

*Der Aufgabenbereich der Technischen Direktion (TDR) der Teilunternehmung Allgemeines Krankenhaus - Universitätskliniken (AKH) der Unternehmung "Wiener Krankenanstaltenverbund" (WKAV) ist mit jenem anderer Technischer Direktionen des WKAV nicht vergleichbar, da die gesamte operative technische Betriebsführung des AKH an eine Betriebsführungsgesellschaft ausgegliedert ist. Den diesbezüglichen vertraglichen Rahmenbedingungen waren Schwachstellen inhärent, weshalb der Wahrnehmung der Auftraggeberfunktion durch die TDR des AKH eine besondere Bedeutung zukam. Auffassungsunterschiede zwischen TDR und Betriebsführungsgesellschaft führten nicht nur zur Einstellung von bedeutenden Projekten, sondern auch zu einer Eskalation in der Vertragspartnerschaft, wodurch eine sachgerechte Kooperation zum Zeitpunkt der Prüfung des Kontrollamtes nur eingeschränkt möglich schien.*

*Die Prüfung der Organisationsstruktur und des Leistungsprofils der TDR des AKH ergab sowohl auf der Ebene der Stabsstellen als auch auf der Ebene der Abteilungen ein Optimierungspotenzial, sodass bei einer Neukonzeption der TDR mit einem geringeren Personalstand das Auslangen gefunden werden müsste.*

	Seite
1. Einleitung	2
2. Allgemeines	2
2.1 Krankenanstaltenrechtliche Grundlagen	2
2.2 Aufgabenbereich	3
2.3 Feststellungen des Kontrollamtes	5
3. Historie der technischen Betriebsführung	6
3.1 Zeitraum 1985 bis 1999	7
3.2 Vertragliche Rahmenbedingungen der Technischen Betriebsführung	10
3.3 Feststellungen des Kontrollamtes	12
4. Organisationsstruktur	14
4.1 Organisatorische Gliederung und Personalausstattung	14
4.2 Finanzielle Ausstattung	16
4.3 Managementsystem	19
4.4 Feststellungen und Empfehlungen des Kontrollamtes	20

5.	Wahrnehmung der V-KMB-Kompetenz 2000 bis 2005	23
5.1	Umsetzung der Ergänzenden Vereinbarung zum TBV	23
5.2	Einvernehmliche Erklärung zwischen AKH und V-KMB	25
5.3	Einrichtung eines Problempunktekataloges samt Ergänzungsmappen	26
5.4	Abschluss einer Zusatzvereinbarung zum TBV	27
5.5	Feststellungen des Kontrollamtes	29
6.	Leistungsprofil	31
6.1	Stabsstelle Direktionsassistentz, Sekretariat, Kanzlei (TDB)	32
6.2	Stabsstelle Technisches Controlling (TTC)	33
6.3	Stabsstelle Sicherheitstechnik (TBS)	35
6.4	Feststellungen zum Leistungsprofil der Stabsstellen	36
6.5	Abteilung Technische Instandhaltung und Betriebsführung (TIB)	38
6.6	Abteilung Projektmanagement und Projektcontrolling (TPC)	40
6.7	Abteilung Technische Infrastruktur und Dokumentation (TID)	42
6.8	Abteilung Medizintechnik (TMT)	43
6.9	Feststellungen zum Leistungsprofil der Abteilungen	45
6.10	Abschließende Feststellung des Kontrollamtes	47

## 1. Einleitung

Gegenstand der Einschau des Kontrollamtes war die Tätigkeit der TDR des AKH unter besonderer Berücksichtigung ihrer Aufbau- und Ablauforganisation. Da die gesamte operative technische Betriebsführung des AKH der VAMED-KMB KRANKENHAUS UND BETRIEBSFÜHRUNGSGESELLSCHAFT mbH (V-KMB) übertragen ist und somit die Führung der technischen Angelegenheiten des AKH in Kooperation zwischen TDR und V-KMB zu erfolgen hat, stellte die Wahrnehmung der Auftraggeberfunktion der TDR gegenüber der V-KMB einen weiteren Prüfungsschwerpunkt dar.

## 2. Allgemeines

### 2.1. Krankenanstaltenrechtliche Grundlagen

Die Notwendigkeit der Bestellung eines Technischen Direktors für das AKH und die Einrichtung einer ihm nachgeordneten TDR ergibt sich aus § 18 Abs 1 Wiener Krankenanstaltengesetz 1987 idgF (Wr KAG), wonach in einer Krankenanstalt mit mehr als 800

Betten neben dem Leiter der wirtschaftlichen und administrativen Angelegenheiten eine fachlich geeignete Person als Leiter der technischen Angelegenheiten zu bestellen ist. Unabhängig davon verfügt das AKH über einen Technischen Sicherheitsbeauftragten, welcher der Kollegialen Führung gem. § 15 Wr KAG zur Wahrnehmung der technischen Sicherheit und des einwandfreien Funktionierens der in der Krankenanstalt verwendeten medizinisch-technischen Geräte und technischen Einrichtungen zur Seite zu stellen ist.

Ergänzend ist anzumerken, dass § 18 Abs 1 Wr KAG die Ausführungsbestimmung zu § 11 Abs 1 Bundesgesetz über Krankenanstalten und Kuranstalten 1956 idgF (KAKuG) darstellt. Mit dem Erfordernis der Bestellung eines eigenen Leiters für technische Angelegenheiten in Krankenanstalten mit mehr als 800 Betten ist allerdings der § 18 Abs 1 Wr KAG inhaltlich weiter gefasst als die korrespondierende Bestimmung im KAKuG, nach der für jede Krankenanstalt nur eine hierfür geeignete Person als verantwortlicher Leiter der wirtschaftlichen, administrativen und technischen Angelegenheiten zu bestellen ist.

Eingeführt wurde die Funktion des eigenverantwortlichen Leiters für technische Angelegenheiten für Krankenanstalten mit mehr als 800 Betten mit einer Novelle zum Wr KAG (LGBl. 1984/50). Wie den diesbezüglichen Gesetzesmaterialien zu entnehmen ist, machen die umfassenden medizinisch-technischen Geräte und sonstigen technischen Einrichtungen in größeren Krankenanstalten - ungeachtet der Funktion eines Technischen Sicherheitsbeauftragten - die Installierung eines eigenen technischen Leiters notwendig.

## 2.2 Aufgabenbereich

Der Technische Direktor ist gem. § 11 Abs 1 Wr KAG neben dem Ärztlichen Direktor, dem Verwaltungsdirektor und dem Direktor des Pflegedienstes Mitglied der Kollegialen Führung (KOFÜ), wobei im Fall des AKH der Rektor oder ein von der Medizinischen Universität Wien vorgeschlagener Universitätsprofessor sowie der Direktor der Teilunternehmung AKH zu den Sitzungen der KOFÜ mit beratender Stimme beizuziehen sind.

Die Mitglieder der KOFÜ haben über allgemeine und grundsätzliche Angelegenheiten

zu beraten sowie allfällige Entscheidungen als Organ gemeinsam zu fällen und im Sinn der Ergebnisse ihrer Beratung in ihren jeweils zukommenden Aufgabenbereichen vorzugehen. Die diesen Führungskräften nach dem Wr KAG (z.B. § 18 Abs 1) zukommenden Aufgaben dürfen hiedurch allerdings nicht beeinträchtigt werden.

Der - gem. Wr KAG den inneren Betrieb einer Krankenanstalt regelnden - Anstaltsordnung des AKH zufolge sind nähere Ausführungen hinsichtlich der Tätigkeit der KOFÜ in einer Geschäftsordnung und solche hinsichtlich der Organisation sowie der dienstlichen Obliegenheiten des zugeteilten Personals in Dienstvorschriften zu regeln. Im Anhang zur Geschäftsordnung der KOFÜ (Geschäftseinteilung) sind die gemeinsamen und eigenverantwortlichen Aufgabenbereiche der Mitglieder der KOFÜ aufgelistet, wobei die Führung der Krankenanstalt hinsichtlich der strategischen Ausrichtung generell der Direktion der Teilunternehmung AKH vorbehalten ist.

Wie dem Anhang zur Geschäftsordnung der KOFÜ (Geschäftseinteilung) zu entnehmen ist, hat der Technische Direktor und die ihm nachgeordnete TDR die Durchführung einer Reihe von Angelegenheiten eigenverantwortlich wahrzunehmen. Aus Gründen der Übersichtlichkeit handelt es sich bei der nachstehenden Aufzählung nicht um eine vollständige Wiedergabe des gesamten Aufgabenbereiches, sondern um eine auszugsweise Darstellung der Kernaufgaben:

- Führung der Anstalt und Mitbetreuung des St. Anna Kinderspitals in technischen Angelegenheiten,
- Beschaffung, Zuweisung und Instandhaltung medizintechnischer und haustechnischer Anlagen und Anlagegüter,
- Vergabe bau-, medizin- und haustechnischer Leistungen und Lieferungen sowie Vorbereitung von entsprechenden Anträgen an die zuständigen Organe,
- Planung und Errichtung von Neu-, Zu- und Umbauten über Beauftragung der V-KMB oder anderer Firmen,
- Planung, Errichtung, Installation, Betrieb, Erhaltung und Begutachtung aller Einrichtungen und Anlagen in den Bereichen Heizung, Lüftung, Klima- und Kältetechnik, Fernmelde- und Medizintechnik sowie aller Gas- und Wasseranlagen samt den dazuge-

- hörigen Geräten, Maschinen und dem Installationsmaterial,
- Beauftragung der V-KMB und anderer Firmen,
  - Abstimmung der Beauftragung und des Budgets der V-KMB,
- Wahrnehmung der Sicherheitstechnik nach dem Arbeitnehmerschutzgesetz (ASchG) und von Umweltschutzaufgaben sowie Erstellung und Organisation der Stoffsammlung und Müllentsorgung nach dem Abfallwirtschaftskonzept des AKH entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen,
- Veranlassung von periodischen Überprüfungen aller netzabhängigen Elektro- und elektromedizinischen Geräte entsprechend gesetzlicher Bestimmungen,
- Beauftragung der V-KMB.

### 2.3 Feststellungen des Kontrollamtes

2.3.1 Wie die Einschau ergab, verfügten nicht nur die Zentralkrankenanstalt AKH mit mehr als 2.000 Betten, sondern auch die sechs Schwerpunktkrankenanstalten des WKAV in Entsprechung des § 18 Abs 1 Wr KAG über einen Technischen Direktor mit nachgeordneter TDR, wogegen in den anderen Krankenanstalten des WKAV mit weniger als 800 Betten die Leitung der technischen Angelegenheiten in den Verantwortungsbereich des jeweiligen Verwaltungsdirektors fiel.

Erhebungen des Kontrollamtes ergaben, dass die Bestellung eines eigenen Leiters für technische Angelegenheiten in größeren Krankenanstalten ausschließlich im Wr KAG vorgesehen ist, zumal in den Ausführungsgesetzen der anderen Bundesländer die diesbezügliche Grundsatzbestimmung des KAKuG (§ 11 Abs 1) beinahe wortgleich übernommen wurde. Demzufolge werden die technischen Angelegenheiten im Landeskrankenhaus - Universitätsklinikum Graz mit rd. 1.680 Betten und dem Landeskrankenhaus Innsbruck - Universitätskliniken mit rd. 1.600 Betten im Vergleich zum AKH vom jeweiligen Verwaltungs- bzw. Betriebsleiter, dem ein Technischer Sicherheitsbeauftragter zur Seite gestellt ist, mitbetreut.

Stellungnahme der Generaldirektion der Unternehmung "Wiener Krankenanstaltenverbund":

Auch in den anderen Universitätskliniken Graz und Innsbruck gibt

es Bereiche, die unter einer technischen Leitung stehen. Diese sind nur den jeweiligen Bedürfnissen entsprechend anders organisiert.

Es darf in diesem Zusammenhang auch angemerkt werden, dass der Technische Sicherheitsbeauftragte als eigenständige Person (auch externe, auch mehrere Personen mit definierten Zuständigkeiten, auch eine Person für mehrere Häuser) mit genau definierten Aufgaben zu bestellen und der jeweiligen Landesregierung anzuzeigen ist (§ 8b und § 11 KAKuG).

2.3.2 Der nähere Aufgabenbereich des Technischen Direktors als Mitglied der KOFÜ und der ihm nachgeordneten TDR leitete sich aus dem Anhang zur Geschäftsordnung der KOFÜ (Geschäftseinteilung) ab. Mit der Namhaftmachung der V-KMB bei einzelnen Aufgabenbereichen wurde dem Umstand Rechnung getragen, dass die V-KMB seit 1993 (vgl. Pkt. 3) mit der operativen Abwicklung der technischen Betriebsführung des AKH beauftragt war und der TDR des AKH die Wahrnehmung der Auftraggeberfunktion gegenüber der V-KMB zukam. In diesem Sinn war die TDR in technischen Belangen den AKH-Betriebsstellen und der V-KMB zwischengeschaltet, woraus sich eine Reihe von aufgabenbezogenen Schnittstellen auf unterschiedlichen Hierarchieebenen ergab. Ein wesentlicher Teil des Aufgabenbereiches der TDR wurde daher durch die vertraglichen Rahmenbedingungen der Zusammenarbeit mit der V-KMB bestimmt.

2.3.3 Die strategischen Aufgaben in technischen Angelegenheiten waren auf der Ebene der Direktion der Teilunternehmung AKH nicht den bestehenden Abteilungen oder Stabsstellen zugeordnet, sondern wurden vom Technischen Direktor als Mitglied der KOFÜ wahrgenommen.

### 3. Historie der technischen Betriebsführung

Als Voraussetzung für eine sachgerechte Prüfung der Organisationsstruktur und des Leistungsprofils der TDR sowie der Auftraggeberfunktion gegenüber der V-KMB erschien dem Kontrollamt eine Umfeldanalyse anhand der Eckpunkte der Chronologie

bzw. der vertraglichen Rahmenbedingungen der technischen Betriebsführung des AKH bis zum Jahr 2000 unerlässlich.

