wirtschaftsflash

Das Magazin der Solothurner Wirtschaft

Ausgabe 4/2026
47. Jahrgang

Die besten Absolventinnen und Absolventen der Berufsbildung im Kanton Solothurn

SOHK

KGV
KMU- und Gewerbeverband
Kanton Solothurn

MUSEUM
ALTES
ZEUGHAUS

GESCHICHTE, EVENT UND FÜHRUNGEN.

Sie suchen nach der richtigen Location für Ihren unvergesslichen Anlass?

Wir bieten den passenden Rahmen mit:
- Historischem Ambiente
- Moderner Infrastruktur
- Individueller Eventplanung
- Flexibler Raumgestaltung

Museum Altes Zeughaus
Zeughausplatz 1, 4500 Solothurn
T +41 32 627 60 70
info@museum-alteszeughaus.ch

Mittelmass ist keine Option.

Um erfolgreich sein zu können, brauchen Unternehmen gute Rahmenbedingungen und eine unternehmerisch denkende Verwaltung. Auch in der Raumplanung.

Ypsomed AG // Ziegelmattstrasse 1 // 4500 Solothurn //
info@ypsomed.com // www.ypsomed.com // ypsomed-ag

YPSOMED
SELFCARE SOLUTIONS

INHALT

04 **«Wer gar nichts bietet, kann kaum mithalten»**
Im Rahmen der Feier «5.3+ | Spitzenleistungen in der Berufslehre» wurde die Firma Schenker Storen als «Lehrbetrieb des Jahres» ausgezeichnet. Ausschlaggebend war für die Jury das grosse Engagement des Unternehmens für die Berufsbildung. Wirtschaftsflash hat mit dem Leiter Grundbildung Marc Diemand gesprochen.

12 **Gemeinsam mehr Gewicht: Was eine Mitgliedschaft beim KGV SO bewirkt**
Was bringt eigentlich die Mitgliedschaft in einem Gewerbeverband? Veranstaltungen, Informationen, Beratung oder Vergünstigungen sind sichtbar. Doch ein wesentlicher Teil der Verbandsarbeit findet dort statt, wo Sie als Unternehmerin oder Unternehmer meist nicht dabei sind: in politischen Prozessen, Gremien und Gesprächen, in denen die Rahmenbedingungen für das Gewerbe entstehen.

16 **Initiative will Wachstum der Bundesverwaltung bremsen**
Die Bundesverwaltung ist in den vergangenen Jahren stark gewachsen: Zwischen 2010 und 2024 wurden über 5600 zusätzliche Vollzeitstellen geschaffen. Eine Volksinitiative, lanciert von den Jungfreisinnigen, will dieses Wachstum beim Bund bremsen. Hauptforderung: Die gesamten Personalausgaben der zentralen und dezentralen Bundesverwaltung dürfen prozentual nicht stärker steigen als der Schweizer Medianlohn. Die Unterschriftensammlung ist im Gange und laut den Jungfreisinnigen Kanton Solothurn ist man auf Kurs.

20 **«Profiling ist Zuhören mit den Augen»**
In seiner Keynote am diesjährigen Weissenstein-Forum übertrug Mark T. Hofmann Profiling-Ansätze, wie sie auch Strafverfolgungsbehörden auf der ganzen Welt anwenden, auf den Geschäftsalltag. Dabei wurde u. a. klar, dass Zuhören oft wichtiger ist als Sprechen. Oder warum Geschichten über die eigenen Kinder viel über eine Person aussagen können.

08 **Rückblick und People Weissenstein-Forum 2026**
10 **Gemeinde-Standortindikator der SOHK: Standortqualität beginnt in den Gemeinden**
19 **Weniger Regulierung: Verbandsarbeit, die sich auszahlt**
23 **Solothurner Unternehmerpreis: Jetzt bewerben!**
26 **Die Parolen der Solothurner Handelskammer und des KMU- und Gewerbeverbands Kanton Solothurn zu den Abstimmungen vom 27. September 2026**
28 **Steuerstrategie 2030**
30 **Agenda und Impressum**

Titelbild: Der Stolz und die Freude stehen den besten Absolventinnen und Absolventen in die Gesichter geschrieben.
Foto: Foto Jeker

EDITORIAL

Der KGV SO macht in dieser Ausgabe des Wirtschaftsflash bewusst Werbung in eigener Sache. Nicht, weil es uns an Themen fehlt, sondern weil wir immer wieder feststellen, dass selbst viele unserer langjährigen Mitglieder nicht genau wissen, wer der KGV SO ist und was ihre Mitgliedschaft bewirkt.

Wer einem lokalen Gewerbeverein oder einem Berufsverband angehört, ist Teil eines starken Netzwerks. Die Anliegen der Betriebe werden aufgenommen und gebündelt. Der KGV SO vertritt diese Anliegen gegenüber Politik, Regierung und Verwaltung im Kanton. Gleichzeitig sind wir als Sektion Solothurn dem Schweizerischen Gewerbeverband (sgv) angeschlossen. So reicht die gemeinsame Stimme des Gewerbes vom einzelnen Betrieb bis nach Bundesbern.

Diese Arbeit sicht- und greifbar zu machen ist nicht einfach. Interessenvertretung besteht aus Gesprächen, Vernehmlassungen, Gremienarbeit und politischer Einflussnahme – lange bevor ein Entscheid öffentlich wahrgenommen wird. Erfolg besteht manchmal darin, dass eine neue Regulierung verhindert, eine Vorlage angepasst oder eine praktikablere Lösung gefunden wurde.

Das macht diese Arbeit nicht weniger wichtig. Im Gegenteil: Ein einzelnes KMU kann nicht überall dort präsent sein, wo seine Rahmenbedingungen mitgestaltet werden. Gemeinsam können wir es. Auf den folgenden Seiten zeigen wir deshalb, wie dieses Zusammenspiel funktioniert und was Verbandsarbeit konkret bewirken kann.

Ich wünsche Ihnen eine spannende Lektüre und vielleicht die eine oder andere neue Erkenntnis darüber, was wir gemeinsam bewegen können.

Sarah Koch, Geschäftsführerin KMU- und Gewerbeverband Kanton Solothurn

LEHRBETRIEB DES JAHRES

«Wer gar nichts bietet, kann kaum mithalten»

Im Rahmen der Feier «5.3+ | Spitzenleistungen in der Berufslehre» wurde die Firma Schenker Storen als «Lehrbetrieb des Jahres» ausgezeichnet. Ausschlaggebend war für die Jury das grosse Engagement des Unternehmens für die Berufsbildung. Wirtschaftsflash hat mit dem Leiter Grundbildung Marc Diemand gesprochen.

Interview: Charlie Schmid | Fotos: Foto Jeker, Schenker Storen

Herzliche Gratulation – wie fühlt sich diese Auszeichnung an?

Marc Diemand: Sie erfüllt uns mit grossem Stolz, gerechnet haben wir nicht damit. Für uns ist sie eine Bestätigung der Entwicklung der letzten Jahre. Gerade in den vergangenen fünf Jahren haben wir in der Grundbildung nochmals richtig Gas gegeben und laufend daran gearbeitet, unsere Ausbildung zeitgemäss und attraktiv zu gestalten. Dass wir gleichzeitig die Zahl unserer Lernenden steigern konnten, passt perfekt dazu.

Was hat sich in den letzten Jahren am stärksten verändert?

Ganz klar das Tempo. Bewerberinnen und Bewerber erwarten heute deutlich schneller eine Rückmeldung. Gleichzeitig verändern sich Trends laufend: Welche Benefits sind gefragt, wie präsentieren wir uns auf Social Media, welche Plattformen und Tools werden genutzt? Hier aktuell zu bleiben, ist eine permanente Aufgabe – auch für unsere Berufs- und Praxisbildnerinnen und -bildner. Wir müssen sie mitnehmen, ohne sie zu überfordern. Dazu ist der Betreuungs- und Dokumentationsaufwand deutlich gestiegen: Die Berufsreformen bringen neue Praxisaufträge, Kompetenznachweise und Selbstreflexionen. Das macht die Ausbildung bewusster und strukturierter, muss aber zusätzlich zum eigentlichen Beruf bewältigt werden.

Welche Unterstützung bieten Sie als Betrieb?

Mit unserer Grundbildungsabteilung haben wir eine zentrale Stelle, die den administrativen Aufwand abfedert, die Berufs- und Praxisbildner und -bildnerinnen begleitet und für die Lernenden da ist, wenn Schwierigkeiten auftreten. So schaffen wir den Spagat zwischen einer modernen

Ergebnisse des Qualifikationsverfahrens 2026

Berufsgruppe	Prüfung absolviert	Prüfung bestanden	in %
Gewerblich-Industrielle Berufe	1 255	1 127	89,8
Gesundheit / Soziale Berufe	407	391	96,1
Kaufmännische Berufe	257	237	92,2
Berufe Detailhandel	113	107	94,7
Gesamt LAP	**2 032**	**1 862**	**91,6**

229 Absolventinnen und Absolventen (Vorjahr: 194) erzielten eine Note von 5,3 oder besser. Davon erreichten 60 (Vorjahr: 59) eine Note von 5,5 oder höher und wurden mit einer Einladung an die Diplomfeier 5.3+ ins Sommerhaus de Vigier in Solothurn belohnt. Im Verhältnis zu den abgelegten Prüfungen ist der Anteil der Spitzenergebnisse (Note 5,3 oder höher) seit 2022 kontinuierlich von 7,8 Prozent auf 11,3 Prozent gewachsen.

DIE TRÄGERSCHAFT

Der Verein Berufsbildung Kanton Solothurn (VBB) bezweckt die Förderung und Koordination der Berufsbildung (berufliche Grundbildung, höhere Berufsbildung und berufliche Weiterbildung), insbesondere an der Nahtstelle zwischen den Organisationen der Arbeitswelt und dem Kanton Solothurn. Das Augenmerk liegt auf der Information, Kommunikation sowie dem Marketing für den Berufsbildungsbereich. Präsident ist Tobias Grütter, Leiter Akademie bei der Hörmann Schweiz AG in Oensingen.

Gruppenbild vom Summercamp in Saas Grund mit Lernenden und dem Leiterteam

Ausbildung und dem Arbeitsalltag im Betrieb.

Wie viele Lernende bilden Sie aus?

Im August sind vierzehn neue Lernende gestartet, aktuell sind es 53 in sieben Lehrberufen an achtzehn Standorten in der ganzen Schweiz. Den grössten Anteil bilden mit 35 Lernenden die Berufe der Storenbranche, dazu kommen acht im kaufmännischen Bereich, fünf in der Logistik, zwei im Betriebsunterhalt sowie je eine Person im Strassentransport, in der Informatik und im Anlagen- und Apparatebau. Begleitet werden sie von 24 Berufs- und 43 Praxisbildnern und -bildnerinnen. Insgesamt beschäftigen wir schweizweit über 900 Mitarbeitende – unsere Lernenden sind die Fachkräfte von morgen.

Können Sie die Lehrstellen gut besetzen?

