

wirtschaftsflash

Das Magazin der Solothurner Wirtschaft

Ausgabe 4/2024
45. Jahrgang



Lehrabschlüsse 2024: Die Besten der Besten

SOH 150

KGV KMU- und Gewerbeverband
Kanton Solothurn



CHANCENGLEICHHEIT

EGAL OB TIGERIN ODER TIGER

INHALT

- 04 Unverzichtbares Netzwerk seit einem Vierteljahrhundert**
Mitte der 1990er-Jahre initiierte die Solothurnerin Christine Davatz auf Ebene des Schweizerischen Gewerbeverbands die Gründung der KMU Frauen Schweiz. Schon 1999 folgte dann der lokale Ableger in Solothurn. Wirtschaftsflash sprach mit den drei bisherigen Präsidentinnen über die turbulenten Anfänge der KMU Frauen Solothurn, wichtige Meilensteine und künftige Herausforderungen.
- 07 Quoten: «Starre Regeln sind nicht zielführend»**
Sind Quoten bei Anstellungsverhältnissen ein Mittel gegen Diskriminierung? Oder ist das Gegenteil der Fall und Quoten sind mit ein Grund für Diskriminierung? Die Wirtschaftsverbände sind gegen verordnete Quoten und setzen vielmehr auf Eigenverantwortung.
- 11 Analyse zeigt: viel Dienstleistung – wenig Industrie**
Das Solothurner Kantonsparlament zählt eine überdurchschnittliche Anzahl selbstständig Erwerbstätiger. Ein Drittel der Mitglieder steht im Sold der öffentlichen Hand. In der Industrie sind nur wenige Kantonsrätinnen und Kantonsräte tätig. Und die Gemeindepräsidenten zählen die stärkste Berufsgruppe dar.
- 20 Gemeindewerke: «Wir vermieten keine Leute auf Zusehen hin»**
Die drei Gemeindewerke «Genossenschaft Regiomech», «Oltech GmbH» und «Netzwerk Grenchen» unterstützen Stellensuchende und weitere Personen mit vielseitigen Ausbildungsangeboten und Qualifizierungsprogrammen. Das ist hinlänglich bekannt. Weniger geläufig scheint vielen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern hingegen zu sein, dass die Gemeindewerke auch für Unternehmen ein starker und verlässlicher Partner sein können.
- 09 Das Märchen von der Lohnungleichheit**
14 People am 6. Weissenstein-Forum 2024
16 150 Jahre SOHK: Frauen bei der Solothurner Handelskammer
22 Neue Regionalpolitik: Anschub für regionalen Wandel
25 Note 5,3 oder höher: die Besten wurden gefeiert
29 Nationale Abstimmungen vom 22. September 2024 und die Parolen der Wirtschaftsverbände dazu
31 iPunkt: Förderung eines inklusiven Arbeitsumfelds
34 Agenda und Impressum

Titelbild Die besten ihres Jahrgangs: Lena Baschnagel, Daphne Frezza, Louana Arunny Berger und Dennis Maik Moser. Es fehlen Daniela Baccalà und Nicole Rossi.
Foto: IMAGOPress, Olten

EDITORIAL



Sie, liebe Leserinnen und Leser, halten die erste Ausgabe des Wirtschaftsflash in den Händen, die ich als Geschäftsführerin des KGV SO mitverantworten darf. Das Magazin zeigt, wie wertvoll die Zusammenarbeit zwischen unseren beiden Wirtschaftsverbänden KGV SO und SOHK ist. Gemeinsam setzen wir uns dafür ein, die Rahmenbedingungen für unsere Unternehmen zu verbessern und die Zukunft unseres Kantons aktiv zu gestalten.

Ein Highlight der vergangenen Wochen war das 6. Weissenstein-Forum – ein erstklassig organisierter Anlass der Solothurner Handelskammer auf unserem Hausberg. Die Veranstaltung bot eine perfekte Mischung aus Netzwerken, spannenden Referaten und fachlichem Austausch.

Im Rahmen des Projekts «5.3+» ehrten wir nach den Sommerferien die Absolventinnen und Absolventen mit Spitzennoten in ihren beruflichen Ausbildungen. Es macht mich stolz zu sehen, mit wie viel Effort die jungen Menschen ihre berufliche Ausbildung in Angriff genommen und natürlich auch abgeschlossen haben. Herzliche Gratulation!

Die Rolle der Frauen in der Wirtschaft ist heute wichtiger denn je – eine Entwicklung, die lange überfällig war und an Dynamik gewinnt. Frauennetzwerke sind dabei von zentraler Bedeutung: Sie bieten Unterstützung, Austausch und die Möglichkeit, sich gemeinsam weiterzuentwickeln. Ich bin überzeugt, dass starke Netzwerke eine Schlüsselrolle spielen, um die Position von Frauen in der Wirtschaft weiter zu stärken. Den KMU Frauen Solothurn gratuliere ich an dieser Stelle herzlich zum 25-jährigen Jubiläum. Mehr zu diesem bedeutenden Netzwerk erfahren Sie ab Seite 4 in dieser Ausgabe.

Sarah Koch, Geschäftsführerin KMU- und Gewerbeverband Kanton Solothurn

Unverzichtbares Netzwerk seit einem Vierteljahrhundert

Mitte der 1990er-Jahre initiierte die Solothurnerin Christine Davatz auf Ebene des Schweizerischen Gewerbeverbands die Gründung der KMU Frauen Schweiz. Schon 1999 folgte dann der lokale Ableger in Solothurn. Wirtschaftsflash sprach mit den drei bisherigen Präsidentinnen über die turbulenten Anfänge der KMU Frauen Solothurn, wichtige Meilensteine und künftige Herausforderungen.

Text: Charlie Schmid | Fotos: zvg

Vor genau 25 Jahren – am 9.9.99 – wurden im «Kreuz» Balsthal die KMU Frauen Solothurn aus der Taufe gehoben. «Wo sonst?», schmunzelt die erste Präsidentin Margrit Lutz, um anzufügen: «Und dass es eine Schnapszahl ist, ist mir auch erst Jahre später aufgefallen.» Ziel war es damals wie heute, den Frauen aus den verschiedensten Branchen ein Netzwerk zu bieten und sie zu motivieren, mit Freude unternehmerisch tätig zu sein. «Wir wollten auch, dass die KMU Frauen in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft sichtbarer werden», hebt Pia Stebler hervor. Bevor sie an die Spitze des

KGV SO gelangte, präsidierte Stebler die Solothurner KMU Frauen von 2008 bis 2021. Nach ihr hat mit der selbstständigen Sprachlehrerin und Erwachsenenbildnerin Sylvia Leisi aus Gempen die mittlerweile dritte Frau das Zepter bei den KMU Frauen Solothurn übernommen.

Eine schwierige Geburt

Doch der Anfang war harzig. Der damalige KGV-Geschäftsführer Andreas Gasche fungierte quasi als Geburtshelfer. Margrit Lutz erinnert sich: «Der KGV schrieb alle Gewerbler und vermutlich auch die Kantons-

räte an, um deren Partnerinnen für die KMU Frauen zu gewinnen. 1999 war ein Wahljahr. Und so haben sich im ersten Moment viele Interessentinnen gemeldet.» Aber da die Frauen untereinander kaum bekannt waren, war es sehr schwierig, einen gemeinsamen Nenner zu finden. «Männer kennen einander vom Militär oder aus den Service-Clubs; wir Frauen hingegen kannten uns bis vor kurzem meist nur von der Geburtenstation oder dem Muki-Turnen», bringt Sylvia Leisi das Dilemma pointiert auf den Punkt. Sie relativiert aber, dass sich die Situation in den letzten Jahren geändert habe: «Es soll auch für arbeitende Frauen selbstverständlich sein, regelmässig ihr Netzwerk zu pflegen und – bald einmal – natürlich sein, Zeit ausserhalb von Familienarbeit als normal anzusehen. Zu oft heisst es noch: Ich muss schauen, ob mein Partner das einrichten kann und wer die Kinder hütet.»

Finanziell vom KGV abhängig

Ein weiteres Problem stellten zu Beginn die Finanzen dar. «Der KGV hat anfangs alles

«Der KGV hat anfangs
alles finanziert.»



Mitgliederanlass im September 2017 in der Vinothek Solothurn. Links: Christine Davatz

Margrit Lutz

finanziert, obwohl er selber nicht auf Rosen gebettet war», weiss die Landschaftsarchitektin HTL BSLA Margrit Lutz zu berichten. In Erinnerung bleibt einer der ersten Mitgliederversammlungen bei der Schreinerei Augsburger in Olten mit anschliessendem Nachtessen in der «Felsenburg». Die Besichtigung der Firma stiess bei den vielen Teilnehmerinnen auf grosses Interesse. Leider war das Abendessen dann eher eine Enttäuschung.

Support der Frauen verhilft Gassler zur Wahl

Erst nach einigen Restrukturierungen und personellen Wechseln im Vorstand kamen die KMU Frauen Solothurn auf Kurs. Gründungspräsidentin Lutz streicht hier zum einen die Rolle von Mirjam Voser hervor, die als administrative Leiterin des KGV den KMU Frauen zu mehr Professionalität verhalf. Zum anderen konnte mit der BDO AG und der UBS AG eine Partnerschaft eingegangen werden, die bis heute anhält und das finanzielle Wohlergehen der Organisation sicherstellt. Und so konnte im Jahr 2005 schliesslich auch der erste politische Erfolg gefeiert werden: Dank grossem Einsatz von Margrit Lutz bildete sich unter dem Patronat der KMU Frauen Solothurn ein Frauenkomitee für die Unterstützung von Esther Gassler, das nicht unwesentlich zur Wahl der FDP-Frau in den Regierungs-

rat beitrug. Im selben Jahr wurde Margrit Lutz in den Zentralvorstand des KGV SO gewählt, wo seither fix ein Sitz für die KMU Frauen reserviert ist. Und mittlerweile stellen die Frauen im KGV-Vorstand sogar die Mehrheit.

Eidg. Berufsprüfung mitinitiiert

Einen weiteren Erfolg in der Bildungspolitik hebt Pia Stebler hervor: «Unter der Federführung der KMU Frauen Schweiz und zusammen mit den KMU Frauen aus den Kantonen Bern und Zürich gelang es uns, den praxisorientierten Lehrgang «KMU Geschäftsfrauen» auf die Beine zu stellen. Aus diesem Lehrgang ist später die eidgenössische Berufsprüfung «Fachfrau/Fachmann Unternehmensführung KMU mit eidg. Fachausweis» entstanden.» Speziell ist, dass Leistungen, welche die Frauen nachweislich in der Praxis, z. B. im Familienbetrieb, erbracht haben, angerechnet werden und somit die Dauer der Weiterbildung verkürzt. «Die KMU Frauen sind meines Wissens noch immer das einzige Frauen-Netzwerk, das Mitträger einer eidgenössischen Berufsprüfung auf diesem Niveau ist», sagt Pia Stebler nicht ohne Stolz.

Mangelnde Wertschätzung der Unternehmerinnen?

Und wo orten die KMU Frauen die zukünftigen Herausforderungen? Sylvia Leisi

«Wir wollen auch Frauen in MINT-Berufen sichtbarer machen.»

Sylvia Leisi

spricht erneut Klartext: «Auch wenn es schon gebessert hat, werden Unternehmerinnen noch immer nicht ganz ernst genommen.» Sie berichtet dabei von Erfahrungen an Anlässen, wo die Frauen oft unter sich blieben. «Wenn die Männer feststellen, dass du keine Kaderposition eines mittleren Unternehmens innehabst, sondern ein Einzel- oder Kleinunternehmen führst, ist das Interesse meistens schnell erloschen. Dabei beschäftigen sich doch alle mit den gleichen Themen. Es ist kein Vorwurf an die Männer. Frauen dürften sich durchaus mehr zu- und getrauen und selber sichtbarer positionieren.» sagt Leisi.

BVG-Revision ist ein Schritt zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Pia Stebler legt ihren Fokus auf das Thema bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. «Noch immer gibt es diesbezüglich zu wenig flexible und bezahlbare Angebote. Dabei wird dies immer mehr auch zum Männerthema. Auch diese würden sich vermehrt eine bessere Vereinbarkeit wünschen. Und gerade zu Zeiten des Fachkräftemangels sollten dringend zusätzliche Angebote geschaffen werden», appelliert Stebler in Richtung Politik, um gleich einen weiteren Punkt zu setzen: «Auch in der Altersvorsorge besteht noch Handlungsbedarf. Da viele Frauen Teilzeit und/oder bei mehreren Arbeitgebern arbeiten, sind sie oft nicht in der 2. Säule versichert. Die BVG-Revision, über die die Schweiz am 22. September 2024 abstimmt (s. auch Seite 29 in dieser Ausgabe), weist in die richtige Richtung.»