### 3.1 Zeitraum 1985 bis 1999

3.1.1 Mit dem Betriebsführungsvertrag (BFV) vom November 1985 wurde die VOEST-ALPINE MEDIZINTECHNIK Gesellschaft mbH (VAMED) von der Arbeitsgemeinschaft der Republik Österreich und der Stadt Wien für den Neubau des AKH (ARGE-AKH) zusätzlich zum Baubeauftragungsvertrag (BBV) mit der technischen Betriebsführung von fertig gestellten Bauteilen des so genannten Bauabschnittes IV (Hauptgebäude mit dazugehörigen Nebenobjekten) und mit der Übernahme der Aufgaben eines Technischen Servicezentrums (TSZ) für das gesamte AKH beauftragt. Nach Zustimmung der ARGE-AKH übertrug die VAMED diesen Auftrag ab 1987 an zwei neugegründete Tochtergesellschaften und ab 1990 an eine dieser Tochtergesellschaften.

Die technische Betriebsführung in den übrigen Bereichen des AKH, insbesondere im Alten Haus, in den Neuen Kliniken, in den Bauabschnitten I bis III (Wohnbezirk, Außenanlagen, Kinderklinik-Psychiatrie) des Neubauprojektes, sowie bestimmte weitere Leistungen für den gesamten Bereich des AKH wurden im Jänner 1989 von den Fachdienststellen des Magistrats der damaligen Magistratsabteilung 16 - Allgemeines Krankenhaus übertragen.

Da eine Beendigung des BFV ein Jahr nach der formellen Übernahme des letzten selbstständig betriebenen Projektteiles durch die Stadt Wien - im BFV war der 31. Dezember 1993 als voraussichtlicher Termin angeführt - vorgesehen war, sah sich die Stadt Wien bereits im Jahr 1991 dazu veranlasst, Entscheidungen hinsichtlich der weiteren Gewährleistung einer reibungslosen technischen Betriebsführung des AKH für die Zeit nach dem Auslaufen des BFV zu treffen.

Zur Vermeidung von Doppelgleisigkeiten auf Grund zweier unterschiedlicher Betriebsführungsorganisationen und zur Vorhaltung des für eine optimale Betriebsführung erforderlichen qualifizierten Personals sollte künftig die gesamte operative technische Betriebsführung von der KRANKENHAUSMANAGEMENT UND BETRIEBSFÜHRUNGS-

GESELLSCHAFT mbH (KMB), damals eine 100-prozentige Tochtergesellschaft der WIENER HOLDING GESELLSCHAFT mbH, wahrgenommen werden. Nach dem Beschluss des Wiener Gemeinderates (Pr.Z. 3736) beauftragte schließlich die ehemalige Magistratsabteilung 16 im Dezember 1991 die KMB im Rahmen des Technischen Betriebsführungsvertrages (TBV) mit der technischen Betriebsführung der von ihr bisher betreuten Bereiche per 1. Jänner 1993 sowie des Bauabschnittes IV des Neubaus AKH einschließlich der Aufgaben des TSZ spätestens mit Beendigung des BFV.

Da beabsichtigt war, den Großteil des damals für die technische Betriebsführung in der ehemaligen Magistratsabteilung 16 eingesetzten städtischen Personals der KMB zur Verfügung zu stellen, wurde im Jänner 1992 auf Grundlage des TBV zwischen der Stadt Wien, vertreten durch die damalige Magistratsabteilung 1 - Allgemeine Personalangelegenheiten und der KMB ein Personalbeistellungsvertrag (PBV) abgeschlossen. Dadurch sollte die Stadt Wien auch weiterhin auf ein entsprechend ausgebildetes Eigenpersonal zurückgreifen können, um mittel- bzw. langfristig eine Alternative zur Fremdvergabe zu haben. Im Jahr 1992 entschieden sich insgesamt rd. 250 Mitarbeiter der Magistratsabteilung 16 für eine Karenzierung im öffentlichen Interesse und somit für eine Anstellung bei der KMB oder für eine Abordnung im Rahmen des PBV, während die restlichen rd. 70 Mitarbeiter der Stadt Wien (inkl. der Betriebsfeuerwehr) ihre Tätigkeit im Rahmen der TDR des AKH fortsetzten.

Als Folge der Verschmelzung der KMB mit jener Tochtergesellschaft der VAMED, die bisher mit der Umsetzung des BFV befasst war, hatte die neue KMB ab Jänner 1993 bezüglich der technischen Betriebsführung die nebeneinander geltenden Verträge, nämlich BFV und TBV, bis Ende 1998 zu vollziehen (vgl. Pkt. 3.1.5).

3.1.2 Nachdem ein Wirtschaftsprüfer bereits im Jahr 1994 einvernehmlich mit der Prüfung der Geschäftsgemeinkosten der KMB, der Zinsengutschriften sowie der Umsatzsteuer-Aufzeichnungen beauftragt worden war, wurde sein Aufgabenbereich im März 1997 auf Grund einer Vereinbarung der TBV-Vertragspartner von der KMB um die monatliche Überprüfung der Leistungserfassung und Abrechnung der KMB im Rahmen des TBV und des BFV erweitert. Ergänzend zur Tätigkeit des Wirtschaftsprüfers wurde



die Beurteilung der Notwendigkeit bestimmter Instandhaltungsleistungen, die stichprobenartige Überprüfung der Leistungserbringung sowie die Budgetbewertung gemäß dem TBV weiterhin von Mitarbeitern der TDR des AKH wahrgenommen.

3.1.3 Die Art und Weise der Aufgabenerfüllung durch den damaligen Technischen Direktor veranlasste den damaligen Generaldirektor des WKAV im April 1997 zur Übertragung der bisher von der TDR wahrgenommenen Aufgaben betreffend die KMB an die Verwaltungsdirektion des AKH.

Bei diesen unter der so genannten KMB-Kompetenz zusammengefassten Aufgaben handelte es sich im Wesentlichen um die Wahrnehmung der Rechte und Pflichten aus dem BFV, TBV und PBV, die Prüfung und Verhandlung des Budgets, die Durchführung von Leistungsvergaben an die KMB, die Abwicklung des Kontroll- und Berichtswesens und den Aufbau eines EDV-unterstützten Informations- und Dokumentationswesens.

3.1.4 Um eine Reduktion der Budgetmittel in den bevorstehenden Budgetverhandlungen mit der KMB zu erzielen, beauftragte das AKH im Sommer 1997 einen Unternehmensberater mit der Durchführung einer betriebswirtschaftlichen Analyse des von der KMB vorgelegten Budgetentwurfs 1998. Als Ergebnis dieser Organisationsanalyse wurden in den Geschäftsprozessen der KMB erhebliche Verbesserungspotenziale festgestellt. Darüber hinaus ergab ein Vergleich mit deutschen bzw. österreichischen Universitätskliniken, dass die Gesamtkosten der technischen Betriebsführung im AKH beträchtlich höher als in vergleichbaren Kliniken waren. Auf Grundlage dieser Erkenntnisse wurde im Einvernehmen zwischen dem AKH und der KMB eine stufenweise Budgetreduktion ab 1998 und die Weiterverfolgung der aufgezeigten Verbesserungspotenziale vereinbart.

3.1.5 Da der BFV nicht - wie ursprünglich angenommen - am 31. Dezember 1993, sondern fünf Jahre später, am 31. Dezember 1998 auslief, trat der TBV hinsichtlich der Technischen Betriebsführung des Bauabschnittes IV des Neubaus AKH sowie der Aufgaben des TSZ erst ab 1. Jänner 1999 in vollem Umfang in Kraft.

### 3.2 Vertragliche Rahmenbedingungen der technischen Betriebsführung

3.2.1 Aus Gründen der Verständlichkeit erschien es dem Kontrollamt angezeigt, die Eckpunkte der bis heute geltenden Verträge in Bezug auf die technische Betriebsführung, nämlich TBV und PBV, in der Fassung des Jahres 1999 darzustellen.

Der TBV wurde als Betriebsführungsvertrag mit Elementen eines Werk- sowie eines Treuhandvertrages nach dem Muster des BFV konzipiert. Damit übernahm die KMB die technische Betriebsführung der bau-, haus- und medizintechnischen Anlagen in den gesamten Bauteilen des AKH, die Aufgaben des TSZ für die medizinischen Einrichtungen sowie die Durchführung so genannter "Weiterer Leistungen", wie z.B. des Betriebes und der Instandhaltung der Telefonzentralen oder der gärtnerischen Gestaltung der Park- und Grünanlagen.

Im Zuge der Vertragslaufzeit erweiterte sich der Leistungsumfang der KMB um die jährlich zu beauftragenden so genannten "Zusätzlichen Leistungen" (z.B. für das Medizinische Dokumentationszentrum oder die Inventarisierungsvorbereitung). Darüber hinaus wurde die KMB alljährlich nach Maßgabe der zur Verfügung stehenden Budgetmittel mit der Durchführung von Instandhaltungs- und Investitionsprojekten im bau- und haustechnischen Bereich beauftragt, wobei die in beiden Fällen erfolgte Leistungserweiterung auf entsprechende Bestimmungen im TBV gegründet war.

3.2.2 Bezüglich der Leistungsabgeltung der operativen Betriebsführungsleistungen war im TBV vorgesehen, dass die KMB den im Folgejahr durchzuführenden Leistungsumfang spezifiziert und das dafür erforderliche Budget bis zum 30. Juni eines jeden Jahres vorlegt. Dieses war von der Stadt Wien zeitgerecht vor Beginn des nächsten Kalenderjahres zu genehmigen und bildete den Höchstbetrag der Abrechnungssumme. Die "Zusätzlichen Leistungen" sowie die Investitions- und Instandhaltungsprojekte waren in Form von Einzelleistungsvergütungen und von Pauschalen zu veranschlagen. Nach Maßgabe des dem jeweiligen Budget angeschlossenen Zahlungsplanes waren die finanziellen Mittel in Form von monatlichen Akontozahlungen zur Verfügung zu stellen, wobei die Abrechnung monatlich im Nachhinein unter Berücksichtigung der im TBV ent-

haltenen Vergütungssätze und -zuschläge bzw. nach dem tatsächlichen Aufwand erfolgte.

Der Personalaufwand für den im jeweiligen TBV-Budget spezifizierten Leistungsumfang war auf Basis der geleisteten Arbeitsstunden multipliziert mit den qualifikations- und bereichsbezogenen Vergütungssätzen in Rechnung zu stellen. Zur Abgeltung des Allgemeinen Sachaufwandes waren auf die Vergütungssätze je Teilbereich unterschiedliche prozentuelle Aufschläge (4 % oder 11 %) zu verrechnen. Die anteiligen Geschäftsgemeinkosten der KMB, wie z.B. Generalsekretariat und Personalwesen, waren nach dem tatsächlichen Aufwand abzurechnen.

Neben der unentgeltlichen Bereitstellung aller für die Leistungserbringung erforderlichen Räumlichkeiten (inkl. Einrichtung) hatte die Stadt Wien auch für die Energien, Medien und Betriebskosten aufzukommen. Die Kosten der von der KMB angeschafften Sachmittel und im Namen und auf Rechnung der Stadt Wien oder im eigenen Namen beauftragten Leistungen wurden ebenfalls von der Stadt Wien ersetzt. Zudem übernahm die Stadt Wien nach erfolgter Abstimmung die tatsächlichen Kosten der Rechenzentrumsleistungen und sonstigen EDV-Leistungen der KMB zur Erfüllung des TBV.

3.2.3 Das Procedere für die Prüfung der Leistungserbringung und Abrechnung war in der Anlage 6 zum TBV geregelt und stellte sich auszugsweise folgendermaßen dar: Zur Sicherstellung der wirtschaftlichen Abwicklung der technischen Betriebsführung hatte die Stadt Wien ein Prüfteam von ca. vier Ingenieuren und ca. vier Werkmeistern vorzuhalten, welches die Beurteilung des geplanten Instandhaltungsaufwandes, die stichprobenartige Überprüfung der Leistungserbringung, die Rechnungsprüfung und Budgetbewertung durchzuführen hatte. Die Ergebnisse dieser Prüftätigkeiten waren verpflichtend zu behandeln und einvernehmlich umzusetzen.

Zur Prüfung der Abrechnung hatte die KMB u.a. monatliche Personaleinsatzmeldungen bekannt zu geben, Aufzeichnungen von Leistungen außerhalb des TBV zu dokumentieren, die Einsichtnahme in Stempelkarten ihrer Mitarbeiter sowie in Rechnungen und Verträgen über Sachmittel bzw. Fremdleistungen zu ermöglichen. Als Grundlage der

Leistungsabrechnung wurden die auf Basis der Stempelkarten erstellten Leistungsscheine herangezogen, wobei als verrechenbare Arbeitszeit die in den Leistungsscheinen für Tätigkeiten im Rahmen des TBV ausgewiesene Zeit galt. Zum Nachweis der durchgeführten Tätigkeiten des handwerklichen Instandhaltungspersonals, das rd. 55 % des Gesamtpersonalstandes der V-KMB ausmachte, wurden standardisierte Tätigkeitsberichte geführt, wobei nach Einführung des Instandhaltungsinformationssystems (IIS) einzelleistungsbezogene Auswertungen über durchgeführte Instandhaltungsarbeiten zur Verfügung standen.

Im Übrigen sah der TBV nach Ablauf einer angemessenen Erfahrungs- und Beobachtungsperiode die Möglichkeit einer Vertragsanpassung durch eine Modifikation der Vergütung mit der Zielsetzung vor, einen Anreiz zur Kostenminimierung zu schaffen. Auch war vorgesehen, dass allfällige auftretende Meinungsverschiedenheiten, die sich aus oder im Zusammenhang mit dem TBV ergaben und nicht im Einvernehmen geklärt werden konnten, einem Schiedsgericht zur verbindlichen Entscheidung vorgelegt werden sollten.

3.2.4 Mit dem für die Dauer des TBV abgeschlossenen PBV wurde der Stadt Wien das Recht eingeräumt, in den Bereichen der Bauabschnitte I - III und der Neuen Kliniken 85 % und im Bereich des Bauabschnittes IV 15 % des notwendigen Personals beizustellen, wobei die Bekanntgabe des Gesamtbedarfes des zur Erfüllung des TBV benötigten Personals durch die KMB erfolgte. Als Form der Personalbeistellung durch die Stadt Wien kam - wie bereits erwähnt - entweder ein Karenzurlaub im öffentlichen Interesse mit Eintritt in ein Dienstverhältnis zur KMB oder eine Abordnung unter Beibehaltung des Dienstverhältnisses mit der Stadt Wien in Betracht. Zur Abgeltung der Dienstleistung der abgeordneten Bediensteten verpflichtete sich die KMB, der Stadt Wien monatlich im Nachhinein jede geleistete Arbeitsstunde (exkl. Nichtanwesenheitszeiten) nach veränderlichen Stundensätzen - gegliedert nach den Qualifikationsgruppen gemäß TBV - zu vergüten.

