



KONTROLLAMT DER STADT WIEN

**Rathausstraße 9
A-1082 Wien**

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

e-mail: post@kontrollamt.wien.gv.at

www.kontrollamt.wien.at

DVR: 0000191

KA - K-11/10

Unternehmung "Wiener Krankenanstaltenverbund",
Prüfung betreffend Einsatz von Leiharbeitskräften im KAV

Ersuchen gem. § 73 Abs. 6a WStV

vom 9. September 2010

KURZFASSUNG

Das Kontrollamt unterzog aus Anlass eines Ersuchens gem. § 73 Abs. 6a der WStV den Einsatz von Leiharbeitskräften im KAV einer Prüfung.

Im Zuge der Einschau wurde festgestellt, dass der Einsatz von Leiharbeitskräften vor allem im Allgemeinen Krankenhaus der Stadt Wien - Medizinischer Universitätscampus eine relevante Größenordnung erreichte, weshalb das Kontrollamt darauf hinwies, sämtliche weiteren Personaldispositionen ergebnisoffen hinsichtlich der Bedeckung durch Eigenpersonal, Leiharbeitskräfte oder Dienstleistungsfremdvergabe anzudenken und allfällige diesbezügliche Festlegungen erst nach entsprechenden Personalbedarfsanalysen und auf Basis durchgängiger Kostenvergleichsrechnungen vorzunehmen.

Ein konkretes Vergabeverfahren mit seinen aus Sicht des Kontrollamtes eng gefassten Eignungs- und Zuschlagskriterien wurde im weiteren Verfahrensablauf bestandsfest und bildete die Grundlage für die Auftragserteilung an die Bestbieterin. Ein gegen Ende des Vergabeverfahrens bei der Unternehmung "Wiener Krankenanstaltenverbund" eingelangter anonymer Hinweis führte zur Einleitung strafrechtlicher Ermittlungen, die bis zum Ende der Einschautätigkeit noch nicht abgeschlossen waren. Die bei der Unternehmung "Wiener Krankenanstaltenverbund" in diesem Zusammenhang gesetzten Maßnahmen waren als zweckmäßig einzustufen.

INHALTSVERZEICHNIS

1. Prüfersuchen.....	8
2. Aktenführung bzw. Dokumentation.....	8
2.1 Aufwandsdokumentation	8
2.2 Bereitgestellte Unterlagen	9
3. Teil eins der Frage 1 des Prüfersuchens.....	9
3.1 Angaben betreffend Anzahl der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter in der Unternehmung "Wiener Krankenanstaltenverbund" gesamt (Eigenpersonal)	10
3.2 Angaben betreffend Anzahl der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter in der Unternehmung "Wiener Krankenanstaltenverbund" gesamt (Eigenpersonal), aufgeschlüsselt nach den einzelnen Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen der Unternehmung "Wiener Krankenanstaltenverbund"	12
3.3 Teil zwei der Frage 1 des Prüfersuchens	23
3.4 Wirtschaftliche Entscheidungsgrundlage und strategische Überlegungen der Unternehmung "Wiener Krankenanstaltenverbund" hinsichtlich Leiharbeit (im Sinn von Arbeitskräfteüberlassung), Fremdvergabe einer Dienstleistung bzw. Eigenleistung	28
3.5 Teil drei der Frage 1 des Prüfersuchens	30
4. Frage 2 des Prüfersuchens	36
5. Frage 3 des Prüfersuchens	38
6. Frage 4 des Prüfersuchens	38
6.1 Unternehmensstrategische, rechtliche und betriebswirtschaftliche Vorgaben der Magistratsdirektion in Bezug auf den Einsatz von überlassenen Arbeitskräften	39
6.2 Unternehmensstrategische, rechtliche und betriebswirtschaftliche Vorgaben der Unternehmung "Wiener Krankenanstaltenverbund" - Generaldirektion in Bezug auf den Einsatz von überlassenen Arbeitskräften	40
6.3 Ergebnis	41
7. Frage 5 des Prüfersuchens	41
7.1 Darstellung des Einsatzes von überlassenen Arbeitskräften und die Verwendung von Personal von Fremdfirmen im Rahmen von Werkverträgen im Wirtschaftsplan der Unternehmung "Wiener Krankenanstaltenverbund"	42

7.2 Sinnhaftigkeit der Darstellung im Wirtschaftsplan	42
8. Frage 6 des Prüfersuchens	42
8.1 Systemisierte Dienstposten der Unternehmung "Wiener Krankenanstalten- verbund" nach dem Einsatz von überlassenen Arbeitskräften	42
8.2 Auswirkung des Einsatzes von überlassenen Arbeitskräften auf den Dienstpostenplan	43
9. Frage 7 des Prüfersuchens	44
9.1 Betriebswirtschaftlicher und unternehmensstrategischer Zweck des Einsatzes von überlassenen Arbeitskräften in der Unternehmung "Wiener Krankenanstaltenverbund"	44
9.2 Kosten der Anwesenheitsstunde des Eigenpersonals bzw. der überlassenen Arbeitskräfte	47
10. Frage 8 des Prüfersuchens	56
10.1 Allgemeine Grundlagen zur Entlohnung der überlassenen Arbeitskräfte in der Unternehmung "Wiener Krankenanstaltenverbund"	56
10.2 Entlohnung der überlassenen Arbeitskräfte in der Unternehmung "Wiener Krankenanstaltenverbund" im Fall länger andauernder Beschäftigungen	57
11. Frage 9 des Prüfersuchens	58
12. Frage 10 des Prüfersuchens	59
12.1 Rechtlicher Hintergrund der Unterscheidung bei Ausschreibungen von "Dienstleistungen von Fremdfirmen" und der Ausschreibung von überlassenen Arbeitskräften	59
12.2 Unternehmensstrategischer und betriebswirtschaftlicher Hintergrund der Unterscheidung bei Ausschreibungen von "Dienstleistungen von Fremdfirmen" und der Ausschreibung von überlassenen Arbeitskräften	61
13. Frage 11 des Prüfersuchens	61
13.1 Vergabe- und vertragsrechtliche Aspekte	61
13.2 Leistungsbeschreibung	62
13.3 Hygienerelevanz.....	63
13.4 Berichterstattung des Direktors der Teilunternehmung Allgemeines Krankenhaus der Stadt Wien - Medizinischer Universitätscampus	64
14. Frage 12 des Prüfersuchens	64

14.1 Patientinnennahe bzw. patientennahe und patientinnenferne bzw. patientenferne Leistungen.....	65
14.2 Wirtschaftlichkeit patientinnennaher bzw. patientennaher und patientinnenferner bzw. patientenferner Leistungen	65
15. Frage 13 des Prüfersuchens	66
15.1 Auswirkungen des Erlasses der Magistratsdirektion vom 11. Juni 2010 (MDS-K-927/10) auf von überlassenen Arbeitskräften bzw. Verträge betreffend "Dienstleistung von Fremdfirmen" innerhalb der Unternehmung "Wiener Krankenanstaltenverbund"	67
15.2 Entfall des Genehmigungsvorbehaltes durch die Magistratsdirektion beim Einsatz von überlassenen Arbeitskräften	68
16. Zusammenfassende Feststellungen zur Verwendung von überlassenen Arbeitskräften im Überblick	68
16.1 Anteile an überlassenen Arbeitskräften.....	68
16.2 Personalkapazitätserweiterung über den Dienstpostenplan hinaus	69
16.3 Aufgabenfelder der überlassenen Arbeitskräfte	69
16.4 Unterschiedliche Verrechnungsmodalitäten	69
16.5 Dienstleistungszukauf statt überlassene Arbeitskräfte	70
16.6 Kompetenzen für die Arbeitskräfteüberlassung.....	70
16.7 Buchhalterischer Ausweis der überlassenen Arbeitskräfte.....	70
16.8 Vorgaben für eine Arbeitskräfteüberlassung	70
16.9 Kostenvergleichsrechnungen	70
16.10 Kostenkalkulation	71
17. Vergabeverfahren Überlassung von Arbeitskräften und Erbringung von Managementleistungen für das Allgemeine Krankenhaus der Stadt Wien - Medizinischer Universitätscampus	71
17.1 Prüfungsablauf und Prüfungsgegenstand	71
17.2 Vergaberechtliche Grundlagen und Dienstvorschriften	72
18. Teil eins der Frage 14 des Prüfersuchens.....	74
18.1 Ausgangslage zum prüfungsgegenständlichen Vergabeverfahren	74
18.2 Chronologische Darstellung der wesentlichsten Verfahrensschritte.....	76
18.3 Sachbearbeitung und Gespräche mit den Bieterinnen	78

18.4 Teil zwei der Frage 14 des Prüfersuchens	79
18.5 Teil drei der Frage 14 des Prüfersuchens	82
18.6 Angebotsprüfung und Bestbieterermittlung	86
19. Frage 15 des Prüfersuchens	89
19.1 Unternehmungsstrategische Vorgaben	89
19.2 Regelungsinhalte für Arbeitskräfteüberlassung	90
19.3 Verfahrensablauf versus unternehmungsstrategischer Vorgaben.....	91
20. Fragen 16 und 17 des Prüfersuchens	93
20.1 Zuschlagsentscheidung und Zuschlagserteilung.....	93
20.2 Zuschlagserteilung im Rahmen des normalen Geschäftsbetriebes einer Krankenanstalt	94
20.3 Ende des Vergabeverfahrens.....	95
20.4 Beweggründe der Zuschlags- bzw. Auftragserteilung	96
21. Frage 18, Teil eins von Frage 19 und Frage 20 des Prüfersuchens.....	97
21.1 Anonyme Hinweise (Eingaben)	97
21.2 E-Mail-Eingaben.....	98
21.3 Eingabe in einem Kuvert ohne Absendervermerk	99
21.4 Presseartikel "Verdacht auf Korruption im AKH"	100
22. Teil zwei der Frage 19, Fragen 21 und 22.....	100
22.1 Überprüfung der anonymen Hinweise, Informationsstände und Maßnahmen.....	100
22.2 Ergebnis der Prüfung der anonymen Hinweise	101
22.3 Eingeleitete Maßnahmen	104
22.4 Beurteilung der Maßnahmen	105
23. Frage 23 des Prüfersuchens	107
23.1 Externe Gutachten und Sonderprüfungen.....	107
23.2 Gutachten hinsichtlich gerichtlich strafbare Handlungen.....	108
23.3 Sonderprüfung durch ein Wirtschaftsprüfungsunternehmen	108
23.4 Gutachten über Handlungsmöglichkeiten.....	109
23.5 Evaluierung des internen Kontrollsystems des Beschaffungsprozesses des Allgemeinen Krankenhauses der Stadt Wien - Medizinischer Universitätscampus.....	111
24. Ausblick.....	112
24.1 Gerichtsanhängige Verfahren	112

24.2 Ordentliche Kündigung des Rahmenvertrages..... 112
24.3 Erforderliche Maßnahmen zur Personalbedarfsbedeckung 112

Anhang

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS UND ALLGEMEINE HINWEISE 114

PRÜFUNGSERGEBNIS

1. Prüfersuchen

Der ÖVP-Klub der Bundeshauptstadt Wien stellte gem. § 73 Abs. 6a WStV das Ersuchen, *das Kontrollamt möge die Gebarung betreffend den Einsatz von Leihpersonal im KAV bzw. in den einzelnen Einrichtungen/Krankenhäusern und Pflegeheimen des KAV prüfen sowie die Projektierung und den Ablauf eines damit zusammenhängenden, konkreten Vergabeverfahrens betr. den Einsatz von Leihpersonal einer Prüfung unterziehen.*

Insbesondere sollten Aspekte zum Fragenkomplex *Verwendung von Leihpersonal (i.S.v. Arbeitskräfteüberlassung) generell* berücksichtigt und untersucht werden, wofür 13 konkrete Fragen formuliert wurden, zur Problemstellung *Konkretes Vergabeverfahren betr. Einsatz von Leihpersonal* wurden weitere 10 Fragen gestellt.

Das Kontrollamt weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass thematisch überschneidende Fragestellungen gemeinsam behandelt wurden. Vor Behandlung der konkreten Fragestellungen waren noch Empfehlungen anlässlich von Wahrnehmungen über die Aktenführungen und Dokumentationen der geprüften Einrichtungen zu treffen.

Überdies ist anzumerken, dass die Sitzungen von Ausschüssen des Wiener Gemeinderates nicht öffentlich sind. Die Protokolle sind gem. § 19 der Geschäftsordnung für die Ausschüsse, Unterausschüsse und Kommissionen des Gemeinderates der Stadt Wien nicht öffentlich einsehbar. Um die Vertraulichkeit über den Inhalt von Ausschusssitzungen zu gewährleisten, wurden Fragestellungen, welche auf den Inhalt von derartigen Sitzungen verwiesen, vom Kontrollamt anonymisiert.

2. Aktenführung bzw. Dokumentation

2.1 Aufwandsdokumentation

Eingangs ist festzuhalten, dass Aufzeichnungen über die AKÜ, der darauf entfallenden Aufwendungen und ihre buchhalterische Erfassung sowie eine gesamthafte Darstellung

der im KAV bestehenden Personalkapazitäten bis August 2010 nur sehr rudimentär vorhanden waren. Erst mit 1. September 2010 wurde begonnen, die für das Eigenpersonal geltenden umfassenden Aufzeichnungs- und Erfassungsvorschriften analog bei den AKÜ anzuwenden und die hierfür anfallenden Aufwendungen im Jahresabschluss gesondert, wenngleich teilweise auf unterschiedlichen Buchhaltungskonten (76301012 Sonstige Personalbeistellungen im AKH bzw. 7850799C Personalbereitstellung in allen übrigen Spitälern und Pflegeeinrichtungen des KAV), zu erfassen. Davor wurden nach Angaben des KAV diese Aufwendungen im Jahresabschluss auf unterschiedlichen Aufwandskonten unter den "Sonstigen betrieblichen Aufwendungen: Übrige" ausgewiesen.

Das Kontrollamt empfahl, die Aufwendungen für AKÜ im KAV künftig auf namentlich und numerisch einheitlichen Buchhaltungskonten zu erfassen.

2.2 Bereitgestellte Unterlagen

Die durch das Kontrollamt zur Vergleichbarkeit weitgehend standardisierten Fragestellungen wurden durch die KAV-GED und die in die Stichprobe miteinbezogenen Krankenhäuser AKH, OWS und WIL in unterschiedlicher Qualität und in sehr unterschiedlichem zeitlichem Ausmaß beantwortet, wobei die Bemühungen des OWS und des WIL - zeitnahe und qualitätvolle Antworten zu liefern - positiv hervorzuheben waren. In den anderen Fällen wurden die Unterlagen teilweise schleppend zur Verfügung gestellt und die aufgeworfenen inhaltlichen Fragestellungen z.T. gar nicht oder nur unzureichend beantwortet. Teilweise ergaben sich hierbei Bearbeitungszeiten von mehreren Wochen und die inhaltlichen Ausführungen erforderten erhebliche qualitative Nachbesserungen.

In diesem Zusammenhang wurde dem KAV empfohlen, die Leistungsfähigkeit der einzelnen involvierten Abteilungen zu evaluieren und gegebenenfalls geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um künftig ein qualitativ ansprechendes gleich hohes Leistungsniveau all dieser involvierten Abteilungen zu gewährleisten und damit durchgängig in allen Leistungsbereichen des KAV das gewohnt hohe Leistungsniveau sicherzustellen.

3. Teil eins der Frage 1 des Prüfersuchens

Wie stellt sich die Situation betr. die Verwendung von Leihpersonal (i.S.v. Arbeitskräfteüberlassung) bzw. Dienstleistungszukauf von Fremdfirmen (im Rahmen eines Werk-

vertrages) im KAV generell und im AKH im Speziellen dar (bei Letzterem zum Zeitpunkt vor der gegenständlichen Ausschreibung und nach der erfolgten Zuschlagserteilung)?

Bitte um konkrete Angaben betr. Zahl der jeweiligen Mitarbeiter im KAV insgesamt, aufgeschlüsselt nach den einzelnen Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen des KAV, und den dortigen jeweiligen Arbeitsbereichen und Berufsgruppen (z.B.: Schreibkräfte, Hausarbeiter, Abteilungshelferinnen, Transportpersonal).

3.1 Angaben betreffend Anzahl der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter in der Unternehmung "Wiener Krankenanstaltenverbund" gesamt (Eigenpersonal)

3.1.1 In der nachfolgenden Tabelle sind auf der Grundlage der dem Kontrollamt zur Verfügung gestellten Unterlagen die Anzahl der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter für den KAV gesamt, aufgeschlüsselt nach den jeweiligen Arbeitsbereichen und Berufsgruppen, als Jahresdurchschnittswerte der Jahre 2008 bis 2010 in VZÄ dargestellt:

KAV gesamt	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Apothekerinnen bzw. Apotheker, Chemikerinnen bzw. Chemiker, Physikerinnen bzw. Physiker u.ä.	243,73	261,32	271,34	27,61
Ärztinnen bzw. Ärzte	2.967,13	3.002,07	3.061,35	94,22
Betriebspersonal	5.562,50	5.311,78	5.100,88	-461,62
Hebammen	165,50	163,60	163,90	-1,60
Krankenpflegefachdienstpersonal	10.469,27	10.656,99	10.704,14	234,87
Medizinisch-technisches Dienstpersonal	2.228,23	2.253,15	2.290,57	62,34
Personal - Sonstiges	1.726,62	1.741,55	1.721,00	-5,62
Sanitätshilfsdienstpersonal	2.345,29	2.257,72	2.155,61	-189,68
Verwaltungs- und Kanzleipersonal	2.404,03	2.410,70	2.432,94	28,90
Zuordnungsproblem (MLV)	41,96	35,04	26,40	-15,56
Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter gesamt	28.154,26	28.093,93	27.928,12	-226,14

Die Anzahl der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter des KAV blieb innerhalb des Beobachtungszeitraumes der Jahre 2008 bis 2010 weitgehend konstant. Wie die Einschau des Kontrollamtes zeigte, sind AKÜ in den Berufsgruppen Betriebspersonal, Personal - Sonstiges und Verwaltungs- und Kanzleipersonal zu finden.

Die Berufsgruppe Betriebspersonal umfasst die Bedienstetenkategorien Hausaufsicht bzw. Reinigung, Magazin, Technik (Werkstattengehilfinnen bzw. Werkstattengehilfen, Professionistinnen bzw. Professionisten u.ä.), Hol- und Bringdienst (Krankenträgerin-

nen bzw. Krankenträger u.ä.), Küche und Sonstige (z.B. Helferinnen bzw. Helfer im Bereich der Desinfektion u.ä.). Die Berufsgruppe Personal - Sonstiges umfasst die sogenannten Abteilungshelferinnen bzw. Abteilungshelfer. Die Berufsgruppe Verwaltungs- und Kanzleipersonal umfasst im Wesentlichen Büro- und Schreibkräfte.

3.1.2 Die nachfolgenden Tabellen stellen die Veränderungen des Eigenpersonals in den für den Einsatz der AKÜ relevanten Berufsgruppen Betriebspersonal, Personal - Sonstiges und Verwaltungs- und Kanzleipersonal und die Entwicklung der AKÜ im KAV gesamt für die Jahre 2008 bis 2010 als Jahresdurchschnittswerte in VZÄ dar:

KAV gesamt - Eigenpersonal	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Betriebspersonal	5.562,50	5.311,78	5.100,88	-461,62
Personal - Sonstiges	1.726,62	1.741,55	1.721,00	-5,62
Verwaltungs- und Kanzleipersonal	2.404,03	2.410,70	2.432,94	28,90
Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter gesamt	9.693,16	9.464,04	9.254,82	-438,34

KAV gesamt - AKÜ	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
AKÜ gesamt	386,28	543,14	1.047,72	661,44

KAV gesamt	2008 bis 2010
Nettozuwachsrate Eigenpersonal und AKÜ	(*223,10

(*Exkl. AKÜ der KAV-GED und KAV-IT für die Jahre 2008 und 2009

Die Einschau zeigte, dass in den Jahren 2008 bis 2010 ein nomineller Rückgang im Bereich des Eigenpersonals von 438,34 VZÄ zu verzeichnen war. Demgegenüber stand nach Angaben des KAV ein nomineller Zuwachs von 661,44 VZÄ bei der AKÜ. Das ergab einen Nettozuwachs von 223,10 VZÄ.

Die Anzahl der AKÜ im Bereich der KAV-GED und der KAV-IT konnte für die Jahre 2008 und 2009 durch den KAV nicht ermittelt werden und fehlte daher in der Aufstellung für diesen Zeitraum. Der KAV beschäftigte nach eigenen Angaben in der KAV-GED im Jahr 2010 rd. drei vollzeitbeschäftigte überlassene Arbeitskräfte und in der KAV-IT 70 vollzeitbeschäftigte überlassene Arbeitskräfte. Unter Berücksichtigung dieser durch den KAV für das Jahr 2010 genannten Anzahl an AKÜ war davon auszugehen, dass auch in den Jahren 2008 und 2009 ein ähnliches Beschäftigungsniveau gegeben

war, womit sich naturgemäß eine in diesem Umfang höhere Anzahl der AKÜ ergeben würde.

Die durch das Kontrollamt begehrte gesamthafte Darstellung der AKÜ auf der Grundlage der einzelnen Berufsgruppen analog des Eigenpersonals konnte durch den KAV nicht vorgelegt werden. Ein ganzheitlicher Überblick über Art, Ausmaß, Tätigkeitsfelder und Veränderung des Einsatzes der AKÜ in den einzelnen Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen war daher nicht gegeben.

Das Kontrollamt empfahl, im Sinn einer gesamthafte Planung, Steuerung und Kontrolle des Einsatzes des Eigenpersonals und der AKÜ die fehlenden Datengrundlagen künftig zu erfassen.

3.2 Angaben betreffend Anzahl der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter in der Unternehmung "Wiener Krankenanstaltenverbund" gesamt (Eigenpersonal), aufgeschlüsselt nach den einzelnen Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen der Unternehmung "Wiener Krankenanstaltenverbund"

3.2.1 In den nachfolgenden Tabellen sind die dem Kontrollamt vorgelegten Unterlagen betreffend die Anzahl der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, aufgeschlüsselt nach den einzelnen Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen des KAV und den jeweiligen Arbeitsbereichen und Berufsgruppen, als Jahresdurchschnittswerte der Jahre 2008 bis 2010 in VZÄ dargestellt:

AKH	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Apothekerinnen bzw. Apotheker, Chemikerinnen bzw. Chemiker, Physikerinnen bzw. Physiker u.ä.	60,08	66,31	70,97	10,90
Ärztinnen bzw. Ärzte	9,83	11,42	11,75	1,92
Betriebspersonal	1.182,79	1.135,41	1.084,27	-98,52
Hebammen	30,43	27,92	30,36	-0,08
Krankenpflegefachdienstpersonal	2.637,81	2.716,03	2.693,65	55,84
Medizinisch-technisches Dienstpersonal	726,33	740,96	759,29	32,96
Personal - Sonstiges	289,30	279,10	263,78	-25,52
Sanitätshilfsdienstpersonal	227,92	226,97	228,00	0,08
Verwaltungs- und Kanzleipersonal	680,04	681,47	689,43	9,39
Zuordnungsproblem (MLV)	13,25	10,92	7,67	-5,58
Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter gesamt	5.857,78	5.896,50	5.839,17	-18,61

KHR	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Apothekerinnen bzw. Apotheker, Chemikerinnen bzw. Chemiker, Physikerinnen bzw. Physiker u.ä.	28,90	30,49	32,31	3,41
Ärztinnen bzw. Ärzte	483,04	485,47	495,27	12,23
Betriebspersonal	474,49	448,32	423,37	-51,12
Hebammen	12,64	13,13	12,93	0,29
Krankenpflegefachdienstpersonal	1.081,44	1.096,44	1.107,98	26,54
Medizinisch-technisches Dienstpersonal	283,86	281,14	282,75	-1,11
Personal - Sonstiges	192,46	195,20	195,72	3,26
Sanitätshilfsdienstpersonal	166,28	160,29	155,47	-10,81
Verwaltungs- und Kanzleipersonal	187,93	186,84	189,06	1,13
Zuordnungsproblem (MLV)	5,67	5,00	4,17	-1,50
Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter gesamt	2.916,68	2.902,31	2.899,02	-17,66

WIL	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Apothekerinnen bzw. Apotheker, Chemikerinnen bzw. Chemiker, Physikerinnen bzw. Physiker u.ä.	22,83	23,41	25,23	2,40
Ärztinnen bzw. Ärzte	505,43	509,87	518,94	13,51
Betriebspersonal	539,38	523,58	501,79	-37,59
Hebammen	27,87	28,54	28,13	0,26
Krankenpflegefachdienstpersonal	1.040,13	1.060,93	1.067,58	27,45
Medizinisch-technisches Dienstpersonal	225,52	227,51	227,60	2,08
Personal - Sonstiges	168,44	170,43	168,81	0,37
Sanitätshilfsdienstpersonal	156,10	159,04	153,66	-2,44
Verwaltungs- und Kanzleipersonal	166,38	169,78	174,83	8,45
Zuordnungsproblem (MLV)	3,58	2,00	1,33	-2,25
Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter gesamt	2.855,65	2.875,08	2.867,91	12,26

DSP	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Apothekerinnen bzw. Apotheker, Chemikerinnen bzw. Chemiker, Physikerinnen bzw. Physiker u.ä.	20,66	21,50	22,39	1,73
Ärztinnen bzw. Ärzte	473,57	483,46	495,77	22,20
Betriebspersonal	546,83	535,47	526,36	-20,47
Hebammen	20,79	20,25	20,97	0,18
Krankenpflegefachdienstpersonal	995,91	1.029,90	1.062,56	66,65
Medizinisch-technisches Dienstpersonal	214,48	218,68	221,46	6,98
Personal - Sonstiges	219,99	223,60	225,08	5,09
Sanitätshilfsdienstpersonal	142,09	140,09	135,63	-6,46
Verwaltungs- und Kanzleipersonal	191,09	191,12	190,14	-0,95
Zuordnungsproblem (MLV)	5,92	5,13	3,33	-2,59
Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter gesamt	2.831,32	2.869,19	2.903,70	72,38

OWS	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Apothekerinnen bzw. Apotheker, Chemikerinnen bzw. Chemiker, Physikerinnen bzw. Physiker u.ä.	41,46	45,08	45,85	4,39
Ärztinnen bzw. Ärzte	253,51	268,01	282,24	28,73
Betriebspersonal	513,51	486,88	480,94	-32,57
Hebammen	0,00	0,00	0,00	0,00
Krankenpflegefachdienstpersonal	852,46	868,22	882,71	30,25
Medizinisch-technisches Dienstpersonal	147,62	148,98	155,57	7,95
Personal - Sonstiges	146,12	151,13	149,67	3,55
Sanitätshilfsdienstpersonal	136,46	128,71	114,96	-21,50
Verwaltungs- und Kanzleipersonal	132,65	133,31	132,34	-0,31
Zuordnungsproblem (MLV)	3,67	2,00	0,73	-2,94
Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter gesamt	2.227,45	2.232,31	2.245,01	17,56

KAR	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Apothekerinnen bzw. Apotheker, Chemikerinnen bzw. Chemiker, Physikerinnen bzw. Physiker u.ä.	13,17	13,70	14,04	0,87
Ärztinnen bzw. Ärzte	401,28	408,67	418,27	16,99
Betriebspersonal	389,75	378,50	363,83	-25,92
Hebammen	50,35	50,91	52,69	2,34
Krankenpflegefachdienstpersonal	835,25	841,90	843,20	7,95
Medizinisch-technisches Dienstpersonal	141,36	143,31	144,62	3,26
Personal - Sonstiges	112,40	113,62	115,09	2,69
Sanitätshilfsdienstpersonal	104,79	104,46	104,07	-0,72
Verwaltungs- und Kanzleipersonal	139,10	141,78	141,98	2,88
Zuordnungsproblem (MLV)	1,17	1,00	3,75	2,58
Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter gesamt	2.188,62	2.197,83	2.201,54	12,92

KFJ	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Apothekerinnen bzw. Apotheker, Chemikerinnen bzw. Chemiker, Physikerinnen bzw. Physiker u.ä.	20,85	21,74	22,93	2,09
Ärztinnen bzw. Ärzte	387,00	385,47	388,37	1,37
Betriebspersonal	407,43	386,77	375,53	-31,90
Hebammen	23,42	22,86	18,83	-4,59
Krankenpflegefachdienstpersonal	763,59	772,41	783,12	19,53
Medizinisch-technisches Dienstpersonal	180,89	180,26	187,26	6,38
Personal - Sonstiges	120,07	121,96	121,16	1,09
Sanitätshilfsdienstpersonal	82,19	80,56	79,87	-2,32
Verwaltungs- und Kanzleipersonal	130,49	131,82	132,62	2,12
Zuordnungsproblem (MLV)	4,38	2,83	1,00	-3,38
Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter gesamt	2.120,31	2.106,68	2.110,69	-9,62

KES	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Apothekerinnen bzw. Apotheker, Chemikerinnen bzw. Chemiker, Physikerinnen bzw. Physiker u.ä.	5,47	5,50	5,50	0,03
Ärztinnen bzw. Ärzte	105,12	105,33	108,54	3,42
Betriebspersonal	120,25	114,42	107,58	-12,67
Hebammen	0,00	0,00	0,00	0,00
Krankenpflegefachdienstpersonal	234,95	234,74	230,49	-4,46
Medizinisch-technisches Dienstpersonal	58,48	58,90	59,13	0,65
Personal - Sonstiges	31,33	31,17	32,42	1,09
Sanitätshilfsdienstpersonal	32,83	32,42	33,86	1,03
Verwaltungs- und Kanzleipersonal	48,23	47,75	47,46	-0,77
Zuordnungsproblem (MLV)	0,17	1,00	1,00	0,83
Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter gesamt	636,83	631,22	625,98	-10,85

FLO	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Apothekerinnen bzw. Apotheker, Chemikerinnen bzw. Chemiker, Physikerinnen bzw. Physiker u.ä.	1,85	1,81	1,91	0,06
Ärztinnen bzw. Ärzte	78,47	82,05	81,55	3,08
Betriebspersonal	98,58	95,17	94,00	-4,58
Hebammen	0,00	0,00	0,00	0,00
Krankenpflegefachdienstpersonal	203,31	205,05	203,89	0,58
Medizinisch-technisches Dienstpersonal	38,29	38,69	37,94	-0,35
Personal - Sonstiges	35,59	36,30	36,30	0,71
Sanitätshilfsdienstpersonal	19,75	19,35	21,39	1,64
Verwaltungs- und Kanzleipersonal	30,74	30,50	33,22	2,48
Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter gesamt	506,58	508,92	510,20	3,62

TZK	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Apothekerinnen bzw. Apotheker, Chemikerinnen bzw. Chemiker, Physikerinnen bzw. Physiker u.ä.	4,35	5,92	5,13	0,78
Ärztinnen bzw. Ärzte	17,67	18,33	18,67	1,00
Betriebspersonal	115,46	114,63	108,08	-7,38
Hebammen	0,00	0,00	0,00	0,00
Krankenpflegefachdienstpersonal	116,98	115,56	116,64	-0,34
Medizinisch-technisches Dienstpersonal	7,13	7,54	8,00	0,87
Personal - Sonstiges	10,38	11,00	11,00	0,62
Sanitätshilfsdienstpersonal	2,00	2,00	1,67	-0,33
Verwaltungs- und Kanzleipersonal	27,71	28,21	28,00	0,29
Zuordnungsproblem (MLV)	1,08	1,08	1,00	-0,08
Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter gesamt	302,75	304,26	298,18	-4,57

GER	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Apothekerinnen bzw. Apotheker, Chemikerinnen bzw. Chemiker, Physikerinnen bzw. Physiker u.ä.	0,00	0,00	0,00	0,00
Ärztinnen bzw. Ärzte	30,89	30,59	30,95	0,06
Betriebspersonal	40,83	37,00	36,13	-4,71
Hebammen	0,00	0,00	0,00	0,00
Krankenpflegefachdienstpersonal	84,28	87,93	87,07	2,79
Medizinisch-technisches Dienstpersonal	17,71	18,15	18,79	1,08
Personal - Sonstiges	15,25	14,75	15,00	-0,25
Sanitätshilfsdienstpersonal	19,88	19,17	20,17	0,29
Verwaltungs- und Kanzleipersonal	12,76	13,64	13,25	0,49
Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter gesamt	221,60	221,23	221,36	-0,24

SSK	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Apothekerinnen bzw. Apotheker, Chemikerinnen bzw. Chemiker, Physikerinnen bzw. Physiker u.ä.	1,50	1,50	1,50	0,00
Ärztinnen bzw. Ärzte	24,17	23,57	24,38	0,21
Betriebspersonal	67,08	64,67	65,25	-1,83
Hebammen	0,00	0,00	0,00	0,00
Krankenpflegefachdienstpersonal	56,10	58,33	57,38	1,28
Medizinisch-technisches Dienstpersonal	33,61	33,67	33,80	0,19
Personal - Sonstiges	7,75	7,92	8,00	0,25
Sanitätshilfsdienstpersonal	13,63	13,13	13,23	-0,40
Verwaltungs- und Kanzleipersonal	17,13	15,88	15,46	-1,67
Zuordnungsproblem (MLV)	0,08	0,00	0,00	-0,08
Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter gesamt	221,05	218,66	219,00	-2,05

SZY	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Apothekerinnen bzw. Apotheker, Chemikerinnen bzw. Chemiker, Physikerinnen bzw. Physiker u.ä.	2,13	2,69	2,96	0,83
Ärztinnen bzw. Ärzte	2,00	1,75	2,00	0,00
Betriebspersonal	0,00	1,75	3,92	3,92
Hebammen	0,00	0,00	0,00	0,00
Krankenpflegefachdienstpersonal	108,21	109,03	113,64	5,43
Medizinisch-technisches Dienstpersonal	4,38	4,71	4,58	0,20
Personal - Sonstiges	21,07	23,86	23,90	2,83
Sanitätshilfsdienstpersonal	1,00	1,00	1,00	0,00
Verwaltungs- und Kanzleipersonal	0,63	0,53	0,58	-0,05
Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter gesamt	139,41	145,31	152,58	13,17

GZW	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Apothekerinnen bzw. Apotheker, Chemikerinnen bzw. Chemiker, Physikerinnen bzw. Physiker u.ä.	9,86	11,46	10,79	0,93
Ärztinnen bzw. Ärzte	91,37	90,38	87,02	-4,35
Betriebspersonal	394,01	343,00	307,00	-87,01
Hebammen	0,00	0,00	0,00	0,00
Krankenpflegefachdienstpersonal	486,98	492,09	492,68	5,70
Medizinisch-technisches Dienstpersonal	63,71	65,08	64,58	0,87
Personal - Sonstiges	132,33	135,28	131,62	-0,71
Sanitätshilfsdienstpersonal	544,63	509,81	463,15	-81,48
Verwaltungs- und Kanzleipersonal	58,89	54,16	26,84	-32,05
Zuordnungsproblem (MLV)	2,00	1,92	1,67	-0,33
Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter gesamt	1.783,78	1.703,18	1.585,34	-198,44

