

Regierungsratsbeschluss

vom 30. Juni 2020

Nr. 2020/997

KR.Nr. I 0076/2020 (DDI)

Interpellation Fraktion FDP.Die Liberalen: Führungsversagen in der soH? Stellungnahme des Regierungsrates

1. Vorstosstext

Gleich zu Beginn möchten wir festhalten, dass unsere Fragen keine Kritik an der Arbeit des Spitalpersonals sind. Die Mitarbeiter der Solothurner Spitäler leisten hervorragende Arbeit - dies war auch während der Ausnahmesituation der vergangenen Wochen zu beobachten.

Uns beunruhigen vielmehr die unerklärbaren Wechsel bei Kaderfunktionen. Seit Jahren kommt es immer wieder zu Abgängen von Chef- oder leitenden Ärzten, obwohl die Mitarbeiter teils erst wenige Monate bei der soH arbeiteten. Gleichzeitig kommt es auch zu Gerichtsverfahren mit leitenden Ärzten der soH (8C_637/2019). Zu guter Letzt macht nun das Gerücht die Runde, dass der Umzug in den Spitalneubau erst Monate nach dem ursprünglichen Bezugstermin vollzogen werden kann.

In diesem Zusammenhang bitten die Interpellanten den Regierungsrat um die Beantwortung der folgenden Fragen:

1. Wie hoch ist die Fluktuation bei Kaderstellen innerhalb der soH?
2. Wie ist das Nominationsprozedere bei Kaderstellen innerhalb der soH? Gibt es bei Neubesetzungen von Kaderstellen eine Personalkommission, erfolgt ein Assessment oder verantwortet tatsächlich nur eine Einzelperson den Einstellungsprozess und wenn ja, wer?
3. Welche Kostenfolgen hatten Freistellungen und vorzeitige Vertragsauflösungen von Chefärzten oder leitenden Ärzten in den vergangenen 8 Jahren?
4. Wie hoch waren jeweils die Kosten für Abgangsentschädigungen, Vergleiche, Gerichtsverfahren und Haftungsfälle, welche die soH in den vergangenen 5 Jahren aufwenden musste?
5. Die soH hatte Abgänge von verschiedenen Kaderärzten zu verzeichnen. Weshalb? Hatte das finanzielle Konsequenzen auf der Ertragsseite?
6. Wieso sind verschiedene Abteilungen (Innere Medizin/Chirurgie am Standort Solothurn) seit längerer Zeit führungslos? Welche Auswirkungen hatte diese Konstellation auf die Ertragsseite und das Leistungsangebot?
7. Trifft es zu, dass der Umzug in den Neubau des Bürgerspitals erst Ende August geplant ist und ein fertiges Gebäude einfach leer steht? Was sind hier die Gründe und was heisst das für das Budget des Kantons?
8. Einziger Eigentümer der Solothurner Spitäler AG ist der Kanton Solothurn. Wäre es daher angebracht, dass der Kanton den Verwaltungsrat der soH wählt?

2. Begründung

Im Vorstosstext enthalten.

3. Stellungnahme des Regierungsrates

3.1 Spitalgesetz und Eigentümerstrategie

Mit der per 1. Januar 2012 erfolgten KVG-Revision und der damit verbundenen neuen Spitalfinanzierung wurde die unternehmerische Verantwortung der Spitäler gestärkt. Es war der ausdrückliche Wille des Bundes, gesamtschweizerisch grundsätzlich gleich lange Spiesse für öffentliche und private Spitäler zu schaffen.

