

Grobkonzept Haushaltskonsolidierung - Darstellung der Maßnahmen (Übersichtsblatt)

1.	Referat, Dienststelle	Personal- und Organisationsreferat Abt. P 4
----	--------------------------	------------------------------------------------

2.	Kurzbeschrei- bung der Maßnahme, realisierbar ab,	3. Aufgabe der Gehaltsabrechnung für die Krankenhäuser 01/2006
----	----------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------

3.	Aufgabenkritik	
	3.1	freiwillige Aufgabe ge- setzliche Pflichtaufgabe rechtliche Grundlagen

Zutreffendes bitte mit „X“ markieren



	3.2	Die Aufgabe wird künftig rationeller erfüllt (ohne wesentl. inhaltliche Einschränkungen)	
	3.3	Die Aufgabenerfüllung wird eingeschränkt – die Leistungsmenge reduziert	
	3.4	Die Aufgabenerfüllung wird eingeschränkt – die Qualität heruntergefahren	
	3.5	Die Aufgabe wird nicht mehr wahrgenommen	X
NEU →	3.6	Die Aufgabe wirkt sich auf die Geschlechtergerechtigkeit (Gender Budgeting) aus	X

Die Auswirkungen aus Ziff. 3.2 – 3.6 **sind** einem Beiblatt kurz zu beschreiben auch im Hinblick auf die Zielgruppen (vgl. auch Unterlage zu TOP 7 der Info-Veranstaltung am 26.03.02).

4.	Haushaltswirkungen (Ausgabenbudget, Einnahmen) Die näheren Erläuterungen sind als Beiblatt anzufügen und sollten alle Informationen enthalten, die zur Beurteilung der vorgeschlagenen Maßnahme erforderlich sind.	
----	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

4.1 Minderausgaben – geschätzte Summen in Tsd. €

- Personalausgaben : 200
- Sachausgaben :
- Transferausgaben :
- Bewegl. Vermögen :
- Gesamt :

4.2 Mindereinnahmen (Ausfluss aus 4.1) – geschätzte Summe in Tsd. €:

keine

4.3 Mehreinnahmen – geschätzte Summe in Tsd. €:

keine

4.4 Saldo der Haushaltsveränderungen (4.1 mit 4.3) in Tsd. €:

- 200

4.5 Ergeben sich haushaltsmäßige Auswirkungen auf andere städtische Dienststellen ?

nein

Erläuterungen

Seit der Änderung der Rechtsform der städtischen Krankenhäuser im Juli 1993 wurde insbesondere wegen des Zwangs zur Kostenreduzierung im Gesundheitswesen zwischen dem POR und den Krankenhäusern nach Lösungen gesucht, die Zusammenarbeit zu optimieren und Kostenreduzierungen im Bereich Entgeltabrechnungen zu erreichen. Während einerseits die Krankenhäuser die Ermittlung verursachungsgerechter Kosten und daraus resultierend eine adäquate Produktpreisgestaltung forderten, musste das POR wegen fehlender betriebswirtschaftlicher Rahmenbedingungen und aufgrund der derzeit gültigen kamerale Haushaltsregeln eine Vollkostenverrechnung über einen einheitlichen Verrechnungspreis vornehmen.

Auf Wunsch der Krankenhäuser und nicht zuletzt wegen der Entwicklung eines Personalmanagementsystems, das eine neue Gehaltsabrechnung beinhaltet, wurde die Zusammenarbeit im Frühjahr 2001 wieder thematisiert und im Herbst 2001 den Krankenhäusern auf der Basis einer Nutzwertanalyse sechs Modelle zur Zusammenarbeit vorgestellt.

Die städtischen Krankenhäuser teilten mit Schreiben vom 13.03.2002 mit, dass sie für eine Zusammenarbeit mit dem POR ein Modell anstreben wollten, das vorgesehen hätte, dass die Gehalts- und Lohnabrechnung künftig von den Krankenhäusern in Eigenregie abgewickelt werde und das notwendige lohnbuchhalterische Fachwissen von Fachkräften des POR gesichert werden solle.

Da das „Ausleihen“ von Dienstkräften aus grundsätzlichen sozialen und wirtschaftlichen Gründen für das POR nicht in Frage kam, wurde dem Referenten des Referates für Gesundheit und Umwelt sowie den Verwaltungsdirektoren der Krankenhäuser mit Schreiben vom 06.06.2002 vorgeschlagen, die Geschäftsbeziehungen zum 31.12.2003 zu beenden. Dieser Vorschlag wurde angenommen. Seit 01.01.2004 betreiben die Krankenhäuser die Gehaltsabrechnung in eigener Regie.

Das POR hat die Leistungen bis zum Jahr 2003 im Wege der internen Leistungsverrechnung erbracht. Aufgrund der Defizitvereinbarung der Stadt mit den städtischen Krankenhäusern (Beschluss der VV des Stadtrats vom 27.10.1999) erhielt das POR von den anfallenden Kosten in Höhe von 2.500.000.- € nur einen Kostenersatz in Höhe von 1.650.000.- € von den Krankenhäusern; die Differenz in Höhe von 850.000.- € wurde von der Stadtkämmerei aufgrund der Defizitvereinbarung ausgeglichen.

Nach Beendigung der Geschäftsbeziehungen werden vom POR Zug um Zug ca. 30 Stellen einschließlich der damit verbundenen Arbeitsplatzkosten eingespart. Als Konsolidierungsbeitrag wird der von der Kämmerei nicht mehr zu leistende Zuschuss in Höhe von 850.000.- € dem POR als Konsolidierungsbetrag gutgeschrieben.

Die Effekte, die sich aus der Aufgabe der Gehaltsabrechnung ergeben, werden über die Personalfluktuations eingefahren. Zum Stichtag 01.01.2004 fanden 226 Dienstkräfte bei P 4 Verwendung, davon 124 Frauen (= 55%) und 102 Männer (= 45%). Nach derzeitigem Kenntnisstand rechnen wir für das laufende Jahr mit einem Fluktuationsaufkommen von 12 Personen bei den weiblichen Beschäftigten (= 86%) sowie 2 Personen bei den männlichen Beschäftigten (= 14%). Für das Jahr 2006 gehen wir von einer vergleichbaren Entwicklung aus.