GZB	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Apothekerinnen bzw. Apotheker, Chemikerinnen bzw. Chemiker, Physikerinnen bzw. Physiker u.ä.	3,05	2,99	2,47	-0,58
Ärztinnen bzw. Ärzte	26,60	22,85	17,64	-8,96
Betriebspersonal	150,58	138,33	111,58	-39,00
Hebammen	0,00	0,00	0,00	0,00
Krankenpflegefachdienstpersonal	216,50	212,53	166,70	-49,80
Medizinisch-technisches Dienstpersonal	31,33	31,17	27,02	-4,31
Personal - Sonstiges	44,73	45,98	36,21	-8,52
Sanitätshilfsdienstpersonal	192,04	174,92	133,17	-58,87
Verwaltungs- und Kanzleipersonal	29,13	28,30	17,00	-12,13
Zuordnungsproblem (MLV)	0,00	1,83	0,67	0,67
Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter gesamt	693,97	658,90	512,46	-181,51

GZD	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Apothekerinnen bzw. Apotheker, Chemikerinnen bzw. Chemiker, Physikerinnen bzw. Physiker u.ä.	0,00	0,50	0,50	0,50
Ärztinnen bzw. Ärzte	13,00	12,75	12,92	-0,08
Betriebspersonal	37,50	36,92	37,00	-0,50
Hebammen	0,00	0,00	0,00	0,00
Krankenpflegefachdienstpersonal	129,67	134,29	136,66	6,99
Medizinisch-technisches Dienstpersonal	0,00	0,00	0,00	0,00
Personal - Sonstiges	24,25	26,08	27,92	3,67
Sanitätshilfsdienstpersonal	108,35	105,32	101,78	-6,57
Verwaltungs- und Kanzleipersonal	3,00	3,00	3,00	0,00
Zuordnungsproblem (MLV)	0,00	0,00	0,00	0,00
Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter gesamt	315,76	318,86	319,77	4,01

OWP	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Apothekerinnen bzw. Apotheker, Chemikerinnen bzw. Chemiker, Physikerinnen bzw. Physiker u.ä.	2,00	2,00	1,29	-0,71
Ärztinnen bzw. Ärzte	12,75	12,08	12,00	-0,75
Betriebspersonal	31,25	27,08	24,33	-6,92
Hebammen	0,00	0,00	0,00	0,00
Krankenpflegefachdienstpersonal	95,13	90,44	85,99	-9,14
Medizinisch-technisches Dienstpersonal	18,74	19,69	18,13	-0,61
Personal - Sonstiges	43,89	42,37	36,93	-6,96
Sanitätshilfsdienstpersonal	67,53	65,18	57,81	-9,72
Verwaltungs- und Kanzleipersonal	2,58	2,50	2,17	-0,41
Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter gesamt	273,86	261,34	238,65	-35,21

GZL	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Apothekerinnen bzw. Apotheker, Chemikerinnen bzw. Chemiker, Physikerinnen bzw. Physiker u.ä.	0,00	0,00	0,17	0,17
Ärztinnen bzw. Ärzte	10,33	9,66	8,75	-1,58
Betriebspersonal	60,50	59,33	59,00	-1,50
Hebammen	0,00	0,00	0,00	0,00
Krankenpflegefachdienstpersonal	91,04	86,73	85,68	-5,36
Medizinisch-technisches Dienstpersonal	9,75	10,18	10,82	1,07
Personal - Sonstiges	19,34	19,57	19,43	0,09
Sanitätshilfsdienstpersonal	63,02	58,70	60,41	-2,61
Verwaltungs- und Kanzleipersonal	12,75	11,98	5,00	-7,75
Zuordnungsproblem (MLV)	0,00	0,00	0,08	0,08
Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter gesamt	266,73	256,16	249,34	-17,39

GZK	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Apothekerinnen bzw. Apotheker, Chemikerinnen bzw. Chemiker, Physikerinnen bzw. Physiker u.ä.	0,00	0,00	0,00	0,00
Ärztinnen bzw. Ärzte	9,15	8,73	8,73	-0,42
Betriebspersonal	71,92	67,33	66,33	-5,59
Hebammen	0,00	0,00	0,00	0,00
Krankenpflegefachdienstpersonal	67,46	69,39	71,56	4,10
Medizinisch-technisches Dienstpersonal	10,03	9,53	9,16	-0,87
Personal - Sonstiges	17,08	16,50	17,08	0,00
Sanitätshilfsdienstpersonal	71,87	69,76	66,15	-5,72
Verwaltungs- und Kanzleipersonal	13,58	13,50	12,75	-0,83
Zuordnungsproblem (MLV)	0,00	0,00	0,00	0,00
Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter gesamt	261,10	254,74	251,77	-9,33

GZA	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Apothekerinnen bzw. Apotheker, Chemikerinnen bzw. Chemiker, Physikerinnen bzw. Physiker u.ä.	5,83	6,21	7,09	1,26
Ärztinnen bzw. Ärzte	74,50	73,10	70,24	-4,26
Betriebspersonal	52,11	56,89	59,12	7,01
Hebammen	0,00	0,00	0,00	0,00
Krankenpflegefachdienstpersonal	11,02	11,02	11,69	0,67
Medizinisch-technisches Dienstpersonal	0,00	0,00	0,00	0,00
Personal - Sonstiges	13,25	13,82	14,64	1,39
Sanitätshilfsdienstpersonal	71,73	68,21	66,06	-5,67
Verwaltungs- und Kanzleipersonal	12,34	12,00	13,39	1,05
Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter gesamt	240,78	241,27	242,22	1,44

GZS	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Apothekerinnen bzw. Apotheker, Chemikerinnen bzw. Chemiker, Physikerinnen bzw. Physiker u.ä.	0,50	0,50	0,71	0,21
Ärztinnen bzw. Ärzte	3,02	3,75	4,25	1,23
Betriebspersonal	8,92	9,00	9,00	0,08
Hebammen	0,00	0,00	0,00	0,00
Krankenpflegefachdienstpersonal	73,22	75,37	76,60	3,38
Medizinisch-technisches Dienstpersonal	0,00	0,00	0,00	0,00
Personal - Sonstiges	19,65	20,08	21,00	1,35
Sanitätshilfsdienstpersonal	51,52	50,13	49,24	-2,28
Verwaltungs- und Kanzleipersonal	2,75	2,58	3,00	0,25
Zuordnungsproblem (MLV)	1,00	0,33	0,00	-1,00
Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter gesamt	160,57	161,75	163,80	3,23

GZY	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Apothekerinnen bzw. Apotheker, Chemikerinnen bzw. Chemiker, Physikerinnen bzw. Physiker u.ä.	0,00	0,00	0,00	0,00
Ärztinnen bzw. Ärzte	6,00	5,67	4,50	-1,50
Betriebspersonal	5,00	5,00	5,00	0,00
Hebammen	0,00	0,00	0,00	0,00
Krankenpflegefachdienstpersonal	119,98	115,63	113,34	-6,64
Medizinisch-technisches Dienstpersonal	1,00	1,00	1,17	0,17
Personal - Sonstiges	17,63	17,08	17,33	-0,30
Sanitätshilfsdienstpersonal	5,17	5,79	6,50	1,33
Verwaltungs- und Kanzleipersonal	0,00	0,00	0,17	0,17
Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter gesamt	154,77	150,17	148,01	-6,76

GZF	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Apothekerinnen bzw. Apotheker, Chemikerinnen bzw. Chemiker, Physikerinnen bzw. Physiker u.ä.	0,38	0,38	0,38	0,00
Ärztinnen bzw. Ärzte	4,00	3,92	4,00	0,00
Betriebspersonal	17,25	16,33	17,17	-0,08
Hebammen	0,00	0,00	0,00	0,00
Krankenpflegefachdienstpersonal	50,42	50,34	50,47	0,05
Medizinisch-technisches Dienstpersonal	0,00	0,00	0,00	0,00
Personal - Sonstiges	13,00	13,00	12,92	-0,08
Sanitätshilfsdienstpersonal	29,52	30,09	30,09	0,57
Verwaltungs- und Kanzleipersonal	0,00	0,25	0,50	0,50
Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter gesamt	114,58	114,32	115,53	0,95

SSG	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Apothekerinnen bzw. Apotheker, Chemikerinnen bzw. Chemiker, Physikerinnen bzw. Physiker u.ä.	0,00	0,00	0,00	0,00
Ärztinnen bzw. Ärzte	0,00	0,00	0,00	0,00
Betriebspersonal	13,00	12,75	12,92	-0,08
Hebammen	0,00	0,00	0,00	0,00
Krankenpflegefachdienstpersonal	51,94	54,71	55,03	3,09
Medizinisch-technisches Dienstpersonal	0,00	0,00	0,00	0,00
Personal - Sonstiges	11,33	11,75	12,00	0,67
Sanitätshilfsdienstpersonal	35,00	32,60	30,00	-5,00
Verwaltungs- und Kanzleipersonal	0,00	0,00	0,00	0,00
Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter gesamt	111,27	111,81	109,94	-1,33

PLE	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Apothekerinnen bzw. Apotheker, Chemikerinnen bzw. Chemiker, Physikerinnen bzw. Physiker u.ä.	0,00	0,00	0,17	0,17
Ärztinnen bzw. Ärzte	0,00	0,00	4,58	4,58
Betriebspersonal	0,00	0,00	13,25	13,25
Hebammen	0,00	0,00	0,00	0,00
Krankenpflegefachdienstpersonal	0,00	0,00	39,92	39,92
Medizinisch-technisches Dienstpersonal	0,00	0,00	4,21	4,21
Personal - Sonstiges	0,00	0,00	8,00	8,00
Sanitätshilfsdienstpersonal	0,00	0,00	28,27	28,27
Verwaltungs- und Kanzleipersonal	0,00	0,00	0,67	0,67
Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter gesamt	0,00	0,00	99,06	99,06

3.2.2 Die nachfolgenden Tabellen zeigen eine Gegenüberstellung der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter in den Berufsgruppen Betriebspersonal, Personal - Sonstiges, Verwaltungs- und Kanzleipersonal mit der in diesen Arbeitsbereichen eingesetzten AKÜ für die Jahre 2008 bis 2010. Die Darstellung ist auf die in die Stichprobe miteinbezogenen Krankenhäuser AKH, OWS und WIL beschränkt und verfolgt das Ziel, den sich im Bereich des Eigenpersonals ergebenden Abbau von VZÄ in den für AKÜ relevanten Arbeitsbereichen mit dem korrespondierenden Zuwachs der AKÜ in diesen Berufsgruppen analytisch abzubilden.

3.2.2.1 Ausgewählte Stichprobe 1: AKH

AKH - Eigenpersonal	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Betriebspersonal	1.182,79	1.135,41	1.084,27	-98,52
Personal - Sonstiges	289,30	279,10	263,78	-25,52
Verwaltungs- und Kanzleipersonal	680,04	681,47	689,43	9,39
Eigenpersonal gesamt	2.152,13	2.095,98	2.037,48	-114,65

AKH - AKÜ	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Betriebspersonal	73,75	101,95	412,61	338,86
Sonstiges Personal	96,33	119,74	144,67	48,34
Verwaltungs- und Kanzleipersonal	151,54	175,90	196,90	45,36
AKÜ gesamt	321,62	397,59	754,18	432,57

AKH	Veränderung 2010 minus 2008
Nettozuwachsrate Eigenpersonal und AKÜ	317,92

Die Einschau zeigte, dass in den Jahren 2008 bis 2010 in den Berufsgruppen Betriebspersonal, Personal - Sonstiges, Verwaltungs- und Kanzleipersonal rd. 115 VZÄ abgebaut und gleichermaßen rd. 433 VZÄ in Form einer AKÜ zusätzlich beschäftigt wurden. Das entsprach einer Nettozuwachsrate von rd. 318 VZÄ.

3.2.2.2 Ausgewählte Stichprobe 2: WIL

WIL - Eigenpersonal	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008	Veränderung 2010 minus 2009
Betriebspersonal	539,38	523,58	501,79	-37,59	-21,79
Personal - Sonstiges	168,44	170,43	168,81	0,37	-1,61
Verwaltungs- und Kanzleipersonal	166,38	169,78	174,83	8,45	5,05
Eigenpersonal gesamt	874,20	863,79	845,43	-28,77	-18,35

WIL - AKÜ	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008	Veränderung 2010 minus 2009
Betriebspersonal	0,00	0,40	12,88	12,88	12,48
Verwaltungs- und Kanzleipersonal	0,00	2,27	13,01	13,01	10,74
AKÜ gesamt	0,00	2,67	25,89	25,89	23,22

WIL	Veränderung 2010 minus 2008	Veränderung 2010 minus 2009
Nettoabbau-/Nettozuwachsrate Eigenpersonal und AKÜ	-2,88	4,87

Das WIL verzeichnete für die Jahre 2008 bis 2010 in den Berufsgruppen Betriebspersonal, Personal - Sonstiges, Verwaltungs- und Kanzleipersonal einen Abbau von rd. 29 VZÄ bei gleichzeitiger Aufnahme von rd. 26 vollzeitbeschäftigten überlassenen Arbeitskräften. Das entsprach einer Nettoabbaurate von rd. drei VZÄ.

Zumal die Aufnahme von überlassenen Arbeitskräften im WIL erst beginnend mit dem Jahr 2009 erfolgte, wäre für eine inhaltlich korrekte Darstellung die Nettoabbau- bzw. Nettozuwachsrate auf den Zeitraum 2009 bis 2010 einzuschränken. Dieser Vergleich ergibt einen Zuwachs von rd. fünf VZÄ.

3.2.2.3 Ausgewählte Stichprobe 3: OWS

OWS - Eigenpersonal	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Betriebspersonal	513,51	486,88	480,94	-32,57
Personal - Sonstiges	146,12	151,13	149,67	3,55
Verwaltungs- und Kanzleipersonal	132,65	133,31	132,34	-0,31
Eigenpersonal gesamt	792,28	771,32	762,95	-29,33

OWS - AKÜ	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Betriebspersonal	19,23	47,70	52,90	33,67
Verwaltungs- und Kanzleipersonal	2,47	2,30	1,60	-0,87
AKÜ gesamt	21,70	50,00	54,50	32,80

OWS	2008 bis 2010
Nettozuwachsrate Eigenpersonal und AKÜ	3,47

In den Jahren 2008 bis 2010 wurden im OWS in den Berufsgruppen Betriebspersonal, Personal - Sonstiges, Verwaltungs- und Kanzleipersonal rd. 29 VZÄ abgebaut. Gleichzeitig wurden in diesen Bereichen zusätzlich rd. 33 überlassene Arbeitskräfte beschäftigt. Dies ergibt eine Nettozuwachsrate von rd. drei Beschäftigten.

3.2.2.4 Das Kontrollamt stellte zusammenfassend fest, dass in den Jahren 2008 bis 2010 vor allem im AKH in den Berufsgruppen Betriebspersonal, Personal - Sonstiges, Verwaltungs- und Kanzleipersonal mehr AKÜ aufgebaut als korrespondierend im Bereich des Eigenpersonals abgebaut wurden. Dadurch ist es gelungen, außerhalb und über den Dienstpostenplan hinausgehend eine Personalkapazitätserweiterung zu erschließen.

3.3 Teil zwei der Frage 1 des Prüfersuchens

Bitte auch um Darstellung der Ausgabenvolumina bzw. -summen betr. Fremdleistungen durch Leihpersonal sowie durch andere Fremdleistungen (Dienstleistungen).

Bitte weiters um konkrete Angaben zu Fremdvergaben von Dienstleistungen, die nicht im Rahmen von Leiharbeit vergeben sind, sondern eben als Dienstleistung. Hier ist insbesondere auf die wirtschaftliche Entscheidungsgrundlage einzugehen und die strategischen Überlegungen des KAV zu prüfen, wann Leiharbeit (i.S.v. Arbeitskräfteüberlassung), wann Fremdvergabe einer Dienstleistung und wann Eigenleistung bevorzugt wird.

3.3.1 In den nachfolgenden Tabellen wurden die Aufwendungen für AKÜ im KAV gesamt, im KAV ohne AKH und im AKH in den Jahren 2008 bis 2010 dargestellt.

Einzuschränken blieb, dass eine bilanzielle Darstellung der Gesamtaufwendungen im KAV insgesamt nur für das Jahr 2010 möglich ist. Frühere Aufzeichnungen darüber bestanden nicht.

KAV gesamt	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Aufwendungen AKÜ gesamt	keine Angabe	keine Angabe	39.529.577,92	keine Angabe.

KAV ohne AKH - AKÜ	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Aufwendungen AKÜ gesamt	keine Angabe	keine Angabe	12.566.314,16	keine Angabe

AKH - AKÜ	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Aufwendungen AKÜ gesamt	10.846.299,00	15.339.871,11	26.963.263,76	16.116.964,76

Die dem Kontrollamt übermittelten Datengrundlagen zeigten, dass der KAV im Jahr 2010 rd. 39,53 Mio.EUR für AKÜ durch Dritte aufwandte. Der größte Aufwandsposten hievon in der Höhe von rd. 26,96 Mio.EUR betraf das AKH. Auf alle übrigen Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen entfielen die verbleibenden Aufwendungen für AKÜ in der Höhe von rd. 12,57 Mio.EUR.

Das Kontrollamt hielt aber ausdrücklich fest, dass umfassende Aufzeichnungs- und Erfassungsvorschriften auch und besonders in bilanzieller Hinsicht betreffend die AKÜ erst mit September 2010 eingeführt wurden, weshalb eine erhebliche Unsicherheit darin besteht, dass die dargestellten Aufwandspositionen nicht, nicht vollständig oder in unzureichendem Ausmaß die tatsächlichen Aufwendungen abbildeten.

3.3.2 Eine weitere tabellarische Aufgliederung betrieblicher Aufwendungen betraf den Dienstleistungszukauf des KAV ohne AKH, welche für die Jahre 2008 bis 2010 analog den Aufwendungen für AKÜ abgebildet wurde.

Zumal der Begriff Fremdleistungen als sehr umfassend zu bezeichnen war und grundsätzlich jegliche Art von Beratungsleistungen, Reparatur-, Wartungs- und Instandhaltungsleistungen, Aufwendungen für Werbung und PR-Leistungen usw. zu erfassen ge-

wesen wären, wurden die Fremdleistungen auf jenen Bereich der Reinigung eingegrenzt, in welchem typischerweise AKÜ zu finden sind.

KAV ohne AKH - Dienstleistungszukauf	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Fremdreinigung Wäsche	21.613.660,70	19.215.098,23	19.467.949,48	-2.145.711,22
Fremdreinigung Gebäude	9.698.413,13	12.085.479,89	13.165.182,97	3.466.769,84
Fremdreinigung in Regiestunden	350.984,87	107.362,13	202.666,60	-148.318,27
Fremdreinigung Geschirrspüle Küche	52.409,23	168.005,90	285.842,27	233.433,04
Fremdreinigungsleistungen gesamt	31.715.467,93	31.575.946,15	33.121.641,32	1.406.173,39

3.3.3 In den nachfolgenden Tabellen wurden die Aufwendungen für AKÜ und der Dienstleistungszukauf im AKH, im OWS und im WIL in den Jahren 2008 bis 2010 dargestellt:

AKH - AKÜ	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Betriebspersonal	0,00	2.876.173,00	11.903.184,76	11.903.184,76
Sonstiges Personal (Abteilungshelferinnen bzw. Abteilungshelfer)	3.056.636,00	4.054.636,00	4.846.346,00	1.789.710,00
Verwaltungs- und Kanzleipersonal	5.338.923,00	5.840.659,00	7.231.616,00	1.892.693,00
Inventarisierung und Dokumentation	2.450.740,31	2.568.403,11	2.982.117,37	531.377,06
Aufwendungen AKÜ gesamt	10.846.299,31	15.339.871,11	26.963.264,13	16.116.964,82

AKH - MUW-Bedienstete	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Aufwendungen MUW gesamt	12.149.175,73	12.303.973,47	11.674.427,79	-474.747,94

AKH - Dienstleistungszukauf	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Fremdreinigung Wäsche	4.917.747,73	4.892.296,87	4.835.362,18	-82.385,55
Fremdreinigung Gebäude	273.329,00	265.700,00	307.237,00	33.908,00
Fremdreinigung in Regiestunden	5.698.625,00	7.083.763,00	0,00	-5.698.625,00
Transporte in Regiestunden	2.183.156,00	0,00	0,00	-2.183.156,00
Fremdreinigung Geschirrspüle	1.712.020,70	1.758.605,33	1.711.611,66	-409,04
Dienstleistungszukauf gesamt	14.784.878,43	14.000.365,20	6.854.210,84	-7.930.667,59

OWS - AKÜ	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Betriebspersonal	355.325,32	2.181.753,48	2.479.470,59	2.124.145,27
Verwaltungs- und Kanzleipersonal	117.919,04	101.188,68	54.615,39	-63.303,65
Aufwendungen AKÜ gesamt	473.244,36	2.282.942,16	2.534.085,98	2.060.841,62

OWS - Dienstleistungszukauf	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Fremdreinigung Wäschelogistik	0,00	672.775,60	642.245,11	642.245,11
Fremdreinigung Gebäude	1.168.813,06	1.313.893,30	1.291.846,33	123.033,27
Fremdreinigung in Regiestunden	347,07	5.041,12	1.116,50	769,43
Dienstleistungszukauf gesamt	1.169.160,13	1.991.710,02	1.935.207,94	766.047,81

WIL - AKÜ	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Betriebspersonal	0,00	15.572,60	482.054,69	482.054,69
Verwaltungs- und Kanzleipersonal	0,00	79.438,24	421.083,85	421.083,85
Aufwendungen AKÜ gesamt	0,00	95.010,84	903.138,54	903.138,54

WIL- Dienstleistungszukauf	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Fremdreinigung Wäsche	2.203.749,58	2.221.873,45	2.389.891,37	186.141,79
Fremdreinigung Gebäude	439.421,74	480.457,70	648.854,34	209.432,60
Fremdreinigung Küche	673.530,22	702.731,05	959.289,98	285.759,76
Dienstleistungszukauf gesamt	3.316.701,54	3.405.062,21	3.998.035,69	681.334,15

3.3.3.1 Im AKH erhöhten sich die Aufwendungen für AKÜ von rd. 10,85 Mio.EUR im Jahr 2008 auf rd. 26,96 Mio.EUR im Jahr 2010 nominell am stärksten. Dies entsprach einer Zunahme um rd. das Zweieinhalbfache.

Darin sind die aus Sondermitteln der Stadt Wien finanzierten Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter der MUW nicht enthalten, welche der Dienstaufsicht der MUW und der Fachaufsicht der Stadt Wien unterliegen. Dieses Personal wurde bzw. wird aufgrund einer seit dem Jahr 1943 bestehenden Regelung im klinischen Bereich eingesetzt. Nach Ansicht des AKH wären zwar die MUW-Bediensteten de facto als AKÜ zu betrachten, zur Vermeidung etwaiger Datenverzerrungen bzw. zur Erhöhung der Vergleichbarkeit des Untersuchungsgegenstandes gegenüber den übrigen in die Stichprobe einbezogenen Krankenhäusern wurden diese Kosten nur zahlenmäßig dargestellt.

3.3.3.2 Im OWS stiegen die nominell vergleichsweise moderaten Aufwendungen von rd. 0,47 Mio.EUR auf rd. 2,53 Mio.EUR ebenfalls überproportional stark an, die geringeren Aufwendungen aus dem Jahr 2008 resultierten überwiegend aus dem Umstand, dass erst ab Mitte des Jahres 2008 begonnen wurde, überlassene Arbeitskräfte zu rekrutieren.

3.3.3.3 Die Aufwendungen für AKÜ betragen im WIL im Jahr 2010 rd. 0,90 Mio.EUR. Das entsprach rd. dem zehnfachen Vergleichswert aus dem Jahr 2009. Im Jahr 2008 wurden nach Angaben des WIL keine AKÜ vorgenommen.

3.3.3.4 Für das AKH ließ sich festhalten, dass mit zunehmender Inanspruchnahme des Instruments der AKÜ das Instrument des Dienstleistungszukaufs im Weg der Fremdvergabe tendenziell abnahm. Während im AKH die Aufwendungen für AKÜ in den Jahren 2008 bis 2010 um rd. 16,12 Mio.EUR zulegten, sanken die Aufwendungen für Dienstleistungszukäufe um rd. 7,93 Mio.EUR. Das war primär mit dem Wegfall jener Reinigungs- und Transportfremdleistungen zu begründen, welche bislang im Weg der Fremdvergabe zugekauft wurden.

Bei der in der Tabelle AKH-AKÜ ausgewiesenen Position Inventarisierung und Dokumentation handelt es sich um Personalbeistellungen bzw. AKÜ zur Unterstützung des Medizinischen Dokumentationszentrums sowie des Inventarmanagements des AKH durch die VAMED-KMB, die auf Grundlage des Technischen Betriebsführungsvertrages vom Dezember 1991 mit der operativen technischen Betriebsführung des AKH beauftragt ist.

Im OWS und im WIL waren sowohl im Bereich der AKÜ als auch bei den Reinigungs-fremdleistungen signifikante Zuwächse der Betriebsaufwendungen zu verzeichnen.

Im OWS war dies einerseits darauf zurückzuführen, dass aus ökonomischen Gründen die Wäschelogsitik seit dem Jahr 2009 als Fremdleistung zugekauft wurde. Die Zunahme von AKÜ stand andererseits im Zusammenhang mit der intensivierten Rekrutierung von Reinigungs-, Fuhrpark- und Küchenpersonal.

Der Anstieg der Kosten für Fremdleistungen im WIL war im Wesentlichen auf die erst seit dem Jahr 2010 zusätzlich durchzuführende Patientinnenverpflegung bzw. Patientenverpflegung des KFJ und des PLE sowie auf die Ausweitung der Gebäudefremdreinigung zurückzuführen. Eine Verschiebung von Aufwendungen für den Zukauf von fremden Dienstleistungen hin zu den Aufwendungen für AKÜ war im Gegensatz zum AKH in beiden Spitälern nicht ersichtlich.

Hier war insbesondere auf die wirtschaftliche Entscheidungsgrundlage einzugehen und die strategischen Überlegungen des KAV zu prüfen, wann Leiharbeit (im Sinn von AKÜ), wann Fremdvergabe einer Dienstleistung und wann Eigenleistung bevorzugt wird.

3.4 Wirtschaftliche Entscheidungsgrundlage und strategische Überlegungen der Unternehmung "Wiener Krankenanstaltenverbund" hinsichtlich Leiharbeit (im Sinn von Arbeitskräfteüberlassung), Fremdvergabe einer Dienstleistung bzw. Eigenleistung

3.4.1 Hinsichtlich der wirtschaftlichen Entscheidungsgrundlage für den Einsatz von Eigenpersonal, einem Wechsel zur AKÜ oder den Dienstleistungszukauf war festzuhalten, dass betriebswirtschaftlich fundierte, nachvollziehbare und aussagekräftige Kalkulationsgrundlagen insbesondere für die AKÜ in den geprüften Krankenanstalten nicht vorgelegt werden konnten.

Nach Angaben des KAV werden unmittelbare Betreuungsleistungen für Patientinnen bzw. Patienten und Bewohnerinnen bzw. Bewohner durch Personen besorgt, die in einem Dienstverhältnis zur Stadt Wien stehen (Eigenpersonal).

Für die übrigen Bereiche, die der Aufrechterhaltung der Betriebsführung eines Krankenhauses bzw. einer Pflegeeinrichtung dienen, wird entweder auf den Dienstleistungszukauf oder auf AKÜ zurückgegriffen.

Nach Angaben des KAV werden der Dienstleistungszukauf und die AKÜ insbesondere bei weniger qualifizierten Bedienstetenkategorien (z.B. Küchenhilfpersonal, Reini-

gungspersonal) forciert, wobei durch den KAV grundsätzlich der Dienstleistungszukauf präferiert wird. Die AKÜ wird nur vorübergehend und zeitlich limitiert im Vorfeld des Zukaufs von Fremdleistungen eingesetzt und dient dazu, bei längerfristigen Personalausfällen und der Unmöglichkeit einer Kompensation der fehlenden Personalressourcen durch eigenes Personal die Aufrechterhaltung der Betriebsführung zu gewährleisten.

3.4.2 Die Einschau des Kontrollamtes zeigte, dass die durch den KAV formulierte Intention, die AKÜ nur vorübergehend und zeitlich limitiert im Vorfeld des Zukaufs von Fremdleistungen einzusetzen, der betrieblichen Praxis in den Krankenhäusern z.T. nicht standhält. Die seit mehreren Jahren insbesondere im AKH geübte Praxis, AKÜ in unterschiedlichen Bedienstetenkategorien in verstärktem Ausmaß einzusetzen, und die zunehmende AKÜ in den anderen Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen des KAV signalisiert einen nicht bloß vorübergehenden, sondern weitgehend dauerhaften Einsatz nicht städtischer Bediensteter.

In betriebswirtschaftlicher Hinsicht ist ein operativer und strategischer Kostenvergleich zwischen dem Einsatz von Eigenpersonal, einer AKÜ oder dem Zukauf von Fremdleistungen zielführend, um daraus die kostengünstigste und qualitativ hochwertigste Form der Leistungserbringung zu gewährleisten.

Weil die einzelnen Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen in struktureller und organisatorischer Hinsicht sehr unterschiedlich ausgestaltet sind und dadurch stark heterogenen räumlichen, sozialen und wirtschaftlichen Umfeldfaktoren unterliegen, werden der Einsatz von Eigenpersonal, eine AKÜ und der Zukauf von Fremdleistungen tendenziell variieren. Die Folge wären unterschiedliche Personaleinsatzlösungen.

Außerdem könnte die einseitige Konzentration des KAV auf den Zukauf von Fremdleistungen die eigene Markt- und Systemabhängigkeit erhöhen und gleichermaßen die Marktmacht der Anbieterinnen bzw. Anbieter stärken.

Das Kontrollamt empfahl daher, eine weiter- und tiefergehende Analyse nach den aufgeführten Kriterien vorzunehmen, um für jedes Krankenhaus bzw. für jede Pflegeeinrichtung die bestmögliche Personaleinsatzlösung zu ermitteln.

3.5 Teil drei der Frage 1 des Prüfersuchens

In diesem Zusammenhang soll auch dargestellt werden, über wie viele freie (und auch gesperrte [mit Begründung der Sperre]) Dienstposten der KAV mit Stichtag 1.9.2010 verfügt - aufgliedert nach Berufsgruppen und den einzelnen Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen des KAV. Weiters bitte um Begründung für die Nichtverwendung des Eigenpersonals, insbesondere in wirtschaftlicher Hinsicht im Vergleich zur Fremdleistung "Leiharbeit" und "Dienstleistungsvergabe". Wie viele Dienstposten wurden aus dem Titel Leiharbeit nicht mehr nachbesetzt? In diesem Zusammenhang soll auch dargestellt werden, wie viele Dienstposten der KAV aus dem Schema I/III in Pflege, Ärzte- oder sonstiges medizinisches Personal umgewandelt hat.

