

Landesrechnungshof

**Personalstruktur  
der TILAK**



**tirol**

Tiroler Landtag



## **Abkürzungsverzeichnis**

siehe Berichtsende

## **Auskünfte**

Landesrechnungshof

A-6010 Innsbruck, Eduard-Wallnöfer-Platz 3

Telefon: 0512/508-3030

Fax: 0512/508-3035

E-mail: [landesrechnungshof@tirol.gv.at](mailto:landesrechnungshof@tirol.gv.at)

Erstellt: Oktober 2006 bis Februar 2007

Herstellung: Landesrechnungshof

Redaktion: Landesrechnungshof

Herausgegeben: 29.5.2007, BE-0209/65

# Inhaltsverzeichnis

---

1. Organisation der TILAK GmbH .....	1
2. Personalverwaltung.....	25
3. Dienstpostenpläne und Personalstände.....	34
4. Personalausgaben/-aufwand/-kosten.....	58
5. Sonstige Feststellungen .....	67
6. Geplante Maßnahmen zur Effizienzsteigerung .....	79
7. Benchmark der Universitätskliniken    Innsbruck – Graz – Wien.....	81
8. Schlussbemerkungen.....	82
9. Zusammenfassung der Empfehlungen .....	84

*Anhang Stellungnahme der Regierung*



# Bericht über die Personalstruktur der TILAK

Die TILAK GmbH steht im alleinigen Eigentum des Landes Tirol und unterliegt der Prüfkompetenz des LRH.

Der LRHD hat daher mit Prüfauftrag vom 29.9.2006 zwei Prüforgane mit der Durchführung einer Prüfung bei der TILAK GmbH beauftragt, die den Bereich der Personalstruktur der Gesellschaft zum Inhalt hat.

Nach einem Eröffnungsgespräch mit dem Vorstand haben die Prüfer im Oktober/November 2006 die Erhebungen vor Ort durchgeführt und anschließend aufgrund der Erhebungsunterlagen folgenden Bericht verfasst.

Hinweis

Der LRH weist darauf hin, dass alle in diesem Bericht gewählten personenbezogenen Bezeichnungen aus Gründen der Übersichtlichkeit und leichten Lesbarkeit nur in einer Geschlechtsform gewählt werden und gleichermaßen für Frauen und Männer gelten.

## 1. Organisation der TILAK GmbH

Die „TILAK - Tiroler Landeskrankenanstalten GmbH“ ist die Rechtsträgerin:

- der Tiroler Landeskrankenhäuser:
  - A.ö. Landeskrankenhaus - Universitätskliniken Innsbruck inkl. AZW, (Ausbildungszentrum für Gesundheitsberufe)
  - Ö. Landeskrankenhaus Hochzirl-Anna-Dengel-Haus,
  - Ö. Landeskrankenhaus Natters,
  - Psychiatrisches Krankenhaus Hall.
- der Landes-Pflegeklinik Tirol und
- des AZW (Ausbildungsstätte für Gesundheitsberufe).

Das A.ö. Landeskrankenhaus – Universitätskliniken Innsbruck umfasst derzeit 36 Univ. Kliniken bzw. Klinische Abteilungen, vier Landesinstitute und 59 Allgemeine Ambulanzen.

Das Landeskrankenhaus Hochzirl ist eine Sonderkrankenanstalt für Innere Medizin und Neurologische Akutnachbehandlung.

Das Landeskrankenhaus Natters ist eine Sonderkrankenanstalt für Pneumologie und besitzt zudem eine Abteilung für Innere Medizin.

Das Psychiatrische Krankenhaus des Landes Tirol ist eine Sonderkrankenanstalt für psychisch kranke Menschen.

Die LPK Tirol hat den Auftrag, die Versorgung für Personen mit einer aufwändigen Fachpflege und /oder ausgeprägten Verhaltensauffälligkeiten sicherzustellen.

Das Ausbildungszentrum West ist ein Ausbildungsträger für Gesundheitsberufe, in dem die Berufsaus- und -fortbildungen im Gesundheitswesen vereinigt sind.

In den Krankenanstalten stehen derzeit insgesamt mehr als 2.100 Betten für über 100.000 Patientenaufnahmen pro Jahr zur Verfügung. Mit ca. 6.230 Mitarbeitern, die insgesamt im Bereich der TILAK tätig sind, ist die TILAK einer der größten „Arbeitgeber“ Tirols.

## Gründung

Die Tiroler Landes-Krankenanstalten-Gesellschaft m.b.H., deren alleiniger Gesellschafter das Land Tirol ist, besteht seit 1991. Die Errichtung erfolgte mit Gesellschaftsvertrag (Notariatsakt vom 3.12.1990) aufgrund des vom Landtag genehmigten Regierungsbeschlusses vom 24.7.1990; mit Vertrag vom 11.1.1991 („Übertragungsvertrag“) wurde die Rechtsträgerschaft an den vier Landeskrankenanstalten (Innsbruck, Hall, Natters, Hochzirl) mit Wirkung vom 1.1.1991 auf die Gesellschaft übertragen.

Diese Übertragung der Rechtsträgerschaft umfasste auch die den Landeskrankenanstalten angeschlossenen Betriebe und Schulen (Krankenpflegeschulen und medizinisch-technische Schulen). In der Folge hat die TILAK noch im Jahr 1991 das Ausbildungszentrum West als Dachorganisation für die bis dahin getrennt agierenden Schulen errichtet. Das AZW ist kein eigener Rechtsträger, sondern eine organisatorische Einheit bzw. ein Funktionsbereich der TILAK.

Die LPK Tirol wurde 1999 gegründet und steht ebenfalls unter der Rechtsträgerschaft der TILAK.

Unternehmensgegenstand      Unternehmensgegenstand der TILAK ist die Sicherstellung einer zeitgemäßen, bedarfsgerechten und medizinischen Versorgung insbesondere der Bevölkerung Tirols durch die Führung der TILAK unter Bedachtnahme der diesbezüglichen Vorgaben des Landes und des gesetzlichen Versorgungsauftrages.

Entsprechend dem geänderten Gesellschaftsvertrag aus dem Jahr 2001 ist in den wesentlichen strategischen Fragen auf die Vorgaben des Landes und des gesetzlichen Versorgungsauftrages Bedacht zu nehmen. Die Führung der Tiroler Landeskrankensanstalten umfasst den Betrieb, die Erhaltung sowie die allfällige Erweiterung der Landeskrankensanstalten einschließlich der dort errichteten Schulen und Akademien sowie Kurse nach den entsprechenden gesundheits- und berufsrechtlichen Vorschriften.

Bei der Führung des A.ö. Landeskrankenhauses Innsbruck hat die Gesellschaft zudem auf die Erfordernisse der medizinischen Lehre und Forschung des am Landeskrankenhaus Innsbruck eingerichteten klinischen Bereiches der Medizinischen Universität Innsbruck sowie auf die Bereitstellung und Bereithaltung der für deren Forschung benötigten Einrichtungen und Anlagen Bedacht zu nehmen.

Aufgrund des vom Landtag genehmigten Regierungsbeschlusses vom 19.3.2002 wurden durch eine entsprechende Änderung des Gesellschaftsvertrages die Firma der Gesellschaft auf „TILAK - Tiroler Landeskrankensanstalten GmbH“ geändert und der Gegenstand des Unternehmens dahingehend erweitert, dass zur Erfüllung des Unternehmenszwecks auch die Gründung von Tochtergesellschaften sowie die Beteiligung an anderen Unternehmen zulässig ist.

TILAK-Gesetz 2004      Um den gesamten Ausgliederungs- bzw. Übertragungsakt auf eine einheitliche gesetzliche Grundlage zu stellen, wurde im Jahr 2004 das Gesetz über die TILAK – Tiroler Landeskrankensanstalten GmbH, LGBl.Nr. 62/2004 (TILAK–Gesetz) erlassen.

Einfluss des Landes      Die Stellung der Landesregierung als oberstes Organ des Landes Tirol als Träger von Privatrechten und ihre politische Verantwortung gegenüber dem Landtag bleiben dadurch gewahrt, dass die Landesregierung als Vertreterin des Alleingeschafters Tirol durch Beschlüsse und Aufträge Einfluss auf den Geschäftsgang der Gesellschaft nehmen und diese überwachen kann.



Rechtliche Rahmenbedingungen	Da die Personalstruktur einer Organisation nicht losgelöst von den Entscheidungsstrukturen der Organisation selbst gesehen werden kann, sind die Themenstellungen in Zusammenhang mit der Personalstruktur der TILAK auch vor dem Hintergrund organisationsrechtlicher Regelungen zu sehen. Im Folgenden werden daher die wesentlichsten Rechtsmaterien in ihrem Bezug zum Prüfsthema kurz dargestellt.
Krankenanstaltenrecht	<p>Nach der verfassungsrechtlichen Kompetenzverteilung obliegt im Bereich der „Heil- und Pflegeanstalten“ dem Bund die Grundsatzgesetzgebungskompetenz, die Ausführungsgesetzgebung und der Vollzug fällt in die Kompetenz der Länder.</p> <p>Die rechtliche Grundlage für den Betrieb einer Krankenanstalt sind das Krankenanstaltengesetz des Bundes (KAKuG) und die Ausführungsgesetze der Länder, das ist in Tirol das Tiroler Krankenanstaltengesetz, LGBl.Nr. 5/1958 (Tir.KAG).</p>
Anstaltsordnung	Der innere Betrieb einer Krankenanstalt wird durch eine Anstaltsordnung geregelt. Entsprechend den Vorschriften des Tir.KAG hat die Anstaltsordnung unter anderem die Grundzüge der Verwaltung und der Betriebsform der Krankenanstalt zu regeln, wobei auch Dienstpflichten der in der Krankenanstalt beschäftigten Personen vorzusehen sind. Gem. § 10 Tir.KAG hat die Anstaltsordnung einer bettenführenden Krankenanstalt nähere Bestimmungen über die sogenannte kollegiale Führung der Anstalt durch den ärztlichen Leiter, den verantwortlichen Leiter des Pflegedienstes und den Verwaltungsleiter zu enthalten.
GmbH-Recht	Die Rechtsform der Gesellschaft mit beschränkter Haftung bietet umfangreiche Einflussmöglichkeiten des Eigentümers auf die Geschäftsführung der Gesellschaft. So kann mittels Gesellschafterbeschluss durch Weisungen unmittelbar in die Geschäftsführung eingegriffen werden, das GmbH-Gesetz sieht keinen weisungsfreien Mindestbereich vor. Auch die Bestellung bzw. Abberufung des Geschäftsführers erfolgt durch den Eigentümer. Durch die Einrichtung eines Aufsichtsrates kann die Geschäftsführung überwacht werden, zudem können bestimmte Geschäfte/Maßnahmen der Geschäftsführung an die Zustimmung des Aufsichtsrates gebunden werden.
Universität	Der rechtliche Rahmen des LKI ist wesentlich durch die Verbindung mit der Medizinischen Universität Innsbruck gekennzeichnet. Der klinische Bereich der Medizinischen Universität Innsbruck umfasst derzeit 21 Kliniken und etliche weitere Einrichtungen, die sowohl

Organisationseinheiten der Medizinischen Universität als auch der öffentlichen Krankenanstalt sind. Für Universitätsangelegenheiten liegt die Gesetzgebungs- und Vollziehungskompetenz beim Bund; basierend auf dem Universitätsgesetz 2002 wurde die ehemalige Medizinische Fakultät der Universität Innsbruck ausgegliedert und im Jahr 2004 zu einer eigenen Universität erhoben.

**Personal** In Zusammenhang mit den Rechtsvorschriften, die für das im Bereich der TILAK tätige Personal relevant sind, ist zunächst festzuhalten, dass dieses Personal aus unterschiedlichen Blickwinkeln strukturiert werden kann. So sind Angehörige verschiedenster Berufsgruppen - wie z.B. Ärzte, Pflegepersonal, Verwaltungspersonal - tätig, deren Dienstgeber das Land Tirol, der Bund oder (in wenigen Fällen) die TILAK ist. Im öffentlichen Dienst ist zudem nach wie vor die Unterscheidung von Beamten und Vertragsbediensteten relevant.

**Berufsrecht** Im Gesundheitsbereich kommt den berufsrechtlichen Vorschriften – z.B. Ärztegesetz 1998, Gesundheits- und Krankenpflegegesetz, Hebammengesetz - große Bedeutung zu; diese Bestimmungen normieren vielfach Aufgaben- und Verantwortungsbereiche und sind daher eine maßgebliche Grundlage für die Berufsausübung dieser Personengruppen.

Die zahlenmäßig größte Gruppe der TILAK-Bediensteten sind die Landesbediensteten, die trotz der „Ausgliederung“ der Krankenanstalten in einem Dienstverhältnis zum Land Tirol stehen. Nur zehn Mitarbeiter haben derzeit einen Dienstvertrag mit der TILAK – GmbH. Ca. 700 Mitarbeiter sind Bundesbedienstete. Für diese verschiedenen Mitarbeitergruppen gelten auch unterschiedliche (dienst)rechtliche Regelungssysteme.

**Bundespokal** Beim Bundespokal handelt es sich im Wesentlichen um die leitenden Ärzte an den Universitätskliniken Innsbruck. Die Leiter der Kliniken sind sowohl Klinikvorstände als auch Primärärzte und als solche im Bereich der öffentlichen Krankenversorgung tätig. Als Universitätsbedienstete unterliegen sie den dienst- und besoldungsrechtlichen Bestimmungen des Bundes.

**Landespokal** Für das Personal des Landes wurden wesentliche Rechtsgrundlagen im Zuge der Gründung der TILAK geschaffen.

Mit dem Gesetz über die Zuweisung von Landesbediensteten und

die Übertragung von Aufgaben an die TILAK, LGBl.Nr. 75/1990 wurden die rechtlichen Voraussetzungen für die Zuweisung von Landesbediensteten (Beamte und Vertragsbedienstete) zur Dienstleistung für die Gesellschaft geschaffen. Damit verblieben diese Bediensteten weiterhin im Dienststand des Landes. Auch die nach der Gründung der TILAK aufgenommenen Bediensteten haben – mit wenigen Ausnahmen – ein privatrechtliches Dienstverhältnis zum Land Tirol.

Im TILAK-Gesetz 2004 wurden die Zuweisung von Landesbediensteten und die damit verbundene Übertragung von Zuständigkeiten in Angelegenheiten des Dienst- und Besoldungsrechtes an die TILAK in weitgehender Übereinstimmung mit dem Zuweisungsgesetz aus dem Jahr 1990 geregelt.

So hat die TILAK grundsätzlich „sämtliche Angelegenheiten des Dienst- und Besoldungsrechtes der Bediensteten, die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land stehen und bei der TILAK ihren Dienst versehen, selbstständig zu erledigen und zu entscheiden. Dazu gehören insbesondere die Aufnahme, die Kündigung und die Entlassung von Landesvertragsbediensteten und sämtliche sich aus dem laufenden Dienstverhältnis bzw. aus Anlass des Endens des Dienstverhältnisses ergebenden Erledigungen und Entscheidungen.“

Von dieser Zuständigkeit ausgenommen ist die Entscheidung über:

- allgemeine Bezugserhöhungen,
- allgemeine Leistungen des Landes nach dem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis wegen Erreichens des in der gesetzlichen Pensionsversicherung vorgesehenen Anfallsalters, Berufsunfähigkeit oder Invalidität (Pensionszuschüsse),
- einzelvertragliche Regelungen von Leistungen des Landes nach dem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis aus den in der lit.b genannten Gründen,
- allgemeine Sozialleistungen des Landes im Rahmen des Dienstverhältnisses, die im Wege der Dienstnehmervertretung gewährt werden,
- allgemeine Anwendungs- und Auslegungsfragen der dienst- und besoldungsrechtlichen Vorschriften zur Sicherung eines einheitlichen Rechtsvollzuges.

Auch im Übertragungsvertrag wurden die Befugnisse der TILAK – in Übereinstimmung mit dem Zuweisungsgesetz – nochmals festgelegt und des weiteren vereinbart, dass die Gesellschaft nur berechtigt ist, das erforderliche Personal im Rahmen des genehmigten Stellenplanes des Landes als Landesbedienstete aufzunehmen.

**Vertragsbedienstete** Der Großteil der in der TILAK tätigen Landesbediensteten sind Vertragsbedienstete, ihr Dienstverhältnis beruht auf einem privatrechtlichen Vertrag. Dienstgeber ist das Land Tirol.

Die Zuständigkeit zur Gesetzgebung und Vollziehung in den Angelegenheiten des Dienstrechtes der Landesbediensteten fällt (gem. Art. 21 Abs. 1 B-VG idF B-VG-Novelle 1974, BGBl. 1974/444) in den Kompetenzbereich der Länder. Bis zur Wahrnehmung dieser Kompetenz durch den Tiroler Landesgesetzgeber beruhten die auf privatrechtlichen Verträgen basierenden Dienstverhältnisse der Landesbediensteten weiterhin auf bundesgesetzlichen Regelungen – und zwar den Bestimmungen des ABGB bzw. des Angestelltengesetz und der entsprechenden Nebengesetze. Zwar wurde im Rahmen der Dienstverträge kraft Vereinbarung das Vertragsbedienstetengesetz 1948 des Bundes in der jeweils geltenden Fassung als Lex contractus Vertragsinhalt, doch hatte das Angestelltengesetz dennoch insoweit Vorrang, als es gegenüber dem VBG 1948 unabdingbare Rechte enthielt.

Das Land Tirol hat von seiner Kompetenz zur Regelung des Dienstvertragsrechtes erstmals mit dem am 1.10.1998 in Kraft getretenen Tiroler Vertragsbedienstetengesetz (T-VBG) Gebrauch gemacht. Seit 1.3.2001 gilt das Landes-Vertragsbedienstetengesetz – im Wesentlichen - für alle Bediensteten, die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land stehen, wobei entsprechend der Übergangsbestimmung auch „alte“ Dienstverträge dem L-VBG unterliegen.

**Landesbeamte** Für die Beamten, die der TILAK dienstzugeteilt sind, gelangt hingegen das Landesbeamtengesetz 1998 zur Anwendung.

Damit sind für die der TILAK zugewiesenen Landesbediensteten in Fragen des Dienst- und Besoldungsrechts dieselben gesetzlichen Regelungen maßgebend wie für Landesbedienstete in der Verwaltung.

Arbeitsverfassungsrecht und Arbeitnehmerschutz

Unterschiedliche rechtliche Bestimmungen gelten für die der TILAK zugewiesenen Landesbediensteten hingegen im Bereich des Arbeitnehmerschutzes und der Dienstnehmervertretung. Wie bereits ausgeführt, haben die Länder grundsätzlich die Kompetenz zur Gesetzgebung in allen Angelegenheiten des Dienstrechts einschließlich des Dienstvertragsrechts und des Personalvertretungsrechts der Landesbediensteten.

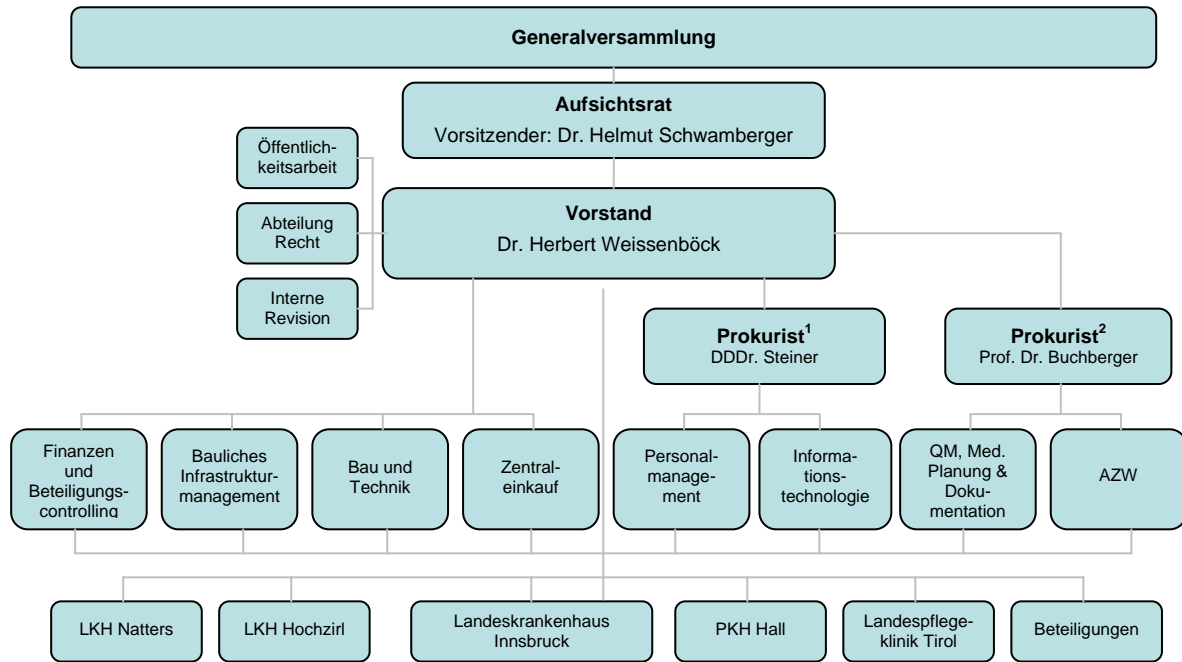
In Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes der Bediensteten der Länder obliegt die Gesetzgebung und Vollziehung den Ländern nur, soweit die Bediensteten nicht in Betrieben tätig sind. Sind sie in Betrieben tätig, wird der Arbeitnehmerschutz dem Bund schlechthin zugewiesen, wobei zu den Betrieben auch die von einem Land geführten Krankenanstalten gehören.

Zum Arbeitnehmerschutzrecht gehört insbesondere auch das Arbeitszeitrecht, das in verschiedenen Gesetzen geregelt ist; für die TILAK-Bediensteten sind insbesondere das Arbeitszeitgesetz und das Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetz relevant.

Da Landeskrankenhäusern als Betrieb im Sinne des § 33 Abs. 1 ArbVG gelten, sind auf die beschäftigten Arbeitnehmer grundsätzlich die Bestimmungen des II. Teiles des Arbeitsverfassungsgesetzes anzuwenden, auch wenn es sich dabei um Vertragsbedienstete handelt. Für die TILAK ist daher ein Betriebsrat eingerichtet, es wurden auch zahlreiche Betriebsvereinbarungen abgeschlossen.

Organigramm

Die Organisationsstruktur der TILAK stellt sich derzeit folgendermaßen dar:



## Vorstand

Der Vorstand der Tiroler Landeskrankenanstalten GmbH bestand seit der Gründung der TILAK aus 2 Mitgliedern mit folgender - im Wesentlichen konstant gebliebener – Verteilung der Geschäftsbereiche:

- einem Vorstandsdirektor für Finanzen, Bau und Technik und
- einem Vorstandsdirektor für Personalwesen, Medizinische Organisation und Administration.

Die Mitglieder des Vorstandes werden vom Land Tirol bestellt und abberufen.

Mit Gesellschafterbeschluss vom 29.9.2005 wurde der für Personalwesen, Medizinische Organisation und Administration zuständige Vorstandsdirektor mit Wirksamkeit ab 1.10.2005 von seiner Funktion enthoben. In der Folge wurden im Oktober 2005 der Verwaltungsdirektor des LKI und im Mai 2006 der Ärztliche Direktor des LKI zu Prokuristen bestellt.

In der Aufsichtsratssitzung am 4.7.2006 wurde eine neue Geschäftsordnung für die Geschäftsführung beschlossen und darin u.a. die mögliche Anzahl der Geschäftsführer auf drei erhöht und die Kompetenzen der zwischenzeitlich bestellten Prokuristen festgelegt.

Demnach sind in eigener Verantwortung zu besorgen:

Vom Verwaltungsdirektor des LKI:

- Organisation und Gestaltung des gesamten Personalwesens der TILAK sowie die operative Führung der Abteilung Personalmanagement
- Informationstechnologie / EDV

Vom Ärztlichen Direktor des LKI:

- Qualitätsmanagement, medizinische Planung und Dokumentation in der TILAK
- Institut für Epidemiologie
- AZW

Alle anderen Geschäftsbereiche, sowie die Funktion des Dienststellenleiters, sind dem Vorstandsdirektor zugeordnet.

Eine in allen Geschäftsordnungen konstant gebliebene Regelung betrifft Rechtsgeschäfte zwischen der Gesellschaft und einem Vorstandsdirektor – dabei wird die Gesellschaft durch den Vorsitzenden des Verwaltungsrates (ab 2004 Aufsichtsrat) vertreten, der vor Abschluss die Zustimmung des Landes Tirol einzuholen hat.

Die Vorstandsdirektoren haben sich ausschließlich dem Dienst der Gesellschaft zu widmen. Die Ausübung eines Nebenerwerbes bedarf der Genehmigung des Verwaltungsrates.

In Zusammenhang mit den übrigen Organen der Gesellschaft – Beirat, Verwaltungsrat, Aufsichtsrat - wurden seit Bestehen der TILAK mehrfach Veränderungen vorgenommen.

Beirat

Der Beirat der TILAK GmbH war ein beratendes Organ für den Eigentümer (Land Tirol) und beschäftigte sich mit grundsätzlichen Fragen der TILAK, wie den wesentlichen gesundheitspolitischen Weichenstellungen sowie mit grundlegenden Vorgaben an die TILAK. Im Beirat waren die Tiroler Landesregierung, der Gemeindeverband, die Stadt Innsbruck, die Tiroler Gebietskrankenkasse und die Medizinische Fakultät bzw. Universität vertreten.

Mit Beschluss der Tiroler Landesregierung vom 10.10.2006

wurde der Beirat mit der Begründung, dass mittlerweile durch andere Gremien (u.a. Gesundheitsplattform, ARGE-ÖKAT) der Informationsfluss zu den im Beirat vertretenen Einrichtungen sichergestellt sei, aufgehoben.

Verwaltungsrat

Der Verwaltungsrat war im Gesellschaftsvertrag als fakultativ einzurichtendes Organ vorgesehen und wurde zur Aufsicht und Unterstützung der Geschäftsführung installiert. Der Verwaltungsrat bestand aus fünf vom Land Tirol zu entsendenden Mitgliedern und je einem von der medizinischen Fakultät der Universität Innsbruck und dem Zentralbetriebsrat zu entsendendem Mitglied. Im Zuge der Neustrukturierung der TILAK (Regierungsbeschluss vom 18.5.2004) wurde der Verwaltungsrat aufgelöst und ein Aufsichtsrat (§ 8 des Gesellschaftsvertrages) vorgesehen.

Aufsichtsrat

Folgende Personen sind als Aufsichtsrat bestellt:

HR Dr. Helmut Schwamberger (Vorsitzender)  
Dr. Klaus Miller (stellvertretender Vorsitzender)  
HR Dr. Ida Hintermüller  
HR Dr. Helmut Forster  
vom Betriebsrat entsandt:  
ZBR Gerhard Hödl  
ZBR Johann Schübl

Holding

Zur Organisationsstruktur der TILAK gehören – neben den Gesellschaftsorganen – etliche Bereiche, die als „Holding“ bezeichnet werden und im Organigramm einerseits als Stabstellen und andererseits als den Vorständen bzw. dem Vorstand und den Prokuristen zugeordnete Einheiten (Abteilungen) dargestellt sind. Die Abgrenzung der Aufgabenverteilung dieser Organisationseinheiten zu den einzelnen Krankenanstalten – insbesondere der kollegialen Führung (Verwaltungsdirektor, Ärztlicher Direktor und Pflegedirektor) - wurde seit Bestehen der TILAK mehrfach diskutiert. So hat die Landesregierung bereits im Jahr 1996 festgehalten, dass die primäre Aufgabe der TILAK im strategischen Bereich liegt, während der operative Bereich Aufgabe der Führungen der vier Krankenhäuser der TILAK ist. Die Trennung des strategischen und des operativen Bereiches sei in einer ausreichend klaren Form vor allem in der Geschäftsordnung für die Geschäftsführung festzulegen, um die Verantwortungsbereiche des Vorstandes und der kollegialen Führung nicht zu vermengen.

