

**KANTON SOLOTHURN
KANTONALES PERSONALAMT**

ÜBERPRÜFUNG AUSGEWÄHLTER
FRAGESTELLUNGEN BEI DER SOLOTHURNER
SPITÄLER AG – NACHTRAG

13. MÄRZ 2026

Inhaltsverzeichnis

▪ Ausgangslage und Auftrag	Seite 3
▪ Anstellung und Festlegung Gesamtvergütung	Seite 4
▪ Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Austritt	Seite 5-6
▪ Gesamtvergütung	Seite 7-8
▪ Funktionszulage und Marktwertzulage	Seite 9-10
▪ Leistungsbonus und Spesen	Seiten 11-13
▪ Gleitzeit	Seite 14
▪ Informationsfluss zum Kanton Solothurn	Seite 15
▪ Schlussbemerkungen	Seite 16

Ausgangslage und Auftrag

Ausgangslage

Ergänzend zum Bericht zur Überprüfung ausgewählter Fragestellungen bei der Solothurner Spitäler AG (soH) vom 14. August 2025 soll gemäss Personalamt des Kantons Solothurn der Themenbereich "ehemaliger CEO soH" vertieft untersucht werden. Konkret geht es um die Lohnbestandteile Marktwertzulage, Funktionszulage und LEBO, Spesen sowie allfällige Gleitzeitauszahlungen des ehemaligen CEO. Zudem soll geklärt werden, ob eine Abgangsentschädigung oder ähnliches ausbezahlt worden ist.

Nachtrag

Der zusätzliche Auftrag soll in einem separaten Prüfbereich wie folgt erweitert werden:

- Beschreibung Anstellung und Festlegung der Gesamtvergütung.
- Ausweisen und Prüfen der Lohnbestandteile Funktionszulage, Marktzulage, LEBO sowie Spesen und allfällige Gleitzeitauszahlungen (gesamte Anstellungsdauer).
- Prüfung der im Geschäftsbericht ausgewiesenen Vergütung und der effektiv ausbezahlten Vergütung (gesamte Anstellungsdauer).
- Beschreibung Beendigung des Arbeitsverhältnisses sowie allfällige Abgangsentschädigungen.
- Beschreibung des Informationsflusses zum Kanton Solothurn.

Die Ergebnisse dieser Arbeiten werden im vorliegenden Kurzbericht festgehalten.

Anstellung und Festlegung Gesamtvergütung

Beschreibung der durchgeführten Untersuchungshandlungen:

Martin Häusermann wurde im April 2013 vom Verwaltungsrat der soH als neuer Direktionspräsident gewählt. Mit Regierungsratsbeschluss Nr. 2013/749 vom 23. April 2013 genehmigte der Regierungsrat die vereinbarten Anstellungsbedingungen.

Es liegt ein Schreiben des Verwaltungsrats soH an den Regierungsrat vor, mit dem Antrag, die vom GAV abweichenden Anstellungsbedingungen für den neuen Direktionspräsidenten der soH zu genehmigen. Es wird ausgeführt, dass im Einklang mit §21 PRV ein Anstellungsvertrag ausserhalb der GAV-Normen abgeschlossen wurde und die vereinbarten Konditionen sich nach dem Markt für vergleichbare Top-Führungsfunktionen richten.

Die Anstellungsbedingungen wurden gemäss RRB 2013/749 vom 23. April 2013 wie folgt festgelegt:

Lohn

Grundlohn gemäss LK 31, Erfahrungsstufe 16	CHF 224'965.00
max. Markt- und Funktionszulage von 42.24 %	CHF 95'035.00
max. Bruttolohn inkl. Teuerungszulage	CHF 320'000.00

Der Vertragslohn ist in 13 Monatslöhnen à CHF 24'615.40 auszahlfbar.

Das kantonale Lohnsystem umfasst 31 Lohnklassen. Jede Lohnklasse ist durch einen Grundlohn und zusätzliche Erfahrungsstufen definiert. Ab dem Jahr 2017 wurden statt 16 neu 20 Erfahrungsstufen abgebildet.

Leistungsbonus

Weiter wurde im vorgenannten RRB festgelegt, dass sich der Leistungsbonus nach den Bestimmungen des GAV für das oberste Kader (§134 Abs 1bis GAV) richten soll. Im Arbeitsvertrag vom 24. April 2013 wurden die Anstellungsbedingungen gemäss RRB übernommen.

Der Eintritt von Martin Häusermann in die soH erfolgte am 1. November 2013.

Feststellung BDO:

Das Vorgehen zur Festlegung der Vergütung ausserhalb der GAV-Normen wurde unseres Erachtens gemäss §21 PRV durchgeführt und der notwendige Regierungsratsbeschluss eingeholt.

Eine nähere Beschreibung zur Berechnung der Gesamtvergütung liegt uns nicht vor und ist auch im Personaldossier und in den weiteren Unterlagen nicht vorhanden. Von Seiten soH wie auch vom kantonalen Personalamt wurde bezüglich der Festlegung der Gesamtvergütung auf Benchmarks und Expertenbefragungen verwiesen. Die Dokumentation zum Benchmark konnte von der soH vorgelegt werden (Empfehlung lautete: je nach Kandidat ein Gesamtpaket von CHF 340'000 – 410'000).

Aus Sicht BDO sollte die Nachvollziehbarkeit und Dokumentation bei Anstellungsverträgen ausserhalb der GAV-Normen erhöht werden. Die Dokumentation zum Benchmark und zur Entscheidungsfindung über den Lohn ist aus unserer Sicht durch das HR soH im entsprechenden Personaldossier zu hinterlegen. Sinnvoll wäre zudem eine zentrale Dokumentation der Anstellungsverträge ausserhalb der GAV-Normen aus Gründen der Nachvollziehbarkeit und um bei zukünftigen Anstellungen Vergleiche ziehen zu können.