Jubiläumsanlass mit attraktivem Podium

Die KMU Frauen Solothurn zählen aktuell rund 170 Mitglieder und legen jedes Jahr viel Wert auf innovative und bereichernde Mitgliederversammlungen in allen Regionen des Kantons. Am 6. September wurde im Kulturzentrum «Schützi» in Olten das silberne Jubiläum begangen. Die Meilensteine wur-



Das 20 Jahre Jubiläum wurde auf Schloss Waldegg in St. Niklaus gefeiert. Links Pia Stebler, rechts Sylvia Leisi.

den dabei im Rahmen eines Podiums gefeiert. «Wir sprachen mit vier Unternehmerinnen aus unterschiedlichen Generationen und mit unterschiedlichen Lebensläufen. Mit Michèle Dürrenmatt, etampa ag, Srishti Manivel, Start-up-Gründerin und Stefanie Stalder, die zusammen mit ihrer Schwester die Vivell Schwimmbadtechnik AG führt, wollten wir auch Frauen in MINT-Berufen sichtbar machen», erklärt Sylvia Leisi die Auswahl der Referentinnen. Und selbstverständlich war auch Christine Davatz – die Pionierin – mit von der Partie.

Ziel: Netzwerk ausbauen

Wie fast immer stand am Anlass aber das Networking im Vordergrund. Sowohl Margrit Lutz als auch Sylvia Leisi betonen mehrmals die Wichtigkeit, dass unternehmerisch tätige Frauen ihr Netzwerk ausbauen. Nicht nur um potenzielle Kundenschaft zu akquirieren, sondern auch, um gegenseitig von Erfahrungen zu profitieren und die eigenen Meilensteine zu feiern und zu verkünden. So erstaunt es nicht, dass die KMU Frauen seit gut einem Jahr auch auf LinkedIn und Instagram unterwegs sind, um die Reichweite auch auf den digitalen Kanälen zu vergrössern.

Wünsche zum Geburtstag

Und was wünschen sich die KMU Frauen Solothurn zum Geburtstag? Stellvertretend nochmals KGV-Präsidentin Pia Stebler: «Ich wünsche mir, dass die Geschlechterfrage möglichst bald kein Thema mehr sein wird, das Wort «Frauenförderung» nicht mehr in den Mund genommen werden muss und nur noch in den Geschichtsbüchern zu fin-

den ist. Es sollte selbstverständlich sein, dass die Frauen gleichberechtigt in Geschäftsleitungen und Verwaltungsräten vertreten sind. Wir sind auf gutem Wege. Wenn ich mit jungen Leuten spreche, stelle ich fest, dass vieles, für das meine und frühere Generationen noch kämpfen mussten, für sie eine Selbstverständlichkeit ist.» ■

WO KANN SICH FRAU SONST NOCH VERNETZEN?

Neben den KMU Frauen gibt es einige weitere Netzwerke, wo sich Frauen untereinander austauschen können. Das «MA-CHERINNEN»-Netzwerk zählt über alle Länder und Regionen über 400 Mitglieder. In der Schweiz ist das Netzwerk in den Kantonen Luzern, Baselland, Zürich, Bern und Aargau vertreten. «Women for the Board» ist ein Netzwerk von Frauen, welche sich für neue oder weitere Verwaltungsrats- oder Stiftungsratsmandate interessieren. Über diverse Kanäle ist das Netzwerk auf der Suche nach Mandaten, empfiehlt diese auch weiter und tauscht sie unter den Mitgliedern aus. Der Club «Business & Professional Women» Solothurn trifft sich monatlich zu Anlässen. Die rund 65 Frauen aus den verschiedensten Berufen und unterschiedlichen Alters prägen und gestalten ein aktives Clubleben. Die Clubmitglieder von BPW Olten treffen sich rund zwölf Mal pro Jahr.

Die Veranstaltungen bieten den Mitgliedern die Möglichkeit, sich mit anderen Frauen zu vernetzen, Erfahrungen auszutauschen und von Aussenstehenden oder Expertinnen aus dem Club zu lernen. Der Verband von BPW Switzerland und die vierzig Clubs in allen Sprachregionen fördern und unterstützen berufstätige Frauen in beruflichen, kulturellen staatsbürgerlichen und gesellschaftlichen Bereichen. Im Sinn des Leitbildes gehen die Themen der Clubabende von Wirtschaft, Sozialem, Kulturellem bis zur persönlichen Weiterbildung.

*macherinnen-schweiz.ch
womenfortheboard.com
bpw-solothurn.ch
bpw-olten.ch*

Anzeige



SKYWORKER[®]
Arbeitsbühnen - Vermietung

Garantierte Sicherheit und Kompetenz!
Mietservice schweizweit 0800 813 813
www.ws-skyworker.ch miete@ws-skyworker.ch



«Starre Regeln sind nicht zielführend»

Sind Quoten bei Anstellungsverhältnissen ein Mittel gegen Diskriminierung? Oder ist das Gegenteil der Fall und Quoten sind mit ein Grund für Diskriminierung? Die Wirtschaftsverbände sind gegen verordnete Quoten und setzen vielmehr auf Eigenverantwortung.

Text: Christian Fluri | Fotos: zvg

Wenn über Quotenregelungen diskutiert wird, reduziert sich der Inhalt oft schnell auf die Frage über Sinn oder Unsinn von Frauenquoten. Doch damit ist das Thema nicht abschliessend behandelt. So ist auch die Frage, ob jedes Unternehmen per Gesetz beispielsweise Menschen mit einer Behinderung einstellen müsse, Teil der Debatte. Während in vielen europäischen Ländern, darunter Frankreich oder Deutschland, das Quotensystem zur Anwendung kommt, kennt die Schweiz bei Menschen mit einer Behinderung keine solche Handhabe. Die Schwierigkeit hierzulande: Wer gilt als Arbeitnehmerin oder Arbeitnehmer mit Behinderung? Wo fängt eine Behinderung an? Eine klare Regelung gibt es in der Schweiz bisher nicht.

Eine individuelle Empfindung

Das Behindertengleichstellungsgesetz formuliert es so: «Ein Mensch mit Behinderung bedeutet eine Person, der es eine voraussichtlich dauernde körperliche, geistige oder psychische Beeinträchtigung erschwert oder verunmöglicht, (...) eine Erwerbstätigkeit auszuüben.» Diese Definition ermöglicht sowohl Arbeitgebenden als auch Betroffenen eine ziemlich freie Auslegung. «Die Interpretation, ob jemand eine Behinderung hat oder nicht, ist eine individuelle Empfindung», urteilt die Stiftung «MyHandicap» auf ihrer Website. Die Stiftung engagiert sich dafür, Menschen mit Behinderungen ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen.

Starre Regeln – Einengung oder Chance?

«Wir vertreten eine liberale Haltung: Quoten und starre Regeln sind nicht zielführend. Dagegen soll jede und jeder unabhängig von Geschlecht, Ethnie oder sozialem Hintergrund die gleichen Chancen haben, durch eigene Anstrengungen erfolgreich zu sein. Chancengleichheit muss das Ziel sein», sagt Stefan Heini, Leiter Ressort Kommunikation beim Schweizerischen Arbeitgeberverband. Ins gleiche Horn bläst Ypsomed-Chef und Nationalrat Simon Michel: «Als Unternehmer liegt mein Fokus auf der Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit der Organisation. Bei der Besetzung von Stellen steht immer die Kompetenz im Vordergrund. Eine zu strikte Quotenorientierung, zum Beispiel



in Bezug auf das Geschlecht, führt nicht zum Ziel. Im Gegenteil, unsere weiblichen Führungskräfte empfinden es als diskriminierend, wenn von Quoten gesprochen wird.» Michel wehrt sich gegen verordnete Quoten, egal ob es dabei um das Geschlecht, die Herkunft oder das Alter seiner Mitarbeitenden geht. Er erachtet sie – zumindest in seinem Betrieb – nicht für nötig: «Wir beschäftigen Mitarbeitende aus über 60 Nationen, wir sprechen Englisch und fördern die kulturelle Vielfalt. Offenheit gegenüber anderen Kulturen fördert auch die Offenheit gegenüber anderen Methoden und Lösungen. Weiter stellen wir Menschen ab sechzig Jahren ein und bieten unseren Leuten an, zu arbeiten, bis sie siebzig sind.»

Start-up: Quoten sind kein Thema

Mirjam Affolter ist Mitgründerin von «My-Camper». Die Firma stellt private Wohnmobile und Wohnwagen in Schweden, Norwegen, Finnland, Dänemark und der Schweiz zur Verfügung. Für die junge Fir-

ma sind Quoten kein Thema: «Wir schauen auf die Persönlichkeit», erklärt Affolter. Die Mitgründerin und Projektleiterin verortet bei Quoten grundsätzlich ein Problem: «Die Gefahr besteht, dass das Erfüllen von Vorgaben im Zentrum steht und nicht die tatsächliche Verbesserung von Gleichberechtigung und Chancengleichheit. Menschen sollen auf Basis ihrer individuellen Stärken und Talente ausgewählt werden. Dies fördert eine natürliche Vielfalt, die auf tatsächlichen Fähigkeiten basiert – und nicht auf vordefinierten Kategorien.»

Die Haltung der Wirtschaftsverbände

Sowohl die SOHK als auch der KGV SO lehnen starre Quotenregelungen entschieden ab. Quoten können Diskriminierung sogar fördern, weil sie die Auswahl von Mitarbeitenden nicht primär nach Fähigkeiten und Qualifikationen, sondern nach festgelegten Kriterien wie Geschlecht, Herkunft oder Alter erzwingen. Dadurch besteht die Gefahr, dass Personen bevor-

zugt oder benachteiligt werden, allein um die Vorgaben der Quote zu erfüllen, anstatt auf ihre tatsächlichen Kompetenzen und Leistungen zu achten. «Quoten, insbesondere die oft diskutierte Frauenquote, setzen das falsche Signal und sind in ihrer Wirkung stark eingeschränkt. Sie können dazu führen, dass Frauen allein aufgrund dieser Vorgaben in verantwortungsvolle Positionen befördert werden. Statt isolierter Quoten braucht es einen ganzheitlichen Ansatz, der die unternehmerische Rolle von Frauen stärkt und die Diversifikation auf allen Ebenen der Unternehmen fördert», sagt KGV SO-Geschäftsführerin Sarah Koch. «Unternehmen sollten die Freiheit haben, ihre Mitarbeitenden aufgrund ihrer Fähigkeiten und Qualifikationen auszuwählen. Wir plädieren für flexible Lösungen, die auf die Bedürfnisse der Unternehmen zugeschnitten sind, anstatt auf starren gesetzlichen Vorgaben zu beharren, die sich gerade für KMU nicht oder nur sehr schwerlich umsetzen lassen», ergänzt SOHK-Direktor Daniel Probst. ■

Anzeige





solidis
EINEN SCHRITT • VORAUSS

Steuern.

Solidis Revisions AG
Solidis Treuhand AG
info@solidis.ch
solidis.ch





Das Märchen von der Lohnungleichheit

Die Frage ist und bleibt gleichermaßen brisant wie umstritten: Verdienen Frauen wirklich weniger als Männer? Die Beschäftigung mit Gleichheitsfragen nimmt bisweilen obsessive Züge an – das liegt in der Natur der Sache. Die öffentliche Diskussion verstrickt sich aber immer wieder in Widersprüche und führt dann zu fragwürdigen politischen Massnahmen. Wirtschaftsflash hat sich die Zahlen und die daraus abgeleiteten Argumente genauer angesehen.

Text: Christian Fluri | Foto: zvg

Das Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann verpflichtet seit dem 1. Juli 2020 Unternehmen mit mehr als hundert Mitarbeitenden, unter Aufsicht einer unabhängigen Stelle eine Analyse der Lohnungleichheit durchzuführen. Weiter schreibt das Gesetz vor, dass die Resultate dieser Analyse den Angestellten sowie den Aktionärinnen und Aktionären zur Kenntnis gebracht werden müssen. Der Evaluationsbericht des Bundesrats zu dieser Massnahme wird 2025 erwartet.

