



43

AWA Bulletin

Juli 1999

Informationen zum Arbeitsmarkt
des Kantons Solothurn



INHALT

Seite 3	Tiefste Arbeitslosenzahlen seit sieben Jahren
Seite 5	Corporate Design in der Verwaltung
Seite 7	Als Schreiner mobil gemacht
Seite 9	Die fristlose Kündigung - ein Dauerbrenner
Seite 13	Manpower Stellenindex

IMPRESSUM

AWA-Bulletin,
monatliches Publikationsorgan des Amtes für Wirtschaft und Arbeit

Herausgeber:

Amt für Wirtschaft und Arbeit
Untere Sternengasse 2
Postfach 16
4504 Solothurn
Tel. 032/627 94 11, Fax 032/627 95 90

Vorsteher:

Walter Steinmann

Redaktion:

Marcel Portmann, Clemens Schild
und Iris Affolter

Adressenverwaltung:

AWA

Gestaltung:

Viewline, Solothurn

Verpacken:

Perspektive Arbeitseinsätze, Solothurn

Nachdruck mit Quellenangabe gestattet

Tiefste Arbeitslosenzahl seit sieben Jahren

Abnahme um 179 Personen - Quote der Arbeitslosen bei 2,4 %

Die Zahl der Arbeitslosen im Kanton Solothurn sank im Monat Juni deutlich, auf 2'911. Zuletzt waren im Juni 1992 so wenig Arbeitslose gemeldet. Gleichzeitig ging auch die Zahl der Stellensuchenden von 5'294 auf 5'133 zurück (Quote 4,2 %). Grund für diese erfreuliche Entwicklung ist, nebst klar besserer konjunktureller Lage, die saisonale Komponente, welche besonders für Hilfskräfte Arbeitsmöglichkeiten bringt. Der starke Rückgang bei den Arbeitslosen ist auch darauf zurückzuführen, dass rund 90 Arbeitslose mehr in den Zwischenverdienst wechselten als noch im Mai. Somit befindet sich jeder vierte Stellensuchende im Zwischenverdienst. Die Anmeldungen sind - wie die Bestände - rückläufig.

Im Vergleich zum Juni 1998 ging die Zahl der Arbeitslosen um rund einen Viertel zurück (Quote 3,2 %), jene der Stellensuchenden immerhin um rund 18 % (Quote 5,1 %). Mit Ausnahme von Thierstein/Dorneck zählten alle Regionen weniger Stellensuchende als noch im Monat zuvor. Am stärksten reduzierten sich die Bestände in der Region Solothurn und Grenchen von 5,2 % auf 5,0 % bzw. von 4,7 % auf 4,5 %. Etwas geringer sind die Rückgänge in Olten und im Thal von 4,2 % auf 4,1 % respektive von 2,9 % auf 2,8 %. Ein Plus von einem Zehntelpunkt verzeichnete die Region Thierstein/Dorneck von 2,4 % auf 2,5 %.

Weniger Frauen und Männer,...

Nachdem sich der Frauenanteil in der letzten Berichtsperiode um ein halbes Prozent erhöht hatte, stieg er im Juni nur noch leicht von 47,1 % auf 47,2 %. Ende Juni waren noch 2'424 Frauen als stellensuchend gemeldet (Vormonat 2'494, Vorjahresmonat 2'759); bei den Männern waren es 2'709 (Vormonat 2'800, Vorjahresmonat 3'452).

Arbeitsmarkt auf einen Blick	Mai 99	Jun 99	Tendenz
Anzahl Arbeitslose	3'090	2'911	↘
Arbeitslosenquote Kanton in %	2.5	2.4	↘
Anzahl Stellensuchende	5'294	5'133	↘
Stellensuchendenquote in %	4.3	4.2	↘
Stellensuchendenquote Solothurn u. U. in %	5.2	5.0	↘
Stellensuchendenquote Grenchen u. U. in %	4.7	4.5	↘
Stellensuchendenquote Olten u. U. in %	4.2	4.1	↘
Stellensuchendenquote Thal in %	2.9	2.8	↘
Stellensuchendenquote Thierstein/Dorneck in %	2.4	2.5	↗
Langzeitstellensuchende in % des Totals	30.9	31.4	↗
Anteil Frauen am Total der Stellensuchenden in %	47.1	47.2	↗
Anteil Ausländerinnen / Ausländer in %	48.8	49.2	↗
Anteil An- und Ungelernte in %	57.4	58.3	↗
offen gemeldete Stellen	440	426	↘

...weniger Schweizer und Ausländer.

Die Bestände der Schweizer als auch diejenigen der Ausländer haben in der Berichtsperiode abgenommen. Die Unterschiede zwischen Schweizern und Ausländern bei den Bestandesänderungen sind weniger deutlich als noch im Vormonat: Bei den Schweizern von 2711 auf 2610 Schweizer oder minus 3,7 %, bei den Ausländern von 2583 auf 2523 Ausländer oder minus 2,3 %. Der Ausländeranteil ist dementsprechend erneut angestiegen: von 48,8 % auf 49,2 %. Die Quote der Schweizer sank von 2,7 % auf 2,6 %, die für Personen ausländischer Staatsbürgerschaft von 11,8 % auf 11,6 %.

Altersklassen

Bei den Altersklassen sind es die unter 40-Jährigen, welche besonders vom Rückgang profitierten: in diesen Klassen ging die Quote der Stellensuchenden jeweils um 0,2 % zurück (unter 20-Jährige 3,0 %, 20- bis 29-Jährige 3,9 % und 30- bis 39-Jährige 4,8 %). Im Gegensatz dazu stagnierten die 40- bis 49-Jährigen sowie die 50- bis 59-Jährigen bei 4,1 % respektive 4,3 %. Die über 60-Jährigen verzeichneten ein Minus von 0,1 % auf 4,5 %.