3.5.1 Zur Verbesserung der inhaltlichen Aussagekraft stellte das Kontrollamt in den nachfolgenden Tabellen entgegen der in der Frage formulierten stichtagsbezogenen Auswertung die Entwicklung der Dienstposten im KAV gesamt und in den einzelnen Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen für die Jahre 2008 bis 2010 im Jahresdurchschnitt dar:

Dienstpostenplan KAV gesamt	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Dienstposten gesamt	28.742,68	28.723,18	28.701,31	-41,37
davon besetzte Dienstposten	27.949,40	27.872,49	27.692,70	-256,70
davon gesperrte Dienstposten	295,85	322,63	293,19	-2,66
davon nicht besetzte Dienstposten	497,43	528,06	715,42	217,99

AKH	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Dienstposten gesamt	5.792,70	5.790,95	5.782,70	-10,00
davon besetzte Dienstposten	5.659,33	5.664,99	5.608,93	-50,40
davon gesperrte Dienstposten	9,50	8,00	23,95	14,45
davon nicht besetzte Dienstposten	123,87	117,96	149,82	25,95

KHR	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Dienstposten gesamt	2.996,11	2.999,11	2.993,86	-2,25
davon besetzte Dienstposten	2.884,67	2.890,77	2.881,99	-2,68
davon gesperrte Dienstposten	60,55	59,30	35,85	-24,70
davon nicht besetzte Dienstposten	50,89	49,04	76,02	25,13

WIL	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Dienstposten gesamt	2.920,56	2.920,56	2.929,81	9,25
davon besetzte Dienstposten	2.845,68	2.870,46	2.845,04	-0,64
davon gesperrte Dienstposten	23,85	34,95	20,45	-3,40
davon nicht besetzte Dienstposten	51,03	15,15	64,32	13,29

DSP	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Dienstposten gesamt	2.886,33	2.908,83	2.920,08	33,75
davon besetzte Dienstposten	2.847,30	2.867,22	2.885,52	38,22
davon gesperrte Dienstposten	8,60	5,50	35,33	26,73
davon nicht besetzte Dienstposten	30,43	36,11	-0,77	-31,20

OWS	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Dienstposten gesamt	2.329,41	2.332,16	2.328,16	-1,25
davon besetzte Dienstposten	2.209,60	2.241,12	2.231,72	22,12
davon gesperrte Dienstposten	26,25	25,75	29,85	3,60
davon nicht besetzte Dienstposten	93,56	65,29	66,59	-26,97

KFJ	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Dienstposten gesamt	2.159,38	2.164,88	2.184,38	25,00
davon besetzte Dienstposten	2.102,19	2.083,66	2.121,80	19,61
davon gesperrte Dienstposten	40,00	38,00	18,05	-21,95
davon nicht besetzte Dienstposten	17,19	43,22	44,53	27,34

KAR	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Dienstposten gesamt	1.981,60	1.982,35	2.008,35	26,75
davon besetzte Dienstposten	1.996,90	2.006,41	1.991,40	-5,50
davon gesperrte Dienstposten	27,00	15,90	12,10	-14,90
davon nicht besetzte Dienstposten	-42,30	-39,96	4,85	47,15

KFJ	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Dienstposten gesamt	647,03	646,03	645,03	-2,00
davon besetzte Dienstposten	623,93	615,05	625,05	1,12
davon gesperrte Dienstposten	6,25	14,25	10,25	4,00
davon nicht besetzte Dienstposten	16,85	16,73	9,73	-7,12

FLO	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Dienstposten gesamt	516,70	516,70	516,33	-0,37
davon besetzte Dienstposten	506,81	502,93	510,48	3,67
davon gesperrte Dienstposten	10,60	8,85	1,80	-8,80
davon nicht besetzte Dienstposten	-0,71	4,92	4,05	4,76

TZK	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Dienstposten gesamt	291,00	288,00	302,00	11,00
davon besetzte Dienstposten	303,25	299,75	290,50	-12,75
davon gesperrte Dienstposten	0,00	2,50	4,00	4,00
davon nicht besetzte Dienstposten	-12,25	-14,25	7,50	19,75

GER	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Dienstposten gesamt	225,25	226,25	234,25	9,00
davon besetzte Dienstposten	218,26	214,76	225,51	7,25
davon gesperrte Dienstposten	2,00	6,00	1,25	-0,75
davon nicht besetzte Dienstposten	4,99	5,49	7,49	2,50

SZS	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Dienstposten gesamt	224,38	223,38	223,38	-1,00
davon besetzte Dienstposten	217,76	218,64	216,89	-0,87
davon gesperrte Dienstposten	5,50	3,50	2,50	-3,00
davon nicht besetzte Dienstposten	1,12	1,24	3,99	2,87

SEM	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Dienstposten gesamt	199,00	199,00	199,25	0,25
davon besetzte Dienstposten	194,13	195,50	192,16	-1,97
davon gesperrte Dienstposten	3,00	2,00	2,00	-1,00
davon nicht besetzte Dienstposten	1,87	1,50	5,09	3,22

SZY	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Dienstposten gesamt	129,38	148,88	161,63	32,25
davon besetzte Dienstposten	143,78	149,78	155,53	11,75
davon gesperrte Dienstposten	0,00	0,00	0,00	0,00
davon nicht besetzte Dienstposten	-14,40	-0,90	6,10	20,50

GZW	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Dienstposten gesamt	1.863,12	1.785,62	1.677,12	-186,00
davon besetzte Dienstposten	1.732,36	1.660,86	1.552,11	-180,25
davon gesperrte Dienstposten	32,50	30,75	3,25	-29,25
davon nicht besetzte Dienstposten	98,26	94,01	121,76	23,50

GZB	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Dienstposten gesamt	709,05	706,55	375,05	-334,00
davon besetzte Dienstposten	673,26	644,88	290,35	-382,91
davon gesperrte Dienstposten	19,00	30,75	46,25	27,25
davon nicht besetzte Dienstposten	16,79	30,92	38,45	21,66

GZD	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Dienstposten gesamt	305,00	322,00	323,00	18,00
davon besetzte Dienstposten	318,76	320,01	322,51	3,75
davon gesperrte Dienstposten	0,00	0,00	0,00	0,00
davon nicht besetzte Dienstposten	-13,76	1,99	0,49	14,25

GZL	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Dienstposten gesamt	278,45	270,45	263,45	-15,00
davon besetzte Dienstposten	256,00	253,64	250,75	-5,25
davon gesperrte Dienstposten	3,13	5,13	1,88	-1,25
davon nicht besetzte Dienstposten	19,32	11,68	10,82	-8,50

OWP	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Dienstposten gesamt	277,00	277,00	261,75	-15,25
davon besetzte Dienstposten	262,40	245,52	226,14	-36,26
davon gesperrte Dienstposten	7,00	11,00	24,05	17,05
davon nicht besetzte Dienstposten	7,60	20,48	11,56	3,96

GZK	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Dienstposten gesamt	267,10	268,10	267,10	0,00
davon besetzte Dienstposten	257,39	252,29	252,02	-5,37
davon gesperrte Dienstposten	4,50	7,50	9,50	5,00
davon nicht besetzte Dienstposten	5,21	8,31	5,58	0,37

GZA	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Dienstposten gesamt	248,00	249,00	250,50	2,50
davon besetzte Dienstposten	243,25	242,75	241,50	-1,75
davon gesperrte Dienstposten	3,00	6,50	4,50	1,50
davon nicht besetzte Dienstposten	1,75	-0,25	4,50	2,75

GZS	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Dienstposten gesamt	165,75	166,75	168,00	2,25
davon besetzte Dienstposten	159,39	161,64	162,00	2,61
davon gesperrte Dienstposten	0,00	0,00	0,00	0,00
davon nicht besetzte Dienstposten	6,36	5,11	6,00	-0,36

GZY	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Dienstposten gesamt	141,50	146,00	150,00	8,50
davon besetzte Dienstposten	151,25	149,50	143,25	-8,00
davon gesperrte Dienstposten	0,00	0,00	0,00	0,00
davon nicht besetzte Dienstposten	-9,75	-3,50	6,75	16,50

GZF	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Dienstposten gesamt	116,50	117,00	117,00	0,50
davon besetzte Dienstposten	115,26	111,14	115,89	0,63
davon gesperrte Dienstposten	0,00	1,00	0,00	0,00
davon nicht besetzte Dienstposten	1,24	4,86	1,11	-0,13

SSG	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Dienstposten gesamt	109,00	109,00	109,00	0,00
davon besetzte Dienstposten	111,25	107,75	107,50	-3,75
davon gesperrte Dienstposten	0,00	0,00	0,00	0,00
davon nicht besetzte Dienstposten	-2,25	1,25	1,50	3,75

PLE	2008	2009	2010	Veränderung 2010 minus 2008
Dienstposten gesamt	0,00	0,00	302,00	302,00
davon besetzte Dienstposten	0,00	0,00	299,50	299,50
davon gesperrte Dienstposten	0,00	0,00	0,00	0,00
davon nicht besetzte Dienstposten	0,00	0,00	2,50	2,50

Anmerkung: Der Ausweis eines negativen Vorzeichens bei der Position "davon nicht besetzte Dienstposten" ergibt sich daraus, dass in Einzelfällen die Anzahl der Dienstposten über dem systemisierten Dienstpostenplan ("Dienstpostenüberhang") liegen kann.

Eingangs war festzuhalten, dass unter dem Schema I bzw. dem Schema III der BO 1994 pragmatisierte Bedienstete bzw. Vertragsbedienstete der Stadt Wien eingeordnet sind, die vorwiegend manuelle Tätigkeiten verrichten. Dazu zählen z.B. Facharbeiterinnen bzw. Facharbeiter, Köchinnen bzw. Köche, Anstaltsgehilfinnen bzw. Anstaltsgehilfen, Hausarbeiterinnen bzw. Hausarbeiter.

Im Jahresdurchschnitt 2010 verfügte der KAV einschließlich der einzelnen Direktionen und Serviceeinrichtungen über rd. 28.701 systemisierte Dienstposten. Dies entsprach einem leichten Rückgang von rd. 41 Dienstposten gegenüber dem Vergleichsjahr 2008.

Die tabellarische Darstellung zeigte ferner, dass im Jahresdurchschnitt 2010 rd. 293 Dienstposten gesperrt waren, welche im Allgemeinen die Berufsgruppen der Ärztinnen bzw. Ärzte, des Verwaltungs- und Kanzleipersonals, des medizinisch-technischen Fachdienstes sowie des Betriebspersonals betrafen.

Festzustellen war jedoch, dass die Sperrungen überwiegend auf das Betriebspersonal der Schemata I/III konzentriert wurden. Die Dienstpostensperre wurde im Wesentlichen mit beabsichtigten Dienstpostenumwandlungen im Bereich des Kernbereiches des KAV begründet. Als weitere Gründe für Sperrungen wurden Organisationsänderungen sowie Personalbedarfsplanungsmaßnahmen im Zusammenhang mit dem Wiener Spitalskonzept genannt.

Die Anzahl an nicht besetzten Dienstposten belief sich im Prüfungszeitraum im Jahresdurchschnitt 2010 auf rd. 715. Das entsprach rd. 2,5 % der gesamten Dienstposten des KAV. Anzumerken war, dass unter den nicht besetzten Dienstposten sowohl freie Dienstposten als auch die noch nicht explizit normierten Sperrungen von Dienstposten zu subsumieren sind.

3.5.2 Demzufolge wurden, wie in der nachfolgenden Tabelle ersichtlich ist, im Prüfungszeitraum im KAV aus den Schemata I/III in den Jahren 2008 bis 2010 insgesamt 314 Dienstposten in Pflege-, Ärzte- oder sonstiges medizinisches Personal (z.B. Psychologinnen bzw. Psychologen, OP-Gehilfinnen bzw. OP-Gehilfen, MTD-Personal) umgewandelt, wovon allein rd. zwei Drittel hievon im Jahr 2010 erfolgten.

Umwandlungen von Dienstposten der Schemata I/III in Dienstposten anderer Berufsgruppen:	2008	2009	2010
Ärztinnen bzw. Ärzte	25,50	28,75	48,50
Pflegepersonal	5,00	1,00	98,00
Sonstiges medizinisches Personal	32,50	20,00	54,75
Umwandlungen gesamt	63,00	49,75	201,25

3.5.3 Hinsichtlich der Begründung für die Nichtverwendung des Eigenpersonals insbesondere in wirtschaftlicher Hinsicht wird auf Frage 7 des Berichtes verwiesen.

4. Frage 2 des Prüfersuchens

Ein leitender Mitarbeiter des KAV stellte in der Sitzung des Ausschusses der Geschäftsgruppe "Gesundheit und Soziales" am 13.8.2010 fest, dass die Zahl der Leiharbeitskräfte (i.S.v. Arbeitskräfteüberlassung) im KAV unter 2 % liege. Wie hoch ist im Speziellen der Prozentsatz an Leiharbeitskräften (i.S.v. Arbeitskräfteüberlassung) im KAV insgesamt, im AKH im Speziellen sowie in den weiteren Spitälern und Pflegeeinrichtungen des KAV?

Bitte um genaue Auflistung und Aufschlüsselung; insbesondere eine Aufgliederung der Prozentanteile nach Berufsgruppen des KAV.

In den nachfolgenden Tabellen erfolgte für die in die Stichprobe aufgenommenen Krankenhäuser eine genaue Auflistung und Aufschlüsselung der Prozentanteile der AKÜ bezogen auf die für den Einsatz der AKÜ relevanten Berufsgruppen Betriebspersonal, Personal - Sonstiges, Verwaltungs- und Kanzleipersonal für die Jahre 2008 bis 2010 nach VZÄ. Für die nicht in die Stichprobe aufgenommenen Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen werden die Prozentanteile im Anschluss gesamthaft über sämtliche Berufsgruppen für die jeweilige Einrichtung dargestellt.

KAV gesamt	2008	2009	2010
Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter gesamt	28.154,26	28.093,93	27.928,12
AKÜ gesamt	386,28	543,14	1.047,72
Anteil AKÜ an KAV gesamt in %	1,4	1,9	3,8

Die Zahl der überlassenen Arbeitskräfte im KAV insgesamt erhöhte sich nominell von rd. 386 im Jahr 2008 auf rd. 1.048 im Jahr 2010. Das entsprach einem Anteil von rd. 3,8 % der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter des KAV. In den Jahren 2008 und 2009 (diese Jahre sind für die Bewertung der Beantwortung in der oben genannten Ausschusssitzung von Bedeutung) lag der Anteil der AKÜ, gemessen an den Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern des KAV, unter 2 %. Festzustellen war jedoch, dass der Istwert in diesen Jahren höher lag, da die KAV-GED und KAV-IT ebenfalls überlassene Arbeitskräfte beschäftigten, deren genaue Anzahl für diesen Zeitraum nicht statistisch erfasst war.

AKH	2008 in %	2009 in %	2010 in %
Anteil AKÜ Betriebspersonal an VZÄ Betriebspersonal	6,2	9,0	38,1
Anteil AKÜ Personal Sonstiges an VZÄ Personal - Sonstiges	33,3	42,9	54,8
Anteil AKÜ Verwaltungs- und Kanzleipersonal an VZÄ Verwaltungs- und Kanzleipersonal	22,3	25,8	28,6
Anteil AKÜ an VZÄ gesamt	5,5	6,7	12,9

OWS	2008 in %	2009 in %	2010 in %
Anteil AKÜ Betriebspersonal an VZÄ Betriebspersonal	3,7	9,8	11,0
Anteil AKÜ Verwaltungs- und Kanzleipersonal an VZÄ Verwaltungs- und Kanzleipersonal	1,9	1,7	1,2
Anteil AKÜ an VZÄ	1,0	2,2	2,4

WIL	2008 in %	2009 in %	2010 in %
Anteil AKÜ Betriebspersonal an VZÄ Betriebspersonal	0,0	0,1	2,6
Anteil AKÜ Verwaltungs- und Kanzleipersonal an VZÄ Verwaltungs- und Kanzleipersonal	0,0	1,3	7,4
Anteil AKÜ an VZÄ	0,0	0,1	0,9

Anteil AKÜ an VZÄ	2008 in %	2009 in %	2010 in %
FLO und GZF	0,3	1,4	0,0
GER	0,0	0,5	0,9
GZW	0,0	0,5	1,2
KAR	0,9	0,9	1,4
KES	0,0	0,0	0,2
KFJ	0,1	0,6	1,0
GZB	0,0	0,1	0,4
GZL	0,2	0,8	0,8
GZA	0,0	0,0	1,2
DSP	0,5	0,6	1,0
SSK und SSG	0,0	0,9	0,9
TZY	0,0	0,3	0,2
KHR	0,0	0,2	0,4

Die Einschau zeigte, dass der mit Abstand größte Anteil von AKÜ bezogen auf die Anzahl aller Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter nach VZÄ im AKH beschäftigt war. Dieser Anteil hatte sich im Prüfungszeitraum der Jahre 2008 bis 2010 von 5,5 % auf 12,9 % mehr als verdoppelt und zur Folge, dass Ende des Jahres 2010 im AKH bereits jede achte bzw. jeder achte Beschäftigte ihre bzw. seine Tätigkeit als überlassene Arbeitskräfte verrichtete. Ergänzend stellte das Kontrollamt fest, dass im Jahr 2010 rd. jede

zweite bzw. jeder zweite Beschäftigte in der Berufsgruppe Sonstiges Personal, rd. jede dritte bzw. jeder dritte Beschäftigte in der Berufsgruppe Betriebspersonal und rd. jede vierte bzw. jeder vierte Beschäftigte in der Berufsgruppe Verwaltungs- und Kanzleipersonal als überlassene Arbeitskraft tätig war.

Mit Ausnahme des OWS, bei welchem in den Jahren 2009 und 2010 2,2 % bzw. 2,4 % der Beschäftigten als überlassene Arbeitskräfte tätig waren, blieb die Anzahl der überlassenen Arbeitskräfte in allen anderen Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen nach Angaben des KAV unter 2 % aller Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter.

Jene Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen, welche in der Tabelle nicht angeführt sind, verfügten nach Angaben des KAV über keine AKÜ.

5. Frage 3 des Prüfersuchens

Wie wird dieser Prozentsatz konkret berechnet? Konkret: Welche Personal- und Arbeitsbereiche werden zu welcher Gruppe (KAV-eigenes Personal, Leiharbeitskräfte [i.S.v. Arbeitskräfteüberlassung], Personal von Fremdfirmen im Rahmen von Werkverträgen, Ärzte und Pflegepersonal [insbesondere im AKH]) zugerechnet?

Die Berechnung dieses Prozentsatzes erfolgte durch Gegenüberstellung der AKÜ bezogen auf die durchschnittlichen VZÄ in den jeweiligen Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen des KAV für die Jahre 2008 bis 2010. Für das AKH, OWS und WIL wurden - wie in der Frage 2 des Berichtes dargestellt - die Prozentanteile nach Berufsgruppen ermittelt. Für alle anderen Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen, welche über einen vergleichsweise geringen Anteil an AKÜ verfügten, wurden die Prozentanteile gesamthaft über sämtliche Berufsgruppen dargestellt.

6. Frage 4 des Prüfersuchens

Was sind die unternehmensstrategischen, rechtlichen und betriebswirtschaftlichen Vorgaben (Grundsatzdokumente, Richtlinien und Erlässe, etc.) des Magistrats / der Magistratsdirektion in Bezug auf den Einsatz von Leihpersonal (i.S.v. Arbeitskräfteüberlassung) bzw. Dienstleistungszukauf von Fremdfirmen (im Rahmen eines Werkvertrages)

- a) bei der Stadt Wien / beim Magistrat generell
b) im KAV generell bzw. im AKH im Speziellen?

6.1 Unternehmensstrategische, rechtliche und betriebswirtschaftliche Vorgaben der Magistratsdirektion in Bezug auf den Einsatz von überlassenen Arbeitskräften

Hinsichtlich der Vorgaben der Magistratsdirektion war festzustellen, dass vor dem im Prüfersuchen angesprochenen Ausschreibungsverfahren bzw. der diesbezüglich erfolgten Zuschlagserteilung keine Vorgaben der Magistratsdirektion, welche die Beschäftigung von Personen auf der Grundlage eines Dienstverschaffungsvertrages im Weg einer AKÜ und im Rahmen eines Werkvertrages beinhalteten, vorlagen.

Derartige Vorgaben wurden erst mit dem Erlass der Magistratsdirektion MDS-K-927/10 vom 11. Juni 2010 geschaffen. Der bis dahin gültige Erlass vom 19. September 2003, MPM-17/03 umfasste ausschließlich freie Dienstverträge und Abgrenzungsfragen zu echten Dienstverhältnissen.

Im Erlass der Magistratsdirektion wird festgehalten, dass die Aufgaben des Magistrats primär durch städtische Bedienstete im Rahmen des vom Gemeinderat beschlossenen Dienstpostenplanes durchzuführen sind. Die Aufgabenerfüllung durch arbeitnehmerinnenähnliche bzw. arbeitnehmerähnliche Personen auf der Grundlage eines freien Dienstvertrages bzw. eines Dienstverschaffungsvertrages im Weg der AKÜ soll demnach nur eine Ausnahme darstellen, welche durch besondere Umstände gerechtfertigt sein muss.

Die geplante Ausschreibung bzw. der geplante Abschluss eines freien Dienstvertrages oder Dienstverschaffungsvertrages bedarf grundsätzlich der Genehmigung durch den Magistratsdirektor im Einvernehmen mit der amtsführenden Stadträtin für Integration, Frauenfragen, KonsumentInnenenschutz und Personal. Zu diesem Zweck ist von der Dienststelle, welche eine derartige Ausschreibung bzw. einen derartigen Vertragsabschluss beabsichtigt, der Magistratsdirektion - Geschäftsbereich Personal und Revision, Gruppe Personalwirtschaft und Förderungen mindestens vier Wochen vorher eine Dar-

stellung jener Voraussetzungen zu übermitteln, die einen solchen Vertragsabschluss rechtfertigen. Bei freien Dienstverträgen ist auch ein Vertragsentwurf anzuschließen. Im Zuge der Prüfung durch die Magistratsdirektion wird auch die von der GEM der Stadt Wien vorgesehene rechtliche Beurteilung von freien Dienstverträgen durch die Magistratsabteilung 2 veranlasst.

Als Voraussetzungen für die Unbedenklichkeit des Abschlusses eines freien Dienstvertrages oder eines Dienstverschaffungsvertrages werden darin die Beschäftigung für einen zeitlich begrenzten, vorab bestimmten Zeitraum, die Beschränkung auf besondere fachliche Funktionen, die Einhaltung der Grundsätze der Zweckmäßigkeit, Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit im Lichte der Dienstpostenbewirtschaftung unter besonderer Betrachtung etwaiger Folgekosten und die Sicherstellung der budgetären Bedeckung genannt.

Besteht die Absicht, einmalig freie Dienstverträge bzw. Dienstverschaffungsverträge für einen Zeitraum von nicht mehr als sechs Monaten innerhalb von zwei Haushaltsjahren und für eine Personenzahl im Umfang von nicht mehr als 1 % der systemisierten Dienstposten (VZÄ) der Dienststelle abzuschließen, entfällt der oben angeführte Genehmigungsvorbehalt; die Dokumentation der Erfüllung der festgelegten Voraussetzungen ist jedoch der Magistratsdirektion - Geschäftsbereich Personal und Revision, Gruppe Personalwirtschaft und Förderungen nachrichtlich zu übermitteln. Die ebenfalls mindestens vier Wochen vor Vertragsabschluss erforderliche Vorlage von geplanten freien Dienstverträgen an die Magistratsabteilung 2 zur rechtlichen Prüfung der Vertragsgestaltung hat aber auch in solchen Fällen zu erfolgen, damit eine unbeabsichtigte Bindung an einen echten Dienstvertrag vermieden wird.

6.2 Unternehmensstrategische, rechtliche und betriebswirtschaftliche Vorgaben der Unternehmung "Wiener Krankenanstaltenverbund" - Generaldirektion in Bezug auf den Einsatz von überlassenen Arbeitskräften

Vorgaben der KAV-GED bestanden ausschließlich für die Teilunternehmungen Krankenanstalten und Pflegeheime (nicht für die Teilunternehmung AKH) und erschöpften sich insoweit, als die KAV-GED mit Schreiben vom 7. Juli 2009 die genannten Teilunternehmungen darüber in Kenntnis setzte, dass seit dem Jahr 2008 vakant

gewordene Dienstposten der Schemata I/III nicht mehr nachzubeseetzen sind. Diese vakanten Dienstposten sollen für hausspezifische Einzelprojekte verwendet werden, wobei in diesem Zusammenhang aus betriebsnotwendigen Gründen die Möglichkeit der AKÜ vermehrt in Anspruch genommen werden soll. Die Anzahl der überlassenen Arbeitskräfte soll dabei nicht höher sein als die Anzahl jener Dienstposten, die im Bereich der Schemata I/III nicht mehr nachbesetzt wurden bzw. werden. In einem beigefügten Merkblatt wird darauf verwiesen, dass die für den Bereich des KAV geltenden besoldungsrechtlichen Bestimmungen hinsichtlich des Arbeitnehmerinnenschutzes bzw. Arbeitnehmerschutzes und die Arbeitszeitregelungen auch bei AKÜ anzuwenden sind.

6.3 Ergebnis

Zusammenfassend war festzustellen, dass sowohl die Erlassregelung der Magistratsdirektion als auch die Vorgaben der KAV-GED die primäre Leistungserbringung in den Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen durch das Eigenpersonal bzw. den Dienstleistungszukauf forcieren und das Instrument der AKÜ aufgrund des der Erlassregelung immanenten Anforderungskataloges weitgehend zurückgedrängt wird. Auf die in diesem Zusammenhang durch das Kontrollamt geäußerten rechtlichen, betriebswirtschaftlichen und organisatorisch-systemischen Grenzen insbesondere bei der Konzentration der Leistungserbringung auf den Zukauf von Fremdleistungen wird auf die ausführliche Darstellung zu den Fragen 1 und 7 des Prüfersuchens verwiesen.

7. Frage 5 des Prüfersuchens

Wird der Einsatz von Leihpersonal (i.S.v. Arbeitskräfteüberlassung) und die Verwendung von Personal von Fremdfirmen im Rahmen von Werkverträgen im Wirtschaftsplan des KAV dargestellt? Wenn ja, geschieht dies in ausreichendem Maß? Wenn nein, warum nicht? Erachtet das Kontrollamt eine solche Darstellung inkl. der finanziellen Auswirkungen und betriebswirtschaftlichen und unternehmensstrategischen Überlegungen im Wirtschaftsplan für sinnvoll und notwendig?

7.1 Darstellung des Einsatzes von überlassenen Arbeitskräften und die Verwendung von Personal von Fremdfirmen im Rahmen von Werkverträgen im Wirtschaftsplan der Unternehmung "Wiener Krankenanstaltenverbund"

Die Ausgaben für AKÜ bzw. Dienstleistungszukauf werden im Wirtschaftsplan nicht gesondert ausgewiesen. Die dafür aufzuwendenden Kosten sind in den Erläuterungen zum Erfolgsplan im Pkt. 3.6 lit. b unter Post Nr. 728 (Entgelte für sonstige Leistungen) enthalten. Diese Erläuterungen orientieren sich an der im Voranschlag der Stadt Wien vorgegebenen Darstellungssystematik.

7.2 Sinnhaftigkeit der Darstellung im Wirtschaftsplan

Nach Meinung des Kontrollamtes wäre eine tiefere systemische Aufgliederung nur im Gleichklang mit einer grundlegenden Änderung der Darstellungssystematik denkbar, deren Konzeption und Ausgestaltung jedoch nicht Gegenstand des vorliegenden Prüfersuchens war.

8. Frage 6 des Prüfersuchens

Was geschieht mit den systemisierten Dienstposten des KAV nach dem Einsatz von Leihpersonal (i.S.v. Arbeitskräfteüberlassung), insbesondere nach dem Ausscheiden von KAV-internen Personal (durch Pensionierung, Kündigung, etc.)? Wie wirkt sich der Einsatz von Leihpersonal (i.S.v. Arbeitskräfteüberlassung) auf den Dienstpostenplan bzw. auf die lt. Dienstpostenplan dem KAV "zugeteilten" Stellen aus? Ist die MD-VR in diesen Vorgang "Änderung Dienstpostenplan durch Leiharbeiter" einbezogen?

8.1 Systemisierte Dienstposten der Unternehmung "Wiener Krankenanstaltenverbund" nach dem Einsatz von überlassenen Arbeitskräften

Wie den Ausführungen des KAV zu entnehmen war, führte das Freiwerden von Dienstposten nach dem Ausscheiden von Eigenpersonal (durch Pensionierung, Kündigung etc.) insbesondere im Bereich der Schemata I/III nicht jedenfalls zu einer Beschäftigung einer AKÜ. Vielmehr liegt es in der organisatorischen Gesamtverantwortung der jeweiligen Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen, durch optimierende organisatorische Maßnahmen die bisherige Leistungserbringung durch Eigenpersonal weiter sicherzustellen.

8.2 Auswirkung des Einsatzes von überlassenen Arbeitskräften auf den Dienstpostenplan

8.2.1 Dem KAV obliegt gemäß der WStV in Verbindung mit dem Statut für den KAV die Dienstaufsicht über die Bediensteten des KAV, ausgenommen über die rechtskundigen Bediensteten. Weiters können vom KAV Änderungen des Dienstpostenplanes bei unbedingt notwendigen Organisations- und Strukturänderungen unter Bedachtnahme auf das Wiener Personalvertretungsgesetz innerhalb des KAV durchgeführt werden, wobei jede Änderung im Dienstpostenplan des KAV der Magistratsdirektion zu melden ist. Zu diesen Änderungen des Dienstpostenplanes zählen Transferierungen sowie auch Änderungen der Bewertungen von Dienstposten, sofern der genehmigte Dienstpostenplan des KAV die beabsichtigte Verwendungs- bzw. Bedienstetengruppe vorsieht und der Bedingung, dass die Zahl der systemisierten Dienstposten nicht erhöht werden darf.

8.2.2 Im KAV - insbesondere im AKH - wurden im Prüfungszeitraum Dienstposten der Schemata I/III zur Abdeckung von zusätzlichen und akut entstandenen Leistungsanforderungen umgewandelt. Der Magistratsdirektion waren vom KAV diese Veränderungen, die entsprechend der festgelegten Kompetenzen durchgeführt wurden und eine Änderung des Dienstpostenplanes erforderten, zu melden.

Diese Dienstpostenumwandlungen hatten aber zur Folge, dass die von der Umwandlung in stärkerem Ausmaß betroffene Berufsgruppe des Betriebspersonals künftig über eine geringere Anzahl von Dienstposten verfügte, während andere Berufsgruppen, insbesondere das Krankenpflegefachpersonal, hievon profitierten. Da die Gesamtanzahl der systemisierten Dienstposten des KAV nicht überschritten werden durfte, wurden die Aufgaben des täglichen Dienstbetriebes nunmehr zwangsläufig z.T im Rahmen der AKÜ abgedeckt. Die Steuerungsfunktion des Dienstpostenplanes hinsichtlich Ressourcenobergrenze und Kostenbegrenzung war damit zumindest ebenso abgeschwächt worden wie die Notwendigkeit zur Nützung personeller Synergien im KAV.

Vor der Erlassregelung konnte die AKÜ weitgehend eigenständig durchgeführt werden. Erst mit der Herausgabe des Erlasses der Magistratsdirektion vom 11. Juni 2010 bestand die Verpflichtung - auch unabhängig vom Dienstpostenplan - bei beabsichtigter

AKÜ unter bestimmten, engen Voraussetzungen die Genehmigung der Magistratsdirektion einzuholen.

9. Frage 7 des Prüfersuchens

Welcher Zweck wird mit dem Einsatz von Leihpersonal (i.S.v. Arbeitskräfteüberlassung) im Bereich des KAV konkret verfolgt? Soll der Einsatz von Leihpersonal (i.S.v. Arbeitskräfteüberlassung) eine qualitativ bessere Arbeitsleistung bzw. einen besseren Arbeitserfolg gewährleisten und/oder Arbeitsabläufe effizienter gestaltet werden? Oder sollte durch den Einsatz von Leihpersonal (i.S.v. Arbeitskräfteüberlassung) kostengünstiger gewirtschaftet werden, weil der Einsatz von Leihpersonal für den KAV "billiger" ist (in der Sitzung des Ausschusses der Geschäftsgruppe "Gesundheit und Soziales" am 13.8.2010 wurde von der AKH-Führung erläutert, dass dadurch Ausgaben reduziert werden können, weil Fehlzeiten wie Urlaub oder Krankenstand nicht anfallen; man vermeide unwirtschaftliche Stehzeiten)? Gibt es Studien oder Berechnungen, welche darlegen, ob und inwieweit der Einsatz von Leihpersonal im KAV (i.S.v. Arbeitskräfteüberlassung) kostengünstiger ist?

9.1 Betriebswirtschaftlicher und unternehmensstrategischer Zweck des Einsatzes von überlassenen Arbeitskräften in der Unternehmung "Wiener Krankenanstaltenverbund"

9.1.1 Beginnend mit dem Jahr 2008 wurde nach Angaben des KAV als strategische Zielsetzung normiert bzw. als Zweck verfolgt, dass vakant gewordene Dienstposten im Bereich der Schemata I/III nicht mehr nachzubeseetzen sind. Die auf diesem Weg freigewordenen Dienstposten sollten für Leistungserweiterungen und Qualitätsverbesserungen in der Betreuung der Patientinnen bzw. Patienten verwendet werden. Dabei wurde ergänzend neben dem Einsatz des Eigenpersonals und der Leistungserbringung durch Dienstleistungszukauf die Möglichkeit eröffnet, überlassene Arbeitskräfte zu rekrutieren. Ziel war es, die AKÜ nur bei Notwendigkeit eines sofortigen Personalersatzes und im Sinn einer vorübergehenden Maßnahme in Anspruch zu nehmen.

9.1.2 Das Kontrollamt stellte dazu fest, dass die Anwendbarkeit des Dienstleistungszukaufs allerdings insofern einzuschränken ist, als in bestimmten Bereichen rechtliche, betriebswirtschaftliche und organisatorisch-systemische Grenzen die Leistungserbringung durch Dienstleistungszukauf unterbinden. Die Leistungserbringung durch Dienstleistungszukauf setzt im Wesentlichen voraus, dass die räumlichen, betrieblichen und organisatorischen Gegebenheiten eine organisatorische Trennung der externen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer und des Stammpersonals ermöglichen. Die Abgrenzung, ob AKÜ im Sinn des AÜG oder ein Werkvertragsverhältnis vorliegt, erfolgt nach einer gutachterlichen Stellungnahme danach, ob und in welchem Ausmaß die externen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer in einen einheitlichen Arbeitsprozess ununterscheidbar mit dem Eigenpersonal eingebunden werden und wer gegenüber den externen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern unmittelbar weisungsbefugt ist.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen bestehen weiters in dem für Ausschreibungen nach dem BVergG klar zu definierenden Leistungsumfang (z.B. die Anzahl der m² für die zu reinigende Fläche bzw. das zu reinigende Gebäudeobjekt, die Anzahl der durchzuführenden Patientinentransporte bzw. Patiententransporte, die Anzahl der zu reinigenden Fenster etc.). Jene Leistungen, welche im ausgeschriebenen Leistungspaket gar nicht, nicht vollständig oder nicht korrekt angeführt sind, sind derart gesondert zuzukaufen und können daher zu einer nachträglichen Verteuerung der ausgeschriebenen Dienstleistung führen. Der Nachteil der Leistungserbringung durch Dienstleistungszukauf ist darin zu sehen, dass im Gegensatz zur AKÜ die Flexibilität des Personaleinsatzes tendenziell eingeschränkt wird und mittel- bzw. langfristig Markt- bzw. System- und Lieferantenabhängigkeiten auftreten könnten.

Das Kontrollamt empfahl daher zu prüfen, ob die zu erbringende Leistung durch AKÜ im Sinn des AÜG oder durch Werkvertragsnehmerinnen bzw. Werkvertragsnehmer auszuüben ist.

9.1.3 Für die AKÜ werden durch die jeweiligen Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen der flexible Personaleinsatz, die wegfallenden Kosten für die Absenzen (Urlaub, Krankheit, Pflegeurlaub etc.), die gegenüber dem Eigenpersonal höhere Motivation, die hohe

Zufriedenheit des Primärpersonals, die lückenlose und zeitnahe Nachbesetzung aufgrund betrieblicher Erfordernisse und der Wegfall der Rekrutierungs- und Lohnverrechnungskosten ins Treffen geführt. Der Zuspruch zur AKÜ wird weiters damit begründet, dass die überlassenen Arbeitskräfte auch Tätigkeiten verrichten, die vom Eigenpersonal in Absprache mit der Personalvertretung traditionell verweigert werden.

Hinsichtlich der Einhaltung der Grundsätze der Zweckmäßigkeit, Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit werden in den in die Stichprobe miteinbezogenen Krankenhäusern als Rekrutierungsvorgabe für die überlassenen Arbeitskräfte im Gegensatz zum Eigenpersonal unterschiedliche Verwendungsschlüssel eingesetzt. Während das AKH den Verwendungsschlüssel 1 : 0,75 als Vorgabe wählte, d.h., anstelle von vier städtischen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern werden drei überlassene Arbeitskräfte rekrutiert, beträgt dieser Schlüssel im OWS 1 : 0,66, d.h., anstelle von drei städtischen Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern werden zwei überlassene Arbeitskräfte rekrutiert. Im WIL wurde kein expliziter Verwendungsschlüssel definiert. Diese Schlüssel basierten im Wesentlichen auf den individuell errechneten Nichtleistungszeiten in den für eine AKÜ vorgesehenen Bedienstetenkategorien.

Die Einschau zeigte jedoch, dass die gewählten Verwendungsschlüssel in der Regel nicht erreicht werden konnten.