Zuständigkeiten in  
Personalangelegenheiten

Nach § 1 Abs. 3 Zuweisungsgesetz ist der für Personalangelegenheiten zuständige Geschäftsführer der Tiroler Landes-



Krankenanstalten GmbH Dienststellenleiter im Sinne der dienstrechtlichen Vorschriften und als solcher Vorgesetzter aller Landesbediensteten, die bei der TILAK ihren Dienst versehen.

In der Anstaltsordnung für das LKI ist festgelegt, dass die Bestellung der leitenden Organe der Krankenanstalt (z.B. Verwaltungsdirektor, Ärztedirektor, Pflegedirektor, Leiter von klinischen Abteilungen) – soweit nicht universitäts-organisationsrechtliche Vorschriften entgegenstehen – nach Anhörung des jeweiligen leitenden Organs durch den Rechtsträger der Krankenanstalt erfolgt. Die Bestellung und Abberufung von sonstigen Führungspersonen in der Krankenanstalt obliegt dem jeweils hierarchisch übergeordneten Leiter.

Auf der TILAK-Vorstandsebene waren die Entscheidungskompetenzen in Personalangelegenheiten - entsprechend den jeweiligen Geschäftsordnungen für die Geschäftsführung - bis zum Jahr 2004 im Wesentlichen folgendermaßen geregelt:

Die eigenständige Entscheidungskompetenz des für das Personalwesen zuständigen Vorstandsdirektors umfasste

- die Organisation und Gestaltung des Personalwesens, inkl. Einstellung, Versetzung und Entlassung der Mitarbeiter der Krankenanstalten samt Wahrung der Dienstaufsicht und Ausübung des Hausrechtes, sowie Erstellung des Stellenplanes; bei Erstellung des Stellenplanes und bei Personalentscheidungen im Zuständigkeitsbereich des anderen Vorstandsdirektors war mit diesem das Einvernehmen herzustellen.
- die Angelegenheiten der Aus-, Fort und Weiterbildungsmaßnahmen
- die Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes

Der gemeinsamen Beratung und Beschlussfassung oblagen

- grundsätzliche Personalangelegenheiten z.B. Betriebsvereinbarungen sowie wesentliche Personalangelegenheiten im TILAK-Bereich; bei Bundesbediensteten in Absprache mit dem Dekan
- die Einstellung, Kündigung bzw. Entlassung der leitenden Angestellten der Krankenanstalten, da insbesondere deren Posten gemäß § 31 Tir.KAG öffentlich auszuschreiben sind.

Seit 2002 war geregelt, dass in diesen Angelegenheiten der Vorstand mit Stimmeneinhelligkeit entscheidet. Kommt diese nicht zustande, so kann der Vorstandssprecher von seinem Dirimierungsrecht Gebrauch machen.

Mit einer Änderung der Geschäftsordnung (Aufsichtsratsbeschluss 7.12.2004) wurde festgelegt, dass der gesamte Vorstand in allen Angelegenheiten, für die nach dem Gesetz, dem Gesellschaftsvertrag oder dieser Geschäftsordnung eine Beschlussfassung durch den Vorstand vorgeschrieben ist, entscheidet. Dies betrifft auch Personalangelegenheiten, soweit nicht gesetzliche Bestimmungen entgegenstehen; gesondert angeführt sind grundsätzliche Angelegenheiten wie z.B. Einstellung, Kündigung bzw. Entlassung der leitenden Angestellten der Krankenanstalten. Deren Posten sind gemäß § 31 Tir.KAG öffentlich auszuschreiben.

Geschäftsordnung des Aufsichtsrates

Seit Installierung des Aufsichtsrats bedürfen seiner Zustimmung

- die Aufnahme und das Lösen von Dienstverhältnissen jeweils ab einer Höhe des jährlichen Bruttogehaltes von € 100.000,--
- die Gewährung von Gewinn- oder Umsatzbeteiligungen und Pensionszusagen an Geschäftsführer und leitende Angestellte im Sinne des § 80 Abs. 1 Aktiengesetz 1965

Weiters wird der Stellenplan dem Aufsichtsrat zur Genehmigung vorgelegt.

Empfehlung nach Art. 69 Abs. 4 TLO

Der LRH empfiehlt, die Höhe des Bruttogehaltes, ab der eine Zustimmungspflicht des Aufsichtsrates gegeben ist, an den Ausgangsbetrag nach dem Tiroler Landes-Bezügegesetz 1998 anzupassen, der derzeit ca. € 7.500,-- beträgt.

Stellungnahme der Regierung

*Die Landesregierung wird die Empfehlung des Landesrechnungshofes prüfen. Vorauszuschicken ist aber, dass sich die bestehende Grenze von € 100.000,- jährlichen Bruttogehaltes als zustimmungspflichtiger Tatbestand für den Aufsichtsrates hinsichtlich des Abschlusses und der Lösung von Dienstverhältnissen in der Praxis sehr gut bewährt hat. Auch der Aufsichtsrat sieht diesen Betrag als zweckmäßig an, weil dadurch die Zahl der ihm vorzulegenden Dienstverträge überschaubar und effektiv nachprüfbar bleibt.*

Stellungnahme

*Da im Jahresbruttogehalt auch die Urlaubsremuneration und das*

der TILAK

*Weihnachtsgeld enthalten sind ergibt sich somit ein Zustimmungserfordernis des Aufsichtsrats ab einem Monatsbezug von rund Euro 7.150,-- brutto. Die Empfehlung des LRH, die Höhe jenes Bruttogehalts, ab dem eine Zustimmungspflicht des Aufsichtsrats erforderlich ist, an den Ausgangsbetrag nach dem Tiroler Landes-Bezügegesetz 1998 anzupassen, wird von der TILAK geprüft werden.*

Verwaltungsdirektor

In Zusammenhang mit der Führungsstruktur der TILAK sind zudem die Kompetenzen des jeweiligen Verwaltungsdirektors einer Krankenanstalt zu berücksichtigen, die in der betreffenden Anstaltsordnung geregelt sind. Dem Verwaltungsdirektor obliegt die Leitung des Anstaltsbetriebes in wirtschaftlicher, administrativer und technischer Hinsicht, er wird vom Rechtsträger ernannt und ist diesem weisungsgebunden und berichtet an diesen.

Entsprechend der Anstaltsordnung für das LKI vom 19.12.2002 umfassen die Kompetenzen des Verwaltungsdirektors in Personalagenden im Wesentlichen die Einhaltung des Dienstpostenplanes und sämtliche Agenden der Personalverwaltung inklusive Besoldungsangelegenheiten im Rahmen der Weisung des Rechtsträgers (mit Ausnahme von Mitarbeitern mit Sonderverträgen) sowie die Verantwortung für das Personalbudget.

Abgrenzung  
strategischer –  
operativer Bereich

Zur angestrebten Trennung des strategischen und des operativen Bereiches in Bezug auf Personalagenden hat die Landesregierung im Jahr 1996 festgelegt, dass die Geschäftsführung für Budgeterstellung und –vollzug sowie für den Stellenplan zuständig ist, während der jeweiligen kollegialen Führung der Krankenanstalt die Betriebsführung im Sinne des Tir.KAG, einschließlich Dienstplan, zukommt. Auch sei zu überlegen, die Personalaufnahme, Entlassung, Dienst- und Fachaufsicht allenfalls den Häusern zu übertragen.

De facto wurden Personalagenden mehrfach umstrukturiert und zwischen der Holding und dem LKI aufgeteilt. So war zunächst lediglich der Bereich „Human Resources“ als eigenständige Abteilung, die mit Aufgaben der Personalentwicklung, insbesondere der Organisation von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen und Traineeprogrammen befasst war, direkt dem TILAK-Vorstandsbereich für Personal und Medizin angegliedert. Der Bereich „Personal und Personalrecht“ sowie die „Personaldirektion“ war hingegen dem LKI zugeordnet und umfasste folgende Bereiche:

- 4 dezentrale Personalabteilungen, die jeweils für bestimmte Kliniken bzw. Organisationseinheiten zuständig waren;
- MitarbeiterInnenservice inklusive Personalverrechnung;
- Zeitmanagement und Personalbuchhaltung;
- Rechts- und Datenschutzabteilung;
- betriebsärztliche Betreuung;
- Unterkunftsverwaltung

Im Jahr 2002 wurde im Zuge einer Umstrukturierung die Personaldirektion des LKH Innsbruck aufgelöst und dafür auf TILAK-Ebene die Abteilung „Personalmanagement“ geschaffen. Deren Aufgaben umfassten sowohl strategische Themen als auch einen Servicebereich für Lohn- und Gehaltsverrechnung, Zeitwirtschaft, Recht und Mitarbeiterservice. Die Personalentwicklung wurde in die Abteilung Personalmanagement eingegliedert und das „Personalcontrolling & Development“ neu installiert. Die bisherigen Personalabteilungen wurden organisatorisch der Verwaltungsdirektion des LKH zugeordnet, ihre Kernaufgaben bestanden in der Personalbeschaffung und Personaladministration.

Bereits im Jahr 2004 wurde die Strukturierung der Personalagenden wiederum geändert und mit dem Ziel, eine Dezentralisierung von operativen Personalaufgaben durchzuführen, wurden die Bereiche „Lohn- und Gehaltsverrechnung“, „Zeitmanagement“, „Mitarbeiterservice“ sowie „Arbeitsrecht, Vertrags- und Versicherungswesen“ der Verwaltungsdirektion des LKH zugeordnet, das „Personalmanagement“ verblieb bei der Holding.

#### Personalkommission

Als ein Instrument zur besseren Klarstellung der unterschiedlichen Kompetenzabgrenzungen und zur Gewährleistung eines einheitlichen Vollzugs in Personalentscheidungen wurde auf der Grundlage von Betriebsvereinbarungen im Dezember 2003 für alle TILAK Häuser die sogenannte Personalkommission eingerichtet. Mit dem Ziel einer Dezentralisierung erfolgte mit 1.5.2005 eine Neuorganisation, wobei in jedem Landeskrankenhaus sowie in der LPK Tirol und dem AZW jeweils eine eigene Personalkommission geschaffen wurde. Die für Personalentscheidungen maßgeblichen Abläufe (Anträge bis Entscheidungen) erfolgen EDV-unterstützt, ein detailliertes Handbuch liegt vor.

Damit wurde für Maßnahmen wie

- Vergütungen in Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis

z.B. Zulagen, Belohnungen, Sonderverträge

- Dienstzeitregelungen
- Nachbesetzungen freier Planstellen, Überbesetzungen, Arbeitsplatzänderungen, Stellenplanänderungen, Entlassungen, Dienstgeberkündigungen

eine klare Aufteilung der Entscheidungskompetenzen zwischen der Ebene der TILAK-Holding und der Ebene der einzelnen Krankenanstalten geschaffen. Durch die Festlegung von Berichtspflichten der einzelnen Häuser an die TILAK-Holding ist zudem eine Vernetzung der verschiedenen Organisationseinheiten sichergestellt.

Die Zusammensetzung der Personalkommissionen berücksichtigt jeweils die für Personalentscheidungen maßgeblichen Führungskräfte (insbesondere TILAK – Vorstände, Abteilungsvorstand Personalmanagement, Verwaltungsdirektoren) und die Vertretung des Betriebsrates.

Derzeitige Situation

Seit der Änderung der Geschäftsordnung im Juli 2006 liegt die Zuständigkeit für das Personalwesen bei dem zum Prokuristen bestellten Verwaltungsdirektor des LKI. Zudem wurden ihm die operative Führung der Abteilung Personalmanagement und wesentliche Detailagenden in Personalfragen (Arbeitnehmerschutz, Erstellung des Stellenplanes u.a.) übertragen.

Kritik

In Hinblick auf die – im Wesentlichen auch durch die rechtlichen Rahmenbedingungen vorgegebenen – Zuständigkeitsebenen ist nach Ansicht des LRH eine klare Kompetenzabgrenzung in Personalagenden, die auch transparent kommuniziert wird, notwendig. Grundsätzlich sollten die zentralen strategischen Agenden in der Holding verankert sein und die operativen Aufgaben im Sinne einer Dezentralisierung von den einzelnen Krankenanstalten der TILAK wahrgenommen werden. Eine Personalunion von strategischer Führung und Führung des LKI, wie sie derzeit gegeben ist, stellt eine Übergangslösung dar, die jedoch nicht auf Dauer etabliert werden sollte.

Stellungnahme  
der TILAK

*Zu der Kritik der mangelnden Trennung darf vielleicht nur am Rande angemerkt werden, dass diese Trennung vor allem verhindern sollte, dass sich der Vorstand in die operativen Angelegenheiten der kollegialen Führung einbringt. Insofern ist diese Trennung also nur erforderlich, sofern es einen TILAK-Geschäftsführer mit Zuständigkeit für Personalangelegenheiten*

*gibt. Gibt es einen solchen Geschäftsführer jedoch nicht, dann wird auch kein Problem darin erblickt, wenn man auf der Ebene der kollegialen Führung zusätzlich auch strategische Überlegungen angestellt werden (problematisch ist nur der umgekehrte Fall, nämlich, wenn sich die strategische Ebene in die operative Ebene einmischt).*

Zuständigkeiten der Landesregierung

Das für die Gesundheitspolitik zuständige Regierungsmitglied ist auch zuständig für das Krankenanstaltenwesen und die Personalangelegenheiten der TILAK. Die Zuständigkeit für die Beteiligung des Landes an der TILAK (einschließlich der Gesellschaften, an denen die TILAK beteiligt ist) liegt jedoch bei einem anderen Regierungsmitglied.

Empfehlung nach Art. 69 Abs. 4 TLO

Der LRH empfiehlt, diese Zuständigkeiten bei einem Regierungsmitglied zusammenzuführen. Dies entspricht auch der ursprünglichen Zielsetzung bei Gründung der TILAK, unterschiedliche Entscheidungskompetenzen als Voraussetzung für eine effiziente Betriebsführung zusammenzufassen.

Auch in anderen Bereichen (z.B. im Kultursektor) liegt die Zuständigkeit für eine bestimmte Materie sowie für die Beteiligung des Landes an den entsprechenden ausgelagerten Gesellschaften im Sinne einer möglichst effizienten Geschäftsverteilung der Landesregierung beim selben Regierungsmitglied.

Zuständigkeiten im Amt der Landesregierung

Innerhalb des Amtes der Landesregierung obliegt die Zuständigkeit für die TILAK der Gruppe „Gesundheit und Soziales“, insbesondere der Abteilung Krankenanstalten.

Die Personalangelegenheiten sind von der Abteilung Verwaltungsorganisation und Personalmanagement zu besorgen.

Sonderstellung der TILAK-Bediensteten

Wie bereits dargelegt, steht ein Großteil der in der TILAK tätigen Bediensteten in einem Vertragsbedienstetenverhältnis zum Land Tirol. Seit Gründung der TILAK wurde immer darüber diskutiert, ob die TILAK selbst Arbeitgeber ihrer Bediensteten - zumindest für neu aufgenommene Mitarbeiter - sein sollte und für diese dann im wesentlichen Angestelltenrecht gelten würde.

AGS

So hat die TILAK im Jahr 2001 mit der Gewerkschaft „Öffentlicher Dienst“ eine Vereinbarung getroffen, in der das Ziel festgelegt wurde, einen eigenen Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer bei

den Krankenanstalten, welche dem Wirkungsbereich der TILAK GmbH unterliegen, zu schaffen. Weiters wurde vereinbart, zu diesem Zweck auf Arbeitgeberseite einen Verein zu gründen, der dann beim Bundeseinigungsamt um Verleihung der Kollektivvertragsfähigkeit gemäß Arbeitsverfassungsgesetz ansuchen sollte.

In der Folge wurde der Verein „AGS – Arbeitgeberverband für Gesundheit und Soziales“ mit Sitz in Innsbruck gegründet, wobei sich seine Tätigkeit auf ganz Österreich erstrecken sollte. Im Zuge einer Statutenänderung wurde der Verein in ÖKHV - Österreichischer Krankenhaus Verband umbenannt.

Hauptzweck des Vereins war die gemeinsame Interessensvertretung der Vereinsmitglieder in Hinblick auf den Abschluss von Kollektivverträgen. Mangels nachhaltiger Mitwirkung anderer Bundesländer konnte die Kollektivvertragsfähigkeit des Vereins aber letztlich nicht erreicht werden, sodass die Tätigkeit des Vereins mit Beginn 2005 eingestellt wurde.

Es ist also daher davon auszugehen, dass auch in Hinkunft die TILAK-Bediensteten hauptsächlich Landes-Vertragsbedienstete sein werden. Damit stellt sich die Frage, inwieweit ihre Situation, insbesondere ihre Entlohnung, von der der übrigen Landesbediensteten abweicht.

#### Sonderverträge

Dies betrifft vor allem den Abschluss der sogenannten Sonderverträge. Gem. § 79 L-VBG können in Ausnahmefällen in Dienstverträgen Regelungen getroffen werden, die von den Bestimmungen dieses Gesetzes abweichen. Solche Dienstverträge sind als Sonderverträge zu bezeichnen. Eine derartige Bestimmung ist auch im Vertragsbedienstetenrecht des Bundes normiert, wobei die dazu ergangene Judikatur des OGH eine restriktive Haltung vertritt. In diesem Zusammenhang verweist der LRH darauf, dass es sich dabei um eine Regelung für „Ausnahmefälle“ handelt und nicht um eine gesetzliche Rechtfertigung genereller Entgelterhöhungen. Eine genauere Analyse der Sonderverträge ist im Kapitel „Personalverwaltung“ dieses Berichtes dargestellt.

Unabhängig von der Höhe des vereinbarten Entgelts kritisiert der LRH, dass in etlichen Verträgen Elemente des Angestelltenrechtes und des Vertragsbedienstetenrechtes vermischt wurden - offenbar mit dem Zweck, den für die betreffenden Dienstnehmer optimalen Mix zu kreieren. So wurde die grundsätzliche Geltung

des Vertragsbedienstetenrechtes vereinbart und damit dem Dienstnehmer der erhöhte Bestandschutz des öffentlichen Dienstes gewährleistet. Das sogenannte „freie Kündigungsrecht“ durch den Dienstgeber, wie es für das Angestelltenrecht und die Privatwirtschaft üblich ist, gilt nicht.

Die Höhe des Entgeltes wurde hingegen immer wieder mit dem Hinweis auf vergleichbare Positionen der Privatwirtschaft begründet.

Ebenfalls analog zur Regelung für Vertragsbedienstete bleibt im Fall einer Verhinderung des Dienstnehmers an der Ausübung seiner Tätigkeit durch Krankheit oder Unfall der Anspruch auf Entgeltfortzahlung auf das volle Entgelt für 6 Monate und auf 50 % des Entgeltes für weitere 6 Monate aufrecht.

Der Abfertigungsanspruch wurde hingegen (wie entsprechend dem Angestelltenrecht) in Höhe eines Jahresbruttogehaltes vereinbart - im Gegensatz dazu kennt das Vertragsbedienstetenrecht nur das 12fache Monatsentgelt als Höchstausmaß eines Abfertigungsanspruches. In Abweichung sowohl vom Angestelltenrecht als auch vom Vertragsbedienstetenrecht wurde dieses Höchstausmaß unabhängig von der Dauer des Dienstverhältnisses festgelegt und zudem auch bei Kündigung durch den Dienstnehmer vereinbart.

*Stellungnahme  
der TILAK*

*Die Vermischung von Angestelltenrecht und Vertragsbedienstetenrecht erfolgte nicht durch die TILAK, sondern ursprünglich durch das Land Tirol selbst. Die ersten Verträge für die TILAK-Bediensteten wurden im Jahr 1990 von der Präs.-Abt. IV und nicht von der TILAK erarbeitet. Die TILAK hat diese Vertragsmuster später lediglich übernommen.*

**Replik**

**Diese Darstellung ist aus dem Zusammenhang gerissen und bedarf einer Klarstellung. Durch die Präs. Abt. IV wurden die Dienstverträge, der bei der Gesellschaft (der TILAK) angestellten Mitarbeiter (insbesondere Führungsebene wie Vorstand), ausgearbeitet. Der LRH hat in seinem Bericht die Vermischung von Vertragsbedienstetenrecht und Angestelltenrecht für die „TILAK-Bediensteten“, d.h. die im Bereich der Landeskrankenhäuser beschäftigten Mitarbeiter und nicht der bei der Gesellschaft beschäftigten kritisiert. Diesbezüglich hält der LRH seine Kritik und Empfehlungen auf-**



**recht.**

**Hinweis** Nach Ansicht des LRH sollte grundsätzlich das Ziel verfolgt werden, dass für alle Landesbediensteten – im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten - einheitliche Regelungen gelten. In diesem Zusammenhang verweist der LRH auf die sogenannte Besoldungsreform für die Landesbediensteten.

**Stellungnahme der Regierung** *Eine Anpassung des Entlohnungsschemas der TILAK im Sinn der Besoldungsreform in der Landesverwaltung wäre grundsätzlich zweckmäßig, dabei ist aber zu berücksichtigen, dass die Zulagensysteme im Gesundheitsbereich, etwa bei den Pflegeberufen, nicht den selben Parametern wie in der öffentlichen Verwaltung unterliegen. Bei den Gesundheitsberufen scheint eine gewisse Orientierung an der Privatwirtschaft gerechtfertigt, weil in diesem Bereich tatsächlich ein entsprechender Markt existiert. Die Einführung eines All-inclusive-Gehalts auch für die Bediensteten der Krankenanstalten müsste daher kritisch hinterfragt werden.*

**Besoldungsreform** Für die Vertragsbediensteten des Landes gilt ab 1.1.2007 ein neues Entlohnungssystem ("Besoldungsreform"), dem die neu in den Landesdienst eintretenden Mitarbeiter zwingend unterliegen, die bereits im Landesdienst stehenden Bediensteten können in das neue System optieren. Nach der geltenden Rechtslage sind die im Bereich der TILAK tätigen Bediensteten von dieser „Besoldungsreform“ ausgenommen.

Nach Ansicht des LRH sind jedoch die maßgeblichen Gründe und Zielsetzungen für die Schaffung eines neuen Vertragsbedienstetengesetzes auch für die TILAK Bediensteten gültig – insbesondere geht es dabei um die Grundsätze:

- Gleiche Arbeit – gleicher Lohn
- Funktionsorientierte und leistungsbezogene Entlohnung
- Einkommensverlagerung im Sinne eines geringer ausgeprägten Senioritätsprinzips
- Marktannäherung
- All-inclusive-Gehalt (anstelle eines intransparenten Zulagensystems).

Die TILAK hat bereits durch den Abschluss zahlreicher Sonderverträge das Vertragsbedienstetenschema de facto weitgehend

verlassen, sodass in diesem Bereich eine eigene „Gehaltslandschaft“ entstanden ist. Da nunmehr ein neues Vertragsbedienstetenrecht geschaffen wurde, sollte im Sinne einer zukünftigen Gleichbehandlung der Landesbediensteten diese Reform auch für die TILAK-Bediensteten umgesetzt werden.

Stellungnahme  
der TILAK

*Die TILAK wird prüfen, inwieweit das neue Besoldungsschema („Besoldungsreform“) auch in ihrem Bereich Anwendung finden kann, wobei klar sein muss, dass damit zunächst sicherlich ein Anstieg der Personalkosten verbunden ist, der systembedingt erst nach einer gewissen Aufbauphase wieder abflachen wird.*

Betriebsverein-  
barungen

Eine weiteres „Sonderrecht“ der TILAK-Bediensteten ist durch den Abschluss von Betriebsvereinbarungen geschaffen worden.

Dem LRH wurde ein Konvolut von 69 Betriebsvereinbarungen vorgelegt; davon betreffen

32 Betriebsvereinbarungen alle TILAK-Bediensteten

8 Betriebsvereinbarungen betreffen die Ärzte (insbes. das sog. „Modell Tirol“)

14 Betriebsvereinbarungen betreffen die Bediensteten nach dem GUKG, MTD-Gesetz, Hebammen-Gesetz sowie Kindergärtnerinnen, Zahntechniker und Apothekenhelfer

4 Betriebsvereinbarungen die Arbeiter

5 Betriebsvereinbarungen die Bediensteten am AZW

6 Betriebsvereinbarungen die Bediensteten am LKI

Einige dieser Betriebsvereinbarungen sind allerdings nicht mehr gültig, sondern durch neuere ersetzt worden.

Stellungnahme  
der TILAK

*Insbesondere bei den Betriebsvereinbarungen, die die Ärzteschaft bzw. das Pflegepersonal betreffen, darf nicht vergessen werden, dass es in den Neunzigerjahren eine nachhaltige Diskussion über die Ärztedienstzeiten und zudem auch eine Pflegekrise gegeben hat.*

*Um diesen seinerzeitigen Problemen beizukommen, wurden damals Regelungen getroffen, die aus heutiger Sicht zweifellos bereits wieder einen gewissen Änderungsbedarf beinhalten. Eine Neufassung eines Teiles der Betriebsvereinbarungen ist daher auch aus der Sicht der TILAK wünschenswert, setzt jedoch eine gewisse Verhandlungsbereitschaft seitens der Arbeitnehmerver-*

*treter sowie der Ärztekammer voraus.*

*Eine künftige erweiterte Einbindung des Landes bzw. des Aufsichtsrates beim Abschluß von Betriebsvereinbarungen der angesprochenen Art steht die TILAK durchaus positiv gegenüber.*

## Überstundenarbeit

Erhebliche finanzielle Auswirkungen resultieren aus Betriebsvereinbarungen betreffend Überstundenleistungen, wobei in einigen Punkten Regelungen getroffen wurden, die für die Dienstnehmer günstiger sind als die vergleichbaren Regelungen für Landesbedienstete, die nicht im TILAK-Bereich tätig sind.

So liegt Überstundenarbeit nicht nur bei Überschreitung der Normalarbeitszeit vor, sondern auch dann, wenn Dienstnehmer zusätzlich zu Dienstleistungen eingeteilt werden, die am Dienstplan nicht vorgeplant waren – insbesondere als Ersatz für Krankenstände, Ausfälle usw. (Betriebsvereinbarung zur Anwendung des Arbeitszeitgesetzes für Dienstnehmer in Krankenanstalten).

Werden Überstunden finanziell abgegolten, gebühren die Grundvergütung sowie ein Überstundenzuschlag. Zur Ermittlung der Grundvergütung wurde in den betreffenden Betriebsvereinbarungen ein sog. Überstundenteiler von 168 festgelegt, während für die in der Verwaltung tätigen Landesbediensteten ein Überstundenteiler von 173,2 gilt. Allein durch diese Regelung verteuern sich die Überstunden im TILAK-Bereich um ca. 3 %.

Der Überstundenzuschlag beträgt für Überstunden außerhalb der Nachtzeit 50 % und für Überstunden während der Nachtzeit 100 % der Grundvergütung. Während die Nachtarbeit in den für Landesbedienstete geltenden Bestimmungen bzw. in diversen Arbeitszeitregelungen als Arbeit in der Zeit von 22:00 bis 6:00 definiert ist, wird dieser Zeitraum in mehreren Betriebsvereinbarungen auf die Zeit von 21:30 bis 6:30 Uhr bzw. im Modell Tirol von 21:00 Uhr bis 06:30 Uhr ausgeweitet. Auch dadurch wird eine höhere Entlohnung der betroffenen Bediensteten erreicht.

