



## STADTRECHNUNGSHOF WIEN

Landesgerichtsstraße 10  
A-1082 Wien

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

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

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

DVR: 0000191

StRH II - Allg-1/15

Prüfung der Bezüge von Führungskräften im Personal-  
und Finanzbereich von Einrichtungen der Stadt Wien

## KURZFASSUNG

*Der Stadtrechnungshof Wien unterzog die Bezüge von Führungskräften im Finanz- bzw. im Personalbereich der Unternehmung Wiener Krankenanstaltenverbund und fünf verschiedener Fonds der Stadt Wien einer Prüfung. Neben den in den einzelnen Organisationsformen und Organisationsstrukturen gelegenen Unterschieden zeigte die Einschau auch divergierende Anforderungsprofile und Stellenbeschreibungen für diese Leitungsfunktionen.*

*Der für das Jahr 2013 auf Basis der Lohnkonten angestellte Vergleich der Jahresbruttoverdienstsummen der Finanz- und Personalleitungen spiegelte die Größe der Einrichtungen, die Bilanzsummen und die Anzahl der Mitarbeitenden nicht gänzlich wider. Dieser Umstand war insbesondere auf die jeweils etablierten Besoldungs- und Entlohnungssysteme zurückzuführen.*

## INHALTSVERZEICHNIS

1. Einleitung und Kenndaten der geprüften Einrichtungen .....	6
2. Allgemeines .....	7
2.1 Unternehmung Wiener Krankenanstaltenverbund .....	7
2.2 Fonds Soziales Wien .....	11
2.3 Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser .....	12
2.4 Wiener ArbeitnehmerInnen-Förderungsfonds.....	13
2.5 Wirtschaftsagentur Wien. Ein Fonds der Stadt Wien.....	15
2.6 wohnfonds_wien fonds für wohnbau und stadterneuerung.....	16
3. Aufgaben des Leitungspersonals der geprüften Bereiche .....	17
3.1 Aufgaben der Leitungen im Finanzbereich .....	18
3.2 Anforderungsprofil der Leitungen im Finanzbereich .....	20
3.3 Aufgaben der Leitungen im Personalbereich.....	20
3.4 Anforderungsprofil der Leitungen im Personalbereich .....	23
4. Grundlagen hinsichtlich besoldungsrechtlicher Ansprüche.....	23
4.1 Unternehmung Wiener Krankenanstaltenverbund .....	23
4.2 Fonds Soziales Wien .....	24
4.3 Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser .....	25
4.4 Wiener ArbeitnehmerInnen-Förderungsfonds.....	26
4.5 Wirtschaftsagentur Wien. Ein Fonds der Stadt Wien.....	27
4.6 wohnfonds_wien fonds für wohnbau und stadterneuerung.....	28
5. Jahresbruttoeinkommen des geprüften Leitungspersonals im Jahr 2013.....	28
5.1 Grundlagen.....	28
5.2 Bezüge der Leitungsfunktionen im Finanzbereich .....	29
5.3 Bezüge der Leitungsfunktionen im Personalbereich.....	29
6. Feststellungen .....	30
7. Empfehlung .....	32

## TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Gegenüberstellung von Kenndaten aus den Jahresabschlüssen 2013

der geprüften Einrichtungen ..... 7

## ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

Abs .....	Absatz
Allgemeines Krankenhaus .....	Allgemeines Krankenhaus der Stadt Wien - Medizinischer Universitätscampus
BAGS-KV.....	Berufsvereinigung von Arbeitgebern für Gesundheits- und Sozialberufe-Kollektivvertrag
BO 1995 .....	Besoldungsordnung 1995
bzgl.....	bezüglich
bzw. ....	beziehungsweise
DO 1994 .....	Dienstordnung 1994
EDV .....	Elektronische Datenverarbeitung
etc.....	et cetera
EUR.....	Euro
gem.....	gemäß
GmbH .....	Gesellschaft mit beschränkter Haftung
inkl. ....	inklusive
IT .....	Informationstechnologie
Krankenanstaltenverbund.....	Unternehmung Wiener Krankenanstaltenverbund
lit.....	litera
lt.....	laut
m <sup>2</sup> .....	Quadratmeter
Mio. EUR .....	Millionen Euro
o.a. ....	oben angeführt
PC .....	Personal Computer

Pkte. ....	Punkte
s. ....	siehe
rd. ....	rund
Tab. ....	Tabelle
Teilunternehmung Allgemeines Krankenhaus .....	Teilunternehmung Allgemeines Krankenhaus der Stadt Wien - Medizinischer Universitätscampus
Teilunternehmung Geriatrie- zentren und Pflegewohnhäuser ....	Teilunternehmung Geriatriezentren und Pflegewohn- häuser der Stadt Wien mit sozialmedizinischer Be- treuung
u.a. ....	unter anderem
u.dgl. ....	und dergleichen
usw. ....	und so weiter
VBO 1995 .....	Vertragsbedienstetenordnung 1995
ArbeitnehmerInnen-Förderungs- fonds .....	Wiener ArbeitnehmerInnen-Förderungs fonds
Wirtschaftsagentur Wien .....	Wirtschaftsagentur Wien. Ein Fonds der Stadt Wien.
wohnfonds_wien .....	wohnfonds_wien fonds für wohnbau und stadterneu- erung
WStV .....	Wiener Stadtverfassung
z.B. ....	zum Beispiel
z.T. ....	zum Teil

## PRÜFUNGSERGEBNIS

Der Stadtrechnungshof Wien unterzog die Bezüge von Führungskräften im Personal- und Finanzbereich des Krankenanstaltenverbundes sowie von fünf durch die Stadt Wien gegründete Fonds mit eigener Rechtspersönlichkeit, die dem Wiener Landes-Stiftungs- und Fondsgesetz unterliegen, einer stichprobenweisen Prüfung und teilte das Ergebnis seiner Wahrnehmungen nach Abhaltung diesbezüglicher Schlussbesprechungen den geprüften Stellen mit. Die von den geprüften Stellen abgegebenen Stellungnahmen wurden berücksichtigt. Allfällige Rundungsdifferenzen bei der Darstellung von Berechnungen wurden nicht ausgeglichen.

### **1. Einleitung und Kenndaten der geprüften Einrichtungen**

Ziel der gegenständlichen Einschau war es, für den Betrachtungszeitraum des Jahres 2013 die Bezüge von im Finanz- und Personalbereich in Leitungsfunktionen tätigen Bediensteten des Krankenanstaltenverbundes und die Gehälter von in fünf verschiedenen Fonds der Stadt Wien in vergleichbaren Funktionen beschäftigten Mitarbeitende gegenüberzustellen. Im Hinblick auf die vielschichtige Organisationsstruktur des Krankenanstaltenverbundes beschränkte sich der Stadtrechnungshof Wien bzgl. dieser Unternehmung bei seiner Betrachtung auf jene Führungskräfte, welche die angeführten Funktionen in der Generaldirektion, in der Teilunternehmung Allgemeines Krankenhaus sowie in den fünf Schwerpunktkrankenanstalten der Wiener Städtischen Krankenhäuser innehatten.

In der nachfolgenden Tab. 1 werden auf Basis der jeweiligen Jahresabschlüsse zum 31. Dezember 2013 die Bilanzsumme, die Umsatzerlöse und sonstige betriebliche Erträge, der Personalaufwand sowie der Sachaufwand (z.B. Materialaufwand, Abschreibungen auf das Anlagevermögen) in komprimierter Form überblicksmäßig dargestellt. In Bezug auf den Krankenanstaltenverbund wurden die Zahlen aus dem zusammengefassten Jahresabschluss der Unternehmung und aus den (Teil-)Jahresabschlüssen der Teilunternehmung Allgemeines Krankenhaus sowie der Wiener Städtischen Krankenhäuser angeführt (Beträge in Mio. EUR):

Tabelle 1: Gegenüberstellung von Kenndaten aus den Jahresabschlüssen 2013 der geprüften Einrichtungen

	Kranken- anstalten- verbund	Teilunter- nehmung Allgemei- nes Kran- kenhaus	Wiener Städtische Kranken- häuser	Fonds Soziales Wien	Kuratorium Wiener Pensionis- ten-Wohn- häuser	Arbeitneh- merInnen- Förde- rungs- fonds	Wirt- schafts- agentur Wien	wohn- fonds_ wien
Bilanzsumme	5.156,13	2.116,57	2.232,33	333,71	470,11	45,93	424,48	300,84
Umsatzerlöse und sonstige betriebliche Erträge	3.272,31	978,11	1.822,19	1.226,93	261,50	4,50	18,18	14,98
Personal- aufwand	1.754,72	339,54	1.119,05	35,41	145,94	11,47	8,29	6,43
Sachaufwand inkl. Ab- schreibungen des Anlage- vermögens	1.572,10	653,49	740,66	1.193,78	95,83	3,33	25,80	3,17

Quellen: Krankenanstaltenverbund, Fonds Soziales Wien, Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser, ArbeitnehmerInnen-Förderungs fonds, Wirtschaftsagentur Wien, wohnfonds\_wien fonds für wohnbau und stadterneuerung, Darstellung Stadtrechnungshof Wien

## 2. Allgemeines

### 2.1 Unternehmung Wiener Krankenanstaltenverbund

2.1.1 Der Krankenanstaltenverbund ist eine Dienststelle der Stadt Wien, welcher der Gemeinderat die Eigenschaft einer Unternehmung gemäß Wiener Stadtverfassung zuerkannt hat. Diese besitzt keine Rechtspersönlichkeit, ihr Vermögen wird vom übrigen Vermögen der Gemeinde gesondert verwaltet. Die Unternehmung umfasst die Wiener Städtischen Krankenhäuser, die Teilunternehmung Allgemeines Krankenhaus, die Teilunternehmung Geriatriezentren und Pflegewohnhäuser und sonstige Einrichtungen, die der Führung der Krankenanstalten sowie der Geriatriezentren und Pflegewohnhäuser dienen. Der Zweck des Krankenanstaltenverbundes besteht in der medizinischen und pflegerischen sowie psychosozialen Betreuung kranker und pflegebedürftiger Menschen.