Abgesehen von der grundsätzlich zu klärenden Beschäftigungsproblematik in Form der AKÜ regte das Kontrollamt für die Festlegung eines operativen Verwendungsschlüssels zum Einsatz der überlassenen Arbeitskräfte an, die in den relevanten Bedienstetenkategorien zu verzeichnenden Nichtleistungszeiten kontinuierlich und langfristig aufzuzeichnen und den Verwendungsschlüssel unter Berücksichtigung des tatsächlichen Ausmaßes der Nichtleistungszeiten bzw. allenfalls aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung um die durchschnittlichen Nichtleistungszeiten innerhalb des KAV generell zu bereinigen.

Das Kontrollamt empfahl weiters, für die Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter der Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen frühzeitig gesundheitliche Unterstützungs-, Ausgleichs-

und Präventivmaßnahmen zu ergreifen, um eine Optimierung des Fehlzeitenmanagements zu erreichen.

9.2 Kosten der Anwesenheitsstunde des Eigenpersonals bzw. der überlassenen Arbeitskräfte

9.2.1 Das Kontrollamt hielt fest, dass die nachfolgenden Kostenvergleiche je Anwesenheitsstunde auf folgenden vereinfachten Annahmen beruhen:

Eine aus betriebswirtschaftlicher Sichtweise vollständige Kostenrechnungsbetrachtung unter Einbeziehung der Gemeinkosten konnte durch die geprüften Stellen nicht vorgelegt werden, da nach Angaben der geprüften Krankenhäuser eine seriöse Berechnung der Gemeinkosten des KAV weder für das Eigenpersonal noch für die AKÜ besteht, weswegen auf eine Anwendung des innerhalb des Magistrats bestehenden pauschalen Gemeinkostenzuschlagsatzes von 20 % verzichtet wurde. Demzufolge wurden auch die im Rahmen der AKÜ resultierenden Gemeinkosten auf der Ebene der Beschäftigten bzw. des Beschäftigten ausgeklammert. Die auf der Ebene der Überlassenen bzw. des Überlassenden entstandenen Gemeinkosten stellen einen für die Beschäftigten bzw. den Beschäftigten immanenten Kostenbestandteil dar und waren daher aus Sicht des Kontrollamtes zu berücksichtigen.

Aus Sicht der Kostenrechnung war festzuhalten, dass die im Prüfersuchen geäußerten Kosten einer anwesenden Leistungsstunde als Kosten einer Anwesenheitsstunde des Eigenpersonals bzw. einer Leistungsstunde bei AKÜ präzisiert wurden. Der Grund war darin zu sehen, dass im Bereich der AKÜ jede geleistete Arbeitsstunde durch die Überlassenen bzw. den Überlassenden gegenüber der Beschäftigten bzw. dem Beschäftigten verrechnet wird, d.h., eine Arbeitsstunde stellt gleichzeitig sowohl eine Anwesenheitsstunde als auch eine Leistungsstunde dar.

Im Bereich des Eigenpersonals ergaben sich die Anwesenheitsstunden aus der jährlich zu leistenden Normalarbeitszeitverpflichtung abzüglich der Nichtleistungszeiten (Urlaub, Krankenstand, Dienst- und Pflegefreistellung etc.). Für einen möglichst umfassenden und zweckmäßigen zusammenfassenden Vergleich der Kosten einer Anwesenheitsstunde wurden die Anwesenheitsstunden in den in die Stichprobe aufgenommenen

Krankenhäusern in die Bereiche Betriebspersonal und Verwaltungs- und Kanzleipersonal gegliedert. Im Bereich des OWS wurde auf die Darstellung des Verwaltungs- und Kanzleipersonals mangels Wesentlichkeit verzichtet, zumal im Jahr 2010 rd. 97,8 % der gesamten Aufwendungen für die AKÜ auf den Bereich des Betriebspersonals entfielen. Im Gegenzug wurde im Bereich des Betriebspersonals ein gegenüber dem WIL höherer Detaillierungsgrad dadurch erreicht, als die Kosten der Anwesenheitsstunde in die Bedienstetenkategorien Küche, Hol- und Bringdienst (Fuhrpark) und Hausaufsicht aufgesplittet wurden.

Aus Gründen der Vereinfachung wurde weiters unterstellt, dass die ermittelte Anwesenheitszeit des Eigenpersonals als Leistungszeit zu qualifizieren ist.

9.2.2 Ausgewählte Stichprobe 1: OWS

OWS - Eigenpersonal	2008 bis 2010
Ø Jahreskosten 1 VZA Betriebspersonal in EUR	31.500,00

OWS - Eigenpersonal	2008	2009	2010
Anwesenheitsstunden Küche	1.508,80	1.557,60	1.531,20
Anwesenheitsstunden Fuhrpark	1.616,00	1.649,38	1.616,00
Anwesenheitsstunden Hausaufsicht	1.535,20	1.504,00	1.457,60

OWS - Eigenpersonal	2008	2009	2010
Kosten je Anwesenheitsstunde Küche in EUR	20,88	20,22	20,57
Kosten je Anwesenheitsstunde Fuhrpark in EUR	19,49	19,10	19,49
Kosten je Anwesenheitsstunde Hausaufsicht in EUR	20,52	20,94	21,61

OWS - AKÜ: Betriebspersonal	2008	2009	2010
Aufwendungen AKÜ Betriebspersonal	355.325,32	2.181.753,48	2.479.470,59
Leistungsstunden (= Anwesenheitsstunden) Betriebspersonal	20.214	102.971	117.765

OWS - Betriebspersonal: Eigenpersonal versus AKÜ	2008	2009	2010
Ø Kosten je Anwesenheitsstunde in EUR Eigenpersonal	20,55	19,36	21,01
Ø Kosten je Anwesenheitsstunde in EUR AKÜ	17,58	21,19	21,05
Ø Mehr-/Minderkosten je Anwesenheitsstunde	-2,98	1,83	0,04

Die im Bereich des Eigenpersonals errechneten Anwesenheitskosten variierten im OWS in den Jahren 2008 bis 2010 in der Berufsgruppe Betriebspersonal zwischen rd. 19,-- EUR und rd. 22,-- EUR. Die unterschiedlichen Bedienstetenkategorien (Küche,

Fuhrpark und Hausaufsicht) führten im Zusammenwirken mit dem unterschiedlichen Ausmaß der Nichtleistungszeiten zu unterschiedlich hohen Stundensätzen. Die Kosten der Anwesenheitsstunden für eine überlassene Arbeitskraft erreichten im Jahr 2008 einen vergleichsweise niedrigen Wert von weniger als 18,-- EUR, mit zunehmender Ausweitung der AKÜ stieg der durchschnittliche Wert jedoch deutlich an und erreichte im Jahr 2010 rd. 21,-- EUR.

Die gesamthafte Betrachtung der Kosten einer Anwesenheitsstunde des Eigenpersonals bzw. bei AKÜ im OWS zeigte, dass im Jahr 2008 die Anwesenheitsstunde einer AKÜ im Schnitt um rd. 3,-- EUR günstiger, im Jahr 2009 um rd. 2,-- EUR teurer war als die Anwesenheitsstunde des Eigenpersonals. Im Jahr 2010 lagen die Kosten einer Anwesenheitsstunde jeweils bei rd. 21,-- EUR und verursachten damit einen de facto identen Personalaufwand.

9.2.3 Ausgewählte Stichprobe 2: WIL

WIL - Eigenpersonal	2009 bis 2010
Ø Jahreskosten 1 VZÄ Verwaltungs- und Kanzleipersonal in EUR	40.600,00
Ø Jahreskosten 1 VZÄ Betriebspersonal in EUR	32.000,00

WIL - Eigenpersonal	2009	2010
Anwesenheitsstunden Verwaltungs- und Kanzleipersonal	1.614,32	1.665,74
Anwesenheitsstunden Betriebspersonal	1.632,25	1.593,88

WIL - Eigenpersonal	2009	2010
Kosten je Anwesenheitsstunde Verwaltungs- und Kanzleipersonal in EUR	25,15	24,37
Kosten je Anwesenheitsstunde Betriebspersonal in EUR	19,60	20,08

WIL - AKÜ: Betriebspersonal	2009	2010
Aufwendungen AKÜ Betriebspersonal	15.572,60	482.054,69
Leistungsstunden (= Anwesenheitsstunden) Betriebspersonal	860,50	29.201,35

WIL - AKÜ: Verwaltungs- und Kanzleipersonal	2009	2010
Aufwendungen AKÜ Verwaltungs- und Kanzleipersonal	79.438,24	421.083,85
Leistungsstunden (= Anwesenheitsstunden) Verwaltungs- und Kanzleipersonal	4.233,91	16.392,04

WIL - Betriebspersonal: Eigenpersonal versus AKÜ	2009	2010
Ø Kosten je Anwesenheitsstunde in EUR Eigenpersonal	19,60	20,08
Ø Kosten je Anwesenheitsstunde in EUR AKÜ	18,10	16,51
Ø Mehr-/Minderkosten je Anwesenheitsstunde	-1,50	-3,57

WIL - Verwaltungs- und Kanzleipersonal: Eigenpersonal versus AKÜ	2009	2010
Ø Kosten je Anwesenheitsstunde in EUR Eigenpersonal	25,15	24,37
Ø Kosten je Anwesenheitsstunde in EUR AKÜ	18,76	25,69
Ø Mehr-/Minderkosten je Anwesenheitsstunde	-6,39	1,32

Da - wie bereits erwähnt - das WIL erst beginnend mit dem Jahr 2009 AKÜ anwendete, beschränkte sich der nachfolgende Kostenvergleich auf den Zeitraum 2009 bis 2010. Die Einschau zeigte, dass die im Bereich des Eigenpersonals errechneten Kosten je Anwesenheitsstunde im WIL in den Jahren 2009 und 2010 in der Berufsgruppe Betriebspersonal rd. 20,- EUR betragen. Die Kosten der Anwesenheitsstunde bei einer AKÜ lagen in beiden Jahren darunter. Sie erreichten im Jahr 2009 mit rd. 18,- EUR einen vergleichsweise ähnlichen Wert, im Jahr 2010 konnten die Kosten je Anwesenheitsstunde sogar auf einen Wert von unter 17,- EUR reduziert werden.

Zusammenfassend zeigte sich daher folgendes Bild: Im Jahr 2009 war die Anwesenheitsstunde bei einer AKÜ im Bereich des Betriebspersonals im Schnitt um rd. 2,- EUR günstiger, im Jahr 2010 um rd. 4,- EUR günstiger als die Anwesenheitsstunde des Eigenpersonals.

Die Kosten der Anwesenheitsstunde in der Berufsgruppe Verwaltungs- und Kanzleipersonal betragen im Bereich des Eigenpersonals in den Jahren 2009 und 2010 zwischen rd. 24,- EUR und rd. 25,- EUR. Die Kosten der Anwesenheitsstunde bei einer AKÜ erreichten im Jahr 2009 mit rd. 19,- EUR einen außerordentlich niedrigen Wert, im Jahr 2010 stiegen die Kosten je Anwesenheitsstunde jedoch überproportional stark auf rd. 26,- EUR an. Eine plausible Begründung hierfür konnte dem Kontrollamt nicht vorgelegt werden.

Für den Verwaltungs- und Kanzleibereich war daher festzustellen, dass im Jahr 2009 die Anwesenheitsstunde einer überlassenen Arbeitskraft im Schnitt um rd. 6,- EUR

günstiger, im Jahr 2010 um rd. 1,-- EUR teurer war als die Anwesenheitsstunde des Eigenpersonals.

9.2.4 Ausgewählte Stichprobe 3: AKH

Zur Errechnung der Anwesenheitskosten der überlassenen Arbeitskräfte wurden durch das AKH auf wiederholter Nachfrage zunächst keine Istkostenberechnungen bzw. Istkostenanalysen, sondern Planberechnungen verschiedener Bedienstetenkategorien vorgelegt, welche auszugsweise dargestellt wurden:

AKH - AKÜ Betriebspersonal	2010
Ø Kosten je Anwesenheitsstunde in EUR Hausarbeiterinnen bzw. Hausarbeiter	19,08
Ø Kosten je Anwesenheitsstunde in EUR Küchengehilfinnen bzw. Küchengehilfen	18,56

AKH - AKÜ Sonstiges Personal	2010
Ø Kosten je Anwesenheitsstunde in EUR Abteilungshelferinnen bzw. Abteilungshelfer	17,87 bis 19,95

AKH - AKÜ Verwaltungs- und Kanzleipersonal	2010
Ø Kosten je Anwesenheitsstunde in EUR Kanzleibedienstete	19,52 bis 22,19

Diese Gehaltsdarstellungen sahen im Rahmen der Berufsgruppe Betriebspersonal u.a. für die Bedienstetenkategorie der Hausarbeiterinnen bzw. Hausarbeiter und für die Küchengehilfinnen bzw. Küchengehilfen durchschnittliche Kosten der Anwesenheitsstunde von rd. 19,-- EUR, die Kosten der Anwesenheitsstunde des sonstigen Personals (Abteilungshelferinnen bzw. Abteilungshelfer) wurden in Abhängigkeit des Aufgabengebietes mit rd. 18,-- EUR bis rd. 20,-- EUR angegeben, die Kosten für die Kanzleibediensteten lagen im Intervall von rd. 20,-- EUR bis rd. 22,-- EUR je Anwesenheitsstunde.

Die durch das AKH vorgelegten Planberechnungen waren nach Ansicht des Kontrollamtes insofern zu berichtigen, als diese auf z.T. unrichtige Planannahmen beruhten:

Die Gehaltsdarstellungen sahen einen Kostenzuschlag von 25 % für Fehltage auf das Bruttogehalt inkl. der Lohnnebenkosten vor. Dies ist insoweit unrichtig, als Nichtleistungszeiten die Anwesenheitszeiten reduzieren und daher ausschließlich auf der Ebene der ermittelnden Anwesenheitsstunden zu berücksichtigen sind.

Dass die Familienbeihilfe als eigener Kostenfaktor gesehen wurde und in den Kalkulationsgrundlagen einbezogen war, war dem Kontrollamt ebenfalls nicht nachvollziehbar.

Nach Meinung des Kontrollamtes war auch die zugrunde gelegte Entgeltermittlung für die durch die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber zu erbringenden Leistungen an die Mitarbeitervorsorgekasse ("Abfertigung neu") insofern nicht richtig, als Dienstgeberanteile in die Entgeltbemessung einbezogen wurden, welche den unten genannten Beitrag überschritten.

Gemäß § 6. Abs. 1 BMVG hat die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber für die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer ab dem Beginn des Arbeitsverhältnisses einen laufenden Beitrag in Höhe von 1,53 % des monatlichen Entgelts sowie allfälliger Sonderzahlungen an den zuständigen Träger der Krankenversicherung nach Maßgabe des § 58 Abs. 1 bis 6 des ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, zur Weiterleitung an die Betriebliche Vorsorgekasse zu überweisen, sofern das Arbeitsverhältnis länger als einen Monat dauert.

Das Kontrollamt empfahl daher, für eine verlässliche Kostenschätzung folgende Parameter zu überarbeiten:

- a) Der in den Kalkulationsgrundlagen ausgewiesene Kostenzuschlag für Nichtleistungszeiten ist zu eliminieren.
- b) Als Berechnungsbasis in Stunden ist die monatliche Anwesenheitszeit um die durchschnittliche Fehlzeit zu reduzieren.
- c) Die Familienbeihilfe ist kein Kostenfaktor und somit aus den Kalkulationsgrundlagen auszuscheiden.
- d) Die Berücksichtigung von Dienstgeberanteilen bei der Ermittlung des Entgelts für Leistungen an die betrieblichen Mitarbeitervorsorgekassen entspricht nicht den gesetzlichen Bestimmungen.
- e) Die Kalkulationsgrundlagen sind um vollkostengestützte Berechnungsgrößen zu erweitern.

Mit Abschluss der Prüfungserhebungen wurden dem Kontrollamt die durchschnittlichen Kosten je Anwesenheitsstunde einer überlassenen Arbeitskraft eines ausgewählten Monats mitgeteilt, nach welchen die Kosten je Anwesenheitsstunde im Bereich des Verwaltungs- und Kanzleipersonals bei rd. 22,-- EUR bis rd. 23,-- EUR, im Bereich des Betriebspersonals bei rd. 19,-- EUR bis rd. 21,-- EUR und im Bereich des Personals - Sonstiges bei rd. 21,-- EUR lagen. Nach Ansicht des Kontrollamtes erscheinen die übermittelten Durchschnittssätze nicht außerhalb einer üblichen Bandbreite, eine repräsentative Gesamtbeurteilung war dem Kontrollamt allerdings aufgrund des geringen Stichprobenumfangs nicht möglich, sodass eine tabellarische Aufstellung daher unterbleiben musste.

Nach Angaben des AKH war eine vollständige Erhebung der Istkosten bzw. Iststunden der AKÜ für die Jahre 2008 bis 2010 aufgrund der Vielzahl an Einzelrechnungen infolge begrenzter zeitlicher und personeller Ressourcen nicht möglich. Darüber hinaus wurde auf die bereits durchgeführte Archivierung der Rechnungen aus dem Jahr 2008 und den damit verbundenen Mehraufwand für die Aushebung verwiesen.

Die im Bereich des Eigenpersonals errechneten Kosten je Anwesenheitsstunde variierten nach Angaben des AKH in den Jahren 2008 bis 2010 in der Berufsgruppe Betriebspersonal zwischen rd. 20,-- EUR und rd. 21,-- EUR, in der Berufsgruppe Personal - Sonstiges zwischen rd. 18,-- EUR und rd. 19,-- EUR und in der Berufsgruppe Verwaltungs- und Kanzleipersonal zwischen rd. 24,-- EUR und rd. 26,-- EUR.

Mangels Repräsentanz, Verlässlichkeit und infolge des Stichprobenrisikos wurde auf einen abschließenden Vergleich der übermittelten Anwesenheitskosten des Eigenpersonals gegenüber der AKÜ deswegen verzichtet, weil erhebliche Unsicherheiten darin bestehen, dass die Ergebnisse einer Stichprobenauswahl eines Vergleichsmonats zu denselben Schlussfolgerungen führen wie die Durchführung einer Vollerhebung.

9.2.5 Das Kontrollamt kam aufgrund der durch die stichprobenweise ausgewählten Krankenhäuser vorgelegten Daten und Unterlagen zu folgenden Schlussfolgerungen:

Die Ursachen für die unterschiedlichen Anwesenheitskosten einer Arbeitsstunde im Bereich des Eigenpersonals waren primär auf die Entwicklung des Fehlzeitenmanagements, insbesondere der krankheitsbedingten Absenzen, zurückzuführen. Außerdem waren im Bereich des Eigenpersonals strukturell ältere Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer beschäftigt, welche in der Regel höhere Lohnkosten und höhere Nichtleistungszeiten verursachten. Die Kosten einer Anwesenheitsstunde im Bereich der AKÜ stiegen tendenziell mit der quantitativen Inanspruchnahme, dem Ausbildungsgrad und den beruflichen Vorerfahrungen der überlassenen Arbeitskräfte sowie der Verweildauer im Betrieb der Beschäftigten bzw. des Beschäftigten.

Im Rahmen der Einschau stellte das Kontrollamt zusätzlich fest, dass die überlassenen Arbeitskräfte in einzelnen Fällen Mehrstunden erbracht haben, welche zu einer wesentlichen Erhöhung des durchschnittlichen Leistungsentgelts beitrugen. Neben dieser wirtschaftlichen Komponente ist auch damit zu rechnen, dass mit zunehmender Beschäftigungsintensität die Leistungsproduktivität tendenziell abnimmt.

Das Kontrollamt empfahl daher, die durch die von überlassenen Arbeitskräften zu erbringenden Arbeitsleistungen im Rahmen der Normalarbeitszeit durchzuführen. Die Abgeltung für wirtschaftlich kostenintensive Mehrarbeitsleistungen ist weitgehend zu vermeiden.

Das Kontrollamt stellte zusammenfassend fest, dass der wirtschaftliche Nutzen für das einzelne Krankenhaus bei der AKÜ dann am größten war, je einfacher und austauschbarer ihre Tätigkeiten sind, je niedriger ihre gehaltsmäßige Einstufung erfolgt, je kürzer ihre Verweildauer im Betrieb der Beschäftigten bzw. des Beschäftigten ist und je höher der durch die Krankenhäuser bei der AKÜ zugrunde gelegte Verwendungsschlüssel ist.

Zumal im Fall der Berücksichtigung indirekter Kosten, d.h. unter Anwendung vollkostengestützter Kostenrechnungsverfahren, der Verwaltungsgemeinkostenzuschlag für das Eigenpersonal signifikant höher wäre als bei einer AKÜ, war davon auszugehen, dass der wirtschaftliche Gesamtaufwand für das Eigenpersonal unter Beibehaltung der unterstellten Rahmenbedingungen kurz- bis mittelfristig gesehen höher sein wird als bei einer AKÜ. Eine langfristige Betrachtung unter Beachtung der bei einer AKÜ wesentlich

erleichterten Freisetzungs- und Ausscheidungsbedingungen sowie der wegfallenden Aufwendungen für die Altersversorgung impliziert eine weitere Erhöhung des wirtschaftlichen Gesamtaufwands für das Eigenpersonal, die Entwicklung der Marktpreise bei einer AKÜ, die dabei auftretenden Marktdynamiken und Veränderungen etwa im Fall einer zunehmenden Verknappung des Arbeitskräfteangebots bzw. internen und externen Marktabhängigkeiten sind jedoch nicht seriös abschätzbar.

Das Kontrollamt hielt weiters ausdrücklich fest, dass neben diesem ausschließlich quantitativen Kostenvergleich auch die qualitativen Kostenkriterien (Arbeitsfähigkeit und Arbeitsleistung, Arbeitswille, Arbeitszufriedenheit, Arbeitsqualität etc.) für eine abschließende Beurteilung über die Leistungserbringung durch Eigen- oder Fremdpersonal heranzuziehen sind. Diesbezüglich zeigten die Erhebungen, dass die qualitativen Anforderungskriterien in allen drei Krankenhäusern durch die AKÜ erfüllt wurden.

Die nachfolgenden beispielhaften Empfehlungen sind nach Ansicht des Kontrollamtes geeignet, als wirtschaftliche Entscheidungsgrundlage für Form, Art und Ausmaß der Leistungserbringung durch Eigen- oder Fremdpersonal zu dienen, wobei die verbindliche operative Umsetzung in Form von standardisierten Vorgaben zentral erfolgen und diese künftig im KAV auch entsprechend kommuniziert werden sollte.

In diesem Sinn empfahl das Kontrollamt, je nach Einzelfall eine Personalbedarfsprüfung bzw. Personaleinsatzoptimierung in den Krankenanstalten und Pflegeeinrichtungen durchzuführen sowie die gesamten Personalaufwendungen bzw. Aufwendungen für bezogene Leistungen zu ermitteln. Diese umfassen im Wesentlichen neben dem Eigenpersonal die freien Dienstnehmerinnen bzw. Dienstnehmer, die überlassenen Arbeitskräfte und die Werkvertragsnehmerinnen bzw. die Werkvertragsnehmer im Rahmen des Dienstleistungszukaufs von Fremdfirmen.

Das Kontrollamt empfahl ferner, in die - unter Berücksichtigung der durchschnittlichen Vollkosten der Anwesenheitsstunde des Eigen- und Fremdpersonals anzustellenden - Kostenvergleichsrechnungen nicht nur kurz-, sondern auch langfristige Kostenkomponenten mit einzubeziehen und aus den Ergebnissen der Kostenvergleichsrechnungen

analytische Kostenparameter abzuleiten und als betriebswirtschaftliche Kenngrößen festzulegen sowie in die Unternehmensplanung zu implementieren.

10. Frage 8 des Prüfersuchens

Wie erfolgt die Entlohnung der Leiharbeitskräfte (i.S.v. Arbeitskräfteüberlassung) im KAV? Inwieweit werden Leiharbeitskräfte gleich wie an vergleichbarer Stelle zum Einsatz kommendes KAV-eigenes Personal entlohnt, insbesondere im Laufe einer länger andauernden Beschäftigung (Vorrückungen, Zulagen, etc.)?

10.1 Allgemeine Grundlagen zur Entlohnung der überlassenen Arbeitskräfte in der Unternehmung "Wiener Krankenanstaltenverbund"

Auf der Grundlage der gesetzlichen Rahmenbedingungen ist gem. § 10 Abs. 1 AÜG der Arbeitskraft ein angemessenes, ortsübliches Entgelt zu gewähren, das mindestens einmal monatlich ausbezahlt und schriftlich abzurechnen ist. Bei der Beurteilung der Angemessenheit ist für die Dauer der Überlassung auf das im Beschäftigerbetrieb vergleichbaren Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern für vergleichbare Tätigkeiten zu zahlende kollektivvertragliche oder gesetzlich festgelegte Entgelt Bedacht zu nehmen. Die im AÜG genannten ergänzenden kollektivvertraglichen Bestimmungen sind im Kollektivvertrag für das Gewerbe bei der AKÜ geregelt und normieren im Pkt. VII 4., dass "hinsichtlich der Zulagen und Nebengebühren außer kollektivvertraglichen Regelungen auch die durch Gesetz, Verordnung oder behördlich festgesetzte, überbetriebliche Regelungen der Beschäftigerin bzw. des Beschäftigers gelten".

Die Einschau zeigte, dass das angemessene und ortsübliche Entgelt grundsätzlich dem Grundgehalt der Gehaltsstufe 1 in der jeweils vergleichbaren Verwendungsgruppe für Vertragsbedienstete zuzüglich den für die Bediensteten der Stadt Wien im jeweiligen Verwendungsbereich oder aufgrund der Dienstenteilung auszahlenden Zulagen entspricht.

Festzustellen war, dass die Berücksichtigung von Zulagen und Nebengebühren bei einer AKÜ innerhalb des KAV nicht einheitlich gehandhabt wurde. Beispielhaft wird angeführt, dass nach zentralen Vorgaben des KAV die Allgemeine Dienstzulage bei der

AKÜ keinen Entgeltbestandteil bildete, im AKH hingegen wurde die Allgemeine Dienstzulage explizit als Entgeltbestandteil geführt.

In einem Fall wurden nachträglich Zulagen und Nebengebühren durch die Überlasserin bzw. Überlasser verrechnet, weil durch die Beschäftigterin bzw. den Beschäftigter erkannt wurde, dass Zulagen und Nebengebühren analog dem Eigenpersonal zu ersetzen sind.

Der betriebswirtschaftlich gebotene Kostenvergleich wurde dadurch insoweit erheblich erschwert, als für gleiche Tätigkeiten unterschiedliche Entgeltleistungen entrichtet wurden.

Das Kontrollamt empfahl, den Ersatz von Zulagen und Nebengebühren für die den jeweiligen Bedienstetenkategorien zuzurechnenden überlassenen Arbeitskräfte innerhalb des KAV einheitlich zu regeln.

Stellungnahme der Unternehmung "Wiener Krankenanstaltenverbund":

Die Empfehlung des Kontrollamtes wird zum Anlass genommen, die rechtlichen Rahmenbedingungen bei der Entlohnung von überlassenen Arbeitskräften zu evaluieren und eine entsprechende Festlegung anzustreben.

10.2 Entlohnung der überlassenen Arbeitskräfte in der Unternehmung "Wiener Krankenanstaltenverbund" im Fall länger andauernder Beschäftigungen

Die Frage, ob überlassene Arbeitskräfte so lange beschäftigt wurden, dass eine Vorrückung in eine höhere Gehaltsstufe zum Tragen gekommen wäre, konnte durch den KAV mangels entsprechender Aufzeichnungen nicht dargelegt werden.

Das Kontrollamt empfahl sicherzustellen bzw. geeignete Maßnahmen zu ergreifen, damit die für Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter der Stadt Wien geltenden Bestimmungen

hinsichtlich der Entlohnung gleichermaßen für überlassene Arbeitskräfte auch im Fall länger andauernder Beschäftigungen zur Anwendung kommen.

Stellungnahme der Unternehmung "Wiener Krankenanstaltenverband":

Es wird für die Einrichtungen des KAV eine Regelung erlassen, die vorsieht, dass bei länger dauernder Beschäftigung von überlassenen Arbeitskräften die für die Bediensteten der Stadt Wien geltenden Besoldungsvorschriften analog angewandt werden.

11. Frage 9 des Prüfersuchens

Wie sind die Fluktuationsraten jeweils beim Eigenpersonal des KAV und bei eingesetztem Leihpersonal (jeweils verglichen in denselben Arbeits- bzw. Verwendungsbereichen)?

Die vergleichsweise Entwicklung der Fluktuationsraten der überlassenen Arbeitskräfte gegenüber dem Eigenpersonal konnte durch den KAV mit dem Verweis auf die fehlenden Aufzeichnungen bzw. Datengrundlagen und die der Überlasserin bzw. dem Überlasser gebotene Pflicht zur ordnungsgemäßen Bereitstellung der Personalressourcen nicht beantwortet werden, weshalb die anschließende Darstellung der Fluktuationsraten auf das Eigenpersonal des KAV reduziert wurde.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Entwicklung der Fluktuationsraten im Rahmen des Eigenpersonals einerseits allgemein für den KAV gesamt, andererseits detailliert für jene Berufsgruppen, in welchen typischerweise überlassene Arbeitskräfte eingesetzt wurden (Betriebspersonal, Personal - Sonstiges und Verwaltungs- und Kanzleipersonal).

	2008	2009	2010	Abgänge 2008 bis 2010 in %
KAV gesamt	2.478	2.174	2.590	8,2
Betriebspersonal	376	315	389	6,7
Personal - Sonstiges	108	92	114	5,9
Verwaltungs- und Kanzleipersonal	145	156	203	6,7

Der Begriff Fluktuation umfasst hierbei sämtliche Möglichkeiten der Beendigung von Arbeitsverhältnissen, wie Austritte, Pensionierungen, Kündigungen, Entlassungen, einvernehmliche Lösungen, Versetzungen außerhalb des KAV, Beendigungen von befristeten Dienstverhältnissen sowie durch Ableben. Die Analyse zeigte, dass in den Berufsgruppen Betriebspersonal, Personal - Sonstiges und Verwaltungs- und Kanzleipersonal in den Jahren 2008 bis 2010 durchschnittlich Abgänge zwischen 5,9 % und 6,7 % zu verzeichnen waren. Die Anzahl der Abgänge im KAV gesamt erreichte in den Jahren 2008 bis 2010 durchschnittlich einen Wert von 8,2 %.

12. Frage 10 des Prüfersuchens

Was ist der unternehmensstrategische, rechtliche und betriebswirtschaftliche Hintergrund der Unterscheidung bei Ausschreibungen von "Dienstleistungen von Fremdfirmen" (siehe Auskünfte in der Sitzung des Ausschusses der Geschäftsgruppe "Gesundheit und Soziales" am 13.8.2010) und der Ausschreibung von Leihpersonal (i.S.v. Arbeitskräfteüberlassung)?

12.1 Rechtlicher Hintergrund der Unterscheidung bei Ausschreibungen von "Dienstleistungen von Fremdfirmen" und der Ausschreibung von überlassenen Arbeitskräften

12.1.1 Zielsetzung einer Ausschreibung einer Dienstleistung ist in der Regel die Vergabe eines zivilrechtlichen Werkvertrages über die Erbringung eines bestimmten Leistungsgegenstandes (z.B. Reinigung, Bewachung) an die Fremdfirma mit dem technisch und wirtschaftlich günstigsten Angebot oder dem Angebot mit dem niedrigsten Preis. Nach den Bestimmungen des ABGB verpflichtet sich die Werkunternehmerin bzw. der Werkunternehmer beim Werkvertrag gegenüber der Werkbestellerin bzw. dem Werkbesteller zur Herstellung eines bestimmten Erfolges, wobei sie bzw. er sich bei der Erfüllung ihrer bzw. seiner Verpflichtung sogenannter Erfüllungsgehilfinnen bzw. Erfüllungsgehilfen bedienen kann.

Bei einer Ausschreibung von Leihpersonal im Sinn von AKÜ steht der Abschluss eines Vertrages über die Überlassung von Arbeitskräften im Vordergrund, demzufolge die Auftragnehmerin bzw. der Auftragnehmer als Überlasserin bzw. Überlasser der Auf-

traggeberin bzw. dem Auftraggeber als Beschäftigerin bzw. Beschäftiger die Zurverfügungstellung von Arbeitskräften zur Arbeitsleistung schuldet. Die Überlasserin bzw. der Überlasser hat jedoch im Gegensatz zur Werkunternehmerin bzw. zum Werkunternehmer nicht für den Erfolg der Leistung der überlassenen Arbeitskräfte einzustehen, sondern ausschließlich für ihre durchschnittliche berufliche und fachliche Qualifikation sowie deren Arbeitsbereitschaft.

12.1.2 Die Überlassung von Arbeitskräften fällt grundsätzlich in den Geltungsbereich des AÜG, das als zwingendes Recht den Schutz der überlassenen Arbeitskräfte (insbesondere in arbeitsvertraglichen, arbeitnehmerschutzrechtlichen und sozialversicherungsrechtlichen Angelegenheiten), den Schutz der Stammebelegschaften und die Vermeidung arbeitsmarktpolitisch nachteiliger Entwicklungen bezweckt. Zur Verhinderung der Umgehung des AÜG - das seit dem Jahr 2005 auch für AKÜ an Gemeinden gilt - durch andere vertragliche Konstruktionen (z.B. Werkvertrag) ist in § 4 leg. cit. ein Beurteilungsmaßstab normiert, demzufolge für das Vorliegen einer AKÜ der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes maßgebend ist.

Weiters wird hinsichtlich der Abgrenzung zum Werkvertrag in § 4 Abs. 2 AÜG insofern eine Konkretisierung vorgenommen, als bei Vorliegen bestimmter Merkmale von keinem Werkvertrag, sondern von einer AKÜ auszugehen ist. Demnach stellt die in Erfüllung eines Werkvertrages zu erbringende Arbeitsleistung einer Arbeitskraft im Betrieb der Werkbestellerin bzw. des Werkbestellers dann eine AKÜ dar, wenn

- kein von den Arbeitsergebnissen der Werkbestellerin bzw. des Werkbestellers abweichendes, unterscheidbares und der Werkunternehmerin bzw. dem Werkunternehmer zurechenbares Werk hergestellt oder an dessen Herstellung mitgewirkt wird oder
- die Arbeit nicht vorwiegend mit Material und Werkzeug der Werkunternehmerin bzw. des Werkunternehmers geleistet wird oder
- die Arbeitskraft organisatorisch in den Betrieb der Werkbestellerin bzw. des Werkbestellers eingegliedert ist und deren bzw. dessen Dienst- und Fachaufsicht untersteht oder
- die Werkunternehmerin bzw. der Werkunternehmer nicht für den Erfolg der Werkleistung haftet.

