



Alois Stöger diplômé
Bundesminister

Frau
Präsidentin des Nationalrates
Mag^a. Barbara Prammer
Parlament
1017 Wien

**XXIV. GP.-NR
5315 /AB
16. Juli 2010**

zu 5356 /J

Wien, am 14. Juli 2010

GZ: BMG-11001/0141-I/5/2010

Sehr geehrte Frau Präsidentin!

Ich beantworte die an mich gerichtete schriftliche parlamentarische **Anfrage Nr. 5356/J der Abgeordneten Ursula Haubner, Dr. Spadiut, Kolleginnen und Kollegen** nach den mir vorliegenden Informationen wie folgt:

Im Hinblick darauf, dass die gegenständliche parlamentarische Anfrage ausschließlich Fragen zu Daten enthält, die nur der in Rede stehenden Gebietskrankenkasse zur Verfügung stehen, habe ich die Kasse um Übermittlung einer Stellungnahme ersucht. Beiliegend übermitte ich nunmehr in Beantwortung der Anfrage die dazu eingelangte Äußerung der Kasse.

Frage 1:

Das Geschäftsjahr der SGKK endete mit 31.12.2009 - eine Berechnung zum 1. November 2009 ist nicht vorgesehen. Das Geschäftsjahr 2009 brachte einen Bilanzverlust von € 8.498.387,24.

Frage 2:

Die letzte aktuelle Berechnung (15. Mai 2010) ergab einen erwarteten Bilanzverlust von € 10.042.560,-.

Frage 3:

Die Salzburger Gebietskrankenkasse weist keine Schulden im ersten Quartal 2010 aus. Für die Deckung des prognostizierten Abgangs sind noch Rücklagen vorhanden.

Frage 4:

Es befinden sich 6 Immobilien im Eigentum der SGKK.

Grundsätzlich besitzt die SGKK in der Stadt Salzburg und in jedem Bezirk (Ausnahme Flachgau) eine Immobilie, des Weiteren ein Erholungs- und Genesungsheim in Goldegg.

Eigentum:

Zentrales Verwaltungsgebäude inkl. Zahnmuseum in der Stadt Salzburg

Außenstelle in Hallein inkl. Zahnmuseum

Außenstelle in Bischofshofen inkl. Zahnmuseum (Wohnungseigentum)

Außenstelle in Zell am See inkl. Zahnmuseum

Außenstelle in Tamsweg inkl. Zahnmuseum

Regenerationszentrum Goldegg inkl. Garconnierenhaus (für Patienten + 5 Dienstwohnungen) und einem Personalwohnhaus (3 Wohnungen)

Miete:

Räumlichkeiten im Krankenhaus Mittersill für ein Zahnmuseum

Frage 5:

Zum Stichtag 30.4.2010 waren 658 Personen aktiv in einem aufrechten Dienst- oder Lehrverhältnis bei der SGKK beschäftigt. Mehr als ein Drittel davon in Teilzeit, wodurch sich eine MitarbeiterInnenzahl von 568,2 - gerechnet in Vollzeitäquivalenten - ergibt. Davon sind 422,2 im Verwaltungsbereich tätig. Der Rest ist in eigenen Einrichtungen oder sonstigen medizinischen Bereichen beschäftigt.

Frage 6:

Unsere aktuelle Planungsrechnung für alle Lohn -und Gehaltsaufwendungen inkl. DG-Aufwand der unter Pkt. 5 genannten Personen ergibt einen Jahreswert von gerundet € 29.250.000,- - für das gesamte Jahr 2010, dies entspricht in etwa 4% unserer Gesamtausgaben.

Frage 7:

Die SGKK hat für jedes Jahr einen verpflichtenden Dienstpostenplan gemäß definierter Richtlinien des Hauptverbandes zu erstellen und in Personal- und Verwaltungsausschuss, sowie im Vorstand und in der Kontrollversammlung beschließen zu lassen.

Der Dienstpostenplan zum 1.1.2008 enthielt in
Summe: 559,47 Dienstposten

Der Dienstpostenplan zum 1.1.2009 enthielt in
Summe: 563,10 Dienstposten

Der Dienstpostenplan ab 1.1.2010 enthält in
Summe: 562,23 Dienstposten

Durch großteils natürliche Personalabgänge und interne Versetzungen wurden in Summe seit 1.1.2008 bis dato mehr als 550 interne Personalbewegungen (Neubesetzungen) umgesetzt (von der Reinigungskraft bis zur Führungskraft). Eine Auflistung jener neu besetzten Positionen würde wohl den Rahmen dieser Anfrage sprengen. Es wurden seit 1.1.2008 keine neuen Stellen im leitenden oder gehobenen Dienst geschaffen.

