

# STEIERMÄRKISCHER LANDTAG

## LANDESRECHNUNGSHOF

**GZ.:** LRH 22 P 2 - 96/14

# BERICHT

betreffend die Prüfung der Personalbewirtschaftung  
der Steiermärkischen Krankenanstaltengesellschaft  
unter besonderer Berücksichtigung  
der Alternativen und Varianten  
für eine kostengünstige Personalführung

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
I. PRÜFUNGS-AUFTRAG .....	1
II. GRUNDSÄTZLICHE ANMERKUNGEN ZUM KOSTENFAKTOR PERSONAL .....	5
III. DIENST- BZW. ARBEITSRECHTLICHE GRUNDLAGEN .....	14
1. Vordienstzeitenanrechnung und Vorrückung .....	15
2. Arbeitszeitgesetz 1969 .....	22
IV. ANMERKUNGEN ZU EINZELNEN BEREICHEN .....	25
1. Harmonisierung des Dienst- und Besoldungsrechtes .....	25
2. Anrechnung von Vordienstzeiten .....	29
3. Schemata .....	39
4. Kollektivvertragsfähigkeit .....	54
V. PERSONALBEDARFSERMITTLUNG UND FEST- LEGUNG DES DIENSTPOSTENPLANES .....	58
1. Grundsätzliches .....	58
2. Aussagen der Geschäftsführung zum Dienstpostenplan bzw. zur Dienstpostenplanentwicklung .....	62
VI. ZENTRALDIREKTION .....	65
1. Entwicklung des Dienstposten- standes .....	65
2. Personaleinsparung .....	69
3. Wertigkeit von Dienstposten und gehaltsmäßige Sonderregelungen .....	71
VII. ALTERNATIVEN UND VARIANTEN DER KAGES FÜR EINE KOSTENGÜNSTIGE PERSONAL- FÜHRUNG .....	72
VIII. ZUSAMMENFASSUNG .....	95

BEILAGENVERZEICHNIS

- Beilage 1** Regierungssitzungsantrag der Rechtsabteilung 1 vom 8. Juni 1995, GZ: 1-48.00-1/95-44
- Beilage 2** Auszug aus dem Wirtschaftsplan 1996  
"DPPL-LKH's Gesamt nach Berufsgruppen - Entwicklung 1986 - 1996"
- Beilage 3** Aussage der Geschäftsführung der KAGES betreffend "Personalstand einfrieren", Kleine Zeitung vom 1. April 1996

## I. PRÜFUNGS-AUFTRAG

Mit Schreiben vom 7. Mai 1996 hat Herr Landesrat Günter Dörflinger gemäß § 26 Landesrechnungshof-Verfassungsgesetz (LRH-VG) an den Landesrechnungshof den Antrag gestellt,

- o die Personalbewirtschaftung der Steiermärkischen Krankenanstaltengesellschaft m.b.H. (KAGES)
- o unter besonderer Berücksichtigung der nun vorliegenden Alternativen und Varianten

im Sinne der Verfügbarkeit einer breiten Entscheidungsbasis einer Prüfung und Kontrolle zu unterziehen.

Im vorzitierten Antragschreiben legt Herr Landesrat Günter Dörflinger die Gründe für die vorliegende Antragstellung wörtlich wie folgt dar:

"Die Personalführung der Steiermärkischen Krankenanstaltengesellschaft hat aufgrund der unterschiedlichen Dienstrechte in den vergangenen Jahren viele Diskussionen und Probleme ausgelöst. Auch der Landesrechnungshof hat sich in verschiedenen Berichten kritisch zur Personalbewirtschaftung geäußert. Die Landesregierung hat daher in ihrer Sitzung vom 4.3.1996 über meinen Antrag den Beschluß gefaßt die Geschäftsführung der KAGES zu beauftragen, Alternativen und Varianten für eine kostengünstige Personalführung aufzulisten und eine finanzielle Bewertung vorzunehmen. Insbesondere sollte dabei aufgezeigt werden, welche Kosten in den nächsten 5 Jahren bei Beibehalten der derzeitigen Regelungen zu erwarten sind und im Vergleich dazu, welche umsetzbaren Alternativen als kostengünstig angesehen werden."

Nach dem Verständnis des Landesrechnungshofes gliedert sich die Antragstellung von Herrn Landesrat Günter Dörflinger in zwei Teile. Der erste Teil umfaßt die

Gebarungskontrolle der Personalbewirtschaftung der KAGES, der zweite Teil bezieht sich auf die Prüfung und Kontrolle von sechs von der KAGES ausgearbeiteten Alternativen und Varianten für eine kostengünstige bzw. kostengünstigere Personalführung.

Die Ausarbeitung von Alternativen und Varianten durch die Geschäftsführung der KAGES geht auf einen von Herrn Landesrat Günter Dörflinger am 4. März 1996 initiierten Landesregierungsbeschluß und einen Beschluß der von Herrn Landesrat Dörflinger repräsentierten Generalversammlung der KAGES vom 7. März 1996 zurück.

Bezüglich der aus zwei Teilen bestehenden Antragstellung wird angemerkt, daß für die Gebarungskontrolle der Personalbewirtschaftung die Zuständigkeit des Landesrechnungshofes gemäß § 26 LRH-VG eindeutig gegeben ist. Im Gegensatz dazu bedarf die Annahme der Prüf- und Kontrollkompetenz des Landesrechnungshofes im Falle des zweiten Antragsteiles einer näheren Prüfung.

Gemäß § 9 Abs. 3 LRH-VG obliegt es dem Landesrechnungshof auch, aus Anlaß seiner Prüfung Vorschläge für eine Beseitigung von Mängeln zu erstatten, Hinweise auf die Möglichkeit der Verminderung von Ausgaben sowie auf die Möglichkeit der Erhöhung oder Schaffung von Einnahmen zu geben.

Aus dem Wortlaut des § 9 Abs. 3 LRH-VG kann darauf geschlossen werden, daß der Landesrechnungshof mit einem konkreten Gebaren konfrontiert sein müßte. Denn nur dann könnte er sich so verhalten, wie ihm dies in der zitierten Landesrechnungshof-Verfassungsgesetz-Bestimmung aufgetragen wird. Das heißt, daß die Landesrechnungshofprüfung und -kontrolle sich auf stattgefundene, also zurückliegende Abläufe bzw. Vorgänge bezieht.

Bei der beantragten Prüfung und Kontrolle von Alternativen und Varianten verhält es sich so, daß der Landesrechnungshof in einen unternehmerisch wichtigen Entscheidungsfindungsprozeß eingeschaltet wird. Demnach hätte er Verhältnisse zu prüfen und zu kontrollieren, die es noch gar nicht gibt.

An sich wäre es Angelegenheit der Geschäftsführung der KAGES zu sagen, welche der unterbreiteten Alternativen bzw. Varianten sie für umsetzbar und kostengünstigst hält.

Der Landesrechnungshof wird sich daher bei der gegenständlichen Prüfung darauf beschränken, die Alternativen bzw. Varianten dahingehend zu untersuchen, ob sie für die in dieser Angelegenheit zu befassenden Entscheidungsträger (Steiermärkische Landesregierung bzw. Steiermärkischer Landtag) eine taugliche Entscheidungsgrundlage sein können.

Angesichts des zweigeteilten Prüfungsauftrages wird sich der Landesrechnungshof im vorliegenden Bericht zunächst mit der Personalbewirtschaftung beschäftigen, jedoch schon überwiegend in die Richtung gehend, daß die diesbezüglichen Ausführungen für die Prüfung und Kontrolle von Alternativen und Varianten verwertet werden können.

Mit der Durchführung der Prüfung war die Gruppe 4 des Landesrechnungshofes beauftragt. Unter dem verantwortlichen Gruppenleiter, Hofrat Dr. Karl Bekerle, haben die Einzelprüfungen Oberregierungsrat Dr. Kuno Dickbauer und Wirtschaftsrat Mag. Georg Grünwald durchgeführt.

Im Rahmen der Prüfung hat der Landesrechnungshof am 27. Juni 1996 die KAGES u. a. auch um Bekanntgabe des

\* Gesamtpersonalaufwandes (inkl. Nachtdienstentschädigung usw.) für die Berufsgruppe der Ärzte für 1990 bis 1995  
und

\* Gesamtpersonalaufwandes für die Bediensteten des S II-Schemas für 1990 bis 1995

ersucht.

Im Antwortschreiben vom **9. Juli 1996** wurde mitgeteilt, daß diese gewünschten Unterlagen noch nachgereicht werden.

Hiezu wird bemerkt, daß diese Unterlagen bis zum Abschluß der Prüfung (14. September 1996) **nicht** nachgereicht wurden. Der Landesrechnungshof muß daher feststellen, daß insbesondere die Prüfung der im Kapitel IV. des Berichtes behandelten Bereiche nur **eingeschränkt** möglich war.

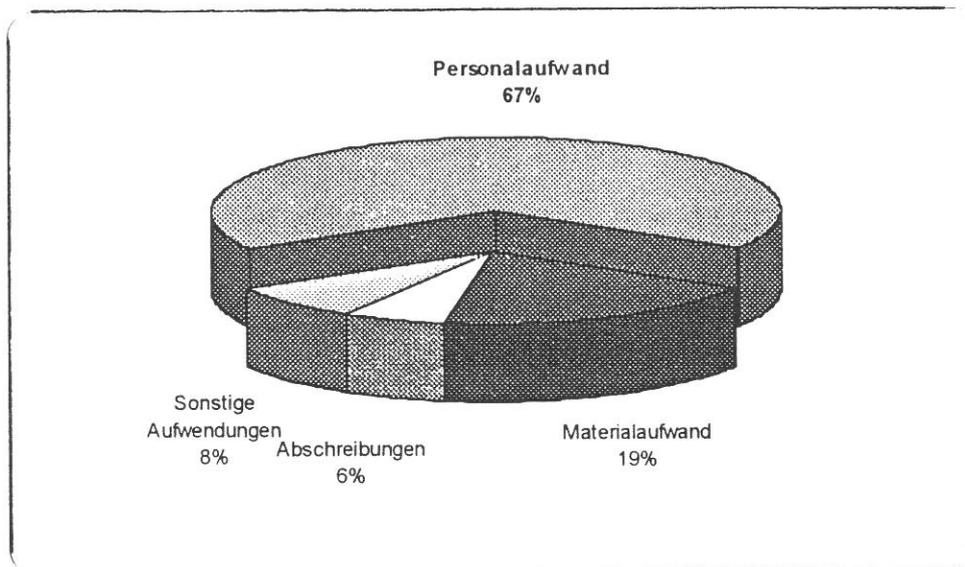
## II. GRUNDSÄTZLICHE ANMERKUNGEN ZUM KOSTENFAKTOR PERSONAL

Die Personalkosten stellen für die KAGES den größten Ausgabenposten dar.

Die GuV-Rechnung im Geschäftsbericht weist die Aufwendungen für das Jahr 1995 wie folgt aus:

	S	%
Personalaufwand	6.702.514.457,54	67,19
Materialaufwand	1.898.725.166,29	19,04
Abschreibungen	575.879.404,52	5,77
Sonstige Aufwendungen	<u>798.313.429,34</u>	<u>8,00</u>
Betriebsaufwendungen	9.975.432.457,69	100,00

Auf ganze Kommastellen gerundet ergibt sich graphisch folgendes Bild:



Die Dominanz des Personalaufwandes - mit mehr als zwei Drittel der gesamten Betriebsaufwendungen - stellt sich hier deutlich dar.

Wegen des überproportionalen Einflusses des Einsatzfaktors Personal auf die Ausgabenseite wird sich die Betriebsführung von Krankenanstalten besonders intensiv mit diesem Bereich auseinandersetzen haben.

Die Kosten eines Einsatzfaktors ergeben sich allgemein betrachtet aus der Menge der eingesetzten Faktoren mal deren jeweiligen Preisen.

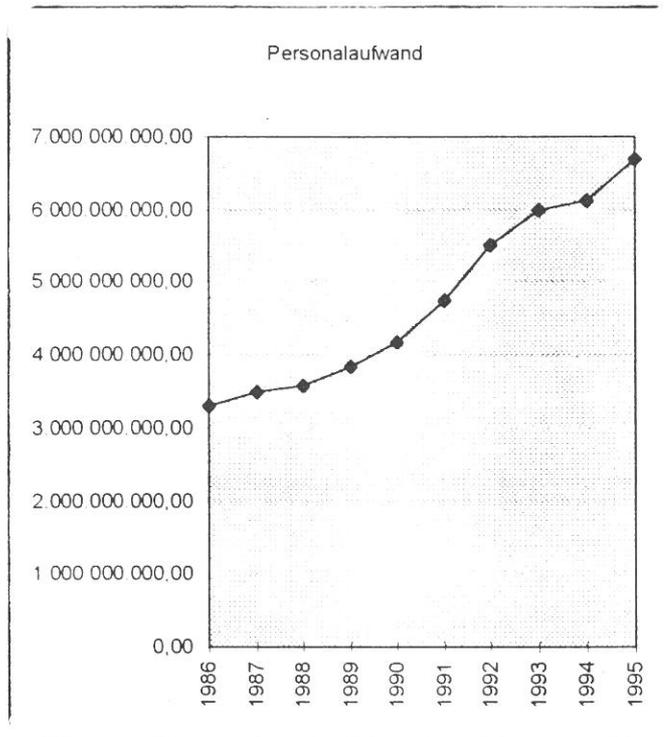
Übertragen auf den Personalaufwand bedeutet dies, daß dieser bestimmt ist durch

- a) die Personalausstattung  
und
- b) die besoldungsrechtlichen Maßnahmen.

Entwicklung des Personalaufwandes im Hinblick auf die Einnahmensituation

Die Entwicklung des Personalaufwandes seit Gründung der KAGES im Jahre 1986 zeigt laut GuV-Rechnung eine stark steigende Tendenz:

<u>Jahr</u>	<u>Personalaufwand</u> S	<u>in %</u> (1986=100)
1986	3.313.127.328,05	100,00
1987	3.499.753.169,77	105,63
1988	3.590.464.689,60	108,37
1989	3.850.855.421,30	116,23
1990	4.181.324.804,93	126,20
1991	4.744.176.004,29	143,19
1992	5.521.540.811,66	166,66
1993	5.989.059.428,05	180,77
1994	6.117.291.890,54	184,64
1995	6.702.514.457,54	202,30

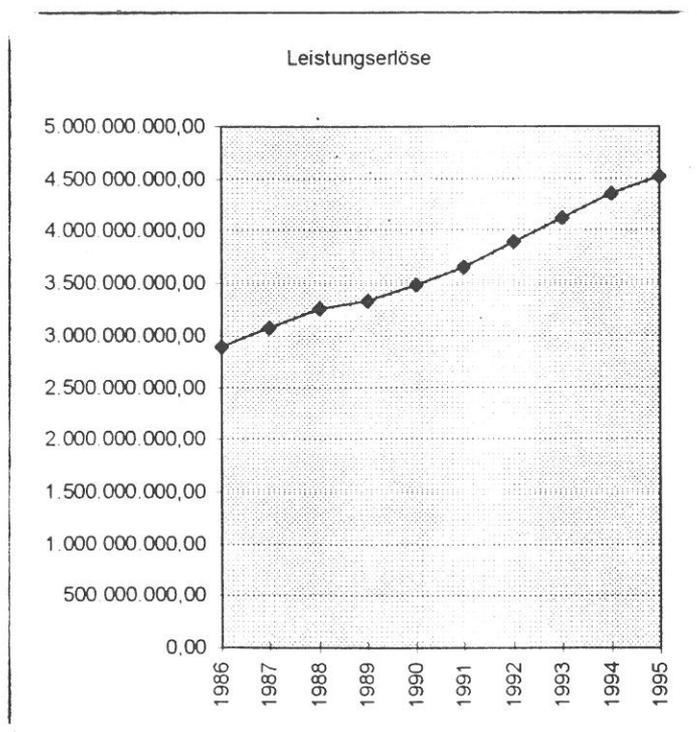


Der Personalaufwand hat somit innerhalb von zehn Jahren um 102,30 % zugenommen - d. h. hat sich mehr als verdoppelt.

Von elementarer Bedeutung für die wirtschaftliche Führung von Krankenanstalten ist die Frage, in welchem Ausmaß sich der größte Ausgabenposten - die Personalkosten - durch den eigentlichen Betrieb erwirtschaften läßt.

Als Maßstab werden hier die jeweiligen Leistungserlöse (Pfleugebühren, Ambulanzgebühren, besondere Gebühren) aus den GuV-Rechnungen herangezogen.

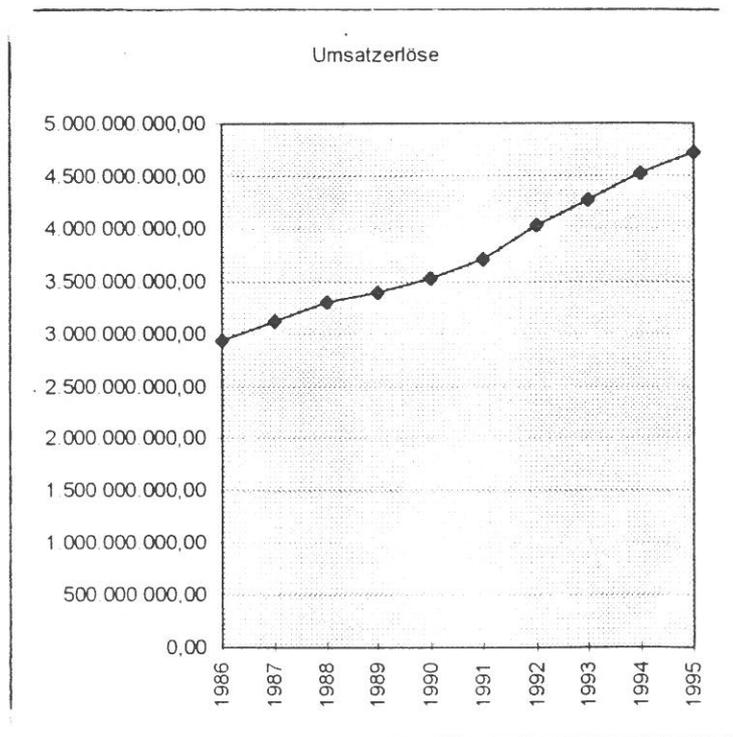
<u>Jahr</u>	<u>Leistungserlöse</u> S	<u>in %</u> (1986=100)
1986	2.890.205.752,06	100,00
1987	3.073.570.015,34	106,34
1988	3.253.222.484,13	112,56
1989	3.339.860.437,78	115,56
1990	3.479.623.854,44	120,39
1991	3.651.036.192,77	126,32
1992	3.906.522.681,30	135,16
1993	4.128.120.914,05	142,83
1994	4.350.352.484,13	150,52
1995	4.532.725.430,74	156,83



Wie aus umseitiger Darstellung ersichtlich, haben zwar auch die Leistungserlöse im zehnjährigen Betrachtungszeitraum zugenommen, jedoch im vergleichsweise geringen Ausmaß von 56,83 %. Das heißt, die Einnahmen/Ausgabenschere zwischen den Leistungserlösen und dem Personalaufwand hat sich im Laufe dieser zehn Jahre stetig weiter geöffnet.

Betrachtet man anstelle der Leistungserlöse die in der GuV-Rechnung ausgewiesenen Umsatzerlöse (Leistungserlöse plus Nebenerträge bzw. Nebenerlöse), so zeigt sich folgendes Bild:

<u>Jahr</u>	<u>Umsatzerlöse</u> S	<u>in %</u> (1986=100)
1986	2.931.702.112,06	100,00
1987	3.117.035.587,78	106,32
1988	3.296.705.604,81	112,45
1989	3.386.730.756,87	115,52
1990	3.528.403.955,48	120,35
1991	3.702.278.926,87	126,28
1992	4.034.445.849,24	137,61
1993	4.274.098.463,91	145,79
1994	4.527.998.185,63	154,45
1995	4.732.168.815,40	161,41

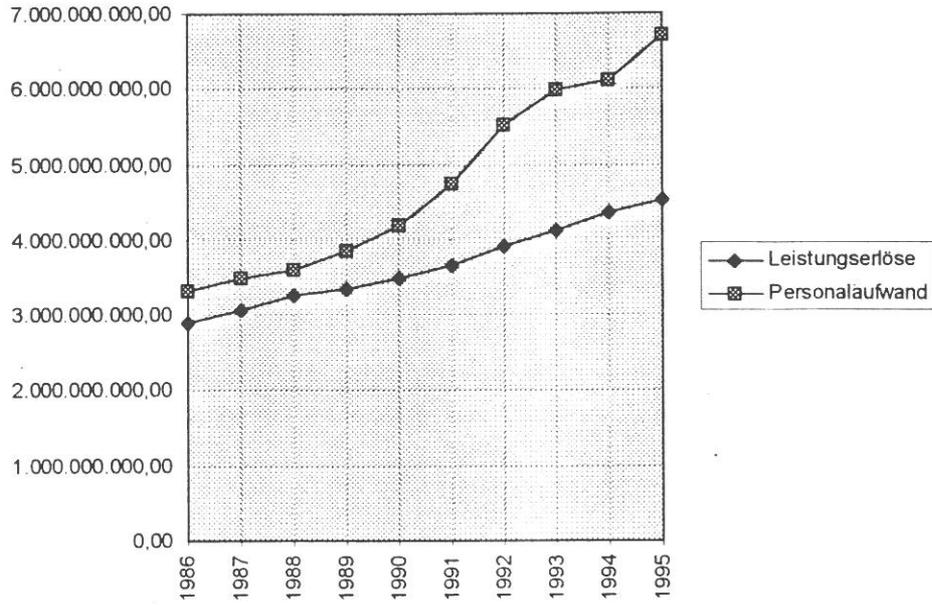


Auch bei dieser Betrachtung zeigt sich, daß die Einnahmen/Ausgaben-Schere sich im Laufe der betrachteten zehn Jahre weiter geöffnet hat. Der 102,30 %igen Zunahme des Personalaufwandes steht eine Umsatzerlössteigerung von lediglich 61,41 % gegenüber.

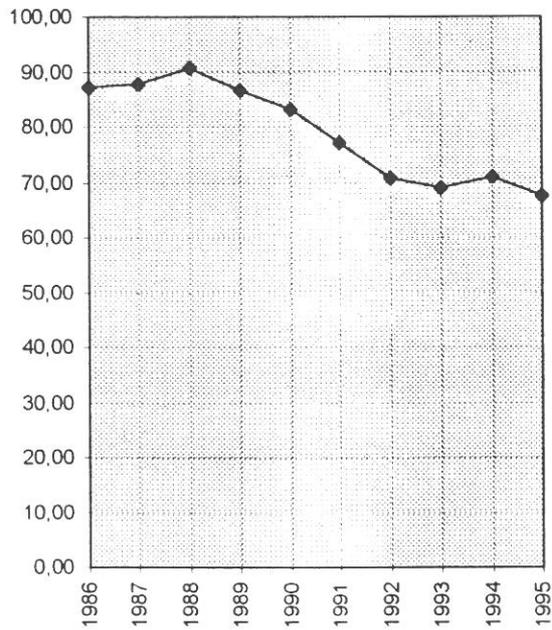
Eine gemeinsame Betrachtung von Personalaufwand und Leistungserlösen im Zeitablauf zeigt, in welchem Ausmaß die Einnahmen (Leistungserlöse) den Personalaufwand abdecken und ob sich dieses Ausmaß verbessert oder verschlechtert.

