

# SO

# ECONOMY

DIENSTAG, 16. MAI 2017

## Im Gespräch

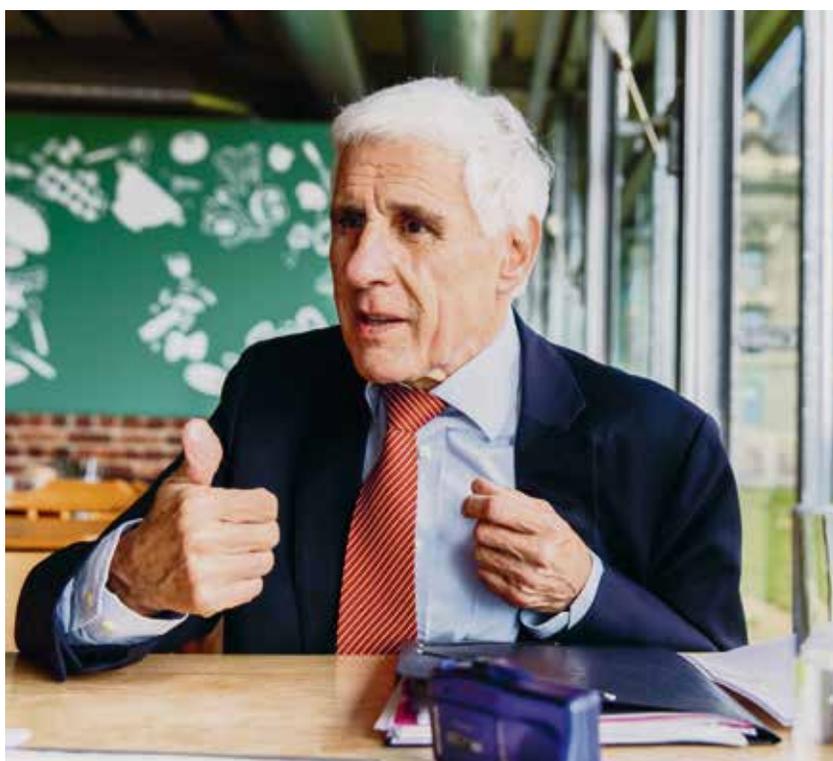
Wirtschafts- und Bildungspolitiker Rudolf Strahm

Seiten 15 – 17

## SO Wirtschaftsbarometer

Verhalten optimistisch

Seiten 22 / 23



IN ZUSAMMENARBEIT MIT

 **Baloise Bank SoBa**

 **KANTON solothurn**  
wirtschaftsförderung

HERAUSGEGEBEN VON

 **SOLOTHURNER**  
**ZEITUNG**



**SWISS PRIME SITE**

---

# **WIR GESTALTEN ZUKUNFT**

---

Die schweizweit führende kotierte Immobilien-  
gesellschaft Swiss Prime Site investiert in zukunfts-  
weisende Immobilien und Projekte. Damit schafft  
das Unternehmen neue Lebensräume mit attraktiven  
Nutzungsmöglichkeiten.

## Solothurns Antwort auf den Fachkräftemangel



**Franz Schaible**  
Redaktor  
Kanton / Wirtschaft

Ein guter Gradmesser für die Relevanz eines Themas ist die Schweizerische Mediendatenbank. So tauchte das Schlagwort «Fachkräftemangel» im Jahr 2000 exakt 54 Mal in Medienberichten auf. Zehn Jahre später beinhalteten 259 Medienpublikationen den Begriff. Und ab 2014 wurde jeweils jährlich mehr als 1500 Mal über den Fachkräftemangel berichtet. Das Thema ist also relevant. Gerade für die industriell geprägte Solothurner Unternehmenslandschaft ist die Herausforderung gross, genügend ausgewiesene Berufskräfte zu finden. Und die Nachfrage steigt. So sucht etwa der US-Biopharmakonzern 400 Fachkräfte für den Betrieb der neuen Anlage in Luterbach ab 2019. Deren Chefrekrutierer setzt mitunter auf das duale Bildungssystem. «Dadurch finden wir auch Fachkräfte mit praktischer Erfahrung für industrielle und gewerbliche Tätigkeiten.» Und für Bildungspolitiker Rudolf Strahm ist die Berufslehre alles andere als ein Auslaufmodell. «Die KMU-Chefs wissen, dass sie die gewünschten Fachkräfte nur finden, wenn sie diese selber ausbilden.» Dafür ist der Kanton Solothurn ein fruchtbarer Boden. Hier wird die Berufsbildung speziell gefördert.

## Digitalisierung versus Fachkräftemangel



**Urs Pfluger**  
Mitglied der Geschäftsleitung  
Baloise Bank SoBa

Der Wettbewerbsdruck drängt die Unternehmen aus verschiedenen Gründen zu mehr Digitalisierung. Bei etwa der Hälfte der Schweizer Unternehmen spielt die Digitalisierung nicht nur zur Optimierung und Kostensenkung, sondern auch als Teil des Geschäftsmodells eine Rolle. Zur Umsetzung der Digitalisierungsmassnahmen sind die Unternehmen auf Fachkräfte angewiesen. Neue Projekte und Vorhaben sollen rasch umgesetzt werden, um keine Wettbewerbsvorteile zu verlieren. Für solche Projekte sind Fachkräfte aber nicht immer rasch verfügbar. Dies kann ein grösseres Problem oder eine Behinderung einer gesamten Geschäftsentwicklung darstellen. Die Herausforderung für die Zukunft wird sein, dass die Mitarbeiter, die für die Digitalisierungsbestrebungen der Firmen zuständig sind, rasch zur Verfügung stehen. Ich wünsche mir, dass solche Fachkräfte noch vermehrt von der Schweiz aus rekrutiert werden könnten.

## Inhalt

### Fachkräfte dringend gesucht!

Das US-Biopharmaunternehmen Biogen muss für die neue Produktion in Luterbach 400 Stellen besetzen

4, 5

### Im Bann der Digitalisierung

Akuter Fachkräftemangel in der Banken- und Versicherungswelt – Mythos oder Realität?

7

### Tempowechsel im Banken-Business

Die Baloise Bank SoBa setzt sowohl auf modernste Technologien als auch auf persönliche Beratung

8

### Das Gesamtpaket muss stimmen

Die EAO in Olten setzt bei der Suche nach Fachkräften auf zielgruppengerechte Rekrutierungsmassnahmen

10, 11

### Die Unternehmen setzen sich für Fachkräfte in Szene

Im Kanton Solothurn sind in den letzten Jahren zahlreiche Angebote zur Rekrutierungsunterstützung entstanden

12, 13

### Im Gespräch: Rudolf Strahm

«Wir haben keinen generellen Fachkräftemangel»

15–17

### Tourismuspreis 2017

Nominiert sind: Schriftstellerweg Olten, Radsportzentrum Grenchen und Gondelbahn Weissenstein

19, 20

### Solothurner Konjunkturbarometer

Die Unternehmen rechnen allmählich mit der Rückkehr auf den Wachstumspfad

22, 23

#### IMPRESSUM:

**Herausgeber:** AZ Zeitungen AG **Redaktion:** Markus Kocher, Franz Schaible, Andreas Toggweiler **Layout:** Leanza Mediaproduktion **Korrektur:** Stefan Gass, Florian Alt **Fotos:** Hanspeter Bärtschi, Hansjörg Sahli, Bruno Kissling, zVg **Grafiken Wirtschaftsbarometer:** Guido Savian **Daten Wirtschaftsbarometer:** Kant. Amt für Finanzen, Wirtschaftsförderung **Anzeigenproduktion:** Christine Graf **Verkauf:** az Solothurner Zeitung, Zuchwilerstrasse 21, 4501 Solothurn, Telefon 058 200 48 00, E-Mail inserate@solothurnerzeitung.ch, Verkaufsleitung: Thomas Häring **Druck:** Mittelland Zeitungsdruck AG, Aarau

Erscheint als Beilage zu



In Zusammenarbeit mit



## «Wir werden nicht alle Fachkräfte in der Schweiz finden»

Kein Unternehmen im Kanton Solothurn sucht derzeit so viele Fachkräfte wie der US-Biopharmakonzern Biogen. Rekrutierungsspezialist Jim West muss für die neue Produktion in Luterbach 400 Stellen besetzen. Die Suche läuft regional und landesweit, aber auch im Ausland.



Zwar geht die Biogen-Produktionsanlage erst 2019 in Betrieb, aber Jim West sucht bereits jetzt die nötigen Fachkräfte.

BILD: HANSJÖRG SAHLI

### Von Franz Schaible

Sein Job ist kurz zu umschreiben. Jim West muss bis 2019 nicht weniger als 400 Beschäftigte anstellen. Er ist als «Talent Acquisition Lead» für die Personalrekrutierung für das neue Werk des US-Biopharmakonzerns Biogen in Luterbach zuständig. «Wir sind im Plan und zuversichtlich, die nötigen Fachkräfte für den Betrieb der neuen Anlage zu finden», sagt der 41-jährige Däne. Seit rund anderthalb Jahren lebt er mit seiner Familie in Solothurn. Sein Optimismus rührt auch daher, dass er zuvor in derselben Funktion das Personal in ähnlicher Grössenordnung für das Biogen-Werk im dänischen Hillerød finden und anstellen musste. «Die Rahmenbedingungen in der Schweiz und Dänemark sind ziemlich ähnlich», erklärt West.

### «Attraktiver Arbeitgeber»

Wir sitzen in einem kleinen Sitzungszimmer im Containerdorf mit Blick direkt auf die derzeit grösste Baustelle im Kanton Solothurn. Dort entsteht die nach eigenen Angaben weltweit modernste Produktionsanlage für Biopharmazeutikum. Das sei bei der Personalrekrutierung ein positiver Faktor und damit auch hilfreich. «Das macht Biogen als Arbeitgeber sehr attraktiv. Wir können die unterschiedlichsten Jobprofile anbieten und ermöglichen dem Personal viele Karrieremöglichkeiten und die Chance, beim Aufbau von Beginn weg mit dabei zu sein.» Ein Blick auf die im Internet ausgeschriebenen offenen Stellen bestätigt die Breite der Tätigkeiten. Die Palette reicht vom Finanzdirektor des Werkes über den Teamleader für die Produktion, den Informatikingenieur bis hin zum Verantwortlichen für die Energieversorgung.

«Wir benutzen alle Kanäle bei der Personalsuche», schildert Jim West das Vorgehen seines vierköpfigen Teams. Auf der firmeneigenen Homepage sind alle Stellen ausgeschrieben. Kontakte über Headhunter, über Netzwerke wie LinkedIn, über Stellenvermittler oder selbst über die Regionalen Ar-



Die Dimensionen der Biogen-Produktionsanlage sind bereits gut sichtbar.

BILD: LUCIEN FLURI

beitsvermittlungszentren RAV werden geknüpft. So habe man über das RAV Solothurn bereits zwei qualifizierte Fachkräfte gefunden. Das gesamte Prozedere – von der Stellenausschreibung bis hin zur Bewerbung der Kandidaten – läuft auf elektronischem Weg. West sieht sich als Supervisor, der den gesamten Prozess begleitet. Das jeweilige Stellenprofil wird zusammen mit dem zuständigen Abteilungsleiter erarbeitet. Nebst der technischen und fachlichen Kompetenz sei die Persönlichkeit des künftigen Mitarbeitenden entscheidend. Ist er oder sie teamfähig, ambitioniert, passt er oder sie ins künftige Team?