### 3.3 Feststellungen des Kontrollamtes

3.3.1 Das Kontrollamt gewann den Eindruck, dass die am AKH vorgenommene Ausglie-

derung der operativen technischen Betriebsführung an eine Betriebsführungsgesellschaft in Form des vorliegenden Betriebsführungsmodells im Bestreben erfolgt war, die betrieblichen Erfordernisse rund um die Inbetriebnahme des neuen AKH sach- und fachgerecht zu bewältigen, wenngleich diese Konstruktion der technischen Betriebsführung einen schwer umkehrbaren Akt darstellte und dem gewinnorientierten Vertragspartner eine monopolähnliche Stellung einräumte.

Mit der Abgabe des KMB-Gesellschaftsanteiles durch die Wiener Holding Gesellschaft m.b.H. Anfang 1993 verzichtete die Stadt Wien bereits zu einem frühen Zeitpunkt auf direkte gesellschaftsrechtliche Eingriffsmöglichkeiten hinsichtlich dieses bedeutenden Vertragspartners. Mittlerweile wandelte die KMB die bisherige Firmenbezeichnung entsprechend ihres nunmehrigen Alleineigentümers VAMED AG auf V-KMB um. Seitdem wurden die Interessen der Stadt Wien im Wesentlichen durch das AKH wahrgenommen.

Sowohl durch die Personalbeistellung eines Großteils des für die technische Betriebsführung in der ehemaligen Magistratsabteilung 16 eingesetzten städtischen Personals zur KMB und des damit verbundenen Abgangs an Fachkompetenz als auch durch die fehlende personelle und unzureichende räumliche Ausstattung der damaligen TDR war diese nicht in der Lage, die ihr obliegende Auftraggeberfunktion hinreichend wahrzunehmen. Die Aufgabenerfüllung des damaligen Technischen Direktors führte 1997 sogar dazu, dass die V-KMB-Kompetenz der TDR entzogen und der Verwaltungsdirektion übertragen wurde. Auch kam es mit der Beauftragung eines Wirtschaftsprüfers hinsichtlich der Überprüfung der Leistungserfassung und -abrechnung der V-KMB gemäß Anlage 6 des TBV zur Fremdvergabe eines Elementes der Auftraggeberfunktion.

3.3.2 Wie dem Pkt. 3.1.4 zu entnehmen ist, wurden seitens des AKH ab den späten 90er-Jahren Bemühungen unternommen, eine effiziente und optimierte technische Betriebsführung sicherzustellen. Im Besonderen zeigte die im Jahr 1997 durchgeführte externe Organisationsanalyse auf, dass die im Jahr 1991 mit der Zusammenführung der unterschiedlichen Betriebsführungsorganisationen erwarteten Synergieeffekte nur zum Teil von der V-KMB realisiert worden waren, weshalb ab 1998 eine erste stufenweise

Budgetreduktion ausverhandelt werden konnte.

Mit der mangelnden Spezifikation des Leistungsumfanges, dem Modus der Leistungsverrechnung bzw. Leistungskontrolle und der Ausgliederung von weit reichenden Planungs- und Steuerungskompetenzen waren dem TBV Schwachstellen inhärent, die auch der Rechnungshof in der Vergangenheit mehrfach einer umfassenden Kritik unterzogen hat (s. Wahrnehmungsberichte Reihe Wien 1995/4 und 1998/4). Angesichts dieser vertraglichen Rahmenbedingungen kam den Instrumenten der V-KMB-Kompetenz, nämlich der jährlichen Budgetgenehmigung sowie der Prüfung der Leistungserbringung und -abrechnung auf Basis der Bereitstellung geeigneter kaufmännischer und technischer Daten durch die V-KMB eine zentrale Funktion zu. Inwiefern eine Verbesserung ihrer Wahrnehmung in den Folgejahren eintrat, ist den weiteren Ausführungen der Abschnitte 5 und 6 zu entnehmen.

Das AKH - insbesondere die TDR - wird auch weiterhin bemüht sein, die Vertragssituation des TBV zu Gunsten der Auftraggeberseite zu verbessern.

#### 4. Organisationsstruktur

Zur Analyse und Beurteilung der Organisationsstruktur der TDR wurden ihre Aufbauorganisation, Personalausstattung und Kostenstruktur sowie das die internen Abläufe regelnde bzw. steuernde Managementsystem, bestehend aus dem Qualitätsmanagement-, Controlling- und Zeiterfassungssystem, herangezogen.

##### 4.1 Organisatorische Gliederung und Personalausstattung

Mit Stichtag 31. Dezember 2004 stellte sich die Aufbauorganisation und der Mitarbeiterstand (exkl. Lehrlinge) der TDR wie folgt dar:

Funktion	Organisationseinheit	Abkürzungen	Eigenpersonal	Fremdpersonal
Führung	Technischer Direktor	TD	1,0	-
Stabsstellen	Direktionsassistentz, Sekretariat, Kanzlei	TDB	<sup>1)</sup> 5,5	-
	Technisches Controlling	TTC	4,0	-
	Sicherheitstechnik	TBS	8,0	-

Funktion	Organisationseinheit	Abkürzungen	Eigenpersonal	Fremdpersonal
Abteilungen	Technische Instandhaltung & Betriebsführung	TIB	6,0	2,0
	Projektmanagement & Projektcontrolling	TPC	<sup>1)</sup> 5,5	1,0
	Technische Infrastruktur & Dokumentation	TID	11,0	3,0
	Medizintechnik	TMT	9,0	1,0
Summe der Beschäftigten			50,0	7,0

<sup>1)</sup> Ein vollbeschäftigter Mitarbeiter war mit jeweils 20 Wochenstunden der Stabsstelle TDB als Qualitätsmanager und der Abteilung TPC als Sachbearbeiter zugeordnet.

Wie aus der Tabelle hervorgeht, war die TDR als Stab-Linien-Organisation konzipiert und umfasste drei Stabsstellen sowie vier Abteilungen mit insgesamt 56 Beschäftigten, die dem Technischen Direktor nachgeordnet waren. Während mit 50 Beschäftigten der Großteil der in der TDR tätigen Mitarbeiter in einem Dienstverhältnis zur Stadt Wien standen, waren sieben Mitarbeiter (Leasingkräfte) auf Grundlage eines Personalbereitungsvertrages mit einem Personaldienstleister tätig.

Gemäß Dienstpostenplan verfügte die TDR per 31. Dezember 2004 über 55 systemisierte Dienstposten und einen Dienstposten über dem Stand, so dass bei einem Eigenpersonalstand von 50 Beschäftigten sechs Dienstposten unbesetzt blieben. Eine Sperre dieser freien Dienstposten erfolgte zwar nicht, sie wurden aber seitens der TDR im Hinblick auf das von ihr angestrebte Technikerpaket nicht nachbesetzt.

Im Hinblick darauf, dass der Aufgabenbereich der TDR des AKH auf Grund der Ausgliederung der operativen technischen Betriebsführung mit jenem der anderen Technischen Direktionen des WKAV nicht vergleichbar war, blieb die TDR des AKH von Anbeginn an vom so genannten Technikerkonzept des WKAV - welches anstaltsübergreifende Posten- und Bewertungsrichtlinien für die Technischen Direktionen des WKAV enthält - ausgenommen. Ihre organisatorische Gliederung beruhte daher auf dem seit 1998 laufend aktualisierten Aufbauorganisations- und Personalkonzept des Technischen Direktors.

Da die Personalausstattung und die Bewertung einzelner Dienstposten aus der Sicht der TDR nicht in dem Ausmaß vorhanden waren, um den ihr zukommenden Aufgabenbereich adäquat wahrnehmen zu können, wurden die hierfür erforderlichen Personal-

maßnahmen seit dem Jahr 1998 in einem eigenen Technikerpaket des AKH zusammengefasst, laufend überarbeitet und im Weg der Abteilung Personal der Direktion der Teilunternehmung AKH an den Geschäftsbereich Personal der Generaldirektion des WKAV übermittelt. Nachdem ein diesbezüglicher Antrag Ende 2003 vom Direktor des AKH freigegeben wurde, fand Anfang 2004 ein erstes Abstimmungsgespräch zwischen dem Geschäftsbereich Personal der Generaldirektion des WKAV und dem AKH statt. Die diesbezüglichen Verhandlungen waren jedoch bis zur Beendigung der Einschau des Kontrollamtes noch nicht abgeschlossen, da lt. Auskunft der Abteilung Personal der Direktion der Teilunternehmung AKH das Technikerpaket zu Gunsten der Verhandlungen hinsichtlich des Personalpaketes 2004 der Direktion der Teilunternehmung AKH zurückgestellt worden sei. Erst nach Abschluss dieser Verhandlungen sei eine Neuverhandlung des Technikerpakets geplant.

Als Folge der Nichtumsetzung der im Technikerpaket geforderten Personalmaßnahmen wurde ab dem Jahr 2001 von Seiten der TDR Fremdpersonal in unterschiedlichem Ausmaß in Anspruch genommen. Einem Feststellungsbericht der Internen Revision der Direktion der Teilunternehmung AKH war allerdings zu entnehmen, dass dieser Dienstleistungsvergabe - wie in anderen Bereichen des AKH (Direktion der Teilunternehmung und Direktion des Pflegedienstes) auch - kein entsprechendes Vergabeverfahren vorausging, sondern auf Grundlage eines vom EDV-Management-Betriebsführungszentrum des WKAV abgeschlossenen Dienstleistungsvertrages erfolgte. Seitens der Direktion der Teilunternehmung AKH wurde im Juni 2004 eine Anweisung herausgegeben, wonach der Einsatz von Fremdpersonal in Zukunft von der Abteilung Personal der Teilunternehmung AKH zu genehmigen sei.

## 4.2 Finanzielle Ausstattung

4.2.1 Um einen Einblick in die Kostenentwicklung der TDR zu gewinnen, wurden die in den Kostennachweisen des AKH ausgewiesenen Primärkosten der Kostenstelle TDR exklusive der Betriebsfeuerwehr der Jahre 2001 bis 2003 und die diesbezüglichen vorläufigen Kostenrechnungsdaten des Jahres 2004 herangezogen und in der nachfolgenden Tabelle gegenübergestellt. Die Primärkosten waren deshalb für den Mehrjahresvergleich geeignet, weil darin die verursachungsgerechten direkten und die mit Hilfe von



Schlüsselwerten zugerechneten indirekten Kosten sowie die kalkulatorischen Zusatzkosten enthalten sind:

Kostenarten	2001		2002		2003		2004	
	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %
Technische Direktion								
Personalkosten	1.419.656	76,9	1.477.613	73,4	1.529.587	63,0	1.674.386	63,7
Ge- und Verbrauchsgüter	54.268	2,9	18.105	0,9	16.821	0,7	6.134	0,2
Fremdleistungen	104.759	5,7	259.894	12,9	<sup>1)</sup> 627.216	25,8	681.948	25,9
Sonstige Kosten	206.789	11,2	194.814	9,7	200.218	8,2	51.010	1,9
Kalk. Zusatzkosten	60.568	3,3	63.296	3,1	55.270	2,3	215.958	8,3
Summe der Primärkosten	1.846.040	100,0	2.013.722	100,0	2.429.112	100,0	2.629.436	100,0

<sup>1)</sup> Die Fremdleistungen im Jahr 2003 wurden zum Zweck der Vergleichbarkeit um die nicht umgelegte Telefonvergütung bereinigt.

Im Betrachtungszeitraum stiegen die Primärkosten der TDR von 1,85 Mio.EUR im Jahr 2001 um 0,78 Mio.EUR oder 42,2 % auf 2,63 Mio.EUR im Jahr 2004, wobei die Personalkosten den Hauptkostenanteil der TDR bildeten und eine Steigerungsrate von 17,9 % aufwiesen. Die hierfür maßgebliche Anzahl der korrigierten Beschäftigten inklusive der Lehrlinge erhöhte sich von 52 im Jahr 2001 auf 55 im Jahr 2004, wobei die Erhöhung aus dem Aufbau der Stabsstelle TTC resultierte.

Für den Anstieg der Fremdleistungen war der Umstand ausschlaggebend, dass in den Jahren 2003 und 2004 anders als in den Vorjahren, in denen die diesbezüglichen Ausgaben im Rahmen des TBV-Budgets abgerechnet wurden, die Kosten für die Personalbeistellung in der Höhe von 258.550,-- EUR bzw. 466.578,-- EUR enthalten waren. Anzumerken war in diesem Zusammenhang, dass sich die Anzahl des korrigierten Fremdpersonals von 5 im Jahr 2001 auf 9,3 im Jahr 2004 erhöhte, wobei seit Anfang 2005 eine rückläufige Entwicklung feststellbar war. Eine weitere Ursache für diese Entwicklung im Bereich der Fremdleistungen war die vermehrte Inanspruchnahme von Beratungsleistungen, die im Jahr 2003 mit 338.574,-- EUR ihren Höhepunkt erreichte. Der erhöhte Bedarf war z.B. auf die Arbeiten rund um das Projekt FMIS (s. hierzu Pkt. 5.1) und die Beauftragung der externen technischen Betriebsprüfung zurückzuführen. Die Erhöhung der kalkulatorischen Zusatzkosten im Jahr 2004 war das Resultat einer Umstellung der Personalkostenrechnung hinsichtlich der handelsrechtlichen Erfordernisse.

4.2.2 Aus dem vom AKH geführten Kostenstellenplan ging hervor, dass sich die Kosten-

stellenverantwortung des Technischen Direktors im Betrachtungszeitraum nicht nur auf die TDR, sondern auch auf andere Kostenstellen betreffend Bauteile in Gebäuden und auf die Betriebsfeuerwehr bezog. Obwohl die V-KMB-Kompetenz in diesem Zeitraum in der Technischen Direktion angesiedelt war, wurde im Kostenstellenplan als Kostenstellenverantwortlicher der V-KMB-Kostenstellen noch immer der Verwaltungsdirektor geführt.