Im Jahr 2012 wurde zur Stärkung der Geschäfts- und Betriebsführung sowie der Steuerung des Krankenanstaltenverbundes ein Aufsichtsgremium für die Unternehmung eingerichtet. Während des Betrachtungszeitraumes veränderte sich die Geschäftsführungsstruktur insofern, als ergänzend zum Generaldirektor und dessen Stellvertreter - der für das Finanz- und Controllingmanagement verantwortlich war - ein Direktor für Infrastruktur und Organisationsentwicklung bestellt wurde.

Dem Generaldirektor oblag im Betrachtungszeitraum gemäß Statut grundsätzlich die Geschäfts- und Betriebsführung der Unternehmung. Die Unternehmung war nach wirtschaftlichen Grundsätzen zu führen; das Rechnungswesen umfasste eine nach den Grundsätzen der Doppik eingerichtete Buchführung, den Jahresabschluss und den Lagebericht, eine Kosten- und Leistungsrechnung, das Berichtswesen und den Wirtschaftsplan. Zusätzlich war vom Krankenanstaltenverbund eine rollierende Finanzplanung für fünf Jahre zu erstellen. Unter Mitwirkung der für die Teilunternehmungen verantwortlichen Direktoren hatte der Generaldirektor einen Jahresabschluss und einen Lagebericht zu erstellen. Die Personalangelegenheiten der Bediensteten der Unternehmung wurden vom Krankenanstaltenverbund wahrgenommen, soweit diese nicht dem Magistratsdirektor vorbehalten oder ausdrücklich nach der Geschäftseinteilung für den Magistrat der Stadt Wien anderen Dienststellen zugewiesen waren.

Im Betrachtungszeitraum oblag dem Krankenanstaltenverbund die Führung des Allgemeinen Krankenhauses als Zentralkrankenanstalt sowie elf weiterer Krankenanstalten. Des Weiteren waren in der Unternehmung 14 von einer eigenen Teilunternehmung geleitete Pflegeeinrichtungen der Stadt Wien zusammengefasst. Ergänzend hiezu hielt der Krankenanstaltenverbund zwei Servicebetriebe sowie eine Reihe von Ausbildungseinrichtungen für Pflege- und sonstige Gesundheitsberufe vor.

Die Mittel zur Erfüllung seiner Aufgaben erzielte der Krankenanstaltenverbund überwiegend aus den sich aus der Führung der Krankenanstalten sowie der Pflegeeinrichtungen ergebenden Leistungserlösen und aus finanziellen Leistungen seitens der Stadt Wien.

Rund 386.000 kranke bzw. pflegebedürftige Patientinnen bzw. Patienten wurden im Jahr 2013 in den Einrichtungen der Unternehmung stationär aufgenommen und medizinisch, therapeutisch, pflegerisch und psychosozial betreut; die Anzahl ambulanter Behandlungen belief sich in diesem Jahr auf etwa 3,30 Millionen (Frequenzen ambulanter Patientinnen bzw. Patienten). Zum Stichtag 31. Dezember 2013 waren in der Unternehmung insgesamt rd. 29.400 Bedienstete beschäftigt, von denen rd. 6.400 in der Teilunternehmung Allgemeines Krankenhaus tätig waren. Der Personalstand der ebenfalls

in die Prüfung einbezogenen fünf Schwerpunktkrankenanstalten bewegte sich in den einzelnen Einrichtungen zwischen rd. 2.200 und 3.100 Mitarbeitende.

2.1.2 Entsprechend den im Betrachtungszeitraum gültigen Organigrammen gliederte sich die Generaldirektion im Wesentlichen in sieben Geschäftsbereiche sowie fünf Stabsstellen. Das Finanzwesen war im Kaufmännischen Geschäftsbereich angesiedelt, die Personalagenden waren dem Geschäftsbereich Personal zugeordnet. Alle Geschäftsbereiche des Krankenanstaltenverbundes wurden von einer Leiterin bzw. einem Leiter geführt.

Hauptaufgabe des Kaufmännischen Geschäftsbereiches war die Bereitstellung der für die Leitung der Unternehmung relevanten Daten. Ebenso unterstützte er die Führung des Krankenanstaltenverbundes bei allen finanziellen Fragestellungen, wobei er u.a. für die Erstellung des Wirtschaftsplanes, des Jahres- und Rechnungsabschlusses und die Führung des Rechnungswesens sowie der Kostenrechnung zuständig war. Laut Organigramm unterstanden der Leitung des Kaufmännischen Geschäftsbereiches eine Stabsstelle Betriebswirtschaft sowie die fünf Abteilungen Finanzwirtschaft und Bilanzierung, Unternehmensplanung und -steuerung, Kostenrechnung, Einnahmencontrolling sowie Einbringungssteuerung und Tarife. Sämtliche dieser Einrichtungen verfügten über eine eigene Leiterin bzw. einen eigenen Leiter. Im angeführten Geschäftsbereich waren zum Stichtag 31. Dezember 2013 insgesamt 38 Bedienstete beschäftigt.

Aufgabe des Geschäftsbereiches Personal war es insbesondere, im Rahmen seiner Richtlinienkompetenz in dienst- und besoldungsrechtlichen Angelegenheiten eine einheitliche Vorgehensweise in der Unternehmung sicherzustellen. Des Weiteren oblagen ihm die Bewirtschaftung des Dienstpostenplanes sowie strategische Aufgaben im Zusammenhang mit der Personalentwicklung. Zur Erfüllung dieser Tätigkeiten verfügte der Geschäftsbereich Personal zum erwähnten Stichtag über 31 Bedienstete, welche im Dezernat Allgemeine Personalangelegenheiten sowie in den fünf Abteilungen Einzelpersonalangelegenheiten, dienstrechtliche und besoldungsrechtliche Angelegenheiten, Zivildienst, Dienstpostenplan und Personalplanung, Personalentwicklung sowie Bil-

dungsmanagement beschäftigt waren. Das Dezernat und die fünf Abteilungen wurden unmittelbar von jeweils einer Leiterin bzw. einem Leiter geführt.

Sowohl in der Teilunternehmung Allgemeines Krankenhaus als auch in den in die Prüfung einbezogenen Krankenanstalten waren jeweils auch eigene Abteilungen für die Bereiche Finanz und Personal eingerichtet. Die Teilunternehmung Allgemeines Krankenhaus verfügte neben einer Abteilung Personal über eine Abteilung Finanz und Betriebswirtschaft sowie zusätzlich über eine Abteilung Controlling, der ein Referat Kostenrechnung zugeordnet war. Diese drei Abteilungen waren - so wie auch eine Reihe anderer Verwaltungsbereiche - unmittelbar dem Direktor bzw. dem Stellvertretenden Direktor der Teilunternehmung unterstellt.

Daneben war in der Verwaltungsdirektion des Allgemeinen Krankenhauses in der Stabsstelle Direktionsassistenten ein Bereich Einnahmenmarketing eingerichtet; ebenso war der Verwaltungsdirektion eine eigene Abteilung Patientenservice unterstellt.

Laut Angabe der Generaldirektion des Krankenanstaltenverbundes umfasste die Abteilung Finanz und Betriebswirtschaft der Teilunternehmung Allgemeines Krankenhaus zum Stichtag 31. Dezember 2013 acht und die Abteilung Controlling inkl. des Referates Kostenrechnung elf Bedienstete. Weitere 40 Mitarbeitende des Allgemeinen Krankenhauses waren in der Abteilung Patientenservice beschäftigt und drei Bedienstete der Verwaltungsdirektion für das Einnahmenmarketing zuständig. In der Abteilung Personal waren 36 Bedienstete tätig.

In den Wiener Städtischen Krankenhäusern unterstanden alle mit Verwaltungsaufgaben befassten Abteilungen der jeweiligen Verwaltungsdirektion. In diesen Anstalten waren jeweils eine Abteilung Finanz und eine Abteilung Personal eingerichtet. Die Abteilungen Finanz gliederten sich grundsätzlich in die Referate Controlling, Kostenrechnung und Patientenservice, die Abteilungen Personal in die Referate Personalbetreuung, Personalentwicklung und Personalplanung/Controlling.

