

SO *persönlich*

Offizielle Mitgliederzeitschrift, Nr. 6, November/Dezember 2025, 93. Jahrgang

Lohnverhandlungen 2026: das absolute Minimum

ab Seite 3

In dieser Ausgabe

Lohnverhandlungen 2026

Seite 3

Szenen einer Sozialpartnerschaft

Seite 6

Jetzt noch dem neuen Rahmenvertrag beitreten. Krankenkassenrabatte bei CSS, Helsana, Visana und neu ÖKK, SWICA und Concordia!

Seite 9

Adoptionsurlaub und Urlaub bei Tod eines Elternteils – eine Lücke im GAV wird geschlossen

Seite 14

Arbeitszeugnis – zwischen Wahrheitspflicht und Wohlwollen

Seite 17



Impressum

Obligatorisches Organ des Solothurnischen Staatspersonal-Verbandes und seiner Unterverbände Solothurn, Grenchen, Balsthal, Olten, Dorneck-Thierstein, Solothurner Kantonsschullehrerinnen und Kantonsschullehrer-Verband, Solothurnischer Kantonalverband der Lehrkräfte an Berufsschulen, Wegmacherverband, Personalverband soH, Personalverband Polizei Kanton Solothurn, Freiheitsentzug.

SOpersönlich erscheint sechs Mal im Jahr (Januar, März, Mai, Juli, September und Dezember). Manuskripte und Beiträge sind rechtzeitig an die Redaktion zu richten.

Abonnement jährlich CHF 30.–

www.staatspersonal.ch

Verbandssekretariat,
Redaktion und Rechtsauskunft:
Dr. iur. Pirmin Bischof
Rechtsanwalt und Notar
St. Niklausstrasse 1
4500 Solothurn
Telefon 032 333 33 11
bischof@law-firm.ch

Layout, Satz, Druckvorstufe:
c&h konzepte werbeagentur ag
Biberiststr. 8g, 4500 Solothurn
Telefon 032 621 22 75
info@werbekonzepte.ch

Druck und Vertrieb:
Druckerei Herzog AG
Gewerbestrasse 3
4513 Langendorf
Telefon 032 622 40 58
info@herzogdruck.ch

Redaktionsschluss
für die nächste Ausgabe:
06. Februar 2026

Mitglied werden?

Nichts einfacher als das! Füllen Sie den Talon aus und senden Sie ihn ein!

Solothurnischer Staatspersonal-Verband
Dr. iur. P. Bischof
Müllerhof, St. Niklausstrasse 1
4500 Solothurn
admin@law-firm.ch

.....
Ich bewerbe mich als Mitglied der Sektion

Name, Vorname

Strasse

PLZ, Ort

Tel. Geschäft

Tel. privat

Fax

E-Mail

Geburtsdatum

Datum Eintritt in Staatsdienst

Arbeitsort, Funktion

Lohnklasse

Pensum

Ich wünsche keine Werbung

Datum, Unterschrift

Lohnverhandlungen 2026

Erleichterung oder Enttäuschung?

Nach zwei Verhandlungsrunden kam es zwischen den Personalverbänden und der Regierung zu keiner Einigung bei den Lohnverhandlungen. Was löste es bei Ihnen aus, als das Resultat – ein Teuerungsausgleich von 0.6% – am 17. November 2025 kommuniziert wurde? Erleichterung, dass die aktuelle Teuerung ausgeglichen wird oder Enttäuschung, dass der Kaufkraftverlust der letzten Jahre nicht wenigstens teilweise kompensiert wurde?



Patrick Amrein,
Verbandspräsident

Die Lohnverhandlungen werden im Kanton Solothurn gemäss nach wie vor gültigem GAV zwischen dem Regierungsrat und den Personalverbänden geführt. Als Grundlage für die Lohnverhandlungen wird die mittlere Jahresteuern von Juni des Vorjahres bis Mai des laufenden Jahres verwendet. Die Delegation der Personalverbände bestand in diesem Jahr aus Eric Vultier (VSAO), Sylvia Sollberger (LSO), Corinne Saner (StPV) und mir.

Die mittlere Jahresteuern von Juni 2024 bis Mai 2025 betrug 0.62%. Diese war die Grundlage für die Lohnverhandlungen 2026. Allerdings muss jeweils auch ein Blick in die Vergangenheit geworfen werden. Im Rahmen des Massnahmenplans 2024 wurde der Teuerungsausgleich für das Jahr 2025 komplett gestrichen, obwohl die massgebende Teuerung 1.47% betrug. Bereits bei den Lohnverhandlungen 2024 wurde die Teuerung von damals 3.06% mit nur 2% ausgeglichen. Somit besteht seit 2024 ein Rückstand von 2.53% ohne die aktuelle Teuerung von 0.62%. Das bedeutet, dass ein Teuerungsausgleich von 3.15% nötig gewesen wäre, um für unsere Mitglieder die Kaufkraft von 2023 wieder herzustellen. Nach dem Massnahmenplan 2024 und der sehr düsteren Prognose für das Budget 2026 war aber klar, dass eine solche Forderung unrealistisch gewesen wäre. Dennoch war für die Personalverbände klar, dass nach der Nullrunde 2025 das Resultat der Lohnverhandlungen 2026 deutlich über der aktuellen Teuerung von 0.6% liegen sollte, auch wenn die finanzielle Situation des Kantons unbestritten nicht gerade rosig ist.

In den Lohnverhandlungen zeigte sich sehr schnell, dass unsere Forderung und das Angebot der Regierung sehr weit voneinander entfernt waren. Trotzdem versuchten wir in harten und kontrovers geführten Verhandlungen ein für uns akzeptables Resultat und damit eine Einigung in den Lohnverhandlungen zu erreichen. Während wir Kompromissbereitschaft signalisierten, bewegte sich die Regierung nicht. So kam es, dass wir uns nach zwei Verhandlungsrunden trennten, ohne dass wir uns einigen konnten. Der Regierungsrat hat daraufhin an der Sitzung vom 17. November 2025 einseitig beschlossen, dem Personal einen Teuerungsausgleich von 0.6% zu gewähren.

Unsere Mitglieder und alle dem GAV unterstellten Mitarbeitenden haben in den letzten Jahren enorm viel geleistet, Reformen getragen und Mehrarbeit übernommen. Nun wäre der Moment gewesen, ein Zeichen zu setzen. Unsere Forderung war nicht unrealistisch, kein überzogener Wunsch, sondern ein angemessener Kompromiss. Der Regierungsrat entschied sich aber gegen ein Zeichen der Wertschätzung und gegen die Chance, das Vertrauen seiner Mitarbeitenden zu stärken. Mit dem 0.6% Teuerungsausgleich bleibt der Kanton deutlich hinter dem zurück, was nötig wäre, um den Teuerungsrückstand der letzten Jahre und die steigenden Lebenshaltungskosten auch nur annähernd auszugleichen. Viele Mitarbeitende haben heute spürbar weniger im Portemonnaie als noch vor ein paar Jahren.

Vermutlich wird der Kanton Solothurn das laufende Jahr finanziell deutlich besser abschliessen als budgetiert. Die Finanzlage würde es somit durchaus erlauben, die Mitarbeitenden stärker am Erfolg zu beteiligen. Schliesslich sind es die

Mitarbeitenden dieses Kantons, die für die guten Leistungen verantwortlich sind. Dass der Regierungsrat trotzdem an den 0.6 Prozent festhält, ist sehr enttäuschend.