Berufsgruppen

Im Vergleich zum Vormonat, während dem das Baugewerbe und die Heilbehandlung den Hauptanteil am Rückgang ausmachten, sind – mit Ausnahme der Verkaufsberufe und des Gastgewerbes – fast alle Gruppen gleichermassen an der Abnahme beteiligt. Am deutlichsten waren es die Heilbehandlung, die Zeichnerinnen, Zeichner und technischen Fachkräfte und die Metallherstellung und –bearbeitung (von 120 auf 115 bzw. von 203 auf 196 bzw. von 643 auf 622). Leicht zurück liegen das Baugewerbe und die Büroberufe mit 230 statt 237 respektive 541 statt 557. Sogar minimale Zunahmen mussten die Verkaufsberufe und das Gastgewerbe hinnehmen (von 338 auf 341 bzw. von 795 auf 796).

Wenig Anmeldungen

Nachdem die Anmeldungen bereits im Mai auf einen tiefen Stand zurückgingen, fielen sie im Juni auf den tiefsten Stand seit Juni 1995 (von 371 auf 316). Vor vier Jahren meldeten sich 310 Personen bei der Arbeitslosenversicherung an. Die Zahl der Abmeldungen veränderte sich nur unwesentlich: sie ging von 662 auf 659 zurück (Vorjahresmonat 832). Von diesen 659 Abmeldungen waren 70 % mit Arbeitsaufnahme begründet (gegenüber 71 % im Vormonat und 64 % im Vorjahresmonat).

Stellenangebot leicht tiefer

Im Monat Juni schrumpfte das Angebot an offen gemeldeten Stellen gegenüber dem Vormonat unwesentlich auf 426, nachdem es zuvor 440 Stellen umfasste. Im Vorjahresmonat zählte dieser Indikator 578 offene Stellen.

Weniger Kurzarbeit

Von Kurzarbeit waren im Mai drei Firmen betroffen (Vormonat drei). Diese hatten für insgesamt 133 Beschäftigte Kurzarbeit angemeldet (145). Daraus resultieren voraussichtlich 5159 Ausfallstunden (6485). Letztes Jahr meldeten elf Betriebe zusammen 80 Personen und 4114 Stunden.

*Weitere Auskünfte erhalten Sie bei:
Clemens Schild, RAV Check-in, Amt für
Wirtschaft und Arbeit, Untere Sternengasse 2, Postfach 16, 4504 Solothurn
Tel. 032 627 94 52, Fax 032 627 95 90
E-Mail: clemens.schild@awa.ktso.ch*

Corporate Design in der Verwaltung

Neue Logos der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren im Kanton Solothurn.



CHECK-IN



INTEGRATION



JOBMANAGEMENT



QUALIFIZIERUNG



SOZIALES



WORKOUT

Im Zug der Umstrukturierung der RAV des Kantons Solothurn haben die neuen RAV-Einheiten nebst neuen Namen auch neue, mit Piktogrammen ergänzte Schriftzüge erhalten. Ein modernes CD (Corporate Design) für Verwaltungsstellen ist eher ein Novum, zeigt aber, dass sich auch Amtsstellen durchaus mit einem speziellen Erscheinungsbild unternehmerisch auf dem Markt – im Fall der RAV auf dem Arbeitsmarkt – präsentieren können.

Als anfangs April 1999 das AWA (Amt für Wirtschaft und Arbeit) im Rahmen eines Pilotprojektes die Organisationsstruktur seiner Regionalen Arbeitsvermittlungszentren änderte (siehe Bericht im AWA-Bulletin Nr. 41/Mai 1999), bot sich Gelegenheit, die neuen RAV-Einheiten mit neuen Bezeichnungen und einem dazu passenden Erscheinungsbild, bzw. CD zu versehen.

Corporate Design als Teil der Corporate Identity

Der graphischen Umsetzung der neuen RAV-Bezeichnungen wurde grosse Beachtung geschenkt, galt es doch, eine Synthese zu schaffen zwischen Name und Aufgabengebiet jeder RAV-Einheit. Nicht ohne Grund erhielt zum Beispiel die erste RAV-Anlaufstelle beim Eintritt in die Arbeitslosigkeit den Namen "RAV Check-in". Hier nämlich "klinkt" man sich als stellensuchende Person ins RAV-System ein und wird von hier aus bedürfnisgerecht der jeweiligen RAV-

Einheit zugewiesen. Die Kombination von Piktogramm, bestehend aus einem Fragment des ersten Buchstabens des Namens der jeweiligen RAV-Einheit und dem Namensschriftzug ergab für jede Organisationseinheit ein eigenständiges Erscheinungsbild, ohne dabei den erwünschten einheitlichen Auftritt als Gesamtorganisation zu beeinträchtigen.

RAV-Logo bleibt

Von Anfang war es klar - und auch eine Auflage des BWA (Bundesamt für Wirtschaft und Arbeit) - dass der gesamtschweizerisch bestens eingeführte und mittlerweile bekannte "RAV"- Schriftzug auch im Corporate Design der Solothurner RAV nicht fehlen durfte. Aus diesem Grund musste für die Bezeichnung der RAV-Einheiten eine graphische Darstellung gewählt werden, die mit dem bestehenden RAV-Logo bestmöglich in Einklang steht. Dies ist gut gelungen, wie die nebenstehende Abbildung einer neuen Visitenkarte zeigt.