<u>Jahr</u>	<u>Leistungserlöse</u>	<u>Personalaufwand</u>	<u>Deckungsgrad</u>
	S	S	
1986	2.890.205.752,06	3.313.127.328,05	87,23
1987	3.073.570.015,34	3.499.753.169,77	87,82
1988	3.253.222.484,13	3.590.464.689,60	90,61
1989	3.339.860.437,78	3.850.855.421,30	86,73
1990	3.479.623.854,44	4.181.324.804,93	83,22
1991	3.651.036.192,77	4.744.176.004,29	76,96
1992	3.906.522.681,30	5.521.540.811,66	70,75
1993	4.128.120.914,05	5.989.059.428,05	68,93
1994	4.350.352.484,13	6.117.291.890,54	71,12
1995	4.532.725.430,74	6.702.514.457,54	67,63

Leistungserlöse - Personalaufwand

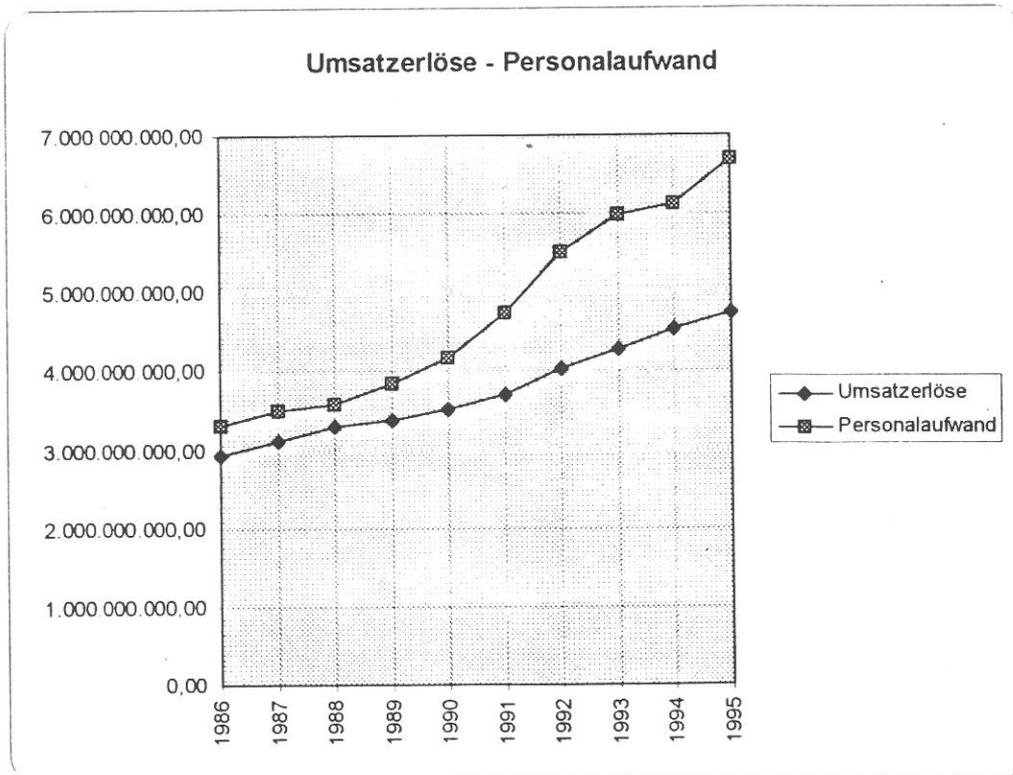


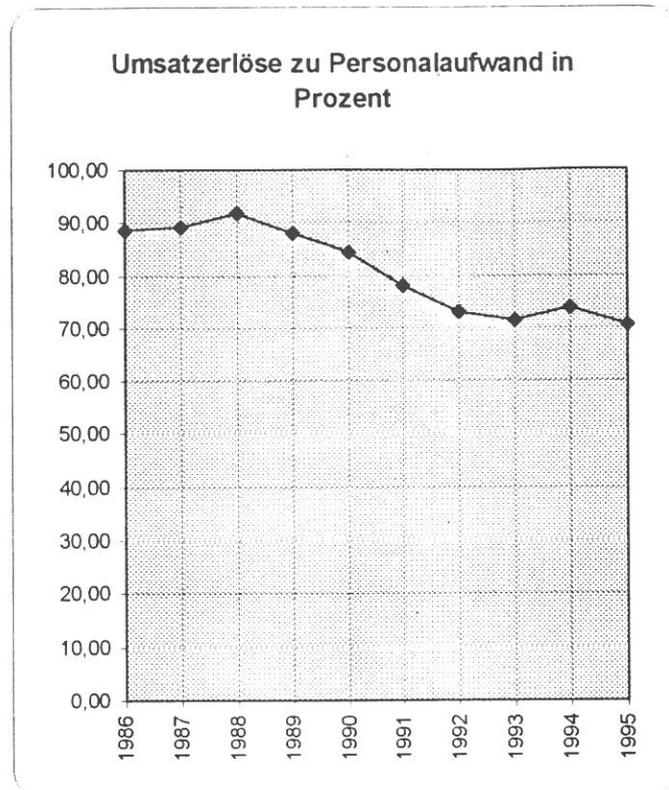
Leistungserlöse zu Personalaufwand in Prozent



Ersetzt man die Leistungserlöse durch den weiter gefaßten Begriff der Umsatzerlöse (Leistungserlöse plus Nebenerträge bzw. Nebenerlöse), so ändert sich das Bild kaum:

<u>Jahr</u>	<u>Umsatzerlöse</u>	<u>Personalaufwand</u>	<u>Deckungsgrad</u>
	S	S	
1986	2.931.702.112,06	3.313.127.328,05	88,49
1987	3.117.035.587,78	3.499.753.169,77	89,06
1988	3.296.705.604,81	3.590.464.689,60	91,82
1989	3.386.730.756,87	3.850.855.421,30	87,95
1990	3.528.403.955,48	4.181.324.804,93	84,38
1991	3.702.278.926,87	4.744.176.004,29	78,04
1992	4.034.445.849,24	5.521.540.811,66	73,07
1993	4.274.098.463,91	5.989.059.428,05	71,37
1994	4.527.998.185,63	6.117.291.890,54	74,02
1995	4.732.168.815,40	6.702.514.457,54	70,60





Hat sich der Deckungsgrad in bezug auf die Leistungserlöse vom Jahre 1986 bis zum Jahr 1995 um 22,47 % verschlechtert, so beträgt die Verschlechterung in bezug auf die Umsatzerlöse noch immer 20,22 % für diesen Zeitraum.

Allein von 1994 bis 1995 hat sich der Deckungsgrad (Leistungserlöse zu Personalaufwand) um 4,91 % bzw. in bezug auf die Umsatzerlöse um 4,62 % verschlechtert.

### III. DIENST- BZW. ARBEITSRECHTLICHE GRUNDLAGEN

Der Landesrechnungshof hat sich in seinen Prüfberichten

\* vom **27. April 1988**, GZ: LRH 22 Au 1-1987/11, Steiermärkische Krankenanstaltengesellschaft, Stichprobenweise Überprüfung der Ausgaben unter besonderer Berücksichtigung der Aufwendungen im Bereich der Zentralstelle,  
und

\* vom **7. Juli 1992**, GZ: LRH 22 Z 1-91/4, Prüfung der Steiermärkischen Krankenanstalten GesmbH, unter besonderer Berücksichtigung der Organisation der Zentralstelle, des Dienstrechtes und der Erstellung der Dienstposten- und Wirtschaftspläne,

bereits sehr eingehend mit den für die Krankenanstaltengesellschaft relevanten dienst- bzw. arbeitsrechtlichen Grundlagen auseinandergesetzt.

Um Wiederholungen zu vermeiden, werden im folgenden die wesentlichen damaligen Feststellungen mit der Stellungnahme der KAGES kurz dargelegt und wird in den Kapiteln IV., V. und VII. auf Detailbereiche näher eingegangen.

## 1. Vordienstzeitenanrechnung und Vorrückung

Aufgrund der Regelung der Vordienstzeitenanrechnung in der **Betriebsvereinbarung vom 23. Dezember 1985** und der Festlegung der Vorrückung **nur alle drei Jahre** waren die von der KAGES aufgenommenen Mitarbeiter im Vergleich zu den Landesbediensteten bzw. den der KAGES zur Dienstleistung zugewiesenen Landesbediensteten (zweijährige Vorrückung - bessere Vordienstzeitenanrechnung) einer besoldungsmäßigen Schlechterstellung ausgesetzt.

Diese damals getroffene Regelung war rechtlich natürlich möglich. Die seinerzeitige Prüfung hat jedoch bereits ergeben, daß die KAGES insbesondere bei den Ärzten und den Bediensteten der Zentralstelle sich an diese Regelung nicht gehalten hat. Dies hat den Landesrechnungshof zur Feststellung veranlaßt, daß z. B. in der Frage der Anrechnung von Vordienstzeiten **zumindest** innerhalb der einzelnen Berufs- bzw. Beschäftigungsgruppen die Festlegung **einheitlicher** Bestimmungen oberste Maxime sein müßte. In der Vereinbarung vom 23. Dezember 1985 war festgelegt, daß von den durch die dreijährige Vorrückung und durch die im Vergleich zur bisherigen Landesregelung geänderte Vordienstzeitenanrechnung eingesparten Beträgen 70 % als Leistungsmotivation wieder umverteilt werden und 30 % der KAGES verbleiben. Der Landesrechnungshof hat bereits bei seiner Prüfung im Jahre 1988 bezweifelt, daß die Festlegung "leistungsorientierter Kriterien" - wie von der KAGES angekündigt - im Sinne einer objektiven Nachvollziehbarkeit möglich sein wird.

In der Stellungnahme zum Prüfbericht des Landesrechnungshofes vom **August 1988** hat die KAGES u. a. folgendes wörtlich ausgeführt:

"Eine schlechtere, für die Gesellschaft kostengünstigere Einstufung gegenüber den Bediensteten des Landes war erklärtes Ziel dieses Punktes der Betriebsvereinbarung. Ohne Einsparungen auf dem personellen Sektor ist eine wirtschaftliche Führung der Krankenanstalten nicht möglich. Die Tatsache, daß für alle Berufsgruppen seitens des Landes in einer sehr großzügigen Art und Weise Vordienstzeiten anerkannt werden, entspricht nach Auffassung des Vorstandes nicht der allgemeinen Arbeitsmarktlage und wurde daher, für die neuen Gesellschaftsbediensteten, in der Betriebsvereinbarung revidiert.

Im übrigen vertritt der Vorstand im Gegensatz zum Landesrechnungshof die Auffassung, daß es sinnvoller ist, für die Masse der einzustellenden Bediensteten eine grundsätzlich niedrigere Ausgangsbasis festzulegen und in begründeten Ausnahmefällen davon nach oben abzuweichen (wie dies in der Industrie bei fast allen Kollektivverträgen der Fall ist), als grundsätzlich ein überhöhtes Gehalt zu zahlen.

Da der Landesrechnungshof in der Regel zu hohe Ausgaben rügt, ist es dem Vorstand vollkommen unverständlich, warum eine einvernehmlich getroffene Regelung, **welche der Gesellschaft Jahr für Jahr steigend erhebliche Einsparungen bringt, durch den Landesrechnungshof gerügt wird.**"

Aus dieser Stellungnahme geht hervor, daß die KAGES "stolz" auf diese **"erheblichen Einsparungen"** war und die Ausgliederung des Personals aus dem Landesbereich für **richtig** gehalten hat.

Festgestellt wird, daß die KAGES tatsächlich nicht in der Lage war, "leistungsbezogene Kriterien" festzulegen. Es hat sich gezeigt, daß die in der Vereinbarung vom 23. Dezember 1985 getroffenen Regelungen **von Fehleinschätzungen geprägt** waren. Es war daher nur eine Frage der Zeit, daß die KAGES bzw. der Eigentümer für **gleiche Leistung** auch eine **gleiche Entlohnung** vorsehen wird müssen, und die unterschiedliche Behandlung Gesellschaftsbedienstete zu zugewiesenen Landesbediensteten nicht haltbar sein wird.

Der Gesellschafterausschuß der KAGES mußte sich bereits in einer außerordentlichen Sitzung am 11. April 1990 mit dem Thema der dienst- und besoldungsrechtlichen Gleichstellung befassen und ist zu folgendem Schluß gekommen:

"Eine Harmonisierung der unterschiedlichen Dienstrechte von Gesellschafts- und Landesbediensteten in einem neuen Gehaltsschema ist unerlässlich."

Die Vereinbarung vom 24. Juli 1990, zu deren Abschluß die Steiermärkische Landesregierung mit Beschluß vom 6. Juli 1990 die Genehmigung erteilt hat, ist zum Teil Ausdruck der vorstehenden programmatischen Erklärung des Gesellschafterausschusses. Im hier behandelten Themenbereich hat sie folgende wesentliche Änderungen gebracht:

- \* Abänderung der Vorrückungsbestimmung von drei auf zwei Jahre;
- \* Anrechnung der Praxiszeiten in Spitälern als Vordienstzeiten, nicht aber der halbanrechenbaren Vordienstzeiten bei Vertragsbediensteten.

Für Gesellschaftsärzte erlangten die vorangeführten Regelungen aus der Vereinbarung vom 24. Juli 1990 gleichfalls Gültigkeit.

In der Stellungnahme vom 28. September 1992 zum Prüfbericht des Landesrechnungshofes vom 7. Juli 1992 führt die KAGES folgendes wörtlich aus:

"Hinsichtlich der inhaltlichen Feststellungen des Landesrechnungshofes zur Regelung der Vordienstzeitenanrechnung und der Gefahrenzulage besteht weitestgehend Übereinstimmung."

Das bedeutet, daß die KAGES

- \* im **August 1988** auf die durch die Ausgliederung des Personals aus dem Landesbereich möglichen "erheblichen Einsparungen" noch stolz war und die Kritik des Landesrechnungshofes als vollkommen unverständlich bezeichnet,
- \* im **April 1990** eine Harmonisierung der unterschiedlichen Dienstrechte als **unerläßlich** bezeichnet,
- \* im **Juli 1992** die Kritik des Landesrechnungshofes nunmehr doch als berechtigt ansieht.

Überdies wird darauf hingewiesen, daß die derzeitigen Regelungen der KAGES über die Vordienstzeitenanrechnung, insbesondere durch die Anrechnung von Praxiszeiten, **günstiger** sind als die für in einem Dienstverhältnis zum Land Steiermark stehenden Vertragsbediensteten, und wird diesbezüglich auf die detaillierten Ausführungen im Kapitel IV. Punkt 2. verwiesen.

Der Landesrechnungshof kann daher zu diesem Themenbereich - wie bereits in den zitierten Vorberichten - nur wiederholend feststellen, daß die von der KAGES getroffenen Regelungen **von grundsätzlichen Fehleinschätzungen** geprägt waren.

Der Vorwurf der Fehleinschätzung muß jedoch auch gegenüber dem von der Steiermärkischen Landesregierung mit Beschluß vom **16. Dezember 1985** bestellten Krankenhauskoordinator und Vorstand der Personalabteilung (bis 31. Juli 1996) erhoben werden. Dies deshalb, da der Genannte nicht nur als Koordinator eingesetzt war, sondern auch wesentlich alle mit der Ausgliederung der Dienstnehmer des Spitalsbereiches aus dem Landesbereich zusammenhängenden Fragen mitverhandelt hat.

Um Wiederholungen zu vermeiden, werden nur zwei, aber umso wesentlichere Aussagen des Krankenhauskoordinators wiedergegeben:

- a) Stellungnahme der Rechtsabteilung 1 bzw. des Krankenhauskoordinators vom **August 1988** zum Prüfbericht des Landesrechnungshofes vom **27. April 1988**:

"Zu 2 Vorrückung (Seite 13)

Ausgangsbasis für die Erstellung eines Dienst- und Besoldungsrechtes von der Gesellschaft aufzunehmender Bediensteten war zumindest eine teilweise Abkoppelung vom Vertragsrecht der Landesbediensteten. Es wäre auch nicht einzusehen, warum eine Gesellschaft Vordienstzeiten und Vorrückungen gleich wie im öffentlichen Dienst nachvollziehen muß, zumindest dann nicht, wenn das Angebot an Bewerbern groß genug ist. Wohl aber wird hier die Möglichkeit eingeräumt werden müssen, bei geänderten Verhältnissen in Teilbereichen oder auch insgesamt die nötige Flexibilität zu haben."

"In diesem Zusammenhang deshalb von einem wenig durchdachten Abgehen von landesgesetzlichen Regelungen zu sprechen, kann wohl nur so ausgelegt werden, daß nach Ansicht des Landesrechnungshofes Dienst- und Besoldungsrecht des Landes hätte weiter beibehalten werden sollen, was auch aus der Kritik zur Anrechnung von Vordienstzeiten und der Anrechnung von Ausbildungszeiten und der dreijährigen Vorrückung im Rahmen des Gesellschaftsrechtes zu entnehmen ist. Das bedeutet allerdings auch, daß auf wesentlich mögliche Einsparungen hätte verzichtet werden müssen."

- b) Regierungssitzungsantrag vom **8. Juni 1995**, GZ: 1-48.00-1/95-44, (Beilage 1), verfaßt von der Rechtsabteilung 1 bzw. vom Krankenhauskoordinator:

"Der RA 1 erscheint es zweckmäßig, ein einheitliches Dienstrecht anzustreben. Von der Kostenseite her müßte dies eindeutig das Landesvertragsbedienstetengesetz sein."

Weiters:

"Diese gegenständlichen Neuregelungen und auch jene über die **Entgeltfortzahlung im Urlaub** und im Krankheitsfalle, welche als Regierungssitzungsstück am 22. Mai 1995 aufgelegt und am 29. Mai 1995 zurückgestellt worden ist, basieren auf **unabwendbaren arbeitszeit- und entgeltfortzahlungsregelnden gesetzlichen Normen für KAGes-Bedienstete und nicht für Landesbedienstete**, welche zusammen laufende Mehrkosten von **S 155 MIO Schilling** und eine zu erwartende Nachforderung von **S 109 MIO Schilling** verursachen. Es ergibt sich deshalb **neuerdings**, allein schon aus finanziellen Gründen, die Frage der **Novellierung des Zuweisungsgesetzes**, mit der Ermächtigung des Vorstandes der Steiermärkischen KrankenanstaltenGesmbH. Landesbedienstete aufzunehmen und zu übernehmen. Gleichzeitig muß noch einmal darauf hingewiesen werden, daß diese Mehrkosten nicht die einzigen sind, sondern wie bereits wiederholt ausgeführt wurde, insgesamt solche jährlich von etwa 400 bis 500 MIO Schilling anfallen, wenn nicht die Möglichkeit geschaffen wird, für die KAGes-Bediensteten das Landesvertragsbedienstetengesetz anzuwenden."

Diese beiden sich absolut widersprechenden Aussagen bestätigen nur, wie wenig sorgfältig die rechtlichen Grundlagen der Ausgliederung des Personals im Hinblick auf allfällige Auswirkungen auf den Personalaufwand geprüft wurden.

1988 wird noch das Abgehen vom Dienst- und Besoldungsrecht des Landes vom Krankenhauskoordinator als richtig bezeichnet, da ansonsten auf wesentliche mögliche Einsparungen verzichtet hätte werden müssen.

1995 wird vom Krankenhauskoordinator das Gegenteil behauptet, nämlich, daß jährlich 400 bis 500 Mio. S Mehraufwand anfallen würden, wenn nicht die Möglichkeit geschaffen wird, für die KAGES-Bediensteten das Dienstrecht des Landes anzuwenden, obwohl der

Eigentümer allein für die Einführung des S II- und S I-Schemas (1990 bzw. 1991) rund **190 Mio. S** jährlich zur Verfügung gestellt hat (im Detail siehe Kapitel IV). Auch wird nachdrücklichst darauf hingewiesen, daß die nunmehr als Begründung angeführte Rechtslage (Arbeitszeitgesetz, erweiterter Entgeltbegriff nach dem Angestelltengesetz usw.) bereits **vor 1985**, also vor der Ausgliederung, nämlich

- \* Angestelltengesetz 11. Mai 1921
- \* Entgeltfortzahlungsgesetz 26. Juni 1974
- \* Arbeitszeitgesetz 11. Dezember 1969
- \* Arbeitsruhegesetz 3. Februar 1983

bestanden hat.

Es geht nicht darum, daß der Landesrechnungshof bereits in seinen **Prüfberichten von 1988 bzw. 1992** dies aufgezeigt und mit seiner Einschätzung Recht bekommen hat, sondern darum, daß dem **Eigentümer durch die nicht sorgfältige Prüfung der Rechtsgrundlagen Mehraufwendungen in einer Größenordnung von mehreren hundert Millionen Schilling unnötigerweise entstanden sind.**

fahrungen" über die Auswirkungen dieses Gesetzes gegeben habe, wird darauf hingewiesen, daß das Arbeitszeitgesetz 1969 **detaillierte Bestimmungen** über

- \* Tagesarbeitszeit
- \* Wochenarbeitszeit
- \* Verlängerung der Normalarbeitszeit
- \* Höchstgrenzen der Arbeitszeit
- \* Überstunden
- usw.

enthält, wofür keine "Erfahrungen" notwendig sind. Die bei Gründung der KAGES tätige Geschäftsführung war sich offensichtlich nicht bewußt, daß mit der Aufnahme von Gesellschaftsbediensteten die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes zu beachten sind.

Nachdem dem Arbeitszeitgesetz auch im Zusammenhang mit der Prüfung der vorgelegten Alternativen und Varianten grundsätzliche Bedeutung zukommt, hält der Landesrechnungshof folgende Anmerkungen für erforderlich:

Die Richtlinie 93/104/EG des Rates der Europäischen Union vom 23. November 1993 über Aspekte der Arbeitszeitgestaltung gibt den Mitgliedsstaaten bestimmte Vorgaben über die Arbeitszeitgestaltung, die diese durch Gesetz oder Kollektivverträge bis spätestens 23. November 1996 zu erfüllen haben.

Die Richtlinie trifft keine Unterscheidung zwischen unselbständig Beschäftigten in der Privatwirtschaft und jenen im öffentlichen Dienst, sie wird also gleichermaßen für beide Gruppen umzusetzen sein.

Eine generelle Regelung gilt für Ärzte in Ausbildung:  
Auf ihre Tätigkeit ist die Richtlinie gemäß Art. 1  
Abs. 3 nicht anzuwenden.

Welche arbeitszeitrechtlichen Regelungen es somit  
nach dem 23. November 1996 geben wird, kann im Prü-  
fungszeitpunkt nicht gesagt werden.

#### IV. ANMERKUNGEN ZU EINZELNEN BEREICHEN

##### 1. Harmonisierung des Dienst- und Besoldungsrechtes

Wie schon ausgeführt, hat die KAGES im Zeitpunkt der Aufnahme ihrer Betriebstätigkeit am 1. Jänner 1986 Mitarbeiter mit verschiedenen arbeitsrechtlichen Grundlagen beschäftigt:

- a) zugewiesene **Landesbeamte**, auf die das Landesbeamtenengesetz 1974 und das Gehaltsgesetz 1956 in der für Landesbeamte gültigen Fassung Anwendung zu finden hatten;
- b) zugewiesene **Landesvertragsbedienstete**, auf die das Landesvertragsbedienstetengesetz 1974 mit sämtlichen für Landesbedienstete gültigen sonstigen Regelungen (Regierungsbeschlüssen) anzuwenden war;
- c) **Gesellschaftsbedienstete**, also jene Gruppe von Mitarbeitern, die in einem Dienstverhältnis zur KAGES stehen. Das **Angestelltengesetz 1921** (für die Arbeiter das ABGB) samt allen sonstigen für Privatangestellte gültigen Rechtsvorschriften, in Verbindung mit der Betriebsvereinbarung vom 23. Dezember 1985, hatte für diese Gruppe Geltung.

Schon aus der arbeitsrechtlichen Stellung der Mitarbeiter der KAGES heraus resultierten und resultieren **dienst- und besoldungsrechtliche Unterschiede** zwischen Landes- und Gesellschaftsbediensteten.

Die **Betriebsvereinbarung vom 23. Dezember 1985**, die zwischen der KAGES und dem Zentralbetriebsrat der steiermärkischen Landeskrankenanstalten und -betriebe abgeschlossen wurde, verstärkte diese gesetzlich be-

gründeten Unterschiede noch. Gesellschaftsbedienstete wurden nämlich durch diese Vereinbarung im Vergleich zu Landesbediensteten besoldungsmäßig um einiges schlechter gestellt. Naturgemäß führte diese besoldungsmäßige Schlechterstellung zu Spannungsfeldern innerhalb der Belegschaft. Die Steiermärkische Landesregierung sah sich, nachdem der Gesellschafterausschuß der KAGES eine Harmonisierung der unterschiedlichen Dienstrechte für unerlässlich erachtet hatte, veranlaßt, am 14. Mai 1990 unter GZ: 1-Vst K 1/34-90 folgenden Beschluß zu fassen:

"Der bereits bestehende Arbeitskreis wird beauftragt, zügig mit der Gewerkschaft weiterzuverhandeln und der Steiermärkischen Landesregierung so rasch als möglich einen endgültigen Bericht über eine **Angleichung (Harmonisierung) der Dienstrechte und insbesondere des Besoldungsrechtes der Landes- und Gesellschaftsbediensteten sowie den zukünftigen Personalbedarf** in den steirischen Landeskrankenhäusern, einschließlich der **zu erwartenden Mehrkosten**, vorzulegen."

Zum Auftrag zur Angleichung bzw. Harmonisierung des Dienst- bzw. Besoldungsrechtes muß festgestellt werden, daß eine Angleichung von vornherein nur **bedingt** möglich ist bzw. war, da der Landesgesetzgeber nur für seinen Kompetenzbereich, beispielsweise durch Novellierung des Landesvertragsbedienstetengesetzes 1974 oder durch Akzeptierung einer Änderung der Betriebsvereinbarung vom 23. Dezember 1985, eine Rechtsetzungsbefugnis hat.

Änderungen bzw. Angleichungen, die in den Kompetenzbereich des Bundesgesetzgebers fallen, wie z. B. das Angestelltengesetz 1921 (mit dem erweiterten Entgeltbegriff), sind natürlich nicht möglich.

Es hätte daher die Steiermärkische Landesregierung

vom Vorstand der Rechtsabteilung 1 und gleichzeitigen Krankenhauskoordinator informiert werden müssen, daß dem Auftrag der Steiermärkischen Landesregierung nur **bedingt**, d. h. nur in Teilbereichen, entsprochen werden kann. Dies wurde jedoch unterlassen. Erst **fünf Jahre (!)** später, im Sitzungsantrag an die Steiermärkische Landesregierung vom **8. Juni 1995**, GZ: 1-48.00-1/95-44 (Ggst.: Umsetzung des Arbeitszeitgesetzes im ärztlichen und nichtärztlichen Bereich der Krankenanstalten, Alternativantrag), stellt der Vorstand der Rechtsabteilung 1 und Krankenhauskoordinator auf Seite 11 folgendes wörtlich fest:

"Der Begriff der Harmonisierung stellt für die Rechtsabteilung 1 nur die Angleichung der KAGES-Bediensteten an die Landesbediensteten dar und nicht darüberhinaus auch die Angleichung der Landesbediensteten an gesetzlich begründete Besserstellungen der KAGES-Bediensteten."

