



FOLKETINGET
RIGSREVISIONEN

Oktober 2019

Rapport om juridisk-kritisk revision af

**løn- og ansættelsesmæs-
sige dispositioner i 2019 i
Region Hovedstaden**

Rapport om juridisk-kritisk revision af løn- og ansættelsesmæssige dispositioner i 2019 i Region Hovedstaden

12. kontor

J.nr.: 19/00635

I. Formål

Den juridisk-kritiske revision af lægelige chefer og overlæger i Region Hovedstaden har til formål at opnå høj grad af sikkerhed for, at der ikke på de undersøgte områder forekommer væsentlige regelbrud i forhold til regionens løn- og ansættelsesmæssige dispositioner. Formålet har endvidere været at undersøge, om lønforholdene for lægelige chefer og overlæger ligger over udvalgte benchmark. Endelig har formålet været at undersøge, om ledelsesinformationen indeholder styringsrelevante emner på lønområdet.

Revisionen har omfattet overlæger og lægelige chefer på regionens hospitaler. Revisionen er gennemført ved møde med Danske Regioner, brevveksling og som revisionsanalyser af data på overlæger og lægelige chefer.

II. Revisionens indhold

Revisionen vedrører regnskabsårene 2018 - 2019 og har omfattet følgende områder:

1. Samlet løn og pension til overlæger og lægelige chefer.
2. Engangsudbetalinger til overlæger og lægelige chefer.
3. Fast løn til overlæger og lægelige chefer.
4. Ledelsesinformation.

III. Konklusion

Vores juridisk-kritiske revision af løn- og ansættelsesmæssige dispositioner i Region Hovedstaden har vist, at der ikke på de undersøgte områder forekommer væsentlige regelbrud i forhold til løn- og ansættelsesmæssige dispositioner. Revisionen har dog vist, at lønforholdene for lægelige chefer og overlæger ligger over udvalgte benchmark. Revisionen har videre vist, at ledelsesinformationen til regionsledelsen ikke indeholder tilstrækkelige styringsrelevante emner på lønområdet.

Rigsrevisionen har ved konklusionen bl.a. lagt vægt på følgende forhold:

- Lægelige chefer og overlægers lønniveau overstiger hospitalsdirektørers løn, hvilket ikke er i overensstemmelse med den beslutning, der er truffet om lønniveauer i forretningsudvalget i Danske Regioner.
- Der udbetales overarbejde i strid med overenskomsten til overlæger og lægelige chefer.

- Ledelsesinformationen indeholder ikke tilstrækkelige styringsrelevante parametre på lønområdet.

Nedenfor gennemgås de enkelte områder med en uddybende beskrivelse af baggrunden for konklusionen. Der gennemgås den samlede løn og pension, som består af fast løn og engangsudbetalinger.

Samlet løn til overlæger og lægelige chefer

Rigsrevisionen har gennemgået den samlede løn og pension til lægelige chefer og overlæger i Region Hovedstaden med det formål at efterprøve, om lægelige chefers og overlægers løn ligger over niveauet for regionsdirektøren og hospitalsdirektørerne. Det fremgår af notat af 30. marts 2007 fra forretningsudvalget i Danske Regioner, at man vil videreføre det såkaldte "proppen-i-flasken-princip". Hensigten er, at det øverste cheflæg har en centralt fastsat løn, der udgør et maksimalt aflønningsniveau for øvrige cheflønninger, bl.a. for at hindre utilsigtet lønglidning. Det øverste lønniveau indgår som regionsdirektør og hospitalsdirektører. Det er endvidere formålet med revisionen at undersøge lægelige chefers og overlægers lønniveau i forhold til et sammenligneligt lønniveau for statslige chefstillinger.

I tabel 1 er vist lægelige chefers og overlægers årsløn i 2018.

Tabel 1. Lægelige chefers og overlægers årsløn i 2018. Kr.

Læge	Antal læger med årsløn på over 1,3 mio. Kr.	Antal læger	Gennemsnitlig løn for de læger med en årsløn på over 1,3 mio. kr.	Udsving minimum	Udsving maksimum
Lægelige chefer	33	295	1.388.494	1.300.653	1.699.811
Overlæger	82	2.371	1.446.880	1.300.692	1.932.696

Kilde: Data fra Region Hovedstaden

Det fremgår af tabellen, at 33 *lægelige chefer* ud af i alt 295 havde en årsløn på over 1,3 mio. kr., hvilket svarer til lønniveauet for de højeste AC-stillinger for chefer i staten. I gennemsnit havde de en årsløn på næsten 1,4 mio. kr. Den lægelige chef, som havde den højeste årsløn, havde en årsløn på knap 1,7 mio. kr.