Grundsätzlich ja. Je näher ein Standort am Hauptsitz liegt, desto einfacher ist die Rekrutierung; in Schönenwerd sind wir als Ausbildungsbetrieb gut bekannt. Das KV ist nach wie vor sehr beliebt. Die grösste Herausforderung bleibt der Beruf Fachmann/-frau Sonnenschutz und Storentechnik EFZ. Dieser ist bei Jugendlichen noch zu wenig bekannt, obwohl er unglaublich vielseitig ist und sehr gute Zukunftsperspektiven bietet. Fortschritte haben wir trotzdem gemacht: 2022 hatten wir acht Lernende in der Storenbranche, heute sind es 35. Unbesetzte Lehrstellen betreffen meist Standorte, die neu oder nach längerer Zeit wieder ausbilden. Dort braucht es Geduld, bis sich in der Region herumspricht, dass man hier eine Lehre machen kann.

Sie werben mit sieben Wochen Ferien, Halbtax-und Fitness-Abo. Wie wichtig sind solche Fringe Benefits?

Sie sind sicher wichtiger geworden – wer gar nichts bietet, kann kaum mithalten. Ausschlaggebend für die Berufswahl sollten sie aber nicht sein. Wenn zwei Betriebe ein ähnlich attraktives Angebot haben, können solche Leistungen am Ende den Unterschied machen. Unser Anspruch ist aber klar, nicht primär über Goodies zu überzeugen: Viel wichtiger sind die familiäre Unternehmenskultur, der Zusammenhalt und die Qualität der Ausbildung. Wir

ZUR PERSON

Marc Diemand ist 29 Jahre alt und lebt mit seiner Frau in Oberbuchsiten. Nach einer Ausbildung zum Automatiker EFZ bei JURA Elektroapparate bildete er sich unter anderem über ein Studium weiter. Neben seiner Tätigkeit bei Schenker Storen ist er an einem Tag pro Woche für den Kanton Solothurn als Berufskundelehrer an der GIBS Olten tätig und unterrichtet in dieser Funktion angehende Automatiker.

Fachmann für Sonnenschutz und Storentechnik bei der Arbeit

überzeugen lieber mit dem Gesamtpaket – und sorgen zwischendurch für die eine oder andere positive Überraschung.

Wozu dient das jährliche Summercamp?

Das Summercamp führen wir jeweils in der ersten Augustwoche durch, mit den neu startenden sowie den Lernenden im Abschlussjahr. Für die Neuen beginnt die Lehre damit direkt am ersten Arbeitstag: Wir heissen sie in der Schenker-Storen-Familie willkommen und geben ihnen das nötige Rüstzeug mit – praktische Themen des Berufsalltags, aber auch Werte und Erwartungen. Besonders wertvoll ist der Austausch zwischen den Neuen und jenen auf der Zielgeraden, die ihre Erfahrungen weitergeben und damit eine Vorbildrolle übernehmen.

Die Jury hebt den Ausbau und die tiefe Abbruchquote hervor. Was ist Ihr Rezept?

Wir sind von 24 Lernenden im Jahr 2022 auf 53 gewachsen, haben die Zahl in vier Jahren also mehr als verdoppelt. Dabei war uns immer wichtig, dass die Strukturen mithalten: Wachstum ja, aber nicht um jeden Preis. Wir gehen aktiv auf unsere Niederlassungen zu, bieten Unterstützung und klare Strukturen und übernehmen einen grossen Teil des Recruitings zentral. Wichtig ist der persönliche Kontakt: Ein Dossier wird nicht zur Seite gelegt, nur weil noch eine Frage offen ist. So entsteht schon im Bewerbungsprozess eine erste Beziehung. Auch die Schnupperlehren haben wir deutlich ausgebaut. Unser Erfolgsrezept ist eine Mischung aus klaren Strukturen, Vertrauen und sehr viel Kommunikation – an jedem Standort mit denselben Qualitätsansprüchen.

Und die Lehrabbrüche?

Die sind bei uns glücklicherweise selten. Wir investieren schon vor dem Lehrvertrag viel Zeit in die Auswahl: Dossiers werden von mehreren Personen geprüft, je nach Beruf gibt es mehrere Schnuppertage. Nicht nur wir sollen überzeugt sein, sondern auch der Jugendliche soll Beruf, Team und Alltag wirklich kennengelernt haben. Und: Wenn man sich als Lehrbetrieb Mühe gibt, wird das wahrgenommen und geschätzt. Daraus entsteht Vertrauen – und genau das hilft, wenn einmal nicht alles rundläuft.

Und wenn Lernende erst im Verlauf der Ausbildung Mühe bekunden?

Wir haben einen klaren, stufenweisen Prozess: zuerst das Gespräch mit dem oder der Praxisbildner/in, oft reicht das bereits. Danach folgt der oder die Berufsbildner/in, schliesslich komme ich als Leiter Grundbildung dazu; gemeinsam halten wir Ziele schriftlich fest, bei minderjährigen Lernenden beziehen wir die Eltern früh ein. Erst danach folgt eine schriftliche Verwarnung. Eine Auflösung des Lehrverhältnisses ist wirklich das letzte Mittel. Wichtig ist die Unterscheidung zwischen Verhaltensproblemen und schulischen Schwierigkeiten: Wer schulisch Mühe hat, aber Einsatz zeigt, erhält Unterstützung, etwa durch Stützunterricht. Unsere Stärken sind die Geduld und der enge Kontakt – Schwierigkeiten früh erkennen, bevor aus einem kleinen Problem ein grosses wird.

Was passiert nach der Lehre?

Wir wollen möglichst viele Lernende halten. Das ist ein zentraler Grund, weshalb wir überhaupt ausbilden. Die Niederlassungen berücksichtigen ihre Lernenden rund ein Jahr vor Abschluss in der Personal- und Budgetplanung, im Winter davor wird besprochen, wie es weitergeht, wenn möglich mit konkretem Stellenangebot. Über alle Berufe streben wir eine Übernahmequote von rund achtzig Prozent an, bei den Fachleuten Sonnenschutz und Sto-

ZUM UNTERNEHMEN

Schenker Storen ist ein traditionsreiches Schweizer Unternehmen und zählt zu den führenden Anbietern von Sonnen- und Wetterschutzlösungen. Seit der Gründung 1881 entwickelt, produziert, montiert und wartet das Unternehmen Lösungen rund um Storen und Beschattung. Der Hauptsitz befindet sich in Schönenwerd SO, ergänzt durch zahlreiche Niederlassungen in der ganzen Schweiz. Mit über 900 Mitarbeitenden verbindet Schenker Storen Schweizer Tradition und Handwerk mit Innovation, Qualität und einer starken regionalen Verankerung.

rentechnik erreichen wir aktuell über neunzig Prozent. Auch das Interesse der Lernenden ist gross: Wer sich drei oder vier Jahre gut aufgehoben fühlt und Teil dieser Kultur wird, möchte seinen Weg oft bei uns fortsetzen.

Auf der Website ist von «Stimmungsmacher:innen» die Rede. Wie viel davon steckt im Alltag der Lernenden?

Wir sprechen gerne vom «blauen Blut in unseren Venen» oder mit einem Augenzwinkern davon, dass wir die Schlümpfe sind. Dahinter steckt der Gedanke, dass wir eine Einheit sind und gemeinsam für Schenker Storen einstehen. Diesen Spirit spürt man bei vielen Lernenden: Sie treten mit Freude bei den Kundinnen und Kunden auf, zeigen teils in ihren privaten Social-Media-Storys, woran sie gerade arbeiten, und tragen ihre Arbeitskleidung so stolz, dass sie sogar auf dem Profilbild zu sehen ist. Vielleicht trifft genau das den Begriff am besten: Es sind nicht nur unsere Storen, die für die richtige Stimmung sorgen, sondern vor allem die Menschen dahinter.

Was wünschen Sie sich für die Zukunft der Berufsbildung?

Bei Schenker Storen, dass langfristig jede Niederlassung ihre eigenen Lernenden ausbildet und wir den eingeschlagenen Weg konsequent weitergehen – aus meiner Sicht stehen wir erst am Anfang eines Wandels. Für die Schweiz wünsche ich mir weniger kantonale Hürden: andere Tools, andere Vorgaben, unterschiedliche Zuständigkeiten, die an der Kantonsgrenze enden – für ein schweizweit tätiges Unternehmen ist das eine Herausforderung. Zudem sollten Schulen und Berufsinformationszentren die weniger bekannten Lehrberufe stärker einbeziehen; die Wirtschaft braucht auch Fachkräfte in kleineren Berufsfeldern. Und von den Eltern wünsche ich mir Offenheit: Entscheidend ist, dass ein junger Mensch einen Beruf findet, der zu ihm passt und ihn begeistert.

DIE BESTEN DER BESTEN: VIER ABSOLVIERENDE WURDEN MIT EINEM SPEZIALPREIS BELOHNT.

Mit einer Gesamtnote von 5,8:

- Romy Fleur Waeber, Metzerlen, Kauffrau EFZ, Gemeindeverwaltung Metzerlen-Mariastein, Metzerlen (ganz rechts auf dem Bild)
- Enea Luca Bart, Bettlach, Kaufmann EFZ, BDO AG, Solothurn (ganz links)
- Rahel Sina Germann, Oberbipp, Küchenangestellte EBA, Oepfelbaum Recherswil AG, Recherswil

Mit einer Gesamtnote von 5,9:

- Massimo Gian-Luca Stefano, Derendingen, Anlagenführer EFZ, ETA SA, Grenchen

Anzeige

Gipfeltreffen auf dem Solothurner Hausberg

Gutes Wetter, interessante Referate und Diskussionen sowie rund 200 Gäste: Das 8. Weissenstein-Forum vom 19. August 2026, veranstaltet von der Solothurner Handelskammer (SOHK), bot auch dieses Jahr einen abwechslungsreichen Tag und viel Gelegenheit zum Austausch zwischen Persönlichkeiten aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft.

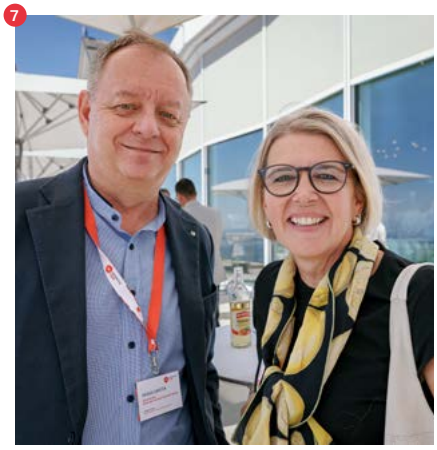
Text: Christian Fluri | Fotos: Toby Kiefer

1. Michael Ingold (Aeschlimann AG), Karin Trümpy-Steffen (Solidis Revisions AG) und Dominik Frauchiger (Solidis Gruppe)
2. Myriam Frei Schär (Kantonsratspräsidentin) und Sarah Koch (Geschäftsführerin KGV SO)
3. Tanja Gutmann (Moderation) und Peter Knäbel (Präsident Schweizerischer Fussballverband)
4. von der SOHK: Rolf Riechsteiner (Präsident), Daniel Probst (Direktor) und Jay Sassine
5. Patrick Gschwind (Wagner Schweiz AG), Andreas Jakob (Learningsmart) und Marcel Baghdassarian (Alteo Business Systems)
6. Peter Petri (Wagner Schweiz AG) und André Roth (KA Partners)
7. Patrick Christen (Ambassador Investment Partner AG) und Gabriella Caset (DePuy Synthes)
8. Frank Rindlisbacher (Framec AG) und Thomas Zindel (GSW Treuhand AG)
9. Miriam Steiner (Schraubenfabrik Nennigkofen AG) und Michel Di Vito (Olai GmbH)
10. Cheryl Probst (Alpiq) und Urban Braun (Gläser Mümliswil AG)
11. Yannick Deiss (Salted GmbH) und Lukas Büetiger (Paul Büetiger AG)
12. Franziska Berger (Solothurner Spitäler AG) und Linda Muther (Hagmann-Tec AG)
13. Rolf Schmid (TEAG Advisors AG) und Georgos Pallas (Pallas Kliniken AG)
14. Denise Bürgi (Haix Vertriebs AG) und Christoph Zehnder (INSIDE Home & Office)