Die Privatwirtschaft zeigt, dass es anders geht. Die Solothurner Handelskammer und der KMU- und Gewerbeverband haben am 13. November 2025 die Ergebnisse der Lohnumfrage bei Solothurner Unternehmen veröffentlicht. Diese Lohnumfrage deutet darauf hin, dass für 2026 durchschnittlich von einer Lohnerhöhung um 1.0% ausgegangen wird. Die erwarteten Lohnerhöhungen bei den Solothurner Unternehmen liegen damit deutlich über der Teuerung.

Persönliches Fazit

Das Resultat von 0.6% ist kein Erfolg und kann auch nicht als solcher verkauft werden. Es ist das

absolute Minimum – die ausgewiesene Teuerung des letzten Jahres – und nicht mehr. Zumindest kann so ein weiterer Kaufkraftverlust verhindert werden und das Resultat ist damit besser als in den vergangenen zwei Jahren. Persönlich war ich überzeugt, dass wir ein besseres Resultat erreichen könnten. Dass dies trotz guter Argumente, trotz fairer Verhandlungsführung und trotz offensichtlicher Spielräume nicht möglich war, enttäuscht mich sehr. Umso mehr wird es unsere Aufgabe sein, in den kommenden Jahren noch entschiedener für ein Staatspersonal einzustehen, das tagtäglich Verantwortung trägt – und dafür auch Wertschätzung verdient.

QR-Code zum RRB u. Medienmitteilung vom Kanton:



QR-Code zur Medienmitteilung der Personalverbände





Starke Partnerschaft

Attraktive Vorteile für Sie und Ihre Familie

Für Ihre Gesundheit gehen wir bei SWICA einen Schritt weiter:

Dank unserem Kollektivvertrag mit Solothurnischer Staatspersonalverband können wir Ihnen und Ihrer Familie eine Reihe von Vorteilen sowie **bis zu 20 Prozent* Rabatt** auf Ihre Versicherungsprämien bieten.



*QR-Code scannen, Prämie berechnen, weitere SWICA-Vorteile entdecken oder am Wettbewerb teilnehmen:
www.swica.ch/staatspersonal

Interessiert? Rufen Sie uns an oder besuchen Sie uns:

SWICA Agentur Solothurn

T: +41 32 625 32 32

solothurn@swica.ch | swica.ch/solothurn

Nach der Kündigung des GAV

Szenen einer Sozialpartnerschaft

Es ist wie mit vielen Ehen. Nach über 20 Jahren Partnerschaft ist der Lack ab. Was mit einer Traumhochzeit begann, hält den Stürmen und Veränderungen des Lebens nicht immer Stand. So trifft es jetzt auch die Sozialpartnerschaft zwischen Regierungsrat und den fünf Personalverbänden. Sozusagen eine Ehekrise.



Dr. iur. Corinne Saner,
Vize-Präsidentin

Angebandelt haben Regierungsrat und Personalverbände durch die Vermittlung des Kantonsrats. Von selber wären sie nicht auf die Idee gekommen, einen GAV abzuschliessen und Sozialpartner zu werden. Rückblickend muss man sagen: es hat sich gelohnt. Lange Jahre war es möglich, beidseitig mit Respekt und auf Augenhöhe die vom Kantonsrat übertragenen Teile des Personalrechts zu bewirtschaften und allen Unkenrufen von aussen gemeinsam zu trotzen.

Man muss sich nicht unbedingt etwas schenken, damit es eine gute Partnerschaft ist. Es genügt ein gegenseitiges Geben und Nehmen.

Aus dem Gleichgewicht

Irgendwann begann die Idylle aus dem Gleichgewicht zu kommen. Leise. Unbemerkt. Bis es knallte. Warum es knallte und der Regierungsrat mit der Kündigung des GAV sozusagen die Scheidung einreichte, können die Verbände bis heute nur vermuten. An den über den GAV erstellten Gutachten kann es jedenfalls nicht liegen. Diese teilten der Regierung alle mit, dass der GAV zwar nicht besser, aber auf gar keinen Fall schlechter ist als das klassische System mit einem vom Parlament erlassenen Gesetz und von der Regierung verordneten Verordnungen. Weshalb sollte man wechseln wollen, wenn es doch nichts Besseres zu gewinnen gibt?

Wie in fast jeder Ehekrise bleibt man mit solchen Fragen auf sich allein gestellt. Der Partner, der gehen will, will sich nicht mehr erklären. Und weil er kein gemeinsames Ziel mehr sieht, wird auch die Kommunikation harzig. Was die Personalverbände der Regierung vorschlagen, stösst aktuell in erster Linie auf Ablehnung. Briefe mit

Anfragen, Anregungen oder Anträgen werden Wochen, wenn nicht Monate später beantwortet. Abschlüssig. Nicht schön.

Aufgeben? Niemals!

Anders als in einer Ehe ist in der Sozialpartnerschaft die Scheidung keine wirkliche Option. Man bleibt verbunden im Bestreben, für die Angestellten ein möglichst gutes Personalrecht zu schaffen und zu pflegen. Wobei die Meinungen, was gut ist, durchaus auseinandergehen können.

Als mitgliederstärkster Verband ist der Staatspersonal-Verband einmal mehr besonders in der Pflicht. Eine Herausforderung, der er sich auf jeden Fall stellt. Die Arbeiten am GAV haben seinerzeit über 4 Jahre in Anspruch genommen. Der zeitliche Aufwand für ein neues Personalrecht wird dieses Mal mindestens so gross sein, vor allem, weil noch nicht klar ist, worin das Ziel überhaupt besteht. Mehrere Verordnungen zum Staatspersonalgesetz? Ein neuer GAV? Änderungen des Staatspersonalgesetzes und mehrere GAV's?

Die Personalverbände, und allen voran der Staatspersonal-Verband, arbeiten daran, sich in die Gestaltung des neuen Personalrechts einzubringen und die Position der Arbeitnehmenden zu stärken. Das bringt sehr viel Einsatz auf verschiedensten Ebenen mit sich, weil keine Möglichkeit und Variante für eine faire personalrechtliche Zukunft ungeprüft bleiben darf.

Ceterum censeo....

So bestehen die Verbände darauf, den noch geraume Zeit geltenden GAV zusammen mit Arbeitgeber-Vertretern in der GAV-Kommission weiterzuentwickeln. Das ist nicht für die Katz. Vielmehr

ist es wahrscheinlich, dass die Regelungen der-
einst in das von der Regierung angestrebte neue
Personalrecht überführt werden.

Daueraufgabe ist es zudem, alle Mitwirkenden
auf dem Weg in die personalrechtliche Zukunft
an die Aussage der Regierung zu erinnern: das
neue Personalrecht soll für die Angestellten keine
Verschlechterungen mit sich bringen.

Wir sind bereit!


Ein vertragsloser Zustand ohne Personalrecht
muss auf jeden Fall vermieden werden. Die Per-
sonalverbände müssen in die Ausarbeitung des
neuen Personalrechts einbezogen werden. Vor-
gängig, nicht nachgelagert. Das bringt über
mehrere Jahre extrem viel Arbeit mit sich. Wir sind
bereit, diese zu leisten.

Die Fakten

Der Regierungsrat hat den GAV per 31.12.2025 gekündigt.

Was passiert mit unserem Personalrecht? Dazu in aller Kürze ein paar klärende Worte:

- Der GAV dauert gemäss § 45^{bis} Staatspersonalgesetz bis am 31. Dezember 2026 weiter.
- Der Kantonsrat *kann* die Geltungsdauer um maximal 2 Jahre verlängern: bis 31. Dezember 2028.
- Nach geltendem Recht besteht dann keine Verlängerungsmöglichkeit mehr. Diese Bestimmung liesse sich durch den Kantonsrat ändern.
- Ohne Verlängerung der Geltungsdauer des GAV gilt nur noch das Staatspersonalgesetz. Dieses regelt lediglich die Grundzüge des Anstellungsverhältnisses. Wichtige Teile wie z. B. das Lohnsystem wären dann nicht mehr in Kraft.



