



KØBENHAVNS KOMMUNE
Økonomiforvaltningen
Københavns Brandvæsen

13-05-2009

Sagsnr.: 2009-14492

Bilag 1

Københavns Brandvæsens konkurrenceevne ved udbud

Indholdsfortegnelse

| | |
|--|----|
| 1. Kommissorium | 3 |
| 2. anbefalinger | 3 |
| 3. Den nuværende organisering af Københavns Brandvæsen | 5 |
| 4. Brandvæsenets nuværende og nye leverancer | 6 |
| 4.1 Nuværende leverancer | 7 |
| 4.1.1 Fortsat på markedet for liggende patienttransport (sygetransport) | 7 |
| 4.1.2 Udvidelse af Københavns Brandvæsenets eksisterende opgaver | 9 |
| 4.2 Nye leverancer | 11 |
| 4.2.1 Fokusområder | 11 |
| 4.2.2 Bud på Region Sjælland | 16 |
| 4.2.3 Samarbejde omkring efteruddannelse af reddere | 17 |
| 4.2.4 Samarbejde med andre aktører på sigt | 17 |
| 4.3 Delkonklusion/Anbefalinger | 18 |
| 5. Selskabsdannelse | 19 |
| 5.1 Udskillelse af Københavns Brandvæsen efter kommunalfuldmagtsreglerne | 20 |
| 5.2 Udskillelse af Københavns Brandvæsen til et privatretligt selskab, som Københavns Kommune ejer 100 % | 21 |
| 5.3 Udskillelse af Københavns Brandvæsen efter opgaveudførelsesloven | 21 |
| 5.4 Styrelseslovens § 60-selskaber – Fælleskommunalt I/S | 22 |

| | |
|---|----|
| <u>5.5 Selskabsmæssig styring af Københavns Brandvæsen</u> | 22 |
| <u>5.5.1 Selvforvaltningsaftale</u> | 22 |
| <u>5.5.2 Entrepriseorganisation</u> | 24 |
| <u>5.6 Delkonklusion/Anbefalinger</u> | 24 |
| <u>5.7 Øvrige forhold</u> | 25 |
| <u>5.7.1 Brandvæsenets overenskomst- og tjenestemandsforhold</u> | 25 |
| <u>5.7.1.1 Konsekvenser af en udskillelse</u> | 26 |
| <u>5.7.1.2 Sammenligning af FOA-overenskomst og 3F-overenskomst</u> | 27 |
| <u>5.7.1.2.1 Delkonklusion/anbefaling</u> | 29 |
| <u>5.7.2 Sygefravær og skånejobs</u> | 29 |
| <u>5.7.3 Omkostningsdækkede ydelser til tredjemand</u> | 31 |
| <u>6. Håndtering af bodsbestemmelser</u> | 31 |
| <u>7. Høring</u> | 32 |
| <u>8. Videre proces</u> | 32 |
| <u>9. Konklusion og anbefalinger</u> | 32 |
| <u>10. Bilag</u> | 34 |

1. Kommissorium

I forbindelse med at Københavns Brandvæsen (KB) tabte ambulanceudbuddet ved Region Hovedstadens beslutning af 25. november 2009 er der igangsat et projekt i Økonomiforvaltningen (ØKF) og KB, der har til formål at gøre KB mere konkurrencedygtig ved fremtidige udbud.

Sagen har i den forbindelse været forelagt Beredskabskommissionen (BSK) og Økonomiudvalget (ØU). ØU godkendte den 24. februar 2009, at der igangsættes et projekt med henblik på en undersøgelse af, hvordan KB kan blive mere konkurrencedygtig ved afgivelse af tilbud i forbindelse med udbud.

Arbejdsgruppen har på den baggrund arbejdet ud fra følgende punkter i kommissoriet:

- Fremtidig organisering, herunder eventuel udskillelse af KB i selskabsform.
- Hvilke typer opgaver har KB mulighed for at byde på, herunder om der er mulighed for at udvide brandvæsenets arbejdsområde med nye typer/tilgrænsende opgaver?
- Vil det være hensigtsmæssigt/fordelagtigt for KB at indgå i samarbejder med andre udbydere?
- Overenskomst-mæssige forhold og herunder tjenestemand-problematikken.
- Håndtering af bodsbestemmelser.

2. anbefalinger

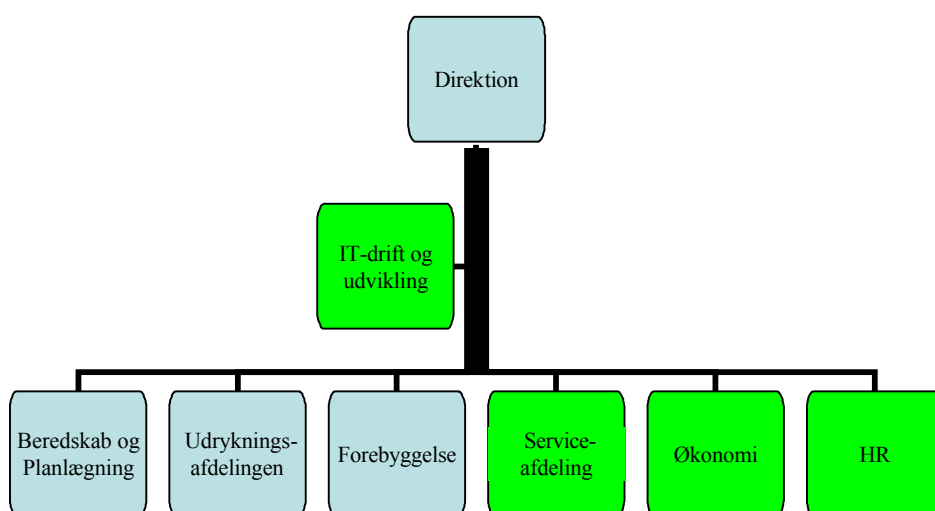
På baggrund af rapporten anbefales følgende:

1. at KB løbende udvider opgaveporteføljen inden for de eksisterende arbejdsområder, herunder udvidelse af akutambulancetjenesten i Region Hovedstaden på sigt, sygetransport, brand- og redningsområdet, udvidelse af de nuværende faciliteter for auto- og radioservice på Enghavevej, udvidelse af salget af mundering samt udbredelse af konceptet omkring beredskabsmapper.
2. at KB udvider sin opgavevaretagelse i Københavns Kommune (KK) med fælles indkøb af køretøjer for KK, fælles autoservice for kommunens køretøjer, fælles kommunal vagtcentral, herunder varetagelse af vagttjeneste vedrørende tyverialarmer, evt. i samarbejde med de øvrige implicerede forvaltninger, samt fælles kommunalt indkøb af mundering.

3. I fortsættelse heraf anbefales det, at KB generelt får mulighed for at byde på relevante opgaver i de andre forvaltninger i KK.
4. at KB på sigt udvider sine aktiviteter ved at udføre opgaver for andre aktører i henhold til den gældende lovgivning, f.eks. brandslukning og redning for tilstødende omegnsbrandvæsener, ambulancetjeneste for Region Hovedstaden og servicering af køretøjer for andre redningsberedskaber.
5. at der på sigt arbejdes videre med Falck i ”Transporterhvervets Uddannelsesråd” med hensyn til etablering af et fælles efteruddannelsessystem for ambulancereddere med henblik på at fastholde og tiltrække bestanden af kvalificerede ambulancereddere.
6. at KB fremover styrer sin økonomi efter omkostningsbaserede principper på linie med et privat selskab, jf. analog anvendelse af aktieselskabsloven. Dette kan evt. indføres efter en trinvis implementering, hvor der først indgås en selvforvaltningsaftale, som er en variant af kontraktstyring, men hvor der er en udvidet delegation af kompetencer til KB fra Borgerrepræsentationen inden for styrelseslovens rammer, derefter en styringsmodel for selskabet f.eks. entreprisemodellen, eller eventuelt andre modeller, hvor der er lagt vægt på, at KB så vidt muligt opdeles i enkelte forretningsområder, f.eks. akutambulance, sygetransport, ildløs mv.
7. at KB på sigt undersøger mulighederne for et eventuelt samarbejde med andre og evt. flere kommuner, herunder f.eks. Frederiksberg Brandvæsen i form af en joint venture efter kommunalfuldmagtsreglerne, hvor hver kommune ejer 50 % af selskabet, således at ingen af kommunerne bevarer den bestemmende indflydelse over selskabet, eller ved etablering af et § 60-selskab efter styrelsesloven.
8. at der allerede på nuværende tidspunkt bliver nedsat en arbejdsgruppe til at kigge på KK’s krav til den næste overenskomstperiode, herunder med hensyn til antallet af døgnvagter, pligtig afgangsalder og for at gøre overenskomsten mere forenklet. Såfremt KB kom under KL’s landsdækkende overenskomst med flere døgnvagter (87 mod 84), vurderes det, at det vil medføre en besparelse på ca. 4,6 mio. kr. årligt.
9. at KB fremover prisfastsætter ydelser ud fra et reelt omkostningsniveau, hvilket f.eks. kan ske ved at indregne fremtidige pensionsforpligtelser til tjenestemænd.

10. at KB, såfremt KB ikke udskilles til et selskab, foreligger en indstilling for Borgerrepræsentationen om KB' risikoprofil og styring, herunder hvor stor en risiko KB's direktion bemyndiges til at påtage sig i forbindelse med et bud. KB skal derfor kvalitativt kunne beregne hvilken risiko, der er forbundet med det enkelte bud og risikoen i den samlede portefølje af kontrakter.

3. Den nuværende organisering af Københavns Brandvæsen



KB har en udrykningsstyrke på godt 600 mand og en forebyggende afdeling på 24 samt øvrig personale - i alt godt 800 medarbejdere, som sikrer brand-, rednings- og ambulancetjenesten i Københavns Kommune.