#### Kontakte zu Unis und Fachhochschulen

Derzeit stellt Biogen monatlich 15 bis 20 neue Mitarbeitende ein. «Das Interesse, in der neuen Produktionsstätte zu arbeiten, ist sehr gross», berichtet der ausgebildete Lehrer und studierte Naturwissenschaftler. Auf sämtliche Ausschreibungen würden jeweils zahlreiche Bewerbungen eingehen, sagt er in perfektem Englisch. Die Sprachkenntnisse spielen im global tätigen US-Konzern eine wichtige Rolle. Bis auf wenige Ausnahmen sind derzeit alle Jobs in Englisch ausgeschrieben. Biogen sorgt vor und wird auch Englisch-Sprachkurse für Mitarbeitende anbieten.

Biogen begründete 2015 den Ansiedlungsentscheid in der Schweiz auch mit der Verfügbarkeit der Fachkräfte. Jim West be-

stätigt nun, dass es tatsächlich gelinge, die Posten adäquat zu besetzen. «Wir hatten bislang keine Probleme.» Ziel sei zwar, mög-

---

### Das gesamte Prozedere – von der Stellenausschreibung bis hin zur Bewerbung der Kandidaten – läuft auf elektronischem Weg.

---

lichst viele Stellen mit Personal aus der näheren Region abzudecken. Aber man suche landesweit. «Wir knüpfen Kontakte zu den Hochschulen, den Universitäten und Fachhochschulen wie der FHNW.» Und für amerikanische Verhältnisse sind die Distanzen zwischen Solothurn und den Grossräumen Basel, Zürich, Bern oder auch Genfersee immer noch kurz und laufen unter regionalem Einzugsgebiet.

#### Zugang zum europäischen Arbeitsmarkt

Derzeit sucht Biogen fast ausschliesslich Führungskräfte und hochausgebildete Spezialisten. Das hänge mit dem Zeitpunkt zusammen. In der Startphase würden zuerst die Posten mit hoher Verantwortung besetzt, erst zu einem späteren Zeitpunkt laufe dann die Su-

che nach «gewöhnlichen» Mitarbeitenden an. «Deshalb ist es wichtig, Personal aus Europa und Drittstaaten anstellen zu können. Denn wir werden nicht alle Fachkräfte in der Schweiz finden», betont der Rekrutierungsspezialist. Er spricht die bilateralen Abkommen mit der EU an. «Dank dem Personenfreizügigkeitsabkommen haben wir Zugang zum europäischen Arbeitsmarkt.» Dasselbe gelte für die Kontingente, welche den Zuzug von Arbeitskräften aus Drittstaaten regelt. Denn nicht wenige Stellen würden auch Biogen intern mit Experten aus den USA besetzt.

Insgesamt ist die Aufgabe, alle 400 Stellen besetzen zu können, sehr herausfordernd. Zudem ist die Nachfrage nach Fachkräften in der Region derzeit sehr hoch. So bauen bestehende Hightech- und Medtechfirmen ihre Standorte aus und im nahen Lengnau baut der australische Pharmakonzern CSL Behring eine ähnlich grosse Fabrik auf. Für West ist das aber kein Nachteil. «Der Wettbewerb ist zwar gross, aber er bringt viele Fachkräfte in die Region. Der Talentpool vergrössert sich. Letztlich hilft das auch dem regionalen Arbeitsmarkt», ist er überzeugt. Der Chefrekrutierer gibt sich zuversichtlich, seine Aufgabe bis 2019 erfüllen zu können. Nicht zuletzt auch dank dem dualen Bildungssystem in der Schweiz. «Dadurch finden wir auch Fachkräfte mit praktischer Erfahrung für industrielle und gewerbliche Tätigkeiten.» Biogen habe die Absicht, zu einem späteren Zeitpunkt auch selbst Lehrstellen anzubieten.

# Der neue VW Crafter. Die neue Grösse.



Jetzt Probe fahren.

## Grösste Antriebsvielfalt, innovativste Assistenzsysteme, modernster Fahrerarbeitsplatz.

Der neue Crafter wurde genau auf die Bedürfnisse von Profis abgestimmt. Er ist der Einzige seiner Klasse mit 8-Gang-Automatikgetriebe\* und kombinierbar mit dem kraftvollen Heckantrieb, dem vielseitigen Allradantrieb 4MOTION und dem neuen Frontantrieb. Der neue Crafter. Die beste Investition bereits ab CHF 27'430.-\*\*.

\*Zu einem späteren Zeitpunkt verfügbar. \*\*Angebot für Gewerbetreibende, Preis exkl. MwSt.



Nutzfahrzeuge

**amag**

**AMAG Grenchen**  
VW Nutzfahrzeuge Center  
Leuzigenstrasse 2  
2540 Grenchen  
Tel. 032 654 82 82  
[www.grenchen.amag.ch](http://www.grenchen.amag.ch)

# Im Bann der Digitalisierung

## Akuter Fachkräftemangel – Mythos oder Realität in der Banken- und Versicherungswelt?

**Max Gerber, Leiter Human Resources,  
Baloise Bank SoBa**

Die demografische Entwicklung spricht seit einigen Jahren eine klare Sprache: Jährlich scheiden in der Schweiz mehr Arbeitskräfte durch das Erreichen des Pensionsalters aus dem Arbeitsprozess aus, als junge Arbeitskräfte in das Erwerbsleben nachrücken. Verschiedenste Studien zeigen deshalb wenig überraschend, dass die Entwicklung des Fachkräftemangels in der Schweiz für die verschiedenen Branchen eine echte Herausforderung darstellt und zu einem Topthema geworden ist. In seiner neuesten Studie zeigt das Staatssekretariat für Wirtschaft (Seco) anhand von verschiedenen Indikatoren auf, wie stark sich der Fachkräftemangel in den einzelnen Branchen und Berufen ausnimmt. Die Resultate ergeben ein differenziertes Bild mit grossen Unterschieden und unterschiedlichen Ausprägungen.

Bei der Identifikation der Berufsfelder, die am stärksten vom Fachkräftemangel betroffen sind, werden die Erkenntnisse von vergangenen Studien im Wesentlichen bestätigt: Ingenieur- und Informatikberufe, Technikerberufe, aber auch Managementberufe und Berufe des Rechts- und Gesundheitswesens sind eher stark, Berufe im verarbeitenden Gewerbe – gemäss Seco – eher schwach vom Fachkräftemangel betroffen. Die Untersuchung offenbart jedoch auch, dass zwischen den Berufen innerhalb der einzelnen Berufsfelder erhebliche Unterschiede bestehen. So sind beispielsweise nicht alle Berufe im Gesundheitswesen gleich stark von einem Mangel an Fachkräften betroffen. Berufe mit den stärksten Anzeichen für einen Fachkräftemangel weisen zudem generell deutlich überdurchschnittliche Qualitätsanforderungen auf.

### Banken- und Versicherungsbranche steckt im Umbruch

Während verschiedene Studien über die Banken- und Versicherungsbranche in den letzten Jahren davon ausgegangen sind, dass den in der Finanzindustrie engagierten Unternehmen in Zukunft ein massiver Fachkräftemangel droht, ergeben neuere Untersu-



Die Digitalisierung verändert auch die Banken- und Versicherungsbranche nachhaltig.

FOTO: MARCUS STARK, PIXELIO.DE

chungen nur moderate Anzeichen für einen ungedeckten Fachkräftebedarf. Die Banken- und Versicherungsbranche befindet sich in einem signifikanten Umbruch und Strukturwandel, der durch die Digitalisierung noch verstärkt werden und verschiedene Tätigkeiten massiv verändern wird. Ein Fachkräftemangel in der Banken- und Versicherungsbranche besteht heute bei Jobprofilen mit hohen Qualitätsanforderungen, die in dieser Branche deutlich über dem gesamtschweizerischen Durchschnitt liegen. Durch die Digitalisierung werden sich in der Banken- und Versicherungswelt einerseits Verlagerungen und Erweiterungen von aktuellen Jobprofilen ergeben und andererseits auch neue Jobs kreiert, dies vor allem in der Verbindung zwischen der Analyse der Kundenbedürfnisse, der Entwicklung von intelligenten Lösungen, dem Prozessmanagement und der Informatik. Den Banken und Versicherungen dürfte es

gerade in diesen Querschnittsfunktionen nicht leicht fallen, die richtigen Fachkräfte mit den adäquaten Qualifikationen zu rekrutieren.

Im Sinne von Lösungsansätzen zur Reduzierung eines aufkommenden Fachkräftemangels wird der Banken- und Versicherungsbranche generell empfohlen, vor allem auch auf eine stärkere Mobilisierung und Weiterentwicklung der über 55-jährigen Angestellten zu setzen, anstatt diese vorzeitig dem Arbeitsprozess zu entziehen.

### Kontinuität als Erfolgsrezept

Die Baloise Bank SoBa unternimmt im Verbund mit der Basler Versicherung deutliche und klare Anstrengungen und Massnahmen, um einem Fachkräftemangel zu begegnen. Dabei ist als eine der Massnahmen das eindeutige Bekenntnis zu einer starken Lehrlingsausbildung zu nennen, wobei auch hier die Auswirkungen der Demografie spürbar sind: Während bis vor ein paar Jahren pro Lehrstelle 4 bis 5 qualifizierte Kandidaturen zu verzeichnen waren, sind dies heute noch deren 2 bis maximal 3. Nach Lehrabschluss ist es ein Bestreben der Bank, die jungen Nachwuchskräfte in die Bank zu integrieren. Weiter setzt die Baloise Bank SoBa auf eine konsequente Förderung und Weiterentwicklung erkannter Talente sowie auf eine damit zusammenhängende Nachfolgeplanung. Die Bank unterstützt dabei entsprechende Massnahmen, die auf die Förderung sowie die Fähigkeits- und Führungsentwicklung im Hinblick auf die Wahrnehmung und Bewältigung zukünftiger Aufgaben abzielen. In der Stellenbesetzung legt die Bank zudem den Fokus auf ein gesundes Verhältnis zwischen interner und externer Rekrutierung: 2/3 aller offenen Stellen sollen mit internen Kandidaten besetzt werden und 1/3 mit externen Kandidaten. Damit und mit ihren Verhaltenswerten legt die Bank grossen Wert auf Kontinuität und die Nutzung der Erfahrung von langjährigen und erfolgreichen Mitarbeitenden.

Als Fazit lässt sich für die Baloise Bank SoBa festhalten, dass der Fachkräftemangel auch für unsere Bank eine grosse Herausforderung und in diesem Sinne eine Realität darstellt. Die Bank ist jedoch der Auffassung, in den wesentlichen Teilen für die Zukunft gut gewappnet zu sein. Auch dies ist Realität und kein Mythos.

# Tempowechsel im Banken-Business

Um digitale Strategien erfolgreich umzusetzen, bedarf es der Arbeitskräfte und Strukturen, die mit unterschiedlichen Geschwindigkeiten klarkommen.

## Von Marco Sauser, Leiter Produkte und Marketing, Baloise Bank SoBa

Die Banken müssen Ihre Geschäftsfelder erweitern. Von den Kunden gewünscht werden zum Beispiel Mobile Payment-Lösungen, ein modernes E-Banking und eine Rund-um-die-Uhr-Verfügbarkeit der Bank, egal wo man sich gerade befindet. Diese Angebote sollten weitgehend automatisiert und skalierbar sein. Dabei gilt es auch, sämtliche vom Kunden genutzten Kanäle zu integrieren und gleichzeitig ein ansprechendes Kundenerlebnis zu ermöglichen.