Einen umfassenden Rückblick auf das Weissenstein-Forum 2026 gibt's hier:

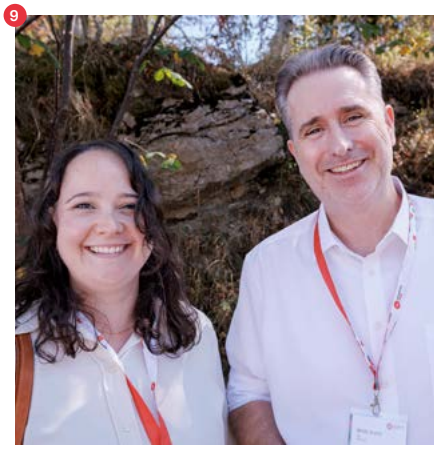
5

6

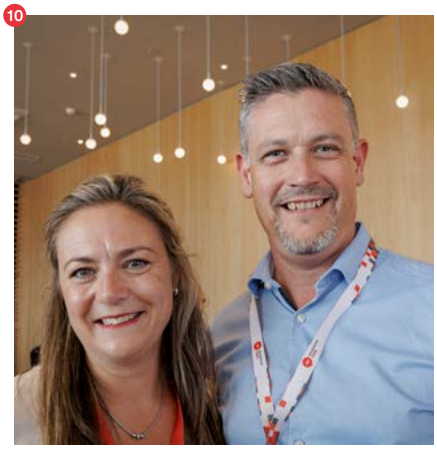


7

8



9



10

11

12

13

14

STANDORTINDIKATOR

Standortqualität beginnt in den Gemeinden

Standortförderung ist nicht nur Aufgabe von Bund und Kanton. Auch Gemeinden prägen mit ihren Entscheiden die Attraktivität eines Wirtschaftsstandorts mit. Die Solothurner Handelskammer hat deshalb gemeinsam mit BDO und publicXdata erstmals einen Gemeinde-Standortindikator für den Kanton Solothurn entwickelt. Vierzig Gemeinden wurden in fünf Themenfeldern untersucht. An der Spitze steht Oensingen. Der Indikator soll den Gemeinden aufzeigen, wo sie stark sind und wo sie ansetzen können, um besser zu werden.

Text: Christian Hunziker | Foto: SOHK

Der Standortwettbewerb wird intensiver. Unternehmen achten bei Investitionsentscheiden nicht nur auf Steuern, sondern auch auf Erreichbarkeit, verfügbare Flächen, effiziente Verfahren und Lebensqualität. Viele dieser Faktoren werden direkt in den Gemeinden beeinflusst.

Standortqualität hat viele Facetten

Für den Gemeinde-Standortindikator wurden 43 Gemeinden mit mehr als 2000 Einwohnerinnen und Einwohnern und/oder mehr als 1000 Beschäftigten angeschrieben. Vierzig Gemeinden haben teilgenommen. Bewertet wurden fünf Bereiche: Steuern und Gebühren, Verkehrsanbindung, Bauen, Reglemente und Flächen, Umgebung und Lebensqualität sowie weitere Standortfaktoren.

Der breite Ansatz ist bewusst gewählt. «Die Steuerbelastung ist ein wichtiger Wert für die Standortattraktivität. Aber sicher nicht alles», sagt Daniel Probst, Direktor der Solothurner Handelskammer. Eine Gemeinde kann beispielsweise mit einer guten Verkehrslage punkten. Sie kann aber auch über eine wirtschaftsfreundliche Verwaltung, ein schlankes und attraktives Baureglement oder über gute Angebote für Familien Einfluss auf die Standortattraktivität nehmen.

Nicht alle Standortfaktoren liegen in den Händen der Gemeinden. Eine Gemeinde kann ihre geografische Lage nicht verändern. Sie kann aber entscheiden, wie sie mit ihren Möglichkeiten umgeht. Genau hier setzt der Indikator an.

Oensingen setzt sich an die Spitze

Das beste Gesamtergebnis erzielt Oensingen. Die Gäuer Gemeinde erreicht 71,25 Punkte und liegt damit vor Olten mit 70 Punkten, Däniken mit 69 Punkten und Solothurn mit 67,75 Punkten.

Der Spitzenplatz kommt nicht durch einen einzelnen Spitzenwert zustande. Oensingen überzeugt über mehrere Bereiche hinweg: mit der Verkehrsanbindung, mit den baurechtlichen Rahmenbedingungen und mit den weiteren Standortfaktoren. Die zentrale Lage im Gäu und die wirtschaftliche Dynamik der Region sind wichtige Standortvorteile der Gäuer Zentrumsgemeinde.

«Dass Oensingen beim ersten Gemeinde-Standortindikator an der Spitze steht, freut uns natürlich sehr», sagt Gemeindepräsident Fabian Gloor. «Für uns ist das Resultat eine Bestätigung unserer bisherigen Arbeit. Gleichzeitig zeigt es, dass Standortqualität nie selbstverständlich ist, sondern laufend gepflegt werden muss.»

Auch andere Gemeinden zeigen besondere Stärken. Däniken erreicht den höchsten Wert bei Steuern und Gebühren. Oensingen und Zuchwil teilen sich den ersten Rang bei der Verkehrsanbindung. Grenchen überzeugt bei Umgebung und Lebensqualität. Bei den weiteren Standortfaktoren liegen Olten und Solothurn vorne.

Kein Ranking der Verlierer

Der Gemeinde-Standortindikator ist bewusst nicht als klassisches Ranking angelegt. Eine vollständige Rangliste aller vierzig Gemeinden wird nicht veröffentlicht. «Wir haben kein Interesse daran, eine Gemeinde an die Wand zu stellen», erklärt Probst.

v. l.: Gerda Graber, Leiterin Verwaltung EG Oensingen, Gemeindepräsident Fabian Gloor und SOHK-Direktor Daniel Probst

Der Grund liegt in den unterschiedlichen Ausgangslagen. Eine Stadt wie Olten hat andere Herausforderungen als eine kleinere Gemeinde. Ein Standort mit grossen Arbeitszonen hat andere Möglichkeiten als eine Gemeinde mit wenig verfügbaren Flächen. Entscheidend ist deshalb nicht nur der aktuelle Rang, sondern die Frage, welche Faktoren eine Gemeinde selbst beeinflussen kann.

Der Indikator soll eine Diskussion auslösen. Wo stehen wir? Wo sind wir gut? Und wo können wir besser werden? Diese Fragen sollen im Zentrum stehen.

Vom Bericht zum Arbeitsinstrument

Die Ergebnisse wurden den teilnehmenden Gemeinden detailliert zur Verfügung gestellt. Zusätzlich hat publicXdata die Resultate in einem digitalen Dashboard aufbereitet. Damit können Gemeinden ihre Ergebnisse vertiefen, Vergleiche anstellen und einzelne Themenbereiche genauer analysieren. Das Dashboard wurde als grosser Mehrwert beurteilt, weil es die Resultate anschaulich darstellt und einfach genutzt werden kann.

Damit wird der Gemeinde-Standortindikator mehr als eine einmalige Untersuchung. Gemeinden erhalten ein Instrument, das sie für ihre eigene Standortpolitik nutzen können. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass die Ergebnisse nicht nur zur Kenntnis genommen, sondern auch verwendet werden.

Die SOHK will diesen Austausch weiterführen. Im November ist eine Veranstaltung für die vierzig teilnehmenden Gemeinden geplant. Dabei geht es um die Bedeutung des Benchmarkings, die Beeinflussbarkeit einzelner Faktoren und mögliche Handlungsmöglichkeiten. Ergänzend bieten BDO und publicXdata den Gemeinden niederschwellige Unterstützung an.

Der Vergleich geht weiter

Der Gemeinde-Standortindikator soll keine einmalige Momentaufnahme bleiben. Eine nächste Durchführung ist Anfang 2029 geplant, sodass die neuen Ergebnisse wiederum zu Beginn der neuen Legislatur im Frühling 2030 vorliegen können. Die Erfahrungen aus der ersten Ausgabe sollen dabei einfliessen und einzelne Indikatoren weiterentwickelt werden.

Denn Standortentwicklung ist eine langfristige Aufgabe. Gemeinden müssen ihre eigenen Stärken kennen und gleichzeitig bereit sein, sich weiterzuentwickeln. Der Indikator liefert dafür eine gemeinsame Faktenbasis.

Der erste Gemeinde-Standortindikator zeigt damit vor allem eines: Der Wirtschaftsstandort Kanton Solothurn wird nicht nur im Kantonsrat oder in den Verwaltungsgebäuden geprägt. Er entsteht auch in den Gemeinden. Dort, wo täglich Entscheide getroffen und umgesetzt werden.

Anzeige

Gemeinsam mehr Gewicht: Was die Mitgliedschaft bewirkt

Was bringt eigentlich die Mitgliedschaft in einem Gewerbeverband? Veranstaltungen, Informationen, Beratung oder Vergünstigungen sind sichtbar. Doch ein wesentlicher Teil der Verbandsarbeit findet dort statt, wo Sie als Unternehmerin oder Unternehmer meist nicht dabei sind: in politischen Prozessen, Gremien und Gesprächen, in denen die Rahmenbedingungen für das Gewerbe entstehen.

Text: Sarah Koch | Foto: zvg, Grafiken: KGV SO

Ein neues Formular hier, eine zusätzliche Dokumentationspflicht dort, eine neue Deklarationsvorgabe oder technische Anforderung: Für sich allein scheint vieles überschaubar. Doch jede neue Vorgabe muss gelesen, verstanden und im Betrieb umgesetzt werden. Vielleicht braucht es eine Rückfrage beim Treuhänder, zusätzliche Nachweise oder angepasste Abläufe.

Gerade kleine Gewerbebetriebe haben dafür keine eigene Rechts- oder Compliance-Abteilung. Bereits einige zusätzliche Stunden pro Jahr sind Stunden, die für Kunden, Aufträge oder die Weiterentwicklung des Betriebs fehlen. Regulierung und Bürokratie kosten deshalb nicht erst, wenn eine Rechnung eintrifft. Sie kosten bereits, wenn ein Unternehmen Zeit aufwenden muss, um neue Vorgaben zu verstehen und umzusetzen.

