



Eignerstrategie

Regionale Spitalzentren (RSZ)

Regionale Psychiatrische Dienste (RPD)

Spital Netz Bern Immobilien AG (SNBI AG)

Bearbeitungsdatum	15. Dezember 2022
Version	1.0
Klassifizierung	nicht klassifiziert
Fachdirektion	Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion

Inhaltsverzeichnis

1.	Allgemeine Grundlagen und Bestimmungen	2
1.1	Zweck und Geltungsbereich	2
1.2	Rechtsgrundlagen	3
2.	Zweck und Interesse des kantonalen Engagements	3
3.	Eignerziele	4
3.1	Unternehmerische und organisatorische Ziele	4
3.2	Wirtschaftliche und finanzielle Ziele	5
3.3	Soziale und personelle Ziele	5
4.	Bildung starker Netzwerke zur nachhaltigen Entwicklung	5
4.1	Beteiligungen	6
4.2	Joint Ventures	6
4.3	Zusammenarbeitsverträge	6
5.	Vorgaben zur Führung	6
5.1	Vorbereitung der Generalversammlungen	6
5.2	Wahlen der strategischen Führungsorgane, Interessenbindungen und Amtszeit	7
5.3	Entschädigungen der strategischen und operativen Führungsorgane	7
5.4	Wahl Revisionsstelle	7
5.5	Musterstatuten	8
6.	Vorgaben zur Aufsicht und zum Controlling	8
6.1	Strategische Führungsgespräche	8
6.2	Finanzkontrolle	8
6.3	Ausserordentliche Zwischenberichte	8
7.	Schlussbestimmungen	9
8.	Dokument-Protokoll	9

Allgemeine Informationen zur Eignerstrategie

Die Eignerstrategie enthält die Absichten des Kantons, die er mit seiner Beteiligung verfolgt. Die Eignerstrategie dient zum einen dazu, festzulegen welche Zwecke mit der Beteiligung verfolgt werden. Zum anderen dient die Eignerstrategie auch den Führungsgremien des Trägers der öffentlichen Aufgabe, die Absichten des Kantons mit der Beteiligung zu kennen. In der Eignerstrategie ist auf allfällige Rollenkonflikte im Zusammenhang mit der kantonalen Beteiligung hinzuweisen. So kann im konkreten Fall beispielsweise die auf nachhaltige Aufgabenerfüllung ausgerichtete Gewährleisterrolle mit der vorab auf Rentabilität ausgerichteten Eigenerrolle oder allenfalls auch einer Bestellerrolle im Widerspruch stehen. In der Eignerstrategie sind die verschiedenen Ziele der Beteiligung offen darzulegen und Konflikte soweit möglich aufzulösen, indem die unterschiedlichen Ziele beschrieben und gewichtet bzw. priorisiert werden.

Weitere Hinweise zur Erarbeitung der Eignerstrategie sind in der Ziffer 9 der Public Corporate Governance-Richtlinien des Kantons Bern (PCG-Richtlinien Kanton Bern) ersichtlich.

1. Allgemeine Grundlagen und Bestimmungen

1.1 Zweck und Geltungsbereich

Die Eignerstrategie regelt das Verhältnis und die Ziele des Kantons zu seinen kantonalen Beteiligungen an den «anderen Trägern öffentlicher Aufgaben» sowie der «Beteiligungen mit öffentlichem Interesse» (Unternehmen) der Spitalversorgung im Kanton Bern.

Die Steuerung der Unternehmen erfolgt primär über die trägerschaftsneutralen Instrumente Versorgungsplanung, Spitallisten sowie Finanzierung gemeinwirtschaftlicher Leistungen und nur subsidiär über die Eigenerrolle.

Der Regierungsrat nimmt die Aktionärsrechte und –pflichten für den Kanton wahr. Die Eignerstrategie dient der Steuerung und berücksichtigt allfällige Rollenkonflikte des Kantons als Eigner, Finanzierer, Versorgungs-, Bewilligungs- und Aufsichtsbehörde.

