNSERE VERANSTALTUNGEN

## JUNI

Sa, 3. Juni, und So, 4. Juni  
**Hafenfest Basel**  
 Besuchen Sie uns am Stand unseres  
 Logistikcluster Region Basel.

## AUGUST

Mi, 23. August  
**Fachkongress Spotlight Finance Basel**  
 Mi, 30. August  
**Fachkongress Zone Zukunft**

## SEPTEMBER

Do, 14. September  
**Werkstatt Aussenwirtschaft**

## OKTOBER

Fr, 20. Oktober  
**Nacht der jungen Leaders**  
 Mi, 25. Oktober  
**Logistikcluster Forum**

## NOVEMBER

Mo, 13. November  
**Life Sciences Cluster Forum**



Die Agenda wird laufend aktualisiert auf  
[hkbb.ch/events](http://hkbb.ch/events)

Mittwoch, 30. August 2023

### Fachkongress Zone Zukunft

Wo? Auf dem Dreispitz-Areal,  
 einem wichtigen regionalen  
 Entwicklungsgebiet

Wann? 9 bis 13 Uhr

Wer? Für alle Interessierten

Zone Zukunft widmet sich dem Spannungsfeld  
 zwischen Wirtschaftsinteressen und Raument-  
 wicklung. Im Vordergrund steht die sich verän-  
 dernde Ausgangslage für Arealentwicklungen.  
 Demografischer Wandel, ein verändertes  
 wirtschaftliches Umfeld sowie energie- und  
 klimapolitische Fragestellungen haben  
 Auswirkungen auf die Raumplanung.

Donnerstag, 14. September 2023

### Werkstatt Aussenwirtschaft

Wo? Wird zeitnah bekannt gegeben.

Wann? 18 bis 20 Uhr

Wer? Für alle Interessierten

Die Schweizer Aussenwirtschaft ist an verschie-  
 denen Fronten blockiert. In den Beziehungen zur  
 EU herrscht Unsicherheit über die Zukunft des  
 bilateralen Wegs. Unsere global ausgerichtete  
 Wirtschaft ist auf offene Märkte und die inter-  
 nationale Zusammenarbeit angewiesen. Wir  
 diskutieren mit Staatssekretärin Helene Budliger  
 Artieda, Direktorin Staatssekretariat SECO,  
 sowie weiteren Expertinnen und Experten, wie  
 die Schweiz mit diesen Herausforderungen  
 umgehen soll.

## WIRTSCHAFT IN BESCHTER GSELLSCHAFT



Zahlreiche Innovationen, welche die Welt verändert haben,  
 starteten ihren Siegeszug in der Region Basel. Einige  
 dieser Innovationen von Unternehmen aus unserer Region  
 stellen wir in unserer Publikumszeitung «Mit allen Sinnen»  
 vor. Ab sofort sind sie auch auf Radio Basilisk zu hören.



## ABSTIMMUNGEN

2023

18

Juni

Bund

**JA**

- zur **OECD-Mindeststeuer**

**JA**

- zum **Klimaschutzgesetz**



## UFF E PUNGGT

In unserem Podcast «Uff e Punggt» halten wir Sie über  
 unsere standortpolitische Arbeit auf dem Laufenden.  
 Hören Sie das Update der Handelskammer beider Basel.



# WIR SCHAFFEN RAUM FÜR BEGEGNUNG, DIALOG UND WISSENSTRANSFER



Über 750 Gäste aus Wirtschaft, Politik und Diplomatie tauschen sich an unserem Neujahrsempfang im UBS Forum aus.



Elisabeth Schneider-Schneiter mit Überraschungsgast Röbi Koller an unserem Neujahrsempfang.



An unserem Wahlpodium im Januar diskutieren die acht Kandidierenden der Baselbieter Regierungsratswahlen über Wirtschaftsthemen.



Beim Ortsgruppen-Treff Reinach übergibt Urs Endress nach 32 Jahren das Zepter für den Netzwerkanlass an die Handelskammer.



Unser Unternehmensstamm KAMP feiert 2023 sein 10-Jahre-Jubiläum.



Mit unserem neuen UnternehmerInnen-Treff Allschwil-Bachgraben bieten wir Ihnen seit Februar eine weitere Plattform zum Vernetzen.



Martin Dätwyler eröffnet im März die FutureHealth Basel.



An der FutureHealth Basel tauschen wir uns mit Change-Makers aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft aus.



Deborah Strub beleuchtet an unserer Deep Dive Session an der FutureHealth Basel gemeinsam mit Entscheidungsträgerinnen und -trägern die Life Sciences.

**informiert.  
fokussiert.  
vernetzt.**

Die nächste **twice**-Ausgabe  
erscheint im Herbst 2023.

**Handelskammer beider Basel**

St. Jakobs-Strasse 25  
Postfach  
4010 Basel  
T +41 61 270 60 60  
F +41 61 270 60 05  
E-Mail [info@hkbb.ch](mailto:info@hkbb.ch)

[hkbb.ch](http://hkbb.ch)

Folgen Sie uns auf **Social Media**.



gedruckt in der  
**schweiz**