Det fremgår videre af tabellen, at 82 *overlæger* ud af i alt 2371 havde en årsløn på over 1,3 mio. kr. I gennemsnit havde de en årsløn på knapt 1,5 mio. kr. Den overlæge, som havde den højeste årsløn, lå på godt 1,9 mio. kr.

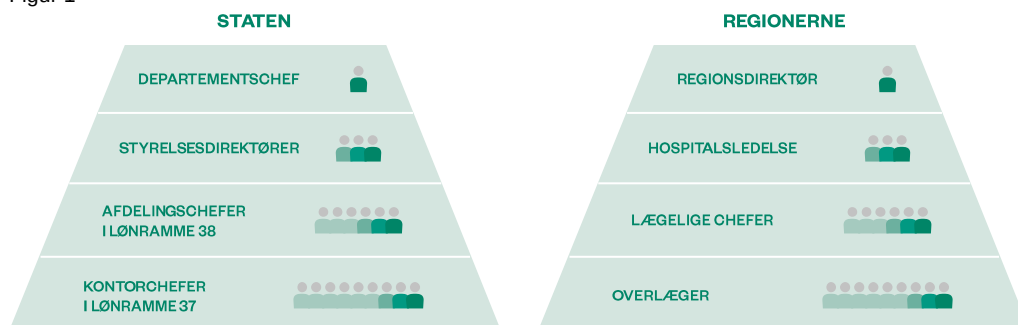
Årslønnen for regionsdirektøren udgjorde knap 2,5 mio. kr. i 2018, mens hospitalsdirektørernes årsløn lå mellem 1,1 mio. kr. og knapt 2,0 mio. kr.

Rigsrevisionen kan konstatere, at ingen lægelige chefer eller overlæger har en højere løn end regionsdirektøren i region Hovedstaden. Derimod har flere lægelige chefer og

overlæger en højere samlet årsløn end én af hospitalsdirektørerne. Videre har én lægelig chef en årsløn, der ligger tæt på den højest lønnede hospitalsdirektør. Rigsrevisionen finder, at dette kan medføre en risiko for lønglidning.

Rigsrevisionen har videre foretaget en sammenligning af lægelige chefer og overlæger med cheflønninger i staten. Region Hovedstaden har tilkendegivet, at man ikke finder sammenligningen helt retvisende, idet der bl.a. er overenskomstmæssige forskelle. Rigsrevisionen har imidlertid lagt vægt på, at begge parter forvalter offentlige midler. Rigsrevisionen vurderer videre, at overlæger og lægelige chefers placering i lønhierarkiet i forhold til hospitals- og regionsledelsen svarer til kontorchefer og afdelingschefer i lønhierarkiet i forhold til direktører og departementschefer, som illustreret i figur 1.

Figur 1



Ved sammenligningen er der taget udgangspunkt i Finansministeriets løndatabase (ISOLA) for de statslige lønninger, for henholdsvis lønramme 37, svarende til 875.883 kr. og lønramme 38 svarende til 1.003.097 kr. Overlæger er sammenlignet med kontorchefer i lønramme 37 uden åremål i staten, og lægelige chefer er sammenlignet med afdelingschefer i lønramme 38 uden åremål i staten. I tabel 2 er vist resultatet af sammenligningen.

Tabel 2. Antal læger med en årsløn, der ligger over statslige chefer i lønramme 37/38.

Læge	Antal læger med en årsløn over lønramme 37/38	Antal læger	Andel af læger, der ligger over Lønramme 37/38
Lægelige chefer	164	297	55 %
Overlæger	1.867	2.399	77 %