Die Solothurner Spitäler AG (soH) ist eine Aktiengesellschaft gemäss Art. 620 Abs. 3 des Obligationenrechts mit gemeinnützigem Zweck (§ 7 Abs. 1 Spitalgesetz; SpiG). In der von uns am 22. September 2015 genehmigten Eigentümerstrategie der soH (vgl. RRB Nr. 2015/1516) steht in «3. Übergeordnete Ziele und Grundsätze» unter «3.1 Versorgungspolitische Ziele»: «Der Kanton steuert und sichert die Spitalversorgung der Kantonseinwohner und Kantonseinwohnerinnen über die im KVG und im SpiG vorgegebenen Instrumente, indem er gestützt auf die Spitalplanung Spitälern innerhalb und ausserhalb des Kantons Leistungsaufträge erteilt. Dabei koordiniert er die Spitalversorgungsplanung mit den Kantonen der Nordwestschweiz.» In Punkt «3.3 Finanzpolitische Ziele» ist u.a. festgehalten: «Die finanzielle Verflechtung mit dem Kanton beschränkt sich auf die Abgeltung von Leistungen. Darüber hinaus gehende finanzielle Beziehungen sind die Ausnahme und müssen begründet werden. Sie sind zu Marktbedingungen auszugestalten». In Punkt «3.4 Personalpolitischen Ziele» wird auf § 19 Abs. 3 Spitalgesetz verwiesen, der folgendermassen lautet: «Die Rechtsbeziehungen zum Personal richten sich nach dem Gesetz über das Staatspersonal. Die Verbände des im Spital tätigen Personals können mit der Aktiengesellschaft einen Gesamtarbeitsvertrag auf der Grundlage des Gesetzes über das Staatspersonal oder des Obligationenrechts abschliessen.»

In Punkt «5. Corporate Governance» der Eigentümerstrategie steht unter «5.1 Regierungsrat (RR)»: «Die Rechte und Pflichten des Kantons als Aktionär nimmt der RR wahr. Die Vorbereitung der Beschlüsse erfolgt durch die Staatskanzlei bzw. die zuständigen Departemente. Sie umfasst namentlich folgende Tätigkeiten:

- *Regelmässige Überprüfung und Weiterentwicklung der Eigentümerstrategie des Kantons für die soH (z.B. was die Höhe der Kapitalbeteiligung des Kantons, die Zusammensetzung des Aktionariates, die strategische Beteiligung Dritter, Fusion u.a. betrifft).*
- *Wahrnehmung der Aktionärsrechte, insbesondere Vorbereitung der Beschlussfassung des RR betreffend die Anträge an die Generalversammlung.*
- *Vorbereitung der Beschlussfassung des RR zur Zusammensetzung des Verwaltungsrates auf Grundlage des Anforderungsprofils an Verwaltungsräte der soH sowie Wahl der Revisionsstelle.*
- *Sicherstellen der stufengerechten Information der kantonalen Stellen und frühzeitige Befassung des RR bei Schwierigkeiten.*
- *Evaluation allfälliger Käufer von Beteiligungspapieren und Antrag an den RR.»*

In Punkt «6. Berichterstattung der soH an den Kanton als Mehrheitsaktionär» steht unter «6.1 Führungsgespräche»: «Zwischen der soH (VR-Präsident/-in, CEO) und dem DdI finden jährlich mehrere Informationsgespräche statt.» Unter «6.2 Berichterstattung» ist festgehalten: «In seiner Funktion als Mehrheitsaktionär stützt sich der Kanton auf die gemäss Obligationenrecht, WoV-G und SpiG vorgesehenen Instrumente.... Die soH ist verpflichtet, wenn es die Situation erfordert, auch ausserordentlich dem Kanton so Bericht zu erstatten, dass wirksame Interventionen noch möglich sind, insbesondere bevor gesetzlich vorgeschriebene Instrumente zur Anwendung gelangen. Die soH informiert den Kanton ausserdem über wichtige Entscheide, Veränderungen und Vorkommnisse, bevor sie öffentlich kommuniziert werden.»

Weil die soH als Aktiengesellschaft insbesondere auch für ihre Personalpolitik abschliessend zuständig ist, haben wir die soH für die Fragen 1 bis 7 um direkte Stellungnahme gebeten.

3.2 Allgemeine Bemerkungen der soH zu ihrer Personalpolitik

«Die soH betreibt eine Personalpolitik, die gleichzeitig und gleichwertig sowohl im Dienste der Arbeitnehmenden auf allen hierarchischen Stufen als auch der betrieblichen und gesundheitspolitischen Zielsetzungen der soH und ihrer Organisationseinheiten steht.

Eine wesentliche Grundlage dafür, dass die Mitarbeitenden der soH gemäss Vorstosstext hervorragende Arbeit leisten, liegt an den Grundwerten der soH (Würde, Wertschätzung, Vertrauen und Verantwortung), welche nicht nur im Leitbild niedergeschrieben sind, sondern von den Vorgesetzten auf jeder Stufe möglichst auch vorgelebt werden.