In den Abteilungen Finanz waren in den fünf in die Prüfung einbezogenen Schwerpunktkrankenanstalten zum Stichtag 31. Dezember 2013 zwischen 23 und 39 Bedienstete beschäftigt, während in den Abteilungen Personal zwischen 11 und 17 Mitarbeitende tätig waren.

## **2.2 Fonds Soziales Wien**

2.2.1 Die Kernbereiche des im Jahr 2000 als gemeinnützig gegründeten Fonds Soziales Wien umfassen vor allem Leistungen der Pflege und Betreuung, der Behindertenhilfe sowie der Wohnungslosenhilfe, wobei es u.a. Aufgabe des Fonds ist, diesbezüglich entsprechend den jeweils geltenden gesetzlichen Bestimmungen ein bedarfsgerechtes Angebot in Wien sicherzustellen und gemäß seiner Satzung entsprechende Förderungen für Einzelpersonen, Organisationen sowie Projekte zu gewähren.

Im Betrachtungszeitraum waren drei Tochtergesellschaften des Fonds als operative Dienstleisterinnen u.a. in den Bereichen Betreuung von Seniorinnen bzw. Senioren in Tageszentren, der mobilen Hauskrankenpflege, Wohnmöglichkeiten für wohnungslose Menschen sowie der Schuldnerberatung tätig. An letzterer Tochtergesellschaft waren zu einem geringen Anteil auch andere Institutionen beteiligt. Eine weitere Gesellschaft stellte für obdachlose junge Menschen Wohnraum zur Verfügung. Ebenso war der Fonds Soziales Wien gemeinsam mit dem Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser zu jeweils 50 % an einer GmbH beteiligt, die u.a. Ausbildungen zur Heimhilfe und zur Pflegehilfe anbot.

Zur Erfüllung seiner satzungsgemäßen Aufgaben werden dem Fonds Soziales Wien von der Stadt Wien jährlich Dotationen gewährt. Weitere Finanzmittel bringt der Fonds durch Kostenbeiträge der Klientinnen bzw. Klienten, Erträge aus dem Vermögen des Fonds etc. auf.

Zum Stichtag 31. Dezember 2013 waren im Fonds Soziales Wien 674 Bedienstete beschäftigt, rd. 99.300 Kundinnen bzw. Kunden erhielten in diesem Jahr Unterstützungsleistungen.

2.2.2 Wie dem für das Jahr 2013 gültigen Organigramm des Fonds Soziales Wien zu entnehmen ist, umfasste das sogenannte strategische Management einen Geschäftsführer sowie insgesamt vier Stellvertreterinnen bzw. Stellvertreter, denen verschiedene Fachbereiche unterstanden. Zusätzlich verfügte der Fonds u.a. über eine Gruppe Finanzmanagement mit den Stabsstellen Buchhaltung, Controlling, Berichtswesen sowie über eine Gruppe Personal, Entwicklung, IT. Dieser waren als Stabsstellen das Personalmanagement, die Personalentwicklung, die Unternehmensorganisation sowie das IT Management untergeordnet.

Die Gruppe Finanzmanagement verfügte zum Stichtag 31. Dezember 2013 über 68 Mitarbeitende, die Gruppe Personal, Entwicklung, IT über 61 Bedienstete, von welchen 12 im Personalmanagement beschäftigt waren. Anzumerken war, dass der Leiter der letztgenannten Stabsstelle sowohl die Leitung der übergeordneten Gruppe innehatte als auch die Funktion eines stellvertretenden Geschäftsführers bekleidete.

## **2.3 Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser**

2.3.1 Das Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser wurde im Jahr 1960 infolge eines Beschlusses des Gemeinderates als gemeinnütziger Fonds mit Rechtspersönlichkeit gegründet. Entsprechend der im Betrachtungszeitraum geltenden Satzung sind von ihm Wohnheime und andere Einrichtungen für in Wien wohnhafte Pensionistinnen bzw. Pensionisten zu erwerben, zu errichten und zu betreiben. Des Weiteren obliegt dem Fonds, sowohl für diesen Personenkreis als auch für ältere, außerhalb der Einrichtungen des Kuratoriums Wiener Pensionisten-Wohnhäuser in Wien lebende Pensionistinnen bzw. Pensionisten durch Einrichtung und Unterhaltung sozialer Dienste die Führung eines eigenen Haushaltes zu erleichtern oder zu ermöglichen und die geistigen, gesellschaftlichen und kulturellen Kontakte zu sichern. Schließlich gehören zu den Aufgaben des Fonds auch die Errichtung, Einrichtung und der Betrieb von Betreuungsstationen.

Die für die Zwecke des Fonds erforderlichen Mittel werden satzungsgemäß u.a. durch Eigenleistungen der Personen, denen die Maßnahmen des Fonds zugutekommen,

durch freiwillige Beitragsleistungen Dritter und durch Beiträge von juristischen Personen des öffentlichen Rechts aufgebracht.

Im Jahr 2013 hielt das Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser insgesamt 31 Pensionistenwohnhäuser mit einer Kapazität für rd. 6.700 Bewohnerinnen bzw. Bewohner vor. Zum Stichtag 31. Dezember 2013 waren in der gesamten Einrichtung 3.734 Bedienstete beschäftigt.

2.3.2 Gemäß Organigramm der Zentrale des Kuratoriums Wiener Pensionisten-Wohnhäuser waren im Betrachtungszeitraum der Geschäftsführung drei Regionalbereichsleitungen, welche für die einzelnen Pensionistenwohnhäuser zuständig sind, sowie sechs fachspezifische Bereichsleitungen untergeordnet.

Ein Bereich führte die Bezeichnung Wirtschaft & Finanzen, die sich in vier Abteilungen, nämlich das Rechnungswesen, das Kosten- & Informationsmanagement, die Kundenadministration sowie die Beschaffung untergliederte; dieser Bereich umfasste zum Stichtag 31. Dezember 2013 sechs Bedienstete.

Der Bereichsleitung Human Resource Management unterstanden drei Abteilungen, die jeweils für die Personaladministration, die Personalentwicklung und das Personalcontrolling zuständig waren. Laut Auskunft des Kuratoriums Wiener Pensionisten-Wohnhäuser waren in diesem Bereich zum genannten Stichtag zwölf Mitarbeitende beschäftigt.

## **2.4 Wiener ArbeitnehmerInnen-Förderungsfonds**

2.4.1 Ziele des im Jahr 1995 gegründeten gemeinnützigen ArbeitnehmerInnen-Förderungsfonds sind gemäß Satzung die Sicherung von Arbeitsplätzen durch Erweiterung der beruflichen Qualifikation der Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, die Ein- oder Wiedereingliederung arbeitsloser Personen in das Erwerbsleben sowie die gezielte Unterstützung von Personen mit spezifischen Problemen auf dem Arbeitsmarkt. Zur Umsetzung der Ziele sind Maßnahmen wie beispielsweise Arbeitsstiftungen, die Förderung der Aus- und Weiterbildung von Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmern zur Ver-

besserung der beruflichen Qualifikation sowie Grundlagenarbeit zur regionalen Arbeitsmarktpolitik durchzuführen.

Die laufenden Mittel des Fonds setzen sich entsprechend einem Gemeinderatsbeschluss aus dem Gründungsjahr u.a. aus Dotationen der Stadt Wien und aus Beiträgen anderer öffentlicher und privater Körperschaften bzw. Einrichtungen zusammen.

Vor dem Betrachtungszeitraum verfügte der ArbeitnehmerInnen-Förderungsfonds über drei Tochtergesellschaften, von denen infolge von Veränderungen der strategischen Ausrichtung am 20. September 2013 rückwirkend per 1. Jänner 2013 zwei mit dem Fonds verschmolzen wurden. Die dritte Tochtergesellschaft befand sich im Jahr 2013 in Liquidation, welche im Jänner 2014 abgeschlossen wurde.

Zum Stichtag 31. Dezember 2013 waren im ArbeitnehmerInnen-Förderungsfonds insgesamt 201 Personen beschäftigt. Im Jahr 2013 nahmen 25.787 Personen die Leistungen des Fonds in Anspruch, wobei über 5.000 Personen eine Förderung und knapp 10.000 durch arbeitsmarktpolitische Dienstleistungen unterstützt wurden. Weiters konnten etwa 10.000 Personen an vom Fonds geförderten Maßnahmen und Projekten teilnehmen. Zusätzliche Schwerpunkte in diesem Jahr lagen in der Umsetzung des Qualifikationsplanes Wien 2020, der Weiterentwicklung der Wiener Ausbildungsgarantie sowie in der Vorbereitung auf die Strukturfondsperiode für die Jahre 2014 bis 2020.

2.4.2 Laut Organigramm des ArbeitnehmerInnen-Förderungsfonds unterstanden der Geschäftsführung insgesamt sieben Fachbereiche. Ein Fachbereich mit der Bezeichnung Organisation, Finanzen, Personal untergliederte sich in die fünf Abteilungen Finanzmanagement, Controlling, Personal und Organisation, Beschaffung und Service sowie Information Technology, denen jeweils eine Leiterin bzw. ein Leiter vorstand.