### Banking und Fintech

Fintechs werden zurzeit hoch gehandelt. Tatsächlich können sich diese jungen Unternehmen und etablierte Finanzinstitute perfekt ergänzen. Fintechs haben oft grossartige und innovative Ideen, aber meistens zu wenig Kunden, um den gesamten Geschäftsprozess abzudecken. Sie fokussieren sich deshalb auf einzelne Nischen, decken nur Teile der Wertschöpfungskette ab und sind somit nicht der komplexen Regulierung und den damit verbundenen Kosten unterworfen. Vielmals sind es Start-up-Unternehmen mit einigen wenigen Mitarbeitenden. Die Umsetzung erfolgt in solchen Firmen meist sehr agil und rasch. Passt das zu einer gewachsenen Unternehmensorganisation mit eher trägen Prozessen und Strukturen? Für die zügige Entwicklung von Innovationen müssen sich viele Banken und Grossunternehmen neu organisieren. Um digitale Strategien erfolgreich umzusetzen, muss das Management mit unterschiedlichen Geschwindigkeiten klarkommen. Projektideen müssen heute sehr schnell entwickelt, bewertet und eventuell wieder verworfen werden. Man muss sich auf wenige wirklich erfolgversprechende Vorhaben fokussieren. Bestehende, eingeführte Entscheidungsprozesse – meistens längerfristige Projekte – müssen überdacht werden. Diese Anpassungen erfordern Mut und Selbstkritik.

«S isch immer so gsi, s isch immer so gsi» (altes Solothurner Lied) ist Vergangenheit.

Eigene Fachkräfte haben während Jahren einen guten Job gemacht. Und tun dies wei-

terhin. Meistens sind sie für die Umsetzung von mehrjährigen Projekten oder die Pflege einer gewachsenen IT-Infrastruktur zuständig. Die Herausforderung besteht nun darin, die neuen Projekte mit den verschiedenen Geschwindigkeiten und Wichtigkeiten zu steuern. Externe Fachkräfte können hier die Banken unterstützen. Für die Realisation einer neuen IT-Applikation engagiert man für ein paar Monate ein Programmierungsteam und integriert die Lösung in die bestehende Landschaft. Oder es wird direkt eine bestehende externe Software eines Drittanbieters integriert. Ein stetiger Aufbau solcher Fachkräfte würde sich nie rentabilisieren lassen.

### Neue Jobs im Zeichen der Digitalisierung

Im Zusammenhang mit der Digitalisierung wird oft von einem Jobsterben berichtet. Die Digitalisierung vernichtet aber nicht nur Jobs, sondern generiert auch neue Berufsfelder oder ändert Jobprofile. Data Scientist, Social Media Manager, Mobile Developer und Security Manager – um nur einige Berufsbilder zu nennen.

**FINANZTECHNOLOGIE (AUCH VERKÜRZT FINTECH)** ist ein Sammelbegriff für moderne Technologien im Bereich der Finanzdienstleistungen. Fintech setzt sich aus den Wörtern financial services und technology zusammen.

**START-UP-UNTERNEHMEN** ist ein wirtschaftsgeschichtlich recht neuer Begriff, der ein junges Unternehmen bezeichnet, das vor allem durch zwei Besonderheiten gekennzeichnet wird: Zum einen durch eine innovative Geschäftsidee bzw. Problemlösung – und zum anderen erfolgt die Unternehmensgründung mit dem Ziel, stark zu wachsen und einen hohen Wert zu erreichen.

Oft haben es Start-ups dabei mit einem jungen oder noch nicht existierenden Markt zu tun und müssen erst ein funktionierendes, skalierbares Geschäftsmodell finden. Haben sie ein solches gefunden und etabliert, gelten sie allgemein nicht mehr als Start-up.

Die neuen Rollen, Ziele und operativen Spielräume in einem Unternehmen müssen neu definiert und geregelt werden. Einfach irgendwie die Digitalisierung vorantreiben zu wollen, reicht nicht mehr. So erarbeitet heute ein Chief Digital Officer eine Unternehmensstrategie zur Digitalisierung. Von der Optimierung der internen Prozesse bis hin zu Veränderungen von Marketingmassnahmen in Zeiten sozialer Netzwerke: Es muss eine bereichsübergreifende Koordination der Digitalisierung innerhalb des Unternehmens stattfinden.



Die Digitalisierung vernichtet nicht nur Jobs, sondern generiert auch ganz neue Berufsfelder

FOTO: REINER STURM, PIXELIO.DE

### Das Banking wird mobil

Die Baloise Bank SoBa arbeitet seit längerem an digitalen Lösungen. Als eine der ersten Banken in der Schweiz hat sie mit Baloise Investment Advice BIA einen digitalen Beratungsassistenten im Anlagegeschäft eingeführt. Die Anlagekunden erhalten dadurch eine persönliche, massgeschneiderte Anlagestrategie mit einer individuellen Lösung für die Geldanlagen, die der Persönlichkeit, den Bedürfnissen und den Erwartungen optimal entspricht. Die Kunden schätzen das mobile E-Banking der Baloise Bank SoBa auf dem Smartphone. Gespannt darf man auch auf die neusten Entwicklungen im Hypothekenbereich sein, die in Kürze auf den Markt kommen werden. Nur so viel: Die Kooperation mit der Fintech ist inspirierend und fordernd zugleich. Gleichzeitig macht die Digitalisierung aber nur im Einklang mit der persönlichen Beratung Sinn. Der Kunde entscheidet selber über den Weg zu seiner Bank. Parallel zur persönlichen Beratung wird der einfache, digitale Zugang in Zukunft vermehrt genutzt. Darauf gilt es sich einzurichten.

# R. SCHWEIZER

Menswear



## GRÖSSTE AUSWAHL AN HERRENBESKLEIDUNG IN DER REGION:

Hosen, Vestons, Jacken, Anzüge,  
Hemden, Poloshirts, Krawatten  
und vieles mehr!

Wir bieten Ihnen entspanntes  
Einkaufen von Herrenbekleidung  
ohne lange Anreise mit Stau und  
Parkplatzsuche –  
dafür mit persönlicher Beratung!

R. Schweizer & Cie. AG, Zeughausstrasse 19–21, 3380 Wangen a. d. Aare, Tel. 032 631 63 11/032 631 07 13  
Öffnungszeiten: Montag und Mittwoch, 14.00–18.00 Uhr/Samstag, 8.00–11.30 Uhr  
[www.rschweizer.ch](http://www.rschweizer.ch)

## Ihre erste **Ansprechstelle** in den Bereichen Strom, Gas, Wasser, Fernwärme, Energieberatung und Hausinstallationen.

[www.regioenergie.ch](http://www.regioenergie.ch)

so nah – so gut

**regioenergie**  
solothurn

### DIE FORD TOURNEO PALETTE



# FÜR ALLE FAMILIEN VON GROSS BIS KLEIN.



**z.B. Ford Tourneo Courier ab Fr. 14'530.-\***

\* Berechnungsbeispiel: Ford Tourneo Courier Ambiente 1.0 EcoBoost, 100 PS/73 kW, Fahrzeugpreis Fr. 14'530.- (Katalogpreis Fr. 16'930.- abzüglich Ford Prämie Fr. 2400.-). Abgebildetes Modell: Ford Tourneo Courier Titanium 1.0 EcoBoost, 100 PS/73 kW, Fahrzeugpreis Fr. 17'420.- (Katalogpreis Fr. 20'320.-, zuzüglich Optionen im Wert von Fr. 540.-, abzüglich Ford Umweltprämie Fr. 2900.-). Angebot gültig bis 30.6.2017. Änderungen der Rabatte und Prämien jederzeit vorbehalten, Preise inkl. MWST.

Tourneo Courier Ambiente 1.0 EcoBoost, 100 PS/73 kW: Gesamtverbrauch 5.1 l/100 km, CO<sub>2</sub>-Emission 115 g/km, CO<sub>2</sub>-Emissionen aus der Treibstoffbereitstellung 26 g/km, Energieeffizienz-Kategorie D. Tourneo Courier Trend 1.0 EcoBoost, 100 PS/73 kW: Gesamtverbrauch 5.1 l/100 km, CO<sub>2</sub>-Emission 115 g/km, CO<sub>2</sub>-Emissionen aus der Treibstoffbereitstellung 26 g/km, Energieeffizienz-Kategorie D. Durchschnitt aller verkauften Neuwagen 134 g/km.

**Ford in Solothurn • AUTO CENTRAL**  
Langfeldstrasse 1, 4528 Zuchwil, Tel. 032 686 21 21  
[info@auto-central.ch](mailto:info@auto-central.ch), [www.garage-central.ch](http://www.garage-central.ch)

## Auto Central AG

Ihr Ansprechpartner in Zuchwil

Die erste Adresse für alle Ford-Modelle ist die Auto Central AG in Zuchwil. Sämtliche Ford-Modelle stehen für Sie zur Besichtigung und Probefahrt bereit. Und wie immer bei Ford: Das Preis-Leistungs-Verhältnis ist beinahe unschlagbar. Kommen Sie vorbei und überzeugen Sie sich.

### Gut beraten bei Auto Central AG

Das kompetente Verkaufsteam der Auto Central AG nimmt sich gerne Zeit für eine ausführliche Beratung und unterbreitet natürlich auf Wunsch gerne ein passendes Angebot mit besten Konditionen. *«Kommen Sie vorbei – erleben Sie den Unterschied!»* Ihr Ford ist auch für Reparaturen und Servicearbeiten bestens bei uns aufgehoben. Nebst dem breiten Angebot an Neuwagen hat die Auto Central AG auch immer eine Vielzahl an spannenden Occasionen im Angebot. Allesamt sorgsam geprüft und gepflegt – kommen Sie vorbei!

### Stets für Sie da

Die Auto Central AG finden Sie an der Langfeldstrasse 1 in Zuchwil. Das Verkaufsteam steht Ihnen jeweils von Montag bis Freitag von 8 bis 12 Uhr und von 13.15 bis 18.30 Uhr zur Verfügung. Samstag ist unser Team von 8.30 bis 16 Uhr durchgehend für Sie da. Weitere Informationen jederzeit im Internet unter: [www.auto-central.ch](http://www.auto-central.ch).

Wir freuen uns auf Sie!



Ein starkes Team (v. l.): Oliver Jäggi (Geschäftsführer), Markus Stampfli (Verkaufsberater), Daniel Gersbach (Markenverantwortlicher).

## The Human Touch@EAO

Bei der EAO in Olten trifft Innovation auf Tradition und in diesem scheinbaren Spannungsfeld gestaltet sich die Suche nach geeigneten Fachleuten zunehmend anspruchsvoller und zeitaufwendiger. Vor allem jedoch individueller. Intern wie extern.

### **Kurt Loosli, CEO EAO AG, Olten und Anja Woellner, Leiterin Personal**

«Wo wir in der Vergangenheit noch mit interner Direktansprache oder einem Inserat im «Alpha» zum Erfolg gekommen sind, sind heute eine zielgruppengerechte Rekrutierung, eine ansprechende Unternehmenspräsentation im Netz und die Stimmigkeit des Gesamtpaketes von ausschlaggebender Bedeutung. Fragen wie «Was motiviert diese Fachkräfte?», «Wo halten sie sich auf?», «Welche Medien konsumieren sie?», «Welche Werte sind ihnen wichtig?» entscheiden über die Rekrutierungsstrategie, den schnellen Erfolg oder die langwierige Suche. Ebenso tragen eine frühzeitige und umfassende Kommunikation und der Faktor Zeit, also Tempo, kurze Reaktionszeiten und schnelles Reagieren, nach der ersten Kontaktaufnahme massgeblich zu einer erfolgreichen Stellenbesetzung bei. Zahlreiche Stellen können wir auch dank persönlicher Empfehlungen besetzen, was wir besonders schätzen. Erschwerend wirken sich generell die demografische Entwicklung und der Werte- und Interessenwandel aus. Nur «Fachkraft» zu sein, erscheint immer weniger attraktiv.

