



Landtagsdirektion
Eingelangt am
05. AUG. 2020

Landesrat DI Dr. Bernhard Tilg

Herrn
Landtagsabgeordneten
Patrick Haslwanter

Univ.-Prof. DI Dr. Bernhard Tilg

Telefon +43 512 508 2080

Fax +43 512 508 742085

buero.lr.tilg@tirol.gv.at

**Im Wege über die Präsidentin
des Tiroler Landtages
Frau Sonja Ledl-Rossmann
im Hause**

Schriftliche Anfrage des LAbg. Patrick Haslwanter betreffend „Personalentwicklung bei den Tirol Kliniken im Lichte der Corona Krise“; (413/20);

Geschäftszahl – bei Antworten bitte angeben

STI-LT-30/306

Innsbruck, 21.07.2020

Sehr geehrter Herr LAbg. Haslwanter!

Sie haben eine schriftliche Anfrage betreffend „Personalentwicklung bei den Tirol Kliniken im Lichte der Corona Krise“ mit folgenden Fragen an mich gerichtet:

Die Corona-Krise stellt unsere Gesellschaft nicht nur vor enorme gesundheits-, sozial und wirtschaftspolitische Herausforderungen, sondern reißt auch massive Finanzierungslcher in die Budgets der heimischen Gebietskörperschaften. Das Land Tirol bildet hier keine Ausnahme. So führen die von der türkis-grünen Bundesregierung getroffenen Maßnahmen einerseits zu erhöhten Kosten etwa im Bereich der Sozialausgaben und Wirtschaftsförderungen sowie andererseits zu wesentlich geringeren Mitteleingngen aufgrund ausfallender Steuereinnahmen. Nun wurden im Zuge der Pandemie ja Operationen abgesagt, bzw. verschoben, Betten standen leer, daher ergeben sich folgende Fragen:

- 1. Wie viele Mitarbeiter (Beamte, Vertragsbedienstete etc.) sind bei den Tirol Kliniken mit Stichtag 31. Mai 2020 insgesamt beschäftigt (Aufgliederung nach Vollzeitäquivalenten und Köpfen sowie nach Geschlechtern)?**
- 2. Wie stellt sich die Altersstruktur dieser Personen dar, aufgliedert nach den Kategorien unter 20 Jahren, zwischen 20 und 50 Jahren, zwischen 50 und 60 Jahren,**

zwischen 60 und 65 Jahren, über 65 Jahren (bitte auch Aufgliederung nach Geschlechtern)?

3. Wie viele Mitarbeiter (Beamte, Vertragsbedienstete etc.), die bei den Tirol Kliniken beschäftigt sind, werden aller Voraussicht nach in den Jahren 2020, 2021 und 2022 in Pension gehen bzw. in den Ruhestand eintreten (Aufgliederung nach Vollzeitäquivalenten und Köpfen sowie nach Geschlechtern)?
4. Wie stellt sich die Gehaltseinstufung der im Bereich „Ärzte“ tätigen Personen, die aller Voraussicht nach in den Jahren 2020, 2021 und 2022 in Pension gehen bzw. in den Ruhestand eintreten werden, dar (entsprechend der Gehaltsklassen der alten und neuen Besoldungs- und Entlohnungsschemata eine Aufgliederung nach Gehaltsstufen ist nicht erforderlich)?
5. Wie stellt sich die Gehaltseinstufung der im Bereich „Pflege & MAB“ tätigen Personen, die aller Voraussicht nach in den Jahren 2020, 2021 und 2022 in Pension gehen bzw. in den Ruhestand eintreten werden, dar (entsprechend der Gehaltsklassen der alten und neuen Besoldungs- und Entlohnungsschemata, eine Aufgliederung nach Gehaltsstufen ist nicht erforderlich)?
6. Wie stellt sich der Ausbildungsstand der im Bereich „MTD & Medizintechnik“ tätigen Personen, die aller Voraussicht nach in den Jahren 2020, 2021 und 2022 in Pension gehen bzw. in den Ruhestand eintreten werden, dar, gegliedert nach Lehrabschluss, Matura, akademische Ausbildung, Fachhochschulausbildung bzw. ohne Ausbildungsabschluss?
7. Wie stellt sich die Gehaltseinstufung der im Bereich „MTD & Medizintechnik“ tätigen Personen, die aller Voraussicht nach in den Jahren 2020, 2021 und 2022 in Pension gehen bzw. in den Ruhestand eintreten werden, entsprechend der Aufgliederung nach Ausbildungsstand dar (entsprechend der Gehaltsklassen der alten und neuen Besoldungs- und Entlohnungsschemata, eine Aufgliederung nach Gehaltsstufen ist nicht erforderlich)?
8. Wie stellt sich der Ausbildungsstand der im Bereich „Gesundheit & Soziales“ tätigen Personen, die aller Voraussicht nach in den Jahren 2020, 2021 und 2022 in Pension gehen bzw. in den Ruhestand eintreten werden, dar, gegliedert nach Lehrabschluss, Matura, akademische Ausbildung, Fachhochschulausbildung bzw. ohne Ausbildungsabschluss?
9. Wie stellt sich die Gehaltseinstufung der im Bereich „Gesundheit & Soziales“ tätigen Personen, die aller Voraussicht nach in den Jahren 2020, 2021 und 2022 in Pension gehen bzw. in den Ruhestand eintreten werden, entsprechend der Aufgliederung nach Ausbildungsstand dar (entsprechend der Gehaltsklassen der alten und neuen Besoldungs- und Entlohnungsschema, eine Aufgliederung nach Gehaltsstufen ist nicht erforderlich)?

