



## STADTRECHNUNGSHOF WIEN

Landesgerichtsstraße 10  
A-1082 Wien

Tel.: 01 4000 82829 FAX: 01 4000 99 82810

E-Mail: [post@stadtrechnungshof.wien.at](mailto:post@stadtrechnungshof.wien.at)

[www.stadtrechnungshof.wien.at](http://www.stadtrechnungshof.wien.at)

StRH II - 27/20

Unternehmung Wiener Gesundheitsverbund,  
Prüfung der Aufbauorganisation der  
Verwaltungsdirektion im  
Universitätsklinikum AKH Wien

## KURZFASSUNG

*Der Stadtrechnungshof Wien unterzog die Aufbauorganisation der Verwaltungsdirektion der Teilunternehmung Allgemeines Krankenhaus der Stadt Wien - Medizinischer Universitätscampus der Unternehmung Wiener Gesundheitsverbund einer Prüfung. Dabei wurden auch ausgewählte Aspekte des Personalmanagements betrachtet, wobei der Schwerpunkt auf den Führungskräften lag.*

*Die Teilunternehmung Allgemeines Krankenhaus der Stadt Wien - Medizinischer Universitätscampus stand im Gegensatz zu den anderen städtischen Krankenanstalten seit dem Jahr 2016 unter einer monokratischen Führung durch den Direktor der Teilunternehmung, welchem die Verwaltungsdirektion als eine von 4 Fachdirektionen direkt untergeordnet war. Infolge eines im selben Jahr in dieser Krankenanstalt umgesetzten Reorganisationsprojektes umfassten die Agenden der Verwaltungsdirektion unter anderem die Finanzbuchhaltung, die Patientinnen- bzw. Patientenabrechnung, das kaufmännische Investitionsmanagement, das Controlling, die klinische Administration, die Archivierung von Patientinnen- bzw. Patientendokumentationen sowie die Zentralkanzlei. Die Organisationseinheiten der Verwaltungsdirektion verfügten im Betrachtungszeitraum insgesamt über rd. 530 Dienstposten, von denen durchschnittlich rd. 94 % besetzt waren.*

*Hinsichtlich der betrachteten Aspekte des Personalmanagements der Verwaltungsdirektion zeigte die Prüfung, dass die führungsstrategischen Festlegungen sowie die Gestaltung der internen Kommunikation zweckmäßig erschienen. Demgegenüber vermisste der Stadtrechnungshof Wien unter anderem durchgängige verbindliche Vertretungsregelungen bei Abwesenheiten von Führungskräften, effektive Maßnahmen zur Reduzierung des Fremdpersonals sowie eine regelmäßige Durchführung von „Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeiterorientierungsgesprächen“. Darüber hinaus beurteilte er die Führungsspannen in Teilbereichen der Verwaltungsdirektion als evaluierungsbedürftig.*

*Im Zuge der Einschau stellte der Stadtrechnungshof Wien zudem fest, dass der Posten der Leitung der Verwaltungsdirektion im gesamten Betrachtungszeitraum unbesetzt war.*

*Diese Führungsfunktion wurde Anfang des Jahres 2017 in eine disziplinäre und eine fachliche Leitung geteilt und für Letztere eine freie Dienstnehmerin eingesetzt. Der Stadtrechnungshof Wien kritisierte in diesem Zusammenhang die jahrelang fehlende Postenausschreibung dieser Führungsposition, die aus arbeitsrechtlicher Sicht bedenkliche Betrauung einer freien Dienstnehmerin mit der fachlichen Leitung der Verwaltungsdirektion sowie deren bemerkenswert hohes Jahresentgelt.*

*Die gewonnenen Erkenntnisse führten zu Empfehlungen u.a. in Bezug auf die verstärkte Nutzung von Personalentwicklungsinstrumenten, die Evaluierung der Führungsspannen und Vertretungsregelungen sowie die Handhabung von freien Dienstverträgen. Zudem sollten sowohl die dauerhafte als auch die etwaige zwischenzeitliche Wahrnehmung von Führungsaufgaben im Gesundheitsverbund ausnahmslos durch Personen mit einem echten Dienstverhältnis zur Stadt Wien sichergestellt werden.*

*Ziel der Prüfung war es, Optimierungspotenziale im Bereich der Aufbauorganisation sowie des Personalmanagements in Bezug auf die Führungskräfte in der Verwaltungsdirektion der Teilunternehmung Allgemeines Krankenhaus der Stadt Wien - Medizinischer Universitätscampus aufzuzeigen.*

Der Stadtrechnungshof Wien unterzog die Aufbauorganisation der Verwaltungsdirektion im Allgemeinen Krankenhaus einer stichprobenweisen Prüfung und teilte das Ergebnis seiner Wahrnehmungen nach Abhaltung einer diesbezüglichen Schlussbesprechung der geprüften Stelle mit. Die von der geprüften Stelle abgegebene Stellungnahme wurde berücksichtigt. Allfällige Rundungsdifferenzen bei der Darstellung von Berechnungen wurden nicht ausgeglichen.

## INHALTSVERZEICHNIS

1. Prüfungsgrundlagen des Stadtrechnungshofes Wien .....	8
1.1 Prüfungsgegenstand .....	8
1.2 Prüfungszeitraum .....	8
1.3 Prüfungshandlungen .....	9
1.4 Prüfungsbefugnis .....	9
1.5 Vorberichte .....	9
2. Allgemeines .....	9
2.1 Rechtliche Grundlagen der Verwaltungsorganisation in Krankenanstalten .....	9
2.2 Organisatorische Stellung der Teilunternehmung Allgemeines Krankenhaus der Stadt Wien - Medizinischer Universitätscampus innerhalb des Magistrats der Stadt Wien .....	10
3. Organisation der Verwaltungsdirektion .....	11
3.1 Einbindung in die Organisation der Krankenanstalt .....	11
3.2 Organisationsstruktur der Verwaltungsdirektion .....	12
3.3 Historie .....	13
4. Hauptaufgaben der Organisationseinheiten .....	18
4.1 Leitung .....	18
4.2 Sekretariat .....	19
4.3 Direktionsassistenten .....	19
4.4 Zentralkanzlei .....	20
4.5 Abteilung Finanz- und Betriebswirtschaft .....	20

4.6 Abteilung Controlling.....	21
4.7 Abteilung Klinische Administration.....	22
4.8 Abteilung Medizinisches Dokumentationszentrum .....	22
5. Personalausstattung und ausgewählte Aspekte des Personalmanagements .....	23
5.1 Eigenpersonal.....	23
5.2 Fremdpersonal.....	27
5.3 Führungsstruktur und Vertretungsregelungen .....	28
5.4 Vertretungsregelungen .....	30
5.5 Personalcontrolling.....	31
5.6 Führungsstrategische Festlegungen und Interne Kommunikation .....	33
5.7 Personalentwicklung .....	34
6. Freie Dienstverträge im Magistrat der Stadt Wien.....	37
6.1 Grundsätzliches.....	37
6.2 Rechtliche Bestimmungen zu freien Dienstverträgen .....	38
6.3 Organisationsvorschriften zu freien Dienstverträgen.....	39
6.4 Handhabung freier Dienstverträge im Magistrat der Stadt Wien .....	41
7. Fachliche Leitung der Verwaltungsdirektion im Rahmen eines freien Dienstverhältnisses .....	43
7.1 Vertragsgestaltung .....	43
7.2 Änderung des Tätigkeitsprofils der freien Dienstnehmerin.....	46
7.3 Wahrnehmung der fachlichen Leitung und Einbindung in die Organisation .....	49
7.4 Honorarverrechnung durch die freie Dienstnehmerin.....	54
8. Zusammenfassung der Empfehlungen.....	57

## TABELLEN- UND ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Organigramm der Teilunternehmung Allgemeines Krankenhaus der Stadt Wien - Medizinischer Universitätscampus .....	11
Abbildung 2: Organigramm der Verwaltungsdirektion .....	12
Tabelle 1: Beantragte Dienstpostentransferierungen .....	13
Tabelle 2: Personalausstattung der Jahre 2018 bis 2020 im Jahresdurchschnitt.....	23

## ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

Abs.....	Absatz
AKH, Allgemeines Krankenhaus...	Teilunternehmung Allgemeines Krankenhaus der Stadt Wien - Medizinischer Universitätscampus
B-VG .....	Bundes-Verfassungsgesetz
bzgl. ....	bezüglich
bzw. ....	beziehungsweise
CCAG.....	Competence Center für Arbeitssicherheit und Ge- sundheitserhaltung
COVID-19 .....	Coronavirus-Krankheit 2019
EDV .....	Elektronische Datenverarbeitung
etc. ....	et cetera
EU.....	Europäische Union
EUR.....	Euro
exkl.....	exklusive
GED.....	Generaldirektion
Gesundheitsverbund .....	Unternehmung Wiener Gesundheitsverbund
i.A. ....	im Auftrag
inkl. ....	inklusive
KAV.....	Unternehmung Wiener Krankenanstaltenverbund
lt. ....	laut
MA .....	Magistratsabteilung
Nr. ....	Nummer
o.a. ....	oben angeführt
OP .....	Operation
PR.....	Public Relation
rd.....	rund

s. ....	.....siehe
SSC.....	.....Shared Service Center
u.a. ....	.....unter anderem
u.dgl.....	.....und dergleichen
USt .....	.....Umsatzsteuer
VZÄ.....	.....Vollzeitäquivalent
WStV .....	.....Wiener Stadtverfassung
z.B. ....	.....zum Beispiel
z.T.....	.....zum Teil

## GLOSSAR

### Forecast

Steuerungselement des Controllings, das vor allem zur Kontrolle und Unterstützung für die kurz- und mittelfristige Zielerreichung eingesetzt wird.

Die Unternehmung gemäß § 71 WStV „Wiener Krankenanstaltenverbund“ wurde im Juni 2020 in „Wiener Gesundheitsverbund“ umbenannt.

## PRÜFUNGSERGEBNIS

### **1. Prüfungsgrundlagen des Stadtrechnungshofes Wien**

#### **1.1 Prüfungsgegenstand**

Der Stadtrechnungshof Wien prüfte die Aufbauorganisation der Verwaltungsdirektion des Allgemeinen Krankenhauses. In diesem Zusammenhang bezog er auch ausgewählte Aspekte des Personalmanagements in seine Betrachtungen ein, wobei der Fokus auf den Führungskräften lag.

Nichtziele waren die Prüfung der Ablauforganisation sowie des Personalmanagements in Bezug auf alle Mitarbeitenden der Verwaltungsdirektion des Allgemeinen Krankenhauses.

Die Entscheidung zur Durchführung der gegenständlichen Einschau wurde aufgrund der risikoorientierten Prüfungsplanung getroffen. Zudem waren im Stadtrechnungshof Wien 2 anonyme Bürgerinnen- bzw. Bürgeranliegen, welche mögliche Unregelmäßigkeiten im Personalmanagement des Allgemeinen Krankenhauses zum Inhalt hatten, eingelangt.

Die Prüfung wurde von der Abteilung Gesundheit und Soziales des Stadtrechnungshofes Wien durchgeführt.

#### **1.2 Prüfungszeitraum**

Die gegenständliche Prüfung erfolgte im 4. Quartal des Jahres 2020 und im 3. Quartal des Jahres 2021. Das Eröffnungsgespräch mit der geprüften Stelle fand Anfang Oktober 2020 statt. Die Schlussbesprechung wurde in der letzten Oktoberwoche 2021 durchgeführt. Der Betrachtungszeitraum umfasste die Jahre 2018 bis 2020, wobei gegebenenfalls auch frühere bzw. spätere Entwicklungen in die Einschau einbezogen wurden.



### **1.3 Prüfungshandlungen**

Die Prüfungshandlungen umfassten Dokumentenanalysen, Literatur- und Internetrecherchen, Berechnungen, Belegprüfungen und Interviews im Allgemeinen Krankenhaus, in der Generaldirektion des Gesundheitsverbundes, der Magistratsdirektion, der MA 2 - Personalservice sowie der MA 6 - Rechnungs- und Abgabewesen.

Die geprüften Stellen legten die geforderten Unterlagen zeitgerecht vor, sodass sich keine Verzögerungen im Prüfungsablauf ergaben.

### **1.4 Prüfungsbefugnis**

Die Prüfungsbefugnis für diese Gebarungsprüfung ist in § 73b Abs. 1 WStV festgeschrieben.

### **1.5 Vorberichte**

Zum gegenständlichen Prüfungsthema liegen dem Stadtrechnungshof Wien für die vergangenen 10 Jahre keine relevanten Prüfungsberichte vor.

## **2. Allgemeines**

### **2.1 Rechtliche Grundlagen der Verwaltungsorganisation in Krankenanstalten**

Die Leitung von bettenführenden Krankenanstalten konnte gemäß dem Wiener Krankenanstaltengesetz 1987 als monokratische oder kollegiale Führung organisiert sein. Bei einer kollegialen Führung waren allgemeine und grundsätzliche Angelegenheiten von den leitenden Personen des ärztlichen Dienstes, des Pflegedienstes, der wirtschaftlichen und administrativen Angelegenheiten und der technischen Angelegenheiten zu besprechen sowie allfällige Entscheidungen gemeinsam zu fällen. Im Sinn der Ergebnisse ihrer Beratungen hatten sie sodann in ihren jeweils zukommenden Aufgabenbereichen vorzugehen. Die monokratische Führung war hingegen durch eine vom Rechtsträger der Krankenanstalt zu bestimmende Person wahrzunehmen. Diese Funktion konnte auch gleichzeitig mit einer der genannten Führungsfunktionen ausgeübt werden, wobei die der Leitung jeweils zukommenden Aufgaben unabhängig von der Organisation der Führung nicht beeinträchtigt werden durften.

Als Leiterin bzw. Leiter der wirtschaftlichen und administrativen Angelegenheiten war gemäß den gesetzlichen Bestimmungen eine Person zu bestellen, welche auf dem Gebiet der Betriebsführung besonders ausgebildet und erfahren sowie zur Leitung (Organisation, Personalführung) geeignet wäre. In Krankenanstalten mit mehr als 800 Betten war diese Funktion von der technischen Leitung zu trennen, bei einer geringeren Bettenanzahl war eine Personalunion der Leitung für wirtschaftliche, administrative und jener für technische Angelegenheiten möglich. Zudem war geregelt, dass jede Krankenanstalt über das erforderliche Verwaltungspersonal verfügen muss und für dessen Aus- und Fortbildung vorzusorgen sei.

## **2.2 Organisatorische Stellung der Teilunternehmung Allgemeines Krankenhaus der Stadt Wien - Medizinischer Universitätscampus innerhalb des Magistrats der Stadt Wien**

Das Allgemeine Krankenhaus zählte gemäß der Geschäftsordnung für den Magistrat der Stadt Wien bzw. der für den Gesundheitsverbund im Anhang geregelten Sonderbestimmungen als Dienststelle des Magistrats der Stadt Wien. Das Allgemeine Krankenhaus als Teilunternehmung des Gesundheitsverbundes war folglich dem Gemeinderat, dem Stadtsenat, dem zuständigen Gemeinderatsausschuss, der Bürgermeisterin bzw. dem Bürgermeister, der zuständigen amtsführenden Stadträtin bzw. dem zuständigen amtsführenden Stadtrat, der Magistratsdirektorin bzw. dem Magistratsdirektor und der Generaldirektorin bzw. dem Generaldirektor des Gesundheitsverbundes untergeordnet.

Gemäß WStV war der Gesundheitsverbund als Unternehmung mit einer erhöhten Selbständigkeit gegenüber den übrigen Teilen des Magistrats der Stadt Wien ausgestattet. Die allgemein in Personalangelegenheiten bestehenden Zuständigkeiten der Gemeindeorgane galten jedoch auch für die Unternehmungen. Zahlreiche Vorgaben des Magistrats der Stadt Wien sowie ein Großteil der Vorschriften des Gesundheitsverbundes hatten daher für das Allgemeine Krankenhaus Gültigkeit.