Kilde: data modtaget fra Region Hovedstaden og data fra ISOLA

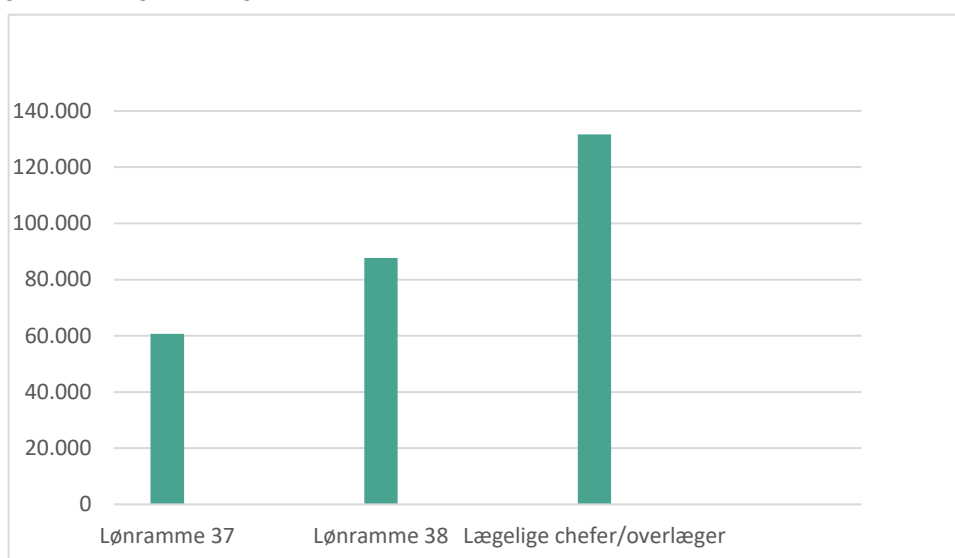
Note: Der er alene medtaget læger med en årsløn på over 50.000 kr.

Det fremgår af tabellen, at en overvejende del af de lægelige chefer og overlægerne har en årsløn, der ligger over det statslige lønniveau for lønramme 37 og lønramme 38. Det er således 55 % af de lægelige chefer og 77 % af overlægerne.

Undersøgelsen har endvidere vist, at i forhold til udbetalinger, der ligger ud over den faste løn, får overlæger/lægelige chefer dobbelt så høje engangsudbetalinger som

chefer på sammenlignelige niveauer i staten. Der er forskelle i udbetalingerne, idet engangsudbetalinger til overlæger og lægelige chefer fortrinsvis kommer fra overenskomstbestemte ydelser fra vagter, mens engangsudbetalinger til statslige ansatte fortrinsvis sker som årlige engangsudbetalinger, der ikke er knyttet op på et overenskomstmæssigt krav. Vi finder imidlertid sammenligningen interessant, da der i begge tilfælde er tale om udbetalinger, der ligger ud over den faste løn. Videre har overlæger og lægelige chefer en direkte indflydelse på omfanget af engangsudbetalinger fra vagter, hvilket ikke er en mulighed for statslige chefer. I nedenstående figur er vist de gennemsnitlige engangsudbetalinger til, henholdsvis lønramme 37, lønramme 38 og lægelige chefer/overlæger.

Figur 2. Gennemsnitlig engangsudbetaling til chefer i lønramme 37 og 38 samt lægelige chefer og overlæger i kr.



Kilde: Rigsrevisionen og data fra Region Hovedstaden

Det fremgår af figur 2, at lægelige chefer/overlæger i gennemsnit får betydeligt højere engangsudbetalinger end statslige chefer i lønramme 38.

Rigsrevisionen kan konstatere, at overenskomsten/aftalen mellem regionerne og overlæger/lægelige chefer indebærer, at lægelige chefer og overlæger generelt har et højere lønniveau end det valgte benchmark, hvilket der kan være flere årsager til. Gennemsnitslønninger for den faste løn til lægelige chefer/overlæger ligger på knapt 1 mio. kr., det vil sige tæt på lønnen for en statslig chef i lønramme 38 og hertil kommer engangsudbetalinger, som ligger væsentligt over niveauet for en lønramme 37/38. Endelig er pensionssatserne højere for lægelige chefer/overlæger (18,88 % og 20,33 %), end for de tilsvarende satser for ansatte i lønramme 37/38 på det statslige område.

Resultat

Revisionen viste, at ingen lægelige chefer eller overlæger, havde en højere løn end regionsdirektøren. Derimod er der flere lægelige chefer og overlæger som har en højere årsløn end én af hospitalsdirektørerne, og én lægelig chef, som har en årsløn, der

ligger væsentligt over den højest lønnede hospitalsdirektør. Dette medfører risiko for lønglidning.

Rigsrevisionen kan videre konstatere, at 55 % af de lægelige chefer og 77 % af overlægerne havde en højere løn end statslige chefstillinger i lønramme 38 og lønramme 37.

