

*Wissenswertes für Arbeitgeber –
praxisnah und lösungsorientiert.*

Tipps rund um Rechte und Pflichten.



Aus diesen Unterlagen lassen sich keine
Rechtsansprüche ableiten. Massgebend sind
die aktuell geltenden Rechtsgrundlagen.



Volkswirtschaftsdepartement
Regierungsrätin Brigit Wyss

«Wir unterstützen Sie unkompliziert – auch bei der Suche nach Fachkräften.»



Amt für Wirtschaft und Arbeit
Amtsleiter Remo Frei

«Ihre Anliegen sind uns wichtig, nehmen Sie Kontakt mit uns auf.»

Wissenswertes für Arbeitgebende

Personalvermittlung	04
Stellenmeldung	05
Anstellung	06
Ausländische Erwerbstätige	08
Arbeitsrechtliche Belangen	10
Finanzielle Leistungen	12
Energiefachstelle	14

Haben Sie eine Stelle zu besetzen?

Wir unterstützen Sie kostenlos beim Finden neuer Arbeitskräfte.

Projektleiter, Küchenchef oder Service-techniker – wir vermitteln Ihnen mögliche Arbeitnehmende und unterstützen Sie beim Selektionieren und Besetzen Ihrer offenen Stelle. Dabei berücksichtigen wir die Profile der Stellensuchenden ebenso wie Ihre Bedürfnisse als Arbeitgeber.

Ob kurzfristiger, langfristiger oder temporärer Einsatz: Mit unseren Dienstleistungen vernetzen wir Sie mit leistungsorientierten und versierten Fachkräften in nahezu allen Branchen. – Kompetent und effizient.

«TalentMatch» – das Online-Tool für Unternehmen und Stellensuchende im Kanton Solothurn.

solothurn-jobs.ch bringt mit «TalentMatch» Solothurner Unternehmen und Stellensuchende rasch und direkt zusammen.

Aus über 500 000 Suchbegriffen zu Berufs- und Studienabschlüssen, Weiterbildungen sowie Fach- und Einsatzgebieten legen Sie einen Perimeter fest. Anhand diesen Daten vergleicht «TalentMatch» Ihr Stellenangebot mit Profilen von Stellensuchenden. Bei einer Übereinstimmung erhalten Sie sofort eine Nachricht.

Falls Sie auf Ihrer eigenen Website keine offenen Stellen kommunizieren, stellen Sie dem Web-Master von «TalentMatch» Ihre Stellenausschreibung zu, um diese 30 Tage kostenlos zu publizieren.

Gut zu wissen:

Führen Sie ein KMU mit weniger als 20 Mitarbeitenden? Dann ist «TalentMatch» für Sie kostenlos.

Testen Sie jetzt «TalentMatch»:
solothurn-jobs.ch

RAV Vermittlung

Telefon 032 627 96 96
rav@awa.so.ch
awa.so.ch

Solothurner Handelskammer

Telefon 032 626 24 24
info@sohk.ch
sohk.ch
solothurn-jobs.ch

Profitieren Sie von unserem stets wachsenden und weitreichenden Netzwerk.

Wollen Sie eine freie Stelle publizieren?

Wir bieten Ihnen Plattformen, die Ihnen zeitnah erste Kandidaten aufzeigen.

Solothurn, Schweiz oder Europa – wir finden Ihre geeignete Fachkraft. Auf Ihren Wunsch publizieren wir Ihre vakante Stelle kostengünstig auf der grössten Stellenplattform der Schweiz arbeit.swiss und auf dem europäischen Portal ec.europa.eu/eures.

Sie erhalten innerhalb von 24 Stunden eine erste Rückmeldung. Welche Stellensuchenden dürfen wir Ihnen vermitteln? Eine offene Kommunikation ist uns wichtig – ebenso Diskretion.