12.1.3 In Anbetracht der bisherigen Ausführungen war als Zwischenergebnis festzuhalten, dass der rechtliche Hintergrund der Unterscheidung bei Ausschreibungen von Dienstleistungen und von AKÜ vom unterschiedlichen Leistungsgegenstand mit dem sich jeweils daraus ergebenden Vertragstyp (samt Rechtsfolgen) herrührt, wobei im Fall der AKÜ die Bestimmungen des AÜG einzuhalten sind und damit eine gewisse arbeitsrechtliche Einschränkung der Gestaltungsfreiheit des Vertragsverhältnisses verbunden ist.

12.2 Unternehmensstrategischer und betriebswirtschaftlicher Hintergrund der Unterscheidung bei Ausschreibungen von "Dienstleistungen von Fremdfirmen" und der Ausschreibung von überlassenen Arbeitskräften

Hinsichtlich des unternehmensstrategischen und betriebswirtschaftlichen Hintergrunds der Unterscheidung bei Ausschreibungen von "Dienstleistungen von Fremdfirmen" und der Ausschreibung von AKÜ wird auf die ausführlichen Darstellungen zu den Fragen 4 und insbesondere 7 im Bericht verwiesen.

13. Frage 11 des Prüfersuchens

Was ist speziell aus rechtlicher Sicht beim Einsatz von Reinigungskräften als Leihpersonal (i.S.v. Arbeitskräfteüberlassung) bzw. Verträgen betr. "Dienstleistungen von Fremdfirmen" im OP-Bereich, insbesondere bei der Ausschreibung solcher Verträge, zu beachten? In der Sitzung des Ausschusses der Geschäftsgruppe "Gesundheit und Soziales" vom 13.8.2010 wurde von einem leitenden Mitarbeiter des AKH auf die rechtlichen Aspekte (arbeitsrechtlich wie vergaberechtlich) dieser Unterscheidung hingewiesen. Wie ist diese Aussage aus rechtlicher Sicht zu werten; was sind die Hintergründe dieser Unterscheidung?

13.1 Vergabe- und vertragsrechtliche Aspekte

Wie bereits ausgeführt, handelt es sich sowohl bei der Auftragsvergabe von Fremdreinigung in Form eines Werkvertrages als auch bei der Auftragsvergabe von AKÜ in Form eines AKÜ-Vertrages um Dienstleistungsaufträge im Sinn des BVergG 2006. Während der Leistungsgegenstand Gebäudereinigung als prioritäre Dienstleistung den Bestimmungen des BVergG 2006 in vollem Umfang unterliegt, ist auf die AKÜ als nicht prioritäre Dienstleistung das Vergaberecht nur eingeschränkt anzuwenden; dessen

ungeachtet sind bei derartigen Auftragsvergaben allgemeine Grundsätze, wie das Transparenzgebot oder das Diskriminierungsverbot, zu beachten.

Im Fall der Vergabe von Reinigungsleistungen wäre vor dem Hintergrund der Bestimmungen des AÜG von der Auftraggeberin bzw. vom Auftraggeber in einem ersten Schritt zu klären, ob aufgrund der Sachlage die Voraussetzungen für die Ausschreibung von Fremdreinigungsleistungen oder von Reinigungsleistungen durch überlassene Arbeitskräfte erfüllt sind. Ist dabei eine klare Abgrenzung nicht möglich und/oder besteht eine Präferenz für eine der beiden Varianten wäre weiters zu prüfen, inwieweit durch geeignete organisatorische und personelle Vorkehrungen eine entsprechende Anpassung der Sachlage herbeigeführt werden kann.

Bezieht sich der Reinigungsbedarf auf eine konkret definierbare Leistung, wie z.B. die laufende Unterhalts- und Grundreinigung eines Objektes oder bestimmter abgrenzbarer Bereiche, welche vom Fremdpersonal mit eigenen Arbeitsmitteln und in Organisations- und Durchführungsverantwortung der Auftragnehmerin bzw. des Auftragnehmers erbracht werden soll, so wird im Umkehrschluss zu § 4 Abs. 2 AÜG grundsätzlich von einem Werkvertrag auszugehen sein. Wird allerdings Fremdpersonal benötigt, um Reinigungsleistungen in Zusammenarbeit mit dem Stammpersonal und in fachlich-organisatorischer Weisungsgebundenheit der Auftraggeberin bzw. des Auftraggebers durchzuführen, würden jedoch die wesentlichsten Merkmale der AKÜ im Sinn des AÜG vorliegen.

13.2 Leistungsbeschreibung

Je nach Festlegung des Leistungsgegenstandes und des daraus resultierenden Vertragstyps wäre in weiterer Folge die entsprechende Ausgestaltung der jeweiligen Leistungsbeschreibung samt dazugehöriger Vertragsbestimmungen vorzunehmen. Im Fall des Werkvertrages wäre vor allem auf eine genaue Beschreibung der Reinigungsarbeiten (z.B. durch Angabe eines detaillierten Leistungskataloges, der zu reinigenden Flächenmaße und der Raumkategorien) sowie auf eine entsprechende Berücksichtigung von Gewährleistungs- und Haftungsbestimmungen zu achten, wohingegen beim AKÜ-Vertrag die Regelung der laufenden Zusammenarbeit (Rechte und Pflichten) zwi-

schen der Auftragnehmerin bzw. dem Auftragnehmer als Überlasserin bzw. Überlasser und der Auftraggeberin bzw. dem Auftraggeber als Beschäftigerin bzw. Beschäftigter sowie die Sicherstellung der Einhaltung der Schutzbestimmungen des AÜG gegenüber den überlassenen Arbeitskräften im Vordergrund stehen sollten.

In diesem Zusammenhang kommt insbesondere der Beschäftigerin bzw. dem Beschäftigter ex lege eine Reihe von Pflichten zu, die u.a. die Themenbereiche Arbeitnehmerschutz, Haftungsbeschränkung, Ansprüche der Arbeitskraft und Bürgschaft umfassen, sodass im Rahmen von AKÜ-Verträgen aus Sicht der Auftraggeberin bzw. des Auftraggebers potenzielle Risiken und Haftungen so weit als möglich (z.B. in Form von Vorlagepflichten der Überlasserin bzw. des Überlassers in Bezug auf die monatlichen Lohn- und Gehaltsabrechnungsunterlagen der überlassenen Arbeitskräfte) gemindert werden sollten.

13.3 Hygienerrelevanz

Der OP-Bereich stellt im Hinblick auf die hohen Anforderungen an die Hygiene einen der sensibelsten Bereiche einer Krankenanstalt dar. Demgemäß haben Krankenanstalten im Rahmen der gesetzlich vorgeschriebenen Krankenhaushygiene (vgl. § 14 Wr. KAG) u.a. auch für OP-Bereiche spezifische Hygienerichtlinien einschließlich entsprechender Reinigungs- und Desinfektionspläne zu erstellen, die vom im OP-Bereich tätigen Personal - unabhängig davon, ob es sich um Eigen- oder Fremdpersonal handelt - verpflichtend einzuhalten sind und daher auch bei allfälligen Ausschreibungen von Fremdreinigung in den diesbezüglichen Leistungsbeschreibungen zu berücksichtigen wären.

Während im Rahmen eines Werkvertrages die Werkunternehmerin bzw. der Werkunternehmer für die sach- und fachgerechte Umsetzung der Hygienerichtlinien samt Reinigungs- und Desinfektionsplänen durch ihre bzw. seine Erfüllungsgehilfinnen bzw. Erfüllungsgehilfen und deren Qualifikation haftet, ist bei Einsatz von überlassenen Arbeitskräften für die Einhaltung der Hygienevorgaben primär die Auftraggeberin bzw. der Auftraggeber als Beschäftigerin bzw. Beschäftigter verantwortlich, zumal die Überlasserin bzw. der Überlasser lediglich für das Vorliegen der persönlichen Voraussetzungen

(z.B. ausgeprägtes Empfinden für Hygiene und Sauberkeit, Nachweis der erforderlichen Impfungen) sowie die Arbeitsbereitschaft des überlassenen Personals einzustehen hat. Zur Sicherstellung einer sach- und fachgerechten Leistungserbringung wäre sowohl bei der Fremdreinigung als auch bei der AKÜ für den Fall der Nichteignung des externen Personals die Möglichkeit eines Austausches vertraglich vorzusehen.

Generell war anzumerken, dass in Anbetracht der bereits angesprochenen hohen Sensibilität von OP-Bereichen im Hinblick auf die hygienischen Erfordernisse eine grundsätzliche strategische Entscheidung vonseiten der Krankenanstalten für zweckmäßig erachtet wird, ob und inwieweit die Reinigung von OP-Bereichen durch Eigenpersonal, durch überlassene Arbeitskräfte, durch Fremdreinigung oder durch Kombinationen dieser Varianten erfolgen sollte.

13.4 Berichterstattung des Direktors der Teilunternehmung Allgemeines Krankenhaus der Stadt Wien - Medizinischer Universitätscampus

Abschließend war darauf hinzuweisen, dass die in diesem Berichtspunkt enthaltenen Ausführungen mit den vom AKH zu diversen Fragen betreffend AKÜ in Auftrag gegebenen Gutachten einer auf Arbeitsrecht spezialisierten Rechtsanwaltskanzlei - welche auch der Direktion der TU AKH zum Zeitpunkt des genannten Gemeinderatsausschusses für Gesundheit und Soziales am 13. August 2010 vorlagen - grundsätzlich konform gehen. Da das Kontrollamt aufgrund des Nichtvorliegens eines diesbezüglichen Sitzungsprotokolls keine Kenntnis von der in der Frage 11 angesprochenen (mündlichen) Berichterstattung hat, kann auf die vorgenommene Unterscheidung der rechtlichen Aspekte zwischen Fremdreinigung und AKÜ nicht im Detail eingegangen werden.

14. Frage 12 des Prüfersuchens

In der genannten Ausschusssitzung vom 13.8.2010 wurde von einem leitenden Mitarbeiter des AKH erwähnt, dass patientennahe Leistungen nach Möglichkeit von konzern eigenem Personal (Anm. KAV-eigenem Personal) durchgeführt werden sollen.

a. Wie definieren sich patientennahe Leistungen genau? Welche Bereiche (Aufgaben und Berufsgruppen) gehören dazu?

- b. Zählt im Speziellen auch der krankenhauserne Patiententransport zu patientennahe Leistungen?*
- c. Welche sind die Gründe, dass speziell patientennahe Leistungen von städtischem bzw. KAV-eigenem Personal durchgeführt werden sollten? Was sind die (rechtlichen, praktischen, etc.) Bedenken, sollte dies nicht der Fall sein?*
- d. Welche wirtschaftlichen Überlegungen und Vorteile für den KAV sind durch diese Leistungstrennung "patientennah - patientenfern" zu erkennen. Welche Einsparungen werden dadurch für den KAV erzielt?*

14.1 Patientinnennahe bzw. patientennahe und patientinnenferne bzw. patientenferne Leistungen

Zum sogenannten "patientinnennahen bzw. patientennahen" Bereich gehören lt. GED des KAV jene Angehörigen der Gesundheitsberufe, die mit der medizinischen, pflegerischen und therapeutischen Betreuung von Patientinnen bzw. Patienten und Bewohnerinnen bzw. Bewohnern betraut sind. Krankenträgerinnen bzw. Krankenträger, die im anstaltsinternen Patientinnen- bzw. Patiententransport eingesetzt werden, gehören nach Angaben des KAV grundsätzlich nicht zu den unter Pkt. 12 a. des Prüfersuchens angeführten Gesundheitsberufen. Für diese Tätigkeit werden Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter der Schemata I/III eingesetzt, wobei die stichprobenweise Einschau zeigte, dass infolge der zu erfüllenden Aufgaben diese Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter dennoch dem sogenannten "patientinnennahen bzw. patientennahen" Bereich zugeordnet wurden.

Das Kontrollamt empfahl nach Möglichkeit, den krankenhausernen Patientinnen- bzw. Patiententransport durch Eigenpersonal abzudecken und nur in Ausnahmefällen auf qualifizierte überlassene Arbeitskräfte zurückzugreifen.

14.2 Wirtschaftlichkeit patientinnennaher bzw. patientennaher und patientinnenferner bzw. patientenferner Leistungen

Argumentativ wird die Erledigung von patientinnennahen bzw. patientennahen Leistungen durch Bedienstete der Stadt Wien damit begründet, dass nur diese Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter über entsprechende Qualifikationen und Erfahrungen verfügen,

um die Patientinnen bzw. Patienten und Bewohnerinnen bzw. Bewohner optimal zu betreuen. Durch die längerfristige bzw. dauerhafte Beschäftigung würden sie entsprechende Berufserfahrungen erwerben, welche die Betreuung nach dem jeweiligen Stand der Wissenschaft gewährleisten. Hinzu käme, dass diese Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter der uneingeschränkten Dienst- und Fachaufsicht der Stadt Wien unterliegen.

Der patientinnennahe bzw. patientennahe Bereich soll nach Angaben des KAV als Kernkompetenz grundsätzlich mit Eigenpersonal abgedeckt werden. Jene Tätigkeiten, die keinen unmittelbaren Patientinnen- bzw. Patientenbezug wie auch Bewohnerinnen- bzw. Bewohnerbezug haben, können auch in anderen Formen (AKÜ, Fremdvergabe) erbracht werden. Ein wesentlicher Vorteil sei darin zu sehen, dass durch diese Maßnahmen vakant gewordene Dienstposten für Dienstpostenumwandlungen herangezogen werden können, um die entsprechenden eigenen Personalressourcen für Qualitätsverbesserungen und Leistungserweiterungen bei der medizinischen, pflegerischen und therapeutischen Versorgung zu schaffen.

Das Kontrollamt stellte fest, dass durch diese Maßnahmen insgesamt betrachtet keine Einsparungen lukriert werden konnten, zumal die zusätzliche Leistungserbringung durch Eigenpersonal und der vermehrte Einsatz von Fremdpersonal zu entsprechenden Kostensteigerungen führten. In diesem Zusammenhang wird auf die umfassende wirtschaftliche Betrachtungsweise des Einsatzes von Eigen- und Fremdpersonal verwiesen.

15. Frage 13 des Prüfersuchens

Es gibt einen Erlass der Magistratsdirektion vom 11.6.2010 (MDS-K-927/10), welcher klar festhält, dass die Beschäftigung von Leihpersonal ("aufgrund eines Dienstvertragsvertrages im Weg einer Arbeitskräfteüberlassung") nur eine "Ausnahme darstellen kann, die durch besondere Umstände gerechtfertigt sein muss."

a. Wie wirkt sich der gegenständliche Erlass auf den Einsatz von Leihpersonal (i.S.v. Arbeitskräfteüberlassung) bzw. Verträge betr. "Dienstleistungen von Fremdfirmen" innerhalb des KAV konkret aus? Inwieweit ergibt sich für den KAV bzw. die einzelnen Spitäler und Pflegeeinrichtungen ein Änderungsbedarf beim Einsatz von Personal, das nicht aus städtischen Bediensteten besteht?

- b. Welche Auswirkungen auf bestehende Leihpersonalverträge (i.S.v. Arbeitskräfteüberlassung) bzw. Verträge betr. "Dienstleistungen von Fremdfirmen" innerhalb des KAV hat der gegenständliche Erlass?
- c Welche Auswirkungen auf künftige Leihpersonalverträge (i.S.v. Arbeitskräfteüberlassung) bzw. Verträge betr. "Dienstleistungen von Fremdfirmen" innerhalb des KAV hat der gegenständliche Erlass?
- d. Wie ist dieser Erlass zu interpretieren? 1 % zusätzlich zum systemisierten Personalstand oder 1 % des systemisierten Personalstandes?

15.1 Auswirkungen des Erlasses der Magistratsdirektion vom 11. Juni 2010 (MDS-K-927/10) auf von überlassenen Arbeitskräften bzw. Verträge betreffend "Dienstleistung von Fremdfirmen" innerhalb der Unternehmung "Wiener Krankenanstaltenverbund"

Eingangs war festzuhalten, dass die Beantwortung der Fragen zu den Pkten. 13. a bis 13. c aufgrund der bestehenden inhaltlichen Zusammenhänge bzw. Verknüpfungen im nachfolgenden Kontext gesamthaft und gemeinsam erfolgt:

Der Erlass vom 11. Juni 2010, Zl. MDS-K-927/10, bezieht sich, wie bereits dargelegt, auf Verträge zur AKÜ bzw. freie Dienstverträge. Davon nicht berührt werden Leistungsvergaben im Weg einer Fremdvergabe, so dass für diese keine Auswirkungen aufgrund dieses Erlasses eingetreten sind bzw. werden.

Der Erlass legt fest, dass bei einer künftigen beabsichtigten AKÜ, die in zwei Haushaltsjahren länger als sechs Monate dauern soll und den Stand von 1 % der systemisierten Dienstposten (VZÄ) überschreiten würde, eine Genehmigung der Magistratsdirektion einzuholen ist. Sollte eine beabsichtigte AKÜ nicht länger als sechs Monate in zwei Haushaltsjahren dauern und 1 % der systemisierten Dienstposten nicht überschritten werden, entfällt der Genehmigungsvorbehalt. In diesen Fällen ist die Magistratsdirektion entsprechend im Vorhinein zu informieren.

Die zum Zeitpunkt der Herausgabe des Erlasses bestandenen AKÜ werden nach Meinung des Kontrollamtes von der Erlassregelung nicht berührt, so dass aus dieser Hinsicht kein Anpassungsbedarf abzuleiten ist.

15.2 Entfall des Genehmigungsvorbehaltes durch die Magistratsdirektion beim Einsatz von überlassenen Arbeitskräften

Nach Meinung des Kontrollamtes ist der Erlass dahingehend zu interpretieren, dass als Schwellenwert für den Genehmigungsvorbehalt der Magistratsdirektion im Rahmen des Abschlusses freier Dienstverträge bzw. Dienstverschaffungsverträge 1 % der systemisierten Dienstposten (VZÄ) heranzuziehen ist. Der Auffassung, dass dieser Wert als immanenter Bestandteil der gesamten systemisierten Dienstposten zu verstehen ist, kann nicht unmittelbar aus der dem Erlass gewählten Wortfolge abgeleitet werden, zumal der Dienstpostenplan ausschließlich das Eigenpersonal betrifft und Fremdpersonal davon nicht umfasst ist. Im Sinn einer Wortinterpretation ist die Meinung vertretbar, dass die Wertgrenze als 1 % zusätzlich zu den systemisierten Dienstposten zu interpretieren ist.

16. Zusammenfassende Feststellungen zur Verwendung von überlassenen Arbeitskräften im Überblick

Die stichprobenweise Einschau hinsichtlich der Beschaffungsmodalitäten, der operativen und strategischen Zielsetzungen der Beschäftigung, der Verwendung, der Entlohnung und der organisatorischen Implementierung von überlassenen Arbeitskräften innerhalb des KAV ergab eine verhältnismäßig starke Heterogenität.

16.1 Anteile an überlassenen Arbeitskräften

Während im OWS und im WIL primär die Überbrückung temporärer Personalengpässe im Vordergrund stand, stellte die AKÜ im AKH ein nicht bloß vorübergehendes Instrumentarium dar, sondern bildete einen festen Bestandteil der Personalbeschaffungs- bzw. Personalrekrutierungsphilosophie, womit die z.T. völlig unterschiedlichen Motivlagen zur AKÜ sichtbar werden.

Während im Jahr 2008 und 2009 die Zahl der AKÜ im KAV unter 2 % lag, erreichte er im Jahr 2010 einen Anteil von rd. 3,8 % der Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter im KAV, wovon rd. drei Viertel auf das AKH entfielen.

Erwähnenswert erscheint in diesem Zusammenhang, dass im Jahr 2010 im AKH bereits rd. jede achte bzw. jeder achte Beschäftigte ihre bzw. seine Tätigkeit als überlassene Arbeitskraft verrichtete.

Eine genaue Analyse zeigte weiters, dass rd. jede zweite bzw. jeder zweite Beschäftigte in der Berufsgruppe Personal - Sonstiges, rd. jede dritte bzw. jeder dritte Beschäftigte in der Berufsgruppe Betriebspersonal und rd. jede vierte bzw. jeder vierte Beschäftigte in der Berufsgruppe Verwaltungs- und Kanzleipersonal im AKH im Jahr 2010 bereits als überlassene Arbeitskraft tätig war.

16.2 Personalkapazitätserweiterung über den Dienstpostenplan hinaus

Festzustellen war, dass in den Berufsgruppen Betriebspersonal, Personal - Sonstiges, Verwaltungs- und Kanzleipersonal das AKH, OWS und WIL in den Jahren 2008 bis 2010 mehr überlassene Arbeitskräfte beschäftigten als korrespondierend im Bereich des Eigenpersonals im selben Beobachtungszeitraum abgebaut wurden. Dadurch gelang es, außerhalb und über den Dienstpostenplan hinausgehend eine Personalkapazitätserweiterung zu erschließen. Dies warf allerdings die Frage auf, ob und inwieweit diese "Erweiterung" nicht dazu führen müsste, den Status des Dienstpostenplanes zu hinterfragen oder wenigstens im Hinblick auf die Beschäftigungsziele des Magistrats bzw. des KAV zu evaluieren.

16.3 Aufgabenfelder der überlassenen Arbeitskräfte

Festzustellen war, dass die AKÜ in z.T. unterschiedlichen Aufgabenfeldern erfolgte. Im OWS wurde die AKÜ fast ausschließlich als Betriebspersonal (Küche, Fuhrpark und Reinigung) beschäftigt, im WIL wurde jeweils rd. die Hälfte der überlassenen Arbeitskräfte im Verwaltungs- und Kanzleibereich bzw. als Betriebspersonal (Küche, Reinigung) eingesetzt. Im AKH wurden in den Jahren 2008 und 2009 annähernd viele überlassene Arbeitskräfte als Verwaltungs- und Kanzleibedienstete, als Betriebspersonal und als Sonstiges Personal (Abteilungshelferinnen bzw. Abteilungshelfer) verwendet. Im Jahr 2010 wurden im AKH mehr als die Hälfte der überlassenen Arbeitskräfte als Betriebspersonal (Reinigung und Transport) beschäftigt.

16.4 Unterschiedliche Verrechnungsmodalitäten

Festzustellen war weiters, dass unterschiedliche Entlohnungs- und Verrechnungsmodalitäten innerhalb des KAV insbesondere bei der Berücksichtigung oder Nichtberücksichtigung von Zulagen und Nebengebühren für die überlassenen Arbeitskräfte den betriebswirtschaftlich gebotenen Kostenvergleich erheblich erschwerten.

16.5 Dienstleistungszukauf statt überlassene Arbeitskräfte

In struktureller Hinsicht war festzustellen, dass die in die Stichprobe einbezogenen Krankenhäuser stark heterogenen räumlichen, sozialen und wirtschaftlichen Umfeldfaktoren unterliegen, welche unterschiedliche Personaleinsatzlösungen erforderlich machten. Die durch die derzeitigen Rahmenbedingungen verfolgte Konzentration des KAV auf den Dienstleistungszukauf wurde durch das Kontrollamt insofern als problematisch angesehen, als einerseits rechtlich-normative Schranken einen Dienstleistungszukauf unter bestimmten Voraussetzungen unterbinden, andererseits Markt- und Systemabhängigkeiten begünstigt und die Marktmacht der Anbieterinnen bzw. Anbieter erhöht würden.

16.6 Kompetenzen für die Arbeitskräfteüberlassung

In organisatorischer Hinsicht war einerseits festzustellen, dass die Verankerung der Kompetenzzuständigkeiten für die AKÜ im Spannungsfeld zwischen Wirtschafts-, Finanz- und Personalabteilung unterschiedlich erfolgte und die Bündelung der gesamthaften Kompetenzen für Eigenpersonal und AKÜ in der Personalabteilung z.T. fehlte.

16.7 Buchhalterischer Ausweis der überlassenen Arbeitskräfte

In Bezug auf den Organisations- und Rechnungslegungsprozess war festzustellen, dass Aufzeichnungen über die AKÜ, der darauf entfallenden Aufwendungen und ihr buchhalterischer Ausweis sowie eine gesamthafte Darstellung der gesamten im KAV bestehenden diesbezüglichen Personalkapazitäten bis August 2010 nur sehr rudimentär vorhanden waren.

16.8 Vorgaben für eine Arbeitskräfteüberlassung

Hinsichtlich der unternehmensstrategischen, rechtlichen und betriebswirtschaftlichen Vorgaben der Magistratsdirektion betreffend einer AKÜ war festzustellen, dass derartige Vorgaben durch einen Erlass vom 11. Juni 2010 geschaffen wurden.

16.9 Kostenvergleichsrechnungen

Festzustellen war abschließend, dass auf der Ebene der eingesehenen Krankenanstalten verlässliche Kostenvergleichsrechnungen über die wirtschaftliche Entschei-

Grundlage für den Einsatz von Eigen- und Fremdpersonal zum Zeitpunkt ihrer Beschaffung ebenso wenig bestanden wie betriebswirtschaftlich fundierte, nachvollziehbare und aussagekräftige Kalkulationsgrundlagen.

16.10 Kostenkalkulation

Die Kostenermittlung für die Anwesenheitsstunde einer überlassenen Arbeitskraft bzw. des Eigenpersonals gestaltete sich schwierig und war nur unter Anleitung des Kontrollamtes möglich. Eine adäquate Vollkostenberechnung, welche einen präzisen Kostenvergleich zwischen dem Einsatz von Eigenpersonal versus AKÜ ermöglicht hätte, fehlte gleichermaßen, wäre aber aufgrund der hohen Anzahl von überlassenen Arbeitskräften insbesondere im AKH erforderlich gewesen und für künftige strategische Personalentscheidungen unabdingbar.

17. Vergabeverfahren Überlassung von Arbeitskräften und Erbringung von Managementleistungen für das Allgemeine Krankenhaus der Stadt Wien - Medizinischer Universitätscampus

17.1 Prüfungsablauf und Prüfungsgegenstand

Zur Beantwortung der ein Vergabeverfahren betreffend die Überlassung von Arbeitskräften und Erbringung von Managementleistungen für das AKH betreffenden Fragen 14 bis 23 wurden vom Kontrollamt im ersten Halbjahr 2011 entsprechende Erhebungen in den damit befassten Organisationseinheiten des AKH sowie der GED des KAV durchgeführt. Im Bereich der GED des KAV fungierten die Stabsstelle Recht, die im Zusammenhang mit den Nacharbeiten zum gegenständlichen Vergabeverfahren eine Koordinationsfunktion innerhalb des KAV und zwischen dem KAV und externen Einrichtungen (z.B. BAK, Korruptionsstaatsanwaltschaft) wahrnahm, und der Geschäftsbereich Strategischer Einkauf als primäre Auskunftstellen.

Weiters wurden im Zuge der Klärung einzelner Fragestellungen Erkundigungen bei der am Vergabeverfahren punktuell mitwirkenden und auf Vergaberecht spezialisierten Rechtsanwaltskanzlei sowie dem ANKÖ eingeholt.

17.2 Vergaberechtliche Grundlagen und Dienstvorschriften

17.2.1 Seit Jänner 2002 wird der KAV mit seinen Teilunternehmungen als Unternehmung im Sinn des § 71 WStV geführt und ist damit nach Maßgabe seines Statuts mit erhöhter Selbstständigkeit ausgestattet, wobei der KAV als Teil des Magistrats keine eigene Rechtspersönlichkeit besitzt.

Gemäß dem Statut für die Unternehmung "Wiener Krankenanstaltenverbund" obliegt der Generaldirektorin bzw. dem Generaldirektor die Geschäfts- und Betriebsführung des KAV, soweit sie nicht anderen Organen der Stadt Wien zugewiesen ist. Den Direktorinnen bzw. Direktoren der Teilunternehmungen kommt für die jeweilige Teilunternehmung eine sinngemäße Kompetenz zu, wobei sie dabei nicht nur auf die Gesamtinteressen des KAV Bedacht zu nehmen haben, sondern auch der Richtlinienkompetenz der Generaldirektorin bzw. des Generaldirektors unterliegen.

17.2.2 Bei der Vergabe von entgeltlichen Aufträgen über Lieferungen, Bau- und Dienstleistungen fällt der KAV bzw. das AKH als Teil des Magistrats und somit als öffentlicher Auftraggeber in den Geltungsbereich des BVergG 2006, das u.a. Art und Ablauf einer Reihe von Vergabeverfahren von der Ausschreibung bis zum Zuschlag regelt. Hierbei unterscheidet das BVergG 2006 zwischen dem die Vergaberichtlinien der EU umsetzenden Oberschwellenbereich und dem Unterschwellenbereich, der bestimmte Erleichterungen und Vereinfachungen für unter den jeweiligen Schwellenwerten liegenden Auftragsvergaben vorsieht.

Der Begriff Dienstleistungsaufträge umfasst nach den Bestimmungen des BVergG 2006 jene entgeltlichen Aufträge, die keine Bau- oder Lieferaufträge sind und deren Vertragsgegenstand Dienstleistungen im Sinn der Anhänge III (prioritäre Dienstleistungsaufträge) oder IV (nicht prioritäre Dienstleistungsaufträge) sind. Während bei der Vergabe der im Anhang III taxativ aufgezählten prioritären Dienstleistungen das BVergG 2006 in vollem Umfang gilt, ist bei der Vergabe der im Anhang IV demonstrativ aufgezählten nicht prioritären Dienstleistungen das BVergG 2006 nur eingeschränkt anzuwenden. Dennoch sind nicht prioritäre Dienstleistungen unter Beachtung der gemeinschaftsrechtlichen Grundfreiheiten sowie des Diskriminierungsverbotes grundsätz-

lich in einem Verfahren mit mehreren Unternehmen, das einen angemessenen Grad an Öffentlichkeit gewährleistet, zu vergeben.

Die ausschreibungsgegenständliche Dienstleistung der Überlassung von Arbeitskräften fällt unter die Kategorie Arbeits- und Arbeitskräftevermittlung des Anhanges IV und unterliegt somit als nicht prioritäre Dienstleistung grundsätzlich einem vereinfachten Vergaberechtsregime mit erhöhtem Gestaltungsspielraum für die öffentliche Auftraggeberin bzw. den öffentlichen Auftraggeber. Demgegenüber gelten bei der Vergabe von Reinigungsdiensten, die der Kategorie der Gebäudereinigung und Hausverwaltung des Anhanges III (prioritäre Dienstleistungsaufträge) zuzurechnen sind, die Bestimmungen des BVergG 2006 uneingeschränkt.

Im Übrigen können die von der Stadt Wien und somit vom KAV durchgeführten Auftragsvergaben nach Maßgabe des WVRG 2007 einer Nachprüfung durch den VKS Wien unterzogen werden.

17.2.3 Über die Bestimmungen des BVergG 2006 hinaus wurden von der GED des KAV in Form von Dienstanweisungen weitere Festlegungen hinsichtlich der einheitlichen Abwicklung von Vergabeverfahren im KAV getroffen. Demnach sind die Ausschreibungsunterlagen von beabsichtigten Auftragsvergaben im Oberschwellenbereich - nach Abstimmung mit dem jeweiligen Fachbereich der GED des KAV - zwecks Qualitätssicherung a priori einer rechtlichen Prüfung zu unterziehen. Im Fall des prüfungsrelevanten Beschaffungsbereiches Wirtschaft des AKH ist festgelegt, dass eine vergaberechtliche Prüfung grundsätzlich von der dortigen Rechtsabteilung vorzunehmen ist und eine solche entfällt, wenn externe Expertinnen bzw. Experten mit der diesbezüglichen Beratung beauftragt wurden.

Was die Definition der Zuschlagskriterien anbelangt, sollen die Ausschreibungsunterlagen eine Reihung und Gewichtung der Zuschlagskriterien in Prozent sowie ein mathematisches Berechnungsmodell zur Ermittlung der Bestbieterin bzw. des Bestbieters enthalten. Des Weiteren hat die vergebende Stelle des KAV die Angebotsbewertung entsprechend dem Vieraugenprinzip getrennt in formeller und materieller Hinsicht

durchzuführen und in Form einer Niederschrift (kommissioneller Vergabevorschlag) zu dokumentieren.

17.2.4 Unabhängig davon regelte die Wirtschaftsabteilung des AKH, die im konkreten Vergabeverfahren als vergebende Stelle tätig war, den Ablauf und die Zuständigkeiten für das Beschaffungswesen sowie die Abwicklung von Vergabeverfahren im Rahmen von Arbeitsanweisungen. Seit Jänner 2008 ist die Verwaltungsdirektion des AKH und die ihr zugeordnete Wirtschaftsabteilung nach der Qualitätsmanagementnorm ISO 9001:2008 zertifiziert, womit Abläufe und Zuständigkeiten geregelt wurden.

18. Teil eins der Frage 14 des Prüfersuchens

Wie lief das Vergabeverfahren betr. den "Zukauf von Leihpersonal", welches Gegenstand der Berichterstattung der Tageszeitung Die Presse vom 22. Juli 2010, Seite 9, war, konkret ab?

18.1 Ausgangslage zum prüfungsgegenständlichen Vergabeverfahren

Einleitend ist anzumerken, dass der überblicksweisen Darstellung des konkreten Verfahrensablaufes aus Zweckmäßigkeitsgründen eine kurze Erläuterung der Ausgangslage zum prüfungsgegenständlichen Vergabeverfahren vorangestellt wird.

Die Durchführung von AKÜ im AKH war erstmals Gegenstand des Vergabeverfahrens Leasing von flexibel einsetzbarem Hilfspersonal, das in den Jahren 2004 bis 2007 als zweistufiges Verhandlungsverfahren mit EU-weiter vorheriger Bekanntmachung (Oberschwellenbereich) abgewickelt wurde. Im Rahmen dieses Vergabeverfahrens wurde die bereits zum damaligen Zeitpunkt im AKH mit diversen AKÜ-Leistungen beauftragte Firma, die in weiterer Folge auch beim prüfungsgegenständlichen Vergabeverfahren den Zuschlag erhielt, als Bestbieterin ermittelt.

Auftragsgegenstand war neben der Erbringung von Managementleistungen die laufende und stetig anwachsende Bereitstellung von flexibel einsetzbarem Hilfspersonal (250 bis 280 Personen) insbesondere mit den Tätigkeitsprofilen Abteilungshelferin bzw. Abteilungshelfer, Leitstellenkräfte und Transportdienst. Form und Umfang der Zusam-

menarbeit sowie die wechselseitigen Rechte und Pflichten wurden in einem zwischen dem AKH und dieser Firma abgeschlossenen Rahmenvertrag aus dem Jahr 2007 geregelt, der zum Zeitpunkt der Einschau des Kontrollamtes weiterhin in Kraft war.