**Wir wünschen Ihnen und Ihrer Familie
eine besinnliche Adventszeit, frohe Weihnachten
und ein gesundes, glückliches neues Jahr.**

Krankenkassen

Jetzt noch dem neuen Rahmenvertrag beitreten. Rabatte bei CSS, Helsana, Visana und neu ÖKK, SWICA und Concordia!

Die neuen Rahmenverträge laufen bereits – sichern Sie sich jetzt auch noch Ihre Rabatte.

Im letzten Verbandsheft konnten wir bereits ausführlich informieren. Nebst den drei bisherigen Kassen CSS, Helsana und Visana gibt es über den StPV neu auch Rabatte bei ÖKK, SWICA und Concordia. Wenn Sie dort bereits versichert sind, sollten Sie unbedingt davon profitieren.

Die Prämien für die Krankenversicherung sind ein Abbild der Gesundheitskosten und eine schwere Belastung gerade für junge Familien, Alleinerziehende und Menschen mit einem tieferen Einkommen. Mit der Verdoppelung unserer Partner erreichen wir, dass möglichst zahlreiche Mitglieder und ihre Familien von attraktiven Vergünstigungen profitieren können, oft ohne die Krankenkasse wechseln zu müssen.

Die Kündigungsfristen bei den Kassen sind mittlerweile bereits abgelaufen. Vielleicht haben Sie gewechselt oder sind bei Ihrer bisherigen Krankenkasse geblieben. Unbedingt sollten Sie dem Rahmenvertrag einer der sechs Kassen beitreten.

Dies können Sie auch jetzt noch tun:

– Wenn Sie bei CSS, Helsana, Visana, Concordia, ÖKK oder SWICA versichert sind und den Rabatt für Ihre Familie möchten, müssen Sie dies dort anmelden, sofern Sie ihn nicht bereits in Anspruch nehmen.

- Dies gilt besonders für die drei neuen Kassen: ÖKK, SWICA und Concordia.
- Ob Sie den Rabatt für 2026 bereits erhalten, sehen Sie auf Ihrer Versicherungspolice.
- **WICHTIG:** Rabatte gibt es nur auf Zusatzversicherungen. Für die Grundversicherung sind diese gesetzlich verboten.
- Den Nachweis über die Mitgliedschaft in unserem Verband erbringen Sie mit Ihrer Member-Card 2025. Diejenige für 2026 erhalten Sie ca. im Februar per Post zugestellt.
- Die Höhe der möglichen Rabatte auf die Zusatzversicherungen sehen Sie in der folgenden Tabelle:



Rabattsätze der Krankenkassenpartner

Rabattierungsübersicht Krankenkassen



Rabattsätze über den STPV

Ambulantversicherung myFlex	13 %
Spitalversicherung myFlex	9 %
Standardversicherung	5 %
Standardversicherung plus	13 %
Spitalversicherung halbprivat	12 %
Spitalversicherung privat	13 %
Zusatzversicherung Uno+	3 %
Zusatzversicherung Due+	7 %
Zusatzversicherung Optima+, privat	3 %
Hausrat-, Privathaftpflicht-, Gebäudeversicherung	Als CSS-Krankenkassen-Versicherte profitieren Sie von einem Kunden-Rabatt von 10 %.

Helsana

(bei Helsana Gesamtreduktion*)

Ambulante Behandlung Produkte: TOP SANA, COMPLETA	7 %
Produkte ALLGEMEIN: HOSPITAL ECO	0 %
Produkte Halbprivat: HOSPITAL Halbprivat,	20 %
Produkte Privat: HOSPITAL Privat,	20 %
HOSPITAL FLEX	20 %
Helsana Versicherte profitieren von der Helsana+ App	Die App belohnt Sie mit Pluspunkten für regelmässige Entspannung, gesunde Ernährung und vieles mehr. Sie erhalten Barauszahlungen im Wert von bis zu 300.- Franken sowie weitere vorteilhafte Angebote.



Ambulant I, II, III,	15 %
Komplementär I, II, III	0 %
Spital	0 %
Zahnbehandlung	0 %
Basic	0 %
Hausrat, Privathaftpflicht, Gebäudeversicherung	Als Visana-Krankenkassen-Versicherte Person haben Sie und Ihre Familienangehörigen 10 % Rabatt auf die Hausratversicherung. Weitere 10 % Rabatt erhalten Sie, wenn Sie auch die Privathaftpflicht- und die Gebäudeversicherung bei Visana abschliessen.
Kollektiv-Versicherte punkten zusätzlich	Dank dem Kollektivvertrag profitieren Sie automatisch von Zusatzpunkten bei myPoints, dem digitalen Bonusprogramm von Visana. Ihr Jahresbonus kann so CHF 150.- statt CHF 120.- betragen. Mehr dazu auf visana.ch/mypoints-kollektiv

SWICA

Pauschal auf alle Zusatzversicherungen	5 %
	Swica belohnt zudem einen gesunden Lebensstil durch das Benevita Bonusprogramm mit bis zu 15 % Rabatt. Weitere Infos auf der Homepage.

CONCORDIA

Pauschal auf alle Zusatzversicherungen	5 %
	In Verbindung mit einer Mobiliar-Police (Auto, Haftpflicht, Reise oder Vorsorge) können bis zu 20 % Rabatt erzielt werden.

ÖKK

Pauschal auf alle Zusatzversicherungen	10 %
ÖKK LIVE	ÖKK UNO
ÖKK START	ÖKK ALLGEMEINER ZUSATZ
ÖKK SPITAL FLEX MINI	ÖKK PRIVAT-ZUSATZ
ÖKK SPITAL FLEX	ÖKK OPTIMA
ÖKK SPITAL HALBPRIVAT	ÖKK PREMIUM
ÖKK SPITAL PRIVAT	ÖKK SALTO
ÖKK SPITAL GLOBAL	ÖKK FAMILY
ÖKK NATUR MINI	ÖKK FAMILY FLEX
ÖKK NATUR MIDI	ÖKK KOMBI ALLGEMEIN
ÖKK NATUR PLUS	ÖKK KOMBI KOMFORT
ÖKK ELTERN	ÖKK KOMBI FLEX
ÖKK PRÄVENTION	ÖKK KOMBI HALBPRIVAT
ÖKK SPITAL PRIVAT UNFALL	ÖKK KOMBI PRIVAT
ÖKK OPTION	ÖKK KOMBI GLOBAL
	ÖKK PRIVAT UNFALL

Bemerkung:

Bezüglich des Eintritts-Referenzalters von 65 Jahren in den Kollektiv-/Rahmen-Vertrag kann es bei den einzelnen Kassen unterschiedliche Regelungen geben.

Die Rabatte wie abgebildet sind nicht garantiert und werden jährlich von den Gesundheitspartnern überprüft und angepasst.

Viele weitere Informationen der jeweiligen Kassen wie: Prämienrechner, Homepages, Flyer, usw. finden Sie auf unserer Homepage.

Kontaktieren Sie unbedingt Ihre Krankenkasse, um noch sparen zu können.



Exklusiv
für StPV-
Mitglieder.

Hallo Vorteile.

Als StPV-Mitglied profitieren
Sie und Ihre Familie
von attraktiven Rabatten.