Beredskabsloven fastslår, at KB's opgave er at forebygge, begrænse og afhjælpe skader på personer, ejendom og miljøet ved ulykker og katastrofer. KB's kerneydelser er:

1. Brand- og Redningstjeneste,
2. Forebyggende brandtjeneste,
3. Planlægning for det civile beredskab
4. Akutambulancetjeneste,
5. Sygetransporttjeneste og
6. Alarmcentral (1-1-2)

Opgave 1 - 3 udføres efter kontrakt med BSK.

Opgave 4 - 5 udføres efter kontrakt med Region Hovedstaden.

Opgave 6 udføres efter kontakt med hhv. Rigspolitiet og KK.

Disse tjenester understøttes af en administration, en vagtcentral, en Brand- og Redningskole og en værksteds- og depottjeneste.

Nedenstående tabel viser KB's udgiftsbaserede regnskabsresultater for 2007 og 2008:

| Københavns Brandvæsen, mio. kr. | 2007 | 2008 |
|--|-------------|-------------|
| Indtægter – kontrakter | -134,2 | -150,8 |
| Indtægter – BSK | -216,3 | -224,9 |
| Indtægter - andet salg | -49,3 | -34,8 |
| Løn | 289,2 | 288,7 |
| Drift | 163,7 | 124,4 |
| Resultat | -1,9 | -2,6 |
| Anlæg | 0,0 | 4,5 |
| Resultat inkl. Investeringer | -1,9 | 1,9 |

Det vil i overensstemmelse med anbefalingen om, at KB's økonomi fremover styres efter selskabslignende principper, være væsentligt at udvikle økonomistyringsværktøjer i KB, der muliggør aflæggelse af et omkostningsbaseret regnskab på forretningsområder, idet brandvæsenet på nuværende tidspunkt ikke kan trække økonomiske oplysninger på de enkelte forretningsområder.

4. Brandvæsenets nuværende og nye leverancer

KB økonomiske forventninger til år 2010 fremgår af tabel 2. Der er specielt usikkerheder knyttet til kontrakterne for sygetransport, der udløber 1. januar 2010, og der forventes budt på.

Tabel 2:

| Københavns Brandvæsen, skøn over fremtidig økonomi fordelt på hovedområder, mio. kr. | 2010 Indtægter | Udgifter |
|---|-----------------------|-----------------|
| Beredskabskommissionen | -228,3 | 227,2 |
| Brand- og redningsberedskab | | |
| Kontrakter | -23,0 | 23,0 |
| Sygetransport | | |
| Akutambulance | -40,9 | 40,9 |
| Andre aktiviteter | -7,6 | 7,5 |
| Indkøb af køretøjer | | |
| Fælles autoservice* | -0,3 | 2,6 |
| Indkøb af mundering | -1,6 | 1,3 |
| Andre områder (eks. vagtcentral) | - | - |
| Resultat | -301,7 | 302,5 |

Underskuddet på den fælles autoservice er udtryk for investeringer på dette område, der forventes at tjene sig ind over tre år (jf. tabel 7)

En samlet oversigt over KB's nuværende og nye leverancer fremgår af bilag 1. Af skemaet fremgår KB's kontraktbundne opgaver; aktivitetsafregnede opgaver, som er KB's eksisterende opgaver samt nye aktiviteter, som KB kan varetage fremadrettet.

4.1 Nuværende leverancer

Nedenstående tabel viser KB's indtægter og udgifter forbundet med varetagelsen af den samlede ambulancetjeneste fra 2007-2009. For 2009 er der tale om budgettal.

Tabel 3:

| Ambulancetjeneste, mio. kr.* | R2007 | R2008 | B2009 |
|------------------------------|-------------|-------------|-------------|
| Indtægter | -133,4 | -134,2 | -137,1 |
| Udgifter | 131,8 | 133,0 | 134,4 |
| Resultat | -1,6 | -1,2 | -2,7 |

*Regnskabstallene kan ikke opgøres særskilt for Patienttransporttjenesten og Akutambulancetjenesten i årene 2007-2008, da de er underlagt én samlet kontrakt. Budgettet for 2009 er opgjort ud fra antagelsen om, at KB har hele ambulancetjenesten i 2009.

Det skal bemærkes, at arbejdet har været udført i henhold til en kontrakt, der er væsentlig forskellig i forhold til de kontrakter, der kommer til at gælde for hhv. patienttransporttjenesten og akutambulancetjenesten fremover. Forløbet vedrørende det gennemførte udbud på områderne i 2008 er kort beskrevet under de to aktiviteter.

4.1.1 Fortsat på markedet for liggende patienttransport (sygetransport)

KB forestår i dag den liggende patientbefordring på vegne af Region Hovedstaden i et optageområde, der er defineret ved kommunegrænserne for Københavns og Frederiksberg kommuner.

Grundlæggende er der 3 typer af liggende patientbefordring:

- Ambulance
- Liggende, behandlingskrævende (sygetransporter)
- Liggende, ikke-behandlingskrævende (sygetransporter)

Organisatorisk har KB valgt at dele patientbefordringen op i to dele:

- Ambulancerne tager sig primært af kørsler, der rekvireres på baggrund af henvendelser til alarmcentralen 112.
- Sygetransportvognene tager sig primært af de kørsler, der rekvireres af sygehusvæsenet, praktiserende læger, vagtlæger,

m.v., inden for kategorierne ”behandlingskrævende” eller ”ikke-behandlingskrævende”.

KB har i dag en sygetransporttjeneste bestående af 63 medarbejdere og en vognpark på 17 ambulancer. I 2008 afviklede denne tjeneste 48.249 kørsler, og der var en indtægt på ca. 48 mio. Kørslerne omfatter både behandlingskrævende og ikke behandlingskrævende patienter. Sygetransportvognene er bemandede med ambulancereddere, hvilket giver den fordel, at tjenesten kan udføre egentlige ambulanceopgaver, når der opstår behov.

KB's aftale med Region Hovedstaden om levering af liggende patientbefordring udløber den 31. august 2009.

Region Hovedstaden har iværksat et udbud af det sidste af fire sygetransportområder i området ”Byen”, der omfatter Indre By, Østerbro, Bispebjerg, Nørrebro, Vanløse, Brønshøj samt Frederiksberg kommune. Det forventes, at ydelsen skal leveres af den valgte entreprenør fra den 1. februar 2010. KB og Region Hovedstaden har på den baggrund afholdt møde vedrørende præmisser for forlængelse af den nuværende kontrakt for liggende patienttransport i området ”Byen” til den 31. januar 2010.

Parterne er enige om at arbejde videre med at få fastsat indholdet i en forlænget aftale. Der vil herefter blive udarbejdet en allonge til den nuværende kontrakt.

I modsætning til den nuværende sygetransporttjeneste, hvor der både udføres ”behandlingskrævende” og ”ikke-behandlingskrævende” kørsler, ønsker Region Hovedstaden en ny struktur, hvor alle ”behandlingskrævende” kørsler fjernes fra sygetransporttjenesten. De ”behandlingskrævende” sygetransporter skal fremover håndteres af akutambulancetjenesten. Fra den 1. februar 2010 skal sygetransporttjenesten således bemandes af sygetransportassistenter og ikke længere ambulancefolk.

KB ønsker i en overgangsperiode en fast pris for at udføre liggende patienttransport i forhold til i dag, hvor KB får betaling pr. tur. Såfremt regionen indvilliger i dette, skønnes det, at den forlængede aftale vil give KB en omsætning på ca. 9,4 mio. kr. (7,5 mio. kr. i 2009 og 1,9 mio. kr. i 2010) i perioden 1. september 2009 til 31. januar 2010. Der skal tilknyttes 35-40 medarbejdere til denne midlertidige tjeneste.

Sygetransporttjenesten i Region Hovedstaden var i udbud i 2008. Da der ikke var nogen leverandører, der bød på område ”Byen”, er det område i genudbud i foråret 2009. Under antagelse af, at KB vinder dette udbud, vil de økonomiske forventninger være indtægter i

størrelsesordenen 23 mio. kr. Denne forventning er baseret på det udgiftsniveau og de kontraktforhold, der eksisterer i den nuværende kontrakt mellem Region Hovedstaden og KB. Væsentlige ændringer i en kontrakt vil kunne påvirke de forventede indtægter.

Det påregnes at indregne et beløb til imødegåelse af risikoen for bod ved manglende målopfyldelse for bl.a. responstider. Det er på nuværende tidspunkt ikke muligt at fastsætte beløbet, da udbudsmaterialet ikke kendes. Beløbet eller dele af beløbet kan påregnes at udgøre et overskud, hvis det ikke anvendes til bod.

KB forventer, at regionen offentliggør udbudsmaterialet for ikke-behandlingskrævende patienttransport til foråret og forventer at afgive tilbud herefter med forventet virkning fra 1. februar 2010. Udbudet er pt. i prækvalifikation med en frist til den 15. april 2009.

Der foreligger en særskilt indstilling for BSK, ØU og BR i forbindelse med afgivelse af bud.

4.1.2 Udvidelse af Københavns Brandvæsenets eksisterende opgaver

Det anbefales, at KB løbende udvider opgaveporteføljen inden for de eksisterende arbejdsområder.

Akutambulancer

Kommunen kan varetage ambulancekørsel efter aftale med regionen, jf. forudsætningsvis § 17, stk. 2 i bekendtgørelsen om det præhospitale beredskab.

Ambulancetjenesten i Region Hovedstaden har i 2008 været i udbud. Som en konsekvens heraf er ambulancetjenesten i KB blevet reduceret med 60 %, således at KB fra 1.9.2009 kører med 4 beredskaber i stedet for de aktuelle 10 beredskaber. Den kontrakt KB har indgået med Region Hovedstaden løber i 6 år med mulighed for forlængelse i 1 år, dvs. senest til 31. august 2016.

Det er svært at vurdere, om ambulancetjenesten vil blive sendt i udbud ved kontraktudløb, eller om Region Hovedstaden vil hjemtage området. Såfremt ambulancetjenesten sendes i udbud, er det vanskeligt at sige under hvilke betingelser. Ved det seneste udbud steg prisen med knap 50 % grundet de forhold, der var beskrevet i kravspecifikationen, hvilket taler for, at Region Hovedstaden hjemtager opgaven. Hvis der sker et udbud, planlægger KB at byde på flere områder, end det ene område, der blev vundet i det netop afsluttede udbud. KB vurderer, at det er en fornuftig forretningsstrategi at prioritere udbud i Region Hovedstaden og kun efter nøje vurdering byde i andre regioner. Ud

over økonomien i det enkelte udbud har det betydning, hvornår udbuddene gennemføres i de forskellige regioner.