Die Einstufung wurde gemäss RRB per 1. November 2013 in die Lohnklasse 31, Erfahrungsstufe 16 vorgenommen. Aus dem Personaldossier ist ersichtlich, dass ab dem 1. Januar 2017 die Erfahrungsstufe 20 gewährt wurde. Dabei handelte es sich um eine Anpassung der kantonalen Systematik und eine standardisierte Überführung in das neue kantonale Lohnsystem, welches auf das Jahr 2017 in Kraft trat. Der Grundlohn blieb unverändert. Zur Einstufung bzw. zur Überführung liegen keine weiteren personenspezifischen Unterlagen vor. Die Erfahrungsstufe 16 bzw. 20 ist die höchste Erfahrungsstufe im kantonalen Lohnsystem. Aufgrund der relevanten Erfahrungen von Herrn Häusermann beurteilt BDO diese Einstufung als plausibel.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Austritt

Beschreibung der durchgeführten Untersuchungshandlungen:

Es liegt eine Austrittsvereinbarung zwischen der soH und Martin Häusermann vom 25. Januar 2024 vor. Gemäss den darin enthaltenen Informationen informierte Martin Häusermann den Verwaltungsrat der soH rund ein Jahr zuvor erstmalig, dass er im Jahr 2024 mit Erreichen des ordentlichen Rentenalters beabsichtigt, sein Arbeitsverhältnis per 30. Juni 2024 aufzulösen. Es wurde schriftlich vereinbart, dass das Anstellungsverhältnis per 30. November 2024 unter Berücksichtigung der vertraglich vereinbarten Kündigungsfrist von 6 Monaten und dem Restferienguthaben von 107 Tagen (Stichtag 31. Januar 2024) aufgelöst wird. Das hohe Ferienguthaben wird mit dem zu tiefen Ferienbezug des ehemaligen CEO begründet (u.a. aufgrund Neubau Bürgerspital, fehlende Standortleitungen, etc.). §105 GAV regelt den Übertrag von Ferien. Diese sind grundsätzlich im Kalenderjahr zu beziehen. Ausnahmsweise dürfen Sie mit Zustimmung der Vorgesetzten auf das folgende Kalenderjahr übertragen werden, wenn zwingende betriebliche Gründe, Krankheit, oder Unfall den ordentlichen Ferienbezug nicht zulassen. Übertragene Ferien sind spätestens am 30. April des folgenden Kalenderjahres zu beziehen. Eine Auswertung der soH zeigt, dass in den Jahren 2014 – 2023 im Mittel 17 Tage bezogen wurden. Demgegenüber steht eine jährliche Feriengutschrift von 25 bzw. 30 Tagen. Eine Bewilligung des Ferienübertrags wird im Grundsatz durch die Direktion auf Antrag des Vorgesetzten erteilt. Im Falle des CEO ist davon auszugehen, dass eine Bewilligung durch den Verwaltungsrat bzw. durch den VRP erfolgen müsste. Eine schriftliche Bewilligung der Ferienüberträge liegt jedoch nicht vor. Von Seiten HR-Services als auch vom heutigen VRP kann zum Ferienübertrag gemäss erhaltenen Aussagen nicht Stellung bezogen werden. Weiter wurde vereinbart, dass Martin Häusermann per 31. Januar 2024 von seiner Funktion als CEO zurücktritt und er gleichzeitig von seiner Arbeitspflicht entbunden und bis zum Ende des Anstellungsverhältnisses am 30. November 2024 freigestellt wird. Die soH hat sich verpflichtet, bis zum Ende der Vertragsdauer für die arbeitgeberseitigen Sozialleistungen aufzukommen. Zudem bestand ein Anspruch auf den LEBO pro rata temporis (Zeitraum 1. April 2023 – 31. Januar 2024, ordentliche Auszahlung per 30. Juni 2024). Die soH verzichtete im Weiteren auf die Anrechnung von allfälligen Einkünften, die der Arbeitnehmer während der Freistellung erzielen könnte. Mit der Vereinbarung erklärten sich die Parteien per Saldo aller Ansprüche vollständig auseinandergesetzt.

Im geltenden Gesamtarbeitsvertrag ist bezüglich einer Abgangsentschädigung folgendes geregelt:

- §47 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen, Ab. 3: „Ausnahmsweise und soweit es im Interesse des Arbeitgebers liegt, kann eine Abgangsentschädigung vereinbart werden“.

Die weiteren Regelungen im geltenden GAV finden für die vorliegende Situation keine Anwendung.

Aus dem vorliegenden Lohnkonto für das Jahr 2024 ist folgendes ersichtlich:

- Der Monatslohn (CHF 18'095) sowie die monatliche Marktzulage (CHF 7'644.15) wurden in den Perioden Februar bis November weiterhin ausbezahlt.
- Auf die Auszahlung der monatlichen Funktionszulage (CHF 3'461.55) wurde ab Februar 2024 verzichtet. Dazu existiert ein soH-interner Mailverkehr, welcher aufzeigt, dass der ehemalige CEO ab Februar 2024 auf die Auszahlung der Funktionszulage verzichtete.
- Der anteilmässige LEBO wurde im Juni 2024 ausbezahlt und betrug CHF 15'400. Das Beurteilungsformular (BEG 2023/2024) inkl. Zielvereinbarung liegt vor. Auf eine Besprechung durch den VRP (nach Austritt bzw. während der Freistellung) wurde verzichtet. Die Auszahlung erfolgte aufgrund der unterzeichneten Vereinbarung.
- Im November 2024 wurde pro rata ein 13. Monatslohn in der Höhe von CHF 23'882.70 ausbezahlt.