Für folgende Unternehmen (Kreis 1) gilt die Eignerstrategie:

Regionale Spitalzentren (RSZ):	Aktienkapital	Kantonsanteil
Regionalspital Emmental AG (RSE AG)	7 202 000	100 %
Spital SRO AG (SRO AG)	7 801 000	100 %
Spital STS AG (STS AG)	5 850 000	100 %
Spitäler Frutigen Meiringen Interlaken AG (FMI AG)	6 250 000	100 %
Spitalzentrum Biel AG (SZB AG)	7 750 000	99.75 %
Regionale Psychiatrische Dienste (RPD):		
PZM Psychiatriezentrum Münsingen AG (PZM AG)	34 900 000	100 %
Universitäre Psychiatrische Dienste (UPD) AG (UPD AG)	39 400 000	100 %
Übrige Organisation (Kreis 2):		
Spital Netz Bern Immobilien AG (SNBI AG)	8 300 000	100 %

Die Insel Gruppe als Konzern und die Insel Gruppe AG fallen nicht unter die vorliegende Eignerstrategie, da entsprechende Vorgaben im Inselvertrag und im Aktionärsbindungsvertrag zwischen der Inselspital-Stiftung und dem Kanton Bern festgehalten worden sind. Weil die Spital Netz Bern Immobilien AG gemäss Unternehmenszweck selber keine Gesundheitsleistungen erbringt, gelten nur die nicht spitalspezifischen Vorgaben der Eignerstrategie für sie, sofern das ergänzende Reglement zum Testament von Anna Seiler, der Inselvertrag oder der Aktionärsbindungsvertrag keine eigenen Regelungen vorsehen.

Für die Réseau de l'Arc SA (ehemals Hôpital du Jura bernois SA (HJB SA)) gilt eine separate Eignerstrategie.

1.2 Rechtsgrundlagen

- OR; Schweizerisches Obligationenrecht vom 30. März 1911 [OR; SR 220].
- KVG; Bundesgesetz über die Krankenversicherung vom 18. März 1994 [KVG; SR 832.10]
- RAG; Revisionsaufsichtsgesetz vom 16. Dezember 2005 [RAG; SR 221.302]
- GIG; Bundesgesetz über die Gleichstellung von Frau und Mann (Gleichstellungsgesetz) vom 24. März 1995 [GIG; SR 151.1]
- KV; Verfassung des Kantons Bern vom 06.06.1993 [KV; BSG 101.1]
- SpVG; Spitalversorgungsgesetz vom 13. Juni 2013 [SpVG; BSG 812.11]
- SpVV; Spitalversorgungsverordnung vom 23.10.2013 [SpVV; BSG 812.112]
- KFKG; Gesetz über die Finanzkontrolle vom 01.12.1999 [Kantonales Finanzkontrollgesetz, KFKG; BSG 622.1]

2. Zweck und Interesse des kantonalen Engagements

Die kantonale Gesundheitsstrategie legt fest, dass die Gesundheit der gesamten Bevölkerung unter Wahrung der Lebensqualität ganzheitlich und diskriminierungsfrei geschützt, gefördert und wiederherge-

stellt werden soll. Der Kanton soll dazu über ein qualitativ hochstehendes, innovatives, für alle zugängliches, vernetztes und bezahlbares Gesundheitswesen mit kompetenten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und guten Arbeitsbedingungen verfügen.

Viele Anbieter von Gesundheitsleistungen werden durch die Spitalversorgung in ihrer regionalen Rückgratfunktion unterstützt, indem die Spitäler als zentrale medizinische Anlaufstelle zur Unterstützung, Koordination und Vernetzung von Anbietern von regionalen medizinischen Leistungen in der Versorgungskette und entlang den Patientenpfaden zur Verfügung stehen.

Die RSZ, die RPD und andere Leistungserbringer stellen die regionale umfassende erweiterte akutstationäre und psychiatrische Grundversorgung sicher. Die UPD AG erbringt zudem überregional hochspezialisierte Leistungen sowie Leistungen der Lehre und Forschung zugunsten der Universität Bern. Der Kanton begrüsst – wenn immer möglich – die partnerschaftliche Zusammenarbeit von RSZ, RPD und anderen Leistungserbringern zur Sicherung eines bedarfsgerechten Angebots je Versorgungsregion. Der Kanton verkauft Beteiligungspapiere von RSZ und RPD, wenn er zusammen mit anderen öffentlichen Gemeinwesen oder von der öffentlichen Hand beherrschten Institutionen kapital- und stimmenmässig die Mehrheit am Unternehmen hält. Wenn es für eine zweckmässige Versorgung nötig ist, verkauft der Kanton ausnahmsweise mehr als die kapital- und stimmenmässige Mehrheit (Art. 21 SpVG).