Stellenmeldepflicht

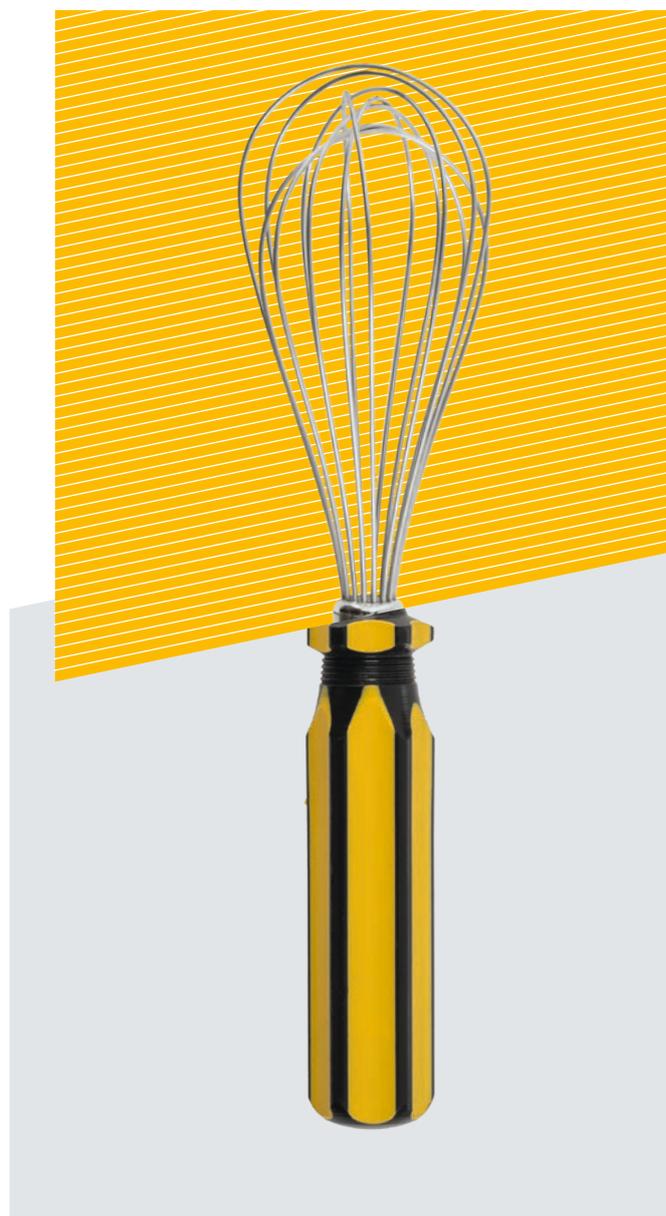
Haben Sie eine offene Stelle in einem stellenmeldepflichtigen Beruf, dann sind Sie verpflichtet, uns diese Stelle zu melden.

Die Liste der Berufsarten, die gemeldet werden müssen, finden Sie unter: arbeit.swiss › Stellenmeldepflicht

RAV Vermittlung
Telefon 032 627 96 96
rav@awa.so.ch
so.ch/rav

arbeit.swiss

ec.europa.eu/eures



Haben Sie Fragen rund um eine Anstellung?

Wir zeigen Ihnen die möglichen Schritte und Massnahmen, die rasch Klarheit schaffen.

1 | Schnuppereinsatz

Sie möchten einen Stellenbewerber besser kennenlernen? Organisieren Sie einen Schnuppereinsatz. Während dieser Zeit ist der Stellenbewerber via ALV versichert und erhält Einblick in Ihr Unternehmen und die Arbeitskultur. Für Sie entstehen keine Kosten oder zeitliche Aufwände für Abrechnungen und Formalitäten.