Zum Stichtag 31. Dezember 2013 umfasste der gesamte Fachbereich 32 Mitarbeitende. Sowohl in der Abteilung Personal und Organisation als auch in der Abteilung Finanzmanagement waren jeweils sechs Bedienstete beschäftigt. Angemerkt wird, dass der

Leiter der letztgenannten Abteilung auch die Funktion des stellvertretenden Fachbereichsleiters innehatte.

## **2.5 Wirtschaftsagentur Wien. Ein Fonds der Stadt Wien.**

2.5.1 Die Wirtschaftsagentur Wien wurde von der Stadt Wien im Jahr 1981 als Wiener Wirtschaftsförderungsfonds gegründet. Zweck dieses gemeinnützigen Fonds ist es, die Struktur der Wiener Wirtschaft durch Ansiedlung von Betrieben und durch Beratung von Unternehmungen in Wirtschaftsfragen zu fördern. Aufgaben des Fonds sind u.a. der Erwerb von für die Ansiedlung oder Erweiterung von Unternehmen geeigneten Grundstücken, die Verwaltung von stadteigenen Betriebsbaugründen, die Verwertung von fonds- sowie stadteigenen und durch den Fonds treuhändisch verwalteten Betriebsgebäuden und Anlagen, die Beratung von Wirtschaftstreibenden sowie die Werbung für den Wirtschaftsstandort Wien.

Die notwendigen Mittel für die laufende Finanzierung des Fonds werden u.a. durch Beiträge öffentlicher und privater Körperschaften, durch Einbringung von Sachwerten und durch eigene Einnahmen aufgebracht.

In der Wirtschaftsagentur Wien war lt. einem Beschluss des Präsidiums vom Dezember 2007 dem Vorstand der Abschluss von Dienstverträgen mit einem Jahresaufwand von mehr als 64.265,-- EUR vorbehalten.

Im Betrachtungszeitraum unterstanden dem Fonds vier als GmbH geführte Tochtergesellschaften zur Gänze. Diese Firmen waren wiederum in unterschiedlichstem Ausmaß z.T. an einer Vielzahl von weiteren Gesellschaften beteiligt.

Zum Stichtag 31. Dezember 2013 waren in dem Fonds 119 Bedienstete beschäftigt. Im Betrachtungszeitraum wurden im Weg des Fonds rd. 640 Wiener Unternehmen gefördert und 11 Betriebe auf Fondsliegenschaften mit einer Fläche von rd. 100.000 m<sup>2</sup> neu angesiedelt. Im Jahresdurchschnitt 2013 waren weiters rd. 260 Unternehmen auf einer Bürofläche der Wirtschaftsagentur Wien im Ausmaß von rd. 85.000 m<sup>2</sup> eingemietet.

In drei der vier 100%igen Tochtergesellschaften, die zur Gänze in personellen Angelegenheiten von der Wirtschaftsagentur Wien mitbetreut wurden, lag der Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeiterstand zum genannten Stichtag in Summe bei 51 Personen. Für insgesamt elf Beschäftigte, die in drei weiteren Gesellschaften - mit einem geringeren Beteiligungsausmaß des Fonds - tätig waren, wurde in personeller Hinsicht seitens des Fonds lediglich die Gehaltsverrechnung vorgenommen.

Des Weiteren erfolgten von der Wirtschaftsagentur Wien die Buchhaltung und Bilanzierung nicht nur für den Fonds, sondern zusätzlich auch für insgesamt 14 Gesellschaften, an welchen der Fonds in unterschiedlichem Ausmaß beteiligt war. Ebenso wurden durch den Fonds dem Controlling zuzurechnende Aufgaben in 10 und die Betreuung in betriebswirtschaftlichen Fragestellungen in 21 Gesellschaften vorgenommen.

2.5.2 Entsprechend dem Organigramm der Wirtschaftsagentur Wien gliederte sich diese im Betrachtungszeitraum in vier - den beiden Geschäftsführern gemeinsam unterstellten - Fachbereiche. Der Fachbereich Zentrale Funktionen umfasste die Abteilungen Finanzen und Controlling, Human Resources & Office Management, IT, Kommunikation sowie Recht, wobei jeder dieser Abteilungen eine Leiterin bzw. ein Leiter vorstand.

Zum Stichtag 31. Dezember 2013 verfügte die Abteilung Human Resources & Office Management über drei Bedienstete und die Abteilung Finanzen und Controlling über neun Mitarbeitende.

## **2.6 wohnfonds\_wien fonds für wohnbau und stadterneuerung**

2.6.1 Gemäß Satzung hat der wohnfonds\_wien als Zweck und Aufgabe u.a. die Vorbereitung, Durchführung und Überwachung von Stadterneuerungsmaßnahmen in Wien. Des Weiteren obliegt ihm die Bereitstellung des für den sozialen Wohnbau Wien erforderlichen Bodens durch dessen preisangemessenen Erwerb und Baureifmachung sowie durch dessen entgeltliche Überlassung an geeignete Dritte. Nicht zuletzt umfasst sein Aufgabenbereich auch den Erwerb von Grundflächen für alle im Zusammenhang mit dem sozialen Wohnbau zweckmäßigen Einrichtungen, die der Strukturverbesserung von Wohngebieten dienen, und deren entgeltliche Überlassung an geeignete Dritte.

Entsprechend einem Gemeinderatsbeschluss aus dem Jahr 1984 verfügt der Fonds über ein ihm gewidmetes Vermögen von umgerechnet rd. 29,07 Mio. EUR; des Weiteren werden durch die Stadt Wien im Bedarfsfall Grundstücke im Weg einer Sachwertdotations übertragen, aber auch vom Fonds etwa in Form von Verkaufserlösen eigene Einnahmen erzielt.

Zum Stichtag 31. Dezember 2013 verfügte der wohnfonds\_wien über insgesamt 83 Mitarbeitende. Im Jahr 2013 erwarb der Fonds Flächen im Ausmaß von rd. 90.000 m<sup>2</sup> und verkaufte solche im Ausmaß von rd. 42.000 m<sup>2</sup>, wobei zum Ende dieses Jahres rd. 2.200.000 m<sup>2</sup> Flächen im Besitz des Fonds standen. Im Bereich der Sanierung wurden von ihm in diesem Jahr Projekte mit einem Gesamtvolumen von rd. 354,70 Mio. EUR aufbereitet.

2.6.2 Entsprechend dem Organigramm des Fonds unterstanden der Geschäftsführung die Geschäftsbereiche Sanierung und Liegenschaftsmanagement, Projektentwicklung sowie die Assistenz der Geschäftsführung. Letztgenannter waren die Aufgabenfelder Personal, Finanz- und Rechnungswesen sowie Weiterbildung zugeordnet. Diese Tätigkeitsbereiche wurden von den insgesamt drei der Assistenz der Geschäftsführung zugeordneten Mitarbeiterinnen wahrgenommen, wobei jede eine diesbezügliche Aufgabe übertragen bekommen hatte.

### **3. Aufgaben des Leitungspersonals der geprüften Bereiche**

Nachfolgend werden anhand der Stellenbeschreibungen bzw. Tätigkeitsprofile oder vergleichbarer Unterlagen die wesentlichsten Aufgaben der in die Prüfung einbezogenen Führungskräfte kurz dargestellt. Bezüglich des Krankenanstaltenverbundes wurden für diese Betrachtung jeweils die Stellenbeschreibungen der Leitungen des Kaufmännischen Geschäftsbereiches sowie des Geschäftsbereiches Personal in der Generaldirektion, jene der Leitungen der Abteilung Finanz und Betriebswirtschaft sowie der Leitung der Abteilung Personal in der Teilunternehmung Allgemeines Krankenhaus und beispielhaft jene der Leitung der Abteilung Finanz und der Abteilung Personal einer Schwerpunktkrankenanstalt herangezogen.

### **3.1 Aufgaben der Leitungen im Finanzbereich**

3.1.1 Im Krankenanstaltenverbund war es u.a. Aufgabe der dem Generaldirektor-Stellvertreter unterstellten Leitung des Kaufmännischen Geschäftsbereiches Bilanzierungsrichtlinien zu etablieren, Rahmenbedingungen für die Finanzplanung, den Wirtschaftsplan etc. zu erarbeiten, das Berichtswesen weiterzuentwickeln sowie Richtlinien für die Kostenrechnung zu erstellen. Zur Umsetzung dieser Aufgaben verfügte der Leiter des Geschäftsbereiches gegenüber allen anderen Einrichtungen des Krankenanstaltenverbundes über eine Richtlinienkompetenz.

Die Tätigkeiten der dem stellvertretenden Direktor der Teilunternehmung Allgemeines Krankenhaus unterstellten Abteilung Finanz und Betriebswirtschaft umfassten im Wesentlichen die Umsetzung der Finanzpolitik der Teilunternehmung, die Mitwirkung bei der Gestaltung der Weiterentwicklung des standardisierten Rechnungswesens und die Mitwirkung bei Verhandlungen über Planungsergebnisse im Rahmen von Zielvereinbarungen. Des Weiteren fielen in den Verantwortungsbereich der Leitung dieser Abteilung Aufgaben im Zusammenhang mit dem Wirtschaftsplan sowie dem Jahresabschluss. Ebenso war sie u.a. für die Führung und Administration der Anlagenbuchhaltung verantwortlich.