4.2.3 Erwähnenswert war in diesem Zusammenhang, dass im Weg der V-KMB-Kostenstellen die Ausgaben für die technische Betriebsführung im Rahmen des TBV in die jährlichen Kostennachweise des AKH, wie in der nachstehenden Tabelle dargestellt, einfließen. Von einer Darstellung der Daten des Jahres 2004 musste deshalb Abstand genommen werden, weil sie zum Zeitpunkt der Einschau des Kontrollamtes noch nicht vorlagen.

Kostenarten V-KMB-Kostenstellen	2001		2002		2003	
	in EUR	in %	in EUR	in %	in EUR	in %
Personalkosten	0	0,0	0	0,0	0	0,0
Ge- und Verbrauchsgüter	42.732	0,1	65.498	0,1	13.077	0,0
Fremdleistungen	65.991.817	87,5	64.373.570	86,6	62.686.280	86,7
Sonstige Kosten	2.594.334	3,4	2.807.483	3,8	2.653.269	3,7
Kalk. Zusatzkosten	6.774.103	9,0	7.073.574	9,5	6.936.283	9,6
Summe der Primärkosten	75.402.986	100,0	74.320.125	100,0	72.288.909	100,0

Die hierfür erforderlichen Daten wurden von der V-KMB jährlich in Form von gewerksbezogenen Kostenersätzen zur Verfügung gestellt und von der Stabsstelle Controlling/Kostenrechnung der Direktion der Teilunternehmung AKH aufbereitet. Da die Leistungsabteilung für die technische Betriebsführung im Sachaufwand erfasst wurde, waren die korrespondierenden Kosten entsprechend der jeweils geltenden Kostenrechnungsverordnung für Fondskrankenanstalten (KVF) primär als Fremdleistungen auszuweisen.

Auf Grund der geänderten Vorgaben der seit dem Jahr 2004 in Kraft getretenen neuen KVF waren zum Zeitpunkt der Prüfung entgeltlich überlassene Arbeitskräfte, wie z.B. das Fremdpersonal in der TDR, nicht mehr unter der Kostenart der Fremdleistungen, sondern als kalkulatorische Personalkosten anzusetzen. Da aber lt. Auskunft der Stabs-

stelle Controlling/Kostenrechnung der Direktion der Teilunternehmung AKH nur wenige Bestandteile des V-KMB-Aufwandes eine entgeltliche Arbeitskräfteüberlassung im Sinn der KVF darstellten, würde sich das Verhältnis zwischen Personal- und Sachkosten innerhalb der Kostenartengruppen nur geringfügig ändern.

#### 4.3 Managementsystem

Zur Leitung des AKH in technischen Angelegenheiten wurde vom Technischen Direktor auf der Grundlage des Qualitätsmanagements (QM) und des Controllings ein Managementsystem etabliert. Im Rahmen der Qualitätspolitik wurden die strategische Steuerung und die Entwicklung der technischen Belange des AKH als Prozesse definiert, welche einerseits inhaltliche Schwerpunktsetzungen und andererseits wirtschaftliche und technische Controllingaufgaben erforderten.

Die Funktionsweise des Managementsystems wurde in einem QM-Handbuch und in einem Controllerhandbuch der TDR dargelegt. Während das QM-System die Darstellung, Regelung und kontinuierliche Verbesserung der Arbeitsabläufe zum Ziel hatte, wurde im Controllingssystem sowohl die strategische und operative als auch die wirtschaftliche und technische Prozesssteuerung in den Mittelpunkt gestellt. Aus beiden parallel geführten Systemen wurden Kennzahlen zur Messung und Beurteilung von Prozess- und Controllingergebnissen gewonnen, die im Weg von internen Quartalsberichten und verschiedenen Controllingberichten zu steuerungsrelevanten Informationen (z.B. Budgetwerte und Leistungsprozesse) verdichtet wurden.

An der Spitze des auf Basis der ISO-Norm 9000:2000 erarbeiteten QM-Systems standen die Prozessbeschreibungen im Bereich der obersten Leitung und Strategien (z.B. Strategieentwicklung oder Leistungen für KOFÜ). Auf der mittleren Systemebene waren die Prozesse für die Bereiche Ressourcen, innerbetriebliche Sicherheit, Umweltschutz, Personal sowie Kundenbeziehungen angesiedelt. Die Basisebene des QM-Systems bildeten die Prozesse des technischen Betriebs, der betrieblichen Sicherheit, der infrastrukturellen Maßnahmen und Projekte, der Medizintechnik sowie der allgemeinen Geschäftsfälle. Auf diese Weise wurden 78 Arbeitsabläufe in Form von Prozessbeschreibungen geregelt und in einem elektronischen Verzeichnis allen Mitarbeitern der TDR

zur Verfügung gestellt.

An der Spitze des Controllingsystems stand korrespondierend zum QM-System der Bereich Vorgabe und Strategische Planung. Die mittlere Systemebene umfasste die Bereiche Budget, das Berichtswesen, das TDR-Personal und die Kundenzufriedenheit. Die Basis des Controllingsystems stellten analog zum QM-System die Bereiche Budgetcontrolling, Instandhaltungscontrolling, Sicherheits- und Umweltcontrolling, Leistungsabruf- und Projektcontrolling, Medizintechnik-Controlling und Statistische Methoden dar.

Darüber hinaus wurde in der TDR seit Anfang 2001 ein selbstentwickeltes EDV-basiertes Zeiterfassungssystem mit der Bezeichnung HuGO (Namenskurzbezeichnung der Datenbankprogrammierer) eingesetzt. Diese Access-Datenbank ermöglichte nicht nur die Erfassung der Arbeitszeiten, Absenzen und Zulagen der Mitarbeiter der TDR, sondern auch eine organisations- und produktbezogene Leistungsdokumentation. Im Zuge der Einführung von HuGO wurden die Aufgabenschwerpunkte der einzelnen Organisationseinheiten in einem groben Leistungskatalog gegliedert, der den Mitarbeitern zur Erfassung ihrer Leistungsstunden zur Verfügung stand.

Auf Basis der bisher beschriebenen Elemente des Managementsystems wurde von der TDR als letzte Ausbaustufe die monetäre Bewertung der Kernprozesse in Gestalt einer Wertschöpfungsrechnung angestrebt, wodurch eine Beurteilung der Auswirkung der Tätigkeit der TDR ermöglicht werden soll.

#### 4.4 Feststellungen und Empfehlungen des Kontrollamtes

4.4.1 Die Nichtumsetzung der seit 1998 - auf der Grundlage von umfangreichen und laufend aktualisierten Aufbauorganisations- und Personalkonzepten - geforderten Personalmaßnahmen der TDR waren auf Umstände zurückzuführen, die in der AKH-internen Personalplanung lagen. Unabhängig davon sollte sich das von der TDR angestrebte Aufbauorganisations- und Personalkonzept hinsichtlich der Normstruktur und der Postenbewertungsrichtlinien - unter Berücksichtigung der besonderen Stellung des AKH - dennoch am Technikerkonzept des WKAV orientieren.

Hinsichtlich der aufgezeigten Problematik der Dienstleistungsvergaben in Bezug auf das Fremdpersonal teilte das Kontrollamt die Ausführungen der Stabsstelle Interne Revision der Teilunternehmung AKH, wies jedoch darauf hin, dass diese Dienstleistungsvergaben auch rückwirkend auf Basis von Personalbedarfsberechnungen seitens der Abteilung Personal der Teilunternehmung AKH einer Genehmigung zu unterziehen wären. Hierbei sollte nach Ansicht des Kontrollamtes vor jeder Fremdvergabe geprüft werden, inwieweit die für die Aufgabenerfüllung erforderlichen Personalressourcen aus dem magistratsinternen Bereich rekrutiert werden könnten. Im Übrigen entsprach die in der Abteilung Personal der Direktion der Teilunternehmung AKH aufliegende Referateinteilung der TDR punktuell nicht den Gegebenheiten.

Die Empfehlungen im Zusammenhang mit der Entwicklung der Aufbauorganisation werden von der TDR im Rahmen der Aktualisierung des Aufbauorganisations- und Personalkonzeptes berücksichtigt werden. Die Referateinteilung der TDR wurde von der Abteilung Personal der Direktion der Teilunternehmung neuerlich erhoben.

4.4.2 Die Prüfung der Kostenentwicklung der TDR gab grundsätzlich keinen Anlass zu Beanstandungen, es konnte jedoch festgestellt werden, dass es durch den Einsatz von Fremdpersonal nicht nur zu einer geringfügigen Überschreitung des Dienstpostenplanes, sondern auch zu einer Verschiebung des effektiv angefallenen Personalaufwandes in den Sachaufwand kam.

Durch die vom AKH gewählte Umsetzung der neuen KVF wird der Großteil des Personalaufwandes der rd. 950 im AKH tätigen V-KMB-Mitarbeiter, der rd. 70 % des TBV-Gesamtaufwandes ausmacht, auch weiterhin unter der Kostenart Fremdleistungen ausgewiesen werden, wodurch die Vergleichbarkeit der Kostenstruktur des AKH mit jener anderer Fondskrankenanstalten nur eingeschränkt möglich ist. In diesem Zusammenhang empfahl das Kontrollamt zu prüfen, ob die neue KVF nicht eine andere Vorgehensweise zulässt, die zu einer Verbesserung der Vergleichbarkeit der Kostenstruktur des AKH führen könnte. Im Übrigen war der Kostenstellenplan in Bezug auf die V-KMB-Kos-

tenstellen an die tatsächliche Kompetenzverteilung anzupassen.

Die Empfehlungen des Kontrollamtes zur Darstellung des AKH im Rahmen der neuen KVF werden vom AKH hinsichtlich ihrer Umsetzbarkeit geprüft.

4.4.3 Bezüglich des vom Technischen Direktor etablierten Managementsystems - bestehend aus einem parallel geführten QM- und Controllingsystem - war festzustellen, dass damit sowohl den Erfordernissen des New Public Managements als auch den Vorgaben des Wr KAG in Bezug auf Qualitätssicherung grundsätzlich entsprochen wurde. Im Sinn einer kontinuierlichen Verbesserung des Managementsystems der TDR wurde aber vom Kontrollamt angeregt, die sich aus der parallelen Führung des QM- und des Controllingsystems ergebenden Doppelgleisigkeiten zu Gunsten eines einheitlichen, integrierten Managementsystems abzubauen. In diesem Zusammenhang wäre das interne Berichtswesen der beiden Parallelsysteme zusammenzuführen, wodurch auch die zusätzlichen Leistungsberichte der Organisationseinheiten mit teilweise überschneidenden Informationsinhalten entfallen könnten.

Abgesehen von bestehenden Verbesserungspotenzialen im Managementsystem war die von der TDR bisher gewählte Vorgangsweise, wonach von einer Zertifizierung des größtenteils innenwirksamen QM-Systems der TDR auf Grund der damit verbundenen Folgekosten und angesichts der angespannten Budgetsituation Abstand genommen wurde, zu begrüßen.

Hinsichtlich des Zeit- und Leistungserfassungssystems HuGO wurde seitens der TDR zwar eine stetige Verbesserung der Datenqualität angestrebt, es konnte jedoch zum Zeitpunkt der Einschau des Kontrollamtes nur zum Teil eine vollständige und richtige Dokumentation der erbrachten Leistungsstunden im HuGO gewährleistet werden. Das Kontrollamt regte daher an, entsprechende Maßnahmen zur Verbesserung der Dateneingabequalität im HuGO zu setzen, wodurch künftig zeitaufwändige Nachbearbeitungen für allfällige Auswertungen entfallen könnten.

Abschließend wurde bemerkt, dass der Umfang der im Rahmen eines effizienten Managementsystems erhobenen und bearbeiteten Daten grundsätzlich in Relation zu deren steuerungsrelevantem Verwendungszweck stehen sollte.

Die Empfehlung des Kontrollamtes hinsichtlich der Verschmelzung von QM- und Controllingsystem wurde inzwischen umgesetzt. Die Empfehlung des Kontrollamtes hinsichtlich einer Fokussierung auf die absolut steuerungsrelevanten Daten befindet sich als geplanter Folgeschritt zur Verschmelzung zum Controlling-QM-Bericht noch in Bearbeitung.

Das Zeit- und Leistungserfassungssystem HuGO wurde in der TDR als freiwillig verwendbares Instrument eingeführt und bildete eine Grundlage für die sehr detaillierte Analyse (aber auch Analysierbarkeit) der TDR. Selbstverständlich werden auch weiterhin Bemühungen zur Weiterentwicklung des Systems im Sinn der Empfehlungen des Kontrollamtes gesetzt werden.

## 5. Wahrnehmung der V-KMB-Kompetenz 2000 bis 2005

Da die V-KMB-Kompetenz im August 2000 an die TDR rückübertragen wurde und deren Wahrnehmung die Kernaufgabe der TDR darstellte, unterzog das Kontrollamt nach der Prüfung der Organisationsstruktur die Kooperation zwischen TDR und V-KMB im Zeitraum 2000 bis 2005 und die sich daraus ergebenden Auswirkungen auf die technische Betriebsführung einer näheren Betrachtung.

### 5.1 Umsetzung der Ergänzenden Vereinbarung zum TBV

Mit Genehmigung des Gemeinderates wurde im Dezember 2000 eine "Ergänzende Vereinbarung" zum TBV zwischen dem WKAV und der V-KMB abgeschlossen. Gegenstand dieser Vereinbarung waren u.a.

- eine Stärkung der Controlling- und der Kontrollrechte des AKH gegenüber der V-KMB durch die Umstellung des Instandhaltungsinformationssystem (IIS) auf ein neues Faci-

lity Management Information System (FMIS) auf Basis von SAP R/3 bis 21. Dezember 2002,

- eine Festlegung der Vertragslaufzeit mit entsprechenden Kündigungsterminen und
- eine Verpflichtung der V-KMB zu weiteren Budgetreduktionen im Zeitraum 2001 bis 2007 in Erweiterung der Verhandlungsergebnisse der Organisationsanalyse des Jahres 1997 unter der Bedingung des gleich bleibenden Leistungsergebnisses und der Qualität.

Bezüglich der Implementierung eines neuen FMIS wurde im Jahr 2002 eine Projektgruppe aus Vertretern der V-KMB und dem AKH bzw. der TDR mit der Erstellung eines Pflichtenheftes beauftragt. Die grundsätzlichen Zielsetzungen des AKH in Bezug auf das FMIS wurden in dem im Mai 2002 freigegebenen Projektauftrag, wie z.B. die Forderung der Vollintegration des FMIS in das SAP R/3 System des AKH, festgeschrieben.