An Bedeutung gewonnen haben bei den Stellensuchenden flexible Arbeitszeitmodelle, ein sicheres berufliches Umfeld, ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Beruf und Privatleben, innovative Produkte und persönliche Entwicklungs- und Gestaltungsmöglichkeiten. Vor allem Letzteres spricht sehr viele Fachkräfte an. Sie möchten sich einbringen, ihre Erfahrungen und ihr Know-how stetig erweitern und vertiefen und dabei Akzente setzen. Diese Möglichkeiten bestehen eher in einem KMU wie der EAO. Und dabei spielt es weniger eine Rolle, ob sich das Unternehmen in Zürich, Basel oder Olten befindet. Denn auch die Digitalisierung und die Flexibilität der Arbeitnehmer haben auf der Suche nach



«Fachkräfte möchten sich einbringen, ihre Erfahrungen und ihr Know-how erweitern und dabei Akzente setzen», sagt Kurt Loosli, CEO EAO AG

BILD: HANSJOERG SAHLI

**«Strategisch wichtige Stellen werden mit Unterstützung von spezialisierten Personalvermittlern besetzt, die aktive Suche über bekannte Social-Media-Plattformen eingeschlossen.»**

dem passenden Umfeld und einer beruflich langfristigen Perspektive zugenommen. Nur beim Thema «Gehalt» gehen die Meinungen häufig auseinander. Generell anziehend wirken unsere Unternehmensgrösse, die Internationalität, unser HMI-Know-how, unsere Unternehmensphilosophie und unsere Werte «Innovativ, Intuitiv & Zuverlässig», die sich im Miteinander widerspiegeln. Auch die Tatsache, dass wir seit 70 Jahren im Schweizer Markt aktiv sind und einen Grossteil unserer Mitarbeitenden in Olten haben, ein familiäres und soziales Umfeld bieten sowie die zahlreichen Entwicklungs- und Gestaltungsmöglichkeiten ziehen Fachkräfte und ihre Familien an. Olten bzw.

die Umgebung punkten ansonsten mit einer sehr guten Infrastruktur (öV, Schulen usw.), viel Grün und bezahlbarem Wohnraum.

Unter Nachwuchsmangel leiden wir vor allem in den technischen Berufen wie Konstrukteur oder Elektroniker. Wir fokussieren uns daher vor allem darauf, eigenen Nachwuchs zu fördern, eine professionelle Berufsbildung (aktuell 18 Lernende, 6 Berufsbilder) anzubieten und vielseitige und zukunftsgerichtete Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten zu schaffen. Viele ehemalige Lernende sind nach wie vor im Unternehmen und entwickeln sich «on the job» weiter. Perspektiven für den Nachwuchs bieten sich auch über die Weiter-



Mit mehr als 300 Mitarbeitenden am Standort Olten gehört die EAO zu den grössten Arbeitgebern im Kanton.

BILD: EAO AG

gabe von Wissen und Erfahrungen u. a. in der EAO Academy oder im Projektmanagement.

Bei den bevorzugten Kanälen dominieren heute das Intranet und unsere Website, die klassischen Stellenportale, die persönliche Ansprache über Communities und Fachgruppen oder die Ausschreibung an Hoch-/Fachhochschulen. Individuell zugeschnittene Rekrutierungsmassnahmen machen den Unterschied. Strategisch wichtige Stellen werden mit Unterstützung von spezialisierten Personalvermittlern besetzt, die aktive Suche über bekannte Social-Media-Plattformen eingeschlossen. Die Nutzung von Social Media bietet – je nach Zielgruppe – einige Vorteile; allerdings ist sie sehr zeitintensiv. Inserate in Printmedien spielen für uns kaum noch eine Rolle; sind sie doch im Vergleich zum Rücklauf zu kostenintensiv.

Ein positiver Nebeneffekt der gestiegenen Internetpräsenz ist, dass unser Bekanntheitsgrad zugenommen hat und wir

**«Ein positiver Nebeneffekt der gestiegenen Internetpräsenz ist, dass unser Bekanntheitsgrad zugenommen hat und wir heute sehr viel mehr Direktbewerbungen und Anfragen erhalten...»**

heute sehr viel mehr Direktbewerbungen und Anfragen erhalten, als dies noch vor wenigen Jahren der Fall war. EAO gehört zu den grössten Arbeitgebern im Kanton, mit mehr als 300 Mitarbeitenden am Standort Olten, ist weltweit tätig und feiert 2017 das 70-Jahr-Jubiläum. Nur wissen das immer noch zu wenige. Das gilt es auszubauen.

Eines steht fest: Um den anstehenden Herausforderungen im Arbeitsmarkt, wie dem

Fachkräftemangel oder auch der demografischen Entwicklung, erfolgreich begegnen zu können, ist die stete Auseinandersetzung mit Einflussfaktoren wie Globalisierung, Digitalisierung, dem Wertewandel und gestiegenen Sicherheitsbedürfnissen unabdingbar. Daran richten wir uns und unser Angebot aus; hier spiegeln sich auch die Bedürfnisse und Erwartungen unserer Mitarbeitenden, heute und in Zukunft.

Hier finden sich aber auch die aktuell grössten Herausforderungen: ein attraktives Gesamtpaket anbieten zu können. Dazu gehören eine starke AG-Marke, die Abstimmung unternehmerischer Anforderungen mit den persönlichen Vorstellungen (Win-win schaffen) und immer öfter auch mit von der Zeit überholten Profilen, der Umgang mit den zahlreichen Veränderungen und der stetig steigenden Komplexität. Und dabei sind die Menschlichkeit und ein respektvoller Umgang miteinander nicht zu vernachlässigen.»

# Die Unternehmen setzen sich für Fachkräfte in Szene

Der Schrei nach Ingenieuren und anderen Fachkräften ist gross. Im Kanton Solothurn sind deshalb in den letzten Jahren zahlreiche Angebote zur Rekrutierungsunterstützung entstanden. Es spricht für die Dynamik unseres Wirtschaftsstandortes, dass sich die Solothurner KMU und Grosskonzerne auf den verschiedenen Plattformen stark engagieren.



Es muss nicht unbedingt Basel, Bern oder Zürich sein. Auch die Solothurner Städte, im Bild Olten, haben als Wohnstandorte vieles zu bieten.

*Bild zvg/Wirtschaftsförderung Region Olten*

**Von Sarah Koch, Adriana Gubler**  
**Wirtschaftsförderung Kanton Solothurn**

**D**as Kultlokal an der Aare «solheure» in Solothurn war beim ersten Solothurner Sprungbrett-Event proppenvoll. Über 100 angehende Ingenieure, Informatiker, natur-, pharmazeutische oder Wirtschaftswissenschaftler waren beim Talent-Apéro versammelt und konnten den elf anwesenden Solothurner Unternehmen auf den Zahn fühlen. Der Austausch zwischen Studierenden und Unternehmen lief auf Hochtouren: «Wir konnten mit den Studierenden spannende Gespräche führen», sagt Sandra De Haan von der Sensile Medical AG. Auch Maria Deseada Ruiz und ihre drei Kollegen von der Bosch freuten sich über den grossen Andrang. «Zeitweise waren wir alle

vier in Gespräche vertieft. Einige Studierende haben wirklich grosses Interesse an unserem Unternehmen gezeigt – das ist sehr erfreulich.»

Vor dem Talent-Apéro konnten die Studierenden in Workshops die Arbeitsweise und das Arbeitsklima eines Unternehmens vor Ort kennen lernen. Bei der Sensile Medical AG in Hägendorf brüteten daher am Nachmittag acht Studierende der Ingenieurs- und Naturwissenschaften über ihrer Aufgabe. Sie entwickelten Ideen. Gecoacht wurden sie von den verschiedenen Fachspezialisten des Unternehmens. Der erstmalige Sprungbrett-Event Solothurn, initiiert von der Wirtschaftsförderung Kanton Solothurn und der Solothurner

Handelskammer, bringt Unternehmen und Studierende zusammen – ein Gewinn für alle Beteiligten.

## **Engagierte KMU und Grosskonzerne**

Nach demselben Prinzip funktionieren auch die Angebote tunSolothurn, Industriebetriebe live (IBLive), Erlebnistage Beruf oder etwa die Berufsinfomesse in Olten. Diese sprechen aber im Gegensatz zum Sprungbrett-Event ein jüngeres Publikum an. Die Erlebnismesse tunSolothurn feierte ihre Premiere im Herbst 2016 – mit rund 100 Schulklassen beziehungsweise über 3800 Kindern im Alter von 7 bis 13 Jahren und 16 ausstellenden Firmen und Instituten. Die Nachwuchskräfte



Ingenieur- und Naturwissenschaftsstudenten haben beim Sprungbrett-Event in der Sensile Medical AG in Hägendorf gemeinsam mit den Fachspezialisten neue Ideen entwickelt.

Bild zvg

konnten unter fachkundiger Anleitung einen Lego-Roboter programmieren (Höhere Fachschule für Technik Mittelland), ein Stahlteil mit Feuer härten bei 1000 Grad (Härterei Gerster AG) oder ein echtes Uhrwerk an einem professionellen Uhrmacherwerkstisch zusammenstellen (ETA SA). Bei der IBLive konnten im März dieses Jahres über 2500 Schüler der 7. bis 10. Klasse 24 Berufe vor Ort in zehn Unternehmen aus der Region Solothurn kennen lernen und «ausprobieren» – angeleitet wurden sie von Auszubildenden.

Die Nachwuchsförderung im Kanton Solothurn läuft auf Hochtouren. Die Teilnehmerzahlen der verschiedenen Plattformen haben die Erwartungen übertroffen. Dies ist einerseits den jeweiligen Initianten und Sponsoren, aber insbesondere auch den engagierten Unternehmen zu verdanken. Die KMU und Grosskonzerne scheuen sich nicht vor finanziellem oder organisatorischem Aufwand, um ihren Betrieb sowie ihre Arbeitsplätze und Lehrstellen auf originelle Art zu bewerben. Auch die Nachholbildung für Erwachsene, bei der der Kanton Solothurn eine Pionierrolle übernommen hat, kann sich auf ein breites Engagement aus der Wirtschaft stützen. Alle diese Angebote sind ein starkes Zeichen seitens der Solothurner Unternehmen.

#### Weiterbildung für den MedTech-Sektor

Am Wirtschaftsstandort Kanton Solothurn sind in den vergangenen Monaten zudem branchenspezifische Angebote entstanden. Der Medical Cluster hat in Zusammenarbeit mit den Bildungsinstitutionen SAQ-Qualicon AG, der TÜV SÜD Akademie und der Wirtschaftsförderung ein anwendungsorientiertes Bildungsangebot für die Schweizer MedTech-Branche initiiert. Im Zentrum ste-

hen Seminare zu den neuen Regulierungsvorschriften, aber auch zum Qualitäts- und Risikomanagement sowie zur Produktsicherheit. Dieses Weiterbildungsangebot deckt ein grosses Bedürfnis des MedTech-Hotspots am Jurasüdfuss ab.

Alle diese Angebote von den Messen bis zu den spezifischen Weiterbildungsangeboten erfordern eine breite Allianz. Die Solothurner Handelskammer, der Kantonal-Solothurnische Gewerbeverband, die Industrie- und Handelsverbände, die Branchenorganisation Medical Cluster oder auch verschiedene Ämter der kantonalen Verwaltung, wie das Amt für Wirtschaft und Arbeit oder das Amt für Berufsbildung, Mittel- und Hochschulen, sind involviert und stellen erhebliche Ressourcen zur Verfügung.