1 | Eignungsabklärung

Ist der Stellenbewerber für Ihre Stelle geeignet? Prüfen Sie seine Fähigkeiten während 2 bis 3 Tage vor Ort. Der Einsatz kann nach Absprache bis maximal 4 Wochen verlängert werden. In dieser Zeit ist der Stellenbewerber via ALV versichert und kann sich mit Ihrem Unternehmen und dem Berufsbild auseinandersetzen. Abrechnungen und Formalitäten übernehmen wir für Sie.

1 | RAV Solothurn

Telefon 032 627 96 96
rav@awa.so.ch

RAV Olten

Telefon 032 627 96 96
rav@awa.so.ch

RAV Plus

Telefon 032 627 96 96
rav@awa.so.ch

2 | Abteilung Logistik arbeitsmarktliche Massnahmen

Telefon 032 627 85 60
lam.admin@awa.so.ch

so.ch/rav

2 | Einarbeitungszuschüsse

Ist der Arbeitnehmende in fortgeschrittenem Alter, körperlich oder psychisch beeinträchtigt oder branchenfremd? Fordern Sie während der Einarbeitung finanzielle Unterstützung an. Die Zuschüsse werden bis zu 6 Monaten gewährt und betragen höchstens 60% des regulären Monatslohnes. Arbeitnehmende über 50 Jahre haben Anspruch auf Zuschüsse bis zu 12 Monate. Die Unterstützung wird jeweils nach 2 Monaten um 20% gekürzt. Das heisst: Bei einer Unterstützung von 6 Monaten erhält Ihr Unternehmen 2 Monate 60%, 2 Monate 40% und 2 Monate 20% Zuschuss an den Bruttolohn.

Der Antrag für einen Einarbeitungszuschuss erfolgt durch den Stellensuchenden. Voraussetzung dazu sind ein unterzeichneter, unbefristeter Arbeitsvertrag sowie ein Arbeitsplan mit schriftlicher Begründung.

1 | Zwischenverdienst

Besteht bei Ihnen die Möglichkeit für einen Zwischenverdienst? Jedes während der Arbeitslosigkeit erzielte Einkommen aus selbstständiger oder unselbstständiger Erwerbstätigkeit stellt einen Zwischenverdienst dar, sofern der Lohn tiefer liegt als das Arbeitslosentaggeld. Der Stellensuchende profitiert von einem verbesserten Einkommen und bleibt im Erwerbsprozess eingebunden.

2 | Berufspraktikum

Der Berufseinstieg oder Wiedereinstieg führt oft über ein Praktikum – bieten Sie in Ihrem Unternehmen eine berufsrelevante praktische Ausbildung an? Ein Berufspraktikum dauert 3 bis 6 Monate und wird durch den Stellensuchenden initiiert. Der Praktikant ist während dieser Zeit im Rahmen des AVIG Arbeitslosenversicherungsgesetz

Wir geben Ihnen Tipps, wie Sie den Zeit- und Arbeitsaufwand in Grenzen halten.

gegen Berufs- und Nichtbetriebsunfall versichert. Die Arbeitslosenkasse übernimmt den grössten Teil der Taggeldkosten. Sie als Arbeitgeber beteiligen sich mit 25%, mindestens jedoch 500 Franken pro Monat. Als Unternehmen sind Sie berechtigt, Lernende auszubilden oder garantieren die erforderliche Seriosität und verfügen über Infrastruktur und Personal, um einen erfolgreichen Verlauf des Praktikums zu gewährleisten. Sie erstellen ein spezifisches Ausbildungsprogramm mit Praktikumsleitung und bestätigen die Arbeits- und Lernbeschreibung am Ende des Praktikums in einem Arbeitszeugnis.

2 | Ausbildungszuschüsse

Ermöglichen Sie Stellensuchenden die berufliche Grundbildung nachzuholen? Die Arbeitslosenversicherung unterstützt Personen ohne Berufsabschluss, die mindestens 25 Jahre alt sind, mit Ausbildungszuschüssen.