Nach Abhaltung zahlreicher und personalintensiver Arbeitsgruppengespräche übergab die V-KMB schließlich im April 2003 ein FMIS-Pflichtenheft an die TDR. Seine Freigabe durch die TDR erfolgte jedoch nicht, da einerseits das Pflichtenheft auf Grund des großen Umfangs und des hohen Detailgrades als unprüfbar angesehen wurde und andererseits hinsichtlich Form und Inhalt unüberbrückbare Auffassungsunterschiede bestanden. Nachdem die Übergabe eines von der TDR erstellten FMIS-Pflichtenheftes an die V-KMB im Mai 2003 ebenfalls zu keiner inhaltlichen Annäherung führte, wurde Mitte 2003 von Seiten der TDR ein Projektstopp verfügt und das FMIS-Projekt vom SAP R/3 Projekt des AKH entkoppelt.

Angesichts der großen Bedeutung des FMIS-Projektes und des dafür getätigten Personaleinsatzes beauftragte die TDR im Juli 2003 ein externes Beratungsunternehmen mit der Analyse des bisherigen Projektverlaufes. Wie der Zusammenfassung des Untersuchungsergebnisses zu entnehmen war, handelte es sich beim FMIS-Pflichtenheft der V-KMB im Wesentlichen um eine den Anforderungen der TDR nur zum Teil gerecht werdende Entwicklungsanweisung, deren Beurteilung auf Vollständigkeit hinsichtlich der geforderten Funktionen als undurchführbar angesehen wurde.



Demgegenüber stellte das FMIS-Pflichtenheft der TDR eine Konkretisierung der Anforderungen dar, wobei mit dem Hinweis auf den TBV eine sehr detaillierte Erfassung und Verfolgbarkeit der Daten im Rahmen einer umfassenden EDV-Systemarchitektur gefordert wurde. Hiezu wurde allerdings von Seiten des externen Beraters angemerkt, dass diese hohen Anforderungen auch hohe Aufwendungen für die Implementierung und Betrieb eines derartigen SAP-Systems nach sich ziehen würden. Darüber hinaus wurden Vorschläge hinsichtlich der weiteren Vorgehensweise - wie z.B. das Erreichen einer Deeskalation durch das Suchen eines gemeinsamen Konsenses mit Hilfe eines Mediators oder das Vereinbaren von klaren Eskalationsmechanismen - eingebracht.

Der daraufhin geführte Schriftverkehr zwischen TDR und der V-KMB hinsichtlich der Wiederaufnahme des FMIS-Projektes und der Anerkennung der von der TDR geforderten Rahmenbedingungen blieb jedoch ohne Erfolg.

Im Zusammenhang mit den korrekten Darstellungen des Kontrollamtes betreffend das FMIS-System darf ergänzend dargelegt werden, dass sich im Umfeld einer zum damaligen Zeitpunkt offenen Entscheidung über die künftige Entwicklung der Technischen Betriebsführung des AKH die Vorgangsweise des AKH bzw. der TDR hinsichtlich der Beibehaltung des FMIS-Stopps als richtig bestätigt hat. Die FMIS-Konzeption erfordert in wesentlichen Punkten eine andere Systemgestaltung.

Durch die Vorgangsweise des AKH bzw. der TDR wurde daher aus aktueller Sicht auch verlorener Aufwand vermieden.

## 5.2 Einvernehmliche Erklärung zwischen AKH und V-KMB

Aus Anlass des Anfang 2001 eingetretenen Schadenfalls an einer Kältemaschine und der dadurch beeinträchtigten Vertragspartnerschaft zwischen AKH und V-KMB kam es im Dezember 2002 zu einer "Einvernehmlichen Erklärung" hinsichtlich der Optimierung und Objektivierung der Betriebsführungs- und Instandhaltungsleistungen der V-KMB im Rahmen des TBV durch VAMED, V-KMB und AKH. Die V-KMB sicherte die Bereini-

gung des Schadenfalls an der Kältemaschine und allfälliger Leistungsmängel zu. Weiters sollte im Sinn einer Optimierung und Objektivierung der Instandhaltungs- und Betriebsführungsleistungen das gemeinsame Projekt Future Hospital Technical Support etabliert werden. Zur Unterstützung der laufenden Objektivierung der Instandhaltungs- und Betriebsführungsleistungen der V-KMB war durch die TDR eine externe technische Betriebsprüfung einzusetzen.

Das mit der Einvernehmlichen Erklärung initiierte Projekt Future Hospital Technical Support endete in der gleichen Weise wie das Projekt FMIS. Obwohl über das Projektziel - nämlich die nachhaltige Optimierung der Betriebsführungs- und Instandhaltungsleistungen hinsichtlich der Erhaltung der Anlagensubstanz mit gleichzeitiger kostendämpfender Wirkung - Einvernehmen herrschte, konnte in den zwischen den Vertretern der V-KMB und der TDR abgehaltenen Vorbesprechungen kein Konsens bezüglich der weiteren Vorgehensweise erzielt werden, was letztlich zu einem vorzeitigen Abbruch dieses Projektes führte.

Die zur Unterstützung der laufenden Objektivierung der Instandhaltungs- und Betriebsführungsleistungen der V-KMB einzusetzende externe technische Betriebsprüfung nahm im Jahr 2003 ihre Tätigkeit auf. Da das Vergabeverfahren über die Technische Betriebs- und Projektprüfung der Leistungserbringung der V-KMB für das Jahr 2004 mangels Bestimmtheit der Leistungsbeschreibung zu widerrufen war, kam es Anfang 2004 zur Einstellung dieser Betriebsprüfung.

Die in den Projekten FMIS und Future Hospital Technical Support zu Tage getretenen Auffassungsunterschiede zwischen TDR und V-KMB sowie die Ergebnisse der stichprobenartigen technischen Betriebsprüfung veranlassten die TDR schließlich im Jänner 2004, die Einvernehmliche Erklärung vom Dezember 2002 als gegenstandslos anzusehen.

### 5.3 Einrichtung eines Problempunktecataloges samt Ergänzungsmappen

Vor dem Hintergrund des nächstmöglichen Kündigungstermins des TBV - nämlich dem 31. Dezember 2004 für ein Laufzeitende mit 31. Dezember 2007 - begann die TDR ab

Juli 2003 die im Rahmen ihrer stichprobenartigen technischen Betriebsprüfung festgestellten Beanstandungen bezüglich der Leistungserbringung durch die V-KMB in Form eines so genannten Problempunktekataloges samt Ergänzungsmappen zu dokumentieren. Die dabei angeführten Leistungsmängel betrafen bau- und haustechnische Anlagen, wie z.B. die Klimazentrale und Kühltürme, sowie die Abwicklung des TBV. Als Reaktion auf diese Kritik verfasste die V-KMB in regelmäßigen Abständen so genannte Problemlösungskataloge mit technischen Begründungen und Abstimmungsvorschlägen.

Nachdem der umfangreiche Schriftverkehr auf einen Problempunktekatalog mit insgesamt sechs Ergänzungsmappen und ebenso vielen Problemlösungskatalogen angewachsen war, wurde von der V-KMB im August 2004 ein Kompendium TBV-Resümee 2000 bis 2004 vorgelegt. Darin wurden u.a. die bisher übermittelten 49 Problempunkte überblicksmäßig dargestellt und aus der Sicht der V-KMB einer abschließenden Betrachtung unterzogen, wobei 45 Problempunkte als erledigt eingestuft wurden. Als unerledigt wurden die Problempunkte FMIS-Projektentwicklung, FMIS-Mischstundensatz für Normal- und Überstunden, das Projekt Future Hospital Technical Support sowie das Projekt Spangenklimaanlagen bezeichnet.

Die von der V-KMB im Kompendium dargelegten Ausführungen veranlassten die TDR im Hinblick auf die bestehenden Auffassungsunterschiede zur Ausarbeitung einer umfassenden Gegendarstellung. Da allerdings Ende November 2004 bereits absehbar war, dass die Generaldirektion des WKAV - mit dem Abschluss einer Zusatzvereinbarung zum TBV hinsichtlich der Modifikation der Vergütung - von seiner Kündigungsmöglichkeit gegenüber der V-KMB keinen Gebrauch machen wird, wurde die Bearbeitung des Kompendiums seitens der TDR bis auf weiteres eingestellt.

#### 5.4 Abschluss einer Zusatzvereinbarung zum TBV

Der Zusatzvereinbarung zum TBV hinsichtlich der Modifikation der Vergütung lag ein diesbezügliches Angebot der V-KMB vom März 2004 zu Grunde, das eine Modifikation der Vergütung unter Berücksichtigung von weiterführenden Maßnahmen zu Effizienzsteigerungen, zusätzliche Kündigungstermine sowie eine Leistungsüberwachung durch eine externe begleitende Prüfung vorsah. Damit wurde von dem im TBV eingeräumten

Recht Gebrauch gemacht, wonach die Vertragspartner nach Ablauf von fünf Jahren ab In-Kraft-Treten des TBV hinsichtlich des Bauabschnittes IV eine Vertragsanpassung mit dem Ziel eines wirtschaftlichen Leistungsanreizes unter gleichzeitiger Kostenminimierung vornehmen können.

Dieses Angebot wurde von der Generaldirektion des WKAV geprüft, wobei eine Mitwirkung der TDR des AKH insofern erfolgte, als sie auf Ersuchen der Generaldirektion im Mai 2004 eine Stellungnahme zum V-KMB-Angebot abgab. Darin empfahl die TDR mit Hinweis auf ihre Prüfergebnisse und die beeinträchtigte Vertragspartnerschaft eine Kündigung des TBV bis Ende 2004. Darüber hinaus verwies die TDR auf ihr Strategiepapier vom Februar 2004 über die Technische Betriebsführung AKH nach dem 31. Dezember 2004, in dem aus wirtschaftlichen Erwägungen die Variante der Übertragung der operativen technischen Betriebsführung an eine noch zu gründende Tochtergesellschaft des AKH gegenüber den anderen zwei Varianten - nämlich der Vertragsverlängerung mit Vertragsveränderung sowie der Neuvergabe der Leistungen mit EU-weitem Vergabeverfahren - zu präferieren wäre.

Im Zuge von Verhandlungen mit der V-KMB wurde das V-KMB-Angebot von der Generaldirektion des WKAV präzisiert und als Zusatzvereinbarung zum TBV hinsichtlich der Modifikation der Vergütung den zuständigen Organen der Stadt Wien zur Genehmigung vorgelegt. Am 17. Dezember 2004 wurde diese Zusatzvereinbarung mit Beschluss des Gemeinderates angenommen. Die nunmehr beschlossene Zusatzvereinbarung zum TBV hatte die operativen Betriebsführungsleistungen zum Gegenstand und sah u.a. eine Leistungsabgeltung in Form einer jährlichen Pauschalvergütung sowie eine die Tätigkeit des Wirtschaftsprüfers ergänzende "Externe begleitende technische Prüfung" zur Leistungsüberwachung vor.

Anfang März 2005 wurde von der Generaldirektion des WKAV festgelegt, dass eine WKAV-weite Arbeitsgruppe, der auch Vertreter des AKH bzw. der TDR und des Forum Einkauf angehörten, unter dem Vorsitz des Leiters der Teilunternehmung 3 des WKAV die Ausarbeitung und Abwicklung der Ausschreibung hinsichtlich der "Externen begleitenden Prüfung" durchzuführen hatte.

### 5.5 Feststellungen des Kontrollamtes

Die im Betrachtungszeitraum getroffenen Absichtserklärungen und die in Angriff genommenen Projekte sollten eine Weiterentwicklung der Vertragspartnerschaft zwischen AKH und V-KMB, eine Stärkung der Auftraggeberfunktion und eine Optimierung der technischen Betriebsführung bewirken. Substanzielle Auffassungsunterschiede in der Zusammenarbeit führten allerdings nicht nur zur Einstellung von so bedeutenden Projekten, wie z.B. FMIS oder Future Hospital Technical Support, sondern auch zu einer weit gehenden Eskalation in der Vertragspartnerschaft, wodurch eine konstruktive und sachgerechte Kooperation zum Zeitpunkt der Prüfung des Kontrollamtes nur eingeschränkt möglich schien. Ein Merkmal dieser beeinträchtigten Kooperation zeigte sich dem Kontrollamt in Gestalt des umfangreichen und formalistischen Schriftverkehrs.

Wie aus dem oben erwähnten Problempunktekatalog samt Ergänzungsmappen hervorging, wurden durch die Tätigkeit der TDR punktuelle Mängel der V-KMB bei der Leistungserbringung aufgezeigt, wobei über deren Ausmaß und Folgewirkungen sowie über deren Problemlösungsansatz bis zuletzt kein Einvernehmen erzielt werden konnte. An dieser Stelle sei erwähnt, dass die Tätigkeit der TDR gegenüber der V-KMB - wie noch in den Pkten. 6.2 und 6.6 dargelegt wird - zu Einsparungen führte.

In Anbetracht der im Rahmen der Kooperation aufgetretenen Meinungsverschiedenheiten aus oder im Zusammenhang mit dem TBV war es dem Kontrollamt nur schwer verständlich, warum von keinem der beiden Vertragspartner das vertraglich vorgesehene Schiedsgericht angerufen wurde. Dies umso mehr, als wichtige Sachthemen bis zuletzt ungeklärt blieben.

Die Wahrnehmung von Vertragsverhandlungen für die Zusatzvereinbarung zum TBV hinsichtlich der Modifikation der Vergütung durch die Generaldirektion des WKAV war in der beeinträchtigten Vertragspartnerschaft zwischen der V-KMB und der TDR begründet. Dadurch kam es de facto zu einer teilweisen Verlagerung der V-KMB-Kompetenz in die Generaldirektion des WKAV, obwohl gegenüber der TDR zum Zeitpunkt der Prüfung keine Einschränkung der V-KMB-Kompetenz kommuniziert wurde.

Durch die mit der Zusatzvereinbarung vorgenommene Modifikation des TBV wurde die bisherige Kooperation zwischen der TDR und der V-KMB nachhaltig verändert. Einerseits wurde das Verfahren der Budgetprüfung auf Grund der Pauschalvergütung abgekürzt und andererseits wurde die stichprobenartige technische Leistungsprüfung der TDR - obwohl nicht *expressis verbis* geregelt - durch die noch einzusetzende "Externe begleitende technische Leistungsprüfung" gleichsam abgelöst. Inwiefern die mit der Vertragsanpassung angestrebten positiven Effekte auch tatsächlich realisiert werden, wird die Operationalisierung der Zusatzvereinbarung zeigen.