#### Bekenntnisse zweier Firmenchefs

Das übergeordnete Ziel dieser zahlreichen Engagements und Initiativen soll dazu beitragen, dass die Solothurner Firmen heute und in Zukunft am Wirtschaftsstandort Kanton Solothurn genügend Fachkräfte finden. Denn die Mitarbeiter sind ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die Unternehmen. Oder wie es Ypsomed-CEO Simon Michel sagt: «Die Fachkräftekompetenz im Kanton Solothurn ist sehr gross. Wir haben uns auch deshalb für den Ausbau am Standort Solothurn entschieden. Insgesamt investieren wir hier gegen 100 Millionen Franken in Produktionskapazitäten und schaffen deutlich über 100 neue Stellen.» Und Thomas Schädler, VP Manufacturing DePuy Synthes, unterstreicht: «Als einer der grössten Arbeitgeber der Region nutzen wir die technischen Kompetenzen unserer hoch qualifizierten Mitarbeitenden, um innovative Orthopädielösungen für unsere Patienten zu entwickeln und herzustellen.»

#### DIE FACHKRÄFTE VON DER WOHNQUALITÄT ÜBERZEUGEN

Idealerweise lassen sich die gesuchten Fachkräfte nicht ausschliesslich von den attraktiven Arbeitsplätzen im Kanton Solothurn, sondern auch vom Wohnstandort am Jurasüdfuss begeistern. Auch hierzu laufen vielseitige Projekte. Der Kanton Solothurn bietet spannende Freizeitaktivitäten für Naturfreunde, Kulturliebhaber, Gourmetfans oder Partygänger – Ziel muss es sein, dies den Fachkräften besser zu vermitteln. Beim ersten Sprungbrett-Event waren Tourismusdirektor Jürgen Hofer und Kabarettist und Satiriker Rhaban Straumann als Botschafter für Solothurn, Olten und Co. im Einsatz. Für die Rekrutierung von jungen Arbeitnehmern/-innen sind die Angebote bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie essenziell. Krippenplätze stehen im Kanton Solothurn genügend zur Verfügung. Zudem hat der Verein Tagesfamilien Kanton Solothurn in den letzten Jahren ein Alternativangebot zur klassischen Kita aufgebaut.

Die Solothurner Unternehmen zeigen sich auch in diesem Bereich engagiert. Eine breit abgestützte Projektgruppe zu «familienfreundliche Arbeitgeber» hat sich bereits formiert.

Für mehr Informationen wenden Sie sich an die Wirtschaftsförderung Kanton Solothurn:  
www.standortsolothurn.ch  
wifoe@awa.so.ch  
032 627 95 23

## ein INSERAT...

... sehen 60 000 LeserInnen

... informiert

... ist Image bildend



## kein INSERAT...

... informiert nicht

... bringt keine neuen Kunden

... generiert weniger Abverkauf

### Persönliche Beratung:



#### az Solothurner Zeitung

Zuchwilerstrasse 21  
4501 Solothurn  
Telefon 032 558 86 96  
inserate@solothurnerzeitung.ch  
www.solothurnerzeitung.ch

#### az Grenchner Tagblatt

Kapellstrasse 7  
2540 Grenchen  
Telefon 032 654 10 60  
inserate@grenchnertagblatt.ch  
www.grenchnertagblatt.ch

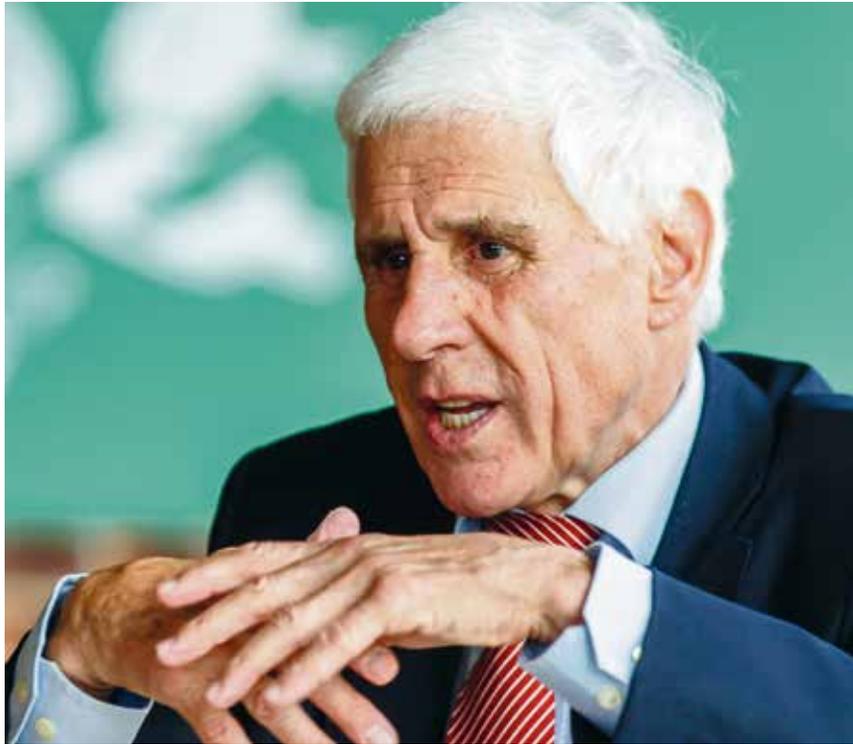
BILD: CHRIS ISELI

# smart printing / 4.0

schlau  
clever  
gewitzt  
schick  
flott  
ausgefuchst  
einfallsreich  
findig  
gewandt  
gewitzt  
klug  
pfiffig  
raffiniert  
geschickt  
wendig

## «print different – print smart»





Rudolf Strahm ist überzeugt, «dass die Berufslehre die beste Prävention vor Armut ist».

BILDER: HANSPETER BÄRTSCHI

## «Wir haben keinen generellen Fachkräftemangel»

Der Mangel an Berufsfachkräften sei in bestimmten Branchen hausgemacht und selbst verschuldet, erklärt der Wirtschafts- und Bildungspolitiker Rudolf Strahm im Interview. Teilweise habe man die Ausbildung von Berufsleuten vernachlässigt und sich auf «den Import von Fachkräften aus dem Ausland verlassen».

Er plädiert für eine weitere Stärkung der dualen Berufsausbildung.

### Von Franz Schaible

#### Vertreter fast der gesamten Wirtschaft klagen über einen Fachkräftemangel.

#### Ist das begründet?

**Rudolf Strahm:** Nur teilweise und nur für bestimmte Branchen. Es ist schwierig, Berufsfachkräfte für höherschwellige industrielle und handwerkliche Berufen zu finden. Aber landesweit betrachtet ist das ein Jammern auf hohem Niveau. Es werden nach wie vor sehr viele Jugendliche in Berufsfeldern mit höheren Anforderungen ausgebildet. Andererseits ist der Mangel in bestimmten Branchen auch hausgemacht und selbst verschuldet.

#### Was meinen Sie genau?

Wir haben in der Schweiz nicht generell einen Fachkräftemangel oder einen Akademikermangel, sondern hausgemachte Lücken in einer Reihe von Berufen. Wir haben beispielsweise nicht genug Ärzte. Grund ist der Numerus clausus, die Schweiz bildet schlichtweg zu wenig Ärzte aus. Es fehlt auch an Pflegeper-

sonal, weil die Spitäler während zehn Jahren nur ungenügend Fachkräfte ausgebildet hatten. Ebenso können Stellen für Ingenieure und Informatiker nicht besetzt werden, weil einerseits die Firmen die Informatiker-Ausbildung vernachlässigt hatten. Andererseits sind die Gymnasien sehr sprachlastig orientiert, zulasten der Ausbildung in den Mint-Fächern Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik. Die Folge: Wer zwar gute Voraussetzungen für ein Ingenieurstudium hat, aber nicht stark in den Sprachfächern ist, schafft den Sprung ans Gymnasium gar nicht. Auch die Gastrobranche jammert über zu wenig Fachpersonal. Dabei hat sie die interne Ausbildung vernachlässigt, nur jeder 11. Gastrobetrieb bildet überhaupt Lernende aus.

#### Wie ist es zu der aus Ihrer Ansicht nach falschen Entwicklung gekommen?

Dank dem Personenfreizügigkeitsabkommen mit der EU konnte die Wirtschaft die Fach-

kräfte ungehindert im Ausland rekrutieren und damit die eigenen Ausbildungslücken überbrücken. Das Problem musste wegen der Personenfreizügigkeit im Inland nicht direkt angegangen werden. Man konnte sich einfach auf den Import von Fachkräften verlassen und die Ausbildung im Inland vernachlässigen. Erst im Zusammenhang mit der Masseneinwanderungsinitiative wurde man sich der teilweise fehlenden Ausbildungsmöglichkeiten in der Schweiz wieder bewusst.

#### Hat sich die Einstellung verändert?

Ja, die Statistiken zeigen es. Gerade in den technischen Berufen werden mehr Lehrstellen angeboten, dasselbe gilt für die Spital- und Pflegeberufe.

**Aber gerade viele KMU im industriellen Bereich klagen, dass sie zu wenige Fachkräfte wie Polymechaniker finden. Dasselbe gilt für die Baubranche und das**

### baunahe Gewerbe. Dabei ist die Ausbildungsbereitschaft der Firmen hoch.

Lange Zeit haben die Firmen zu wenig gemacht, aber das hat sich verbessert. Die KMU-Chefs haben endlich erkannt, dass sie die gewünschten Fachkräfte nur finden, wenn sie diese selber ausbilden. Viele betreiben einen hohen Aufwand, um gute Sekundarschüler für eine Berufslehre zu begeistern. Die Anstrengungen gehen über die traditionellen Wege zur Rekrutierung von Lernenden hinaus. Ich denke beispielsweise an die Berufsmesse IB Live, welche alternierend in Solothurn und in Grenchen durchgeführt wird. Das ist ein guter und innovativer Weg, um die Schülerinnen und Schüler schon frühzeitig für eine anspruchsvolle Berufslehre zu motivieren.

### Hat sich die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe verändert?

Sie ist in der KMU-Wirtschaft unverändert hoch, kein Land bildet mehr Berufsleute aus als die Schweiz. Zwei Drittel der Jugendlichen beginnen ihre Berufskarriere in der Deutschschweiz nach wie vor mit einer Lehre. Die Faustregel sagt, dass ein Unternehmen pro 100 Mitarbeitende sechs Lehrstellen anbieten sollte. Das ist im Kanton Solothurn gut und in der Deutschschweiz knapp erfüllt. In Branchen wie dem Pflegebereich braucht es 10 bis 12 Lernende pro 100 Vollzeitbeschäftigte, um die Lücke zu schliessen und die Personalrekrutierung aus dem Ausland zu reduzieren. Insgesamt hat sich die Ausbildungssituation sicherlich verbessert.

### Worauf basiert Ihre Einschätzung?

Der Bund erarbeitet mit Umfragen regelmässig das Lehrstellenbarometer. Er erhebt jeweils im Frühling, wie viele Lehrstellen es, aufgeschlüsselt nach Branchen, gibt und wie viele Jugendliche diese Berufe erlernen wollen. Bei den technischen Berufen gibt es etwas weniger unbesetzte Lehrstellen. Dagegen bleiben im Gewerbe immer noch zu viele Ausbildungsplätze offen. Andererseits gibt es im Bereich der Pflege und Betreuung zu wenige Lehrstellen für die Jugendlichen. Die längerfristige Betrachtung zeigt nun, dass es in der Angebots-Nachfrage-Bilanz insgesamt einen leicht besseren Ausgleich gibt. Ich folgere daraus, dass die Wirtschaft reagiert hat.

### Worauf ist es denn zurückzuführen, dass Lehrstellen trotzdem immer noch unbesetzt bleiben?

Nebst der demografischen Entwicklung sowie Imageproblemen in gewissen Branchen sehe ich dafür einen Hauptgrund: Der über die Medien transportierte Akademisierungstrend – Stichworte: Uni-Forschung, Erasmus, Kampf ums Gymnasium – wird von den Eltern mitvollzogen. Und diese haben den grössten Einfluss auf den Karriereweg ihrer Kinder. Die



Rudolf Strahm kritisiert die zunehmende Akademisierung: «Wir haben in der Schweiz keinen Akademikermangel.»