Diese an sich richtige Feststellung wurde somit erst zu einem Zeitpunkt getroffen, in dem die "Harmonisierung" schon längst abgeschlossen war. Nachdrücklichst muß auch darauf hingewiesen werden, daß natürlich die Arbeitszeitproblematik aus der für die KAGES-Bediensteten notwendigen Einhaltung der Bestimmungen des **Arbeitszeitgesetzes 1969 (!)** in keiner Weise gelöst werden konnte. Auch muß festgestellt werden, daß die KAGES trotz Auftrag zur Harmonisierung des Dienst- und Besoldungsrechtes nachträglich im Bereich der Vordienstzeitenanrechnung und Gehaltsansätze (Schemata) **günstigere Regelungen** für die in einem Dienstverhältnis zur KAGES stehenden Bediensteten getroffen hat.

Zusammenfassend wird daher festgestellt, daß

\* eine Harmonisierung des Dienst- und Besoldungsrech-

tes (trotz jährlichem Mehraufwand von über 200 Mio. S) nur **bedingt** möglich war;

- \* die **Arbeitszeitproblematik** in keiner Weise gelöst werden konnte;
  
- \* die **KAGES** Regelungen im Bereich der **Vordienstzeitenanrechnung** und **Schemata** getroffen hat, welche im klaren **Widerspruch** zum **Auftrag** der **Steiermärkischen Landesregierung** auf **Harmonisierung** des **Dienst- und Besoldungsrechtes** stehen (im Detail siehe Kapitel IV. Punkt 2. und 3.).

## 2. Anrechnung von Vordienstzeiten

### 2.1. Betriebsvereinbarung vom 23. Dezember 1985

Wie bereits im Kapitel III. Punkt 1. dargelegt, war die in der Betriebsvereinbarung vom 23. Dezember 1985 getroffene Regelung über die Vordienstzeitenanrechnung für Gesellschaftsbedienstete wenig durchdacht und demzufolge auch nicht haltbar.

Bereits erste Änderungen bei der Vordienstzeitenanrechnung für von der KAGES angestellte Ärzte brachte die **Vereinbarung vom 18. März 1987.**

Die **Dienstordnung A für KAGES-Bedienstete vom 3. Juli 1989** enthielt eine weitere Annäherung an die bessere Vordienstzeitenanrechnung bei den Landesbediensteten durch Ausweitung auf alle Berufsgruppen.

### 2.2. Auftrag zur Harmonisierung

Aufgrund des Beschlusses der Steiermärkischen Landesregierung vom 14. Mai 1990, GZ: 1-Vst K 1/34-90, erging der Auftrag an einen bestehenden Arbeitskreis zu weiteren Verhandlungen mit der Gewerkschaft über eine Angleichung (Harmonisierung) der Dienstrechte und insbesondere des Besoldungsrechtes der Landes- und Gesellschaftsbediensteten.

Das Ergebnis dieser Verhandlungen wurde mit **Beschluß der Steiermärkischen Landesregierung vom 6. Juli 1990** zustimmend zur Kenntnis genommen und die Rechtsabteilung 1 bzw. das Krankenanstalten-Personalamt mit der Umsetzung der Maßnahmen beauftragt.

Zwischen der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, dem Amt der Steiermärkischen Landesregierung, Rechtsabteilung 1, für die zugewiesenen Landesbediensteten und dem Vorstand der KAGES für Gesellschaftsbedienstete wurde am 24. Juli 1990 auszugsweise folgende Vereinbarung geschlossen:

"1.2.:

Besoldungsrechtlich soll es zu einer völligen Anpassung (Harmonisierung) der beiden Bedienstetengruppen kommen. Dies bedeutet für die Mitarbeiter der Stmk. Krankenanstalten GesmbH eine Abänderung folgender besoldungsrechtlicher Bestimmungen:

1.2.1.:

Eine Abänderung der dreijährigen Vorrückung auf eine zweijährige Vorrückung.

1.2.2.:

Anrechnung von Vordienstzeiten: Angerechnet werden wie bisher Schul-, Studien- und Ausbildungszeiten.

Weiters werden einschlägige Praxiszeiten in Spitälern, die auf eine spezifische Berufsausbildung zurückzuführen sind, angerechnet. In bestimmten Berufsgruppen (Technischer Dienst, EDV, Buchhaltung, etc.) werden einschlägige Praxiszeiten auch dann angerechnet, wenn sie nicht in Spitälern erbracht worden sind.

Nicht angerechnet werden im Vergleich mit Landesbediensteten alle für Landesbedienstete halbanrechenbaren Zeiten."

Stellt man dieses Verhandlungsergebnis den Aussagen der KAGES vom 2. September 1988 wie

"..... Eine schlechtere Einstufung war erklärtes Ziel ....."

und

"..... Die Tatsache, daß für alle Berufsgruppen seitens des Landes in einer sehr großzügigen Art und Weise Vordienstzeiten anerkannt wurden ....." (siehe auch Seite 16.)

gegenüber, so zeigt sich, daß die vom Vorstand abgegebene programmatische Erklärung im Zusammenhang mit einer wirtschaftlichen Personalführung als Teil eines Betriebskonzeptes schon in **kurzer Zeit (zwei Jahre) keine Gültigkeit mehr besaß.**

Auch die Kritik des Vorstandes der KAGES, wonach das Land Steiermark Vordienstzeiten im Hinblick auf die allgemeine Arbeitsmarktlage in einer sehr großzügigen Art und Weise anerkenne, ist ein weiteres Beispiel der Fehleinschätzung. Tatsache ist, daß aus all "diesen Einsparungen" nachweislich letztlich ein **wesentlicher Mehraufwand** für den Eigentümer entstanden ist. Denn nur etwa **zwei Jahre (!) später** hat die KAGES die Vordienstzeitenanrechnung für Gesellschaftsbedienstete bereits ändern müssen. Im Prüfungszeitpunkt besteht bei der **Vordienstzeitenanrechnung bereits teilweise eine kostenaufwendige Besserstellung für Gesellschaftsbedienstete**, wie folgende Ausführungen zeigen.

### 2.3. Derzeitige Vordienstzeitenanrechnung für Gesellschaftsbedienstete

Am **28. Februar 1992** hat die KAGES eine **Richtlinie für die Anrechnung von Vordienstzeiten** herausgegeben. Im Gegensatz zu der Vordienstzeitenanrechnung nach dem Landesvertragsbedienstetengesetz 1974 sieht diese Richtlinie aber einen Dispositionsspielraum für den Vorstand vor.

In Punkt 5 wird festgelegt:

"Über das Ausmaß der Absätze 1 bis 4 können vom Vorstand Zeiten

a) in berücksichtigungswürdigen Fällen zur Vermeidung von sozialen Härten oder

b) aus wichtigen, die Interessen der KAen betreffenden Gründen

zum Teil oder zur Gänze angerechnet werden."

Der Landesrechnungshof hält eine derartige Bestimmung, die dem Vorstand einen Ermessensspielraum einräumt, aus Objektivierungsgründen für nicht zweckmäßig.

Abgesehen davon, sollte es nach dem **Auftrag der Landesregierung** zwischen Gesellschafts- und Landesbediensteten zu einer völligen **Angleichung in besoldungsrechtlicher Hinsicht** kommen. Die Vordienstzeitenanrechnung für Landesbedienstete nach dem Landesvertragsbedienstetengesetz 1974 kennt eine solche Ausnahme nicht, sodaß die vorzitierte Regelung nicht dem Auftrag der Landesregierung zu einer völligen Angleichung entspricht.

In der Praxis hat sich gezeigt, daß die Richtlinie der KAGES über die Vordienstzeitenanrechnung in einer Reihe von Fällen keine Regelung anbot. Dies führte von Fall zu Fall zur Festlegung künftiger Vorgangsweisen bei der Anrechnung von Vordienstzeiten.

Nach den **Richtlinien der KAGES mit Stand 9. November 1993** werden außer den Schul- und Ausbildungszeiten und dem Präsenz-(Zivil-)dienst **folgende Vordienstzeiten angerechnet:**

- (3) Beschäftigungszeiten:
- 1) Zeiten einer Beschäftigung in einer Krankenanstalt, deren Rechtsträger das Land Steiermark<sup>2)3)</sup> oder die Stmk. Krankenanstaltengesellschaft m.b.H. war oder ist.
  - 2) Zeiten, die der Arbeitnehmer in einer Tätigkeit verbracht hat, die der vorgesehenen Tätigkeit weitgehend entspricht.
    - a) zur Gänze in den Entlohnungsgruppen S III/1 und S I/;
    - b) bis zu einem Höchstausmaß von *10 Jahren* in den Entlohnungsgruppen S III/2 und S II/1;
    - c) bis zu einem Höchstausmaß von *7 Jahren* in den Entlohnungsgruppen S III/3, S II/2, S II/3<sup>4)</sup>, S IV/1 bis S IV/5;
    - d) bis zu einem Höchstausmaß von *5 Jahren* in den Entlohnungsgruppen S III/4, S II/4 und S IV/6.

Dienstzeiten in den Krankenanstalten:

- (4) Die Grenzen für die Zeiten im Sinne des Abs. 4 Z 2 Buchstabe b bis d erhöhen sich um jene Zeiten, die in Krankenanstalten gemäß § 1 Abs. 3 des Stmk. Krankenanstaltengesetzes und in einem Altenpflege- oder Pensionistenheim zurückgelegt wurden, höchstens jedoch um *5 Jahre*. Absatz 6 ist sinngemäß anzuwenden.
- (5) Über das Ausmaß der Absätze 1 bis 4 können *vom Vorstand* Zeiten
  - a) in berücksichtigungswürdigen Fällen zur Vermeidung von sozialen Härten *oder*
  - b) aus wichtigen, die Interessen der Krankenanstalten betreffenden Gründenzum Teil oder zur Gänze angerechnet werden.
- (6) Ausländische Schul-, Studien, oder Ausbildungszeiten sind so zu behandeln, als wären sie im Inland nach den inländischen Vorschriften zurückgelegt worden.
- (7) Bei Überstellung eines Arbeitnehmers in eine Entlohnungsgruppe, in welche die Anrechnung bisher bei diesem Arbeitnehmer nicht berücksichtigter Vordienstzeiten möglich ist, sind die anrechenbaren Vordienstzeiten mit dem *Zeitpunkt der Überstellung* neu festzustellen.
- (8) Anrechenbar sind nur solche Vordienstzeiten, die der Arbeitnehmer spätestens bei Dienstantritt hinsichtlich Art und Ausmaß bekanntgegeben hat; der Nachweis dieser Vordienstzeiten kann auch später erfolgen.
- (9) Unbeschadet Abs. 5 sind, nichtanrechenbare Zeiten
  1. eines länger als 1 Monat dauernden Karenzurlaubes;<sup>9)</sup>
  2. eines Beschäftigungsausmaßes von weniger als der Hälfte der gesetzlichen (kollektivvertraglichen) Normalarbeitszeit;
  3. einer Ferialpraxis, eines Volontärverhältnisses, eines Lehrverhältnisses und eines Werkvertrages;
  4. Gastarztzeiten

Diese **Vordienstzeitenanrechnung** war bereits 1993 **weit großzügiger** als die im Landesvertragsbedienstetengesetz 1974 für Landesbedienstete erfolgte Regelung. Überdies wurde in der **Landesvertragsbedienstetengesetz-Novelle 1995**, LGBI. Nr. 18/1996, die Anrechnung von "sonstigen Zeiten" insofern weiter eingeschränkt, als gemäß § 26 Abs. 1, Z. 3 leg. cit. "sonstige Zeiten", die die Erfordernisse des Abs. 3 nicht erfüllen, nur noch zur Hälfte angerechnet werden, **soweit sie insgesamt 3 Jahre nicht übersteigen.**

Im Zeitpunkt der Landesrechnungshof-Prüfung gibt es teilweise eine wesentlich großzügigere Vordienstzeitenanrechnung für Gesellschaftsbedienstete als für Landesbedienstete. Dies hat zur Folge, daß der KAGES **höhere Personalkosten** erwachsen.

Der Landesrechnungshof bringt nachfolgend **Beispiele von Vordienstzeitenanrechnungen**, aus denen die finanziellen Unterschiede bei einer Einstellung und Einstufung als Landesbediensteter bzw. als Gesellschaftsbediensteter zu ersehen sind.

Diplomkrankenschwester

geboren: 20.05.1956  
Dienstantritt: 01.06.1996 am LKH Graz

VDZ-Anrechnung  
als Landesbed.  
Einstufung: S II 3/4  
S 19.384,-- mtl.

VDZ-Anrechnung  
als Gesellsch.Bed.  
Einstufung: S II 3/9  
S 22.900,-- mtl.

Gehaltsdifferenz mtl.  
S 3.516,--

Med.-techn. Assistentin

geboren: 14.08.1965  
Dienstantritt: 01.06.1996 am LKH Bruck/Mur

VDZ-Anrechnung als Landesbed. Einstufung: S II 1/3 S 20.951,-- mtl.	VDZ-Anrechnung als Gesellsch.Bed. Einstufung: S II 1/7 S 24.070,-- mtl.
--	--

Gehaltsdifferenz mtl.  
S 3.119,--

Bed. des Gehobenen Verwaltungsdienstes

geboren: 29.02.1960  
Dienstantritt: 01.06.1996

VDZ-Anrechnung als Landesbed. Einstufung: I/b/2 S 18.758,-- mtl.	VDZ-Anrechnung als Gesellsch.Bed. Einstufung: S III 2/7 S 24.321,-- mtl.
---	---

Gehaltsdifferenz mtl.  
S 5.563,--

Kanzleikraft

geboren: 09.09.1944  
Dienstantritt: 01.06.1996

VDZ-Anrechnung als Landesbed. Einstufung: I/d/1 S 15.764,-- mtl.	VDZ-Anrechnung als Gesellsch.Bed. Einstufung: S III 4/7 S 18.241,-- mtl.
---	---

Gehaltsdifferenz mtl.  
S 2.477,--

Schreibkraft

geboren: 17.09.1968  
Dienstantritt: 01.07.1996

VDZ-Anrechnung als Landesbed. Einstufung: I/d/2 S 16.029,-- mtl.	VDZ-Anrechnung als Gesellsch.Bed. Einstufung: S III 4/3 S 16.607,-- mtl.
---	---

Gehaltsdifferenz mtl.  
S 578,--

Bed. des Gehobenen technischen Dienstes

geboren: 29.11.1957  
Dienstantritt: 01.06.1996

VDZ-Anrechnung  
als Landesbed.  
Einstufung: I/b/1  
S 18.360,-- mtl.

VDZ-Anrechnung  
als Gesellsch.Bed.  
Einstufung: S III 2/10  
S 27.612,-- mtl.

Gehaltsdifferenz mtl.  
S 9.252,--

Dazu führt der Landesrechnungshof aus:

Die KAGES bezahlt aufgrund der besseren Vordienstzeitenanrechnung für Gesellschaftsbedienstete im Vergleich zur gesetzlich geregelten Vordienstzeitenanrechnung für Landesbedienstete höhere bis extrem höhere Gehälter an die von ihr aufgenommenen Mitarbeiter. Es hat sich demnach das Gehaltsgefüge für Gesellschaftsbedienstete ins Gegenteil gekehrt, und sind nunmehr die Gesellschaftsbediensteten gegenüber Landesbediensteten besoldungsmäßig allein schon durch die günstigere Vordienstzeitenanrechnung erheblich besser gestellt.

Dies steht jedoch im Widerspruch zum Auftrag der Landesregierung zur Harmonisierung der unterschiedlichen Besoldungsrechte, weil hiemit nicht eine Angleichung, sondern eine **gehaltsmäßige Besserstellung** für Gesellschaftsbedienstete gegeben ist. (Siehe Definition der "Harmonisierung" auf Seite 25 ff.)

Zur Vordienstzeitenanrechnung als Parameter für einen höheren oder niedrigeren Personalaufwand ist festzustellen, daß die Vordienstzeitenanrechnung der KAGES teilweise wesentlich höhere Personalko-

sten als jene für Landesbedienstete nach sich zieht. Die höheren Gehälter tragen außerdem maßgeblich zu weiteren höheren Personalkosten bei, weil für Gesellschaftsbedienstete aufgrund des erweiterten Entgeltbegriffes sich dies auch auf Entgeltzahlungen im Krankenstand und Urlaub ebenso auf die Bemessungsgrundlage für Abfertigungen durchschlägt.

Der Landesrechnungshof stellt daher zusammenfassend fest, daß die von der KAGES für Gesellschaftsbedienstete festgelegte Vordienstzeitenanrechnung

- \* **teilweise weit großzügiger** als die vom Landesgesetzgeber für die in einem Dienstverhältnis zum Land Steiermark stehenden Vertragsbediensteten ist;
- \* **dem Beschluß der Steiermärkischen Landesregierung** vom 14. Mai 1990, GZ: 1-Vst K 1/34-90, Angleichung (Harmonisierung) der Dienstrechte, insbesondere des Besoldungsrechtes der Landes- und Gesellschaftsbediensteten, **widerspricht** (Anrechnung von Praxiszeiten bzw. Nichtanrechnung von sonstigen Zeiten).

Der vom Land Steiermark jährlich gewährte Zuschuß zum Betriebsabgang läßt der KAGES offensichtlich genügend Spielraum, um personalkostenaufwendigere Regelungen als im Landesdienst zu finanzieren (siehe auch Kapitel IV. Punkt 2. und 3.)

Überdies wird darauf hingewiesen, daß die Geschäftsführung der KAGES noch im August 1988 (siehe auch Seite 16) die **großzügige Vordienstzeitenanrechnung des Landes kritisiert** hat. Vier Jahre später hat die KAGES eine in Teilbereichen noch **"großzügigere" Vordienstzeitenanrechnung** als die von ihr noch 1988 kritisierte gesetzliche Regelung des Landes.

Die Vorgangsweise der KAGES im Bereich der Vordienstzeitenanrechnung muß daher unternehmensbezogen als **kontraproduktiv** bezeichnet werden, weil sich dadurch erhöhte Personalkosten ergeben (siehe auch Kapitel IV. Punkt 2.).

Überdies wird darauf hingewiesen, daß die Geschäftsführung der KAGES zwar immer wieder zu erkennen gibt, daß aus **Kostengründen** eine "Rückführung" der Bediensteten in den Landesbereich und damit Anwendung der für Landesbedienstete geltenden gesetzlichen Grundlagen günstiger wäre, gleichzeitig aber Handlungen setzt, die diese "Rückführung" noch erschweren.

### 3. Schemata

#### 3.1. Gehaltsschemata für Ärzte, Primärärzte, Psychologen, Krankenpflegepersonal, Med.-techn. Dienste und Bedienstete des handwerklichen Dienstes

Der Wiener Landtag hat mit Wirkung vom 1. Jänner 1990 ein eigenes Gehaltsschema für die Bediensteten im Krankenpflagedienst und in den medizinisch-technischen Berufen eingeführt. Diesem Beispiel sind auch andere Bundesländer gefolgt, und hat auch der Bund mit Wirkung vom 1. Jänner 1991 ein eigenes Gehaltsschema für diese Bedienstetengruppen beschlossen. Die Steiermärkische Landesregierung hat die KAGES ermächtigt, mit der Gewerkschaft öffentlicher Dienst bzw. dem Zentralbetriebsrat der Steiermärkischen Krankenanstaltengesellschaft Verhandlungen über neue Gehaltsschemata aufzunehmen. In weiterer Folge ist es zum Abschluß neuer Schemata gekommen und wird im folgenden ein Überblick gegeben, aus welchem

- \* Geltungsbereich
- \* Wirksamkeit
- \* gesetzliche Grundlage  
und
- \* Mehraufwand für die KAGES

ersichtlich sind.

Schema	Bediensteten- gruppe	Gesetzl. Grundlage	Jährl. Mehraufwand für KAGES	a) Geltungsbereich b) Wirksamkeit
S I	Spitalsärzte	L-VBG-Nov.1993; Beschl.d.Stmk. Lds.Reg. vom 8.7.1991, GZ: 1-Vst K 1/38-91	S 77,100.000,-- (inkl.ND-Rege- lung, Mehrlei- stungen)	a) Spitalsbereich b) 1.1.1991
S I a	Primarii	L-VBG-Nov.1993; Beschl.d.Stmk. Lds.Reg. vom 14.9.1992, GZ: 1-48.00-1/92-21	S 2,837.500,-- (Entgelt)  S 3,000.000,-- (Sd.Gebühren LNKH. Graz)	a) Spitalsbereich b) 1.1.1991
Psycholo- gen-Schema	Psychologen	L-VBG-Nov.1993; Beschl.d.Stmk. Lds.Reg. vom 14.9.1992, GZ: 1-48.00-1/92-22	rd.S 481.000,-- (1991)  rd.S 532.000,-- (1992)	a) Spitalsbereich b) 1.1.1991
S II	Krankenpflege- bereich u.Med.- techn.Dienst	L-VBG-Nov.1993; Beschl.d.Stmk. Lds.Reg. vom 6.7.1990, GZ: 1-Vst K 1/37-90	S 55,000.000,--	a) Spitalsbereich; mit Beschl.d. Stmk.Lds.Reg. auf LAPH,BAH u. Pens;Heime sowie Krankenpfl.Schulen u.Schulen d.MTD erweitert; b) 1.9.1990
S III	Bedienstete i. d.Verw.d.Kran- kenanstalten u. Zentr.Dion.d. KAGES	L-VBG-Nov.1995; Beschl.d.Stmk. Lds.Reg. vom 18.10.1993, GZ: 1-48.00-1/93-76	S 7,370.000,--	a) nur f.d.Bereich d.KAGES b) 1.1.1994
S IV	Bedienstete i. hdw.Verwendung	L-VBG-Nov.1993; Beschl.d.Stmk. Lds.Reg. vom 14.12.1992, GZ: 1-48.00-1/92-37	rd.S 19,714.000,-	a) Spitalsbereich sowie i.d.LAPH, BAH u.Pens.Heimen b) 1.1.1993

Hiezu wird bemerkt, daß insbesondere das S III-Schema, aber auch das S IV-Schema über dem vergleichbaren Schema für Landesbedienstete liegt.

Sollte sich der Eigentümer für die "Variante-VB", also "Rückführung" der Spitalsbediensteten in den

Landesdienst (durch freiwilligen Übertritt bzw. durch Aufnahme Neueintretender in den Landesdienst), entscheiden, wäre eine unterschiedliche besoldungsmäßige Behandlung von Landesbediensteten bei durchaus vergleichbarer Tätigkeit (Verwaltungsbereich bzw. handwerkliche Verwendung) kaum haltbar. Dies deshalb, da das Land als Dienstgeber für absolut vergleichbare Tätigkeiten für Landesvertragsbedienstete in den Krankenanstalten und in der Landesverwaltung wohl keine unterschiedliche Entlohnung wird festlegen können. (Siehe auch Kapitel VII.)

3.2. Dienst- und besoldungsrechtliche Behandlung von Betriebsdirektoren(innen) und Pflegedirektoren(innen)

3.2.1. Sondervertragliche Regelungen

a) Betriebsdirektoren(innen)

Mit Übernahme der Geschäfte durch die KAGES mit 1. Jänner 1986 wurden als Betriebsdirektoren(innen) nur noch Gesellschaftsbedienstete bestellt. Das Dienstverhältnis wurde sondervertraglich geregelt, und lagen die darin festgelegten Gehaltsansätze weit über dem für den Landesbereich gültigen Schema.

b) Pflegedirektoren(innen)

Mit Wirksamkeit vom 1. September 1990 hat die KAGES ein neues Gehaltsschema (S II-Schema) für die dem Krankenpflegegesetz unterliegenden Bediensteten eingeführt. Danach sind Pflegedirektorinnen und Pflegedirektoren mit Diplom über eine Ausbildung gemäß §§ 6 bis 22 und Zeugnis über eine Sonderausbildung gemäß § 57b des Krankenpflegegesetzes bei

\* einer für die Vorrückung anrechenbaren Dienstzeit von bis zu 16 Jahren in der Entlohnungsgruppe S II/2,

\* einer für die Vorrückung anrechenbaren Dienstzeit von mindestens 16 Jahren in der Entlohnungsgruppe S II/1

einzustufen.

Der Landesrechnungshof hat bereits im Bericht vom 7. Juli 1992, GZ: LRH 22 Z 1-91/4, dahingehend Kritik geübt, daß die KAGES sich nicht an dieses neue Schema hält und mit den Pflegedirektorinnen bzw. Pflegedirektoren Sonderverträge abschließt, wobei die darin getroffenen Gehaltsregelungen wesentlich **über** dem von der Steiermärkischen Landesregierung beschlossenen S II-Schema liegen.