Auf jeden Fall werden im Hinblick darauf, dass die Höhe der Pauschalvergütung nicht über Marktmechanismen bestimmt wurde und der von der V-KMB zu erbringende Leistungsumfang künftig Veränderungen unterworfen sein könnte, auch weiterhin detaillierte Kenntnisse auf Auftraggeberseite über den für die Leistungserbringung tatsächlich benötigten Personal- und Sachaufwand unabdingbar sein. Um den Erfordernissen einer ordnungsgemäßen Gebarung zu entsprechen, hat die Prüfung der Leistungserbringung der V-KMB in Form der "Externen begleitenden Prüfung" umgehend einzusetzen.

Abschließend wurde vom Kontrollamt festgehalten, dass ungeachtet der Ausgliederung der technischen Betriebsführung und der nunmehrigen Fremdvergabe eines großen Teiles der Kontrollkompetenz auch weiterhin ein adäquates Ausmaß an Planungs- und Steuerungskompetenz - sowohl in personeller als auch in informativer Hinsicht - auf der Auftraggeberseite vorzuhalten ist, um eine effiziente und wirtschaftliche technische Betriebsführung zu gewährleisten. Abgesehen davon sollte nicht übersehen werden, dass die nach dem Wr KAG und der Geschäftsordnung der KOFÜ zukommenden Aufgaben eines Technischen Direktors im AKH auch künftig erfüllbar sein müssen. Im Übrigen wäre im Hinblick auf die Bedeutung der mit der V-KMB-Kompetenz zusammenhängenden Aufgaben eine klare Kompetenzverteilung vorzunehmen, wobei die primäre Verantwortung aus Gründen der Zweckmäßigkeit weiterhin beim AKH verbleiben sollte.

Auf Grund der festgestellten Leistungsmängel erschien es der TDR in enger Zusammenarbeit mit dem Rechtsbüro des AKH zweckmäßig, die Themen formal und schriftlich abzuwickeln, um

eine Geltendmachung eines allfälligen Schadens für die Stadt Wien zu unterstützen.

Hinsichtlich der Fragestellung des Kontrollamtes, weshalb trotz der Auffassungsunterschiede von keinem der Vertragspartner das vertraglich geregelte Schiedsgericht angerufen wurde, wird dahingehend Stellung genommen, dass diese Möglichkeit rechtlich geprüft, jedoch in Anbetracht dessen davon Abstand genommen wurde, dass die Rechtsposition des Auftraggebers Stadt Wien durch die Konstruktion der Involvierung von Stadt Wien-Mitarbeitern im operativen Geschehen und in der Geschäftsführung sowie in den Aufsichtsorganen der Firma V-KMB unabhängig von der sachlichen Richtigkeit der aufgeworfenen Problemthemen eine rechtliche Schlechterstellung vor dem Schiedsgericht bedeutet hätte.

An der Umsetzung der "Externen begleitenden Prüfung" wird intensiv gearbeitet (das Vergabeverfahren läuft, die Interessentensuche ist abgeschlossen). Die Prüfrechte der TDR sind davon jedoch nicht beeinflusst und deren Erhalt ist für die vom Kontrollamt empfohlene Aufrechterhaltung detaillierter Kenntnisse über die Parameter der Leistungserbringung der V-KMB auf Auftraggeberseite notwendig.

## 6. Leistungsprofil

Zur Darstellung und Beurteilung des Leistungsprofils der TDR wurden in einem ersten Schritt das Aufbauorganisations- und Personalkonzept, das QM-Handbuch und die Stellenbeschreibungen dahingehend untersucht, inwieweit die der TDR nach der Geschäftsordnung der KOFÜ (Geschäftseinteilung) zukommenden Aufgaben darin ihren Niederschlag fanden und inwiefern diese Elemente des Managementsystems miteinander korrespondierten. Da die Prüfung in beiden Punkten eine inhaltliche Übereinstimmung ergab, wurden in einem nächsten Schritt die sich daraus ergebenden Aufgabenschwerpunkte je Organisationseinheit den gemeinsam mit der TDR festgelegten Leis-

tungsindikatoren für den Zeitraum 2001 bis 2004 unter Berücksichtigung des Personaleinsatzes in Form von Arbeitszeitäquivalenten (auf Basis der Jahresleistungsstunden eines vollzeitbeschäftigten Mitarbeiters) und der Fachkompetenzen gegenübergestellt und analysiert.

#### 6.1 Stabsstelle Direktionsassistent, Sekretariat, Kanzlei (TDB)

Der Tätigkeitsbereich der Stabsstelle TDB umfasste folgende, überblicksmäßig dargestellte Aufgabenschwerpunkte:

- Abwicklung von administrativen und organisatorischen Tätigkeiten unter Berücksichtigung aller hierfür bestehenden Vorschriften sowie Organisation der Wechselwirkungen des Technischen Direktors nach außen und zu den anderen Direktionen,
- Unterstützung des Technischen Direktors beim Personalmanagement und QM sowie bei der strategischen Konzeptentwicklung zur Umsetzung und Weiterentwicklung der TDR und des AKH.

Die zur Aufgabenerfüllung eingesetzten Personalressourcen beliefen sich im Betrachtungszeitraum 2001 bis 2004 im Jahresdurchschnitt auf rd. 5,7 Arbeitszeitäquivalente, wobei zwei Mitarbeiter hohe krankheitsbedingte Fehlzeiten aufwiesen. Die Mitarbeiter verfügten über fachliche Qualifikationen in den Bereichen Kanzleidienst, Qualitäts- und Projektmanagement sowie Informatik.

Das Leistungsprofil der Stabsstelle TDB entwickelte sich auf Basis der aufgabenbezogenen, prozentuellen Verteilung der Leistungsstunden wie folgt:

Aufgabenschwerpunkte	2001	2002	2003	2004
Kanzleitätigkeit inkl. Beschaffungsmanagement	55,8 %	56,0 %	59,3 %	61,2 %
Qualitätsmanagement	18,7 %	14,2 %	10,8 %	15,2 %
EDV-Betreuung	24,7 %	29,8 %	16,4 %	12,3 %
Personalmanagement	0,8 %	0,0 %	13,5 %	11,3 %

Der Hauptanteil der erbrachten Leistungsstunden wurde für Kanzleitätigkeit aufgewendet, wobei für die eingetretenen Mehrleistungen die Übernahme von Aufgaben des Beschaffungsmanagements ausschlaggebend war. Während sich die Anzahl der Leis-



tungsstunden für die EDV-Betreuung im Betrachtungszeitraum auf Grund der verstärkten Inanspruchnahme der Abteilung Technologie und Informatik des AKH um die Hälfte reduzierte, waren die ab dem Jahr 2003 angefallenen Leistungsstunden für Personalmanagement auf die Übertragung der Personalagenden auf die neu geschaffene Funktion des Direktionsassistenten zurückzuführen. Die Leistungsstunden für das QM blieben hingegen auf gleichem Niveau, wobei das QM-Know-how der TDR verstärkt von anderen Organisationseinheiten des AKH in Anspruch genommen wurde.

## 6.2 Stabsstelle Technisches Controlling (TTC)

Der Tätigkeitsbereich der Stabsstelle TTC umfasste folgende, überblicksmäßig dargestellte Aufgabenschwerpunkte:

- Laufende Budgetprüfung, Budgetcontrolling und -verfolgung des V-KMB-Budgets,
- formale Prüfung der von der V-KMB periodisch übermittelten Belege sowie Prüfung und Genehmigung der Personalverschiebungen und Qualifikationsänderungen der V-KMB-Mitarbeiter,
- Gestaltung und Weiterentwicklung des betriebswirtschaftlichen Steuerungsprozesses gegenüber der V-KMB in Zusammenarbeit mit den anderen Abteilungen der TDR,
- Entwicklung von Controllinginstrumenten und betriebswirtschaftliche Beratung des Technischen Direktors.

Die zur Aufgabenerfüllung eingesetzten Personalressourcen stiegen nach der Einrichtung der Stabsstelle TTC im Jahr 2002 von 1,5 auf 3,8 Arbeitszeitäquivalente im Jahr 2004. Die Mitarbeiter verfügten über fachliche Qualifikationen in den Bereichen Betriebswirtschaft, Controlling, Informatik und Kanzleidienst.

Das Leistungsprofil der Stabsstelle TTC entwickelte sich auf Basis der aufgabenbezogenen, prozentuellen Verteilung der Leistungsstunden wie folgt:

Aufgabenschwerpunkte	2001	2002	2003	2004
V-KMB-Budgetprüfung	0,0 %	12,9 %	16,4 %	39,7 %
Kanzleitätigkeiten	0,0 %	0,0 %	13,2 %	26,9 %
Sonderaufgaben (Neugestaltung des TBV, EDV-Applikationen, SAP-Key-User-Funktion etc.)	0,0 %	15,2 %	16,2 %	18,1 %

Aufgabenschwerpunkte	2001	2002	2003	2004
EDV-Entwicklungen (im Rahmen des TBV)	0,0 %	67,6 %	48,3 %	8,3 %
Berichtswesen/Controllingsystementwicklung	0,0 %	4,3 %	5,9 %	7,0 %

Die Leistungen der Stabsstelle TTC im Bereich V-KMB-Budgetprüfung gewannen im Betrachtungszeitraum an Bedeutung und fanden insofern ihren finanziellen Niederschlag, als insgesamt 14,02 Mio.EUR an Einsparungen als Unterschiedsbetrag zwischen eingereichtem und genehmigtem V-KMB-Budget erzielt werden konnten. Das jährliche Einsparungsvolumen von durchschnittlich 4,67 Mio.EUR war das Ergebnis von zuletzt langwierigen Budgetverhandlungen mit der V-KMB. Zu diesem Zweck wurden die operativen Betriebsführungsleistungen von der Stabsstelle TTC einer Minderungs- und Mehrungsrechnung unterzogen und die jährlich zu beauftragenden zusätzlichen Leistungen sowie Investitions- und Instandhaltungsprojekte bewertet und abgestimmt. Erwähnenswert war in diesem Zusammenhang, dass die Budgetverhandlungen für das Jahr 2004 entgegen dem im TBV festgelegten Procedere erst im Dezember 2004 abgeschlossen werden konnten.

Für den außerordentlichen Rückgang der aufgewendeten Leistungsstunden für die EDV-Entwicklung (im Rahmen des TBV) war der Abbruch des Projektes FMIS verantwortlich. Der Anstieg der Leistungsstunden im Bereich der Kanzleitätigkeiten hingegen resultierte aus der Zuordnung einer vollbeschäftigten Kanzleikraft. Die unter der Kategorie Sonderaufgaben zusammengefassten Tätigkeiten stiegen bis zum Jahr 2004 auf rd. 1.100 Leistungsstunden, das entsprach 0,65 Arbeitszeitäquivalenten.

Es ist richtig, dass die Budgetverhandlungen zum TBV für das Jahr 2004 erst im Dezember 2004 endgültig abgeschlossen wurden. Dies deshalb, weil die V-KMB zum einen den Einsparungsbedürfnissen zunächst nicht entsprechen wollte und von einer Vertragsverlängerung abhängig machte und zum anderen, um die offene Situation über die Zukunft des TBV kostendämpfend für das AKH wirksam werden zu lassen. So konnte ein Verhandlungsergebnis erzielt werden, das unter dem der Zusatzvereinbarung zum TBV vom 10. November 2004 liegt.

### 6.3 Stabsstelle Sicherheitstechnik (TBS)

Der Tätigkeitsbereich der Stabsstelle TBS umfasste folgende, überblicksmäßig dargestellte Aufgabenschwerpunkte:

- Präventivdienst lt. ASchG und vorbeugender Brandschutz lt. den Technischen Richtlinien des vorbeugenden Brandschutzes für die Mitarbeiter der Teilunternehmung AKH und der Medizinischen Universität Wien,
- regelmäßige Bewertung der Arbeitsplätze sowie Beratung und Information der Führungsebene hinsichtlich kontinuierlicher Verbesserung der Sicherheit am Arbeitsplatz,
- sicherheitstechnische Schulung der Mitarbeiter,
- Schnittstellenbetreuung Umweltökonomie.

Die zur Aufgabenerfüllung eingesetzten Personalressourcen beliefen sich im Betrachtungszeitraum 2001 bis 2004 im Jahresdurchschnitt auf rd. 7,5 Arbeitszeitäquivalente. Die Mitarbeiter verfügten über fachliche Qualifikationen in den Bereichen Maschinenbau, Elektrotechnik, Sanitär- und Heiztechnik und Kanzleidienst sowie über Zusatzqualifikationen in den Bereichen Brandschutz und Sicherheit.

Das Leistungsprofil der Stabsstelle TBS entwickelte sich auf Basis der aufgabenbezogenen, prozentuellen Verteilung der Leistungsstunden wie folgt:

Aufgabenschwerpunkte	2001	2002	2003	2004
Arbeitnehmerschutz	49,7 %	40,6 %	41,7 %	42,6 %
Brandschutz	40,2 %	40,9 %	39,3 %	38,3 %
Kanzleitätigkeiten	4,6 %	13,0 %	11,8 %	10,9 %
Sonderaufgaben (Umwelt- u. Wissensmanagement)	2,3 %	3,4 %	5,2 %	6,6 %
Schulungen	3,2 %	2,1 %	2,0 %	1,6 %

Die Gegenüberstellung der den Aufgabenschwerpunkten zugeordneten Leistungsstunden mit den von der Stabsstelle TBS dokumentierten Leistungsdaten ergab folgenden Trend: Während die Anzahl der von den Sicherheitsfachkräften im Rahmen des ASchG durchgeführten Begehungen und Unfallerehebungen im Betrachtungszeitraum um 16,3 % zurückging, erhöhten sich die hierfür aufgewendeten Stunden pro Leistung um rd. 20 %. Auch bei der Anzahl der im Rahmen des Brandschutzes vorgenommenen Begehungen und Kontrollgänge sowie Freigaben für Feuer- und Heißarbeiten war ein

Rückgang von 11,5 % zur verzeichnen, was ebenfalls zu einer Erhöhung der aufgewendeten Stunden pro Leistung um rd. 28 % führte.