Engangsudbetalinger til overlæger og lægelige chefer

Rigsrevisionen har undersøgt engangsudbetalinger til overlæger og lægelige chefer, herunder de faktorer i overenskomsten og aftalen, der har betydning for overlægerne og de lægelige chefers engangsudbetalinger. Videre har vi undersøgt om overarbejde udbetales korrekt i henhold til bestemmelser i gældende aftaler og regler. Rigsrevisionen har gennemgået den del af overenskomsten for overlæger og aftalen for lægelige chefer, der vedrører vagttillæg.

Omfang

Betalinger for ekstravagter sker med et tillæg til timelønnen eller et fast beløb pr. vagt, hvilket medfører, at disse timer er dyrere. Størrelsen af vagttillæg varierer afhængig af tidspunktet for vagten, samt om vagten fx er uden for tjenestestedet eller en beredskabsvagt. Satserne for vagttillæggene er ens for overlæger og lægelige chefer.

Overlæger og lægelige chefer er ansat uden højeste tjenestetid, hvilket grundlønningen bl.a. kompenserer for. Dette ansættelsesvilkår gælder for offentlige chefer generelt. I overenskomsten for overlæger og aftalen for lægelige chefer er der imidlertid aftalt honorering i form af vagttillæg for vagter, beredskab samt ulempeydelse for tjeneste på ubekvemme tidspunkter. Fælles for vagter med timetillæg eller faste beløb er, at disse vagter ikke er en del af overlægens eller den lægelige chefs faste løn. Offentlige chefer honoreres typisk for særlige indsatser ved engangsvederlag eller resultatløn.

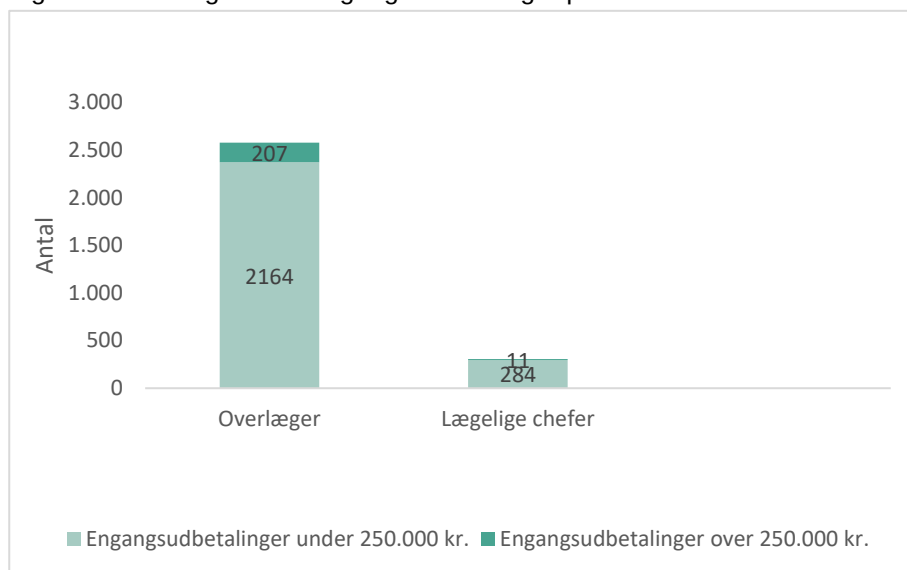
Rigsrevisionen har videre undersøgt størrelsen af merarbejdsbetaling til lægelige chefer og overlæger. Det følger af overenskomsten og aftalen, at lægelige chefer og overlæger i modsætning til chefer i staten er berettiget til at få merarbejdsbetaling. Undersøgelsen har vist, at lægelige chefer og overlæger i gennemsnit har modtaget 19.949 kr. i merarbejdsbetaling i 2018. Heriblandt har 5 overlæger modtaget over 100.000 kr., og en enkelt overlæge har modtaget 306.044 kr. Rigsrevisionen konstaterer, at selvom der i gennemsnit er tale om et mindre beløb, er der mulighed for at modtage ganske betydelige beløb i form af merarbejdsbetaling ud over den faste løn og vagttillæg.