Die KAGES führte in ihrer Stellungnahme vom 28. September 1992 zum zitierten Prüfbericht wörtlich aus:

"Die S II-Vereinbarung enthält eine besoldungsmäßige Neuregelung der Bezüge der Pflegedirektorinnen und Pflegedirektoren. **Ohne daß dies ausdrücklich erwähnt ist, handelt es sich hiebei um eine Neuregelung für landesbedienstete Pflegedirektorinnen und Pflegedirektoren.**"

Hiezu stellt der Landesrechnungshof - wie bereits in der Replik zur damaligen Stellungnahme der KAGES - wiederholend fest:

1. Auf Seite 4 ihrer Stellungnahme vom 28. September 1992 führte die KAGES selbst folgendes aus:

"Aufgrund dieser Forderungen und auch im Zusammenhang mit den Vorfällen in Lainz beschloß daher die Steiermärkische Landesregierung am 14. Mai 1990

a) daß es zu einer **Harmonisierung der Entlohnung der zugewiesenen Landesbediensteten und der Mitarbeiter, die in einem Dienstverhältnis zur Stmk. Krankenanstaltenges. m.b.H. stehen, kommen soll und**

b) daß für alle Mitarbeiter in den Landeskrankenanstalten ein eigenes Gehaltsschema eingeführt werden soll. Hier wurde mit der Gewerkschaft ein Stufenplan insoferne vereinbart, daß zunächst für die Mitarbeiter, die dem Krankenpflegegesetz unterliegen bzw. für vergleichbare Mitarbeitergruppen das S II-Schema ausverhandelt wird, sodann für Spitalsärzte das S I-Schema und als letztes für den Verwaltungs- und Wirtschaftsbereich das S III-Schema (in der Zwischenzeit hat sich herausgestellt, daß es zweckmäßig ist, für die Angestellten in diesem Bereich ein S III-Schema und für die Arbeiter in diesem Bereich ein S IV-Schema auszuarbeiten)."

Daraus ist klar ersichtlich, daß Vorgabe der Steiermärkischen Landesregierung die Harmonisierung der Entlohnung der zugewiesenen Landesbediensteten und der Gesellschaftsbediensteten war. Unter dieser Vorgabe war die Steiermärkische Landesregierung bereit, durch Erhöhung des Gesellschaftszuschusses den sich daraus ergebenden Mehraufwand zu übernehmen.

Die Vorgangsweise der KAGES, mit Pflegedirektorinnen bzw. Pflegedirektoren, die in einem Dienstverhältnis zur KAGES stehen, Sonderregelungen zu treffen, **widerspricht** daher dem Auftrag der Steiermärkischen Landesregierung, eine Harmonisierung der Entlohnung der beiden Bedienstetengruppen (Landes- bzw. Gesellschaftsbedienstete) herbeizuführen.

2. Mit Beschluß der Steiermärkischen Landesregierung vom **6. Juli 1990** wurde das S II-Schema zustimmend zur Kenntnis genommen.

Diesem Regierungsbeschluß ist wörtlich zu entnehmen:

"Weiters wurde für jene Bedienstetengruppen (**Landes- und Gesellschaftsbedienstete**), die dem Krankenpflegegesetz unterliegen (gehobene med.-techn. Dienste, med.-techn. Fachdienst, diplomiertes Krankenpflegepersonal, geprüfter und ungeprüfter Sanitätshilfsdienst) sowie für Hebammen analog der Wiener Regelung ein eigenes Gehaltsschema ausgearbeitet (siehe Beilage 3).

Die Einführung dieses neuen Gehaltsschemas für alle betroffenen Bediensteten (**Landesbedienstete und Gesellschaftsbedienstete**) wird Mehrkosten pro Jahr von ca. S 55,000.000,-- verursachen."

Daraus geht eindeutig hervor, daß das S II-Schema für Landes- und Gesellschaftsbedienstete Gültigkeit hat.

Die nunmehrige Auslegung der KAGES, "wonach es sich - ohne daß dies ausdrücklich erwähnt ist - hiebei um eine **Neuregelung nur für Landesbedienstete Pflegedirektorinnen und Pflegedirektoren** handelt", steht in **krassem Widerspruch** zum Beschluß der Steiermärkischen Landesregierung vom 6. Juli 1990.

3.2.2. Gehaltsschema für Betriebsdirektoren(innen) und  
Pflegedirektoren(innen)

In der Vorlage vom 5. August 1992 an den Aufsichtsrat anlässlich dessen Sitzung am 19. August 1992 wird unter Abschnitt C Pkt. 4. wie folgt ausgeführt:

"Der Vorstand hält es ebenfalls für notwendig, auch für Pflegedirektoren und Betriebsdirektoren analog der Regelung der Primärärzte ein einheitliches Gehaltsschema einzuführen.

Dieses Gehaltsschema soll jedoch abgestuft nach Anstalten festgelegt werden:

**Erste und niedrigste Stufe** eingliedrige Anstalten (Mariazell und Schwanberg)

**Zweite Stufe:** Standardkrankenhäuser (Zwei- und mehrgliedrige)

**Dritte Stufe:** Schwerpunkt Krankenhaus Leoben und Landesnervenkrankenhaus

Für das Landeskrankenhaus Graz soll es nach wie vor Einzelvereinbarungen geben."

Pkt. 5 erster Satz hat folgenden Wortlaut:

"Pflegedirektoren und Betriebsdirektoren sollen in den Anstalten gleich bezahlt werden. Dieser Vorschlag wird folgendermaßen begründet:

Beide sind gleichberechtigte Mitglieder der kollegialen Führung (Anstaltsleitung) und haben - vor allem bei der geplanten Dezentralisierung - entsprechende Kompetenzen eingeräumt und auch entsprechende Verantwortung zu tragen.

Die Berufsgruppe der Pflegedirektoren hat schwerpunktmäßig eine größere und wohl auch schwierigere Anzahl von Mitarbeitern zu führen, die Betriebsdirektoren ihrerseits haben eine höhere wirtschaftliche Verantwortung zu tragen."

Aus diesen Absichtserklärungen des Vorstandes ist zu entnehmen, daß für Betriebs- und Pflegedirektoren ein **einheitliches Gehaltsschema** für

notwendig erachtet wurde. Aufsichtsrat und Generalversammlung haben der Einführung eines einheitlichen Gehaltsschemas für Gesellschaftsbedienstete dieser Berufsgruppen mit Wirkung vom 1. Jänner 1992 zugestimmt.

Die Gehaltsansätze für Betriebs- und Pflegedirektoren(innen) mit 1. Jänner 1995 sind folgende:

Stufe	1 eingliedrige Anstalten	2 Standard KA zwei- u. mehrgliedrig	3 Schwerpunkt KA - LNKH
1	40.738	45.199	49.660
2	41.971	46.569	51.167
3	43.202	47.937	52.674
4	44.436	49.308	54.180
5	45.668	50.677	55.686
6	46.900	52.046	57.193
7	48.133	53.415	58.700
8	49.365	54.785	60.205
9	50.598	56.156	61.712
10	51.831	57.524	63.219

Diese Ansätze liegen wesentlich über den für Landesbedienstete gültigen Ansätzen, wie folgende Vergleichsbeispiele zeigen:

Betriebsdirektor LKH Graz

Wechsel des Dienstverhältnisses 30.6.1994/1.7.1994

Gehalt  
als Beamter  
S 57.853,10

Gehalt  
als Gesellschaftsbediensteter  
S 95.040,--

Gehaltsdifferenz mtl.  
S 37.186,90

Betriebsdirektor LKH Bruck

Wechsel des Dienstverhältnisses 30.6.1995/1.7.1995

Gehalt als Beamter S 41.914,--	Gehalt als Gesellschaftsbediensteter S 58.700,--
--------------------------------------	--

Gehaltsdifferenz mtl.  
S 16.786,--

Betriebsdirektor LKH Rottenmann

Wechsel des Dienstverhältnisses 31.5.1996/1.6.1996

Gehalt als Beamter S 43.005,--	Gehalt als Gesellschaftsbediensteter S 54.785,--
--------------------------------------	--

Gehaltsdifferenz mtl.  
S 11.780,--

Pflegedirektorin LKH Voitsberg

Situation im Falle eines Wechsels

dzt. Gehalt als VB (S II/1-16) S 39.062,--	Gehalt als Gesellschaftsbedienstete (nach Berechnungen d. KAGES) S 57.524,--
--	---

Gehaltsdifferenz mtl.  
S 18.462,--

**Hiezu führt der Landesrechnungshof aus:**

- a) Wie bereits im Kapitel IV. 1. ausgeführt, hat die Steiermärkische Landesregierung am 14. Mai 1990, GZ: 1-Vst K 1/34-90, den Beschluß gefaßt, die KAGES zu beauftragen,

"eine Angleichung (Harmonisierung) der Dienstrechte und insbesondere des Besoldungsrechtes der Landes- und Gesellschaftsbediensteten .... vorzulegen."

Dieses mit 1. Jänner 1992 eingeführte neue Schema für Betriebs- und Pflegedirektoren(innen) steht im Widerspruch zum zitierten Auftrag der Steiermärkischen Landesregierung.

Nach dem KAGES-internen Gehaltsschema kommt es nämlich **nicht zu einer Angleichung der Gehälter zwischen Landes- und Gesellschaftsbediensteten** in diesen Berufsgruppen, sondern zu einer **besoldungsmäßigen Besserstellung der Gesellschaftsbediensteten**.

- b) Diese **besoldungsmäßige Besserstellung** der Betriebs- und Pflegedirektoren(innen) ist **ohne** Information der Steiermärkischen Landesregierung erfolgt und hat (natürlich) auch nicht Aufnahme - wie beispielsweise das S III-Schema - in die Landesvertragsbedienstetengesetz-Novelle 1993 bzw. 1995 gefunden.
  
- c) Diese Vorgangsweise der Geschäftsführung der KAGES erschwert auch eine "Rückführung" der Gesellschaftsbediensteten in den Landesbereich, da die **besoldungsmäßigen Unterschiede noch verstärkt werden**.

3.2.3. Bewerbung um Funktionsposten (Betriebs- bzw. Pflegedirektor(in))

Auf eine Anfrage des Landesrechnungshofes, welche Gründe maßgebend waren bzw. sind, daß **Landesbedienstete**, die mit Gesetz der KAGES zur Dienstleistung zugewiesen wurden, **von den Funktionen als Betriebs- und Pflegedirektor(in) ausgeschlossen sind bzw. eine allfällige Bestellung vom Ausscheiden aus dem Landesdienst abhängig gemacht wurde bzw. wird**, hat die KAGES mit Schreiben vom 9. Juli 1996 wie folgt geantwortet:

"Betriebsdirektoren(innen) bzw. Pflegedirektoren(innen), die vor dem 1.1.1986 mit dieser Funktion betraut worden sind, sind ohne Änderung ihres Vertrages in ihrer Funktion verblieben.

Bei notwendigen Neubestellungen wurde eine einheitliche Vorgangsweise gewählt: Da ab 1.1.1986 nur mehr Dienstverhältnisse zur Steiermärkischen Krankenanstaltengesellschaft begründet werden konnten, wurde dies auch auf jene Fälle angewandt, die als zugewiesene Landesbedienstete mit einer Funktion als Betriebsdirektor bzw. Pflegedirektor neu betraut werden sollten.

Diese Vorgangsweise entsprach der vom Eigentümer vorgegebenen Linie und wurde in Gesellschafterausschuß- und Aufsichtsratssitzungen am 7.4.1986, 14.4.1986, 23.2.1987 und 19.8.1992 bestätigt."

Um die sachverhaltsbedingte **Problematik** entsprechend erörtern zu können, erscheint die Anführung des § 1 des Gesetzes vom 21. Mai 1985, LGB1. Nr. 64/1985, über die Zuweisung von Landesbediensteten zur Dienstleistung bei der Steiermärkischen Krankenanstalten GesmbH (Zuweisungsgesetz) und des Punktes 15.2. des Übertragungsvertrages vom 5. November 1985 notwendig.

"§ 1:

Landesbedienstete, deren Dienststelle am 31.12.1984 eine Landeskrankenanstalt war und bei Inkrafttreten dieses Gesetzes noch ist, werden auf die Dauer ihres Dienstes unter **Wahrung ihrer Rechte und Pflichten als Landesbedienstete** der Steiermärkischen Krankenanstalten GesmbH zur Dienstleistung zugewiesen."

Pkt. 15.2.:

"Die Neueinstellung von Bediensteten ab 1.1. 1985 erfolgt ausschließlich durch die Gesellschaft. Die neu eingestellten Dienstnehmer werden nach privatrechtlichen bzw. kollektivvertragsrechtlichen Grundsätzen beschäftigt."

Aufgrund der vorstehenden Regelungen stellt der Landesrechnungshof fest:

Die mittels Gesetz durchgeführte Zuweisung von Landesbediensteten zur Dienstleistung bei der KAGES **unter Wahrung ihrer Rechte und Pflichten** ergab sich aus der rechtlichen Notwendigkeit, den Landesbediensteten im Falle der Dienstleistung bei der KAGES ungeschmälert alle Rechte, die sie vorher hatten, zu sichern. Dazu zählt zweifellos auch das **Recht auf Bewerbung**. Von Gesetzes wegen müsste den Landesbediensteten beispielsweise daher die Möglichkeit geboten werden, sich um eine Funktion als Betriebs- bzw. Pflegedirektor(in) bewerben zu können mit der Aussicht auf eine anschließende Bestellung in diese Funktion. Dies, ohne das Dienstverhältnis zum Land Steiermark aufgeben zu müssen.

Nach den obigen Ausführungen der KAGES werden aber Landesbedienstete von einer solchen Funktionslaufbahn ausgeschlossen.

Hinsichtlich der Ausführungen "Da ab 1.1.1986 nur mehr Dienstverhältnisse zur Steiermärkischen Krankenanstalten GesmbH begründet werden konnten, wurde dies auch auf jene Fälle angewandt, die als zugewiesene Landesbedienstete mit einer Funktion als Betriebsdirektor bzw. Pflegedirektor neu betraut werden sollten" wird bemerkt, daß diese eine **unrichtige** Auslegung des Übertragungsvertrages wiedergeben.

Im Übertragungsvertrag wird lediglich eine Regelung getroffen, wie sich die KAGES bei der **Neueinstellung** von Mitarbeitern zu verhalten hat. Auf **Neubestellungen** läßt sich die Regelung aus dem Übertragungsvertrag nicht anwenden. Neueinstellung und Neubestellung sind nicht idente Begriffe.

Da Landesbedienstete bei Betrauung mit einer Funktion als Betriebsdirektor(in) bzw. Pflegedirektor(in) genötigt wurden, den Dienstgeber zu wechseln, **hat die KAGES in der Vergangenheit sowohl gegen Pkt. 15.2. des Übertragungsvertrages als auch, was wesentlich schwerer wiegt, gegen das Zuweisungsgesetz (LGB1. Nr. 64/1985) verstoßen.**

Überdies wird darauf hingewiesen, daß sich die KAGES nicht immer an diese "Richtlinie" gehalten hat, da der derzeitige Betriebsdirektor des LKH Graz 1992 sehr wohl **als Landesbeamter** - und somit Verbleib im Landesdienst - zum Betriebsdirektor bestellt wurde. Der Genannte ist erst zwei Jahre später aus dem Landesdienst ausgeschieden und gleichzeitig mit Sondervertrag in ein Dienstverhältnis zur KAGES übernommen worden.

Zusammenfassend wird daher festgestellt, daß die Vorgangsweise der KAGES, bei Betrauung eines zugewiesenen Landesbediensteten mit der Funktion Betriebs- oder Pflegedirektor(in) dies vom Ausscheiden aus dem Landesdienst abhängig zu machen,

- a) dem **Gesetz vom 21. Mai 1985** über die Zuweisung von Landesbediensteten zur Dienstleistung bei der Steiermärkischen Krankenanstaltengesellschaft, LGB1. Nr. 64, **widerspricht,**
- b) **vollkommen unverständlich** ist, da sie durch das von ihr eingeführte Schema genötigt ist, **höhere Gehälter** zu zahlen,
- c) als **wenig koordiniertes Handeln** zu bezeichnen ist, da sie Landesbedienstete aus dem Landesdienst drängt und gleichzeitig immer wieder zu erkennen gibt, daß die "Rückführung" aller Bediensteten in den Landesdienst sinnvoll wäre.

#### 4. Kollektivvertragsfähigkeit

Unter den zur Prüfung vorgelegten Varianten über eine kostengünstigere Personalführung befindet sich auch eine Variante "**Kollektivvertrag-Optimal**". Der Landesrechnungshof hält es daher für zweckdienlich, sich generell mit dem Faktum der Kollektivvertragsfähigkeit zu befassen.

Die zitierte Variantenrechnung geht von der Annahme aus, daß der KAGES der Abschluß eines Kollektivvertrages gelingt. Voraussetzung dafür wäre aber, daß die KAGES die Kollektivvertragsfähigkeit besitzt. Nach mehreren Anläufen ist es der KAGES bisher nicht gelungen, die Kollektivvertragsfähigkeit zu bekommen. Nachstehende Aussagen der Geschäftsführung der KAGES im Zusammenhang mit der Kollektivvertragsfähigkeit zeigen dies auf:

Zitat aus Geschäftsbericht 1989:

"Nach intensiven Verhandlungen mit dem Bundeseinigungsamt beim Sozialministerium mußte leider festgestellt werden, daß weder die Betriebsvereinbarung vom 23. Dezember 1985, noch die Dienstordnung A zu einem Kollektivvertrag erhoben werden können, da weder die Gesellschaft noch der Zentralbetriebsrat (die Ärztekammer ebenso nicht) kollektivvertragsfähige Partner sind."

Stellungnahme der KAGES (Seite 19) zum Landesrechnungshofbericht vom 7. Juli 1992:

"Wir werden uns bemühen, durch die Gründung eines Steirischen Spitalserhalterverbandes die Kollektivvertragsfähigkeit zu erreichen."

Zitat aus einer Vorlage an den Aufsichtsrat anlässlich dessen Sitzung am 19. August 1992:

"Es besteht grundsätzlich Einigkeit darüber, daß ein Kollektivvertrag abgeschlossen werden soll. Dies war in der Vergangenheit deshalb nicht möglich, weil weder die Gesellschaft kollektivvertragsfähig ist, noch die Gewerkschaften sich auf eine Zuständigkeit einigen konnten.

Die Gewerkschaftszuständigkeit ist in der Zwischenzeit geklärt (Mitarbeiter in den Spitälern und öffentlich Bedienstete in der Zentralverwaltung - Gewerkschaft öffentlicher Dienst; Privatangestellte in der Zentralverwaltung - Gewerkschaft der Privatangestellten). Die Gesellschaft versuchte eine Kollektivvertragsfähigkeit über eine freiwillige Mitgliedschaft bei der Handelskammer zu erreichen. Die Konditionen der Handelskammer (Mitgliedsbeitrag von mehr als 10 Millionen Schilling) sind jedoch unakzeptabel. Es wird daher versucht werden, über die Gründung eines Steirischen Spitalerhalterverbandes (Mitglieder Steiermärkische Krankenanstaltengesellschaft und zumindest ein anderer Spitalerhalter) eine Kollektivvertragsfähigkeit zu erreichen."

Zitat aus "Alternativen und Varianten für eine kostengünstige Personalführung der Steiermärkischen Krankenanstalten Ges.m.b.H." (Stand 30. April 1996):

"4.3. Mitgliedschaft bei der Wirtschaftskammer (Abschluß eines Kollektivvertrages)

Um die Kollektivvertragsfähigkeit zu erreichen gibt es 2 Möglichkeiten.

4.3.1. Mitgliedschaft bei der Wirtschaftskammer

4.3.2. Gründung eines Spitalerhalterverbandes

Im Falle einer Mitgliedschaft bei der Wirtschaftskammer würde der Mitgliederbeitrag derzeit ca 10 Mio Schilling betragen."

Der Landesrechnungshof weist auf folgendes hin und stellt fest:

- \* Die Prüfung der Kollektivvertragsfähigkeit hätte schon im Zeitpunkt der Ausgliederung der Landeskrankenanstalten erfolgen müssen. Auf dieses Ver-

säumnis hat der Landesrechnungshof bereits im Bericht vom 7. Juli 1992 hingewiesen.

- \* In der Vorlage an den Aufsichtsrat vom 5. August 1992 ist folgender Satz enthalten: "Es besteht grundsätzlich Einigkeit darüber, daß ein **Kollektivvertrag abgeschlossen werden soll.**" Ausgeführt wird weiters in der Vorlage, daß versucht wurde, die Kollektivvertragsfähigkeit durch eine Mitgliedschaft bei der Handelskammer zu erreichen. Die Kosten des Mitgliedsbeitrages von mehr als 10 Mio. S wurden als unakzeptabel bezeichnet. Es werde daher versucht, die Kollektivvertragsfähigkeit über die Gründung eines Steirischen Spitalserhalterverbandes zu erreichen.

Im Zusammenhang mit "Alternativen und Varianten für eine kostengünstige Personalführung der Steiermärkischen Krankenanstalten Ges.m.b.H." (Stand 30. April 1996) werden neuerdings die zwei Möglichkeiten, die Kollektivvertragsfähigkeit zu erreichen, aufgezeigt, und zwar nämlich

- Mitgliedschaft bei der Wirtschaftskammer
- Gründung eines Spitalserhalterverbandes.

Mehr als zu einem **Aufzeigen von Möglichkeiten** zur Erlangung der Kollektivvertragsfähigkeit ist es nicht gekommen.

Überdies wird darauf hingewiesen, daß mit Erreichung der Kollektivvertragsfähigkeit nicht automatisch die Möglichkeit einer kostengünstigeren Führung der Krankenanstalten gegeben ist.

Der Landesrechnungshof steht mit Unverständnis

der Situation gegenüber, daß die Geschäftsführung aufgrund ihres bisher erfolglosen Wirkens eine Variante "Kollektivvertrag-Optimal" als umsetzbare und kostengünstige Variante vorlegt, wo sie doch selbst die Aussichtslosigkeit zu deren Umsetzung im momentanen Zeitpunkt zu erkennen gibt. (Siehe Ausführungen im Kapitel VII.)

## V. PERSONALBEDARFSERMITTLUNG UND FESTLEGUNG DES DIENST- POSTENPLANES

### 1. Grundsätzliches

Wie bereits im Kapitel II. dargelegt, ist der Personalaufwand **der** bestimmende Kostenfaktor im Rahmen der Führung der Krankenanstalten. Die verantwortliche Krankenhausführung wird sich daher im Sinne eines Dauerauftrages mit dem Kostenfaktor Personal auseinandersetzen müssen.

Bei der Personalbedarfsberechnung bedient man sich der sogenannten Kennzahlenrechnung, und stehen diesbezüglich international anerkannte Personalberechnungsmethoden wie insbesondere

- \* Anhaltzahlen des Deutschen Krankenhausinstitutes (DKI)
- \* Empfehlungen der Deutschen Krankenhausgesellschaft (DKG)
- \* Wegleitung zur Berechnung des Pflegepersonalbedarfes für Krankenstationen in Allgemeinspitälern, Schweiz

zur Verfügung.

Alle diese Studien weisen allerdings darauf hin, daß Unterschiede in

- \* der Aufgabenstellung der Krankenanstalten
- \* der Verweildauer der Patienten

- \* den Dienstformen und der Diensteinteilung (z. B. höhere Anzahl von Nachtdiensten aufgrund örtlicher Gegebenheiten)
- \* den Behandlungs- und Pflegemethoden
- \* der Raumaufteilung
- \* dem Vorhandensein von zentralen Einrichtungen (z. B. Putztrupp, Verteilerküche, Tablettsystem)

es erforderlich machen können, bei der Berechnung des Personalbedarfes von den Anhaltswerten nach oben oder unten abzuweichen.

Die Anhaltswerte sind daher nicht unter dem Gesichtspunkt "**Höchst- oder Mindestwerte**" zu sehen, sondern machen eine **krankenhausindividuelle Berechnung** unumgänglich.

Auch läßt sich der Personalbedarf nicht immer linear aus der verlangten Leistung ableiten. Leistung und Arbeitszeitaufwand stehen nicht immer in gleichbleibender Relation, da die Arbeitsproduktivität mit dem Umfang der Gesamtleistung variiert. Wesentliche mitbestimmende Faktoren sind u. a. auch die baulichen Gegebenheiten sowie die technische Ausstattung. Rein subjektiv gesehen, wird der jeweilige Patient kein "Zuviel an Pflege" empfinden. Eine Obergrenze ist daher subjektiv gesehen nicht gegeben. Die Personalbedarfsermittlung als **quantitative Komponente** wird daher immer durch eine **qualitative Komponente**, nämlich richtig eingesetztes Personal in entsprechender Struktur und Qualifikation, zu ergänzen sein.

Wie den Wirtschaftsplänen bzw. Geschäftsberichten zu entnehmen ist, folgt die KAGES international an-

erkannten Personalberechnungsmethoden, wobei insbesondere die Empfehlungen der Deutschen Krankenhausgesellschaft (DKG) als Grundlage dienen.

Es überrascht daher, daß trotzdem im Wirtschaftsplan 1996 (Stand 15. April 1996) auf Seite 55 u. a. folgende Aussage getroffen wird:

"Es ist davon auszugehen, daß es vor allem im Jahre 1997 zu einer Kürzung der Dienstposten kommen muß und daß bis 2000 keine neuerliche Stellenvermehrung möglich sein wird. Dies verlangt große gemeinsame Anstrengungen hinsichtlich eines wirtschaftlichen Personaleinsatzes.