Lassen Sie sich von uns beraten:
Agentur Olten, 058 277 58 70
Agentur Solothurn, 058 277 59 10
css.ch/agentur

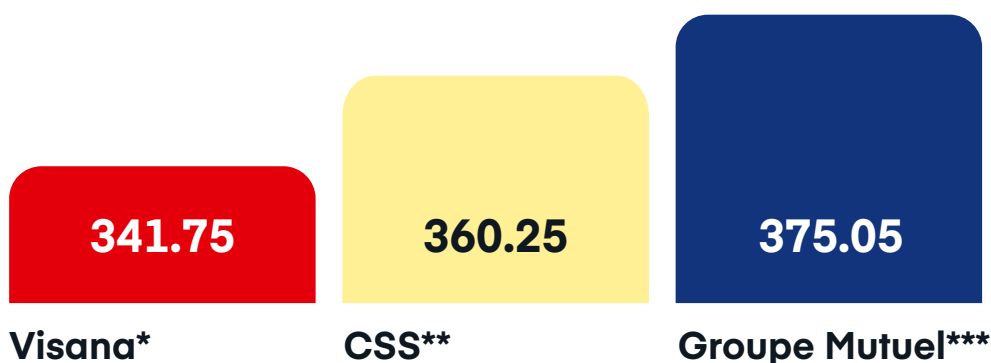


css.ch/partner/stpv

Ein Vergleich lohnt sich

Unsere Versicherungsberaterinnen und Versicherungsberater finden gemeinsam mit Ihnen das passende Angebot.

Prämien in CHF



Monatsprämien 2026 (Nettoprämie inkl. Rückerstattung Umweltabgaben) für Erwachsene, Franchise CHF 2500, Deckung Krankheit, Prämienregion SO, * Modell Managed Care, ** Modell Gesundheitspraxisversicherung, *** Rechtsträger Mutuel Krankenversicherung AG / Modell OptiMed



Visana, Agentur Solothurn
Dammstrasse 1, 4500 Solothurn
Tel. 032 626 26 26, solothurn@visana.ch

Gleichstellung

Adoptionsurlaub und Urlaub bei Tod eines Elternteils – eine Lücke im GAV wird geschlossen

Der Kanton Solothurn bringt seinen Gesamtarbeitsvertrag (GAV) auf den neuesten Stand: Ab 1. Januar 2026 erhalten Angestellte, die ein Kind zur Adoption aufnehmen, einen bezahlten Adoptionsurlaub von 10 Arbeitstagen. Die Anpassung geht auf einen Antrag des Solothurnischen Staatspersonal-Verbandes (StPV) zurück, der sich für diese familiengesellschaftliche Gleichstellung stark gemacht hat. Zudem gibt es Verbesserungen bei den Urlaubsregelungen für den Fall, dass ein Elternteil bei oder nach der Geburt verstirbt.



David Lüthi, MLaw
Rechtsanwalt und Notar
Bischof Rechtsanwälte

1. Adoptionsurlaub a. Ausgangslage

Am 1. Januar 2023 ist für privatrechtlich angestellte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf eidgenössischer Ebene der sog. Adoptionsurlaub in Kraft getreten, mit welchem Angestellte, die ein Kind zur Adoption aufnehmen, unter gewissen Voraussetzungen einen Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von zwei Wochen haben.

Die Einführung eines Adoptionsurlaubs wurde damit begründet, dass dieser den Mutterschafts- und Vaterschaftsurlaub ergänzt und zur Förderung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen beiträgt. Denn die Herausforderungen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit stellen sich für Eltern, die ein Kind zur Adoption aufnehmen, genauso wie für Eltern nach der Geburt eines eigenen Kindes. Die Aufnahme eines Adoptivkindes stellt für Eltern ein ebenso einschneidendes Ereignis dar wie die Geburt eines Kindes, auch wenn die Herausforderungen nicht in allen Punkten identisch sind. Ein Urlaub nach der Geburt oder der Adoption eines Kindes – sei es ein Mutterschafts-, ein Vaterschafts- oder ein Adoptionsurlaub – soll Eltern einen guten Start ins Familienleben ermöglichen. Nach der Geburt beziehungsweise nach der Aufnahme des Kindes benötigen Eltern und Kind ausreichend Zeit, um eine Beziehung aufzubauen. Mütter und Väter, insbesondere, wenn sie erstmals Eltern werden,

haben neue Aufgaben und müssen neue Kompetenzen im Umgang mit ihrem Kind erwerben. Ein Urlaub für Mütter, die ein Kind geboren haben, dient zusätzlich der Erholung von Schwangerschaft und Geburt und – sofern die Mutter sich dafür entscheidet – der Erleichterung des Stillens in den ersten Wochen. Adoptiveltern sind hingegen stärker mit dem Aufbau ihrer Beziehung zum Kind gefordert, insbesondere wenn das adoptierte Kind aus einem anderen sozialen Umfeld oder Kulturkreis stammt. Die Herausforderungen für Adoptiveltern sind vergleichbar mit den Herausforderungen für Eltern nach der Geburt ihres Kindes. Gute Rahmenbedingungen sind mitentscheidend für die Entwicklung des Kindes. Ein Adoptionsurlaub erleichtert den aufnehmenden Eltern die Familiengründung respektive -erweiterung. Mit der Einführung des Adoptionsurlaubs wird eine familien- und gesellschaftspolitische Lücke geschlossen.

Bereits im April 2023 reichte der StPV im Namen aller fünf GAV-Personalverbände einen Antrag bei der GAV-Kommission ein, mit welchem gefordert wurde, im Sinne einer Gleichbehandlung auch für die nach GAV-angestellten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Adoptionsurlaub einzuführen. Am 1. Januar 2026 tritt die entsprechende GAV-Änderung in Kraft.

b. Was ändert sich konkret?

Mit der Einführung des neuen § 190ter GAV erhalten Mitarbeitende, die ein Kind zur Adoption aufnehmen, Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von

10 Arbeitstagen. Voraussetzung ist, dass die Kriterien des Erwerbsersatzgesetzes (EOG) erfüllt sind.

Die wichtigsten Eckpunkte im Überblick:

- Der Urlaub kann von einem Elternteil allein bezogen oder unter den Eltern aufgeteilt werden. Ein gleichzeitiger Bezug ist jedoch ausgeschlossen.
- Der Urlaub muss nicht am Stück, sondern kann auch tageweise innerhalb eines Jahres nach Aufnahme des Kindes bezogen werden.
- Wie beim Mutterschafts- oder Vaterschaftsurlaub führt auch der Bezug des Adoptionsurlaubs zu keiner Kürzung des jährlichen Ferienanspruchs.

2. Urlaub bei Tod eines Elternteils

Die 81. GAV-Revision beinhaltet noch einen zweiten, wichtigen Aspekt, der tragische Ausnahmesituationen betrifft. Stirbt ein Elternteil unmittelbar nach der Geburt eines Kindes, ist der verbleibende Elternteil oft doppelt gefordert. Um hier Entlastung zu bieten, wurden analog zum Bundesrecht neue Schutzbestimmungen in den GAV aufgenommen:

- Stirbt die Mutter innerhalb von 14 Wochen nach der Geburt, hat der andere Elternteil Anspruch auf einen 14-wöchigen Urlaub (§ 190^{quater} GAV).
- Stirbt der Vater (bzw. der andere Elternteil)

innerhalb von sechs Monaten nach der Geburt, erhält die Mutter zwei Wochen zusätzlichen Urlaub (§ 190 Abs. 2^{quater} GAV).