Die Leitungen der Abteilung Finanz von Schwerpunktkrankenanstalten waren für die Planung und Überwachung der finanziellen Ressourcen des jeweiligen Spitals hinsichtlich der Einnahmen und Ausgaben zuständig. Des Weiteren hatten sie den Finanzbereich betreffende Entscheidungsgrundlagen für die jeweilige Kollegiale Führung durch den Einsatz von Instrumenten des strategischen und operativen Controllings, der Kostenrechnung und Statistik vorzubereiten. Im Einzelnen waren die Leitungen für die Erstellung von Unterlagen für den Wirtschaftsplan sowie Finanz- und Investitionsplanentwürfe verantwortlich.

Ebenso fielen in deren Zuständigkeitsbereich u.a. die Erstellung von Controlling-Informationssystemen, die Durchführung der Kostenrechnung, die Patientenverwaltung inkl. Aufnahme und Entlassung, die Vorschreibung und Einbringung von Forderungen sowie

die Einhebung der Pflege- und Anstaltsgebühren. Wie bereits erwähnt, wurden in der Teilunternehmung Allgemeines Krankenhaus das Controlling inkl. der Kostenrechnung von einer eigenen dem Direktor der Teilunternehmung Allgemeines Krankenhaus unterstellten Abteilung und die Patientenverwaltung von einer weiteren, der Verwaltungsdirektion untergeordneten Abteilung wahrgenommen. Die Bezüge dieser beiden Abteilungsleitungen wurden in die gegenständliche Betrachtung nicht einbezogen.

Festzuhalten war, dass der Krankenanstaltenverbund als Unternehmung der Stadt Wien ungeachtet der im Statut festgelegten Befugnisse in die Organisationsstruktur des Magistrats der Stadt Wien eingebunden ist. So wurden etwa die Buchführung einschließlich der Debitoren- und Kreditorenbuchhaltung und die Führung der Verrechnungs- und Kontokorrentkonten nicht vom Krankenanstaltenverbund im Eigenbereich, sondern durch die Magistratsabteilung 6 wahrgenommen.

3.1.2 In den Fonds unterstanden mit Ausnahme des ArbeitnehmerInnen-Förderungs-fonds die Leitungen des Finanzbereiches jeweils unmittelbar der Geschäftsführung. Im ArbeitnehmerInnen-Förderungs-fonds hingegen stellte sich die Organisation so dar, dass der Geschäftsführung u.a. ein Bereich Organisation, Finanzen und Personal unterstellt war, wobei sich der Finanzbereich in das Finanzmanagement und das Controlling untergliederte. Aus Gründen der Vergleichbarkeit wurde auch bzgl. dieses Fonds nur die Leitung des Finanzmanagements in die Prüfung einbezogen.

Mit Ausnahme des ArbeitnehmerInnen-Förderungs-fonds und des wohnfonds\_wien war es grundsätzlich Aufgabe der Führungskräfte der Finanzbereiche die Entwicklung und Umsetzung aller operativen und strategischen Finanzangelegenheiten sowohl für den jeweiligen Fonds als auch gegebenenfalls für Tochtergesellschaften zu unterstützen. Von den Führungskräften dieser Fonds waren somit grundsätzlich alle jene Aufgaben abzudecken, die im Krankenanstaltenverbund zwischen der Generaldirektion und den ihr unterstellten Einrichtungen aufgeteilt waren.

Im ArbeitnehmerInnen-Förderungs-fonds oblag hingegen die Mitwirkung bei strategischen Aufgaben auch bzgl. des Finanzbereiches dem Leiter des Bereiches Organisati-

on, Finanzen und Personal, während die Leitung des Finanzmanagements gemäß Stellenbeschreibung für das operative Leistungsmanagement und die operative Führung des Finanzmanagements zuständig war.

Ebenso bildete diesbezüglich der Wohnfonds eine Ausnahme, da hier die mit dem Finanz- und Rechnungswesen betraute Assistentin der Geschäftsführung ebenfalls nicht für strategische, sondern ausschließlich für operative Tätigkeiten zuständig war. Diese umfassten u.a. die Aufbereitung und Kontierung von Buchungsbelegen, die Vorschreibung von Gebühren, die Kontrolle von Rechnungen sowie Zahlungsein- und Zahlungsausgängen, aber auch die Mitwirkung bei der Erstellung der Wirtschaftspläne, der Jahresabschlüsse und der Rechenschaftsberichte in Zusammenarbeit mit der Geschäftsführung, der Steuerberatungskanzlei und dem Wirtschaftsprüfer. Strategische Aufgaben wurden ausschließlich von der Geschäftsführung wahrgenommen.

### **3.2 Anforderungsprofil der Leitungen im Finanzbereich**

Auch hinsichtlich des Anforderungsprofils waren in den geprüften Einrichtungen erhebliche Unterschiede festzustellen. Grundsätzlich war eine betriebswirtschaftliche Ausbildung bzw. jedenfalls diesbezügliche Kenntnisse Anstellungserfordernis, wobei bzgl. des Ausbildungsniveaus die Bandbreite vom Abschluss einer Handelsschule (wohnfonds\_wien fonds für wohnbau und stadterneuerung) bis hin zum abgeschlossenen Studium der Betriebswirtschaft reichte. Mit Ausnahme des wohnfonds\_wien fonds für wohnbau und stadterneuerung und der Teilunternehmung Allgemeines Krankenhaus war eine Berufserfahrung im Finanz- und Rechnungswesen Teil des erforderlichen Anforderungsprofils, während Managementenerfahrung explizit nur in der Generaldirektion des Krankenanstaltenverbundes, im Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser sowie in der Wirtschaftsagentur Wien angeführt war. Ergänzend war anzumerken, dass in der Wirtschaftsagentur Wien die Abteilungsleitung Finanzen und Controlling auch über die Prokura verfügte.

### **3.3 Aufgaben der Leitungen im Personalbereich**

3.3.1 Die dem Generaldirektor des Krankenanstaltenverbundes unterstellte Leitung des Geschäftsbereiches Personal der Generaldirektion hatte u.a. grundsätzliche Angele-

genheiten des Dienst- und Besoldungsrechts in Nebengebührenangelegenheiten, des Dienstpostenplanes, der Personalentwicklung, der Personalplanung, des allgemeinen Bildungsmanagements, der Gleichbehandlung und der einrichtungsübergreifenden Gesundheitsförderung als ihren Aufgabenbereich. Des Weiteren wirkte sie bei der Erstellung von Wirtschaftsplänen und Zielvorgaben für die Wiener Städtischen Krankenhäuser sowie bei der Festlegung und dem Budgetsteuerungsprozess von Investitions- und Reinvestitionsprojekten dieser Spitäler mit.

Die dem Direktor der Teilunternehmung Allgemeines Krankenhaus unterstellte Leitung der Abteilung Personal hatte u.a. strategische Vorgaben hinsichtlich der Erstellung und Überwachung des Wirtschaftsplanes in Bezug auf das Personalbudget festzulegen. Ebenso war es ihre Aufgabe solche im Zusammenhang mit dem Personalcontrolling, der Personaleinsatzplanung, der Personalentwicklung und der Personalverwaltung samt Disziplinarangelegenheiten zu definieren.

Die den jeweiligen Verwaltungsdirektionen der Schwerpunktkrankenanstalten unterstellten Abteilungen Personal waren für die Beratung und Unterstützung der jeweiligen Kollegialen Führung in personalrelevanten Angelegenheiten zuständig. Ebenso oblagen ihnen u.a. dienst- und besoldungsrechtliche Kontrollaufgaben, die Durchführung von Disziplinarangelegenheiten, die Mitwirkung bei der Gestaltung des Personalbudgets, die Führung und Überwachung des Dienstpostenplanes, die Erstattung von Vorschlägen zur Aufnahme von Bediensteten und die Einleitung der Auflösung von Dienstverhältnissen.

Festzuhalten war, dass aufgrund der Einbindung der Unternehmung in die Organisationsstruktur des Magistrats der Stadt Wien verschiedene Personalagenden, die dem Personalbereich zuzuordnen sind, wie etwa die Gehaltsverrechnung und die Aufnahme von Bediensteten sowie die Beendigung von Dienstverhältnissen der Magistratsabteilung 2 vorbehalten waren.

3.3.2 Der Leiter der Stabsstelle Personalmanagement im Fonds Soziales Wien war als Mitglied der Geschäftsführung Teil des strategischen Managements, im ArbeitnehmerInnen-Förderungs fonds unterstand die Leitung Personal und Organisation dem Fach-

bereich Organisation, Finanzen, Personal. In allen übrigen Fonds war der Personalbereich direkt der jeweiligen Geschäftsführung untergeordnet. In sämtlichen Fonds mit Ausnahme des wohnfonds\_wien fonds für wohnbau und stadterneuerung waren die Leitungen des Personalbereiches u.a. verantwortlich für die Personalplanung, die Personalbudgetierung, die Entwicklung und Implementierung von Personalmanagementprozessen, Personal- und Organisationsentwicklungsprojekte und das Personalcontrolling. Die Vornahme von Personaladministrationsagenden lag in allen Fonds im Verantwortungsbereich der Leitungen des Personalbereiches.