Der Stellensuchende findet eigenständig einen Ausbildungsplatz in Ihrem Unternehmen, orientiert Sie über die Ausbildungszuschüsse und reicht gemäss Bewilligungsverfahren spätestens 8 Wochen vor Ausbildungsbeginn sein Gesuch ein. Als Arbeitgeber – mit Berechtigung zur Lernendenausbildung – schliessen Sie mit dem Stellensuchenden einen Lehrvertrag ab und entrichten einen orts- und branchenüblichen Ausbildungslohn, der mindestens demjenigen des letzten Lehrjahres entspricht.

2 | Einstiegspraktikum ü50

Das Einstiegspraktikum zielt in erster Linie darauf ab, Versicherten die älter als 50 Jahre sind, den Einstieg in eine reale Stelle zu vereinfachen. Das Einstiegspraktikum ist vor allem für Versicherte geeignet, die über breite Berufserfahrung verfügen,

aber die formalen Qualifikationen nicht mehr dem neusten Stand entsprechen. Während dem 3-monatigen Einstiegspraktikum erhalten die Versicherten weiterhin das Taggeld der ALV. Das Bewilligungsverfahren für die Arbeitgeber ist unkompliziert. Der Arbeitgeber hat während des Praktikums keine Kosten zu tragen.

2 | Ausbildungspraktikum

Der Arbeitsmarkt braucht gut qualifizierte Arbeitnehmende. Mit einem Ausbildungspraktikum ermöglichen Sie Stellensuchenden mit Berufsabschluss oder Diplom berufliche Lücken gezielt zu schliessen und so die Chancen bei der Stellensuche zu verbessern. Ein Ausbildungspraktikum dauert maximal 3 Monate und wird durch den Stellensuchenden initiiert. Der Praktikant ist während dieser Zeit im Rahmen des AVIG Arbeitslosenversicherungsgesetz gegen Berufs- und Nichtbetriebsunfall versichert. Er erhält von der Arbeitslosenkasse das übliche Taggeld.

Als Unternehmen sind Sie berechtigt, Lernende auszubilden oder garantieren die erforderliche Seriosität und verfügen über Infrastruktur und Personal, um einen erfolgreichen Verlauf des Praktikums zu gewährleisten. Sie erstellen ein spezifisches Ausbildungsprogramm, reichen am Ende des Praktikums dem LAM einen Tätigkeitsbericht ein und stellen dem Praktikanten ein qualifiziertes Arbeitszeugnis aus.

Weitere Informationen

Haben Sie geldrelevante Fragen zu BVG, Zusatzverdienst, Krankheit/Unfall oder Kinderzulagen? Die Arbeitslosenkasse des Stellensuchenden kennt die Antwort.

Beschäftigen Sie ausländische Erwerbstätige?

Wir informieren Sie über Abläufe und gesetzliche Regelungen.

Deutschland, Belgien, Ungarn – für ausländische Erwerbstätige gelten zwar dieselben arbeitsmarktlichen Bedingungen wie für schweizerische Arbeitnehmer, doch besteht je nach Staatsangehörigkeit und Dauer der Erwerbstätigkeit entweder eine Melde- oder eine Bewilligungspflicht.

Befristeter Aufenthalt bis 90 Arbeitstage (3 Monate)

Personen aus den EU-27- oder EFTA-Staaten dürfen ohne ausländerrechtliche Bewilligung während höchstens 90 Arbeitstagen (3 Monate) pro Kalenderjahr eine Erwerbstätigkeit in der Schweiz ausüben. Sie als Arbeitgeber sind verpflichtet, die Person bis spätestens am Tag des Stellenantritts online anzumelden.