Et beredskab udgør sædvanligvis 14 personer, når der tages højde for ferie, sygdom og uddannelse.

Der er ikke indgået en kontrakt, der giver overskud, da der ikke har været et politisk krav om, at KB skulle udarbejde et bud, så kontakten gav overskud. Derimod blev der budt for at få en øget volumen, så der kan ydes en bedre service til borgerne via et sammenhængende beredskab.

I kontraktsummen for ambulancetjenesten er indregnet et beløb til imødegåelse af risikoen for bod ved manglende målopfyldelse for responstider. Beløbet udgør 7,5 % den samlede kontraktsum. Beløbet eller dele af beløbet kan påregnes at udgøre et overskud, hvis Region Hovedstaden ikke opkræver bod.

Brand- og Redningsområdet

Muligheden for at udvikle området er for den store omsætning afhængig af, at en kommune udbyder ydelsen (se nedenfor afsnit 4.2.4. om samarbejde med andre aktører på sigt). KB kan således ikke i nævneværdigt omfang influere på udvidelsen af markedet. Hvis ikke det er muligt at dække et nyt område med det eksisterende beredskab i KK, skal der etableres et lokalt beredskab i kommunen bemanded med hel- eller deltidsansat personale. Et almindeligt kommunalt redningsberedskab bestående af to til tre køretøjer og en bemanning på 8 til 10 mand koster mellem 14,7 og 18,7 mio. kr. ekskl. pensionsbetalinger. Hvis flere kommuner i Storkøbenhavn ville gå sammen om at etablere ét fælles redningsberedskab, vil der være mulighed for væsentlige besparelser på støttefunktionssiden, hvilket vil sige ledelse, administration og materielservice - og anskaffelse og sandsynligvis også på beredskabssiden. Et skøn vil være, at der kan spares mellem 1.000 t.kr. til 1.500 t.kr. pr. år pr. sammenlægning.

Tabel 4:

| Brand og Redningsberedskab, mio. kr. | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Indtægter | -228,3 | -228,3 | -228,3 | -228,3 | -228,3 |
| Løn | 186,3 | 186,3 | 186,3 | 186,3 | 186,3 |
| Drift | 40,9 | 40,9 | 40,9 | 40,9 | 40,9 |
| Resultat | -1,1 | -1,1 | -1,1 | -1,1 | -1,1 |

- **Serviceafdelingen**

Nedenstående tabel viser serviceafdelingens budget- og regnskabsresultat for 2008 samt budget og forventet regnskab for 2009

Tabel 5:

| Københavns Brandvæsen, Service afdeling, mio. kr. | B2008 | R2008 | B2009 | FR2009 |
|---|--------------|--------------|--------------|---------------|
| Salg af mundering, indretning af udrykningskøretøjer og andre køretøjer, slukkertjeneste m.v. | 7,1 | 7,6 | 7,4 | 7,4 |

Køretøjer

Der er gode muligheder for at udvide de nuværende faciliteter for auto- og radioservice på Enghavevej. Det nuværende kundesegment kan udvides horisontalt ved bl.a. at servicere flere køretøjer for andre redningsberedskaber og politiet (se nedenfor afsnit 4.2.4 om samarbejde med andre aktører på sigt.) Der er i dag en høj grad af specialistviden tilknyttet serviceafdelingen hvad angår mobilt kommunikationsudstyr og indretning og opbygning af især udrykningskøretøjer foruden servicering af disse. Det vurderes at prisniveauet er særdeles konkurrencedygtigt. Under afsnittet 'nye forretningsområder' er det fremtidige potentiale for afkast på indkøb af fælles køretøjer i KK skønnet.

Mundering

For flere især redningsberedskaber er KB den foretrukne leverandør af mundering. Med en indkøbsportal på nettet er kundens adgang overskuelig og enkel. Sortimentet er i dag bredt og rammer en stor kundekreds. Der har gennem de senere år været en stigning i omsætningen, og potentialet til yderligere omsætning er til stede.

- **Projektsektionen**

Projektsektionen har hidtil været en del af Forebyggende Afdeling men er nu underlagt Uddannelsescenteret. Budget og regnskab for disse to enheder 2008 fremgår af bilag 1.

Beredskabsmapper

Som en del af strategien med fortsat at skabe bevidsthed om og kompetencer til forbyggende og afhjælpende indsatser ved ulykker i kommunens institutioner og kommunale virksomheder, bør konceptet vedrørende beredskabsmapper udbredes mere. Ved at lade KB løse

opgaven sikres der en sammenhæng med kommunens overordnede beredskabsplanlægning.

4.2 Nye leverancer

4.2.1 Fokusområder

Det bemærkes, at KB kan varetage opgaver for andre forvaltninger i KK. Her er det alene et krav, at der er tale om opgaver, som kommunen lovligt kan varetage for sig selv.

Det vurderes, at der i KK er gode muligheder for at samle fælles opgaver, hvori KB kan indgå.

Det anbefales derfor, at KB altid får mulighed for at byde på relevante opgaver i de andre forvaltninger i KK.

Det anbefales endvidere, at KB udvider sin opgavevaretagelse på følgende nye områder:

- Fælles indkøb af køretøjer for KK med henblik på at opnå større rabatter, sikre en ensartet køretøjspark og miljørigtige biler. KK har i dag ca. 2.000 køretøjer, og det vurderes, at der er potentiale i kraft af volumenet til at opnå betragtelige rabatter. KB har stor erfaring med at indkøbe køretøjer, og der arbejdes pt. med anskaffelse af miljørigtige biler, hvoraf enkelte er anskaffet.

KB har anslået potentialet til 400 personbiler og 200 varebiler under 3.500 kg med vægtet gennemsnitlig udskiftningspris på 160.000 kr. og en udskiftningsrate hvert 6. år.

Med udgangspunkt i de rabatter Serviceafdelingen opnåede ved køb af nye varebiler i slutningen af 2008, skønnes det, at det vil være muligt fremover at opnå en rabat på 12,5 % ved at samle indkøb af køretøjer til hele Københavns Kommune. Det er først i forbindelse med gennemførelsen af et udbud på området, det er muligt at fastslå den præcise rabat, der kan opnås. Nedenstående tabel viser den forventede besparelse ved fælles indkøb af køretøjer i KB. Det forventes ikke, at det bliver nødvendigt at foretage yderligere investeringer for at kunne løse denne opgave.

Tabel 6:

| Indkøb af køretøjer, mio. kr. | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|---------------------------------|------|------|------|------|------|
| Antal køretøjer til indkøb | 50 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Faktureret pris for køretøjerne | 7,15 | 15,0 | 15,0 | 15,0 | 15,0 |
| Besparelse for kommunen (12,5%) | 0,1 | 2,1 | 2,1 | 2,1 | 2,1 |

hvis kommunens selv anskaffer, vedligeholder og sælger bilerne.

- Fælles autoservice for kommunens køretøjer på værksted hos KB inklusive en mekaniker- og radiatorådighedsvagt. KB har et værksted, der kan opbygge og indrette køretøjer, hvor der er specielle behov. Det skønnes, at kommunen kan spare et betragteligt millionbeløb som følge af lave timepriser og rabatter på reservedele. Desuden kan der opnås store besparelser på reparation af køretøjsskader.

KB har indmeldt et forslag om udvidelse af værkstedskapaciteten til investeringskataloget for 2010. Dette forslag vil indgå i den videre proces for investeringskataloget.

I forslaget, som er illustreret i tabel 7, indgår en investering på 2,6 mio. kr. i 2010, hvilket vil medføre en besparelse for kommunen i de følgende år. Brandvæsenets forslag til investering i værkstedskapaciteten forventes at give følgende afkast:

Tabel 7:

| Mio. kr. | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 |
|----------------------------------|--------|-------|-------|-------|-------|
| Antal biler | 50 | 150 | 300 | 450 | 450 |
| Pris (løn og reservedele) | 0,5 | 1,5 | 3,0 | 4,5 | 4,5 |
| Besparelse for kommunen | 0,2 | 0,8 | 1,6 | 2,4 | 2,4 |
| Investering | 2,6 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Afkast | 0,270 | 0,810 | 1,615 | 2,425 | 2,425 |
| Nettoafkast | -2,330 | 0,810 | 1,615 | 2,425 | 2,425 |

Det gennemsnitlige årlige overskud over 10 års annuitet er 1,65 mio. kr.

Her er antaget en trinvis overtagelse af køretøjsvedligeholdelsen for dels at sikre, at værkstedet kan give kunderne en god betjening, dels for at forvaltningerne kan komme ud af eventuelle leasingaftaler mv. Vedligeholdelse af en gennemsnitlig person- eller varebil under 3.500 kg er sat til 10.000 kr. inkl. løn, materialer og overhead, hvilket skønnes at være mindst 35 % lavere, end hvis vedligeholdelsen blev foretaget eksternt.

- Fælles kommunal vagtcentral - evt. i samarbejde med de øvrige implicerede forvaltninger - for ressourcekoordinering af sundheds-, sociale-, tekniske- og redningsberedskabsressourcer. En samling af ressourcedisponeringen og -koordineringen vil reducere behovet for personale på vagtcentralerne, give god mulighed for at etablere så vidt muligt fælles teknik, herunder kommunikationssystemer, og

vil desuden give bedre mulighed for en udnyttelse af ressourcerne på tværs af forvaltningerne, f.eks. disponering af redningsberedskabets ressourcer til assistance for døgnsygeplejen. En samling af disponering og overblik over ressourcerne vil desuden have betydning ved store hændelser, hvor kriseorganisationen er aktiveret. Udover at KB i dag overvåger automatiske brandalarmeringsanlæg, kan en vagtcentral overvåge tyverialarmer i kommunale bygninger. I tilknytning til den fælles kommunale vagtcentral kan der desuden etableres en vagttjeneste forankret i KB for respondering på tyverialarmer.