In diesem Zusammenhang wird es notwendig sein, Festlegungen bezüglich Leistungsangebot, innerbetriebliche bzw. zwischenbetriebliche Zusammenarbeit, zumutbarer Arbeitszeiten, Harmonisierung von Leistung und Personaleinsatz u.s.w. zu treffen und die Führungskräfte in den Häusern stärker als bisher in die Verantwortung für die Umsetzung einzubinden. Dazu wird es notwendig sein, **den tatsächlichen Personalbedarf bzw. Rationalisierungspotentiale festzustellen.** Um dabei möglichst einheitlich und gerecht vorzugehen, werden sich in nächster Zeit Arbeitskreise **mit der Erhebung der IST-Situation** (Leistungsdaten, organisatorische Rahmenbedingungen, Personaleinsatz) beschäftigen. **Aus der IST-Situation ist in weiterer Folge der Soll-Bedarf bei Optimierung der Organisation und des Personaleinsatzes zu entwickeln und umzusetzen."**

**Hiezu wird bemerkt:**

Jede Personalberechnungsmethode hat die Kenntnis der Ist-Situation (Leistungsdaten, organisatorische Rahmenbedingungen, Personaleinsatz usw.) als unabdingbare Grundvoraussetzung. Wie aus der Beilage 2 im Detail zu ersehen ist, hat die KAGES im Zeitraum 1986 bis 1996 insgesamt **2.694,83 Dienstposten** - und dies immer wieder unter Berufung auf internationale Berechnungsmethoden bzw. die Notwendigkeit der Ein-

haltung gesetzlicher Bestimmungen - vermehrt.

Die Ankündigung der KAGES,

\* in nächster Zeit Arbeitskreise mit der **Erhebung der Ist-Situation** zu beschäftigen und

\* aus der Ist-Situation in weiterer Folge den **Soll-Bedarf bei Optimierung der Organisation und des Personaleinsatzes** zu entwickeln,

ist daher vollkommen unverständlich. Es ist vielmehr die Frage zu stellen, warum bisher

\* die Ist-Situation nicht genügend erhoben und

\* der Organisation und dem Personaleinsatz ein zu geringer Stellenwert eingeräumt

wurde.

2. Aussagen der Geschäftsführung zum Dienstpostenplan bzw. zur Dienstpostenplanentwicklung

- a) Personalstand wird eingefroren (1. April 1996)  
(Beilage 3)
- b) Wirtschaftsplan 1996 (Stand 15. April 1996)

\* Seite 6:

"Schließlich ergibt sich - so wie im Vorjahr - auch die Notwendigkeit für eine schrittweise **Umsetzung des Fehlbedarfes nach der VAMED-Studie** Stellen und Finanzmittel vorzusehen. Diese Stellen und Finanzmittel werden erst nach Abstimmungen und Verhandlungen mit den Bundeszentralstellen freigegeben und zugeordnet, wobei Voraussetzung dafür ist, daß auch der Bund seinen nach der VAMED-Studie nachgewiesenen Fehlbedarf entsprechend reduziert.

Auch der weitere **Ausbau eines modernen Krankenhausinformationssystems** wird sich **personal-erhöhend** auswirken."

\* Seite 55:

"... Es ist davon auszugehen, daß es vor allem im Jahre 1997 zu einer **Kürzung der Dienstposten** kommen muß ..."

Hiezu wird bemerkt, daß im Wirtschaftsplan 1996 (Stand April 1996) eine Vermehrung um 332,21 Dienstposten (budgetierte Dienstposten) als notwendig erachtet wird. Gleichzeitig wird jedoch für 1997 (also für rund **acht Monate** später) eine Dienstpostenreduzierung angekündigt. Es drängt sich hier die Frage auf, ob die Vermehrung für 1996 um rd. 332 **Dienstposten** tatsächlich notwendig ist bzw. war, wenn kurze Zeit später eine Dienst-

postenreduzierung möglich ist bzw. angekündigt wird.

c) **Vorlage von Alternativen und Varianten für eine kostengünstige Personalführung (30. April 1996)**

Selbst in der von der KAGES als kostengünstigst ausgewiesenen "Variante VB" wird für 1997 eine Dienstpostenvermehrung um **432 Dienstposten** als notwendig erachtet.

d) **Projektkontrollen**

Allein bei den im Jahre 1995 und bisher 1996 durchgeführten Projektkontrollen hat die KAGES eine Dienstpostenvermehrung um insgesamt rund **207 Dienstposten** als notwendig ausgewiesen. (Siehe auch Kapitel VII., Seite 90 .) Diese Dienstpostenvermehrungen sind noch nicht wirksam geworden und sind insbesondere im Rahmen des Gesamtprojektes LKH 2000 bzw. der Errichtung des LKH II weitere Dienstpostenvermehrungen zumindest wahrscheinlich.

Es liegen somit allein im **April 1996** folgende Aussagen der Geschäftsführung vor:

- \* Eine Dienstpostenvermehrung in einer Größenordnung von **mehreren Hundert** ist notwendig.
- \* Der **Dienstpostenstand kann eingefroren** werden.
- \* Der **Dienstpostenstand kann reduziert** werden.

Umgelegt auf den Personalaufwand muß festgestellt werden, daß diese Aussagen im möglichen Betriebsergebnis um jeweils **mehrere 100 Mio. S jährlich** diffe-

rieren. Jede Aussage der Geschäftsführung zum wichtigen Bereich der Personalbedarfsermittlung muß daher von vornherein relativiert werden.

## VI. ZENTRALDIREKTION

### 1. Entwicklung des Dienstpostenstandes

1986 gab es in der Zentraldirektion 132 Dienstposten, 1993 waren es 172.

Im Wirtschaftsplan für 1996, Teilstellenplan Zentraldirektion, wurden für die Zentraldirektion 159,5 Dienstposten ausgewiesen.

Alle angeführten Zahlen beinhalten nicht die Dienstposten für Mitarbeiter in der Landesbuchhaltung, die mit Besoldungsarbeiten für die KAGES betraut sind.

Nach Darstellung der KAGES hat sich demnach der Dienstpostenstand in der Zentraldirektion seit 1993 bis zum Jahr 1996 aufgrund der Zahlenangaben im Wirtschaftsplan 1996 von 172 auf 159,5 Dienstposten verringert.

Um die Angabe der KAGES, daß es zu einer Verringerung auf 159,5 Dienstposten gekommen ist, nachvollziehbar überprüfen zu können, hat der Landesrechnungshof einen Detaildienstpostenplan, Arbeitsplatzbeschreibungen und ein aktuelles Telefonverzeichnis über die Zentraldirektion angefordert.

Aus einer Zusammenfassung des Detaildienstpostenplanes für die Zentraldirektion geht hervor, daß der Dienstposten-Ist-Stand für die Zentraldirektion zum Stichtag 18. März 1996 219,43 Dienstposten umfaßt und den Soll-Stand von 229 Dienstposten unterschreitet. Ausgehend vom Soll-Stand sind 52 Dienstposten für Sonderprojekte, wie "Pflegezentrum", "LKH 2000", "KIS", und 17,5 Dienstposten aus der Zentralen Vorsorge abzuziehen, sodaß sich für die Zentraldirektion

rechnerisch 159,5 Dienstposten ergeben.

Im Schreiben vom 3. April 1996 an das Büro des Herrn Landesrates Günter Dörflinger erläutert die KAGES den Detaildienstpostenplan der Zentraldirektion wie folgt:

"Wie schon vielfach erwähnt, möchten wir auch diesmal daraufhinweisen, daß neben den direkt auf zentrale Aufgaben zu beziehenden Leistungen in der Zentraldirektion auch Beschäftigte für Sonderprojekte und anstaltsübergreifende Dienste erfaßt sind. Unter 'Sonderprojekte' sind zum überwiegenden Teil Mitarbeiter erfaßt, die an den gemeinsam mit dem Bund betriebenen Projekten LKH 2000 und KIS arbeiten und wo sich der Bund zu 50 % an diesen Kosten beteiligt."

Arbeitsplatzbeschreibungen bezüglich der Bediensteten der Zentralstelle inklusive Bediensteten für Sonderprojekte wurden dem Landesrechnungshof von der KAGES mit dem Bemerkung, es gäbe keine aktualisierten Arbeitsplatzbeschreibungen, nicht vorgelegt. Damit war dem Landesrechnungshof aus dieser Sicht eine Überprüfung der Angaben der KAGES zur Höhe des Dienstpostenstandes der Zentraldirektion verschlossen.

Eine Durchsicht des Telefonverzeichnisses ergab eine namentliche Zuordnung von Telefonnummern für 232 Mitarbeiter. Davon entfallen zwei auf Lehrlinge und 14 auf Mitarbeiter "Projekt LKH 2000".

Im oben zitierten Schreiben vom 3. April 1996 kommentiert die KAGES den Dienstpostenstand laut Telefonverzeichnis wie folgt:

"Im beigelegten Telefonverzeichnis sind entsprechend den Erfordernissen an ein solches Verzeichnis auch externe Stellen, betreuende

Firmen und die Krankenhäuser selbst angeführt. Teilzeitbeschäftigte sind nur im Vergleich mit dem Stellenplan erkenntlich."

Zusätzlich hat der Landesrechnungshof versucht, die Richtigkeit der Angabe der KAGES, daß der Dienstpostenstand der Zentraldirektion sich auf 159,5 Dienstposten verringert habe, mittels eines Gehaltslistenausdruckes der Landesbuchhaltung zu überprüfen. Nach dem Kennzahlensystem ist der Zentraldirektion die Dienststellenummer 52000 zugeordnet. In der Gehaltsliste für die Dienststelle Nr. 52000 "Zentral Dion", Stand 22. Mai 1996, scheinen **232 Mitarbeiter** auf.

Im Zusammenhang mit der vorliegenden Prüfung hat sich auch gezeigt, daß die dienstpostenplanmäßige Führung von Mitarbeitern nicht mit der gehaltsmäßigen Zuordnung übereinstimmt. Nichtübereinstimmung besteht auch bei der besoldungsmäßigen Einstufung im Dienstpostenplan mit den tatsächlichen Gehaltsleistungen.

Weder der Detaildienstpostenplan, noch die Gehaltsliste und zur Unterstützung das Telefonverzeichnis eröffnen dem Landesrechnungshof die Möglichkeit, die Angabe der KAGES im Wirtschaftsplan 1996 betreffend den Dienstpostenstand in der Zentraldirektion nachzuvollziehen.

Die Vermischung von Dienstposten der Zentraldirektion mit Dienstposten für Sonderprojekte bzw. Dienstposten aus der Zentralen Vorsorge sorgt für ein hohes Maß an Unübersichtlichkeit. Eine Entflechtung ist deshalb dringend geboten. Die Einrichtung, insbesondere aber die **Überdimensionierung** der Zentralen Vorsorge begünstigt zudem diese Unübersichtlichkeit. Und zwar deshalb, weil es damit möglich ist, Dienstposten

in der Zentralen Vorsorge zugunsten des Ausweises eines niedrigeren Dienstpostenstandes und Personalaufwandes in der Zentralkontrolldirektion unterzubringen. Um zu einem gesicherten Prüfergebnis zu kommen, bedarf es eines unzumutbar hohen Zeitaufwandes.

1991 umfaßte die Zentrale Vorsorge 94,5 Dienstposten, schrumpfte 1994 auf 12,55 Dienstposten, und sind im Wirtschaftsplan 1996, also zwei Jahre später, 497,76 definierte Dienstposten im Geldwert von 409,9 Mio. S ausgewiesen.

## 2. Personaleinsparung

Grundsätzlich positiv zu vermerken ist, daß der Vorstand der KAGES am 29. Mai 1996 ein umfassendes Programm zur Optimierung der Wirtschaftlichkeit in allen Unternehmensbereichen der KAGES beschlossen hat. Für den **engeren Bereich der Zentraldirektion** ist demnach für die Erstellung des Wirtschaftsplanes 1997 von um 10 % reduzierten Dienstpostenzahlen (gegenüber 159,5 im Wirtschaftsplan 1996) auszugehen.

Die 10 %ige Dienstpostenreduktion wird jedoch davon abhängig gemacht, daß gleichzeitig Routineleistungen im Sinne der Regionalisierung und Dezentralisierung aus dem engeren Bereich der Zentraldirektion ausgelagert werden, was zumindest teilweise eine Erhöhung des Personalstandes in den nachgeordneten Dienststellen zur Folge haben wird. Im Prinzip stellt sich die 10 %ige Personaleinsparungsmaßnahme als eine Umschichtung von Arbeit und Personal dar. Aus gesamtunternehmerischer Sicht wird sich demnach bei Annahme einer 100 %igen Personalauslastung und unter den vorstehend angeführten Bedingungen kaum, wenn überhaupt, eine Personaleinsparung bzw. Senkung der gesamten Personalkosten erzielen lassen.

Bemerkenswert in diesem Zusammenhang erscheint dem Landesrechnungshof auch, daß die KAGES beim Organisationsaufbau der Zentraldirektion eine Unterscheidung in **engeren Bereich** trifft und für diesen Bereich den Dienstpostenstand mit 159,5 Dienstposten angibt. Insoferne sieht sich der Landesrechnungshof zu folgenden Feststellungen veranlaßt:

Die Zentraldirektion als Organisationseinheit teilt sich nach den Ausführungen der KAGES in einen "enge-

ren Bereich" und - wie daraus zu folgern ist - in "einen nicht engeren".

Bezüglich des "nicht engeren Bereiches der Zentraldirektion" ergibt sich aus dem Wirtschaftsplan 1996, daß Personal aus dem "Personal für Sonderprojekte" im Ausmaß von je 13 Dienstposten der Finanz- bzw. Technischen Direktion zur Verfügung steht.

Das bedeutet, daß im "nicht engeren Bereich der Zentraldirektion" als Organisationsteil der Zentraldirektion 26 Dienstposten ausgewiesen werden, welche die KAGES nicht als Dienstposten der Zentraldirektion deklariert. Ähnlich verhält es sich im Bereich der "anstaltsübergreifenden Dienste".

### 3. Wertigkeit von Dienstposten und gehaltsmäßige Sonderregelungen

In Vorberichten hat der Landesrechnungshof darauf hingewiesen, daß es in der Zentraldirektion unverhältnismäßig viele hochbewertete Dienstposten und gehaltsmäßige Sonderregelungen gibt, die einen erhöhten Personalaufwand zur Folge haben. Im Rahmen dieser Prüfung läßt sich feststellen, daß es diesbezüglich zu einer Zunahme und Vermehrung gekommen ist.

Daß bestens qualifiziertes Personal in der Zentraldirektion benötigt wird, ist für den Landesrechnungshof einsichtig und wird in Einzelfällen gehaltsmäßige Sonderregelungen erforderlich machen. Die große Zahl an diesbezüglichen Sonderregelungen erscheint jedoch nicht vertretbar und im Sinne einer sparsamen Personalbewirtschaftung gelegen.

Abschließend wird darauf hingewiesen, daß der Landesrechnungshof in der Zentraldirektion eine übersichtliche Darstellung der Personalzuordnung, aber auch des Personalaufwandes, und die Erstellung von aktuellen Arbeitsplatzbeschreibungen für vordringlich erachtet. Es sollte ohne Umwege nachvollziehbar sein, wie hoch der Mitarbeiterstand in der "Zentraldirektion im engeren Sinn", der in "Projekten" gebundene Mitarbeiterstand und schließlich der für "anstaltsübergreifende Dienste" zuständige Mitarbeiterstand ist und welche Personalkosten für jeden dieser Bereiche anerlaufen.

## VII. ALTERNATIVEN UND VARIANTEN DER KAGES FÜR EINE KOSTENGÜNSTIGE PERSONALFÜHRUNG

Bevor auf die Alternativen bzw. Varianten eingegangen wird, erscheint es zweckmäßig, einige grundsätzliche Anmerkungen zu treffen.

### a) Vorgaben im Gesellschaftsvertrag

Gemäß § 2 Abs. 2 des Gesellschaftsvertrages haben die Errichtung und der Betrieb von Krankenanstalten im Land Steiermark im Rahmen der vom Land Steiermark übertragenen Aufgaben und Ermächtigungen mit dem Ziel zu erfolgen, daß unter Bedachtnahme auf eine zeitgemäße medizinische Versorgung der Bevölkerung ein **wirtschaftlicher Betrieb** der in die Verwaltung einbezogenen Krankenanstalten sichergestellt wird. Die Geschäftsführer haben gemäß § 7 Abs. 4 des Gesellschaftsvertrages die Geschäfte der Gesellschaft derart zu besorgen, daß der Gesellschaftszweck unter Beachtung des Grundsatzes der **Gemeinnützigkeit, Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit** am besten gefördert und verwirklicht wird.

Die Aufgabenstellung der Geschäftsführung ist daher eindeutig festgelegt. Es kann auch davon ausgegangen werden, daß der eigentliche Zweck der Ausgliederung der Landeskrankenanstalten aus der Landesverwaltung in der erwarteten größeren Möglichkeit der **betriebswirtschaftlichen Führung** der Krankenanstalten zu sehen ist.

Unter Bedachtnahme auf die der Geschäftsführung auferlegte Beachtung der **Grundsätze der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit** muß wohl davon ausgegangen werden, daß eine **sparsame bzw. kostengünstige Perso-**

**nalführung als Dauerauftrag** der Geschäftsführung der KAGES angesehen werden muß. Es überrascht daher, daß der Eigentümer die Geschäftsführung erst beauftragen muß, Alternativen und Varianten für eine **kostengünstige Personalführung** auszuarbeiten und vorzulegen.

**b) Prüfberichte des Landesrechnungshofes**

Der Landesrechnungshof hat sich bereits im Prüfbericht vom 27. April 1988, GZ: LRH 22 Au 1-1987, mit den getroffenen **dienst- und besoldungsrechtlichen Grundlagen** befaßt und damals darauf hingewiesen, daß diese **von Fehleinschätzungen geprägt** sind. Der Landesrechnungshof ist in dieser damaligen Einschätzung voll bestätigt worden, wie die zahlreichen notwendigen Änderungen der dienst- und besoldungsrechtlichen Grundlagen durch die KAGES beweisen.

**c) Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen**

Zum wiederholten Hinweis der KAGES, daß insbesondere die Einhaltung des **Arbeitszeitgesetzes 1969** und des **Entgeltfortzahlungsgesetzes 1974** bzw. der erweiterte Entgeltbegriff nach dem Angestelltengesetz wesentliche kostenrelevante Faktoren sind bzw. bei Beibehaltung der dzt. Regelungen weiter sein werden, wird nachdrücklichst darauf hingewiesen, daß diese Gesetze bereits **vor Gründung der KAGES in Geltung waren**. Der nunmehrige Hinweis auf die Folgen der notwendigen Einhaltung dieser Gesetze bestätigt nur die äußerst unzureichende Prüfung der Auswirkungen der im Jahre 1985 beschlossenen Ausgliederung. (Siehe auch Kapitel III.)

Die KAGES weist auf Seite 10 der Variantenuntersuchung auf folgendes wörtlich hin:

"Alle anderen Bundesländer haben bei Ausgliederung der Krankenanstalten die Mitarbeiter als öffentlich Bedienstete (Landesbedienstete bzw. in Wien Gemeindebedienstete) belassen. Dadurch befindet sich die Steiermärkische Krankenanstaltengesellschaft im Personalbereich innerhalb der österreichischen Spitallandschaft in einer Ausnahmesituation. Es gibt für die speziellen steirischen Probleme keine Solidarität der übrigen Bundesländer."

Diese Einschätzung durch die KAGES selbst bedarf wohl keiner weiteren Kommentierung.

Der nunmehr vorgenommene Versuch einer finanziellen Bewertung der dienst- bzw. arbeitsrechtlichen Varianten - insbesondere die Frage Landesvertragsbedienstetenrecht oder Angestelltenrecht - hätte **vor der Ausgliederung**, also bereits im Jahre 1985, erfolgen müssen. Dem Eigentümer Land Steiermark wären bei **sorgfältiger Prüfung** dieser Folgen - wie die KAGES, aber auch die Rechtsabteilung 1 nunmehr zu erkennen geben - **Aufwendungen im Personalbereich von mehreren 100 Mio. S erspart** geblieben.

#### d) Vorgaben des Eigentümers

Der Landesrechnungshof hat bereits im Prüfbericht vom 7. Juli 1992, GZ: LRH 22 Z 1-1991, darauf hingewiesen, daß die KAGES dazu tendiert, von ihr selbst getroffene Regelungen, die sich als wenig durchdacht erwiesen haben, im nachhinein als Vorgaben des Eigentümers darzustellen. **Tatsache ist, daß wesentliche dienst- bzw. besoldungsrechtliche Regelungen keine Vorgabe des Eigentümers, sondern ein Verhandlungsergebnis zwischen Geschäftsführung und Zentralbetriebsrat waren.**

Auch muß darauf hingewiesen werden, daß die Geschäfts-

führung der KAGES die Vorgabe des Eigentümers, wonach neu einzustellende Mitarbeiter ein Dienstverhältnis zur KAGES haben müssen, als im Interesse der KAGES gelegen gesehen hat, wie folgende wörtliche Aussagen in der Stellungnahme vom **2. September 1988** zum Prüfbericht des Landesrechnungshofes vom 27. April 1988, GZ: LRH 22 Au 1-1987, zeigen:

"Eine schlechtere, für die Gesellschaft kostengünstigere Einstufung gegenüber den Bediensteten des Landes war erklärtes Ziel dieses Punktes der Betriebsvereinbarung. **Ohne Einsparungen auf dem personellen Sektor ist eine wirtschaftliche Führung der Krankenanstalten nicht möglich.** Die Tatsache, daß für alle Berufsgruppen seitens des Landes in einer sehr großzügigen Art und Weise Vordienstzeiten anerkannt werden, entspricht nach Auffassung des Vorstandes nicht der allgemeinen Arbeitsmarktlage und wurde daher, für die neuen Gesellschaftsbediensteten, in der Betriebsvereinbarung revidiert."

Im übrigen vertritt der Vorstand im Gegensatz zum Landesrechnungshof die Auffassung, daß es sinnvoller ist, für die Masse der einzustellenden Bediensteten eine grundsätzlich niedrigere Ausgangsbasis festzulegen und in begründeten Ausnahmefällen davon nach oben abzuweichen (wie dies in der Industrie bei fast allen Kollektivverträgen der Fall ist), als grundsätzlich ein überhöhtes Gehalt zu zahlen."

**Zwei Jahre später** mußte die KAGES bereits in einem ersten Schritt eine Neuordnung der dienst- und besoldungsrechtlichen Grundlagen (S I- und S II-Schema) vornehmen, was einen **jährlichen Mehraufwand von rund 190 Mio. S** zur Folge hatte.

e) Haltung der Gewerkschaft öffentlicher Dienst

Die Chance zur Sanierung des Ausgliederungsfehlers hat sich der KAGES im März 1990 geboten. Im AV zum Regierungssitzungsantrag vom 3. Mai 1990, GZ: 1-Vst K 1/34-90, ist nämlich auf Seite 2 folgende Anmerkung

enthalten:

"Zusätzlich fand am 13. März in Graz noch eine Besprechung mit dem Bundesvorstand und dem Landesvorstand der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst statt. In dieser Besprechung haben die Gewerkschaftsvertreter bzw. Betriebsräte zwar primär die Überführung der Gesellschaftsbediensteten in den Landesdienst gefordert, parallel dazu aber auch ein eigenes Spitalsschema und eine Bezugserrhöhung analog Wien."

Im Hintergrund der von der Dienstnehmervertretung deponierten Forderungen standen - laut KAGES - massive Streikdrohungen.

Statt einer Gesamtanalyse der Probleme bzw. kostenmäßigen Bewertung hat die KAGES (Gesellschafterausschuß) sich dafür entschieden, eine Harmonisierung (Angleichung) der unterschiedlichen Dienstrechte - soweit dies möglich - und eine völlige Anpassung des Besoldungsrechtes beider Bedienstetengruppen durchzuführen. Damit blieben aber die Probleme mit dem Arbeitszeitgesetz und Entgeltfortzahlungsgesetz für die KAGES weiter bestehen.

Dem Landesrechnungshof ist die vorstehende Entscheidung, an der die Geschäftsführung der KAGES, der Gesellschafterausschuß und der Krankenhauskoordinator beteiligt waren, unverständlich. Vor allem deshalb, weil damit das hohe Kosten verursachende Kernproblem mit Bediensteten verschiedener Dienstrechte erst nicht gelöst wurde.

Denn gleich wie bei der Ausgliederung wurde im Jahr 1990 wiederum verabsäumt, eine kostenmäßige Bewertung der Auswirkungen der unterschiedlichen gesetzlichen Einflußgrößen (Angestelltenrecht, Arbeitszeitgesetz usw.) vorzunehmen.

Der Beschluß der Steiermärkischen Landesregierung vom **4. März 1996**, womit die KAGES beauftragt wurde, Alternativen und Varianten für eine kostengünstige Personalführung aufzulisten und eine finanzielle Bewertung vorzunehmen, kann nur so verstanden werden, daß damit der Steiermärkischen Landesregierung **eine nachvollziehbare und plausible Entscheidungsgrundlage geliefert werden sollte**. Es muß daher davon ausgegangen werden, daß jede von der KAGES ausgearbeitete Variante bzw. Alternative grundsätzlich eine Entscheidungsgrundlage sein **kann**.

Im folgenden werden die von der KAGES erarbeiteten Alternativen/Varianten dargelegt.

**"Maximalvariante"**

(Anlage 1)

Ausgehend von Personal-IST-Verteilung zwischen Ges.Bed. und Landesbediensteten.

"Radldienst" und 40h/Wo. für alle.

Anwendung des privaten Arbeitsrechts weiterhin auf alle Neueintretenden.

