

Komprimierte Erläuterungen der Ziffer 3, Aufgabenkritik:

zu 3.2: Aufgabe wird rationeller erfüllt (geschlechterdifferenzierte Darstellung der Auswirkungen auf das eingesetzte Personal):

Folgewirkung der Konsolidierung	Personen			keine geschlechterdifferenzierten Daten vorhanden (ab wann liegen Daten vor?) (X)	geschlechterdifferenzierte Auswirkung nicht erkennbar (X)
	gesamt	weiblich	männlich		
Vom Personalabbau betroffene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter					
In Prozent	100				

zu 3.3 Leistungsmenge reduziert:

...

zu 3.4 Qualität heruntergefahren:

...

zu 3.5 Aufgabe wird nicht mehr wahrgenommen:

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 kameralen 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.

Seit 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 auf personeller Seite werden über die Personalfluktuationsaufnahme eingefahren. Zum Stichtag 01.01.2005 fanden 225 Dienstkräfte bei P 4 Verwendung, davon 125 Frauen (= 56 %) und 100 Männer (= 44 %). Nach derzeitigem Kenntnisstand rechnen wir für das laufende Jahr mit einem Fluktuationsaufkommen von rd. 9 Personen bei den weiblichen Beschäftigten (= 90%) und 1 Person bei den männlichen Beschäftigten (= 10%).

Vergleich zum Vorjahr:

Zum Stichtag 01.01.2004 waren im Bereich von P 4 insgesamt 247 Dienstkräfte (= 144 Frauen und 103 Männer) im Einsatz. Der Stichtagsvergleich kommt zum Ergebnis, dass binnen Jahresfrist Kapazität im Gegenwert von 22 Stellen abgebaut wurde. Von diesen Stellen waren 19 mit Frauen besetzt.

Das Fluktuationsaufkommen des Jahres 2005 wird in seiner Gesamtheit für alle Konsolidierungsmaßnahmen, die bei P 4 umzusetzen sind, benötigt (vgl. auch Anlage 2.1 = Rationalisierungsmaßnahmen).

zu 3.6 Geschlechtergerechtigkeit:

Die vorgeschlagenen Maßnahmen sollen geschlechtsdifferenziert auf ihre Auswirkungen hin überprüft werden, d. h. es ist anzugeben, ob Frauen oder Mädchen bzw. Männer oder Jungen in unterschiedlich starkem Maße betroffen sind.

Anzahl und Zusammensetzung der Personen, die von den Konsolidierungsmaßnahmen betroffen sein werden:

- Auswirkungen nach außen: - entfällt – (interner Dienstleister)

Folgewirkung der Konsolidierung	Personen			keine geschlechtsdifferenzierten Daten vorhanden (ab wann liegen Daten vor?) (X)	geschlechtsdifferenzierte Auswirkung nicht erkennbar (X)
	gesamt	weiblich	männlich		
Betroffene (außerhalb der Stadtverwaltung) durch - Leistungseinschränkung ¹ - Ressourcenabbau ²					
absolut					
in Prozent	100				

- Auswirkungen auf die städtischen Beschäftigten (hier nicht mehr Darstellung des Personalabbaus):

Folgewirkung der Konsolidierung	Personen			keine geschlechtsdifferenzierten Daten vorhanden (ab wann liegen Daten vor?) (X)	geschlechtsdifferenzierte Auswirkung nicht erkennbar (X)
	gesamt	weiblich	männlich		
Betroffene (innerhalb der Stadtverwaltung) durch - Leistungseinschränkung ¹ - Ressourcenabbau ²	X*				
absolut					
in Prozent	100				

*Es handelt sich um keine Leistungseinschränkung. Die Leistung wird jetzt an anderer Stelle erbracht.

¹ Reduzierung des städtischen Leistungsangebots

² Abbau von Personal oder Sachmitteln

¹

²