Diese 81. GAV-Änderung zeigt, dass trotz der im Juni 2025 erfolgten Kündigung durch den Regierungsrat der Gesamtarbeitsvertrag weiterentwickelt und verbessert wird. Was als Antrag des Solothurnischen Staatspersonal-Verbandes begann, mündet nun in einer konkreten Verbesserung für das Staatspersonal. Der StPV wird bis zum Ende des bestehenden GAV sozialpartnerschaftlich an neuen Regelungen arbeiten – zum Wohl der Mitarbeitenden und der Attraktivität des Kantons Solothurn als Arbeitgeber.

Die neuen Bestimmungen treten am 1. Januar 2026 in Kraft. Für weitere Informationen verweisen wir Sie auf den nachfolgenden Regierungsratsbeschluss: einfach QR-Code scannen und lesen.

Regierungsratsbeschluss RRB 2025/1906 vom 17. November 2025

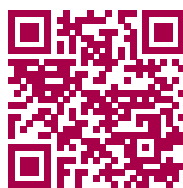


pod-HEL-9999-xx-1025-Solothurner-Staatspersonal - Prämienregion SO



Mit uns sparen Sie bis zu CHF 477.60*

Kontaktieren Sie uns – wir beraten Sie gerne.



Online einen Termin buchen

Wir sind für Sie da.

Helsana Gruppe
Verkaufsstelle Solothurn
Luzernstrasse 15
4500 Solothurn
helsana.ch/solothurn

* Grundversicherungsmodell nach Prämienrechner von der Website des Bundes: <https://www.priminfo.admin.ch/de/praemien>. Als Berechnungsgrundlage diente eine Person im Alter von 25 Jahren/ohne Unfall/Franchise CHF 2500.–/Prämienregion SO. Verglichen wurde die Jahresprämie Standard-Grundversicherung Helsana und Grundversicherung KPT ab 1.1.2026. Rückerstattung der Umweltabgaben in der Höhe von CHF 61.80 ist bereits abgezogen.

Helsana

Engagiert für das Leben.

Rechtsberatung

Arbeitszeugnis – zwischen Wahrheitspflicht und Wohlwollen



Nikolaus Kaufmann,
MLaw, Jurist bei Bischof
Rechtsanwälte und
Notare

Das Arbeitszeugnis dient nicht nur im Bewerbungsprozess als zentraler Leistungsnachweis, sondern kann die berufliche Weiterentwicklung langfristig beeinflussen. Es liegt auf der Hand, dass ein möglichst gutes Arbeitszeugnis für Arbeitnehmer ein grosses und berechtigtes Anliegen ist. Schliesslich kann eine möglichst vorteilhafte Präsentation der eigenen Referenzen auf dem Arbeitsmarkt nur von Vorteil sein. Gleichwohl müssen zukünftige Arbeitnehmer sich auf die Angaben im Arbeitszeugnis verlassen können.

Deshalb ist für ein qualifiziertes Arbeitszeugnis eine fundierte Beurteilung der erbrachten Leistungen unerlässlich. Aus rechtlicher Perspektive entspringt das Gebot ein wohlwollendes Arbeitszeugnis auszustellen der arbeitgeberischen Verpflichtung, das wirtschaftliche Fortkommen des Arbeitnehmers zu erleichtern.

1. Arbeitsbestätigung und qualifiziertes Arbeitszeugnis

Das qualifizierte Arbeitszeugnis äussert sich im Unterschied zur blossen Arbeitsbestätigung neben der Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses zudem zur Leistung und zum Verhalten des Arbeitnehmers. Je nach Ausstellungszeitpunkt liegt ein Zwischen- oder Schlusszeugnis vor.

2. Besonderheiten im öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis

Für das privatrechtliche Arbeitsverhältnis bestimmt Art. 330a OR den notwendigen Inhalt des qualifizierten Arbeitszeugnisses. Die privatrechtlichen Vorgaben unterscheiden sich materiell nur unwesentlich von denjenigen des öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnisses. Das öffentliche Dienstrecht verlangt in § 201 Abs. 2 GAV, dass das Arbeitszeugnis uncodiert und transparent ausgestellt und als uncodiertes Zeugnis gekennzeichnet wird.

3. Vier wesentliche Grundsätze

Der Arbeitgeber hat bei der Ausstellung eines qualifizierten Arbeitszeugnisses stets die Grundsätze von Wahrheit, Wohlwollen, Vollständigkeit und Klarheit zu beachten.

a. Der Grundsatz der Wahrheit

Der Grundsatz der Wahrheit verlangt, dass die Beurteilung der tatsächlich erbrachten Leistungen sowie des Verhaltens des Arbeitnehmers objektiv und fair erfolgt. Negative Punkte sind im Arbeitszeugnis nur dann aufzuführen, wenn eine leistungs- oder verhaltensbezogene Beeinträchtigung im Rahmen des Arbeitsverhältnisses vorliegt. Empfehlenswert ist, negative Punkte zu Leistungen oder Verhaltensweisen nur dann anzugeben, wenn sie sich anhand von Leistungsbeurteilungen oder Qualifikationsgesprächen belegen lassen oder zuvor mit dem Arbeitnehmer angesprochen wurden, da unbelegte Annahmen oder Behauptungen unzulässig sind.

b. Der Grundsatz des Wohlwillens

Der Grundsatz des Wohlwillens gebietet, dass eine objektiv wahre Leistungsbewertung erfolgt, gleichzeitig darf das berufliche Fortkommen des Arbeitnehmers jedoch nicht durch ungeschickte oder unnötig harte Formulierungen erschwert werden. Ungeachtet der Pflicht zur objektiven Beurteilung hat der Arbeitgeber daher ein wohlwollendes, qualifiziertes Arbeitszeugnis auszustellen, das die tatsächlichen Leistungen korrekt widerspiegelt und zugleich dem beruflichen Fortkommen des Arbeitnehmers dient. Der Arbeitgeber hat daher zwischen der objektiven Wahrheitspflicht gegenüber zukünftigen Arbeitgebern und dem beruflichen Fortkommen des Arbeitnehmers abzuwägen. Zwingend zu erwähnende negative Punkte sind klar, eindeutig und angemessen, jedoch stets wohlwollend zu formulieren. Nichtsdestotrotz hat der Arbeitgeber dem Grundsatz der Wahrheit gegenüber dem Wohlwollen den Vorrang einzu-

räumen, da er negative Punkte offenlegen muss, um potenzielle Nachteile für künftige Arbeitgeber zu vermeiden.

c. Der Grundsatz der Vollständigkeit

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, alle für die Gesamtbeurteilung relevanten Tatsachen im Zeugnis aufzuführen. Sämtliche wesentlichen Aspekte der Tätigkeit sowie die erforderlichen Inhalte müssen wiedergegeben werden. Das bewusste Weglassen notwendiger Informationen stellt ein qualifiziertes Schweigen dar und kann bei Dritten den Eindruck erwecken, der Arbeitgeber sei mit den ausgelassenen Leistungen unzufrieden. Auf Zwischenzeugnisse darf im Schlusszeugnis nicht einfach verwiesen werden; vielmehr ist eine zusammenfassende Gesamteinschätzung vorzunehmen.

d. Der Grundsatz der Klarheit

Erforderlich ist, dass Zeugnisse verständlich und eindeutig formuliert sind und keine verdeckten Botschaften (sog. Codierungen) enthalten sind. Zweideutige Aussagen oder Formulierungen, die Fehlinterpretationen zulassen, sind unzulässig. Ebenso kann das bewusste Auslassen wesentlicher Inhalte eine unzulässige Codierung darstellen. Als verbotene Codierungen gelten oberflächlich neutral klingende verklausulierte Formulierungen, deren negative Beurteilung nur einem eingeweihten Kreis – insbesondere Personalverantwortlichen – bekannt ist.