**Prämissen:**

- gemeinsame Berücksichtigung von Ges.Bed. u. Landesbed.
- priv. Arbeitsrecht für Neueintritte - im "Endpunkt" für alle
- Gehaltsschemata bleiben gleich
- derzeitige Mehrleistungen werden durch zusätzliches Personal im Rahmen der 40h-Woche abgedeckt
- eine Tätigkeitsverlagerung in den dzt. Mehrleistungsbereich sowie eine Verdünnung des dzt. Tagdienstes ist nicht berücksichtigt

**Entgeltfortzahlung:**

- nur für Ges.Bed.
- durch Wegfall eines beträchtlichen Teils der Nebengebühren (Wegfall von Mehrleistungen) gemilderte Auswirkung
- durch Zunahme der Ges.Bed. (und Rückgang der Landesbed.) entsprechender Anstieg

**Sondergeb. in Bemessungsgrundlage für ÜStd. u. Abfertigung:**

- nur für Ges.Bed.
- durch Wegfall der Überstunden im Zusammenhang mit dem Ärzte-ND gemilderte Auswirkung
- durch Zunahme der Ges.Bed. (und Rückgang der Landesbed.) entsprechender Anstieg

**Konsequenzen:**

- Radldienst für alle
- Einkommensverlust für den einzelnen Bediensteten (insbesond. Ärzte)

**Kosten:**

	Kalk.Basis	Entwicklung 1997 bis 2001 - in Mio.ÖS						"Endpunkt"
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	Summe 5 J.	
AZG-Ärzte	142	142	142	142	142	142	710	142
AZG-Sonst	109	109	109	109	109	109	545	109
EFZ	33	34	34	35	36	36	175	57
SG i.Bemess.	5	5	5	5	5	5	26	5
<b>Summe</b>	<b>289</b>	<b>290</b>	<b>291</b>	<b>291</b>	<b>292</b>	<b>293</b>	<b>1457</b>	<b>313</b>

**Mitarbeiter-Anzahl in VZK (aktiv Beschäftigte - excl. Lehrlinge u. Geschützte):**

	DPPL	Entwicklung 1997 bis 2001						"Endpunkt"
	1996	1997	1998	1999	2000	2001		
Ges. Bed.	7.050	8.369	8.534	8.699	8.864	9.029		13.855
Landesbed.	5.651	5.486	5.321	5.156	4.991	4.826		0
<b>Summe</b>	<b>12.701</b>	<b>13.855</b>	<b>13.855</b>	<b>13.855</b>	<b>13.855</b>	<b>13.855</b>		<b>13.855</b>
Diff. z. Vorjahr		1.154	0	0	0	0	Diff. z. 1996	1.154

"Variante dzt. Gesetze"

(Anlage 2)

Ausgehend von Personal-IST-Verteilung zwischen Ges.Bed. und Landesbediensteten.  
 Derzeitige Gesetzeslage (privates Arb.Recht für Ges.Bed. und Dienstrecht für Landesbed.).  
 Anwendung des privaten Arbeitsrechts auf alle Neueintretenden.

**Prämissen:**

- getrennte Berücksichtigung von Ges.Bed. u. Landesbed.
- priv. Arbeitsrecht für Ges.Bed. - im "Endpunkt" für alle
- Gehaltsschemata bleiben gleich
- derzeitige Mehrleistungen der Ges.Bed. werden durch zusätzliches Personal im Rahmen einer 40h/Woche bzw. im Rahmen von Arbeitszeitverlängerungsmöglichkeiten nach den derzeitigen Betriebsvereinbarungen abgedeckt
- eine Tätigkeitsverlagerung in den dzt. Mehrleistungsbereich sowie eine Verdünnung des dzt. Tagdienstes ist nicht berücksichtigt
- **Ärzte:** Einsatz von Ges.Bed. nur mehr im Rahmen einer 40h-Woche.  
Landesbed. behalten die Form der derzeitigen "Dienstleistung" bei.
- **Sonst.Personal:**  
Einsatz von Ges.Bed. entsprechend der neuen "Bereitschaftsdienstregelung 1996" durch Verlängerung der Normalarbeitszeit im Ausmaß von 4 Bereitschaftsstunden je Dienst/Tag  
Landesbed. behalten die Form der derzeitigen "Dienstleistung" bei.

**Entgeltfortzahlung:**

- nur für Ges.Bed.
- durch Wegfall eines beträchtlichen Teils der Nebengebühren (Wegfall von Mehrleistungen) gemilderte Auswirkung
- durch Zunahme der Ges.Bed. (und Rückgang der Landesbed.) entsprechender Anstieg

**Sondergeb. in Bemessungsgrundlage für ÜStd. u. Abfertigung:**

- nur für Ges.Bed.
- durch Wegfall der Überstunden im Zusammenhang mit dem Ärzte-ND gemilderte Auswirkung
- durch Zunahme der Ges.Bed. (und Rückgang der Landesbed.) entsprechender Anstieg

**Konsequenzen:**

- Radldienst für alle Ges.Bed. (auch Ärzte)
- Einkommensverlust für den einzelnen Ges.Bed. (insbesond. Ärzte)
- Dienstleistung der Landesbediensteten wie bisher

**Kosten:**

	Kalk.Basis	Entwicklung 1997 bis 2001 - in Mio.ÖS						"Endpunkt"
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	Summe 5 J.	
AZG-Ärzte	123	125	128	131	133	136	653	142
AZG-Sonst	38	41	41	42	43	44	212	80
EFZ	34	35	35	36	37	38	180	61
SG i.Bemess.	5	5	5	5	5	5	26	5
<b>Summe</b>	<b>200</b>	<b>206</b>	<b>210</b>	<b>214</b>	<b>219</b>	<b>222</b>	<b>1071</b>	<b>288</b>

**Mitarbeiter-Anzahl in VZK (aktiv Beschäftigte - excl. Lehrlinge u. Geschützte):**

	DPPL	Entwicklung 1997 bis 2001						"Endpunkt"
	1996	1997	1998	1999	2000	2001		
Ges.Bed.	7.050	8.038	8.225	8.411	8.598	8.785		13.719
Landesbed.	5.651	5.486	5.321	5.156	4.991	4.826		0
<b>Summe</b>	<b>12.701</b>	<b>13.524</b>	<b>13.546</b>	<b>13.567</b>	<b>13.589</b>	<b>13.611</b>		<b>13.719</b>
<b>Diff.z.Vorjahr</b>		<b>823</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>Diff.z.1996</b>	<b>1018</b>

**"Variante KV-OPTIMAL"**

(Anlage 3)

Ausgehend von Personal-IST-Verteilung zwischen Ges.Bed. und Landesbediensteten.  
 Optimale Ausschöpfung der Möglichkeiten im AZG durch Abschluß eines Kollektivvertrages für Ges.Bed.  
 Anwendung des privaten Arbeitsrechts/Kollektivvertrages auf alle Neueintretenden.

**Prämissen:**

- getrennte Berücksichtigung von Ges.Bed. u. Landesbed.
- priv. Arbeitsrecht/Kollektivvertrag nur für Ges.Bed. - im "Endpunkt" für alle
- Gehaltsschemata bleiben gleich
- derzeitige Mehrleistungen werden durch zusätzliches Personal bzw. durch Verlängerung der Normalarbeitszeit bis zu maximal 60 Stunden/Woche abgedeckt
- eine Tätigkeitsverlagerung in den dzt. Mehrleistungsbereich sowie eine Verdünnung des dzt. Tagdienstes ist nicht berücksichtigt
- **Ärzte:** Pro Woche sind dzt. außerhalb der Normalarbeitszeit je "Dienst" 120 Std. (6x16 + 1x24) abzudecken.  
 Aufgrund der Anzahl der Ärzte und der zu leistenden "Dienste" wird von der Annahme ausgegangen, daß je "Dienst" und Woche 80 Stunden durch Verlängerung der Normalarbeitszeit abgedeckt werden.
- **Sonst.Personal:** Pro Woche sind dzt. außerhalb der Normalarbeitszeit je "Dienst" 84 Std. (7x12) abzudecken.  
 Aufgrund der Anzahl der betroffenen Bediensteten und der zu leistenden "Dienste" wird von der Annahme ausgegangen, daß je "Dienst" und Woche 56 Stunden durch Verlängerung der Normalarbeitszeit abgedeckt werden.

**Entgeltfortzahlung:**

- nur für Ges.Bed.
- durch Bezahlung von "Bereitschaftsstunden" (Grundstundenlohn lt.Schema) verstärkte Auswirkung
- durch Zunahme der Ges.Bed. (und Abnahme der Landesbed.) entsprechender Anstieg

**Sondergeb. in Bemessungsgrundlage für ÜStd. u. Abfertigung:**

- nur für Ges.Bed.
- durch Wegfall der Überstunden im Zusammenhang mit dem Ärzte-ND gemilderte Auswirkung (keine Auswirkung auf "Bereitschaftsstunde" = Grundstundenlohn lt.Schema)
- durch Zunahme der Ges.Bed. (und Abnahme der Landesbed.) entsprechender Anstieg

**Konsequenzen:**

- Kollektivvertragsabschluß zu optimalen Dienstgeberbedingungen als Grundvoraussetzung
- Radldienst für weitere Bereiche wahrscheinlich
- Einkommensverlust für den einzelnen Ges.Bed. (insbesond. Ärzte)
- Dienstleistung der Landesbediensteten wie bisher

**Kosten:**

	Kalk.Basis	Entwicklung 1997 bis 2001 - in Mio.ÖS						"Endpunkt"
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	Summe 5 J.	
AZG-Ärzte	51	52	53	54	55	56	271	59
AZG-Sonst	32	34	35	36	36	37	178	69
EFZ	61	62	63	65	66	67	324	99
SG i.Bemess.	5	5	5	5	5	5	26	5
<b>Summe:</b>	<b>149</b>	<b>154</b>	<b>157</b>	<b>160</b>	<b>163</b>	<b>166</b>	<b>799</b>	<b>232</b>

**Mitarbeiter-Anzahl in VZK (aktiv Beschäftigte - excl. Lehrlinge u. Geschützte):**

	DPPL	Entwicklung 1997 bis 2001						"Endpunkt"
	1996	1997	1998	1999	2000	2001		
Ges.Bed.	7.050	7.487	7.660	7.833	8.006	8.178		13.046
Landesbed.	5.651	5.486	5.321	5.156	4.991	4.826		0
<b>Summe:</b>	<b>12.701</b>	<b>12.973</b>	<b>12.981</b>	<b>12.989</b>	<b>12.997</b>	<b>13.004</b>		<b>13.046</b>
Diff.z.Vorjahr		272	181	156	163	166	Diff.z.1996	345

"Variante VB"

(Anlage 4)

Ausgehend von Personal-IST-Verteilung zwischen Ges.Bed. und Landesbediensteten.  
 Anwendung VB-Recht auf alle Neueintretenden und freiwillig Übertretenden.  
 Abdeckung des Mehrbedarfs durch aufzunehmende Vertragsbedienstete.  
 Anwendung des AZG auf die verbleibenden Ges.Bed.

**Prämissen:**

- getrennte Berücksichtigung von Ges.Bed. u. Landesbed.
  - Vertragsbedienstetenrecht für Neueintretende und freiwillig Übertretende ab 1997 - im "Endpunkt" für alle
  - Annahme, daß Ärzte nicht freiwillig übertreten
  - Annahme, daß 80% der nichtärztlichen Ges.Bediensteten freiwillig in das VB-Recht überwechseln, Auswirkungen auf die Kosten dadurch jedoch nur im Ausmaß von 60% gegeben sind
  - priv. Arbeitsrecht nur für verbleibende Ges.Bed.
  - Gehaltsschemata bleiben gleich
  - eine Tätigkeitsverlagerung in den dzt. Mehrleistungsbereich sowie eine Verdünnung des dzt. Tagdienstes ist nicht berücksichtigt
  - **Ärzte:** Derzeitige Mehrleistungen der Ges.Bed. werden durch neu aufzunehmende Landesbed., die ihre Form der derzeitigen "Dienstleistung" beibehalten, abgedeckt.  
Einsatz von Ges.Bed. nur mehr im Rahmen einer 40h-Woche
  - **Sonst.Personal:**  
Derzeitige Mehrleistungen der Ges.Bed. werden durch neu aufzunehmende Landesbed., die ihre Form der derzeitigen "Dienstleistung" beibehalten, abgedeckt.  
Einsatz von Ges.Bed. entsprechend der neuen "Bereitschaftsdienstregelung 1996" durch Verlängerung der Normalarbeitszeit im Ausmaß von 4 Bereitschaftsstunden je Dienst/Tag.
- Entgeltfortzahlung:**
- nur für Ges.Bed.
  - durch Bezahlung von "Bereitschaftsstunden" (Grundstundenlohn lt. Schema) verstärkte Auswirkung
  - durch Abnahme der Ges.Bed. (und Zunahme der Landesbed.) entsprechende Milderung
- Sondergeb. in Bemessungsgrundlage für ÜStd. u. Abfertigung:**
- nur für Ges.Bed.
  - durch Wegfall der Überstunden im Zusammenhang mit dem Ärzte-ND gemilderte Auswirkung
  - durch Abnahme der Ges.Bed. (und Zunahme der Landesbed.) entsprechende weitere Milderung

**Konsequenzen:**

- Radldienst für alle verbleibenden Ges.Bed. (auch Ärzte)
- Einkommensverlust für den einzelnen Ges.Bed. (insbesond. Ärzte)
- Dienstleistung der Landesbediensteten wie bisher

**Kosten:**

	Kalk. Basis 1996	Entwicklung 1997 bis 2001 - in Mio.ÖS					Summe 5 J.	"Endpunkt"
		1997	1998	1999	2000	2001		
AZG-Ärzte	75	61	49	40	38	36	223	0
AZG-Sonst	39	14	13	11	10	9	58	0
EFZ	32	26	21	17	16	15	96	0
SG i. Bemess.	5	4	3	2	2	2	14	0
<b>Summe</b>	<b>151</b>	<b>105</b>	<b>86</b>	<b>71</b>	<b>66</b>	<b>62</b>	<b>390</b>	<b>0</b>

**Mitarbeiter-Anzahl in VZK (aktiv Beschäftigte - excl. Lehrlinge u. Geschützte):**

	DPPL 1996	Entwicklung 1997 bis 2001					"Endpunkt"
		1997	1998	1999	2000	2001	
Ges. Bed.	7.050	2.952	2.539	2.153	1.937	1.744	0
Landesbed.	5.651	10.181	10.524	10.857	11.057	11.236	12.701
<b>Summe</b>	<b>12.701</b>	<b>13.133</b>	<b>13.063</b>	<b>13.010</b>	<b>12.994</b>	<b>12.980</b>	<b>12.701</b>
<b>Diff. z. Vorjahr</b>		<b>432</b>	<b>-70</b>	<b>-53</b>	<b>-16</b>	<b>-14</b>	<b>Diff. z. 1996</b>

"Variante EU-KAGES"

(Anlage 5)

Ausgehend von Personal-IST-Verteilung zwischen Ges.Bed. und Landesbediensteten.  
Umsetzung der EU-Richtlinie für alle Bediensteten.  
Anwendung des privaten Arbeitsrechts weiterhin auf alle Neueintretenden.

**Prämissen:**

- gemeinsame Berücksichtigung von Ges.Bed. u. Landesbed.
- Gehaltsschemata bleiben gleich
- derzeitige Mehrleistungen werden durch zusätzliches Personal bzw. durch Verlängerung der Normalarbeitszeit bis zu durchschnittlich 48 Stunden/Woche abgedeckt
- die in der EU-Richtlinie vorgesehene Möglichkeit bei Freiwilligkeit die 48-Std.-Durchschnittsgrenze zu überschreiten, ist nicht berücksichtigt
- eine Tätigkeitsverlagerung in den dzt. Mehrleistungsbereich sowie eine Verdünnung des dzt. Tagdienstes ist nicht berücksichtigt
- **Ärzte:** Pro Woche sind dzt. außerhalb der Normalarbeitszeit je "Dienst" 120 Std. (6x16 + 1x24) abzudecken.  
Aufgrund der Anzahl der Ärzte und der zu leistenden "Dienste" wird von der Annahme ausgegangen, daß je "Dienst" und Woche 40 Stunden durch Verlängerung der Normalarbeitszeit abgedeckt werden.
- **Sonst.Personal:** Pro Woche sind dzt. außerhalb der Normalarbeitszeit je "Dienst" 84 Std. (7x12) abzudecken.  
Aufgrund der Anzahl der betroffenen Bediensteten und der zu leistenden "Dienste" wird von der Annahme ausgegangen, daß je "Dienst" und Woche 40 Stunden durch Verlängerung der Normalarbeitszeit abgedeckt werden.

**Entgeltfortzahlung:**

- nur für Ges.Bed.
- durch Bezahlung von "Bereitschaftsstunden" (Grundstundenlohn lt.Schema) verstärkte Auswirkung
- durch Zunahme der Ges.Bed. (und Abnahme der Landesbed.) entsprechender Anstieg

**Sondergeb. in Bemessungsgrundlage für ÜStd. u. Abfertigung:**

- nur für Ges.Bed.
- durch Wegfall der Überstunden im Zusammenhang mit dem Ärzte-ND gemilderte Auswirkung (keine Auswirkung auf "Bereitschaftsstunde" = Grundstundenlohn lt.Schema)
- durch Zunahme der Ges.Bed. (und Abnahme der Landesbed.) entsprechender Anstieg

**Konsequenzen:**

- Radldienst für weitere Bereiche wahrscheinlich
- Einkommensverlust für den einzelnen Bediensteten (insbesond. Ärzte)

**Kosten:**

	Kalk.Basis 1996	Entwicklung 1997 bis 2001 - in Mio.ÖS					Summe S.J.	"Endpunkt"
		1997	1998	1999	2000	2001		
AZG-Ärzte	89	89	89	89	89	89	445	89
AZG-Sonst.	75	75	75	75	75	75	375	75
EFZ	60	61	62	64	65	66	318	91
SG i.Bemess.	5	5	5	5	5	5	26	5
<b>Summe:</b>	<b>229</b>	<b>230</b>	<b>232</b>	<b>233</b>	<b>234</b>	<b>235</b>	<b>1165</b>	<b>260</b>

**Mitarbeiter-Anzahl in VZK (aktiv Beschäftigte - excl. Lehrlinge u. Geschützte):**

	DPPL 1996	Entwicklung 1997 bis 2001					"Endpunkt"
		1997	1998	1999	2000	2001	
Ges.Bed.	7.050	7.749	7.914	8.079	8.244	8.409	13.235
Landesbed.	5.651	5.486	5.321	5.156	4.991	4.826	0
<b>Summe</b>	<b>12.701</b>	<b>13.235</b>	<b>13.235</b>	<b>13.235</b>	<b>13.235</b>	<b>13.235</b>	<b>13.235</b>
<b>Diff.2.Jorjahre</b>		<b>534</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>Diff.2.1996</b>

"Variante EU-VB"

(Anlage 6)

Ausgehend von Personal-IST-Verteilung zwischen Ges.Bed. und Landesbediensteten.  
Umsetzung der EU-Richtlinie für alle Bediensteten.  
Anwendung VB-Recht auf alle Neueintretenden und freiwillig Übertretenden.  
Abdeckung des Mehrbedarfs durch aufzunehmende Landesbed.

**Prämissen:**

- gemeinsame Berücksichtigung von Ges.Bed. u. Landesbed.
  - Vertragsbedienstetenrecht für Neueintretende und freiwillig Übertretende ab 1997 - im "Endpunkt" für alle
  - Annahme, daß Ärzte nicht freiwillig übertreten
  - Annahme, daß 80% der nichtärztlichen Ges.Bediensteten freiwillig in das VB-Recht überwechseln, Auswirkungen auf die Kosten dadurch jedoch nur im Ausmaß von 60% gegeben sind
  - priv. Arbeitsrecht nur für verbleibende Ges.Bed.
  - Gehaltsschemata bleiben gleich
  - derzeitige Mehrleistungen werden durch zusätzliches Personal bzw. durch Verlängerung der Normalarbeitszeit bis zu durchschnittlich 48 Stunden/Woche abgedeckt
  - die in der EU-Richtlinie vorgesehene Möglichkeit bei Freiwilligkeit die 48-Std.-Durchschnittsgrenze zu überschreiten, ist nicht berücksichtigt
  - eine Tätigkeitsverlagerung in den dzt. Mehrleistungsbereich sowie eine Verdünnung des dzt. Tagdienstes ist nicht berücksichtigt
  - **Ärzte:** Pro Woche sind dzt. außerhalb der Normalarbeitszeit je "Dienst" 120 Std. (6x16 + 1x24) abzudecken.  
Aufgrund der Anzahl der Ärzte und der zu leistenden "Dienste" wird von der Annahme ausgegangen, daß je "Dienst" und Woche 40 Stunden durch Verlängerung der Normalarbeitszeit abgedeckt werden.
  - **Sonst.Personal:** Pro Woche sind dzt. außerhalb der Normalarbeitszeit je "Dienst" 84 Std. (7x12) abzudecken.  
Aufgrund der Anzahl der betroffenen Bediensteten und der zu leistenden "Dienste" wird von der Annahme ausgegangen, daß je "Dienst" und Woche 40 Stunden durch Verlängerung der Normalarbeitszeit abgedeckt werden.
- Entgeltfortzahlung:**
- nur für Ges.Bed.
  - durch Bezahlung von "Bereitschaftsstunden" (Grundstundenlohn lt.Schema) verstärkte Auswirkung
  - durch Abnahme der Ges.Bed. (und Zunahme der Landesbed.) entsprechender Rückgang
- Sondergeb. in Bemessungsgrundlage für ÜStd. u. Abfertigung:**
- nur für Ges.Bed.
  - durch Wegfall der Überstunden im Zusammenhang mit dem Ärzte-ND gemilderte Auswirkung (keine Auswirkung auf "Bereitschaftsstunde" = Grundstundenlohn lt.Schema)
  - durch Abnahme der Ges.Bed. (und Zunahme der Landesbed.) entsprechender weiterer Rückgang

**Konsequenzen:**

- Radldienst für weitere Bereiche wahrscheinlich
- Einkommensverlust für den einzelnen Bediensteten (insbesond.Ärzte)

**Kosten:**

	Kalk. Basis 1996	Entwicklung 1997 bis 2001 - in Mio.ÖS					Summe 5 J.	"Endpunkt"
		1997	1998	1999	2000	2001		
AZG-Ärzte	89	89	89	89	89	89	445	89
AZG-Sonst	75	75	75	75	75	75	375	75
EFZ	51	42	34	27	26	24	152	0
SG i. Bemess.	5	4	3	3	3	2	15	0
<b>Summe</b>	<b>1720</b>	<b>210</b>	<b>201</b>	<b>194</b>	<b>192</b>	<b>191</b>	<b>987</b>	<b>164</b>

**Mitarbeiter-Anzahl in VZK (aktiv Beschäftigte - excl. Lehrlinge u. Geschützte):**

	DPPL 1996	Entwicklung 1997 bis 2001					"Endpunkt"
		1997	1998	1999	2000	2001	
Ges. Bed.	7.050	2.952	2.539	2.153	1.937	1.744	0
Landesbed.	5.651	10.283	10.696	11.082	11.298	11.491	13.235
<b>Summe</b>	<b>12.701</b>	<b>13.235</b>	<b>13.235</b>	<b>13.235</b>	<b>13.235</b>	<b>13.235</b>	<b>13.235</b>
<b>Diff. Vorjah</b>		<b>533</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>534</b>

*Alternativen und Varianten*

für eine kostengünstige Personalführung der KAGES

**Grobe Mehrkostenübersicht in Mio.ÖS**  
 5-Jahreskosten/"Endpunkt" p.a.

(Hauptpositionen)

	Variante											
	MAXIMAL		DZT.GESETZE		KV-OPTIMAL		VB		EU-KAGES		EU-VB	
	5-Jahresko.	"Endpunkt"	5-Jahresko.	"Endpunkt"	5-Jahresko.	"Endpunkt"	5-Jahresko.	"Endpunkt"	5-Jahresko.	"Endpunkt"	5-Jahresko.	"Endpunkt"
Ärzte-Arb.Zeit	710	142	653	142	271	59	223	0	445	89	445	89
Sonstige Arb.Zeit	545	109	212	80	178	69	58	0	375	75	375	75
Entgeltfortz.NG	175	57	180	61	324	99	96	0	318	91	152	0
SG in Basis	26	5	26	5	26	5	14	0	26	5	15	0
<b>Summe</b>	<b>1.457</b>	<b>313</b>	<b>1.071</b>	<b>288</b>	<b>799</b>	<b>232</b>	<b>390</b>	<b>0</b>	<b>1.165</b>	<b>260</b>	<b>987</b>	<b>164</b>

Hiezu stellt der Landesrechnungshof fest, daß diese von der KAGES ausgearbeiteten Varianten und Alternativen aus folgenden Gründen keine ausreichende bzw. gesicherte Entscheidungsgrundlage für den Eigentümer sein können:

1. Grundsätzliche Einschränkung

Auf Seite 13 der Einleitung zu den dargelegten Varianten führt die KAGES wörtlich aus:

"Für alle Varianten ist der Hinweis anzubringen, daß bei der Berechnung sowohl bei der Festlegung der Ausgangsbasis, als auch bei der jährlichen Entwicklung von idealtypischen Voraussetzungen ausgegangen werden mußte. Als idealtypisch sind diese Voraussetzungen insoferne anzusehen, als in der Praxis weder die Herstellung der Ausgangslage (vor allem das Auffüllen des Personalstandes) als auch die angenommene synchrone Entwicklung (Auffüllen des Personalstandes - Einführung neuer Arbeitszeitregelungen) und damit zusammenhängend Änderungen in der Bezahlung (Bemessung von Überstunden, Entgeltfortzahlung) möglich und realisierbar sein werden."