Kroatische Staatsangehörige

Kroatische Staatsangehörige benötigen eine ausländerrechtliche Bewilligung für Aufenthalt und Erwerb. Das Online-Meldeverfahren für Stellenantritte bis zu 90 Tagen pro Jahr ist nicht möglich. Sie als Arbeitgeber sind verpflichtet, ein Beschäftigungsgesuch beim Migrationsamt des Kantons Solothurn (MISA) einzureichen. Ferner sind die Aufenthaltsbewilligungen zur Erwerbstätigkeit zahlenmässig beschränkt und werden vor Stellenantritt mit einem arbeitsmarktlichen Vorentscheid auf Inländervorrang und Lohn- und Arbeitsbedingungen geprüft. Diese Regelung für Kroatische Staatsangehörige gilt bis spätestens am 31. Dezember 2023.

Weitere Informationen finden Sie unter:
www.sem.admin.ch › Einreise & Aufenthalt
Personenfreizügigkeit Schweiz › EU/EFTA
Leben und Arbeiten in der Schweiz



Abteilung Arbeitsbedingungen

Telefon 032 627 94 11
auslaender@awa.so.ch
awa.so.ch

Migrationsamt MISA

Telefon 032 627 28 37
migrationsamt@ddi.so.ch
migration.so.ch

Wir beraten Sie zu arbeitsmarktlichen Zulassungen.

Aufenthalt länger als 90 Arbeitstage (3 Monate)

Bei länger dauernden, befristeten oder unbefristeten Aufenthalten gelten je nach Staatsangehörigkeit unterschiedliche Zulassungsbedingungen.

Angehörige der EU-27- oder EFTA-Staaten

Ausländische Erwerbstätige aus den EU-27- oder EFTA-Staaten, die länger als 90 Tage pro Jahr in der Schweiz arbeiten, müssen mittels Arbeitsvertrag eine Kurz-/Aufenthaltsbewilligung bei der Wohngemeinde beantragen. Sie können die Arbeit nach der Anmeldung aufnehmen und erhalten vom MISA die entsprechende Bewilligung.

Angehörige von Drittstaaten

Angehörige von Drittstaaten benötigen ab dem ersten Arbeitstag eine Arbeitsbewilligung, welche beim MISA zu beantragen ist. Aufenthaltsbewilligungen für Neueinreisende werden nur qualifizierten Personen mit Hochschul- oder Fachhochschulabschluss oder langjähriger Berufserfahrung erteilt. Zudem werden die Zusagen den Kontingenten angerechnet.

Asylsuchende

Für Asylsuchende (N-Ausweis) reichen Sie als Arbeitgeber vor Stellenantritt ein Beschäftigungsgesuch beim MISA ein.

Asylsuchende erhalten bei einer Anstellung während des Asylverfahrens eine provisorische Arbeitsbewilligung. Diese untersagt Asylsuchenden während den ersten 3 Monaten nach Einreichen des Asylgesuchs erwerbstätig zu sein. Erst nach positivem Asylentscheid wird die Aufenthaltsbewilligung angepasst (N) und Sie als Arbeitgeber werden entsprechend informiert.



Grenzgänger

Grenzgänger wohnen im grenznahen Ausland und müssen mindestens einmal in der Woche an ihren Wohnort zurückkehren. Sie als Arbeitgeber reichen ein Beschäftigungsgesuch beim MISA, Abteilung Arbeitsbewilligungen und Aufenthalt ein. Die Bewilligung ist 5 Jahre gültig und berechtigt Grenzgänger dazu, in der ganzen Schweiz zu arbeiten.

Weitere Informationen

Detaillierte Informationen zu ausländischen Erwerbstätigen aus den EU-27- und EFTA-Staaten sowie aus Drittstaaten erhalten Sie beim Staatssekretariat für Migration SEM, Bern, www.sem.admin.ch

Formulare für Gesuche

migration.so.ch

Müssen Sie ein Arbeitsverhältnis auflösen?

Wir beraten Sie bei Kündigungen, Massenentlassungen und Betriebsschliessungen.

Personalabbau, Massenentlassung oder Betriebsschliessung – wir unterstützen Sie, wenn Sie vor grossen Herausforderungen stehen. Gemeinsam finden wir tragbare Lösungen.