4. Notwendiger Inhalt

Art. 330a OR legt die Mindestanforderungen an ein qualifiziertes Arbeitszeugnis fest. Demnach sind die Personalien des Arbeitgebers und des Arbeitnehmers, der Beginn und das Ende des Arbeitsverhältnisses, eine detaillierte Auflistung der wichtigen Funktionen der während des Arbeitsverhältnisses prägenden Tätigkeiten sowie deren Dauer und eine aussagekräftige (qualitativ und quantitativ) Bewertung der erbrachten Leistungen und des Verhaltens erforderlich. Dafür hat sich nachfolgende Struktur für ein qualifiziertes Arbeitszeugnis etabliert. Dem Grundsatz der Wahrheit entspringt, dass sowohl die erbrachten Leistungen und das Verhalten des Arbeitnehmers korrekt und ausführlich zu bewerten ist. Das Arbeitszeugnis muss ein aussagekräftiges Bild über die Qualifikationen des Arbeitnehmers wiedergeben, wozu eine Gesamtbeurteilung (bspw. «stets zur vollsten Zufriedenheit» oder «erfüllte alle Aufgaben jederzeit auf qualitativ und quantitativ hervorragende Weise» etc.) üblich ist.

a. Personalien

Die Personalien dienen lediglich der Identifikation. Dabei sind die erforderlichen Angaben zur eindeutigen Individualisierung von Arbeitnehmer und Arbeitgeber festzuhalten. Bezüglich der Datierung sollte der tatsächliche Arbeitsbeginn und nicht auf das Datum des Vertragsschlusses abgestellt werden.



b. Stellung und Funktion im Betrieb

Zur Stellung und Funktion ist eine detaillierte Beschreibung der ausgeführten Tätigkeiten erforderlich. Dabei sollten die Funktion bzw. Berufsbezeichnung, allfällige Sonderaufgaben sowie Beförderungen unter Angabe der entsprechenden Dauer genannt werden. Es empfiehlt sich, nicht von Stellenbeschreibungen, Funktionsdiagrammen oder Pflichtenheften abzuweichen. Im Sinne einer Mindestvoraussetzung ist eine detaillierte Auflistung der wichtigen Funktionen und der das Arbeitsverhältnis prägenden Tätigkeiten erforderlich. Zudem sollte die Art der Beschäftigung genauer spezifiziert werden, da die Nennung der allgemeinen Berufskategorie i.d.R. nur in Ausnahmefällen ausreicht. Da sich aus dem Arbeitsort Rückschlüsse auf Sprachgewandtheit und kulturelle Kenntnisse ziehen lassen, ist dessen Angabe sinnvoll.

c. Fachwissen, Qualifikation, Leistung

Kernpunkt des qualifizierten Arbeitszeugnisses ist die Bewertung der Leistung und des Verhaltens des Arbeitnehmers. Die Bewertung hat vollständig zu sein. Dazu sind alle wesentlichen Tatsachen sowie Leistungsbeurteilungen, welche das Gesamtbild des Arbeitnehmers wesentlich prägen, aufzuführen. Diesbezüglich gehört sowohl bereits erlerntes als auch während der Anstellung erworbenes Fachwissen sowie die Einstellung gegenüber dem Arbeitgeber. Da die Qualifikation die Arbeitsqualität grundlegend bewertet, sollte sie ausführlich, klar und unmissverständlich formuliert sein. Zusätzlich können Bemerkungen zu Leistungsbereitschaft, Belastbarkeit, Loyalität, Verantwortungsbereitschaft, Vertrauenswürdigkeit, Führungsqualität und Kreativität gemacht werden. Erforderlich ist es, die individuellen Fähigkeiten des Arbeitnehmers anhand eines branchenüblichen Beurteilungsmassstabs zu bewerten. Dabei sind aussagekräftige Angaben zu wählen, wobei übertriebene Formulierungen vermieden werden sollten. Einmalige Vorkommnisse sollten nur aufgeführt werden, wenn sie für das Arbeitsverhältnis von besonderer Bedeutung und charakteristisch sind.

d. Verhalten des Arbeitnehmers

Das Zeugnis muss sich zum dienstlichen Verhalten gegenüber Vorgesetzten, Mitarbeitern, Unterstellten, Kunden und externen Partnern äussern.

e. Angaben zum Austritt

Der Austrittsgrund muss klar ersichtlich und sachlich dargestellt werden, wobei das Datum des Austritts (rechtliches Beendigungsdatum des Arbeitsverhältnisses) festzuhalten ist.

f. Schlusssatz

Ein Schlusssatz kann das Arbeitszeugnis abrunden und dient dazu die Gesamtbeurteilung zu untermauern. Dank für den Arbeitseinsatz und Zukunftswünsche sind angebracht. Zu guter Letzt bedarf es einer rechtsgenügsamen Unterschrift durch den Arbeitgeber.

5. Korrekturmöglichkeiten des Arbeitnehmers

In der Praxis haben sich für das qualifizierte Arbeitszeugnis zur besseren Lesbarkeit eine standardisierte Gliederung sowie bewährte Formulierungen zur Leistungsbeurteilung etabliert. Deren Nichteinhaltung kann das Arbeitszeugnis unprofessionell erscheinen lassen. Aus diesem Grund liegt es im gegenseitigen Interesse, darauf zu achten, die berufliche Visitenkarte durch ein professionell ausgestelltes Arbeitszeugnis möglichst vorteilhaft hervorzuheben. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, das Arbeitszeugnis nur auf Verlangen oder bei Beendigung auszustellen. Das Recht des Arbeitnehmers, eine Anpassung zu verlangen, die der Arbeitgeber durch Unterzeichnung genehmigen muss, dient dazu, fehlerhafte, irreführende, missverständliche oder gar codierte Aussagen über Leistungen und Verhalten berichtigen zu lassen. In der Schweiz besteht jedoch kein Anspruch auf die Verwendung gebräuchlicher Floskeln. Der Berichtigungsanspruch ist jedoch einer gerichtlichen Durchsetzung zugänglich.

Das Zeugnis muss den beruflichen Werdegang des Arbeitnehmers korrekt abbilden und objektiv richtig, klar verständlich und vollständig sein. Bei der gerichtlichen Durchsetzung sollte der gewünschte Zeugnistext vom Arbeitnehmer selbst vorformuliert werden, so dass der Richter ihn ohne Änderungen zum Urteil erheben kann, da ein generelles Begehren auf eine angemessene Bewertung in der Regel nicht genügen wird. Kleinliche oder rein redaktionelle Korrekturwünsche an einem zutreffenden Zeugnis können mangels Rechtsschutzinteresse unter Umständen zurückgewiesen werden. Zudem kann der Arbeitgeber nicht zu einer positiven Beurteilung verpflichtet werden, wenn objektive Gründe

für Unzufriedenheit mit der Leistung oder dem Verhalten des Arbeitnehmers vorliegen. Gleichzeitig obliegt es dem Arbeitgeber, mangelhafte Leistungen zu beweisen. Die Ergänzung fehlender Inhalte durch den Arbeitgeber gestaltet sich in der Praxis daher deutlich leichter, als ein bereits gutes Zeugnis zu einem sehr guten Zeugnis überarbeiten zu lassen. In letzterem Fall sollte jedoch nicht unterschätzt werden, dass eine Nachverhandlung durchaus erfolgsversprechend erscheint, weil der Arbeitgeber in der Regel kaum ein Interesse daran hat, über den Zeugnisinhalt prozessieren zu müssen. Daher ist er in der Regel durchaus bereit, eine überarbeitete Fassung niederschwellig zu korrigieren, solange sich die geforderte Korrektur mit dem Grundsatz der Wahrheit vereinbaren lässt.