Weiter wird im Gesamtarbeitsvertrag bezüglich einer besoldeten Freistellung folgendes geregelt:

- §47 Beendigung im gegenseitigen Einvernehmen, Ab. 2: „Wird eine besoldete Freistellung vereinbart, so wird das Restferien-, Überstunden- sowie ein allfälliges Dienstaltersguthaben damit abgegolten, sofern die Parteien dies vereinbart haben“.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Austritt

Feststellung BDO:

Aufgrund der beschriebenen Austrittsvereinbarung und den weiteren uns zur Verfügung gestellten Unterlagen haben wir keine Hinweise erhalten, wonach eine Abgangsentschädigung im eigentlichen Sinne ausbezahlt bzw. eine Einmalzahlung geleistet worden ist, welche als Abgangsentschädigung deklariert wurde. Im Rahmen der Austrittsvereinbarung wurden verschiedene Themenbereiche geregelt. Unter anderem auch der explizite Umgang mit den arbeitgeberseitigen Sozialleistungen und dem LEBO. Der Umgang mit dem Monatslohn sowie der Funktions- und Marktwertzulagen wurde nicht geregelt. Dies hätte ebenfalls Gegenstand der Austrittsvereinbarung sein müssen, um vollständige Klarheit über die Austrittsmodalitäten zu schaffen. Der GAV sieht keine Streichung von Ferienguthaben vor. Gemäss § 105 GAV dürfen Ferienguthaben ausnahmsweise mit Zustimmung der vorgesetzten Stelle auf das folgende Kalenderjahr übertragen werden, wenn zwingende Gründe vorliegen. Diese müssen bis zum 30. April des Folgejahrs bezogen werden. Eine solche schriftliche Bewilligung der vorgesetzten Stelle konnte uns nicht zugänglich gemacht werden. Ebenfalls wurden die Ferienguthaben nicht, wie nach GAV vorgeschrieben, abgebaut. In solchen Sachverhalten ist aus unserer Sicht zwingend eine umfassende Austrittsvereinbarung zu unterzeichnen, welche sämtliche Komponenten der Entlöhnung und der Zeitguthaben abdeckt.

Gesamtvergütung

Beschreibung der durchgeführten Untersuchungshandlungen:

Beim Eintritt in die soH am 1. November 2013 wurde der ehemalige CEO in der Lohnklasse 31, Erfahrungsstufe 16 eingestuft, was mit dem RRB 2013/749 vom 23. April 2013 genehmigt wurde. Zur Einstufung liegen uns keine weiteren Dokumente vor. Diese waren im Personaldossier nicht abgelegt. Der ausbezahlte Grundlohn entspricht dem Betrag gemäss Lohntabelle des Kantons Solothurn.

Folgende Gesamtvergütung (exkl. LEO) wurde während der gesamten Anstellungsdauer ausbezahlt (Bruttobetrag in CHF). Die Bestandteile werden alle in 13 Monatslöhnen ausbezahlt.

	2013		2014		2015		2016	
	Monat	Jahr	Monat	Jahr	Monat	Jahr	Monat	Jahr
Grundlohn (LK 31, ES 16)	17'305.00	37'494.15	17'305.00	224'965.00	17'305.00	224'965.00	17'305.00	224'965.00
Marktwert-zulage	7'310.40	15'839.20	7'310.40	95'035.20	7'310.40	95'035.20	7'310.40	95'035.20
Funktions-zulage	-	-	2'000.00	13'000.00*	2'000.00	15'167.00*	-	-
Total	24'615.40	53'333.40	26'615.40	333'000.20	26'615.40	335'167.20	24'615.40	320'000.20

	2017		2018		2019	
	Monat	Jahr	Monat	Jahr	Monat	Jahr
Grundlohn (LK 31, ES 20)	17'305.00	224'965.00	17'305.00	224'965.00	17'478.05	227'214.65
Marktwert-zulage	7'310.40	95'035.20	7'310.40	95'035.20	7'383.50	95'985.50
Funktions-zulage	5'000.00	21'667.00*	5'000.00	65'000.00	5'000.00	65'000.00
Total	29'615.40	341'667.20	29'615.40	385'000.20	29'861.55	388'200.15

* Funktionszulage nicht während ganzem Kalenderjahr. S. Kapitel Funktionszulage.

	2020		2021		2022		2023		2024**	
	Monat	Jahr	Monat	Jahr	Monat	Jahr	Monat	Jahr	Monat	Jahr**
Grundlohn (LK 31, ES 20)	17'478.05	227'214.65	17'478.05	227'214.65	17'478.05	227'214.65	17'740.20	230'622.60	18'095.00	215'632.10
Marktwert-zulage	7'383.50	95'985.50	7'383.50	95'985.50	7'383.50	95'985.50	7'494.25	97'425.25	7'644.15	91'092.80
Funktions-zulage	3'461.55	45'000.15	3'461.55	45'000.15	3'461.55	45'000.15	3'461.55	45'000.15	3'461.55	3'750.00
Total	28'323.10	368'200.30	28'323.10	368'200.30	28'323.10	368'200.30	28'696.00	373'048.00	29'200.70	310'474.90

** Im Jahr 2024 wurden der Grundlohn von CHF 18'095/Monat sowie die Marktwertzulage von CHF 7'644.15/Monat vom 1. Januar bis 30. November 2024 (11-mal) ausbezahlt. Die Funktionszulage von CHF 3'461.55/Monat wurde lediglich für den Januar 2024 ausbezahlt. Der 13. Monatslohn wurde pro rata temporis ausbezahlt.

Gesamtvergütung

Beschreibung der durchgeführten Untersuchungshandlungen:

In den Jahren 2013 – 2017 wurden im Geschäftsbericht keine Entschädigungen publiziert. In den Geschäftsberichten der folgenden Jahre wurde das Gehalt des CEO jeweils wie folgt ausgewiesen:

2018	2019	2020	2021	2022	2023
352'000.00	339'200.00	341'700.00	341'700.00	341'700.00	346'547.85

Im Geschäftsbericht 2024 wird bereits die Vergütung der neuen CEO, im Amt seit 1. Februar 2024, ausgewiesen.

Feststellung BDO:

Der Grundlohn wurde gemäss der Lohntabelle des Kantons Solothurn ausbezahlt. In diesem Zusammenhang konnten wir keine Abweichungen feststellen. Betreffend die weiteren Lohnbestandteile Funktionszulage, Marktzulage sowie LEBO wird auf die nachfolgenden Seiten dieses Berichts verwiesen.

