

Herr Regierungsrat Peter Hodel
Vorsteher Finanzdepartement
Barfüssergasse 24
E-Mail: peter.hodel@fd.so.ch
4509 Solothurn

Solothurn 18.05.2026 | BJ | OS

Stellungnahme der Solothurner Spitäler AG (soH) zu

- **Bericht BDO vom 13. März 2026: Nachtrag zu Einhaltung des Personalrechts in der Solothurner Spitäler AG (soH)**
- **Aktennotiz BDO vom 16. April 2026: Analyse Leistungsaufträge**

Sehr geehrter Herr Regierungsrat, lieber Peter

Für die Möglichkeit zur Stellungnahme in titelerwähnter Sache danken wir Ihnen bestens. Nachfolgend lassen wir Ihnen unsere Stellungnahme zu den erwähnten Berichten fristgerecht (Frist: 18. Mai 2026) zugehen.

Vorbemerkung

Die Stellungnahme der soH vom 26. September 2025/23. März 2026 zum BDO-Bericht betreffend die Überprüfung ausgewählter Fragestellungen bei der Solothurner Spitäler AG (soH) vom 14. August 2025 wird weiterhin vollumfänglich aufrechterhalten, ausdrücklich bestätigt und bildet integrierenden Bestandteil der vorliegenden Stellungnahme.

An diese Stelle erlauben wir uns den Hinweis, dass die äusserst kurz angesetzte Frist zur Einreichung einer Stellungnahme – zudem über die Auffahrtstage – angesichts der erheblichen Tragweite sowie der Komplexität des vorliegenden Geschäfts irritierend erscheint. Eine sachgerechte und umfassende Aufarbeitung eines derart umfangreichen und vor allem rechts- und reputationsrelevanten Sachverhalts wird dadurch unnötig erschwert.

Weiter halten wir fest, dass auf unsere Eingabe vom 26. September 2025/23. März 2026 bis heute keinerlei offizielle Rückmeldung erfolgt ist, insbesondere liegt weder eine materielle Stellungnahme noch eine Eingangsbestätigung vor. Dies erachten wir im Lichte der Bedeutung der aufgeworfenen Themen als bemerkenswert.

Ad Nachtrag zum BDO-Bericht_ergänzende Untersuchung zum Themenbereich "ehemaliger CEO"

Anstellung und Festlegung Gesamtvergütung

Gemäss den Feststellungen der BDO wurde das Vorgehen bzgl. der Festlegung der Vergütung des ehemaligen CEO rechtskonform umgesetzt. Die Einstufung erfolgte nachvollziehbar, sachgerecht und unter Berücksichtigung der beruflichen Qualifikation, Führungserfahrung und Verantwortung.

Mit der Gesamtvergütung von CHF 320'000.00 (vgl. RRB 2013/749) lag die Entschädigung deutlich unter dem Benchmark vergleichbarer CH-Spitäler, welcher gemäss den erhobenen Vergleichswerten zwischen CHF 340'000.00 und CHF 410'000.00 lag.

Beendigung des Arbeitsverhältnisses und Austritt

Sämtliche in der Vereinbarung vom 25. Januar 2024 geregelten Sachverhalte lagen vollumfänglich innerhalb der gesetzlichen und statutarischen Kompetenz des Verwaltungsrats der soH.

Insbesondere wurde keine Abgangsentschädigung vereinbart, was auch durch die Feststellungen der BDO bestätigt wird.

Soweit im Bericht der BDO festgehalten wird, einzelne Punkte der Austrittsvereinbarung hätten detaillierter geregelt werden können, mag dies aus heutiger Sicht zutreffen. Daraus lässt sich jedoch weder eine Rechtsverletzung noch ein pflichtwidriges Verhalten ableiten. Es handelt sich hierbei ausschliesslich um Überlegungen zur vertraglichen Präzisierung, nicht um Beanstandungen hinsichtlich der Rechtmässigkeit der getroffenen Regelungen.

Ferienguthaben

Beanstandet wurde insbesondere das hohe Ferienguthaben des ehemaligen CEO. Die Ferienbezüge während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses sowie das ausgewiesene Restferienguthaben von 107 Tagen sind jedoch transparent dokumentiert, nachvollziehbar und unbestritten.

Der ehemalige CEO hat während seiner gesamten Tätigkeit in der soH eine ausserordentlich hohe Präsenz gezeigt und insbesondere in betrieblich sehr anspruchsvollen Zeiten – namentlich im Zusammenhang mit dem Neubauprojekt BSS, der Covid-19-Pandemie sowie zeitweise fehlenden Standort- und Institutsleitungen – erhebliche zusätzliche Führungsverantwortung übernommen. Eigene persönliche Interessen, einschliesslich des Bezugs von Ferien, wurden dabei wiederholt zugunsten der betrieblichen Bedürfnisse zurückgestellt.