6. Fazit

Die Mindestanforderungen an ein qualifiziertes Arbeitszeugnis gemäss Art. 330a OR sind auch im öffentlich-rechtlichen Anstellungsverhältnis subsidiär heranzuziehen. Demnach müssen die Personalien von Arbeitgeber und Arbeitnehmer, Beginn und Ende des Arbeitsverhältnisses sowie eine detaillierte Auflistung der während des Arbeitsverhältnisses übernommenen und für die Ausübung des Anstellungsverhältnisses prä-

genden Funktionen einschliesslich deren Dauer enthalten sein. Zudem ist eine aussagekräftige Bewertung der erbrachten Leistungen und des Verhaltens des Arbeitnehmers erforderlich, die sowohl in qualitativer als auch in quantitativer Hinsicht zu erfolgen hat.

Der Arbeitgeber wird in der Regel die in der Praxis etablierten Standards einhalten, um als Aussteller der «Visitenkarte» des Arbeitnehmers professionell zu erscheinen. Als objektive Leistungsbewertung hat das qualifizierte Arbeitszeugnis ein aussagekräftiges Bild der Qualifikationen des Arbeitnehmers für zukünftige Arbeitgeber zu vermitteln. Für die Beurteilung des Inhalts ist auf das branchenübliche Verständnis eines unbeteiligten Dritten nach Treu und Glauben abzustellen. Zudem sind die Grundsätze von Wahrheit, Wohlwollen, Vollständigkeit und Klarheit zu wahren.

Im Rahmen der kostenlosen Rechtsberatung im Umfang von drei Stunden, die Sie als StPV-Mitglied bei der Kanzlei des Sekretärs, Dr. iur. Pirmin Bischof, oder bei der Vizepräsidentin, Dr. iur. Corinne Saner, beanspruchen können, können wir Ihnen eine Einschätzung Ihres qualifizierten Arbeitszeugnisses geben und allenfalls von Ihnen gewünschte Beanstandungen rügen lassen.

StPV-Geschäftsleitung

Sitzungsdaten 2026

Donnerstag, 8. Januar 2026, 17.30 Uhr

Mittwoch, 4. Februar 2026, 17.30 Uhr

Mittwoch, 11. März 2026, 17.30 Uhr

Dienstag 28. April 2026, 17.30 Uhr,

mit Präsidentenkonferenz

Dienstag, 26. Mai 2025, 17.30 Uhr

Mittwoch 1. Juli 2026, 17.30 Uhr

Mittwoch 12. August 2026, 17.30 Uhr

Dienstag 20. Oktober 2026, 17.30 Uhr

Donnerstag, 26. November 2026, 17.30 Uhr

Jetzt vormerken!

Abgeordnetenversammlung: Freitag 27. März 2026, 16.30 Uhr, Kantonsratssaal.

Angestelltentag: Mittwoch 19. August 2026, ca. 18.00 Uhr, Konzertsaal.



In Balance bleiben auf Bündner Art.

Dank der Partnerschaft zwischen dem Solothurnischen Staatspersonalverband und ÖKK bleiben Sie in Balance auf Bündner Art. Stärken Sie Ihr körperliches Gleichgewicht mit ausgeglichener Bewegung – ÖKK unterstützt Sie dabei finanziell.

Ihre Vorteile bei ÖKK:

- 10 Prozent Rabatt auf Zusatzversicherungen von ÖKK
- bis zu 800 Franken Unterstützung für Ihre Gesundheitsvorsorge
- Beitrag an Fitnessabo und Mitgliedschaft im Sportverein
- ohne zusätzliche Kosten vom NordicBonus und BikeBonus profitieren



Neugierig? Details finden Sie unter
→ oekk.ch/staatspersonal

Pensionierten-Essen in der La Couronne Solothurn

Genussvolle Geselligkeit

Am Freitag, 12. September 2025 fand zum 14. Mal das Pensionierten-Essen unseres Verbandes statt. Eingeladen sind jeweils die im aktuellen Jahr sowie die im vorherigen Jahr in Pension gegangenen Mitglieder. Mit einer Teilnehmerzahl von knapp 14 Personen war das Nachtessen in der La Couronne Solothurn ein heiterer und geselliger Abend für alle. An diesem lauen Herbstabend konnte das

Apéro noch draussen genossen werden, bevor die Teilnehmer sich von der Küche der La Couronne verwöhnen lassen konnten.

Sind Sie 2025 in Pension gegangen oder planen Sie die Pensionierung im Jahr 2026, lassen Sie sich unser traditionelles Nachtessen nicht entgehen. Deshalb:

Notieren Sie sich bereits jetzt

Pensionierten-Essen 2026

Eingeladen sind alle Mitglieder, die im Jahr 2025 und im Jahr 2026 in Pension gegangen sind oder gehen!

Freitag, 18. September 2026
Restaurant La Couronne Solothurn

Nähere Infos folgen im Verbandsheft und auf der Homepage.







Informationen aus den Sektionen

Für nachfolgende Publikationen sind die Sektionen selbst zuständig.

Sektion Solothurn

Dienstjubiläen

35 Jahre

Gerda Annaheim, Leiterin Kulturförderung
Jacqueline Flück, Steuerrevisorin

30 Jahre

Beat Imoberdorf, Leiter Veranlagungsbehörde

25 Jahre

Thomas Moll, Sachbearbeiter
Karin Aliano, Sachbearbeiterin

20 Jahre

Simon Schlup, Leiter Zivilstand

15 Jahre

Heidi Andres, Sachbearbeiterin
Cony Brand, Untersuchungsbeamter

10 Jahre

Reshany Sithampary, Sachbearbeiterin
Ricarda Bethke Witzel, Sachbearbeiterin
Dominic Müller, Stv. Informationsbeauftragter
Janine Amacher, Projektleiterin
Andrea Affolter, Medienbeauftragte Regierungsrat

5 Jahre

Corina Angehrn, Hebamme

Gratulationen

85. Geburtstag

Nelly Weber, Rechterswil (29.12.)

80. Geburtstag

Annelise Jordi, Solothurn (14.11.)
Jörg Pfister, Deitingen (25.11.)
Max Kronenberg, Horriwil (18.12.)

75. Geburtstag

Maya Zaugg, Ichertswil (29.12.)

70. Geburtstag

Theresia Habegger, Subingen (07.11.)
Bruno Rüetschli, Biberist (16.11.)
Isabella Howald, Subingen (04.12.)
Dorothea Schulthess, Lohn-Ammannsegg (13.12.)
Eva Kweton, Feldbrunnen (14.12.)
Marcel Kofmel, Deitingen (15.12.)
Bruno Straub, Basel (16.12.)
Beat Hafner, Biberist (24.12.)

65. Geburtstag

Annemarie Schnyder, Oberdorf (23.11.)
Thomas Stierli, Oberdorf (29.11.)

60. Geburtstag

Beatrice Steinbrunner, Solothurn (13.11.)
Elisabeth Stählin, Oensingen (26.11.)
Barbara Altermatt, Solothurn (03.12.)
Christoph Schwaller, Solothurn (10.12.)
Eveline Hirschi, Kappel (25.12.)