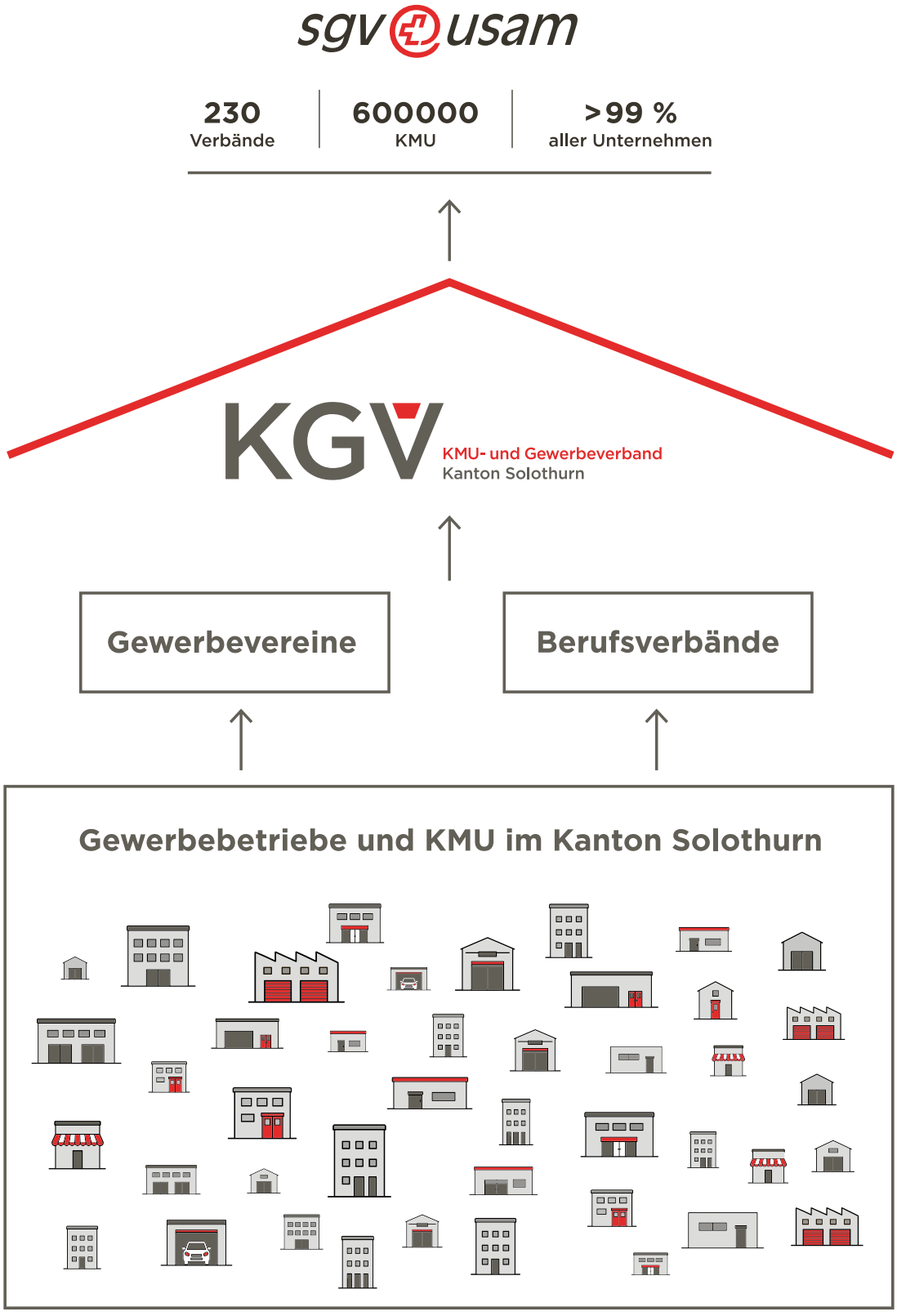
Die Sicht des Gewerbes einbringen

Genau hier setzt die Arbeit des KGV SO an. Wir bringen die Sicht der Gewerbebetriebe in Gremien und Trägerschaften, Vernehmlassungen sowie im direkten Austausch mit Regierung, Verwaltung und Politik ein. Entscheidend ist, Auswirkungen möglichst früh zu erkennen und aufzuzeigen, bevor Lösungen fertig ausgearbeitet sind.

Dabei geht es um sehr konkrete Fragen: Was bedeutet eine neue Abgabe für einen

«Als Detailhändler bin ich lokal verwurzelt. Der KGV SO sorgt dafür, dass unsere Anliegen auch auf kantonaler und nationaler Ebene gehört werden.»

Daniel Wagmann, Geschäftsführer Chuchilade Wagmann GmbH



Die Interessenvertretung beginnt bei der Basis. Ihr lokaler Gewerbeverein oder Berufsverband kennt die Anliegen seiner Mitglieder und bringt diese ein. Der KGV SO bündelt die Interessen und Bedürfnisse auf kantonaler Ebene. Als Solothurner Sektion des Schweizerischen Gewerbeverbands (sgv) ist er Teil der grössten Dachorganisation der Schweizer Wirtschaft.

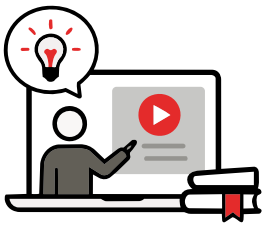
Handwerksbetrieb mit mehreren Servicefahrzeugen? Bleiben bei einem Verkehrskonzept Geschäfte für Kunden und Lieferanten erreichbar? Welche zusätzlichen Kosten und Pflichten entstehen durch neue arbeitsrechtliche Vorgaben?

Interessenvertretung bedeutet nicht, jede Veränderung abzulehnen. Es geht um verhältnismässige, verständliche und im Betriebsalltag praktikable Lösungen. Manchmal wird diese Arbeit öffentlich sichtbar. Auf nationaler Ebene setzt sich der Schweizerische Gewerbeverband (sgv) konsequent für weniger Regulierung ein. Mit dem Unternehmensentlastungsgesetz und der Regulierungskostenbremse (s. auch Seite 19) wurden wichtige Schritte erreicht. Mehr dazu: «Weniger Regulierung: Verbandsarbeit, die sich auszahlt».

Was Ihr Mitgliederbeitrag bewirkt
Diese kontinuierliche Arbeit wird durch die Mitglieder getragen. Über die Verbandsstruktur finanzieren die Beiträge die Interessenvertretung vom lokalen Gewerbe über den KGV SO bis zum sgv in Bern.

Ein einzelner Betrieb kann nicht überall präsent sein. Gemeinsam sorgen wir dafür, dass die Stimme des Gewerbes dort gehört wird, wo die Entscheidungen fallen.

Starke Stimme
Wir vertreten Ihre Interessen in Solothurn und Bern.



Wissen
Praxisnahe Webinare und Informationen zu aktuellen Wirtschaftsthemen.

Vergünstigungen
Sonderkonditionen bei Krankentaggeld- und Rechtsschutzversicherungen sowie bei Schulungen und Stelleninseraten.

Berufsbildung stärken
Wir schaffen Sichtbarkeit, bieten eine Plattform für Angebote und stärken die Berufsbildung durch Kooperationen.

Mitgestalten
Bringen Sie Ihre Anliegen ein und gestalten Sie die Positionen des Verbandes mit.

Unsere primäre Dienstleistung ist die Interessenvertretung für gewerbliche und wirtschaftliche Themen auf kantonaler und nationaler Ebene. Dazu profitieren Sie von Leistungen, die Sie direkt in Ihrem Unternehmensalltag unterstützen: mit Wissen, Beratung, Vergünstigungen und der Möglichkeit, sich einzubringen.

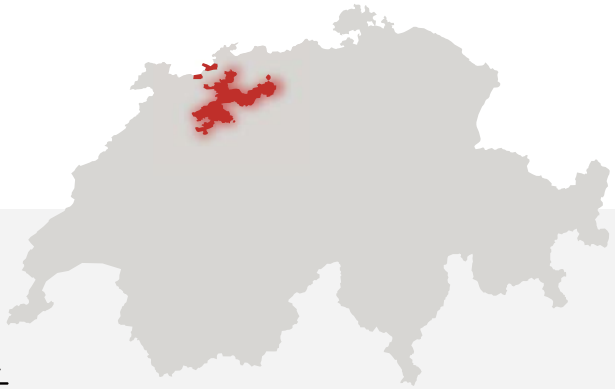
damit Sie auch später noch kräftig zupacken können.

fundamenta
SAMMELSTIFTUNG

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

Kanton Solothurn –
der Herzschlag der Schweiz

Wo Leben
und Business
pulsieren.



Sie bauen Ihre Produktionsanlage aus, suchen einen neuen Standort und gut ausgebildete Fachkräfte? Wir vernetzen Sie mit den richtigen Ansprechpartnern.
standortsolothurn.ch

KANTON solothurn
Standortförderung

Initiative will Wachstum der Bundesverwaltung bremsen

Die zentrale Bundesverwaltung ist in den vergangenen Jahren stark gewachsen: Zwischen 2010 und 2024 wurden über 5600 zusätzliche Vollzeitstellen geschaffen. Eine Volksinitiative, lanciert von den Jungfreisinnigen, will dieses Wachstum beim Bund bremsen. Die Hauptforderung: Die gesamten Personalausgaben der zentralen und dezentralen Bundesverwaltung dürfen prozentual nicht stärker steigen als der Schweizer Medianlohn. Mandate für externe Stellen werden dabei zu den Personalausgaben hinzugerechnet. Die Unterschriftensammlung ist im Gange und laut Melanie Racine und Matthias Scheidegger von den Jungfreisinnigen Kanton Solothurn ist man auf Kurs.

Interview: Christian Fluri | Grafik und Fotos: zvg

Das Instrument der Volksinitiative ist aufwändig und hat historisch betrachtet nur eine kleine Chance auf Erfolg an der Urne. Wieso tun Sie sich das an?

Melanie Racine: Weil wirklich akuter Handlungsbedarf besteht. Es leiden nicht nur viele KMU, sondern auch die Bürgerinnen und Bürger unter dem unbegrenzten Wachstum der Verwaltung und der damit verbundenen Bürokratie.

Matthias Scheidegger: Wir sehen es auch als Dienst an der nächsten Generation. Das ist auch einer der Gründe, warum diese Initiative explizit von den Jungfreisinnigen lanciert wurde.

Sie engagieren sich beide für diese Initiative. Wie genau?

Scheidegger: Ich bin der Sammelverantwortliche für den Kanton Solothurn und dafür zuständig, dass wir hier genug Unterschriften zusammen bekommen.

Racine: Ich bin Teil des Kernteams der Initiative und engagiere mich dabei stark fürs Fundraising, für die nationale Sammelstrategie und die Kommunikationskanäle.

Sie argumentieren, dass die Verwaltung nicht nur Vollzug, sondern auch mehr Regulierungsbedarf schafft. Also: Mehr Verwaltung produziert mehr Verwaltung. Warum ist das so?

Racine: Mehr Personal schafft mehr Kapazitäten, um neue Regulierungen auszuarbeiten und zu kontrollieren. Diese verursachen wiederum zusätzlichen Verwaltungsaufwand. So entsteht ein Kreislauf: Mehr Verwaltung führt zu noch mehr Verwaltung. Die Verwaltungsbremse setzt hier an und schafft Anreize, Aufgaben zu priorisieren und Abläufe effizienter zu gestalten.

Scheidegger: Wir sind überzeugt: Stehen der Bundesverwaltung nicht länger unbegrenzt personelle Mittel zur Verfügung, wird auch die Möglichkeit eingeschränkt, regulatorische Tätigkeiten stetig auszuweiten und zusätzliche Kontroll- und Berichtspflichten zu schaffen.

Die Verwaltung hat doch umzusetzen, was die Politik – also der Gesetzgeber – von ihr verlangt. Setzen Sie da mit Ihrer Initiative nicht am falschen Ende der Befehlskette an?