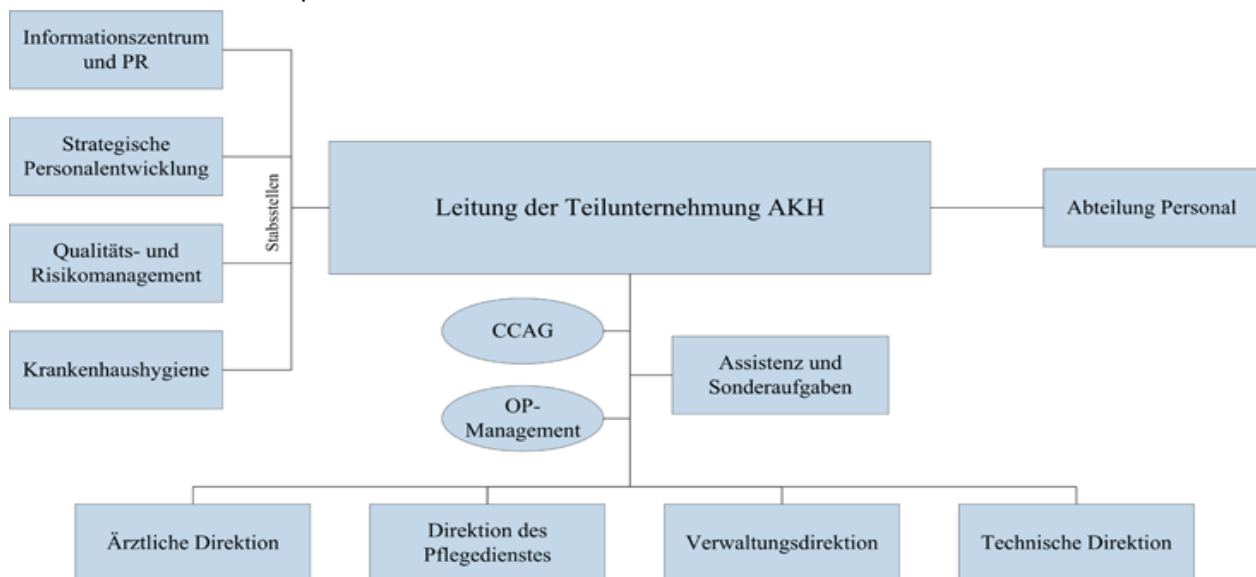
Die Geschäftseinteilung für den Gesundheitsverbund und die Geschäftsordnung des Allgemeinen Krankenhauses sahen eine monokratische Führung durch den Direktor des Allgemeinen Krankenhauses vor.

### 3. Organisation der Verwaltungsdirektion

#### 3.1 Einbindung in die Organisation der Krankenanstalt

Die Organisationsstruktur des Allgemeinen Krankenhauses stellte sich zum Zeitpunkt der Einschau folgendermaßen dar:

Abbildung 1: Organigramm der Teilunternehmung Allgemeines Krankenhaus der Stadt Wien - Medizinischer Universitätscampus



Für die TU AKH sind weiters tätig:

- KAV: Vorstandsbereich Shared Service Center (SSC) Einkauf
- KAV: Vorstandsbereich Recht, Fachbereich 6-AKH
- KAV: Stabstelle Interne Revision
- KAV: Vorstandsbereich Recht, Temporäre Auftraggeberorganisation für IKT/MT (IMT)

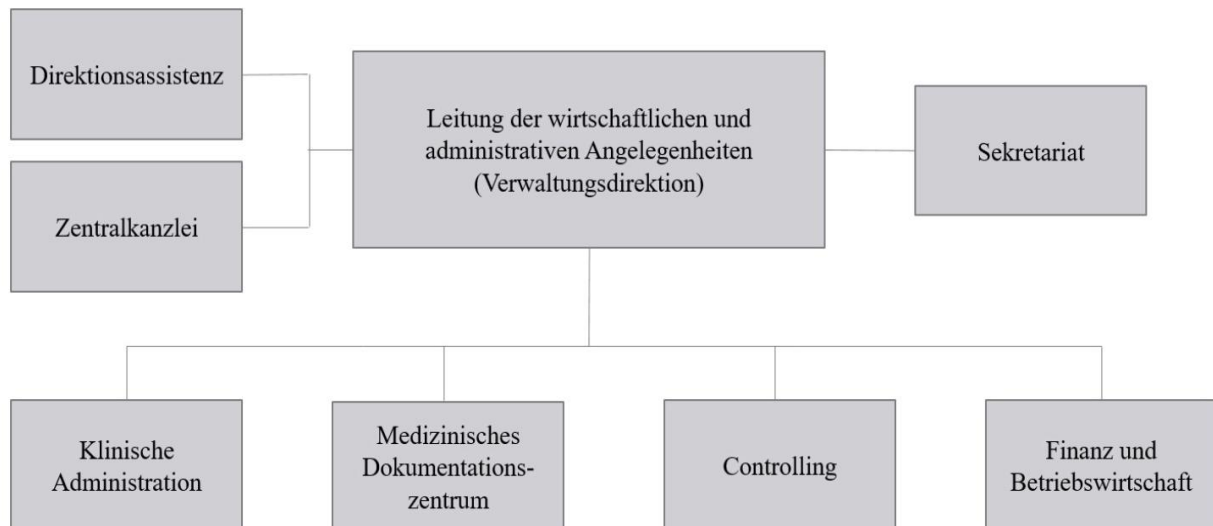
Quelle: Allgemeines Krankenhaus

Das Allgemeine Krankenhaus stand seit dem Jahr 2016 unter einer monokratischen Führung durch den Direktor des Allgemeinen Krankenhauses. Diesem waren zum einen strategisch bedeutsame Stabsstellen und Bereiche sowie die Abteilung Personal direkt unterstellt bzw. zugeordnet. Zum anderen waren ihm 4 Fachdirektionen, zu denen auch die Verwaltungsdirektion zählte, untergeordnet.

### 3.2 Organisationsstruktur der Verwaltungsdirektion

3.2.1 Die Organisationsstruktur der Verwaltungsdirektion stellte sich lt. dem zum Zeitpunkt der Einschau gültigen Organisationshandbuch vom September 2020 wie folgt dar:

Abbildung 2: Organigramm der Verwaltungsdirektion



Quelle: Allgemeines Krankenhaus

Wie das Organigramm zeigt, stand an der Spitze der Verwaltungsdirektion die Leitung der wirtschaftlichen und administrativen Angelegenheiten. Daneben waren die Direktionsassistentenz, die Zentralkanzlei sowie das Sekretariat als übergreifende Organisationseinheiten etabliert. Die operative Aufgabenwahrnehmung war in 4 Abteilungen organisiert, welche jeweils über eigene Leitungen sowie unterschiedlich gestaltete Unterorganisationen verfügten. In Bezug auf die Besorgung der Sekretariatsagenden war festgelegt, dass jene der Abteilungen Controlling sowie Finanz und Betriebswirtschaft vom Sekretariat der Verwaltungsdirektion wahrgenommen werden sollten. Demgegenüber verfügten die Abteilungen Klinische Administration und Medizinisches Dokumentationszentrum jeweils über eigene Sekretariate.

Die dargestellte Organisationsstruktur war das Ergebnis eines umfangreichen Reorganisationsprojektes, von welchem alle Direktionen des Allgemeinen Krankenhauses

in unterschiedlichem Ausmaß betroffen waren. Nachfolgend unterzog der Stadtrechnungshof Wien die Organisationsänderungen insbesondere im Bereich der Verwaltungsdirektion im Rahmen dieses Projektes sowie bis zur gegenständlichen Einschau einer näheren Betrachtung.

### 3.3 Historie

3.3.1 Gemäß einer vorgelegten Unterlage aus dem Jahr 2015 stand im Fokus des Reorganisationsprojektes die Umgestaltung der Verwaltungsdirektion des Allgemeinen Krankenhauses zu einer kaufmännischen Direktion und die weitestgehende Angleichung ihrer Aufbauorganisation an jene der Verwaltungsdirektionen der anderen Krankenanstalten des Gesundheitsverbundes. Dafür sollten in dieser Fachdirektion sämtliche kaufmännischen und administrativen Agenden und in der Technischen Direktion u.a. das gesamte Facility Management gebündelt werden. Konkret war vorgesehen, die vormals der Direktion des Allgemeinen Krankenhauses zugeordneten Abteilungen Controlling, Finanz und Betriebswirtschaft, Wirtschaft sowie Personal in die Verwaltungsdirektion zu integrieren. Gleichzeitig sollten alle bisher durch die Verwaltungsdirektion wahrgenommenen Aufgaben des Facility Managements wie Sicherheit, Küche und Betriebsrestaurant, Reinigung, Ver- und Entsorgung sowie Patientinnen- bzw. Patiententransporte in die Technische Direktion verlagert werden.

3.3.2 Im Jahr 2016 beantragte die Abteilung Personal des Allgemeinen Krankenhauses bei der Generaldirektion des Gesundheitsverbundes die im Rahmen des Projektes intendierte Transferierung von Dienstposten innerhalb der Krankenanstalt. Darin waren folgende Veränderungen in der Zuordnung der Dienstposten zu den Direktionen vorgesehen:

Tabelle 1: Beantragte Dienstpostentransferierungen

	Dienstposten vorher	Dienstposten nachher	Dienstposten Abweichung Anzahl	Dienstposten Abweichung in %
Direktion des Allgemeinen Krankenhauses	235	149	-86	-36,6
Ärztliche Direktion	1.220	1.226	+6	+0,5

	Dienstposten vorher	Dienstposten nachher	Dienstposten Abweichung Anzahl	Dienstposten Abweichung in %
Verwaltungsdirektion	1.429	535	-894	-62,6
Technische Direktion	67	1.041	+974	+1.453,7
Pflegedirektion	3.019	3.019	+0	+0,0
Gesamt	5.970	5.970	0	+0,0

Quelle: Allgemeines Krankenhaus; Darstellung: Stadtrechnungshof Wien

Von der Direktion des Allgemeinen Krankenhauses sollten gemäß dem Antrag die Dienstposten der Abteilungen Controlling sowie Finanz und Betriebswirtschaft zur Gänze in die Verwaltungsdirektion, jene der Wirtschaftsabteilung in die Technische Direktion und einzelne Dienstposten der Direktionsassistenten in die Ärztliche Direktion verschoben werden. Die Abteilung Personal sollte entgegen dem ursprünglichen Konzept in der Direktion des Allgemeinen Krankenhauses verbleiben, wenngleich geringfügige Verschiebungen von Dienstposten in die Verwaltungsdirektion (Abteilung Finanz und Betriebswirtschaft) bzw. die Pflegedirektion vorgesehen waren.

Die bedeutendste Personalverlagerung im Rahmen des Projektes sollte von der Verwaltungsdirektion in die Technische Direktion erfolgen, indem die Betriebsabteilung, die Küche, das Betriebsrestaurant sowie der Bereich Sicherheit mit insgesamt rd. 908 Dienstposten zur Gänze in die Technische Direktion transferiert werden sollte. Darüber hinaus sollten vom „*Patientenservice*“ der Verwaltungsdirektion knapp die Hälfte der Dienstposten in die Abteilung Finanz und Betriebswirtschaft sowie einzelne in die Ärztliche Direktion und in die Direktion des Allgemeinen Krankenhauses verschoben werden. Innerhalb der Verwaltungsdirektion sollte ein Großteil der Dienstposten der Direktionsassistenten in die Abteilung Finanz und Betriebswirtschaft verlagert werden.

3.3.3 Der Stadtrechnungshof Wien nahm zur Thematik der Dienstpostentransferierungen auch Einsicht in den diesbezüglichen Akt der Generaldirektion. Aus dem darin enthaltenen Schriftverkehr ging hervor, dass es infolge der oben dargestellten Beantwortung zu Unstimmigkeiten zwischen der Generaldirektion und dem Allgemeinen

Krankenhaus aufgrund der Nichteinhaltung des diesbezüglich vorgesehenen Prozederes kam. So war die beantragte Umstrukturierung seitens der Leitung des Allgemeinen Krankenhauses bereits umgesetzt und die neue Organisation im Intranet des Allgemeinen Krankenhauses ausgewiesen worden, ohne dass die entsprechenden Genehmigungen der Generaldirektion bzw. der Magistratsdirektion abgewartet worden waren. Laut einer hiezu im Akt enthaltenen Stellungnahme des Allgemeinen Krankenhauses an die Generaldirektion war die Umsetzung als vorläufig und vorbehaltlich der erforderlichen Genehmigungen zu betrachten.

Nach mehreren Abstimmungen wurde letztlich eine Einigung erzielt, sodass die Generaldirektion der Direktion des Allgemeinen Krankenhauses mit Schreiben vom Juni bzw. Juli 2017 mitteilte, dass die beantragten Dienstpostentransferierungen im Dienstpostenverwaltungssystem des Gesundheitsverbundes umgesetzt wurden.

Anzumerken war, dass die Abteilung Personal - entgegen dem ursprünglichen Konzept - nicht in die Verwaltungsdirektion transferiert wurde, sondern weiterhin der Direktion des Allgemeinen Krankenhauses zugeordnet war. Der Direktor des Allgemeinen Krankenhauses führte dazu aus, dass die Abteilung Personal aufgrund ihrer direktionsübergreifenden Aufgaben eine zentrale Rolle innehätte und daher keiner Fachdirektion zugeordnet worden wäre.

3.3.4 Wie der Stadtrechnungshof Wien zudem erhob, waren auch im Anschluss an das dargestellte Projekt noch diverse Organisationsänderungen innerhalb der Verwaltungsdirektion vorgenommen worden. So wurde im Jahr 2018 durch die Zusammenlegung des Leitstellenmanagements mit der nach dem Projekt verbliebenen Struktur des „*Patientenservice*“ die Abteilung Klinische Administration etabliert.

Schließlich erfolgte im August 2021 - während der Einschau des Stadtrechnungshofes Wien - die Auflösung der aus 2 Personen bestehenden Direktionsassistentz als Organisationseinheit. Dem bisherigen Leiter der Direktionsassistentz, der gleichzeitig auch als disziplinärer Leiter der Verwaltungsdirektion fungierte, (s. Punkt 5.1.3) wurde unter

Beibehaltung seiner Aufgaben die Führung der neu geschaffenen Organisationseinheit „*Direktionsbereich und Sekretariat*“ übertragen. Die andere Mitarbeitende der Direktionsassistenten wurde nunmehr mit der Leitung der Zentralkanzlei des Allgemeinen Krankenhauses betraut.

3.3.5 Aufgrund der Zielsetzung des Organisationsprojektes, die Aufbauorganisation der Verwaltungsdirektion an jene der anderen Krankenanstalten des Gesundheitsverbandes anzugleichen, führte der Stadtrechnungshof Wien auch diesbezügliche Erhebungen durch. Der Fokus lag dabei auf der Verteilung der Aufgaben zwischen den Verwaltungsdirektionen und den Technischen Direktionen. Wie die Einschau zeigte, waren allen Verwaltungsdirektionen der Wiener Städtischen Krankenhäuser die Finanz- und Personalagenden sowie der klinisch administrative Dienst zugeordnet. Darüber hinaus nahmen diese in den meisten Fällen auch die Aufgaben im Zusammenhang mit der Speisenversorgung sowie dem infrastrukturellen Facility Management (Einkauf, interne Dienste, Betriebsdienst, Hausaufsicht etc.) wahr. Demgegenüber waren den Technischen Direktionen generell die Agenden in Bezug auf die Medizintechnik sowie die Bau-, Haus- und Betriebstechnik zugeordnet.

3.3.6 Zusammenfassend war festzustellen, dass die Verwaltungsdirektion des Allgemeinen Krankenhauses in den vergangenen Jahren massive organisatorische Änderungen erfuhr. Im Zuge der Neuordnung von Aufgabenfeldern wurde mehr als 60 % des Personals der Verwaltungsdirektion in andere Fachdirektionen - größtenteils in die Technische Direktion - transferiert.

Mit dem beschriebenen Konzept zur Weiterentwicklung der Verwaltungsdirektion im Sinn einer kaufmännischen Direktion verfolgte der Gesundheitsverband in erster Linie das Ziel einer Anpassung der Organisationsstruktur des Allgemeinen Krankenhauses an die anderen Krankenanstalten der Unternehmung. Der Vergleich zeigte, dass durch die umgesetzten Organisationsänderungen dieses Ziel nur z.T. erreicht wurde. So waren zwar die Finanz- und Controllingagenden nunmehr der Verwaltungsdirektion zugeordnet. Die Abteilung Personal verblieb jedoch in der Direktion des Allgemeinen



Krankenhauses und wurde nicht in die Verwaltungsdirektion transferiert. Weiters wurden die Agenden des infrastrukturellen Facility Managements und der Speisenversorgung in die Technische Direktion verlagert, obwohl diese in den anderen Krankenanstalten grundsätzlich den Verwaltungsdirektionen zugeordnet waren.