Der Abbau des Ferienguthabens wurde im Rahmen der Mitarbeiter- und Führungsgespräche verschiedentlich thematisiert. Aufgrund der anhaltend hohen Arbeitsbelastung und der betrieblichen Erfordernisse konnte ein entsprechender Abbau jedoch faktisch nicht mehr umgesetzt werden.

Unter Würdigung der gesamten Umstände lag es im pflichtgemässen Ermessen sowie in der Kompetenz des Verwaltungsrats zu entscheiden, ob das Ferienguthaben bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausbezahlt oder der Bezug der Ferien während des bestehenden Arbeitsverhältnisses angeordnet respektive der Bezug der Ferien noch ermöglicht werden soll. Beide Vorgehensweisen sind arbeitsrechtlich und gemäss kantonalem GAV zulässig.

Aus finanzieller Sicht ergibt sich daraus kein relevanter Unterschied, da das bestehende Ferienguthaben in jedem Fall hätte abgegolten werden müssen. Rechtswidrig wäre demgegenüber gewesen, das ausgewiesene und unbestrittene Ferienguthaben ersatzlos verfallen zu lassen beziehungsweise nicht zu entschädigen.

Gesamtvergütung des ehemaligen CEO 2013 - 2024

a) Entschädigung CEO_Publikation im Geschäftsbericht

Im Geschäftsbericht wurden sämtliche Lohn- und Entgeltkomponenten des CEO offengelegt. Diese Komponenten dienen der Vergütung des im CEO-Vertrag definierten Aufgabenportfolios und stellen somit die reguläre, vertraglich vereinbarte Vergütung für die Ausübung der Führungs- und Managementfunktion dar.

Zusätzlich wurde der CEO mit sogenannten Funktionszulagen entschädigt. Diese Funktionszulagen bezogen sich ausdrücklich auf Tätigkeiten und Verantwortungsbereiche, die nicht zum regulären Aufgabenportfolio des CEO gehörten.

Es handelte sich um Sonderaufgaben, die aufgrund ausserordentlicher Ereignisse entstanden sind und mangels entsprechender interner Kapazitäten – Nachrekrutierungen waren schwierig oder wenig erfolgsversprechend – durch externe Dritte (Interimsmanagement) hätten erledigt werden müssen. Aus diesem Grund wurden sie im Geschäftsbericht nicht als CEO-Entschädigung – da sie nicht den vertraglichen Lohn- und Entgeltkomponenten entsprechen – ausgewiesen.

b) Funktionszulage

Die Ausrichtung von Funktionszulagen an den ehemaligen CEO zwischen Juli 2014 und Januar 2024 (vgl. auch RRB 2024/1128 vom 2. Juli 2024; Ziffer 4.2.3) stellte aus betriebswirtschaftlicher und organisatorischer Sicht die deutlich verhältnismässige und kostengünstigere Lösung dar als die umgehende Rekrutierung eines Standortdirektors/eines Ärztlichen Direktors etc. oder der Beizug eines externen "Interimsmanagements".

Insbesondere wäre die Einsetzung eines externen "Management auf Zeit" mit marktüblichen Tagessätzen von CHF 2'000.00 bis CHF 2'600.00 für die soH mit erheblich höheren Kosten verbunden gewesen. Gleiches gilt für die sofortige oder temporäre Besetzung der fraglichen Stellen.

Die gewährte Funktionszulage diene ausschliesslich dem Ausgleich effektiv übernommener Führungs-, Organisations- und Verantwortungsaufgaben und ermöglichte gleichzeitig die Sicherstellung eines stabilen operativen Betriebs ohne kostenintensive externe Übergangslösungen.

Vor diesem Hintergrund ist festzuhalten, dass der soH durch die Ausrichtung der Funktionszulage kein Schaden entstanden ist. Im Gegenteil erwies sich die gewählte Lösung im Vergleich zu den realistisch zur Verfügung stehenden Alternativen als erheblich wirtschaftlicher und lag klar im Interesse des Unternehmens.

Bezüglich der rechtlichen Zulässigkeit der Funktionszulage verweisen wir auf die eingangs erwähnte Stellungnahme vom 26. September 2025/23. März 2026 (insbesondere die Ausführungen von Prof. Dr. iur. Ralph Trümpler).

c) Leistungsbonus

Gemäss den Feststellungen der BDO wurde dem ehemaligen CEO zwischen 2014 und 2024 aufgrund der angewandten Berechnungsformel ein um CHF 9'181.34 zu hoher Leistungsbonus (LEBO) ausgerichtet.