Der Verkaufspreis stützt sich auf eine Unternehmensbewertung einer staatlich beaufsichtigte und von allen Parteien anerkannte Revisionsgesellschaft. Ein Verkauf von Beteiligungspapieren darf nur unter gleichzeitiger Einräumung eines Vorkaufsrechtes zugunsten des Kantons erfolgen, welches zusammen mit weiteren spezifische Abmachungen zwischen den Aktionären in einem Aktionärsbindungsvertrag festgehalten wird.

3. Eignerziele

Die Eignerziele sind unabhängig von den konkreten Beteiligungsverhältnissen zu verfolgen.

3.1 Unternehmerische und organisatorische Ziele

Die RSZ und RPD sind in ihrer Funktion als Grundversorger Teil der abgestuften, integrierten Versorgung und verfolgen die kantonalen versorgungspolitischen Ziele unter Wahrung ihrer Autonomie und Handlungsspielräume. Sie können weitere Tätigkeiten ausüben, sofern diese

- in einem sachlich nahen Bezug zu ihren Haupttätigkeiten stehen (Art. 26 SpVG),
- entweder die Auslastung der bestehenden Ressourcen, die finanzielle Situation der Unternehmen oder die Qualität der Leistungserbringung im Rahmen des Versorgungsauftrages verbessern und
- die öffentliche Zweckwidmung im Sinne der Steuergesetzgebung nicht gefährden.

Auf strategischer Ebene organisieren sich die Unternehmen im Hinblick auf strukturelle Veränderungen im Gesundheitswesen eigenverantwortlich in Konzern- und Holdingstrukturen mit anderen Leistungserbringern, wenn es für die zweckmässige Versorgung nötig ist. Über eine Optimierung der Versorgung können zusätzliche Synergiepotenziale durch Kooperationen bei der Leistungserbringung sowie den Ausbau einer integrierten Versorgung erschlossen werden, beispielsweise mit Leistungsauf- und -verträgen in der Akutsomatik, der Psychiatrie, der Rehabilitation und im Rettungswesen.

Der Regierungsrat achtet als Eigner, Finanzierer, Versorgungs-, Bewilligungs- und Aufsichtsbehörde die Autonomie der Unternehmen. Die Unternehmen informieren den Regierungsrat rechtzeitig über bedeutende, organisatorische Umstrukturierungen mit grossen Auswirkungen (siehe Abschnitt 6.3). Der Regierungsrat legt fest, wie er in der Folge befasst werden will, sofern keine gesetzliche Regelung besteht.

3.2 Wirtschaftliche und finanzielle Ziele

Die Unternehmen werden nach unternehmerischen Grundsätzen geführt und beachten wesentliche Entwicklungen wie z. B. die zunehmende Digitalisierung bei der strategischen Ausrichtung. Zum langfristigen Werterhalt der Substanz mit Instandhaltungs- und Ersatzinvestitionen und der Aufrechterhaltung der Zahlungsfähigkeit müssen die Unternehmen eine genügende Profitabilität erwirtschaften. Unter Berücksichtigung der finanziellen Lage der Unternehmen kann auf Dividendenausschüttungen verzichtet werden.

Zur Beurteilung der Erreichung der finanziellen Ziele dienen unter anderem die im Aufsichtskonzept und im Reporting festgelegten Kennzahlen.

3.3 Soziale und personelle Ziele

Die Unternehmen nehmen ihre soziale und personalpolitische Verantwortung in ihren verschiedenen Rollen wahr (z. B. als wichtiger Teil des Ausbildungssystems für medizinische Fachkräfte, als bedeutender regionaler Arbeitgeber und als Rückgrat für weitere regionalen Gesundheitsleistungen), insbesondere bezüglich:

- Gesamtarbeitsvertrag (GAV):
Die Unternehmen sind verpflichtet, ihre Anstellungsverhältnisse Gesamtarbeitsverträgen zu unterstellen. In Konzern- bzw. Holdingstrukturen und in Kooperationen müssen alle weiteren Gesellschaften mindestens Arbeitsbedingungen anbieten, die insbesondere hinsichtlich Arbeitszeit, Entlohnung und Sozialleistungen dem Gesamtarbeitsvertrag der Branche entsprechen.
- Gleichstellung / Neutralität:
Die Unternehmen setzen sich für die Gleichbehandlung und Chancengleichheit in allen Gremien und Funktionen ein, fördern geschlechterneutral Karrieremöglichkeiten auf allen Stufen und halten entsprechende Angebote bereit.
- Lohntransparenz:
Die Unternehmen befolgen bezüglich Lohntransparenz und -gleichheit die rechtlichen Vorgaben und die Leitsätze zur Vergütung der operativen und strategischen Führungsorgane der PCG-Richtlinien.