In den darauffolgenden Jahren wurden mit diesen AKÜ nicht nur schrittweise bestimmte Arbeitsbereiche von frei gewordenen Dienstposten der Schemata I und III abgedeckt, sondern - im Licht der im Jahr 2005 erfolgten Einbeziehung von Gebietskörperschaften in den Geltungsbereich des AÜG - auch bislang im Rahmen von Dienstleistungs- bzw. Werkverträgen erbrachte Transportdienste übernommen. Darüber hinaus wurde die AKÜ zur Bedeckung des zusätzlichen und akut abzudeckenden Personalbedarfes vor allem im Verwaltungs- und Kanzleibereich (z.T. bis zur tatsächlichen Bereitstellung der notwendigen Personalressourcen) herangezogen.

Vor dem Hintergrund der Forcierung der Strategie, vakant gewordene Dienstposten der Schemata I und III für notwendige Dienstpostenumwandlungen zu verwenden und im Gegenzug die Rekrutierung dieser Bedienstetengruppen im Rahmen der AKÜ durchzuführen, und der absehbaren Ausschöpfung des AKÜ-Kontingentes aus der Vergabe Leasing von flexibel einsetzbarem Hilfspersonal wurde vom AKH schon bald die Vornahme einer neuen Ausschreibung für erforderlich erachtet.

Gleichzeitig sollten die bislang auf Grundlage von Dienstleistungs- bzw. Werkverträgen erbrachten Reinigungsleistungen in Regie im OP-Bereich und im Allgemeinen Bereich auf AKÜ umgestellt werden. Begründet wurde dies vom AKH einerseits mit der Notwendigkeit einer weitergehenden Integration des Fremdpersonals in den Anstaltsbetrieb und andererseits mit den sich aus der Einbeziehung öffentliche Auftraggeberinnen bzw. Auftraggeber in den Geltungsbereich des AÜG ergebenden geänderten rechtlichen Rahmenbedingungen. Zum letztgenannten Punkt verwies das AKH auf mehrere Stellungnahmen einer auf Arbeitsrecht bzw. AKÜ spezialisierten Rechtsanwaltskanzlei, aus denen ein diesbezüglicher Handlungsbedarf abgeleitet wurde.

Erwähnenswert war, dass sowohl der im Jahr 2003 erfolgten Auftragsvergabe über Reinigung in Regie im OP-Bereich, als auch der im Jahr 2004 erfolgten Auftragsver-

gabe über Reinigung in Regie im Allgemeinen Bereich jeweils ein EU-weites Offenes Verfahren (im Oberschwellenbereich) vorausging. In beiden Fällen wurde der Auftrag an eine Firma erteilt, die im prüfungsgegenständlichen Vergabeverfahren unterlag.

18.2 Chronologische Darstellung der wesentlichsten Verfahrensschritte

Eine chronologische Darstellung der wesentlichsten Verfahrensschritte zur Ausschreibung Überlassung von Arbeitskräften und Erbringung von Managementleistungen für das AKH ist der nachstehenden Tabelle zu entnehmen:

Datum (Zeitraum)	Verfahrensablauf	Anmerkung
Juni 2008 bis Juli 2009	Erstellung der Ausschreibungsunterlagen durch die Wirtschaftsabteilung des AKH unter Mitwirkung je einer auf Vergaberecht bzw. auf Arbeitsrecht spezialisierten Rechtsanwaltskanzlei	-
Anfang August 2009	Freigabe der Ausschreibungsunterlagen durch die Abteilungen Personal sowie Technologie und Informatik und durch die Verwaltungsdirektion des AKH	-
August 2009	Bekanntmachung der Ausschreibung im Amtsblatt der EU, im Amtsblatt der Stadt Wien sowie im Internet	-
23. September 2009	Beantwortung einer E-Mail Anfrage einer potenziellen Bieterin betreffend die Kosten für die Anmietung der Büroräumlichkeiten für das Managementsystem durch das AKH mit Hinweis auf einen gesondert abzuschließenden Bestandvertrag und der Angabe eines durchschnittlichen Nettomietpreises pro m ²	Eine Zugänglichmachung dieser im Nachhinein bekannt gegebenen Kalkulationsgrundlage unterblieb vom AKH, hatte aber wegen der Ausscheidung dieser Bieterin keinen Einfluss auf den weiteren Verfahrensablauf
16. Oktober 2009	Ablauf der Angebotsfrist und Angebotseröffnung durch die Wirtschaftsabteilung	Eingang von acht Angeboten, Zuschlagsfrist: Sechs Monate
27. November 2009	Kommissionelle Angebotsprüfung durch zwei Mitarbeiter der Wirtschaftsabteilung und durch jeweils einen Vertreter der beiden Rechtsanwaltskanzleien	Ergebnis: Zwei Angebote haben behebbare Mängel, die übrigen sechs Angebote weisen unbehebbar Mängel auf
10. Dezember 2009	Aufforderung zur Mängelbehebung sowie Benachrichtigung der sechs ausgeschiedenen Bieterinnen durch die Wirtschaftsabteilung	Frist zur Mängelbehebung: 18. Dezember 2009
16. Dezember 2009	Nachreichung fehlender Unterlagen bzw. Nachweise durch eine Bieterin	Inhalt: Zusammensetzung des Managementteams und aktuelle Bankerklärung (Bonitätsauskunft)
17. Dezember 2009	Antrag auf Fristerstreckung einer Bieterin in der Angelegenheit Mängelbehebung wird von der Wirtschaftsabteilung gewährt	Fristerstreckung bis 20. Jänner 2010
19. Jänner 2010	Stellungnahme einer Bieterin betreffend die beanstandeten Mängel	Inhalt: Managementsystem, Managementteam, Subunternehmen und Referenznachweis

Datum (Zeitraum)	Verfahrensablauf	Anmerkung
15. Februar 2010	Bestbieterermittlung durch zwei Mitarbeiter der Wirtschaftsabteilung und Protokollführung durch einen Vertreter der auf Vergaberecht spezialisierten Rechtsanwaltskanzlei	Ergebnis: Bieterin B. erhält 80 Punkte, Bieterin A. erhält 87,74 Punkte
16. Februar 2010	Benachrichtigung über Zuschlagsentscheidung	Vergaberechtliche Stillhaltefrist: 4. März 2010
2. März 2010	Antrag auf Nichtigklärung der Zuschlagsentscheidung und Erlassung einer einstweiligen Verfügung beim VKS Wien	-
8. März 2010	Zurückziehung der am 2. März 2010 beim VKS Wien eingebrachten Anträge	-
9. März 2010	VKS Wien nimmt die Zurückziehung der Anträge bescheidmäßig zur Kenntnis	-
23. Juni 2010	Zuschlags- bzw. Auftragserteilung durch das AKH per Fax mit einem mit 10. Juni 2010 datierten Schreiben	Leistungsbeginn 1. September 2010 im Fall eines geregelten Betriebsüberganges mit der derzeitigen Leistungserbringerin andernfalls Leistungsbeginn 1. November 2010
20. Juli 2010	Benachrichtigung des AKH über das Nichtzustandekommen eines Betriebsüberganges mit dem bestehenden Personal	Leistungsbeginn: 1. November 2010
Juni/Juli 2011	Abschluss des - der Ausschreibung zugrunde liegenden - Rahmenvertrages nachdem punktuelle Anpassungen und Klarstellungen gegenüber dem ursprünglichen Rahmenvertragsmuster vorgenommen wurden (u.a. Aufnahme einer Kündigungsmöglichkeit zugunsten der Auftraggeberin für den Fall eines allfälligen Kontrollwechsels in der Gesellschaft der Auftragnehmerin)	-

In weiterer Folge werden die nach Zuschlags- bzw. Auftragserteilung erhobenen Rechtsmittel samt deren Verfahrensausgang der Vollständigkeit halber überblicksweise dargestellt. Die Verfahren im Zusammenhang mit den im ersten Quartal des Jahres 2011 eingebrachten Bescheidbeschwerden beim VwGH waren gegen Ende der Einschaütätigkeit des Kontrollamtes im Sommer 2011 noch nicht abgeschlossen.

Datum	Erhobene Rechtsmittel
13. September 2010	Antrag an den VKS Wien auf Wiederaufnahme des Verfahrens, in eventuelle auf Feststellungsverfahren gem. § 33 Abs. 1 Z 1 WVRG 2007 und auf Erlassung einer einstweiligen Verfügung
13. September 2010	Antrag an den VKS Wien auf Feststellung und auf Erlassung einer einstweiligen Verfügung
13. Oktober 2010	Bescheidmäßige Zurückweisung des Antrages auf Erlassung einer einstweiligen Verfügung durch den VKS Wien

Datum	Erhobene Rechtsmittel
21. Oktober 2010	Bescheidmäßige Zurückweisung des Antrages auf Feststellung durch den VKS Wien
4. November 2010	Bescheidmäßige Zurückweisung des Antrages auf Wiederaufnahme des Verfahrens und der Eventualanträge durch den VKS Wien
5. November 2010	Anträge an den VKS Wien auf Nichtigerklärung der Zuschlagserteilung und diverse Feststellungen
13. Jänner 2011	Bescheidmäßige Zurückweisung der Anträge durch den VKS Wien wegen Unzulässigkeit
26. Jänner 2011	Bescheidbeschwerde gem. Art. 131 B-VG an den VwGH gegen den Bescheid des VKS Wien vom 4. November 2010
15. März 2011	Bescheidbeschwerde gem. Art. 131 B-VG an den VwGH gegen den Bescheid des VKS Wien vom 13. Jänner 2011

18.3 Sachbearbeitung und Gespräche mit den Bieterinnen

18.3.1 Die Erstellung der Ausschreibungsunterlagen in Zusammenarbeit mit den leistungsanfordernden Fachbereichen des AKH und den mitwirkenden Rechtsanwaltskanzleien sowie die Durchführung des konkreten Vergabeverfahrens oblag grundsätzlich einem Sachbearbeiter der Wirtschaftsabteilung des AKH. Zudem war in die Abwicklung des Vergabeverfahrens ein in der Wirtschaftsabteilung tätiger arbeitskräfteüberlassener Mitarbeiter eingebunden, der mit 1. Jänner 2010 auf Ersuchen des AKH - aus Gründen der Vereinheitlichung - zu einer Firma, welche sich an der oben genannten Ausschreibung beteiligt hat, als beschäftigendes AKÜ-Unternehmen wechselte.

Im weiteren Verfahrensablauf wirkte auch der damalige Leiter der Einkaufsabteilung der Wirtschaftsabteilung am konkreten Vergabeverfahren mit, indem er neben dem Sachbearbeiter an der Angebotseröffnung, der kommissionellen Angebotsprüfung sowie der Bestbieterermittlung teilnahm. Nach Benachrichtigung über die Zuschlagsentscheidung vom 16. Februar 2010 übernahm er offenbar federführend die weitere Abwicklung des konkreten Vergabeverfahrens, das Anfang März 2010 mit der Zurückziehung der Nachprüfungsanträge grundsätzlich bestandfest (d.h. nicht mehr mit ordentlichen Rechtsmitteln bekämpfbar) wurde.

18.3.2 Über die in obiger Tabelle dargestellten Verfahrensschritte hinaus fanden zwischen Vertretern des AKH und Vertreterinnen bzw. Vertretern der Firmen während des laufenden Vergabeverfahrens mehrere Gespräche statt.

Den Recherchen des Kontrollamtes zufolge wurde eine solche Besprechung u.a. im Jänner 2010 in Räumlichkeiten des AKH abgehalten. Eine schriftliche Dokumentation über den Inhalt und das Ergebnis dieser Unterredung unterblieb offenbar bzw. wurde dem Kontrollamt nicht vorgelegt.

18.3.3 Darüber hinaus wurden im Zeitraum zwischen der Benachrichtigung über die Zuschlagsentscheidung und der Zurückziehung der beim VKS Wien eingebrachten Anträge von Vertretern des AKH und Vertreterinnen bzw. Vertretern einer Firma persönliche und fernmündliche Gespräche geführt. In diesem Zusammenhang sind insbesondere die Anfang März 2010 erfolgten Gespräche zwischen dem damaligen Leiter der Einkaufsabteilung bzw. dem damaligen Leiter der Abteilung Technologie und Informatik und einem Geschäftsführer zu nennen. Inwieweit mit diesen - bereits im Rahmen der medialen Berichterstattung wiedergegebenen - Gesprächsinhalten im Besonderen und mit der Abwicklung des prüfungsgegenständlichen Vergabeverfahrens im Allgemeinen strafbare Handlungen gesetzt wurden, war zum Zeitpunkt der Einschau des Kontrollamtes Gegenstand der Ermittlungen der Korruptionsanwaltschaft und des BAK.

18.4 Teil zwei der Frage 14 des Prüfersuchens

Was war konkret der Gegenstand der Ausschreibung?

18.4.1 Leistungsgegenstand des als Dienstleistungsauftrag gemäß BVergG 2006 im Oberschwellenbereich durchgeführten EU-weiten Offenen Verfahrens war die AKÜ und Erbringung von Managementleistungen für das AKH. Die diesbezüglichen Ausschreibungsunterlagen setzten sich aus einem Angebotsformular sowie einem Langleistungsverzeichnis mit drei Beilagen (Kurzleistungsverzeichnis, Rahmenvertragsmuster "AKÜ" samt Anlagen und Qualitätskriterium) zusammen. Die Vorlage von Teil-, Alternativ- und Abänderungsangeboten war nicht zugelassen.

Dem Langleistungsverzeichnis zufolge wird das AKH als Auftraggeber künftig bis zu 1.050 überlassene Arbeitskräfte nach den Bestimmungen des AÜG beschäftigen, wobei je nach dem Erfordernis bzw. Nichterfordernis der Nachbesetzung im Fall von Abwesenheiten des überlassenen Personals (z.B. infolge von Krankheit, Urlaub) zwischen Funktionen mit und ohne Ersatzstellung unterschieden wird. Hinsichtlich der Tätigkeits-

bereiche der zu überlassenden Arbeitskräfte sind die in der nachfolgenden Aufstellung angeführten Festlegungen getroffen worden:

Tätigkeitsprofile	Arbeitskräfte	Funktionen
Reinigungstätigkeiten (Hausarbeiterin bzw. Hausarbeiter)	750	mit Ersatzstellung
Hauswirtschaftliche Tätigkeiten im Pflegebereich (Abteilungshelferin bzw. Abteilungshelfer)	100	mit Ersatzstellung
Logistische Hilfstätigkeiten (Patiententräger)	75	mit Ersatzstellung
Kanzleibedienstete	50	mit Ersatzstellung
Amtsgehilfin bzw. Amtsgehilfe	50	mit Ersatzstellung
Applikationsbetreuerin bzw. Applikationsbetreuer in der Abteilung Technologie und Informatik der TU AKH	25	ohne Ersatzstellung

Was den Zeitpunkt der Bereitstellung der zu überlassenden Arbeitskräfte anbelangt, war eine bestimmte Anzahl von Arbeitskräften für den Bereich Reinigungstätigkeiten unmittelbar nach Vertragsabschluss und das übrige Kontingent entsprechend der Fluktuationsrate im AKH, die für das Jahr 2008 mit rd. 6 % ausgewiesen wurde, zu überlassen. Zur Berechnung der Fluktuationsrate wurden die im Kalenderjahr aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschiedenen Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer und die jeweilige Gesamtanzahl der in den o.a. Tätigkeitsprofilen beschäftigten Bediensteten herangezogen. Daraus ergab sich, dass die im Rahmen dieser Ausschreibung zu überlassenden Arbeitskräfte - mit Ausnahme der unmittelbar bereitzustellenden Reinigungskräfte - kontinuierlich über einen Zeitraum von mehreren Jahren (zumindest fünf Jahre) abgerufen werden sollten.

Zusätzlich hatte die Bieterin bzw. der Bieter für die zu überlassenden Arbeitskräfte ein bestimmte Mindestanforderungen zu erfüllendes Managementsystem anzubieten. Demnach soll die Auftragnehmerin bzw. der Auftragnehmer ab Leistungsbeginn ein Managementteam von mindestens zehn Personen vor Ort einsetzen, das einerseits das AKH bei Aufgaben im Zusammenhang mit der AKÜ (z.B. Planung des notwendigen Budgets) unterstützt sowie andererseits die überlassenen Arbeitskräfte am Leistungsort betreut, indem es z.B. die Arbeitsleistungen der überlassenen Arbeitskräfte überprüft. Hiefür haben dem Team mindestens ein sogenannter "Qualitätsmanager" als Ansprechpartner für den Auftraggeber und zwei sogenannte "Frontlinemanager" als Ansprechpartner für die jeweiligen Fachvorgesetzten der überlassenen Arbeitskräfte anzugehören. Abgesehen davon mussten mindestens drei Teammitglieder die Erfahrun-

gen eines sogenannten "Seniormanagers" aufweisen und demgemäß in den letzten drei Jahren mindestens sechs Monate Führungsaufgaben bei der Abwicklung eines mit dem Leistungsgegenstand vergleichbaren Managementsystems an einer Universitätsklinik wahrgenommen haben.

18.4.2 Die wechselseitigen Rechte und Pflichten zwischen dem AKH als Beschäftiger und der Auftragnehmerin bzw. dem Auftragnehmer als Überlasserin bzw. Überlasser - wie z.B. das Prozedere der Leistungsanforderung, die Entgeltbestimmungen, die Leistungsdokumentation und Rechnungslegung - sowie die einzelnen Tätigkeitsprofile wurden im Rahmenvertragsmuster "AKÜ" samt Anlagen beschrieben.

Im Hinblick auf die Entlohnung der überlassenen Arbeitskräfte wurde festgelegt, dass diese von der Auftragnehmerin bzw. vom Auftragnehmer auf Grundlage der vom AKH - nach Maßgabe des Dienst- und Besoldungsrechts der Stadt Wien - vorgegebenen Entgelte je Tätigkeitsprofil durchzuführen ist. Die diesbezüglichen Stundengehälter (zuzüglich Nebengebühren und Lohnnebenkosten) wurden neben den Kostenaufschlägen für die allgemeinen Leistungen im Zusammenhang mit der AKÜ als Bestandteil der Stundensätze berücksichtigt, welche die Auftragnehmerin bzw. der Auftragnehmer gegenüber dem AKH für die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden der überlassenen Arbeitskräfte als Leistungsabgeltung erhält.

Im Kurzleistungsverzeichnis, das zur Beschreibung der Preisgliederung des Angebotes diente, hatten die Bieterinnen bzw. Bieter für den Preisteil "Risiko" (Personalrekrutierung, Abdeckung sämtlicher Abwesenheiten und Bereitstellung von Ersatzarbeitskräften) je Tätigkeitsprofil entsprechende Prozentsatzzuschläge pro Arbeitskraft und für die Preisteile "Payrolling" (Personaladministration) und "Managementleistungen" entsprechende Durchschnittspreise pro Arbeitskraft und Monat anzugeben. Weiters waren in allen genannten drei Preisteilen die Kosten pro Jahr für insgesamt 1.050 zu überlassende Arbeitskräfte zu ermitteln und in einem Gesamtpreis (inkl. 20 % USt) zusammenzufassen, der schließlich im Angebotsformular als Angebotspreis (zivilrechtlicher Preis) anzusetzen war. Im Fall des Preisteils "Risiko" war die Berechnung anhand des vom AKH vorgegebenen kalkulatorischen Durchschnittsbruttolohns (inkl. Lohnnebenkosten) in der Höhe von 2.458,07 EUR vorzunehmen.

Die Personalkosten der zu überlassenden Arbeitskräfte waren vonseiten der Bieterin bzw. des Bieters nicht anzugeben, sodass allfällige Angebotspreise ausschließlich die Kosten der Auftragnehmerin bzw. des Auftragnehmers für die oben beschriebenen Leistungen im Zusammenhang mit der AKÜ enthielten.

18.5 Teil drei der Frage 14 des Prüfersuchens

Was waren die Zuschlagskriterien? (Anm.: Welche Qualitätskriterien lassen sich aus 100 % Preis ableiten?)

18.5.1 Laut den Ausschreibungsunterlagen hatten die Bieterinnen bzw. Bieter dem Angebot zum Zweck der Prüfung ihrer Zuverlässigkeit, Befugnis und Leistungsfähigkeit bestimmte Nachweise beizulegen. Dazu zählten u.a. die Befugnis zur Erbringung der ausschreibungsgegenständlichen Leistung der AKÜ (Gewerbeberechtigung), eine höchstens einen Monat alte Bankerklärung (Bonitätsauskunft) sowie eine höchstens einen Monat alte letztgültige Lastschriftenanzeige des Finanzamtes.

Hinsichtlich der technischen Leistungsfähigkeit sollten die Bieterinnen bzw. Bieter nach den Vorgaben des AKH über ein Qualitätsmanagementsystem nach der ISO-Norm 9001:2008 verfügen. Zudem verlangte das AKH, dass die Bieterinnen bzw. Bieter in den letzten drei Jahren mit einem abgeschlossenen oder noch aufrechten Referenzprojekt betreffend die Überlassung von mindestens 100 Arbeitskräften an eine Universitätsklinik mit einer dem AKH vergleichbaren klinischen Struktur beauftragt waren bzw. sind. Eine mit dem AKH vergleichbare klinische Struktur würde lt. Langleistungsverzeichnis dann vorliegen, wenn es sich um eine Universitätsklinik mit mehr als 1.800 Betten handelt; weiters müsste die Universitätsklinik von einem Kollegialorgan geführt werden, das mit der Kollegialen Führung gemäß Wr. KAG vergleichbar ist, und eine organisatorische klinische Struktur aufweisen, die jener des AKH entspricht. Der Nachweis über das Referenzprojekt hatte bestimmte Mindestangaben zu enthalten und war ebenfalls in schriftlicher Form dem Angebot anzuschließen.

18.5.2 Mit den obgenannten Nachweisen (Eignungskriterien) hatten die Bieterinnen bzw. Bieter ihre fachliche Eignung zur Erbringung des Auftragsgegenstandes zu bele-

gen. Das BVergG 2006 versteht unter den Eignungskriterien die von der Auftraggeberin bzw. vom Auftraggeber festgelegten, nicht diskriminierenden, auf den Leistungsinhalt abgestimmten Mindestanforderungen an die Bieterinnen bzw. Bieter. Per definitionem sind diese sogenannte unternehmerbezogenen "K.O.-Kriterien", die eine Bieterin bzw. ein Bieter entweder erfüllt oder nicht erfüllt. In letzterem Fall ist die Bieterin bzw. der Bieter zum weiteren Verfahren nicht mehr zuzulassen und daher auszuschneiden.

Gemäß den Gesetzesmaterialien zum BVergG 2006 soll mit der Wortfolge "*auf den Leistungsinhalt abgestimmten Mindestanforderungen*" das sogenannte Übermaßverbot klar zum Ausdruck gebracht werden, wonach die Eignung von einer Unternehmerin bzw. einem Unternehmer nur in einem Ausmaß verlangt werden darf, wie dies durch den Auftragsgegenstand gerechtfertigt ist. Wie bereits ausgeführt, verlangte das AKH von den Bieterinnen bzw. Bietern u.a. den Nachweis, dass sie mit einem Referenzprojekt betreffend die Überlassung von mindestens 100 Arbeitskräften an eine Universitätsklinik mit einer dem AKH vergleichbaren klinischen Struktur (u.a. mehr als 1.800 Betten) beauftragt waren bzw. sind.

Dieses Eignungskriterium war derart gefasst, als die in Österreich neben dem AKH bestehenden Universitätskrankenhäuser wegen ihrer geringeren Bettenkapazitäten somit keine vergleichbare klinische Struktur aufwiesen. Laut der überregionalen Auswertung der Dokumentation der landesgesundheitsfondsfinanzierten Krankenanstalten (2008) des BMG vom Oktober 2009 verfügten nämlich das Landeskrankenhaus Innsbruck - Universitätskliniken im Jahr 2008 über 1.610 systemisierte bzw. 1.541 tatsächlich aufgestellte Betten, das Landeskrankenhaus-Universitätsklinikum Graz über 1.587 systemisierte bzw. 1.543 tatsächlich aufgestellte Betten sowie das Landeskrankenhaus Salzburg - Universitätsklinikum der Paracelsus Medizinischen Privatuniversität über 1.216 systemisierte bzw. 1.223 tatsächlich aufgestellte Betten, während sich die Bettenkapazitäten des AKH im Jahr 2008 auf 2.137 systemisierte bzw. 1.838 tatsächlich aufgestellte Betten beliefen.

Demgemäß konnten ausschließlich am AKH tätige bzw. tätig gewesene AKÜ-Unternehmen oder international tätige Unternehmen, die mit einem entsprechenden Referenz-

projekt in einem vergleichbaren Universitätsklinikum außerhalb Österreichs beauftragt waren bzw. sind, den geforderten Referenznachweis erbringen.

18.5.3 Als Zuschlagsprinzip war das Bestbieterprinzip, d.h. die Zuschlagserteilung an das technisch und wirtschaftlich günstigste Angebot, festgelegt. Die Zuschlagskriterien waren einerseits der Gesamtpreis pro Jahr (Angebotspreis) mit einer Gewichtung von 60 % und andererseits die Qualität des Managementsystems in Form der Anzahl der angebotenen "Seniormanager" mit einer Gewichtung von 40 %.

Die Berechnung der Punkteanzahl in Bezug auf das Zuschlagskriterium Gesamtpreis pro Jahr war insofern geregelt, als der niedrigste angebotene Gesamtpreis durch den Gesamtpreis des jeweiligen Angebotes dividiert und das Divisionsergebnis mit 60 multipliziert wird.

Beim Zuschlagskriterium Qualität hingegen war die Erreichung der Punkte von der Anzahl der angebotenen "Seniormanager" abhängig, worunter Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter der Auftragnehmerin bzw. des Auftragnehmers verstanden wurden, die in den letzten drei Jahren für die Dauer von mindestens sechs Monaten bei der Abwicklung eines mit dem Leistungsgegenstand vergleichbaren Managementsystems an einer Universitätsklinik mit Führungsaufgaben betraut waren. Die Bieterinnen bzw. Bieter hatten daher - neben der Vorlage einer diesbezüglichen Namensliste - in der Angebotsbeilage Qualitätskriterium die Anzahl der "Seniormanager" zu nennen, die im Fall des Zuschlags für mindestens ein halbes Jahr ab Auftragserteilung für den Aufbau und die Umsetzung des Managementsystems im AKH eingesetzt werden würden. Je nach Nennung konnten dabei für bis zu drei "Seniormanager" null Punkte, für vier "Seniormanager" zehn Punkte, für fünf bis sechs "Seniormanager" 20 Punkte, für sieben bis neun "Seniormanager" 30 Punkte und für zehn oder mehr "Seniormanager" 40 Punkte erreicht werden.

Abschließend wurde vom AKH darauf hingewiesen, dass jene Bieterin bzw. jener Bieter, deren bzw. dessen Angebot nach der Addition der erreichten Punkte die höchste Punkteanzahl aufweist, Bestbieterin bzw. Bestbieter ist.

18.5.4 Nach den Gesetzesmaterialien zum BVergG 2006 ist die Auftraggeberin bzw. der Auftraggeber sowohl bei der Auswahl als auch bei der Gewichtung der Zuschlagskriterien (z.B. Qualität, Preis, technischer Wert, Zweckmäßigkeit) grundsätzlich frei, allerdings müssen sich die Kriterien eng auf den zu vergebenden Auftrag beziehen, der Ermittlung des wirtschaftlich günstigsten Angebotes dienen und dürfen der Auftraggeberin bzw. dem Auftraggeber keine uneingeschränkte Entscheidungsfreiheit einräumen. Die Zuschlagskriterien sollen daher die Auftraggeberin bzw. den Auftraggeber in die Lage versetzen, die einzelnen Angebote objektiv miteinander vergleichen zu können, um das für sie bzw. ihn günstigste Angebot auf der Grundlage der objektiven Kriterien auswählen zu können.

18.5.5 Dem Zuschlagskriterium Qualität des Managementsystems war mit einer Gewichtung von 40 % im Verhältnis zum Gesamtpreis mit einer solchen von 60 % eine nicht unerhebliche Bedeutung beigemessen worden. Das Kontrollamt verkannte grundsätzlich nicht die Notwendigkeit des Einsatzes einer ausreichenden Anzahl an qualifizierten und berufserfahrenen Führungskräften aufseiten der Auftragnehmerin bzw. des Auftragnehmers zur ordnungsgemäßen und sachgerechten Abwicklung des ausschreibungsgegenständlichen Leistungsgegenstandes Aufbau und Umsetzung des Managementsystems im AKH, hielt aber die im konkreten Vergabeverfahren gewählte Ausgestaltung des Qualitätskriteriums in Form der angebotenen "Seniormanager" und dessen hohe Gewichtung aus mehreren Gründen für kritikwürdig.

Maßgeblich für diese Beurteilung war u.a. der Umstand, dass die Erreichung der Punkte beim Zuschlagskriterium Qualität des Managementsystems ausschließlich von der Anzahl der angebotenen, namentlich zu nennenden "Seniormanager" abhing und keine anderen dem Auftragsgegenstand entsprechende Qualitätskriterien vorgesehen waren. Bemerkenswert war weiters, dass die Bieterin bzw. der Bieter die genannten "Seniormanager" ausschreibungsgemäß lediglich für mindestens ein halbes Jahr ab Auftragserteilung einzusetzen hatte und danach berechtigt war, diese durch andere "Seniormanager" zu ersetzen.

Im Übrigen wurde die Zweckmäßigkeit der Bereitstellung einer hohen Anzahl an "Seniormanagern" ab Vertragsbeginn insofern infrage gestellt, als die im Rahmen dieser Ausschreibung zu überlassenden Arbeitskräfte - mit Ausnahme der unmittelbar bereitzustellenden Reinigungskräfte - kontinuierlich über einen Zeitraum von mehreren Jahren (zumindest fünf Jahre) abgerufen werden sollten; vielmehr wäre erforderlichenfalls einer diesem Umstand Rechnung tragenden gestaffelten Bereitstellung der "Seniormanager" der Vorzug zu geben gewesen. Darüber hinaus blieb weitestgehend unberücksichtigt, dass im Rahmen des ersten AKÜ-Vertrages Leasing von flexibel einsetzbarem Hilfspersonal bereits ein Managementsystem als Teil des Qualitätsmanagements des AKH implementiert worden war, sodass sich künftige Auftragnehmerinnen bzw. Auftragnehmer (Arbeitskräfteüberlasserinnen bzw. Arbeitskräfteüberlasser) lediglich in die bestehenden Prozessabläufe des AKH einzufügen hatten.

18.5.6 Ein Antrag auf Nachprüfung der prüfungsgegenständlichen Ausschreibung, insbesondere der Eignungs- und Zuschlagskriterien, war innerhalb der dafür festgelegten Präklusivfrist (bis spätestens sieben Tage vor Ablauf der Angebotsfrist: 16. Oktober 2009) beim VKS Wien nicht eingebracht worden, wodurch die Kriterien einschließlich allfällig anhaftender Mängel wegen Verfristung Bestandskraft erlangten und zur unveränderlichen Grundlage der Bewertung der Angebote wurden.

18.6 Angebotsprüfung und Bestbieterermittlung

18.6.1 Im Rahmen der am 27. November 2009 stattgefundenen Angebotsprüfung, der zwei Mitarbeiter der Wirtschaftsabteilung und jeweils ein Vertreter der beiden Rechtsanwaltskanzleien beiwohnten, wurden die acht eingelangten Angebote samt Beilagen auf ihre Vollständigkeit und Ausschreibungskonformität geprüft. Als weiteres Hilfsmittel zur Eignungsprüfung wurden vom AKH bieterbezogene Abfragen aus dem ANKÖ, der eine automationsunterstützte Sammlung von Unternehmensdaten für Zwecke der Abwicklung von Vergabeverfahren führt, herangezogen.

Gemäß der Niederschrift über die Angebotsprüfung wiesen sechs der acht Angebote unbehebbarer Mängel auf und wurden dementsprechend vom weiteren Verfahren ausgeschlossen. Mit der Benachrichtigung über die Angebotsausscheidung vom

10. Dezember 2009 wurden den betroffenen Bieterinnen bzw. Bietern die jeweiligen Ausscheidungsgründe, wie z.B. die fehlende Beschreibung des Managementsystems oder die Nicht-Zertifizierung nach der ISO-Norm 9001:2008, genannt. Die Nichterbringung einer entsprechenden Referenzbestätigung über ein mit dem AKH vergleichbares Referenzprojekt stellte bei allen sechs Angeboten einen Ausscheidungsgrund dar. In weiterer Folge kam es zu keiner Anfechtung dieser Ausscheidensentscheidungen vonseiten der betroffenen Bieterinnen bzw. Bieter.

18.6.2 Bei den übrigen zwei Angeboten wurden hingegen lt. Niederschrift Mängel festgestellt, die weitere Aufklärungsschritte notwendig machten. Während eine Bieterin weitere Angaben zu den namhaft gemachten "Seniormanagern" und eine aktuelle Bankerklärung nachzureichen hatte, waren von einer Bieterin Fragen zum Managementsystem und zum beantragten Subunternehmen (für Managementleistungen) sowie hinsichtlich des vorgelegten Referenznachweises des AKH zu beantworten.

Ein von der Verwaltungsdirektorin des AKH unterfertigter Referenznachweis stellte sich für die Bewertungskommission insofern aufklärungsbedürftig dar, als mit ihm die fachgerechte und ordnungsgemäße Ausführung des Leistungsgegenstandes *"Überlassung von Reinigungskräften"* bestätigt wurde, obwohl die Bieterin bislang im AKH als Dienstleisterin für Reinigungsarbeiten beschäftigt gewesen war. Unter Angabe jener Gründe, die im Hinblick auf die damals bestandenen Vertragsgrundlagen das Vorliegen einer AKÜ ausschlossen, wurden schließlich die Bieterinnen zur jeweiligen Mängelbehebung bis längstens 18. Dezember 2009 aufgefordert.

Aus den vorgelegenen ANKÖ-Eignungsnachweisen vom 27. November 2009 betreffend die Bieterinnen, welche die Statusinformation *"Unternehmer wird ordnungsgemäß geführt - sämtliche standardmäßigen Eignungsnachweise liegen dem Auftragnehmerkataster vor"* aufwiesen, wurde vonseiten der Bewertungskommission kein weiterer Aufklärungsbedarf abgeleitet, zumal beide eingesehenen Eignungsnachweise keine Hinweise über eine mangelnde Eignung in Bezug auf ihre Befugnisse, wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und Zuverlässigkeit enthielten.

In weiterer Folge übermittelte eine Bieterin die geforderten Unterlagen und Nachweise fristgerecht, wohingegen die Mängelbehebung durch die andere Bieterin innerhalb der auf ihrem Ersuchen hin vom AKH erstreckten Frist erfolgte. Da die Bieterinnen schließlich zur Bestbieterermittlung zugelassen wurden, war davon auszugehen, dass die von ihnen nachgereichten Unterlagen und Aufklärungen vom AKH für ausreichend befunden wurden. Dies erschien insofern bemerkenswert, als die Stellungnahme der Bieterin hinsichtlich des von der Bewertungskommission beanstandeten Referenznachweises des AKH keine neuen Ausführungen enthielt. In der Niederschrift über die Bestbieterermittlung wurde zum Ausgang des Mängelbehebungsverfahrens lediglich festgehalten, dass die von den Bieterinnen geforderten Aufklärungen rechtzeitig erfolgt seien.