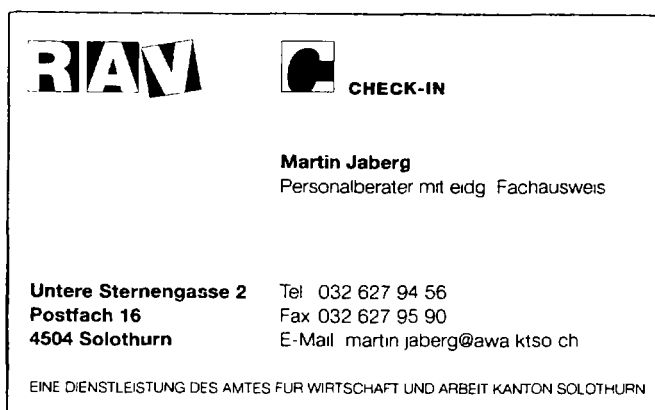
Konsequente Umsetzung

Das neue Erscheinungsbild der Solothurner RAV wird auf allen künftigen Drucksachen konsequent eingesetzt. Nachdem die Visitenkarten mit den neuen Logos in der Zwischenzeit gedruckt sind und bereits Verwendung finden, werden in den internen Informatiksystemen zurzeit die neuen Briefbogen für alle RAV-Einheiten und-Standorte installiert. In einer weiteren Phase wird die graphische Umsetzung des neuen Erscheinungsbildes mittels PC durch Download (Verknüpfung von Daten aus Fremddateien mit eigenen Dateien / Texten, Grafiken, z.B. Briefköpfen) ermöglicht.

Nach anfänglicher Skepsis, hervorgerufen durch die englische Namensgebung für einzelne RAV-Einheiten, findet das neue CD inzwischen bei den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der RAV und des AWA eine hohe Akzeptanz. Dies ist ein wichtiger Aspekt, denn Akzeptanz beim eigenen Personal ist erwiesenermassen eine grundlegende Voraussetzung für die konsequente und erfolgrei-

che Umsetzung eines neuen Erscheinungsbildes.

Die bisherigen Reaktionen externer Personen auf das neue Corporate Design der Solothurner RAV sind durchwegs positiv. Trotz WOV (Wirkungsorientierte Verwaltung) ist man aber - auch innerhalb der Verwaltung selbst - vielerorts erstaunt, dass ein modernes Erscheinungsbild auch im Bereich einer kantonalen Verwaltung möglich und wirkungsvoll ist.



Weitere Auskünfte erhalten Sie bei:
Marcel Portmann, Change Management, PR+Kommunikation, Amt für Wirtschaft und Arbeit, Untere Sternengasse 2, Postfach 16, 4504 Solothurn, Tel. 032 627 95 71, Fax 032 627 95 90, E-Mail: marcel.portmann@awa.ktso.ch

Als Schreiner mobil gemacht

Förderung der selbständigen Erwerbstätigkeit durch die ALV

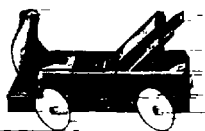
Störhandwerker sind heute bei der Kundschaft willkommene Nischenanbieter und nicht mehr so sehr "Störenfriede" der Gewerbeordnung. Laszlo Gaal aus Solothurn griff den Trend zur Mobilität auf und machte sich mit einer fahrbaren Schreinerei selbständig.

Wie sich doch Anschauungen oder gar betriebswirtschaftliche Konzepte im Verlaufe der Geschichte ändern können! Was in früheren Jahrhunderten nach bairisch/österreichisch/schweizerischer Redensart als "Störung" empfunden wurde, wird heute als "Kundenorientierung" mit Lob anerkannt und empfohlen. Die Rede ist von mobilen Handwerkern. Von diesen wurde damals gesagt, dass sie "auf der Stör arbeiteten" oder "in die Stör gingen", wenn sie statt in der eigenen Werkstatt vornehmlich bei Kunden vor Ort arbeiteten. Damit "störten" sie den allgemeinen Brauch, die übliche (Zunft)-Ordnung. Gerade Störschreiner erfreuen sich aber in den heutigen Zeiten erhöhter Mobilität wieder einer regen Nachfrage, sie entsprechen einem echten Kundenbedürfnis.

Nach vielen Jahren Berufstätigkeit als allseits geschätzter Schreiner in Industrie und Bauwirtschaft wurde Laszlo Gaal im Frühjahr 1996 aufgrund von Umstrukturierungen und Stellenabbau unverhofft arbeitslos.

Herr Gaal war durch die konjunkturell und strukturell ungünstigen Aussichten auf eine Anstellung in seinem Beruf stark verunsichert. Auch altershalber

DER MOBILE SCHREINER



- Reparaturen jeglicher Art
- Umbauten
- Renovationen
- Bodenbeläge
- Restaurationen

Laszlo Gaal

Benedikt Hugli-Strasse 49
4500 Solothurn

Tel 079 251 20 62
Tel 032 622 91 76

räumte er sich nur geringe Stellenchancen ein. Da er über einen grossen Bekanntenkreis verfügte und in diesem offen über seine Situation sprach, hoffte er, neben seiner intensiven Stellensuche vereinzelt kleinere Aufträge als Zwischenverdienst ausführen zu können. Die vielgepriesene Mund-zu-Mund-Propaganda begann von Beginn an mit erfreulicher Wirkung zu funktionieren. Er konnte verschiedene kleinere Aufträge ausführen. Darunter waren auch Arbeiten, die vielleicht sonst von den Kunden noch nicht angegangen worden wären. Das positive Echo ermutigte Laszlo Gaal, eine selbstständige Erwerbstätigkeit als zusätzliche Option ins Auge zu fassen. Er entdeckte Nischen, wo er als Einmannbetrieb mit besonderer Nachfrage rechnen konnte.

Selbst ist der Mann – mit Hammer und Hobel

Nach sorgfältiger Vorbereitung, wozu auch die operative Behebung einer gesundheitlichen Einschränkung gehörte, wagte Herr Gaal anfangs 1997 den Schritt in die Selbstständigkeit. Er musste vor allem den hohen Finanzbedarf und verschiedene Risiken in der Startphase unter Kontrolle bringen. Dazu zählte etwa die teilweise mangelhafte Zahlungsmoral, was gerade am Anfang einer Geschäftstätigkeit zur echten Belastung werden kann.