In den Geschäftsberichten 2018 bis 2023 werden keine Angaben zu der Zusammensetzung der Vergütung des CEO gemacht. Aufgrund der vorliegenden Unterlagen und Informationen schliessen wir, dass es sich beim ausgewiesenen Betrag um den Grundlohn, die Marktwertzulage sowie den LEBO handelt. Die Funktionszulage wurde demzufolge in den Geschäftsberichten 2018 bis 2023 nicht ausgewiesen. Nachfolgend ein Berechnungsbeispiel für das Jahr 2020:

Grundlohn: CHF 227'214.65, Marktwertzulage: CHF 95'985.50, LEBO: CHF 18'500, Total: CHF 341'700.15

Im Geschäftsbericht 2024 wird erstmalig die Funktionszulage erwähnt. Dies in Form eines Hinweises auf das Vorjahr mit einer Vergütung von CHF 346'547.85 und einer Funktionszulage von CHF 45'000.15.

Funktionszulage und Marktwertzulage

Beschreibung der durchgeführten Untersuchungshandlungen:

Funktionszulage

Die Rahmenbedingungen zur Funktionszulage sind im §140 GAV geregelt. Hier wird festgelegt, dass Arbeitnehmende, welche vorübergehend, aber während mehr als zwei Monaten ununterbrochen Aufgaben einer höheren Funktion ausüben müssen, mittels einer monatlichen Funktionszulage entschädigt werden können. Diese Entschädigung bemisst sich nach dem Umfang und den Anforderungen der übernommenen Aufgaben. Gemäss Prozessbeschreibung der soH (F06-04-01_R_Funktionszulage) ist ein Antragsformular zur Beantragung einer Funktionszulage zu verwenden. Gemäss Prozess füllt die Kostenstellenleitung den Antrag aus, holt die Unterschriften ein und sendet diesen an die HR-Abteilung. Das Antragsformular besteht aus Personaldaten, der Benennung und Lohnklasse der aktuellen und der temporären Funktion, der Befristung, der Begründung, einem Berechnungsschema und Unterschriftenzeilen. Gemäss Kompetenzregelung sind die Unterschriften des Kostenstellen-Leiter/der Kostenstellen-Leiterin, des Direktors/der Direktorin, des HR Managers/der HR Managerin und des/der HRM erforderlich. Im vorliegenden Fall ist die Unterschrift des Verwaltungsratspräsidiums zusätzlich notwendig.

Es liegt ein Antrag vom 8. Dezember 2014 über die Ausrichtung einer Funktionszulage vor. Diese beträgt CHF 2'000 pro Monat und wird mit der befristeten Übernahme der Funktionen des Direktors BSS sowie der ärztlichen Direktion begründet. Der Zeitraum ist auf 1. Juli 2014 bis zur Übergabe der Funktion Direktor BSS festgelegt. Die Funktionszulage wurde von Juli 2014 bis Juli 2015 ausbezahlt.

Des weiteren besteht ein Antrag vom 29. September 2017 über die Ausrichtung einer Funktionszulage. Diese beträgt CHF 5'000 pro Monat und wird mit der Übernahme der Leitung des BSS begründet. Im Antrag wird als Beginn der Auszahlung der 1. September 2017 definiert. Ein Enddatum ist nicht festgehalten. Die Funktionszulage wurde von September 2017 bis Dezember 2019 ausbezahlt.

Zudem liegt ein Antrag vom 3. Dezember 2019 über die Ausrichtung einer Funktionszulage vor. Diese Funktionszulage beträgt CHF 45'000 pro Jahr (CHF 3'461.55 pro Monat). Der Zeitraum ist im Antrag auf 1. Januar 2020 bis auf Weiteres festgelegt. Als Begründung wird die Übernahme einer neuen Funktion per 1. Januar 2020 aufgeführt. Die Zusatzfunktion wird als CEO / Leitung medizinische Querschnittsfunktionen festgehalten. Neben dem Antrag liegt ein Beschluss des Verwaltungsrates soH vom 30. Oktober 2019 vor. Darin wurde festgehalten, dass der CEO einerseits die Aufgabe als Direktor BSS abgeben wird, andererseits aber die Aufgaben des Ärztlichen Direktors übernimmt. Der Verwaltungsrat hat einstimmig beschlossen die Funktionszulage auf CHF 45'000 pro Jahr festzulegen. Die Funktionszulage von CHF 3'461.55 pro Monat wurde im Zeitraum von Januar 2020 bis Januar 2024 ausbezahlt.

Übersicht zu den gewährten Funktionszulagen:

FuZu pro Monat	Auszahlungszeitraum	FuZu total inkl. Anteil 13. ML
CHF 2'000.00	Juli 2014 – Juli 2015	CHF 28'167.00
CHF 5'000.00	Sept. 2017 – Dez. 2019	CHF 151'667.00
CHF 3'461.55	Jan. 2020 – Jan. 2024	CHF 183'750.00

Marktwertzulage

Folgende **Marktwertzulagen** wurden im Untersuchungszeitraum ausbezahlt:

Jahr	MaZu pro Monat	MaZu pro Jahr	Anteil MaZu am Grundlohn
2013 - 2018	CHF 7'310.40	CHF 95'035.20	42.24 %
2019 - 2022	CHF 7'383.50	CHF 95'985.50	42.24 %
2023	CHF 7'494.25	CHF 97'425.25	42.24 %
2024	CHF 7'644.15	*	42.24 %

* Im Jahr 2024 wurde die Marktwertzulage bis 30. November 2024 (11-mal) ausbezahlt. Hinzu kommt der Anteil des 13. Monatslohns pro rata temporis.