Ohne diesem Bericht vorzugreifen, gibt es klare Hinweise, dass das Thema der Lohnungleichheit wesentlich heisser gekocht als es schliesslich gegessen wird: Bisher haben alle Studien – und zwar sowohl auf privatwirtschaftlicher als auch auf kantonalen und Bundesebene – ergeben, dass diskriminierende Lohnstrukturen äusserst selten sind.

99,3 Prozent der Unternehmen halten Toleranzschwelle ein

Als Beispiel sei hier eine Erhebung der Universität St. Gallen genannt: Sie kommt zum Schluss, dass von den 615 Schweizer Unternehmen, die im Frühling 2023 an der Studie teilgenommen haben, 99,3 Prozent die vom Bund festgelegte Toleranzschwelle von fünf Prozent einhalten. Oder umgekehrt formuliert: Geradema 0,7 Prozent

der Unternehmen halten die Vorgaben des Gleichstellungsgesetzes nicht oder noch nicht ein.

Was gilt nun?

Zahlen, Daten und Studien zum Thema Lohnungleichheit gibt es wie Sand am Meer. Oft wird mit dem Durchschnittslohn argumentiert. Dieser beruht auf den Daten der schweizerischen Lohnstrukturerhebung. Das Bundesamt für Statistik (BfS) sagt, dass der Durchschnittslohn von

Frauen satte achtzehn Prozent unter jenem der Männer liege. Doch Vorsicht: Dieser Durchschnittswert berücksichtigt weder die berufliche Stellung, noch die Ausbildung oder das Dienstalter. Die Zahl ist also wenig bis nicht aussagekräftig. Dennoch bringen das BfS und das Eidgenössische Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann (EBG) diese achtzehn Prozent immer und immer wieder prominent in die Diskussion ein.



Etwas seriöser, aber auch nicht der Weisheit letzter Schluss, dürfte die «unerklärte Lohndifferenz» sein. Es handelt sich hierbei um den Unterschied zwischen Frauen- und Männerlöhnen, der übrig bleibt, wenn man Lohnfaktoren wie Karrierestufe, Ausbildung und Dienstalter einbezieht. Doch auch hier ist beim Genuss der Zahlen Vorsicht geboten: Die Berechnung berücksichtigt die Berufserfahrung, die jemand hat, nicht. Und gerade die Berufserfahrung – je nach Sektor auch Erfahrungsstufe oder ähnlich genannt – ist meist ziemlich relevant, wenn es um die Höhe des Lohns geht.

Politischer Druck auf KMU

Es scheint, als ob der Berg (Lohnanalyse mit noch mehr Bürokratie und Aufwand) eine Maus (Resultat) gebären würde. Die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern sind minim. Sie lassen sich durch unterschiedliche Berufswahl und Arbeits Erfahrung und nicht mit Diskriminierung erklären. «Das wäre eigentlich eine frohe

Botschaft – nur passt sie all jenen, die von der Bewirtschaftung sozialer Ungerechtigkeiten leben, nicht in den Kram», schreibt René Scheu, Philosoph und Geschäftsführer des Instituts für Schweizer Wirtschaftspolitik (IWP) in Luzern in einem Gastkommentar, der am 9. Juli dieses Jahres in den «CH Media»-Zeitungen erschienen ist.

Und tatsächlich: Ohne die Bilanz des Bundesrates über die Wirksamkeit des Gleichstellungsgesetzes abzuwarten, versuchen linke Parlamentarierinnen und Parlamentarier regelmässig, diese gesetzliche Grundlage zu verschärfen: So sollte nach dem Willen von links und der Gewerkschaften bereits kurz nach Inkrafttreten des Gesetzes der darin genannte Schwellenwert von hundert Mitarbeitenden auf deren fünfzig gesenkt werden.

Dies würde schlagartig eine riesige Zahl von KMU zu einer aufwändigen und teuren Lohnanalyse verpflichten, deren Resultate wohl ähnlich ausfallen würden wie die aller

bisherigen Studien (s. oben). Bisher fanden diese KMU-feindlichen Anliegen im Parlament keine Mehrheit.

«Die Ausweitung der Analysepflicht in Lohnfragen müssen wir im Auge behalten», sagt SOHK-Direktor Daniel Probst und ergänzt: «Eine Lohnpolizei für KMU braucht es nicht. Die Politik soll die Festlegung der Löhne den Arbeitnehmenden und den Arbeitgebern überlassen. In kleinen und mittleren Betrieben existieren aus vielerlei Gründen keine oder dann erklärbare Lohnunterschiede. Und wenn es bei ein paar wenigen Ausnahmen welche geben sollte, werden sie in sehr naher Zukunft ohnehin ausgemerzt. Dafür sorgt der zunehmende Fach- und Arbeitskräftemangel.» ■

Anzeige



INTEGRATION BEGINNT MIT EINEM ARBEITSPLATZ

Geben Sie jungen Menschen mit einer gesundheitlichen Beeinträchtigung eine berufliche Chance. Bilden Sie aus oder ermöglichen Sie einen begleiteten Arbeitsversuch. Wir unterstützen Sie in allen Belangen:
IV-Stelle Solothurn | T 032 686 24 00 | www.ivso.ch

IV Kanton Solothurn

Analyse zeigt: viel Dienstleistung – wenig Industrie

Das Solothurner Kantonsparlament zählt eine überdurchschnittliche Anzahl selbstständig Erwerbstätiger. Ein Drittel der Mitglieder steht im Sold der öffentlichen Hand. In der Industrie sind nur wenige Kantonsrätinnen und Kantonsräte tätig. Und die Gemeindepräsidenten stellen die stärkste Berufsgruppe dar.

Text: Charlie Schmid | Bild: Kanton Solothurn

Es versteht sich von selbst, dass der hundertköpfige Kantonsrat nicht ein genaues Abbild der Solothurner Bevölkerung sein kann. Frauen sind mit lediglich einem Drittel der Sitze beispielsweise deutlich untervertreten, Junge und Alte ebenfalls. Ausländer fehlen verfassungsmässig vorgesehen gänzlich. Die Repräsentation der Bevölkerung wird über die politischen Parteien und deren Programme hergestellt. Aus Sicht der Wirtschaft lohnt sich jedoch ein Blick in die beruflichen Tätigkeiten der Damen und Herren Volksvertreter, die die kantonalen Gesetze erlassen.

Verfassung sieht Pflicht zur Offenlegung vor

Welchem Berufsstand ein Mitglied des Kantonsrats angehört, kann oft eine ebenso grosse Bedeutung für einen Entscheid haben wie das Parteibüchlein. Gemäss Kantonsverfassung haben Kantonsrätinnen und Kantonsräte ihre Verbindungen zu Unternehmungen und Interessenorganisationen offenzulegen. Auf der Webseite der Parlamentsdienste sind diese Informationen öffentlich zugänglich. Wirtschaftsflash hat auf dieser Basis die berufliche Tätigkeit von 97 der 100 Kantonsräte analysiert.

Die drei Kantonsrätinnen Silvia Stöckli (SVP), Karin Kissling (Die Mitte) und Franziska Rohner (SP) haben wohl einen Beruf, jedoch keinen Arbeitgeber deklariert, was keine detaillierte Auswertung erlaubt. Die Datengrundlage bezieht sich auf den Stand per 1. August 2024.

Zuordnung der Mitglieder des Kantonsrats zum privaten oder öffentlichen Sektor

privater Sektor	56
Staatssektor	26
Unternehmen des öffentlichen Sektors	5
Staatssektor und privater Sektor	5
keine Erwerbstätigkeit	5
Total	97

Privatwirtschaft vs. öffentliche Hand

Von besonderem Interesse ist der Anteil der im Staatssektor tätigen Parlamentsmitglieder. Damit sind Berufsgruppen gemeint, die von der öffentlichen Hand besoldet werden. Dazu gehören beispielsweise sämtliche Verwaltungsangestellten auf Ebene Bund, Kanton und Gemeinden oder alle Lehrpersonen. 26 Kantonsrätinnen und Kantonsräte können dieser Kategorie zugeordnet werden.



Erwerbsstatus der Mitglieder des Kantonsrats im Vergleich zum nationalen Durchschnitt

Erwerbsstatus	KR in %	CH in %	Differenz
Selbstständige	32%	9%	23%
Mitarbeitende Familienmitglieder	0%	2%	-2%
Arbeitnehmende	64%	51%	12%
Lehrlinge	0%	3%	-3%
Erwerbslose	0%	3%	-3%
Hausfrauen/-männer	2%	2%	0%
Rentner/Rentnerinnen	3%	23%	-20%
Andere Nichterwerbstätige (z. B. Studenten)	0%	7%	-7%
Total	100%	100%	0%

gorie zugeordnet werden. Demgegenüber stehen 56 Mitglieder, die in einem privatwirtschaftlichen Unternehmen tätig sind.

Unternehmen wie etwa die SBB oder die Swisscom können zwar nicht direkt dem Staat zugeordnet werden, befinden sich aber ganz oder mehrheitlich in staatlichem Besitz. Das Institut für Schweizer Wirtschaftspolitik (IWP) ordnet diese dem sogenannten öffentlichen Sektor zu. Fünf Kantonsräte gehören dieser Kategorie an.

Schliesslich sind fünf Kantonsräte weder dem einen noch dem anderen Sektor eindeutig zuzuordnen. Diese Personen gehen zwar einer Erwerbsbeschäftigung in der Privatwirtschaft nach, sind aber gleichzeitig im Nebenamt als Gemeindepräsidenten tätig.

Kantonspolitik zieht mehr Selbstständige an

Der Anteil der selbstständig Erwerbstätigen ist im Solothurner Kantonsrat mit 32 Prozent überdurchschnittlich hoch. Schweizweit betrachtet – es gibt keine separaten Auswertungen für den Kanton Solothurn – sind laut Erwerbstätigenstatistik des Bundesamts für Statistik (BFS) nur neun Prozent der erwerbstätigen Bevölkerung ab fünfzehn Jahren selbstständig.

Die Arbeitnehmenden sind zwar mit total 61 Parlamentsmitgliedern dennoch deutlich in der Überzahl. Aber das Verhältnis zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgebenden beträgt im Kantonsrat lediglich 2:1. Ein repräsentatives Verhältnis müsste etwa 5:1 betragen.

Pensionierte und Junge kaum vertreten

Mit zwei Prozent sind die Hausfrauen und -männer anteilmässig korrekt abgebildet.

Die grösste Untervertretung resultiert bei den Rentnerinnen und Rentnern. Wäre der Solothurner Kantonsrat ein exakteres Abbild der Bevölkerung müssten ihm etwa zwanzig Pensionierte mehr angehören. Hier handelt es sich jedoch um ein gesellschaftliches Phänomen: Wer aus dem Erwerbsleben ausscheidet, zieht sich meist gleichzeitig auch aus dem Politbetrieb zurück. Auf der anderen Seite der Altersskala sind auch die Lernenden und Studierenden unterrepräsentiert. Zwar quantitativ jeweils ansehnlich auf den Wahlzetteln vertreten, schaffen Jungpolitikerinnen und -politiker nämlich nur in seltenen Fällen die Wahl.

Und welche Branchen sind im Kantonsrat vertreten? Auch hier haben wir vertieft Einblick genommen. Bei 92 Mitgliedern ist der Arbeitgeber in den Interessenbindungen vermerkt. Nichterwerbstätige verfügen naturgemäss über keinen solchen. Die angegebenen Unternehmen wurden gemäss Allgemeiner Systematik der Wirtschaftszweige (NOGA) einer Branche zugeordnet. Die Resultate sind in der Grafik ersichtlich.

Freiberufliche stellen grösste Fraktion

Die deutlichsten Abweichungen zwischen dem Solothurner Kantonsrat und der erwerbstätigen Schweizer Bevölkerung zeigen sich in der Land- und Forstwirtschaft, den freien Berufen, der öffentlichen Verwaltung und im Erziehungswesen. Diese vier Wirtschaftszweige verfügen im Parlament über einen wesentlich stärkeren Einfluss, als dass er für die Gesamtbevölkerung typisch wäre.

Die freien Berufe – hierzu zählen etwa Architekten und Rechtsanwältinnen – bilden mit sechzehn Mitgliedern gar die grösste Fraktion im Kantonsrat. Insgesamt stellen jedoch die zwölf Gemeindepräsidentinnen und -präsidenten die grösste einzelne Berufsgattung im Kantonsrat dar. Es folgen zehn Unternehmer und auf den weiteren Plätzen acht geschäftsführende Mitglieder, sieben Juristinnen und Juristen, sechs Lehrpersonen und fünf Landwirte.