Det skønnes, at der vil være et stort besparelspotentiale ved valg af tekniske herunder kommunikationsløsninger og synergi i anvendelse af personale. I forbindelse med valg af tekniske løsninger vil det være naturligt at tænke SINE ind. Det er meget udbredt i de danske kommuner, at der etableres fælles vagtcentralløsninger for de kommunale ydelser. Så vidt KB er orienteret, er der gode erfaringer med konceptet. Således har Region Hovedstaden såvel som andre regioner valgt at samle koordineringen og disponeringen af ressourcer angående ambulancer, sygetransport, vagtlæger og Akut Medicinsk Koordinationscenter på én lokalitet.

Der må påregnes visse etableringsomkostninger afhængig af omfang og lokalebehov. For hvert sparet årsværk reduceres omkostningerne med ca. 450 t.kr.

Samlet set er det vanskeligt at vurdere indtægts- og besparelspotentialet som følge af manglende indblik i den eksisterende struktur og omkostningsniveauet.

Afhængig af beslutningens omfang skønnes det, at løsningen kan etableres ½ - 2 år efter beslutningen. Der er pt. konkrete vurderinger i gang vedrørende den fremtidige løsning af kørsel til og overvågning af automatiske indbrudsalarmer (AIA-anlæg). Opgaven omfatter de tekniske installationer herunder drift, overvågning fra kontrolcentral og vagtkørsel til alarmer. Der er flere paralleller til KB's opgaver vedrørende automatiske brandalarmeringsanlæg. Det er KB's vurdering, at KB kan varetage primært opgaverne vedrørende kontrolcentral og vagtkørsel til AIA-anlæg på mere fordelagtige vilkår for kommunen, end hvad der er tilfældet i dag. KB kan muligvis også indgå i opgaven vedrørende de tekniske installationer. KB vil desuden i arbejdet med Beredskabsmapper for institutioner kunne indarbejde planer for og uddannelse i, hvordan kommunes ansatte skal forholde sig ved tyveri, indbrud og hærværk, herunder forebyggelse som led i indsatsen for at reducere risiciene i kommunen.

- Fælles indkøb af mundering. Det skønnes, at flere forvaltninger i dag anvender arbejdsgiverbetalt arbejdstøj. Ved at samle indkøbsfunktionen ét sted, kan der opnås større rabatter og miljöhensyn, ved bl.a. materialevalg og fremstilling, tilgodeses som en del af kommunens miljøprofil. KB's Serviceafdeling har stor erfaring med at indkøbe mundering for bl.a. Center for Parkering og andre kommunale redningsberedskaber, og sortimentet spænder vidt.

KB har anslået potentialet til 1.000 medarbejdere med uniform eller arbejdstøj à 2.500 point (kr.) årligt inkl. KB's overhead. Det skønnes, at besparelsen for kommunen er mindst 20 % i forhold til ekstern levering og administration.

I nedenstående tabel fremgår den forventede besparelse ved fælles indkøb af mundering.

Tabel 8:

| Indkøb af mundering, mio. kr. | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Antal medarbejdere i uniform/arbejdstøj | 500 | 1.000 | 1.000 | 1.000 |
| Faktureret pris | 1,3 | 2,5 | 2,5 | 2,5 |
| Besparelse for kommunen (20%) | 0,3 | 0,6 | 0,6 | 0,6 |

Det forventes ikke, at det bliver nødvendigt at foretage yderligere investeringer for at kunne løse denne opgave. Der arbejdes på en løsning, hvor varerne leveres direkte fra producent til bestiller, så KB kun formidler salget via den eksisterende munderingsportal. Hvis det ikke lykkedes at få aftaler om direkte levering, vil det være nødvendigt med investeringer i nye lagerreoler. En investering der anses for at være begrænset.

Generelt for de anførte nye leverancemuligheder omfattende fælles indkøb af køretøjer, fælles autoservice og fælles indkøb af mundering anbefales det, at leverancerne øges trinvist over en kortere årrække, f.eks. en 3-årig periode. Dette skal dels sikre, at KB's kapacitet (værkstedsfaciliteter, ressourcer og kompetencer) til enhver tid leverer ydelserne i en god kvalitet, dels for at give kunderne (forvaltningerne) mulighed for at komme ud af eventuelle forpligtigelser i form af f.eks. leasingaftaler.

Leverancerne kan iværksættes umiddelbart efter beslutning efter den foreslåede trinvis model. KB's kapacitet til at sikre leverancerne vil i takt med et forøget omfang af leverancer blive tilpasset hertil.

Samlet set har KB beregnet konkrete besparelser på følgende områder. Der arbejdes aktuelt på at finde effektiviseringspotentialer ved at iværksætte andre aktiviteter.

Tabel 9:

| Københavns Brandvæsen, skøn over besparelse på nye aktivitetsområder | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 |
|---|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Fælles indkøb af køretøjer | 0,1 | 2,1 | 2,1 | 2,1 |
| Fælles autoservice | -2,3 | 0,8 | 1,6 | 2,4 |
| Fælles indkøb af mundering | 0,3 | 0,6 | 0,6 | 0,6 |
| Afkast pr. år | -1,9 | 3,5 | 4,3 | 5,1 |

4.2.2 Bud på Region Sjælland

Det skønnes, at KB også kan byde på den liggende patienttransport i andre regioner end Region Hovedstaden, da der hverken i bestemmelsen i § 17, stk. 2, i bekendtgørelsen om det præhospitale beredskab, eller i forarbejder eller lignende er fastsat geografiske begrænsninger.

Såfremt KB byder og vinder udbuddet for det umiddelbart mest attraktive område i Region Sjælland (Køge, Greve, Solrød), vil KB imidlertid mangle ca. 70 ambulanceassistenter og ambulancebehandlere til at løfte opgaven.

På den baggrund skal der være en høj grad af sikkerhed for, at KB kan rekruttere mandskabet fra andre af de nuværende entreprenører. Dette skyldes, at såfremt det viser sig, at mandskabet ikke kan rekrutteres, kan KB ikke løfte opgaven, og der vil således være risiko for, at KB kan blive mødt med et betydeligt bods- og/eller erstatningskrav.

KB vurderer at ved at byde på Region Sjælland, vil det medføre ringe eller ingen synergi i personaleledelse på grund af afstanden til København, som er en fordyrende omkostning. Endvidere vil det medføre ringe fleksibilitet i personaleplanlægningen på grund af afstanden.

Der har været drøftelser med Falck, som mener, at KB godt kan leje pladser på Falcks stationer, såfremt KB byder og vinder i Region Sjælland.

Formålet med at byde på Region Sjælland var at fastholde ambulancemandskabet. Forholdet er imidlertid ændret set i lyset af, at

der vil være fuld beskæftigelse for alle ambulancefolk i KB, hvis udbudet vedrørende sygetransport i området ”Byen” vindes, hvis Regions Hovedstadens ønsker tilkøb af yderligere beredskaber i området Bispebjerg, og hvis opgaven vedrørende bemanning af akutlægebil med assistenter skal varetages fremadrettet.

4.2.3 Samarbejde omkring efteruddannelse af reddere

Det tager ca. 2 ½ år at uddanne en elev til redder/ambulanceassistent.

Indtil nu har KB haft et indtag af 16-18 elever om året. Det kunne lade sig gøre på grund af det antal ambulancer, som KB havde før Region Hovedstadens udbud af ambulancetjenesten samt den samkøring, der var mellem sygetransport tjenesten og akuttjenesten.

Redderuddannelsen har desuden ændret sig pr. 1. august 2008. Tidligere var der tale om en auto/ildløs/ambulance uddannelse, som imidlertid har ændret sig til en udelukkende ambulanceuddannelse. Dette betyder, at eleverne ikke kan placeres på ildløskøretøjer.

Dette medfører, at elevindtaget er blevet væsentligt mindre, da KB har færre ambulancer og ikke regelmæssigt kan flytte rundt på eleverne.

KB sidder på et mandat i ”Transporterhvervets Uddannelsesråd”, som er et fagligt udvalg, der refererer til undervisningsministeriet. I dette råd sidder både arbejdsgiver og arbejdstagerrepræsentanter, blandt andet Falck. Det er her, at branchen som helhed aftaler efteruddannelse, som er efterspurgt i ambulance/redningsverden, og som kan søges oprettet som et AMU-kursus.

KB og Falck har udarbejdet en hensigtserklæring, hvor parterne giver udtryk for, at de vil iværksætte initiativer for at bevare så mange ambulancereddere som muligt i ambulancetjenesten, idet der forudses fremtidig mangel på reddere.

I den forbindelse har parterne tilkendegivet, at de på sigt vil arbejde i ovennævnte råd for at etablere et fælles efteruddannelsessystem for reddere.

4.2.4 Samarbejde med andre aktører på sigt

KB har som udgangspunkt gode muligheder for i større omfang, end det sker i dag, at udnytte sine eksisterende ressourcer samt i et vist omfang også at udvide sin opgavevaretagelse dels i forhold til de typer af opgaver, der varetages, dels geografisk.

Der lægges i den forbindelse vægt på, at KB med hjemmel i beredskabslovens § 13 kan varetage beredskabsopgaver for og i samarbejde med andre kommuner, herunder ansætte ekstra personale og indkøbe nyt maskinel. Beredskabsloven indeholder ligeledes hjemmel for kommunen til at indgå aftale med private redningsvæsener, f.eks. Falcks Redningskorps.

Det vurderes endvidere, at KB med hjemmel i henholdsvis kommunalfuldmagtsreglerne og opgaveudførelsesloven kan udvide sine aktiviteter både geografisk og i forhold til opgavetyperne. KB kan således efter kommunalfuldmagtsreglerne udvide sin opgavevaretagelse efter princippet om overskudskapacitet, ligesom KB efter opgaveudførelseslovens kapitel 2 kan varetage en række opgaver for andre offentlige myndigheder. Efter opgaveudførelsesloven er det imidlertid bl.a. en betingelse, at opgaven forinden har været i udbud, såfremt opgavens værdi overstiger en af Økonomi- og erhvervsministeren fastsat værdi (p.t. 500.000 kr.). Herudover gælder der yderligere den betingelse, at den enkelte opgaves værdi ikke overstiger EU's udbudsgrænse for tjenesteydelser, som p.t. ligger på omkring 1,6 mio. kr.