Die soH-Führung (Verwaltungsrat, CEO samt Geschäftsleitung bis zu den Führungspersonen auf unterschiedlichen Hierarchiestufen der einzelnen Direktionen) pflegt einen partizipativen Führungsstil, welcher Mitdenken und Mitgestalten der Mitarbeitenden in den unterstellten Bereichen fördert und fordert. Damit gehen gegenseitige Akzeptanz und gegenseitiger Respekt einher.

Als Arbeitgeberin hält die soH den Datenschutz ein und wahrt die Persönlichkeitsrechte. Insofern gibt es keine unerklärbaren Wechsel, sehr wohl aber solche, deren Gründe nicht für die Öffentlichkeit bestimmt sind.»

3.3 Zu den Fragen

3.3.1 Zu Frage 1:

Wie hoch ist die Fluktuation bei Kaderstellen innerhalb der soH?

Die Antwort der soH lautet: «Grundsätzlich kann festgestellt werden, dass die Fluktuationsrate bei den Kaderärzten weit unter derjenigen der Mitarbeitenden der soH insgesamt liegt, welche ihrerseits mit rund 15 Prozent p.a. im Gesamtdurchschnitt der Branche liegt. Dabei handelt es sich um die Bruttofluktuation (alle Austritte inkl. Pensionierungen, Ablauf befristete Anstellungen von grösstenteils Personen in Aus- und Weiterbildung, Ende Lohnfortzahlung nach Krankheit, Stellenaufhebung, Todesfall). Die Fluktuationsrate der Kaderärzte betrug in den vergangenen Jahren über die gesamte soH zwischen 5 und max. 10 Prozent (BSS: 8.8 %; KSO: 4,8 %; Dornach: 2,8 %; PD 12 %). Trotz der neuen Allgemeinen Anstellungsbedingungen für Chef- und Leitende Ärzte, welche die während 35 Jahren geltenden Anstellungsbedingungen 2019 ablösen, stieg diese Fluktuationsrate nicht markant an. Sie betrug 2019 7,8 Prozent. In den vergangenen 7 Jahren lag sie im Durchschnitt bei 7 Prozent, was einer mittleren betrieblichen Verweildauer von über 14 Jahren entspricht.

Die neuen Allgemeinen Anstellungsbedingungen erlauben keine Privatpraxistätigkeit innerhalb des Spitals mehr und die Honorarberechtigung für Behandlungen von Privatversicherten Patientinnen und Patienten wurde ebenfalls aufgehoben.»

3.3.2 Zu Frage 2:

Wie ist das Nominationsprozedere bei Kaderstellen innerhalb der soH? Gibt es bei Neubesetzungen von Kaderstellen eine Personalkommission, erfolgt ein Assessment oder verantwortet tatsächlich nur eine Einzelperson den Einstellungsprozess und wenn ja, wer?

Die Antwort der soH lautet: «Das Nominationsprozedere folgt dem Funktionendiagramm – auch "Corporate Governance-Reglement" genannt – der soH. Die Entscheidung über die Anstellung und Vertragsauflösung von Mitgliedern der Geschäftsleitung liegt beim Verwaltungsrat. Jene über die Anstellung und Vertragsauflösung von Kadermitarbeitenden, welche Geschäftslei-

tungsmitgliedern direkt unterstellt sind, beim CEO auf Antrag und in Vollzugsverantwortung beim Geschäftsleitungsmitglied, welches die entsprechende Direktion leitet. Entscheide über Anstellung und Vertragsauflösung von Kadermitarbeitenden innerhalb der Direktionen, welche den entsprechenden Direktionsvorstehenden und gleichzeitig Geschäftsleitungsmitgliedern nicht direkt unterstellt sind, liegen abschliessend beim entsprechenden Geschäftsleitungsmitglied.

Beim Anstellungsprozedere gibt es grundsätzlich zwei Varianten: Die eine ist die öffentliche Ausschreibung, die andere die Berufung einer internen oder externen Person. Das Vorgehen wird im Einzelfall vorab beurteilt, wobei immer die entscheidungsbefugte vorgesetzte Person in Abstimmung mit dem direkten Vorgesetzten das jeweilige Vorgehen festlegt. Damit können autonome Einzelentscheide ausgeschlossen werden.