Zudem wurde eine „Rundungsbestimmung“ vereinbart: Für die Dienstzeiterfassung werden Dienstleistungen von weniger als einer halben Stunde auf die halbe Stunde aufgerundet.

## Hinweis

Nach Ansicht des LRH ergeben sich in Zusammenhang mit den TILAK-Betriebsvereinbarungen in mehrfacher Hinsicht rechtliche

Probleme.

Grundsätzlich stellt sich die Frage, ob eine Regelung dem verfassungsrechtlichen Kompetenztatbestand „Arbeitnehmerschutz“ oder dem Kompetenztatbestand „Dienstrecht“ zuzuordnen ist. Denn nach der verfassungsrechtlichen Kompetenzverteilung fehlt den Ländern die Gesetzgebungs- und Vollzugskompetenz in den Angelegenheiten des Arbeitnehmerschutzes für jene Bediensteten, die in Betrieben tätig sind - dies betrifft somit auch die im TILAK Bereich tätigen Landesbediensteten. Für sie gilt das Arbeitnehmerschutzrecht des Bundes, insoweit kann die TILAK grundsätzlich auch Betriebsvereinbarungen abschließen. Die Gesetzgebungs- und Vollzugskompetenz hinsichtlich des für die Landesbediensteten geltenden Dienstrechtes, zu dem auch Entgeltregelungen gehören, liegt dagegen bei den Ländern, auch wenn diese Bediensteten in Betrieben tätig sind. Die Schaffung genereller Entgeltregelungen für Landesbedienstete, die in einer Krankenanstalt bzw. in der TILAK GmbH tätig sind, obliegt daher dem Landesgesetzgeber. Nach Ansicht des LRH wurde diese Kompetenz auch nicht der TILAK GmbH übertragen. Denn von den der TILAK übertragenen Dienstgeberbefugnissen (Zuweisungsgesetz 1991, TILAK-Gesetz 2004) wurden ausdrücklich „allgemeine Anwendungs- und Auslegungsfragen der dienst- und besoldungsrechtlichen Vorschriften zur Sicherung eines einheitlichen Rechtsvollzuges“ ausgenommen. Die TILAK GmbH ist daher nicht befugt, für Landesbedienstete im Wege von Betriebsvereinbarungen ein von den gesetzlichen Bestimmungen abweichendes Dienst- und Besoldungsrecht zu schaffen.

Zudem ist zu berücksichtigen, dass zulässiger Inhalt einer Betriebsvereinbarung nur sein kann, was durch Gesetz oder Kollektivvertrag der Regelung durch Betriebsvereinbarung vorbehalten wurde.

Bereits im Jahr 1994 hat das Kontrollamt in einem Bericht diese Problematik aufgezeigt. Zudem wurde im Jahr 2001 über Auftrag der TILAK von einem Rechtsanwalt eine rechtliche Beurteilung der abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen in Hinblick auf ihre Kündigungsmöglichkeit vorgenommen. Darin werden etliche juristische Fragestellungen aufgeworfen, welche u.a. die Gültigkeit der Betriebsvereinbarungen sowie die Zulässigkeit bzw. Unzulässigkeit des Inhalts mancher Vereinbarungen betreffen.

Kritik

Der LRH verkennt nicht, dass es sich bei den angesprochenen

Themen um komplexe Rechtsfragen handelt, deren endgültige Klärung den Gerichten obliegt, und die vor allem auch in Hinblick auf den Versorgungsauftrag der Landes-Krankenanstalten zu sehen sind. Dennoch kritisiert der LRH, dass weder seitens der TILAK noch seitens der Verwaltung diese Fragen aufgegriffen und ein klarer Standpunkt dazu formuliert wurde.

Empfehlung nach  
Art. 69 Abs. 4 TLO

Insgesamt sieht der LRH bei der zukünftigen Gestaltung von Entscheidungen hinsichtlich des der TILAK zugewiesenen Landespersonals die Notwendigkeit einer stärkeren Einbindung des Landes, zumal es sich dabei um die größte Gruppe der Landesbediensteten handelt. So steht die Anzahl der Dienstposten für die Allgemeine Landesverwaltung zur Anzahl der Dienstposten für die TILAK in einem Verhältnis von ca. 38 % zu 62 %.

Diese verstärkte Einbindung des Landes kann durch eine Erweiterung der Zustimmungspflicht des Aufsichtsrates erfolgen oder durch eine direkte Entscheidung seitens des zuständigen Mitgliedes der Landesregierung.

Stellungnahme  
der Regierung

*Zur Empfehlung des Landesrechnungshofes, das Land stärker in die Entscheidungen hinsichtlich der Landesbediensteten, die der TILAK zugewiesen werden, einzubinden, ist anzumerken, dass der TILAK-Vorstand für die Leitung der operativen Geschäfte verantwortlich ist und eine direkte Einflussnahme grundsätzlich auf das unbedingt erforderliche Ausmaß, konkret auf wesentliche Fragen und Entscheidungen, beschränkt ist. Nach § 3 Abs. 1 des TILAK-Gesetzes, LGBl. Nr. 62/2004 hat die Gesellschaft grundsätzlich sämtliche Angelegenheiten des Dienst- und Besoldungsrechtes der Bediensteten, die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land Tirol stehen und bei der Gesellschaft ihren Dienst versehen, **selbstständig** zu erledigen und zu entscheiden. Dazu gehören insbesondere die Aufnahme, die Kündigung und die Entlassung von Landesvertragsbediensteten und sämtliche sich aus dem laufenden Dienstverhältnis bzw. aus Anlass des Endens des Dienstverhältnisses ergebenden Erledigungen und Entscheidungen. Von dieser Zuständigkeit sind nach Abs. 2 dieser Gesetzesstelle im Wesentlichen nur allgemeine Regelungen betroffen.*

*Es darf auch darauf hingewiesen werden, dass sich der TILAK-Aufsichtsrat seit seiner Einrichtung ohnehin intensiv mit den generellen Fragen der Personalstruktur der TILAK auseinandergesetzt und die vom Landesrechnungshof aufgezeigte Entwicklung in den Entscheidungen über die Budgets und den Dienstpostenplan umfassend diskutiert hat. Um die Gesamtsituation besser einschätzen zu können wurden dabei auch Vergleiche mit*

*anderen Krankenanstalten angestellt. Nachdem am 22. November 2006 eine Aufsichtsratssitzung allein zur Personalsituation stattgefunden hat, ist etwa im Zuge der Aufsichtsratssitzung vom 13. Dezember 2006, das TILAK-Verwaltungspersonal mit jenem der Bezirkskrankenhäusern verglichen worden. Der Aufsichtsrat hat auch beschlossen, einen Personalausschuss einzurichten, der in Kürze seine Arbeit aufnimmt und der der Empfehlung des Landesrechnungshofes weitest möglich entsprechen soll. Der Aufsichtsrat wird auch dem zuständigen Regierungsmitglied in regelmäßigen Abständen darüber Bericht erstatten.*

Replik

**Die Empfehlung des LRH richtet sich hier weniger an die TILAK als das Land um mehr „Einheitlichkeit“ bei allen Landesbediensteten herzustellen.**

## **2. Personalverwaltung**

Das Personalmanagement mit der strategischen Ausrichtung ist bei der Holding angesiedelt. Die operative Abwicklung der Personalangelegenheiten ist dezentral in den einzelnen Krankenhäusern organisiert, wo eigene Personalabteilungen die laufenden Personalangelegenheiten bearbeiten.

Die Lohnverrechnung wird für alle Bediensteten, die bei der TILAK beschäftigt sind, zentral im LKH Innsbruck durchgeführt. Bis zum Jahr 2003 waren die Bediensteten der Personalverrechnung allerdings der Gesellschaft zugeordnet. Für jene 12 Landesbeamten, die bei den Landeskrankenanstalten beschäftigt sind, wird deren Gehalt über die Lohnverrechnung bei der Buchhaltung des Amtes der Landesregierung abgerechnet. Auch die Pensionen der ehemals in den Landeskrankenanstalten tätigen Landesbeamten und deren Hinterbliebenen werden über das Amt der Landesregierung ausbezahlt.

Personalakten

Die Personalakten werden nur noch für die Gesellschaftsbediensteten in Papierform geführt. Für alle Landesbediensteten wurden vor ca. zwei Jahren sämtliche Schriftstücke, Verträge und Dokumente eingescannt und existieren seither nur mehr als Computerakten im Programm SAP/HR 3. Die Erfassung der Altbestände erfolgte in einer Husch-Pfusch-Aktion, sodass die Dokumentensammlung durch Unvollständigkeit und Mehrfacherschaffungen leidet. Auch bei den Eintragungen im SAP System

traten vereinzelt Eintragungsfehler (z.B. SV-Sondervertrag) auf, wodurch die Auswertungen sehr erschwert wurden. Der LRH weist darauf hin, dass bei Bekanntwerden von Erfassungsfehlern sofort deren Korrektur veranlasst werden sollte.

*Stellungnahme  
der TILAK*

*Die Fehler bei der Erfassung der Personalakten sind im Zuge einer Vergabe der Scann-Arbeiten an ein Fremdunternehmen aufgetreten und werden bei einem Auftreten laufend korrigiert.*

SAP/H3

Der LRH hält das Personalverwaltungs- und Personalverrechnungsprogramm SAP/H3 für ein taugliches Instrument für die Anforderungen der TILAK, wenn auch die Abstimmung des Programms auf einzelne Besonderheiten manchmal Schwierigkeiten bereitet. Obwohl die Möglichkeiten für weitere Datenerfassungen gegeben sind, werden die Möglichkeiten des Programms nicht voll ausgenutzt. Beispielsweise werden Daten über Ausbildungen, Qualifikationen oder Nebenbeschäftigungen im Programm nicht erfasst. Der LRH empfindet es als Mangel, dass bei den persönlichen Abrechnungsdaten ein Verrechnungshinweis nicht sichtbar angezeigt wird.

Vertragsbedienstete  
des Landes

Bei den Dienstverträgen nach dem Vertragsbedienstetengesetz bildet in jedem Fall die vereinbarte besoldungsrechtliche Einstufung die Grundlage für die Verrechnung. Der Monatsbezug leitet sich je nach Einstufung und Tätigkeit aus der Gehaltstabelle, dem Zulagenkatalog, den Nebengebühren und den vierteljährlichen Sonderzahlungen ab. Alle Auszahlungen beruhen entweder auf gesetzlichen Bestimmungen oder basieren auf Betriebsvereinbarungen.

Sonderverträge für  
Ärzte (Modell Tirol)

Nach dem „Modell Tirol“ werden Ärzten, die in einem unbefristeten Dienstverhältnis zum Land Tirol stehen (= Oberärzte, geschäftsführende Oberärzte) über eine sondervertragliche Regelung je nach Dienstalter Bezüge eines Landesbeamten der Dienstklasse VI, der Dienstklasse VII oder der Dienstklasse VIII gewährt. Außerdem bekommen die Ärzte eine Mehrleistungszulage je nach Dienstzeit zwischen 20 % und 50 % des Gehaltes der Gehaltsstufe 2 der Dienstklasse V. Die monatlichen Brutto-bezüge der Landesärzte bewegen sich daher zwischen rd. € 3.000,-- und € 7.300,--. In diesen Beträgen nicht enthalten sind Abgeltungen für zeitliche Mehrleistungen (Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsdienste, Bereitschaftsdienste) und Zuweisungen aus den Poolgeldern.

Arzthonorare Nach § 41 Abs. 5 des Tir.KAG sind im LKH Innsbruck die Klinikvorstände, die Leiter von klinischen Abteilungen und die Vorstände gemeinsamer Einrichtungen und in den sonstigen Krankenanstalten die Leiter einer Abteilung oder eines Institutes und jene Fachärzte, die organisatorisch selbstständige Einrichtungen leiten sowie Konsiliarfachärzte berechtigt, von den Pfinglingen in der Sonderklasse ein Arzthonorar zu verlangen (honorarberechtigte Ärzte).

Poolgelder Den anderen Ärzten des ärztlichen Dienstes sowie dem mitwirkenden akademischen nichtärztlichen Personal gebühren für die Mitwirkung an der Untersuchung und Behandlung der Pfinglinge in der Sonderklasse Anteile an den Honoraren (Poolberechtigte).

Der auf die Poolberechtigten entfallende Anteil ist zwischen den honorarberechtigten Ärzten und den Poolberechtigten festzulegen, wobei der Poolanteil nach Abzug des Hausanteiles mindestens 40 % zu betragen hat. Die Aufteilung des Pools auf die Poolberechtigten ist zwischen diesen nach Anhören des honorarberechtigten Arztes festzulegen.

Die Arzthonorare bzw. die Anteile aus den Honoraren (Poolgelder) stellen kein Entgelt aus dem Dienstverhältnis dar (§ 41 Abs. 9 Tir.KAG). Die Rechnungslegung über die Arzthonorare erfolgte bisher im Wege einer Verrechnungsstelle durch die honorarberechtigten Ärzte. Der LRH hat keine Möglichkeit die Einhebung und Verteilung der Arzthonorare zu überprüfen. Lediglich die in den Wohlfahrtsfonds der TILAK fließenden Anteile des Hausanteiles hat der LRH in diesem Bericht dargestellt.

Mit einer Novellierung des Tir.KAG, LGBl.Nr. 75/2006, hat der Landtag die Einhebung und Verteilung der Arzthonorare ab 1.1.2007 geändert. Seit Jänner diesen Jahres erfolgt die Rechnungslegung im Wege einer beim Anstaltsträger einzurichtenden Verrechnungsstelle. Der Hausanteil wurde von bisher 10 % auf mindestens 20 % erhöht.

Der LRH verweist in diesem Zusammenhang auch auf den Bericht des Rechnungshofes über Sondergebühren und Arzthonorare vom Dezember 2006, GZ 001.507/126-S3-1/06.



## Sonderverträge

Mit weiteren 160 Bediensteten wurden Sonderverträge abgeschlossen. Die Zahl der Sonderverträge stieg von

80 im Jahr 1996 auf

133 im Jahr 2000

142 im Jahr 2004 und

160 im Jahr 2006.

Als Evaluierungs- und Entscheidungsrichtlinie für Sonderverträge wurde erstmals im Jahr 1999 ein „Internes Regulativ“ ausgearbeitet, das nach einem Punktesystem unter Berücksichtigung von Dienstalter, Ausbildung, Funktion (sechs Führungsebenen) und Leistung zu einem Soll-Gehalt führen sollte. Der Gehaltsvergleich wurde durch einen Unternehmensberater mit dem Gehaltsmedian der jeweiligen Hierarchiestufe durchgeführt.

In der Praxis wurde dieses Modell aber nicht umgesetzt. Die Sonderverträge und insbesondere die Verbesserung von Sonderverträgen wurden als Einzelfallentscheidungen nach individuellen Beurteilungen und ohne Einbeziehung der Mitarbeiter in die Leistungsbeurteilung abgeschlossen. Stärker beeinflusst wird die Gehaltszuerkennung von der Ausübung einer Funktion und weniger vom Lebensalter oder vom Dienstalter. Auch ist in den Sonderverträgen eine automatische Vorrückung nicht vorgesehen.

Die monatlichen Bruttobeträge der Sonderentgelte bewegen sich zwischen € 2.000,- und € 14.000,-, wobei

104 Bedienstete ein monatliches Sonderentgelt unter € 4.000,-

43 Bedienstete zwischen € 4.001,- und € 7.000,-

10 Bedienstete zwischen € 7.001,- und € 10.000,- und

3 Bedienstete über € 10.000,- verdienen.

Vergleichsweise liegen die Bruttogehälter der Landesbeamten der Führungsebene (Abteilungsleiter) je nach Dienstalter zwischen € 5.000,- und € 8.000,-. Das Senioritätsprinzip ist durch die Biennalvorrückungen stärker ausgeprägt.

## Stellungnahme der TILAK

*Das seinerzeit erarbeitete „interne Regulativ“ wurde auch von der TILAK als nicht mehr zeitgemäß erkannt und soll demnächst überarbeitet werden.*

*Zu den Vergleichsgehältern der Landesbeamten wird angemerkt, dass hierbei nicht vergessen werden darf, dass der „Ruhegenuss“ eines Beamten definitionsgemäß einen Teil des Aktivbezuges darstellt, der zu einem späteren Zeitpunkt zur Auszahlung gelangt. Korrekterweise müsste bei einem solchen Gehaltsvergleich also dem jeweiligen Aktivbezug eines Beamten noch die Differenz zwischen dem Ruhegenuss des Beamten und der (fiktiven) ASVG-Pension zugeschlagen werden, weil anderenfalls das Vergleichsergebnis täuscht.*

Führungsfunktionen  
auf unbestimmte Zeit

Einige Sonderverträge enthalten auch Bestimmungen über die Bestellung in eine Führungsfunktion. In mehreren Verträgen wurde die Bestellung zunächst auf eine bestimmte Zeit befristet (z.B. 5 Jahre). Soweit die Bestellung nicht ausdrücklich und schriftlich für beendet erklärt wurde, gilt sie als auf unbefristete Zeit verlängert. Der LRH hält eine unbefristete Betrauung mit einer Führungsfunktion für nicht zweckmäßig. Auch im Bereich des Amtes der Landesregierung werden Gruppen- und Abteilungsvorstände nur befristet auf die Dauer von fünf Jahren bestellt.

Stellungnahme  
der TILAK

*Unbefristete Betrauungen mit Führungsfunktionen werden in jüngerer Zeit nicht mehr vereinbart. In neueren Verträgen wird die Führungsfunktion jeweils auch in weiteren Perioden immer auf fünf Jahre befristet.*

Unklarheiten  
über Dienstgeber

Hinweisen möchte der LRH darauf, dass bei mehreren Dienstnehmern, die ein Dienstverhältnis zum Land Tirol abgeschlossen hatten, in den Nachträgen zum Dienstvertrag plötzlich die TILAK als Dienstgeber angegeben wurde. Nach Ansicht des LRH ist durch eine fehlerhafte Vertragsausfertigung kein Dienstgeberwechsel eingetreten. Die betroffenen drei Dienstnehmer stehen weiterhin in einem Dienstverhältnis zum Land Tirol. Bei der Ausfertigung von Verträgen ist strikt darauf zu achten, ob die TILAK selbst als Dienstgeber auftritt oder ob die TILAK die Dienstverträge im Namen des Landes Tirol unterzeichnet. Zum Zeitpunkt der Einschau waren nur acht Bedienstete bei der TILAK angestellt. Alle übrigen Dienstnehmer standen in einem Dienstverhältnis zum Land Tirol.

Abfertigung

Verschiedenen Bediensteten der obersten Führungsebenen wurde ab einer Dauer des Dienstverhältnisses von mehr als fünf Jahren eine Abfertigung in der Höhe eines Jahresbruttogehaltes zugesichert, und zwar auch dann, wenn das Dienstverhältnis

durch den Dienstnehmer selbst aufgekündigt wird.

Im Jahr 2001 wurde für zehn Bedienstete, welchen eine Jahresabfertigung zugesichert worden war, der rechnerische Abfertigungsbetrag zum Stichtag 31.12.2001 in einem Fonds veranlagt. Den Dienstnehmern wurde zugesichert bei Beendigung des Dienstverhältnisses den von der TILAK veranlagten Betrag inklusive der angefallenen Renditen als Abfertigungsbetrag zu überlassen, mindestens jedoch den gesetzlich zustehenden Abfertigungsbetrag. Die betroffenen Dienstnehmer können über die ihnen zugeordneten Depotbestände selbst disponieren.

#### Wertpapierdepot

Das Abfertigungsdepot der TILAK wurde im Jahr 2001 mit € 1.228.976,69 dotiert und wies zum 31.12.2005 für alle zehn Bediensteten einen Depotwert von € 1.439.323,32 auf.

Mit Jahresende 2005 bzw. im Laufe des Jahres 2006 sind zwei Bedienstete ausgeschieden und es wurde ihnen der anteilige Depotwert zum Zeitpunkt des Ausscheidens in Höhe von € 212.314,78 bzw. € 149.288,42 als Abfertigungszahlung überlassen. In die Lohnsteuerberechnung der Abfertigung wurde durch den Dienstgeber nicht der gesamte Depotwert, sondern nur der gesetzlich zustehende Anteil einbezogen.

#### Stellungnahme der TILAK

*Die Wertpapierveranlagung der Abfertigungen wurde seinerzeit mit dem damaligen Landeshauptmann Dr. Wendelin Weingartner vereinbart und war als Modellversuch gedacht, der jedoch in Zukunft nicht mehr zur Anwendung gelangen wird (Ziel des Modells war eine Antizipation der künftigen Gehaltsanpassungen durch die Zinserträge).*

#### Kritik

Der LRH kritisiert in der Wertpapierdepotregelung mehrere Ungeheimheiten. Einerseits stellen das Abfertigungsdepot und die Depotgewinne bis zum Ausscheiden des Bediensteten Vermögensbestandteile der Gesellschaft dar und sind als solche in der GuV-Rechnung und der Bilanz der Gesellschaft auszuweisen. Andererseits ist zum Zeitpunkt des Ausscheidens eines Bediensteten der gesamte ihm überlassene Depotwert durch den Dienstgeber zu versteuern. Die Depotregelung wurde mit den Dienstnehmern in einem Nachtrag zum Dienstvertrag bzw. zum Sondervertrag vereinbart, was eine finanzielle Besserstellung der Dienstnehmer bei gleichzeitiger Belastung der Gesellschaft bedeutete. Im Verwaltungsrat wurden die Nachträge zu den

Dienstverträgen betreffend die Abfertigungsdepots nicht behandelt.

#### Pensionsregelung

Mit einem Vorstandsmitglied hat die TILAK neben der Abfertigungsregelung ab Vollendung des 62. Lebensjahres auch einen Ruhebezug in Höhe von 80 % des Gehaltes eines Tiroler Landesbeamten der Dienstklasse VIII, Gehaltsstufe 8, samt Hinterbliebenenversorgung vereinbart.

Einem Landesbeamten war ab 1.1.1991 vom Land Tirol auf die Dauer des mit der TILAK abgeschlossenen Managervertrages ein Urlaub gegen Entfall der Bezüge (Karenzurlaub) gewährt worden. Für Rechte, die von der Dauer des Dienstverhältnisses abhängen, wurde der Karenzurlaub zur Gänze berücksichtigt. Deshalb wurden dem karenzierten Beamten laufend die gesetzlichen Pensionsbeiträge in der Höhe von anfänglich 10 % und zuletzt 12,55 % seiner Beamteneinstufung vorgeschrieben, welche sich im Laufe der Jahre durch die gesetzlichen Vorrückungen von A/VII/4 auf A/VII/9 zuzüglich Dienstalterszulage erhöhte. Im November 2005 hat der Beamte das gesetzliche Pensionsantrittsalter erreicht und gleichzeitig um Versetzung in den Ruhestand ersucht.

Ab 1.12.2005 hat die Landesregierung dem Beamten einen monatlichen Ruhegenuss in der Höhe von €4.125.-- (80 % von A/VII/9 zuzüglich ruhegenussfähiger Zulagen) gewährt. Tatsächlich übt der Beamte seine Tätigkeit als Leiter der Abteilung Bau und Technik aufgrund seines Dienstvertrages zur TILAK weiterhin aus und wird dieses Dienstverhältnis voraussichtlich im Jahr 2007 beenden.

Der LRH sieht durch den Doppelbezug von Aktivem Einkommen und die Landesbeamtenpension zwar keine Verletzung von gesetzlichen Vorschriften, weist aber darauf hin, dass die eingeschlagene Vorgangsweise den Prinzipien der Sparsamkeit und Wirtschaftlichkeit nicht entspricht.

#### Stellungnahme der TILAK

*Die Pensionsregelung mit dem Vorstandsmitglied wurde vom Land Tirol vereinbart. Hintergrund war wohl, daß das Vorstandsmitglied damals von einem größeren Unternehmen in Deutschland abgeworben wurde und dafür ein wettbewerbsfähiges Konditionsangebot erforderlich war.*

*Die Details der Regelung sind im übrigen auch nicht vollständig wiedergegeben. So ist nicht vermerkt, dass die Soz. Versicherung Pension dem Land zurückzuerstatten ist.*

*Im Übrigen wird aus Datenschutzgründen angeregt, diese Passage überhaupt nicht in den endgültigen Bericht aufzunehmen, bzw. so neutral zu formulieren, dass nicht auf einzelne Personen geschlossen werden kann.*

*Die Karenzierung des erwähnten Landesbeamten bzw. dessen Pensionierung als Beamter entsprach der gesetzlichen Regelung und war mit dem Land Tirol auch ausdrücklich abgesprochen (anderenfalls hätte er von dort keinen Ruhegenuss beziehen können). Der erwähnte Landesbeamte hat sein Dienstverhältnis bei der TILAK mit Ende Februar 2007 beendet.*

**Replik** **Der LRH hat die bestehende Pensionsregelung lediglich ohne Wertung festgestellt. Er sieht keine Notwendigkeit hier eine Anonymisierung aus Datenschutzgründen vorzunehmen.**

**Bildungsurlaub** Mit den Geschäftsführern der TILAK wurde neben dem Erholungsurlaub ein jährlicher Fortbildungsurlaub von 14 Arbeitstagen vereinbart.

**Dienstwagenbeistellung** Ab 2001 wurde jedem der beiden Geschäftsführer der TILAK ein Dienstwagen zur Verfügung gestellt, den sie auch privat benutzen konnten. Die Sachbezugsbesteuerung hinsichtlich der Privatnutzung des Dienstwagens wurde in der Lohnverrechnung berücksichtigt.

Als Dienstwagen wurde im Jahr 2001 ein „BMW 530d A Touring“ um € 48.836,- angekauft, der im Jahr 2006 gegen ein Neufahrzeug „BMW 530xd Touring“ mit einem Neupreis von € 62.740,- ersetzt wurde. Die Betriebskosten (Treibstoff, Versicherung, Service, Reparatur und Sonstiges) wurden für die Zeit von 2002 bis 2006 mit durchschnittlich rd. € 5.500,- pro Jahr ermittelt. Der LRH weist darauf hin, dass vergleichsweise im Landesbereich bei der Anschaffung von Dienstfahrzeugen ein betragsliches Höchstpreislimit von € 50.000,- für Regierungsfahrzeuge gilt.

Als zweiter Dienstwagen wurde im Jahr 2001 vorerst ein „Mercedes 270 CDI“ geleast und erst im Jahr 2002 ein „Volvo S

60“ um € 44.729,- angeschafft. Dieses Fahrzeug steht seit dem Ausscheiden des zweiten Vorstandes im Oktober 2005 abgemeldet in der Garage. Die Betriebskosten (Treibstoff, Versicherung, Service, Reparatur) wurden für die Zeit von 2002 bis 2005 mit durchschnittlich rd. € 7.100,- pro Jahr errechnet.

Stellungnahme  
der TILAK

*Bei der Zurverfügungstellung von Dienstfahrzeugen wurden hinsichtlich der Anschaffungswerte die Regelungen bei den Schwestergesellschaften HYPO-Tirol Bank und TIWAG vorgegeben. Auf das Höchstpreislimit für Regierungsfahrzeuge wurde nicht hingewiesen. Künftig kann sich die TILAK bei allfälligen Neuanschaffungen an dieser Grenze orientieren. Bei der TILAK gibt es im übrigen keine Chauffeure.*

*Das erwähnte zweite Dienstfahrzeug (Volvo S 60) wurde einem Gebrauchtwagenhändler zwecks Verkaufs in Kommission gegeben und konnte zwischenzeitlich veräußert werden.*

Personalbedarf

Im Jahr 1993 hat die TILAK gemeinsam mit dem Bund eine Personalbedarfsstudie in Auftrag gegeben. Das Ergebnis dieser Studie (Vamed-Studie) wurde bei der Erstellung des Dienstpostenplanes berücksichtigt.