Betalingerne for vagter mv. er overenskomstmæssigt aftalt, og overlæger og lægelige chefer er dermed berettiget til betaling for dette. Rigsrevisionen kan dog konstatere, at betalingen til overlæger og lægelige chefer på væsentlige områder adskiller sig fra, hvordan øvrige chefer i stat og regioner honoreres for den indsats, der ligger ud over den faste løn, selvom de alle er ansat uden højeste tjenestetid. Rigsrevisionen kan i forlængelse heraf konstatere, at der i overenskomsten for overlæger og aftalen for lægelige chefer er mulighed for dobbeltbetaling for de samme timer. Overenskomsten og

aftalen indebærer, at lægen har krav på både en forhøjet sats for effektivt arbejde og vagttillæg. Derved sker således i disse tilfælde en dobbelt betaling.

I figur 3 er vist antallet af overlæger og lægelige chefer, der har engangsudbetalinger på over 250.000 kr.

Figur 3. Antal læger med engangsudbetalinger på over 250.000 kr.



Kilde: Data fra Region Hovedstaden

Note: Der er kun medtaget læger med en årlig fast løn på over 50.000 kr.

Figur 3 viser, at 207 overlæger ud af 2.371 havde engangsudbetalinger på over 250.000 kr. 1 *overlæge* modtog 957.151 kr. i engangsudbetalinger, hvilket svarer til næsten en fordobling af den gennemsnitlige faste løn for overlæger og lægelige chefer. Tilsvarende havde 11 lægelige chefer ud af 295, engangsudbetalinger på over 250.000 kr. 1 *lægelig chef* modtog 512.156 kr. i engangsudbetalinger.

Rigsrevisionen kan konstatere, at de engangsudbetalinger, der er dækket af henholdsvis overenskomsten for overlæger og aftalen for lægelige chefer udgør væsentlige beløb. Rigsrevisionen kan videre konstatere, at overlæger har mulighed for at opnå større engangsudbetalinger end lægelige chefer.

Udbetalinger uden hjemmel

Rigsrevisionen har undersøgt, om der udbetales ydelser til overlæger og lægelige chefer uden hjemmel.

Rigsrevisionen har konstateret, at der i strid med overenskomsten blev udbetalt overarbejde til overlæger og lægelige chefer for i alt 9.039.077 kr. i 2018. I 2019 er der i de første 5 måneder blevet udbetalt 3.018.582 kr. til overlæger og lægelige chefer. Udbetalingerne er fordelt på flere afdelinger. Overlæger og lægelige chefer er ansat uden højeste arbejdstid og kan derfor ikke modtage overarbejdsbetaling, hvor udbetalingen

sker 1:1,5. Overlæger og lægelige chefer er i stedet omfattet af aftalerne om merarbejde, hvor betalingen bl.a. sker på baggrund af en vurdering af arbejdets omfang.

Revisionen har vist, at der er mange årsager til, at der er udbetalt overarbejde. Fx er der indgået en aftale om at udbetale overarbejde efter samme principper som for yngre læger, hvor overarbejde honoreres automatisk og uden den vurdering, der er forudsat i aftalen om merarbejde, som overlæger er omfattet af. I følge regionen skyldes det i andre tilfælde anvendelse af en forkert lønart, således at merarbejde er udbetalt som overarbejde. Desuden har afdelinger udbetalt overarbejde til overlæger, der har arbejdet på andre afdelinger. Rigsrevisionen gør opmærksom på, at Region Hovedstaden er ét ansættelsesområde og arbejde udført på andre afdelinger berettiger derfor ikke til overarbejde. Udbetaling af overarbejde til overlæger er uanset begrundelserne herfor i strid med overenskomsten.

På langt det meste overarbejde er der indgået skriftlige merarbejdsaftaler, men regionen har også oplyst, at der er sket udbetalinger efter mundtlig aftale. Rigsrevisionen finder, at alle udbetalinger af løn bør dokumenteres.

Rigsrevisionen finder, at regionen for alle udbetalinger af overarbejde i 2018 og 2019 bør tage stilling til, om der bør ske tilbagebetaling. Vi skal bede om at få oplyst senest med udgangen af 2019 i hvilket omfang, der kræves tilbagebetaling. Videre bør regionen fremadrettet sikre, at der ikke sker uretmæssige udbetalinger af overarbejde. Regionen bør overveje, om der er mulighed for at opsætte systemmæssige spærringer, så det ikke er muligt at indrapportere overarbejde til personalegrupper, der ikke er berettiget hertil.