Das bedeutet, daß die KAGES selbst für alle Varianten idealtypische Voraussetzungen angenommen hat. Gleichzeitig muß die KAGES jedoch zugeben, daß derartige idealtypische Voraussetzungen nicht möglich bzw. realisierbar sein werden. Die KAGES relativiert damit jedes Berechnungsergebnis selbst oder anders ausgedrückt: **Jedes andere Rechenergebnis ist zumindest möglich.**

Die von der KAGES selbst getroffenen gravierenden Einschränkungen bedeuten aber, daß diese Variantenberechnungen im Hinblick auf **den nicht gesicherten Aussagewert** von vornherein keine Entscheidungsgrundlage für den Eigentümer sein können.

## 2. Prämissen und Konsequenzen

Bei **jeder Variante** listet die KAGES zusätzlich zu den bereits unter Punkt 1. dargelegten grundsätzlichen Einschränkungen **weitere "Prämissen"** bzw. "Konsequenzen" auf.

**Beispielsweise werden angeführt:**

### Prämissen:

- Eine **Tätigkeitsverlagerung** in den dzt. Mehrleistungsbereich sowie eine **Verdünnung des dzt. Tagdienstes** sind **nicht** berücksichtigt (bei allen Varianten).
- **Annahme**, daß **80 %** der nichtärztlichen Gesellschaftsbediensteten freiwillig in das VB-Recht überwechseln ("Variante-VB", "Variante EU-KAGES", "Variante EU-VB").
- Die in der EU-Richtlinie vorgesehene Möglichkeit, bei Freiwilligkeit die 48-Stunden-Durchschnittsgrenze zu überschreiten, ist **nicht** berücksichtigt ("Variante EU-KAGES", "Variante EU-VB").

### Konsequenzen:

- Radldienst für alle ("Maximalvariante")
- Radldienst für alle Gesellschaftsbediensteten ("Variante dzt. Gesetze")
- Radldienst für weitere Bereiche **wahrscheinlich (!)** ("Variante KV-OPTIMAL", "Variante EU-KAGES", "Variante EU-VB")

- Radldienst für alle verbleibenden Gesellschaftsbediensteten ("Variante VB")
- Einkommensverlust für den einzelnen Bediensteten (bei allen Varianten)
- Kollektivvertragsabschluß zu **optimalen Dienstgeberbedingungen** (!) als Grundvoraussetzung ("Variante KV-OPTIMAL").

Hiezu wird bemerkt, daß die KAGES bis heute, also **in zehn Jahren**, mangels Rechtsbasis keinen Kollektivvertrag abschließen konnte. Es ist daher unverständlich, warum überhaupt eine derartige Variante vorgelegt wird.

Es muß daher auch aus dieser Sicht festgestellt werden, daß schon bei **teilweisem Nichteintreten** dieser "Prämissen" bzw. "Konsequenzen" wiederum bei allen Varianten **ein anderes Rechenergebnis** nicht nur möglich, sondern im Hinblick auf die von der KAGES selbst eingeschätzten Möglichkeiten der Umsetzung (insbesondere "Radldienst" und "Kollektivvertragsabschluß zu optimalen Dienstgeberbedingungen") zu erwarten sein wird.

### 3. Forderungen des Zentralbetriebsrates und der Ärztekammer

Bei **keiner** der ausgearbeiteten Varianten, so auch nicht bei der von der KAGES angestrebten "Variante-VB", sind mögliche **Forderungen bzw. Bedingungen des Zentralbetriebsrates und der Ärztekammer Steiermark** berücksichtigt.

Die vorliegenden Variantenrechenergebnisse sind daher auch aus diesem Gesichtspunkt zu relativieren.

#### 4. Umsetzbarkeit

Der Auftrag der Steiermärkischen Landesregierung vom 4. März 1996 bezog sich nicht nur darauf, Alternativen und Varianten für eine kostengünstige Personalführung aufzulisten und eine finanzielle Bewertung vorzunehmen, sondern auch darauf, welche **umsetzbaren Alternativvarianten als kostengünstiger** angesehen werden. Unter Hinweis auf die in den Punkten 1. bis 3. getroffenen Feststellungen muß darauf hingewiesen werden, **daß dieser Auftrag von der KAGES nicht erfüllt wurde bzw. noch nicht erfüllt werden konnte.**

#### 5. Unvollständige Erfassung der Berufsgruppen

Die KAGES hat bei der Erstellung der Varianten die dem S III- und S IV-Schema unterliegenden Berufsgruppen sowie die Gruppe der Pflege- und Betriebsdirektoren(innen) **nicht** mitberücksichtigt. Kostenkalkulationen beziehen sich nur auf die Auswirkungen

- \* Arbeitszeitgesetz für Ärzte
- \* Arbeitszeitgesetz für sonstiges Personal
- \* Entgeltfortzahlung für Nebengebühren
- \* Einbeziehung der Sondergebühren in die Bemessungsgrundlage für Überstunden und Abfertigungen

Es ist sicher richtig, daß **diese** Auswirkungen die kostenrelevanten Faktoren sind. Dennoch sollten Variantenrechnungen alle Berufsgruppen bzw. alle möglichen Kosten umfassen.

#### 6. Vordienstzeitenanrechnung

Wie bereits im Kapitel IV. Punkt 2. detailliert dar-

gelegt, ist die Vordienstzeitenanrechnung für Gesellschaftsbedienstete **teilweise besser als jene nach dem Landesvertragsbedienstetengesetz 1974**. Die unterschiedliche Vordienstzeitenanrechnung (Anrechnung von Praxiszeiten bzw. Nichtanrechnung "sonstiger Zeiten") und die kostenmäßige Auswirkung sind in der "Variante-VB" nicht berücksichtigt.

Es erscheint daher unbedingt erforderlich, die Rechtsabteilung I mit der Prüfung zu beauftragen, welche etwaigen zusätzlichen Kosten für das Land bei Entscheidung für die "Variante-VB" entstehen.

#### 7. Unterschiedliche Gehaltsschemata

Im Kapitel IV. Punkt 3. wurde detailliert ausgeführt, daß das S III- und S IV-Schema sowie das Schema für Pflege- und Betriebsdirektoren(innen) über dem vergleichbaren Landesschema liegen. Bei der Entscheidung für die "Variante-VB" müßte wiederum **vorher die Rechtsabteilung I beauftragt werden zu prüfen, welche zusätzlichen Kosten für das Land entstehen bzw. entstehen können**. Dies deshalb, da doch davon ausgegangen werden muß, daß das Land als Dienstgeber für absolut vergleichbare Tätigkeiten von Landesvertragsbediensteten in den Krankenanstalten und Landesvertragsbediensteten in der Landesverwaltung **keine unterschiedliche Entlohnung** festlegen wird können.

#### 8. Einfrieren des Personalstandes

Am 30. April 1996 hat die Geschäftsführung - dem Auftrag der Steiermärkischen Landesregierung entsprechend - Herrn Landesrat Günter Dörflinger sechs Varianten vorgelegt. **Alle** diese Varianten, auch die "Variante-VB", sehen die **Notwendigkeit von Dienstpostenvermehrungen** vor (im Detail siehe Seite 78 ff).

Am 1. April 1996 hat der für den Personalbereich zuständige Vorstandsdirektor erklärt, daß der Personalstand der steirischen Spitäler eingefroren wird.

Hiezu wird bemerkt, daß allein bei den im Jahre 1995 und bisher 1996 durchgeführten Projektkontrollen die KAGES folgende Dienstpostenvermehrungen als notwendig erachtet:

<u>Projekt</u>	<u>Dienstposten</u>
I.Med. Erweiterungsbau I	+ 24,74
HNO 2. u. 3. OG	+ 44,85
Augenklinik	+ 4,33
Kinderklinik	+ 81,67
Stolzalpe	+ 4,50
LKH Hartberg	+ 47,13
	<hr/>
	+ 207,22

Überdies ist davon auszugehen, daß bei den weiteren Projekten im Rahmen LKH 2000 bzw. Neubau LKH Graz-West weitere Dienstpostenvermehrungen erwartet werden müssen. Das bedeutet, daß die Geschäftsführung sowohl bei den Varianten als auch bei den noch umzusetzenden Projekten wesentliche Dienstpostenvermehrungen für notwendig erachtet, jedoch gleichzeitig ein Einfrieren des Personalstandes für möglich hält. Es handelt sich dabei offensichtlich um eine weitere (7.) Variante.

Es erscheint daher zweckmäßig, die Geschäftsführung zu veranlassen, diese Variante vorzulegen.

#### 9. Wirtschaftsplan 1996

Auf Seite 55 des Wirtschaftsplanes 1996 (Stand 15. April 1996) wird folgendes wörtlich ausgeführt:

"Es ist davon auszugehen, daß es vor allem im Jahre 1997 zu einer Kürzung der Dienstposten kommen muß und daß bis 2000 keine neuerliche Stellenvermehrung möglich sein wird. Dies verlangt große gemeinsame Anstrengungen hinsichtlich eines wirtschaftlichen Personaleinsatzes."

Hiezu wird bemerkt, daß die KAGES für 1996 noch eine Dienstpostenvermehrung um **332,21 Dienstposten** für notwendig erachtet und 1997 bereits, trotz den

\* in den Variantenrechnungen  
und

\* in den einzelnen Projektfolgekosten

ausgewiesenen notwendigen Dienstpostenvermehrungen, **Dienstpostenreduzierungen für möglich hält.**

Auch hinsichtlich dieser (8.) Variante ist eine detaillierte ergänzende Vorlage der KAGES durch den Eigentümer noch einzufordern.

#### 10. Einsparung bei Vereinheitlichung des Dienstrechtes

In der am **26. Juni 1996** stattgefundenen Bilanzpressekonzferenz wurde von der Geschäftsführung erklärt, daß bei Vereinheitlichung des Dienstrechtes **100 Mio. S** pro Jahr **eingespart** werden könnten.

In der "Variante-VB" werden jedoch auch für diese Variante für die nächsten fünf Jahre **Mehrkosten** in Höhe von **390 Mio. S** ausgewiesen. Erst bei Erreichung des Endpunktes würde sich kein Mehraufwand mehr ergeben.

Interessant ist in diesem Zusammenhang die Einsparungsgrößenordnung, die die Rechtsabteilung 1 bzw. der Krankenhauskoordinator bei Vereinheitlichung

des Dienstrechtes bzw. Anwendung des Landesvertragsbedienstetenrechtes für die KAGES-Bediensteten sieht. Im Antrag vom 8. Juni 1995, GZ: 1-48.00-1/95-44, wird folgendes wörtlich ausgeführt:

"Diese gegenständlichen Neuregelungen und auch jene über die Entgeltfortzahlung im Urlaub und im Krankheitsfalle, welche als Regierungssitzungsstück am 22. Mai 1995 aufgelegt und am 29. Mai 1995 zurückgestellt worden ist, basieren auf unabwendbaren arbeitszeit- und entgeltfortzahlungsregelnden gesetzlichen Normen für KAGes-Bedienstete und nicht für Landesbedienstete, welche zusammen laufende Mehrkosten von S 155 MIO Schilling und eine zu erwartende Nachforderung von S 109 MIO Schilling verursachen. Es ergibt sich deshalb neuerdings, allein schon aus finanziellen Gründen, die Frage der Novellierung des Zuweisungsgesetzes, mit der Ermächtigung des Vorstandes der Steiermärkischen KrankenanstaltenGesmbH, Landesbedienstete aufzunehmen und zu übernehmen. Gleichzeitig muß noch einmal darauf hingewiesen werden, daß diese Mehrkosten nicht die einzigen sind, sondern wie bereits wiederholt ausgeführt wurde, insgesamt solche jährlich von etwa 400 bis 500 MIO Schilling anfallen, wenn nicht die Möglichkeit geschaffen wird, für die KAGes-Bediensteten das Landesvertragsbedienstetenrecht anzuwenden."

Das bedeutet, daß bei Schaffung der Möglichkeit der Anwendung des Landesvertragsbedienstetenrechtes ("Variante-VB") folgende widersprüchliche Einsparungsaussagen vorliegen:

KAGES

- \* Mehraufwand von 390 Mio. S in den nächsten fünf Jahren (Aussage "Variante-VB" 30. April 1996)
  
- \* Jährliche geschätzte Einsparung von 100 Mio. S (Bilanzpressekonferenz 26. Juni 1996)

Rechtsabteilung 1 bzw. Krankenhauskoordinator

- \* **Jährlicher Mehraufwand von 400 bis 500 Mio. S, zusätzlich jährlich 155 Mio. S** aus der Einhaltung der "unabwendbaren arbeitszeit- und entgeltfortzahlungsregelnden gesetzlichen Normen", also insgesamt **550 bis 650 Mio. S**, bei Nichtrückführung der Spitalsbediensteten in den Landesbereich.

Derart gravierende Rechen- bzw. Einschätzungsunterschiede innerhalb kürzester Zeit lassen schon Rückschlüsse auf die Qualität dieser "Berechnungen" zu bzw. berechtigte Zweifel an der "Richtigkeit" dieser Berechnungen bzw. Aussagen aufkommen. **Es ist offensichtlich jedes Ergebnis möglich.**

Zusammenfassend wird daher festgestellt, daß die über Auftrag der Steiermärkischen Landesregierung von der KAGES ausgearbeiteten Varianten bzw. Alternativen - insbesondere für eine Entscheidung "VB-Variante" ("Rückführung" zum Land) - in der vorgelegten Fassung aus den dargelegten Gründen **keine Entscheidungsgrundlage** sein können.

Die **KAGES** wäre daher zu beauftragen,

- \* die Varianten zu überarbeiten  
bzw.
- \* fehlende Varianten vorzulegen.

Die **Rechtsabteilung 1** wiederum wäre bezüglich der "VB-Variante" zu veranlassen, die insbesondere

- \* aus der gegenüber dem Land teilweise günstigeren Vordienstzeitenanrechnung

und

\* aus den besseren Entlohnungsschemata (S III und S IV sowie des Schemas für Pflege- und Betriebsdirektoren-[innen])

für das Land möglichen **zusätzlichen Kosten für den Landesbereich** zu bewerten.

### VIII. ZUSAMMENFASSUNG

Mit Schreiben vom 7. Mai 1996 hat Herr Landesrat Günter Dörflinger gemäß § 26 Landesrechnungshof-Verfassungsgesetz (LRH-VG) an den Landesrechnungshof den Antrag gestellt,

- o die Personalbewirtschaftung der Steiermärkischen Krankenanstaltengesellschaft m.b.H. (KAGES)
- o unter besonderer Berücksichtigung der nun vorliegenden Alternativen und Varianten

einer Prüfung und Kontrolle zu unterziehen.

Im Rahmen der Prüfung hat der Landesrechnungshof am **27. Juni 1996** die KAGES u. a. auch um Bekanntgabe des

\* Gesamtpersonalaufwandes (inkl. Nachtdienstentschädigung usw.) für die Berufsgruppe der Ärzte für 1990 bis 1995  
und

\* Gesamtpersonalaufwandes für die Bediensteten des S II-Schemas für 1990 bis 1995

ersucht.

Im Antwortschreiben vom **9. Juli 1996** wurde mitgeteilt, daß diese gewünschten Unterlagen noch nachgereicht werden.

Hiezu wird bemerkt, daß diese Unterlagen bis zum Abschluß der Prüfung (14. September 1996) **nicht** nachgereicht wurden. Der Landesrechnungshof muß daher feststellen, daß insbesondere die Prüfung der im Kapitel IV. des Berichtes behandelten Bereiche nur **eingeschränkt** möglich war.

## GRUNDSÄTZLICHE ANMERKUNGEN ZUM KOSTENFAKTOR PERSONAL

Der Personalaufwand der KAGES hat sich

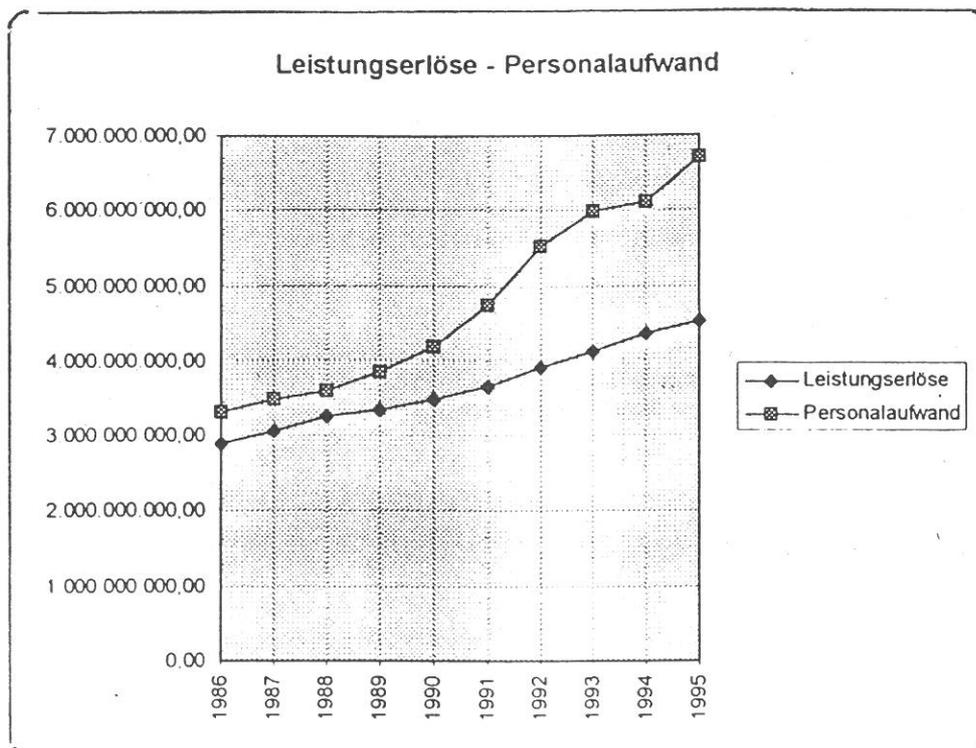
von rd. 3,313 Milliarden S	1986
auf rd. 6,702 Milliarden S	1995

erhöht, was einer Steigerung innerhalb von zehn Jahren um rd. 102 % entspricht. Im Jahre 1995 betrug der Personalaufwand rd. 67 % des Gesamtaufwandes, woraus die Dominanz dieses Aufwandsbereiches ersichtlich ist.

Von großer Relevanz ist die Frage, inwieweit der Personalaufwand durch Leistungserlöse abgedeckt werden kann. Hierzu wird bemerkt, daß die Leistungserlöse zwar

von rd. 2,890 Milliarden S	1986
auf rd. 4,532 Milliarden S	1995

gestiegen sind, der Deckungsgrad aus dieser Sicht von rd. 87 % auf 67 % - wie aus folgender graphischer Darstellung ersichtlich - gesunken ist.



Ersetzt man die Leistungserlöse durch den weiter gefaßten Begriff der **Umsatzerlöse** (Leistungserlöse plus Nebenerträge bzw. Nebenerlöse), so ändert sich das Bild kaum.

Bei dieser Vergleichsbetrachtung verringerte sich der Deckungsgrad im Vergleich 1986 zu 1995 von rd. **88 %** auf rd. **70 %**.

#### **DIENST- UND ARBEITSRECHTLICHE GRUNDLAGEN**

Der Landesrechnungshof hat sich in seinen Prüfberichten

\* vom **27. April 1988**, GZ: LRH 22 Au 1-1987/11, Steiermärkische Krankenanstaltengesellschaft, Stichprobenweise Überprüfung der Ausgaben unter besonderer Berücksichtigung der Aufwendungen im Bereich der Zentralstelle,  
und

\* vom **7. Juli 1992**, GZ: LRH 22 Z 1-91/4, Prüfung der Steiermärkischen Krankenanstalten GesmbH, unter besonderer Berücksichtigung der Organisation der Zentralstelle, des Dienstrechtes und der Erstellung der Dienstposten- und Wirtschaftspläne,

bereits sehr eingehend mit den für die KAGES relevanten dienst- bzw. arbeitsrechtlichen Grundlagen auseinandergesetzt.

In den zitierten Prüfberichten hat der Landesrechnungshof **unter anderem** aufgezeigt, daß die in der **Betriebsvereinbarung vom 23. Dezember 1985** festgelegte besoldungsrechtliche Schlechterstellung der Gesellschaftsbediensteten gegenüber den Landesbediensteten durch

\* ungünstigere Vordienstzeitenanrechnung  
und

\* Vorrückung nur alle drei Jahre statt zwei Jahre

von Fehleinschätzungen geprägt war und es nur eine Frage der Zeit sein wird, daß die KAGES bzw. der Eigentümer für **gleiche Leistung** auch eine **gleiche Entlohnung** vorsehen wird müssen und die unterschiedliche Behandlung Gesellschaftsbediensteter zu zugewiesenen Landesbediensteten nicht haltbar sein wird.

Die KAGES hat in ihrer Stellungnahme vom **August 1988** zum Prüfbericht des Landesrechnungshofes vom 27. April 1988 noch ausgeführt, daß

"..... eine schlechtere, für die Gesellschaft kostengünstigere Einstufung gegenüber den Bediensteten des Landes erklärtes Ziel war ....."

und

".....eine wirtschaftliche Führung der Krankenanstalten ohne Einsparungen auf dem personellen Sektor nicht möglich ist ....."

Der Gesellschafterausschuß der KAGES mußte sich jedoch bereits in einer außerordentlichen Sitzung am **11. April 1990** mit dem Thema der dienst- und besoldungsrechtlichen Gleichstellung befassen und ist zu folgendem Schluß gekommen:

"Eine Harmonisierung der unterschiedlichen Dienstrechte von Gesellschafts- und Landesbediensteten in einem neuen Gehaltsschema ist unerlässlich."

Mit Vereinbarung vom **24. Juli 1990** ist es sodann zu einer **weitgehenden Angleichung der Vordienstzeitenanrechnung** gekommen.

In der Stellungnahme vom **28. September 1992** zum Prüfbericht des Landesrechnungshofes vom 7. Juli 1992 führt die KAGES folgendes wörtlich aus:

"Hinsichtlich der inhaltlichen Feststellungen des Landesrechnungshofes zur Regelung der Vordienstzeitenanrechnung und der Gefahrenzulage besteht weitestgehend Übereinstimmung."

Das bedeutet, daß die KAGES

- \* im **August 1988** auf die durch die Ausgliederung des Personals aus dem Landesbereich möglichen "erheblichen Einsparungen" noch stolz war und die Kritik des Landesrechnungshofes als vollkommen unverständlich bezeichnet,
- \* im **April 1990** eine Harmonisierung der unterschiedlichen Dienstrechte als **unerlässlich** bezeichnet,
- \* im **Juli 1992** die Kritik des Landesrechnungshofes nunmehr doch als berechtigt ansieht.

Der Landesrechnungshof kann daher zu diesem Themenbereich - wie bereits in den zitierten Vorberichten - nur wiederholend feststellen, daß die von der KAGES getroffenen Regelungen **von grundsätzlichen Fehleinschätzungen geprägt** waren.

Der Vorwurf der Fehleinschätzung muß jedoch auch gegenüber dem von der Steiermärkischen Landesregierung mit Beschluß vom **16. Dezember 1985** bestellten Krankenhauskoordinator und Vorstand der Personalabteilung (bis 31. Juli 1996) erhoben werden.

**1988** wird noch das **Abgehen vom Dienst- und Besoldungsrecht des Landes vom Krankenhauskoordinator als richtig bezeichnet**, da ansonsten auf wesentliche mögliche Ein-

sparungen verzichtet hätte werden müssen.

1995 wird vom Krankenhauskoordinator das Gegenteil behauptet, nämlich, das jährlich 400 bis 500 Mio. S Mehraufwand anfallen würden, wenn nicht die Möglichkeit geschaffen wird, für die KAGES-Bediensteten das Dienstrecht des Landes anzuwenden (im Detail siehe Seite 20 f).

Der Landesrechnungshof muß auch nachdrücklichst darauf hinweisen, daß die nunmehr als Begründung angeführte Rechtslage bereits vor 1985, also vor der Ausgliederung, bestanden hat.

#### ANMERKUNGEN ZU EINZELNEN BEREICHEN

##### 1. Harmonisierung des Dienst- und Besoldungsrechtes

Mit Beschluß der Steiermärkischen Landesregierung vom 14. Mai 1990, GZ: 1-Vst K 1/34-90, wurde die KAGES beauftragt, einen Bericht über eine Angleichung (Harmonisierung) der Dienstrechte und insbesondere des Besoldungsrechtes der Landes- und Gesellschaftsbediensteten vorzulegen.

Zu diesem "Harmonisierungsauftrag" wird festgestellt, daß

- \* eine Harmonisierung - trotz jährlichem Mehraufwand von über 200 Mio. S - nur bedingt möglich war, da der Landesgesetzgeber nur für seinen Kompetenzbereich Regelungen treffen kann und Änderungen bzw. Angleichungen, die in den Kompetenzbereich des Bundesgesetzgebers fallen, nicht möglich sind;
- \* die Arbeitszeitproblematik in keiner Weise gelöst werden konnte;

- \* die KAGES Regelungen im Bereich der Vordienstzeitenanrechnung und Schemata getroffen hat, welche im klaren Widerspruch zum Auftrag der Steiermärkischen Landesregierung auf Harmonisierung des Dienst- und Besoldungsrechtes stehen.