Anzeige

Bodenbeläge . Teppiche . Parkett
Industriebeläge . Vorhangsysteme

Mobilia Solothurn AG
032 622 34 24
info@bodenmobilia.ch
bodenmobilia.ch

bodenMobilia

Industriesektor schlecht repräsentiert

Am anderen Ende der Skala steht das Gesundheits- und Sozialwesen, welches deutlich unterrepräsentiert ist. Anteilsmässig arbeiten wesentlich mehr Menschen in dieser Branche als sie im Parlament vertreten sind. Gleiches gilt auch für den Industriesektor. Nebst Handelskammer-Direktor Daniel Probst, der die Interessen der Industrie vertritt, sitzen im Kantonsrat nur wenige Frauen und Männer, die das verarbeitende Gewerbe, das Baugewerbe, den Handel oder den Verkehr und die Logistik vertreten. Das Gastgewerbe ist gar überhaupt nicht vertreten. Dieses markante Ungleichgewicht birgt die Gefahr einer Politik, die einseitig gewissen Minderheiten ein zu hohes Gewicht verleiht und andere Berufsstände marginali-

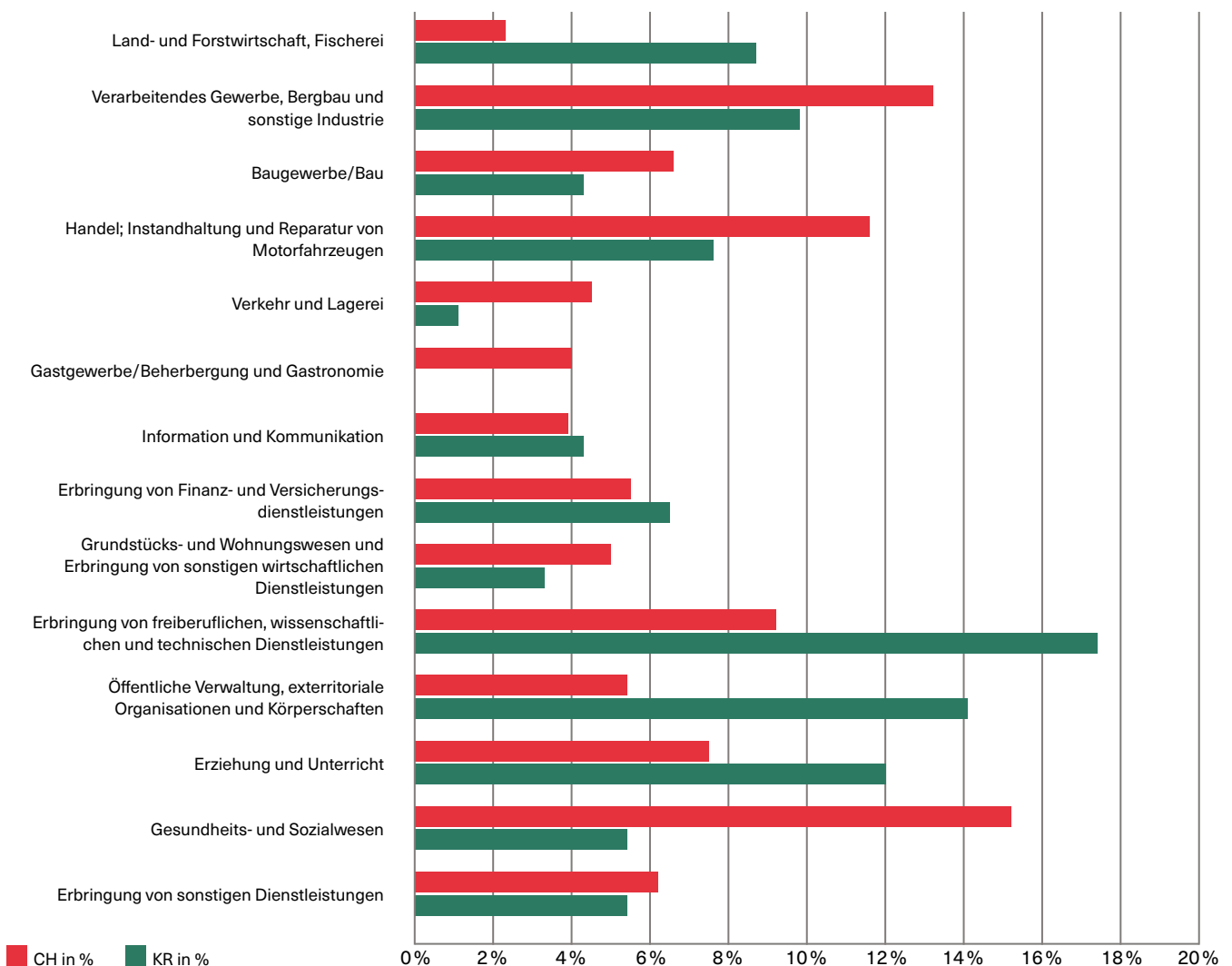
siert. Gerade auf Bundesebene wird immer wieder der zu starke Einfluss der Landwirtschaft kritisiert. Auf Kantonssebene ist es nebst dem ersten Sektor zusätzlich der gesamte Verwaltungs-, Bildungs- und Dienstleistungsapparat, der ein zu grosses Gewicht auf sich vereint. Industrie und Gewerbe sind deshalb gut beraten, diesbezüglich Gegensteuer zu geben. Die Gelegenheit dazu bietet sich nächstes Jahr, wenn das Parlament neu gewählt wird.

Sind die Informationen aktuell?

Unsere Auswertung stützt sich auf die öffentlich zugänglichen Daten, wie es Verfassung und Kantonsratsgesetz vorschreiben. Wie gut diese Grundlage tatsächlich ist, muss jedoch in Zweifel gezogen wer-

den. Die Lüterswilerin SVP-Frau Silvia Stöckli und ihr mittlerweile zurückgetretener SP-Kollege Stefan Hug aus Zuchwil werden etwa als Gemeindepräsidenten geführt, was in beiden Fällen jedoch nicht mehr zutrifft. Der Grüne Daniel Urech wiederum amtet zwar seit 2021 als Gemeindepräsident von Dornach, in den Unterlagen wurde dies jedoch nie aktualisiert. Das Kantonsratsgesetz verlangt, dass «Änderungen (...) zu Beginn jedes Kalenderjahres anzugeben» sind, aber offenbar wird dieser Verpflichtung nicht mit der letzten Konsequenz nachgekommen. Da lohnt es sich, den freisinnigen Christian Thalman als positives Beispiel anzuführen, der ein neues Verwaltungsratsmandat per August 2023 sogar noch handschriftlich nachgeführt hat. ■

Vergleich Anteil Erwerbstätigkeit nach Branchen in Kantonsrat und Bevölkerung



«Mut und Risikobereitschaft» war Tagesthema

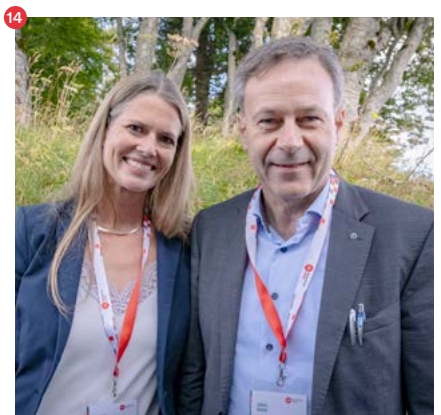
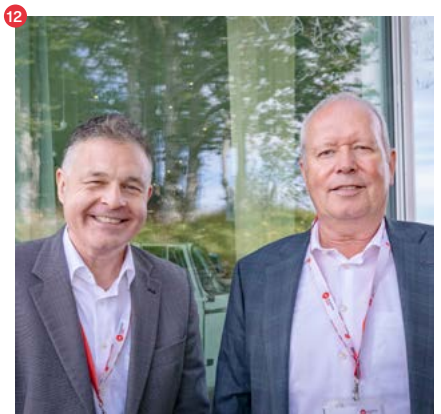
Das ausverkaufte Weissenstein-Forum, welches am 21. August 2024 auf dem Solothurner Hausberg stattfand, war ein voller Erfolg. Die Veranstaltung, die sich als Gipfeltreffen der Solothurner Wirtschaft etabliert hat, bot eine einzigartige Plattform für den Austausch.

Text: Christian Fluri | Fotos: Toby Kiefer

Nicht nur die Referierenden waren hochkarätig, auch bei den über 200 Teilnehmenden war das Who is who der Solothurner Wirtschaft auszumachen. ■

- 1 Andrea Affolter (Medienbeauftragte des Regierungsrates), Karin Sidler (CZO Coachingzentrum) und Simona Siegenthaler (eicher+pauli Olten)
- 2 Lukas Probst (Riggenbach AG), Deny Sonderegger (Farebo AG) und Christoph Reuter (Ypsotec AG)
- 3 Andreas Linder und Birgit Bögli-Jankowski (beide UBS Switzerland AG)
- 4 Arlette Schilter (ColabOn AG), Thomas Schmidlin (Zibatra Beteiligungen AG) und Martina Stähli (Purexa GmbH)
- 5 Andreas Bättig (Frôté & Partner AG), Reto Brechbuehl (Limetree Innovations AG) und Arton Mehmeti (queo swiss AG)
- 6 Thomas Müller (Dietschi Print&Design AG) und Pascal Jaeggi (Präsident JCI Olten)
- 7 Jacqueline Wolf (Ernst & Young), Danielle Villiger (Villiger Treuhand AG) und Denis Ochsenbein (Raiffeisenbank Untere Emme)
- 8 Sarah Koch (Geschäftsführerin KGV SO) und Regula Buob (SoftTec)
- 9 Charles Ischi (Charles Ischi AG) und Alexander Stüdeli (ProWork AG)
- 10 Pia Stebler (Präsidentin KGV SO) und Anita Stebler (s: stebler)
- 11 Ines Kreinacke (Naturpark Thal) und Laura Leibundgut (Nachhaltigkeitsnetzwerk Kt. SO)
- 12 Markus Borer (Borer Chemie AG) und Hans-Ulrich Kurt (Kurt Technology AG)





13 Barbara Käch (Volkshochschule Solothurn) und Christina Tardo-Styner (Kantonsschule Solothurn)

14 Corinne Mürner (s: stebler) und Daniel Bader (Bader AG Büro Design)

Frauen bei der Solothurner Handelskammer

Die Gleichstellung von Frau und Mann war bei der Solothurner Handelskammer bis in die jüngere Vergangenheit kaum ein Thema. Zwar arbeiteten Frauen seit den frühen 1920er-Jahren auf der Geschäftsstelle, allerdings nie in leitenden Positionen. Der Vorstand war während mehr als hundert Jahren ausschliesslich von Männern besetzt und öffnete sich erst Ende der 1990er-Jahre für Frauen.

Text: Oliver Schneider | Fotos: SOHK, Scintilla-Archiv

«Fräuleins» und Frauen auf der Geschäftsstelle der Solothurner Handelskammer

Die erste Frau auf der Geschäftsstelle der Solothurner Handelskammer war «Fräulein» Auf der Maur, die ab 1921 für mehr als vierzig Jahre für die Handelskammer arbeitete. Die Bezeichnung «Fräulein» für unverheiratete Frauen wurde in der Schweiz bis

in die 1970er-Jahre auch von amtlichen Stellen verwendet, obwohl sich nach 1945 immer mehr Frauen gegen den als diskriminierend empfundenen Begriff und die Offenlegung ihres Beziehungsstatus wehrten.

Bei der Handelskammer nahm die Zahl der «Fräuleins» auf der Geschäftsstelle ab den

1930er-Jahren kontinuierlich zu, so dass nach dem Zweiten Weltkrieg rund die Hälfte aller Angestellten weiblich war. Sie arbeiteten als Hilfskräfte und erledigten Sekretariatsarbeiten. Der Posten des Sekretärs, seit 1969 Direktor, die Leitung des Beglaubigungsdienstes oder des juristischen Dienstes – alles Führungs- und Fachpositionen – waren bei der Handelskammer bis



Das zehnköpfige Team der SOHK-Geschäftsstelle besteht zur Hälfte aus Frauen.