Personalauswahl

Im Pflegebereich des LKI wird für die Personalauswahl und die Nachbesetzung von Funktionsstellen seit 2002 ein Assessmentverfahren angewendet, das eine Objektivierung der Personalauswahl sowohl bei der Einstellung als auch bei der Auswahl für Weiterbildungen und der Betrauung mit Führungsaufgaben zulässt. Inzwischen haben 67 Bedienstete das Förderassessment bestanden. Davon haben 31 eine Funktionsaufgabe übernommen. Der LRH beurteilt das Assessmentverfahren positiv und regt ähnliche Personalevaluierungen auch in anderen Bereichen an.

Stellungnahme  
der Regierung

*Soweit der Landesrechnungshof Personalevaluierungen analog dem Pflegebereich des LKI "auch in andere Bereiche" anregt ist anzumerken, dass bereits jetzt im Tiroler Landesdienst bei Besetzungen von Leitungsfunktionen Assessmentverfahren mit externen Bewerbern durchgeführt werden (so z.B. bei den Leiterstellen in der Galerie Taxispalais und im Tiroler Bildungsinstitut). Die Vergabe von freien Planstellen an externe Bewerber in exponierten Bereichen erfolgt ebenfalls unter Mitwirkung einer Beratungsfirma (so z.B. bei den Juristenhearings).*

*Bei internen Nachbesetzungen von freien Planstellen werden die jeweils am besten geeigneten Kandidaten im Zuge eines Auswahlverfahrens von einer aus Landesbediensteten bestehenden Kommission ausgewählt. Die in Frage kommenden Bediensteten sind den politischen Entscheidungsträgern und den administrativen Führungskräften aufgrund ihrer Vortätigkeiten bereits ausreichend bekannt, die Durchführung eines Assessmentverfahrens würde in diesen Fällen lediglich zusätzliche Kosten für die Beiziehung einer Beratungsfirma und die Bindung von internen Personalressourcen verursachen. An einer Änderung der bestehenden Vorgehensweise ist derzeit nicht gedacht.*

**Replik**

**Nur zur Klärung hält der LRH fest, dass sich seine Anregung auf den „TILAK-Bereich“ bezieht und nicht auf die allgemeine Verwaltung. Das Auswahlverfahren in diesem Bereich, auf welches sich die Stellungnahme der Regierung bezieht, war hier nicht gemeint.**

### **3. Dienstpostenpläne und Personalstände**

---

Dienstpostenplan

Im Dienstpostenplan wird jährlich mit der Erstellung des Budgets auch die Anzahl der Planstellen festgelegt, welche die Grundlage für die Personalbewirtschaftung während des Jahres bildet. Der Dienstpostenplan für die der TILAK zugewiesenen Landesbediensteten bildet einen Teil des Dienstpostenplanes des Landes und wird jährlich von der Landesregierung und dem Tiroler Landtag im Zuge des Voranschlages des Landes Tirol genehmigt.

Seit der Gründung der TILAK im Jahr 1991 haben sich die Dienstpostenpläne der Landeskrankenanstalten bzw. der TILAK wie folgt entwickelt.

---

Dienstpostenpläne:

Jahr	Beamte	VB I	VB II	Koll.	Summe	Differenz zu Vorjahr	Korrigierte Beschäftigte
1991	154	3.461	709		4.324		
1992	141	3.583	702		4.426	102	
1993	125	3.611	657		4.393	-33	
1994	104	3.791	654		4.549	156	

Jahr	Beamte	VB I	VB II	Koll.	Summe	Differenz zu Vorjahr	Korrigierte Beschäftigte
1995	87	3.827	667		4.581	32	5.070
1996	77	3.960	656		4.693	112	5.008
1997	77	4.103	648	9	4.837	144	4.996
1998	51	4.172	635	19	4.877	40	4.997
1999	43	4.243	637	25	4.948	71	4.957
2000	38	4.420	625	38	5.121	173	5.079
2001	34	4.540	616	39	5.229	108	5.170
2002	30	4.666	606	39	5.341	112	5.309
2003	26	4.759	604	44	5.433	92	5.409
2004	22	4.789	605	44	5.460	27	5.415
2005	16	4.911	597	42	5.566	106	5.513
2006	13	5.066	600	43	5.722	156	5.562
2007	13	5.100	600	43	5.756	34	
<b>Summe</b>						<b>1.432</b>	

In diesem Zusammenhang weist der LRH nochmals darauf hin, dass die Landesregierung und der Tiroler Landtag für die Jahre 1995 bis 2003 jeweils nur 4.581 Dienstposten genehmigt haben. Der LRH hat im Zuge der Prüfung des RA 2002 des Landes Tirol auf die Diskrepanzen zwischen Planstellen und Personalständen aufmerksam gemacht. Mit der Vorlage des Dienstpostenplanes 2004 hat die TILAK den detaillierten Dienstpostenplan samt statistischer Aufbereitung der tatsächlichen Dienstpostenentwicklung ab 1995 nachträglich dargestellt. Der LRH hat in der vorstehenden Tabelle diese Darstellung übernommen.

*Stellungnahme  
der TILAK*

*Die Diskrepanzen bei den Dienstpostenplänen sind der TILAK bekannt und wir bemühen uns seit Ende 2005 intensiv um eine entsprechende Bereinigung.*

*Stellungnahme  
der Regierung*

*Grundsätzlich sind bei der Beurteilung der Zweckmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit von Planstellenerhöhungen immer auch die positiven Effekte und Auswirkungen mit einzubeziehen. Seit dem etwa die Anstaltsapotheke andere Krankenhäuser beliefert, erzielt sie Preisvorteile und lukriert für die TILAK Einnahmen, die die Anstellung eines weiteren Apothekers nicht nur rechtfertigen, sondern es überschreiten die Einnahmen die damit verbundenen Kosten bei weitem. Auch im ärztlichen oder technischen Bereich werden durch zusätzliches Personal in der Regel qualitativ höherwertige Leistungen*



ermöglicht.

Seit dem Jahr 1991 (Gründungsjahr der TILAK) haben sich die Planstellen in der TILAK von 4.324 auf 5.756 erhöht, das ist eine Steigerung um 1.432 Stellen oder 33,12 %. Im Jahr 2006 wurden die Planstellen um 156 und im Jahr 2007 um 34 Stellen vermehrt.

Die Gliederung der Dienstpostenpläne hat den Bestimmungen der Voranschlags- und Rechnungsabschlussverordnung (VRV) zu entsprechen und die erforderlichen Dienstposten der Beamten, der Vertragsbediensteten und der ständigen sonstigen Bediensteten auszuweisen. Dabei ist eine Gliederung der Dienstposten nach Verwendungsgruppen (Entlohnungsgruppen) und Dienstklassen vorzunehmen.

Die Gesamtübersicht des Dienstpostenplanes der TILAK für das Jahr 2005 gliedert sich nach den Landeskrankenanstalten und sonstigen Einrichtungen:

Dienstposten 2005:

	Beamte			VB I	VB II	Koll.	Summe
	B/VII	C/V	übrige				
LKH Innsbruck	8	4	1	4.050	435	41	<b>4.539</b>
LKH Natters				172	48		<b>220</b>
LKH Hochzirl		1	1	235	46		<b>283</b>
PKH Hall	1			270	53		<b>324</b>
LPK Tirol				83	9		<b>92</b>
Ausbildungszentrum West				71	1	1	<b>73</b>
Wärme-Kälte-Zentrale					5		<b>5</b>
Südtiroler Ausbildungsstellen				30			<b>30</b>
<b>TILAK - Gesamt</b>	<b>9</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>4.911</b>	<b>597</b>	<b>42</b>	<b>5.566</b>

Personalstand

Für die Darstellung des Personalstandes sind mehrere statistische Methoden gebräuchlich.

Die VRV sieht vor, dass dem RA ein Nachweis angeschlossen wird, in dem die Anzahl der am 31.12. des Finanzjahres beschäftigten Dienstnehmer der Anzahl der im Stellenplan vorgesehenen Dienst-

posten gegenübergestellt wird. Bei der Anzahl der beschäftigten Dienstnehmer werden die Dienstnehmer nach Köpfen gezählt. Teilbeschäftigte Dienstnehmer und Bedienstete ohne Bezüge (z.B. Mutterschutz, Karenzurlaub, Präsenzdienst) werden voll mitgezählt.

Um statistisch besser vergleichbares Zahlenmaterial zu erhalten, werden die Personalstandszahlen um jene Bediensteten korrigiert, die keine oder wegen Teilbeschäftigung nur aliquote Bezüge erhalten, und als „korrigierte Beschäftigte“ zu einem bestimmten Stichtag ausgewiesen.

Wenn man die Anzahl der Mitarbeiter zusätzlich um die Periodenbeschäftigung bereinigt, erhält man sogenannte „FTE“ (Full time equivalent). Ein FTE (Jahr) entspricht einem ganzjährig vollbeschäftigten Bediensteten.

Der LRH verwendet in diesem Bericht wegen der unterschiedlichen Unterlagen und Statistiken alle drei Personalstandsziffern, nämlich Kopffzahlen, korrigierte Beschäftigte und FTE (Jahr).

Für den RA 2005 des Landes hat die TILAK als Personalstand zum 31.12.2005 folgende Zahlen (Kopffzahlen und Vollzeitäquivalente) an die Abteilung Personal des Amtes der Landesregierung gemeldet:

Personalstand nach Rechnungsabschluss 31.12.2005:

Bereich	Beamte	VB I	VB II	Summe	davon teilzeitbesch.	entspricht Vollzeit Äquivalent	Plan stellen
LKH Innsbruck	12	4.673	475	5.160	1.544	884	4569
LKH Natters		215	42	257	108	64	220
LKH Hochzirl	1	277	44	322	114	69	283
PKH Hall	1	326	68	395	122	67	324
LPK Tirol		101	17	118	52	29	92
AZW		113	1	114	47	28	73
WKZ			5	5			5
Südtiroler Ausb.*							
<b>Tilak-Gesamt</b>	<b>14</b>	<b>5.705</b>	<b>652</b>	<b>6.371</b>	<b>1.987</b>	<b>1.141</b>	<b>5.566</b>

\* Südtiroler Ausbildungsstellen sind in dieser Aufstellung im LKI integriert

Der Vergleich des Personalstandes mit dem Stellenplan ergibt daher für den Gesamtbereich der TILAK eine Unterbesetzung von 41 Stellen. Im einzelnen stehen den Unterbesetzungen in den LKH Innsbruck, Natters und Hochzirl Überbesetzungen im Ausbildungszentrum West, im PKH Hall und in der LPK Tirol gegenüber:

Über- bzw. Unterbesetzungen:

	LKI	Natters	Hochzirl	PKH Hall	LPK Tirol	AZW	WKZ	Tilak Gesamt
Summe Personal	5.160	257	322	395	118	114	5	<b>6.371</b>
-Teilbeschäftigte	1.544	108	114	122	52	47		<b>1.987</b>
+Vollzeitäquivalent	884	64	69	67	29	28		<b>1.141</b>
=korr. Beschäftigte	4.500	213	277	340	95	95	5	<b>5.525</b>
- Planstellen	4.569	220	283	324	92	73	5	<b>5.566</b>
<b>+ Über/ - Unterbesetzung</b>	<b>-69</b>	<b>-7</b>	<b>-6</b>	<b>+16</b>	<b>+3</b>	<b>+22</b>	<b>-</b>	<b>-41</b>

Personalstands-  
meldungen an  
das Land

Bei den Personalstandsmeldungen an das Land Tirol kam es in der Vergangenheit wiederholt zu fehlerhaften und widersprüchlichen Angaben. Es wurde festgestellt, dass verschiedene Meldungen von den dezentralen Personalverwaltungen ohne Abstimmung mit dem Personalmanagement der TILAK direkt an das Amt der Landesregierung weitergeleitet wurden. Der LRH hält eine Bündelung und inhaltliche Prüfung von Meldedaten beim Personalmanagement bzw. Personalcontrolling der TILAK für zweckmäßig und sinnvoll.

Der LRH sieht auch eine Mitverantwortung der Abteilungen des Amtes der Landesregierung, wenn gemeldete Daten der TILAK verwendet, verarbeitet, weitergegeben oder veröffentlicht werden. Eine Plausibilitätsprüfung und ein detailgenauer Umgang mit den erhaltenen Informationen kann vorausgesetzt werden.

Stellungnahme  
der Regierung

*Die von der TILAK übermittelten Daten werden von der Abteilung Verwaltungsorganisation und Personalmanagement im Rahmen ihrer Möglichkeiten auf ihre Plausibilität hin überprüft, angesichts der getrennten Personalführungs- und Abrechnungssysteme ist die Prüfung aber nur sehr eingeschränkt möglich. Der TILAK-Aufsichtsrat legt seit seiner Einrichtung großen Wert darauf, dass ihm qualitätsgesicherte und nachvollziehbare Zahlen vorgelegt werden, die Landesregierung geht daher davon aus, dass die TILAK in Zukunft vollständige und richtige Daten übermittelt.*

Eine wesentlich aufschlussreichere Gliederung als sie im Stellenplan und Rechnungsabschluss gegeben wird, stellt die nach den Berufsgruppen getrennte Aufstellung des Personals dar, wie sie im Krankenanstaltengesetz gefordert wird und in allen Krankenanstalten geläufig ist.

Personalstand nach FTE (Personalcontrolling)

Im Folgenden werden die vom Personalcontrolling der TILAK erstellten Personalstandsziffern (durchschnittliche FTE/Jahr) dargestellt. Die Aufstellungen beinhalten nur Dienstverhältnisse zum Land Tirol bzw. zur TILAK. Auf die Bediensteten des Bundes und sonstiger Dienstgeber, welche ebenfalls in den Landeskrankenanstalten arbeiten, wird zu einem späteren Zeitpunkt eingegangen.

#### a) LKH Innsbruck

Personalstand nach FTE 1996 - 2005 (nur Landesbedienstete):

LKH Innsbruck	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Ärztepersonal	420	420	411	420	435	444	469	484	515	537
Apo/Chem/Phys/Psych	41	43	43	48	51	56	60	64	69	71
Hebammen	23	23	23	23	23	22	21	22	22	24
Pflegepersonal	1.436	1.506	1.519	1.536	1.554	1.601	1.636	1.679	1.720	1.738
Med.techn.Personal	337	352	362	370	383	391	401	414	425	432
Sanitätshilfsdienst	452	442	450	453	465	479	496	502	501	509
Verwaltungspersonal	439	456	468	483	512	527	539	423	419	439
Betriebspersonal	527	521	514	499	490	494	503	478	469	478
Sonstiges Personal	63	73	74	77	81	88	91	91	96	96
<b>Summe</b>	<b>3738</b>	<b>3836</b>	<b>3864</b>	<b>3909</b>	<b>3994</b>	<b>4102</b>	<b>4216</b>	<b>4157</b>	<b>4236</b>	<b>4324</b>

Bis zum Jahr 2002 waren die Bediensteten, die bei der TILAK-Holding tätig sind, beim LKH Innsbruck ausgewiesen. Seit dem Jahr 2003 werden sie gesondert im „Buchungskreis T 170“ dargestellt.

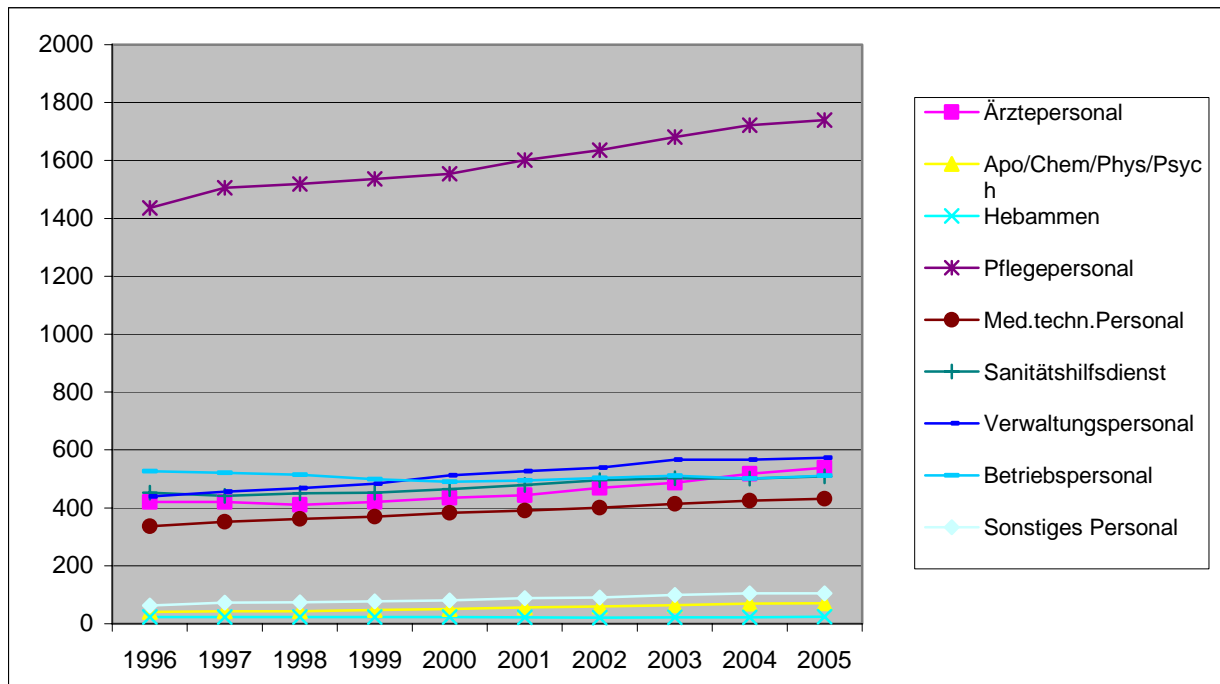
Personalstand nach FTE 1996 - 2005 (nur Landesbedienstete):

<b>Tilak-Holding</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>
Ärztepersonal	3	3	2
Pflegepersonal	2	2	2
Verwaltungspersonal	143	147	134
Betriebspersonal	33	32	33
Sonstiges Personal	8	9	9
<b>Summe</b>	<b>189</b>	<b>193</b>	<b>180</b>

Zur Darstellung der Entwicklung in den letzten zehn Jahren werden die Bereiche LKH Innsbruck und TILAK-Holding gemeinsam betrachtet.

Personalstand nach FTE 1996 - 2005 (nur Landesbedienstete):

<b>LKI + Holding</b>	<b>1996</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>1996-2005</b>	<b>1996-2005</b>
Ärztepersonal	420	420	411	420	435	444	469	487	518	539	+119	+28%
Apo/Chem/Phys/Psych	41	43	43	48	51	56	60	64	69	71	+30	+73%
Hebammen	23	23	23	23	23	22	21	22	22	24	+1	+4%
Pflegepersonal	1.436	1.506	1.519	1.536	1.554	1.601	1.636	1.681	1.722	1.740	+304	+21%
Med. techn. Personal	337	352	362	370	383	391	401	414	425	432	+95	+28%
Sanitätshilfsdienst	452	442	450	453	465	479	496	502	501	509	+57	+13%
Verwaltungspersonal	439	456	468	483	512	527	539	566	566	573	+134	+31%
Betriebspersonal	527	521	514	499	490	494	503	511	501	511	-16	-3%
Sonstiges Personal	63	73	74	77	81	88	91	99	105	105	+42	+67%
<b>Summe</b>	<b>3738</b>	<b>3836</b>	<b>3864</b>	<b>3909</b>	<b>3994</b>	<b>4102</b>	<b>4216</b>	<b>4.346</b>	<b>4.429</b>	<b>4.504</b>	<b>+808</b>	<b>+22%</b>

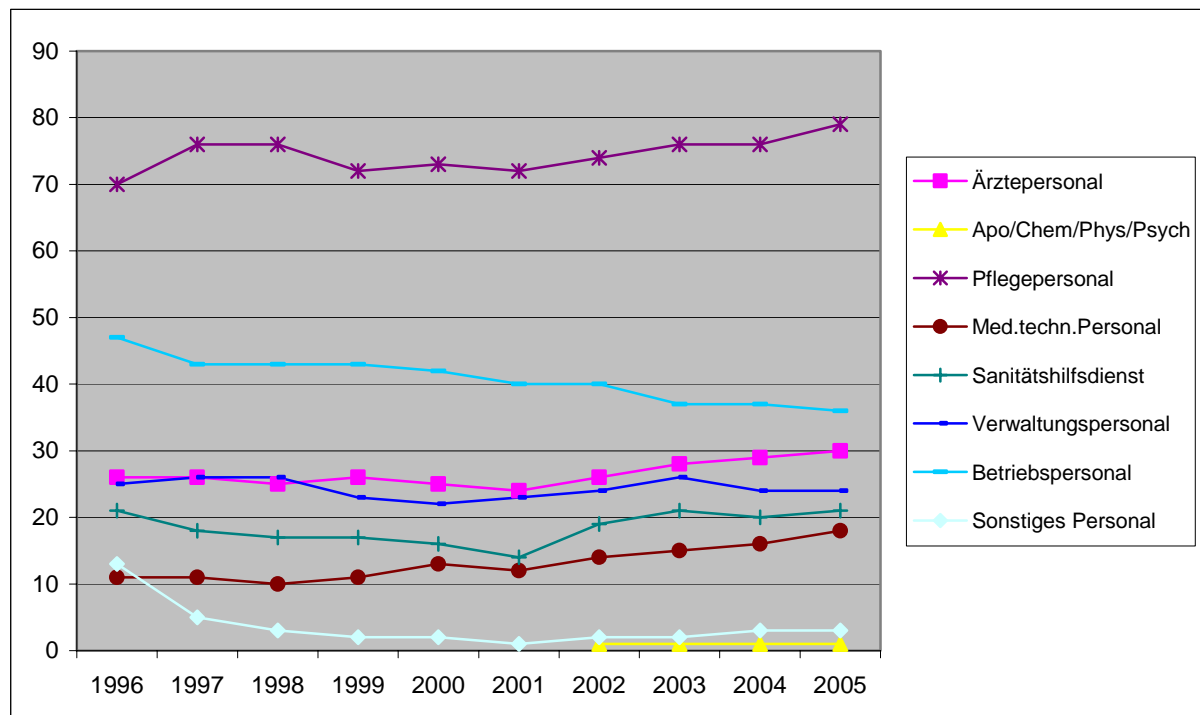


Überdurchschnittlich angestiegen sind neben den Bereichen der Apotheker/Chemiker/Physiker/Psychologen und des sonstigen Personals vor allem das Verwaltungspersonal +31 %, das Ärztepersonal +28 % und das medizinisch technische Personal +28 %. Die Vermehrung des Pflegepersonals bewegt sich mit +21 % im Durchschnittsbereich.

### b) LKH Natters

Personalstand nach FTE 1996 - 2005 (nur Landesbedienstete):

Natters	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	1996-2005	1996-2005
Ärztepersonal	26	26	25	26	25	24	26	28	29	30	4	15%
Apo/Chem/Phys/Psych							1	1	1	1	1	
Pflegepersonal	70	76	76	72	73	72	74	76	76	79	9	13%
Med.techn.Personal	11	11	10	11	13	12	14	15	16	18	7	64%
Sanitätshilfsdienst	21	18	17	17	16	14	19	21	20	21	0	
Verwaltungspersonal	25	26	26	23	22	23	24	26	24	24	-1	-4%
Betriebspersonal	47	43	43	43	42	40	40	37	37	36	-11	-23%
Sonstiges Personal	13	5	3	2	2	1	2	2	3	3	-10	-77%
<b>Summe</b>	<b>213</b>	<b>205</b>	<b>200</b>	<b>194</b>	<b>193</b>	<b>186</b>	<b>200</b>	<b>206</b>	<b>206</b>	<b>212</b>	<b>-1</b>	<b>0%</b>

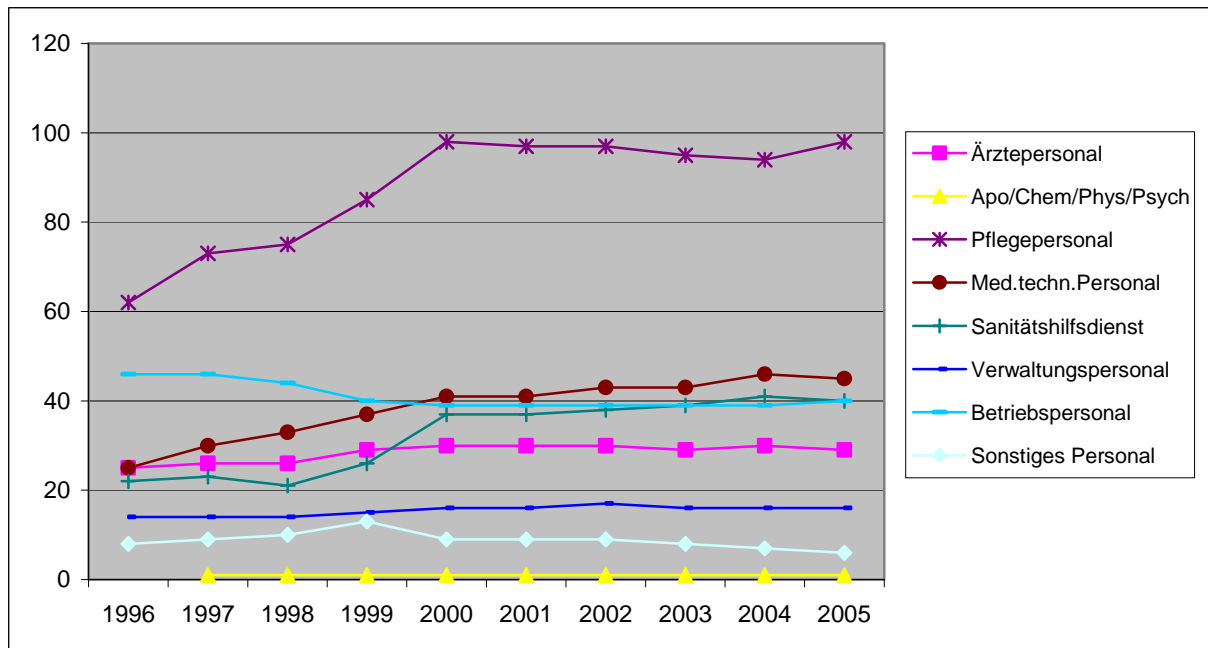


Beim LKH Natters fallen der Anstieg des medizinisch technischen Personals und der Rückgang beim sonstigen Personal und beim Betriebspersonal auf.