Revisionen viste endvidere, at 39 overlæger/lægelige chefer uden en fast stilling i regionen modtog engangsudbetalinger på over 100.000 kr. uden at de samtidig havde en fast løn ved andre af regionens hospitaler. Ud af de 39 overlæger/lægelige chefer blev der udbetalt 899.477 kr. som den højeste engangsudbetaling til en læge uden fast stilling. Regionen har ikke mulighed for at få overblik over, om disse læger havde ansættelse i andre regioner. De kan derved ikke overvåge, om fx arbejdsmiljøreglerne overholdes. Rigsrevisionen finder derfor, at der bør ske særlig overvågning af udbetalinger for denne gruppe, især hvis engangsudbetalingerne nærmer sig en årsløn.

Resultat

En væsentlig årsag til, at den samlede løn for nogle overlæger og lægelige chefer overstiger lønnen for fx hospitalsdirektører, er, at der sker store udbetalinger af vagttillæg. Rigsrevisionen vurderer, at regionen især bør være opmærksom på, om aftalerne om effektiv tjeneste svarer til den faktiske belastning i de tilfælde, hvor overenskomsten/aftalen giver mulighed for dobbeltbetaling. Revisionen viste videre, at muligheden for at få merarbejdsbetaling i nogle tilfælde indebærer, at der udbetales ganske væsentlige beløb.

Rigsrevisionen finder, at der bør ske særlig overvågning af udbetalinger for overlæger, der ikke har en fast ansættelse ved regionen, med henblik på at sikre, at arbejdsmiljøregler overholdes.

Revisionen viste endelig, at der i strid med overenskomsten blev udbetalt overarbejde til overlæger og lægelige chefer for ca. 9 mio. kr. i 2018 og ca. 3 mio. kr. 2019 i årets fem første måneder.

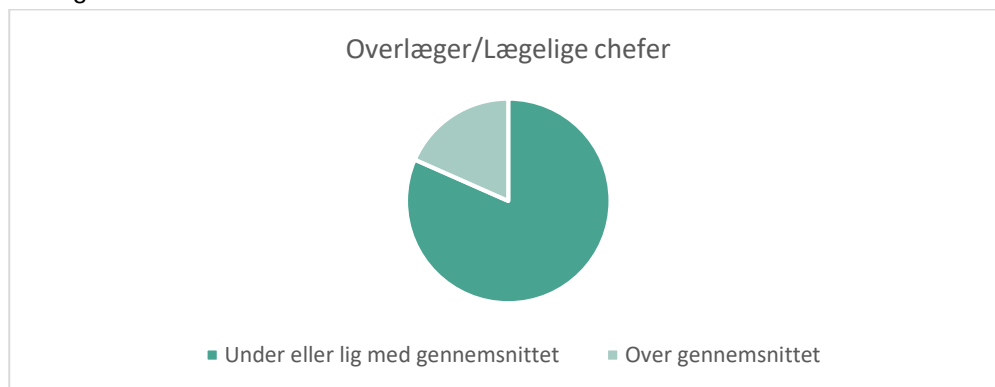
Fast løn og pension til overlæger og lægelige chefer

Rigsrevisionen har undersøgt, om fast løn og pension til overlæger og lægelige chefer ligger over landsgennemsnittet. Ved fast løn indgår grundløn, funktionsløn, kvalifikationsløn, fleksibilitetstillæg og overgangstillæg. Det særlige er, at funktionsløn og kvalifikationsløn aftales decentralt på det enkelte hospital og disse tillæg er derfor ikke overenskomst-/aftalemæssigt fastsat. Endvidere indgår pension, som ligger over det statslige niveau.

Den faste løn for en overlæge/lægelige chefer udgjorde på et regionshospital i andre regioner i gennemsnit 1.000.050 kr. i 2018 ifølge oplysninger fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor. Den gennemsnitlige løn for Region Hovedstaden udgjorde 980.112 kr. og var dermed lavere end gennemsnittet.

I nedenstående figur vises spredningen i antallet af lægelige chefer og overlæger, der ligger over gennemsnittet for den faste løn.

Figur 4. Antal lægelige chefer og overlæger Region Hovedstaden, der ligger over landsgennemsnittet for den faste løn.