Bei der Anzahl der Schulungen war zwar ebenso eine rückläufige Entwicklung im Ausmaß von 21,8 % erkennbar, jedoch ging dafür der Stundenaufwand pro Schulung im gleichen Verhältnis zurück. Dagegen erhöhten sich die Leistungsstunden für Sonderaufgaben, wie z. B. Umweltmanagement, um rd. 230 % und erreichten im Jahr 2004 das Ausmaß von 950 Leistungsstunden, das entsprach 0,57 Arbeitszeitäquivalenten.

#### 6.4 Feststellungen zum Leistungsprofil der Stabsstellen

Auf der Ebene der drei Stabsstellen wurden rd. ein Drittel der Gesamtleistungsstunden der TDR erbracht, wobei der Personaleinsatz im Betrachtungszeitraum bedingt durch die Einrichtung der Stabsstelle TTC und die Schaffung der Funktion eines Direktionsassistenten von 12,5 auf 17,4 Arbeitszeitäquivalente zunahm. Eine nennenswerte Veränderung des Leistungsprofils war in den Stabsstellen TDB und TTC feststellbar, wohingegen das Leistungsprofil der Stabsstelle TBS nahezu konstant blieb.

Auffällig war, dass neben der in der Stabsstelle TDB angesiedelten Kanzlei auch alle anderen Organisationseinheiten der TDR über Kanzleikräfte verfügten, was dazu führte, dass rd. 20 % der Gesamtleistungsstunden der TDR für Kanzleitätigkeiten aufgewendet wurden. Da diese Parallelstruktur nicht im Einklang zu den zu bewältigenden administrativen Tätigkeiten stand, vertrat das Kontrollamt den Standpunkt, dass im Sinn einer Effizienzsteigerung eine Entscheidung für eine zentrale oder eine dezentrale Kanzleistruktur in der TDR getroffen werden sollte.

Der in der Stabsstelle TDB für die Aufgabenschwerpunkte EDV-Betreuung und Beschaffungsmanagement vorgesehene Personaleinsatz wäre im Hinblick auf die Erfordernisse der TDR ebenso einer Aufgabenkritik zu unterziehen. Nach der erfolgten Implementierung des QM-Systems sollten die laufenden QM-Agenden als Führungsaufgabe vor allem von der zweiten Führungsebene der TDR wahrgenommen werden, wobei die QM-Systemwartung aus Gründen der klaren Aufgabenverteilung vom Direktionsassistenten übernommen werden könnte.

Wie bereits in Pkt. 5.5 erläutert wurde, wird die ab dem Jahr 2005 eingeführte Pauschalvergütung der operativen Betriebsführungsleistungen eine Verkürzung der V-KMB-Budgetprüfung nach sich ziehen. Wenngleich für die Wahrnehmung der Auftraggeberfunktion gegenüber der V-KMB auch weiterhin Personalressourcen vorzuhalten sein werden, wäre zu prüfen, inwieweit das dadurch geänderte Anforderungsprofil der Stabsstelle TTC den derzeitigen Personaleinsatz erfordert.

Obwohl der Personaleinsatz der Stabsstelle TBS bezüglich des sicherheitstechnischen Dienstes durch das ASchG und des betriebstechnischen Brandschutzes durch behördliche Auflagen geregelt war und sich daraus ein geringfügiger Personalmehrbedarf ergab, wären vor dem Zukauf der erforderlichen Mindesteinsatzzeiten von externen Unternehmen TDR-interne Personalumschichtungen in Erwägung zu ziehen. Darüber hinaus sollte die Zuständigkeit der TBS für die Mitarbeiter der Medizinischen Universität Wien im Bereich des sicherheits- und brandschutztechnischen Dienstes auch in einer entsprechenden Kostenübernahme durch diese im noch abzuschließenden Zusammenarbeitsvertrag ihren Niederschlag finden.

Die Empfehlung des Kontrollamtes hinsichtlich der Kanzleistruktur wird im Rahmen der Aktualisierung des Aufbauorganisations- und Personalkonzeptes berücksichtigt werden.

Die im Leistungsdokumentationssystem der TDR erfassten Leistungsstunden für Kanzleitätigkeiten wurden nicht zur Gänze für administrative Tätigkeiten aufgewendet, sondern umfassen zu rd. 40 % operative Tätigkeiten für die jeweiligen Abteilungen und Stabsstellen - wie beispielsweise Teilnahme an und Protokollierung von Fachgesprächen zu operativen Aufgabenstellungen, Teilnahme an Abteilungs- bzw. Stabsstellenbesprechungen, Datenrecherchen usw. -, die nicht korrekt zugeordnet wurden. Den Empfehlungen des Kontrollamtes folgend, wurde zur weiteren Verbesserung der Datenqualität im Leistungsdokumentationssystem im Rahmen der TDR-Academy bereits eine Schulung angesetzt.

Die Empfehlungen des Kontrollamtes hinsichtlich EDV-Betreuung und Beschaffungscontrolling werden im Rahmen der Aktualisierung des Aufbauorganisations- und Personalkonzeptes berücksichtigt werden.

Die Empfehlungen zur Zusammenführung der Funktion der Direktionsassistenten und des QM-Managers werden in der Weiterentwicklung des Aufbauorganisations- und Personalkonzeptes als langfristiges Entwicklungsziel von der TDR berücksichtigt werden.

Im Rahmen der Aktualisierung des Aufbauorganisationskonzeptes kommt es zu einer Neuordnung der Stabsstellen der TDR und deren Aufgabenzuordnung.

Hinsichtlich des Sicherheitstechnischen Dienstes wird den Empfehlungen des Kontrollamtes gefolgt werden.

#### 6.5 Abteilung Technische Instandhaltung und Betriebsführung (TIB)

Der Tätigkeitsbereich der Abteilung TIB umfasste folgende, überblicksmäßig dargestellte Aufgabenschwerpunkte:

- Aufbau und Führung eines Instandhaltungs- und Betriebsführungscontrollings gegenüber der V-KMB,
- Prüfung und Beurteilung der von der V-KMB vorgeschlagenen Instandhaltungs-Planungen und Instandhaltungs-Maßnahmen sowie Entwicklung von Strategien zur Sicherstellung des technischen Betriebes,
- Optimierung der Instandhaltungs- und Betriebsführungsleistungen der V-KMB,
- Minimierung und Optimierung der Energie- und Betriebskosten des AKH,
- Planung und Überwachung der Investitionen und Reinvestitionen des AKH im technischen Bereich,
- Technische Prüfungen im Rahmen der Projektabwicklung und Übernahme von Projektleistungen.

Die zur Aufgabenerfüllung eingesetzten Personalressourcen beliefen sich im Betrachtungszeitraum 2001 bis 2004 im Jahresdurchschnitt auf rund 7,7 Arbeitszeitäquivalente, wobei zwei Mitarbeiter hohe krankheitsbedingte Fehlzeiten aufwiesen. Infolge von Personalabgängen wurden seit dem Jahr 2003 zwei Leasingkräfte im Rahmen der technischen Betriebsprüfung eingesetzt. Das Eigen- und Fremdpersonal verfügte über fachliche Qualifikationen in den Bereichen Elektrotechnik, Fördertechnik, Maschinenbau, Hochbau und Kanzleidienst sowie über Zusatzqualifikationen im Bereich Krankenhausmanagement.

Das Leistungsprofil der Abteilung TIB entwickelte sich auf Basis der aufgabenbezogenen, prozentuellen Verteilung der Leistungsstunden wie folgt:

Aufgabenschwerpunkte	2001	2002	2003	2004
Technische Betriebsprüfung der V-KMB	36,8 %	31,7 %	42,5 %	54,9 %
Energiemanagement	27,3 %	32,1 %	28,7 %	23,6 %
Investitionsplanung	7,3 %	6,3 %	6,7 %	7,4 %
Instandhaltungsprojekte	13,4 %	8,8 %	7,7 %	5,2 %
Sonderaufgaben (Stellvertretung des TD, Personalmanagement, Controlling, etc.)	2,3 %	8,0 %	3,9 %	4,5 %
Kanzleitätigkeiten	12,9 %	13,1 %	10,5 %	4,4 %

Die stichprobenartige technische Betriebsprüfung der V-KMB gemäß Anlage 6 zum TBV stellte die Hauptaufgabe der Abteilung TIB dar und erhöhte sich im Betrachtungszeitraum absolut gesehen auf 72 Prüfungen im Jahr 2004. Seit dem Jahr 2003 erfolgte die Dokumentation der Prüfergebnisse in Form des Problempunktekataloges samt Ergänzungsmappen.

Einen weiteren Schwerpunkt der Abteilung TIB stellte das Energiemanagement dar. Durch jährliche Verhandlungen mit den Energieversorgern und durch deutliche Verminderungen der eingesetzten Energieträger auf Grund günstiger klimatischer Wetterverhältnisse konnten im Betrachtungszeitraum die Kostensteigerungen aus dem Energieverbrauch moderat gehalten werden und sogar im Jahr 2004 gegenüber dem Vorjahr eine Energiekostenvermindung von rd. 2 % erzielt werden. Die ebenfalls dem Bereich Energiemanagement zuzurechnenden Rechnungsprüfungen waren aus abrechnungstechnischen Gründen um 158 Prüfungen auf 609 im Jahr 2004 zurückgegangen.

Die von der TIB betreuten Instandhaltungsprojekte wurden von 30 im Jahr 2001 auf eines im Jahr 2004 reduziert, was mit einer entsprechenden Minderung des Projektvolumens von 33,68 Mio.EUR auf 0,30 Mio.EUR und einer Reduktion der dafür aufgewendeten Leistungsstunden um 60 % auf 594 Stunden einherging. Hingegen stieg das Projektvolumen der im Rahmen der Investitionsplanung in Evidenz gehaltenen Projekte von 12,07 Mio.EUR für 31 Projekte auf 21,66 Mio.EUR für 57 Projekte.

#### 6.6 Abteilung Projektmanagement und Projektcontrolling (TPC)

Der Tätigkeitsbereich der Abteilung TPC umfasste folgende, überblicksmäßig dargestellte Aufgabenschwerpunkte:

- Aufbau und Führung eines EDV-unterstützten Projektmanagementsystems,
- Führung und Weiterentwicklung des Projektcontrollingsystems,
- Effiziente Abwicklung der Instandhaltungsprojekte und der paktierten Bau- und Haustechnikinvestitionsprojekte mit definierten Schnittstellen, Abläufen und Projektcontrolling-Instrumenten,
- Implementierung des EDV-Systems SAP R/3 hinsichtlich der Projektabwicklung und der bau- und haustechnischen Maßnahmen.

Die zur Aufgabenerfüllung eingesetzten Personalressourcen beliefen sich im Betrachtungszeitraum 2001 bis 2004 im Jahresdurchschnitt auf rd. 6,3 Arbeitszeitäquivalente, wobei jeweils eine Leasingkraft eingesetzt wurde. Die Mitarbeiter verfügten über fachliche Qualifikationen in den Bereichen Nachrichtentechnik, Elektrotechnik, Maschinenbau- und Fördertechnik sowie Hochbau und wiesen Zusatzqualifikationen in den Bereichen Projektmanagement und Controlling auf.

Das Leistungsprofil der Abteilung TPC entwickelte sich auf Basis der aufgabenbezogenen, prozentuellen Verteilung der Leistungsstunden wie folgt:

Aufgabenschwerpunkte	2001	2002	2003	2004
Projektmanagement	53,7 %	46,0 %	43,1 %	44,7 %
Tätigkeiten für andere Abteilungen	18,2 %	23,9 %	21,2 %	18,7 %
Kanzleitätigkeiten	15,9 %	13,6 %	11,9 %	10,8 %



Aufgabenschwerpunkte	2001	2002	2003	2004
Sonderaufgaben (Projektentwicklung, Übersiedlung Bauteil 88 etc.)	6,6 %	11,0 %	12,0 %	10,1 %
Studien	0,6 %	1,2 %	7,0 %	8,7 %
Projektcontrolling	3,8 %	3,1 %	3,3 %	5,1 %
Investitionsplanung	1,2 %	1,2 %	1,5 %	1,9 %

Die Hauptaufgabe der Abteilung TPC bildete das Projektmanagement der laufenden Investitionsprojekte, wobei die Anzahl der Projekte von 28 im Jahr 2001 auf 13 im Jahr 2004 zurückging. Parallel dazu reduzierte sich das Projektvolumen von 22,50 Mio.EUR auf 9,64 Mio.EUR. Da die für das Projektmanagement eingesetzten Leistungsstunden nur geringfügig rückläufig waren, erhöhten sich die angefallenen Leistungsstunden pro Projekt um 96 %. Bezüglich der Abwicklung von bau- und haustechnischen Investitionsprojekten war hervorzuheben, dass die von der Abteilung TPC mit der V-KMB verhandelte Senkung der bisherigen Projektmanagementkosten von 16 % auf 8,5 % zu jährlichen Kosteneinsparungen führen wird.

Der Projektumfang im Bereich Projektcontrolling reduzierte sich von 33 Projekten mit einem Volumen von 24,95 Mio.EUR im Jahr 2001 auf zwölf Projekte mit einem Volumen von 22,56 Mio.EUR im Jahr 2004, wobei allerdings bei den hierfür aufgewendeten Leistungsstunden eine Steigerungsrate von 46 % zu verzeichnen war. Im Bereich der Investitionsplanung und Evidenzhaltung der bau- und haustechnischen Projekte erhöhte sich der Planwert von 76,13 Mio.EUR auf 92,61 Mio.EUR.

Zu den weiteren Aufgabenschwerpunkten zählten die Tätigkeiten für andere Abteilungen, wie z.B. die Beratungstätigkeit für die Abteilung TMT, die SAP-Implementierung im Controllingbereich und die Mitarbeit beim Projekt FMIS sowie die Übernahme von Sonderaufgaben. Die hierfür aufgewendeten Leistungsstunden erreichten im Jahr 2004 das Ausmaß von 1,9 Arbeitszeitäquivalenten.