Racine: Wir müssen die Politik quasi zur Effizienz zwingen. Verwaltungswachstum ist nicht nur Ausdruck neuer staatlicher Aufgaben, sondern auch Ergebnis eines systematischen Politikversagens. Politik und Verwaltung haben nur begrenzte Anreize zur Selbstbegrenzung. Für Politikerinnen und Politiker bedeuten zusätzliche Aufgaben und Programme mehr Macht und Einfluss, für die Verwaltung mehr Stellen, Kompetenzen und Bedeutung.

Sie wollen also das Parlament quasi institutionell daran hindern, die Verwaltung mit immer mehr Aufgaben zu versehen?

DER MEDIANLOHN KURZ ERKLÄRT

Der Medianlohn ist der Lohn, der genau in der Mitte liegt, wenn man alle Einkommen der Grösse nach sortiert. Die eine Hälfte der Menschen verdient mehr, die andere weniger. Dadurch ist der Medianlohn weniger anfällig für Ausreisser und zeigt oft besser, wieviel eine «typische» Person verdient.

Das zentrale Bildmotiv der Initiative ist ein übergewichtiges Bundeshaus.

Scheidegger: Genau. Die Selbstregulierung funktioniert nicht, das sehen wir ja deutlich an den Zahlen. Wer vom Wachstum des Staates profitiert, hat nur schwache Anreize, dieses selbst zu bremsen. Appelle zur Zurückhaltung genügen nicht. Es braucht verbindliche institutionelle Regeln auf Verfassungsebene.

Aber staatliche Aufgaben sind ja durchaus nötig und sinnvoll, oder nicht?

Racine: Das steht ausser Frage. Die Verwaltungsbremse verpflichtet Politik und Verwaltung aber endlich dazu, Prioritäten zu setzen. Neue staatliche Aufgaben bleiben möglich, sind jedoch innerhalb der vorgegebenen finanziellen und personellen Ressourcen zu organisieren oder andernorts zu kompensieren. Kurz gesagt: Regulierung wird damit verstärkt zu einer Frage der politischen Prioritätensetzung. In der Privatwirtschaft ist das aufgrund der ökonomischen Logik selbstverständlich.

Beim Personalverband des Bundes machen Sie sich mit dieser Initiative nicht beliebt. Hier argumentiert man mit der Schwächung des Service public, wenn Personal abgebaut würde.

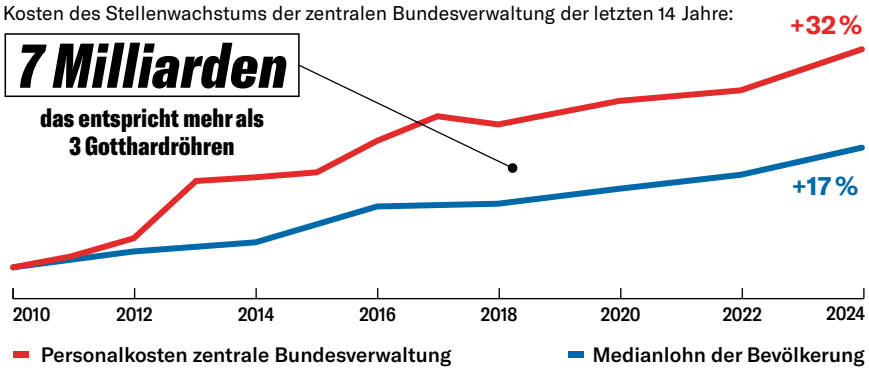
Scheidegger: Es geht bei unserer Initiative nicht um einen Abbau, sondern um die Begrenzung des Wachstums der Bundesverwaltung. Wir wollen, dass die Personalausgaben der Bundesverwaltung nicht stärker wachsen dürfen als der Schweizer Medianlohn (s. Kasten, d. Red.).

Racine: Wäre die Verwaltungsbremse im Jahr 2010 wirksam geworden, wären bis 2024 rund sieben Milliarden Franken weniger zusätzlich für Personalkosten der zentralen Bundesverwaltung ausgegeben worden. Das entspricht etwa den Kosten von drei Gotthardröhren (siehe Grafik unten, d. Red.).

Als Vorbild für Ihre Initiative dient die Schuldenbremse, die den Bund verpflichtet, Einnahmen und Ausgaben über den Konjunkturzyklus hinweg im Gleichgewicht zu halten. Die strukturelle Verschuldung wird mit dieser Fiskalregel tief gehalten. Was hat das mit dem Wachstum der Bundesverwaltung zu tun?

Racine: Die Schuldenbremse ist ein Erfolgsmodell, das ist für uns klar. Mit unserer Initiative erhalten die Politik und die Bundesverwaltung auch bei den Personalausgaben einen klaren Rahmen, innerhalb dessen man sich bewegen kann. Ein Beispiel: Natürlich kann man auch in einem definierten Rahmen mehr Leute anstellen, muss sich dann aber über tiefere Löhne sozusagen refinanzieren.

Kosten des Stellenwachstums der zentralen Bundesverwaltung der letzten 14 Jahre:



ZU DEN PERSONEN

Melanie Racine ist Vize-Präsidentin der Jungfreisinnigen Schweiz und im Initiativkomitee der Verwaltungsbremse-Initiative. Die 28-jährige ist Inhaberin und Geschäftsführerin der Social Media-Agentur #bevisible aus Solothurn.

Matthias Scheidegger ist kantonaler Sammelverantwortlicher der Verwaltungsbremse-Initiative im Kanton Solothurn. Er ist 23-jährig und arbeitet in einem schweizweit tätigen Treuhandbüro als Business Analyst.

Löhne sind ein gutes Stichwort. Bundesangestellte haben bei vergleichbaren Jobprofilen mit der Privatwirtschaft immer noch einen deutlichen Lohnvorteil. Wo liegt hier das Problem und was kann Ihre Initiative daran ändern?

Scheidegger: Diese angesprochene Lohnprämie verzerrt den Arbeitsmarkt deutlich, weil die Bundesverwaltung für vergleichbare Profile systematisch höhere Löhne bezahlt als private Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Gerade in Bereichen mit Fachkräftemangel verschärft dies den Wettbewerb um Talente zulasten der Privatwirtschaft.

Racine: Die Verwaltungsbremse würde diese Entwicklung abschwächen, weil sie eine ständige personelle Ausweitung verunmöglicht. Dadurch sinkt die Gefahr, dass der Bund Arbeitskräfte aus Bereichen abzieht, in denen ihr produktiver Beitrag für Innovation, Wettbewerbsfähigkeit und Wertschöpfung höher wäre.

Gerade in Krisen kommt dem Staat und seinen Organen eine grosse Bedeutung zu. Wie geht das mit den Anliegen der Verwaltungsbremse-Initiative einher?

Racine: Das haben wir natürlich bedacht. In aussergewöhnlichen Situationen wie Pandemien, Naturkatastrophen oder schweren Sicherheitslagen kann das Parlament Ausnahmen beschliessen. Die Handlungsfähigkeit des Staates bleibt damit jederzeit gewährleistet.

Bildung, Forschung und Entwicklung sind ohne Zweifel wichtige Pfeiler für das Schweizer Erfolgsmodell. Viele dieser Institutionen sind beim Bund angesiedelt. Gefährdet die Verwaltungsbremse diese Basis?

Scheidegger: Die Verwaltungsbremse gilt bewusst nicht für die starken Schweizer Bildungsinstitutionen und die Forschung, sprich den gesamten ETH-Bereich und die Eidgenössische Hochschule für Berufsbildung, die Teil der dezentralen Bundesverwaltung sind.

Sie haben heuer im April mit der Unterschriftensammlung angefangen. Ihnen bleibt noch etwas mehr als ein Jahr, um die geforderten 100 000 Unterschriften zusammenzubringen. Sind Sie auf Kurs?

Scheidegger: Während den Sommerferien war es natürlich ruhig. Wir könnten schon etwas weiter sein, aber ich bin zuversichtlich, dass wir im Kanton Solothurn unseren Anteil erfüllen werden.

Racine: Auf nationaler Ebene läuft es sehr gut und wir haben alle Zwischenziele erreicht. Wir brauchen aber dennoch jede Unterschrift, damit wir die Verwaltungsbremse auch vors Volk bringen können. Was mir zusätzlich Mut macht: Bei meinen bisherigen Sammelaktionen auf der Strasse haben schon mehrere Bundesangestellte unterschrieben. ■

Das vollständige Argumentarium der Initiantinnen und Initianten gibt's hier: verwaltungsbremse.ch/argumente/

IN EIGENER SACHE

Dieser Ausgabe des Wirtschaftsflash liegt ein Unterschriftenbogen mit weiterführenden Informationen zur Verwaltungsbremse-Initiative bei. Es handelt sich dabei um eine vom Initiativkomitee bezahlte Beilage.

Die Redaktion

Weniger Regulierung: Verbandsarbeit, die sich auszahlt

Jahr für Jahr kommen im Arbeitsalltag der KMU neue Vorschriften und administrative Pflichten hinzu. Der Schweizerische Gewerbeverband sgv hält dagegen und hat mit der Regulierungskostenbremse einen wichtigen politischen Erfolg für die KMU erzielt.

Text: Sarah Koch | Foto: zvg

Ein neues Formular hier, zusätzliche Dokumentationspflichten dort, neue Deklarationsvorgaben oder technische Anforderungen: Was einzeln überschaubar erscheint, summiert sich im Alltag eines KMU schnell. Mehr Administration, externe Beratung oder Anpassungen der betrieblichen Abläufe kosten Zeit und Geld – Ressourcen, die für Kunden, Mitarbeitende und die Weiterentwicklung des Betriebs fehlen.

Die Regulierungskosten werden auf rund zehn Prozent des Bruttoinlandprodukts oder achtzig Milliarden Franken geschätzt. Hinzu kommen informelle, faktisch aber bindende Vorgaben wie Selbstregulierungen oder Deklarationsanforderungen.

Ein einzelnes KMU kann diese Entwicklung kaum beeinflussen. Genau deshalb braucht es eine starke gemeinsame Interessenvertretung. Der sgv setzt sich seit Jahren konsequent für den Abbau unnötiger Regulierung ein. Ein wichtiger Erfolg ist das 2024 in Kraft getretene Unternehmensentlastungsgesetz. Neue Regulierungen müssen stärker auf ihre Auswirkungen für Unternehmen geprüft und ihre Kosten ausgewiesen werden.

Nun folgt der nächste Schritt: In der Sommersession 2026 haben National- und Ständerat einer Regulierungskostenbremse für KMU zugestimmt. Der sgv fordert dieses Instrument seit über fünfzehn Jahren. Künftig sollen Bundesgesetze mit erheblichen zusätzlichen Regulierungskosten eine höhere politische Hürde überwinden müssen oder durch Entlastungen an anderer Stelle kompensiert werden.

Gleichzeitig hat das Parlament einer weiteren Forderung des sgv zugestimmt: Die Kosten neuer Regulierungen sollen unabhängiger geschätzt werden. ■

SO FINANZIERT DAS GEWERBE SEINE POLITISCHE STIMME

Die kantonalen Gewerbeverbände entrichten dem Schweizerischen Gewerbeverband einen Beitrag, der sich nach der Zahl der Mitglieder ihrer lokalen und regionalen Gewerbevereine richtet. Zusätzlich wird ein Zuschlag für den Schutzfonds erhoben. Damit werden übergeordnete politische Interessen sowie Kampagnen und Projekte zugunsten der Schweizer KMU finanziert.
Die Mitgliedschaft vor Ort stärkt damit auch die Stimme der KMU in Bundesbern. Die Regulierungskostenbremse zeigt, was gemeinsame Interessenvertretung bewirken kann. Verbandsarbeit schafft politisches Gewicht und damit die Voraussetzung, dass aus den Anliegen der Unternehmen konkrete Verbesserungen entstehen.