Dette kan bidrage til at give KB en størrelse, som gør det muligt at udnytte synergieffekter og gøre KB mere konkurrencedygtig i forhold til private udbydere af tilsvarende opgaver.

Endelig kan der etableres et samarbejde mellem to eller flere kommuner om et fælles større redningsberedskab i henhold til beredskabslovens § 10.

4.3 Delkonklusion/Anbefalinger

Det anbefales, at KB løbende udvider opgaveporteføljen inden for de eksisterende arbejdsområder, herunder udvidelse af akutambulancetjenesten i Region Hovedstaden på sigt, sygetransport, brand- og redningsområdet, udvidelse af de nuværende faciliteter for auto- og radioservice på Enghavevej, udvidelse af salget af mundering samt udbredelse af konceptet omkring beredskabsmapper.

Endvidere anbefales det, at KB udvider sin opgavevaretagelse i Københavns Kommune (KK) med fælles indkøb af køretøjer for KK, fælles autoservice for kommunens køretøjer, fælles kommunal vagtcentral, herunder varetagelse af vagttjeneste vedrørende tyverialarmer, evt. i samarbejde med de øvrige implicerede forvaltninger, samt fælles kommunalt indkøb af mundering.

I fortsættelse heraf anbefales det, at KB generelt får mulighed for at

byde på relevante opgaver i de andre forvaltninger i KK.

På sigt anbefales det, at KB udvider sine aktiviteter ved at udføre opgaver for andre aktører i henhold til den gældende lovgivning, f.eks. brandslukning og redning, ambulancer og eget værkested.

Det anbefales, at der på sigt arbejdes videre med Falck i ”Transporterhvervets Uddannelsesråd” med hensyn til etablering af et fælles uddannelsessystem for ambulancereddere med henblik på at fastholde og tiltrække bestanden af kvalificerede ambulancereddere.

5. Selskabsdannelse

I det følgende vil det blive vurderet, hvorvidt det i henhold til gældende ret er muligt at ændre KB's organisatoriske struktur til et privatretligt selskab for at forbedre KB's konkurrenceevne. I den forbindelse vil forskellige selskabsmodeller blive vurderet. Alternativt vil det blive vurderet, hvorvidt det er hensigtsmæssigt med en organisationsform, der ledelsesmæssigt og regnskabsmæssigt svarer til selskaber med begrænset ansvar.

En udskillelse af KB's opgaver til et eventuelt privatretligt selskab indebærer en række fordele og ulemper.

Som fordele kan nævnes følgende elementer:

- Selskabet styres som regel efter mere objektive kriterier, f.eks. økonomisk resultat, omkostningsoptimering (og ikke et likviditets/udgiftsmål)
- Et selskabs økonomi er selvstændig med en resultatopgørelse og balance
- De enkelte forretningsområders rentabilitet vurderes periodevis
- Selskaber organiseret på privatretligt grundlag er afhængig af typen af selskab underlagt de selskabsretlige regler, herunder aktieselskabsloven og anpartsselskabsloven samt årsregnskabsloven. Selskabslovene for aktieselskaber og anpartsselskaber dikterer faste strukturer for vedtægter, kapitalforhold, ledelse m.v., ligesom selskabers vedtægter, ændringer heri, årsrapporter m.v. skal registreres og er offentlige i Erhvervs- og Selskabsstyrelses register. Disse rammer giver en betydelig grad af forudsigelighed omkring opgavevaretagelse i denne selskabsform.
- Ved eventuelt at udskille KB's aktiviteter til et selskab kan der nemmere fastsættes klare rammer for selskabets opgaver og ressourcer, end når opgaverne varetages som en del af den kommunale forvaltning

Som ulemper kan nævnes følgende elementer:

- I forbindelse med selskabets etablering skal KB have grundkapital til rådighed for at få driften op at køre. Dette kan ske ved apportindskud, hvor KK indskyder fysiske aktiver i form af bygninger og biler mv. samt kontantindskud fra kommunekassen, som minimum skal kunne finansiere selskabets driftskapital mv.
- Etablering af et selskab kan begrænse muligheden for samhandel mellem KK og selskabet i henhold til reglerne om statsstøtte. Kommunen må således som udgangspunkt ikke yde enkeltstående eller vedvarende økonomisk støtte til selskabets drift, f.eks. i form af driftsstøtte, lån og garantier. Dette gælder ligeledes, såfremt selskabet er i underbalance eller på anden måde truet af konkurs.
- En kommune, som deltager i et privatretligt selskab, kan som hovedregel ikke uden forudgående udbud købe ydelser af selskabet eller overføre kommunale driftsopgaver til selskabet, medmindre der er tale om 100 % ejet kommunalt selskab.

Det er vigtigt at være opmærksom på, at en udskillelse af opgaven til et kommunalt selskab ikke i sig selv udvider kommunens mulighed for opgavevaretagelse.

Endvidere er det vigtigt at være opmærksom på, uanset i hvilket regi opgaverne varetages, ændrer dette ikke kommunalbestyrelsens forpligtelse efter beredskabslovens § 9, stk. 2 at nedsætte en beredskabskommission.

Herudover er det vigtigt at være opmærksom på, at myndighedsudøvelse, dvs. den virksomhed, der består i at regulere borgernes retsforhold, typisk i form af forbud, påbud og tilladelser, i overensstemmelse med almindelige forvaltningsretlige regler ikke kan udskilles til et privat selskab.

5.1 Udskillelse af Københavns Brandvæsen efter kommunalfuldmagtsreglerne

En kommune kan efter kommunalfuldmagtsreglerne varetage driftsopgaver udskilt til et privatretligt selskab, såfremt:

- selskabet udelukkende varetager lovlige kommunale opgaver,
- selskabet ikke har et erhvervsøkonomisk formål,
- der ikke i lovgivningen er fastsat regler, der hindrer udskillelse af opgaverne, og
- kommunen ikke bevarer rådigheden over opgavevaretagelsen.

Det er således efter kommunalfuldmagtsreglerne muligt for kommunen at indgå et samarbejde i selskabsform, men selskabet vil være begrænset af ovenstående betingelser, hvorfor selskabet blandt andet ikke må opnå fortjeneste, medmindre der er tale om salg af biproduktion, overskudskapacitet eller accessorisk virksomhed.

Kommunen kan med hjemmel i kommunalfuldmagtsreglerne således deltage i et privatretligt selskab med andre, såfremt kommunens ejerandel ikke overstiger 50 %, og såfremt selskabet ikke varetager myndighedsudøvelse.

Da selskabet ikke må have til formål at opnå fortjeneste (ud over en normal forretning af indskudskapitalen), er det imidlertid tvivlsomt, om der er private, der ønsker at deltage i et sådant samarbejde, men det kan dog ikke udelukkes, at det vil være tilfældet, f.eks. hvis den pågældende samarbejdspart kan opnå andre kontrakter med kommunen som følge af samarbejdet.

5.2 Udskillelse af Københavns Brandvæsen til et privatretligt selskab, som Københavns Kommune ejer 100 %

Som nævnt ovenfor må en kommune i henhold til kommunalfuldmagtsreglerne som hovedregel ikke bevare rådigheden over opgavevaretagelsen, når en aktivitet udskilles i et privatretligt selskab, f.eks. et A/S. Det betyder, at en kommune som hovedregel ikke må have den bestemmende indflydelse i privatretlige selskaber.

Der kan imidlertid fremføres argumenter for, at Københavns Kommune, på grund af karakteren af KB's virksomhed, kan udskille KB til et selskab, som er 100 % ejet af kommunen. På grundlag af de generelle principper om kommuners deltagelse i selskaber, herunder ovenstående princip om, at kommunen ikke må bevare rådigheden over opgavevaretagelsen samt tilsynsmyndighedernes restriktive praksis og Østre Landsrets seneste praksis på området, er der imidlertid en væsentlig risiko for, at tilsynsmyndighederne ikke vil acceptere, at KB udskilles til et 100 % kommunalt ejet selskab. Det er derfor meget usikkert, om KK kan bevare bestemmende indflydelse over KB's aktiviteter, hvis KB som enhed udskilles til et selskab. På den baggrund bør kommunen derfor kun fortage en sådan udskillelse efter forelæggelse for tilsynsmyndighederne. Økonomiforvaltningen har derfor rettet henvendelse til Indenrigs- og Socialministeriet med anmodning om et eventuelt forhåndstilsagn til at udskille KB til et privatretligt selskab ejet 100 % af KK.

5.3 Udskillelse af Københavns Brandvæsen efter opgaveudførelsesloven¹

¹ Lov 2006 nr. 548 om kommuners udførelse af opgaver for andre offentlige

Opgaveudførelsesloven giver principielt kommunen en udvidet mulighed for at varetage opgaver i samarbejde med andre. Opgavevaretagelse i selskabsform er direkte lovhjemlet og er derfor ikke – i modsætning til en model, hvor selskabet er 100 % ejet af kommunen – underlagt juridisk usikkerhed. Idet regionen er en stor og afgørende kunde for kommunen i forhold til akut ambulancetjeneste, vil etablering af et selskab med hjemmel i opgaveudførelsesloven, på grund af betingelsen om, at højst 25 % af selskabets gennemsnitlige omsætning over 3 år må stamme fra salg til andre end kommuner (f.eks. regioner), ikke være relevant for kommunen. Et selskab med hjemmel i opgaveudførelsesloven forudsætter endvidere privat deltagelse og er derfor heller ikke relevant, såfremt KK ønsker et rent kommunalt samarbejde om KB's opgaver.

5.4 Styrelseslovens § 60-selskaber – Fælleskommunalt I/S

Styrelseslovens § 60 indeholder hjemmel til, at der med tilsynsmyndighedens godkendelse kan etableres samarbejde mellem kommuner som et interessentskab.