Berichte über den angeblichen Akademikermangel lassen das Gefühl entstehen, dass die Berufslehre eine Sackgasse sei, was falsch ist. Es gilt vielmehr die Losung: kein Abschluss ohne Anschluss. Viele Eltern kennen aber unser durchlässiges Berufsbildungssystem nicht. Auch wer eine Lehre absolviert hat, kann mit der Berufsmatura an die Fachhochschule, mit der Passerelle an die Uni oder später in der Karriere eine Höhere Berufsbildung absolvieren. Diese komplette Durchlässigkeit hat es vor 30 Jahren noch nicht gegeben. Da besteht ein grosses Informationsmanko bei den Eltern, insbesondere bei ausländischen Familien. Für diese ist die Berufslehre nur die zweite Wahl, weil sie dieses System von zu Hause gar nicht kennen.

### Ist der Akademisierungsdruck tatsächlich vorhanden?

Der existiert tatsächlich, insbesondere in den Städten, dagegen weniger in den eher ländlichen Regionen. Dort hat die Berufslehre eindeutig eine bessere Reputation. Dort fällt viel mehr auf, dass auch mit einer Berufslehre eine steile Berufskarriere oder gar der Schritt ins KMU-Unternehmertum möglich ist.

### Ist es denn falsch, wenn die Akademikerquote in der Schweiz steigt?

Diese muss nicht zwingend steigen. Wir haben wie gesagt nicht generell zu wenig «Studierte», sondern einen Akademikermangel in spezifischen Berufsfeldern. Gleichzeitig gibt es einen Überhang an geistes- und so-

zialwissenschaftlichen Uni-Absolventen. Die Schweizer Universitäten bilden derzeit rund 10000 Studierende im Hauptfach Psychologie aus, 4500 in Politikwissenschaften, 2300 in Kommunikationswissenschaften und 4000 Studierende in Geschichte und Kunst-

---

**«Den Praxisbezug und die handwerkliche Präzision – also die «praktische Intelligenz» – entwickelt man nicht an der Uni, sondern in der Berufslehre.»**

---

geschichte. Sie können gar nicht alle in den zur Ausbildung adäquaten Berufen arbeiten. Ein Jahr nach dem Masterabschluss hat die Hälfte keine feste Anstellung und nach fünf Jahren hat immer noch ein Viertel keine feste Anstellung.

**Andere Statistiken zeigen aber, dass Akademiker weniger von Arbeitslosigkeit betroffen sind als Arbeitnehmende mit einer Berufslehre. Das widerspricht Ihrer These von der mangelnden Arbeitsmarktfähigkeit der Akademiker.**

Wenn die Durchschnittszahlen als Basis dienen, ist das richtig. Denn in der Grundgesamtheit sind auch die schulisch Schwächeren und fremdsprachige Ausländer enthal-



Sie produzieren im Gegensatz zu den «Akademikerpändern» Exportüberschüsse. Den europäischen Ländern ohne Berufsbildung fehlen nämlich genau jene Fachkräfte, welche die von Ingenieuren entwickelten Produkte oder Produktionsmethoden in die Praxis umsetzen können. Den Praxisbezug und die handwerkliche Präzision – also die «praktische Intelligenz» – entwickelt man nicht an der Uni, sondern in der Berufslehre.

#### Wie kann erreicht werden, dass das duale Berufsbildungssystem nicht verkümmert?

Diese Gefahr sehe ich nur bedingt, denn die Vorteile der Berufslehre in der innovativen KMU-Wirtschaft überwiegen zu stark. Ich will aber nicht einfach nur die Berufsbildung favorisieren, es braucht beide Wege, vor allem braucht es lebenslanges Lernen: In Zeiten des rasanten technologischen Wandels kann weder in eine drei- oder vierjährige Berufslehre noch in einen Bachelor- und Master-Ausbildungsgang an der Hochschule alles reingepackt werden. Wichtig ist, ein bereits gut ausgebautes System im Bereich der Weiterbildung noch weiter zu verbessern. Die Schweiz hat mit der Höheren Berufsbildung

ten. Ich erinnere daran, dass 30 Prozent der Jugendlichen einen Migrationshintergrund haben. Es ist also falsch, nur die Gesamtquote anzuwenden. Man muss auch die Adäquanz berücksichtigen. Das heisst: Ist der ausgeübte Beruf adäquat zur Ausbildung? Kurz: Man darf nicht die Akademikerlaufbahn gegen die Berufslehre ausspielen, es braucht beides. Ich wehre mich aber gegen die einfache Folgerung: Fachkräftemangel gleich mehr Uni-Absolventen.

#### In unseren Nachbarländern ist die Akademikerquote viel höher. Ist das hiesige Berufsbildungssystem das bessere?

Ich will jetzt nicht den Sonderfall Schweiz herbeibemühen. Aber es gibt zwei wichtige Indikatoren, welche die Vorteile des dualen Bildungssystems belegen. Die Jugendarbeitslosigkeit in der Schweiz und in anderen Berufsbildungsländern wie Deutschland oder Österreich ist mit drei bis fünf Prozent viel tiefer als in jenen Ländern, die einseitig den Akademisierungsweg verfolgen. In den 28 EU-Ländern liegt sie bei durchschnittlich 23 Prozent. Für einen jungen Menschen gibt es keine grössere Demütigung, als keinen Job zu haben. Das heisst, bei der Arbeitsmarktintegration ist das Berufsbildungssystem eindeutig überlegen. Gleichzeitig nimmt die Schweiz trotz tieferer Akademikerquote bei der technologischen Konkurrenzfähigkeit regelmässig einen Spitzenplatz ein. Das gilt für alle Länder, die eine Berufslehre in unserem Sinne kennen.

«Die KMU-Chefs haben endlich erkannt, dass sie die gewünschten Fachkräfte nur finden, wenn sie diese selber ausbilden.»

– mit Höheren Fachschulen und eidgenössischen Berufsprüfungen und höheren Fachprüfungen – ein gutes Instrument aufgebaut. Es ermöglicht, dass auch 30- oder 40-jährige Berufstätige neue Technologien berufsbegeleitend erwerben können. Pro Jahr werden rund 29 000 Uni- und Fachhochschul-Absolventen gezählt, aber auch 27 000 Absolventen einer Höheren Berufsbildung. Das zeigt, wie gefragt und wie wichtig diese höheren Berufsqualifizierungen sind. Ich denke, ohne dieses mittlere Kader würde die Schweizer Wirtschaft zusammenbrechen.

#### Hat die kommende Umsetzung der Masseneinwanderungsinitiative Einfluss auf die Berufsbildung?

Die bislang geltende Personenfreizügigkeit hat der Schweiz geholfen, die Lücke an Fachkräften mit ausländischem Personal zu überbrücken. Aber die Kehrseite war, dass damit auch Ausbildungsmängel in der Schweiz zudeckt wurden. Die Umsetzung der Initiative mit dem schwachen Inländervorrang wird mit-helfen, hiesige Berufsleute besser einzusetzen

und den Trend, gut qualifizierte ältere Schweizer Arbeitnehmer durch billigere Arbeitskräfte aus dem Ausland zu ersetzen, zu bremsen.

#### Woher kommt eigentlich Ihr Engagement für das duale Bildungssystem?

Ich habe selbst meine berufliche Karriere mit einer Berufslehre als Laborant begonnen. Und als Sozialdemokrat bin ich überzeugt, dass die Berufslehre die beste Prävention vor Armut ist. Wir haben in der Schweiz eine so tiefe Armutsquote, weil auch sprachlich schwächere oder einseitig begabte Jugendliche, die das Gymnasium nie schaffen könnten, dank der Berufslehre eine Chance im Arbeitsleben haben. In Frankreich beispielsweise hat ein Jugendlicher ohne Matura kaum eine Aussicht auf ein erfolgreiches Berufsleben. Hierzulande kann dagegen ein Jugendlicher mit praktischer Intelligenz auch ohne gymnasiale Bildung zu einer höheren beruflichen Qualifikation kommen. Für mich sind Massnahmen zur Förderung der Berufslehre die entscheidendere Armutsprävention, als über Sozialhilfe eine Umverteilung anzustreben.

#### Würden Sie heute als Jugendlicher denselben Berufsweg einschlagen?

Ja, ich würde wieder mit einer Berufslehre einsteigen. Diese fördert neben der praktischen Intelligenz halt auch Fähigkeiten wie Zuverlässigkeit, Exaktheit, Pünktlichkeit oder Teamfähigkeit. Die Eltern müssen verstehen, dass die Lehre heute dank der hohen Durchlässigkeit im Bildungssystem keine Sackgasse mehr ist. Das hat sich mit der Berufsmaturität und den Fachhochschulen, der Höheren Berufsbildung oder mit dem Zugang zu den Universitäten über die Passerelle komplett verändert.

#### ZUR PERSON

Der 73-jährige **Rudolf Strahm** ist einer der bekanntesten und profiliertesten Wirtschafts- und Bildungspolitiker der Schweiz. Er war 13 Jahre für die SP Mitglied des Nationalrates und vier Jahre Preisüberwacher. Strahm absolvierte eine Berufslehre als Laborant bei der damaligen Geigy in Basel. Danach studierte er Chemie an der Ingenieurschule Burgdorf sowie Wirtschaftswissenschaften und Betriebswirtschaft an der Universität Bern. Die Uni Bern verlieh ihm einen Ehrendokortitel. Seit der Pensionierung wirkt er als Dozent bei Master-Lehrgängen für Berufs- und Laufbahnberater an den Unis in Bern und in Freiburg. Sieben Jahre war er Präsident des Schweizerischen Verbandes für Weiterbildung. Strahm publizierte mehrere Bücher zur Wirtschafts- und Bildungspolitik. Sein bisher letztes Werk heisst «Die Akademisierungsfalle».

Hier findet die Welt statt.



Alles aus Ihrer Welt: in der az Solothurner Zeitung,  
gedruckt und digital – wann, wo und wie immer Sie wollen.  
[www.solothurnerzeitung.ch](http://www.solothurnerzeitung.ch)

Von A bis Z informiert. 

# Literatur als Motor für den Tourismus

Der Schweizer Schriftstellerweg in Olten ist für den Tourismuspreis Kanton Solothurn nominiert

Von Franz Schaible

«Die Nomination für den Tourismuspreis Kanton Solothurn ist für uns eine grosse Freude und Ehre», sagt Stefan Ulrich, Geschäftsführer von Olten Tourismus. Vor allem aber sei es eine Bestätigung dafür, mit dem Schweizer Schriftstellerweg «ein besonderes touristisches Produkt geschaffen zu haben». Der Schriftstellerweg – entstanden aus dem Projekt «Olten LiteraTour Stadt» – ist eine Audiotour. Auf drei grossen Touren können jeweils acht Geschichten von Alex Capus, Franz Hohler und Pedro Lenz gehört werden. Mit dem eigenen Smartphone oder Tablet können die an den Hörstationen angebrachten QR-Codes eingescannt werden, um sich die zwei- bis vierminütigen Geschichten zu Gemüte zu führen. Touren und Stationen können beliebig kombiniert werden. Die Autoren haben ihre Texte selber eingelesen. Parallel zu den drei grossen Touren gibt es eine sogenannte «Literathek», die ein breites Spektrum des literarischen Schaffens – nicht

nur in Olten – an verschiedenen Standorten sicht- und hörbar machen soll.