10. Wie stellt sich der Ausbildungsstand der im Bereich „Verwaltung/Betrieb“ tätigen Personen, die aller Voraussicht nach in den Jahren 2020, 2021 und 2022 in Pension gehen bzw. in den Ruhestand eintreten werden, dar, gegliedert nach Lehrabschluss, Matura, Studienabschluss in Rechtswissenschaften, naturwissenschaftliches Studium, sonstige akademische Ausbildung, Fachhochschulausbildung bzw. ohne Ausbildungsabschluss?
11. Wie stellt sich die Gehaltseinstufung der im Bereich „Verwaltung/Betrieb“ tätigen Personen, die aller Voraussicht nach in den Jahren 2020, 2021 und 2022 in Pension gehen bzw. in den Ruhestand eintreten werden, entsprechend der Aufgliederung nach Ausbildungsstand dar (entsprechend der Gehaltsklassen der alten und neuen Besoldungs- und Entlohnungsschemata, eine Aufgliederung nach Gehaltsstufen ist nicht erforderlich)?
12. Welche Vorkehrungen werden getroffen, um die in den kommenden Jahren bevorstehende Pensionierungswelle Tirol Kliniken Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auszugleichen bzw. abzufedern (bspw. Einstellungsoffensive, Versetzungen, Forcierung interner Aus- und Fortbildungsmaßnahmen etc.)?

Nach §31 Abs. 1 der Geschäftsordnung des Tiroler Landtages ist jeder Abgeordnete berechtigt, in den Angelegenheiten der Landesverwaltung an die Mitglieder der Landesregierung schriftliche Fragen über Angelegenheiten ihres Aufgabenbereiches zu richten.

Sofern diese Fragen in meine Angelegenheiten gemäß Anlage der Verordnung der Landesregierung vom 30. März 1999 über die Geschäftsordnung der Tiroler Landesregierung, LGBl. Nr. 14/1999, zuletzt geändert durch LGBl. Nr. 58/2019, fallen, erlaube ich mir, Ihre Anfrage gemäß § 31 Abs. 5 der Geschäftsordnung des Tiroler Landtages wie folgt zu beantworten:

Nach Rücksprache mit der Geschäftsführung der Tirol Kliniken GmbH darf ich Ihnen Folgendes mitteilen:

Zu Frage 1:

Geschlecht	Personen	Vollzeitkräfte
männlich	2.682	2.508,24
weiblich	5.999	4.476,53
Gesamt	8.681	6.984,77

Zu Frage 2:

Alter Geschlecht	Personen			Vollzeitkräfte		
	männlich	weiblich	Gesamt	männlich	weiblich	Gesamt
Gesamt	2.682	5.999	8.681	2.508,24	4.476,53	6.984,77
<20	15	31	46	15,00	30,71	45,71
20 - 50	1.803	4.272	6.075	1.695,29	3.169,43	4.864,72
51 - 60	744	1.633	2.377	695,97	1.219,32	1.915,29
61 - 65	112	63	175	96,72	57,06	153,79
66+	8		8	5,26		5,26

Zu Frage 3:

Nachdem die MitarbeiterInnen der tirol kliniken ihre Alterspension (mit Ausnahme der im LBedG definierten Möglichkeit zur dienstgeberseitigen Beendigung des Dienstverhältnisses mit 65 Jahren) nicht in einem für alle zutreffenden definierten Lebensjahr antreten, kann hier keine personenspezifische Auskunft erteilt werden.

Daher wurde für die Darstellung im Folgenden auf Durchschnittswerte der Pensionsantritte in Bezug auf Lebensalter der Vorjahre zurückgegriffen. Hinsichtlich der Validität dieser Schätzungen ist auf die Imponderabilien bezüglich der künftigen gesetzlichen Rahmenbedingungen (z.B. ‚Hacklerpension‘, gesetzliches Pensionsantrittsalter) hinzuweisen, sowie der individuellen Einschätzung der eigenen wirtschaftlichen Situation, welche naturgemäß maßgeblichen Einfluss auf das tatsächliche Pensionsantrittsalter haben.