18.6.3 Die Bestbieterermittlung wurde am 15. Februar 2010 von zwei Mitarbeitern der Wirtschaftsabteilung im Beisein eines Vertreters der auf Vergaberecht spezialisierten Rechtsanwaltskanzlei, dem nach eigener Aussage die Protokollführung oblag, durchgeführt. Beim Zuschlagskriterium Gesamtpreis erhielt das Angebot einer Bieterin mit einem zivilrechtlichen Preis von 11.999.919,60 EUR pro Jahr als billigstes im Vergabeverfahren verbliebenes Angebot die beim Preiskriterium maximal erreichbare Punkteanzahl von 60. In Bezug auf das Angebot einer Bieterin mit einem zivilrechtlichen Preis von 15.081.005,52 EUR pro Jahr ergab sich unter Anwendung der in den Ausschreibungsunterlagen angeführten Berechnungsformel hingegen eine Punkteanzahl von 47,74 Punkte. Anzumerken war, dass die Preisdifferenz von rd. 3,08 Mio.EUR insbesondere daraus resultierte, dass eine Bieterin im Rahmen des Preisteils "Risiko" die Kosten für die Personalrekrutierung und für die Bereitstellung von Ersatzarbeitskräften deutlich niedriger ansetzte.

Um die höchstmögliche Punkteanzahl von 40 beim Zuschlagskriterium Qualität zu erzielen, wurden von einer Bieterin insgesamt zwölf Personen und von einer Bieterin insgesamt 13 Personen als sogenannte "Seniormanager" namhaft gemacht, die für mindestens ein halbes Jahr ab Auftragserteilung für den Aufbau und die Umsetzung des Managementsystems im AKH eingesetzt werden würden. Laut der Niederschrift über die Bestbieterermittlung waren allerdings in einem Fall lediglich fünf der zwölf genannten Personen als "Seniormanager" im Sinn der Ausschreibungsdefinition anzuerkennen.

nen, während hinsichtlich der anderen Bieterin alle 13 genannten Personen die Kriterien eines "Seniormanagers" erfüllten. In weiterer Folge erhielt das Angebot einer Bieterin 20 Punkte und jenes der anderen Bieterin 40 Punkte aus dem Zuschlagskriterium Qualität, sodass eine Bieterin mit insgesamt 87,74 Punkten vor der anderen Bieterin mit insgesamt 80 Punkten als Bestbieterin ermittelt wurde.

18.6.4 Die von den Mitarbeitern der Wirtschaftsabteilung vorgenommene Anerkennung der "Seniormanager" - die einen wesentlichen Einfluss auf die Bestbieterermittlung hatte - war insofern niederschriftlich dokumentiert, als in den jeweiligen Angebotsbewertungen die namentlich genannten "Seniormanager" je nach Kriterienerfüllung der Gruppe der nicht anerkannten oder der Gruppe der anerkannten "Seniormanager" zugeordnet wurden; eine Dokumentation der Entscheidungsgründe wurde ausschließlich in Bezug auf die nicht anerkannten sieben Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter einer Firma durchgeführt.

Eine Überprüfung der Bewertung anhand der dokumentierten Aktenlage ergab, dass sich für das Kontrollamt insbesondere die Auswahl der anerkannten "Seniormanager" eingeschränkt nachvollziehbar darstellte. Dies resultierte einerseits aus der Nichtdokumentation der Entscheidungsgründe für die Anerkennung und andererseits aus dem Umstand, dass jene neben den Namenslisten eingereichten Tätigkeitsbeschreibungen der "Seniormanager" z.T. Fragen über die konkrete Tätigkeit und deren Dauer im Referenzprojekt offen ließen.

19. Frage 15 des Prüfersuchens

Basierte die Ausschreibung auf den bestehenden unternehmensstrategischen Vorgaben und Richtlinien des Magistrats bzw. des KAV im Speziellen (siehe Frage 2)?

19.1 Unternehmungsstrategische Vorgaben

Gemäß § 71 WStV in Verbindung mit § 9 des Statuts für die Unternehmung KAV obliegt der Magistratsdirektorin bzw. dem Magistratsdirektor hinsichtlich des KAV die Leitung des inneren Dienstes und die Besorgung der ihr bzw. ihm nach der GEM vorbehaltenen Aufgaben, wobei sie bzw. er die Wahrnehmung bestimmter Aufgaben an die Generaldirektorin bzw. den Generaldirektor des KAV übertragen kann.

In den diesbezüglichen Ermächtigungen der Jahre 2005 und 2010 des Magistratsdirektors wurde u.a. die Gestaltungsmöglichkeit des Generaldirektors des KAV im Zusammenhang mit Änderungen des Dienstpostenplanes, der in Bezug auf die Gesamtanzahl an systemisierten Dienstposten nicht erhöht werden durfte, festgelegt; Vorgaben bzgl. des Einsatzes von arbeitskräfteüberlassenen Personal oder der Fremdvergabe von Dienstleistungen waren darin nicht enthalten. Des Weiteren wurde geregelt, dass die Personalauswahl und die Eignungsfeststellungen hinsichtlich rechtskundiger Bediensteter, Bediensteter des Fachverwaltungsdienstes und Kanzleibediensteter weiterhin vom Geschäftsbereich Personal und Revision der Magistratsdirektion wahrgenommen werden.

Richtlinien betreffend die Beschäftigung von Personal im Weg einer AKÜ wurden für den Magistrat bzw. für den KAV erstmals mit dem Erlass der Magistratsdirektion (MDS-K-927/10) vom 11. Juni 2010 in Kraft gesetzt, wonach die Aufgabenwahrnehmung grundsätzlich durch städtische Bedienstete im Rahmen des vom Gemeinderat beschlossenen Dienstpostenplanes zu erfolgen hat und die Beschäftigung von arbeitskräfteüberlassenen Personal nur in begründeten Ausnahmefällen gerechtfertigt ist. Zur Sicherstellung der Einhaltung des Dienstpostenplanes und einer zweckmäßigen, wirtschaftlichen und nachhaltigen Personalressourcengebarung wurde weiters angeordnet, dass geplante Ausschreibungen bzw. Abschlüsse von Dienstverschaffungsverträgen (AKÜ-Verträgen) - ab Überschreitung einer festgelegten Geringfügigkeitsgrenze - nunmehr dem Magistratsdirektor zur Genehmigung vorzulegen sind.

19.2 Regelungsinhalte für Arbeitskräfteüberlassung

Für den Bereich der Krankenanstalten und Geriatriezentren des KAV (ausgenommen AKH) wurden die Rahmenbedingungen der infolge der strategischen Zielsetzung des KAV - vakant gewordene Dienstposten der Schemata I und III für personelle Mehrerfordernisse im Kerngeschäft zu verwenden - vermehrt in Anspruch genommenen AKÜ mit Schreiben des Geschäftsbereiches Personal der GED des KAV (GED-152/09/AL) vom Juli 2009 festgelegt. Regelungsinhalte waren u.a. die Entlohnung und Arbeitszeit bei AKÜ sowie die auf Grundlage der Rahmenvereinbarung betreffend "Personalbereitstellung (Zeitarbeit, Payroll)" der BBG erfolgten Auftragserteilungen der Einrichtungen des KAV.

Weiters wurde aus strategischen Überlegungen darauf hingewiesen, dass das Instrument der AKÜ nur bei Notwendigkeit eines sofortigen Personalersatzes und im Sinn einer vorübergehenden Maßnahme in Anspruch genommen werden sollte. Demgemäß wäre daher anzustreben, durch organisatorische Vorkehrungen Bedingungen zu schaffen, die bei betriebsbedingter Notwendigkeit eine Leistungserbringung durch Leistungszukauf (Fremdvergabe) ermöglichen. Eine Einbeziehung des AKH in den Adressatenkreis dieser Mitteilung war lt. Auskunft der GED des KAV nicht vorgesehen, da das AKH Leistungen der AKÜ bereits im Eigenbereich ausgeschrieben hatte und daher von der genannten Rahmenvereinbarung der BBG keinen Gebrauch machte.

Mit Dienstvorschrift (GED-85/10/P) vom 17. Juni 2010 übermittelte die GED an alle Dienststellen des KAV (einschließlich AKH) den obgenannten Erlass der Magistratsdirektion der Stadt Wien vom 11. Juni 2010 zur Information und Beachtung. Einleitend wurde angemerkt, dass der genannte Erlass u.a. Änderungen bei der Ausschreibung und Beschäftigung von überlassenen Arbeitskräften nach sich ziehen wird. Weiters wurde darauf verwiesen, dass auch der künftige Abruf von überlassenen Arbeitskräften im Rahmen einer bereits stattgefundenen Ausschreibung von Dienstverschaffungsverträgen unter diese Neuregelung fällt, wobei die vertraglichen Vereinbarungen hinsichtlich der derzeit beschäftigten überlassenen Arbeitskräfte von den Festlegungen des gegenständlichen Erlasses unberührt bleiben. Abschließend wurde erneut die strategische Zielsetzung des KAV erläutert, wonach AKÜ nur eine vorübergehende Maßnahme darstellen soll und im Bedarfsfall primär eine Fremdvergabe dieser Leistungen anzustreben ist.

Eine Festlegung einer prozentuellen Ober- bzw. Höchstgrenze des Anteiles der Leiharbeitskräfte am Gesamtpersonalstand des KAV (s. Frage 2 des Prüfersuchens) oder am Personalstand der einzelnen Einrichtungen des KAV war erlassmäßig nicht vorgesehen.

19.3 Verfahrensablauf versus unternehmungsstrategischer Vorgaben

Stellt man den Verfahrensablauf zur Ausschreibung Überlassung von Arbeitskräften und Erbringung von Managementleistungen für das AKH den oben beschriebenen un-

ternehmensstrategischen Vorgaben gegenüber, zeigte sich, dass für das AKH während der Abwicklung des konkreten Vergabeverfahrens und bis kurz vor dem Zeitpunkt der Zuschlags- bzw. Auftragserteilung am 23. Juni 2010 grundsätzlich keine unternehmensstrategischen Vorgaben und Richtlinien des Magistrats bzw. des KAV im Hinblick auf die Beschäftigung von Personal im Weg einer AKÜ bestanden.

Zum Zeitpunkt der Abgabe der zivilrechtlich verbindlichen Zuschlags- bzw. Auftragserteilung am 23. Juni 2010 waren jedoch sowohl die Bestimmungen des Erlasses der Magistratsdirektion (MDS-K-927/10) vom 11. Juni 2010 als auch jene der diesbezüglichen Dienstvorschrift der GED des KAV vom 17. Juni 2010 in vollem Umfang in Geltung, sodass vonseiten des AKH im konkreten Fall - ungeachtet des weit fortgeschrittenen Verfahrensstadiums - bereits vor Auftragserteilung bzw. Abschluss des AKÜ-Vertrages eine Genehmigung durch den Magistratsdirektor einzuholen gewesen wäre. Stattdessen trat das AKH im Juli/August 2010 im Weg der GED des KAV an die Magistratsdirektion mit dem schriftlichen Ersuchen heran, dem AKH zur Aufrechterhaltung bzw. Weiterführung eines geregelten und gesetzeskonformen Krankenhausbetriebes eine Ausnahmeregelung im Zusammenhang mit der Inanspruchnahme von arbeitskräfteüberlassenen Personal aus dem neu abgeschlossenen AKÜ-Vertrag zu erteilen.

In weiterer Folge wurde dem AKH ausschließlich der Abruf von arbeitskräfteüberlassenen Personal zur Abdeckung der Reinigungstätigkeiten in jenen Bereichen genehmigt, die von der Kündigung der Dienstleistungs- bzw. Werkverträge durch das AKH in Bezug auf Reinigungsleistungen in Regie betroffen waren. Darüber hinausgehende Abrufe von überlassenen Arbeitskräften aus der neuen Beauftragung wurden dem AKH bis zum Ende der Einschautätigkeit des Kontrollamtes nicht gestattet; davon ausgenommen war die von der GED des KAV ab Mai 2011 geschaffene Möglichkeit der Nachbesetzung von vakant gewordenen Dienstposten der Abteilungshelferinnen bzw. Abteilungshelfer im Rahmen der AKÜ, wobei die im Gegenzug zu sperrenden Dienstposten zum Abbau der AKÜ im AKH in anderen Bereichen verwendet werden sollen.

Vor dem Hintergrund der in der konkreten Ausschreibung festgelegten hohen Anzahl an geplanten AKÜ (insgesamt 1.050) und der damit verbundenen personalpolitischen Dimension vermisste das Kontrollamt vonseiten des AKH die frühzeitige Herbeiführung

einer Grundsatzentscheidung durch die GED des KAV, zumal diese für die übrigen Einrichtungen des KAV eine restriktivere strategische Haltung zum Thema AKÜ einnahm. Andererseits verfügte der KAV bis zum Zeitpunkt der Zuschlags- bzw. Auftragserteilung über keine diesbezügliche Gesamtstrategie unter Einbeziehung des AKH, sodass sowohl das Ausmaß der Inanspruchnahme von AKÜ (z.B. in Form einer Ober- bzw. Höchstgrenze) als auch die für eine AKÜ infrage kommenden Bediensteten- bzw. Berufsgruppen und deren Einsatzbereiche nicht explizit geregelt waren. Als ein weiterer Aspekt wäre u.a. zu berücksichtigen, dass der Einsatz von arbeitskräfteüberlassenen Verwaltungs- und Kanzleipersonal ein Abgehen vom standardisierten Eignungsfeststellungsverfahren der Magistratsdirektion bedeutet.

20. Fragen 16 und 17 des Prüfersuchens

Fand die Zuschlagserteilung im genannten Vergabeverfahren bereits statt (so die Auskunft in der Ausschusssitzung vom 13.8.2010)? Was waren die Grundlagen und Beweggründe für die Zuschlagserteilung?

Warum erfolgte die Zuschlagserteilung, wenn aufgrund offenbar bestehender Verdachtsmomente betr. gravierenden Missstände im gegenständlichen Verfahren die Staatsanwaltschaft seitens des KAV mit einer Sachverhaltsdarstellungsübermittlung eingeschaltet wurde? Gab es Alternativen dazu (Widerruf des Verfahrens, etc.)?

20.1 Zuschlagsentscheidung und Zuschlagserteilung

Am 16. Februar 2010 wurde den Bieterinnen mittels der jeweils gefaxten Zuschlagsentscheidung das Ergebnis der Wahl des Angebotes über den Zuschlag bekannt gegeben, wobei als Ende der vergaberechtlichen Stillhaltefrist der 4. März 2010 festgelegt wurde. Innerhalb der Stillhaltefrist wurde schließlich von einer Bieterin am 2. März 2010 beim VKS Wien ein Antrag auf Nichtigerklärung der genannten Zuschlagsentscheidung und Erlassung einer einstweiligen Verfügung eingebracht. Im diesbezüglichen Antrag wurden als Gründe für die Rechtswidrigkeit eine mangelhafte Zuschlagsentscheidung, eine zu niedrige Beurteilung des Zuschlagskriteriums Qualität im Angebot der Antragstellerin, eine fehlende Eignung der präsumtiven Zuschlagsempfängerin sowie eine zu hohe Bewertung des Angebotes der präsumtiven Zuschlagsempfängerin angeführt. Die Bieterin zog am 8. März 2010 ohne Angabe von Gründen ihren Antrag vom 2. März

2010 zurück, was der VKS Wien mit Bescheid vom 9. März 2010 zur Kenntnis nahm. Mit der Zurückziehung des Nachprüfungsantrages war die Zuschlagsentscheidung und damit das bisherige Vergabeverfahren dem Grund nach bestandfest geworden.

20.2 Zuschlagserteilung im Rahmen des normalen Geschäftsbetriebes einer Krankenanstalt

Die Zuschlags- bzw. Auftragserteilung erfolgte am 23. Juni 2010 per Fax mit einem mit 10. Juni 2010 datierten Auftragsschreiben des AKH auf Grundlage des Angebotes der Bieterin vom 16. Oktober 2009 zum prüfungsgegenständlichen Vergabeverfahren. Im Fall des Zustandekommens eines geregelten Betriebsüberganges zwischen der derzeitigen Leistungserbringerin wurde der 1. September 2010 als Leistungsbeginn festgelegt; andernfalls würde sich dieser auf 1. November 2010 verschieben. Mit Schreiben vom 20. Juli 2010 wurde das AKH schließlich davon in Kenntnis gesetzt, dass mangels lastenfreier Übergabe der bestehenden Dienstverhältnisse ein Betriebsübergang mit der derzeitigen Leistungserbringerin nicht möglich wäre, sodass als Leistungsbeginn der 1. November 2010 bestimmt wurde.

Den rd. viermonatigen Zeitraum zwischen der Zuschlagsentscheidung und der Zuschlags- bzw. Auftragserteilung begründete das AKH zum einen mit der Schaffung der organisatorischen Voraussetzungen im Anstaltsbetrieb für die Übermittlung der Leistungsanforderungen an die Auftragnehmerin, wobei ein Personalwechsel während der Urlaubszeit vermieden werden sollte. Zum anderen war zur Gewährleistung eines reibungslosen Ablaufes im Zusammenhang mit dem Wechsel der Auftragnehmerin, der Kernbereiche des AKH betraf, eine Vorbereitungszeit erforderlich. Weiters wurde auch die Diskussion bzgl. der Übernahme des bisher tätigen Personals als Grund genannt, zumal auch ein Betriebsübergang nach Maßgabe des AVRAG im Raum stand.

Letztlich ergaben sich lt. Auskunft des AKH Verzögerungen aus der Klärung der in den anonymen Hinweisen bzw. Eingaben sowie im Nachprüfungsantrag erhobenen Vorwürfe. So wurde insbesondere die Frage der Notwendigkeit eines eigenen Gemeinderatsbeschlusses für die Zuschlagserteilung jeweils durch die Rechtsabteilung des AKH und der GED des KAV einer Prüfung unterzogen. Dabei wurde im Ergebnis festgestellt, dass es sich bei den ausgeschriebenen Tätigkeiten (z.B. Reinigungsarbeiten und deren

Organisation) um solche des normalen Geschäftsbetriebes einer Krankenanstalt handelt und somit vor dem Hintergrund der erweiterten Kompetenzen des KAV keine Befassung des Gemeinderates im Hinblick auf § 4 Z 9 seines Statuts - der für nicht in den normalen Geschäftsbetrieb fallenden Verträge ab bestimmten Wertgrenzen eine Bewilligung des Gemeinderates vorsieht - erforderlich ist.

20.3 Ende des Vergabeverfahrens

Nach den Bestimmungen des BVergG 2006 endet das Vergabeverfahren entweder mit dem Zustandekommen des Leistungsvertrages oder mit dem Widerruf des Vergabeverfahrens.

Ein Leistungsvertrag kommt grundsätzlich bei Annahme des Angebots durch die Auftraggeberin bzw. den Auftraggeber in Form der schriftlich abzugebenden, zivilrechtlich verbindlichen Zuschlagserteilung zustande. Die der Zuschlagserteilung vorangehende Zuschlagsentscheidung ist hingegen eine an die (im Vergabeverfahren verbliebenen) Bieterinnen bzw. Bieter abgegebene, nicht verbindliche Absichtserklärung, welcher Bieterin bzw. welchem Bieter der Zuschlag erteilt werden soll. Als solche stellt sie lediglich eine Wissenserklärung dar, die zwar ein rechtliches Interesse und damit die Parteistellung im Nachprüfungsverfahren begründet, jedoch sind aus ihr keine zivilrechtlichen Ansprüche ableitbar. Demgemäß wäre eine Abänderung oder Zurücknahme der im Rahmen des prüfungsgegenständlichen Vergabeverfahrens bekannt gegebenen Zuschlagsentscheidung vom 16. Februar 2010 durch das AKH bis zum Zeitpunkt der Zuschlagserteilung zulässig gewesen, wobei eine allenfalls neu erlassene Zuschlagsentscheidung erneut eine gesondert anfechtbare Entscheidung dargestellt hätte.

Alternativ dazu wäre dem AKH als Auftraggeber - ebenfalls bis zum Zeitpunkt der Zuschlagserteilung - der Widerruf des konkreten Vergabeverfahrens nach Maßgabe des BVergG 2006 offen gestanden. § 139 BVergG 2006 regelt im Abs. 1 jene Gründe, bei deren Vorliegen ein Vergabeverfahren nach Ablauf der Angebotsfrist zwingend zu widerrufen ist, wohingegen im Abs. 2 die Gründe des fakultativen Widerrufs angeführt sind. Zwingende Widerrufsgründe liegen ex lege insbesondere dann vor, wenn nach Ablauf der Angebotsfrist Umstände bekannt werden, die, wären sie schon vor Einlei-

tung des Vergabeverfahrens bekannt gewesen, eine Ausschreibung ausgeschlossen hätten oder zu einer inhaltlich wesentlich anderen Ausschreibung geführt hätten. Demgegenüber ist die Auftraggeberin bzw. der Auftraggeber zum Widerruf einer Ausschreibung berechtigt, wenn nur ein Angebot vorliegt oder sachliche Gründe dies rechtfertigen, wobei ein solcher fakultativer Widerruf nach der Judikatur nicht vom Vorliegen schwerwiegender oder gar außergewöhnlicher Umstände abhängig ist.

Bei der Beurteilung, ob das prüfungsgegenständliche Vergabeverfahren widerrufen hätte werden müssen oder sollen, wäre vonseiten des AKH zum damaligen Zeitpunkt auf die konkreten Umstände des Einzelfalles einzugehen gewesen, wobei eine allfällige Widerrufsentscheidung - analog der Zuschlagsentscheidung - ebenfalls eine gesondert anfechtbare Entscheidung darstellt. Weiters wäre in diesem Zusammenhang zu berücksichtigen gewesen, dass die Auftraggeberin bzw. der Auftraggeber unter bestimmten Umständen schadenersatzpflichtig werden kann.

20.4 Beweggründe der Zuschlags- bzw. Auftragserteilung

Befragt nach den Beweggründen der Zuschlags- bzw. Auftragserteilung durch das AKH teilten die GED des KAV bzw. das AKH dem Kontrollamt mit, dass zum Zeitpunkt der Zuschlagserteilung keine Anhaltspunkte vorlagen, wonach sich die Bestbieterin ihre Position im Vergabeverfahren durch Beeinflussung oder in sonst rechtswidriger Art erschließen hätte. Ebenso konnten die geäußerten massiven Behauptungen betreffend die Rechtswidrigkeit des Vergabeverfahrens und strafrechtswidriges Verhalten der das Vergabeverfahren durchführenden Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Zuschlags- bzw. Auftragserteilung nicht als erwiesen angenommen werden.

Hinsichtlich der Behauptung vergaberechtlicher Unregelmäßigkeiten verwiesen das AKH bzw. die GED des KAV auf die an den VKS Wien herangetragenen Anträge, die zwischenzeitlich alle zurück- bzw. abgewiesen wurden. Was die strafrechtliche Bewertung des Falles anbelangt, wurde auf die Tätigkeit der Korruptionsstaatsanwaltschaft hingewiesen, die zu diesem Zweck vonseiten des KAV alle schriftlich verfügbaren Tatsachenfeststellungen und ergänzend durchgeführten Überprüfungen des Vergabeverfahrens erhalten hätte.

Abschließend merkten das AKH bzw. die GED des KAV an, dass die Auftragserteilung nach Abschluss eines zum Zeitpunkt der Zuschlagserteilung mit Mitteln des Vergaberechts nicht mehr bekämpfbaren Verfahrens erfolgte, um die im Spitalsbetrieb erforderlichen Leistungen und notwendigen Vorleistungen für den tatsächlichen Leistungsbeginn sicherzustellen. Im Übrigen würde aus Sicht des KAV die Behauptung rechtswidrigen Verhaltens nach den Intentionen des Vergaberechts allein nicht ausreichen, ein Vergabeverfahren aufzuheben, da ansonsten jede nicht zum Zuge gekommene Bieterin bzw. jeder nicht zum Zuge gekommene Bieter durch die bloße Missstandsbehauptung ein Vergabeverfahren zu Fall bringen könnte. Unter Bedachtnahme auf die notwendige Sicherstellung einer kontinuierlichen Leistungserbringung im Spitalsbetrieb hätte es daher lt. Auskunft des AKH bzw. der GED des KAV weder rechtlich noch faktisch eine Alternative zur Zuschlagserteilung gegeben.

21. Frage 18, Teil eins von Frage 19 und Frage 20 des Prüfersuchens

Im genannten Artikel der Tageszeitung Die Presse vom 22.7.2010 wurde über massive Verdachtsmomente betr. Missstände und Unregelmäßigkeiten im Zuge des Vergabeverfahrens berichtet? Welche konkreten Verdachtsmomente sind das?

Welche Verdächtigungen und Hinweise auf Unregelmäßigkeiten und Missstände in diesem Zusammenhang wurden in den zwei E-Mails an Verantwortliche des AKH und des KAV im Februar 2010 geäußert?

In der Ausschusssitzung vom 13.8.2010 wurde über sehr gravierende und begründete Missstandshinweise im Zusammenhang mit den gegenständlichen Verfahren, welche den Verantwortlichen des KAV zugegangen seien, informiert, was letztlich auch der Anlass für die Übermittlung einer Sachverhaltsdarstellung an die Staatsanwaltschaft gewesen sei. Was war der Inhalt dieser übermittelten Hinweise?

21.1 Anonyme Hinweise (Eingaben)

Wie die Erhebungen des Kontrollamtes ergaben, waren in der GED des KAV und im AKH insgesamt fünf anonyme Hinweise bzw. Eingaben in Bezug auf die Abwicklung des prüfungsgegenständlichen Verfahrens aktenkundig. Bei drei Hinweisen handelte es sich um anonymisierte E-Mails, die am 22. Oktober 2009, am 29. Jänner und am 22. Februar 2010 an die leitenden Mitarbeiter des AKH bzw. des KAV versandt wurden.

Die vierte Eingabe betraf eine unter Verwendung einer anderen anonymisierten Adresse verschickte E-Mail, die am 25. Februar 2010 an die übrigen am Vergabeverfahren beteiligten Bieterinnen bzw. Bieter erging. Die fünfte und inhaltlich umfangreichste Eingabe langte Anfang Mai 2010 in der GED des KAV in Form eines verschlossenen Kuverts ohne Absendervermerk ein.

21.2 E-Mail-Eingaben

Die erste nach der Angebotseröffnung eingelangte E-Mail vom 22. Oktober 2009 hatte zum Inhalt, dass eine Bieterin keinen Gewerbeschein für AKÜ (nur auf 20 Beschäftigte eingeschränkt) besitzen würde und die Geschäftsführung der anderen Bieterin mehrfach finanzstrafrechtlich verurteilt worden wäre. Mit der zweiten vor der Bestbieterermittlung versandten E-Mail vom 29. Jänner 2010 wurde der Direktor der TU AKH aufgefordert, es nicht zuzulassen, dass *"Kollegen/innen durch unsaubere Steuerung maßgeschneiderter Ausschreibungen, Aufträge in Millionenhöhe an ausgesuchte Lieferanten vergeben und somit dem AKH einen enormen, finanziellen Schaden zufügen, um sich selber und andere zu bereichern"*. Im Übrigen würde die Auftragsvergabe an eine Bieterin trotz eines überteuerten Angebotes (ca. 4 Mio.EUR pro Jahr über der Kostenschätzung) erfolgen.

Nach der Zuschlagsentscheidung wurde mit der dritten E-Mail vom 22. Februar 2010 auf Beweise verwiesen, die den Verdacht bestätigen würden, wonach im Auftrag der Verwaltungsdirektion die Ausschreibung AKÜ *"strategisch so gesteuert wurde, dass nur der Bieter, Firma X., den überteuerten Auftrag erhalten konnte"*. Weiters wurde der Direktor der TU AKH u.a. aufgefordert, die Ausschreibung am nächstfolgenden Tag zu widerrufen; widrigenfalls die Korruptionsstaatsanwaltschaft und in weiterer Folge die Oppositionsparteien sowie alle an der Vergabe teilgenommenen Bieterinnen bzw. Bieter davon in Kenntnis gesetzt werden würden.

Mit der drei Tage später unter Verwendung einer anderen anonymen E-Mail-Adresse versandten vierten E-Mail vom 25. Februar 2010 wurden schließlich den anderen am Vergabeverfahren beteiligten Bieterinnen bzw. Bieter die o.a. Hinweise zur Auftragsvergabe übermittelt. Gleichzeitig wurde eine Weiterleitung dieser E-Mails an verschie-

dene politische Parteien, die Medien und die Korruptionsstaatsanwaltschaft angekündigt.

21.3 Eingabe in einem Kuvert ohne Absendervermerk

Das Anfang Mai 2010 in der GED des KAV eingelangte Kuvert ohne Absendervermerk beinhaltete lt. einer Auflistung der Stabsstelle Recht der GED des KAV eine "Sachverhaltsbeschreibung" betreffend den Verdacht von gerichtlich strafbaren Handlungen, eine Kopie des Antrages auf Nichtigerklärung der Zuschlagsentscheidung vom 2. März 2010 an den VKS Wien, drei mit 2. bzw. 5. März 2010 datierte Vermerke über Gespräche bzw. Telefonate zwischen Vertretern des AKH und Vertreterinnen bzw. Vertreter einer Bieterin, ein mit 4. März 2010 datiertes und von einem Mitarbeiter der Wirtschaftsabteilung des AKH unterfertigtes "Stilles Übereinkommen" sowie die obgenannten anonymen E-Mails vom 29. Jänner, 22. und 25. Februar 2010.

Gemäß der genannten "Sachverhaltsbeschreibung" seien nach der Antragstellung auf Nichtigerklärung der Zuschlagsentscheidung mehrere Gespräche mit Vertretern des AKH erfolgt, in denen die Antragstellerin mehrfach und massiv damit bedroht worden wäre, dass sie nicht mehr Auftragnehmerin des AKH sein werde, sollte sie den Antrag nicht zurückziehen. Ferner wären Aussagen getätigt worden, die den Schluss zugelassen hätten, dass die Durchführung eines objektiven und rechtmäßigen Vergabeverfahrens im gegenständlichen Fall nicht vorlag und in künftigen Fällen durch die handelnden Personen auch nicht vorliegen würde, in dem u.a. ein "*Deal*" ("Stilles Übereinkommen") mit einem "Notvergabeverfahren" sowie in weiterer Folge Bevorzugung im anschließenden Vergabeverfahren angeboten worden seien.

Zahlreiche Drohungen hätten letztlich erfolgreich dazu geführt, dass sich die Firma genötigt sah, den Antrag an den VKS Wien zurückzuziehen. Durch die Vorgehensweise würde der Verdacht mehrerer Dienstpflicht- und Rechtsverletzungen im Raum stehen. Im Übrigen wurden einige Anfang März 2010 geführte Telefonate und Gespräche zwischen Vertretern des AKH und Vertreterinnen bzw. Vertretern der Firma zu Beweis-zwecken in Form von Tonbandaufzeichnungen gesichert.

21.4 Presseartikel "Verdacht auf Korruption im AKH"

In dem im Prüfersuchen genannten Presseartikel "Verdacht auf Korruption im AKH" vom 22. Juli 2010 wurden mögliche Unkorrektheiten im Zusammenhang mit der Abwicklung des prüfungsgegenständlichen Vergabeverfahrens thematisiert. Demnach stünde der bereits oben beschriebene Vorwurf im Raum, wonach ein mit der Vergabe betrauter Sachbearbeiter der Wirtschaftsabteilung des AKH der unterlegenen Bieterin für den Fall der Zurückziehung ihres Einspruches beim VKS Wien Folgeaufträge in Aussicht gestellt hätte.

22. Teil zwei der Frage 19, Fragen 21 und 22

Erwiesen sich die Hinweise als stichhaltig und begründet? Wenn ja, inwiefern konkret? Wenn nein, warum nicht?

Es mögen die damit im Zusammenhang stehenden Informationsstände (Stand des gegenständlichen Vergabeverfahrens, erstmalige Hinweise durch die beiden E-Mails [siehe Frage 19], Information über die konkreten Missstände [siehe Frage 20], etc.) der leitenden Mitarbeiter des AKH, des KAV (insbesondere Dr. X. und Dr. Y.) sowie der amtsführenden Stadträtin für Gesundheit und Soziales geprüft werden.

Damit zusammenhängend mögen die nach Bekanntwerden bzw. Kenntnisnahme der Verdachtsmomente betr. Ungereimtheiten und Missstände beim gegenständlichen Vergabeverfahren erfolgten Maßnahmen durch die leitenden Mitarbeiter des AKH, des KAV (insbesondere Dr. X. und Dr. Y.) sowie der amtsführenden Stadträtin für Gesundheit und Soziales einer Prüfung unterzogen werden.

22.1 Überprüfung der anonymen Hinweise, Informationsstände und Maßnahmen

Nach der dokumentierten Aktenlage wurden die im AKH bzw. im KAV eingelangten anonymen E-Mails vom 22. Oktober 2009, 29. Jänner und 22. Februar 2010 jeweils innerhalb einiger weniger Tage im Auftrag des Direktors der TU AKH von Mitarbeitern der Wirtschaftsabteilung des AKH unter Einbeziehung der Verwaltungsdirektion sowie der Rechtsabteilung des AKH einer Bearbeitung zugeführt. Infolge dieser Überprüfungen wurde die Unrichtigkeit der erhobenen Vorwürfe festgestellt und ein weiterer Handlungsbedarf in dieser Angelegenheit nicht mehr für notwendig erachtet, wovon auch der Direktor der TU AKH als Hauptadressat der E-Mails in Kenntnis gesetzt wurde.

Mit Schreiben vom 1. März 2010 übermittelte die Direktion der TU AKH der GED des KAV auftragsgemäß eine von der Rechtsabteilung des AKH vidierte Stellungnahme der Verwaltungsdirektion vom 24. Februar 2010, der zufolge die anonymen Vorwürfe mit dem Hinweis auf ein *"transparentes formal richtig durchgeführtes Vergabeverfahren"* als haltlos zurückgewiesen wurden. Mitte April 2010 gab die Verwaltungsdirektion des AKH gegenüber der GED des KAV zur gegenständlichen Vergabe erneut eine Stellungnahme ab, wonach die im Rahmen eines persönlichen Gespräches über die Angebotsprüfung aufgeklärte Bieterin ihren Nachprüfungsantrag offensichtlich wegen Chancenlosigkeit zurückgezogen hätte.