## 2. Vordienstzeitenanrechnung

Die KAGES hat noch im August 1988 die **großzügige Vordienstzeitenanrechnung des Landes** kritisiert.

Die Prüfung hat ergeben, daß die von der KAGES für Gesellschaftsbedienstete seit 1993 festgelegte Vordienstzeitenanrechnung

- \* teilweise **weit großzügiger** als die vom Landesgesetzgeber für die in einem Dienstverhältnis zum Land Steiermark stehenden Vertragsbediensteten ist;
- \* dem **Beschluß der Steiermärkischen Landesregierung** vom 14. Mai 1990, GZ: 1-Vst K 1/34-90, Angleichung (Harmonisierung) der Dienstrechte, insbesondere des Besoldungsrechtes der Landes- und Gesellschaftsbediensteten, **widerspricht** (Anrechnung von Praxiszeiten bzw. Nichtanrechnung von "sonstigen Zeiten").

Überdies wird darauf hingewiesen, daß die Geschäftsführung der KAGES zwar immer wieder zu erkennen gibt, daß aus **Kostengründen** eine "Rückführung" der Bediensteten in den Landesbereich und damit Anwendung der für Landesbedienstete geltenden gesetzlichen Grundlagen günstiger wäre, gleichzeitig aber Handlungen setzt, die diese "Rückführung" noch erschweren.

### 3. Schemata

#### a) Schemata auf gesetzlicher Grundlage

Der Wiener Landtag hat mit Wirkung vom 1. Jänner 1990 ein eigenes Gehaltsschema für die Bediensteten im Krankenpflagedienst und in den medizinisch-technischen Berufen eingeführt. Diesem Beispiel sind auch andere Bundesländer gefolgt und hat die Steiermärkische Landesregierung die KAGES ermächtigt, mit der Gewerkschaft öffentlicher Dienst bzw. dem Zentralbetriebsrat Verhandlungen über neue Gehaltsschemata aufzunehmen. Im folgenden wird ein Überblick über die Schemata gegeben.

Schema	Bediensteten- gruppe	Gesetzl. Grundlage	Jährl. Mehraufwand für KAGES	a) Geltungsbereich b) Wirksamkeit
S I	Spitalsärzte	L-VBG-Nov.1993; Beschl.d.Stmk. Lds.Reg. vom 8.7.1991, GZ: 1-Vst K 1/38-91	S 77,100.000,-- (inkl.ND-Rege- lung, Mehrlei- stungen)	a) Spitalsbereich b) 1.1.1991
S I a	Primarii	L-VBG-Nov.1993; Beschl.d.Stmk. Lds.Reg. vom 14.9.1992, GZ: 1-48.00-1/92-21	S 2,837.500,-- (Entgelt)  S 3,000.000,-- (Sd.Gebühren LNKH Graz)	a) Spitalsbereich b) 1.1.1991
Psycholo- gen-Schema	Psychologen	L-VBG-Nov.1993; Beschl.d.Stmk. Lds.Reg. vom 14.9.1992, GZ: 1-48.00-1/92-22	rd.S 481.000,-- (1991)  rd.S 532.000,-- (1992)	a) Spitalsbereich b) 1.1.1991
S II	Krankenpflege- bereich u.Med.- techn.Dienst	L-VBG-Nov.1993; Beschl.d.Stmk. Lds.Reg. vom 6.7.1990, GZ: 1-Vst K 1/37-90	S 55,000.000,--	a) Spitalsbereich; mit Beschl.d. Stmk.Lds.Reg. auf LAPH,BAH u. Pens.Heime sowie Krankenpfl.Schulen u.Schulen d.MTD erweitert; b) 1.9.1990
S III	Bedienstete i. d.Verw.d.Kran- kenanstalten u. Zentr.Dion.d. KAGES	L-VBG-Nov.1995; Beschl.d.Stmk. Lds.Reg. vom 18.10.1993, GZ: 1-48.00-1/93-76	S 7,370.000,--	a) nur f.d.Bereich d.KAGES b) 1.1.1994
S IV	Bedienstete i. hdw.Verwendung	L-VBG-Nov.1993; Beschl.d.Stmk. Lds.Reg. vom 14.12.1992, GZ: 1-48.00-1/92-37	rd.S 19,714.000,-	a) Spitalsbereich sowie i.d.LAPH, BAH u.Pens.Heimen b) 1.1.1993

Hiezu wird bemerkt, daß insbesondere das S III-Schema, aber auch das S IV-Schema über dem vergleichbaren Schema für Landesbedienstete liegt.

Sollte sich der Eigentümer für die "Variante-VB", also "Rückführung" der Spitalsbediensteten in den

Landesdienst (durch freiwilligen Übertritt bzw. durch Aufnahme Neueintretender in den Landesdienst), entscheiden, wäre eine unterschiedliche besoldungsmäßige Behandlung von Landesbediensteten bei durchaus vergleichbarer Tätigkeit (Verwaltungsbereich bzw. handwerkliche Verwendung) kaum haltbar. Dies deshalb, da das Land als Dienstgeber für absolut vergleichbare Tätigkeiten für Landesvertragsbedienstete in den Krankenanstalten und in der Landesverwaltung wohl keine unterschiedliche Entlohnung wird festlegen können (siehe auch Kapitel VII.).

b) Schema für Betriebs- bzw. Pflegedirektoren(innen)

Mit Wirkung vom 1. Jänner 1992 hat die KAGES ein eigenes Schema für Betriebs- bzw. Pflegedirektoren(innen) eingeführt, welches in den Ansätzen wesentlich über dem für Landesbedienstete gültigen Schema liegt (im Detail siehe Kapitel IV. Punkt 3.2.).

**Hiezu wird bemerkt:**

\* Diese Vorgangsweise steht im Widerspruch zum Auftrag der Steiermärkischen Landesregierung vom 14. Mai 1990, eine **Angleichung der Dienstrechte und insbesondere des Besoldungsrechtes der Landes- und Gesellschaftsbediensteten** vorzunehmen.

Nach dem KAGES-internen Gehaltsschema kommt es nämlich **nicht zu einer Angleichung der Gehälter zwischen Landes- und Gesellschaftsbediensteten** in diesen Berufsgruppen, sondern zu einer **besoldungsmäßigen Besserstellung der Gesellschaftsbediensteten**.

- \* Diese **besoldungsmäßige Besserstellung** der Betriebs- und Pflegedirektoren(innen) ist **ohne** Information der Steiermärkischen Landesregierung erfolgt und hat (natürlich) auch nicht Aufnahme - wie beispielsweise das S III-Schema - in die Landesvertragsbedienstetengesetz-Novelle 1993 bzw. 1995 gefunden.
  
- \* Diese Vorgangsweise der Geschäftsführung der KAGES erschwert auch eine "Rückführung" der Gesellschaftsbediensteten in den Landesbereich, da die **besoldungsmäßigen Unterschiede noch verstärkt werden.**

#### 4. Bewerbung um Funktionsposten (Betriebs- bzw. Pflegedirektor(in))

Nach einer vom Vorstand bzw. Aufsichtsrat beschlossenen Richtlinie macht die KAGES bei Betrauung eines zugewiesenen Landesbediensteten mit der Funktion Betriebs- oder Pflegedirektor(in) dies vom Ausscheiden aus dem Landesdienst abhängig.

Im Gesetz vom 21. Mai 1985 über die Zuweisung von Landesbediensteten zur Dienstleistung bei der Steiermärkischen Krankenanstaltengesellschaft, LGBI. Nr. 64, wurde ausgesprochen, daß diese Zuweisung "**unter Wahrung ihrer Rechte und Pflichten**" erfolgt. Unter "Recht" muß wohl das Recht auf Bewerbung und mögliche Betrauung mit dem Funktionsposten verstanden werden.

Es wird daher festgestellt, daß diese Vorgangsweise der KAGES

- \* dem **Gesetz vom 21. Mai 1985** über die Zuweisung von Landesbediensteten zur Dienstleistung bei der Stei-

ermärkischen Krankenanstaltengesellschaft, LGBI.  
Nr. 64, widerspricht,

- \* **vollkommen unverständlich** ist, da sie durch das von ihr eingeführte Schema genötigt ist, **höhere Gehälter** zu zahlen,
- \* als **wenig koordiniertes Handeln** zu bezeichnen ist, da sie Landesbedienstete aus dem Landesdienst drängt und gleichzeitig immer wieder zu erkennen gibt, daß die "Rückführung" aller Bediensteten in den Landesdienst sinnvoll wäre.

#### **PERSONALBEDARFSERMITTLUNG UND FESTLEGUNG DES DIENSTPOSTENPLANES**

Wie den Wirtschaftsplänen bzw. Geschäftsberichten zu entnehmen ist, folgt die KAGES international anerkannten Personalberechnungsmethoden, wobei insbesondere die Empfehlungen der Deutschen Krankenhausgesellschaft (DKG) als Grundlage dienen.

Es überrascht daher, daß trotzdem im Wirtschaftsplan 1996 (Stand 15. April 1996) auf Seite 55 u. a. folgende Aussagen getroffen werden:

- \* "Es ist davon auszugehen, daß es vor allem im Jahre 1997 zu einer Kürzung der Dienstposten kommen muß und daß bis 2000 keine neuerliche Stellenvermehrung möglich sein wird. ...."
- \* "Dazu wird es notwendig sein, den **tatsächlichen Personalbedarf bzw. Rationalisierungspotentiale festzustellen**. Um dabei möglichst einheitlich und gerecht vorzugehen, werden sich in nächster Zeit Arbeitskreise mit der **Erhebung der IST-Situation** (Leistungsdaten, organisatorische Rahmenbedingungen, Personaleinsatz) beschäftigen. **Aus der IST-Situation ist in weiterer Folge der Soll-Bedarf bei Optimierung der Organisation und des Personaleinsatzes zu entwickeln und umzusetzen.**"

**Hiezu wird bemerkt:**

Jede Personalberechnungsmethode hat die Kenntnis der Ist-Situation (Leistungsdaten, organisatorische Rahmenbedingungen, Personaleinsatz usw.) als unabdingbare Grundvoraussetzung. Wie aus der Beilage 2 im Detail zu ersehen ist, hat die KAGES im Zeitraum 1986 bis 1996 insgesamt **2.694,83 Dienstposten** - und dies immer wieder unter Berufung auf internationale Berechnungsmethoden bzw. die Notwendigkeit der Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen - vermehrt.

Die Ankündigung der KAGES,

\* in nächster Zeit Arbeitskreise mit der **Erhebung der Ist-Situation** zu beschäftigen  
und

\* aus der Ist-Situation in weiterer Folge den **Soll-Bedarf bei Optimierung der Organisation und des Personaleinsatzes** zu entwickeln,

ist daher vollkommen unverständlich. Es ist vielmehr die Frage zu stellen, warum bisher

\* die Ist-Situation nicht genügend erhoben  
und

\* der Organisation und dem Personaleinsatz ein zu geringer Stellenwert eingeräumt

wurde.

Auch liegen allein im **April 1996** vollkommen divergierende Aussagen der Geschäftsführung zum Dienstpostenplan vor (im Detail siehe Kapitel V.):

a) 1. April 1996

"Personalstand wird eingefroren"

b) 15. April 1996 (Wirtschaftsplan)

\* "..... die Notwendigkeit für eine schrittweise Umsetzung des Fehlbedarfes nach der VAMED-Studie Stellen und Finanzmittel vorzusehen ....."

\* "Auch der weitere Ausbau eines modernen Krankenhaus-informationssystems wird sich personalerhöhend auswirken."

\* "Es ist davon auszugehen, daß es vor allem im Jahre 1997 zu einer Kürzung der Dienstposten kommen muß."

c) 30. April 1996 (Alternativen und Varianten für eine kostengünstige Personalführung)

Selbst in der von der KAGES als kostengünstigst ausgewiesenen "Variante-VB" wird für 1997 eine Dienstpostenvermehrung um 432 Dienstposten als notwendig erachtet.

Überdies weist der Landesrechnungshof darauf hin, daß allein bei den im Jahre 1995 und bisher 1996 durchgeführten Projektkontrollen die KAGES eine Dienstpostenvermehrung um insgesamt rund 207 Dienstposten als notwendig ausgewiesen hat. Diese Dienstpostenvermehrungen sind noch nicht wirksam geworden, und sind insbesondere im Rahmen des Gesamtprojektes LKH 2000 bzw. der Errichtung des LKH II weitere Dienstpostenvermehrungen zumindest wahrscheinlich.

Es liegen somit allein im April 1996 folgende Aussagen der Geschäftsführung vor:

- \* Eine Dienstpostenvermehrung in einer Größenordnung von **mehreren Hundert** ist notwendig.
- \* Der **Dienstpostenstand kann eingefroren** werden.
- \* Der **Dienstpostenstand kann reduziert** werden.

Umgelegt auf den Personalaufwand muß festgestellt werden, daß diese Aussagen im möglichen Betriebsergebnis um jeweils **mehrere 100 Mio. S jährlich** differieren. Jede Aussage der Geschäftsführung zum wichtigen Bereich der Personalbedarfsermittlung muß daher von vornherein relativiert werden.

## ZENTRALDIREKTION

### Dienstpostenstand

Der Landesrechnungshof hat die personelle Entwicklung in der Zentraldirektion untersucht. 1986 gab es 132, 1993 172 Dienstposten in der Zentraldirektion, und wurde der Dienstpostenstand im Wirtschaftsplan 1996 mit 159,5 Dienstposten angegeben. Die auf 159,5 Dienstposten verringerte Zahl hat der Landesrechnungshof untersucht nachzuprüfen.

Weder durch Überprüfung des Dienstpostenplanes, noch unterstützend durch Heranziehung des Telefonverzeichnisses der Zentraldirektion und insbesondere des Gehaltslistenausdruckes der Landesbuchhaltung betreffend die Gehaltsberechnungen für die Mitarbeiter der Zentraldirektion, war es dem Landesrechnungshof möglich, die Zahl der Dienstposten in der von der KAGES angegebenen Höhe von 159,5 Dienstposten nachzuvollziehen (siehe im Detail Seite 65 ff).

### Personaleinsparung

Grundsätzlich positiv zu vermerken ist, daß der Vorstand der KAGES am 29. Mai 1996 ein umfassendes Programm zur Optimierung der Wirtschaftlichkeit in allen Unternehmensbereichen der KAGES beschlossen hat. Für den **engeren Bereich der Zentraldirektion** ist demnach für die Erstellung des Wirtschaftsplanes 1997 von um 10 % reduzierten Dienstpostenzahlen (gegenüber 159,5 im Wirtschaftsplan 1996) auszugehen, wobei jedoch auf die auf Seite 69 getroffenen einschränkenden Bemerkungen verwiesen wird.

Es muß jedoch auf die mangelnde Transparenz bei der Darstellung der Dienstposten der Zentraldirektion hingewiesen werden, und erachtet der Landesrechnungshof eine übersichtlichere Darstellungsform für unbedingt erforderlich.

### Wertigkeit von Dienstposten und gehaltsmäßige Sonderregelungen

Kritisch ist der Umstand anzumerken, daß es in der Zentraldirektion unverhältnismäßig viele hoch bewertete Dienstposten und gehaltsmäßige Sonderregelungen gibt und eine Zunahme gegenüber den in Vorberichten des Landesrechnungshofes dazu getroffenen Feststellungen zu bemerken ist.

### **ALTERNATIVEN UND VARIANTEN DER KAGES FÜR EINE KOSTENGÜNSTIGE PERSONALFÜHRUNG**

Zu den von der KAGES ausgearbeiteten Varianten und Alternativen stellt der Landesrechnungshof fest, daß diese aus folgenden Gründen keine ausreichende bzw. gesicherte Entscheidungsgrundlage für den Eigentümer sein können (im Detail siehe Kapitel VII.).

### 1. Grundsätzliche Einschränkung

Die KAGES geht bei allen Varianten von **idealtypischen Voraussetzungen** aus und weist gleichzeitig darauf hin, daß diese **nicht möglich und realisierbar** sein werden.

Die KAGES relativiert damit jedes Berechnungsergebnis selbst oder anders ausgedrückt: **Jedes andere Rechenergebnis ist zumindest möglich.**

### 2. Prämissen und Konsequenzen

Bei **jeder Variante** listet die KAGES zusätzlich zu der grundsätzlichen Einschränkung **weitere** "Prämissen" bzw. "Konsequenzen" auf.

Es muß daher auch aus dieser Sicht festgestellt werden, daß schon bei **teilweisem Nichteintreten** dieser "Prämissen" bzw. "Konsequenzen" wiederum bei allen Varianten **ein anderes Rechenergebnis** nicht nur möglich, sondern im Hinblick auf die von der KAGES selbst eingeschätzten Möglichkeiten der Umsetzung (insbesondere "Radldienst" und "Kollektivvertragsabschluß zu optimalen Dienstgeberbedingungen") zu erwarten sein wird.

### 3. Forderungen des Zentralbetriebsrates und der Ärztekammer

Bei **keiner** der ausgearbeiteten Varianten, so auch nicht bei der von der KAGES angestrebten "Variante-VB", sind mögliche **Forderungen bzw. Bedingungen des Zentralbetriebsrates und der Ärztekammer Steiermark** berücksichtigt.

Die vorliegenden Variantenrechenergebnisse sind daher auch aus diesem Gesichtspunkt zu relativieren.

#### 4. Umsetzbarkeit

Der Auftrag der Steiermärkischen Landesregierung vom 4. März 1996 bezog sich nicht nur darauf, Alternativen und Varianten für eine kostengünstige Personalführung aufzulisten und eine finanzielle Bewertung vorzunehmen, sondern auch darauf, welche **umsetzbaren Alternativvarianten als kostengünstiger** angesehen werden. Unter Hinweis auf die in den Punkten 1. bis 3. getroffenen Feststellungen muß darauf hingewiesen werden, **daß dieser Auftrag von der KAGES nicht erfüllt wurde bzw. noch nicht erfüllt werden konnte.**

#### 5. Unvollständige Erfassung der Berufsgruppen

Die KAGES hat bei der Erstellung der Varianten die dem S III- und S IV-Schema unterliegenden Berufsgruppen sowie die Gruppe der Pflege- und Betriebsdirektoren(innen) **nicht** mitberücksichtigt.

#### 6. Vordienstzeitenanrechnung

Wie bereits im Kapitel IV. Punkt 2. detailliert dargelegt, ist die Vordienstzeitenanrechnung für Gesellschaftsbedienstete teilweise **besser als jene nach dem Landesvertragsbedienstetengesetz 1974.**

Es erscheint daher unbedingt erforderlich, die **Rechtsabteilung 1 mit der Prüfung zu beauftragen, welche etwaigen zusätzlichen Kosten für das Land bei Entscheidung für die "Variante-VB" entstehen.**

## 7. Unterschiedliche Gehaltsschemata

Im Kapitel IV. Punkt 3. wurde detailliert ausgeführt, daß das S III- und S IV-Schema sowie das Schema für Pflege- und Betriebsdirektoren(innen) über dem vergleichbaren Landesschema liegen. Bei der Entscheidung für die "Variante-VB" müßte wiederum **vorher die Rechtsabteilung 1 beauftragt werden** zu prüfen, welche **zusätzlichen Kosten** für das Land entstehen bzw. entstehen können.

## 8. Einfrieren des Personalstandes

Am 30. April 1996 hat die Geschäftsführung - dem Auftrag der Steiermärkischen Landesregierung entsprechend - Herrn Landesrat Günter Dörflinger sechs Varianten vorgelegt. **Alle** diese Varianten, auch die "Variante-VB", sehen die **Notwendigkeit von Dienstpostenvermehrungen** vor (im Detail siehe Seite 78 ff).

Am 1. April 1996 hat der für den Personalbereich zuständige Vorstandsdirektor erklärt, daß der **Personalstand der steirischen Spitäler eingefroren wird**. Es handelt sich hier offenbar um eine nicht vorgelegte 7. Variante.

## 9. Wirtschaftsplan 1996

Auf Seite 55 des Wirtschaftsplanes 1996 (Stand 15. April 1996) wird folgendes wörtlich ausgeführt:

"Es ist davon auszugehen, daß es vor allem im Jahre 1997 zu einer Kürzung der Dienstposten kommen muß und daß bis 2000 keine neuerliche Stellenvermehrung möglich sein wird. Dies verlangt große gemeinsame Anstrengungen hinsichtlich eines wirtschaftlichen Personaleinsatzes."

Hiezu wird bemerkt, daß die KAGES für 1996 noch eine Dienstpostenvermehrung um **332,21 Dienstposten** für notwendig erachtet und 1997 bereits, trotz den

\* in den Variantenrechnungen  
und

\* in den einzelnen Projektfolgekosten

ausgewiesenen notwendigen Dienstpostenvermehrungen, **Dienstpostenreduzierungen für möglich hält.**

Auch hinsichtlich dieser **(8.) Variante** ist eine detaillierte ergänzende Vorlage der KAGES durch den Eigentümer noch einzufordern.

#### 10. Einsparung bei Vereinheitlichung des Dienstrechtes

Bei Schaffung der Möglichkeit der Anwendung des Landesvertragsbedienstetenrechtes ("Variante-VB") liegen folgende widersprüchliche Einsparungsaussagen vor:

##### KAGES

\* **Mehraufwand von 390 Mio. S** in den nächsten fünf Jahren (Aussage "Variante-VB" 30. April 1996)

\* **Jährliche geschätzte Einsparung von 100 Mio. S** (Bilanzpressekonferenz 26. Juni 1996)

##### Rechtsabteilung 1 bzw. Krankenhauskoordinator

\* **Jährlicher Mehraufwand von 400 bis 500 Mio. S**, zusätzlich jährlich **155 Mio. S** aus der Einhaltung der "unabwendbaren arbeitszeit- und entgeltfortzahlungsregelnden gesetzlichen Normen", also insgesamt **550 bis 650 Mio. S**, bei Nichtrückführung der Spitalsbediensteten in den Landesbereich.

Derart gravierende Rechen- bzw. Einschätzungsunterschiede innerhalb kürzester Zeit lassen schon Rückschlüsse auf die Qualität dieser "Berechnungen" zu bzw. berechnigte Zweifel an der "Richtigkeit" dieser Berechnungen bzw. Aussagen aufkommen. **Es ist offensichtlich jedes Ergebnis möglich.**

Zusammenfassend wird daher festgestellt, daß die über Auftrag der Steiermärkischen Landesregierung von der KAGES ausgearbeiteten Varianten bzw. Alternativen - insbesondere für eine Entscheidung "VB-Variante" ("Rückführung" zum Land) - in der vorgelegten Fassung aus den dargelegten Gründen **keine Entscheidungsgrundlage** sein können.

Die **KAGES** wäre daher zu beauftragen,

- \* die Varianten zu überarbeiten  
bzw.
- \* fehlende Varianten vorzulegen.

Die **Rechtsabteilung I** wiederum wäre bezüglich der "VB-Variante" zu veranlassen, die insbesondere

- \* aus der gegenüber dem Land teilweise günstigeren Vordienstzeitenanrechnung  
und
- \* aus den besseren Entlohnungsschemata (S III und S IV sowie des Schemas für Pflege- und Betriebsdirektoren-[innen])

für das Land möglichen **zusätzlichen Kosten für den Landesbereich** zu bewerten.

Das Ergebnis der vom Landesrechnungshof durchgeführten

Überprüfung wurde in der am 25. September 1996 durchgeführten **Schlußbesprechung** eingehend dargelegt.

An der Schlußbesprechung haben teilgenommen:

von der Steiermärkischen  
Krankenanstalten GesmbH:

Dipl.-Ing. Dr. Klaus FANKHAUSER  
Vorstandsdirektor

Dipl.-Ing. Berndt MARTETSCHLÄGER  
Vorstandsdirektor

Hofrat Dr. Johann THANNER  
Bereichsdirektor

Oberamtsrat Ernst HECKE  
Bereichsdirektor

Mag. Birgit FAHRNBERGER

vom Büro des Herrn Landes-  
rates Günter Dörflinger:

Oberregierungsrat Mag. Helmut HIRT

von der Rechtsabteilung 12:

Wirkl. Hofrat Dr. Horst NIGITZ  
Abteilungsvorstand

Wirtschaftsrat Mag. Hans-Peter ORTNER

von der Rechtsabteilung 10:

Wirtschaftsrat DKfm. Friedrich  
STANGL

vom Landesrechnungshof:

Hofrat Dr. Günther GROLLITSCH  
Landesrechnungshofdirektor

Wirkl. Hofrat Dr. Hans LEIKAUF  
Landesrechnungshofdirektor-Stv.

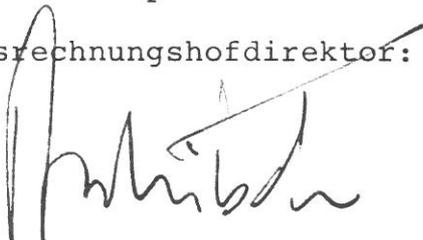
Hofrat Dr. Karl Bekerle

Oberregierungsrat Dr. Kuno DICKBAUER

Wirtschaftsrat Mag. Georg GRÜNWARD

Graz, am 30. September 1996

Der Landesrechnungshofdirektor:



(Dr. Grollitsch)