Stellungnahme der Unternehmung Wiener Gesundheitsverbund:

Die Entwicklung der Aufbauorganisation der Teilunternehmung war geprägt durch die Vorgaben aus dem gemeinsamen Projekt „*Universitätsmedizin Wien*“ des Bundesministeriums für Wissenschaft, der Medizinischen Universität Wien, der Stadt Wien, vertreten durch die damalige Geschäftsgruppe Gesundheit und dem damaligen Krankenanstaltenverbund. Ein wesentliches Ergebnis dieses Projektes war ein neues Betriebsführungsmodell der Kooperationspartner Medizinische Universität Wien und des damaligen Krankenanstaltenverbundes, jetzigen Gesundheitsverbund.

Im Jänner 2016 wurde der Zusammenarbeitsvertrag zwischen Stadt Wien und dem Bund unterzeichnet und seither werden die Fortschritte dieser Zusammenarbeit jährlich monitiert und entsprechend den Zielen der Zielsteuerungs- und Finanzierungsvereinbarung zwischen Stadt Wien und Bund laufend gestaltet.

Bereits im Vorfeld dieser neuen Zusammenarbeit (ab dem Jahr 2014) wurde die Aufbauorganisation der Teilunternehmung an die Erfordernisse der zu verfolgenden Ziele der Zusammenarbeit angepasst. Es wurde die Direktion der Teilunternehmung auf die Aufgaben lt. Zusammenarbeitsvertrag ausgerichtet. Gleichzeitig wurde die Verwaltungsdirektion von einer administrativen Steuerung zu einer kaufmännischen Steuerung entwickelt. Parallel übernahm die Technische Direktion die Aufgaben des Bereiches der Facility Services (Speisenversorgung, Ver- und Entsor-

gung, Reinigung etc.) von der Verwaltungsdirektion. Die Veränderungen in der Aufbauorganisation wurden durch interne und externe Audits jährlich monitiert. Insbesondere die externen Auditoren vermerkten den sehr positiven Fortschritt dieser Organisationsänderungen, welche bis zum Jahr 2017 zum Abschluss gebracht wurden. Sämtliche Organisationsänderungen wurden im damaligen Krankenanstaltenverbund freigegeben und in der Folge wurden die Änderungen der Dienstpostenzuordnungen vom damaligen Krankenanstaltenverbund im Magistrat der Stadt Wien beantragt.

#### **4. Hauptaufgaben der Organisationseinheiten**

Nachfolgend sind die den einzelnen Organisationseinheiten der Verwaltungsdirektion zugeordneten Tätigkeitsbereiche lt. dem zum Zeitpunkt der Einschau gültigen Organisationshandbuch vom September 2020 dargestellt. Der Stadtrechnungshof Wien nahm zu diesen Ausführungen teilweise Ergänzungen aufgrund der mit den Leitungen der Organisationseinheiten geführten Gespräche vor.

##### **4.1 Leitung**

Der Leitung der Fachdirektion oblag die Aufsicht über die wirtschaftlichen und administrativen Dienste des eigenen Direktionsbereiches. Ebenso hatte sie für die Aus- und Weiterbildung des ihr unterstellten Verwaltungspersonals zu sorgen. Konkret war der Leitung folgendes Aufgabenportfolio zugeordnet:

- Oberste Leitung aller Organisationseinheiten der Verwaltungsdirektion,
- sachlich richtige, termingerechte, zügige und wirtschaftliche Erledigung aller im Zuständigkeitsbereich anfallenden Aufgaben,
- Weiterentwicklung eines Managementinformationssystems,
- Koordination aller betriebswirtschaftlichen Aufgaben des Allgemeinen Krankenhauses bzw. der Universitätsmedizin Wien
- Leitung und zentrale Koordination der Unternehmensplanung und Integration der Teilpläne zu einem Unternehmensgesamtplan,

- Verhandlung mit Vertragspartnerinnen bzw. Vertragspartnern in wirtschaftlichen Angelegenheiten,
- strategische Weiterentwicklung der Fachdirektion,
- Initiierung, Steuerung und Umsetzung von Maßnahmen zur Verbesserung der Effektivität und Effizienz des Allgemeinen Krankenhauses,
- Optimierung von Prozessen und Strukturen für eine wirtschaftliche Betriebsführung,
- Weiterentwicklung der Fachdirektion zu einem modernen Servicebereich zur Unternehmenssteuerung,
- Beratung von Entscheidungsträgerinnen bzw. Entscheidungsträgern in betriebswirtschaftlichen Fragen,
- Koordination und Organisation sowie Erstellung sämtlicher Unterlagen für das Allgemeine Krankenhaus an das Aufsichtsgremium des Gesundheitsverbundes,
- Ansprechpartnerin bzw. Ansprechpartner für Wirtschaftsprüferinnen bzw. Wirtschaftsprüfer und Steuerberaterinnen bzw. Steuerberater,
- Sicherstellung einer ordnungsgemäßen Buchführung nach geltenden (internen und externen) Rechnungslegungsvorschriften und der Kostenrechnungsverordnung für landesfondsfinanzierte Fondskrankenanstalten und
- Veranlassung von bedarfsgerechten Personalentwicklungsmaßnahmen für die Mitarbeitenden der Fachdirektion.

#### **4.2 Sekretariat**

Das Sekretariat der Verwaltungsdirektion nahm vorwiegend administrative Aufgaben für die fachliche Leitung der Verwaltungsdirektion wahr. Zusätzlich war dieses auch für allgemeine Sekretariatsaufgaben für die Abteilungen Controlling sowie Finanz und Betriebswirtschaft zuständig.

#### **4.3 Direktionsassistentz**

Der Schwerpunkt der Tätigkeit der Stabsstelle Direktionsassistentz bestand in der Unterstützung der Leitung der Verwaltungsdirektion. Ebenso erfolgte hier die Führung des Qualitätsmanagement-Systems für die Verwaltungsdirektion.

Einen weiteren Aufgabenbereich stellte das Vertragsmanagement dar, welches die Organisation, Vermarktung und Verwaltung der Infrastruktur (z.B. für Geschäfte, Lokale, Automaten, Werbeflächen, Veranstaltungsräumlichkeiten und Schauvitriolen) beinhaltete.

Seit Anfang des Jahres 2017 hatte der Leiter der Direktionsassistenten zusätzlich auch die abteilungsübergreifenden Personalagenden innerhalb der Verwaltungsdirektion wahrzunehmen. Ebenfalls im Jahr 2017 wurde dieser mit der gewerberechtlichen Geschäftsführung der Tiefparkgarage des Allgemeinen Krankenhauses betraut.

#### **4.4 Zentralkanzlei**

Zu den Aufgaben der Zentralkanzlei zählten die hausinterne Verteilung von Schriftstücken, die Abfertigung von Poststücken für den Postverkehr, die Durchführung von Botendiensten sowie sonstige allgemeine Kanzleiarbeiten. Zudem wurden sämtliche für das Allgemeine Krankenhaus relevanten Erlässe und Dienstanweisungen protokolliert und in Evidenz gehalten.

Seit dem Jahr 2019 waren die Mitarbeitenden der Zentralkanzlei auch mit organisatorischen Belangen des Medienzentrums, wie z.B. Buchung der Räumlichkeiten und veranstaltungsgerechter Bestuhlung, betraut.

#### **4.5 Abteilung Finanz- und Betriebswirtschaft**

Der Abteilung Finanz- und Betriebswirtschaft oblag die Finanzbuchhaltung, die Patientinnen- bzw. Patientenabrechnung und das kaufmännische Investitionsmanagement.

Die Finanzbuchhaltung umfasste die Bilanzierung, die Führung der Hauptkassa, die gesamte Anlagenbuchhaltung inkl. Inventarmanagement sowie die Administration von Dritt- und Stiftungsmitteln. In Bezug auf die von der MA 6 - Rechnungs- und Abgabewesen abgewickelte Debitoren- und Kreditorenbuchhaltung nahm die Abteilung Finanz- und Betriebswirtschaft die Fachaufsicht wahr.

Die Patientinnen- bzw. Patientenabrechnung umfasste die ambulante und stationäre Abrechnung (inkl. Sonderklasse) mit Ausnahme der Abrechnung über das System der leistungsorientierten Krankenanstaltenfinanzierung.

Weitere Agenden dieser Abteilung waren das Führen der Servicestelle der sogenannten Investitionskommission, die projektbezogene Zusammenarbeit mit der Technischen Direktion im Bereich des Anlagen- und Investitionsmanagements sowie die Vornahme von Verrechnungen betreffend klinische Prüfungen.

#### **4.6 Abteilung Controlling**

Die Abteilung Controlling gliederte sich in die Kernbereiche Kosten- und Leistungsrechnung inkl. Tarif-Kalkulation, das Bereichscontrolling sowie die Aufgabengebiete Planung, Budgetierung, Forecast und Berichtswesen.

Im Rahmen der Kosten- und Leistungsrechnung erstellte die Abteilung Controlling die Basis für das Berichtswesen sowie sämtliche Controllinganalysen und führte sowohl periodische Abschlussarbeiten inkl. der innerbetrieblichen Leistungsverrechnung als auch deren Planung durch. Darüber hinaus wurden Tarife der medizinischen und nicht-medizinischen Leistungen als Basis für leistungsorientierte Finanzierungsmodelle und Kosten-Nutzen-Analysen kalkuliert und vorgegebene Datenmeldungen - u.a. im Rahmen der leistungsorientierten Krankenanstaltenfinanzierung - vorgenommen.

Des Weiteren war in der Abteilung Controlling ein empfängerinnen- bzw. empfängerorientiert ausgerichtetes Berichtswesen integriert und die Koordination des Planungs- und Budgetierungsprozesses, die Erstellung von periodischen Forecasts sowie die Kostenarten- und Kostenstellenplanung angesiedelt. Im Bereichscontrolling erfolgten die Bereitstellung von steuerungsrelevanten Informationen und Daten sowie deren Analysen zur Unterstützung der budgetverantwortlichen Führungskräfte bei der jeweiligen Ergebnissteuerung.

#### **4.7 Abteilung Klinische Administration**

Der überwiegende Tätigkeitsbereich der Mitarbeitenden der Abteilung Klinische Administration erstreckte sich auf administrative Agenden in den Ambulanz-, Instituts- und Laborleitstellen, Stationärleitstellen, Stationen, OP-Leitstellen, Schreibbereichen und klinischen Sekretariaten.

In den klinischen Bereichen zählten die Durchführung der Administration von Patientinnen bzw. Patienten, die elektronische Behandlungsdokumentation, Terminvergaben, Verwaltung und Bearbeitung des nichtwissenschaftlichen Schriftverkehrs sowie die administrative Unterstützung des ärztlichen Dienstes bei der Leistungs- und Diagnoseerfassung zu den Hauptaufgaben. Die Stationssekretärinnen bzw. Stationssekretäre waren für die unterschiedlichen administrativen Belange der Stationen zuständig und entlasteten damit das Pflegepersonal und den ärztlichen Dienst.

Im Referat Zentrale Aufnahme erfolgten Aufnahmen und Entlassungen von stationären Patientinnen bzw. Patienten, die Depositengebarung sowie die Standesführung. Ergänzend dazu bearbeiteten die dort tätigen Mitarbeitenden in Zusammenarbeit mit den Kliniken und klinischen Abteilungen des Allgemeinen Krankenhauses Behandlungsanfragen und erstellten Kostenschätzungen.

Das Referat Clearingstelle führte Daten- und Leistungskorrekturen in Bezug auf die elektronische Patientinnen- bzw. Patientenadministration durch.

#### **4.8 Abteilung Medizinisches Dokumentationszentrum**

Im Medizinischen Dokumentationszentrum erfolgte die physische und digitale Archivierung von Patientinnen- bzw. Patientendokumentationen, wie z.B. Krankengeschichten und Ambulanzakten sowie anderer archivierungswürdiger Dokumente. Die Verwaltung der Dokumente, wie z.B. deren Zurverfügungstellung aufgrund interner und externer Anforderungen sowie die datenschutzgerechte Entsorgung nach Ablauf der gesetzlichen Aufbewahrungsfristen, zählten zu den weiteren Aufgaben.

## 5. Personalausstattung und ausgewählte Aspekte des Personalmanagements

### 5.1 Eigenpersonal

5.1.1 Die Personalausstattung der Verwaltungsdirektion mit Mitarbeitenden der Stadt Wien stellte sich im Betrachtungszeitraum der Jahre 2018 bis 2020 folgendermaßen dar:

Tabelle 2: Personalausstattung der Jahre 2018 bis 2020 im Jahresdurchschnitt

	2018		2019		2020	
	Dienstposten	VZÄ	Dienstposten	VZÄ	Dienstposten	VZÄ
Leitung der Verwaltungsdirektion	1,0	-	1,0	-	1,0	-
Sekretariat	3,0	2,3	3,0	3,0	3,0	3,0
Direktionsassistenten	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
Zentralkanzlei	10,0	7,8	10,0	7,0	7,0	6,6
Abteilung Finanz und Betriebswirtschaft	48,8	44,4	48,8	43,9	48,8	43,4
Abteilung Controlling	14,0	14,1	14,0	12,9	14,0	13,5
Abteilung Klinische Administration	429,9	401,6	429,1	407,7	429,1	407,1
Abteilung Medizinisches Dokumentationszentrum	19,5	19,0	19,5	17,0	19,5	17,2
Summe	528,2	491,2	527,4	493,5	524,4	492,8

Quelle: Allgemeines Krankenhaus; Darstellung: Stadtrechnungshof Wien

Wie aus der Tabelle ersichtlich, waren der Verwaltungsdirektion im Jahr 2018 rd. 528 systemisierte Dienstposten zugeordnet, welche in den Folgejahren u.a. infolge einer Leistungsverlagerung von der Zentralkanzlei der Verwaltungsdirektion in die Technische Direktion geringfügig auf rd. 524 reduziert wurden. Die Anzahl der den 4 Abteilungen zugeordneten Dienstposten wies eine hohe Bandbreite auf und reichte im Jahr 2020 von 14 in der Abteilung Controlling bis rd. 429 in der Abteilung Klinische Administration. Anzumerken war, dass die Magistratsdirektion u.a. aufgrund der COVID-19-Pandemie im Jahr 2020 für die Abteilung Klinische Administration zusätzlich rd. 20 VZÄ als Überstand genehmigt hatte. Die in der Verwaltungsdirektion vorgehaltenen systemisierten Dienstposten waren im Betrachtungszeitraum im Durchschnitt zu rd. 94 % besetzt.

5.1.2 Dienstpostenvakanzen in den Organisationseinheiten waren größtenteils auf verzögerte Nachbesetzungen von Personalabgängen zurückzuführen. In der Abteilung Klinische Administration waren hingegen in erster Linie die verhältnismäßig hohe Fluktuation sowie Probleme bei der Rekrutierung ursächlich für unbesetzte Dienstposten. Zur Abteilung Finanz und Betriebswirtschaft war anzumerken, dass 3 der in dieser Abteilung ausgewiesenen Dienstposten mit Personen besetzt waren, welche im gesamten Betrachtungszeitraum der Ärztlichen Direktion dienstzugeordnet waren und daher auch im dortigen Personalstand geführt wurden.

5.1.3 In Bezug auf die Personalausstattung der Verwaltungsdirektion fiel zudem auf, dass der Posten der Leitung von Jänner 2017 bis zum Zeitpunkt der gegenständlichen Einschau nicht besetzt war.

Die letzte Besetzung der Position einer Verwaltungsdirektorin bzw. eines Verwaltungsdirektors erfolgte im Vorfeld der unter Punkt 3.3 beschriebenen Organisationsänderung, welche eine wesentliche Veränderung der Aufgaben und Kompetenzen der Verwaltungsdirektion mit sich brachte. Aufgrund dessen kam es im Jahr 2015 zu einer Ausschreibung des Leitungspostens und zu einer Neubesetzung per 11. Jänner 2016 befristet auf ein Jahr. Von einer Verlängerung des Vertrages sei lt. Auskunft des Direktors des Allgemeinen Krankenhauses mangels Erreichung der vereinbarten Ziele Abstand genommen worden. Bemühungen, die zweit- bzw. drittgerufte Person aus dem damaligen Bewerbungsverfahren für die Wahrnehmung der Funktion zu gewinnen, seien gescheitert. Der Direktor des Allgemeinen Krankenhauses führte dazu weiters aus, dass auch eine interimistische Besetzung der Leitung der Verwaltungsdirektion mit einer bzw. einem Mitarbeitenden der Krankenanstalt aufgrund mangelnder Ressourcen nicht möglich gewesen sei.

Vor diesem Hintergrund wurden ab Dezember 2016 Vorbereitungshandlungen zur Bestellung einer freien Dienstnehmerin als interimistische Leiterin der Verwaltungsdirektion angestellt. Nachfolgend betraute der Direktor des Allgemeinen Krankenhau-



ses im Jänner 2017 die betreffende Person mit der fachlichen Leitung der Verwaltungsdirektion. Auf die Wahrnehmung der fachlichen Leitung im Rahmen eines freien Dienstverhältnisses wird im Punkt 7. dieses Berichtes noch näher eingegangen.