Olten soll als Literaturstadt landesweit positioniert werden und nicht zuletzt auch mehr Hotelbetten füllen. Seit der Eröffnung vor einem Jahr sei das Tourist Center rund 500-mal zum Schriftstellerweg kontaktiert worden, so Ulrich. «Wir nehmen an, dass der Weg selber um ein Vielfaches begangen wird, denn dieser ist grundsätzlich selbsterklärend.» Die Gäste stammten bisher aus rund 15 Kantonen und sie würden oft einen Tag in der Stadt oder Region verbringen. «Die Rückmeldungen sind äusserst positiv», erklärt Ulrich. Der Schriftstellerweg sei als touristisches Alleinstellungsmerkmal (USP) positioniert und in der Branche anerkannt. Das zeige auch das Interesse von Schweiz Tourismus und die zahlreichen Medienanfragen. Das Projekt helfe auch, das Image von Olten in der Schweiz zu verbessern, ist Ulrich überzeugt.



Das Interesse am Schriftstellerweg in Olten ist gross.  
BILD: BRUNO KISSLING

## Tissot Velodrome sorgt für Wertschöpfung

Das nationale Radsportzentrum in Grenchen ist für den Tourismuspreis Kanton Solothurn nominiert

Von Franz Schaible

Das markante Gebäude des Tissot Velodrome in Grenchen ist von weitem sichtbar. Die Halle misst 120 Meter in der Länge, 70 Meter in der Breite und ist 23 Meter hoch. Prunkstück ist die Holzrennbahn aus sibirischer Fichte, auf der seit der Eröffnung unzählige Rennen durchgeführt wurden. Darunter Stundenweltrekorde, Europameisterschaften oder die Donnerstagabendrennen. Das Velodrome ist nominiert für den diesjährigen Tourismuspreis Kanton Solothurn.

«Die Nomination bedeutet uns sehr viel», sagt Michèle Tanner, stellvertretende Betriebsleiterin. Das Tissot Velodrome habe sich seit der Eröffnung stetig entwickelt und sei zum nationalen Radsportzentrum mit internationaler Ausstrahlung gewachsen. Sie verweist auch auf die Multifunktionalität der



BahnradSPORT ist faszinierend. BILD: PETER METTLER

Halle. So ist im Halleninneren eine Dreifachturnhalle für den Berufsschulsport und den Vereinssport eingebaut. Man organisiere aber auch Grossanlässe wie die Swatch-Generalversammlung, Messen sowie viele kleinere und grössere Businessanlässe. «Damit tragen wir nachhaltig zur Entwicklung der Region bei und sorgen für eine hohe Wertschöpfung im

Kanton Solothurn», so Tanner. Zentral sei im Radsport auch die Jugendförderung. So organisiere der Verein Velodrome Suisse zusammen mit Swiss Cycling von Oktober bis März jeweils am Mittwochnachmittag das Training vom Trainingsstützpunkt Grenchen. Rund 70 Kinder und Jugendliche im Alter von 10 bis 17 Jahren trainierten dann auf der Bahn.

Das Velodrome wurde im Juni 2013 nach nur einjähriger Bauzeit eröffnet. Die Baukosten beliefen sich im Grundausbau auf 17 Millionen Franken. Die Zuschauererwartungen seien bislang erfüllt worden, sagt Tanner. «Nach wie vor erhoffen wir uns aber mehr Zuschauer für die Donnerstagabendrennen. Der BahnradSPORT ist und bleibt eine Radsportart und es ist schwierig, die Veranstaltungen mit einem sehr kleinen Marketingbudget noch bekannter zu machen.»

Das Stadion gehöre der Stiftung Velodrome Suisse und habe den Zweck der Radsportförderung, aber auch den Auftrag, das Velodrome kostendeckend zu betreiben. Das sei bislang auch gelungen. «Mit dem Radsport allein könnten wir nicht überleben, dazu brauchen wir kommerzielle Anlässe aus der Wirtschaft», so Tanner. Auch die Einnahmen aus den Werbepartnerschaften seien wichtig. Das Velodrome beschäftigt sieben Vollzeitangestellte und drei Personen im Stundenlohn.

# Gondelbahn Weissenstein bringt Leben auf den Berg

Die im Dezember 2014 eröffnete neue Gondelbahn auf den Solothurner Hausberg ist für den Tourismuspreis Kanton Solothurn nominiert

Von Franz Schaible

«Das ist eine sehr grosse Genugtuung», sagt Konrad Stuber, Geschäftsführer der Seilbahn Weissenstein AG. Er meint die Nomination der «Gondelbahn» für den Tourismuspreis 2017 Kanton Solothurn. Nach langem, fünf Jahre dauerndem Kampf auf juristischer und politischer Ebene bis vor Bundesverwaltungsgericht sei es gelungen, die Bahn am 20. Dezember 2014 in Betrieb zu nehmen. Der erfolgreiche Start habe gezeigt, dass die Menschen – ob Wanderer, Wintersportler oder Ausflügler – viel Freude an der neuen Bahn haben, welche Oberdorf mit dem Solothurner Hausberg verbindet. Die Nomination beinhaltet auch einen gewissen Werbeeffect, «den wir so gerne mitnehmen», so Stuber lachend.

Nach der Stilllegung der altherwürdigen Sesselbahn im Jahr 2009 war der Weissenstein während fünf Jahren im Winter gar nicht und von Frühling bis Herbst nur sporadisch öffentlich mit dem Postauto erschlossen. Mit dem eigentlichen Bau wurde im Februar 2014 gestartet und bereits am 20. Dezember des gleichen Jahres erfolgte die Jungfernfahrt der Bahn. Die Investitionen für die Bahnanlage und die gesamte Infrastruktur mit den drei Stationen Oberdorf, Nesselboden und Weissenstein beliefen sich, so Stuber, auf rund 26 Millionen Franken.

## Der Jurahöhenzug profitiert

Die neue Bahn mit 6er-Gondeln brachte neues Leben auf den Hausberg. Und darüber hinaus profitiert der ganze Jurahöhenzug vom Grenchenberg bis Balmsberg, insbesondere auch die Berggasthöfe. Ohne Bahn war die Wander- und Ausflugsregion fast nicht mehr existent. Der Start ins neue Zeitalter verlief äusserst erfolgreich. 2015, im ersten ganzen Geschäftsjahr, zählte die Bahn über 417 000 Zutritte. Der Betriebsertrag – der Personenverkehr trug über 90 Prozent bei – lag bei 3,45 Millionen Franken. Das Betriebsergebnis erreichte 2,1 Millionen Franken. Unter dem Strich resultierte ein stolzer Gewinn von 389 000 Franken. Stuber spricht von «einem Ausnahmejahr».

In der Tat: Denn im vergangenen Jahr haben sich sowohl Frequenzen wie auch der Umsatz deutlich zurückgebildet, wie der Ge-



Die neue Gondelbahn wurde bislang zur Erfolgsgeschichte.

Fotograf: zvg/Toni Kaiser

schaftsführer berichtet. Es wurden nur noch 295 000 Zutritte registriert, der Betriebsertrag sank um ein Drittel auf 2,45 Millionen Franken und das Betriebsergebnis hat sich auf rund 1 Million Franken halbiert. Der Jahresgewinn ging dagegen nur wenig zurück auf 323 000 Franken. «Wir haben deutlich weniger abgeschrieben als im Vorjahr», kommentiert Stuber.

## Schlechtes «Bahnwetter» im 2016

Trotz der tieferen Transportzahlen zeigt sich Stuber zufrieden mit dem Geschäftsjahr 2016. Er führt den Rückgang auf mehrere, unbeeinflussbare Faktoren zurück. 2015 sei wettermässig ein Glücksfall gewesen. So habe man im Januar und Februar von besten Schneeverhältnissen profitiert, welche das Schlittenfahren bis ins Tal erlaubten. Danach

seien ein Rekordsommer und ein meteorologisch wunderbarer Herbst gefolgt. Im Gegensatz dazu habe man 2016 praktisch nie Schlitteln können. «Wir hatten während vier Monaten äusserst schlechtes Wetter für den Bahnbetrieb», blickt Stuber zurück. Hinzu habe im zweiten Betriebsjahr der sogenannte Neuheitseffekt gefehlt. Dieser mache erfahrungsgemäss doch rund 15 Prozent der Fahrgäste aus.

Wie wetterabhängig die Gondelbahn ist, zeigt der Start im laufenden Jahr. Dank der grossen Kälte im Januar sei der wenige Schnee liegen geblieben und ermöglichte den Betrieb der Schlittelbahn auf der Südseite. Danach hätten im Februar die Gästefrequenzen auf der Bahn zwar wieder abgenommen. «Insgesamt sind wir aber deutlich besser unterwegs als 2016.»



## IN PENDELDISTANZ ZU BASEL, BERN UND ZÜRICH

Wirtschaftsstandort Kanton Solothurn –  
wir informieren, beraten und vernetzen.

 **KANTON** *solothurn*

**Wirtschaftsförderung**

Telefon 032 627 95 23

[www.standortsolothurn.ch](http://www.standortsolothurn.ch)

# In den meisten Branchen fasst der Optimismus wieder Fuss

Das Solothurner Konjunkturbarometer hat sich im Frühjahr mit einzelnen Ausnahmen aufgehellt. Die Unternehmen rechnen allmählich mit der Rückkehr auf den Wachstumspfad. Allerdings sind die Erwartungen weniger positiv als im Schweizer Durchschnitt.

Von Lukas Walter\*

Die Konjunkturbeobachter sind vorsichtig optimistisch. Sie gehen von einem Wachstum des BIP von 1,5% in diesem und 1,9% im Jahr 2018 aus. Die Schweizer Wirtschaft befindet sich in einer soliden Verfassung und die Wachstumsaussichten sind positiv. Dies ist vor allem auf die wirtschaftliche Erholung im Euroraum zurückzuführen. Auch die Konsumenten blicken sehr positiv in die Zukunft. Die Geschäftslage im ersten Quartal 2017 hat sich gegenüber dem Vorquartal deutlich verbessert. Dies äussert sich in einer Verbesserung auf der Punkteskala des Instituts für Konjunkturforschung der ETH Zürich (KOF). Der Wert stieg von -20,4 auf -15,0 Punkte an.

## In Solothurn zurückhaltender

Im Durchschnitt des ersten Quartals 2017 verzeichnete der Kanton Solothurn im KOF-Index für den Geschäftsgang der gesamten Industrie -26,2 Punkte. Im Vorquartal lag er noch bei -28,2 Punkten. Im Vorjahresquartal stand der Index bei -21,2 Punkten. Der Geschäftsgang der solothurnischen Unternehmen zeigt im Unterschied zur Schweizer Industrie somit eine gewisse Zurückhaltung gegenüber der erwarteten Erholung. Ein nachhaltiger Rückgang

## INDUSTRIE INSGESAM

### Geschäftsgang gemäss KOF-Umfrage



der Arbeitslosenzahlen ist frühestens auf die zweite Jahreshälfte zu erwarten.

## Weitere Verbesserung im April

Auch die jüngsten April-Werte zeigen weiter Richtung Norden. Die 46 an der Befragung teilnehmenden solothurnischen Unternehmen, welche 4361 Mitarbeiter beschäftigten, beurteilen in der April-Befragung den Geschäftsgang mit -23,5 Punkten und damit besser als vor einem halben Jahr. 82,4 Prozent der befragten Unternehmen wollen das Personal halten, während 9,9 Prozent beabsichtigen, den Personalbestand abzubauen.

Lediglich 7,7 Prozent wollen mehr Personal anstellen. Im Vergleich dazu erwarten zwei Drittel der Unternehmen den Bestelleingang halten zu können und ein Drittel rechnet in den nächsten drei Monaten sogar mit einem höheren Bestelleingang. Der aktuelle Bestelleingang und die Produktion sind gegenüber dem Vormonat besser, aber schlechter als im Vorjahresmonat.