Kündigungen

Für eine Kündigung müssen keine Gründe vorliegen. Die Gegenpartei kann eine schriftlich begründete Kündigung verlangen (vgl. Art. 335 Abs. 2 OR). Eine Kündigung ist missbräuchlich:

- wenn zum Beispiel im Rahmen einer Massenentlassung die Arbeitnehmervertretung respektive die Arbeitnehmer nicht konsultiert werden;
- wenn eine Kündigung wegen Alter, Geschlecht, Religion, etc. des Arbeitnehmers ausgesprochen wird;
- wenn infolge Mobbing, das der Arbeitgeber nicht verhinderte, aufgrund einer Leistungseinbusse eine Kündigung ausgesprochen wird (vgl. Art. 336 OR).
- wenn während der Schwangerschaft oder in den 16 Wochen nach der Geburt eine Kündigung ausgesprochen wird (vgl. Art. 336c OR).
- wenn während der Probezeit die Kündigungsfrist von 7 Tagen nicht eingehalten wird (vgl. Art. 335b OR).
- wenn nach der Probezeit die Kündigungsfrist nicht eingehalten wird: Im ersten Dienstjahr 1 Monat, im 2. bis 9. Jahr 2 Monate und ab dem 10. Dienstjahr 3 Monate (vgl. Art. 335c Abs. 1 OR).

Nach Ablauf der Probezeit gilt ein Kündigungsschutz (vgl. Art. 336c OR): während des schweizerischen obligatorischen Militär-, Schutz- oder Zivildienstes oder während teilweiser und ganzer Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall, sofern den Arbeitnehmer kein Verschulden trifft. Der Kündigungsschutz bei Krankheit oder Unfall beträgt im 1. Dienstjahr 30 Tage, im 2. bis 5. Jahr 90 Tage und ab 6. Dienstjahr 180 Tage. Erkrankt der Arbeitnehmende erst im Verlauf der Kündigungsfrist, so wird diese unterbrochen.



Bei Stellenabbau stehen wir Ihnen mit Rat und Tat zur Seite.

Massenentlassung

Als Massenentlassungen gelten Bestimmungen über die Anzahl der betroffenen Personen:

- ab 10 Personen in Betrieben mit mehr als 20 und weniger als 100 Beschäftigten;
- ab 10% der Belegschaft, wenn zwischen 100 und 300 Personen beschäftigt werden;
- ab 30 Personen in Betrieben mit 300 und mehr Beschäftigten.

Information Arbeitnehmende

Steht eine Massenentlassung oder Betriebschliessung bevor, trägt der Arbeitgeber die Verantwortung gegenüber seinen Arbeitnehmenden (vgl. Art. 335d ff. OR). Er muss die Arbeitnehmervertretung respektive die Arbeitnehmer möglichst frühzeitig und unter Wahrung der Rechtsgrundlagen (Obligationenrecht, Arbeitsvermittlungsgesetz sowie -verordnung) schriftlich informieren:

- Gründe der Massenentlassung;
- Zahl der Arbeitnehmenden, denen gekündigt werden soll;
- Zahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmenden;
- Zeitraum, in dem die Kündigungen ausgesprochen werden sollen.

Arbeitnehmende dürfen unter Wahrung einer angemessenen Frist Vorschläge unterbreiten, wie Kündigungen vermieden, Anzahl Betroffene reduziert und Folgen gemildert werden können.

Sozialplan

Betriebe, die über 250 Mitarbeitende beschäftigen und mindestens 30 Arbeitnehmer aus Gründen entlassen, die nicht in deren Person liegen, müssen einen Sozialplan aushandeln.