Gleichzeitig beauftragte der Direktor des Allgemeinen Krankenhauses den stellvertretenden Leiter der Verwaltungsdirektion per Dienstanweisung, bis auf weiteres die Dienstaufsicht über die Mitarbeitenden der Verwaltungsdirektion in Abstimmung mit der fachlichen Leitung wahrzunehmen. Darunter wären alle Maßnahmen zu verstehen, welche die Erfüllung der Dienstpflichten und die Wahrnehmung der Rechte der Mitarbeitenden sicherstellten. Bei Eskalationen aufgrund von Dienstpflichtverletzungen sollte der Direktor des Allgemeinen Krankenhauses kontaktiert werden.

Den vorgelegten Unterlagen war weiters zu entnehmen, dass Anfang des Jahres 2017 in einem Gespräch zwischen dem Direktor des Allgemeinen Krankenhauses und dem damaligen Generaldirektor des Gesundheitsverbundes die Ausschreibung des Postens der Verwaltungsdirektorin bzw. des Verwaltungsdirektors vereinbart worden war. Eine Neubesetzung wurde zu diesem Zeitpunkt für den Herbst 2017 angedacht.

Laut Auskunft des Direktors des Allgemeinen Krankenhauses wäre jedoch im Hinblick auf die ursprünglich für das Jahr 2018 geplante Umwandlung des Gesundheitsverbundes in eine andere Rechtsform von einer Ausschreibung des Leitungspostens Abstand genommen worden. In der Folge wäre es in Bezug auf diese Umwandlung zu unvorhergesehenen Verzögerungen gekommen, weshalb die als Übergangslösung eingerichtete Trennung in diszipliniäre und fachliche Leitung der Verwaltungsdirektion sowie die Wahrnehmung Letzterer durch eine freie Dienstnehmerin über mehrere Jahre beibehalten worden wäre.

Eine Nachfrage beim Vorstandsressort Personalmanagement des Gesundheitsverbundes bestätigte, dass diese bis Mitte des Jahres 2021 nicht mit der Ausschreibung der Leitung der Verwaltungsdirektion des Allgemeinen Krankenhauses beauftragt

worden war. Zum Ende der Einschau erhielt der Stadtrechnungshof Wien von der Generaldirektorin des Gesundheitsverbundes die Auskunft, dass die Ausschreibung des Leitungspostens für Ende September 2021 geplant sei.

5.1.4 Der Stadtrechnungshof Wien stellte fest, dass der Gesundheitsverbund auf eine Ausschreibung des Dienstpostens der Leitung der Verwaltungsdirektion des Allgemeinen Krankenhauses seit Jänner 2017 verzichtet hatte und somit die Chance, durch ein formelles Bewerbungsverfahren aus einem Interessentinnen- bzw. Interessentenpool die bestgeeignete Kandidatin bzw. den bestgeeigneten Kandidaten zu rekrutieren, seither ungenutzt ließ. Nach seiner Auffassung wäre einer interimistischen Einsetzung einer bzw. eines Bediensteten der Stadt Wien sowie einer zeitnahen Stellenbesetzung gegenüber der Betrauung einer freien Dienstnehmerin mit der fachlichen Leitung der Vorzug zu geben gewesen.

Stellungnahme der Unternehmung Wiener Gesundheitsverbund:

Im Jänner 2017 wurde von dem damaligen Generaldirektor die neuerliche Ausschreibung der Leitung der Verwaltungsdirektion vorgegeben. Zwischenzeitlich wurde eine disziplinierte Führung durch den Stellvertreter der Verwaltungsdirektion und die fachliche Führung über einen freien Dienstvertrag sichergestellt.

Im März 2017 verließ der damalige Generaldirektor den Krankenanstaltenverbund. Im September 2017 lehnte der Generaldirektor-Stellvertreter seine Vertragsverlängerung ab März 2018 ab und verließ das Unternehmen.

Die zuständige amtsführende Stadträtin betraute am 14. November 2017 den Direktor des Allgemeinen Krankenhauses zusätzlich mit den Aufgaben des Direktors des Gesundheitsverbundes (vormals Krankenanstaltenverbund) für Finanzen, Recht, Einkauf, Nicht klinischer Bereich und Programm Krankenhaus Nord.

Die Wahrnehmung der Doppelfunktion erforderte, dass der Direktor der Teilunternehmung hinreichende Unterstützung in der gemeinsamen Betriebsführung mit der Medizinischen Universität Wien erhielt und Kontinuität in der Leitung der Verwaltungsdirektion - so wie im Jänner 2017 eingerichtet - bis zur Verselbstständigung des Gesundheitsverbundes in eine Anstalt öffentlichen Rechts (geplant mit 1. Juli 2018) bestehen blieb.

Der Stadtrechnungshof Wien empfahl, in allen Fällen Managementfunktionen möglichst zeitnah im Weg eines ordentlichen Ausschreibungsverfahrens nachzubesetzen.

Für etwaige interimistische Besetzungen von Führungsfunktionen sollten künftig Mitarbeitende in einem echten Dienstverhältnis zur Stadt Wien herangezogen werden.

## **5.2 Fremdpersonal**

5.2.1 Über die in der Tabelle dargestellten Mitarbeitenden der Stadt Wien hinausgehend waren im Betrachtungszeitraum in den Abteilungen Klinische Administration, Medizinisches Dokumentationszentrum sowie Finanz und Betriebswirtschaft in unterschiedlicher Anzahl auch externe Arbeitskräfte tätig. Dabei handelte es sich einerseits um sogenannte Sondermittelbedienstete, welche in einem Dienstverhältnis zur Medizinischen Universität Wien standen und dem Allgemeinen Krankenhaus gegen Refundierung der Kosten zugeteilt waren. Andererseits waren auch Leiharbeitskräfte in diesen Abteilungen als sogenannte Arbeitskräfteüberlassungen tätig. Insgesamt betrug die Anzahl der in der Verwaltungsdirektion eingesetzten externen Arbeitskräfte in den Jahren 2018 bis 2020 durchschnittlich rd. 210 VZÄ.

5.2.2 Laut dem „*Personalbericht 2010 - 2020*“ des Allgemeinen Krankenhauses wurden seit dem Jahr 2013 strategiekonform Maßnahmen zur Reduzierung von Fremdpersonal durch die Übernahme in Eigenpersonal, die Verlagerung in die externe Dienstleistung sowie Einsparungen durch Effektivitäts- und Effizienzsteigerungen gesetzt. Hinsichtlich des Leihpersonals im Verwaltungs- und Kanzleibereich zeigte der Bericht nach einer stetigen Steigerung von 2010 bis 2016 ab dem Jahr 2017 einen sukzessiven

Rückgang. Letzterer war insbesondere auf die Übernahme von in der Abteilung Technologie und Informatik der Direktion der Teilunternehmung ursprünglich als Leiharbeitskräfte tätigen Mitarbeitende in ein Dienstverhältnis zur Stadt Wien zurückzuführen. Die Anzahl der sogenannten Sondermittelbediensteten im Verwaltungs- und Kanzleibereich war in den Jahren 2010 bis 2014 reduziert worden und blieb seither annähernd konstant.

5.2.3 Im Ergebnis war festzustellen, dass das in den Organisationseinheiten der Verwaltungsdirektion tätige Fremdpersonal im Betrachtungszeitraum der Jahre 2018 bis 2020 einen Anteil von rd. 30 % am Gesamtpersonal ausmachte. Vor diesem Hintergrund empfahl der Stadtrechnungshof Wien, die Maßnahmen zur Reduzierung von Fremdpersonal in der Verwaltungsdirektion zu intensivieren.

### **5.3 Führungsstruktur und Vertretungsregelungen**

5.3.1 Die Verwaltungsdirektion des Allgemeinen Krankenhauses war als Linienorganisation aufgebaut, welche sich im Allgemeinen durch eine hierarchische Über- bzw. Unterordnung mit klaren Weisungsbefugnissen charakterisiert. In dieser hat jede bzw. jeder Mitarbeitende die Weisungen einer definierten Führungskraft auszuführen und die jeweilige Führungskraft die festgelegten Führungsaufgaben wahrzunehmen.

5.3.2 Wie bereits im Punkt 3.2.1 ausgeführt, verfügten die Organisationseinheiten der Verwaltungsdirektion zum Ende des Betrachtungszeitraumes - mit Ausnahme des Sekretariats - jeweils über eigene Leitungen. In der Direktionsassistentenz, der Zentralkanzlei und der Abteilung Medizinisches Dokumentationszentrum waren unterhalb der Leitung keine weiteren Führungsebenen eingerichtet. Demgegenüber waren die Abteilungen Controlling, Finanz und Betriebswirtschaft sowie Klinische Administration in unterschiedlich gestaltete Unterorganisationen gegliedert. In der Abteilung Controlling war der Bereich Kostenrechnung mit einer eigenen Leitung ausgestattet. Die Abteilungen Finanz und Betriebswirtschaft sowie Klinische Administration verfügten unterhalb der Abteilungsleitung jeweils über 2 weitere Führungsebenen in Form von Referats-, Team- bzw. Leitstellenleitungen.

5.3.3 In diesem Zusammenhang untersuchte der Stadtrechnungshof Wien die Führungsspannen (Anzahl der einer Führungskraft unmittelbar unterstellten Mitarbeitenden) innerhalb der Verwaltungsdirektion zum Ende des Betrachtungszeitraumes. Die Einschau zeigte, dass die Anzahl der den einzelnen Führungskräften der Verwaltungsdirektion untergeordneten Mitarbeitenden variierte und somit die Führungsverantwortung unterschiedlich stark ausgeprägt war.

Konkret lagen die Führungsspannen in den Organisationseinheiten Leitung der Verwaltungsdirektion, Direktionsassistentz, Zentralkanzlei sowie der Abteilung Controlling bei bis zu 6 unmittelbar unterstellten Personen. In der Abteilung Finanz und Betriebswirtschaft waren der Leitung, den Referatsleitungen sowie den Teamleitungen jeweils bis zu 16 Personen untergeordnet.

Die Abteilung Klinische Administration stellte mit rd. 650 Personen (inkl. Fremdpersonal) den personalstärksten Bereich der Verwaltungsdirektion dar. Der Leitung, den ihr unterstellten Referatsleitungen sowie den Leitstellenleitungen war jeweils eine sehr unterschiedliche Anzahl von Arbeitskräften untergeordnet. Diese bewegte sich in einer Bandbreite von 1 Person bis hin zu 46 Personen. Anzumerken war, dass in dieser Abteilung im Betrachtungszeitraum immer wieder Führungspositionen über längere Zeit unbesetzt waren, was zur Folge hatte, dass die Leitung der davon betroffenen Organisationseinheiten von anderen Führungskräften der Abteilung zusätzlich interimistisch auszuüben war.

Im Medizinischen Dokumentationszentrum, welches inkl. Fremdpersonal rd. 60 Personen umfasste, waren - wie bereits erwähnt - keine weiteren Führungsebenen eingerichtet, sodass das gesamte dort tätige Personal unmittelbar der Leitung unterstellt war.

5.3.4 Der Stadtrechnungshof Wien stellte fest, dass sich durch die in der Verwaltungsdirektion etablierte Führungsstruktur sehr unterschiedliche Führungsspannen ergaben. Grundsätzlich sollten nach Ansicht des Stadtrechnungshofes Wien Organisati-

onseinheiten so ausgerichtet sein, dass einerseits eigene Leitungen wirtschaftlich vertretbar erscheinen und andererseits diese die Dienst- und Fachaufsicht in adäquater Form vornehmen können. Insbesondere bei der z.T. hohen Anzahl der den Führungskräften in den Abteilungen Klinische Administration und Medizinisches Dokumentationszentrum unterstellten Personen erschien dem Stadtrechnungshof Wien die adäquate Wahrnehmung der Dienst- und Fachaufsicht hinterfragenswert.

In Anbetracht der Bandbreite der Führungsspannen in der Verwaltungsdirektion des Allgemeinen Krankenhauses empfahl der Stadtrechnungshof Wien, die gegenständliche Organisationsstruktur einer Evaluierung zu unterziehen.

#### **5.4 Vertretungsregelungen**

5.4.1 In weiterer Folge erhob der Stadtrechnungshof Wien, inwieweit für die Leitungen der Organisationseinheiten der Verwaltungsdirektion Vertretungsregelungen bei Abwesenheiten festgelegt waren. Dafür zog er zunächst die Stellenbeschreibungen dieses Personenkreises heran. Wie daraus hervorging, waren in 2 Stellenbeschreibungen konkrete Stellvertretungen angeführt. In den übrigen 4 Fällen waren entweder kein oder nur ein unklarer Vermerk über die Vertretung bei Abwesenheit der Leitung enthalten.

Diesbezügliche weiterführende Erhebungen ergaben, dass ungeachtet dieser Unklarheiten in den Stellenbeschreibungen in der Praxis bekannt war, wer die Leitungen bei deren Abwesenheiten zu vertreten hatte. Eine Ausnahme bildete dabei die rd. 60 Personen umfassende Abteilung Medizinisches Dokumentationszentrum, für deren Leitung seit mehreren Jahren keine Stellvertretung mehr vorgesehen war und eine solche auch nicht durch eine bzw. einen Mitarbeitenden wahrgenommen wurde. Laut Auskunft des Direktors des Allgemeinen Krankenhauses wäre aufgrund der im Medizinischen Dokumentationszentrum festgelegten Routineprozesse eine Stellvertretung nicht erforderlich gewesen. Unaufschiebbare Entscheidungen wären bei Abwesenheit der Abteilungsleitung von der fachlichen Leitung der Verwaltungsdirektion zu treffen und personaladministrative Aufgaben vom Sekretariat der Abteilung wahrzunehmen gewesen.

Zur Thematik der Stellvertretungen fiel weiters auf, dass der Leiter der Direktionsassistenten als stellvertretender Leiter der Verwaltungsdirektion geführt wurde, obwohl der Posten der Leitung der Verwaltungsdirektion seit dem Jahr 2017 vakant war. Die Gespräche im Rahmen der Einschau ergaben zudem, dass dieser die Stellvertretung der im Punkt 5.1.3 angeführten fachlichen Leitung in deren Abwesenheit nicht wahrzunehmen hatte. Wie bereits im Punkt 4.3 erwähnt, war dem Leiter der Direktionsassistenten die disziplinarische Leitung über die gesamte Verwaltungsdirektion übertragen worden. Weder für die fachliche noch für die disziplinarische Leitung der Verwaltungsdirektion war im Betrachtungszeitraum eine Stellvertretung schriftlich festgelegt worden.

5.4.2 Im Sinn einer kontinuierlichen Wahrnehmung von Leitungsaufgaben empfahl der Stadtrechnungshof Wien, für sämtliche Führungskräfte verbindliche Vertretungsregelungen zu verschriftlichen.

## **5.5 Personalcontrolling**

5.5.1 Für eine effektive Steuerung der Personalressourcen bildete ein regelmäßiges Berichtswesen über steuerungsrelevante Kennzahlen eine wichtige Grundlage. Im Allgemeinen Krankenhaus waren im Rahmen des Personalcontrollings monatliche standardisierte Auswertungen über die Organisationseinheiten, welche u.a. die ausbezahlten Überstunden, die krankheitsbedingten Absenzen sowie den Verbrauch von Sonderurlaubstagen beinhalteten, vorgesehen. Diese sollten den Führungskräften EDV-unterstützt zur Verfügung stehen. Laut Auskunft der Abteilung Personal wären diese Auswertungen im Zeitraum zwischen Mitte 2019 und Anfang 2021 nicht verfügbar gewesen. Dies wurde insbesondere damit begründet, dass umfangreiche Vorbereitungsarbeiten auf eine EDV-Systemumstellung in diesem Zeitraum in hohem Maß Personalressourcen der Abteilung gebunden hätten. Im 1. Halbjahr 2021 erfolgte die Aufarbeitung der diesbezüglichen Rückstände, sodass diese Auswertungen ab August 2021 wieder vollständig zur Verfügung standen.

Für die gegenständliche Prüfung ersuchte der Stadtrechnungshof Wien die Abteilung Personal um Erstellung einer jahresbezogenen Auswertung der ausbezahlten Überstunden sowie der krankheitsbedingten Absenzen für den Betrachtungszeitraum.

