

Regierungsratsbeschluss

vom 8. September 2026

Nr. 2026/1541

KR.Nr. ID 0187/2026 (FD)

Dringliche Interpellation Fraktion SP/junge SP: Stand der eingeleiteten Massnahmen bei der soH Stellungnahme des Regierungsrates

1. Interpellationstext

Die Berichte von BDO und Recht & Governance sowie der Begleitbericht der Geschäftsprüfungskommission zeigen diverse Verstösse gegen das Personalrecht der Solothurner Spitäler AG (soH) und Mängel bei den internen Kontrollmechanismen auf. Der Regierungsrat hat deshalb verschiedene Sofortmassnahmen und Aufträge beschlossen.

Eine vollständige Umsetzung kann wenige Monate nach diesem Beschluss noch nicht erwartet werden. Die zeitkritischen Massnahmen zur Sicherung möglicher Ansprüche mussten jedoch zügig erfolgen. Auch der Austausch mit dem Personalamt, die Überprüfung der aktuell ausgerichteten Zulagen und die Rekrutierung eines neuen Verwaltungsratspräsidenten müssten inzwischen eingeleitet oder verbindlich geplant sein. Das bereits im November 2024 in Auftrag gegebene Aufsichtskonzept sollte zudem so weit fortgeschritten sein, dass über den Stand und den weiteren Zeitplan informiert werden kann.

Nachdem die Ergebnisse der Untersuchungen öffentlich präsentiert wurden, ist es wichtig, auch über die Umsetzung der Massnahmen transparent zu informieren.

Der Regierungsrat wird um die Beantwortung folgender Fragen ersucht:

1. Hat die soH die angeordneten Massnahmen zur Unterbrechung der Verjährung möglicher Rückforderungs- und Rückgriffsansprüche rechtzeitig ergriffen? Wie ist das Vorgehen des Verwaltungsrats betreffend der Rückforderungen gegenüber dem ehemaligem CEO und wo steht dieser Prozess?
2. Welche organisatorischen Arbeiten hat die soH eingeleitet, um die aktuell ausgerichteten Funktions- und Marktwertzulagen sowie die weiteren beanstandeten Prozesse bis Ende 2026 zu überprüfen und rechtskonform auszugestalten? Wurden dafür Verantwortlichkeiten und ein verbindlicher Zeitplan festgelegt? Wie wird von Seiten Personalamt die Unterstützung in diesem Prozess gewährleistet? Gibt es bereits Erkenntnisse zu möglichen alternativen Grundlagen zur Ausrichtung der Lohnbeiträge anstelle der nicht GAV-konformen Funktionszulagen beim Personal?
3. Wie ist der Stand des bereits im November 2024 in Auftrag gegebenen Aufsichtskonzepts? Wer wurde mit dessen Erarbeitung beauftragt, bis wann soll es vorliegen?
4. Welche Schritte wurden seit dem Regierungsratsbeschluss eingeleitet, um die Doppelrolle der Kantonalen Finanzkontrolle als Revisionsstelle der soH und als Instrument der kantonalen Aufsicht zu klären? Welcher Zeitplan ist dafür vorgesehen?
5. Wie ist der Stand der eingeleiteten Rekrutierung eines neuen Verwaltungsratspräsidenten? Welches Anforderungsprofil, welcher Zeitplan und welches Auswahlverfahren wurden festgelegt? Wie wird sichergestellt, dass das Verfahren offen und transparent erfolgt?
6. Wie wird der Regierungsrat die laufende Information der Öffentlichkeit zur Umsetzung der eingeleiteten Massnahmen sicherstellen?

2. Begründung

Im Vorstosstext enthalten.

3. Dringlichkeit

Der Kantonsrat hat am 2. September 2026 die Dringlichkeit beschlossen.