Meldepflicht

Arbeitgebende sind verpflichtet, Massenentlassungen, Betriebsschliessungen, Konkurs sowie Insolvenz dem Amt für Wirtschaft und Arbeit zu melden. Diese Meldung muss möglichst frühzeitig, jedoch spätestens zum Zeitpunkt, in welchem die Kündigungen ausgesprochen werden, erfolgen. Darin enthalten sind:

- Anzahl, Geschlecht und Staatsangehörigkeit der betroffenen Personen;
- Grund der Betriebsschliessung;
- bei Entlassungen der Arbeitsbereich und der Zeitpunkt der Wirksamkeit der ausgesprochenen Kündigungen (im Berichtsmonat oder auf einen späteren Zeitpunkt);
- Ergebnisse der Konsultation der Arbeitnehmerschaft.

Arbeitnehmende erhalten eine Kopie. Ein Arbeitsverhältnis endet bei einer Massenentlassung frühestens 30 Tage nach der Meldung an das Arbeitsamt. Ausserhalb des Massenentlassungsverfahrens sind Arbeitgeber meldepflichtig, wenn die Entlassungen oder Betriebschliessungen mindestens 10 Mitarbeiter betreffen.

Weitere Informationen

Haben Sie rechtliche Fragen? Unser Rechtsdienst berät Sie gerne. Bei organisatorischen Fragen zu Beratungen, Dienstleistungen und Vorgehensweisen kontaktieren Sie das für Sie zuständige RAV.

Abteilung Juristische Dienstleistungen

Telefon 032 627 94 11
rechtsdienst@awa.so.ch
awa.so.ch

Beeinflussen äussere Ereignisse Ihre Arbeit?

Wir klären Ihre Fragen zu Arbeitsausfällen und Entschädigungen.

Wirtschaft, Wetter, Gesundheit – wir und die öffentliche Arbeitslosenkasse bieten Ihnen finanzielle Unterstützung bei vorübergehenden Beschäftigungseinbrüchen, um Arbeitsplätze zu wahren. Wir klären den Anspruch auf Leistungen und überweisen Entschädigungen.

Kurzarbeit

Müssen Sie aus wirtschaftlichen Gründen Ihren Arbeitnehmenden vorübergehend die Arbeitszeit kürzen oder ihre Arbeit für eine gewisse Zeit ganz einstellen? Melden Sie die geplante Kurzarbeit mindestens 10 Tage vor Beginn mit dem entsprechenden seco-Formular (arbeit.swiss) der kantonalen Amtsstelle. Diese prüft, ob die Voraussetzungen für die Ausrichtung von Kurzarbeit erfüllt sind.

Die Kurzarbeitsentschädigung beträgt 80% der anrechenbaren Lohnkosten, beschränkt auf höchstens 12 Abrechnungsperioden bzw. Monate innerhalb von zwei Jahren. Die Sozialversicherungsprämien rechnen Sie in dieser Zeit vom ungekürzten Lohn ab.



Abteilung Juristische Dienstleistungen

Telefon 032 627 94 11
rechtsdienst@awa.so.ch
awa.so.ch

Beantragen Sie finanzielle
Unterstützung.
Wir zeigen Ihnen wie.

Schlechtwetter

Beschäftigen Sie Landschaftsgärtnler, Gleisbauer oder Kundenmaurer? Häufen sich wetterbedingte Arbeitsausfälle? Melden Sie den wetterbedingten Ausfall spätestens am 5. Tag des folgenden Kalendermonats mit dem entsprechenden Formular der kantonalen Amtsstelle (massgebend ist das Datum des Poststempels). Zuständig ist die Amtsstelle jenes Kantons, in dem sich die von witterungsbedingten Arbeitsausfällen betroffene Arbeitsstätte befindet. Die Amtsstelle prüft anhand eines meteorologischen Kalenders oder anderer geeigneter Unterlagen, ob die Arbeitsausfälle auf die Witterung zurückzuführen sind.