Frage 8:

Jeder Neubesetzung geht ein entsprechend begründeter Antrag der Fachabteilung, eine budgetäre Deckung im Dienstpostenplan und ein durch Direktion oder Personal- und Verwaltungsausschuss (bei höheren Positionen) freigegebener Bestellungsvorschlag voraus. Selbstverständlich wird jede Neubesetzung zuvor mittels quantitativen und qualitativen Kriterien bewertet.

Frage 9:

Die in Frage 7 genannten Neubesetzungen wurden jeweils mit Personen besetzt, die das geforderte Anforderungsprofil bestmöglich erfüllen, idealerweise auch bereits einschlägige Erfahrungen mitbringen und darüber hinaus ein möglichst hohes verwertbares Entwicklungspotential für das Gesamtunternehmen haben. Stellt sich nach Einstellung heraus, dass die Eignung wider Erwarten nicht unseren Anforderungen entspricht, werden Dienstverhältnisse im Probemonat wieder aufgelöst oder nach Ablauf einer standardmäßig vorgesehenen Befristung nicht mehr verlängert. Durch ein gut strukturiertes professionelles Auswahl- und Bestellungsverfahren können solche Fehlbesetzungen jedoch auf ein Minimum beschränkt werden.

Frage 10:

Die Salzburger Gebietskrankenkasse ist ein attraktiver Arbeitgeber. Im Laufe eines Jahres bekommen wir derzeit bis zu 1200 Bewerbungen. Jene Bewerbungen werden gesichtet, kategorisiert und in einer Evidenzdatenbank verwaltet. Aufgrund einer Bewertung der in der Bewerbung dargestellten Qualifikations- und Ausbildungsnachweise werden potentiell geeignete BewerberInnen zu einem allgemeinen Eignungstest und/oder -gespräch (je nach Berufsgruppe) eingeladen. Tritt ein entsprechender Personalbedarf auf, so wird stets im Einzelfall entschieden ob eine interne Ausschreibung, bei entsprechend vorhandener geeigneter BewerberInnen eine Auswahl aus dem gespeicherten Talent-Pool, oder eine eigene externe Ausschreibung erfolgt. Jede Ausschreibung kostet ca. € 1000,- an Inseratkosten, sowie oft ein Vielfaches davon an Verwaltungsaufwand für die Abarbeitung der einlangenden Bewerbungen. Es wäre wirtschaftlich nicht zu verantworten jede Stelle aus Prinzip öffentlich auszuschreiben, sofern geeignete BewerberInnen in der Evidenz vorhanden sind. Diese Entscheidung richtet sich jedoch immer nach dem jeweiligen Anforderungsprofil! Stellenprofile, Informationen zu unserem Personalbedarf und Bewerbungsmodus sind für jeden und jede unter

www.sgkk.at/karriere einsehbar.

Öffentliche Ausschreibungen fanden immer dann statt, wenn wir gar keine oder zu wenige grundsätzlich geeignete BewerberInnen in unserer Evidenz hatten, oder auch wenn eine Ausschreibung zwingend gesetzlich vorgesehen ist (z. B. Stellvertreter des leitenden Arztes, Inserat am Donnerstag, 21.01.2010 im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und am Samstag, 23.01.2010 in der Presse).

Frage 11:

Dass über die Eignung und die Einstellung niemals eine Einzelperson alleine entscheiden soll ist eine Grundregel in unserem Unternehmen. Für jede Neueinstellung gibt es ein klares Stellenprofil inkl. Arbeitsplatzbeschreibung. Die Beurteilung der Erfüllung jenes Stellenprofiles erfolgt mehrschichtig und in unterschiedlichen Gremien. Die Eignung wird aus den Bewerbungsunterlagen, aus der bisherigen Arbeitsleistung (bei internen Versetzungen/Beförderungen) und aus einer Beurteilung der im Bewerbungsgespräch gestellten Fragen bzw. deren Beantwortung durch die BewerberInnen erstellt. Im Arbeiterbereich wird auf diese Weise ein Besetzungsvorschlag durch die zuständige Fachabteilung erstellt, bei Führungs- und Expertenpositionen wird die Entscheidung von den 3 Mitgliedern der Direktion, dem Leiter der jeweils betroffenen Fachabteilung und dem Leiter der Personalabteilung auf diese Weise vorbereitet und ein entsprechender Antrag an den Personal- und Verwaltungsausschuss gestellt, Dieser stimmt über den Besetzungsvorschlag ab. Man kann also sagen, dass es in diesem Fall sogar zwei nacheinander geschaltete Bewertungskommissionen gibt.