4. Bildung starker Netzwerke zur nachhaltigen Entwicklung

Für eine nachhaltige Entwicklung orientieren sich die Unternehmen an der kantonalen Gesundheitsstrategie und ihren Teilstrategien. Die Unternehmen richten sich aus nach dem kantonalen, politisch getragenen Zielbild hinsichtlich der Versorgungsregionen sowie des Berner Versorgungsmodells und profitieren so von einer verbesserten Ausgangslage für Kooperationsverhandlungen sowie letztlich der Bildung starker Netzwerke. Dabei berücksichtigen die Unternehmen, dass in der Berner Gesundheitsversorgung die Rolle des Zentrums mit Endversorgungscharakter dem Universitätsspital der Insel Gruppe zufällt.

Die Unternehmen sind unter Beachtung des Zielbilds gefordert, möglichst rasch ihre Rolle(n) zu finden und allenfalls einen Transformationsprozess einzuleiten.¹

Zur Bildung starker Netzwerke sind verschiedene Formen von Kooperationen möglich, insbesondere Beteiligungen, Joint Ventures und Zusammenarbeitsverträge. Kooperationen müssen den Zielen und dem Unternehmenszweck entsprechen sowie führungsmässig gut betreut sein. Die Unternehmen haben dazu

¹ Beispiele für Transformationen sind Spitalfusionen, Wandlung von Spitälern in Gesundheitszentren oder in Ambulatorien oder auch Spitalschliessungen.

Kooperationskonzepte zu entwerfen. Der Unternehmenswert muss gesichert sein oder erhöht werden. Die Kooperationsrisiken müssen für das Unternehmen tragbar sein.

Kooperationskonzepte und neue, bedeutende Kooperationen werden an den strategischen Führungsgesprächen regelmässig thematisiert. Der Regierungsrat wird situationsgerecht damit befasst.

4.1 Beteiligungen

Der Regierungsrat genehmigt Beteiligungen der Unternehmen an einem oder mehreren RSZ, RPD oder anderem Leistungserbringer im Sinn von Art. 24 SpVG. Die übrigen Beteiligungen der Unternehmen liegen in der Kompetenz des strategischen Führungsorgans.

4.2 Joint Ventures

Werden Joint Ventures mit anderen RSZ, RPD oder anderen Leistungserbringern im Sinn von Art. 24 SpVG begründet, muss der Regierungsrat frühzeitig darüber informiert werden.

4.3 Zusammenarbeitsverträge

Die Unternehmen berichten der Gesundheits-, Sozial- und Integrationsdirektion (GSI) regelmässig über die bedeutenden neuen, bestehenden und aufgelösten Zusammenarbeitsverträge.

5. Vorgaben zur Führung

Durch die Bildung von privatrechtlichen Aktiengesellschaften hat der Kanton eine Delegation der öffentlichen Aufgabe Spitalversorgung an «andere Träger öffentlicher Aufgaben» vorgenommen. Der Regierungsrat anerkennt die Entscheidungsfreiheit des strategischen Führungsorgans in Bezug auf die Geschäftsstrategie und –politik im Sinn von Art. 716a OR und Art. 25 SpVG.

Der Regierungsrat übt die Aufsicht, der Grosse Rat die politische Oberaufsicht aus.

5.1 Vorbereitung der Generalversammlung

Die Wahrnehmung der Eignerinteressen erfolgt unter Beachtung von Art. 25 SpVG (Unabhängigkeit der Betriebsführung) über die im Schweizerischen Obligationenrecht (OR; SR 220) und in den Statuten der Generalversammlung oder den Aktionären zugewiesenen Rechte, insbesondere über den Erlass der Statuten, die Genehmigung des Lageberichts, der Jahresrechnung und der Konzernrechnung, die Déchargenerteilung gem. OR, die Wahl der strategischen Führungsorgane und des Präsidiums des strategischen Führungsorgans, die Wahl der Revisionsstelle, die Klagerechte gegenüber dem strategischen Führungsorgan und der Revisionsstelle sowie über Beschlüsse zur Kapitalerhöhung. Weitere Abmachungen im Rahmen von Aktionärsbindungsverträgen werden berücksichtigt.