55. Geburtstag

Corinne Winistörfer, Langendorf (26.11.)
David Lauber, Lommiswil (29.11.)
Kurt Munter, Leuzigen (07.12.)
Ian Holt, Solothurn (16.12.)
Marianne Zanetti, Rüttenen (22.12.)

50. Geburtstag

Clemens Burgherr, Oberdorf (15.11.)
Simon Amsler, Solothurn (19.11.)
Nadine Mannhart, Bolken (21.11.)
Hatice Sisman, Gerlafingen (30.11.)
Astrid Wickart, Bolken (18.12.)

45. Geburtstag

Remo Jaeggi, Deitingen (08.11.)

25. Geburtstag

Nina Mühlemann, Solothurn (12.12.)

Todesfälle

Heinz Rüetschli, Solothurn (19.03.)

Kuno Schneider, Lommiswil (20.07.)

Urs Schmied, Zuchwil (08.11.)

Sektion Olten

Dienstjubiläen

30 Jahre

Sonja Sorta, Olten, Steueramt (01.12.)

20 Jahre

Daniela Frey, Neuendorf, Spital Olten (01.11.)

Gratulationen

90. Geburtstag

Niklaus Ackle, Rickenbach (05.12.)

80. Geburtstag

Elisabeth von Felten, Lostorf (08.12.)

75. Geburtstag

Martin Wüthrich, Winznau (30.11.)

65. Geburtstag

Theresa Lehmann, Oberbuchsiten (11.11.)

Regina Willener, Olten (22.11.)

Bruno Naef, Oberbuchsiten, Spital Olten (29.12.)

60. Geburtstag

Urs Strähl, Aedermannsdorf, Kreisbauamt (14.11.)

Katharina Fleischli, Wangen bei Olten (15.11.)

Sektion Balsthal

Gratulationen

70. Geburtstag

Kurt Ackermann, Balsthal, Gruppenleiter

Einleitung und Kasse/Zentrale Dienste,

Amtschreiberei Thal-Gäu (14.02.)

60. Geburtstag

Regina von Rohr, Kestenholz, Sachbearbeiterin,

Veranlagungsbehörde Thal-Gäu (08.02.)

55. Geburtstag

Priska Kempf, Neuendorf, Sachbearbeiterin

Einleitung Betriebsamt, Amtschreiberei

Thal-Gäu, Balsthal (06.02.)

Sektion Dorneck-Thierstein

Gratulation

80. Geburtstag

Franz Thummel (29.10.)

70. Geburtstag

Markus Christ (29.10.)

Personalverband soH

Dienstjubiläen

40 Jahre

Philipp Saner, KSO (01.12.)

35 Jahre

Perihan Zegem, BSS (16.11.)

Saravanamuthu Jegatheswaran, PD (03.12.)

30 Jahre

Urs Studer, BSS (01.11.)

25 Jahre

Doris Widmer Rütli, soH (01.12.)

Hilje Blankart-Schuringa, BSS (01.12.)

Gratulationen

85. Geburtstag

Peter Wild, Derendingen (13.11.)

75. Geburtstag

Elisabeth Selz, Lommiswil (05.11.)

Daniel Barth, Feldbrunnen (14.11.)

Rudolf Seitz, Zofingen (28.11.)

70. Geburtstag

Peter Flubacher, Riedholz (05.12.)

Beat Nick, Oberdorf (29.12.)

Sektion Wegmacher

Dienstjubiläen

35 Jahre

Hans-Ulrich Moser, Balm b. Messen (01.12.)

Gratulationen

85. Geburtstag

Oswald Müller, Seewen (02.12.)

75. Geburtstag

Arthur Schöni, Unterramsern (22.11.)

70. Geburtstag

Christoph Flury, Gunzgen (03.12.)

60. Geburtstag

Jürg Steiner, Recherswil (05.12.)

40. Geburtstag

Alain Scheidegger, Rickenbach (16.11.)

Sektion Polizei

Dienstjubiläen

25 Jahre

Alida Vitelli-Scioli

20 Jahre

Marco Belloni

15 Jahre

Iris Brunner

Gratulationen

80. Geburtstag

Otto Stuber, Winznau (02.01.)

50. Geburtstag

Matthias Lindner, Kommando-Abteilung (16.01.)

Pascal Gasser, Sicherheits-Abteilung (11.01.)

Philipp Kissling, Sicherheits-Abteilung (22.01.)

45. Geburtstag

Patricia Bosshard, Sicherheits-Abteilung (27.01.)

35. Geburtstag

Kathrin Schwab, Sicherheits-Abteilung (16.01.)

30. Geburtstag

Stephan Hermkes, Sicherheits-Abteilung (09.01.)

Tanja Schumacher, Polizeikommando (06.01.)

25. Geburtstag

Jana Gälli, Sicherheits-Abteilung, (17.01.)

Sektion Freiheitsentzug

Dienstjubiläen

25 Jahre

Jean-Pierre Bruder, JVA Solothurn (01.11.)

10 Jahre

Sven Jäggi, JVA Solothurn (01.11.)

Gratulationen

70. Geburtstag

Markus Siegenthaler, Derendingen (15.11.)

Jürg Späti, Gerlafingen (23.12.)

55. Geburtstag

Roger Gerber, UG Solothurn (19.11.)

Sektion Berufsschullehrer

Dienstjubiläen

40 Jahre

Beat Häfeli, BBZ Olten (16.10.)

25 Jahre

Karin Flück, BBZ Solothurn-Grenchen (01.10.)

20 Jahre

Claudia Allemann, BBZ Olten (01.12.)

Elisabeth G. Schreier, BBZ Olten (01.10.)

15 Jahre

Monica Foppa, BBZ Solothurn-Grenchen (01.12.)

Lukas Schreiber, BBZ Olten (15.10.)

Gratulationen

90. Geburtstag

Willi Emch, BBZ Solothurn-Grenchen (11.11.)

80. Geburtstag

Peter Bucher, BBZ Solothurn-Grenchen (02.12.)

75. Geburtstag

Franz Derendinger, BBZ Olten (03.10.)

70. Geburtstag

Christoph Knoll, BBZ Olten (16.10.)

Monique Rudolf von Rohr, BBZ Olten (19.12.)

60. Geburtstag

Stephan Meier, BBZ Solothurn-Grenchen (08.09.)

Peter Ackermann, BBZ Solothurn-Grenchen (07.09.)

Roland Nebel, BBZ Solothurn-Grenchen (07.11.)

50. Geburtstag

Sandra Bernasconi, BBZ Olten (29.10.)

Christoph Bürgi, BBZ Olten (02.09.)

40. Geburtstag

Angela Derksen (06.09.)

Solothurnischer Kantonalschullehrerverband

Gratulationen

80. Geburtstag

Hans Roth (05.11.)

75. Geburtstag

Marlen Meyer-Weber (18.12.)

65. Geburtstag

Marianne Trachsel (27.11.)

Christa Meier-Schenk (21.12.)

55. Geburtstag

Caroline Schreier (5.11.)

Ines Haueter (10.11.)

Nicole Waldner (19.11.)

Martin Pünter (24.12.)

50. Geburtstag

Anabel Silvestre (11.12.)

Allen Jubilaren

Zum Jubiläum gratulieren wir herzlich und wünschen im Beruf wie privat weiterhin alles Gute.

Wir entbieten den Trauerfamilien unser herzlichstes Beileid.

AZB

CH-4500 Solothurn 2

POST CH AG

Adressberichtigung melden:

Dr. iur. Pirmin Bischof

Postfach

4502 Solothurn