Im Zusammenhang mit der Personalrekrutierung fiel die Aufnahme neuer Mitarbeitender im Fonds Soziales Wien, im ArbeitnehmerInnen-Förderungsfonds sowie in der Wirtschaftsagentur Wien in den Verantwortungsbereich der Leitung des Personalbereiches, während im Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser diese Leitung bzgl. der Häuser für die Vorgabe der Rahmenbedingungen im Zusammenhang mit der Gestaltung der Personalbeschaffungsprozesse und für das Personalmarketing zuständig war. Die Gehaltsverrechnung war im ArbeitnehmerInnen-Förderungsfonds sowie im wohnfonds\_wien fonds für wohnbau und stadterneuerung ausgelagert. Im Fonds Soziales Wien sowie in der Wirtschaftsagentur Wien war der Personalbereich auch zuständig für Tochtergesellschaften dieser Fonds.

Tätigkeiten im Zusammenhang mit Weiterbildungsangelegenheiten oblagen im Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser, im ArbeitnehmerInnen-Förderungsfonds und in der Wirtschaftsagentur Wien dem Personalbereich. Im Fonds Soziales Wien war der Leiter der Stabsstelle Personalmanagement in seiner Eigenschaft als stellvertretender Geschäftsführer für diesen Bereich verantwortlich, im wohnfonds\_wien fonds für wohnbau und stadterneuerung oblagen die diesbezüglichen Tätigkeiten einer mit Weiterbildungsaufgaben betrauten eigenen Assistentin der Geschäftsführung. Die für das Personalwesen dort tätige Assistentin hatte im Wesentlichen Agenden im Zusammenhang mit der Personaladministration wahrzunehmen, z.T. war sie mit dem Personalcontrolling betraut und hatte auch bei der Erstellung von Betriebsvereinbarungen mitzuwirken.

### **3.4 Anforderungsprofil der Leitungen im Personalbereich**

Mit Ausnahme des wohnfonds\_wien fonds für wohnbau und stadterneuerung, in dem so wie im Finanzbereich eine Assistentin der Geschäftsführung für das Personalwesen zuständig war, waren für die Leitungen des Personalbereiches Arbeitsrechtskenntnisse Teil des Anforderungsprofils. Eine Berufserfahrung im Personalwesen war ebenfalls in allen Fonds mit Ausnahme des wohnfonds\_wien fonds für wohnbau und stadterneuerung Voraussetzung. Im Krankenanstaltenverbund wurde eine Berufserfahrung in den Stellenbeschreibungen für die Leitungen der Abteilungen Personal in den Wiener Städtischen Krankenhäusern nicht explizit gefordert. In den Tätigkeitsprofilen der Leitungen des Personalbereiches von drei Fonds (Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser, ArbeitnehmerInnen-Förderungsfonds, Wirtschaftsagentur Wien) war für die Besetzung dieser Stellen auch eine einschlägige Personalmanagementausbildung Voraussetzung. Im letztgenannten Fonds oblag der Abteilungsleiterin Human Resources - die über die Prokura verfügte - gemeinsam mit dem Geschäftsführer auch der Abschluss von Dienstverträgen.

## **4. Grundlagen hinsichtlich besoldungsrechtlicher Ansprüche**

### **4.1 Unternehmung Wiener Krankenanstaltenverbund**

4.1.1 Die Führungskräfte der Finanz- und Personalbereiche des Krankenanstaltenverbundes sind Bedienstete der Stadt Wien und unterliegen somit den Bestimmungen der DO 1994 und der VBO 1995, woraus sich auch deren Rechte und Pflichten ableiten lassen. Hinsichtlich des Entgelts und der Leistungsabgeltung kommen die Bestimmungen der BO 1995 zum Tragen. Im Rahmen der Anstellung der Bediensteten werden zur besoldungsrechtlichen Stellung Festlegungen über den Beginn, die Dauer und das Beschäftigungsausmaß des Dienstverhältnisses getroffen.

4.1.2 Darüber hinaus galten in der Unternehmung für die Führungskräfte im Finanz- und Personalbereich der Schwerpunktkrankenanstalten - in Abstimmung mit der Magistratsdirektion und unter Zustimmung der Personalvertretung und der Hauptgruppe II der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten - sogenannte Bewertungsrichtlinien. Diese beinhalteten Kriterien, nach welchen die Führungskräfte der Finanz- und Personalbereiche höher bewertete Dienstposten und somit auch ein höheres Gehalt erlangen

konnten. Für die genannten Führungsfunktionen war eine zehnjährige Tätigkeit in einer entsprechenden Fachabteilung der Stadt Wien vorgesehen, wobei davon mindestens fünf Jahre als fachspezifische Führungskraft im Krankenanstaltenverbund Voraussetzung war.

Hinsichtlich der Teilunternehmung Allgemeines Krankenhaus fanden diese Bewertungsrichtlinien keine unmittelbare Anwendung. Im Vorfeld von Ausschreibungen der gegenständlichen Leitungsfunktionen mussten zur Besetzung der Führungspositionen Einzelpersonalanträge im Weg der Generaldirektion des Krankenanstaltenverbundes an die Magistratsdirektion gestellt werden. Diese hatten sich bzgl. der Dienstpostenbewertungen an den zuvor erwähnten Richtlinien zu orientieren.

4.1.3 Während bei den betreffenden Führungspositionen in den Schwerpunktkrankenanstalten grundsätzlich auf Bedienstete des Fachverwaltungsdienstes zurückgegriffen wurde, wurden die höherbewerteten Dienstposten der Leitungen der Geschäftsbereiche der Generaldirektion sowohl für den höheren Verwaltungsdienst bzw. für rechtskundige Mitarbeitende als auch für den Fachverwaltungsdienst ausgeschrieben. Im Betrachtungszeitraum des Jahres 2013 kam für den Leiter des Geschäftsbereiches Finanz in der Generaldirektion des Krankenanstaltenverbundes eine Ausnahme hinsichtlich seiner besoldungsrechtlichen Stellung zum Tragen, in dem dieser Bedienstete des Fachverwaltungsdienstes einen Sondervertrag erhielt.

4.1.4 Eine Betriebsvereinbarung, um Arbeitsbedingungen an betriebliche Erfordernisse - wie z.B. Arbeitszeiten etc. - anzupassen, war für diese Bediensteten im Krankenanstaltenverbund nicht abgeschlossen worden. Damit galten ausschließlich die allgemeinen dienst- und besoldungsrechtlichen Regelungen der Stadt Wien.

## **4.2 Fonds Soziales Wien**

4.2.1 Zum Zeitpunkt der Einschau kamen für die Bediensteten des Fonds Soziales Wien unterschiedliche Beschäftigungsverhältnisse zum Tragen. So war das dort tätige Personal einerseits als Beamtinnen bzw. Beamte bzw. Vertragsbedienstete von der Gemeinde zugewiesen oder abgeordnet und andererseits wurden vom Fonds Soziales

Wien Dienstverhältnisse auf Grundlage privatrechtlicher Verträge abgeschlossen. Bei den in die Prüfung einbezogenen Führungskräften handelte es sich - mit Ausnahme der Stabsstellenleitung für Personalentwicklung - ausschließlich um solche mit Dienstverträgen privatrechtlicher Natur.

4.2.2 In dem zwischen dem Fonds Soziales Wien und der Gewerkschaft der Gemeindebediensteten für die Angestellten abgeschlossenen Kollektivvertrag wurden neben einer Dienstordnung und den Arbeitszeiten auch die Rahmenbedingungen für das Entgeltsystem festgelegt. Für die Ermittlung des jeweiligen Grundgehalmtes wurden die Tätigkeiten der Mitarbeitenden in Modellstellen dargestellt. Diese waren gemäß einem Einreihungsplan in Gehaltsbändern festgelegt. Die Gehaltsbänder wiederum wurden in vier Gehaltsbandgruppen zusammengefasst. Die Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer waren aufgrund ihrer Tätigkeiten einer entsprechenden Modellstelle zugeordnet. Für die Zuordnung zu den Modellstellen war der überwiegende Teil der durchzuführenden Tätigkeiten maßgeblich.

4.2.3 Zum Zeitpunkt der Einschau lagen in Ergänzung zu den kollektivvertraglichen Regelungen drei in diesem Zusammenhang relevante zwischen dem Fonds Soziales Wien und dem Betriebsrat abgeschlossene Betriebsvereinbarungen vor. Diese beinhalteten Bestimmungen zur Gleitzeit, den betrieblichen Sozialleistungen und der Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeitervorsorgekasse sowie Regelungen hinsichtlich des Leistungsanteiles (Remunerationen) und Dienstordnungen in Bezug auf Nebenbeschäftigungen, dem Verbot der Geschenkannahme, der PC-Betriebsordnung u.dgl.