Unternehmensentlastungsgesetz: Neue Regulierungen müssen stärker auf ihre Auswirkungen für Unternehmen geprüft und ihre Kosten ausgewiesen werden.

«Profiling ist Zuhören mit den Augen»

In seiner Keynote am diesjährigen Weissenstein-Forum (s. auch Seiten 8 und 9 in dieser Ausgabe) übertrug Mark T. Hofmann Profiling-Ansätze, wie sie auch Strafverfolgungsbehörden auf der ganzen Welt anwenden, auf den Geschäftsalltag. Dabei wurde beispielsweise klar, dass Zuhören oft wichtiger ist als Sprechen. Oder warum Geschichten über die eigenen Kinder viel über eine Person aussagen können. Wirtschaftsflash hat mit Hofmann auch über Statussymbole, Poker, Handgepäck und Empathie gesprochen.

Interview: Christian Fluri | Fotos: Toby Kiefer

Was bedeutet der Begriff «Profiling» ganz allgemein?

Mark T. Hofmann: Das kriminalistische Profiling bedeutet eigentlich, aus Spuren und Verhaltensweisen an einem Tatort Rückschlüsse auf Persönlichkeit, Motive und mögliche Merkmale eines Täters zu ziehen. Ich übertrage diese Denkweise auf den Geschäftsalltag und Verhandlungen, wenn ich vom «Verhaltensprofiling» spreche. Es geht darum, Verhalten zu «lesen», um daraus Rückschlüsse über Persönlichkeitsmerkmale und Motive abzuleiten.

Was heisst das konkret?

Ich drücke es bildlich aus: Profiling ist Zuhören mit den Augen. Es geht darum, Aspekte zwischen den Zeilen wahrzunehmen. Das kann Mimik, Körpersprache, das gesprochene Wort und Verhalten sein.

Die psychologische Ebene werde während Verhandlungen oft unterschätzt, so Hofmann.

Und was hat das mit dem Tagesthema des diesjährigen Weissenstein-Forums («Deal Making – Strategien für erfolgreiche Verhandlungen») zu tun?

In Verhandlungen fokussieren wir uns zu stark auf die Sachebene und glauben, es ginge nur ums Geld. Die psychologische Ebene wird dabei unterschätzt. Aspekte wie Ego, Respekt, Ehre, Gesichtsverlust oder Konsistenzstreben sind mindestens genauso wichtig. Mit Menschen zu verhandeln und dabei die Psychologie zu ignorieren, ist naiv.

Wenn Sie als Profi einem Menschen gegenübersitzen: Wie schnell entsteht bei Ihnen ein erstes, bereits fundiertes Profil? Was können Sie nach wenigen Minuten tatsächlich von einem Menschen erkennen – und was nicht?

In persönlichen Gesprächen lassen sich weit mehr Informationen wahrnehmen als via Teams oder telefonisch. In persönlichen Verhandlungen offenbaren häufig auch der Raum und der Kontext eine Fülle an Informationen: die Bilder auf dem Schreibtisch und wie diese ausgerichtet sind, die Zertifikate an der Wand, der Hintergrundbildschirm am Laptop, die Rolex am Handgelenk, die Apps auf dem Homebildschirm und die Reihenfolge, in der sie

Mark T. Hofmann bei seiner Keynote am diesjährigen Weissenstein-Forum der SOHK

angeordnet sind. All das sind «Verhaltensspuren», die man beobachten kann.

Der Klassiker: Die Rolex als Statussymbol …

Ich bin vorsichtig, von einer Beobachtung direkt zum naheliegendsten Motiv zu springen. Ja, eine Rolex kann für einen Wunsch nach Anerkennung und Status stehen, aber mir fallen zahlreiche weitere mögliche Motive ein: Die Uhr könnte ein Erbstück sein (emotionale Gründe). Oder ein Investment (Wertanlage).

Welche Signale verraten besonders viel über die Motive eines Menschen?

Ein Lifehack für den Alltag und Verhandlungen ist es, genau hinzuhören, wenn Leute über ihre Kinder sprechen. Was Menschen an ihren Kindern loben, sind ohne Ausnahme Werte oder Motive, die ihnen selbst sehr wichtig sind. Von Gehorsamkeit bis Auflehnung, von Vorsicht bis Mut, von Aussehen bis Intelligenz. Ich will nichts davon abwerten, aber was ein Mensch an einem anderen bewundert, verrät mir oft mehr über ihn selbst als über die andere Person.

Viele glauben: Verschränkte Arme bedeuten Ablehnung, fehlender Blickkontakt Unsicherheit. Wie viel davon ist Mythos?

Fast jede pauschale Aussage ist Quatsch. Gerade bei der Interpretation von Körpersprache gilt immer der Baseline-Approach: Die Baseline ist der Normalzustand, man muss sozusagen erst «kalibrieren», um überhaupt Abweichungen erkennen zu können. Wenn jemand also immer beim Sitzen die Arme verschränkt, dann ist das seine Baseline und völlig bedeutungslos. Wenn jemand das nie tut und die ganze Verhandlung über eine offene Haltung hatte – und plötzlich bei der Frage nach dem Liefertermin verändert sich diese Offenheit –, dann, aber auch nur dann, wäre es beachtenswert. Aber Menschen sehnen sich nach einfachen Kategorien, weshalb der Mythos nicht totzukriegen ist.

Spielen Sie Poker?

Nein, aber ich hatte den Gedanken auch. Die Erfahrung hat gezeigt: Ich gewinne gegen Amateure, da mir hier die Menschen-

ZUR PERSON

Dr. Mark T. Hofmann ist Kriminal- und Geheimdienstanalyst. Er hat zu den Profilen und Motiven von Hackern an der Universität Tübingen im Fach Psychologie promoviert. Hofmann ist einer der bekanntesten Experten für das Verhaltens- und Cyber-Profiling und zeigt Unternehmen und Behörden weltweit, wie sie Motive decodieren und sich effektiv vor Cyberbedrohungen schützen können.

Wie erkennt man, ob sein Gegenüber lügt? Hofmann hatte ein paar Indikatoren auf Lager.

kenntnis den Vorteil verschafft. Aber ich verliere gegen professionelle Spieler, da es beim Poker eben doch nicht nur um Menschenkenntnis geht, sondern Taktik und Erfahrung den Hauptteil ausmachen. Menschenkenntnis im Poker sind wie die letzten zehn Prozent, die den Unterschied zwischen gut und exzellent ausmachen. Nur mit Menschenkenntnis, ohne die anderen neunzig Prozent an Erfahrung und Wissen, besteht kein Vorteil.

Reden wir übers Verhandeln: Naturgemäss prallen bei Verhandlungen verschiedene Interessen, vertreten (meist noch) durch Menschen, aufeinander. Welche Fähigkeiten sollte eine Führungskraft trainieren, um erfolgreich zu verhandeln?

Viele (gerade Männer) sprechen bei Verhandlungen oft von «Verhandlungsgegnern», darin liegt schon der erste Fehler. Wenn wir bewusst oder unbewusst unser Gegenüber besiegen wollen, läuft das der Psychologie des Überzeugens entgegen. Also sind Empathie und ein ehrliches Interesse, die Position des Gegenübers zu verstehen, die erste wichtige Fähigkeit. Auch Zuhören ist wichtig. Ich weiss, das klingt nach einer Binsenweisheit, aber kann nicht genug betont werden. Die besten Verhandler der Welt sind oft die besten Zuhörer der Welt. Das gilt auch für die besten Verkäufer, sie hören oft achtzig Prozent der Zeit zu, denn wir lernen und lesen nichts in den Momenten, in denen wir selbst sprechen.

Empathie, Interesse und Zuhören, okay. Gibt es weitere Punkte?

Ich halte auch Kreativität für wichtig: Gerade wenn Verhandlungen in Sackgassen geraten, sollte man über etwas anderes verhandeln als über den Preis: Schnellere Lieferzeit? Ein LinkedIn-Post, der auf mein Unternehmen hinweist? Eine Gratis-Anzeige im nächsten Newsletter? Vertragliche Zusicherung, dass wir auch 2027 zusammenarbeiten? Es gibt zahlreiche Möglichkeiten, einen Deal für beide Seiten besser zu machen, ausser nur über den Preis zu sprechen.

Lesen ist das eine, gelesen werden etwas anderes. Wie kann ich verhindern, dass ich am Verhandlungstisch wie ein offenes Buch dasitze?

Neulich fragte mich jemand nach einem Vortrag: «Herr Dr. Hofmann, was machen Sie, wenn Leute die Techniken zum Menschenlesen bei Ihnen anwenden?» Ich musste ein bisschen darüber nachdenken. Aber die Antwort lautet: Ich liebe es, gelesen zu werden. Wir alle lieben es. Ich war in einem Kaufhaus in München, um mir einen neuen Handgepäckskoffer zu kaufen. Die Dame schaute mich kurz an und sagte: «Sie sind viel unterwegs und fliegen oft. Wichtig ist, dass der Koffer robust ist und bei allen Airlines die Gepäckbestimmungen erfüllt als Handgepäck.» Wie das auf einen Blick von aussen sichtbar war, weiss ich bis heute nicht, aber sie hat verstanden, was ich suche.

Alles halb so tragisch also?

Verstanden zu werden ist die Definition von gutem Service. Gelesen zu werden ist daher nicht schlimm. Im Gegenteil: Die eigenen Standpunkte und auch Einwände offen und klar zu kommunizieren, ist sogar dringend geboten.

Welche Rolle spielt Empathie beim Verhandeln?

Die Hauptrolle. Je unterschiedlicher die Menschen sind, desto mehr. Solange wir unsere Filterblasen nicht verlassen, brauchen wir oft gar keine Empathie, da alle im Raum oft erstaunlich homogen sind. Drehen Sie sich bei einer Fachmesse mal 360 Grad im Kreis und schauen Sie sich um: Ich meine das gar nicht despektierlich, aber in vielen Branchen herrscht mehr Homogenität, als wir uns selbst gegenüber eingestehen wollen. Doch irgendwann kommt der Tag, an dem wir auf jemanden treffen mit gegenteiligen Motiven. Dann wird es erst richtig spannend und dann brauchen wir Empathie.

Brauchen wir die auch im Kontext der Entwicklungen rund um die künstliche Intelligenz?

Ich denke, dass Menschenkenntnis im Zeitalter der KI eher noch wichtiger wird: Wir werden ChatGPT und Claude nicht in Excel- oder Analyseaufgaben schlagen. Dagegen sind Empathie und Soft Skills, wenn man so will, das letzte menschliche Alleinstellungsmerkmal. Echt menschliche Erfahrung (face to face) ist durch nichts zu ersetzen. ■

«STARK DURCH WERTE»

Solothurner Unternehmerpreis 2027: Jetzt bewerben!