4. Stellungnahme des Regierungsrates

4.1 Vorbemerkung

Mit Beschluss Nr. 2026/1231 vom 30. Juni 2026 hat der Regierungsrat den Fahrplan für die Umsetzung der Massnahmen vorgegeben. Aus aktueller Sicht ist dieser gültig und es gibt derzeit keine Hinweise, dass die Vorgaben nicht eingehalten werden können. Es gibt sodann Aufgaben, die neu geplant werden müssen. Das gilt insbesondere für die Aufsicht. Hier haben die im Vorstosstext erwähnten Gutachten neue Erkenntnisse hervorgebracht, beispielsweise die Rolle der Finanzkontrolle oder aktienrechtliche Themen. Es hat sich insbesondere gezeigt, dass ein einziges umfassendes Aufsichtskonzept, das primär auf die Kernverwaltung ausgerichtet ist, nicht allen Anforderungen genügen kann. Es werden vielmehr verschiedene konzeptionelle Ansätze nötig, was den ursprünglichen Auftrag gemäss Ziff. 3.5 des Regierungsratsbeschlusses Nr. 2024/1805 vom 12. November 2024 erweitert.

4.2 Zu den Fragen

4.2.1 Zu Frage 1:

Hat die soH die angeordneten Massnahmen zur Unterbrechung der Verjährung möglicher Rückforderungs- und Rückgriffsansprüche rechtzeitig ergriffen? Wie ist das Vorgehen des Verwaltungsrats betreffend der Rückforderungen gegenüber dem ehemaligen CEO und wo steht dieser Prozess?

Die soH hat von allen Verwaltungsrats- und Geschäftsleitungsmitgliedern, die für die soH in den letzten zehn Jahren tätig waren, Verjährungsverzichtserklärungen bis Mitte August eingefordert. Die 47 zugestellten Verjährungsverzichtserklärungen sind mittlerweile alle unterschrieben retourniert worden.

Betreffend der im Raum stehenden Rückforderungen gegenüber dem ehemaligen CEO lässt die soH mit externer, anwaltlicher Unterstützung abklären, ob und in welcher Form Rückforderungen rechtlich möglich sind. Der Verwaltungsrat wird die Ergebnisse der juristischen Abklärungen dem Regierungsrat vorlegen und das weitere Vorgehen mit diesem abstimmen.

4.2.2 Zu Frage 2:

Welche organisatorischen Arbeiten hat die soH eingeleitet, um die aktuell ausgerichteten Funktions- und Marktwertzulagen sowie die weiteren beanstandeten Prozesse bis Ende 2026 zu überprüfen und rechtskonform auszugestalten? Wurden dafür Verantwortlichkeiten und ein verbindlicher Zeitplan festgelegt? Wie wird von Seiten Personalamt die Unterstützung in diesem Prozess gewährleistet? Gibt es bereits Erkenntnisse zu möglichen alternativen Grundlagen zur Ausrichtung der Lohnbeiträge anstelle der nicht GAV-konformen Funktionszulagen beim Personal?

Die Überprüfung und rechtskonforme Ausgestaltung der Funktions- und Marktwertzulagen sind in der Verantwortung der soH und noch in Arbeit. Ende Jahr müssen diese Arbeiten abgeschlossen sein. Die soH und das Personalamt stehen im Austausch, um die korrekte Umsetzung der Massnahmen sowie die künftig rechtlich korrekte Anwendung der Zulagen sicherzustellen.

Der Schwerpunktprüfungsbericht der Kantonalen Finanzkontrolle vom 7. August 2024 an den Verwaltungsrat und der vom Personalamt des Kantons Solothurn bei der BDO Visura in Auftrag gegebene Bericht vom 13. März 2026 haben weitere prozessuale Mängel in der Personaladministration aufgezeigt.

Die soH hat alle von der Kantonalen Finanzkontrolle beanstandeten, zugrundeliegenden internen Prozesse bis Ende 2025 bereinigt. Dabei handelt es sich um:

- Anpassungen personalrechtlicher Kompetenzen im Funktionendiagramm, einem Anhang zum Organisationsreglement.
- Ablösung bisheriger Prozesse: Einführung von E-Spesen, Einhaltung Vorgaben Zeitwirtschaft.
- Sicherstellung der Vollständigkeit der elektronisch geführten Personaldossiers durch Anpassungen der Prozesse (zum Beispiel Ablage aller formellen Anträge).
- Etablierung von zusätzlichen Kontrollprozessen im Rahmen des Internen Kontrollsystems (IKS) im Bereich der Personalgewinnung, um Fehler sofort festzustellen und beseitigen zu können: insbesondere Eintritt und Beförderung von Chef- und Leitenden Ärztinnen und Ärzten, Beurteilungsgespräch (BEG) mit Chef- und Leitenden Ärztinnen und Ärzten, E-Spesen, Gleitzeitsaldi und Feriensaldi.
- Überprüfung sämtlicher Gleitzeitsaldi über 100 Stunden sowie Feriensaldi und Durchführung von Massnahmen zum Abbau.