### **4.3 Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser**

Die Gehaltsstruktur bzw. Regelungen zu den Zulagen finden sich einerseits im Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreichs (BAGS-KV), andererseits wurden für die Bediensteten des Kuratoriums Wiener Pensionisten-Wohnhäuser in einer Betriebsvereinbarung Festlegungen getroffen. Ebenso verhält es sich hinsichtlich der Einstufungsbestimmungen, der Anrechnung von Vordienstzeiten sowie Gehaltsvorrückungen. Darüber hinaus bestanden im Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser für einzelne langjährig beschäftigte Bedienstete, die noch vor der Gültigkeit des BAGS-KV im Kura-

torium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser aufgenommen worden waren und nicht in den gegenständlichen Kollektivvertrag optiert hatten, eigene an die besoldungsrechtlichen Bestimmungen der Stadt Wien angelehnte Gehaltsstrukturen. Nach welchen der o.a. Kriterien die einzelnen in die Einschau einbezogenen Bediensteten entlohnt wurden, war nur z.T. aus den jeweiligen Dienstverträgen ersichtlich. Weiters zeigte sich, dass mit Ausnahme der Bereichsleiterin für Human Resources Management für alle anderen Leitungsfunktionen im Personal- und Finanzbereich grundsätzlich der BAGS-KV zum Tragen kam. Die Monatsbezüge der Führungskräfte der Zentrale des Kuratoriums Wiener Pensionisten-Wohnhäuser wurden in der Regel in Form von All-in-Verträgen festgelegt, wobei z.T. eine gehaltsmäßige Einstufung gemäß BAGS-KV aus den Arbeitsverträgen nicht ersichtlich war. In Bezug auf Zeitaufzeichnungen, Erbringung der Arbeitszeit sowie Abwesenheiten und freie Tage galt für die so entlohten Mitarbeitenden ein eigenes Regelwerk.

#### **4.4 Wiener ArbeitnehmerInnen-Förderungsfonds**

4.4.1 Über die Entgeltfindung für die Angestellten beim ArbeitnehmerInnen-Förderungsfonds wurde eine zwischen der Einrichtung und dem Angestelltenbetriebsrat getroffene Vereinbarung abgeschlossen. Die im Betrachtungszeitraum des Jahres 2013 geltenden Bestimmungen dieser Vereinbarung fanden im Sinn der gesetzlichen Vorgaben des Arbeitsverfassungsgesetzes, soweit diese den Geltungsbereich des Angestelltengesetzes betrafen, Anwendung. Unter anderem wurden in der vorliegenden Vereinbarung Kollektivverträge für die Angestellten des Gewerbe Österreichs (Fachverband Unternehmensberater und Datenverarbeiter) sowie für die Angestellten in der österreichischen Industrie, weiters für die Angestellten des Gewerbes sowie der Angestellten beim Arbeitsmarktservice berücksichtigt.

4.4.2 Die Angestellten wurden nach der Art ihrer vorwiegend ausgeübten Tätigkeit in die vorgesehene Verwendungsgruppe sowie bei Erfüllung der vorgesehenen Kriterien in eine entsprechende Kompetenzstufe eingereiht, nach denen sich die Höhe des Gehaltes richtete. Diese Kriterien fanden in den jeweiligen Dienstverträgen (Dienstzetteln) ihren Niederschlag. Insgesamt umfasste das Gehaltsschema des ArbeitnehmerInnen-Förderungsfonds neun Verwendungsgruppen und fünf Kompetenzstufen. Die Höhe der

für einzelne Verwendungsgruppen und Kompetenzstufen geltenden monatlichen Mindestgrundgehälter wurde in einer eigens ausgewiesenen Mindestgrundgehaltstabelle festgelegt, wobei diese Regelung auch für die in die Einschau einbezogenen Führungskräfte galt.

4.4.3 Darüber hinaus galten u.a. Betriebsvereinbarungen über die gleitende Arbeitszeit, die Auswahl einer Mitarbeiterinnen- bzw. Mitarbeitervorsorgekasse und eine EDV-Rahmenbetriebsvereinbarung.

#### **4.5 Wirtschaftsagentur Wien. Ein Fonds der Stadt Wien.**

4.5.1 Diese Einrichtung verfügte über ein Gehaltsschema, das keinem Kollektivvertrag zugrunde lag. Stattdessen lehnte sich der Fonds an das Gehaltsschema der Stadt Wien an, sodass die Mitarbeitenden automatisch die gleichen Gehaltserhöhungen wie die Bediensteten der Stadt Wien erhielten. Das Gehaltssystem der Wirtschaftsagentur Wien wurde vom Fonds eigens in einem Leitfaden festgelegt, wobei ein innerbetriebliches Grundgehaltsschema etabliert war. Die dafür bestimmenden Faktoren umfassten die Komplexität und den Umfang der Aufgaben, die Ausbildung, die durch regelmäßige Benchmarks mit vergleichbaren Unternehmungen erhobene Marktlage, die persönliche Qualifikation und die Berufserfahrung der Mitarbeitenden. Die individuelle Leistung und Entwicklung im Berufsbild der Bediensteten fand im Gehaltsschema keine Berücksichtigung; diese wurde in Form von Gehaltserhöhungen bzw. Prämien abgegolten.

4.5.2 Für Führungskräfte, die in ihrer Funktion annähernd mit Abteilungsleiterinnen bzw. Abteilungsleitern der Generaldirektion des Krankenanstaltenverbundes vergleichbar waren, wurde das Berufsbild "*Management*" definiert. Diese waren in dem zuvor erwähnten Gehaltssystem (Soll-Gehaltsbänder) nicht enthalten. Laut dem vorliegenden "*Leitfaden Gehaltssystem*" wurde aufgrund der Verschiedenartigkeit der Verantwortung der Leitungsfunktionen sowie der Führungsspannen etc. im Fall der Gehaltsfindung für Führungskräfte einerseits die Markteinschätzung der Personalabteilung als relevant erachtet und andererseits auch intern auf das Gehaltsgefüge geachtet. Gehaltserhöhungen und Prämien für Führungskräfte wurden nach Maßgabe von im Leitfaden defi-

nierten Kriterien entsprechend den Planungsbudgets des Fonds von der Geschäftsführung festgelegt.

#### **4.6 wohnfonds\_wien fonds für wohnbau und stadterneuerung**

4.6.1 Auf die privatrechtlichen Dienstverhältnisse jener Bediensteten des Fonds, welche für den Personal- und Finanzbereich zuständig waren, fanden die Bestimmungen des Angestelltengesetzes und die zwingenden Vorschriften des Kollektivvertrages für die Angestellten der gemeinnützigen Wohnungswirtschaft Österreichs Anwendung. Die Entlohnung erfolgte nach den im Kollektivvertrag vorgegebenen Beschäftigungsgruppen, die nach deren Tätigkeitsmerkmalen und der Anzahl der Dienstjahre gegliedert waren. Die damit in Verbindung stehenden Gehaltsansätze wurden in sogenannten Gehaltstafeln ausgewiesen. Eine Gehaltsvorrückung war alle zwei bzw. drei Jahre vorgesehen. Darüber hinausgehende Sondervereinbarungen bestanden in dieser Einrichtung nicht.

4.6.2 Des Weiteren finden sich im Kollektivvertrag u.a. Regelungen über die Arbeitszeit, Überstunden, Urlaube, Entgeltfortzahlung, Remunerationen und die Zuerkennung von Jubiläumsgeldern. Basierend auf diesen Regelungen wurde zwischen dem wohnfonds\_wien fonds für wohnbau und stadterneuerung und dem Betriebsrat eine Reihe von Betriebsvereinbarungen abgeschlossen, die u.a. die Ausgestaltung der Arbeitszeit oder die Nutzung der elektronischen Medien betrafen.

### **5. Jahresbruttoeinkommen des geprüften Leitungspersonals im Jahr 2013**

#### **5.1 Grundlagen**

Grundsätzlich muss eine Dienstgeberin bzw. ein Dienstgeber für jede Arbeitnehmerin bzw. jeden Arbeitnehmer ein Lohnkonto führen. Diesbezüglich wurde in der Lohnkontenverordnung einheitlich festgelegt, welche Daten ein solches Lohnkonto u.a. neben dem monatlich laufenden Bruttolohn (inkl. Sachbezüge, Mehrarbeit, Überstunden, Zuschläge, Zulagen usw.) zu beinhalten hat. Der Stadtrechnungshof Wien hat daher zur Gegenüberstellung der Bezüge der Finanz- und Personalleitungen von den in die Prüfung einbezogenen Einrichtungen die auf den Lohnkonten ausgewiesenen Jahresbruttoverdienstsummen des Jahres 2013 herangezogen. Für den Bereich des Kranken-

staltenverbundes wurden die betreffenden Unterlagen von der Magistratsabteilung 2 übermittelt, die Fonds stellten ihrerseits die prüfungsrelevanten Lohnkonten zur Verfügung.