Im Betrachtungszeitraum wurden neben diesen Hauptaufgaben 21 Studien mit unterschiedlichem Detailgrad zu Themen wie z.B. Dialyse Bauteil 83 oder Pädiatrisches Zentrum bearbeitet. Die Anzahl der Studien und die dafür aufgewendeten Leistungsstunden wurden von zwei Studien mit 62 Leistungsstunden im Jahr 2001 auf acht Studien mit

1.011 Leistungsstunden im Jahr 2004 erhöht, was 0,60 Arbeitszeitäquivalenten entsprach.

#### 6.7 Abteilung Technische Infrastruktur und Dokumentation (TID)

Der Tätigkeitsbereich der Abteilung TID umfasste folgende, überblicksmäßig dargestellte Aufgabenschwerpunkte:

- Sicherstellung von unterstützenden Maßnahmen zur Betriebsanpassung in den Bereichen Bau- und Haustechnik, Nachrichtentechnik, Leitsystem sowie Sperrsystem in Form von Leistungsabrufen,
- Vertretung des Antragstellers in den laufenden Behördenverfahren,
- Servicestelle hinsichtlich der Bereitstellung und Wartung der technischen Dokumentation.

Die zur Aufgabenerfüllung eingesetzten Personalressourcen beliefen sich im Betrachtungszeitraum 2001 bis 2004 im Jahresdurchschnitt auf rd. 15 Arbeitszeitäquivalente. Infolge von Personalabgängen wurden seit dem Jahr 2001 zwei Leasingkräfte im Bereich Leistungsabrufe und eine Leasingkraft im Kanzleibereich eingesetzt. Während das Eigenpersonal über fachliche Qualifikationen in den Bereichen Betriebswirtschaft, Elektrotechnik, Maschinenbau, Informatik und Kanzleidienste verfügte, wies das Fremdpersonal zwar administrative aber keine spezifischen, gewerksbezogenen Qualifikationen auf.

Das Leistungsprofil der Abteilung TID entwickelte sich auf Basis der aufgabenbezogenen, prozentuellen Verteilung der Leistungsstunden wie folgt:

Aufgabenschwerpunkte	2001	2002	2003	2004
Leistungsabrufe	44,7 %	38,9 %	37,3 %	42,3 %
Kanzleitätigkeiten	21,1 %	26,1 %	25,8 %	21,8 %
Allgemeine Leistungen	16,2 %	13,1 %	14,7 %	12,1 %
Technische Dokumentation	10,4 %	8,9 %	8,6 %	11,4 %
Behördenverfahren	6,2 %	11,3 %	12,3 %	10,5 %
Übernahmeverfahren	1,4 %	1,7 %	1,3 %	1,9 %

Die Hauptaufgabe der Abteilung TID lag in der Entgegennahme und Beurteilung von

gewerksbezogenen Leistungsabrufen der AKH-Betriebsstellen sowie in der Beauftragung der V-KMB mit der Umsetzung der genehmigten Leistungsabrufe. Obwohl das hierfür aufgewendete Budgetvolumen im Betrachtungszeitraum auf 1,17 Mio.EUR im Jahr 2004 verdoppelt wurde und die Zahl der beauftragten Leistungsabrufe von 2.664 auf 3.321 stieg, veränderte sich der Zeitaufwand für die Abwicklung der Leistungsabrufe so wie jener der damit in Zusammenhang stehenden Technischen Dokumentation nicht.

Neben den Kanzleitätigkeiten wurde auf Grund der in Pkt. 4.4.3 bereits bemängelten Buchungspraxis im Zeiterfassungssystem HuGO eine zweite Kategorie Allgemeiner Leistungen (z.B. themenorientierte Besprechungen oder Recherchen) im Ausmaß von durchschnittlich 2,0 Arbeitszeitäquivalenten ausgewiesen, die allerdings den primären Aufgabenschwerpunkten der TID nicht unmittelbar zugeordnet werden konnten.

Beim Behördenverfahren verdoppelten sich die aufgewendeten Leistungsstunden von 2001 auf 2003 und gingen im Jahr 2004 um ein Drittel zurück, obwohl die Anzahl der Verhandlungstage mit durchschnittlich 172 stabil blieb. Die dabei enderledigten Mängel erreichten im Jahr 2003 mit 1.751 ihren Höhepunkt, fielen jedoch im Jahr 2004 auf 498 zurück. Im Bereich der Übernahmeverfahren erhöhten sich die dafür angefallenen Leistungsstunden im Betrachtungszeitraum um 43,6 % auf 481 im Jahr 2004.

#### 6.8 Abteilung Medizintechnik (TMT)

Der Tätigkeitsbereich der Abteilung TMT umfasste folgende, überblicksmäßig dargestellte Aufgabenschwerpunkte:

- Durchführung der Beschaffung von Medizintechnikgeräten und der dazugehörigen Vergabeverfahren sowie effiziente Umsetzung der genehmigten Budgetmittel im Bereich Medizintechnik,
- Durchführung einer lang-, mittel- und kurzfristigen Reinvestitionsplanung im Bereich der medizintechnischen Anlagen und Geräte,
- Wahrnehmung sämtlicher Agenden betreffend medizintechnischer Fragestellungen für das gesamte AKH (z.B. Mitarbeit bei der Skartierung),
- Umsetzung der vom Dekanat der Medizinischen Universität Wien genehmigten For-

- schungsprojekte,
- Administration des Gerätepools für Medizintechnikgeräte sowie Wiedereinsatz-, Transport-, Umverortung von Medizintechnikgeräten.

Die zur Aufgabenerfüllung eingesetzten Personalressourcen beliefen sich im Betrachtungszeitraum 2001 bis 2004 im Jahresdurchschnitt auf rd. 12,4 Arbeitszeitäquivalente, wovon zwei Leasingkräfte im Kanzleibereich und eine Leasingkraft als Sachbearbeiter im Einsatz waren. Das Eigen- und Fremdpersonal verfügte über fachliche Qualifikationen in den Bereichen Biomedizin, Nachrichtentechnik, Elektrotechnik und Kanzleidienste und wies Zusatzqualifikationen in den Bereichen Strahlen- und Laserschutz sowie Qualitätsmanagement auf.

Das Leistungsprofil der Abteilung TMT entwickelte sich auf Basis der aufgabenbezogenen, prozentuellen Verteilung der Leistungsstunden wie folgt:

Aufgabenschwerpunkte	2001	2002	2003	2004
Beschaffungen	50,5 %	50,3 %	42,8 %	41,3 %
Führung des Leihgeräte- und Gerätepools	21,1 %	19,3 %	24,0 %	24,2 %
Kanzleitätigkeiten	19,5 %	19,9 %	18,5 %	15,6 %
Strahlenschutzadministration	0,0 %	0,0 %	4,4 %	9,0 %
Investitionsplanung	7,0 %	6,9 %	7,0 %	5,0 %
Sonderaufgaben (Aktion Beslan, Katastrophenschutz)	0,9 %	2,1 %	1,4 %	2,6 %
Technischer Sicherheitsbeauftragter	1,0 %	1,5 %	1,9 %	2,3 %

Im Aufgabenschwerpunkt Beschaffungen der Abteilung TMT sank die Anzahl der Bestellungen von 654 mit einem Volumen von 16,90 Mio.EUR im Jahr 2001 auf 112 Bestellungen mit einem Volumen von 7,26 Mio.EUR im Jahr 2004. Ursache für diesen massiven Investitionsrückgang war der im Jahr 2003 ausgesprochene Investitionsstopp. Die hierfür aufgewendeten Leistungsstunden gingen im selben Zeitraum nur um 12,7 % zurück, da laut Angaben der Abteilung TMT sowohl das aufwändigere Beschaffungs-procedere als auch die Bestrebung für eine effektivere Mittelverwendung zeitintensivere Vorbereitungsarbeiten erforderten. Im Betrachtungszeitraum wurden von der Abteilung TMT insgesamt 30 Vergabeverfahren abgewickelt.

Auch die Anzahl der bearbeiteten Leihgeräte stieg im selben Zeitraum bedingt durch

den Investitionsstopp von 265 im Jahr 2001 auf 348 im Jahr 2004, wobei die dafür eingesetzten Leistungsstunden pro Leihgerät überproportional von 1,8 im Jahr 2001 auf 4,4 im Jahr 2004 anstiegen. Die Anzahl der Transporte im Bereich Gerätepool war hingegen von 998 auf 623 im Betrachtungszeitraum gesunken. Die im Bereich Leihgeräte- und Gerätepool eingesetzten Personalressourcen erhöhten sich von 2,2 im Jahr 2001 auf 2,7 Arbeitszeitäquivalente im Jahr 2004.

Für die Wahrnehmung der Funktion des Technischen Sicherheitsbeauftragten und für die seit 2003 übernommene Strahlenschutzadministration (inkl. Strahlenschutz- und Laserschutzagenden) nahm der Leistungsumfang von 182 Stunden im Jahr 2001 auf 2.150 Stunden im Jahr 2004, das entsprach 1,3 Arbeitszeitäquivalenten zu.

Im Bereich der Investitionsplanung wurden 2001 und 2002 Investitionsvolumina von 14,11 Mio.EUR und 27,26 Mio.EUR ausgewiesen. Wegen des im Jahr 2003 ausgesprochenen Investitionsstopps wurden Mehrjahresplanungen erarbeitet, sodass im Jahr 2003 für eine Periode von fünf Jahren ein Planwert für Notfallprojekte im Ausmaß von 80 Mio.EUR und im Jahr 2004 für eine Periode von fünf Jahren ein Planwert von 104,43 Mio.EUR ausgewiesen wurde.

#### 6.9 Feststellungen zum Leistungsprofil der Abteilungen

Auf der Ebene der vier Abteilungen der TDR wurden rd. zwei Drittel der Gesamtleistungsstunden erbracht, wobei der Personaleinsatz im Betrachtungszeitraum im Jahresdurchschnitt mit rd. 42,9 Arbeitszeitäquivalenten konstant blieb. Mit Ausnahme der Abteilung TID waren die Leistungsprofile aller Abteilungen auf Grund des Investitionsstopps des Jahres 2003 Veränderungen unterworfen. An Stelle der Abwicklung von Instandhaltungs- und Investitionsprojekten verlagerte sich ihre Tätigkeit auf eine verstärkte Investitionsplanung und auf die Übernahme von Sonderaufgaben. Eine Änderung dieser Aufgabenverlagerung war allerdings absehbar, da davon ausgegangen werden konnte, dass dem AKH auf Grund der zwischen dem Bund und der Stadt Wien im Juni 2005 abgeschlossenen Grundsatzvereinbarung über die Finanzierung des AKH - beginnend mit dem Jahr 2006 - vermehrt Investitionsmittel zufließen werden.

Wie bereits in Pkt. 5.5 erläutert, wurde durch die noch zu beauftragende "Externe begleitende technische Leistungsprüfung" die bisherige stichprobenartige technische Betriebsprüfung der TIB abgelöst. Nach Auffassung des Kontrollamtes wäre daher zu prüfen, inwiefern das dadurch geänderte Anforderungsprofil der Abteilung TIB den derzeitigen Personaleinsatz erfordert, wenngleich für die Wahrnehmung der Auftraggeberfunktion gegenüber der V-KMB bzw. für die Operationalisierung der Zusatzvereinbarung zum TBV auch weiterhin Personalressourcen vorzuhalten sein werden. Weiters wurde vom Kontrollamt eine Zusammenlegung der Stabsstelle TTC und der Abteilung TIB angeregt, da damit eine Konzentration der sich aus der Auftraggeberfunktion gegenüber der V-KMB ergebenden Aufgaben erreicht werden könnte.

Bezüglich der Abteilungen TPC und TID empfahl das Kontrollamt im Sinn einer Effizienzerhöhung ebenso eine Konzentration der Aufgabenschwerpunkte "Projektmanagement" der laufenden Investitionsprojekte mit den gewerksbezogenen "Leistungsabrufen". Eine Bündelung aller Agenden rund um Behördenverfahren in einer Organisationseinheit wäre ebenfalls anzustreben.

Bedingt durch ihre Aufgabenschwerpunkte war die Abteilung TMT vom Investitionsstopp des Jahres 2003 am meisten betroffen. Durch die Zunahme der Tätigkeiten rund um die Führung des Leihgeräte- und Gerätepools, die Übernahme der Strahlenschutzadministration sowie weiterer Sonderaufgaben konnte der Rückgang im Beschaffungsbereich grundsätzlich kompensiert werden.

Zur Darstellung der möglichen Entwicklung der Investitionsumsetzung darf auf die inzwischen erfolgte Vereinbarung vom 6. Juni 2005 hingewiesen werden. Auf Basis dieser Vereinbarung wurde eine Investitionsstrategie entwickelt, die die Herausforderungen für die TDR in der Investitionsumsetzung verdeutlicht.

Diese Entwicklung wird im Rahmen der Aktualisierung des Aufbauorganisations- und Personalkonzeptes berücksichtigt. Diese Aufgabenstellung, aber auch jene für die Wahrnehmung der Auftrag-

geberfunktion mit der notwendigen Expertise, ist das Gestaltungsmoment für die Abteilung TIB und deren Personalbedarf in Quantität und Qualität.

Im Rahmen der Aktualisierung des Aufbauorganisationskonzeptes kommt es zu einer Neuordnung der Stabsstellen und Abteilungen der TDR und deren Aufgabenzuordnung.

Die Annäherung der Projekte und Leistungsabrufe wurde dem Kontrollamt im Rahmen der Einschau als Entwicklungsziel dargelegt und der Empfehlung daher gefolgt.

#### 6.10 Abschließende Feststellung des Kontrollamtes

Die Prüfung der Organisationsstruktur und des Leistungsprofils der TDR des AKH ergab, dass auf Grund der modifizierten vertraglichen Rahmenbedingungen aus dem TBV ein Optimierungspotenzial hinsichtlich der Leistungserbringung sowohl auf der Ebene der Stabsstellen als auch auf der Ebene der Abteilungen bestand. Obwohl die Wahrnehmung der Auftraggeberfunktion gegenüber der V-KMB nicht außer Acht zu lassen war und sich die Notwendigkeit eines Technischen Direktors für das AKH aus dem Wr KAG ableitete, sollte bei einer Neukonzeption der TDR eine Organisationsstruktur angestrebt werden können, die mit einem geringeren Personalstand und - soweit wie möglich - ohne Einsatz von Fremdpersonal das Auslangen findet.

Es wird allen Feststellungen zugestimmt und es werden alle Anregungen seitens der Generaldirektion des WKAV aufgegriffen werden. Insbesondere wird darauf geachtet werden, dass auch in Zukunft die TDR so gestaltet und personalisiert ist, dass sie ihrer großen Verantwortung für den technischen Betrieb des AKH entspricht.