### c) LKH Hochzirl

Personalstand nach FTE 1996 - 2005 (nur Landesbedienstete):

Hochzirl	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	1996-2005	1996-2005
Ärztepersonal	25	26	26	29	30	30	30	29	30	29	4	16%
Apo/Chem/Phys/Psych		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
Pflegepersonal	62	73	75	85	98	97	97	95	94	98	36	58%
Med.techn.Personal	25	30	33	37	41	41	43	43	46	45	20	80%
Sanitätshilfsdienst	22	23	21	26	37	37	38	39	41	40	18	82%
Verwaltungspersonal	14	14	14	15	16	16	17	16	16	16	2	14%
Betriebspersonal	46	46	44	40	39	39	39	39	39	40	-6	-13%
Sonstiges Personal	8	9	10	13	9	9	9	8	7	6	-2	-25%
<b>Summe</b>	<b>202</b>	<b>222</b>	<b>224</b>	<b>246</b>	<b>271</b>	<b>270</b>	<b>274</b>	<b>270</b>	<b>274</b>	<b>275</b>	<b>73</b>	<b>36%</b>



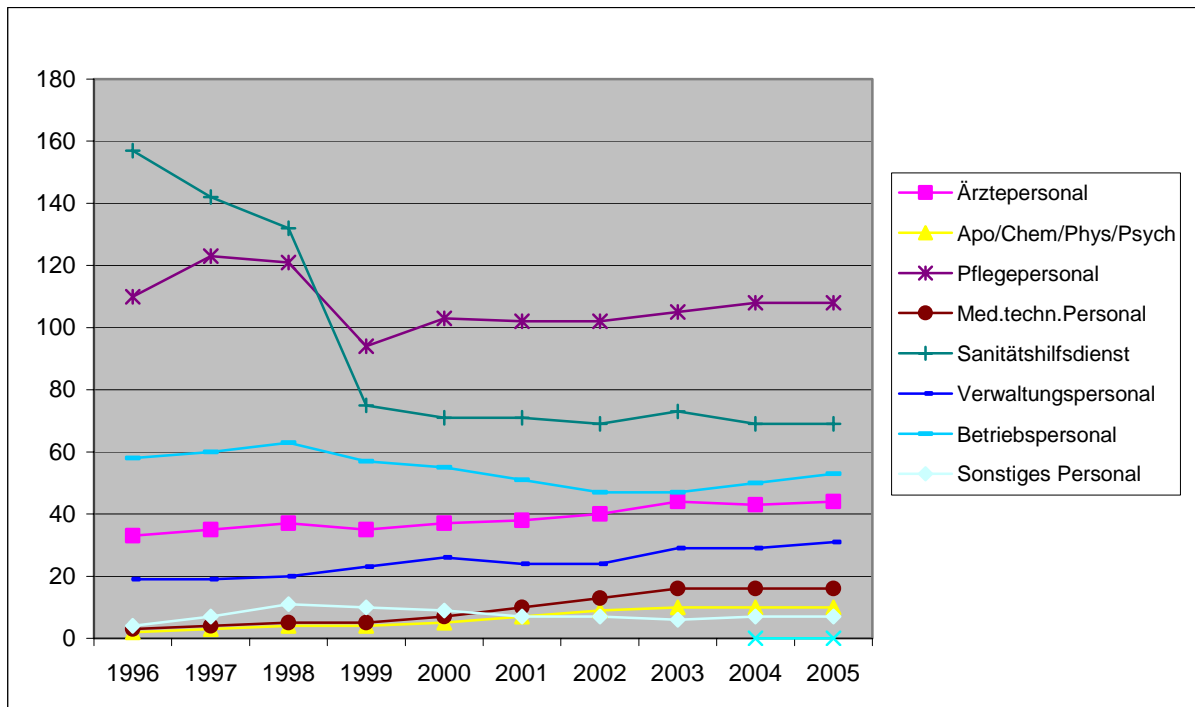
Das LKH Hochzirl weist die stärksten Zuwachsraten aller Landeskrankenhäuser auf. Beim Pflegepersonal beträgt die Steigerung 58 %, beim Sanitätshilfsdienst 82 % und beim medizinisch technischen Personal 80 %. Diesen Steigerungen steht ein Rückgang beim sonstigen Personal und beim Betriebspersonal gegenüber.

#### d) PKH Hall

Personalstand nach FTE 1996 - 2005 (nur Landesbedienstete):

PKH Hall	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	1996-2005	1996-2005
Ärztpersonal	33	35	37	35	37	38	40	44	43	44	11	33%
Apo/Chem/Phys/Psych	2	3	4	4	5	7	9	10	10	10	8	400%
Pflegepersonal	110	123	121	94	103	102	102	105	108	108	-2	-2%
Med.techn.Personal	3	4	5	5	7	10	13	16	16	16	13	433%
Sanitätshilfsdienst	157	142	132	75	71	71	69	73	69	69	-88	-56%
Verwaltungspersonal	19	19	20	23	26	24	24	29	29	31	12	63%
Betriebspersonal	58	60	63	57	55	51	47	47	50	53	-5	-9%
Sonstiges Personal	4	7	11	10	9	7	7	6	7	7	3	75%
<b>Summe</b>	<b>386</b>	<b>393</b>	<b>393</b>	<b>303</b>	<b>313</b>	<b>310</b>	<b>311</b>	<b>330</b>	<b>332</b>	<b>338</b>	<b>-48</b>	<b>-12%</b>





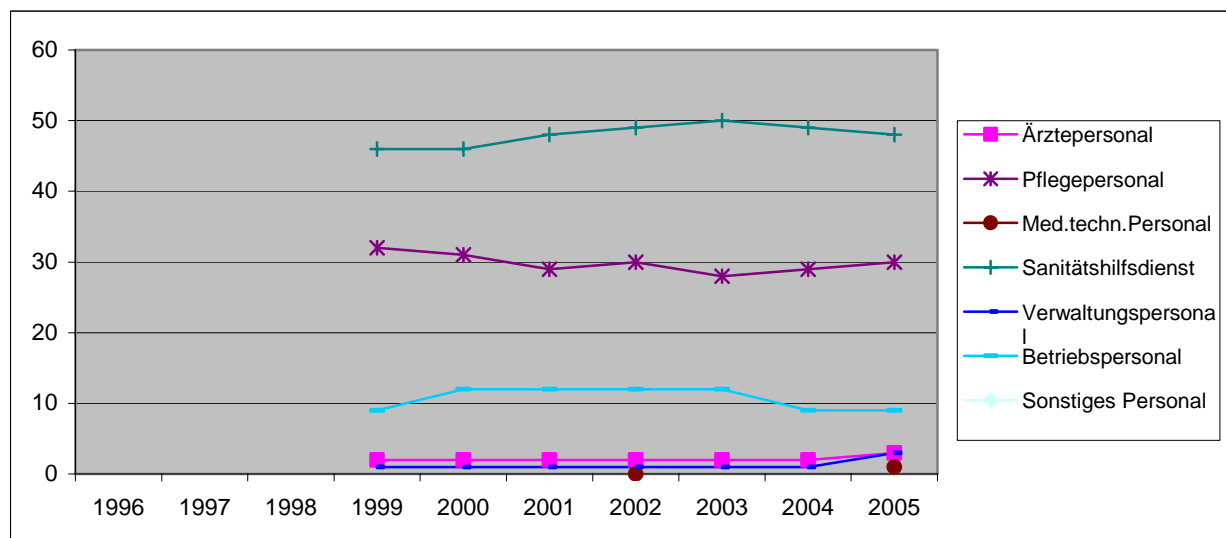
Im PKH Hall wird im Jahr 1999 deutlich die Herauslösung der LPK Tirol sichtbar. Der Personalstand hat sich dadurch um 90 Bedienstete verringert. Im Zehnjahresvergleich bewirken aber starke Steigerungen beim medizinisch technischen Personal +433 %, bei den Apothekern/Chemikern/Physikern/Psychologen +400 %, beim Verwaltungspersonal +63 % und bei den Ärzten +33 % nur einen Gesamtrückgang von -12 %. Dieser Rückgang wurde fast ausschließlich im Bereich des Sanitätshilfsdienstes erreicht. Leicht reduziert haben sich auch das Betriebspersonal und das Pflegepersonal.

### e) LPK Tirol

Personalstand nach FTE 1996 - 2005 (nur Landesbedienstete):

LPK Tirol	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	1999-2005	1999-2005
Ärztepersonal				2	2	2	2	2	2	3	1	50%
Pflegepersonal				32	31	29	30	28	29	30	-2	-6%
Med.techn.Personal										1	1	
Sanitätshilfsdienst				46	46	48	49	50	49	48	2	4%
Verwaltungspersonal				1	1	1	1	1	1	3	2	200%

LPK Tirol	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	1999-2005	1999-2005
Betriebspersonal				9	12	12	12	12	9	9		
Sonstiges Personal												
<b>Summe</b>				<b>90</b>	<b>92</b>	<b>92</b>	<b>94</b>	<b>93</b>	<b>90</b>	<b>94</b>	<b>4</b>	<b>4%</b>

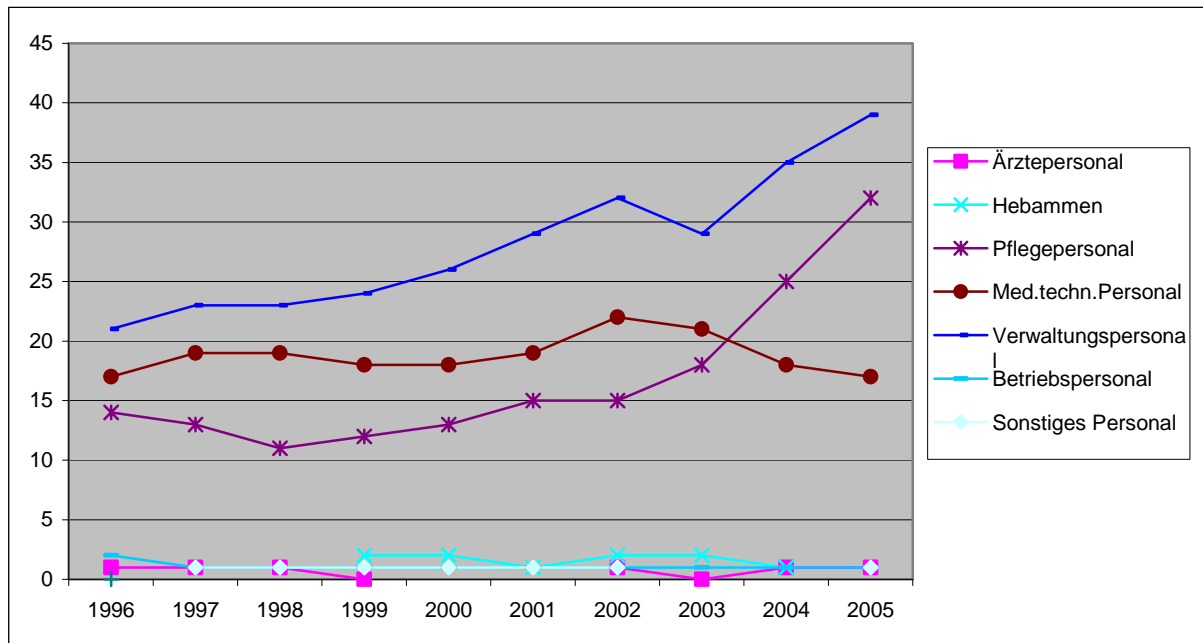


Seit Bestehen der LPK Tirol im Jahr 1999 fanden nur geringe Personalstandsveränderungen statt. Insgesamt stieg der Personalstand in dieser Zeit um 4 % (= 4 Bedienstete). Diese verteilen sich auf die Verwaltung, das ärztliche und das medizinisch technische Personal.

### f) AZW

Personalstand nach FTE 1996 - 2005 (nur Landesbedienstete):

AZW	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	1996-2005	1996-2005
Ärztepersonal	1	1	1				1	1	1	1		
Hebammen				2	2	1	2	2	1			
Pflegepersonal	14	13	11	12	13	15	15	18	25	32	18	129%
Med.techn. Personal	17	19	19	18	18	19	22	21	18	17		
Verwaltungspersonal	21	23	23	24	26	29	32	29	35	39	18	86%
Betriebspersonal	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	-1	-50%
Sonstiges Personal		1	1	1	1	1	1			1	1	
<b>Summe</b>	<b>55</b>	<b>58</b>	<b>56</b>	<b>58</b>	<b>61</b>	<b>66</b>	<b>74</b>	<b>71</b>	<b>81</b>	<b>91</b>	<b>36</b>	<b>65%</b>



Das AZW zeigt eine Verdoppelung des Pflegepersonals mit +129 % und ebenso einen starken Anstieg des Verwaltungspersonals +86 %. Dem Zeitvergleich von 1996 bis 2005 wurden die vom Personalcontrolling der TILAK bereitgestellten FTE-Zahlen zugrunde gelegt.

Personalstand nach KAKuG

In der Krankenanstaltenstatistik nach dem Bundesgesetz über die Dokumentation im Gesundheitswesen und der Statistikerordnung für landesfondsfinanzierte Krankenanstalten (Grundlage: KDok-Meldungen) werden neben dem Landespersonal auch die im jeweiligen Krankenhaus tätigen Bundesbediensteten und Bedienstete anderer Rechtsträger erfasst. Die Krankenanstaltenstatistik weist die Beschäftigten der öffentlichen Tiroler Krankenanstalten in Vollzeit-äquivalenten inklusive der kalkulatorischen Bediensteten aus. Als kalkulatorische Bedienstete werden insbesondere Praktikanten, Schüler, Studierende, Personal in Ausbildung, Zivildienstler und Leihpersonal mitberücksichtigt.

Die LPK Tirol und das AZW finden in der Krankenanstaltenstatistik allerdings keinen Niederschlag.

Stellungnahme der Regierung

*Entgegen der Feststellung im Rohbericht des Landesrechnungshofes, wird das AZW sehr wohl in der Krankenanstaltenstatistik – und zwar analog zur Krankenanstaltenkostenrechnung– berücksichtigt. Nach den Vorgaben der bundeseinheitlichen Krankenanstaltenkos-*

tenrechnung und -statistik und im Rahmen des Krankenanstaltenfinanzierungssystems handelt es sich beim AZW um Organisationseinheiten bzw. Kostenstellen, die der Krankenanstalt, konkret dem LKH Innsbruck, zuzurechnen sind.

Personalstand nach KAKuG:

KAKuG-Statistik						
	2000	2001	2002	2003	2004	2005
LKH Innsbruck	4.831	4.972	5.163	5.119	5.121	5.147
LKH Natters	194	187	201	206	207	212
LKH Hochzirl	274	274	277	270	275	275
PKH Hall	316	313	314	315	318	323
<b>Summe</b>	<b>5.615</b>	<b>5.746</b>	<b>5.955</b>	<b>5.910</b>	<b>5.921</b>	<b>5.957</b>

Für das Jahr 2005 stellt der LRH die von den verschiedenen Quellen stammenden Personalziffern zusammen:

Darstellung der verschiedenen Personalstandsziffern:

2005	DPPI	Stand 31.12. (nach Köpfen)	korr. Beschäftigte zum 31.12.	FTE	KAKuG
LKH Innsbruck	4.574	5.165	4.505	4.504	5.147
LKH Natters	220	257	213	212	212
LKH Hochzirl	283	322	277	275	275
PKH Hall	324	395	340	338	323
LPK Tirol	92	118	95	94	
AZW	73	114	95	91	
<b>Tilak-gesamt</b>	<b>5.566</b>	<b>6.371</b>	<b>5.525</b>	<b>5.514</b>	<b>5.957</b>

im LKI enthalten: Holding, WKZ, Südtiroler Stipendiaten

Stellungnahme  
der TILAK

Zur Entwicklung des Personalstandes darf – um eine mögliche Fehlinterpretation zu vermeiden – angemerkt werden, dass insbesondere das LKH Innsbruck als „Zentralkrankenanstalt“ gemäß § 2a Tiroler Krankenanstaltengesetz „grundsätzlich alle dem jeweiligen (!) Stand der medizinischen Wissenschaft entsprechenden spezialisierten Einrichtungen“ vorzuhalten hat, was naturgemäß auch eine Ausstattung mit den jeweils erforderlichen personellen Ressourcen

beinhaltet.

*Durch die laufende Fortentwicklung des „Standes der medizinischen Wissenschaft“ erhöht sich also diese „Vorhaltepflcht“ laufend von Jahr zu Jahr, ohne jedoch, dass gleichzeitig – quasi am anderen Ende des Versorgungsauftrages – ein diesem jährlichen Zuwachs annähernd gleich großes Ausmaß an Versorgungstätigkeiten an Krankenhäuser geringerer Versorgungsstufen (Schwerpunkt-Krankenanstalten, Standard-Krankenanstalten) abgegeben werden kann.*

*In Summe führen diese gesetzlichen Rahmenbedingungen leider zwangsläufig dazu, dass die Personalausstattung im Landeskrankenhaus Innsbruck langsam, aber unaufhaltsam steigt.*

*Der Anstieg beim ärztlichen Personal ist zudem im Zusammenhang mit der Einführung des Krankenanstalten-Arbeitszeitgesetzes zu sehen.*

*Die Entwicklungen in den peripheren Häusern korrelieren in erster Linie mit der Öffnung und Schließung von Abteilungen bzw. mit der Reduzierung oder Erweiterung der jeweiligen Bettenkapazitäten.*

*Bezüglich der Personalentwicklung im AZW dürfen wir darauf hinweisen, dass seit Herbst 2004 im Eduard-Wallnöfer-Zentrum in Hall im Rahmen der Pflegeoffensive zusätzliche Ausbildungen durchgeführt werden.*

*Hinsichtlich der ab dem Jahr 2003 gesonderten Darstellung der in der Holding tätigen Bediensteten, ersuchen wir, da die Abbildung im Buchungskreis TI 90 und nicht im T 170 (diesen gibt es gar nicht) erfolgt um folgende Textänderung:*

*Anstelle „Seit dem Jahr 2203 werden sie gesondert im Buchungskreis T 170 dargestellt“ sollte die Formulierung „Seit dem Jahr 2003 werden sie in einem gesonderten Buchungskreis dargestellt“ lauten.*

*Im Bericht wird fälschlicherweise angeführt, dass die Beschäftigten der LPK Tirol und des AZW in der Krankenanstaltenstatistik keinen Niederschlag finden. Diese Aussage ist dahingehend zu korrigieren, dass die Beschäftigten der LPK Tirol und der Holding in der Krankenanstaltenstatistik nicht enthalten sind.*

Es wird deutlich, dass bei der Nennung von Personalstandszahlen darauf zu achten ist, welche Definition der Aufstellung zugrunde liegt.

Die dienstliche Anwesenheit der Bediensteten wird von Karenzurlauben, Dienstverhinderungen und den gesetzlichen Erholungs-

urlauben eingeschränkt.

**Karenzurlaube** Eine Erhebung über die Lohnverrechnung hat ergeben, dass sich zum Zeitpunkt der Einschau 120 Bedienstete auf Urlaub gegen Entfall der Bezüge (Karenzurlaub) befunden haben. Die Karenzurlaube verteilen sich auf 18 Bedienstete Bildungskarenz, 26 Bedienstete Karenz zur Betreuung eines Kindes, 2 Bedienstete Familienhospiz und 74 Bedienstete allgemeiner Karenzurlaub.

**Krankenstände** Die Krankenstände der TILAK-Mitarbeiter wurden für die Jahre 2001 bis 2005 ausgewertet. Die durchschnittliche Krankenstandsdauer je Kopf der Bediensteten (Durchschnitt) betrug

2001	12,29 Tage
2002	13,49 Tage
2003	12,97 Tage
2004	12,58 Tage
2005	12,44 Tage.

Im Jahr 2005 gab es eine Betroffenen-Quote von 68,80 % bei einer Dauer von 18,1 Tagen je Betroffenen. Interessant ist der unterschiedliche Anfall von Krankenstandstagen zwischen den jeweiligen Berufsgruppen. Die entsprechenden Zahlen (Dauer je durchschnittlichem Kopf) sind für

Ärztepersonal	6,36 Tage
Apotheker/Chemiker/Physiker	5,60 Tage
Hebammen	10,07 Tage
Pflegepersonal	10,94 Tage
Med.Techn.Personal	9,95 Tage
Sanitätshilfsdienst	19,90 Tage
Verwaltungspersonal	11,44 Tage
Betriebspersonal	18,64 Tage
Sonstiges Personal	17,07 Tage.

**Fluktuation** Naturgemäß unterliegt der Personalstand einem ständigen Wechsel durch Ausscheiden und Neueinstellungen.

Im Jahr 2005 sind 524 Bedienstete von der TILAK ausgeschieden.

Die Gründe für die Beendigung des Dienstverhältnisses waren

einverständliche Lösung	186
Zeitablauf	153
Dienstnehmerkündigung	145
Pensionierung	17
einjährige Krankheit	8
Lösung des Dienstverhältnisses während Probezeit	7
Tod des Mitarbeiters	4
Dienstgeberkündigung	2
Entlassung	1
Austritt ohne wichtigen Grund	1
<u>Summe</u>	<u>524</u>

Die Fluktuation (Beendigung von Dienstverhältnissen) ist in den letzten fünf Jahren mit Ausnahme des Jahres 2003 konstant zurückgegangen:

Jahr	absolut	in %
2000	510	8,39
2001	512	8,14
2002	526	7,91
2003	584	8,48
2004	545	7,72
2005	524	7,27

Bezogen auf die Berufsgruppen fand 2005 die stärkste Fluktuation mit 15 % beim ärztlichen Personal statt, gefolgt von den Apothekern/Chemikern/Physikern/Psychologen mit 10 %. Bei den übrigen Berufsgruppen lag die Fluktuationsrate zwischen 5 % und 7 %.

#### Neuanstellungen

Den 524 ausgeschiedenen Bediensteten stehen im Jahr 2005 660 Neueinstellungen gegenüber. Diese Neuanstellungen rekrutieren sich aus

- 565 (85 %) Österreichern
- 47 (7 %) deutschen Staatsangehörigen
- 31 (4 %) italienischen Staatsbürgern (Südtiroler!)
- 4 (1 %) übrigen EU-Bürgern

- 10 (2 %) Osteuropäern (ehem. Jugoslawien, Bulgarien)
- 3 (1 %) außereuropäischen Staatsangehörigen.

In der Vergangenheit wurden auch mit Karenzvertretungen unbefristete Dienstverhältnisse abgeschlossen. Der LRH vertritt die Ansicht, dass Ersatzkräfte für im Karenzurlaub befindliche Bedienstete nur einen befristeten Dienstvertrag erhalten sollten.

**Stellungnahme  
der TILAK**

*Die Dienstverhältnisse für Ersatzkräfte werden in der TILAK im Regelfall längstens für die Dauer der Karenzierung abgeschlossen. Bei den angeführten Anmerkung, dass auch mit Karenzvertretungen unbefristete Dienstverträge abgeschlossen wurden, kann es sich nur um Einzelfälle handeln bzw. dass Karenzvertretungen bei entsprechend verfügbaren Planstellen in unbefristete Dienstverhältnisse übernommen wurden.*

**Bundesbedienstete**

Im LKH Innsbruck arbeiten neben den Landesbediensteten auch eine große Anzahl von Bundesbediensteten. Durch ihr Dienstverhältnis zum Bund sind sie zur Dienstleistung bei der Medizinischen Universität Innsbruck verpflichtet, welche Forschung und Lehre gemeinsam mit der Patientenversorgung im LKH Innsbruck ausübt.

Dem LRH sind die Zahlen der Bundesbediensteten (durchschnittl. FTE) erst ab dem Jahr 1999 bekannt:

**Bundesbedienstete:**

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Ärzte	468	484	522	551	545	523	529
Apo/Chem/Phys/Psych	26	25	23	25	29	32	35
Med.techn.Personal	21	23	24	31	33	34	33
Sanitätshilfsdienst	3	3	3	7	8	9	9
Verwaltungspersonal	64	65	69	99	130	99	96
Betriebspersonal	10	10	10	12	13	10	10
<b>Summe</b>	<b>592</b>	<b>610</b>	<b>651</b>	<b>725</b>	<b>758</b>	<b>707</b>	<b>712</b>

Bis zum Jahr 2003 zeigt sich auch beim Bundespersonal ein kräftiger Anstieg. In den letzten beiden Jahren ging die Anzahl der Bun-



desbediensteten jedoch zurück bzw. stagnierte.

Ärzte im  
LKH Innsbruck

Besondere Aufmerksamkeit richtete der LRH auf die Entwicklung der Arztstellen im LKH Innsbruck. Seit der Nachkriegszeit war es geübte Praxis, dass der Bund im Rahmen der medizinischen Fakultät der Universität Innsbruck die Ärzte des LKH als Bundesärzte beschäftigte. Lediglich die Ausbildungsärzte (Turnusärzte und Ärzte in Ausbildung zum Facharzt) sowie das übrige Personal (Pflegepersonal, Verwaltungspersonal, Betriebspersonal) wurden damals vom Land besoldet. Im Laufe der Jahre hat das Land sukzessive mehr Arztstellen bereitgestellt. Der LRH hat in alten Aufzeichnungen im Landesarchiv und in der Abteilung Personal des Amtes der Landesregierung erhoben, wie sich das Verhältnis von Bundesärzten zu Landesärzten in den letzten 35 Jahren verändert hat.

Gegenüberstellung Bundesärzte/Landesärzte:

Jahr	Bundesärzte		Landesärzte		Insgesamt
1970	228	73,79%	81	26,21%	309
1975	279	71,54%	111	28,46%	390
1979	305	69,32%	135	30,68%	440
1985	371	70,53%	155	29,47%	526
1990	344	59,01%	239	40,99%	583
2000	484	52,66%	435	47,34%	919
2005	529	49,62%	537	50,38%	1066

Während im Jahr 1970 dreiviertel der Ärzte des LKH vom Bund gestellt wurden, waren es im Jahr 2005 nur mehr die Hälfte. Eine schriftliche Vereinbarung zwischen Bund und Land über die Beistellung von Ärzten konnte der LRH nicht finden.

klinischer  
Mehraufwand

Auch in der Vereinbarung über den klinischen Mehraufwand vom 24.10./14.11.1950 bzw. 5.10.1981 sind die Ärztebezüge nicht enthalten.

Der Bundesbeitrag für den sog „Klinischen Mehraufwand“ beruht auf den Bestimmungen des Bundesgesetzes über Krankenanstalten und Kuranstalten (KAKuG), wonach der Bund die Mehrkosten ersetzt, die sich

- a) bei der Errichtung, Ausgestaltung und Erweiterung der zugleich dem Unterricht an Medizinischen Universitäten dienenden öffentlichen Krankenanstalten aus den Bedürfnissen des Unterrichtes und
- b) beim Betriebe der genannten Krankenanstalten aus den Bedürfnissen des Unterrichtes ergeben.

Die für die Universitätskliniken Innsbruck geltende Regelung beruht auf einem Übereinkommen zwischen dem Land Tirol und dem Bund (aktenkundig ist in diesem Zusammenhang ein Schreiben des Bundesministeriums für Finanzen aus dem Jahr 1950), in welchem die Berechnungsgrundlage des klinischen Mehraufwandes für den laufenden Betrieb des Landeskrankenhauses in Innsbruck festgelegt und weiters der Betrag von 18 % dieser Berechnungsgrundlage als Bundesbeitrag für den laufenden klinischen Mehraufwand festgesetzt wurde.

Diese Vereinbarung wurde auch in einer „Rahmenvereinbarung“ zwischen dem Bund und dem Land Tirol aus dem Jahr 1981 übernommen und ist nach wie vor aufrecht. Der klinische Mehraufwand von Bauvorhaben wurde hingegen mit 40 % der Gesamtkosten festgelegt.

Entsprechend den Jahresabschlüssen der TILAK GmbH entwickelte sich die Höhe des Bundesbeitrages für den klinischen Aufwand wie folgt:

2002: 52,1 Millionen Euro

2003: 50,6 Millionen Euro

2004: 52 Millionen Euro

2005: 53,2 Millionen Euro

Empfehlung nach  
Art. 69 Abs. 4 TLO

Der LRH empfiehlt, im Rahmen des klinischen Mehraufwandes auch die in den letzten Jahrzehnten zu Lasten des Landes erhöhten Personalbeistellungen bei den Ärzten zu berücksichtigen und zu gewichten.