Frage 12:

Leitender Angestellter, Stellvertreter des leitenden Angestellten, Bereichsdirektorin, Fachabteilungsleiter/in, Leiter der Personalabteilung, ein/eine VertreterIn des zuständigen Betriebsrats (sichert ein gleiches, transparentes und faires Auswahlverfahren). Mitglieder unser Selbstverwaltungsgremien (entsandte Funktionäre, Obmann und seine beiden Stellvertreter,...).

Fragen 13 und 14:

Angesichts der Größe unseres Hauses und den beschäftigten ExpertInnen im Personalbereich haben wir genügend Expertise und Erfahrung unsere Stellenbesetzungen selbst auf professionelle Art durchzuführen. Wir haben hierfür seit 1.1.2007 deshalb keine Beraterhonorare bezahlt.

Frage 15:

Der Angestelltenbetriebsrat übt bei Postenbesetzungen sein Stimmrecht im Personalausschuss aus und stimmt in den allermeisten Fällen dem Besetzungsvorschlag zu. Gegenstimmen gibt es von Seiten des Betriebsrates äußerst selten - gelegentlich dann, wenn dienstjüngeren Personen aufgrund der besseren Eignung für die Position der Vorzug gegeben wird. Enttäuschungen bei

MitbewerberInnen liegen in der Natur der Sache. in unseren internen Richtlinien zu Stellenbesetzungen haben wir bei subjektiv empfundenen Ungerechtigkeiten die Möglichkeit vorgesehen, dass MitbewerberInnen ein Mediationsverfahren beantragen können. In der Praxis ist dies jedoch noch nicht vorgekommen.

Frage 16:

Die Funktionsperiode von Funktionären unserer Selbstverwaltungsgremien ist auf jeweils 5 Jahre befristet. In den genannten Zeitraum fällt keine diesbezügliche Verlängerung. Sämtliche Dienstverträge werden bei Neueinstellung vorerst mit einer meist 6-monatigen Befristung versehen. Wir haben daher sämtliche Neueinstellungen zwischen 1.7.2007 und 31.12.2009 zuzüglich atypisch befristeter Dienstverträge (z.B. Verlängerung einer Karenzvertretungskraft bei Kündigung der Posteninhaberin) bei entsprechendem Bedarf und gegebener Eignung im genannten Zeitraum verlängert. In Summe war das im gefragten Zeitraum ca. 90 Mal der Fall.

Frage 17:

Mit Personen, die von den jeweiligen Interessensvertretungsorganisationen entsandt wurden (bei Funktionären) oder mit Personen, die sich am Ende eines Auswahl- und Einstellungs-/Bestellungsverfahrens für die jeweilige Position am besten qualifiziert haben.

Frage 18:

Die Salzburger Gebietskrankenkasse besitzt derzeit vier Dienstwagen.

Frage 19:

Seit 1.1.2005 wurden folgende Fahrzeuge neu angeschafft:

Volvo S80

Anschaffung 2008

Kaufvertrag

Kaufpreis: € 31.176,02 (inkl. Nova exkl. Mwst)

Als Ersatz für einen Audi A6 Baujahr 1998, 255.000 Km

VW Caddy Life

Anschaffung 2007

Kaufvertrag

Kaufpreis: € 14.777,85 (inkl. Nova exkl. Mwst)

Ersatz für VW Caddy, Baujahr 1996

IVECO Transporter -Klein-LKW

Anschaffung 2008

Kaufvertrag

Kaufpreis: € 24.150,00 (inkl. Nova exkl. Mwst)

Ersatz für Mercedes Sprinter Transporter, Baujahr 1996

Renault Kangoo

Anschaffung 2008

Kaufvertrag

Kaufpreis: € 11.000,00 (inkl. Nova exkl. Mwst)

Gebrauchtfahrzeug Baujahr 2003

Frage 20:

Keines der 4 genannten zur Gänze. Bei Bedarf jedes der 4 genannten.

Frage 21:

Nein

Frage 22:

Nein, weil es keine private Nutzung gibt.

Frage 23:

Nein.