Auf die Entwicklung und Förderung der soH-internen Mitarbeitenden wird grosser Wert gelegt. So wurde vor einigen Jahren die generelle Nachfolgeplanung institutionalisiert und systematisiert, indem auf Ebene Geschäftsleitung mindestens einmal jährlich sämtliche Stellen/Rollen der Kadermitarbeitenden, welche an Geschäftsleitungsmitglieder rapportieren, besprochen und potentielle Kandidatinnen und Kandidaten für eine bestimmte Nachfolge als «Papabili» ermittelt werden. Scheiden Kadermitarbeitende aus, können so intern grundsätzlich in Frage kommende Nachfolgerinnen und Nachfolger frühzeitig einbezogen und allenfalls auch bedarfsgerechte Entwicklungsmassnahmen wie Schulungen, Weiter- und Fortbildungen vorgesehen werden. Durch diese vorausschauende Vorgehensweise können interne Mitarbeitende oft für freie Kaderstellen rekrutiert werden. Seit Bestehen dieses Nachfolgeplanungs-Regimes waren es über 10 Mitarbeitende, die so für eine freie Kaderstelle rekrutiert werden konnten.

Der eigentliche Evaluations- und Nominationsprozess wird immer von mehreren internen und teils auch von externen Führungs- und Fachpersonen begleitet, damit die fachliche und die menschliche Eignung bestmöglich vor dem Anstellungsentscheid evaluiert und beurteilt werden kann. Als Instrumente werden nebst Einzelinterviews Gespräche mit gleichgestellten oder vorgesetzten Mitarbeitenden verwandter Disziplinen oder von Betriebseinheiten angewendet, mit welchen die Kandidatin oder der Kandidat häufig zusammenarbeiten würde. Referenzabklärungen bei früheren Arbeitgebern und Einzelassessments kommen ebenfalls regelmässig zur Anwendung.

Bei keiner Neubesetzung hat eine Einzelperson den Einstellungsprozess je alleine durchgeführt oder auch je alleine verantwortet. Dies wird unter anderem durch die Matrix-Organisationstruktur der soH verhindert, bei welcher nebst der entsprechenden Fachdisziplin die "Direktion Personaldienste", welche eine Querschnittsfunktion hat, immer involviert ist. Pro Direktion gibt es seitens "Direktion Personaldienste" eine zuständige personalverantwortliche Person, welche in der Regel von Anfang an in jeden Personalentscheid involviert ist und die Lotsenfunktion analog einer Controlling-Rolle wahrnimmt.

Auf Stufe Geschäftsleitung findet bei Neueinstellungen immer ein externes Assessment statt. Auf Ebene Chefärztin/Chefarzt als auch auf Ebene Leitende Ärztin/Leitender Arzt ist dies nicht üblich.»

3.3.3 Zu Frage 3:

Welche Kostenfolgen hatten Freistellungen und vorzeitige Vertragsauflösungen von Chefärzten oder leitenden Ärzten in den vergangenen 8 Jahren?

Die Antwort der soH lautet: «Ausserordentliche Kostenfolgen für die soH sind bei Vertragsauflösungen mit Chef- und Leitenden Ärzten die in Konfliktfällen teilweise ausgehandelten Abgangsschädigungen. Über die vergangenen 8 Jahre gab es vier Trennungen von Chef- und Leitenden Ärzten mit Lohnfortzahlungen während der Freistellung (für die Dauer der Kündi-

gungsfrist). Davon erhielten drei eine Abgangsentschädigung. Die Kosten für die Abgangsentschädigungen beliefen sich insgesamt auf 426'900 Franken, was 1,5 Promille der Gesamtvergütungssumme der Chef- und Leitenden Ärzte über die Jahre 2012 bis 2019 ausmacht. Dabei wurde nach den Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) des Kantons Solothurn vorgegangen.»

3.3.4 Zu Frage 4:

Wie hoch waren jeweils die Kosten für Abgangsentschädigungen, Vergleiche, Gerichtsverfahren und Haftungsfälle, welche die soH in den vergangenen 5 Jahren aufwenden musste?

Die Antwort der soH lautet: «In den letzten 5 Jahren (2015 – 2019) gab es drei Trennungen von Chef- und Leitenden Ärzten mit Lohnfortzahlungen während der Freistellung (für die Dauer der Kündigungsfrist). Davon erhielten zwei eine Abgangsentschädigung. Weiter gab es eine Trennung von einem GL-Mitglied mit Abgangsentschädigung. Diese ausserordentlichen Kosten für die drei Abgangsentschädigungen beliefen sich insgesamt auf 507'278 Franken. In allen Fällen wurde nach den Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) des Kantons Solothurn vorgegangen. Diese Fälle entsprechen auch den insgesamt getroffenen Vergleichen.