2003: SOHK-Präsidiumsübergabe von Martin Imbach an Esther Gassler



SOHK-Vizepräsidentin Martina Gerster

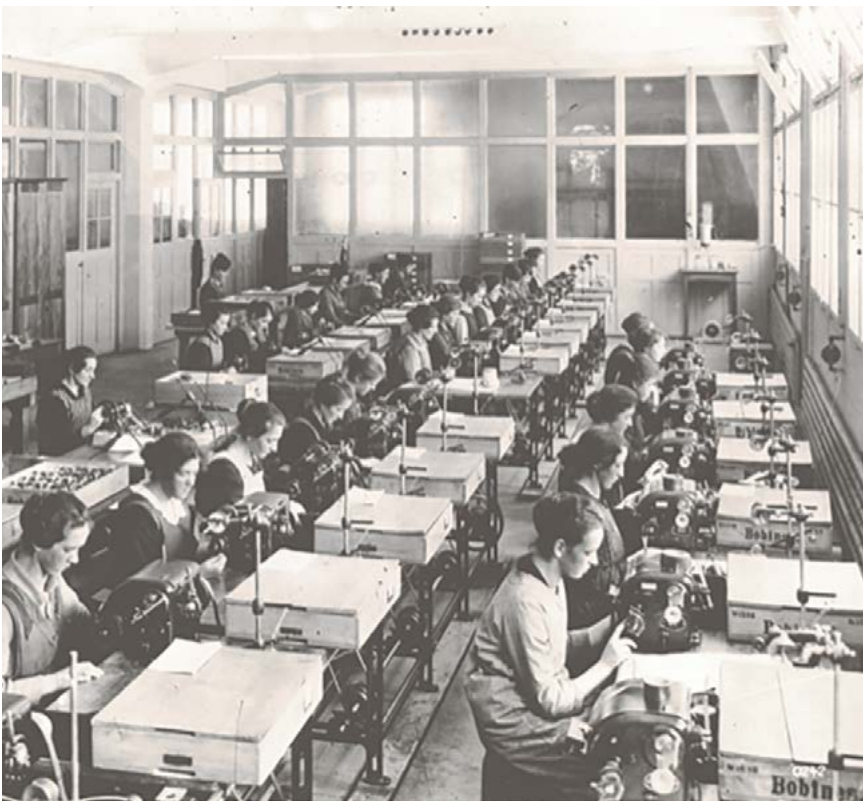
Ende der 1990er-Jahre ausschliesslich von Männern besetzt.

Frauen als billige Arbeitskräfte für die Industrie

Die untergeordnete Stellung der Frauen bei der Handelskammer widerspiegelte ihre Lage auf dem Arbeitsmarkt. Im Vergleich zu den Männern waren ihre Berufsmöglichkeiten eingeschränkt und sie verdienten weniger als ihre männlichen Kollegen, was sie auch für Industriebetriebe unentbehrlich machte. Als die Solothurner Regierung zur Zeit der Weltwirtschaftskrise in den 1930er-Jahren bei der Handelskammer anfragte, ob Industriebetriebe nicht vermehrt Frauen durch stellenlose Männer ersetzen und so zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit beitragen könnten, winkten diese ab. Im «Hinblick auf den dadurch bedingten höheren Lohnaufwand» sei es nicht möglich, «weibliche durch männliche Arbeiter» zu ersetzen, wie der Jahresbericht von 1932 festhielt.

Forderungen nach Gleichstellung und erste Frauen in Führungspositionen

Seit dem 19. Jahrhundert kämpfte die Frauenbewegung für die rechtliche und politische Gleichstellung. Ein Meilenstein auf diesem Weg war die Einführung des Frauenstimmrechts im Jahr 1971, die auch auf dem Arbeitsmarkt als Dosenöffner wirkte. Im Verlauf der 1970er-Jahre begannen erste Grossunternehmen und staatsnahe Betriebe wie die SBB, ihre Führungsetagen für



Frauen waren als billige Industrie-Arbeitskräfte gefragt. Hier die Wicklerei für Magnetspulen in der Scintilla AG Zuchwil (Aufnahme ca. 1925, Quelle: Scintilla-Archiv).

Frauen zu öffnen. 1974 wurde zudem erstmals eine Frau in den Vorstand einer schweizerischen Handelskammer gewählt. Ab Ende der 1980er-Jahre nahmen weitere Handelskammern Frauen in Leitungsgremien auf, bis in den folgenden Jahren schliesslich der Durchbruch erfolgte und der Frauenanteil in den Vorständen sprunghaft anstieg. Das Thema Gleichstellung war zu dieser Zeit längst auf politisch-institutioneller Ebene angekommen. Zusätzlichen Druck löste der Frauenstreik von 1991 aus, an dem mehrere Hunderttausend Frauen in der ganzen Schweiz lautstark die Umsetzung des seit 1981 in der Bundesverfassung verankerten Gleichstellungsartikels gefordert hatten.

Frauen im Vorstand der Solothurner Handelskammer

Die Solothurner Handelskammer äusserte sich zum Thema Gleichstellung, als 1993 die Schaffung eines kantonalen Gleichstellungsbüros zur Debatte stand. Diese und andere staatliche Massnahmen lehnte die Handelskammer ab. Die Gleichstellung der Geschlechter sei eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe und könne nicht auf bürokratischem Weg beschleunigt werden, so die damalige Haltung. Dieser Aufgabe musste sich der rein männlich besetzte Vorstand nun aber stellen, nicht zuletzt, weil immer mehr Handelskammern Frauen in ihre Leitungsgremien aufnahmen. Als Ende 1997 mehrere Männer aus dem Vorstand der Solothurner Handelskammer zurücktraten, war die Zeit schliesslich reif. 1998 wurden Karin Trümpy-Steffen und Esther Gassler in den mittlerweile fast vierzigköpfigen Vorstand der Handelskammer aufgenommen und fünf Jahre später wurde Gassler zur ersten Präsidentin in der Vereinsgeschichte gewählt. Aktuell zählt die Handelskammer fünf Frauen im Vorstand und auf der Geschäftsstelle ist die Hälfte der Angestellten weiblich. ■

HR, Lohnbuchhaltung, Zeiterfassung & Spesenmanagement in einer Software

Die effiziente Gesamtlösung für das Personalwesen

Abacus Tagung
HR Experience Day
05.09.2024,
physischer Event
jetzt anmelden
abacus.ch/hr-day



Human Resources



Lohnbuchhaltung



Zeiterfassung



Spesenmanagement

Ihr Nutzen

Unsere Module im Personalbereich bieten innovative Lösungen für ein effizientes HR-Management. Sie umfassen Rekrutierung, Employee Self Service (ESS/MSS), Personaldossier, Einsatzplanung, Vergütungsmanagement, branchenspezifische Lohnbuchhaltungen sowie die integrierte Erfassung von Arbeitszeit, Absenzen, Spesen und vieles mehr.



Weitere Informationen finden Sie unter:
abacus.ch/personal

 **ABACUS**

The future is female!

Mädchen in technischen Berufen sind bei uns kein No-Go, sondern ein Must-have. Bei uns packst Du von Anfang an mit an und bist Teil eines Teams.

Wir fördern alle unsere Lernenden in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung und bieten ihnen Vorteile wie 31 Tage Urlaub, ein Generalabonnement, Fitnessabos und vieles mehr.



Informiere Dich jetzt über unsere Ausbildungsberufe unter www.ypsomed.ch/berufslehre



Ypsomed AG // Ziegelmatthstrasse 1 // 4500 Solothurn // info@ypsomed.com // www.ypsomed.ch // [f](https://www.facebook.com/ypsomed) ypsomed

YPSOMED
SELF-CARE SOLUTIONS

Wir für Sie: Bei uns geht es nur um unsere Mitglieder.

Weil gemeinsam besser ist.

Die Asga ist eine Genossenschaft. Diese Form haben unsere Gründer aus dem Ostschweizer Gewerbe vor 60 Jahren bewusst gewählt, um die Interessen der Mitglieder über alles andere zu stellen.

Erfahren Sie mehr über die Vorteile unserer genossenschaftlich organisierten Pensionskasse.
www.asga.ch

 **asga**
pensionskasse

«Wir vermieten keine Leute auf Zusehen hin»

Die drei Gemeindewerke «Genossenschaft Regiomech», «Oltech GmbH» und «Netzwerk Grenchen» unterstützen Stellensuchende und weitere Personen mit vielseitigen Ausbildungsangeboten und Qualifizierungsprogrammen. Das ist hinlänglich bekannt. Weniger geläufig scheint vielen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern hingegen zu sein, dass die Gemeindewerke auch für Unternehmen ein starker und verlässlicher Partner sein können.

Text: Christian Fluri | Foto: Regiomech

Wenn im Betrieb ein personeller Engpass droht oder bereits existiert, greifen viele Firmen gerne auf die Vermittlung von Arbeitskräften durch Temporärbüros zurück. Daran ist nichts auszusetzen. Aber es gibt auch einen anderen Weg: Die Zusammenarbeit mit einem der drei Gemeindewerke im Kanton Solothurn. Diese Institutionen – allesamt Non-Profit-Organisationen – sind gemäss Leistungsaufträgen vom Amt für Wirtschaft und Arbeit und vom Amt für Gesellschaft und Soziales verpflichtet, Ausbildungsangebote und Qualifizierungspro-

gramme für anspruchsberechtigte Arbeitslose sowie für Personen der Sozialhilfe durchzuführen. Oberstes Ziel ist die Integration der Teilnehmenden in die Arbeitswelt. Dazu gehört auch die Vermittlung von Arbeitnehmenden.

Keine Vermietung von Leuten auf Zusehen hin

Es dürfte klar sein, dass auch die Gemeindewerke in Zeiten von Fach- und Arbeitskräftemangel keine hochqualifizierten Spezialistinnen und Spezialisten am laufenden

Band aus dem Hut zaubern und vermitteln können. «Wir haben relativ wenige gut ausgebildete Leute im Moment. Aber das ist wie so vieles stark konjunkturabhängig», sagt Ueli Schwaller, Geschäftsleiter der Genossenschaft Regiomech, dem Gemeindewerk der Region Solothurn. Es geht also um eher niederschwellige Angebote. Genau hier liegt nämlich eine der Stärken der Gemeindewerke: «Wir vermieten keine Leute auf Zusehen hin. Das Ziel ist immer ein Praktikum und eine anschließende Anstellung», erklärt Stefan Zuber, Geschäftsführer



rer der Oltech GmbH, der Fachstelle für Arbeitsintegration in der Region Olten-Gös-gen-Gäu-Thal.

Reto Kämpfer, Geschäftsführer des «Netzwerk Grenchen», erklärt: «Wenn eine Firma auf der Suche nach Arbeitskräften zu uns kommt, kann sie erwarten, dass wir die Personen, die wir vermitteln, vorher genau anschauen. Wir liefern dann eine Einschätzung, was die Person wirklich leisten kann, damit keine Missverständnisse oder falschen Erwartungen entstehen.»

Alles geschieht sehr zeitnah

Wenn sich ein Unternehmen bei einem Gemeindegewerk auf der Suche nach Arbeitskräften meldet, geht alles sehr schnell. Langes Warten und bürokratische Hürden findet man in keiner der regionalen Institutionen. Dazu stellvertretend Christoph Aebi, Leiter Jobmanagement der Regiomech: «Wenn uns eine Firma anfragt, ergibt sich unmittelbar danach ein persönliches Gespräch. Wir gehen auch bei der Firma vor-

bei, um Vorabklärungen zu treffen, wenn dies gewünscht oder nötig ist.» Das alles geschehe im Regelfall innerhalb von 24 Stunden, präzisiert Aebi. Mit dem Wissen um die Firma – dem potenziellen Arbeitgeber – prüfen anschliessend die Experten der Regiomech ihre Leute und gleichen deren Fähigkeiten mit den Ansprüchen und Möglichkeiten der anfragenden Firma ab.