Jahr	Voraussichtliche Pensionierungen		
	2020	2021	2022
Anzahl	143	177	199

Zu den Fragen 4-11:

In der folgenden Tabelle sind zu Informationszwecken zum jährlichen Personalbedarf aufgrund von Pensionierungen pro Berufsgruppe auch die Anzahl der jährlichen Eintritte von Personen in die tirol kliniken angeführt (excl. Ferialkräfte, PraktikantInnen u.ä.).

Berufsgruppe / Jahr	2020	2021	2022	Gehalts- klasse	Ausbildungs- Stand	Studien- abschluss	Jährliche Eintritte
ÄrztInnen / Natur- wissenschaftlerInnen	18	39	26	A7, A8	Akad. Ausbildung	Medizin, NatWi	244
Pflege / Sanitätshilfsdienst	49	70	90	C, D G08 - G11	Pflichtschule, z.T. Matura		294
Med.Techn.Dienst, Hebammen	19	10	19	B, C	Matura		58
Verwaltungs-, Betriebs- u. sonstiges Personal	57	58	64	A, B, C, D P1-P5, G03 - G08	Wenige Akademiker, teilw. Matura, größtenteils Pflichtschule	Techn. Studium, SoWi	236
Gesamt	143	177	199				832

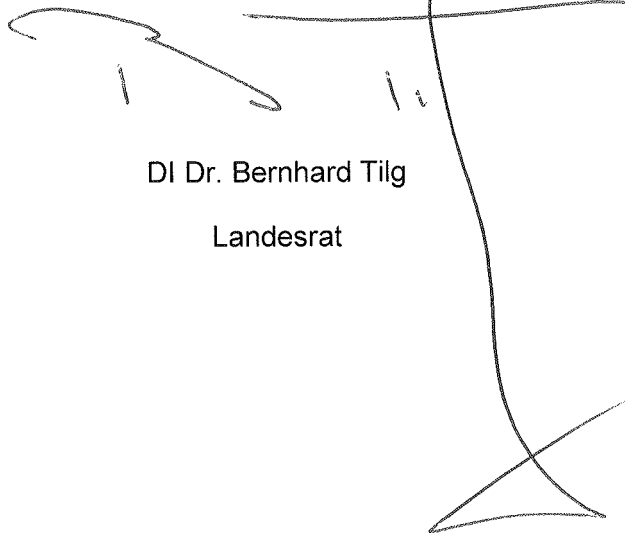
Zu Frage 12:

Die tirol kliniken sind überregional als attraktiver Arbeitgeber bekannt. Dies lässt sich auch an den Kennzahlen aus dem Recruiting ablesen – aktuell werden weniger als 40 Tage von der Ausschreibung einer Stelle bis zur Besetzung benötigt. Aufgrund zahlreicher Aktivitäten im Personalwesen wird eine Einstellungs-offensive als nicht notwendig erachtet.

Sehr wohl werden seit geraumer Zeit ausreichend Ressourcen in die Qualifizierung der MitarbeiterInnen investiert. Ein Beispiel dafür ist das so genannte Move–Programm. Im Rahmen dieses Personalentwicklungsprogramms für ÄrztInnen, werden diese vom ersten Arbeitstag beginnend laufend mit Off–the–Job Trainings qualifiziert und so bestmöglich während ihrer Laufbahn bei den tirol klinken begleitet. Das Arbeiten im Simulationszentrum ist ein wesentlicher Bestandteil des Curriculums.

Weitere Beispiele sind die Führungskräfteentwicklungsprogramme „Wirkungsvoll Führen“ und „Nurse2Lead“. In diesen Lehrgängen werden angehende und bestehende Führungskräfte zielgerichtet in Management und Führung ausgebildet. Gut ausgebildete Führungskräfte stellen wiederum in ihren Verantwortungsbereichen ein positives Betriebsklima sicher, welches einen wesentlichen Beitrag zur niedrigen Fluktuation leistet. Durch zahlreiche Maßnahmen im Bereich Employer-Branding und Personalmarketing wird die Arbeitgebermarke tirol kliniken national und international laufend und nachhaltig gestärkt. Messeaktivitäten bei der Austrodoc gehören genauso dazu wie zahlreiche Imageanzeigen in relevanten Medien. Ein Beweis dafür, dass die tirol kliniken als attraktiver Arbeitgeber am Arbeitsmarkt wahrgenommen werden und die Recruitingaktivitäten überdurchschnittlich sind, ist das Best Recruiters Gütesiegel, das die tirol kliniken mittlerweile seit 2015/16 verliehen bekommen.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, sweeping loop on the left and a vertical line on the right that ends in a cross-like flourish.

DI Dr. Bernhard Tilg

Landesrat