Seine Stärken, nämlich verlässliche Facharbeit bei fairen Preisen, Mobilität, Flexibilität, rasches Reagieren auf Anfragen, baute er bewusst aus. Seine Schwächen als Einmannbetrieb, etwa das Bewegen schwerer Lasten, weiss er gekonnt zu überbrücken, indem er sich auf ein gut funktionierendes Netz für gegenseitiges Aushelfen unter Berufskollegen und anderen Gewerbetreibenden abstützen kann. Heute verfügt Laszlo Gaal über ein gut ausgerüstetes Werkstofffahrzeug sowie eine Werkstatt am Wohnort. Massgeschreinerte Spezialanfertigungen sind eines der nachgefragtesten Einsatzgebiete.

Den Schritt in die selbstständige Erwerbstätigkeit hat er bis heute nicht bereut.

Nach zweieinhalb Jahren ist er fest etabliert und erfreut sich einer guten Auslastung. Die Aufträge erhält er vor allem aus Solothurn und Umgebung; vereinzelt ist er aber auch schon an fernen Orten tätig gewesen. Die langen Arbeitstage, denen er oft spätabends noch mit Offertenschreiben und Administration den Feinschliff verpasst, nimmt er gelassen, zumal ihn die kreative Arbeit und die aktive Mitgestaltung der Objekte im direkten Kundenkontakt zutiefst befriedigen. Er kann auch auf die tatkräftige Unterstützung seiner Familie, insbesondere seiner Ehefrau in administrativen Belangen zählen.

Der Zukunft sieht er mit Zuversicht entgegen, denn die berühmte Axt im Haus erspart den Zimmermann vor allem dann, wenn Kleinholz für Brennzwecke gemacht werden muss. Für Facharbeit ist weiterhin eine berufserfahrene und qualitativ einwandfrei arbeitende Fachperson unerlässlich.

Firmenname: Der mobile Schreiner Gaal

Rechtsform: Einzelfirma

Inhaber: Laszlo Gaal

Adresse: Benedikt-Hugi-Strasse 49
4500 Solothurn
Tel. 079 251 20 62,
032 622 91 76

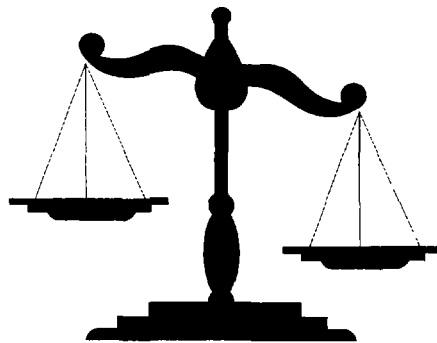
Dienstleistungen:

Neueinrichtungen, Umbauten, Spezialanfertigungen für Ausstellungen, Bareinrichtungen oder Möbel; Renovationen, Bodenbeläge, Restaurationen, Reparaturen jeglicher Art.

*Weitere Auskünfte erhalten Sie bei:
Lorenzo Zanetti, Abt. Check-in, Amt für
Wirtschaft und Arbeit, Untere Sternengasse 2, Postfach 16, 4504 Solothurn,
Tel. 032 627 94 51, Fax 032 627 95 90.
E-Mail: lorenzo.zanetti@awa.ktso.ch*

Die fristlose Kündigung – ein Dauerbrenner !

Selten hat sich die Rechtsprechung im Arbeitsrecht mit einem Thema derart häufig und intensiv auseinandergesetzt. An sich kein Wunder. In der heutigen Arbeitswelt wird sehr häufig (und oftmals unberechtigt) seitens der Arbeitgeber zu dieser radikalsten aller Massnahmen gegriffen. Grund genug, sich – wieder – einmal die gesetzlichen Voraussetzungen einer zulässigen fristlosen Kündigung in Erinnerung zu rufen und zudem einen Blick auf die einschlägige Rechtsprechung zu werfen. Letztere lässt indessen oftmals den berühmten “roten Faden” vermissen.



Die Voraussetzungen einer zulässigen fristlosen Kündigung (Art. 337 Obligationenrecht; OR)

Für die Zulässigkeit der Auflösung eines Arbeitsverhältnisses mittels fristloser Kündigung verlangt das Gesetz einen wichtigen Grund. Als wichtiger Grund gilt jeder Umstand, bei dessen Vorhandensein dem Kündigenden nach Treu und Glauben die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr zugemutet werden darf. Ob ein solcher wichtiger Grund vorhanden ist oder nicht, entscheidet der Richter anhand des konkreten Einzelfalles. Es kann also durchaus sein, dass ein Personalreglement Gründe für eine fristlose Kündigung aufzählt, die im Einzelfall nach richterlicher Beurteilung die Zulässigkeit der fristlosen Kündigung nicht zu begründen vermögen.

Der Ausnahmecharakter einer fristlosen Kündigung zeigt sich dadurch, dass es für ihre Zulässigkeit der vollständigen Zerstörung des Vertrauensverhältnisses zwischen den Parteien eines Arbeitsvertrages bedarf.

Die fristlose Kündigung ist keinen zeitlichen Schranken unterworfen. Sie ist namentlich auch schon vor Stellenantritt möglich. Zudem ist festzuhalten, dass sie grundsätzlich auch während der Zeit in welcher der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht ordentlich kündigen kann möglich ist, also beispielsweise auch bei Krankheit, Schwangerschaft oder Militärdienst. Anhand von Beispielen soll nachfolgend gezeigt werden, wann die fristlose Kündigung durch den Arbeitgeber grundsätzlich zulässig ist.

Einem Arbeitnehmer/einer Arbeitnehmerin kann fristlos gekündigt werden infolge

- **Begehung eines Verbrechens oder Vergehens während der Anstellung.** Beispielsweise bei Diebstahl zum Nachteil des Arbeitgebers oder von ArbeitskollegInnen oder Betrug zum Nachteil des Arbeitgebers (z.B. bei Fälschen von Spesenbelegen, Fälschen von einem oder mehreren Arztzeugnissen). Absichtliches falsches Tippen an der Registrierkasse und Einkassieren der Differenzbeträge. In Frage kommen aber auch – obwohl nicht Verbrechen oder Vergehen – Tötlichkeiten am Arbeitsplatz. Generell gilt es jedoch zu beachten, dass blosser Verdachtskündigungen nicht zulässig sind.