Stellungnahme  
der Regierung

*Die Empfehlung des Landesrechnungshofes wird geprüft und in der Folge die erforderlichen Maßnahmen getroffen.*

Eine Auswertung der Ärzteplanstellen des LKH Innsbruck - klini-

scher Bereich (Auswertung vom 28.11.2006) nach der Planstellenbezeichnung und nach Mitarbeiterkreisen zeigte 575 Landesärzte. Ihre Zuordnung auf die Planstellen und Mitarbeiterkreise stimmt in manchen Fällen nicht überein. Der LRH musste feststellen, dass von den 76 Planstellen für Turnusärzte rd. 30 Planstellen mit Fachärzten besetzt sind.

#### Verteilung der Ärzte:

Planstellenbezeichnung		Mitarbeiterkreisbezeichnung	
Ausbildungsarzt	200	Arzt in Ausb.z.FA	209
TKF-Ausbildungsstelle	7		
Rotationsstelle Neuro	2		
Facharzt	248	Facharzt	283
Zahnarzt	4		
Primararzt	2		
Psychologe	1		
Sekundararzt	25	Sekundararzt	28
Südtiroler Assistenzarzt	10	Stipendist Südtirol	10
Turnusarzt	76	Turnusarzt	45
<b>Summe</b>	<b>575</b>	<b>Summe</b>	<b>575</b>

Soweit Bundesbedienstete (Ärzte) außerhalb ihrer Dienstverpflichtung beim Bund auch Dienstleistungen für das Land (hauptsächlich Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaftsdienste während der Nacht und an Wochenenden) übernehmen, werden ihnen diese Dienste auf der Grundlage einer einheitlichen Überstundenvergütung von €47,97 pro Stunde abgegolten. Die Auszahlung dieser Vergütungen erfolgt über die Lohnverrechnung der TILAK. Die Zahl der „Bundesbediensteten mit Landesdienst“ (Tarifgruppe BB) stieg im Jahr 2005 kräftig an:

1996	21 FTE
1997	21
1998	22
1999	20
2000	19
2001	17
2002	15

2003	19
2004	25
2005	48

**Sonstiges Personal** Außerhalb der Planstellenbewirtschaftung und nicht im Rahmen eines Dienstverhältnisses werden über die SAP-Lohnverrechnung auch sonstige Personengruppen erfasst. Dazu zählen Schüler (Krankenpflegeschüler, MTD-Schüler, zahnärztliche Schüler, Collegeschüler), freie Dienstverträge, externe Tätigkeiten (Vortragende) und externe Mitarbeiter (Praktikanten, Famulanten, Langzeit-Gastärzte, Dissertanten, Drittmittelfinanzierte, Volontäre, Kursteilnehmer) sowie Pensionszuschussempfänger. Nicht an alle erfassten Personengruppen werden auch Zahlungen geleistet. Mehrere Personengruppen werden im SAP nur deswegen erfasst, weil sie die Zeiterfassung, die Zutrittsberechtigung oder die Teilnahme an der Personalverpflegung nutzen.

Als „Sonstige Personengruppen“ (Mitarbeiterkreis: Personen ohne FTE = Köpfe) wurden im Jahr 2005 folgende Mitarbeiter ausgewiesen:

#### Sonstige Personengruppen:

<b>Tilak-Holding</b>	Freie Dienstverträge		4	
	Externe Tätigkeit	Tilak-Tochterfirmen	772	
	<b>Summe</b>			<b>776</b>
<b>LKI</b>	sonstige Schüler	zahnärztl.Schüler	29	
	Freie Dienstverträge		7	
	Externe Mitarbeiter	Praktikanten	63	
		Famulanten	11	
		Langzeit-Gastärzte	16	
		Dissertanten	148	
		Drittmittelfinanzierte	163	
		Volontäre	15	
	<b>Summe</b>			<b>452</b>
<b>LKH Hochzirl</b>	Freie Dienstverträge		2	
	Externe Mitarbeiter	Praktikanten	2	
	<b>Summe</b>			<b>4</b>
<b>LKH Natters</b>	Externe Mitarbeiter	Praktikanten	1	
	<b>Summe</b>			<b>1</b>

<b>PKH Hall</b>	Freie Dienstverträge		2	
	Externe Mitarbeiter	Praktikanten	2	
		Famulanten	2	
	<b>Summe</b>			<b>6</b>
<b>LPK Tirol</b>	Externe Mitarbeiter	Praktikant	1	
	<b>Summe</b>			<b>1</b>
<b>AZW</b>	Pflegeschüler	Pflegeschüler	498	
		Pflegeschüler o.Tg.	101	
		Hebammenstud.	25	
	MTD-Schüler	Diätdienste	15	
		Ergotherapie	76	
		Laboratoriumsdienst	74	
		Medizin.TF	42	
		Logopädie	38	
		Physiotherapie	76	
		Radiol.TD	72	
	Collegeschüler		29	
	<i>Zwischensumme Schüler</i>		1046	
	Externe Tätigkeit	Vortragende	107	
	Externe Mitarbeiter	Pflegehelfer – Kursteilnehmer	90	
		Praktikanten	3	
	<b>Summe</b>			<b>1246</b>
<b>Gesamtsumme</b>				<b>2486</b>

*Stellungnahme  
der TILAK*

*Bei den in der Holding unter externer Tätigkeit ausgewiesenen 772 Mitarbeiter handelt es sich um kein „Sonstiges Personal“ sondern zur Gänze um Mitarbeiter im EWZ Hall in der Administration bzw. um UMIT-Studierende und EURAK-Studenten. Diese Personen mussten deshalb im SAP-System angelegt werden, damit entsprechende Ausweise für die Essensteilnahme im PKH Hall und die Zeiterfassung im EWZ erstellt und Parkberechtigungen ausgestellt werden konnten.*

Pensionskasse

Mit 1.1.2002 ist auch die TILAK dem Pensionskassen-Modell des Landes Tirol bei der APK-Pensionskassen AG beigetreten. Demnach leistet der Dienstgeber einen Dienstgeberbeitrag in Höhe von 0,75 % der Bemessungsgrundlage. Der Dienstnehmer kann freiwillig 0,375 % oder 0,75 % der Bemessungsgrundlage dazuzahlen.

Bisher sind 1.768 Bedienstete der Pensionskasse beigetreten.

Pensionszuschuss-  
empfänger

Alle vor dem 1.1.1995 eingetretenen Vertragsbediensteten des Landes haben infolge des Beschlusses des Tiroler Landtages vom 9.7.1981 nach einer Mindestdienstzeit von 15 Jahren ab dem 60. Lebensjahr einen Anspruch auf einen Pensionszuschuss zu der nach den sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften (ASVG) zustehenden Pension. Die Pensionszuschussregelung wurde mit Landtagsbeschluss vom 12.10.1994 für alle ab 1.1.1995 neu eintretenden Bediensteten wieder aufgehoben.

Die Anzahl der Pensionszuschussempfänger hat sich im Bereich der TILAK seit 1990 fast verdreifacht:

Pensionszuschüsse (lt. RA):

Jahr	LKI	Hochzirl	Natters	PKH Hall	AZW	Tilak gesamt
1990	298	10	16	32	1	357
1993	370	11	19	50	1	451
1996	499	12	20	70	1	602
1999	615	16	27	88	1	747
2002	741	18	34	121	3	917
2005	858	23	42	131	5	1059

Auch in den nächsten Jahren wird sich die Zahl der Pensionszuschussempfänger weiter erhöhen. Erst längerfristig verringert sich ihre Anzahl und wird die Regelung schließlich auslaufen.

Von den 1.059 Pensionszuschussempfängern des Jahres 2005 waren 983 ehemalige Bedienstete des Landes und 75 Hinterbliebene (Witwen und Waisen) nach ehemaligen Landesbediensteten.

Bis vor ca. 25 Jahren hat die Landesregierung Bedienstete der Landeskrankenanstalten in ein öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis übernommen. Seither erfolgte im Krankenanstaltenbereich keine Pragmatisierung mehr. Der Beamtenstand verringerte sich jährlich und betrug: 1990 147 Beamte

1993 100

1996 56  
 1999 38  
 2002 27  
 2005 17.

In ca. zehn Jahren werden die letzten Beamten das Pensionsalter erreichen.

Pensionen

In diesem Zusammenhang ist auch die Entwicklung der Pensionen zu sehen. Langfristig werden im Bereich der TILAK keine Pensionsleistungen mehr anfallen. Die Anzahl der Pensionisten (Ruhestandsbeamte und Hinterbliebene) hat vor rd. zehn Jahren ihren Höchststand erreicht und sinkt seither sukzessive ab.

Pensionen (lt. RA):

Jahr	LKI	Hochzirl	Natters	PKH Hall	AZW	Tilak gesamt
1990	166	4	18	97	4	289
1993	203	4	20	97	6	330
1996	227	6	25	90	9	357
1999	231	6	26	84	9	356
2002	230	6	25	76	9	346
2005	232	7	24	74	9	346

Von den 346 Pensionsempfängern des Jahres 2005 waren 265 Ruhestandsbeamte und 81 Hinterbliebene.

#### 4. Personalausgaben/-aufwand/-kosten

Wesentliche Informationen über die Höhe des Personalaufwandes bzw. der Personalkosten ergeben sich aus den folgenden drei unterschiedlichen Rechenwerken:

Rechnungsabschluss des Landes

Jahresabschluss der TILAK

Kostenrechnung der Krankenanstalten

Für diese Rechenwerke gelten jeweils verschiedene Rechtsgrundlagen, sie richten sich an unterschiedliche Adressaten und können inhaltlich nur bedingt miteinander verglichen werden.

**Rechnungsabschluss** Für den Voranschlag und den Rechnungsabschluss des Landes, die vom Landtag beschlossen werden, gilt die VRV, während der Jahresabschluss der TILAK GmbH den Bestimmungen des Rechnungslegungsgesetzes unterliegt. Aus diesem Umstand resultieren teilweise unterschiedliche Verbuchungsgrundsätze (insbesondere in Fragen der Periodenabgrenzung) und damit unterschiedliche Ergebnisse. Der im Zuge der Prüfung des LRH durchgeführte Versuch eines „Abgleichs“ der Zahlen für 2005 hat jedoch gezeigt, dass die wesentlichen Unterschiede in den erfassten Personenkreisen liegen.

Im RA ist korrekterweise nur das Landespersonal - gegliedert nach den Krankenanstalten, die LPK Tirol und dem AZW - erfasst, wobei die in der „ Holding“ tätigen Landesbediensteten dem LKI zugeordnet sind.

Aus dem RA nicht ersichtlich sind die Personalaufwendungen für die Bundesbediensteten sowie für die Bediensteten, die nicht Landesbedienstete sind, sondern einen Vertrag mit der TILAK GmbH abgeschlossen haben.

Entgegen den Bestimmungen der VRV fehlten im RA die Abfertigungszahlungen sowie die Leistungen an die Pensionskasse und die Mitarbeitervorsorgekasse. Dies wurde für 2006 im Zuge der LRH-Prüfung für den RA 2006 korrigiert.

Die Rechnungsabschlüsse zeigen für das Aktivpersonal folgende Entwicklung:

---

Personalausgaben für Aktivpersonal nach RA (in €):

	2003	2004	2005
<b>LKI</b>	183.104.000	191.278.000	199.662.000
<b>Natters</b>	8.993.000	9.209.000	9.627.000
<b>Hochzirl</b>	11.525.000	11.952.000	12.239.000
<b>PKH Hall</b>	15.090.000	15.610.000	16.241.000



	2003	2004	2005
<b>LPK Tirol</b>	3.871.000	3.633.000	3.925.000
<b>AZW</b>	3.667.000	4.101.000	4.700.000
<b>Summe</b>	<b>226.250.000</b>	<b>235.783.000</b>	<b>246.394.000</b>

Der in den jeweiligen Jahresabschlüssen (GuV) der TILAK ausgewiesene Personalaufwand umfasst einen weiteren Personenkreis als der RA, insbesondere sind auch die GmbH-Bediensteten erfasst.

Die Holding-Bediensteten werden erst seit dem Jahr 2003 gesondert ausgewiesen, in den Jahren zuvor war dieser Bereich in den Aufwendungen für das LKI enthalten.

Auch die Aufwendungen für das Fremdpersonal sowie die Personalausgabenersätze für Personal, das von der TILAK anderen Einrichtungen zur Verfügung gestellt wird, sind in den Jahresabschlüssen dargestellt.

Unterschiede zum RA ergeben sich auch aus der Darstellung der Sozialausgaben sowie der Reiseaufwendungen.

GuV

Die folgende Tabelle zeigt die Entwicklung der Personalausgaben der TILAK entsprechend den jeweiligen Jahresabschlüssen (GuV), wobei die Aufwendungen für die Altersversorgung, das Fremdpersonal und die Schüler abgezogen wurden.

Personalausgaben nach GuV (in €):

	2003	2004	2005	2003-2005	Steigerung 2003 – 2005
<b>Holding</b>	8.674.253	9.268.498	8.781.602	107.349	1,24 %
<b>LKI</b>	177.269.544	183.766.495	192.435.873	15.166.329	8,56 %
<b>Hochzirl</b>	11.628.946	12.182.360	12.433.239	804.293	6,92 %
<b>Natters</b>	9.272.731	9.240.759	9.783.211	510.480	5,50 %
<b>PKH Hall</b>	14.700.628	14.990.926	15.931.236	1.230.608	8,37 %

	2003	2004	2005	2003-2005	Steigerung 2003 – 2005
<b>LPK Tirol</b>	3.999.447	3.734.595	4.029.238	29.791	0,74 %
<b>AZW</b>	3.182.646	3.795.832	4.794.748	1.612.102	50,65 %
<b>AZW-Hochzirl*</b>	46.805	17.447		-46.805	
<b>TILAK Gesamt</b>	<b>228.775.000</b>	<b>236.996.912</b>	<b>248.189.147</b>	<b>19.414.147</b>	<b>8,49 %</b>

\* AZW-Hochzirl ab 2004 in AZW eingegliedert

#### Krankenanstalten Kostenrechnung

Ein drittes Rechenwerk stellt die Kostenrechnung für die Krankenanstalten dar, die auf dem „Bundesgesetz über die Dokumentation im Gesundheitswesen“ sowie auf Verordnungen des Bundes (Kostenrechnungsverordnung für landesfondsfinanzierte Krankenanstalten, Statistikverordnung für landesfondsfinanzierte Krankenanstalten) beruht.

Die Ergebnisse dieser Kostenrechnungen werden vor allem für bundesweite Benchmark Vergleiche verwendet.

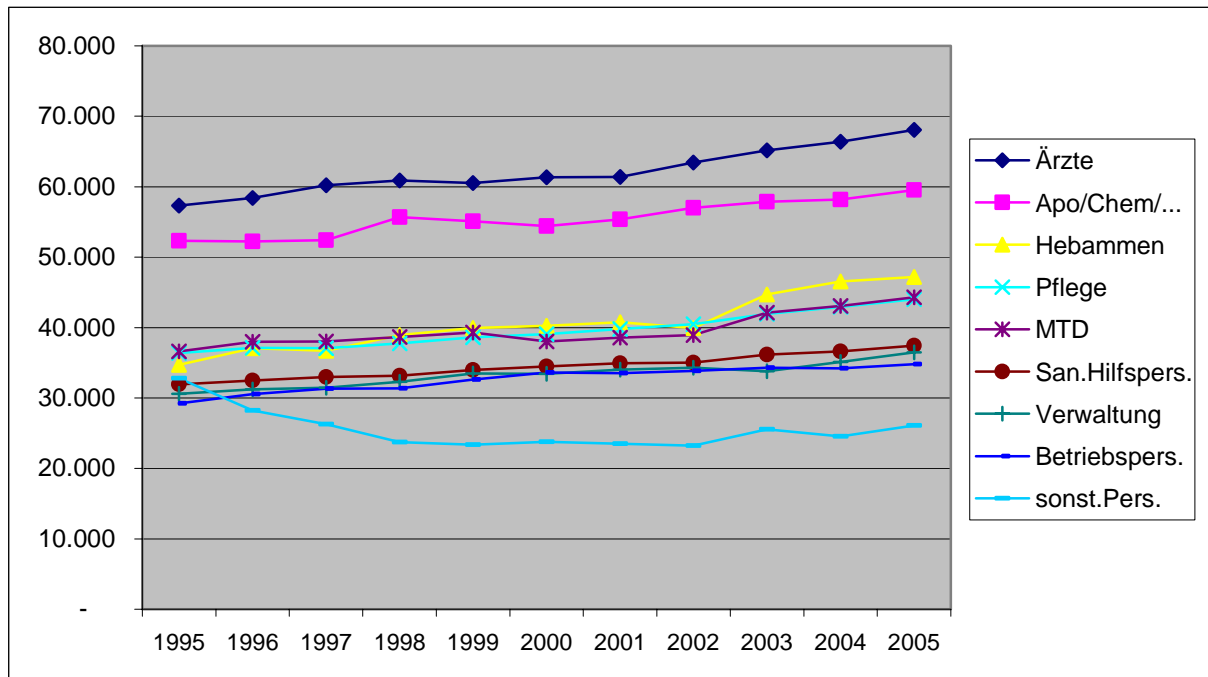
Dabei sind in den Kosten für das LKI auch die Kosten für das Bundespersonal enthalten, zudem ist das Personal des AZW dem LKI zugerechnet. Die Personalkosten der Holding waren bis 2002 ebenfalls dem LKI zugeordnet, ab 2003 werden sie in dieser Statistik nicht mehr angeführt.

Auf den Daten dieser Kostenrechnung beruht die folgende Darstellung der Entwicklung der durchschnittlichen jährlichen Personalkosten gegliedert nach Berufsgruppen.

#### Entwicklung der durchschnittlichen Personalkosten:

	1995	1997	1999	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Ärzte</b>	57.290	60.209	60.523	61.400	63.433	65.168	66.366	68.078
<b>Apo/Chem/...</b>	52.301	52.410	55.067	55.340	57.004	57.844	58.175	59.521
<b>Hebammen</b>	34.693	36.718	39.931	40.764	39.945	44.710	46.540	47.179
<b>Pflege</b>	36.376	37.069	38.609	39.791	40.492	41.941	42.911	43.995
<b>MTD</b>	36.639	38.046	39.310	38.567	38.913	42.120	43.052	44.300
<b>San.Hilfspers.</b>	31.935	32.987	34.000	34.921	35.040	36.180	36.637	37.446
<b>Verwaltung</b>	30.578	31.448	33.467	34.014	34.307	33.805	35.142	36.476

	1995	1997	1999	2001	2002	2003	2004	2005
<b>Betriebspers.</b>	29.234	31.303	32.631	33.534	33.834	34.312	34.227	34.797
<b>sonst.Pers.</b>	32.816	26.289	23.356	23.511	23.211	25.537	24.549	26.076
<b>Summe</b>	<b>37.909</b>	<b>39.386</b>	<b>40.786</b>	<b>41.740</b>	<b>42.567</b>	<b>44.138</b>	<b>44.961</b>	<b>46.246</b>



Die Kosten für das Bundespersonal beruhen nicht auf den tatsächlichen Personalaufwendungen, da diese Informationen der TILAK nicht zur Verfügung stehen. Seitens der Medizinischen Universität werden lediglich Informationen über den Personalstand zur Verfügung gestellt, die in der Folge zu einem kalkulatorischen Ansatz der Personalkosten der Bundesbediensteten führen.

Personalkosten der Bundesbediensteten (in €):

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
<b>LKI</b>	200.426.213	209.387.649	222.529.472	225.398.769	229.712.762	237.605.824
<b>Hochzirl</b>	11.023.141	11.173.124	11.427.933	11.560.487	12.096.727	12.377.678
<b>Natters</b>	8.382.792	8.360.411	8.651.346	9.243.167	9.266.828	9.762.578
<b>PKH Hall</b>	13.429.800	13.732.121	14.215.488	14.718.317	15.056.815	15.773.569
<b>Summe</b>	<b>233.261.946</b>	<b>242.653.305</b>	<b>256.824.239</b>	<b>260.920.740</b>	<b>266.133.132</b>	<b>275.519.649</b>

Stellungnahme  
der TILAK

Bei den angeführten Personalkosten handelt es sich nicht um die Personalkosten der Bundes-bediensetzten sondern um die Personalkosten der Landeskrankenanstalten (im LKI inkl. AZW) mit den enthaltenen kalkulatorischen Personalkosten für Bundesbedienstete.

Personal-  
kostenersätze

Als Personalkostenersätze des Jahres 2005 wurden für das

LKH Innsbruck	€	2.269.565,56
AZW	€	138.081,76
LKH Hochzirl	€	1.716,67
LKH Natters	€	6.381,69
PKH Hall	€	781.175,96
Holding	€	947.414,87
in Summe	€	4.144.336,51 ausgewiesen.

Strahlentherapie  
Bozen

Auf das Projekt der Strahlentherapie Bozen entfallen €926.400,--. Am 6.5.2003 wurde zwischen der TILAK GmbH, der Autonomen Provinz Bozen und dem Sanitätsbetrieb Bozen vereinbart, dass die TILAK im Namen und Auftrag der Autonomen Provinz einen Dienst für Strahlentherapie aufbaut und organisatorisch führt, welcher vom Sanitätsbetrieb in der Privatklinik Bonvicini in Bozen eingerichtet wurde. Seitens der TILAK wurde diese Aufgabe vom LKH Innsbruck, Institut für Strahlentherapie und Radioonkologie, übernommen. Die Vereinbarung sieht die jährliche Strahlentherapie-Behandlung einer Höchstanzahl von 450 Patienten, in einem Betrieb an fünf Tagen pro Woche von Montag bis Freitag, vor. Vom LKH Innsbruck wurde die Bereitstellung von einem Facharzt für Strahlentherapie, zwei Ausbildungsärzten, vier Röntgentechnikern und eines Physikers gewährleistet sowie die Ausbildung und ständige Weiterbildung aller dem Dienst für Strahlentherapie zugewiesenen Mitarbeiter des Sanitätsbetriebes zugesichert. Dem LKH Innsbruck gebührt für seine Leistungen ein Pauschalbetrag von jährlich €1.550.000,--. In Nachtragsvereinbarungen vom 4.8.2003 und vom 24.3.2005 wurde die Anzahl der vom LKH Innsbruck beigestellten Röntgentechnikern verändert, wodurch sich auch die jährliche Pauschalvergütung verringert hat. Für das Jahr 2005 erhielt die TILAK einen Refundierungsbetrag von €926.400,--.

Südtiroler  
Stipendiaten

€394.347,33 erhielt das LKH Innsbruck von der Autonomen Provinz Bozen für die Südtiroler Stipendiaten. Im Dienstpostenplan sind 30 Planstellen für Südtiroler Facharztausbildungsstellen vorgesehen. Seit vielen Jahren besteht eine Vereinbarung zwischen der TILAK und der Autonomen Provinz Bozen über die Ausbildung von Süd-

tiroler Ärzten in Fachrichtungen, die in der Provinz als Mangelfachrichtungen erklärt wurden. Die Facharztanwärter werden von der TILAK in ein Dienstverhältnis aufgenommen und sind den österreichischen Anwärtern gleichgestellt. Die Provinz Bozen gewährt den Facharztanwärtern ein monatliches Stipendium in Höhe von dzt. € 1.549,35, welches der TILAK überlassen wird. Für die Jahre ab 2004 wurden in einer Zusatzvereinbarung monatlich € 300,- als zusätzliche Personalkostenrefundierung vereinbart.

Pharmazeutische  
Gehaltskasse

Die Besoldung der in der Apotheke angestellten Apotheker erfolgt nach dem Gehaltskassengesetz 2002. Daher muss die TILAK als Dienstgeber für jeden in ihrer Apotheke angestellten Dienstnehmer monatlich eine Umlage an die Gehaltskasse (dzt. € 3.333,- für einen vertretungsberechtigten Apotheker) entrichten. Zur Vereinfachung der Lohnverrechnung haben die in der Anstaltsapotheke beschäftigten Dienstnehmer auf eine direkte Auszahlung der Bezüge durch die Gehaltskasse verzichtet. Von der Gehaltskasse werden die Bruttobezüge als Personalkostenersatz an die TILAK überwiesen und von dieser gemeinsam mit den vom Betrieb zu leistenden Zulagen (Ausgleichszulage) an die Dienstnehmer unter Einbehalt der Abzüge netto ausbezahlt. Im Jahr 2005 zahlte die Pharmazeutische Gehaltskasse € 363.748,49 an das LKH Innsbruck.

Einen Kostenersatz von € 133.340,- leistete das Österreichische Rote Kreuz für die NEF-Ärzte.

Operationsleistungen  
im LKH Villach

Mit dem Landeskrankenhaus Villach besteht seit 1998 eine Vereinbarung mit der TILAK und dem Vorstand der Universitätsklinik für Augenheilkunde und Optimetrie des LKH Innsbruck über die operative Betreuung von Patienten am Landeskrankenhaus Villach durch Operateure der Augenklinik Innsbruck. Pro Einsatz (Donnerstagabend bis Sonntagvormittag) werden dem LKH Innsbruck vom Landeskrankenhaus Villach pro Arzt € 1.090,- refundiert. Die Operateure und Assistenten haben für die Durchführung von Operationen Anspruch auf Operationshonorare und Assistenzgebühren gegenüber dem Landeskrankenhaus Villach. Das Landeskrankenhaus Innsbruck konnte im Jahr 2005 € 22.218,20 für die Operationsleistungen in Villach vereinnahmen.

Stellungnahme  
der TILAK

*Die Operationsleistungen in Villach sollen verhindern, dass die Kärntner Patienten in Innsbruck behandelt werden müssen und damit als innerstaatliche Fremdpatienten dann zwangsläufig den Punktwert des TKF „inflationieren“.*

Die sonstigen Personalkostensätze des LKH Innsbruck betreffen die Leistungen des Landes für den Betrieb des Kindergartens und der Kinderkrippe, Leistungen des Wohlfahrtsfonds für das Projekt GiK (Gesund im Krankenhaus), des Blutspendedienstes des Roten Kreuzes, des Bezirkskrankenhauses Lienz und anderer Einrichtungen für sonstige Personalbeistellungen.

UMIT Im AZW steht ein Kostenersatz für die Mitarbeitergestellung an die UMIT mit € 125.601,18 zu Buche.

Verein WIR Im PKH Hall leistete der Verein WIR einen Personalkostenersatz in Höhe von € 762.694,41. Seit Gründung dieses Vereines wurde die Betreuung von Behinderten übernommen, die früher im PKH Hall untergebracht waren. Gleichzeitig wurden dem Verein mehrere Betreuungspersonen überlassen. Derzeit sind noch 17 TILAK-Mitarbeiter beim Verein tätig, deren Personalkosten zur Gänze vom Verein WIR refundiert werden.

Klinik 2015 Im Rechenwerk der TILAK-Holding scheint als größte Position der Personalkostensätze die „IT-Eigenleistungen für das Projekt KLINIK 2015“ in Höhe von € 412.182,- auf. Dieser Betrag wurde umgebucht und beim Projekt Klinik 2015 als Investitionskosten aktiviert. Grundlage dieser Vorgangsweise bildet das Übereinkommen vom 26.11.2004, welches zwischen der Republik Österreich, dem Land Tirol und der TILAK über die Finanzierung des Projektes „Klinik 2015“ abgeschlossen wurde.

Tivelop, TCC Die TIVELOP hat € 374.668,28, das TCC Studentenheim € 38.540,43 und die TCC Errichtungs- und Betriebs GmbH € 34.256,11 für Personalbeistellungen an die TILAK-Holding entrichtet. Grundlage der Personalbeistellungen bilden die am 6.6.2005 abgeschlossenen Verträge zwischen der TILAK und den genannten Einrichtungen. Im Jahr 2005 waren 12 Bedienstete für die TIVELOP, 2 Bedienstete für die TCC Errichtungs- und Betriebs GmbH und eine Bedienstete für das TCC Studentenheim tätig.