Frage 24:

Die SGKK beschäftigt insbesondere 2 Berufsgruppen, die sich großteils im Außendienst befinden. Es sind dies die im Bereich der GPLA-Prüfung (Gemeinsame Prüfung lohnabhängiger Abgaben) beschäftigten BeitragsprüferInnen und deren Erhebungsdienst sowie unsere im Bereich der Krankenkontrolle tätigen Krankenbesucher. Jene Mitarbeitergruppe verursacht den höchsten Anteil der Reiseaufwendungen. Ansonsten fallen Reisekosten bei trägerübergreifenden Besprechungen, Workshops, Sitzungen des Hauptverbandes, österreichweiten Projekten und Schulungsmaßnahmen an. Sämtliche Dienstreisen sind mit Ausnahme möglicher EUREGIO- Treffen im nahegelegenen Bayern Inlandsdienstreisen. Insgesamt wurden in den letzten drei Jahren ca. 6800 Dienstreisen an insgesamt 9.200 Dienstreise- Tagen (teilweise auch nur untertägige Dienstfahrten) abgerechnet.

Frage 25:

- Ausübung der eigentlichen Tätigkeit (Dienstfahrten, GPLA -Prüfung, Krankenkontrolle)
- Persönlicher Informationsaustausch
- Gruppenarbeit
- Beschlussfassungen
- Aus- und Weiterbildung

Frage 26:

a) in Summe

Im Jahr 2009 insgesamt € 190.071, 93 im Verwaltungsbereich und im ärztlichen Dienst

b) für die Person des Obmannes/der Obfrau 2009: € 116,56

c) für die Generaldirektoren

Es gibt in der SGKK keine Generaldirektoren. Der leitende Angestellte (er trägt intern den Funktionstitel „Direktor“), sein Stellvertreter und unsere Bereichsdirektorin hatten in Summe einen Reiseaufwand von gerundet € 18.000 im Jahr 2009.

Fragen 27 und 28:

Wir betrachten es als eine unserer zentralen Aufgaben unsere Versicherten über unsere Serviceleistungen, über unsere sowie von uns unterstützte Veranstaltungen zu Gesundheitsthemen und über gezielte Gesundheitsförderungsmaßnahmen regelmäßig zu informieren. Der Zweck dieser Informationsaktivitäten ist Kundeninformation, Prävention, Förderung eines gesundheitsförderlichen Lebensstils, Aufklärung, Vermeidung von Gesundheitskosten durch Vorsorge, . . . je nach Informationsschwerpunkt unserem Leitbild verpflichtet: Information & Service. Jährlich wenden wir daher in Summe ein Budget von ca. € 85.000 für Inserate oder sonstige Medienbeiträge zu Gesundheitsinformationsthemen in nahezu allen etablierten lokalen Print- und Hörfunkmedien auf: Eine Auflistung jeder einzelnen Anzeige über einen Zeitraum von 2 ½ Jahren würde wohl auch den Rahmen dieser Anfrage sprengen. Zeitgleich zu allen Einschaltungen in Print- und Hörfunkmedien bieten wir jedoch stets die gleichen Informationen in unserem Web-Angebot an. Unser umfangreiches Informationsangebot mit ausführlicher Aufbereitung ist unter www.sgkk.at einsehbar.

Frage 29:

Es gibt keine Repräsentationsaufwendungen die dem Obmann sowie den Direktoren direkt zugeordnet werden können. Allgemeine Repräsentationsaufwendungen fallen vorwiegend im Rahmen von Besprechungen und Verhandlungen mit diversen Vertragspartnern an. Die im Erlass des Bundesministeriums enthaltenen Vorschriften, dass sich die Bewirtung auf einen kleinen Imbiss und Erfrischungsgetränke beschränken soll, sind die Grundlage dafür.

Repräsentationsaufwendungen 2008, allgemein € 5.717,29

Repräsentationsaufwendungen 2009, allgemein € 4.107,69

Frage 30:

Bei internen Besprechungen mit anderen SV-Trägern sowie bei länger andauernden hausinternen bzw. dienststellenübergreifenden Besprechungen erfolgt eine Bewirtung auf Kosten der SGKK. Diese erfolgen stets nach dem Gebot der Sparsamkeit nach den Vorschriften des Bundesministeriums. Die diesbezüglichen

Kosten werden den Abteilungen, welche an den Besprechungen teilnehmen, anteilmäßig auf deren Kostenstellen angelastet. Es erfolgt keine Gesamterfassung.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Mai Schölkopf".