- **Persönlicher Umstände, die geeignet sind, die Integrität des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin aufs schwerste zu erschüttern.** Beispielsweise bei Konkurs oder fruchtloser Pfändung oder grob anstössigem Privatleben. Da es sich hierbei um Gründe handelt, die die Privatsphäre von Angestellten betreffen, ist äusserste Zurückhaltung geboten. Eine vorherige Verwarnung ist praxisgemäss unumgänglich. Wichtig: Die Anzeige einer Lohnpfändung berechtigt nicht zur fristlosen Kündigung.

- **Falscher Abgaben hinsichtlich Fähigkeiten und Kenntnissen bei der Stellensuche.** Wichtig ist, dass es sich in Bezug auf die konkrete Stelle um grundlegend wichtige Fähigkeiten und Kenntnisse handelt, ohne deren Vorhan-

densein die in Frage kommende Tätigkeit nicht ausgeübt werden kann oder darf (z.B. der Chauffeur, der nicht über den nötigen Führerschein verfügt). Wusste der Arbeitgeber jedoch um das Nichtvorhandensein der betreffend Fähigkeiten und Kenntnisse, so ist eine spätere fristlose Kündigung ausgeschlossen. Zu beachten ist auch, dass im Falle falscher Angaben bei den Vertragsverhandlungen als Auflösungsgrund nicht die fristlose Kündigung bemüht werden muss, sondern dass der Arbeitgeber berechtigt ist, den Vertrag einseitig infolge eines sog. Willensmangels aufzulösen.

Andererseits gilt das blosser Verschweigen von Tatsachen zur beruflichen Qualifikation in den Vertragsverhandlungen gemäss neuester Rechtsprechung nicht als Grund für eine fristlose Entlassung.

- **Unkorrekten Verhaltens am Arbeitsplatz trotz eindeutiger Verwarnung durch den Arbeitgeber.** Diese Kategorie betrifft weitaus die häufigsten Fälle fristloser Kündigungen. Beispielsweise wiederholtes unentschuldigtes Fernbleiben vom Arbeitsplatz wie "krankheitsbedingtes" Fehlen am Arbeitsplatz ohne Arztzeugnis und ohne Benachrichtigung des Arbeitgebers, Ferienbezug ohne Rücksprache oder Verständigung mit dem Arbeitgeber. Auch regelmässiges zu spätes Erscheinen gehört in diese Kategorie.

Keiner vorherigen Verwarnung bedarf es beispielsweise bei der Verleumdung der Arbeitgeberfirma, bei Bedrohung und Beschimpfung von MitarbeiterInnen und/oder Vorgesetzten wie auch bei der Weigerung zum Pflichtenheft gehörende Tätigkeiten auszuüben oder bei Ferienbezug trotz klarem Verbot des Arbeitgebers.

- **Anderweitigen nicht loyalen Verhaltens des/der Angestellten.** In diese Kategorie gehört schlussendlich das Abwerben von MitarbeiterInnen und oder KundInnen im Hinblick auf eine zukünftige selbständige Tätigkeit oder eine Tätigkeit bei einem anderen Unternehmen sowie der Verrat von Geschäftsgeheimnissen (namentlich dann, wenn der/die betreffende ArbeitnehmerIn vertraglich ausdrücklich zur Geheimniswahrung

verpflichtet war).

Zu beachten ist jedoch, dass im Zweifelsfall, wenn schon eine Kündigung in Frage kommt, diese immer ordentlich, will heissen unter Beachtung der jeweiligen Kündigungsfrist – und allfälliger Freistellung des/der ArbeitnehmerIn - ausgesprochen werden soll. Dies rechtfertigt sich seitens der Arbeitgeber um so mehr, als dass eine unzulässige fristlose Kündigung teurer zu stehen kommen kann. Der/die ArbeitnehmerIn ist diesfalls berechtigt, nebst dem Lohn (als Schadenersatz) bis zum Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist noch eine Strafzahlung in der Höhe von maximal sechs Monatsgehältern zu fordern (Art. 337c Abs. 3 OR).

Weitere Auskünfte erhalten Sie bei:
Guy Lüdi, Abt. Rechtsdienst, Amt für
Wirtschaft und Arbeit, Untere Sternengasse 2, Postfach 16, 4505 Solothurn
Tel. 032 627 95 01, Fax 032 627 95 92
E-Mail: guy.lüdi@awa.ktso.ch

Arbeitslose						off. Stellen	
Jun 99		Mai 99		Jun 98		Jun	Jun
M	F	M	F	M	F	1999	1998

Alle Berufe zusammen	1'501	1'410	1'622	1'468	2'072	1'780	426	678
-----------------------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	------------	------------