Kommunale fællesskaber efter Styrelseslovens § 60 kan ikke etableres som et aktie- eller et anpartsselskab.

Bestemmelsen omfatter aftaler om kommunalt samarbejde, som indebærer, at en eller flere kommuner overfører kompetence til at varetage kommunens anliggender til en anden kommune eller til et selvstændigt styrelsesorgan.

KB vil eksempelvis kunne indgå i et § 60-samarbejde med andre kommunale redningsberedskaber. Et sådant samarbejde vil formentlig indebære en række fordele for KB i form af stordrift, organisation mv.

I henhold til beredskabslovens § 10, jf. Styrelseslovens § 60 kan to eller flere kommuner samordne deres redningsberedskab ved oprettelse af et kommunalt fællesskab, der skal ledes af en fælles beredskabskommission. Fællesskabet skal godkendes af tilsynsmyndighederne, jf. Styrelseslovens § 60.

Samarbejde i et kommunalt fællesskab omfattet af styrelseslovens § 60 er begrænset ved at være omfattet af den offentligretlige lovgivning, herunder kommunestyrelsesloven, offentlighedsloven og forvaltningsloven, idet kommunale fællesskaber altid henregnes til den offentlige forvaltning. Dette står i modsætning til de privatretlige selskaber, jf. ovenfor.

myndigheder og kommuners og regioners deltagelse i selskaber

Erfaringer viser, at § 60-selskaber kan være ganske besværlige at arbejde med på grund af besværlig beslutningsprocedure og statiske vedtægtsbestemmelser, da samarbejdet er underlagt tilsynsmyndighedens kompetence. Det er således svært at ændre vedtægterne, da vedtægtsændringer som hovedregel skal forelægges tilsynsmyndighederne til godkendelse.

5.5 Selskabsmæssig styring af Københavns Brandvæsen

Som alternativ til en udskillelse af KB er det blevet overvejet, hvorvidt det er muligt og hensigtsmæssigt at styre KB som et selskab efter en analog anvendelse af selskabslovgivningen.

5.5.1 Selvforvaltningsaftale

I overvejelserne omkring selskabsmæssig styring af KB kan det indgå, at KB i en fase 1 indgår en selvforvaltningsaftale inden for den kommunale forvaltning.

Formålet med en selvforvaltningsaftale er at give KB bedre mulighed for at konkurrere på markedsvilkår ved at udnytte synergi mellem kerneydelserne og vundne opgaver til at fastholde nettobudgettet og til at udvikle kerneydelserne.

Fordelene ved en selvforvaltningsaftale med udvidet delegation af kompetencer til KB er, at KB får et større incitament og bedre muligheder for at agere ligesom et selskab, fleksibelt og konkurrenceorienteret i forbindelse med bud på både interne kontrakter i KK og eksternt. Det er i den forbindelse vigtigt, at KB kan allokere de korrekte omkostninger til udførelsen af eksterne kontrakter og opgaver, så der kan laves et ”regnskab” for hvert kontraktområde. Ulempen ved selvforvaltningsmodellen er, at KB stadig vil være en del af den kommunale forvaltning og økonomi. Det giver en række begrænsninger i KB’s tilpasningsevne i forbindelse med f.eks. nye forretningsområder og med hensyn til beslutningshastighed.

En selvforvaltningsaftale er i princippet en variant af kontraktstyring, men hvor der er en udstrakt grad af delegation fra Borgerrepræsentationen inden for styrelseslovens rammer.

Indenfor rammerne af kommunal styring kan en selvforvaltningsaftale f.eks. give mulighed for:

- At KB tildeles et nettobudget til drift af kerneydelserne brand, alarmcentral, forebyggende arbejde, civile beredskab og beskyttelsesrum, samt budgetter til nærmere præciserede investeringer.
- At KB ikke indgår i de årligt forekommende kommunale

besparelser. Alternativt, at den skattefinansierede betaling til KB mindskes med overskuddet eller en andel af overskuddet fra eksterne kontrakter og opgaver.

- At det overvejes, hvordan KB kan kompenseres eller selv finansiere en stadig stigende pensionsforpligtigelse som følge af ændringen mod stadig færre tjenestemænd.
- At det accepteres, at øget forretningsmæssig fokus på eksterne kontrakter og opgaver indebærer en forretningsmæssig risiko for tab.

Aftalen bør beskrive nærmere, hvilke overordnede visioner og strategier KK har for KB, herunder i hvilket omfang KB skal konkurrere med eksterne leverandører, og hvilke ydelser/forretningsområder KB kan beskæftige sig inden for samt KB's muligheder for økonomisk fleksibilitet/risiko i relation til f.eks. investering, bodsrisiko, underskudsrisiko i et givet budgetår.

Borgerrepræsentationen kan beslutte i hvilken grad, det kan accepteres, at KB påtager sig en forretningsmæssig risiko ved bud på eksterne kontrakter og opgaver.

Det bør understreges, at eventuelle ekstrabevillinger, der finansieres ved eventuelt internt lån til KB med henblik på at foretage investeringer fx for at vinde nye udbud, skal godkendes af Borgerrepræsentationen, normalt i forbindelse med budgetvedtagelsen.

5.5.2 Entreprisorganisation

I fase 2 er der overvejet en mulig ny organisering af KB, jf. bilag 2. Den i bilaget beskrevet model er en såkaldt entreprisorganisation, hvor virksomheden – KB – så vidt muligt opdeles i de enkelte forretningsområder, f.eks. akut ambulance, sygetransport, brand & redning mv. KB er allerede med sin nuværende organisation opdelt i en matrix-organisation. KB' matrix-organisation kan betragtes som et første skridt til at indføre en entreprisemodell.

Formålet med entreprisemodellen er bl.a. i forbindelse med bud på kontrakter at kunne identificere og indregne de fulde omkostninger ved at byde på kontrakten, og at der efterfølgende kan laves en økonomisk opfølgning på hvert enkelt forretningsområde – akut ambulance, sygetransport, brand & redning mv.

Styrken ved modellen er således, at alle omkostninger fordeles til forretningsområderne, og resultatet for hvert område kan ses. Modellens svaghed er, at den medfører beregning og forhandling af priser i de interne kontrakter, og at indtægtsenheder/-profitcentre skal styrke deres registreringskultur væsentligt for at allokere omkostningerne korrekt og danne et korrekt faktureringsgrundlag. KB

skal altså samtidigt være i stand til både at lave en resultatorienteret bogføring for indtægtsenhederne og indberette et udgiftsbaseret regnskab til det kommunale budget og regnskabsopfølgning.

Det er en væsentlig problemstilling, at den selskabsmæssige styringsvinkel ikke vil være entydig, idet KB stadig vil være underlagt den udgiftsbaserede styring i kommunen. Styringen vil derimod blive flertydig med henholdsvis en udgiftsbaserede styringsvinkel og en resultatorienteret styringsvinkel. De to styringsvinkler er ikke identiske. Ledelsesmæssigt giver det anledning til en uklar fokusering, da man både skal opfylde en udgiftsbaserede målsætning og en resultatorienteret målsætning.

5.6 Delkonklusion/Anbefalinger

På baggrund af ovenstående kan det konkluderes, at varetagelsen af KB's opgaver i selskabsform indebærer en række fordele for KK. KB's mulighed for at udskille sine opgaver til et selskab er dog underlagt visse begrænsninger. Det anbefales derfor, at KB fremover styrer sin økonomi efter omkostningsbaserede principper på linie med et privat selskab, jf. analog anvendelse af aktieselskabsloven. Dette kan evt. indføres efter en trinvis implementering, hvor der først indgås en selvforvaltningsaftale, som er en variant af kontraktstyring, men hvor der er en udvidet delegation af kompetencer til KB fra Borgerrepræsentationen inden for styrelseslovens rammer, derefter en styringsmodel for selskabet f.eks. entreprisemodellen, eller eventuelt andre modeller, hvor der er lagt vægt på, at KB så vidt muligt opdeles i enkelte forretningsområder, fx akutambulance, sygetransport, ildløs mv. Formålet med modellen er bl.a. i forbindelse med bud på kontrakter at kunne identificere og indregne de fulde omkostninger ved at byde på en opgave, og at der efterfølgende kan laves en økonomisk opfølgning på hvert enkelt forretningsområde.

Endvidere anbefales det, at KB på sigt undersøger mulighederne for et eventuelt samarbejde med andre evt. flere kommuner, herunder f.eks. Frederiksberg Brandvæsen i form af en joint venture efter kommunalfuldmagtsreglerne, hvor hver kommune ejer 50 % af selskabet, således at ingen af kommunerne bevarer den bestemmende indflydelse over selskabet, eller ved etablering af et § 60-selskab efter Styrelsesloven.

5.7 Øvrige forhold

5.7.1 Brandvæsenets overenskomst- og tjenestemandforhold

KB beskæftiger p.t. 761 medarbejdere. Heraf er 423 tjenestemænd/budgetmæssigt fastansatte, og 338 er

overenskomstansatte. KB har 12 forskellige overenskomster, da der er forskellige personalegrupper ansat i KB. Ambulanceredde og brandmænd, som er den største gruppe, er omfattet af FOA's overenskomst med KL på området.

Brandmænd, ambulancefolk, overbrandmestre, brandmestre, underbrandmestre samt overchauffør ved udrykningstjenesten ved KB har en pligtig afgangsalder med udgangen af den måned, hvor de fylder 60 år, jf. aftale af 8. november 1995 mellem Forbundet af Offentligt Ansatte og Københavns Kommune om nedsættelse af visse brandfolks pligtige afgangsalder samt overenskomst for brand- og ambulancepersonale.