\*Lukas Walter ist wissenschaftlicher Mitarbeiter beim kantonalen Amt für Wirtschaft und Arbeit; Aufbereitung der KOF-Daten: Matteo Lucarelli, Kant. Amt für Finanzen  
Grafiken: Guido Savian

## PAPIER, KARTON, VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE

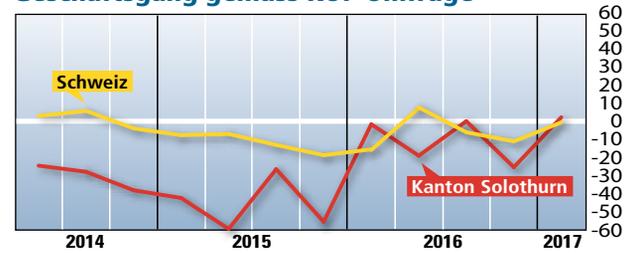
### Geschäftsgang gemäss KOF-Umfrage



Im 1. Quartal 2017 erreichte der Geschäftsgang im Kanton Solothurn -76,5 Punkte. Dies ist ein brutaler Absturz gegenüber dem Vorquartal, als der Index noch bei 10,7 Punkten stand sowie gegenüber dem Vorjahresquartal (-18,1 Punkte). In der Schweiz steht der Wert bei -35,6 Punkten, im Vorquartal stand er bei -33,6 Punkten und im 1. Quartal 2016 bei -28,2 Punkten. Die Solothurner Unternehmen haben aktuell einen sehr schweren Stand. Trotzdem rechnen rund zwei Drittel damit, den Bestelleingang und die Produktion in den nächsten drei Monaten zu steigern. Alle Betriebe wollen aber den Personalbestand halten.

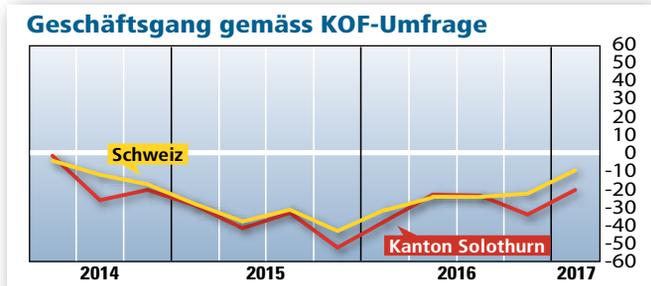
## CHEMIE, MINERALÖL-, GUMMI- UND KUNSTSTOFFVERARBEITUNG

### Geschäftsgang gemäss KOF-Umfrage



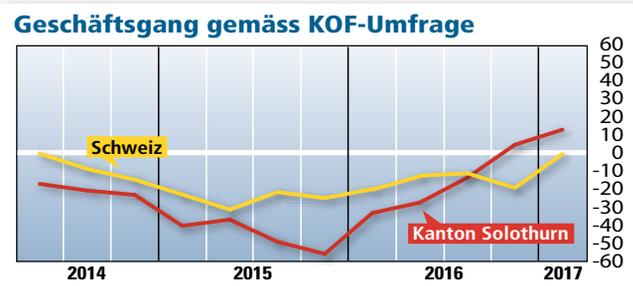
Den Geschäftsgang beurteilen die Solothurner Unternehmen im 1. Quartal 2017 mit -8,4 Punkten, während der Wert der Schweiz bei -2,8 Punkten lag. Allerdings bewerten die Solothurner Unternehmen im Vorquartal mit -27,0 und im Vorjahresquartal mit -1,9 Punkten, während die Schweiz bei -8,5 und -13,2 Punkten lag. Die vier antwortenden Unternehmen rechnen damit, Bestelleingang und Produktion in den nächsten drei Monaten halten bzw. leicht steigern zu können. Alle Betriebe wollen den Personalbestand halten. Der Auftragsbestand entwickelt sich aktuell positiv. Was zu einem Geschäftsgang von elf Punkten führt.

**METALL, METALLERZEUGNISSE**



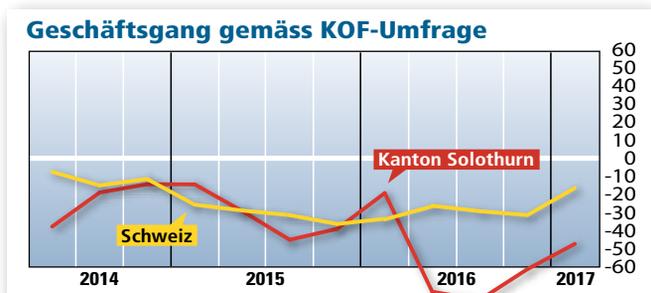
Im 1. Quartal 2017 wies die solothurnische Metallindustrie -22,8 Punkte aus, im Vorjahresquartal waren es -40,2 Punkte. Der schweizerische Branchenschnitt steht im aktuellen Quartal bei -15,5 Punkten. Das Vorjahresquartal wies noch -30,0 Punkte aus. Der starke Franken belastet die Branche weiterhin. Die 19 antwortenden Firmen des Kantons Solothurn mit 941 Beschäftigten erwarten mehrheitlich, dass sie die Produktion halten können. 72,3 Prozent der Unternehmen wollen den Personalbestand halten, 21,1 Prozent hingegen wollen Personal ausbauen. Der Auftragsbestand aus dem Ausland ist mit -7,0 Punkten deutlich besser als vor einem halben Jahr. Auch rechnen rund 35,4 Prozent der Firmen damit, den Bestelleingang in den nächsten drei Monaten ausbauen zu können.

**MASCHINEN- UND APPARATEBAU**



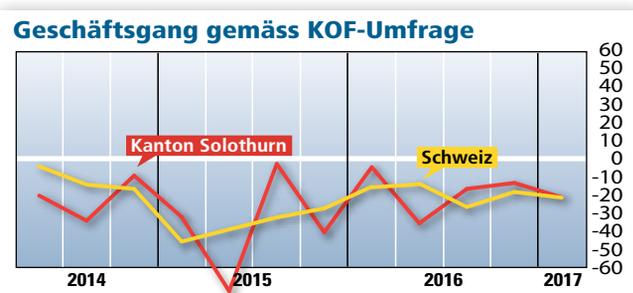
Der Geschäftsgang im Maschinen- und Fahrzeugbau in der Schweiz erreichte im 1. Quartal 2017 den Wert von -7,2 Punkten. Im Vorjahresquartal wurden -18,0 Punkte verzeichnet. Der Kanton Solothurn liegt im aktuellen Quartal bei 9,1 Punkten. Im Vorjahresquartal lag der Wert für den Geschäftsgang noch bei -35,4 Punkten. Die solothurnischen Unternehmen in dieser Branche sind optimistisch, ist es doch seit über drei Jahren der beste Quartalswert. In der April-Befragung wollen die sechs antwortenden Unternehmungen ihren Personalbestand halten (86,6 Prozent). 67,5 Prozent erwarten, dass sie den Bestelleingang steigern können. Mit 0,0 Punkten konnte der Auftragsbestand aus dem Ausland von allen Unternehmen gehalten werden.

**ELEKTRONISCHE GERÄTE, FEINMECHANIK, OPTIK**



Die Branche erreichte für den Geschäftsgang im 1. Quartal 2017 schweizweit -18,9 Punkte. Im Vorjahresquartal stand die Branche bei -32,1 Punkten. Der Kanton Solothurn steht im 1. Quartal 2017 bei -48,5 Punkten, vor einem halben Jahr lag der Wert bei -82,9 Punkten. Dies ist eine deutliche Erholung, aber Zuversicht sieht anders aus. Alle der drei befragten Unternehmen erwarten im April, dass der Bestelleingang gleich bleibt und kein Betrieb will Personal abbauen. Der Auftragsbestand allgemein wie auch aus dem Ausland steht bei -100 Punkten. Die Branche spürt noch nichts von einem verbesserten wirtschaftlichen Umfeld.

**BAUNAHE INDUSTRIEGÜTER / BAU- UND BAUNEINGEWERBE**

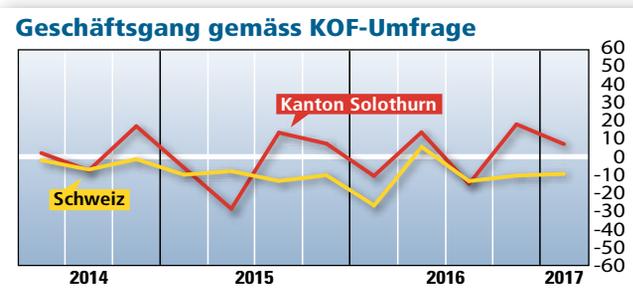


Der Geschäftsgang der baunahen Industriegüter im Kanton Solothurn stand im 1. Quartal 2017 bei -49,9 Punkten, im Vorjahresquartal bei -5,1 Punkten. Der Wert für die Schweiz liegt im 1. Quartal 2017 bei -21,0 Punkten, im Vorjahresquartal waren es -13,1 Punkte. Damit sind Unternehmen im Kanton Solothurn nicht mehr so zuversichtlich, was die potenzielle Entwicklung betrifft. Von den fünf antwortenden Unternehmen erwarten 67,9 Prozent eine Steigerung des Bestelleingangs. Den Auftragsbestand aus dem Ausland konnten alle Firmen steigern. 24,5 Prozent der antwortende Unternehmen der Branche wollen den Personalbestand ausbauen. Die Produktion wie auch den Bestelleingang will ein Drittel der Unternehmen in den nächsten drei Monaten deutlich steigern.



Die Solothurner Maschinenindustrie verzeichnet die besten Quartalswerte seit drei Jahren.

**KONSUMGÜTER**



Im Kanton Solothurn schätzten die Konsumgüterunternehmen den Geschäftsgang im 1. Quartal 2017 mit 17,3 Punkten ein. Im Vorjahresquartal stand der Wert bei -11,4 Punkten und im Vorquartal bei 18,8 Punkten. In der Schweiz rechneten die Unternehmen mit -12,1 Punkten für den Geschäftsgang, im Vorjahresquartal waren es -25,1 Punkte und im Vorquartal -7,8 Punkte. Von den acht antwortenden solothurnischen Unternehmen sagten im April alle, dass sie ihren Personalbestand halten wollen. 67,6 Prozent glauben, den Bestelleingang in den nächsten drei Monaten steigern zu können, der Rest erwartet keine Veränderung.

## Beste Wahl bei der Immobilienfinanzierung

Wir kennen den Kanton Solothurn, verstehen seine Menschen und sind hervorragend vernetzt. Wenden Sie sich bei Fragen zur Finanzierung von Geschäftsimmobiliën an unsere Beraterinnen und Berater.



Samuel Hofer, Leiter Niederlassung Solothurn, 058 285 38 45  
samuel.hofer@baloise.ch



Anna-Barbara Eberhard, 058 285 32 87  
anna-barbara.eberhard@baloise.ch  
Solothurn



Jörg Müller, 058 285 32 67  
joerg.mueller@baloise.ch  
Solothurn



Diana Schor-Hayoz, 058 285 32 63  
diana.schor-hayoz@baloise.ch  
Solothurn



André Spycher, 058 285 33 42  
andre.spycher@baloise.ch  
Solothurn



Gerhard Stampfli, 058 285 32 62  
gerhard.stampfli@baloise.ch  
Solothurn



Kuno Gasser, Leiter Niederlassungen Dornach-Breitenbach, 058 285 30 46  
kuno.gasser@baloise.ch



Adrian Studer, Leiter Niederlassungen Olten-Schönenwerd, 058 285 39 10  
adrian.studer@baloise.ch



Silvana Andracchio, 058 285 39 08  
silvana.andracchio@baloise.ch  
Olten



Lucien Paintendre, 058 285 39 11  
lucien.paintendre@baloise.ch  
Olten



Andreas Rogenmoser, 058 285 39 29  
andreas.rogenmoser@baloise.ch  
Olten



Andreas Zumstein, 058 285 31 31  
andreas.zumstein@baloise.ch  
Olten