Die ordentliche Generalversammlung findet in der Regel in der zweiten Junihälfte statt. Die Einladung an die Generalversammlung ist 60 Kalendertage vor dem Termin den Aktionären zuzustellen. Die Organisation und Durchführung von ordentlichen und ausserordentlichen Generalversammlungen wird durch die GSI koordiniert (siehe Aufsichtskonzept Ziffern 6 «Vertretung des Kantons an der Generalversammlung» und 8.2 «Aufgaben der zuständigen Fachdirektion»).

5.2 Wahlen der strategischen Führungsorgane, Interessenbindungen und Amtszeit

Bei den Wahlen wird die Qualität der Zusammenarbeit innerhalb des Gremiums und mit den operativen Führungsorganen beachtet. Der Wissenstransfer soll bei Nachfolgelösungen gewährleistet sein. Eine angemessene regionale Verankerung kann umgesetzt werden. Die GSI koordiniert unter Einbezug des strategischen Führungsorgans des Unternehmens den Prozess der Wahl von einzelnen Mitgliedern.

Die Mitglieder der strategischen Führungsorgane nehmen ihre Aufgaben und Verantwortung gemäss den aktienrechtlichen Regelungen wahr und erfüllen die Vorgaben gemäss Anforderungsprofil für die Wahl von strategischen Führungsorganen. Der Kanton verzichtet bei den Leistungserbringern nach SpVG auf eine Mandatierung von Kantonsvertretern beziehungsweise Mitgliedern des strategischen Führungsorgans.

In den strategischen Führungsorganen sollen Rollen- und Interessenskonflikte vermieden werden. Dazu verfügt jedes Unternehmen über einen Verhaltenskodex. Weiter werden jeweils vor den ordentlichen Generalversammlungen die Interessenbindungen der Mitglieder der strategischen Führungsorgane erhoben und an die GSI weitergeleitet. Die strategischen Führungsorgane sind gehalten, geeignete Massnahmen zur Vermeidung von Rollen- und Interessenskonflikten innerhalb der Unternehmen umzusetzen.

Die Amtsdauer ist für Mitglieder der strategischen Führungsorgane beschränkt auf 10 Jahre und kann in begründeten Fällen ausnahmsweise auf maximal 14 Jahre verlängert werden.²

5.3 Entschädigungen der strategischen und operativen Führungsorgane

Die maximalen Entschädigungen der strategischen Führungsorgane werden mit einem separaten, öffentlichen Regierungsratsbeschluss unter Einhaltung der PCG-Richtlinien festgelegt und periodisch überprüft.

Zusätzliche Mandate an die Mitglieder des strategischen Führungsorgans werden im Geschäftsbericht ausgewiesen. Bei wiederholten Mandaten an das gleiche Mitglied des strategischen Führungsorgans entsteht eine Pflicht zur Berichterstattung. Die GSI ist dabei vor der Generalversammlung über den Inhalt des Mandats, die Gründe für die Vergabe des Mandats an das Verwaltungsratsmitglied, die Dauer und das finanzielle Ausmass zu informieren.

Für die operativen Führungsorgane sind die Vorgaben gemäss Art. 51 SpVG Vergütungsbericht und Ziffer 13 der PCG-Richtlinien zu befolgen.

5.4 Wahl Revisionsstelle

Die Unternehmen evaluieren die Revisionsstelle selbstständig nach den Vorgaben des RAG und unter Einhaltung der Vorschriften des öffentlichen Beschaffungswesens.

Die Revisionsstelle muss zwingend ein «staatlich beaufsichtigtes Revisionsunternehmen»³ sein und über ausgewiesene, durch Referenzen belegte Branchenerfahrung verfügen. Sie muss in der Lage sein, über einen längeren Zeitraum die ordentliche Prüfung der Jahresrechnung und ggfs. der Konzernrechnung

² Für die SNBI AG gilt keine Beschränkung der Amtsdauer für Mitglieder des strategischen Führungsorgans.