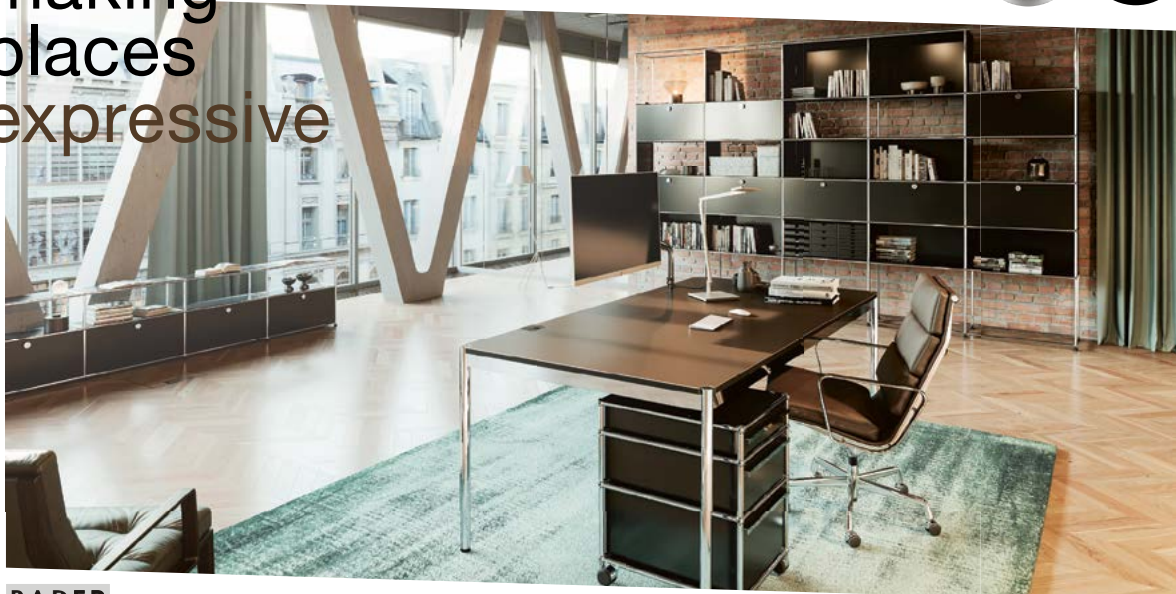
«Dabei müssen beide Seiten manchmal Kompromisse eingehen, das ist klar. Wir haben aber Instrumente zur Hand, die solche Kompromisse ein Stück weit ausgleichen können: Wir können zunächst auch einen Arbeitsversuch einfädeln, bevor es tatsächlich zu einem Praktikum oder zu einer Anstellung kommt. Und wenn nötig, können wir die Firmen und die Arbeitnehmenden nachbetreuen. Der Austausch mit den Arbeitgebenden ist sehr eng», ergänzt Ueli Schwaller.

Administrative Entlastung


Gerade kleine Betriebe scheuen bei der Integration von Arbeitssuchenden in den ersten Arbeitsmarkt oft den administrativen Aufwand. Auch hier leisten die Gemeindegewerke wertvolle Unterstützung. «Wir sind da, um für beide Seiten die administrativen Hürden tief zu halten», betonen Stefan Zuber, Reto Kämpfer und Ueli Schwaller. Die Jobcoaches helfen sowohl den Arbeitssuchenden als auch den Betrieben, wenn es beispielsweise um Korrespondenz mit staatlichen Stellen geht. Dies scheint ein grosses Bedürfnis auf Seiten der Firmen zu sein. Ihre Erwartungen würden in den allermeisten Fällen erfüllt, so Reto Kämpfer. «Firmen, die den Prozess einer Vermittlung schon einmal durchlaufen haben, kommen wieder», heisst es unisono aus allen drei Institutionen. ■

regiomech.ch
oltech.ch
netzwerk-grenchen.ch

Anzeige



making places expressive



BADER
Design
DESIGN

Bader AG Büro Design
Wiesenstrasse 1
4900 Langenthal

Telefon 062 919 79 70
info@bader-ag.ch
www.bader-ag.ch

usm.com

Förderprogramm: Anschub für regionalen Wandel

Kann man Innovation, Unternehmertum und Wertschöpfung in «ländlichen» Regionen fördern? Seit 2008 steht den Kantonen mit der Neuen Regionalpolitik (NRP) ein Förderprogramm zur Verfügung, um innovative Wirtschafts- oder Tourismusprojekte anzustossen. Im Kanton Solothurn liegen die Schwerpunkte im NRP-Umsetzungsprogramm 2024 bis 2027 bei der nachhaltigen Entwicklung und der Digitalisierung.

Text: Mila Trombitas | Fotos: zvg

1974 legte der Bund mit dem Investitionshilfegesetz IHG den Grundstein für seine Regionalpolitik. Die Schweiz war damit eines der ersten Länder in Europa, welches Förderinstrumente für die Entwicklung der Berggebiete vorsah. Die Regionalpolitik des Bundes entwickelte sich im Laufe der Zeit inhaltlich wie geografisch, um den geänderten Rahmenbedingungen und Herausforderungen Rechnung zu tragen. Während das IHG den Bau von Infrastrukturen förderte, legt seit 2008 die «Neue Regionalpolitik (NRP)» einen Fokus auf die Förderung von Innovation, Unternehmertum und Wertschöpfung. Der Grundsatz einer dezentralen Besiedelung der Schweiz leitet sich aus der Bundesverfassung ab.

Die NRP unterstützt in ihren Zielgebieten die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, sie stärkt die Krisenfestigkeit der Regionen und schafft Perspektiven für eine zukunftsfähige Entwicklung. In partnerschaftlicher Zusammenarbeit mit den regionalen Akteurinnen und Akteuren fördert sie die gesellschaftliche Solidarität, trägt zur Sicherung der natürlichen Ressourcen bei und setzt diese in Wert.

Die Begriffe «potenzialschwach», «peripher» und «ländlich» als Wirkungsorte der NRP sind relativ; rund 85 Prozent aller Schweizer Gemeinden liegen in der NRP-

Region; nur die Agglomerationsräume Zürich, Basel, Bern, Lausanne und Genf liegen ausserhalb. Im Kanton Solothurn liegt das ganze Kantonsgebiet in der NRP-Region so wie z. B. in den Kantonen Freiburg, Luzern oder St. Gallen¹.

Digitalisierung und nachhaltige Entwicklung als Schwerpunkte

Im NRP-Programm arbeiten das Staatssekretariat für Wirtschaft Seco und die kantonalen Fachstellen zusammen; das Seco gibt in Achtjahresprogrammen Ziele und Leitlinien vor, innerhalb derer die Kantone ihre kantonalen Schwerpunkte in den Umsetzungsprogrammen definieren. Finanziert wird die NRP auf Bundesseite durch den Fonds für Regionalentwicklung; die Bundesausgaben verdoppeln die Kantonsausgaben. Im Kanton Solothurn sind für die NRP für den Zeitraum 2024 bis 2027 3,4 Millionen Franken budgetiert; 1,7 Millionen Franken werden aus dem Bundesfonds beigesteuert.

Industrie, Gewerbe und Dienstleistungen

Im Solothurner NRP-Programm 2024 bis 2027 stehen digitale und nachhaltige Geschäftsmodelle im Mittelpunkt. Unternehmen sollen befähigt werden, die wirtschaftlichen Chancen klima- und ressourcenschonender Innovationen zu erkennen und ihre Produkte, Produktionsprozesse

und Dienstleistungen nachhaltiger auszurichten. Auch der digitale Wandel bringt weitreichende Veränderungen entlang der gesamten Wertschöpfungskette mit sich. Neue Ansätze, um neue Geschäftsprozesse oder -modelle zu testen, werden über die NRP unterstützt.

Keine Einzel- oder Infrastrukturförderung

Eine Besonderheit der NRP ist, dass nicht einzelne Betriebe unterstützt werden. Der Fokus der Wertschöpfung liegt immer auf Regionalwirtschaften, welche von den Projekten profitieren sollen. Die NRP geht in ihrer Logik davon aus, dass die Nutzung gemeinsamer Ressourcen zu Synergiepotenzialen, Effizienzsteigerungen sowie Möglichkeiten zur Kostenoptimierung führt. Der Schwerpunkt «Kooperationen stärken» unterstützt Projekte aus allen Branchen. Die NRP ist offen für Kooperationen zwischen Akteuren aus der Privatwirtschaft, der öffentlichen Hand, der Zivilgesellschaft oder von Vereinen.

Im Gegensatz zur eingangs erwähnten IHG können über die NRP keine Infrastrukturen gefördert werden; eine Abweichung von diesem Grundsatz hat das Seco mit der Fördermassnahme «kleine Infrastrukturen» aufgenommen. Gedacht ist hier primär an touristische Infrastrukturen im ländlichen Raum wie Bau von Bikewegen,

Biwaks oder Spielplätzen. Neu ist auch die Fördermassnahme «lokale Wirtschaft». Damit sollen Projekte gefördert werden, welche lokale Dienstleistungen anbieten und damit die lokalen Zentren beleben.

Tourismus

Der Tourismus generiert Arbeitsplätze und Wertschöpfung im Hotel- und Gastgewerbe, an touristischen Attraktionspunkten, im Detailhandel, der Landwirtschaft sowie in Kultur und Unterhaltung. Von der touristischen Nachfrage profitieren auch das Baugewerbe, die Produzenten lokaler Produkte, die Wellnessbranche und Marketingagenturen. Der Tourismus setzt vor allem im ländlichen Raum immer wieder neue Impulse für andere Wirtschaftszweige und vernetzt diese untereinander. ■



Bildungszentrum für additive Fertigung: Studierende der höheren Fachschule Technik Mittelland (HFTM) trennen 3D-gedruckte Bauteile von der Bauplatte.

PROJEKTEINGABEN NRP

Projekte können jederzeit eingereicht werden. Ein Informationsvideo, das kantonale Umsetzungsprogramm und eine Übersicht über die Förderkriterien finden sich unter standortsolothurn.so.ch/dienstleistungen/finanzierung/neuregionalpolitik

Für weiterführende Fragen steht Mila Trombitas, Standortförderung Kanton Solothurn, 032 627 95 62 oder unter mila.trombitas@vd.so.ch zur Verfügung.

Projekte können mit 66 Prozent der Projektkosten à fonds perdu unterstützt werden.

Eine Übersicht über NRP-Projekte aus allen Kantonen findet sich unter: regiosuisse.ch/projekt Datenbank

NRP-PROJEKTE

KI-4-KMU

Das Projekt entwickelt einen Prozess, welcher den Bedarf von KMU für KI-Anwendungen erfasst und sie bei der Implementierung dieser Anwendungen unterstützt (s. auch Wirtschaftsflash, Ausgabe 3/2024)

NRP-Beitrag: 221 204 Franken

Laufzeit: Dezember 2024 bis März 2026

Bildungszentrum für additive Fertigung

Aufbau eines Bildungszentrums für additive Fertigung

NRP-Beitrag: 351 120 Franken

Laufzeit: Juni 2024 bis Dezember 2024

Interaktive Waldwanderung

Gamification der 11. Waldwanderung mit digitalen Elementen

NRP-Beitrag: 98 340 Franken

Laufzeit: Dezember 2023 bis Juni 2025.

¹ Eine Übersicht zur NRP-Region findet sich unter: regiosuisse.ch/programme/nrp/finanzhilfen-und-perimeter

Solothurner Erlebniswochen

15. JULI – 20. OKTOBER 2024

Tag für Tag
ein Spektakel
in Solothurn

SOLOTHURN
Tourismus

Hauptgasse 69
4500 Solothurn
T +41 32 626 46 46
solothurn-city.ch



**ES HAT NOCH
FREIE PLÄTZE!**
BUCHEN SIE JETZT IHR ERLEBNIS



vorsorgen

damit Sie auch später noch kräftig zupacken können.

fundamenta

SAMMELSTIFTUNG



Jurastrasse 20, Postfach, 4601 Olten
Telefon 062 207 10 80
info@fundamenta.ch

Note 5,3 oder höher: Die Besten wurden gefeiert

Mehr als 2000 Lernende mit Solothurner Lehrverträgen hatten sich in den vergangenen Monaten ihren Lehrabschlussprüfungen zu stellen. 1858 bestanden die Prüfung, 181 von ihnen sogar mit einer Gesamtnote von 5,3 oder höher. Die Besten wurden im Rahmen einer Feier vom Kanton Solothurn und den Wirtschaftsverbänden geehrt.

Text: Charlie Schmid | Fotos: IMAGOpress

Im Jahr 2024 haben 181 Prüfungsabsolventinnen und Prüfungsabsolventen mit einem Lehrvertrag eines Solothurner Unternehmens ein Spitzenergebnis mit einem Notendurchschnitt von 5,3 oder besser erreicht. 62 Kandidatinnen und Kandidaten haben gar eine Gesamtnote von 5,5 oder höher erreicht. Diese waren gemeinsam mit ihren Ausbildnern und Familien zur gemeinsamen Feier von Solothurner Handelskammer, KMU- und Gewerbeverband Kanton Solothurn sowie des Kantons Solothurn ins Sommerhaus der Familie De Vigier nach Solothurn eingeladen. Das Streicherensemble der Kantonsschule Solothurn unter der Leitung von Sara Basciani sorgte für die musikalische Umrahmung.