In den letzten 5 Jahren (2015 – 2019) gab es zwei Gerichtsverfahren. Eines ist abgeschlossen ohne Kostenfolgen für die soH. Ein Gerichtsverfahren ist vor Verwaltungsgericht hängig; die soH ist Klägerin und der Ausgang ist offen.

Seit 2010 wurden bei der Haftpflichtversicherung 155 medizinische Haftungsfälle angemeldet und 119 davon abgeschlossen. 36 Fälle sind derzeit pendent. Die soH hat pro Fall einen Selbstbehalt von 5'000 Franken. Die Versicherungsprämie hat sich aufgrund des guten Schadenverlaufs von 2010 auf heute um über 30% reduziert. Die Anzahl Schadenfälle ist in Relation zu den in dieser Zeit erfolgten Behandlungen zu sehen (stationär: 288'874 Patientinnen und Patienten; ambulant: 1'590'178 Behandlungen).»

3.3.5 Zu Frage 5:

Die soH hatte Abgänge von verschiedenen Kaderärzten zu verzeichnen. Weshalb? Hatte das finanzielle Konsequenzen auf der Ertragsseite?

Die Antwort der soH lautet: «Abgänge erfolgen aus altersbedingten Rücktritten, Berufungen im Sinne eines Karriereschrittes an andere Spitäler, krankheitsbedingten Gründen sowie Austritten aufgrund einer Unverträglichkeit in Bezug auf die Kultur, das Führungsteam oder aus ganz persönlichen Gründen. Letztere lassen sich trotz seriöser und professioneller Evaluation und anschließender Begleitung/Unterstützung nicht verhindern.

Abgänge von Kaderärzten konnten bisher durch geeignete Neurekrutierungen ohne nachhaltige Konsequenzen auf der Ertragsseite gut kompensiert werden. Nichts desto trotz gilt es zu berücksichtigen, dass neue Chef- und Leitende Ärzte in der Regel eine gewisse Zeit benötigen, um einerseits intern und extern das notwendige Netzwerk zu bilden und andererseits, um das für das Zuweisungsverhalten der niedergelassenen Ärzteschaft notwendige Vertrauensverhältnis aufzubauen. In den allermeisten Fällen gelang dies in den vergangenen Jahren sehr gut, so dass kurzfristige Mindereinnahmen nach kurzer Zeit kompensiert oder gar überkompensiert werden konnten.»

3.3.6 Zu Frage 6:

Wieso sind verschiedene Abteilungen (Innere Medizin/Chirurgie am Standort Solothurn) seit längerer Zeit führungslos? Welche Auswirkungen hatte diese Konstellation auf die Ertragsseite und das Leistungsangebot?

Die Antwort der soH lautet: «Weder die Innere Medizin noch die Chirurgie am Standort Solothurn waren je führungslos. In der Inneren Medizin gab es in der Vergangenheit mehrere ärztliche Leitungswechsel wegen Nominierungen von aussen oder intensiven Spannungen gegenüber internen medizinischen Fachteams oder medizinischen Fachpersonen. Die Leitung war in der Übergangszeit aber stets fachlich und organisatorisch einwandfrei und kompetent interimistisch besetzt. Die Chirurgie hatte aufgrund der Pensionierung des langjährigen Chefarztes einen Leitungswechsel erfahren, welcher gesundheitsbedingt nur wenige Jahre anhielt. Die Chirurgische Klinik am Bürgerspital in Solothurn war jederzeit sehr kompetent besetzt.

Auf das Leistungsangebot hatten diese Interregna in keinem Moment einen einschränkenden Einfluss. Die Ertragsseite blieb aufgrund des grossen Engagements der verschiedenen anderen Kaderärzte, der Pflegekader und der jeweiligen Teams davon unberührt.

Sowohl die Innere Medizin als auch die Chirurgie am Standort Solothurn präsentieren sich heute in Bezug auf die Führung, die interdisziplinäre und interprofessionelle Zusammenarbeit und die Beurteilung durch die Patientinnen und Patienten positiv, stark und empathisch.»