Funktionszulage und Marktwertzulage

Feststellung BDO:

Aus den uns zur Verfügung gestellten Unterlagen geht keine Berechnung der gewährten **Funktionszulagen** hervor. Der Sachverhalt der befristeten Übernahme einer höheren Funktion ist unseres Erachtens nicht eingehalten. Im §140 GAV ist zwar keine zeitliche Befristung festgehalten, jedoch ist definiert, dass die Funktionszulage für eine vorübergehende Übernahme einer höheren Funktion ausgerichtet wird. Die Prozessbeschreibung der soH sieht eine Befristung der Funktionszulage auf maximal 1 Jahr vor. In den Anträgen wurde kein Enddatum festgehalten. Die Funktionszulagen wurden in einem Fall während über 2 Jahren und im anderen Fall während 4 Jahren ausbezahlt. Die Anträge aus den Jahren 2014 und 2017 wurden korrekterweise von der damaligen Verwaltungsratspräsidentin sowie vom damaligen Leiter HRM unterzeichnet. Der Antrag aus dem Jahr 2019 wurde entgegen der auf dem Antragsformular vorgesehenen Unterschriften dreimal vom damaligen Leiter HRM unterzeichnet. Die Unterschriftenkompetenz der soH wurde nicht eingehalten.

Im Rahmen des "Antrag auf Genehmigung der Anstellungsbedingungen des neuen Direktionspräsidenten der Solothurner Spitäl AG" vom April 2013 wird auf §21 PRV gestützt, wonach für den CEO Anstellungsbedingungen, welche den GAV überschreiten, vom Regierungsrat genehmigt werden können. Die entrichtete **Marktwertzulage** ist höher als die gemäss §240 GAV festgelegten 20 % des Grundlohns. Die Marktwertzulage ist Teil der Anstellungsbedingungen, welche vom Regierungsrat genehmigt werden müssen. Gemäss Regierungsratsbeschluss 2013/749 vom 23. April 2013 über die Anstellungsbedingungen und Arbeitsvertrag belaufen sich die Funktionszulage und die Marktwertzulage zusammen auf 42.24 % des Grundlohns. In den Zeiträumen von Juli 2014 – Juli 2015, September 2017 – Dezember 2019 sowie Januar 2020 – Januar 2024 wurde eine Funktionszulage ausgerichtet, während weiterhin eine Marktwertzulage in der Höhe von 42.24 % des Grundlohns ausbezahlt wurde. Funktionszulage und Marktwertzulage in Summe entsprechen zwischen 54 % und 71 % des Grundlohns.

Insgesamt wurden im Anstellungszeitraum Funktionszulagen und Marktwertzulagen in der Höhe von CHF 1'427'059.85 ausbezahlt.

Jahr	FuZu + MaZu
2013	CHF 15'839.20
2014	CHF 108'035.20
2015	CHF 110'202.20
2016	CHF 95'035.20
2017	CHF 116'702.20
2018	CHF 160'035.20

Jahr	FuZu + MaZu
2019	CHF 160'985.50
2020	CHF 140'985.65
2021	CHF 140'985.65
2022	CHF 140'985.65
2023	CHF 142'425.40
2024	CHF 94'842.80

Die vom Regierungsrat genehmigten Anstellungsbedingungen wurden demnach nicht eingehalten. Es wurden während der Anstellungsdauer Funktionszulagen im Betrag von total CHF 363'584 ausgerichtet, welche die Entschädigung gemäss den durch den Regierungsrat genehmigten Anstellungsbedingungen übersteigen und welche nicht den im GAV vorgesehenen Regelungen zur Funktionszulage entsprechen. Ebenfalls wurden die durch die soH vorgesehenen Unterschriftenkompetenzen nicht eingehalten.

Leistungsbonus und Spesen

Beschreibung der durchgeführten Untersuchungshandlungen:

Der **Leistungsbonus** (LEBO) ist in §134 und §139 GAV geregelt. Dieser darf pro Mitarbeitenden höchstens 5% der im Einzelfall massgebenden Summe vom Grundlohn, Erfahrungszuschlag und 13. Monatslohn betragen (Bezugsgrösse). Gemäss einer älteren GAV-Regelung, aufgehoben am 27. März 2018 (Regelung gültig ab 1. April 2018), darf der LEBO beim oberen Kader höchstens 10% der im Einzelfall massgebenden Summe vom Grundlohn, Erfahrungszuschlag und 13. Monatslohn betragen.

Der LEBO wird jährlich in Anlehnung an die individuelle Mitarbeitendenbeurteilung festgesetzt. Er darf nur ausbezahlt werden, wenn die Leistung in der Beurteilungsperiode mindestens als gut bewertet wird (Bewertung = A) und der Beurteilungszeitraum mindestens 6 Monate beträgt. Wer nicht wie beschrieben beurteilt wird, hat keinen Anspruch auf einen LEBO. Die Beurteilung wird durch den/die Vorgesetzte/n durchgeführt, im vorliegenden Fall das Verwaltungsratspräsidium. In der internen Prozessbeschreibung der soH zum LEBO (F-06-04-06- LEBO) sind wenige Informationen vorliegend. Die HR-Services führen eine Liste, welche automatisch einen LEBO-Vorschlag für die Mitarbeitenden berechnet. Die Vorschläge werden im Anschluss den verantwortlichen Vorgesetzten zur Verfügung gestellt, welche den LEBO der einzelnen Personen individuell anpassen können (unter Einhaltung der entsprechenden Vorschriften).

Folgende LEBO wurden während der Anstellungsdauer ausbezahlt. Im Jahr 2024 wurde gemäss der Austrittsvereinbarung für die Zeitdauer vom 1. April 2023 bis 31. Januar 2024 ein LEBO-Anspruch pro rata temporis berechnet, welcher ordentlich per 30. Juni 2024 zur Auszahlung in der Höhe von CHF 15'400.- führte.

2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
-	CHF 10'000	CHF 15'000	CHF 32'000	CHF 32'000	CHF 32'000	CHF 16'000	CHF 18'500	CHF 18'500	CHF 18'500	CHF 18'500	CHF 15'400

Im Bereich **Spesen** konnte lediglich der Zeitraum 2020-2024 analysiert werden, da Spesenbelege aus den vorherigen Jahren nicht mehr zur Verfügung stehen. Dies wurde von der soH mit der gesetzlichen Aufbewahrungspflicht von 5 Jahren begründet.