Schweizer Berufsbildung ist Weltspitze
In seiner Ansprache schlug SOHK-Direktor Daniel Probst einen Bogen zwischen den jüngst zu Ende gegangenen Olympischen

Spielen und der letzten Berufsolympiade, der «WorldSkills Competition 2022». Mit einer Delegation von 178 Athletinnen und Athleten hat die Schweiz in Paris achtmal Edelmetall und damit den 48. Rang im Medaillenspiegel errungen. «Für ein kleines Land wie die Schweiz ist das gar nicht so schlecht. Aber an den Berufsweltmeisterschaften haben nur 37 Teilnehmende ganze neunzehn Medaillen erreicht. Damit sind wir die drittbeste Nation der Welt und die beste in Europa», lobte Probst, und fügte an die Adresse der Anwesenden an: «Unsere Berufsbildung gehört zur Weltelite und dazu gehören auch Sie. Sie haben Spitzenleistungen erbracht.»

Von Zermatt bis auf ein Kreuzfahrtschiff
Welch vielseitiger Lebenslauf sich aus einer Berufslehre entwickeln kann, davon legte der diesjährige Festredner Thiemo Graf eindrucksvoll Zeugnis ab. Der Dreissigjährige hat vor anderthalb Jahren ein

Cateringunternehmen gegründet und führt mit der «Genussfabrik» einen exklusiven Restaurantbetrieb in Solothurn. Obwohl Graf schon als Teenager mit einer Kochlehre geliebäugelt hatte, verging ihm die Lust nach dem Schnupperrn: «Zu viel Stress, zu lange Arbeitszeiten!»

Also absolvierte er eine Lehre als Hotel- und Tourismuskaufmann im «Mont Cervin» in Zermatt und profitierte von Ausbildnern, die ihn zu praktischen Höchstleistungen anspornten. Trotz eher schwacher schulischer Leistungen war seine Begeisterung für die Gastronomie entfacht und er schob die erträumte Kochausbildung doch noch nach. Diese führte ihn an so mondäne Adressen wie das «Chedi» Andermatt, den Bürgenstock, an die Culinary Arts Academy in Le Bouveret und schliesslich sogar für sechs Monate auf das Kreuzfahrtschiff «MS Europa 2».

Ankli vergibt ein letztes Mal die Auszeichnungen

Aus den Händen von Bildungsdirektor Remo Ankli durften die Diplomandinnen und Diplomanden schliesslich ihre Auszeichnungen entgegennehmen. Zum letzten Mal – Ankli tritt nächstes Jahr aus dem Regierungsrat zurück – richtete er sein Wort an die zahlreichen Gäste und freute sich über die ungebrochene Popularität der Berufslehre: «Stand heute konnten be-

Ergebnisse des Qualifikationsverfahrens 2024

Berufsgruppe	Prüfung absolviert	Prüfung bestanden	in %
Gewerblich-Industrielle Berufe	1288	1158	91.4
Gesundheit/Soziale Berufe	339	328	97.6
Kaufmännische Berufe	273	248	91.5
Berufe Detailhandel	147	124	84.9
Gesamt LAP	2047	1858	92.0

reits wieder 2290 Lehrverträge abgeschlossen werden.»

Planzer Transporte AG ist Lehrbetrieb des Jahres

2010 wurde das Projekt «5.3+ Spitzenleistungen in der Berufslehre» aus der Taufe gehoben. Seit 2013 wird jeweils auch ein Lehrbetrieb des Jahres auserkoren. In diesem Jahr wurde dieser Spezialpreis an die Planzer Transporte AG in Härkingen verliehen. Die Laudatio wurde von KGV-Präsidentin Pia Stebler gehalten: «Wir zeichnen heute einen Betrieb aus, der bei der Auswahl seiner Lernenden weniger auf die schulischen Leistungen achtet. Viel höher gewichtet das Unternehmen die Sozialkompetenz der Auszubildenden. Sie sollen ins Team passen.»

Stebler lobte die fortschrittliche Ausbildungsphilosophie. So werden die Lernenden etwa aus allen Standorten schweizweit für Lager zusammengezogen, an welchen gemeinnützige Arbeit im Vordergrund stehe. Auch werden die Ausbildungsjahre an die Dienstjahre im Betrieb angerechnet. Da 82 Prozent der Lernenden nach dem Abschluss weiterbeschäftigt werden, kommen viele junge Mitarbeitende schon nach wenigen Jahren in den Genuss höherer Ferienansprüche.

Mit den herzlichsten Gratulationswünschen entliess Pia Stebler alle Ausgezeichneten zum wohlverdienten Apéro in den malerischen Barockgarten. Im willkommenen Schatten der Lindenbäume erklang so manches Hoch auf die stolzen jungen Berufsleute. ■



Die Diplomandinnen und Diplomanden mit den besten Abschlüssen des Jahres 2024.

DIE BESTEN DER BESTEN: FÜNF ABSOLVENTINNEN UND EIN ABSOLVENT WURDEN MIT SPEZIALPREISEN BELOHNT

Mit einer Gesamtnote von 5,9:

- Daniela Baccalà, Grenchen, Fachfrau Betreuung EFZ, Berufsabschluss für Erwachsene
- Dennis Maik Moser, Solothurn, Milchtechnologe EFZ, bonCas AG, Bettlach

Mit einer Gesamtnote von 5,8:

- Daphne Frezza, Gerlafingen, Detailhandelsfachfrau EFZ, Coop Genossenschaft, Basel
 - Nicole Rossi, Dagmersellen LU, Fachfrau Betreuung EFZ, Solothurnisches Zentrum Oberwald, Biberist
 - Louana Arunny Berger, Oberbuchsitzen, Informatikerin EFZ, Scintilla AG, Zuchwil
 - Lena Baschnagel, Aeschi SO, Kauffrau EFZ, Einwohnergemeinde Subingen, Subingen
-



SOHK-Direktor Daniel Probst (links) bedankt sich beim jungen Catering-Unternehmer Thiemo Graf für die gelungene Festrede.



Bildungsdirektor Remo Ankli überbringt die besten Glückwünsche des Solothurner Regierungsrats.



Die Verantwortlichen der Planzer Transporte AG freuen sich über die Auszeichnung «Ausbildungsbetrieb des Jahres».



Gestalte mit uns die Mobilität der Zukunft

WERDE EIN TEIL VON HESS

HESS entwickelt und produziert in Bellach hochmoderne und nachhaltige E-Busse für Verkehrsbetriebe rund um den Globus.

Jetzt bewerben!

Die Details zu unseren offenen Stellen auf www.hess-ag.ch/jobs



 **KANTON** **solothurn**
Berufsbildungszentrum
BBZ Olten

Erweitern Sie Ihre Kompetenzen!

Berufsausbildung für Erwachsene,
Weiterbildung für Berufsleute, Firmenkurse

Das Erwachsenenbildungszentrum Olten bietet
die massgeschneiderte Lösung.

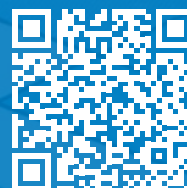
Entdecken Sie unser Angebot unter
bbzolgen.so.ch/ebz/bildungsangebot

BBZ Olten

Erwachsenenbildungszentrum EBZ

Aarauerstrasse 30, 4601 Olten

ebz.olgen@dbk.so.ch, ebzolgen.so.ch



Nationale Abstimmungen vom 22. September 2024

Diesen September stimmt das Schweizer Volk wiederum über zwei umstrittene Vorlagen ab. Die BVG-Reform wurde im März 2023 vom Parlament angenommen. Sie soll endlich den Reformstau bei der beruflichen Vorsorge überwinden, ist aber heftig umkämpft. Auch die Biodiversitätsinitiative polarisiert. Sie fordert mehr Flächen und höheren Schutz für die Natur, Landschaft und das baukulturelle Erbe sowie mehr Geld für die Erhaltung und Förderung der natürlichen Vielfalt.

Text: Sandra Spirig | Foto: zvg

Überfällige BVG-Reform

Die berufliche Vorsorge (2. Säule) steht vor der doppelten Herausforderung der steigenden Lebenserwartung und ungenügender Anlagerenditen. Die BVG-Reform, über welche am 22. September abgestimmt wird, soll die Finanzierung der beruflichen Vorsorge sichern und gleichzeitig das Leistungsniveau erhalten sowie Renten von Personen mit tieferen Einkommen und von Teilzeitbeschäftigten verbessern. Das Parlament hat die Vorlage im März 2023 verabschiedet. Die Gewerkschaften haben daraufhin das Referendum ergriffen. Die Reform beinhaltet eine Reihe von Anpassungen, unter ihnen die Senkung des BVG-Mindestumwandlungssat-

zes von 6,8 auf 6,0 Prozent, die Senkung der Eintrittsschwelle, die Einführung eines proportionalen Koordinationsabzugs von zwanzig Prozent des AHV-Lohns oder die neue Staffelung der Altersgutschriften. Für eine Übergangsgeneration von fünfzehn Jahrgängen gibt es Ausgleichsmassnahmen mit gestaffelten Rentenzuschlägen.

Die BVG-Reform schliesst Rentenlücken, denn viele Teilzeiterwerbstätige und Angestellte mit tiefen Einkommen erhalten heute keine oder nur eine kleine BVG-Rente. Davon betroffen sind insbesondere auch Frauen. Ohne Pensionskasse entgehen ihnen Arbeitgeberbeiträge und Anlagerenditen für ihre spätere Altersrente. Zudem

sind sie im Invaliditäts- und Todesfall nicht BVG-versichert. Mit der BVG-Reform werden ausserdem die BVG-Beiträge für Arbeitnehmende über fünfzig Jahre gegenüber heute reduziert. Diese Massnahme erhöht die Arbeitsmarktfähigkeit älterer Arbeitnehmender und senkt ihr Risiko, arbeitslos zu werden. Nicht zuletzt schafft die Vorlage mehr Gerechtigkeit zwischen den Generationen.

Bewährtes 3-Säulen-System aufrecht halten

Das 3-Säulen-System hat sich bewährt und die Schweiz wird dafür im Ausland beneidet. Die berufliche Vorsorge ist jedoch längst aus dem Gleichgewicht geraten und muss dringend reformiert werden. Mit dieser BVG-Reform kann der Reformstau überwunden und auch kommenden Generationen eine sichere Altersvorsorge geboten werden. Die systemfremde Umverteilung von Jungen zu Pensionierten wird gestoppt und für die Betriebe lässt sich das Risiko von Sanierungs- oder Sonderbeiträgen zur Finanzierung des zu hohen Umwandlungssatzes signifikant verringern.

Gegen die Vorlage sprechen die hohen Mehrkosten, die vor allem Betriebe im Niedriglohnbereich sowie mit vielen Teilzeitbeschäftigten überproportional stark belasten. In einer Gesamtbetrachtung wird



Das Co-Präsidium des Solothurner Abstimmungskomitees «Nein zur extremen Biodiversitätsinitiative»

diese Mehrbelastung aber als verkraftbar beurteilt und durch andere Vorteile reduziert.

Biodiversitätsinitiative

Die Biodiversität ist in der Schweiz unter Druck. Der Bund verfolgt deshalb auf nationaler Ebene die «Strategie Biodiversität Schweiz» mit einem dazugehörigen Aktionsplan. Dieser sieht Massnahmen zur langfristigen Bewahrung und Förderung der Biodiversität vor. Der Bund investiert jährlich rund 600 Millionen Franken in den Erhalt der Artenvielfalt.

Dem Initiativkomitee der Biodiversitätsinitiative geht dies jedoch zu wenig weit. Es hat 2019 die Volksinitiative lanciert, um den Landschaftsschutz zu stärken und das baukulturelle Erbe zu schonen (schützenswerte Gebäude und schöne Ortsbilder erhalten). Die Initiative «Für die Zukunft unserer Natur und Landschaft (Biodiversitätsinitiative)» fordert mehr Flächen und

höheren Schutz für die Natur, Landschaft und Baukultur sowie mehr Geld für die Erhaltung und Förderung der natürlichen Vielfalt. Bund und Kantone sollen dafür sorgen, dass die erforderlichen Flächen und Finanzen für die Biodiversität zur Verfügung stehen. Die Natur und Landschaft sollen geschont werden, auch ausserhalb von Schutzgebieten. Der Bundesrat sowie das Parlament lehnen die Volksinitiative ab, weil sie zu weit geht. Sie würde die geltenden Kompetenzen sowie den Handlungsspielraum von Bund und Kantonen übermässig einschränken. Zentrale Interessen wie die Siedlungsentwicklung, der Ausbau der erneuerbaren Energien oder die Landwirtschaft würden geschwächt.