Baggrunden for ovenstående overenskomst er aftalen fra 1995, hvoraf det bl.a. fremgår, at visse brandfolk, jf. ovenfor, ved udrykningstjenesten ansat efter 23. april 1970 kan afskediges eller forlange sig afskediget med udgangen af den måned, i hvilken de fylder 60 år. En fortsættelse af ansættelsesforholdet efter det 60. år kræver således, at både den ansatte og KB ønsker dette. FOA mener imidlertid, at denne aftale alene er en pensionsbestemmelse, og de fortolker derfor aftalen således, at en 60 årig brandmand alene kan fortsætte i en stilling udenfor udrykningsstyrken. Dette har Center for HR sammen med KB bestridt men på grund af manglende opbakning fra KL's side, har kommunen måtte acceptere, at en brandmand skal afskediges, når han fylder 60 år. Det vil kun i meget få tilfælde være relevant for brandvæsnet at fortsætte ansættelsesforholdet udenfor udrykningstjenesten.

Af aftalens stk. 2 fremgår det, at brandfolk, der afskediges eller forlanger sig afskediget efter stk. 1, tillægges pensionsalder således, at der opnås den pensionsalder, der ville være opnået ved tjeneste indtil den normale aldersgrænse på 70 år. Dette betyder, at KB skal betale pension minimum 2 år længere end for andre faggrupper. Pensionsalder er finansieret af overenskomstmidler men er stadig en dyrere "ordning" end en almindelig tjenestemandspension.

Pr. 4. april 2009 er der 334 tjenestemænd tilbage i udrykningsstyrken, og af disse afgår ca. 18 mand i gennemsnit pr. år på alderspension (60 år). Senest i 2028 er den sidste tjenestemand i udrykningsstyrken gået på pension. Den samlede pris for hele denne livsordning (fra 60 år til der ikke længere modtages pension, dvs. dødsfald) er i gennemsnit for hver enkelt af de 334 tjenestemænd ca. 465.000 kr. Herfra skal dog fratrækkes medarbejdere, der bliver sygepensioneret eller ved dødsfald, inden pensionsalderen er nået. I disse tilfælde fortsætter ægtefællepensionen imidlertid, såfremt der er en overlevende ægtefælle.

Pligtig afgangsalder for overenskomstansatte har endnu ikke været relevant i KB, da der endnu kun er tjenestemænd omkring den pligtige afgangsalder. Der går omkring 10 år, før den første overenskomstansatte fylder 60 år.

Det anbefales, at der allerede på nuværende tidspunkt bliver nedsat en arbejdsgruppe til at kigge på KK's krav til den næste overenskomstperiode.

5.7.1.1 Konsekvenser af en udskillelse

Konsekvenserne af en eventuel udskillelse af KB i forhold til medarbejderne afhænger af, i hvilken form udskillelsen sker.

Hvis KB udskilles til et 100 % kommunalt ejet aktieselskab, vil overenskomstansatte medarbejdere, som i dag arbejder i KB, som udgangspunkt have ret og pligt til at blive overdraget sammen med KB's aktiviteter. Forpligtelsen til at lade sig overdrage i forbindelse med en virksomhedsoverdragelse gælder ikke for tjenestemænd.

Kommunen og selskabet vil imidlertid kunne indgå en udlånsaftale om udlån af kommunens tjenestemænd til selskabet, og hvis selskabet er 100 % ejet af kommunen, vil tjenestemændene have pligt til at acceptere en sådan aftale forudsat, at de opretholder deres hidtidige ansættelsesvilkår.

Ved kommunens indgåelse af samarbejde med private vil de overenskomstansatte medarbejdere på samme måde som ved udskillelse til et 100 % kommunalt ejet selskab som udgangspunkt have ret og pligt til at blive overdraget sammen med KB's aktiviteter. For så vidt angår tjenestemænd vil disse ikke have pligt til at lade sig udlåne i en situation, hvor kommunen ikke længere har bestemmende indflydelse i selskabet. Det skal derfor tages med i overvejelserne, at kommunen i så fald kan stå tilbage med et større antal tjenestemænd, som ikke vil lade sig udlåne.

Over halvdelen af medarbejderne i KB er tjenestemænd (ildløs-området, administrationen og serviceafdelingen), hvilket kan udgøre en særlig problemstilling i tilfælde af en organisationsændring.

5.7.1.2 Sammenligning af FOA-overenskomst og 3F-overenskomst

Ambulancereddere og brandmænd hos KB er omfattet af FOA's overenskomst med KL på området. Denne overenskomst omfatter kun KB og Frederiksberg Brandvæsen. Falck har overenskomst med 3F.

En overordnet sammenligning af disse to overenskomster har vist, at

medarbejdere i KB og Frederiksberg har 84 døgnvagter om året, mens Falck-reddere har 103 døgnvagter om året. Der køres således færre døgnvagter i KB i forhold til Falck (både brand- og ambulancetjenesten). Det har ikke været muligt at foretage en retvisende beregning i forhold til antallet af døgnvagter hos Falck, da antallet af døgnvagter hos henholdsvis Falck og KB er baseret på forskellige overenskomster og vidt forskellige forudsætninger. Endvidere forudsætter en beregning interne tal fra Falcks mandskabssystem, som er et konkurrenceparameter.

Endvidere har sammenligningen vist, at pensionen hos KB er højere end hos Falck (både overenskomstansatte og tjenestemænd). Pr. 4. april 2009 er det 334 tjenestemænd tilbage i udrykningsstyrken og af disse afgår ca. 18 mand i gennemsnit pr år på alderspension (60 år). Senest i 2028 er den sidste tjenestemand i udrykningsstyrken gået på pension. Den samlede pris for hele denne livsordning (fra 60 år til der ikke længere modtages pension dvs. dødsfald) er i gennemsnit for hver enkelt af de 334 tjenestemænd ca. 465.000 kr. Herfra skal dog fratrækkes medarbejdere, der bliver sygepensioneret eller ved dødsfald inden pensionsalderen er nået, dog fortsætter ægtefællepensionen, såfremt der er en overlevede ægtefælle.

I henhold til de respektive overenskomster er pensionsbidraget hos henholdsvis KB og Falck følgende:

Tabel 7:

| | Samlet pensionsbidrag | Eget bidrag |
|-------|------------------------------|--------------------|
| KB | 15,79 % | 0 |
| Falck | 11,4 % | 3,8 % |

Såfremt KB skulle yde samme pensionsbidrag som Falck, ville KB's samlede pensionsbidrag være 11,34 mio. p.a. lavere med den bemanning og fordeling mellem overenskomstansatte og tjenestemænd, som KB har i dag.

Uden for Københavns og Frederiksberg området har KL en landsdækkende overenskomst med 87 døgnvagter årligt.

Baggrunden for, at KB ikke er omfattet af en landsdækkende overenskomst beror på, at det ikke lykkedes for KL i 2008 at få forhandlet en landsdækkende overenskomst.

Antallet af døgnvagter i den overenskomst, som KB og Frederiksberg Brandvæsen er omfattet af, medfører, at KB sammenlignet med Falck og andre kommunale brandvæsener har en konkurrencemæssig ulempe og dermed er dyrere.

Såfremt KB kom under KL's landsdækkende overenskomst med 87 døgnvagter årligt, vurderes det, at det vil medføre en besparelse på ca. 4,6 mio. kr. årligt.

Tallet er fremkommet ved at tage det aktuelle tal af tjenestegørende mandskab på ildløssiden (373) og gange det med 3 døgnvagter (differencen mellem 84 og 87 døgnvagter) = 1122. Herefter divideres 1122 med antallet af nuværende døgnvagter (84) og ganges med 350.000 kr. (som er gennemsnitslønnen for det vagtgørende mandskab), og derved fremkommer tallet 4.675.000 kr., som er besparelsen ved 3 døgnvagter mere pr. år pr. mand, såfremt KB kom op på 87 døgnvagter årligt.

Det kan – alt efter hvordan de kommende overenskomstforhandlinger forløber – således betyde besparelser og en øget konkurrencedygtighed, hvis KB kommer under KL's landsdækkende overenskomst. Det kræver dog, at KL i de kommende overenskomstforhandlinger forhandler med den faglige organisation, FOA, for at få ændret antallet af vagter for brandmændene i KK.

Såfremt KK ønsker at ændre reglerne i overenskomsten for ambulancereddere og brandmænd i KB, kan overenskomsten tidligst opsiges til udløb den 31. marts 2011, medmindre parterne er enige. Det vil herefter bero på en forhandling mellem KL og FOA, om der kan opnås ændringer, der kan smidiggøre driften i KB.

Der findes ikke særlige fordyrende tillægsaftaler på brand- og ambulanceområdet hos KB, som skulle gøre KB dyrere og stille KB dårligt konkurrencemæssigt.

5.7.1.2.1 Delkonklusion/anbefaling

Det anbefales, at der allerede på nuværende tidspunkt bliver nedsat en arbejdsgruppe til at kigge på KK's krav til den næste overenskomstperiode, herunder med hensyn til antallet af døgnvagter og for at gøre overenskomsten mere forenklet.

5.7.2 Sygefravær og skånejobs

Der er foretaget en sammenligning mellem sygefravær i KB og Falck, herunder hvordan Falck håndterer skånejobs i deres organisation. Der er i den forbindelse indhentet oplysninger fra Falck Øst, da Falck Øst er den del af Falck som opgavemæssigt og operativt minder mest om KB.

Opgørelsen over sygefravær hos Falck er decentraliseret. Opgørelserne sker således for hver enkelt station modsat KB, der har en central registrering af sygefraværet.

Falck har oplyst, at sygefraværet for ildløs- og ambulancemandskabet, dvs. den operative del hos Falck Øst, for 2009 er på 4,5 - 5 %. Dette tal er renset for langtidssygdom.

Tilsvarende hos KB er tallet for 2008 4,85 % for ildløs- og ambulancemandskabet (styrken). Dette tal er ligeledes renset for langtidssyge.

Det har ikke været muligt at fremskaffe tal hos Falck, som ikke er renset for langtidssyge.

Ved opgørelse af sygefravær skal der tages hensyn til, at brandmænd arbejder med døgnvagter, mens f.eks. administrativt personale arbejder med 7,4 timers arbejdsdage. KB omregner derfor det reelle sygefravær hos brandmændene til "normalarbejdsdage" for at kunne sammenligne med øvrige personalegrupper. KB's sygefravær udregnet efter deres metode er opgjort til 17,8 dage i 2006 og 16,2 dage i 2007.