Die Spesen sind in §147 - §167 GAV geregelt. Spezifische Themenfelder, welche die Handhabung der Spesen in der soH direkt betreffen, sind folgendermassen definiert: Die Höhe der Vergütung beträgt bei einer Hauptmahlzeit CHF 23, beim Übernachten mit Frühstück maximal CHF 150 (§148). Für Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln gilt, dass die damit verbundenen Auslagen bis zum doppelten Wert des günstigsten Halbtaxabonnements zum vollen Fahrkartentarif vergütet werden. Darüber hinaus werden die Kosten zum halben Tarif vergütet (§157). Die Entschädigung für Benützung privater Personenwagen berechnet sich aus 70 Rappen pro Kilometer für die ersten 7'000 pro Jahr gefahrenen Kilometer und 55 Rappen für jeden weiteren Kilometer (§161). Die Vergütung der Parkgebühren wird vorgenommen, wenn ein privates Motorfahrzeug für Dienstfahrten benützt wird. Wird ein Parkplatz am Arbeitsort auf eigene Kosten gemietet, kann für jeden Tag, an dem das private Motorfahrzeug für Dienstfahrten benützt wird, ein Zwanzigstel der Monatsmiete in Rechnung gestellt werden (§162).

Nebst den im GAV geregelten Spesen überarbeitete die Geschäftsleitung der soH mit Wirkung per 1. Januar 2022 zusätzlich die interne Regelung vom 24. September 2019 bezüglich "Spesen- und Arbeitszeitenentschädigung für Fahrten zwischen den soH-Standorten sowie für Inland- und Auslandsreisen". Darin wird festgelegt, dass Fahrspesen für kurze Einsätze während des Tages an einen anderen Standort der soH abgerechnet werden können. Bei ganztägigen Einsätzen an anderen soH Standorten kann lediglich der Anteil des Arbeitswegs zum Einsatzort abgerechnet werden, der den Arbeitsweg zum üblichen Arbeitsort übersteigt. Für Mahlzeiten und Parkgebühren können dabei keine Spesen geltend gemacht werden. Bei einer befristeten Versetzung an einen anderen soH Standort gilt, dass sofern die Wegstrecke zwischen Wohnort und neuem Arbeitsort nicht kürzer ist, eine Pauschalentschädigung abhängig von Dauer der Versetzung, Pensum, Wohnort etc. ausgerichtet werden kann.

Leistungsbonus und Spesen

Feststellung BDO:

Die Dokumentationen zum Beurteilungsgespräch (BEG) 2014/2015, 2015/2016, 2016/2017 und 2017/2018 sind vorliegend. Diese wurden zudem von der vorgesetzten Person unterzeichnet. Im BEG 2018/2019, unterzeichnet 18.11.2019, wurde keine Beurteilung vorgenommen mit der Begründung einer zeitlichen Überschneidung verschiedener Geschäfte. Die Beurteilung soll daher erst im Frühling 2020 erfolgen. In der LEBO-Liste 2019 ist eine Beurteilung A++ vermerkt und im Juni 2019 wurde ein LEBO von CHF 16'000 ausbezahlt. Für das Jahr 2019 liegt keine Beurteilung vor und es kann somit nicht mit Sicherheit bestätigt werden, dass die für den LEBO relevante Beurteilung stattgefunden hat. Ansonsten gibt es bezüglich Beurteilungsprozess (unter Berücksichtigung der Aussage der soH, dass das BEG für die Jahre 2020 und 2021 durchgeführt wurde) keine weiteren Auffälligkeiten. Eine Dokumentation des Gesprächs im Frühling 2020 ist uns nicht vorliegend. Für den LEBO der Jahre 2020 und 2021 ist in SAP keine Dokumentation zum Beurteilungsgespräch (BEG) abgelegt, was grundsätzlich für die Auszahlung des LEBO unumgänglich ist. Gemäss Abklärungen mit dem HR-Servicecenter der soH erwies sich dies, gemäss erhaltenen Aussagen, als Systemfehler. Das BEG wurde gemäss Aussagen der soH in beiden Jahren 2020 und 2021 durchgeführt und die Bewertung A++ ist auf der LEBO-Kaderliste erfasst. In den Jahren 2022 – 2023 liegt die Dokumentation vor. Für das Jahr 2024 wurde der LEBO im Rahmen der Austrittsvereinbarung geregelt.

Basierend auf den in den Kaderlisten aufgeführten LEBO-Lohnsummen (inkl. Markt- und Funktionszulage) entspricht der LEBO einem Anteil von 2014 7.5%, 2015 4.69%, 2016 9.74%, 2017 10%, 2018 8.94%, 2019 4.28%, 2020 4.98%, 2021 und 2022 5.02% und 2023 5.16%.

Die gemäss §134 GAV vorgegebene Basis zur Berechnung der 5%-Obergrenze (gem. alter GAV-Version 10%, aufgehoben per 27.03.2018) des LEBO ist folglich nicht eingehalten worden. Diese stellt sich aus dem Grundlohn, dem Erfahrungszuschlag, dem 13. Monatslohn zusammen sowie aus einer allfälligen Markt- und Funktionszulage. Wie auf Seite 10 festgehalten, wurde die Funktionszulage nicht vom Regierungsrat genehmigt. Für untenstehend Berechnung wird daher lediglich die Marktwertzulage in die Berechnung einbezogen.

Berechnet man den LEBO GAV-konform (§134) betrug dieser bei Martin Häusermann folglich zwischen 3.12% (2014) und 10.00% (2016, 2017, 2018). Der Anteil, welcher unseres Erachtens zu viel ausbezahlt worden ist, ist in der untenstehenden Tabelle aufgeführt. In der Summe ergibt sich über die Jahre eine Differenz von CHF 9'181.34, welche fälschlicherweise aufgrund der Integration von Funktionszulagen in die Berechnungsgrundlage ausbezahlt wurde.