3.3.7 Zu Frage 7:

Trifft es zu, dass der Umzug in den Neubau des Bürgerspitals erst Ende August geplant ist und ein fertiges Gebäude einfach leer steht? Was sind hier die Gründe und was heisst das für das Budget des Kantons?

Die Inbetriebnahme der Liegenschaft Neubau Bürgerspital Haus 1 wird in den ersten Septemberwochen erfolgen, wobei das Gebäude nicht einfach leer steht. Am 1. April 2020 hat die Nutzungsübergabe von Haus 1 vom Hochbauamt an die soH stattgefunden. Bis zur Inbetriebnahme werden seitens Hochbauamt bzw. des Generalplaners noch Fertigstellungsarbeiten und Mängelbehebungen vorgenommen. Seitens soH wird Haus 1 laufend mit den gesundheitspezifischen und medizinischen Mobilien ausgestattet. In diesem Zusammenhang finden auch zahlreiche und anspruchsvolle Personalschulungen statt.

Die Eigentumsübertragung der Liegenschaft Neubau Bürgerspital Haus 1 auf die soH war stets auf den 1. Januar 2021 geplant (vgl. RRB Nr. 2020/421 vom 16. März 2020). Die terminliche Verschiebung des Umzugs ändert daran nichts und hat auch keinen Einfluss auf das Budget des Kantons.

Die Antwort der soH lautet: «Am 7. Mai 2020 hat die soH die Medien darüber informiert, dass das neue Haus 1 des Bürgerspitals Solothurn statt wie ursprünglich geplant Ende Juni 2020 in den ersten Septemberwochen 2020 in Betrieb genommen wird. Der Umzug und die Inbetriebnahme mussten aufgrund der Coronavirus-Pandemie und damit einhergehenden gesundheitspolitischen Vorgaben an die Spitäler des Kantons Solothurn verschoben werden. Ein Stockwerk im Neubau war darum provisorisch für die Pandemie hergerichtet worden, musste letztlich aber nicht in Betrieb genommen werden. Bis zum Umzug finden noch bauliche Fertigstellungsarbeiten und Mängelbehebungen statt. Auf die ursprünglich geplanten Eröffnungsfeierlichkeiten vom Mai 2020 wird auch aufgrund der Schutzregeln gegen ein neuerliches Ausbreiten des Coronavirus verzichtet.»

3.3.8 Zu Frage 8:

Einzigter Eigentümer der Solothurner Spitäler AG ist der Kanton Solothurn. Wäre es daher angebracht, dass der Kanton den Verwaltungsrat der soH wählt?

Gemäss § 17 Abs. 2 Spitalgesetz übt der Regierungsrat alle dem Kanton zustehenden Aktionärsrechte aus. In § 9 «Aufgaben und Befugnisse» der «Statuten Solothurner Spitäler AG» ist festgelegt: «*Oberstes Organ der Gesellschaft ist die Generalversammlung der Aktionäre. Ihr stehen folgende unübertragbaren Befugnisse zu: ... die Wahl und Abberufung des Präsidenten oder der Präsidentin, des Vizepräsidenten oder der Vizepräsidentin, der übrigen Mitglieder des Verwaltungsrates und der Revisionsstelle*».

In der von uns am 22. September 2015 genehmigten Eigentümerstrategie der soH (vgl. RRB Nr. 2015/1516) steht in Punkt «5. Corporate Governance» unter «5.1 Regierungsrat (RR)»: «*Die Rechte und Pflichten des Kantons als Aktionär nimmt der RR wahr. Die Vorbereitung der Beschlüsse erfolgt durch die Staatskanzlei bzw. die zuständigen Departemente. Sie umfasst namentlich folgende Tätigkeiten: ... Vorbereitung der Beschlussfassung des Regierungsrates zur Zusammensetzung des Verwaltungsrates auf Grundlage des Anforderungsprofils an Verwaltungsräte der soH sowie Wahl der Revisionsstelle.*» Die Anforderungsprofile für den Verwaltungsrat als Ganzes, für die Mitglieder des Verwaltungsrates sowie für das Präsidium des Verwaltungsrates sind im Anhang der Eigentümerstrategie festgelegt.



Andreas Eng
Staatschreiber

Verteiler

Departement des Innern, Gesundheitsamt (2)
Finanzdepartement
Solothurner Spitäler AG (soH); Schöngrünstrasse 36a, 4500 Solothurn
Parlamentsdienste
Traktandenliste Kantonsrat