Der Solothurner Unternehmerpreis 2027 läuft dieses Jahr unter dem Motto «Stark durch Werte». Ab sofort können sich Solothurner Unternehmen bewerben, die ihre Werte nicht nur einmal formuliert haben, sondern sie tagtäglich in ihrer Führung, im Umgang mit Mitarbeitenden sowie Kundinnen, Kunden und Lieferanten leben. Ergänzend dazu können sich Solothurner Start-ups für den «Newcomer-Preis» 2027 bewerben. Die Bewerbungsfrist läuft noch bis Ende September 2026.

Text: Thomas Heimann | Foto: Nils Sandmeier

Der Kanton Solothurn, der KMU- und Gewerbeverband Kanton Solothurn und die Solothurner Handelskammer treten als Trägerschaft des Solothurner Unternehmerpreises auf, der 2027 zum 29. Mal vergeben wird. Diese Würdigung hat im Kanton Solothurn Tradition: Die Trägerschaft, zusammen mit dem Sponsor Regiobank Solothurn AG, würdigt dadurch zum Jahresbeginn ein Unternehmen für seine «überdurchschnittliche Leistung» und versteht die Verleihung dadurch als Wertschätzung und Dank an sämtliche Solothurner Unternehmen.

Mit «Stark durch Werte» spricht das Jahreskriterium diejenigen Firmen an, die ihre Werte zur Basis ihrer strategischen Entscheidungen gemacht haben. Unternehmen die zeigen, dass wirtschaftlicher Erfolg und werteorientiertes Handeln einander stärken und langfristig zur Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens beitragen. Gesucht wird ein Industrie-, Gewerbe- oder Dienstleistungsbetrieb, der anhand der breit abgestützten Entwicklung und glaubwürdigen Verankerung dieser Werte im Unternehmensalltag sowie andhand deren nachweisbaren Wirkung auf die Attraktivität als Arbeitgeber gegenüber Mitarbeitenden, Kundinnen, Kunden und der Gesellschaft das Unternehmen langfristig entwickelt.

Die Sieger 2026: Die Härterei Gerster AG, vertreten durch die Vorsitzende der Geschäftsleitung Martina Gerster und Vater Urs Gerster

«Newcomer-Preis» für Jungunternehmen
Als Ergänzung zum Hauptpreis wird der «Newcomer-Preis» 2027 bereits zum siebten Mal verliehen. Er richtet sich an Jungunternehmen aus dem Kanton Solothurn, die in den ersten fünf Gründungsjahren einen ausserordentlichen Erfolg ausweisen können: eine Produktinnovation, ein überdurchschnittliches Wachstum oder beispielsweise einen Senkrechtstart am Markt. Die Jungunternehmen müssen gleich zweimal überzeugen: einerseits die Jury, die eine Vorauswahl mit drei Jungunternehmen trifft; und andererseits das Publikum, das vor Ort im Voting die Siegerfirma kürt.

Bewerbungsphase und Preisverleihung
Bewerbungen für den Solothurner Unternehmerpreis und den «Newcomer-Preis» 2027 werden bis am 30. September 2026 entgegengenommen. Die Preisverleihung 2027 findet am 14. Januar 2027 in Solothurn statt.

Infos zur Bewerbung
Bewerbungen per Mail an
info@unternehmerpreis.ch
oder per Post an
Solothurner Unternehmerpreis c/o
Solothurner Handelskammer,
Grabackerstrasse 6, 4500 Solothurn
unternehmerpreis.so.ch

Anzeige

«Ihr Ziel, unser Weg – kompetent und aus einer Hand.»

EMMENEGGER FIDES

DER Treuhand-Spezialist

- Buchführung und Abschlussberatung
- Wirtschaftsprüfung
- Steuerberatung
- Nachfolgeregelung
- Unternehmensberatung

Leberngasse 9 | 4600 Olten | Telefon 062 206 06 66
info@emmenegger-fides.ch | www.emmenegger-fides.ch

SKYWORKER®
Arbeitsbühnen - Vermietung

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

Mehr für alle:
Bei uns bleibt
jeder Franken
im System.
Weil gemeinsam besser ist.
Unsere genossenschaftliche Struktur hat auch finanzielle Vorteile. Der ganze Ertrag wird nur zu Gunsten der Mitglieder und für die Sicherung der Renten eingesetzt. Und was übrig bleibt, reichen wir in Form einer höheren Verzinsung an Sie weiter.
Erfahren Sie mehr über die Vorteile unserer genossenschaftlich organisierten Pensionskasse.
www.asga.ch
asga
pensionskasse

Jetzt
Anlageberatung
vereinbaren
Anlegen
auf Solothurnisch.
In Aktien von
Zürich bis New York.
www.regiobank.ch/jetzt-anlegen
regiobank

Zwei Initiativen: Die Parolen von KGV SO und SOHK

Am 27. September 2026 entscheiden die Schweizer Stimmberechtigten über zwei eidgenössische Volksinitiativen: die Ernährungsinitiative und die Neutralitätsinitiative. Auf kantonaler Ebene gibt es im Kanton Solothurn keine Vorlage.

Text: Sarah Koch | Foto: zvg

Ernährungsinitiative
Die Volksinitiative «Für eine sichere Ernährung» will die inländische Lebensmittelproduktion stärken und die Abhängigkeit vom Ausland verringern. Künftig sollen mindestens siebzig Prozent der in der Schweiz konsumierten Lebensmittel im Inland hergestellt werden. Dazu soll die Landwirtschaft weniger tierische und mehr pflanzliche Lebensmittel produzieren. Gleichzeitig verlangt die Initiative einen stärkeren Schutz von Trinkwasser, Bodenfruchtbarkeit und Biodiversität. Die Ziele sollen innerhalb von zehn Jahren erreicht werden.

Bundesrat und Parlament lehnen die Initiative ab. Aus Sicht der Wirtschaft führt diese Initiative zu höheren Kosten, mehr Regulierung, strukturellen Risiken und Unsicherheiten, ohne dass ein überzeugender wirtschaftlicher Nutzen erkennbar ist. Die Eingriffe in Produktion und Konsum beeinträchtigen zudem die Wettbewerbsfähigkeit der Ernährungswirtschaft.

Neutralitätsinitiative
Die Neutralitätsinitiative will die schweizerische Neutralität detaillierter in der Bundesverfassung verankern. Neu soll ausdrücklich festgeschrieben werden, dass die Schweiz immerwährend und bewaffnet neutral ist. Sie dürfte keinem Militär- oder Verteidigungsbündnis beitreten und grundsätzlich auch nicht mit einem solchen zusammenarbeiten. Zudem dürfte sie gegen kriegführende Staaten keine Sanktionen verhängen; ausgenommen wären Sanktionen der UNO sowie Massnahmen gegen deren Umgehung.

Bundesrat und Parlament lehnen die Initiative ab, weil sie den heutigen Handlungsspielraum einschränkt. Aus Sicht des KGV SO ist die Neutralität zwar ein wichtiges staatspolitisches Instrument des Bundes. In dieser Vorlage ist jedoch der direkte gewerbliche Bezug nicht vorhanden. Deshalb beschloss der KGV SO Stimmfreigabe. Anders die SOHK: Sie sagt nein, weil eine starre Neutralitätspolitik die Beziehungen zu wichtigen Handelspartnern erschweren und aussenwirtschaftliche Interessen beeinträchtigen könnte. Die Schweizer Neutralität müsse genügend Spielraum lassen, um auf internationale Entwicklungen reagieren zu können, so der SOHK-Vorstand.

Die Parolen der beiden Wirtschaftsverbände:

	Solothurner Handelskammer	KMU- und Gewerbeverband Kanton Solothurn
Ernährungsinitiative	NEIN	NEIN
Neutralitätsinitiative	NEIN	Stimmfreigabe

HKV
NORDWEST

KANTON solothurn
Berufsbildungszentrum
BBZ Olten

Neu bei uns in Olten:

Lehrgänge der
HKV Nordwest

Besuchen Sie unseren Infoanlass
am 24. September 2026
und erhalten Sie die neuesten Insights aus
der Weiterbildungswelt.

hkvnordwest.ch

solidis
EINEN SCHRITT VORAUS

Steuern.

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

EXPERT SUISSE
Certified Company

MEMBER TIAG

Attraktiv zum Leben. Und zum Investieren?

Mit der Steuerstrategie 2030 hat der Regierungsrat eine wichtige Diskussion über die steuerliche Wettbewerbsfähigkeit des Kantons angestossen. Die geplante Entlastung der natürlichen Personen ist richtig. Für eine umfassende Standortpolitik braucht es aber auch den Blick auf die juristischen Personen, die Investitionsbedingungen und die Wettbewerbsfähigkeit Solothurns im Ansiedlungsgeschäft.

Text: Sarah Koch | Foto: Tend AG

Die vom Regierungsrat präsentierte Steuerstrategie 2030 setzt einen klaren Schwerpunkt. Die vergleichsweise hohe Belastung der mittleren und höheren Einkommen der natürlichen Personen soll reduziert und Solothurn damit als Wohn- und Arbeitsort attraktiver werden. Das ist standortpolitisch relevant. Denn Unternehmen entscheiden sich nicht nur aufgrund der Unternehmenssteuern für einen Standort. Gerade im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte spielen auch die steuerliche Belastung der Mitarbeitenden und die Attraktivität des Wohnstandorts eine wichtige Rolle.

Auch Unternehmen vergleichen Standorte

Seit der Umsetzung der STAF hat sich die steuerliche Ausgangslage für Unternehmen im Kanton Solothurn wesentlich verbessert. Was damals ein grosser Schritt nach vorne war, darf jedoch nicht zu einer statischen Betrachtung führen. Steuerwettbewerb ist dynamisch und andere Kantone entwickeln ihre Rahmenbedingungen ebenfalls weiter.

Dabei zählt nicht allein der nominelle Gewinnsteuersatz. Entscheidend ist das Gesamtpaket aus Gewinn- und Kapitalsteuern, kommunalen Steuerfüssen, steuerlichen Instrumenten, verfügbaren Flächen, Fachkräften, Infrastruktur, Bewilligungsverfahren und der Zusammenarbeit mit den Behörden. Deshalb sollte periodisch überprüft werden, wo Solothurn bei den juristischen Personen tatsächlich steht, nicht nur im schweizerischen Durchschnitt, sondern insbesondere gegenüber jenen Kantonen, mit denen wir bei Investitionsprojekten konkurrieren.

Neuansiedlungen schaffen Wertschöpfung

Diese Wettbewerbsfähigkeit ist gerade für das Ansiedlungsgeschäft entscheidend. Neuansiedlungen schaffen weit mehr als direkte Arbeitsplätze und zusätzliches Steuersubstrat. Neue Unternehmen investieren, vergeben Aufträge an Zulieferer und

Im Kanton Solothurn gibt es Flächen für Standortentwicklung und Unternehmensansiedlungen, wie hier im Attisholz-Areal bei Solothurn.

Dienstleister und schaffen zusätzliche Nachfrage. Auch die Einkommen der Beschäftigten fliessen über Wohnen und Konsum teilweise zurück in die regionale Wirtschaft. Eine erfolgreiche Ansiedlung schafft damit zusätzliche Wertschöpfung für bereits ansässige Unternehmen und stärkt den Wirtschaftsstandort insgesamt.

Ein Instrument im Ansiedlungswettbewerb sind Steuererleichterungen. Das Solothurner Steuergesetz ermöglicht dem Regierungsrat, neu eröffneten Unternehmen im wirtschaftlichen Interesse des Kantons während maximal zehn Jahren solche Erleichterungen zu gewähren.