Kilde: Data fra Kommunernes og Regionernes Løndatakontor

Figur 4 viser, at 485 overlæger/lægelige chefer ud af ca. 2.666 i Region Hovedstaden havde en fast løn, som lå over gennemsnittet. Det var således ca. 18 % af overlæger/lægelige chefer, som havde en fast løn over landsgennemsnittet.

Den højeste faste løn for overlæger var 1.306.692 kr. og den højeste faste løn for en lægelige chef var 1.401.662 kr.

Resultat

Revisionen viste, at 18 % af overlægernes faste løn lå over landsgennemsnittet. Det er således en større gruppe af overlæger/lægelige chefer i regionen, der ligger over landsgennemsnittet. Rigsrevisionen anbefaler, at regionen løbende overvåger, at lønningerne for overlæger/lægelige chefer følger de øvrige regioners gennemsnitsløn.

Ledelsesinformation

Rigsrevisionen har undersøgt, om Region Hovedstadens ledelsesinformation til regionsledelsen indeholder styringsrelevante parametre på lønområdet for overlæger og lægelige chefer, samt om der foretages benchmarkanalyser på lønområdet i regionen med henblik på at sikre effektiv styring af lønmidlerne.

Revisionen viste, at ledelsesinformationen på lønområdet består af oplysninger om gennemsnitslønninger fordelt på fast løn, særydelser (især vagttillæg) og pension for henholdsvis overlæger og lægelige chefer. Gennemsnitslønnen er angivet for hvert hospital i regionen. Rigsrevisionen vurderer, at ledelsesinformationen med fordel kan indeholde flere elementer, der kan give regionsledelsen en mere dækkende status for udviklingen i lønomkostningerne. Rigsrevisionen vurderer, at et koncept for ledelsesinformationen kunne omfatte en række styringsrelevante emner, så ledelsen sikres information og kan følge udviklingen for væsentlige udvalgte områder på personale- og lønområdet, fx:

- Forbrug af lønmidler til vagttillæg for enheder – fx med fokus på, om det hovedsageligt er særligt belastede afdelinger med særlige specialer, hvor de største udbetalinger af vagttillæg forekommer.
- Forbrug af lønmidler til vagttillæg for personer - fx om det hovedsageligt er overlæger med særlige specialer, der modtager de største udbetalinger af vagttillæg,
- Forbrug af lønmidler på lønarter - en analyse af, hvilke lønarter, der sker udbetalinger på, denne ville have afdækket, at der sker betaling af overarbejde uden hjemmel.
- Opgørelser af den effektive tjeneste for vagter i enheder med høje udbetalinger af effektive timer.
- Rigsrevisionen har tidligere ved revisioner set, at der kan være udfordringer med at overholde 48-timers reglen. Det fremgår af arbejdstidslovens § 4, at arbejdstiden over en referenceperiode på fire måneder højst må udgøre 48 timer i gennemsnit pr. uge. Overskridelse af 48-timers reglen medfører risiko for, at regionen pålægges at betale godtgørelse til medarbejderne. I en dom fra Østre Landsret i 2018 er en styrelse blevet dømt til at betale godtgørelse til en medarbejder for overskridelse af 48-timers reglen, selvom der var sket betaling for merarbejde.

Region Hovedstaden har oplyst, at opfølgning typisk sker på de enkelte hospitaler, som selv har opstillet KPI'er mv. I Center for HR for regionen standser videre lønudbetalinger over 100.000 kr., som kontrolleres særskilt inden de kommer til betaling. Endelig følger Center for HR med i lønudviklingen i forbindelse med aktindsigtsager. Rigsrevisionen finder, at Region Hovedstaden med fordel kan udarbejde systematiske analyser af de væsentligste og risikofyldte områder i deres lønovervågning. Regionen

har mulighed for at lave benchmarkanalyser på tværs af hospitalerne i regionen, og løbende analyser af udviklingen på et lønområde kan føre til, at udfordringer håndteres rettidigt og forebyggende. De systematiske analyser kan indeholde en status, afvigelser samt forklaringer herpå, og kan derudover indeholde sammenligninger og vurderinger af, de enkelte hospitaler på udvalgte parametre.

Resultat

Revisionen viste, at ledelsesinformation til regionsledelsen ikke indeholder tilstrækkelige styringsrelevante emner på lønområdet. Revisionen viste, at ledelsesinformation til regionsledelsen med fordel kunne indeholde flere elementer, der kunne give regionsledelsen en mere dækkende status for udviklingen i lønomkostningerne med henblik på lønovervågning.