5.5.2 In Bezug auf die ausbezahlten Überstunden zeigte sich, dass die rd. 520 in der Verwaltungsdirektion tätigen Mitarbeitenden im Jahr 2018 rd. 18.900, im Jahr 2019 rd. 16.400 und im Jahr 2020 rd. 19.700 Überstunden zur Verrechnung brachten.

Der Rückgang der ausbezahlten Überstunden im Jahr 2019 um rd. 13 % beruhte lt. Auskunft der Abteilung Personal auf einer Einsparungsmaßnahme in Bezug auf die Personalausgaben des Allgemeinen Krankenhauses. Im Jahr 2020 stiegen allerdings die verrechneten Überstunden - insbesondere in den Abteilungen Controlling und Finanz und Betriebswirtschaft sowie in der Direktionsassistenten - wieder deutlich an. Die Leitungen der betreffenden Bereiche begründeten dies einerseits mit einem erhöhten Arbeitsaufkommen infolge der Anfang des Jahres 2020 aufgetretenen COVID-19-Pandemie. Andererseits seien die im Verlauf des Jahres 2020 zu erledigenden Vorbereitungsarbeiten für eine umfangreiche EDV-Systemumstellung im Gesundheitsverbund nur mit erheblichen Mehrdienstleistungen zu bewältigen gewesen.

5.5.3 Eine Analyse der krankheitsbedingten Absenzen ergab, dass diese im Betrachtungszeitraum über die gesamte Verwaltungsdirektion durchschnittlich rd. 25 Tage je Mitarbeitender bzw. Mitarbeitendem (ohne Fremdpersonal) betragen. Am Beispiel des Jahres 2019 zeigte sich, dass die in den Organisationseinheiten ausgewiesenen durchschnittlichen Krankenabsenzen von 14 bis rd. 40 Tagen je Mitarbeitender bzw. je Mitarbeitendem reichten. Anzumerken war, dass insbesondere in kleinen Organisationseinheiten längere andauernde Krankenstände einzelner Mitarbeitender die Durchschnittswerte beträchtlich erhöhten. Unabhängig von der Anzahl der Fehltage war jedoch auffällig, dass bei zahlreichen Mitarbeitenden krankheitsbedingte Absenzen gehäuft zu verzeichnen waren.



Der Stadtrechnungshof Wien empfahl, im Rahmen des Fehlzeitenmanagements die gehäuften Absenzen im Detail zu analysieren und danach entsprechende Maßnahmen zu deren Reduktion in die Wege zu leiten.

## **5.6 Führungsstrategische Festlegungen und Interne Kommunikation**

5.6.1 Die Führung des Allgemeinen Krankenhauses sollte lt. dem Qualitätsmanagement-Handbuch durch eindeutige Entscheidungsstrukturen, eine abgestimmte Führung von Krankenanstalten- und Universitätsbereichen sowie eine rasche und flexible Reaktionsfähigkeit auf Umwelteinflüsse gekennzeichnet sein. Ziel war die Abstimmung und Kommunikation der strategischen Ausrichtung, die Ableitung der strategischen Ziele und die Festlegung der erforderlichen operativen Maßnahmen. Als wichtigste Ressource wurden in diesem Zusammenhang qualifizierte und motivierte Mitarbeitende angesehen, welche die Basis für die Leistungserbringung darstellten und daher größte Aufmerksamkeit verdienen würden.

5.6.2 Gemäß einer vorgelegten Unterlage führte die Direktion des Allgemeinen Krankenhauses im Jahr 2015 einen Prozess zur Abstimmung des Zukunftsbildes und der Leistungsziele des Allgemeinen Krankenhauses durch. Im Zuge dessen wurden für jede Fachdirektion Leistungsziele formuliert, welche regelmäßig angepasst und in Zielvereinbarungsgesprächen zwischen dem Direktor des Allgemeinen Krankenhauses und den Leitungen der Fachdirektionen kommuniziert werden sollten. In einem mehrjährigen Rhythmus wurden die Erreichungsgrade der direktionsbezogenen Leistungs- und Wirkungsziele festgestellt, die Ziele für die neue Periode definiert sowie die Umfeld- und Risikoanalyse evaluiert.

5.6.3 Im Organisationshandbuch der Verwaltungsdirektion war darüber hinaus festgehalten, dass die Führung und Steuerung der Verwaltungsdirektion neben der Beachtung aller relevanten gesetzlichen und magistratsinternen Vorschriften auf Basis der mit der Leitung des Allgemeinen Krankenhauses vereinbarten Rahmenbedingungen und Ziele erfolgte. Als oberste Prinzipien der internen Kommunikation waren die Transparenz bei der Zuteilung von Aufgaben, die Einhaltung klarer Entscheidungswege sowie die Herstellung eines stringenten Informationsbestandes angeführt. Die

zu diesem Zweck etablierten regelmäßigen Besprechungen der Abteilungen sowie die Intervalle der abteilungsübergreifenden Kommunikation waren in einer Tabelle aufgelistet.

5.6.4 Wie der Stadtrechnungshof Wien im Rahmen der Einschau in Erfahrung brachte, fanden jährlich Zielvereinbarungsgespräche zwischen der fachlichen Leitung der Verwaltungsdirektion und den Abteilungsleitungen statt, in welchen die strategischen Ziele auf die jeweiligen Abteilungen abgeleitet und Maßnahmen- bzw. Umsetzungspläne erarbeitet wurden. Auch die im Organisationshandbuch angeführten Besprechungen wurden grundsätzlich regelmäßig abgehalten und als effizient beurteilt.

5.6.5 Der Stadtrechnungshof Wien würdigte die umfangreiche Dokumentation der strategischen Ausrichtung in Bezug auf die Führung des Allgemeinen Krankenhauses. Auf Grundlage der Erhebungen gewann der Stadtrechnungshof Wien zudem den Eindruck, dass die geregelte Kommunikation in Bezug auf die Organisationsziele innerhalb der Verwaltungsdirektion grundsätzlich zweckmäßig gestaltet war.

## **5.7 Personalentwicklung**

5.7.1 Wie in den Punkten 2.1 und 4.1 erwähnt, hatte die Leitung der Verwaltungsdirektion für die bedarfsgerechte Aus-, Fort- und Weiterbildung des Personals der Direktion Sorge zu tragen. Laut dem Qualitätsmanagement-Handbuch des Allgemeinen Krankenhauses war sicherzustellen, dass die Mitarbeitenden für die Erfüllung ihrer Aufgaben über das erforderliche Wissen verfügten und der diesbezügliche Aus- und Weiterbildungsbedarf jährlich durch die jeweiligen Verantwortlichen ermittelt wurde.

Vor dem Hintergrund der mehrjährigen Dienstpostenvakanz der Leitung der Verwaltungsdirektion unterzog der Stadtrechnungshof Wien die Kontinuität der Personalentwicklungsmaßnahmen einer überblicksweisen Betrachtung. Zu diesem Zweck ersuchte er die Abteilung Personal des Allgemeinen Krankenhauses um eine Auswertung der absolvierten Schulungsmaßnahmen von Abteilungs- und Referatsleitungen der Verwaltungsdirektion sowie jener Mitarbeitenden, welche die Stellvertretungen der Leitungen wahrnahmen, für die Jahre 2015 bis 2020.

Daraus ging hervor, dass die betreffenden Personen im eingesehenen Zeitraum regelmäßig an Schulungsmaßnahmen teilgenommen hatten. Der Schwerpunkt lag dabei auf Weiterbildungen in den Bereichen Personalmanagement sowie Informationstechnologie. Darüber hinaus wurden vielfach auch fachspezifische Schulungen besucht. Ein Teil dieser Fortbildungsveranstaltungen stellten interne Schulungen des Allgemeinen Krankenhauses dar, es waren jedoch auch Teilnahmen an Schulungen des Gesundheitsverbundes bzw. der Wien-Akademie sowie vereinzelt an externen Veranstaltungen dokumentiert.

5.7.2 Im Zusammenhang mit der Personalentwicklung bezog der Stadtrechnungshof Wien auch die Anwendung der magistratsweit einzusetzenden „*Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeiterorientierungsgespräche*“ in die Einschau ein. Diese Feedbackgespräche zwischen Vorgesetzten und ihren Mitarbeitenden sollten u.a. dazu dienen, in einem konstruktiven Dialog individuelle Ziele zu vereinbaren, Entwicklungen zu ermöglichen, Beziehungen auszubauen und die Zusammenarbeit zu gestalten.

Seit dem Jahr 1997 war im Gesundheitsverbund die Durchführung von „*Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeiterorientierungsgesprächen*“ obligat. Im gesamten Betrachtungszeitraum stellten diese Gespräche lt. den diesbezüglichen Dienstanweisungen des Gesundheitsverbundes eines der wichtigsten Führungsinstrumente dar und waren grundsätzlich jährlich, mindestens jedoch im Zeitraum von 2 Jahren, verpflichtend durchzuführen. Darüber hinaus konnte ein standardisiertes Teamgespräch („*Team Objective Meeting*“) als Führungsinstrument eingesetzt werden. In beiden Gesprächsformaten sollte adäquater Raum für individuelle Führungsthemen geschaffen und Themen wie z.B. Lebensphasenorientierung, Reflexion der Ausbildung, Gesundheitsförderung oder Gender- und Diskriminierungsaspekte von den Führungskräften eingebracht und mit den Mitarbeitenden im gemeinsamen Gespräch reflektiert werden.

Die Verantwortung für die Durchführung der „*Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeiterorientierungsgespräche*“ bzw. der Teamgespräche lag bei den jeweils unmittelbar vorgesetzten Führungskräften. Die geführten Gespräche waren an die Abteilung Personal

zu melden, welche die entsprechenden Daten im Personalverwaltungssystem zu erfassen hatte.

Anhand dieser Daten erhob der Stadtrechnungshof Wien im Zeitraum der Jahre 2015 bis 2020 die vorgenommenen „Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeiterorientierungsgespräche“ in der Verwaltungsdirektion mit den Abteilungsleitungen, ihren Stellvertretungen sowie Referats- bzw. Teamleitungen. Die Erhebung erstreckte sich folglich auf die der Leitung der Verwaltungsdirektion und den Leitungen der Organisationseinheiten direkt unterstellten Führungskräfte und deren Stellvertretungen.

Dabei zeigte sich, dass zuletzt im Jahr 2015 mit einem Großteil der Abteilungsleitungen „Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeiterorientierungsgespräche“ geführt wurden. Seither - und somit im gesamten Betrachtungszeitraum - war für jene Mitarbeitenden, die der Leitung der Verwaltungsdirektion direkt unterstellt waren, dieses verpflichtende Führungsinstrument nicht mehr genutzt worden. Bei jenen Personen, die der 2. Führungsebene unterstellt waren, waren in den Jahren 2015 bis 2020 nur in der Abteilung Klinische Administration jeweils 1 bis 2 derartige Gespräche pro Mitarbeitenden verzeichnet. In den anderen Abteilungen fanden gemäß den Aufzeichnungen keine „Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeiterorientierungsgespräche“ zwischen den Leitungen und den ihnen direkt unterstellten Führungskräften sowie Stellvertretungen statt.

Standardisierte „*Team Objective Meetings*“ wurden zuletzt im Jahr 2017 mit einem Teil der Führungskräfte der Verwaltungsdirektion geführt. Für die Zeit danach waren im Personalverwaltungssystem keine derartigen Gespräche dokumentiert.

5.7.3 Zusammenfassend war festzustellen, dass die in die Einschau einbezogenen Führungskräfte regelmäßig an Fortbildungsveranstaltungen teilnahmen. Demgegenüber ergab die Prüfung, dass im Betrachtungszeitraum die vorgesehene Frequenz bei den „Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeiterorientierungsgesprächen“ hinsichtlich des in die Einschau einbezogenen Personenkreises nicht eingehalten worden war und seit mehreren Jahren auch keine „*Team Objective Meetings*“ mehr stattgefunden hatten. Somit

wurden im Betrachtungszeitraum diese vom Gesundheitsverbund als wesentlich erachteten Führungsinstrumente in der Verwaltungsdirektion des Allgemeinen Krankenhauses kaum genutzt.

Der Stadtrechnungshof Wien empfahl, die regelmäßige Durchführung von „*Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeiterorientierungsgesprächen*“ sicherzustellen und die Nutzung von „*Team Objective Meetings*“ zu forcieren.

## **6. Freie Dienstverträge im Magistrat der Stadt Wien**

Vor dem Hintergrund der mehrjährigen Wahrnehmung der fachlichen Leitung der Verwaltungsdirektion des Allgemeinen Krankenhauses durch eine freie Dienstnehmerin werden nachstehend die Rahmenbedingungen im Zusammenhang mit freien Dienstverträgen im Magistrat der Stadt Wien näher erläutert, bevor im Punkt 7. auf ein freies Dienstverhältnis innerhalb des Allgemeinen Krankenhauses näher eingegangen wird.

### **6.1 Grundsätzliches**

Die Aufgaben des Magistrats der Stadt Wien waren grundsätzlich durch städtische Bedienstete im Rahmen des Dienstpostenplanes wahrzunehmen. Dieser Plan beinhaltete nach Dienststelle und Verwendungsgruppe gegliedert, sämtliche im Magistrat der Stadt Wien vorgehaltene Dienstposten. Die Festsetzung des Dienstpostenplanes war gemäß WStV als besonders wichtige Verwaltungsangelegenheit der Entscheidung des Gemeinderates vorbehalten. Der Dienstpostenplan wurde somit als Teil des Voranschlages der Bundeshauptstadt Wien jährlich durch den Gemeinderat genehmigt.

Die im Dienstpostenplan genehmigten Posten konnten im Wesentlichen durch 2 Gruppen von im Magistrat der Stadt Wien beschäftigten Bediensteten besetzt werden. Einerseits durch der Dienstordnung 1994 unterstellte Beamtinnen bzw. Beamte, die in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zur Stadt Wien standen und andererseits durch Mitarbeitende, deren Dienstverhältnis zur Gemeinde Wien in einem Vertrag begründet war. Für Letztere galt je nach Eintrittszeitpunkt die Vertragsbedienstetenordnung 1995 oder das Wiener Bedienstetengesetz.

Auch wenn den beiden Gruppen unterschiedliche Gesetze zugrunde lagen, war ihnen gemeinsam, dass sämtliche Mitarbeitende der Stadt Wien durch das jeweilige Dienstverhältnis zahlreiche Rechte und Pflichten eingingen und sie u.a. auch dem in § 10 der Geschäftsordnung für den Magistrat der Stadt Wien festgelegten Weisungsrecht unterstanden.

## **6.2 Rechtliche Bestimmungen zu freien Dienstverträgen**

Der freie Dienstvertrag war sowohl im Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz als auch im Beamten-Kranken- und Unfallversicherungsgesetz geregelt. Die jeweiligen Bestimmungen zur Versicherungspflicht stellten Personen mit einem freien Dienstvertrag Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmern gleich. Ein derartiges Vertragsverhältnis umfasste nach den betreffenden Regelungen

- eine Dienstleistungsverpflichtung für eine Dienstgeberin bzw. einen Dienstgeber,
- eine Vertragsdauer auf bestimmte oder unbestimmte Zeit,
- einen Entgeltbezug aus dieser Tätigkeit,
- eine im Wesentlichen persönlich zu erbringende Dienstleistung und
- keine wesentlichen eigenen Betriebsmittel der Dienstnehmerin bzw. des Dienstnehmers.

Dienstnehmende in einem echten Dienstverhältnis hatten die Dienstleistungsverpflichtung in persönlicher Abhängigkeit zu erfüllen, während freie Dienstnehmende den Ablauf ihrer Arbeit, wie z.B. die Arbeitszeit und den Arbeitsort, hingegen weitgehend selbst regeln und ändern konnten. Das Fehlen der persönlichen Abhängigkeit und Weisungsgebundenheit als Unterscheidungsmerkmal eines freien von einem echten Dienstvertrag fand auch in der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes und des Verwaltungsgerichtshofes wiederholt Niederschlag. Freie Dienstnehmende waren nicht in die Organisation - etwa durch die verpflichtende Teilnahme an Besprechungen oder das Tragen einer Arbeitskleidung - eingebunden und unterlagen auch keinen Weisungen. Sie konnten sich auch vertreten lassen, durften den Auftrag jedoch nicht vollständig an Andere weitergeben.

Der bedeutendste Unterschied zwischen einem freien Dienstvertrag und einem Werkvertrag bestand darin, dass in Ersterem die Arbeitskraft ohne einen konkreten Arbeitserfolg, bei einem Werkvertrag hingegen ein vertraglich vereinbarter Erfolg, geschuldet wurde.