## **5.2 Bezüge der Leitungsfunktionen im Finanzbereich**

5.2.1 Grundsätzlich waren bei den Finanzleitungen im Krankenanstaltenverbund dieselben Faktoren gehaltsbestimmend wie bei den Führungskräften im Personalbereich. So lagen die Bezüge der Leitungen der Finanzbereiche in der Generaldirektion und in der Teilunternehmung Allgemeines Krankenhaus bei Jahresbruttogehältern von etwas mehr als 100.000,-- EUR, während in den in die Einschau einbezogenen Spitälern der Wiener Städtischen Krankenhäuser sich die Bandbreite bei diesen Gehältern zwischen rd. 66.800,-- EUR und etwa 89.000,-- EUR bewegte.

5.2.2 Bei den im Rahmen der Prüfung betrachteten Fonds lagen die erhobenen Jahresbruttoverdienstsummen der betreffenden Bediensteten in einer Bandbreite zwischen rd. 68.200,-- EUR und rd. 122.800,-- EUR jährlich. Hier zeigte sich, dass in jenen Fonds höhere Bezüge für die Führungskräfte im Finanzbereich zum Tragen kamen, in denen auch die höchsten Umsatzerlöse und Erträge erzielt wurden und/oder die Bilanzsummen vergleichsweise hoch waren.

## **5.3 Bezüge der Leitungsfunktionen im Personalbereich**

5.3.1 Im Krankenanstaltenverbund bewegten sich im Jahr 2013 die Jahresbruttogehälter der Führungskräfte im Personalbereich der Generaldirektion, der Teilunternehmung Allgemeines Krankenhaus sowie in den übrigen in die Betrachtung einbezogenen Spitälern der Wiener Städtischen Krankenhäuser in einer Bandbreite von rd. 56.400,-- EUR bis rd. 89.300,-- EUR. Dabei zeigte sich sehr deutlich, dass bei den Bediensteten des Krankenanstaltenverbundes insbesondere das Dienstalter und die Anzahl der Jahre in der betreffenden Funktionsverwendung einen wesentlichen Faktor bei der Höhe der Bezüge darstellte. Darüber hinaus bestimmten erbrachte Mehrdienstleistungen sowie Zulagen die Einkommenssituation dieser Bediensteten maßgeblich.

5.3.2 In den in die Prüfung einbezogenen Fonds ergab die Einschau, dass auch hier eine große Streuung bei den Jahresbruttoverdienstsummen der Personalleitungen erkennbar war. Während die Jahresbruttoeinkommen dieser Führungskräfte in zwei Fonds rd. 105.300,-- EUR bzw. rd. 161.800,-- EUR betragen, lag die Bandbreite der gegenständlichen Einkommen im Personalbereich in den drei übrigen in die Betrachtung einbezogenen Fonds zwischen rd. 61.000,-- EUR und 77.700,-- EUR jährlich. In einem gewissen Ausmaß schlug sich bei den gegenständlichen Bezügen der Führungskräfte im Personalbereich in diesen Einrichtungen neben anderen Faktoren, wie z.B. Altverträge, auch die Zahl der jeweils dort beschäftigten Mitarbeitenden bzw. der Personalaufwand nieder.

## **6. Feststellungen**

Wie die Gegenüberstellung der Bruttojahresverdienstsummen von Führungskräften im Finanz- und Personalbereich des Krankenanstaltenverbundes und der in die Einschau einbezogenen fünf Fonds der Stadt Wien zeigte, spiegelten sich die Größe der Einrichtung, die Bilanzsumme und die Anzahl der Mitarbeitenden bei den Gehältern der geprüften Führungsebenen nicht gänzlich wider. Wenngleich alle geprüften Einrichtungen im weitesten Sinn als solche der Stadt Wien zu betrachten sind, waren infolge der unterschiedlichen Besoldungs- bzw. Entlohnungssysteme sowie differierender Ansätze bei der Gehaltsfindung (BO 1995, verschiedene Kollektivverträge, Sonderverträge, All-in-Verträge) Unterschiede bei den Gehältern zu erkennen.

Im Krankenanstaltenverbund wurde die Höhe der Gehälter der Führungskräfte im Finanz- und Personalbereich durch die jeweilige besoldungsrechtliche Bewertung des Dienstpostens bzw. durch die ausverhandelten Bewertungsrichtlinien bestimmt. Neben dem in der BO 1995 verankerten Senioritätsprinzip bewirkten gehaltssteuernde Instrumente wie die Zulagen und Nebengebühren die Einkommenshöhe der Bediensteten. Demgegenüber stand bei den fünf Fonds der Stadt Wien größtenteils eine primär kompetenz- bzw. funktionsbezogene und in geringerem Ausmaß vom Alter abhängige Bezahlung im Vordergrund.

Die z.T. höheren Bezüge der in die Prüfung einbezogenen Führungsebene im Finanz- und Personalbereich bei den Fonds im Verhältnis zu jenen des Krankenanstaltenverbundes wurden damit argumentiert, dass man sich in den Fonds am Gehaltsniveau des privaten Sektors orientiere und eine Gesamtverantwortung über den jeweiligen Bereich bestehe, während sowohl innerhalb des Krankenanstaltenverbundes als auch in Verbindung mit der Stadt Wien eine Aufgaben- und Verantwortungsteilung vorherrsche.

Hiezu war allerdings anzumerken, dass der Krankenanstaltenverbund sowohl in Bezug auf das Finanzvolumen als auch hinsichtlich der Bedienstetenanzahl die Fonds um ein Vielfaches übertraf; ebenso lag die Zahl der von den Führungskräften des Krankenanstaltenverbundes unmittelbar zu führenden Mitarbeitenden - bis auf eine Ausnahme - über jenen in den Fonds.

Stellungnahme des Fonds Soziales Wien:

Für den Fonds Soziales Wien ergibt sich aus dem Prüfungsergebnis kein direkter Handlungsbedarf. Für einen künftigen Vergleich darf angeregt werden, auch Holdings und Firmen im ausgegliederten Bereich der Stadt Wien aber auch direkt mit der Privatwirtschaft zu vergleichen. Anhand von einzelnen Faktoren, wie Verantwortlichkeiten, Kompetenzbereiche, Umsätze und Beschäftigungszahlen, könnte ein Vergleich von Gehältern umfassender dargestellt werden und würde die Aussagekraft des Prüfungsergebnisses zusätzlich bereichern.

Gegenäußerung des Stadtrechnungshofes Wien:

Festzuhalten ist, dass Festlegungen hinsichtlich des Umfangs und der Art der Prüfungsarbeit des Stadtrechnungshofes Wien sowie insbesondere die Auswahl der Prüfobjekte dem Stadtrechnungshofdirektor obliegen. Zur Anregung, für einen künftigen Vergleich u.a. auch die "Privatwirtschaft" heranzuziehen, wird auf die in der Wiener Stadtverfassung verankerten Prüfbefugnisse des Stadtrechnungshofes Wien verwiesen, wonach wirtschaftliche Un-

ternehmungen vom Stadtrechnungshof Wien nur geprüft werden dürfen, wenn die Voraussetzungen gem. § 73b Abs 2 oder 3 WStV vorliegen.

## **7. Empfehlung**

Das Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser und die Wirtschaftsagentur Wien sollten aus Gründen der Transparenz auch für Führungskräfte, für die bisher keine Entlohnungsstrukturen bestanden, Einstiegsgehälter und Obergrenzen schaffen und diese dem jeweiligen Vorstand zur Beschlussfassung vorlegen (s. Pkte. 4.3 und 4.5.2).

### Stellungnahme des Kuratoriums Wiener Pensionisten-Wohnhäuser:

Da auch dem Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser Transparenz, Nachvollziehbarkeit und Objektivität in Bezug auf Entlohnung überaus wichtig sind, nimmt dieses die Empfehlung gerne auf.

Es werden entsprechende Entlohnungsstrukturen auch für diese Managementpositionen geschaffen werden, in denen u.a. Einstiegsgehälter und Obergrenzen festgelegt werden. Nach Fertigstellung und interner Freigabe werden diese dem Vorstand zur Beschlussfassung vorgelegt werden.

### Stellungnahme der Wirtschaftsagentur Wien. Ein Fonds der Stadt Wien.

Entsprechend der Empfehlung des Stadtrechnungshofes Wien wurden für Führungskräfte der Wirtschaftsagentur Wien im Rahmen des internen Gehaltssystems Entlohnungsstrukturen mit Einstiegsgehältern und Obergrenzen geschaffen. Gemäß § 7 lit. i der Fondssatzung in Verbindung mit dem Präsidiumsbeschluss vom Dezember 2007 ist dem Vorstand der Wirtschaftsagentur Wien in jedem Einzelfall die Beschlussfassung über den Abschluss von Dienstverträgen mit einem Jahresaufwand von mehr als

64.265,-- EUR vorbehalten, worunter jedenfalls auch alle Dienstverträge mit Abteilungsleiterinnen bzw. Abteilungsleiter fallen. Die Vorabgenehmigung einer Entlohnungsstruktur für Führungskräfte durch den Vorstand ist demgemäß in der Satzung der Wirtschaftsagentur Wien nicht vorgesehen.

Der Stadtrechnungshofdirektor:

Dr. Peter Pollak, MBA

Wien, im September 2015