Der LRH weist darauf hin, dass Personalbeistellungen an andere Einrichtungen und Tochterfirmen nicht zum Aufgabenbereich der TILAK gehören und weder vom Gesellschaftsvertrag noch vom TILAK-Gesetz gedeckt sind. Der LRH hat bereits in einem früheren Bericht (Tivelop-Projektentwicklung und Projektmanagement GmbH vom 20.10.2005, Seite 33) auf diese Problematik aufmerksam gemacht und kritisiert, dass ohne Rücksicht auf die rechtlichen Rah-

menbedingungen und die rechtlichen und wirtschaftlichen Folgen  
Tatsachen gesetzt wurden.

Stellungnahme  
der TILAK

*Wie bereits zum LRH-Prüfbericht „TIVELOP Projektentwicklung und Projektmanagement GmbH“ mitgeteilt wurde mit Wirkung vom 1. Jänner 2006 die TILAK-spezifischen Geschäftsfeldern wieder in die TILAK (Bauprojektcontrolling, Baukostenverfolgung, Finanzierungsabwicklungen von Investitionsmaßnahmen, Terminplanung und –controlling) reintegriert. Aktuell ist noch eine TILAK-Bedienstete über Personalbeistellung für das TCC Studentenheim tätig.*

Fremdpersonal

Der Personalaufwand 2005 enthält €1.462.420,70 für Fremdpersonal, wobei sich dieser Aufwand auf die einzelnen Krankenhäuser verteilt:

LKH Innsbruck	€ 1.122.365,69
AZW	€ 198.788,38
LKH Hochzirl	€ 46.999,13
LKH Natters	€ 82.921,86
PKH Hall	€ 11.345,64

Pauschalabgeltung  
an Medizinische  
Universität

Mit Rahmenvereinbarung zwischen der Medizinischen Universität und der TILAK GmbH vom 3.2.2006 über eine einheitliche Dienstplanung für alle Ärzte und Zahnärzte hat sich die TILAK verpflichtet für die Jahre 2005 und 2006 einen jährlichen Pauschalbetrag in der Höhe von je 1,0 Mio. € als pauschalierte Abgeltung für die von Universitätsbediensteten zu erbringenden Journal- und/oder Bereitschaftsdiensten an die Medizinische Universität Innsbruck zu leisten. Für den LRH stellt eine Pauschalabgeltung in dieser Höhe keine wirtschaftliche und zweckmäßige Vorgangsweise dar, zumal Journal- und Bereitschaftsdienste nach den Dienstplänen nachvollziehbar und damit berechenbar sein müssten.

Seelsorge

Aufgrund einer Kooperationsvereinbarung vom 5.10.2004 übernimmt die TILAK zur Aufrechterhaltung der seelsorgischen Betreuung von Patienten und deren Angehörigen sowie des Personals am LKH Innsbruck und zur Aufnahme der Tätigkeit der Klinikseelsorge als Kriseninterventionsstelle die Personalaufwendungen der Diözese Innsbruck mit einem Betrag von €60.000,- pro Kalenderjahr, wertgesichert nach der Entwicklung der Personalkosten der Diözese.

IT-Dienstleistungen

Beim AZW wurden die IT-Providing-Dienstleistungen ab 1.10.2002

an die TCC GmbH ausgelagert. Mit Vereinbarung vom 23.9.2002 wurden die bisherigen IT-Mitarbeiter im AZW (vier Bedienstete) im Wege eines Personalleasings in die TCC GmbH übernommen. Für die ordnungsgemäße Erbringung der IT-Leistungen erhält die TCC ein Honorar in Höhe des Bruttolohnes zuzüglich der Dienstgeberbeiträge, eines 5 %-igen Aufschlages, der Umsatzsteuer, der Kommunalsteuer und sonstiger Lohnnebenkosten. Im Jahr 2005 betrug der Kostenanteil für das IT-Providing € 157.963,66.

Mit dem Verein „Gesellschaft für Psychische Gesundheit – Psychohygiene Tirol“ besteht seit dem Jahr 1994 eine Vereinbarung über die Bereitstellung von personellen Ressourcen zur Anwendung eines kognitiven Computerprogrammes im Rahmen der Rehabilitationsmaßnahmen für psychiatrische Patienten. Auf der Grundlage dieser Vereinbarung leistet die TILAK ein Drittel der Personalaufwendungen für eine geeignet ausgebildete Person (Informatiker, Biostatiker o. dgl.) an den Verein. Im Jahr 2005 waren dies € 18.324,45.

Die Aufwendungen für Fremdpersonal in den LKH Natters, Hochzirl und Hall betreffen hauptsächlich die Abgeltungen von Diensten externer Ärzte und der Seelsorge.

## **5. Sonstige Feststellungen**

---

### **a) Mitarbeiterkarten**

Seit 1998 hat die TILAK eine Mitarbeiterkarte (Chipkartenformat mit Lichtbild) eingeführt, die von allen Mitarbeitern sichtbar zu tragen ist. Die Mitarbeiterkarte wird über das Betriebsratsbüro ausgestellt und beinhaltet mehrere Funktionen. Je nach dienstlicher Notwendigkeit oder Interesse des Mitarbeiters können alle oder nur einzelne Funktionen der Mitarbeiterkarte aktiviert werden. Folgende Funktionen können genutzt werden:

Identitätsausweis (Dienstausweis)

Zeiterfassung

Zutrittsicherung

Essensteilnahme

Quick-Chip der Raika



### Fahrradboxen-Zutritt

Mitarbeiterkarten werden nicht nur an Dienstnehmer der TILAK (Landesbedienstete), sondern hauptsächlich wegen der Essensteilnahme auch an andere Personengruppen ausgegeben:

Schüler des AZW (ca.1200)

Sitzwachen (ca. 150)

Mitarbeiter der Medizinischen Universität (Bund, ca. 800)

Mitarbeiter der vorklinischen Institute (ca. 700)

Mitarbeiter aus Drittmittelfinanzierungen (ca. 200)

Mitarbeiter des Militärspitals (ca. 70)

Schüler des Bundestageschulheimes (ca. 120)

Mitarbeiter der Hypo Bank Filiale Innrain (ca. 15)

Externe Mitarbeiter von Beteiligungsfirmen (ca. 15)

Mitarbeiter von Fremdfirmen (Group4, Rotes Kreuz, Baufirmen ca. 1500)

Studenten und Dissertanten der Medizinischen Universität (ca. 200)

Mitarbeiter der Klinikseelsorge (ca. 10)

Im LKI kann gegen Gebühr jedermann über einen Automaten im Speisesaal eine Mitarbeiterkarte ausdrucken, die dann zur Essensteilnahme zu einem erhöhten Preis von € 5,50 berechtigt.

Der LRH wollte den Stand der derzeit in Umlauf befindlichen Mitarbeiterkarten erheben. Dies war nicht möglich, weil keine Evidenz über die ausgegebenen Mitarbeiterkarten geführt wird.

Als Anhaltspunkt wurde dem LRH lediglich eine Auswertung der Mitarbeiterkarten von Bediensteten übergeben, die auch im SAP erfasst sind. Diese Auswertung zeigte 7.675 Landesmitarbeiter, 1.168 Bundesmitarbeiter, in Summe somit 8.863 ausgegebene Mitarbeiterkarten, welche sich auf die einzelnen Krankenhäuser bzw. Verwaltungseinheiten folgendermaßen verteilen:

LKH Innsbruck	6.278
LKH Hochzirl	322
LKH Natters	259

PKH Hall	408
LPK Tirol	132
AZW	1.268
<u>TILAK-Holding</u>	<u>196</u>
<u>Summe</u>	<u>8.863</u>

Im Jahr 1998 wurden 21.000 Stück Mitarbeiterkarten (Rohlinge) angekauft. Bei einem derzeitigen Restbestand von ca. 1.200 Stück und der Weitergabe von 1.000 Stück an die UMIT ergibt sich eine Ausgabe in der Zeit von 1998 bis 2006 von 18.800 Mitarbeiterkarten. Beim Ausscheiden eines Bediensteten wird die Karte eingezogen, bei Veränderungen (Name, Titel, Funktion) und bei Beschädigung wird die Karte ausgetauscht.

fehlende Evidenz  
der Mitarbeiterkarten

Der LRH hält es für einen Mangel, dass keine Evidenz über die im Umlauf befindlichen Mitarbeiterkarten besteht, zumal mit den Karten Berechtigungen verbunden sind und die Karten nach außen hin Personen als Mitarbeiter der TILAK ausweisen. Für den LRH wurden zu viele Funktionen auf der Mitarbeiterkarte vereint. Es soll nicht ermöglicht werden, dass sich tilakfremde Personen als TILAK-Mitarbeiter ausweisen können.

## **b) Personalverpflegung**

Im Speisesaal des LKH Innsbruck werden an den Werktagen von Montag bis Freitag durchschnittlich 1500 Personen mit einem Mittagessen versorgt. Die Essensausgabe erfolgt zwischen 10:45 Uhr und 14:30 Uhr. Der Speisesaal bietet rd. 350 Sitzplätze.

Das Mittagsmenü besteht aus Suppe, Hauptspeise und Salat oder Dessert. Den Bediensteten stehen ein Vollkostmenü, ein leichtes Vollkostmenü, ein vegetarisches Menü und Sonder- bzw. Diätverpflegungen zur Auswahl. Es können auch nur Teilverpflegungen bezogen werden. Die Abrechnung der Verpflegung erfolgt ausschließlich über die Mitarbeiterkarte, auf der der Speisenbezug bei der Speisesaalkasse abgebucht wird.

Im ersten Halbjahr 2006 nahmen 6.000 Personen mehr oder weniger regelmäßig an der Personalverpflegung teil.

Für die Personalverpflegung gelten je nach Personenkreis unterschiedliche Tarife. Beispielsweise gelten im Jahr 2006 für ein Vollkostenmenü folgende Tarife:

kostenlos: Lehrlinge, Pflichtpraktikanten und -famulanten

€ 2,54: Mitarbeitertarif für Landes- und Bundesbedienstete

€ 3,83: teilmäßiger Tarif für Mitarbeiter der vorklinischen Institute

Diplomanden, Dissertanten, Servicefirmen, Militärspital, Rotes Kreuz

€ 3,76: Sondertarif für Schüler des Bundestageschulheimes

€ 5,50: Vollzahler, d.s. Betriebsfremde (Hypo, Universität, Landhaus, Werksverträge, Ambulanz Austria, Gäste)

In den übrigen Landeskrankenhäusern wird an die Bediensteten von Montag bis Freitag in den Speisesälen ein Mittagessen abgegeben, wobei die Wahlmöglichkeiten geringer sind. Im PKH Hall und im LKH Hochzirl wird von allen Bediensteten ein fixer Menüpreis von € 2,50 pro Mahlzeit eingehoben, im LKH Natters beträgt der Menüpreis € 2,61.

### c) Personalunterkünfte

Derzeit stehen in den Landeskrankenhäusern folgende Personalunterkünfte bereit, von denen derzeit viele leer stehen.

#### Personalunterkünfte:

	Adresse		dzt. belegt	dzt. leer
<b>LKH Innsbruck</b>	Völs, Albertistraße 1	149 Garconnieren	115	34
	Völs, Albertistraße 4	181 Garconnieren	136	45
	Innrain 66a	12 Garconnieren	8	4
<b>LKH Hochzirl</b>	Hochzirl	24 Wohnungen	24	
<b>LKH Natters</b>	Haus Ost	43 Wohnungen	43 (11 Fremdmieten)	
	Haus West	51 Wohnungen	19 (6 Fremdmieten)	32

	Adresse		dzt. belegt	dzt. leer
<b>PKH Hall</b>	Personaltrakt	3 Wohnungen 7 Zimmer	3 6	1
	Wirtschaftsgebäude	1 Garconniere 2 Zimmer		1 2
	KM-Straße 9	2 Wohnungen	2	
	Neues LH	4 Wohnungen	4	
	Altes LH	6 Wohnungen	4	2
<b>AZW</b>	AZW-Innrain – OG 11-12	50 Schüler		
	AZW-Völs	80 Schüler		
	AZW-Campushotel Hall	35 Schüler		
	AZW-Innrain –OG 13	11 Kleinwhg.		

Vor zehn Jahren standen im Schwesternheim, Innrain 66, noch 172 Einzelzimmer, in Axams weitere 7 Einzelzimmer und in Igls 30 Apartments zur Verfügung. Diese wurden seither wegen mangelnden Bedarfs aufgelassen bzw. zu Büroräumen umfunktioniert.

Im AZW, Innrain 98, wurde die Zahl von 250 Internatsplätzen im Jahr 1996 bis zum Jahr 2006 auf 50 Internatsplätze und 11 Kleinwohnungen reduziert. Die Stockwerke 4 bis 10 werden anderweitig genutzt.

Mit ein Grund für leer stehende Personalunterkünfte sind neben veränderten Lebensgewohnheiten der Bediensteten auch der Umstand, dass die Unterkünfte und Wohnungen seit 1991 nur mehr auf jeweils sechs Jahre befristet vergeben werden.

Der LRH hält die Möglichkeit der Bereitstellung von Wohnmöglichkeiten gerade für jene Berufsgruppen für äußerst vorteilhaft, bei denen eine größere Fluktuation vorherrscht.

Entgelt für  
Unterkünfte

In einer Betriebsvereinbarung vom 12.6.1996 zwischen dem LKH Innsbruck, der TILAK und dem Betriebsausschuss wurde festgelegt, dass die Unterkunftskosten jährlich neu berechnet und von der Unterkunftscommission, bestehend aus je zwei Dienstgeber- und zwei Dienstnehmervertretern, für das jeweils nächstfolgende Kalenderjahr mittels Beschluss festgesetzt werden. Ab 1.7.1996 wurden die Unterkunftskosten (Miet-, Betriebs- und Heizkosten) für die Garconnieren in Völs mit monatlich € 192,51 und für die Zimmer im Innrain 66 mit monatlich € 109,-- bis € 175,72 festgesetzt.

Trotz der abgeschlossenen Betriebsvereinbarung blieben diese Tarife bis zum Jahr 2006 unverändert. Erst mit Beschluss vom 1.2.2006 erfolgte eine Erhöhung ab 1.3.2006 um 2,7 % und ab 1.10.2006 um 3 %. Ab 1.4.2007 ist eine weitere Erhöhung um 2,35 % (entspricht der Gehaltsanpassung öffentlicher Dienst zum 1.1.2007) und ab 1.1.2008 und alle weiteren Jahre eine Erhöhung gemäß der Gehaltsanpassung des öffentlichen Dienstes vorgesehen. Derzeit wird für die Benützung einer Personalunterkunft in Völs ein monatlicher Pauschalbetrag von €203,64 im Gehaltsabzugswege einbehalten. Für eine Garconniere im Innrain 66 beträgt die Wohnungsvergütung derzeit €229,47.

Kritik

Der LRH erhebt Kritik an der Unterlassung der jährlichen Erhöhung der Miet- und Betriebskosten, obwohl die Erhöhung in einer Betriebsvereinbarung ausverhandelt war. Die bisher entgangenen Einnahmen werden auf ca. €600.000,-- geschätzt. Mit diesem Geld hätte ein Teil der dringend erforderlichen Gebäudesanierung finanziert werden können. Auch in den Folgejahren wird sich die zehnjährige Unterlassung der Mietpreisanpassung negativ auf die Einnahmenentwicklung auswirken.

Stellungnahme  
der TILAK

*Die unterlassene Anhebung der Miet- und Betriebskosten für die Mitarbeiterunterkünfte ist im Zusammenhang mit dem schlechten baulichen Zustand der von der TIGEWOSI errichteten Gebäude zu sehen. Teilweise waren die Wohnungen nicht mehr vermietbar.*

**d) Mitarbeiterparkplätze**

Das LKH Innsbruck verfügt über 765 PKW-Abstellplätze in den Tiefgaragen der Frauen- u. Kopfklinik (380), des Medizinentrums Anichstraße (350) und beim Zubau West der Unfallchirurgie (35). Für diese 765 Stellplätze wurden 1.646 Parkgenehmigungen ausgegeben. Für weitere 336 Stellplätze außerhalb des Klinikareals, und zwar beim Fernheizwerk (26), beim Haus Innrain 66 (10) und in der Besele-Garage (300) sind 353 Parkgenehmigungen an Bedienstete ausgegeben.

Als Benützungsentgelt wird den Berechtigten im Krankenhausbereich eine Zeitgebühr von €0,17 während der Tageszeit von 7 bis 17 Uhr und von €0,09 während der übrigen Zeit verrechnet. Die Nutzer von externen Stellflächen entrichten mtl. €24,98 bzw. €33,29 in der Westgarage. Es existiert eine Warteliste für die Ertei-

lung einer Parkberechtigung im Umfang von 172 Antragstellern.

Im LKH Hochzirl werden den Mitarbeitern und Besuchern Parkflächen in ausreichender Zahl unentgeltlich zur Verfügung gestellt.

Im LKH Natters bestehen 24 fix zugeteilte Abstellplätze in der Tiefgarage, wofür die Berechtigten mtl. € 17,44 entrichten. Für weitere 89 fix zugeteilte Abstellplätze im Freigelände zahlen die Berechtigten mtl. € 10,17. Die Parkplätze sind grundsätzlich immer belegt. Es existiert eine Warteliste von weiteren Interessenten.

Im PKH Hall erhalten Mitarbeiter über Antrag eine Dauerparkkarte gegen eine monatliche Gebühr von € 5,--, welche im Gehaltsabzugsweg einbehalten wird. Die 215 Parkplätze befinden sich am Rand des Krankenhausareals, sind nicht überdacht und zum Großteil nicht asphaltiert. Externe und Besucher können diese Plätze ebenfalls benutzen. Die Gebühr richtet sich nach den Preisen der gebührenpflichtigen Kurzparkzone Hall und beträgt pro Stunde € 1,--. Die erste halbe Stunde ist kostenlos, die Tageshöchstgebühr beträgt € 10,--. Die Einnahmen aus den Parkgebühren der Mitarbeiter betragen im Jahr 2005 € 21.221,--. Unter der Annahme einer dauerhaften Inanspruchnahme sind das 354 Parkberechtigungen.

#### **e) Beistellung von Dienstkleidung**

Im LKH Innsbruck werden an ca. 4.500 Bedienstete (auch Bundesbedienstete) je nach Berufsgruppe unterschiedliche Bekleidungsstücke bereitgestellt. Mit der Ausgabe und Manipulation der Eigenwäsche sind 5,34 Bedienstete beschäftigt. Die Kosten der Eigenwäscheversorgung für Personalbekleidung setzten sich 2005 zusammen aus:

Einkauf	€ 132.778,--
Reinigung	€ 145.265,--
Instandsetzung	€ 62.245,--
<u>Personalkosten</u>	<u>€ 216.489,--</u>
<u>Summe</u>	<u>€ 556.777,--</u>

Für Küchenmitarbeiter (134 Bedienstete) und Techniker (99 Bedienstete) wird die Personalbekleidung über Mietwäsche bereitgestellt, wofür im Jahr 2005 Kosten in der Höhe von € 55.122,-- anfi-

len.

Auch in den anderen Landeskrankenanstalten wird den Ärzten, dem Pflegepersonal, den Therapeuten, Abteilungshilfen, Handwerkern und Küchenmitarbeitern Berufskleidung meist als Mietwäsche vom Dienstgeber beigestellt.

#### **f) Wohlfahrtsfonds**

Das Tir.KAG sieht im § 41 Abs. 6 vor, dass dem Anstaltsträger für die Bereitstellung der Einrichtungen zur Untersuchung und Behandlung der Pfléglinge in der Sonderklasse ein Anteil von mindestens 10 % (ab 1.1.2008 20 %) der Arzthonorare der Sonderklassenpatienten gebührt (Hausanteil). Der Anstaltsträger hat vom Hausanteil einen Betrag von mindestens 3,33 % der Honorare für Sozialleistungen für das Anstaltspersonal zu verwenden.

Dieser Honoraranteil für Sozialleistungen wird laufend von den Landeskrankenhäusern dem TILAK-Wohlfahrtsfonds zugewiesen, der vom Zentralbetriebsrat der TILAK verwaltet wird. Über die Verwendung der Mittel entscheidet eine Kommission, die sich aus drei Dienstgeber- und drei Dienstnehmervetretern zusammensetzt. Nach der Geschäftsordnung ist für Beschlüsse Einstimmigkeit erforderlich.

Der Wohlfahrtsfonds verfügte zum Jahresende 2005 über ein Kapital von € 4.592.957,--, welches zum Großteil in Wertpapieren veranlagt ist. Im Jahr 2005 standen den Einnahmen von € 835.178,14 nur Ausgaben von € 326.686,04 gegenüber. In den Vorjahren war die Situation ähnlich. Durchschnittlich nahm der Wohlfahrtsfonds in den letzten fünf Jahren jährlich € 1.114.280,-- ein, und hat nur € 264.600,-- pro Jahr ausgegeben.

Die Ausgaben wurden verwendet für

- die Gemeinschaftspflege (Richtwert 50,-- je Mitarbeiter, runde Geburtstage),
- Begräbniskostenbeitrag beim Tod eines aktiven Bediensteten,
- Übernahme des Selbstbehaltes bei Krankenzusatzversicherung,
- Kostenbeitrag für das Projekt „G´ sund im Krankenhaus“ (GIK), in dessen Rahmen dem Personal medizinische Untersuchungen

und Therapien kostenlos angeboten werden,

- Hilfe bei Hochwasserschäden von betroffenen Bediensteten,
- Anschaffung eines VW-Bus für Ausflüge und
- Zuschuss an den Sportclub des Landeskrankenhauses.

Anregung

Der LRH verweist auf die Zweckwidmung des Honoraranteiles im Tir.KAG und regt an, die jährlichen Einnahmen dem derzeitigen Personalstand zukommen zu lassen und nicht durch größere Anspargungen um mehrere Jahre in die Zukunft zu verschieben bzw. durch längerfristige Veranlagungen dem begünstigten Personenkreis zu entziehen.

### **g) Reisekosten**

Die Reisekosten werden nur zu einem geringen Teil über die Lohnverrechnung (Beamte und Reisepauschale) ausbezahlt. Der Großteil der Reiserechnungen der Bediensteten wird durch die Finanzbuchhaltung liquidiert. Im RA des Landes wurden die Reisekosten im nachfolgenden Kalenderjahr ausgewiesen, weil sie erst über Nachbuchungen im Folgejahr Eingang in dieses Rechenwerk fanden. Der RA des Landes wird regelmäßig früher erstellt und abgeschlossen als die TILAK-Bilanz.

Zu den Reisekosten zählen Fahrtkosten, Kilometergelder, Taggelder und Nächtigungskosten. Die TILAK ersetzt den Bediensteten jene Tarife, die allen Landesbediensteten nach der Landesreisegebührenvorschrift und der Reisegebührenverordnung zustehen. Derzeit beträgt die Tagesgebühr €26,40 und die Nächtigungsgebühr €27,30 bei Reisen innerhalb Tirols bzw. €36,40 bei Reisen in andere Länder. Das Kilometergeld für PKW's wurde ab 28.10.2005 von €0,356 auf €0,376 je Kilometer angehoben.

In den Sammelnachweisen „Leistungen für Personal“ der jährlichen RA des Landes wurden als Reisegebühren folgende Beträge ausgewiesen. Die Ziffern für das Jahr 2006 wurden dem Verrechnungsauftrag der Buchhaltung des Amtes der Landesregierung „Reisegebühren TILAK 2005“ vom 20.11.2006 entnommen:



Reisekosten lt. Sammelnachweis des RA (in €):

	1996	1999	2002	2005	2006*
<b>LKH Innsbruck</b>	71.219	126.523	10.000	316.000	188.153
<b>LKH Hochzirl</b>	654	5.596	2.000	3.000	413
<b>LKH Natters</b>	10.319	7.122		1.000	718
<b>PKH Hall</b>	19.330	7.848	1.000	2.000	8.963
<b>LPK Tirol</b>		145			1.329
<b>AZW</b>	4.723	16.860		29.000	12.778
<b>Tilak gesamt</b>	<b>106.245</b>	<b>164.094</b>	<b>13.000</b>	<b>351.000</b>	<b>212.354</b>

\* lt. Verrechnungsauftrag

Eine Entwicklung der Reisekosten kann aus dem vorliegenden Ziffernmaterial nicht abgeleitet werden, da die Vollständigkeit der eingebuchten Beträge - insbesondere im Jahr 2002 - angezweifelt werden muss. Bei den Ziffern der Vorjahre kann nicht beurteilt werden, wieweit auch andere mit Reisen in Zusammenhang stehende Kosten (z.B. Kurskosten, Tagungsgebühren) hier verbucht wurden. Der LRH weist nochmals darauf hin, dass die im RA des Landes ausgewiesenen Ziffern und Daten, welche die TILAK betreffen, mit der Geschäftsführung der Gesellschaft und deren internen Rechenwerk abgestimmt werden sollte.

*Stellungnahme  
der TILAK*

*Die Passage „Die Reisekosten werden nur zu einem geringen Teil über die Lohnverrechnung (Beamte und Reisepauschale) ausbezahlt. Der Großteil der Reiserechnungen der Bediensteten wird durch die Finanzbuchhaltung liquidiert“ ist nicht korrekt. Richtig ist vielmehr, dass über die Finanzbuchhaltung generell nur Vorauszahlungen wie z.B. Kurskosten geleistet werden. Der größte Teil der Reisekosten werden über die Lohnverrechnung ausbezahlt und verbucht.*

*Die Anmerkung „Bei den Ziffern der Vorjahre kann nicht beurteilt werden, wieweit auch andere mit Reisen in Zusammenhang stehende Kosten (z.B. Kurskosten, Tagungsgebühren) hier verbucht wurden“ ist unzutreffend, da sowohl Kurskosten als Tagungsgebühren über die Reisekostenabrechnung auswertbar sind.*

## **h) Aus- und Weiterbildung**

### **Dienstprüfungen**

Verwaltungsbedienstete werden grundsätzlich im Dienstvertrag zur Ablegung einer Dienstprüfung verpflichtet. Allerdings wurden dem LRH auch einige Fälle bekannt, wo der Dienstgeber auf die Ablegung einer Dienstprüfung verzichtet hat.

Im AZW wurden Dienstausbildungslehrgänge zur Dienstprüfung für Verwaltungsbedienstete organisiert. Für die Entlohnungsgruppen c und d fand seit 2001, jährlich im Frühjahr, ein Lehrgang mit 27 bis 33 Teilnehmern statt. Anschließend an den Lehrgang konnten die Teilnehmer die Dienstprüfung ablegen.

Für die Entlohnungsgruppe b fand der letzte Ausbildungslehrgang, den zehn Teilnehmer besuchten, im Jahr 2001 statt. Für die Verwendungsgruppe a wurde bisher noch kein Ausbildungslehrgang organisiert.

### **Fortbildungsprogramm für Verwaltungsbedienstete und Betriebspersonal**

Im Jahr 2006 wurde zwischen der TILAK und dem Zentralbetriebsrat eine Betriebsvereinbarung über ein berufsunterstützendes Fortbildungsprogramm für Verwaltungsbedienstete und Betriebspersonal mit Abschluss als Dienstprüfung abgeschlossen, die mit 1.1.2007 in Kraft tritt. Sie regelt Inhalte und Form der Aus- und Fortbildung und der Dienstprüfung für die Entlohnungsgruppen a, b, c, d und p1 bis p5. Von diesem verpflichtenden Fortbildungsprogramm generell befreit sind jene Dienstnehmer, die unmittelbar mit der Patientenbetreuung bzw. mit der Befundung oder Therapie von Patienten betraut sind, das sind Ärzte, MTDs, Pflegepersonal, Psychologen, Sozialarbeiter etc.