Hierzu ist festzuhalten, dass bei der soH für die Berechnung des LEBO neben dem Grundgehalt und der Marktwertzulage auch die jeweilige Funktionszulage Bestandteil der zugrunde liegenden Berechnungsformel war bzw. ist. In einzelnen Ausnahmefällen kann dies rechnerisch dazu führen, dass der individuell ausgerichtete LEBO den maximalen Zielwert von 5 Prozent geringfügig überschreitet.

Die Berechnungsformel wird angepasst respektive präzisiert, um künftig Abweichungen auszuschliessen.

Entscheidend ist jedoch, dass die soH die insgesamt für Leistungsboni zur Verfügung stehende Obergrenze von 2.5 Prozent der Gesamtlohnsumme zu keinem Zeitpunkt überschritten hat.

Dies wird ausdrücklich auch im BDO-Bericht vom 14. August 2025 bestätigt.

Vor diesem Hintergrund kann weder von einer systematischen Überentschädigung noch von einem pflichtwidrigen Umgang mit Vergütungsbestandteilen gesprochen werden.

d) Spesen

Zu den Aufgaben und Pflichten des CEO gehören neben der operativen und strategischen Führung des Unternehmens ausdrücklich auch die Pflege und der Ausbau des beruflichen Netzwerks, die Betreuung von Zuweisenden, die Repräsentation des Unternehmens gegenüber externen Anspruchsgruppen sowie das Wahrnehmen geschäftsrelevanter Beziehungspflege. Im Rahmen dieser repräsentativen Tätigkeiten fallen regelmässig Verpflegungs- und Bewirtungskosten an, welche die üblichen Ansätze für die Einzelessensvergütungen überschreiten können. Solche Aufwendungen erfolgen jedoch nicht aus privaten Motiven, sondern ausschliesslich im Interesse des Unternehmens zur Pflege bestehender Geschäftsbeziehungen, zur Gewinnung und Bindung von Zuweisenden sowie zur Sicherstellung und Förderung geschäftlicher Kooperationen. Derartige repräsentative Spesen sind im geschäftlichen Umfeld einer Unternehmensführung branchenüblich und teilweise unumgänglich. Entsprechend besteht für die Aufwendungen ein betrieblicher Rechtfertigungsgrund.

Hinsichtlich der Feststellung der BDO betreffend die Differenzen bei den Fahrspesen können wir uns keine Unregelmässigkeiten erklären. Sämtliche eingereichten Fahrspesen des/der CEO wurden und werden durch das Direktionssekretariat sorgfältig, nachvollziehbar und nach den internen Kontrollprozessen geprüft. Eine Freigabe erfolgt jeweils erst nach entsprechender Kontrolle und nach Feststellung der sachlichen und rechnerischen Richtigkeit der eingereichten Angaben und Beleg. Vor diesem Hintergrund bestehen unseres Erachtens keine Anhaltspunkte dafür, dass unberechtigte oder nicht geschäftlich veranlasste Spesen vergütet worden wären.

Gleitzeit

Der oberste Kader der soH arbeitet nach Vertrauensarbeitszeit. Es werden keine Arbeitszeiten erfasst. Somit kann weder ein positiver noch negativer GLAZ-Saldo entstehen.

Information zum Kanton Solothurn

Der Informationsfluss zwischen der soH und den kantonalen Behörden wird in der Eigentümerstrategie festgehalten. Die in der Eigentümerstrategie festgeschriebenen Kommunikations- und Informationsregeln werden durch die soH eingehalten. Über relevante Geschäfte/Ereignisse wird proaktiv informiert.

Ad Aktennotiz: Analyse Leistungsaufträge

Das kantonale Personalamt beauftragte die BDO mit der Untersuchung und Analyse der Leistungsaufträge an die soH mit dem Fokus, ob dem Kanton Solothurn wegen der Vergütungen des ehemaligen CEO der soH ein finanzieller Schaden entstanden sein könnte.

Nach der Analyse der Leistungsaufträge kommt die BDO zum Schluss, dass eine Übererschädigung nicht oder nur in geringem Umfang aus direkt verrechneten Leistungen stammt. Eine allfällige Übererschädigung sei mit hoher Wahrscheinlichkeit den Umlagen zuzuschreiben.

Die soH hat hierzu keine ergänzenden Ausführungen anzubringen.

Wir danken Ihnen für die Kenntnisnahme unserer Stellungnahme. Bei Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Kurt Fluri
Verwaltungsratspräsident

Michael Fluri
Vizepräsident Verwaltungsrat

Kopien

- Verwaltungsratsmitglieder
- CEO soH