Insgesamt war zu beachten, dass in Übereinstimmung mit der Rechtsprechung für die Klassifizierung eines Vertrages in eines der genannten Vertragsverhältnisse nicht die Bezeichnung des jeweiligen Vertrages, sondern sein wahrer Gehalt ausschlaggebend war, der anhand der konkreten Ausprägung der relevanten Merkmale beurteilt werden muss.

### **6.3 Organisationsvorschriften zu freien Dienstverträgen**

6.3.1 Mit Erlass der Magistratsdirektion vom 11. Juni 2010, MDS-K-927/10 „*Freie Dienstverträge, Dienstverschaffungsverträge; Genehmigung*“ wurden grundlegende Voraussetzungen zum Abschluss freier Dienstverträge sowie zu den diesbezüglichen Verfahrensabläufen festgelegt.

Der Erlass wies zunächst darauf hin, dass - wie im Punkt 6.1 erörtert - die Wahrnehmung der Aufgaben des Magistrats der Stadt Wien grundsätzlich durch städtische Bedienstete im Rahmen des vom Gemeinderat beschlossenen Dienstpostenplanes zu erfolgen hatte. Die Aufgabenerfüllung durch arbeitnehmerinnen- bzw. arbeitnehmerähnliche Personen (aufgrund eines freien Dienstvertrages bzw. durch Personen, welche aufgrund eines Dienstverschaffungsvertrages im Weg einer Arbeitskräfteüberlassung beschäftigt werden) konnte nur eine Ausnahme darstellen, die durch besondere Umstände gerechtfertigt sein musste. Die Ausschreibung bzw. der Abschluss eines freien Dienstvertrages bedurfte der Genehmigung der Magistratsdirektorin bzw. des Magistratsdirektors im Einvernehmen mit der für Personal zuständigen amtsführenden Stadträtin bzw. dem für Personal zuständigen amtsführenden Stadtrat.

Voraussetzungen für die Unbedenklichkeit des Abschlusses eines freien Dienstvertrages waren jedenfalls

- eine Beschäftigung für einen zeitlich begrenzten, vorab bestimmten Zeitraum,

- die Beschränkung auf besondere fachliche Funktionen,
- die Einhaltung der Grundsätze der Zweckmäßigkeit, Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit im Lichte der Dienstpostenbewirtschaftung unter besonderer Betrachtung etwaiger Folgekosten sowie
- die Sicherstellung der budgetären Bedeckung.

Unter engen Voraussetzungen wie der Einhaltung eines Beschäftigungszeitraumes von 6 Monaten innerhalb von 2 Jahren und einer geringen Personenanzahl war eine Information der Vertragsvoraussetzungen an die Magistratsdirektion und eine Vorlage an die MA 2 - Personalservice ausreichend. In allen anderen Fällen war ein Genehmigungslauf einzuhalten. Dieser beinhaltete, dass mindestens 4 Wochen vor Vertragsabschluss eine Darstellung der Voraussetzungen für die Unbedenklichkeit sowie ein Vertragsentwurf an die Magistratsdirektion zu übermitteln war. Im Zuge der Prüfung durch die Magistratsdirektion war auch die von der Geschäftseinteilung für den Magistrat der Stadt Wien vorgesehene rechtliche Beurteilung von freien Dienstverträgen durch die MA 2 - Personalservice zu veranlassen.

Ergänzend wurde im Erlass auf verbindliche Richtlinien der MA 2 - Personalservice und auf Ansprechpartnerinnen bzw. Ansprechpartner zur Vertragsgestaltung explizit hingewiesen.

6.3.2 Des Weiteren konnten in einem Informationsblatt der MA 2 - Personalservice ergänzende Ausführungen zur Vorgangsweise bei freien Dienstverträgen entnommen werden. In diesem waren die Abläufe bei der Genehmigung, zu Beginn und während der Vertragslaufzeit, insbesondere im Zusammenhang mit sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen sowie Voraussetzungen zur Auszahlung beschrieben. Ausdrücklich wurde auf die Gültigkeit der beschriebenen Vorgangsweise auch für den Gesundheitsverbund hingewiesen. Darüber hinaus stellte diese Dienststelle Mustervorlagen für freie Dienstverträge und Honorarnoten sowie zahlreiche weiterführende Informationen über freie Dienstverträge im Intranet der Stadt Wien zur Verfügung.



6.3.3 In der bis 11. Februar 2020 gültigen Dienstanweisung der Generaldirektion des Gesundheitsverbundes vom 17. Juni 2010, GED-85/10/P „*Freie Dienstverträge; Dienstverschaffungsverträge; Genehmigung*“, wurde auf den oben genannten Erlass der Magistratsdirektion hingewiesen und der vorgegebene Verfahrensablauf um interne Schritte ergänzt. Die zum Zeitpunkt der Einschau geltende Dienstanweisung der Generaldirektion vom 12. Februar 2020, GED-DA/22/20/P „*Freie Dienstverträge; Dienstverschaffungsverträge; Genehmigung, Dienstanweisung*“, enthielt kleinere inhaltliche Anpassungen zu der vorher genannten Dienstanweisung.

Entsprechend den o.a. Vorgaben wurde der Genehmigungslauf insofern ergänzt, als der Schriftverkehr an die Magistratsdirektion bzw. an die MA 2 - Personalservice vorab im Videndenweg an das Vorstandsressort Personal der Generaldirektion zu richten war. Die Übermittlung an die Generaldirektion hatte zeitgerecht (mindestens 5 Wochen vor Vertragsabschluss) zu erfolgen.

Zusätzlich lag in der Generaldirektion eine Prozessbeschreibung zur Thematik der Beschäftigung freier Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer auf. In dieser waren zunächst die Charakteristika freier Dienstverhältnisse wie z.B. freie Zeiteinteilung, freie Wahl des Arbeitsortes, Weisungsfreiheit sowie die fehlende Einbindung in den Betrieb der Auftraggeberin bzw. des Auftraggebers angeführt. Im Anschluss waren entsprechend der oben dargestellten Vorgaben die erforderlichen Prozessschritte dargestellt.

#### **6.4 Handhabung freier Dienstverträge im Magistrat der Stadt Wien**

Im Zuge der gegenständlichen Prüfung holte der Stadtrechnungshof Wien bei der Magistratsdirektion sowie der MA 2 - Personalservice allgemeine Informationen zur Handhabung von freien Dienstverträgen im Magistrat der Stadt Wien ein. Dabei zeigte sich, dass magistratsweit nur wenige derartige Verträge zum Zeitpunkt der Einschau abgeschlossen worden waren. Eine Auswertung der im Juli 2021 aufrechten freien Dienstverträge im Magistrat der Stadt Wien umfasste insgesamt 40 Verträge, wovon 7 auf den Gesundheitsverbund entfielen.

Zum Ablauf und zum Inhalt der Verträge gab die MA 2 - Personalservice bekannt, dass vielfach Dienststellen bereits vor dem Abschluss derartiger Dienstverhältnisse an sie herantreten würden, um so für die beabsichtigten Tätigkeiten eine geeignete und rechtskonforme Vertragskonstellation zu erwirken. Ein Großteil der aufrechten freien Dienstverträge beinhaltete nach Auskunft der Magistratsdirektion sowie der MA 2 - Personalservice Tätigkeiten von geringem zeitlichen Aufwand, die keine Einbindung in die Organisation erforderten. Typische Beispiele waren etwa Vortragstätigkeiten in der Wien Akademie, Stenographietätigkeiten in Sitzungen des Landtages, die Abhaltung von Sexualkundeunterricht im Auftrag der MA 15 - Gesundheitsdienst oder das Auslesen von Kontrollpunkten für die MA 45 - Wiener Gewässer.

Zur Gestaltung der freien Dienstverträge gaben die Vertreterinnen bzw. Vertreter der beiden genannten Dienststellen bekannt, dass grundsätzlich die Vorlagen der MA 2 - Personalservice zur Anwendung kämen und nur selten davon abgewichen worden wäre.

Eine Analyse der 7 freien Dienstverträge, die der Gesundheitsverbund abgeschlossen hatte, zeigte, dass es sich in 3 Fällen um Hebammentätigkeiten in einem Leistungszeitraum von jeweils 3 bis 4 Monaten und in einem Fall um einen Vertrag mit einer Kunsttherapeutin im Umfang von einem halben Jahr handelte. Diese Verträge entsprachen im Wesentlichen der Vertragsvorlage der MA 2 - Personalservice.

In 2 Fällen wurden Aufgaben im Zusammenhang mit dem Abschluss des „*Programmes Krankenhaus Nord*“ für einen Zeitraum von rd. 3,5 Jahren in Form von freien Dienstverträgen erbracht. Ein weiteres freies Dienstverhältnis hatte temporäre Managementtätigkeiten für das Allgemeine Krankenhaus zum Vertragsinhalt. Diese 3 Verträge wichen in einzelnen Punkten von der Vertragsvorlage der MA 2 - Personalservice ab, insbesondere wurde die Möglichkeit der Verrechnung von Dienstreisen eingeräumt. Letztgenanntes freies Dienstverhältnis war mit einem Leistungszeitraum von insgesamt rd. 8,5 Jahren das längste im Gesundheitsverbund und auch das einzige derartige Dienstverhältnis im Allgemeinen Krankenhaus. Dieses Vertragsverhältnis

bestand mit jener freien Dienstnehmerin, die im Jänner 2017 mit der fachlichen Leitung der Verwaltungsdirektion betraut wurde (s. Punkt 5.1.3).

## **7. Fachliche Leitung der Verwaltungsdirektion im Rahmen eines freien Dienstverhältnisses**

### **7.1 Vertragsgestaltung**

7.1.1 Im Zuge der Prüfung analysierte der Stadtrechnungshof Wien die Verträge mit der als fachliche Leitung der Verwaltungsdirektion des Allgemeinen Krankenhauses eingesetzten freien Dienstnehmerin.

Dazu war zu erwähnen, dass die betreffende Person bereits im Jahr 2011 vom Allgemeinen Krankenhaus als Unternehmensberaterin für einen temporären Management-support beauftragt worden war. Der gegenständliche Beratungsvertrag war einmalig verlängert worden, wodurch das diesbezügliche Vertragsverhältnis von Dezember 2011 bis März 2013 bestand.

Ende des Jahres 2012 traf die Direktion des Allgemeinen Krankenhauses Vorbereitungshandlungen zum Abschluss eines freien Dienstvertrages mit der Unternehmensberaterin und zog im Jänner 2013 eine Rechtsanwaltskanzlei zur vergaberechtlichen Prüfung der beabsichtigten Vertragskonstellation heran. Nach deren Beurteilung entsprachen die Vertragsinhalte im Sinn des Bundesvergabegesetzes einem Arbeitsvertrag und wären daher vom sachlichen Anwendungsbereich dieses Gesetzes ausgenommen. Nachfolgend ersuchte der (zum damaligen Zeitpunkt stellvertretende) Direktor des Allgemeinen Krankenhauses die Magistratsdirektion um Prüfung der Unbedenklichkeit und des Bedarfes.

Unter Einbindung der MA 2 - Personalservice wurde der Vertragsentwurf inhaltlich adaptiert und die Magistratsdirektion erteilte danach die Genehmigung zum Vertragsabschluss. Im März 2013 unterfertigten in weiterer Folge das Allgemeine Krankenhaus und die freie Dienstnehmerin den Vertrag.

Vertragsinhalte waren die Mitarbeit am Projekt „*AKH: Ziel- und Gesamtentwicklung bis 2020*“ und die Leistung „*temporärer Managementsupport*“. Letztere beinhaltete anlassbezogene Tätigkeiten wie z.B. die Weiterentwicklung der Aufbauorganisation, die Evaluierung des Personalentwicklungsbedarfes, die Implementierung eines Budget-Planungsprozesses, Maßnahmen des Personalcontrollings sowie die Schaffung eines Berichtswesens. Als Entgelt wurde ein Stundenhonorar in der Höhe von 120,-- EUR (exkl. USt.) vereinbart, als Vertragsdauer war der Zeitraum 1. April 2013 bis 30. September 2015 festgelegt worden.

7.1.2 Im Juli 2015 trat das Allgemeine Krankenhaus an die Magistratsdirektion mit dem Ersuchen um Prüfung und Freigabe der Verlängerung dieses freien Dienstvertrages (inkl. inhaltlicher Änderungen) heran. Aufgrund der rechtlichen Prüfung durch die Magistratsdirektion wurden Elemente eines Werkvertrages und Aufgaben, die für das Vorliegen eines echten Dienstvertrages gesprochen hätten, entfernt und Tätigkeiten präzisiert. Festzuhalten war, dass u.a. von der Magistratsdirektion explizit darauf hingewiesen wurde, dass die freie Dienstnehmerin „... *in keiner Weise in die Weisungshierarchie des AKH eingebunden sein darf*“. Darüber hinaus erging an den Direktor des Allgemeinen Krankenhauses die Empfehlung, „...*Überlegungen zu einer Übernahme in ein Dienstverhältnis auf einem systemisierten Dienstposten anzustellen. Im Hinblick auf den vereinbarten Stundensatz könnte damit auch eine Einsparung verbunden sein*“.

Im Juli 2015 genehmigte die Magistratsdirektion unter Einbindung der MA 2 - Personalservice den Abschluss des adaptierten Vertrages, der nachfolgend im August 2015 von den Vertragsparteien unterzeichnet wurde. In dieser bis 31. Dezember 2018 geltenden Vertragsverlängerung wurde der Leistungsumfang insofern geändert, als nunmehr eine Unterstützung bzw. Begleitung der Implementierung eines neuen Betriebsführungsmodelles aus dem Projekt „*Universitätsmedizin Wien 2020*“ sowie abermals die Leistung „*temporärer Managementsupport*“ vereinbart war. Die Supporttätigkeiten umfassten nunmehr die Mitwirkung bzw. Erstellung von Analysen, Konzepten und Berichten sowie qualitätssichernde Maßnahmen.

7.1.3 Im Juli 2018 wurde in einer Vorstandssitzung des Gesundheitsverbundes festgelegt, dass der gegenständliche Vertrag mit der freien Dienstnehmerin um weitere 11 Monate verlängert werden sollte. In weiterer Folge ersuchte im November 2018 der Direktor des Allgemeinen Krankenhauses die Generaldirektion die Vertragsverlängerung innerhalb des Gesundheitsverbundes administrativ umzusetzen. In der Generaldirektion wurde entschieden, dass diese Verlängerung, grundsätzlich erlasskonform - jedoch ohne Einbindung der für Personalangelegenheiten zuständigen Stelle der Generaldirektion - erfolgen sollte.

Im Dezember 2018 wurde die Verlängerung des gegenständlichen freien Dienstvertrages bis 30. November 2019 ohne Änderung sonstiger Vertragsinhalte zwischen dem Direktor des Allgemeinen Krankenhauses sowie der freien Dienstnehmerin abgeschlossen und an die MA 2 - Personalservice mit der Bitte um weitere Veranlassung übermittelt. Diese teilte daraufhin der Abteilung Personal des Allgemeinen Krankenhauses mit, dass die gegenständliche Vertragsverlängerung einer Genehmigung durch die zuständige Stelle in der Magistratsdirektion bedurft hätte. Wie aus den Unterlagen hervorging, stimmte die Magistratsdirektion nachträglich dem bereits abgeschlossenen Vertrag zu.

7.1.4 Im September 2019 trat der Direktor des Allgemeinen Krankenhauses abermals an die Generaldirektion mit dem Ersuchen um Vertragsverlängerung heran. Die nachfolgende Umsetzung der Verlängerung sollte entsprechend einer Entscheidung der Generaldirektion wieder grundsätzlich erlasskonform - jedoch ohne Einbeziehung der für Personalangelegenheiten zuständigen Stelle der Generaldirektion - erfolgen. Diese 3. Vertragsverlängerung wurde im Oktober 2019 abgeschlossen und wies einen Leistungszeitraum bis 30. November 2021 auf. Wie bei der vorangegangenen Verlängerung übermittelte der Gesundheitsverbund den Vertrag erst nach der Unterzeichnung an die MA 2 - Personalservice. Diese leitete den Vertrag an die Magistratsdirektion weiter, welche wiederum im Nachhinein ihre Zustimmung erteilte.

7.1.5 Zusammenfassend zeigte die Einschau, dass der ursprüngliche freie Dienstvertrag und die erste Verlängerung erlassgemäß nach den Genehmigungen durch die Magistratsdirektion abgeschlossen wurden.