Frederiksberg Brandvæsen har oplyst, at sygefraværet for døgnvagtspersonel (udrykningsstyrken) har ligget på 5,1 % de sidste 6 måneder. Det tilsvarende tal hos KB i perioden er på 7,22 %, altså væsentligt højere. Tallene er ikke renset for langtidssygdom.

Det har ikke været muligt at foretage en beregning af sygefraværet i forhold til Frederiksberg Brandvæsen, da KB ikke kender Frederiksberg Brandvæsens opgørelsesmetode, som er et konkurrenceparameter.

Der er allerede meget fokus på KB's sygefravær, da KB's sygefravær ligger relativt højt i forhold til den øvrige del af kommunen. Der er i den forbindelse iværksat en masse aktiviteter / projekter med henblik på nedbringelse af sygefraværet i KB de senere år.

Hver gang sygefraværet falder med med 1,6 dage pr. mand (2,7 dage = døgnvagt), er der en årlig besparelse på 500.000 kr. for KB i lønomkostning. En høj fraværsprocent betyder en øget omkostning for KB. Da der eksempelvis ved en fraværsmedling, skal "købes" en ekstra mand til at dække pladsen i styrken.

KB er forpligtet til at opretholde det daglige beredskab, hvorfor KB skal sørge for, at styrken stilles hver dag - uanset størrelse på fraværet. Dette er den store forskel fra en administrativ medarbejder, hvor en stilling ikke skal "dækkes" ind i samme omfang som en stilling i styrken.

Falck har angående skånejobs oplyst, at Falck har mange muligheder for at placere af deres medarbejdere i skånejobs. Falck har på grund af

deres bredere opgaveportefølje, herunder autohjælp, diverse abonnements services, handicapkørsler mv. større muligheder for omplacering af medarbejdere ved eksempelvis tilskadekomster i tjenesten.

Dette er naturligvis afhængigt af hvilke hensyn, der skal tages til den enkelte medarbejder. Falck nævner som eksempler på forretningsområder, hvor medarbejdere, der f.eks. har kørt akutambulancer, er omplaceret til en servicefunktion, der eksempelvis indebærer flytning af køretøjer mellem stationerne, levering af breve og materiel mellem stationerne, eftersyn af sommerhuse for abonnenter o. lign.

KB har en mindre organisation med færre forretningsområder og dermed muligheder for etablering af skånejobs og omplacering af medarbejdere, men de muligheder, KB har, benyttes i det omfang, det er muligt. Omplacering er f.eks. sket til KB's alarm- og vagtcentral.

Alle ansatte i KK har imidlertid hele KK som ansættelsesområde, og medarbejderne kan derfor i teorien omplaceres mere bredt i alle forvaltninger i KK ved eksempelvis tilskadekomster i tjenesten.

5.7.3 Omkostningsdækkede ydelser til tredjemand

KB har foretaget en overordnet gennemgang af brandvæsenets metoder til beregning af priser i forhold til aftaler med tredjemand. Samtidig er prisberegningerne i de eksisterende kontrakter blevet gennemgået.

Bortset fra, at der på grund af ændringer i lønsumsafgiftsloven skal indregnes lønsumsafgift på patienttransportområdet pr. 1. januar 2009, er der ikke konstateret områder, hvor der er muligheder for at indregne yderligere faktorer.

Generelt medregnes følgende i de beregnede priser: De direkte udgifter til løn, driftsudgifter til køretøjer, uddannelse, overhead til afdelingen samt overhead vedrørende tjenestemandspension, serviceafdeling og de centrale administrationsafdelinger.

Specifikt i forhold til samarbejdet omkring Storebæltsberedskabet drejer det sig konkret om maks. 2 øvelser pr. år, hvor KB har en indtægt på ca. 29.000 kr. inkl. moms pr. gang.

Prisen for øvelsen beregnes ud fra en timeløn til det deltagende mandskab på 347,78 kr., der dækker overarbejdsbetaling, pension, driftsudgifter til køretøjer og diverse overhead (tjenestemandspension,

serviceafdelingen og administrationsafdelingerne). I forbindelse med samarbejdet omkring Storebælt er pensionsforpligtelsen således dækket af det overhead, der regnes ind.

Generelt anbefales det, at KB fremover optimerer sine omkostninger i henhold til gældende regler, og at KB således prisfastsætter ydelser ud fra et reelt omkostningsniveau, hvilket f.eks. kan ske ved at indregne fremtidige pensionsforpligtelser til tjenestemænd, alt afstemt efter den konkurrencemæssige situation.

6. Håndtering af bodsbestemmelser

Der kan opstå en risiko for, at KB eventuelt kan blive pålagt en bod, såfremt KB byder og vinder en opgave hos f.eks. regionerne, og det mod forventning skulle vise sig, at KB af forskellige årsager ikke kan løfte opgaven inden for visse kriterier.

Såfremt KB udskilles til et selskab, skal brandvæsenet fortsat indkalkulere den risiko, der er forbundet med en evt. bod og således vurdere, hvad sandsynligheden vil være herfor.

Såfremt KB ikke udskilles til et selskab, anbefales det, at KB foreligger en indstilling for Borgerrepræsentationen om KB's risikoprofil og styring, herunder hvor stor en risiko KB's direktion bemyndiges til at påtage sig i forbindelse med et bud. KB skal derfor kvalitativt kunne beregne hvilken risiko, der er forbundet med det enkelte bud og risikoen i den samlede portefølje af kontrakter.

Hvis KB skal betale bod, må denne som udgangspunkt finansieres inden for KB's nettobudget. Overskridelse af budgettet skal forklares i relation til den vedtagne risikoprofil for KB og godkendes i Økonomiudvalget og Borgerrepræsentationen.

7. Høring

De relevante dele af rapportens anbefalinger er sendt i høring i fagforvaltningerne.

8. Videre proces

- Beredskabskommissionen primo uge 22
- ØU den 2. juni 2009
- BR den 10. juni 2009
- Indgåelse af en selvforvaltningsaftale
- Udvikling af forretningsområder
- Nedsættelse af en arbejdsgruppe i forbindelse med krav til den næste overenskomstperiode
- Åbningsbalance/værdiansættelse m.m.

9. Konklusion og anbefalinger

Ud fra ovenstående anbefales følgende:

1. at KB løbende udvider opgaveporteføljen inden for de eksisterende arbejdsområder, herunder udvidelse af akutambulancetjenesten i Region Hovedstaden på sigt, sygetransport, brand- og redningsområdet, udvidelse af de nuværende faciliteter for auto- og radioservice på Enghavevej, udvidelse af salget af mundering samt udbredelse af konceptet omkring beredskabsmapper.
2. at KB udvider sin opgavevaretagelse i KK med fælles indkøb af køretøjer for KK, fælles autoservice for kommunens køretøjer, fælles kommunal vagtcentral, herunder varetagelse af vagttjeneste vedrørende tyverialarmer, evt. i samarbejde med de øvrige implicerede forvaltninger, samt fælles kommunalt indkøb af mundering.
3. I fortsættelse heraf anbefales det, at KB generelt får mulighed for at byde på relevante opgaver i de andre forvaltninger i KK.
4. at KB på sigt udvider sine aktiviteter ved at udføre opgaver for andre aktører i henhold til den gældende lovgivning, f.eks. brandslukning og redning for tilstødende omegnsbrandvæsener, ambulancetjeneste for Region Hovedstaden og servicering af køretøjer for andre redningsberedskaber.
5. at der på sigt arbejdes videre med Falck i ”Transporterhvervets Uddannelsesråd” med hensyn til etablering af et fælles efteruddannelsessystem for ambulancereddere med henblik på at fastholde og tiltrække bestanden af kvalificerede ambulancereddere.
6. at KB fremover styrer sin økonomi efter omkostningsbaserede principper på linie med et privat selskab, jf. analog anvendelse af aktieselskabsloven. Dette kan evt. indføres efter en trinvis implementering, hvor der først indgås en selvforvaltningsaftale, som er en variant af kontraktstyring, men hvor der er en udvidet delegation af kompetencer til KB fra Borgerrepræsentationen inden for styrelseslovens rammer, derefter en styringsmodel for selskabet f.eks. entreprisemodellen, eller eventuelt andre modeller, hvor der er lagt vægt på, at KB så vidt muligt opdeles i enkelte forretningsområder, f.eks. akutambulance, sygetransport, ildløs

mv.

7. at KB på sigt undersøger mulighederne for et eventuelt samarbejde med andre og evt. flere kommuner, herunder f.eks. Frederiksberg Brandvæsen i form af en joint venture efter kommunalfuldmagtsreglerne, hvor hver kommune ejer 50 % af selskabet, således at ingen af kommunerne bevarer den bestemmende indflydelse over selskabet, eller ved etablering af et § 60-selskab efter styrelsesloven.
8. at der allerede på nuværende tidspunkt bliver nedsat en arbejdsgruppe til at kigge på KK's krav til den næste overenskomstperiode, herunder med hensyn til antallet af døgnvagter, pligtig afgangsalder og for at gøre overenskomsten mere forenklet. Såfremt KB kom under KL's landsdækkende overenskomst med flere døgnvagter (87 mod 84), vurderes det, at det vil medføre en besparelse på ca. 4,6 mio. kr. årligt.
9. at KB fremover prisfastsætter ydelser ud fra et reelt omkostningsniveau, hvilket f.eks. kan ske ved at indregne fremtidige pensionsforpligtelser til tjenestemænd.
10. at KB, såfremt KB ikke udskilles til et selskab, foreligger en indstilling for Borgerrepræsentationen om KB's risikoprofil og styring, herunder hvor stor en risiko KB's direktion bemyndiges til at påtage sig i forbindelse med et bud. KB skal derfor kvalitativt kunne beregne hvilken risiko, der er forbundet med det enkelte bud og risikoen i den samlede portefølje af kontrakter.

10. Bilag

Bilag 1 – Københavns Brandvæsens nuværende og nye aktiviteter

Bilag 2 – Skitse over entrepræorganisation i KB