	2014	2015	2016	2017	2018
Grundlohn	CHF 320'000.20	CHF 320'000.20	CHF 320'000.20	CHF 320'000.20	CHF 320'000.20
LEBO	CHF 10'000.00	CHF 15'000.00	CHF 32'000.00	CHF 32'000.00	CHF 32'000.00
In Prozent des Grundlohnes	3.12%	4.69%	10.00%	10.00%	10.00%
Differenz zu 10% des Grundlohnes	-	-	-	-	-

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Grundlohn	CHF 323'200.15	CHF 323'200.15	CHF 323'200.15	CHF 323'200.15	CHF 328'047.85	CHF 306'724.87
LEBO	CHF 16'000.00	CHF 18'500.00	CHF 18'500.00	CHF 18'500.00	CHF 18'500.00	CHF 15'400.00
In Prozent des Grundlohnes	4.95	5.72%	5.72%	5.72%	5.64%	5.02%
Differenz zu 5% des Grundlohnes	-	CHF 2'339.99	CHF 2'339.99	CHF 2'339.99	CHF 2'097.61	CHF 63.76

Leistungsbonus und Spesen

Im Weiteren kann festgehalten werden, dass selbst basierend auf der von soH verwendeten Grundlage (inkl. Markt- und Funktionszulage) der Schwellenwert von 5% nur abgerundet eingehalten wird. Mit den auf Seite 6 aufgeführten Jahreslohnsummen betrug der LEBO in den Jahren 2021 und 2022 0.02% mehr als der Schwellenwert. Aufgrund der hinterlegten Formatierung in der LEBO-Liste wurden Werte über dem Schwellenwert rot markiert (vgl. „Kaderliste_Martin Häusermann 2021“), wodurch davon auszugehen ist, dass diese Überschreitung, trotz der nicht angezeigten Kommastelle, aus unserer Sicht hätte auffallen müssen.

Die im GAV aufgeführten rechtlichen Grundlagen betreffend die **Spesen** sind in den internen Prozessen der soH mehrheitlich abgebildet. Im ursprünglichen Antragsformular, welches während der ganzen Anstellungsdauer von Herrn Häusermann verwendet wurde, sind die rechtlichen Grundlagen bezüglich Wegvergütung bei Fahrten mit dem öffentlichen Verkehr oder privaten Motorfahrzeugen integriert. Der Spesenprozess ist klar definiert. Die Spesenabrechnungen und die entsprechenden Spesenbelege für Spesen in den Jahren 2020 bis 2024 sind abgelegt. Für die Genehmigung der Spesen ist der VRP verantwortlich.

Aufgrund unserer Analysen konnten zwei sich regelmässig wiederholende Spesentypen identifiziert werden, welche unseres Erachtens nicht regelkonform (vgl. § 148 GAV und interne Regelung “Spesen- und Arbeitszeitenentschädigung für Fahrten zwischen den soH-Standorten sowie für Inland- und Auslandsreisen”) sind:

- Die erste Feststellung betrifft die Verpflegungsspesen. Die Vergütung von Hauptmahlzeiten ist gemäss §148 GAV auf CHF 23.- beschränkt. Diese Limite wurde in 20 Fällen im massgebenden Untersuchungszeitraum überschritten. Der Gesamtbetrag, welcher bei diesen 20 Mahlzeiten vergütet wurde, beläuft sich auf CHF 2'669 und übersteigt somit den zulässigen Betrag für 20 Mahlzeiten von CHF 460 um insgesamt CHF 2'209.
- Die zweite Feststellung betrifft die Fahrspesen, welche bei einem Standortwechsel während des Arbeitstages abgerechnet werden können. Dabei definiert die Spesentabelle für Autokilometer, wie viele Kilometer zwischen den verschiedenen Standorten abgerechnet werden dürfen. Die Kilometerangaben auf der Spesentabelle wurden mit Google Maps überprüft und sind korrekt. Während der betrachteten Periode wurden in 36 der 49 untersuchten Monate Kilometer abgerechnet, die über den Werten in der Spesentabelle liegen, resp. grosse Abweichungen zu der Kilometerangabe gemäss Google Maps aufweisen. Dies betrifft insgesamt 70 Fahrten, welche eine Differenz zur Spesentabelle resp. Google Maps von 1'696 Kilometer aufweisen. Dementsprechend wurden hierfür CHF 1'187 zu viel ausbezahlt.

Ergänzend kann festgehalten werden, dass für das Kader bei der soH keine spezifische Spesenregelung oder Pauschalspesen geregelt resp. vereinbart worden sind.

Gleitzeit

Beschreibung der durchgeführten Untersuchungshandlungen:

Positive Gleitzeitsaldi beim oberen Kader in Spitälern sind in §78ff und §251 GAV geregelt. Grundsätzlich wird ein positiver Gleitzeitsaldo beim obersten Kader weder während noch nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses vergütet; er kann, sofern betrieblich möglich, durch Freizeit gleicher Dauer ausgeglichen werden. Wird von einer Kaderperson wegen ausserordentlicher Aufgaben vorübergehend Mehrarbeit gefordert, welche das zumutbare Mass überschreitet, kann der dadurch entstandene positive Gleitzeitsaldo finanziell abgegolten werden. Die Zumutbarkeitsgrenze wird im Einzelfall festgelegt. Für die Arbeitszeiten von Oberärztinnen und Oberärzten gelten zudem spezifische Bestimmungen. Die Auszahlung eines positiven Gleitzeitsaldos per Stichtag wird in der Regel nicht bewilligt. Über Ausnahmen entscheidet die Spitaldirektion.

In der Praxis hat das oberste Kader der soH, gemäss Aussagen des HR-Servicecenters der soH, Vertrauensarbeitszeit und ist somit von der Stempelpflicht ausgenommen. Demzufolge ist es grundsätzlich auch nicht möglich, dass sich ein positiver GLAZ-Saldo entwickelt und in der Folge zu einer Auszahlung führen kann. Dabei wird auf das Merkblatt „Zeitwirtschaft Kader“ vom 15. Mai 2012 verwiesen, welches rückwirkend per 1. Januar 2012 in Kraft getreten ist. Darin ist geregelt, dass Mitglieder der Geschäftsleitung, Chef- und Leitende Ärzte und vom Direktor bewilligte Einzelpersonen/-funktionen von der Zeiterfassungspflicht ausgeschlossen sind.