Demgegenüber ging bei den beiden nachfolgenden Verlängerungen aus den übermittelten Unterlagen hervor, dass die im angeführten Erlass der Magistratsdirektion (s. Punkt 6.3.1) vorgesehenen Schritte nicht eingehalten wurden. So erfolgten die Vertragsabschlüsse mit der freien Dienstnehmerin vorab ohne nachweisliche Einbeziehung der Magistratsdirektion. Der Schriftverkehr zeigte auch, dass die MA 2 - Personalservice jeweils erst nach Vertragsabschluss informiert wurde, welche in weiterer Folge die Magistratsdirektion darüber in Kenntnis setzte. Die Magistratsdirektion stimmte beiden Vertragsverlängerungen nachträglich schriftlich zu.

Die Generaldirektorin des Gesundheitsverbundes und der Direktor des Allgemeinen Krankenhauses führten dem Stadtrechnungshof Wien gegenüber aus, dass dem Abschluss der 2. Verlängerung im Jahr 2018 Gespräche mit der damaligen Stadträtin für Gesundheit und Soziales sowie der damaligen Bereichsdirektorin für Personal vorausgegangen seien. In diesen hätten beide die Vertragsverlängerung befürwortet. Bei der neuerlichen Verlängerung im Jahr 2019 wäre aufgrund der unveränderten Umstände das gleiche Vorgehen gewählt worden.

## **7.2 Änderung des Tätigkeitsprofils der freien Dienstnehmerin**

7.2.1 Im Jänner 2017 betraute der Direktor des Allgemeinen Krankenhauses in schriftlicher Form die gegenständliche freie Dienstnehmerin mit der fachlichen Leitung der Verwaltungsdirektion für die Dauer von einem Jahr. Zum gleichen Zeitpunkt wurden die Führungskräfte der Verwaltungsdirektion mittels Dienstanweisung darüber informiert und um bestmögliche Unterstützung der freien Dienstnehmerin bei der Erfüllung ihrer fachlichen Verantwortung ersucht. Die freie Dienstnehmerin war somit ab 11. Jänner 2017 als fachlich Verantwortliche für sämtliche Geschäftsfälle und Agenden der Verwaltungsdirektion eingesetzt und hatte dem Direktor des Allgemeinen Kran-

kenhauses als Endverantwortlichem zu berichten. Sie hatte die Fachaufsicht wahrzunehmen und war berechtigt, mittelbar und unmittelbar Aufträge innerhalb der Verwaltungsdirektion zu erteilen.

Diese neu zugeteilten Aufgaben hatten in dem gegenständlichen Dienstvertrag und den jeweiligen Verlängerungen keinen Eingang gefunden. Zu bemerken war, dass in den vom Allgemeinen Krankenhaus übermittelten Unterlagen ein Änderungsentwurf des freien Dienstvertrages enthalten war. In diesem war der Leistungsumfang insofern abgeändert, als die interimistische Leitung der Verwaltungsdirektion hinzugefügt und der temporäre Managementsupport für den Zeitraum der Wahrnehmung dieser Tätigkeit ausgesetzt war. Dieser Entwurf gelangte allerdings nicht zur Umsetzung. Dem angeführten Schreiben vom Jänner 2017 war zu entnehmen, dass nach Ansicht des Direktors des Allgemeinen Krankenhauses die Aufgaben der fachlichen Leitung mit dem temporären Managementsupport des freien Dienstvertrages abgedeckt waren.

7.2.2 Wie aus dem diesbezüglichen Schriftverkehr der Generaldirektion aus den Jahren 2016 und 2017 hervorging, hatten Mitarbeitende aus dem Vorstandsbereich Personal die damals zuständige Direktorin darauf aufmerksam gemacht, dass die Tätigkeit der fachlichen Leitung der Verwaltungsdirektion nicht dem Inhalt des bestehenden freien Dienstvertrages entsprach und daher ein neuer Dienstvertrag bei der Magistratsdirektion zu beantragen gewesen wäre. Diese Information erging auch an das Allgemeine Krankenhaus. Überdies wurde darauf hingewiesen, dass Führungsfunktionen grundsätzlich nicht mit freien Dienstnehmenden besetzt werden sollten und die mit der Funktion verbundene Weisungsbefugnis dem Wesen eines freien Dienstvertrages widersprechen würde.

Eine schriftliche Information an die Magistratsdirektion bzw. ein Ersuchen um Genehmigung des geänderten Tätigkeitsprofils nahm der Gesundheitsverbund nicht vor. Laut Auskunft des Direktors des Allgemeinen Krankenhauses wäre diese Thematik mit der damaligen Stadträtin für Gesundheit und Soziales sowie der damaligen Bereichsdirektorin für Personal mündlich abgestimmt worden und somit auch die Einbindung der Magistratsdirektion gegeben gewesen.

Zudem führte der Direktor des Allgemeinen Krankenhauses dazu ein Schreiben ins Treffen, welches er im Oktober 2017 an die damalige Bereichsdirektorin für Personal übermittelt hatte. In diesem wurde die Betrauung der freien Dienstnehmerin mit der fachlichen Leitung der Verwaltungsdirektion, welche dem Schreiben beigelegt war, als Sideletter zum Vertrag bezeichnet.

Im Einschauezeitraum wurde die angeführte Betrauung mehrfach verlängert, womit ein durchgehender Funktionszeitraum als fachliche Leitung der Verwaltungsdirektion von Jänner 2017 bis zum Zeitpunkt der Einschau bestand.

7.2.3 Nach Ansicht des Stadtrechnungshofes Wien ging die fachliche Leitung der Verwaltungsdirektion des Allgemeinen Krankenhauses deutlich über die Aufgabe eines temporären Managementsupports hinaus. Die im Jänner 2017 erfolgte Ausweitung des Tätigkeitsprofils der freien Dienstnehmerin durch deren Betrauung mit Führungsaufgaben im Allgemeinen Krankenhaus stellte demnach eine wesentliche Abweichung von dem durch die Magistratsdirektion genehmigten Vertragsinhalt dar. Da der Gesundheitsverbund nach Ansicht des Stadtrechnungshofes Wien die notwendige Neufassung des Vertrages mit der freien Dienstnehmerin unterließ, wurde den erlassmäßig hierfür zuständigen Stellen des Magistrats der Stadt Wien eine rechtliche Beurteilung verwehrt. Infolgedessen entfiel im gegenständlichen Fall sowohl die vorgesehene Prüfung der Einhaltung einer zweckmäßigen, wirtschaftlichen und nachhaltigen Personalressourcengebarung durch die Magistratsdirektion als auch die Abstimmung der Leistungsinhalte mit den rechtlichen Möglichkeiten und Grenzen eines freien Dienstvertrages durch die MA 2 - Personalservice.

Stellungnahme der Unternehmung Wiener Gesundheitsverbund:

Der vom Krankenanstaltenverbund abgeschlossene freie Dienstvertrag und dessen Verlängerungen wurden vom Magistrat der Stadt Wien genehmigt und in Kenntnis bzw. Zustimmung mit den damaligen amtsführenden Stadträtinnen umgesetzt.



Der dreiköpfige Vorstand hat in der Folge weitreichende Fortschritte und Erfolge in der Entwicklung des Gesundheitsverbundes erreicht:

- Fertigstellung des Neubaus Krankenhaus Nord und Inbetriebnahme als Klinik Floridsdorf (Mitte des Jahres 2019),
- Vorbereitung des Gesundheitsverbundes für die Überführung in eine Anstalt öffentlichen Rechts durch Änderung der Inneren Organisation des Unternehmens (Organisationsänderung der Generaldirektion mit Jänner 2020 abgeschlossen, seither Änderung der Dienstpostenzuordnungen und Einrichtung des Regionalmanagements im Bereich der Wiener Städtischen Krankenhäuser),
- Einführung eines unternehmensweit einheitlichen Rechnungswesens und schrittweise Neueinführung eines einheitlichen Personalwirtschaftssystems sowie
- Erstellung der Ziel- und Gesamtplanung für die strukturelle und bauliche Entwicklung des Unternehmens bis zum Jahr 2030.

Der Stadtrechnungshof Wien empfahl dem Gesundheitsverbund, künftig ausnahmslos formell geprüfte und genehmigte Inhalte freier Dienstverträge genau einzuhalten und etwaige Änderungen in allen Fällen entsprechend den geltenden Erlässen den zuständigen Stellen des Magistrats der Stadt Wien zur Prüfung vorzulegen.

### **7.3 Wahrnehmung der fachlichen Leitung und Einbindung in die Organisation**

7.3.1 Im Zuge der Einschau erhob der Stadtrechnungshof Wien auch die Tätigkeiten der freien Dienstnehmerin in Bezug auf die fachliche Leitung der Verwaltungsdirektion und deren etwaige Einbindung in die Organisation. Dazu wurden Gespräche sowohl mit ihr als auch den Abteilungsleitungen in der Verwaltungsdirektion geführt sowie die in ihren Honorarnoten enthaltenen Leistungsnachweise eingesehen.

Dabei zeigte sich, dass seit der Betrauung der freien Dienstnehmerin mit der fachlichen Leitung der Verwaltungsdirektion ein Großteil ihrer Tätigkeiten dieser Aufgabe gewidmet war. Sie vereinbarte mit dem Direktor des Allgemeinen Krankenhauses jährlich Ziele für die Verwaltungsdirektion, die sie mit den Abteilungsleitenden in Abteilungsziele und dazugehörige Maßnahmen und Aktivitäten herunterbrach. Diese waren in den Dokumenten „*Steuerungssystem und Bewertung*“ verschriftlicht.

Zu ihren weiteren Aufgaben zählten u.a. die Teilnahme an Managementsitzungen und das Abhalten von Besprechungen mit Abteilungsleitenden, in denen sie u.a. über relevante Punkte aus den übergeordneten Zusammenkünften informierte, eigene Punkte einbrachte, Neuerungen besprach und zu einer Feedback-Runde einlud. Ebenso führte sie - teilweise institutionalisierte - Einzelgespräche mit Mitarbeitenden und mit Externen. Darüber hinaus koordinierte sie betriebswirtschaftliche Aufgaben und verfasste Berichte für die Direktionskonferenzen des Allgemeinen Krankenhauses sowie das Aufsichtsgremium des Gesundheitsverbundes.

Wie die Einschau weiters ergab, erteilte sie schriftliche und mündliche Arbeitsaufträge und forderte diesbezügliche Berichterstattungen ein. Zudem nominierte sie Mitarbeitende der Verwaltungsdirektion für Sonderaufgaben, ersuchte Führungskräfte um Einhaltung interner Regelungen, beantragte EDV-Ausstattungen, genehmigte externe EDV-Zugänge für Mitarbeitende der Verwaltungsdirektion und war zur Gegenzeichnung von Eingangsrechnungen berechtigt. Ebenso vertrat sie das Allgemeine Krankenhaus im Schriftverkehr mit der Medizinischen Universität Wien und unterfertigte gemeinsam mit der Ärztlichen Direktorin einen Antrag auf Transferierung von Dienstposten inkl. Posteninhaberinnen bzw. Posteninhabern von der Ärztlichen Direktion in die Verwaltungsdirektion.

In diesem Zusammenhang fiel auf, dass zahlreiche Schriftstücke von der freien Dienstnehmerin „i.A.“ unterzeichnet waren, worunter nach den Unterlagen, welche dem Stadtrechnungshof Wien vorgelegt wurden, ein Auftrag des Direktors des Allgemeinen Krankenhauses zu verstehen war. Einige dieser Geschäftsstücke, wie z.B. Anträge auf Genehmigung von Arbeitskräfteüberlassungen oder Schriftverkehr mit externen

Unternehmen waren von der freien Dienstnehmerin „i.A.“ und zusätzlich vom Direktor des Allgemeinen Krankenhauses auch selbst unterzeichnet worden.

Stellungnahme der Unternehmung Wiener Gesundheitsverbund:

Zu den Ausführungen des Stadtrechnungshofes Wien in Bezug auf die Unterschriftenformel „i.A.“ ist anzuführen:

Mit der Abkürzung „i.A.“ kommt zum Ausdruck, dass die freie Dienstnehmerin im Auftrag des Direktors der Teilunternehmung handelt. Der Direktor bedient sich für die Wahrnehmung der Aufgaben als Dienststellenleiter im Zusammenhang mit der Fachaufsicht über alle administrativ-wirtschaftlichen Angelegenheiten einer geeigneten Erfüllungsgehilfin.

Dies wurde in der internen Dienstanweisung verbindlich geregelt. Die freie Dienstnehmerin ist fachliche Endverantwortliche für sämtliche Geschäftsfälle und Agenden der Direktion für wirtschaftliche und administrative Angelegenheiten (Verwaltungsdirektion) eingesetzt. Sie nahm damit die Fachaufsicht wahr und war berechtigt, mittelbar und unmittelbar Aufträge innerhalb der Verwaltungsdirektion zu erteilen. Dies tat sie regelmäßig im Auftrag des Direktors der Teilunternehmung.

Den Spesenabrechnungen der freien Dienstnehmerin war zu entnehmen, dass sie in den Jahren 2017 bis 2020 insgesamt 10 Dienstreisen angetreten hatte, die z.T. explizit als angeordnet bezeichnet worden waren. Gründe der Reisen waren Referenzbesuche in andere Krankenanstalten und internationale Treffen, bei denen sie das Allgemeine Krankenhaus vertrat. Nach ihren Aussagen trat sie dabei sowohl als fachliche Leitung der Verwaltungsdirektion als auch in Vertretung des Direktors des Allgemeinen Krankenhauses auf bzw. begleitete diesen.

Zum Umfang ihrer Tätigkeiten ging aus den Leistungsaufzeichnungen und den Erhebungen des Stadtrechnungshofes Wien hervor, dass dieser zumindest einer Vollzeittätigkeit entsprach. Die freie Dienstnehmerin erbrachte ihre Leistungen im Wesentlichen im Allgemeinen Krankenhaus, wo sie auch über eigene Büroräumlichkeiten verfügte. Sie informierte Mitarbeitende in ihrem Umfeld über etwaige Abwesenheiten und beanspruchte nicht die ihr lt. Vertrag eingeräumte Möglichkeit, sich auf eigene Kosten und eigenes Risiko von einer geeigneten Person vertreten zu lassen. Die freie Dienstnehmerin nutzte auch magistratsinterne Weiterbildungsveranstaltungen u.a. zu Führungsthemen, zu Compliance sowie zum Dienst- und Besoldungsrecht.

7.3.2 Der Stadtrechnungshof Wien stellte fest, dass die Wahrnehmung der fachlichen Leitung der Verwaltungsdirektion mit einer starken Einbindung in die Organisation einherging. Die der freien Dienstnehmerin übertragene Funktion führte einerseits zu einer faktischen Weisungsmacht gegenüber den Mitarbeitenden der Verwaltungsdirektion, welche diese u.a. in Form von mündlichen und schriftlichen Arbeitsaufträgen ausübte. Gleichzeitig war sie gegenüber dem Direktor des Allgemeinen Krankenhauses im Hinblick auf dessen Endverantwortung berichtspflichtig. Die Weisungsbindung zeigte sich zudem darin, dass die freie Dienstnehmerin im Auftrag des Direktors des Allgemeinen Krankenhauses unterzeichnete und konkrete Anordnungen z.B. zur Durchführung von Dienstreisen ausführte.

Generell war bei der Wahrnehmung einer Position des höheren Managements einer Krankenanstalt davon auszugehen, dass sich die örtliche und zeitliche Lagerung der Leistungserbringung im Wesentlichen nach den Erfordernissen des Krankenanstaltenbetriebes zu richten hatte. Die für freie Dienstnehmende vorgesehene Möglichkeit, den Arbeitsablauf selbst zu regeln und zu ändern, erschien daher stark eingeschränkt, sodass nach Ansicht des Stadtrechnungshofes Wien die für freie Dienstverhältnisse charakteristische persönliche Unabhängigkeit nicht vorlag.

Abgesehen davon war festzuhalten, dass freie Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer nicht dem im Statut des Gesundheitsverbundes festgelegten Weisungsrecht der Generaldirektorin gegenüber allen Bediensteten des Gesundheitsverbundes sowie

dem für seinen Wirkungsbereich geltenden Weisungsrecht des Direktors des Allgemeinen Krankenhauses unterlagen. Die Einflussmöglichkeiten der obersten Führungskräfte waren folglich durch das gegenständliche Vertragsverhältnis eingeschränkt.

Stellungnahme der Unternehmung Wiener Gesundheitsverbund:

Der Gesundheitsverbund anerkennt die hohe Bedeutung der arbeitsrechtlichen Subsumtion im Rahmen einer Gesamtbetrachtung, merkt aber gleichzeitig an, dass es neben der organisatorischen Einbindung auch durchaus Argumente gibt, welche für die Bewertung des Arbeitsvertrages als freies Dienstverhältnis sprechen (Zeiteinteilung, Anwesenheit u.dgl.), von einer genaueren Erörterung wird an dieser Stelle Abstand genommen. Wesentlich ist allerdings die Feststellung, dass auch freie Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer an sachliche und fachliche Anweisungen der Auftraggeberin bzw. des Auftraggebers gebunden sind. In letzter Konsequenz kann bei Nichtbefolgung von Weisungen ein freier Dienstvertrag beendet werden. Insofern war die Einflussmöglichkeit des Auftraggebers zu jeder Zeit gegeben.