Gartenbauliche Berufe	24	13	22	8	25	13	10	15
Nahrungsmittel- u. Getränkeherstellung	18	6	16	7	24	12	3	6
Textilherstellung und -veredelung	3	0	4	0	2	2	0	1
Berufe der Textilverarbeitung	1	19	1	19	4	31	2	7
Holz- und Korkbearbeitung	32	4	36	5	47	3	9	14
Papierherstellung und -verarbeitung	9	2	13	2	14	1	1	0
Berufe des graphischen Gewerbes	14	10	19	11	21	9	2	4
Lederherstellung und -verarbeitung	7	1	9	2	6	2	1	0
Berufe der chemischen Industrie	2	0	1	0	2	0	0	0
Kunststoffherstellung und -verarbeitung	4	1	10	1	6	0	0	0
Steine-Erden-Glasverarbeitung	3	3	8	2	11	1	0	1
Metallbearbeitung und Maschinenbau	297	52	312	60	364	52	66	122
Berufe der Uhrenherstellung	3	19	3	16	4	18	2	4
Berufe des Baugewerbes	122	2	129	2	194	1	37	43
Berufe der Malerei	32	4	34	6	53	4	7	18
Produktionsarbeiter	11	16	12	21	8	23	3	3
Architekten und Ingenieure (ETH)	5	0	3	0	4	1	1	4
Ingenieure HTL	14	0	14	0	34	2	7	13
Techniker	2	0	6	1	11	0	4	2
Zeichner, technische Fachkräfte	86	15	98	18	140	28	21	38
Unternehmer, leitende Beamte u. Angest.	25	9	23	10	35	10	0	2
Büroberufe	119	208	119	212	156	294	91	85
Verkaufsberufe	96	107	96	109	101	138	23	25
Dienstleistungskaufleute	18	7	19	9	25	3	5	2
Land-, Wasser- und Luftfahrzeugführer	26	2	31	3	45	6	11	13
Sonstige Land-, Wasser- u. Luftverkehrsangest.	5	1	9	0	7	3	2	0
Nachrichtenverkehrsberufe	5	8	7	7	3	13	1	2
Uebrige Verkehrsberufe	5	0	5	0	6	0	0	1
Gastgewerbl.- und hauswirt. Berufe	102	394	103	399	147	464	49	53
Reinigung, Gebäudewartung, Kleiderpflege	25	60	27	64	29	69	9	8
Berufe der Körperpflege	4	19	3	17	4	28	6	1
Sicherheits- Ordnungspflege	8	1	7	1	9	2	2	1
Berufe der Heilbehandlung	14	61	14	61	23	104	5	15
Wissenschaft und verwandte Berufe	15	14	18	14	17	12	3	14
Künstler und verwandte Berufe	17	10	13	14	17	16	2	4
Berufe von Unterricht und Erziehung	8	26	11	27	14	34	16	29
Berufe der Seelsorge und Fürsorge	4	14	3	14	12	12	2	3
Uebrige Berufe	200	187	239	207	286	227	14	8
Arbeitskräfte mit unbestimmten Berufen	116	115	125	119	162	142	9	17

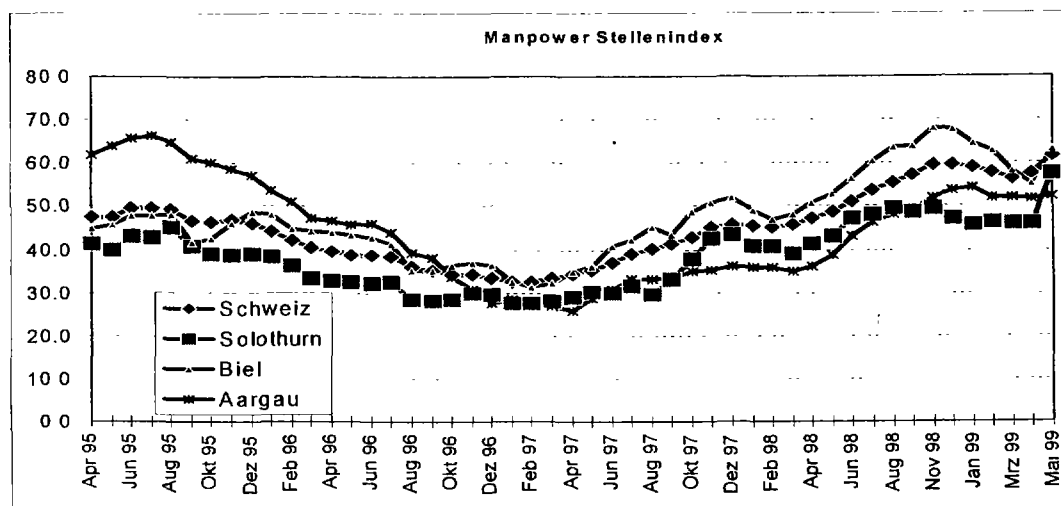
Manpower Stellenindex

Der Index der Manpower AG Genf, misst die Fläche der Stelleninserate der 31 wichtigsten Stellenanzeiger in der Schweiz. Berücksichtigt werden die aus- geschriebenen Vollzeit- und Teilzeitstel- len in allen Wirtschaftssektoren. Zusätz- lich zum nationalen Stellenindex werden Partialindizes für 13 Regionen berechnet. Die 13 Regionen sind Aargau, Basel, Bern, Biel, Freiburg, Genf, Luzern, Schaffhausen, Solothurn, St.Gallen, Wal- lis, Waadt und Zürich. Die Zahlen wer- den jeweils in provisorischer Form Mitte Monat publiziert. Basis- und Referenz- jahr ist 1971 mit dem Indexstand 100 Punkte. Mit dem Manpower Stellenindex steht ein Vorlaufindikator für die Ge- samtbeschäftigung zur Verfügung, wel- cher bis Anfang der siebziger Jahre zu- rückreicht.

Indiz für Konjunkturerholung

Wie schon im Vormonat hat sich auch im Mai das Stellenangebot in der Schweiz ausgedehnt. Der Stellenindex von Man- power erhöhte sich kräftig um 1,6 auf 61,4 Punkte und bestätigt mit anderen In- dikatoren eine allmähliche Erholung der Schweizer Konjunktur. In der Wirt- schaftsmetropole Zürich legte die Ar- beitsmarkt-Kennzahl satte 3,0 auf 109,3 Punkte zu. Intensiv sind Arbeitskräfte auch in Biel (+2,9 auf 63,0), vor allem in St. Gallen (+4,7 auf 59,4) und in Solo- thurn (+3,7 auf 57,5) gesucht worden. Nach oben entwickelte sich indes auch