Die wichtigsten Datenquellen bei der Prüfung waren ein durch die soH generierter Zusammenzug aller GLAZ-Auszahlungen, sowie die Personaldossiers und Lohnabrechnungen in SAP.

Feststellung BDO:

Aufgrund der im Rahmen unserer Arbeiten zur Verfügung gestellten Unterlagen und Informationen geht hervor, dass aufgrund der Vertrauensarbeitszeit von Herrn Häusermann als Teil des obersten Kaders der soH, die Arbeitszeit während der Anstellungsdauer nicht erfasst worden ist. Wir haben entsprechend keine Hinweise erlangen können, aufgrund derer zu schliessen wäre, dass während der massgebenden Periode ein GLAZ-Saldo ausbezahlt worden ist.

Informationsfluss zum Kanton Solothurn

Beschreibung der durchgeführten Untersuchungshandlungen:

Gemäss GAV §5 Abs. 4 ist in Zusammenhang mit der **Anstellung** folgendes geregelt: *Der Regierungsrat beschliesst zusätzlich vertragliche Regelungen für den oder die CEO und für den ärztlichen Direktor oder die ärztliche Direktorin in Abweichen vom GAV auf Vorschlag der Solothurner Spitäl AG.*

Bei der Anstellung erfolgte die Information des Personalamts im Rahmen der Genehmigung des Anstellungsvertrags durch den Regierungsrat. Der Regierungsrat hat die Anstellungsbedingungen mittels RRB 2013/749 vom 23. April 2013 genehmigt.

Während dem Anstellungsverhältnis geht aus den zur Verfügung stehenden Unterlagen kein Informationsfluss betreffend die Untersuchungsfragen hervor. Dies gilt insbesondere auch für die von der soH gewährten Funktionszulagen. Über die jährliche Vergütung des CEO wurde im Wesentlichen mit dem Geschäftsbericht informiert.

Der Regierungsrat wird vom Verwaltungsrat der soH über **Kündigungen** von jenen Mitarbeitenden informiert, welche durch den Regierungsrat angestellt werden mussten. Weiter wird das Personalamt jedoch erst informiert, wenn es um Abgangsentschädigungen geht, da diese vom Regierungsrat genehmigt werden müssen. Ansonsten verfügt das Personalamt im Zusammenhang mit Kündigungen und damit in Verbindung stehenden zusätzlichen Regelungen über keine zusätzlichen Informationen.

Weiter wird bei Bedarf zusätzlich informiert. Beispielsweise wurde von der soH mit Schreiben vom 20. Januar 2023 über verschiedene personelle Veränderungen bei der Solothurner Spitäl AG an den Regierungsrat informiert.

Feststellung BDO:

Im Rahmen der Anstellung erfolgte der Informationsfluss zwischen der soH und dem Kanton entsprechend den geltenden Regelungen. Aufgrund der uns zur Verfügung stehenden Unterlagen und Informationen kann nicht festgestellt werden, dass während dem Anstellungsverhältnis die aus unserer Sicht notwendige Kommunikation betreffend die Gewährung einer Funktionszulage erfolgt ist.

Betreffend Kommunikation mittels Geschäftsbericht wird auf Seite 6 des vorliegenden Berichts verwiesen.

Im Rahmen einer Information per E-Mail vom 21. September 2023, welche an den Regierungsrat gerichtet ist, wurde über die Wahl der neuen CEO informiert. Im Rahmen der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wurde offenbar über den Austritt des CEO informiert. Da es sich nicht um eine Abgangsentschädigung im eigentlichen Sinn handelt, wurde korrekterweise nicht über die Vereinbarung zwischen CEO und soH informiert.

Schlussbemerkungen

Wir haben diesen Nachtrag zu unserem Bericht vom 14. August 2025 nach bestem Wissen aufgrund der uns zur Verfügung stehenden Unterlagen und Informationen sowie der durchgeführten Arbeiten erstellt. Die Datenerhebung und deren Auswertung erfolgten planmässig. Die von BDO gewünschten Dokumente und Unterlagen wurden innert nützlicher Frist zugänglich gemacht. Die Informationen wurden anschliessend verdichtet und themenspezifisch beurteilt.

Die Feststellungen und Schlussfolgerungen in diesem Bericht basieren auf Grundlagen, welche uns bis zum Stichtag (13. März 2026) vorlagen. Ergänzend ist darauf hinzuweisen, dass Ereignisse oder Massnahmen nach diesem Datum zu anderen Ergebnissen führen können, deren Auswirkungen in diesem Bericht nicht abgebildet sind.

Für den erteilten Auftrag und das in uns gesetzte Vertrauen danken wir Ihnen bestens.

Solothurn, 13. März 2026

BDO AG

Michael Käsermann
Partner, zugelassener Revisionsexperte

Oliver Wullschleger
Prokurist, Leitender Unternehmensberater

BDO AG ist eine der führenden Wirtschaftsprüfungs-, Treuhand- und Beratungsgesellschaften der Schweiz. Zu ihren Kernkompetenzen zählen Dienstleistungen in den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Financial Services, Treuhand, Steuer- und Rechtsberatung sowie Unternehmensberatung. Mit 42 Niederlassungen verfügt das Unternehmen über das dichteste Filialnetz der Branche. Persönliche Nähe und Kompetenz gelten bei den rund 1'800 Mitarbeitenden als wichtige Voraussetzung für erfolgreiche und nachhaltige Kundenbeziehungen. Mit der ersten voll digitalen Niederlassung können KMU zudem einfache und standardisierte Vorgänge automatisiert abwickeln. BDO AG prüft und berät Unternehmen aus Industrie- und Dienstleistungsbereichen; dazu gehören kleine und mittlere Unternehmen, börsennotierte Firmen, Öffentliche Verwaltungen und Non-Profit-Organisationen.

Für international ausgerichtete Kundinnen und Kunden wird die globale BDO Organisation in über 160 Ländern genutzt. BDO AG hat ihren Hauptsitz in Zürich und ist die unabhängige, rechtlich selbstständige Schweizer Mitgliedsfirma des internationalen BDO Netzwerks mit Hauptsitz in Brüssel (B).

www.bdo.ch