Ortsbild- und Denkmalschutz greift zu stark ein

Die Initiative beschneidet die Kompetenzen der Kantone, schwächt die einheimische Versorgung und schränkt die Nutzung des Waldes sowie touristische Infra-

strukturen im ländlichen Raum ein. Besonders störend ist zudem, dass sie sich nicht auf Gebiete ausserhalb der Bauzonen beschränkt, sondern durch den verstärkten Ortsbild- und Denkmalschutz zu stark in den Siedlungsraum eingreift. Jeder Aus- und Umbau eines KMU-Betriebes würde künftig mehr Abklärungen, Verzögerungen oder gar Verhinderungen und administrative Kosten nach sich ziehen. Massnahmen für die Biodiversität sollten stattdessen effektiv und an die jeweilige Situation angepasst sein. ■

DIE PAROLEN DER WIRTSCHAFTS- VERBÄNDE:

Der KGV SO und die SOHK empfehlen ihren Mitgliedern jeweils die BVG-Reform anzunehmen und die Biodiversitätsinitiative abzulehnen.

Anzeige



BDO

Werte teilen – Zukunft gestalten

Firma übergeben oder übernehmen?

Wir geben Ihnen die richtigen
Werkzeuge an die Hand.



Erfahren Sie mehr unter
www.bdo.ch/firmanachfolge

Förderung eines inklusiven Arbeitsumfelds

Samira Forster beschreitet mit der Blattner Malerei neue Wege. Mit dem Label iPunkt zeigt der Traditionsbetrieb Gesellschaftsverantwortung und erbringt den Beweis, dass kein Unternehmen zu klein ist, um sich über gesetzliche Forderungen hinaus zu engagieren.

Text: Pascal Feig, Label iPunkt | Fotos: zvg

Ein familiärer Betrieb, ansässig in der Solothurner Gemeinde Gretzenbach, ausgestattet mit einer Handvoll Mitarbeitender. Viel zu klein, um etwas zu bewirken, mit zu wenig Mitteln und zeitlichen Ressourcen ausgestattet, um sich gesellschaftlich zu engagieren. Eine schlüssige Argumentation, könnte man meinen. «Alles nur Ausreden», sagt sich die Blattner Malerei und beweist nun schon seit Jahrzehnten, dass es auch anders gehen kann. Im Jahr 1991 wurde sie von Thomas Blattner in einer kleinen Garage ins Leben gerufen. Schon sehr früh war es ihm ein Anliegen, den Malerberuf jungen Menschen näherzubringen und so begann er mit der Ausbildung

von Lernenden. Eine dieser Lernenden war Samira Forster, die ihre Ausbildung von 2012 bis 2015 absolvierte: «Für mich war es immer schon klar, dass ich ein Handwerk erlernen möchte. Eine kaufmännische Lehre wäre damals nichts für mich gewesen.» Heute steht sie als Malermeisterin und Teilhaberin des Unternehmens an vorderster Front, auch wenn es um das Engagement ihres Betriebs geht.

Ein Auge auf die psychische Gesundheit
Die Blattner Malerei war schon immer über das Malerhandwerk hinaus engagiert, indem sie beispielsweise verschiedene Vereine und Projekte in der Region

LABEL IPUNKT – GEMEINSAM ARBEITEN, NIEMANDEN BEHINDERN

Mit dem Label iPunkt werden Unternehmen ausgezeichnet, die auf Fachkräfte mit Behinderungen zählen. iPunkt-Unternehmen setzen ein klares Statement für eine nachhaltige Personalpolitik. Stellensuchende, Konsumentinnen und Konsumenten erhalten durch das Label Gewissheit, dass iPunkt-Unternehmen Chancengerechtigkeit ernst nehmen und einen Beitrag zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben leisten.

Das Label unterstützt Unternehmen bei der Gestaltung eines Arbeitsumfelds, in dem Erwerbstätige mit Behinderungen ihr Potenzial wertschöpfend einbringen können. Das Ziel ist die Förderung eines inklusiven Arbeitsumfelds zum Nutzen des Unternehmens.

Label iPunkt
c/o KMU- und Gewerbeverband Kanton Solothurn
Hans Huber-Strasse 38
4500 Solothurn

ipunkt.swiss
Telefon: +41 32 552 52 72
info@ipunkt.swiss





sponserte. Generell möchte Samira Forster als Arbeitgeberin ein Arbeitsklima bieten, in dem man sich wohlfühlt und gerne zur Arbeit kommt. Dabei legt sie grossen Wert auf gegenseitigen Respekt, eine offene Kommunikation und ein starkes Miteinander im Team. Ein besonderes Augenmerk bei ihrem Engagement gilt jedoch der Inklusion von Menschen, die mit psychischen Herausforderungen leben. Diverse Studien zeigen, dass in der heutigen Zeit immer mehr Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit Depressionen und anderen psychischen Belastungen zu kämpfen haben. «Umso wichtiger ist es

also, dass Unternehmen sich dieser Herausforderung stellen und ihre Verantwortung übernehmen. Es ist uns ein Anliegen, dass wir jungen Menschen in schwierigen Situationen helfen, ihren Weg zu finden und zu gehen», sagt Samira Forster. Der Malerberuf verlange vor allem physische Leistungsfähigkeit, weshalb sich die Blattner Malerei bei ihrem Engagement auf Personen mit einem psychischen Handicap konzentrierte.

Als ein speziell positives Beispiel nennt sie den Werdegang einer jungen Mitarbeitenden: «Nach einem kurzen Praktikum bei

uns entschloss sie sich für die Lehre als Malerin EFZ, welche sie dann auch erfolgreich abschliessen konnte. Es benötigte während dieser Zeit viel Geduld, ein offenes Ohr und eine einfühlsame Kommunikation. Der jungen Frau zeitlichen Druck oder zusätzlichen Stress aufzuerlegen, war beispielsweise sehr kontraproduktiv. Die Fortschritte zu sehen, die die Lernende machte, gaben uns das Gefühl, auf dem richtigen Weg zu sein.» Mit der Unterstützung und dem Verständnis des Teams konnten auch herausfordernde Situationen gemeistert werden.

iPunkt-Pionier im Kanton Solothurn

Auch dank diesem Engagement ist die Blattner Malerei eines der ersten Unternehmen im Kanton Solothurn, das mit dem Label iPunkt ausgezeichnet wurde. Seit Beginn dieser Zusammenarbeit Anfang dieses Jahres konnten schon viele Erwartungen von Samira Forster erfüllt werden: «Wir konnten unser Netzwerk vergrössern und der Erfahrungsaustausch mit Fachpersonen hilft uns, den eingeschlagenen Weg weiterzugehen. Auch durften wir bereits Bewerbungen entgegennehmen von Personen, die Dank des Labels auf unser Engagement aufmerksam geworden sind.»

die sie gerne annimmt: «Ich strebe ein gesundes Wachstum an und hoffe, dass mich meine Mitarbeitenden in dieser Zeit tatkräftig unterstützen werden. Als Frau bringe ich ein besonderes Feingefühl und Sozialkompetenz in unseren Betrieb ein. Diese Stärken helfen mir dabei, die von Thomas Blattner geprägte Firmenphilosophie in die Zukunft zu führen.» ■

Eine neue Ära wird eingeläutet

Die Blattner Malerei befindet sich aktuell in einer Transformationsphase mit dem Ziel, dass Samira Forster im Jahr 2026 die alleinige Leitung des Betriebs übernehmen wird. Der Gründer Thomas Blattner wird dem Team als wichtige Stütze erhalten bleiben. Es sei eine Herausforderung,

Anzeige

Hosted Exchange für KMU
Business E-Mail Office11
COMP-SYS
Informatik AG

Anzeige

Stärker als jede Herausforderung: unsere Innovationskraft.

Liquidität für Ihr KMU in wenigen Klicks:
ubs.com/instant-business-credit

Eine Bank wie die Schweiz

UBS Switzerland AG
Amthausplatz 1
4500 Solothurn

 **UBS**

© UBS 2024. Alle Rechte vorbehalten.

AGENDA

Solothurner Handelskammer

Die positive Feedback-Kultur – führen heisst Feedback geben

Mittwoch, 18. September 2024

Solothurner Handelskammer, Solothurn

Die SOHK an der HESO

Freitag, 20. bis Sonntag, 29. September 2024

Herbstmesse, Solothurn

Führen mit positiver Denkweise

Dienstag, 22. Oktober 2024

Solothurner Handelskammer, Solothurn

Exportdialog Indien | SOHK Akademie Event

Mittwoch, 23. Oktober 2024

Solothurner Handelskammer, Solothurn

Dialog Wirtschaft + Politik: «Was sind die Herausforderungen und Chancen einer 10-Millionen-Schweiz?»

Donnerstag, 31. Oktober 2024, 11:00–13:30 Uhr

Olten

Dialog Wirtschaft + Politik: «Bilaterale III: Wohlstand und Souveränität auf dem Prüfstand»

Mittwoch, 6. November 2024, 18:00–20:30 Uhr

Neues Theater Dornach

Steuerforum Solothurn 2024

Mittwoch, 13. November 2024, 16:30–18:30 Uhr

Rittersaal im Von Roll-Haus, Solothurn

KMU- und Gewerbeverband Kanton Solothurn

Lehrstellenbörse Oensingen

Dienstag, 24. September, 16.00–19.00 Uhr

Bienkensaal, Oensingen

Einzelmitgliederanlass

Dienstag, 22. Oktober 2024, 18.00 Uhr

Domaine de Soleure, Solothurn

aktuell@kmu

Mittwoch, 13. November 2024, 07.30 Uhr

Online-Veranstaltung

IMPRESSUM

45. Jahrgang. Erscheint sechsmal jährlich.

Herausgeber

Solothurner Handelskammer (SOHK)
KMU- und Gewerbeverband Kanton Solothurn (KGV SO)

Administration | Abonnemente

Einfache Gesellschaft Wirtschaftsflash
Hans Huber-Strasse 38
4500 Solothurn | 032 624 46 24
info@kgv-so.ch

Geschäftsführung

Charlie Schmid, Christian Fluri
redaktion@wirtschaftsflash.ch
Daniel Probst
daniel.probst@sohk.ch
Sarah Koch
sarah.koch@kgv-so.ch

Redaktion

Christian Fluri, Charlie Schmid und
Christoph Röllli
Biberiststrasse 8g | 4500 Solothurn
redaktion@wirtschaftsflash.ch

Layout | Produktion

c&h konzepte werbeagentur ag ASW
Biberiststrasse 8g | 4500 Solothurn
info@werbekonzepte.ch

Inserate

Urs Bader
Mitteldorfstrasse 21 | 4703 Kestenholz
079 885 36 35
inserate@wirtschaftsflash.ch

Auflage

Pflichtabonnements: 4149 Ex.
Total verkaufte Auflage: 4362 Ex.
Total verbreitete Auflage: 4562 Ex.
(WEMF-Beglaubigung 2023/2024)

Geschäftsbedingungen

wirtschaftsflash.ch/geschaeftsbedingungen

Abonnementspreise

CHF 25.– für ein Jahr
CHF 40.– für zwei Jahre

Online

www.wirtschaftsflash.ch

Druck | Spedition

Paul Buetiger AG, 4562 Biberist

Gastbeiträge geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion oder der Herausgeber wieder. Für unaufgefordert eingesandte Manuskripte und Bilder übernehmen Herausgeber und Redaktion keinerlei Haftung.

© Einfache Gesellschaft Wirtschaftsflash, Solothurn

BILANZ

AUSGEZEICHNET

Baloise

Private-Banking-Rating
2023

**Ich bin nicht
im Ruhestand.**
Ich habe nur
gelernt, mein Geld
arbeiten zu lassen.

Manchmal klappt's. Manchmal lernt man.
Wir verwirklichen deine Ziele.

 **baloise**



Schenken Sie Ihrer IT mehr Liebe.

Wehren Sie Cyberattacken effektiv ab:
mit uns als IT-Partnerin für Ihr KMU.

swisscom.ch/kmu-sicherheit



Bereit.