Basel (+0,1 auf 39,9), Bern (+1,9 auf 60,9), Fribourg (+1,8 auf 57,9), Genf (+0,2 auf 31,6), Luzern (+1,1 auf 44,6), das Wallis (+0,8 auf 38,6) und die Waadt (+1,5 auf 51,4). Nur gerade im Aargau (-0,2 auf 52,2) und in Schaffhausen (-1,6 auf 45,7) ging das Stellenangebot leicht zurück. Die verbesserte Lage auf dem schweizerischen Arbeitsmarkt widerspie- gelt aber auch die erneute Zunahme der Erwerbstätigen. Von Januar bis März stieg nach Angaben des Bundesamtes für Statistik (BFS) die Zahl im Vergleich zum Vorjahr um 1,0 Prozent, was klar über den Erwartungen lag. Ebenso hat sich die Kurzarbeit in den letzten Mona- ten deutlich zurückgebildet. Die Arbeits- losigkeit lag Ende Mai erstmals seit sie- ben Jahren wieder unter der Marke von 100'000. Die Arbeitslosenquote der Schweiz von 2,7 % ist nach Luxemburg die zweitniedrigste aller OECD-Länder. Was die Prognostiker zuversichtlich stimmt, sind aber auch die gestiegenen Auftragsbestände im Bau für das erste Quartal dieses Jahres. Auch die zahlrei- chen Zwischenberichte von Unterneh- men lassen auf eine Verbesserung der Geschäftsentwicklung schliessen. Und erfreulich ist ebenso, dass der Index der Einkaufsmanager im Mai mit 52,9 % wieder über der kritischen 50%-Marke lag. Daraus ist zu schliessen, dass auch der Geschäftsverlauf im Industriesektor positiv beurteilt wird.

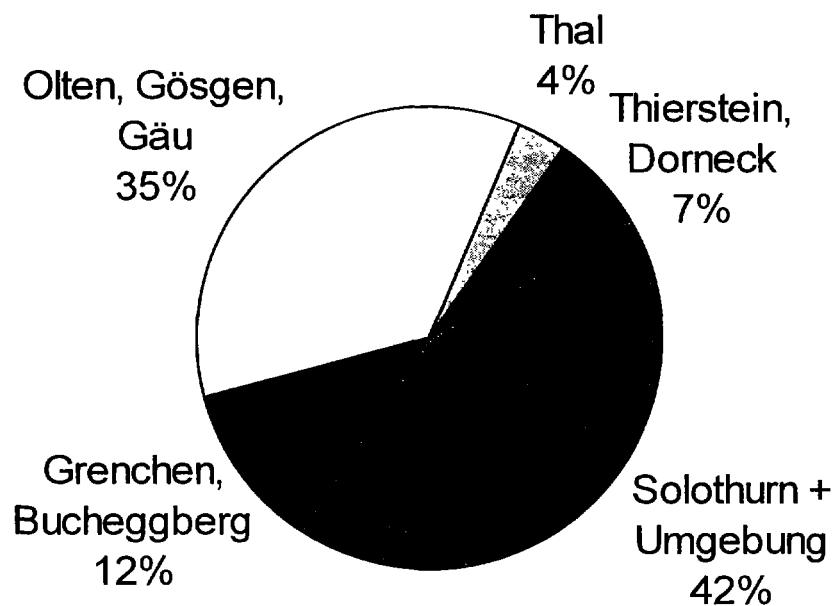


Stellensuchende und -quoten nach Regionen

Regionen	Erwerbs- personen*	Jun '99			Mai '99		Jun '98	
		off. Stellen	Stellensuchende		Stellensuchende		Stellensuchende	
Solothurn und Umgebung	43'451	155	2184	5.0 %	2278	5.2 %	2483	5.7 %
Grenchen, Bucheggberg	13'100	38	594	4.5 %	614	4.7 %	609	4.6 %
Olten, Gösgen, Gäu	44'930	220	1822	4.1 %	1876	4.2 %	2417	5.4 %
Thal	6'687	11	186	2.8 %	194	2.9 %	277	4.1 %
Thierstein, Dorneck	14'044	2	347	2.5 %	332	2.4 %	425	3.0 %
Kt. Solothurn	122'212	426	5'133	4.2 %	5'294	4.3 %	6'211	5.1 %

* gemäss Volkszählung 1990

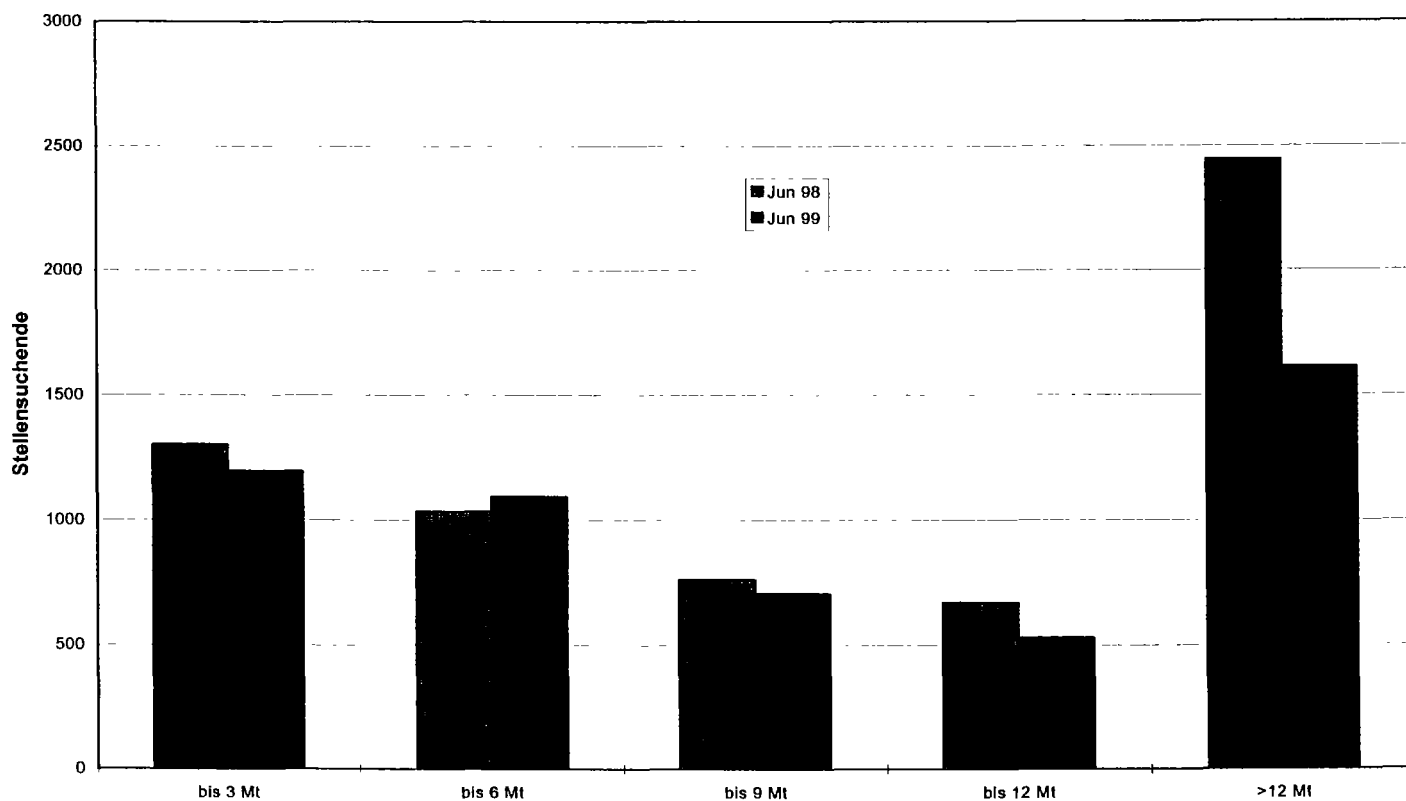
Verteilung der Stellensuchenden nach Regionen, Juni 1999