Anspruch auf Schlechtwetterentschädigungen haben folgende Erwerbszweige:

- Hoch- und Tiefbau, Zimmerei-, Steinhauer- und Steinbruchgewerbe
- Sand- und Kiesgewinnung
- Geleise- und Freileitungsbau
- Landschaftsgärtnerei
- Waldwirtschaft, Baumschulen und Torfabbau (soweit sie nicht Nebenzweig eines landwirtschaftlichen Betriebes sind)
- Ausbeutung von Lehmgruben sowie Ziegelei
- Berufsfischerei
- Transportgewerbe (soweit Fahrzeuge ausschliesslich für den Transport von Aushub oder Baumaterial von und zu Baustellen oder für den Abtransport von Sand oder Kies von der Abbaustelle verwendet werden)
- Sägerei



Unentgeltliche Rechtsauskünfte

Haben Sie weitere arbeitsrechtliche Fragen? Die Abteilung Juristische Dienstleistungen erteilt Ihnen unentgeltlich telefonische Auskünfte.

Haben Sie Fragen zum Thema Energie? Wir beraten Sie neutral und produktunabhängig.

Sie möchten Ihren Energieverbrauch nachhaltig senken und Energiekosten sparen? Wir informieren Sie über gesetzliche Anforderungen und unterstützen Sie bei der Planung und Umsetzung Ihrer Bauprojekte. Mit unseren Dienstleistungen und Förderprogrammen helfen wir bei der Realisierung von Effizienz-Massnahmen oder beim Einsatz erneuerbarer Energien in Ihrem Unternehmen.



Energie ist unser Thema –
wir informieren,
beraten und vermitteln.

Kantonale Energiefachstelle

Die kantonale Energiefachstelle ist verantwortlich für die Energiethemen des Kantons Solothurn. Sie erarbeitet und vollzieht die Energievorschriften zusammen mit den Baubehörden. Sie unterstützt den Förderbereich mit rund 900 Sanierungs- und Neubauprojekten pro Jahr. Dabei werden knapp 6 Millionen Franken an Fördermitteln aus der CO₂-Abgabe und aus kantonalen Mitteln den Gebäudeeigentümern, Gemeinden und Unternehmen zur Verfügung gestellt.

Ebenso stehen ihnen erfahrene Fachleute der Energiefachstelle mit verschiedenen Dienstleistungen neutral beratend zur Seite. Mit rund 50 Angeboten bietet sie zu verschiedenen Themen Informationen, sowie Aus- und Weiterbildungen für Fachleute und Interessierte an.

Beratung und Förderprogramme

- kmu-efp.so.ch
- kmu.peik.ch
- enaw.ch
- act-schweiz.ch
- energieschweiz.ch
- prokilowatt.ch
- energiefranken.ch
- energo.ch
- dasgebaeudeprogramm.ch

Abteilung Energiefachstelle

Telefon 032 627 85 24
energie@awa.so.ch
energie.so.ch

Amt für Wirtschaft und Arbeit

awa.so.ch

Abteilung Arbeitsbedingungen

Untere Sternengasse 2
4509 Solothurn
Telefon 032 627 94 11
auslaender@awa.so.ch

Abteilung Juristische

Dienstleistungen

Rathausgasse 16
4509 Solothurn
Telefon 032 627 94 11
rechtsdienst@awa.so.ch

Abteilung Energiefachstelle

Rathausgasse 16
4509 Solothurn
Telefon 032 627 85 24
energie@awa.so.ch
energie.so.ch

Abteilung Logistik arbeits-
marktliche Massnahmen

Rathausgasse 16
4509 Solothurn
Telefon 032 627 85 60

RAV Vermittlung

Postfach
4502 Solothurn

RAV Solothurn

Sandmattstrasse 2
4502 Solothurn

RAV Olten

Postadresse:
Untere Sternengasse 2
4509 Solothurn

Standortadresse:
Solothurnerstrasse 121
4600 Olten

RAV Plus

Sandmattstrasse 2
4502 Solothurn

Telefon 032 627 96 96
rav@awa.so.ch