Von den im BDO-Bericht zusätzlich aufgeführten Beanstandungen wurden bisher erledigt:

- Publikation der CEO-Entschädigung im Geschäftsbericht. Die Funktionszulagen, die dem früheren CEO für Sonderaufgaben ausbezahlt wurden, wurden aus heutiger Sicht irrtümlicherweise nicht im Geschäftsbericht bei der Gesamtvergütung der Geschäftsleitungsmitglieder aufgeführt. Die soH ist dazumal davon ausgegangen, dass sie nicht zu den vertraglichen Lohn- und Entgeltkomponenten der CEO-Entschädigung gemäss RRB 2013/749 zählten. GAV-konform erhielt die neue CEO nie Funktionszulagen.
- Bei der Berechnung des Leistungsbonus (LEBO) gab es beim früheren CEO für die Zeit zwischen 2014 und 2024 eine nicht begründbare Differenz von Fr. 9'181.34. Die Berechnungsformel wurde mittlerweile angepasst und präzisiert, um künftige Abweichungen auszuschliessen.

4.2.3 Zu Frage 3:

Wie ist der Stand des bereits im November 2024 in Auftrag gegebenen Aufsichtskonzepts? Wer wurde mit dessen Erarbeitung beauftragt, bis wann soll es vorliegen?

Die Überprüfung der Umsetzung von Personalrecht in der soH hat gezeigt, dass es verschiedene konzeptionelle Ansätze braucht. Daraus ergeben sich zwei Handlungsfelder und entsprechend zwei separate externe Aufträge, die aufeinander abgestimmt werden müssen.

Der Auftrag gemäss Ziff. 4.2 des RRB Nr. 2026/1231 vom 30. Juni 2026 wurde an das Departementssekretariat des Finanzdepartementes überwiesen. Dieser umfasst die Erstellung eines Aufsichts- und Steuerungskonzeptes zwischen der soH und dem Kanton und ausschliesslich in Bezug auf den Personalbereich. Wobei der Begriff Kanton vorliegend die Legislative, die Exekutive und die betroffenen Dienststellen der kantonalen Verwaltung umfasst. Inhaltlich sollen namentlich die Steuerungsziele und -möglichkeiten, der Informationsfluss, die Reportinggespräche und deren Dokumentation sowie die geltenden rechtlichen Grundlagen zwischen den betroffenen Parteien überprüft werden. Im Nachgang ist zu prüfen, ob dies Ergänzungen in der Eigentümerstrategie erforderlich macht. Es sollen zudem die aktienrechtlichen Möglichkeiten des Kantons sowie konkrete Vorschläge zur weitergehenden Aufsicht gegenüber der soH aufgezeigt werden.

Der Auftrag gemäss Ziff. 3.5 des RRB Nr. 2024/1805 sieht ein Aufsichtskonzept zur Einhaltung des Personalrechts vor. Dieses soll die Kernverwaltung und die mittelbare Verwaltung umfassen. Hier hat das Personalamt in Zusammenarbeit mit der Kantonalen Finanzkontrolle Eckpunkte für Aufsichtstätigkeiten festgelegt. Sie dienen als Grundlage für einen Auftrag für Konzeptvarianten mit Kostenschätzungen an eine externe Stelle. Zuständig ist das Personalamt.

Es sind somit zwei Handlungsfelder vorliegend, bei denen unterschiedliche Fragestellungen durch externe Stellen beantwortet werden müssen. Teilweise überlappen sich diese beiden Handlungsfelder. Daher werden im vierten Quartal 2026 die Gutachterfragen miteinander harmonisiert und danach die Aufträge an Externe vergeben. Dann wird ein verbindlicher Zeitplan erstellt werden.