Abseits der arbeitsrechtlichen Fragestellungen ist festzuhalten, dass eine organisations- und verfassungsrechtliche Prüfung im Rahmen eines vom Gesundheitsverbund beauftragten Gutachtens ergeben hat, dass die gewählte Organisationsform nicht im Widerspruch zur Dienstordnung, der WStV oder dem B-VG steht.

7.3.3 Zusammenfassend gelangte der Stadtrechnungshof Wien zu der Ansicht, dass die Wahrnehmung der fachlichen Leitung der Verwaltungsdirektion einer Krankenanstalt in Form eines freien Dienstverhältnisses nicht mit den arbeitsrechtlichen Bestimmungen vereinbar war.

Der Stadtrechnungshof Wien empfahl daher, die Betreuung der freien Dienstnehmerin mit der fachlichen Leitung der Verwaltungsdirektion des Allgemeinen Krankenhauses ehestmöglich zu beenden. Bei der Besetzung der künftigen Leitung dieser Fachdirektion wäre entsprechend den Empfehlungen 1 und 2 vorzugehen.

#### **7.4 Honorarverrechnung durch die freie Dienstnehmerin**

7.4.1 Die vom Gesundheitsverbund übermittelten und vom Stadtrechnungshof Wien mit der MA 6 - Rechnungs- und Abgabewesen abgeglichenen Honorarnoten zeigten, dass die freie Dienstnehmerin im gesamten Vertragszeitraum regelmäßig monatliche Entgelte erhalten hatte. Eine stichprobenweise Prüfung der ziffernmäßigen Richtigkeit der Verrechnung des vereinbarten Stundenhonorars ergab keine Mängel. Ebenso enthielten die Honorarnoten die vorgesehenen Leistungsbestätigungen durch den Direktor des Allgemeinen Krankenhauses sowie die erforderlichen Bedeckungszusagen. Nach Vidende durch die Personalabteilung des Allgemeinen Krankenhauses erfolgten die Auszahlungen durch die MA 2 - Personalservice.

7.4.2 Zur Beurteilung der Wirtschaftlichkeit der Betreuung einer freien Dienstnehmerin mit der fachlichen Leitung der Verwaltungsdirektion stellte der Stadtrechnungshof Wien einen Vergleich mit der für die Funktion der Leitung der Verwaltungsdirektion vorgesehenen Postenbewertung an. Dazu war zunächst festzustellen, dass diese Position im Gesundheitsverbund grundsätzlich als Managementposition bewertet war. Vor dem Jahr 2018 waren derartige Posten grundsätzlich mit Verwendungsgruppe B Dienstklasse VII und im Allgemeinen Krankenhaus zuletzt mit Verwendungsgruppe A Dienstklasse VIII bewertet. Ein Schreiben der Generaldirektion vom Juni 2017 zeigte jedoch, dass die Magistratsdirektion die im Zuge der Organisationsänderung durchgeführten Verlagerung von rd. 900 Dienstposten (s. Punkt 3.3.2) als massive Reduktion der Kompetenzen der Leitung der Verwaltungsdirektion betrachtete und daher die Dienstpostenbewertung hinterfragte. Seit Inkrafttreten des Wiener Bedienstetengesetzes im Jahr 2018 war lt. Auskunft der Magistratsdirektion für die Leitung von Verwaltungsdirektionen in den Krankenanstalten des Gesundheitsverbundes das Gehaltsband W 1/20 vorgesehen.

Der Stadtrechnungshof Wien stellte die im Betrachtungszeitraum durchschnittlich verrechneten Honorare der freien Dienstnehmerin den nach dem Wiener Bedienstetengesetz für Verwaltungsdirektorinnen bzw. Verwaltungsdirektoren vorgesehenen Entgelten gegenüber. Bei der Ermittlung des fiktiven Jahresentgeltes für die Position der Leitung einer Verwaltungsdirektion einer Krankenanstalt des Gesundheitsverbundes wurden sowohl die erfahrungsgemäß anzurechnenden Vordienstzeiten als auch die Auszahlung von monatlich 30 Überstunden berücksichtigt. Der so angestellte Vergleich zeigte, dass das Jahresentgelt der freien Dienstnehmerin seit der Betrauung mit der Leitung der Verwaltungsdirektion im Jahr 2017 im Durchschnitt rund doppelt so hoch war wie jenes einer bzw. eines Bediensteten der Stadt Wien auf dieser Position.

7.4.3 Der Gesundheitsverbund führte dazu aus, dass die Tätigkeiten der freien Dienstnehmerin weit über jene einer Verwaltungsdirektorin bzw. eines Verwaltungsdirektors in einer Krankenanstalt der Unternehmung hinausgegangen wären. So hätte sie stets zusätzliche Aufgaben aus dem vertraglich vereinbarten Managementsupport sowie in Form von Vertretungstätigkeiten für den Direktor des Allgemeinen Krankenhauses wahrgenommen, weshalb ein Vergleich mit anderen Führungskräften als unzureichend erachtet werde.

Demgegenüber vertrat der Stadtrechnungshof Wien die Ansicht, dass unabhängig von den persönlichen Fähigkeiten einzelner Personen die vollinhaltliche Erfüllung mehrerer Funktionen in Personalunion allein schon aus zeitlichen Möglichkeiten als begrenzt erscheint. So war nach seiner Auffassung jedenfalls davon auszugehen, dass das Aufgabenspektrum der Leitung der Verwaltungsdirektion der größten österreichischen Krankenanstalt eine Vollzeitbeschäftigung erfordert.

Auch unabhängig von einem Vergleich mit anderen Verwaltungsdirektorinnen bzw. Verwaltungsdirektoren erschien das Entgelt für die mit der fachlichen Leitung der Verwaltungsdirektion des Allgemeinen Krankenhauses betrauten freien Dienstnehmerin bemerkenswert hoch. So lag es im Durchschnitt annähernd in der Höhe des in einem Sondervertrag festgelegten Gehaltes des Direktors des Allgemeinen Krankenhauses

und deutlich über dem im Wiener Bezügegesetz 1997 geregelten Bezügen des Bürgermeisters und Landeshauptmannes von Wien.

Somit war festzuhalten, dass durch diese Art des Dienstverhältnisses ein außergewöhnlich hohes Einkommen erzielt werden konnte, obwohl die für Mitarbeitende des Magistrats der Stadt Wien geltenden Regelungen zu den Dienstpflichten nicht anwendbar waren.

Aus diesem Blickwinkel erschien daher dem Stadtrechnungshof Wien die langjährige Beschäftigung der angeführten freien Dienstnehmerin im Gesundheitsverbund und insbesondere deren Betrauung mit der fachlichen Leitung der Verwaltungsdirektion des Allgemeinen Krankenhauses wenig zweckmäßig und wirtschaftlich.

Es wurde daher empfohlen, bei freien Dienstverträgen neben den rechtlichen Vorgaben und Rahmenbedingungen auch die Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit verstärkt zu berücksichtigen.

Stellungnahme der Unternehmung Wiener Gesundheitsverbund:

Die im Jahr 2017 durchgeführte Neuverteilung der Funktionen im Vorstand des damaligen Krankenanstaltenverbundes und im Allgemeinen Krankenhaus brachten maßgebliche Personalkostenreduktionen durch insbesondere der Wahrnehmung von Mehrfachverantwortungen in den Leitungspositionen.

Freie Dienstverträge beinhalten einen Honorarsatz, welcher marktkonform abgeschlossen wurde. Der Umsatz aus dem Vertragsverhältnis ergibt sich aus dem Leistungsumfang, welcher durch Leistungsaufzeichnungen nachgewiesen wurde. Mehrdienstleistungen sowie Entgeltfortzahlungen für Urlaub und Krankenstand werden bei dieser Form des Dienstvertrages nicht verrechnet.



Der Gesundheitsverbund handelt nach dem Grundsatz der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit. Im konkreten Fall sind die Kosteneinsparungen im Gesamtkontext der Personalkostenreduktion in den Leitungsfunktionen des Gesundheitsverbundes seit dem Jahr 2017 nachweisbar.

## **8. Zusammenfassung der Empfehlungen**

Empfehlung Nr. 1:

Managementfunktionen sollten in allen Fällen möglichst zeitnah im Weg eines ordentlichen Ausschreibungsverfahrens nachbesetzt werden (s. Punkt 5.1.4).

Stellungnahme der Unternehmung Wiener Gesundheitsverbund:

Die Empfehlung wird vom Gesundheitsverbund verfolgt.

Die Situation im Jahr 2017 erforderte aufgrund der besonderen Umstände in der Unternehmensführung des Gesundheitsverbundes eine davon abweichende begründete Vorgangsweise.

Empfehlung Nr. 2:

Für etwaige interimistische Besetzungen von Führungsfunktionen sollten künftig Mitarbeitende in einem echten Dienstverhältnis zur Stadt Wien herangezogen werden (s. Punkt 5.1.4).

Stellungnahme der Unternehmung Wiener Gesundheitsverbund:

Der Empfehlung wird seitens des Gesundheitsverbundes Rechnung getragen.

Im konkreten Fall der Leitung der Verwaltungsdirektion wurde die Empfehlung bereits vorab umgesetzt.

### Empfehlung Nr. 3:

Die Maßnahmen zur Reduzierung des Fremdpersonals in der Verwaltungsdirektion wären zu intensivieren (s. Punkt 5.2.3).

#### Stellungnahme der Unternehmung Wiener Gesundheitsverbund:

Die Empfehlung verfolgt der Gesundheitsverbund seit längerem.

Der Empfehlung kommt der Gesundheitsverbund nach, sofern für den Tausch von Dienstverhältnissen als „*Arbeitskräfteüberlassung*“ Dienstposten der Stadt Wien zusätzlich geschaffen werden.

Entsprechende Anträge zur Erhöhung des Dienstpostenplanes wurden vom Gesundheitsverbund gestellt.

### Empfehlung Nr. 4:

In Anbetracht der Bandbreite der Führungsspannen in der Verwaltungsdirektion des Allgemeinen Krankenhauses sollte die gegenständliche Organisationsstruktur einer Evaluierung unterzogen werden (s. Punkt 5.3.4).

#### Stellungnahme der Unternehmung Wiener Gesundheitsverbund:

Der Empfehlung zur Evaluierung der Führungsspanne kommt der Gesundheitsverbund nach.

### Empfehlung Nr. 5:

Im Sinn einer kontinuierlichen Wahrnehmung von Leitungsaufgaben wären für sämtliche Führungskräfte verbindliche Vertretungsregelungen zu verschriftlichen (s. Punkt 5.4.2).

#### Stellungnahme der Unternehmung Wiener Gesundheitsverbund:

Die Empfehlung wurde bereits während der Prüfung umgesetzt.

Die Vertretung für die Leitung des Medizinischen Dokumentationszentrums wurde festgelegt. Damit haben alle Abteilungsleitungen der Verwaltungsdirektion auch jeweils eine Vertretung bei Abwesenheit.

#### Empfehlung Nr. 6:

Im Rahmen des Fehlzeitenmanagements sollten gehäufte krankheitsbedingte Absenzen im Detail analysiert und danach entsprechende Maßnahmen zu deren Reduktion in die Wege geleitet werden (s. Punkt 5.5.3).

#### Stellungnahme der Unternehmung Wiener Gesundheitsverbund:

Der Gesundheitsverbund verfolgt mit regelmäßigen Analysen die Fehlzeitenentwicklungen und setzt somit die Empfehlung um.

Die Medizinische Universität Wien und die Teilunternehmung haben zur Förderung der betrieblichen Gesundheit das „*Competence Center für Arbeitssicherheit und Gesundheitserhaltung*“ seit Jahren etabliert. Das „*Competence Center für Arbeitssicherheit und Gesundheitserhaltung*“ hat viele Programme zur betrieblichen Gesundheitsförderung umgesetzt und einige Initiativen wurden auch ausgezeichnet.

Vor Kurzem wurde das Allgemeine Krankenhaus mit dem Generationenprojekt der Betriebsabteilung auf der Shortlist für den „*Wettbewerb für gute praktische Lösungen*“ der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz gereiht. Die besten Ansätze von Organisationen nehmen dann auch am EU-weiten Bewerb (mit Preisverleihung im November 2022) teil. Dies ist ein weiterer positiver Nachweis für die umgesetzten Initiativen.

Die Verwaltungsdirektion liegt bzgl. der Entwicklung der Fehlzeiten im Durchschnitt innerhalb des Gesundheitsverbundes.

Empfehlung Nr. 7:

Die regelmäßige Durchführung von „Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeiterorientierungsgesprächen“ sollte sichergestellt und die Nutzung von „Team Objective Meetings“ forciert werden (s. Punkt 5.7.3).

Stellungnahme der Unternehmung Wiener Gesundheitsverbund:

Die Empfehlung wird umgesetzt.

Mit der Nachholung von „Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeiterorientierungsgesprächen“ wurde bereits während der Prüfung begonnen.

Empfehlung Nr. 8:

Formell geprüfte und genehmigte Inhalte freier Dienstverträge wären künftig ausnahmslos genau einzuhalten und etwaige Änderungen in allen Fällen entsprechend den geltenden Erlässen den zuständigen Stellen des Magistrats der Stadt Wien zur Prüfung vorzulegen (s. Punkt 7.2.3).

Stellungnahme der Unternehmung Wiener Gesundheitsverbund:

Der Gesundheitsverbund erkennt die Empfehlung des Stadtrechnungshofes Wien an und hält ohne Vorbehalt magistratsweite Dienstanweisungen ein.

Wie auch die Prüfung des Stadtrechnungshofes Wien zeigte, wurden der freie Dienstvertrag sowie seine erste Verlängerung erlassgemäß nach den Genehmigungen durch die Magistratsdirektion der Stadt Wien vereinbart. Betreffend die weiteren Verlängerungen ist festzuhalten, dass diese im Einvernehmen mit

übergeordneten Organen geschäftsordnungskonform abgeschlossen wurden.

#### Empfehlung Nr. 9:

Die Betreuung einer freien Dienstnehmerin mit der fachlichen Leitung der Verwaltungsdirektion des Allgemeinen Krankenhauses wäre ehestmöglich zu beenden (s. Punkt 7.3.3).

#### Stellungnahme der Unternehmung Wiener Gesundheitsverbund:

Diese Empfehlung ist bereits umgesetzt, weil der freie Dienstvertrag mit 30. November 2021 ausgelaufen ist und eine Verlängerung nicht vorgesehen war.

Die Betreuung der Mitarbeiterin mit Agenden der fachlichen Leitung der Verwaltungsdirektion erfolgte rechtsgültig mit einer Zusatzvereinbarung („*Sideletter*“) zum bestehenden Vertrag. In diesem Zusammenhang ist darauf hinzuweisen, dass es grundsätzlich zulässig ist, sich im Rahmen der Besorgung von Aufgaben der Verwaltung von Krankenanstalten Dritter zu bedienen. Im Hinblick auf arbeitsrechtliche Bestimmungen ist der konkrete Fall stets einer Gesamtbetrachtung zu unterziehen. Dabei ist die Abgrenzung mitunter vielschichtig. Wesentliche Argumente für die Bewertung des Beschäftigungsverhältnisses als freier Dienstvertrag wären etwa die fehlende Bindung an bestimmte Arbeits- oder Anwesenheitszeiten sowie Pausen oder die fehlende umfassende Pflicht zur höchstpersönlichen Erfüllung.

#### Empfehlung Nr. 10:

Bei der Besetzung der künftigen Leitung der Verwaltungsdirektion wäre entsprechend den Empfehlungen 1 und 2 vorzugehen (s. Punkt 7.3.3).

Stellungnahme der Unternehmung Wiener Gesundheitsverbund:

Die Empfehlung wurde bereits umgesetzt.

Empfehlung Nr. 11:

Bei freien Dienstverträgen sollten neben den rechtlichen Vorgaben und Rahmenbedingungen auch die Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit verstärkt berücksichtigt werden (s. Punkt 7.4.3).

Stellungnahme der Unternehmung Wiener Gesundheitsverbund:

Dieser Empfehlung wird vom Gesundheitsverbund Rechnung getragen.

Der Stadtrechnungshofdirektor:

Mag. Werner Sedlak, MA

Wien, im Dezember 2021