2020 beschloss der Kantonsrat jedoch, gewährte Steuererleichterungen vom Steuergeheimnis auszunehmen und zu veröffentlichen. Bereits damals wurde vor möglichen Nachteilen im interkantonalen Standortwettbewerb gewarnt. Der Kanton Solothurn ist der einzige Kanton, der eine solche Regelung kennt. Seit Inkrafttreten dieser Bestimmung im Wirtschafts- und Arbeitsgesetz[1] wurden im Kanton Solothurn keine neuen Steuererleichterungen mehr gewährt. Das ist auch mit Blick auf die Regionalpolitik des Bundes relevant: Bundessteuererleichterungen für bestimmte industrielle Unternehmen und produktionsnahe Dienstleistungsbetriebe setzen eine entsprechende Steuererleichterung des Kantons voraus.

Dass die Auswirkungen dieser Regelung nun mit einer kleinen fraktionsübergreifenden Anfrage im Kantonsrat thematisiert werden, kommt deshalb zur richtigen Zeit. Hat sich der Kanton mit dieser Regelung im Ansiedlungswettbewerb selbst einen Nachteil geschaffen?

Standortstrategie weiterentwickeln

Mit dem näher rückenden Zeithorizont 2030 bietet sich die Chance, die Standortstrategie weiterzuentwickeln. Die Vision «attraktiv zum Leben und zum Investieren» bleibt richtig. Künftig sollte jedoch klarer definiert werden, welche Unternehmen und Branchen Solothurn gezielt gewinnen will und mit welchen Standortvorteilen sich der Kanton im Wettbewerb positioniert. Dazu gehört auch die nüchterne Analyse: Wo gewinnt Solothurn heute Ansiedlungen, wo verliert der Kanton sie – und weshalb?

Die Steuerstrategie 2030 ist ein guter Ausgangspunkt für diese nächste Etappe. Denn «attraktiv zum Investieren» muss mehr sein als eine Vision: Es braucht eine klare Vorstellung davon, welche Investitionen Solothurn gewinnen will und was der Kanton dafür in die Waagschale werfen kann.

[1] Revision Wirtschafts- und Arbeitsgesetz: Die Namen der Empfängerinnen und Empfänger von Förderungsmassnahmen gemäss § 6 des Gesetzes über die Staats- und Gemeindesteuern vom 1. Dezember 1985[88], der Erleichterungssatz der entsprechenden Steuererleichterungen und die Dauer der Steuererleichterung unterstehen nicht dem Steuergeheimnis.

Anzeige

AGENDA

Solothurner Handelskammer

Exportdialog Mercosur
Donnerstag, 17. September 2026, 16.45–19.00 Uhr
Solothurner Handelskammer, Solothurn

Vertiefungs-Seminar für «Ermächtigte Ausführer EA»
Donnerstag, 1. Oktober 2026, 8.30–16.45 Uhr
Solothurner Handelskammer, Solothurn

Export-Seminar: Zoll-Basis
Donnerstag, 22. Oktober 2026, 8.30–16.30 Uhr
Solothurner Handelskammer, Solothurn

6. Aussenhandels-Fachtagung 2026 (Zollsymposium)
Donnerstag, 29. Oktober 2026, 9.00–16.30 Uhr
Europaallee, Lagerstrasse 102, Zürich

Export-Seminar: «Passar 2.0 (Einfuhr)»
Donnerstag, 29. Oktober 2026, 8.30–12.00 Uhr
Solothurner Handelskammer, Solothurn

Weitere Anlässe unter sohk.ch/events

KMU- und Gewerbeverband Kanton Solothurn

Herbstanlass KGV SO
Donnerstag, 17. September 2026
Bolliger + Co. AG, Grenchen

Meine Rolle als Vorstandsmitglied
Dienstag, 22. September 2026
online-Veranstaltung

Lehrstellen-Tischmesse Laufental/Schwarzbubenland
Dienstag, 20. Oktober 2026
Sekundarschule Laufen

Önziger Zibelimäret
23. bis 25. Oktober 2026
Oensingen

JCI Lehrstellenbörse Derendingen
Donnerstag, 5. November 2026
Schulzentrum OZ DeLU, Derendingen

Weitere Anlässe unter kgv-so.ch/aktuelles/events

IMPRESSUM

47. Jahrgang. Erscheint fünfmal 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
Sarah Koch
sarah.koch@kgv-so.ch
Daniel Probst
daniel.probst@sohk.ch
Christian Fluri
redaktion@wirtschaftsflash.ch

Redaktion
Christian Fluri (Redaktionsleitung)
Biberiststrasse 8g | 4500 Solothurn
redaktion@wirtschaftsflash.ch

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

Inserate
c&h konzepte werbeagentur ag ASW
032 621 22 75
inserate@wirtschaftsflash.ch

Auflage
Pflichtabonnements: 3416 Ex.
Total verkaufte Auflage: 3592 Ex.
Total verbreitete Auflage: 3739 Ex.
(WEMF-beglaubigt)

Geschäftsbedingungen
wirtschaftsflash.ch/geschaeftsbedingungen

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

Online
wirtschaftsflash.ch

Druck | Spedition
Paul Büetiger 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

BDO

Werte teilen – Zukunft gestalten

Wenn unternehmerische Fragen Weitblick verlangen.

Wir begleiten KMU in Solothurn in Beratung, Treuhand, Steuern und Prüfung

BDO AG
4500 Solothurn | Tel. 032 624 62 46
4600 Olten | Tel. 062 387 95 25

Advocado

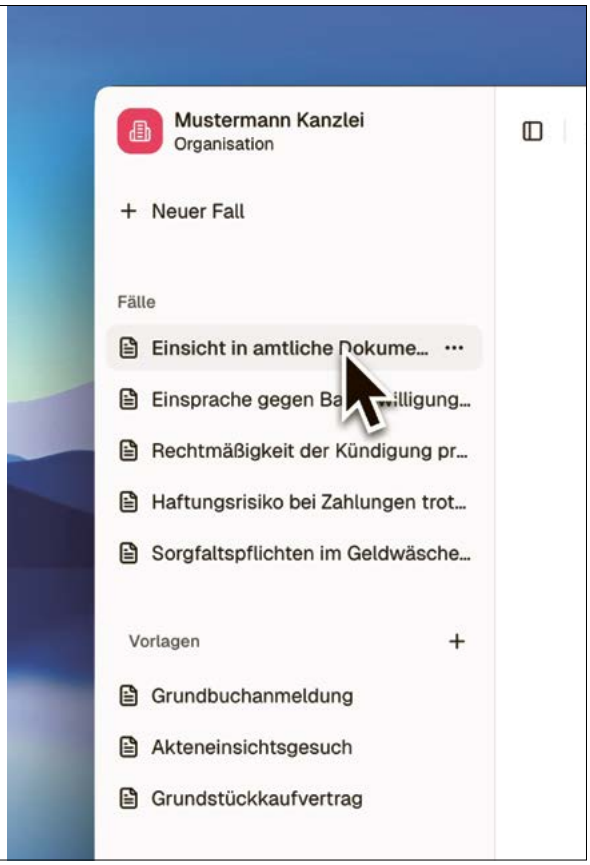
Der KI-Assistent für Schweizer Recht

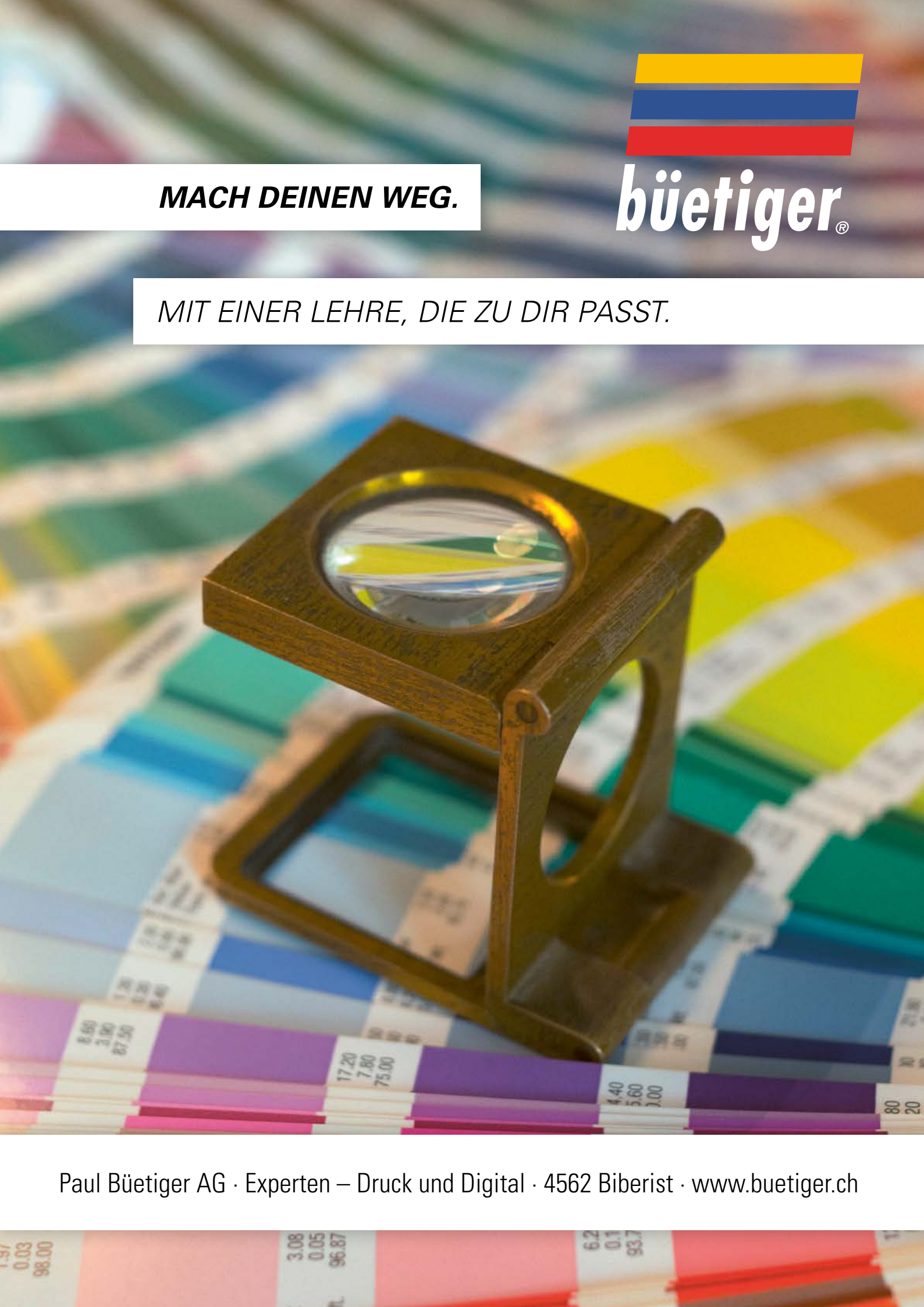
Erledige **rechtliche Arbeiten** in **Minuten** anstatt Stunden

Erhalte **qualitative Antworten** mit belegten Rechtsquellen

Arbeite mit **sensiblen Daten** auf Schweizer Infrastruktur

Jetzt ausprobieren auf:
www.advocado.ch





Paul Büetiger AG · Experten – Druck und Digital · 4562 Biberist · www.buetiger.ch