4.2.4 Zu Frage 4:

Welche Schritte wurden seit dem Regierungsratsbeschluss eingeleitet, um die Doppelrolle der Kantonalen Finanzkontrolle als Revisionsstelle der soH und als Instrument der kantonalen Aufsicht zu klären? Welcher Zeitplan ist dafür vorgesehen?

Im Rahmen des oben erwähnten Aufsichts- und Steuerungskonzepts für die soH wird auch die Rolle der Finanzkontrolle neu geregelt und gemäss RRB Nr. 2026/1231 eine Entflechtung angestrebt. Der Zeitplan kann, wie oben ausgeführt, nach der Auftragsvergabe festgelegt werden.

4.2.5 Zu Frage 5:

Wie ist der Stand der eingeleiteten Rekrutierung eines neuen Verwaltungsratspräsidenten? Welches Anforderungsprofil, welcher Zeitplan und welches Auswahlverfahren wurden festgelegt? Wie wird sichergestellt, dass das Verfahren offen und transparent erfolgt?

Das Rekrutierungsverfahren für die Besetzung des Verwaltungsratspräsidiums wurde eingeleitet. Es erfolgt mittels einer öffentlichen Ausschreibung unter Beizug einer externen Firma, die auf die Rekrutierung von Führungspersonen im Gesundheitswesen spezialisiert ist. Aktuell werden bei geeigneten Firmen Offerten eingeholt. Der Regierungsrat wird sich vor den Herbstferien für eine Firma entscheiden. Ziel ist die Wahl des neuen Verwaltungsratspräsidiums an der ordentlichen Generalversammlung Ende April 2027.

Der Regierungsrat hat sich bereits erste Überlegungen zu den Anforderungen an das Verwaltungsratspräsidium gemacht. Von besonderer Bedeutung sind insbesondere ausgewiesene Führungs- und Leitungserfahrung, Kenntnisse des Gesundheitswesens und ein gutes Verständnis der politischen und institutionellen Verhältnisse des Kantons. Das definitive Anforderungsprofil wird der Regierungsrat gemeinsam mit der ausgewählten Rekrutierungsfirma finalisieren.

Der Regierungsrat hat den Staatsschreiber mit der Koordination des Rekrutierungsprozesses beauftragt. Zur Begleitung des Verfahrens wurde ein Auswahlgremium eingesetzt. Seitens der kantonalen Verwaltung gehören dem Auswahlgremium der Staatsschreiber sowie je eine Vertretung des Finanzdepartements und des Departements des Innern an.

Die Beauftragung einer spezialisierten externen Rekrutierungsfirma, ein klar definiertes Anforderungsprofil und die öffentliche Ausschreibung gewährleisten ein professionelles und nachvollziehbares Verfahren. Über die öffentliche Ausschreibung hinaus ist während des laufenden Rekrutierungsverfahrens keine weitere Information vorgesehen.

4.2.6 Zu Frage 6:

Wie wird der Regierungsrat die laufende Information der Öffentlichkeit zur Umsetzung der eingeleiteten Massnahmen sicherstellen?

Die Umsetzung der Massnahmen wird wie mit RRB Nr. 2026/1231 vom 30. Juni 2026 durch vierteljährliche Gespräche zwischen dem Personalamt und dem HR der soH begleitet und die korrekte Umsetzung des Personalrechts sichergestellt. Der Regierungsrat erhält von der soH halbjährlich einen Bericht über den Stand der Umsetzung der geforderten Massnahmen. Die Geschäftsprüfungskommission wird über den Stand regelmässig durch den Regierungsrat informiert. Zudem wird die Geschäftsprüfungskommission dem Kantonsrat im Anschluss an ihre Nachkontrollen, spätestens im 3. Quartal 2027, über den Erfüllungsstand der von ihr an den Regierungsrat gerichteten Empfehlungen Bericht erstatten.



Yves Derendinger
Staatsschreiber

Verteiler

Finanzdepartement
Personalamt
Parlamentsdienste (elektronische Publikation an KR)