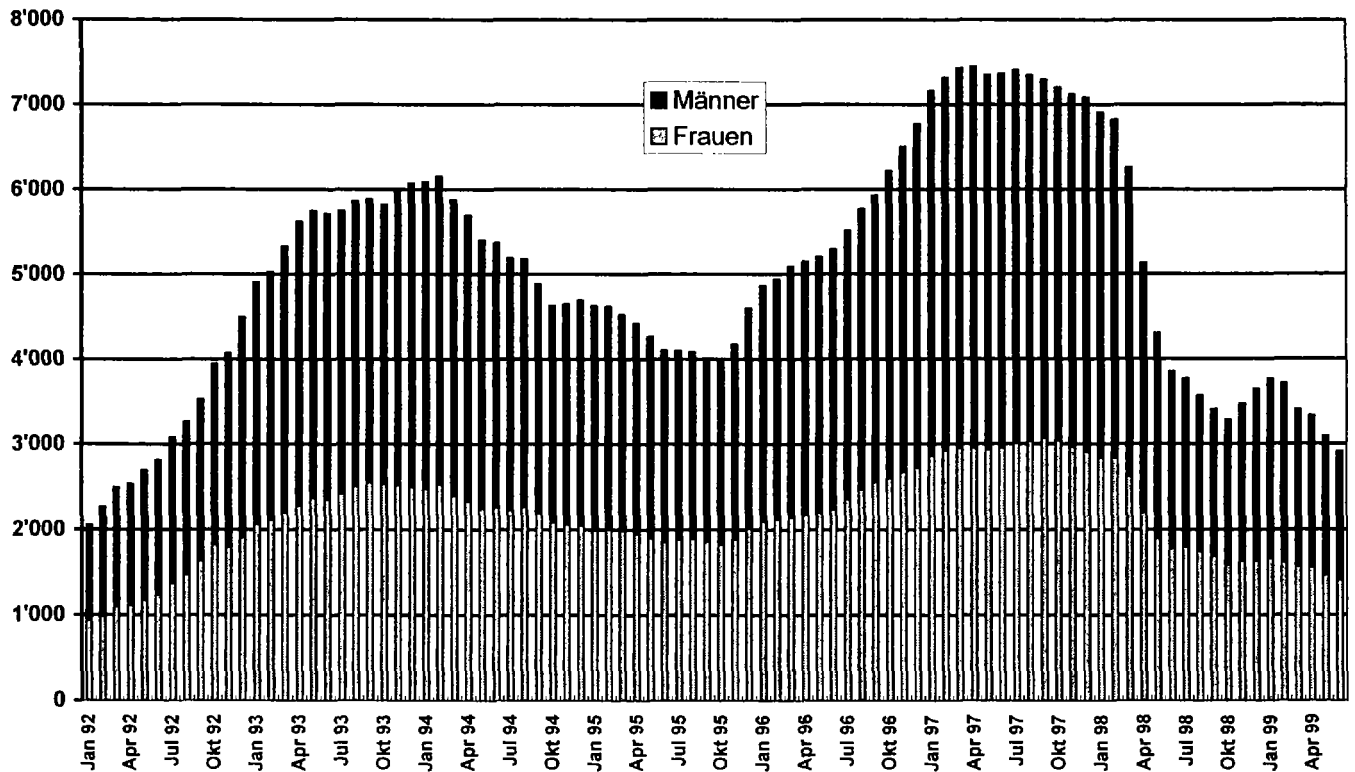
Stellensuchende nach Altersklassen

Altersgruppen		Juni '99		Mai '99		Juni '98	
unter 20	Jahre	232	4.6 %	250	4.7 %	278	4.4 %
20 - 24	Jahre	574	11.2 %	610	11.5 %	764	12.3 %
25 - 29	Jahre	646	12.6 %	673	12.7 %	803	12.9 %
30 - 39	Jahre	1394	27.2 %	1445	27.3 %	1752	28.2 %
40 - 49	Jahre	1094	21.3 %	1111	21.0 %	1275	20.5 %
50 - 59	Jahre	849	16.5 %	847	16.0 %	924	14.9 %
60 und mehr	Jahre	344	6.7 %	358	6.8 %	417	6.7 %

Dauer der Stellensuche Juni 98 und Juni 99



Entwicklung der Arbeitslosigkeit von Januar 1992 bis Juni 1999



Entwicklung der Kurzarbeit vom Januar 1992 bis Mai 1999