³ Die aktuelle Liste der zur Verfügung stehenden staatlich beaufsichtigten Revisionsstellen findet sich jeweils Ende Januar für das vergangene Geschäftsjahr im Geschäftsbericht der Revisionsaufsichtsbehörde (RAB).

nach internationalen Rechnungslegungsstandards (Swiss GAAP FER) durchzuführen sowie die Ordnungsmässigkeit der Geschäftsführung zu überprüfen.

Die Unternehmen orientieren die GSI an einem strategischen Führungsgespräch über einen beabsichtigten Wechsel der Revisionsstelle. Die Generalversammlung wählt die Revisionsstelle an der ordentlichen Generalversammlung.

5.5 Musterstatuten

Bei Bedarf aktualisiert die GSI die Musterstatuten der Unternehmen im Vorfeld von Statutenrevisionen. Die Musterstatuten werden auf der Website der GSI publiziert.

6. Vorgaben zur Aufsicht und zum Controlling

6.1 Strategische Führungsgespräche

In der Regel bis spätestens Mitte Februar führt die GSI Gespräche mit den einzelnen strategischen Führungsorganen der Unternehmen (siehe Aufsichtskonzept Ziffer 8.2 «Aufgaben der zuständigen Fachdirektion»). Im Rahmen der strategischen Führungsgespräche werden Anträge an die Generalversammlung, unter anderem die Wahlen der strategischen Führungsorgane und die Wahl der Revisionsstelle vorbereitet, die Unternehmensstrategie, die Investitionsplanung und das Risikomanagement besprochen. Die betriebliche Organisation auf der Basis des Organisationsreglements kann ebenfalls erörtert werden. Die strategischen Führungsgespräche dienen als fixe Gefässe für den Gedankenaustausch zwischen Eigner und strategischer Führungsorgane und erstrecken sich über die gesamte Geschäftstätigkeit des Unternehmens. Bei Bedarf organisiert die GSI zweite Gespräche, die jeweils im 2. Semester stattfinden.

Die GSI informiert den Regierungsrat über die Anträge an die Generalversammlung sowie über die Eigner bezogenen Risiken der Unternehmen für den Kanton und holt die Beschlüsse des Regierungsrates ab für die Generalversammlung.

6.2 Finanzkontrolle

Die Finanzkontrolle ist ein Aufsichtsorgan gemäss Ausführungen im Aufsichtskonzept, Ziffer 8.4 «Aufgaben der Finanzkontrolle».

6.3 Ausserordentliche Zwischenberichte

Die strategischen Führungsorgane sind nach Statuten verpflichtet, die Aktionäre bei Vorliegen von ausserordentlichen Vorkommnissen und Situationen, die wesentlichen Einfluss auf die Gesellschaft haben können, umgehend schriftlich und umfassend darüber zu informieren. Die Unternehmen werden somit gehalten, wenn es krisenhafte Situationen erfordern, auch ausserordentlich dem Kanton so Bericht zu erstatten, dass wirksame Interventionen noch möglich sind, insbesondere bevor gesetzlich vorgeschriebene Instrumente zur Anwendung gelangen. Die Unternehmen informieren den Kanton ausserdem über wichtige Entscheide, Veränderungen und Vorkommnisse, bevor sie öffentlich kommuniziert werden. Dies gilt insbesondere, wenn mit erheblichen Auswirkungen auf einen versorgungsrelevanten Standort der Leistungserbringung, das Leistungsangebot oder den Personalbereich gerechnet wird.

7. Schlussbestimmungen

Die Eignerstrategie wird periodisch überprüft, in der Regel alle vier Jahre und im Anschluss an eine neue Versorgungsplanung. Sie ist auch zu überprüfen, wenn veränderte Umstände dies erfordern.

Die Eignerstrategie gilt zusammen mit dem Aufsichtskonzept vom 21. Dezember 2022, dem Anforderungsprofil vom 21. Dezember 2022 und dem Regierungsratsbeschluss zur maximalen Entschädigung von Mitgliedern des strategischen Führungsorgans vom 21. Dezember 2022. Dieser Beschluss tritt per 1. Januar 2023 in Kraft und ersetzt den RRB 02/2020 zur Eigentümerstrategie vom 7. Januar 2020.

8. Dokument-Protokoll

Freigabe

Version	Name	Datum	Bemerkungen
1.0	Regierungsrat Kanton Bern	21.12.2022	Genehmigung durch den Regierungsrat mit Regierungsratsbeschluss 1370/2022