Hinsichtlich des vierten anonymen E-Mails vom 25. Februar 2010 an die ausgeschiedenen Bieterinnen bzw. Bieter des gegenständlichen Vergabeverfahrens, das dem KAV erst während der weiteren Fallanalyse bekannt wurde und einen inhaltlichen Bezug zu den obgenannten anonymen E-Mails aufwies, wurden vom KAV mangels neuer Hinweise keine gesonderten Maßnahmen veranlasst. Auch waren lt. Auskunft des KAV zum damaligen Zeitpunkt im Bereich des AKH und der GED keine Hinweise oder Beschwerden zur konkreten Ausschreibung vonseiten der ausgeschiedenen Bieterinnen bzw. Bieter bekannt.

Aufgrund der Stellungnahmen des AKH fand nach Angabe des KAV eine Information der zuständigen amtsführenden Stadträtin für Gesundheit und Soziales über den Inhalt der eingelangten anonymen E-Mails und die Ergebnisse der internen Überprüfungen zum damaligen Zeitpunkt nicht statt. Ungeachtet dessen war festzustellen, dass die an den KAV adressierten anonymen E-Mails im Auftrag des Direktors der TU AKH bzw. der GED jeweils zeitnah einer Prüfung zugeführt wurden, wenngleich hierfür ausschließlich AKH-interne und z.T. unmittelbar mit der Abwicklung des konkreten Vergabeverfahrens befasste Stellen herangezogen wurden.

22.2 Ergebnis der Prüfung der anonymen Hinweise

Die vom Kontrollamt durchgeführte Prüfung der in den genannten anonymen E-Mails angeführten Hinweise ergab Folgendes:

22.2.1 Wie auch schon die Wirtschaftsabteilung des AKH im Zuge ihrer Prüfung feststellte, verfügte die Firma, hinsichtlich der behauptet wurde, dass diese lediglich über einen auf 20 Beschäftigte eingeschränkten Gewerbeschein für AKÜ verfüge, tatsächlich seit dem Jahr 2003 über eine uneingeschränkte Gewerbeberechtigung für das Gewerbe "Überlassung von Arbeitskräften".

22.2.2 Zur Überprüfung des Hinweises auf mehrfache finanzstrafrechtliche Verurteilungen der Geschäftsführung einer Firma wurde von der Wirtschaftsabteilung des AKH anlässlich der im November 2009 stattgefundenen Angebotsprüfung ein diesbezüglicher ANKÖ-Eignungsnachweis abgefragt. Diese Abfrage enthielt weder Angaben über finanzstrafrechtliche Vergehen durch die Mitglieder der Geschäftsführung der Firma noch Angaben über offene Zahlungsrückstände in Bezug auf Steuern und Sozialversicherungsbeiträge des Unternehmens.

22.2.3 Hinsichtlich der Behauptung der unsauberen Steuerung des Vergabeverfahrens anhand einer maßgeschneiderten Ausschreibung wurde von der Verwaltungsdirektion des AKH in ihrer Stellungnahme vom Februar 2010 u.a. ausgeführt, dass bei der Erstellung der Ausschreibungsunterlagen auf eine neutrale Formulierung sehr hohen Wert gelegt worden wäre und eine vorab durchgeführte Marktrecherche europaweit eine Anzahl von mindestens fünf Firmen ergeben hätte, die diese Bedingungen erfüllten. Darüber hinaus wurde auf die von Beginn an erfolgte Einbeziehung externer juristischer Beratung am Vergabeverfahren hingewiesen.

Wie bereits zum Thema Eignung der Bieterinnen bzw. Bieter dargelegt, war das Eignungskriterium des Nachweises eines Referenzprojektes betreffend die Überlassung von mindestens 100 Arbeitskräften an eine Universitätsklinik mit einer dem AKH vergleichbaren klinischen Struktur (u.a. mehr als 1.800 Betten) nach Auffassung des Kontrollamtes kritisch zu beurteilen, zumal die in Österreich neben dem AKH bestehenden Universitätskrankenhäuser im Hinblick auf ihre Bettenkapazitäten keine vergleichbare klinische Struktur aufwiesen.

22.2.4 Auf den erhobenen Vorwurf eines überteuerten Angebots (ca. 4 Mio.EUR pro Jahr über der Kostenschätzung) und den damit einhergehenden finanziellen Schaden für die Stadt Wien wurde in den internen Untersuchungen des AKH mit dem Hinweis auf das Bestbieterprinzip nicht weiter eingegangen. Vonseiten des AKH konnte auf Ersuchen des Kontrollamtes keine dokumentierte Gesamtkostenschätzung zum prüfungsgegenständlichen Vergabeverfahren vorgelegt werden, sodass ein diesbezüglicher Plan-Ist-Vergleich nicht vorgenommen werden konnte.

Rechnet man naheliegenderweise das dem konkreten Vergabeverfahren zugrunde liegende Kontingent an AKÜ (1.050) mit den diesbezüglichen Preisen (inkl. USt) der Ausschreibung Leasing von flexibel einsetzbarem Hilfspersonal hoch, würden sich fiktive Gesamtkosten für die allgemeinen Leistungen im Zusammenhang mit der AKÜ (samt Managementleistungen) von 10,96 Mio.EUR pro Jahr ergeben, was gegenüber dem von einer Bieterin im Rahmen des konkreten Vergabeverfahrens abgegebenen Angebotspreis von 15,08 Mio.EUR pro Jahr einer Differenz von 4,12 Mio.EUR oder 37,6 % entspricht.

Laut den Erhebungen des Kontrollamtes war diese Preisdifferenz neben unterschiedlichen Positionspreisen insbesondere auf eine im Vergleich zur Ausschreibung Leasing von flexibel einsetzbarem Hilfspersonal geänderte Kalkulationsvorgabe zurückzuführen, der zufolge im Rahmen des konkreten Vergabeverfahrens im Preisteil "Risiko" zusätzlich zu den unvorhersehbaren Absenzen (z.B. Dienstverhinderung wegen Krankheit) auch die vorhersehbaren Absenzen (z.B. Urlaub) kostenmäßig anzusetzen waren. Als Ausgleich für diese den Preisteil "Risiko" erhöhende Vorgehensweise war der Lohnnebenkostenanteil, der einen Bestandteil der nicht im Angebotspreis enthaltenen Personalkosten der zu überlassenden Arbeitskraft darstellt, zu senken.

Umgerechnet auf die für das AKH pro überlassener Arbeitskraft anfallenden monatlichen Gesamtkosten (exkl. USt) zeigte sich, dass durch die Abänderung der Preiskalkulation im Rahmen des konkreten Vergabeverfahrens letztlich eine Preisreduktion gegenüber der Ausschreibung Leasing von flexibel einsetzbarem Hilfspersonal von rd. 6 % erreicht wurde. Bemerkenswert war allerdings, dass im AKH nunmehr zwei Beauf-

tragungen über AKÜ nebeneinander in Geltung sind, die trotz nahezu identer Auftragsinhalte eine unterschiedliche Preisgestaltung aufweisen.

22.3 Eingeleitete Maßnahmen

Beginnend mit dem Einlangen des verschlossenen Kuverts ohne Absendervermerk Anfang Mai 2010 wurden von der GED des KAV und dem AKH die in der nachfolgenden Tabelle überblicksweise angeführten umfangreichen Maßnahmen in die Wege geleitet und umgesetzt. Laut Auskunft des KAV wurde die zuständige amtsführende Stadträtin für Gesundheit und Soziales in dieser Angelegenheit laufend über den Stand der Dinge informiert.

Datum	Maßnahmen	Anmerkung bzw. Umsetzung
Mai 2010	Beauftragung eines externen Gutachters durch die GED des KAV mit der Untersuchung der eingelangten Unterlagen auf ihre strafrechtliche Relevanz	Fertigstellung des Gutachtens: 17. Juni 2010
Ende Mai 2010	Beauftragung eines Wirtschaftsprüfungsunternehmens durch die GED des KAV mit einer Sonderprüfung über die Abwicklung des konkreten Vergabeverfahrens	Fertigstellung des Prüfberichtes: 20. Juli 2010
Juni 2010	Beauftragung der Stabsstelle Interne Revision der GED des KAV mit der Sicherstellung der Ausschreibungsunterlagen und Prüfung auf deren Vollständigkeit	Erledigung: Ende Juni 2010
Anfang Juli 2010	Übermittlung einer Sachverhaltsdarstellung unter Anschluss erhebungsrelevanter Unterlagen an die Korruptionsstaatsanwaltschaft durch die GED des KAV	In weiterer Folge laufende Informationsweitergabe an die Korruptionsstaatsanwaltschaft und das BAK
Juli 2010	Dienstrechtliche Befragung von vier Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeitern des AKH und Setzung von dienstrechtlichen Verfügungen durch die GED des KAV bis zur Klärung der Angelegenheit	Veranlassung von Versetzungen in beschaffungsferne Tätigkeitsbereiche oder von Verwendungsänderungen
ab Juli 2010	Laufende Information der Magistratsabteilung 2 durch die GED des KAV zwecks Klärung allfälliger dienst- und disziplinarrechtlicher Maßnahmen	-
ab Juli 2010	Beginnend mit Juli 2010 wurden von der Verwaltungsdirektion des AKH in Abstimmung mit der Direktion der TU AKH eine Reihe von organisatorischen und personellen Maßnahmen zur Verbesserung der Transparenz bei künftigen Vergabeverfahren (im Oberschwellenbereich) gesetzt	Dazu zählen z.B. die Neustrukturierung der Vergabeakten, Einbeziehung von Externen bei Ausschreibungen, usw.
September 2010	Beauftragung eines externen Experten durch die GED des KAV mit der Analyse von Handlungsmöglichkeiten der Auftraggeberin im Zusammenhang mit der prüfungsgegenständlichen Ausschreibung	Fertigstellung des Gutachtens: 7. Oktober 2010

Datum	Maßnahmen	Anmerkung bzw. Umsetzung
Mitte Oktober 2010	Einleitung eines Disziplinarverfahrens und vorläufige Suspendierung von zwei Mitarbeitern des AKH durch Bescheid der Magistratsabteilung 2	-
Ende Oktober 2010	Einrichtung einer Beschwerde-Telefon-Hotline und einer offenen E-Mail-Adresse als Anlaufstellen für allfällige weitere Beschwerden oder Anregungen im Zusammenhang mit Auftragsvergaben des AKH	Eingang von fünf Anrufen und einer E-Mail, die alle einer Bearbeitung zugeführt wurden
November 2010	Endgültige Suspendierung der zwei vorläufig suspendierten Mitarbeiter des AKH mit Bescheid der Disziplinarkommission; Einleitung eines Disziplinarverfahrens gegen einen seit Anfang September 2010 in Ruhestand befindlichen Mitarbeiter des AKH und Abstandnahme von einem mit ihm geplanten Konsulentenvertrag	-
November 2010	Beauftragung eines Wirtschaftsprüfungsunternehmens durch die GED des KAV mit der Evaluierung des IKS des Beschaffungsprozesses des AKH und der Durchführung einer ex-post Überprüfung von zwei Ausschreibungen	Fertigstellung des Prüfberichtes: 26. Jänner 2011
Jänner 2011	Aufhebung einer Suspendierung und Abweisung der Berufung gegen die zweite Suspendierung jeweils durch Bescheid des Dienstrechtssenates	Die drei bislang eingeleiteten Disziplinarverfahren waren bis auf Weiteres offen

Was die Ermittlungen der Korruptionsstaatsanwaltschaft und des BAK zum prüfungsgegenständlichen Vergabeverfahren anbelangt, so waren diese bis zum Ende der Einschautätigkeit des Kontrollamtes im Sommer 2011 noch im Gang. Das Ermittlungsverfahren wurde gegen drei Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter sowie einen bereits in Ruhestand befindlichen Mitarbeiter des AKH wegen des Verdachtes der strafbaren Handlung der Untreue (§ 153 StGB) geführt. Vom Ausgang des Ermittlungsverfahrens und eines allenfalls eingeleiteten strafrechtlichen Verfahrens würden lt. Auskunft des KAV die weiteren zu setzenden Maßnahmen, insbesondere in dienst- und disziplinarrechtlicher Hinsicht, abhängen.

22.4 Beurteilung der Maßnahmen

Bei näherer Betrachtung der vom KAV anlässlich des Erhalts des Kuverts ohne Absendervermerk gesetzten Maßnahmen zeigte sich, dass vonseiten der GED des KAV in einem ersten Schritt Externe zur Prüfung der strafrechtlichen Relevanz der Unterlagen sowie zur Prüfung der anonymen Hinweise in Bezug auf das konkrete Vergabeverfahren herangezogen wurden. In weiterer Folge wurde die Stabsstelle Interne Revision der GED des KAV mit der Sicherstellung der Ausschreibungsunterlagen beauftragt.

Wenige Tage nach Fertigstellung des - auf das mögliche Vorliegen bestimmter Straftatbestände hinweisenden - Rechtsgutachtens und noch vor Abschluss der Sonderprüfung durch ein Wirtschaftsprüfungsunternehmen erfolgte vonseiten des AKH am 23. Juni 2010 die Zuschlags- bzw. Auftragserteilung per Fax mit einem mit 10. Juni 2010 datierten Schreiben aufgrund der im Pkt. 20.4 genannten Beweggründe.

Nach der Anfang Juli 2010 erfolgten Übermittlung der Sachverhaltsdarstellung der GED des KAV an die Korruptionsstaatsanwaltschaft wurden vonseiten des KAV in weiterer Folge dem jeweiligen Ermittlungs- und Wissensstand entsprechende dienstrechtliche Maßnahmen bzgl. der betroffenen Bediensteten des AKH in die Wege geleitet, die u.a. zum Entzug von deren Beschaffungsaufgaben führten. Aufgrund der Ermittlungsergebnisse sah sich die Magistratsabteilung 2 auf Antrag des KAV zur Setzung von disziplinarrechtlichen Verfügungen veranlasst.

Im Zusammenhang mit den Erhebungen wurden vom AKH und von der GED des KAV eine Reihe von Maßnahmen in Bezug auf die Auftragsvergaben der Wirtschaftsabteilung des AKH gesetzt, die insbesondere eine Verbesserung der Nachvollziehbarkeit und eine Evaluierung des IKS des Beschaffungsprozesses zum Ziel hatten.

Im Übrigen war festzuhalten, dass die weitere Vorgehensweise des KAV und des Magistrats in der prüfungsgegenständlichen Angelegenheit vom Ausgang des Ermittlungsverfahrens der Korruptionsstaatsanwaltschaft und eines allenfalls eingeleiteten strafrechtlichen Verfahrens abhängig ist, wobei zum Ende der Einschautätigkeit des Kontrollamtes im Sommer 2011 noch keine diesbezüglichen Ergebnisse vorlagen. Unabhängig davon wäre vonseiten des KAV jedoch zu prüfen, inwieweit der konkrete Auftragsgegenstand - vor dem Hintergrund der nunmehr vorliegenden unternehmensstrategischen Vorgaben zur Arbeitskräfteüberlassung - vom Umfang und Inhalt her in Zukunft den tatsächlichen Anforderungen entspricht und in der Folge ein vertraglicher Anpassungsbedarf besteht.

Abschließend verwies das Kontrollamt im Zusammenhang mit den Vorkommnissen rund um das konkrete Vergabeverfahren, die im Einschauezeitraum Gegenstand der

Ermittlungen der Korruptionsstaatsanwaltschaft und des BAK waren, auf die Bedeutung und die vom KAV bisher gesetzten Maßnahmen der Korruptionsprävention im Bereich der Auftragsvergabe bzw. im Umgang mit Bieterinnen bzw. Bieter, auch wenn damit korruptionsrelevantes Verhalten nie zur Gänze verhindert werden kann.

23. Frage 23 des Prüfersuchens

Im Zuge der hauseigenen Erhebungen wurde - so wird berichtet - eine interne "Untersuchungskommission" eingesetzt bzw. eine interne Überprüfung des Falls in die Wege geleitet? Wann konkret wurden diese Maßnahmen gesetzt, wer hat sie wann angeordnet, welche Personen wurden mit der internen Prüfung betraut und was sind die gegebenenfalls bereits vorhandenen Untersuchungsergebnisse?

23.1 Externe Gutachten und Sonderprüfungen

Der Einschau des Kontrollamtes zufolge kam es im Zusammenhang mit den Vorkommnissen rund um die Ausschreibung Überlassung von Arbeitskräften und Erbringung von Managementleistungen für das AKH im Bereich des KAV zu keiner Einsetzung einer internen Untersuchungskommission. Wie bereits ausgeführt, wurden die zwischen der Angebotseröffnung und kurz nach der Zuschlagsentscheidung im KAV eingelangten anonymen E-Mails im Auftrag des Direktors der TU AKH von den jeweiligen Fachabteilungen des AKH einer Bearbeitung zugeführt.

Mit dem Einlangen des Kuverts ohne Absendervermerk Anfang Mai 2010 in der GED übernahm die Stabsstelle Recht der GED des KAV federführend die Koordinationsfunktion hinsichtlich der eingeleiteten Maßnahmen zum prüfungsgegenständlichen Vergabeverfahren. Ihr obliegt seitdem im Auftrag des Generaldirektors des KAV die laufende Abstimmung der Maßnahmen unter Einbeziehung aller sachlich beteiligten Einrichtungen des KAV sowie des Magistrats der Stadt Wien. Auch fungiert die Stabsstelle Recht der GED des KAV gegenüber den ermittelnden Behörden BAK und Korruptionsstaatsanwaltschaft als erste Anlaufstelle.

In den nachstehenden Berichtsabschnitten werden die Ergebnisse der vom KAV in dieser Angelegenheit beauftragten Gutachten und Sonderprüfungen zusammenfassend dargestellt.

23.2 Gutachten hinsichtlich gerichtlich strafbare Handlungen

Vor dem Hintergrund der Anfang Mai 2010 mit dem Kuvert ohne Absendervermerk eingelangten Unterlagen beauftragte die GED des KAV einen externen Strafrechtsexperten mit der Untersuchung, ob sich daraus Anhaltspunkte für gerichtlich strafbare Handlungen - und bejahendenfalls für welche - ableiten lassen. Mit der Einschränkung, dass eine solche gutachterliche Untersuchung naturgemäß nur auf der Ebene des objektiven Tatbestandes beschränkt sein kann, würden sich lt. Rechtsgutachten vom 17. Juni 2010 aus den übergebenen Dokumenten deutliche Hinweise auf einen Tatverdacht hinsichtlich der Tatbestände "Wettbewerbsbeschränkende Absprachen bei Vergabeverfahren" sowie "Nötigung" und "Erpressung" ergeben. In weiterer Folge wurde die Verwendung von mittels Tonaufnahme- oder Abhörgeräten erlangten Beweismitteln zum Zweck der Aufklärung rechtswidriger oder auch nur unter diesem Aspekt verdächtiger Verhaltensweisen mit Hinweis auf die ständige Judikatur für zulässig erachtet.

23.3 Sonderprüfung durch ein Wirtschaftsprüfungsunternehmen

In den Monaten Juni und Juli 2010 führte ein Wirtschaftsprüfungsunternehmen im Auftrag der GED des KAV eine Sonderprüfung im Bereich der Wirtschaftsabteilung des AKH durch. Zielsetzung der Prüfung war es, festzustellen, ob Anhaltspunkte für die - im Rahmen der externen Hinweise - behaupteten Unregelmäßigkeiten im gegenständlichen Vergabeverfahren vorliegen. Der diesbezügliche Prüfbericht wurde am 20. Juli 2010 fertiggestellt und behandelte insbesondere die Themenbereiche Angebotsprüfung, Mängelbehebung, Bestbieterermittlung und Antrag auf Nichtigerklärung.

Hinsichtlich des von den Bieterinnen bzw. Bietern verlangten Eignungsnachweises über ein Referenzprojekt betreffend die Überlassung von Arbeitskräften an eine Universitätsklinik mit einer dem AKH vergleichbaren klinischen Struktur mit mehr als 1.800 Betten wurde vom Wirtschaftsprüfungsunternehmen ausgeführt, dass aufgrund der genannten Bettenanzahl die Nennung eines Referenzprojektes an einer anderen österreichischen Universitätsklinik als dem AKH nicht möglich war, aber beispielsweise Universitätskliniken in Deutschland und in der Schweiz dieses Kriterium erfüllen würden.

Des Weiteren wurde festgestellt, dass das Angebot einer Bieterin trotz des als mangelhaft erachteten Referenznachweises nicht ausgeschieden, sondern zur Bestbieterer-

mittlung zugelassen wurde. Mangelhaft war der Referenznachweis der Bieterin insofern, als die Verwaltungsdirektorin des AKH der langjährigen Auftragnehmerin im Referenznachweis den Leistungsgegenstand Überlassung von Reinigungskräften bestätigte, obwohl diese seit mehreren Jahren im Rahmen eines Dienstleistungsvertrages mit Leistungsgegenstand Reinigungsarbeiten im AKH beschäftigt war.

Bezüglich der von der Wirtschaftsabteilung des AKH vorgenommenen Auswahl bzw. Bewertung der "Seniormanager" - durch welche die nach dem Preiskriterium zweitgerahnte Bieterin zur Bestbieterin avancierte - wurde angemerkt, dass nicht nachvollziehbar dokumentiert war, welche Gründe im Einzelnen zur Anerkennung bzw. Ablehnung einzelner "Seniormanager" führten.

Darüber hinaus wurde im Prüfbericht festgehalten, dass im Zeitraum zwischen Antragstellung und Zurückziehung der beim VKS Wien eingebrachten Anträge ein Gespräch zwischen einem Mitarbeiter der Wirtschaftsabteilung und einer Vertreterin sowie einem Vertreter einer Bieterin stattfand.

Zusammenfassend stellte das Wirtschaftsprüfungsunternehmen in seinem Prüfbericht fest, dass aus den bisher vorliegenden Informationen zwar kein unmittelbarer Beweis für die behaupteten Unregelmäßigkeiten abgeleitet werden kann, jedoch Feststellungen getroffen wurden, die Anhaltspunkte für eine tiefergehende Überprüfung darstellen.

23.4 Gutachten über Handlungsmöglichkeiten

Am 20. September 2010 beauftragte die GED des KAV einen externen Experten mit der Analyse und rechtlichen Bewertung der Fragestellung, welche Handlungsmöglichkeiten vonseiten des Auftraggebers in Bezug auf das vom AKH durchgeführte Vergabeverfahren Überlassung von Arbeitskräften und Erbringung von Managementleistungen für das AKH bestehen würden.

Im diesbezüglichen Gutachten vom 7. Oktober 2010 stellte der externe Experte im Anschluss an eine kurze Sachverhaltsdarstellung fest, dass das untersuchungsgegenständliche Vergabeverfahren abgeschlossen ist und daher der Auftraggeber - mit Aus-

nahme des in § 339 BVergG 2006 geregelten speziellen Rücktrittsrechts - einseitig keine Möglichkeit der Rückgängigmachung der Zuschlagserteilung mehr hat. Nach § 339 leg. cit. kann die Auftraggeberin bzw. der Auftraggeber ihren bzw. seinen Rücktritt von einem bereits erteilten Auftrag dann erklären, wenn die begünstigte Bieterin bzw. der begünstigte Bieter oder eine Person - deren sie bzw. er sich bei der Teilnahme am Vergabeverfahren bedient hat - eine gerichtlich strafbare Handlung begangen hat, die geeignet war, die Entscheidung über die Zuschlagserteilung zu beeinflussen.

In weiterer Folge ging der Gutachter auf die Voraussetzungen des besonderen Rücktrittsrechts sowie auf die allfällige Ausübung des Gestaltungsrechts durch den Auftraggeber mit den damit verbundenen Risiken ein. Laut seinen Ausführungen würde die Inanspruchnahme des Rücktrittsrechts gem. § 339 BVergG 2006 die Einschätzung voraussetzen, dass der Auftraggeber in einem allfälligen von der betroffenen Bieterin angestregten Zivilverfahren beweisen kann, dass eine dieser Firma zurechenbare Person eine entsprechende gerichtlich strafbare Handlung begangen hat, welche die Entscheidung über die Zuschlagserteilung zumindest beeinflussen konnte. Bei diesen Überlegungen müsste der Auftraggeber - neben den evidenten Unsicherheiten im Zusammenhang mit der Nachweiserbringung bzw. der Beurteilung der Tatbestandsmäßigkeit - auch das Risiko in Rechnung stellen, dass er im Fall einer erfolgreichen zivilgerichtlichen Bestreitung der Rücktrittserklärung durch die Firma die entsprechenden Rechtsfolgen nach § 1168 ABGB (d.h. Entgeltanspruch ohne Erfüllung des Leistungsvertrages) zu tragen hätte.

Letztlich kam der Gutachter zum Ergebnis, dass im Licht des beschriebenen Sachverhaltes seines Erachtens gute Gründe dafür sprechen würden, denen zufolge *"der Auftraggeber nach § 339 BVergG 2006 im derzeitigen Stadium insbesondere der Ermittlungen der Korruptionsstaatsanwaltschaft und auch des Verfahrens über die Anträge der Fa. B. beim VKS Wien nicht verpflichtet ist, zum derzeitigen Zeitpunkt von seinem Rücktrittsrecht nach § 339 BVergG 2006 Gebrauch zu machen"*.

23.5 Evaluierung des internen Kontrollsystems des Beschaffungsprozesses des Allgemeinen Krankenhauses der Stadt Wien - Medizinischer Universitätscampus

Im November 2010 wurde ein anderes Wirtschaftsprüfungsunternehmen von der GED des KAV mit der Evaluierung des IKS des Beschaffungsprozesses des AKH und mit der Durchführung einer ex-post Überprüfung von zwei Vergabeverfahren beauftragt; eine diesbezügliche Zusammenfassung der Untersuchungsergebnisse erging Ende Jänner 2011 an den KAV.

Aus der Evaluierung des IKS des Beschaffungsprozesses des AKH wurden insgesamt sieben Empfehlungen abgeleitet, wovon drei mit hoher und je zwei mit mittlerer und geringerer Priorität bewertet wurden. Die mit hoher Priorität bewerteten Empfehlungen betrafen die Einrichtung eines Prozesses zur Überwachung der Einhaltung der wesentlichen Kontrollen, die durchgehende Einhaltung der Kompetenzfestlegungen und Dokumentation der Genehmigungen einschließlich deren Entscheidungsbasis sowie die Definition eines verpflichteten (abgestuften) Konzeptes für die Durchführung von Marktrecherchen und die Einholung von Vergleichsangeboten bei Direktvergaben. Die mit mittlerer Priorität bewerteten Empfehlungen umfassten die Erweiterung der Prozessdokumentation um eine Risiko-Kontrollmatrix sowie die Überprüfung des SAP-Berechtigungskonzeptes.

Die Zielsetzung der ex-post Überprüfung von zwei ausgewählten Vergabeverfahren im AKH bestand darin, eine Analyse der vorhandenen Dokumentation durchzuführen, und dabei die Einhaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen und internen Kontrollvergaben zu überprüfen. Wenngleich die Dokumentation - aus Gründen der Nachvollziehbarkeit - punktuell als verbesserungswürdig angesehen wurde, attestierte das Wirtschaftsprüfungsunternehmen dem AKH grundsätzlich eine vergaberechts- und richtlinienkonforme Verfahrensabwicklung. Abschließend wurde u.a. die Durchführung einer Analyse der Personalausstattung der Beschaffungsabteilungen des AKH im Hinblick auf die zu erfüllenden internen Vorgaben sowie die Etablierung eines eigenen Beschaffungsprozesses für Direktvergaben empfohlen.

24. Ausblick

24.1 Gerichtsanhängige Verfahren

Die Verfahren im Zusammenhang mit den im ersten Quartal des Jahres 2011 eingebrachten Bescheidbeschwerden beim VwGH waren bei Erstellung dieses Berichtes noch nicht abgeschlossen. Gleiches gilt für den Verfahrensstand bei der Korruptionsstaatsanwaltschaft.

24.2 Ordentliche Kündigung des Rahmenvertrages

Die ordentliche Kündigung des auf Grundlage des Vergabeverfahrens Überlassung von Arbeitskräften und Erbringung von Managementleistungen für das AKH abgeschlossenen Vertrages erfolgte per 1. November 2012 mit Wirksamkeit 31. Dezember 2013. Dadurch machte der KAV von der vertraglich vereinbarten Vertragskündigung Gebrauch. Eine allfällige Neuausschreibung und das Vergabeverfahren samt Zuschlagserteilung können somit bis zum genannten Stichtag vorbereitet werden. Der KAV dachte diesbezüglich an, die Ausschreibung und das Vergabeverfahren für die gegenständlichen Reinigungsarbeiten im AKH künftig nicht selbst vorzunehmen, sondern gegebenenfalls von dritter Seite durchführen zu lassen.

24.3 Erforderliche Maßnahmen zur Personalbedarfsbedeckung

Diesbezüglich weist das Kontrollamt ausdrücklich darauf hin, dass unbeschadet des Ausmaßes und der Art der künftig angedachten Vergabeüberlegungen sämtliche weiteren Personaldispositionen unter Beachtung der personalpolitischen- und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen sowie den dann gültigen Vorgaben durch die Magistratsdirektion erfolgen sollten.

Darüber hinaus wurde empfohlen, Personaldispositionen ergebnisoffen hinsichtlich der Bedeckung durch Eigenpersonal, AKÜ oder Dienstleistungsfremdvergabe anzudenken und allfällige diesbezügliche Festlegungen erst nach entsprechenden Personalbedarfsanalysen und auf Basis durchgängiger Kostenvergleichsrechnungen vorzunehmen.

Die Stellungnahme der geprüften Einrichtung ist den jeweiligen Berichtsabschnitten zugeordnet worden.

Der Kontrollamtsdirektor:

Dr. Peter Pollak, MBA

Wien, im Jänner 2012

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS UND ALLGEMEINE HINWEISE

ABGB	Allgemeines bürgerliches Gesetzbuch
AKH.....	Allgemeines Krankenhaus der Stadt Wien - Medizinischer Universitätscampus
AKÜ.....	Arbeitskräfteüberlassung
ANKÖ.....	Auftragnehmerkataster Österreich
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
AÜG	Arbeitskräfteüberlassungsgesetz
AVRAG.....	Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetz
BAK.....	Bundesamt zur Korruptionsprävention und Korruptionsbekämpfung
BBG.....	Bundesbeschaffung GmbH
BMG	Bundesministerium für Gesundheit
BMVG.....	Wiener MitarbeiterInnenvorsorgegesetz
BO	Besoldungsordnung
BVergG 2006	Bundesvergabegesetz 2006
B-VG	Bundes-Verfassungsgesetz
DSP	Sozialmedizinisches Zentrum Ost - Donauspital
EU	Europäische Union
FLO	Sozialmedizinisches Zentrum Floridsdorf - Krankenhaus
GED	Generaldirektion
GEM.....	Geschäftseinteilung für den Magistrat der Stadt Wien
GER	Orthopädisches Krankenhaus Gersthof
GZA.....	Geriatrizentrum St. Andrä an der Traisen
GZB.....	Geriatrizentrum Baumgarten
GZD.....	Sozialmedizinisches Zentrum Ost - Geriatrizentrum Donaustadt
GZF	Sozialmedizinisches Zentrum Floridsdorf - Geriatrizentrum

GZK.....	Geriatrizentrum Klosterneuburg
GZL	Geriatrizentrum Liesing
GZS.....	Sozialmedizinisches Zentrum Süd, Geriatrizentrum Favoriten
GZW.....	Geriatrizentrum Am Wienerwald
GZY.....	Therapiezentrum Ybbs - Geriatrizentrum
IKS	Internes Kontrollsystem
ISO.....	Internationale Organisation für Normung
IT.....	Informationstechnologie
KAR.....	Krankenanstalt Rudolfstiftung inklusive Standort Sammelweis Frauenklinik
KAV	Unternehmung "Wiener Krankenanstaltenverbund"
KES.....	Kaiserin-Elisabeth-Spital
KFJ.....	Sozialmedizinisches Zentrum Süd, Kaiser-Franz-Jo- sef-Spital mit Gottfried von Preyer'schem Kinder- spital
KHR.....	Krankenhaus Hietzing mit Neurologischem Zentrum Rosenhügel
Korruptionsstaatsanwaltschaft	Zentrale Staatsanwaltschaft zur Verfolgung von Kor- ruption (ab 1. September 2011: Zentrale Staatsan- waltschaft zur Verfolgung von Wirtschaftsstrafsachen und Korruption)
MDS	Erlass des Herrn Magistratsdirektor
MD-VR	Magistratsdirektion - Geschäftsbereich Personal und Revision
MLV.....	Material- und Leistungsverzeichnis
MPM.....	Erlass des Herrn Bereichsdirektors für Personal und Revision
MTD	Medizinisch-technische Dienste
MUW	Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter der Medizinischen Universität
OP.....	Operation

ÖVP.....	Österreichische Volkspartei
OWP.....	Sozialmedizinisches Zentrum Baumgartner Höhe - Pflegezentrum
OWS.....	Sozialmedizinisches Zentrum Baumgartner Höhe - Otto Wagner-Spital
PLE	Geriatrizentrum Leopoldstadt
PR	Public Relations
SEM	Standort Semmelweis Frauenklinik der Kranken- anstalt Rudolfstiftung
SSG.....	Sozialmedizinisches Zentrum Sophienspital - Geriatrizentrum
SSK.....	Sozialmedizinisches Zentrum Sophienspital - Krankenhaus
StGB.....	Strafgesetzbuch
SZS	Sozialmedizinisches Zentrum Sophienspital
SZY	Therapiezentrum Ybbs - Sozialtherapeutisches Zent- rum
TBV	Technischen Betriebsführungsvertrag
TU AKH.....	Teilunternehmung Allgemeines Krankenhaus der Stadt Wien - Medizinischer Universitätscampus
TZK	Therapiezentrum Ybbs - Psychiatrisches Kranken- haus
TZY	Therapiezentrum Ybbs an der Donau
VAMED-KMB	VAMED-Krankenhausmanagement und Betriebsfüh- rungsges.m.b.H.
VKS Wien.....	Vergabekontrollsenat Wien
VwGH.....	Verwaltungsgerichtshof
VZÄ	Vollzeitäquivalent
WIL.....	Wilhelminenspital
Wr. KAG	Wiener Krankenanstaltengesetz 1987
WStV	Wiener Stadtverfassung
WVRG 2007	Wiener Vergaberechtsschutzgesetz 2007

Magistratsabteilung 2.....Magistratsabteilung 2 - Personalservice

Allfällige Rundungsdifferenzen bei der Darstellung von Berechnungen wurden nicht ausgeglichen.

Es wurden schützenswerte personenbezogene Daten im Sinn der rechtlichen Verpflichtung anonymisiert sowie auf die Wahrung von Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen Bedacht genommen, wodurch die Lesbarkeit des Berichtes beeinträchtigt sein könnte.