Im Jahr 2006 haben die Abteilung Verwaltungsorganisation und Personalmanagement des Amtes der Landesregierung und die Abteilung Personalmanagement der TILAK eine Vereinbarung zur gegenseitigen Anerkennung der Dienstprüfungen abgeschlossen.

### **UMIT-Studien**

Seit Oktober 2003 bietet die UMIT (Private Universität für Gesundheitswissenschaften, medizinische Informatik und Technik) in Hall verschiedene Studien und Universitätslehrgänge an. Die Studiedauer hängt von der Art des Studiums (Bakkalaureatstudium, Magisterstudium, Doktoratstudium) oder den einzelnen Lehrgängen ab. Die vollen Studiengebühren pro Semester differieren zwischen € 726,-, € 2.000,- und € 2.200,-.

Anfänglich hat die TILAK für jene Bediensteten, die eine Ausbildung an der UMIT absolvierten, generell 50 % der Studiengebühren übernommen und 50 % der dafür aufgewendeten Zeit als Dienstzeit angerechnet. Soweit die UMIT-Ausbildung im dienstlichen Interesse absolviert wurde, hat die TILAK die Ausbildungskosten für einige Bedienstete zur Gänze übernommen und die Zeit voll auf die Dienstzeit angerechnet.

Bisher hat die TILAK € 448.404,- an Studiengebühren für Landes- und Bundesbedienstete und für Bedienstete von Bezirkskrankenhäusern an die UMIT bezahlt:

#### Studiengebühren:

	Tilak		Bund		Externe		Summe	
	Studenten	€	Studenten	€	Studenten	€	Studenten	€
WS 2003/04								60.176
SS 2003/04	52	54.150	17	17.000	3	3.000	72	74.150
WS 2004/05	59	67.000	19	19.000	2	2.000	80	88.000
SS 2004/05	56	65.350	11	11.000			67	76.350
WS 2005/06	69	71.114	9	9.100			78	80.214
SS 2005/06	63	63.414	6	6.100			69	69.514
<b>Summe</b>								<b>448.404</b>

#### Kritik

Der LRH kritisiert, dass die Tilak die Studiengebühren an der UMIT auch für Bundesbedienstete und Bedienstete von Bezirkskrankenhäusern teilweise getragen hat.

Nach den Erhebungen des LRH haben bisher 39 Bedienstete der TILAK ein UMIT-Studium bzw. eine UMIT-Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Nur wenige Bedienstete haben infolge der erweiterten Ausbildung auch eine höherwertige Tätigkeit oder höhere Funktion in der TILAK übernommen.

Seit dem Sommer 2006 werden Studierende an der UMIT, die im Dienststand der TILAK stehen, nur dann vom Dienstgeber bezuschusst, wenn das Studium im Interesse des Dienstgebers gelegen ist. In diesem Fall kann auch eine Absolvierung dieser Studien - sofern dies akzeptabel und zweckmäßig ist - in der Dienstzeit erfolgen. Fehlt die Voraussetzung des dienstlichen Interesses, so sind solche

Studien in der Freizeit und auf eigene Kosten der Studierenden zu absolvieren. Die Neuregelung wird auf alle neuen Genehmigungen (Studienanfänger) angewendet.

*Stellungnahme  
der Regierung*

*Dass die TILAK die Studiengebühren an der UMIT auch für Bundesbedienstete und Bedienstete von Bezirkskrankenanstalten getragen hat, erklärt sich im Umstand, dass die UMIT seinerzeit eine Tochtergesellschaft der TILAK war und sich in der schwierigen Aufbau-phase befand. Mit ihrer Trennung von der TILAK ist eine klare Regelung in Bezug auf die Studiengebühren erfolgt.*

*Stellungnahme  
der TILAK*

*Die Bezahlung von Studiengebühren an der UMIT durch die TILAK hat sich seit Ende 2005 stark reduziert und wird sich in Hinkunft auf Fälle beschränken, wo eine bestimmte Ausbildung als betriebsnotwendig eingestuft wird. Zudem kann eine allfällige Gebührenübernahme auch andere Bildungseinrichtungen (nicht nur die UMIT) betreffen.*

*Bei den genannten Bediensteten aus Bezirkskrankenhäusern handelt es sich um zwei Mitarbeiter des Bezirkskrankenhauses Schwaz, an deren Betriebsgesellschaft die TILAK zu 50% beteiligt ist und wo die TILAK den Geschäftsführer stellt.*

## **6. Geplante Maßnahmen zur Effizienzsteigerung**

Positionspapier

Im Oktober 2006 hat die TILAK ein Positionspapier zur strategischen Planung für die Leistungs- und Kostenentwicklung bei der TILAK der Landesregierung vorgelegt. Die Landesregierung hat das Positionspapier in der Sitzung am 17.10.2006 zur Kenntnis genommen.

Pflegeschlüssel  
und Laborleistungen

Von den geplanten Maßnahmen mit unmittelbaren Auswirkungen auf den Personalbereich können kurzfristig die Rücknahme des Pflegeschlüssels im Intensivbereich von bisher 1:4 auf 1:3 und die Zentralisierung von Laborleistungen bei gleichzeitiger Anpassung der Labor-Infrastruktur genannt werden.

Ambulanzleistungen

Mittelfristig wird eine Rückverlagerung von Ambulanzleistungen in den extramuralen Bereich angestrebt. Das strategische Ziel der Leistungsplanung besteht darin, die ambulanten Leistungen auf jenes Maß zu reduzieren, das einerseits aus Gründen der ärztlichen Ausbildung oder für die universitäre Forschung und andererseits

aufgrund des gesetzlichen Versorgungsauftrages erforderlich ist. Ein Steuerungsbereich von etwa 20 % der Leistungen im ambulanten Bereich wird geschätzt.

Neuberechnung  
des Personalbedarfs

Die letzte Personalbedarfsberechnung (Vamed-Studie) stammt aus den Jahren 1993 bis 1995 und ist inzwischen wegen geänderter gesetzlicher Rahmenbedingungen überholt. Die TILAK hat sich daher mit der Medizinischen Universität auf eine Neuberechnung des Personalbedarfs verständigt. Ziel dieser Neuberechnung des Personalbedarfs ist nicht nur eine Personaldimensionierung pro Klinik, sondern auch eine Aufteilung des dazu sowohl von der TILAK als auch von der Medizinischen Universität zu leistenden Beitrages. Derzeit ist nicht wirklich klar, wie viel Personal erforderlich ist, um den Betrieb ordnungsgemäß abzuwickeln. Auf dem Papier vorhandenes Universitätspersonal ist in der Realität oft nicht einsetzbar. Überstunden sind nicht nachvollziehbar und vermehren sich auch, wenn zusätzliche Arztstellen geschaffen werden.

Änderung der  
Arbeitszeiten

Mit einer Arbeitszeitflexibilisierung und der Einführung von Blockarbeitszeiten könnten die Mitarbeiter gleichmäßiger und dem Arbeitsanfall entsprechend besser auf den ganzen Tag verteilt werden, wodurch vorhandene Ressourcen (z.B. OP's) besser genutzt und Überstundenleistungen vermieden werden könnten. Voraussetzung für die Einführung von Blockarbeitszeiten bei den Ärzten ist jedoch eine Veränderung der Arbeitszeitregelung „Modell Tirol“. Das „Modell Tirol“ enthält einige für den Dienstgeber ungünstige Bestimmungen (z.B. Aufrundung auf halbe Stunden, Auffüllen der Normalarbeitszeit mit Bereitschaftsstunden, Stundenteiler 168 anstelle von 173, Nachtarbeitsstunden 21,00 Uhr bis 6,30 Uhr, Nebenbeschäftigungen außerhalb der Krankenanstalt), welche das LKA bereits bei der letzten Überprüfung im Jahr 1994 kritisiert hat.

Koordination der  
Arbeitszeiten von  
TILAK und Universität

Wichtig für die Arbeitszeitplanung im LKH Innsbruck ist eine Koordination und Abstimmung der Arbeitszeiten des TILAK-Personals mit den Arbeitszeiten des Universitätspersonals. Derzeit muss mehr Landespersonal als an sich nötig wäre, in Reserve gehalten werden, um kurzfristige Abwesenheiten von Universitätsbediensteten ausgleichen zu können.

Stellungnahme  
der Regierung

*Die Verhandlungen mit der Medizinischen Universität Innsbruck über eine Kooperation hinsichtlich des Personalbedarfs und des Personaleinsatzes werden derzeit geführt.*

## 7. Benchmark der Universitätskliniken Innsbruck – Graz – Wien

Vergleich mit  
Graz und Wien

In einem Kosten- und Leistungsvergleich für das Jahr 2005 zwischen den Universitätskliniken Innsbruck – Graz – Wien liegt das LKH Innsbruck bei den Personalkosten pro Mitarbeiter um 4,6 % über dem Wert von Wien und 2,6 % über dem Wert von Graz. Die Begründung liegt darin, dass das LKH Innsbruck weniger Personal dafür aber mehr höher qualifizierte Beschäftigte hat. Höhere Leistungsdaten (Belagstage, LDF-Punkte (leistungsorientierte Diagnosefallgruppen-Punkte) und eine andere Kostenstruktur des LKH Innsbruck führen jedoch dazu, dass die wirtschaftliche Gesamtsituation gemessen an den Endkosten und den erbrachten Leistungen günstiger zu beurteilen ist.

Vergleich LKH Innsbruck/LKH Graz/AKH Wien:

2005	LKH Innsbruck	LKH Graz	AKH Wien
korrigierte Beschäftigte	5.147	6.122	8.928
Belagstage	419.830	447.074	569.849
LDF-Punkte	272.757.461	252.151.667	321.824.442
Personalkosten in €	237.605.822	275.384.580	393.888.147
Pers.kosten/korr.Beschäftigte	46.167	44.981	44.120
Pers.kosten/Belagstag	596	616	691
Pers.kosten/ 1000-LDF-Punkte	871	1.092	1.224
Endkosten lt. Kostennachweis in €	399.313.088	465.308.365	899.607.882
Endkosten/korr.Beschäftigte	77.582	76.006	100.762
Endkosten/Belagstag	951	1.041	1.579
Endkosten/1000-LDF-Punkte	1.464	1.845	2.795

Schließlich liegen die Endkosten pro Belagstag in Innsbruck um 8,6 % niedriger als in Graz und 39,8 % niedriger als in Wien. Auch bei den Endkosten pro 1000 LDF-Punkte weist Innsbruck ein um 10,6 % günstigeres Ergebnis als Graz und ein um 46,6 % günstigeres Ergebnis als Wien aus.

Stellungnahme  
der TILAK

*Neben der in der Begründung angeführten Tatsache, dass das LKH Innsbruck weniger Personal dafür aber mehr höher qualifizierte Beschäftigte hat werden wohl eben aufgrund dieser geringeren Perso-*

*nalausstattung entsprechende Mehrleistungen und Überstunden von den Mitarbeitern erforderlich sein und dadurch höhere Personalkosten je korr. Beschäftigten entstehen.*

## **8. Schlussbemerkungen**

---

Ein zentrales Thema im LKH Innsbruck stellt die Erfüllung des Versorgungsauftrages der Bevölkerung in Verbindung mit der Lehre und Forschung durch die Medizinische Universität Innsbruck dar. Alte Übereinkommen zwischen dem Land Tirol und dem Bund über die gemeinsame Finanzierung des klinischen Mehraufwandes bzw. eine seit vielen Jahren geübte Praxis der Personalbeistellungen - insbesondere von Ärzten - sind an die heutigen Verhältnisse anzupassen und neu zu vereinbaren. Der Abschluss eines Zusammenarbeitsvertrages, die Koordination der Dienstplangestaltung und die Neuberechnung des Personalbedarfs stellen wichtige Maßnahmen dar, um zu einer neuen vertraglichen Regelung über die Finanzierung des von TILAK und Medizinischer Universität gemeinsam betriebenen LKH Innsbruck zu gelangen.

Hinsichtlich der im TILAK-Bereich beschäftigten Landesbediensteten fordert der LRH die Einhaltung der rechtlich vorgegebenen Zuständigkeiten ein. Demnach sind die allgemeinen Anwendungs- und Auslegungsfragen der dienst- und besoldungsrechtlichen Vorschriften weiterhin dem Land Tirol vorbehalten. Auch ist die TILAK berechtigt, das erforderliche Personal nur im Rahmen des genehmigten Stellenplans des Landes als Landesbedienstete aufzunehmen. Innerhalb der Gesellschaft sollte in Personalangelegenheiten eine klare Kompetenztrennung nach den strategischen und den operativen Ebenen getroffen werden.

Selbst in der Landesregierung wäre die Konzentration der Zuständigkeit für Tilakangelegenheiten auf ein Regierungsmitglied von Vorteil.

Obwohl für alle Landesbediensteten dieselben gesetzlichen Grundlagen gelten, hat sich im Laufe der Jahre durch Betriebsvereinbarungen, Sonderverträge und die Nichtanwendung der Besoldungsreform ein eigenes Dienstrecht für die Landesbediensteten im TILAK-Bereich entwickelt. Nachdem die Bestrebungen zur Erreichung der Kollektivvertragsfähigkeit der Krankenanstalten in Österreich derzeit als gescheitert betrachtet werden können, hält der LRH

die Aufrechterhaltung einheitlicher dienst- und besoldungsrechtlicher Regelungen für alle Landesbediensteten für zweckmäßig. Die Anwendung der Besoldungsreform des Landes auch auf die Vertragsbediensteten, welche ihren Dienst bei der TILAK versehen, wäre zu überlegen.

Kritisch sieht der LRH einzelne sondervertragliche Regelungen insbesondere die Anlage von Wertpapierdepots für Abfertigungszahlungen, die Pensionsgewährung für einen noch im Aktivstand sich befindlichen Beamten oder die Vereinbarung über Pensionsregelungen, Funktionsverlängerungen auf unbestimmte Zeit und Kündigungsschutzbestimmungen in den Sonderverträgen der höchsten Hierarchieebenen.

Verbesserungswürdig ist die Informationsweitergabe an den Eigentümer Land und seine Organe, sprich Landesregierung und Landtag. Jahrelang entsprachen die im Voranschlag und Rechnungsabschluss ausgewiesenen Ziffern über die Zahl der Bediensteten und den Personalaufwand nicht den tatsächlichen Verhältnissen, weil falsche Personalstandsmeldungen an das Amt der Landesregierung ergingen bzw. in den der Buchhaltung übermittelten Unterlagen über den Personalaufwand nicht alle Aufwendungen (z.B. Abfertigungszahlungen, Beiträge an Pensionskasse und Mitarbeitervorsorgekasse) enthalten waren.

Allerdings ist zu bedenken, dass die verschiedenen Vorschriften für die Rechnungslegung des Landes nach der VRV und die krankenanstaltenrechtliche Leistungsdatenerfassung nach dem KAKuG unterschiedliche Begriffsbestimmungen enthalten und die Darstellung der Personalstände nach Kopfzahlen oder korrigierten Beschäftigten oder Vollzeitäquivalenten vorsehen.

Aufgefallen ist eine große Anzahl von Personalverleihungen an andere Einrichtungen, welche durch Personalkostenrefundierungen ihren Niederschlag in den Rechenwerken finden. Der LRH tritt für eine Reduzierung des Personalleasings ein.

Weitere Anregungen betreffen die Ausgabe von Mitarbeiterkarten, die Entgeltfestsetzung für Personalunterkünfte, die Guthabenstände des Wohlfahrtsfonds und der Ersatz der UMIT-Studiengebühren.



## 9. Zusammenfassung der Empfehlungen

Geschäftsordnung Aufsichtsrat	Zustimmungspflicht des Aufsichtsrates zur Höhe des Bruttogehaltes: Anpassung der Wertgrenze (dzt. € 100.000,--) an den Ausgangsbetrag nach dem Bezügegesetz (dzt. 7.500,--).
Zuständigkeit in der Landesregierung	Der LRH empfiehlt, die Zuständigkeiten innerhalb der Landesregierung bei einem Regierungsmitglied zusammenzuführen.
Personal- entscheidungen	Verstärkte Einbindung des Landes in die Entscheidungen hinsichtlich des zugewiesenen Landespersonals über den Aufsichtsrat oder die Landesregierung.
Personalbeistellung durch Bund	Der LRH empfiehlt im Rahmen des klinischen Mehraufwandes auch die in den letzten Jahrzehnten zu Lasten des Landes erhöhten Personalbeistellungen bei den Ärzten zu berücksichtigen und zu gewichten.



Dr. Klaus Mayramhof

Innsbruck, am 29.5.2007

## **Hinweise**

**Gemäß § 7 Abs. 1 des Gesetzes über den Tiroler Landesrechnungshof hat der LRH die Äußerung der Landesregierung in seine Erwägungen einzubeziehen und in den Endbericht einzuarbeiten. Dies ist unter der jeweiligen Randzeile „Stellungnahme der Regierung“ und „Replik des LRH“ vollzogen worden.**

**Darüber hinaus hat der LRH die Äußerung der Regierung dem Endbericht als Beilagen anzuschließen. In Erfüllung dieses gesetzlichen Auftrages ist im Folgenden die Äußerung der Regierung angeschlossen, wobei die nicht bereits in den Bericht eingearbeiteten Textpassagen durch die Schriftart „fett – kursiv – rot“ gekennzeichnet sind. Alle nicht so gekennzeichneten Textstellen der Stellungnahme wurden bereits eingearbeitet.**





Amt der Tiroler Landesregierung

Verwaltungsentwicklung

An den  
Landesrechnungshof

i m H a u s e

*Dr. Gerhard Brandmayr*

*Telefon: 0512/508-2120*

*Telefax: 0512/508-2225*

*E-Mail: [verwaltungsentwicklung@tirol.gv.at](mailto:verwaltungsentwicklung@tirol.gv.at)*

*DVR: 0059463*

**Rohbericht des Landesrechnungshofes "Personalstruktur der TILAK";  
Äußerung**

*Geschäftszahl VEntw-RL-38/8*

*Innsbruck, 17.04.2007*

Der Landesrechnungshof hat vom Oktober 2006 bis Februar 2007 die "Personalstruktur der TILAK" einer Einschau unterzogen und den Rohbericht vom 22. März 2007, Zl. BE-0209/62, verfasst. Die Tiroler Landesregierung erstattet aufgrund ihres Beschlusses vom 24. April 2007 hierzu folgende

**Ä u ß e r u n g:**

**Zu Punkt 1. Organisation der TILAK GmbH**

**Empfehlung nach Art. 69 Abs. 4 TLO (Seite 13)**

Die Landesregierung wird die Empfehlung des Landesrechnungshofes prüfen. Vorauszuschicken ist aber, dass sich die bestehende Grenze von € 10.000,- jährlichen Bruttogehaltes als zustimmungspflichtiger Tatbestand für den Aufsichtsrates hinsichtlich des Abschlusses und der Lösung von Dienstverhältnissen in der Praxis sehr gut bewährt hat. Auch der Aufsichtsrat sieht diesen Betrag als zweckmäßig an, weil dadurch die Zahl der ihm vorzulegenden Dienstverträge überschaubar und effektiv nachprüfbar bleibt.

**Hinweis (Seite 18 und 19)**

Eine Anpassung des Entlohnungsschemas der TILAK im Sinn der Besoldungsreform in der Landesverwaltung wäre grundsätzlich zweckmäßig, dabei ist aber zu berücksichtigen, dass die Zulagensysteme im Gesundheitsbereich, etwa bei den Pflegeberufen, nicht den selben Parametern wie in der öffentlichen Verwaltung unterliegen. Bei den Gesundheitsberufen scheint eine gewisse Orientierung an der Privatwirtschaft gerechtfertigt, weil in diesem Bereich tatsächlich ein entsprechender Markt existiert. Die Einführung eines All-inclusive-Gehalts auch für die Bediensteten der Krankenanstalten müsste daher kritisch hinterfragt werden.

### **Empfehlung nach Art. 69 Abs. 4 TLO (Seite 22)**

Zur Empfehlung des Landesrechnungshofes, das Land stärker in die Entscheidungen hinsichtlich der Landesbediensteten, die der TILAK zugewiesen werden, einzubinden, ist anzumerken, dass der TILAK-Vorstand für die Leitung der operativen Geschäfte verantwortlich ist und eine direkte Einflussnahme grundsätzlich auf das unbedingt erforderliche Ausmaß, konkret auf wesentliche Fragen und Entscheidungen, beschränkt ist. Nach § 3 Abs. 1 des TILAK-Gesetzes, LGBl. Nr. 62/2004 hat die Gesellschaft grundsätzlich sämtliche Angelegenheiten des Dienst- und Besoldungsrechtes der Bediensteten, die in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Land Tirol stehen und bei der Gesellschaft ihren Dienst versehen, **selbstständig** zu erledigen und zu entscheiden. Dazu gehören insbesondere die Aufnahme, die Kündigung und die Entlassung von Landesvertragsbediensteten und sämtliche sich aus dem laufenden Dienstverhältnis bzw. aus Anlass des Endens des Dienstverhältnisses ergebenden Erledigungen und Entscheidungen. Von dieser Zuständigkeit sind nach Abs. 2 dieser Gesetzesstelle im Wesentlichen nur allgemeine Regelungen betroffen.

Es darf auch darauf hingewiesen werden, dass sich der TILAK-Aufsichtsrat seit seiner Einrichtung ohnehin intensiv mit den generellen Fragen der Personalstruktur der TILAK auseinandergesetzt und die vom Landesrechnungshof aufgezeigte Entwicklung in den Entscheidungen über die Budgets und den Dienstpostenplan umfassend diskutiert hat. Um die Gesamtsituation besser einschätzen zu können wurden dabei auch Vergleiche mit anderen Krankenanstalten angestellt. Nachdem am 22. November 2006 eine Aufsichtsratssitzung allein zur Personalsituation stattgefunden hat, ist etwa im Zuge der Aufsichtsratssitzung vom 13. Dezember 2006, das TILAK-Verwaltungspersonal mit jenem der Bezirkskrankenhäusern verglichen worden. Der Aufsichtsrat hat auch beschlossen, einen Personalausschuss einzurichten, der in Kürze seine Arbeit aufnimmt und der der Empfehlung des Landesrechnungshofes weitest möglich entsprechen soll. Der Aufsichtsrat wird auch dem zuständigen Regierungsmitglied in regelmäßigen Abständen darüber Bericht erstatten.

### **Zu Punkt 2. Personalverwaltung Personalauswahl (Seite 29)**

Soweit der Landesrechnungshof Personalevaluierungen analog dem Pflegebereich des LKI "auch in andere Bereichen" anregt ist anzumerken, dass bereits jetzt im Tiroler Landesdienst bei Besetzungen von Leitungsfunktionen Assessmentverfahren mit externen Bewerbern durchgeführt werden (so z.B. bei den Leiterstellen in der Galerie Taxispalais und im Tiroler Bildungsinstitut). Die Vergabe von freien Planstellen an externe Bewerber in exponierten Bereichen erfolgt ebenfalls unter Mitwirkung einer Beratungsfirma (so z.B. bei den Juristenhearings).

Bei internen Nachbesetzungen von freien Planstellen werden die jeweils am besten geeigneten Kandidaten im Zuge eines Auswahlverfahrens von einer aus Landesbediensteten bestehenden Kommission ausgewählt. Die in Frage kommenden Bediensteten sind den politischen Entscheidungsträgern und den administrativen Führungskräften aufgrund ihrer Vortätigkeiten bereits ausreichend bekannt, die Durchführung eines Assessmentverfahrens würde in diesen Fällen lediglich zusätzliche Kosten für die Beiziehung einer Beratungsfirma und die Bindung von internen Personalressourcen verursachen. An einer Änderung der bestehenden Vorgehensweise ist derzeit nicht gedacht.

### **Zu Punkt 3. Dienstpostenpläne und Personalstände**

Grundsätzlich sind bei der Beurteilung der Zweckmäßigkeit und Wirtschaftlichkeit von Planstellenerhöhungen immer auch die positiven Effekte und Auswirkungen mit einzubeziehen. Seit dem etwa die Anstaltsapotheke andere Krankenhäuser beliefert, erzielt sie Preisvorteile und lukriert für die TILAK Einnahmen, die die Anstellung eines weiteren Apothekers nicht nur rechtfertigen, sondern es überschreiten die Einnahmen die damit verbundenen Kosten bei weitem. Auch im ärztlichen oder technischen Bereich werden durch zusätzliches Personal in der Regel qualitativ höherwertige Leistungen ermöglicht.

### **Personalstandsmeldungen an das Land (Seite 33)**

Die von der TILAK übermittelten Daten werden von der Abteilung Verwaltungsorganisation und Personalmanagement im Rahmen ihrer Möglichkeiten auf ihre Plausibilität hin überprüft, angesichts der getrennten Personalführungs- und Abrechnungssysteme ist die Prüfung aber nur sehr eingeschränkt möglich. Der TILAK-Aufsichtsrat legt seit seiner Einrichtung großen Wert darauf, dass ihm qualitätsgesicherte und nachvollziehbare Zahlen vorgelegt werden, die Landesregierung geht daher davon aus, dass die TILAK in Zukunft vollständige und richtige Daten übermittelt.

### **Personalstand nach KAG (Seite 40)**

Entgegen der Feststellung im Rohbericht des Landesrechnungshofes, wird das AZW sehr wohl in der Krankenanstaltenstatistik – und zwar analog zur Krankenanstaltenkostenrechnung (vgl. Seite 53 letzter Absatz im Rohbericht) – berücksichtigt. Nach den Vorgaben der bundeseinheitlichen Krankenanstaltenkostenrechnung und -statistik und im Rahmen des Krankenanstaltenfinanzierungssystems handelt es sich beim AZW um Organisationseinheiten bzw. Kostenstellen, die der Krankenanstalt, konkret dem LKH Innsbruck, zuzurechnen sind.

### **Empfehlung nach Art. 69 Abs. 4 TLO (Seite 46)**

Die Empfehlung des Landesrechnungshofes wird geprüft und in der Folge die erforderlichen Maßnahmen getroffen.

### **Zu Punkt 5. Sonstige Feststellungen**

#### ***h) Aus- und Weiterbildung – Kritik (Seite 70)***

Dass die TILAK die Studiengebühren an der UMIT auch für Bundesbedienstete und Bedienstete von Bezirkskrankenanstalten getragen hat, erklärt sich im Umstand, dass die UMIT seinerzeit eine Tochtergesellschaft der TILAK war und sich in der schwierigen Aufbauphase befand. Mit ihrer Trennung von der TILAK ist eine klare Regelung in Bezug auf die Studiengebühren erfolgt.

### **Zu Punkt 6. Geplante Maßnahmen zur Effizienzsteigerung**

#### ***Koordination der Arbeitszeiten von TILAK und Universität (Seite 72)***

Die Verhandlungen mit der Medizinischen Universität Innsbruck über eine Kooperation hinsichtlich des Personalbedarfs und des Personaleinsatzes werden derzeit geführt.

*Die Ausführungen des Landesrechnungshofes im Rohbericht richten sich im Wesentlichen an die TILAK – Tiroler Landes-Krankenanstalt-Gesellschaft mbH. Diese hat eine Stellungnahme abgegeben, die dieser Äußerung angeschlossen ist.*

*Personenbezogene Begriffe in dieser Äußerung haben keine geschlechtsspezifische Bedeutung. Sie sind bei der Anwendung auf bestimmte Personen in der jeweils geschlechtsspezifischen Form zu verwenden.*

Für die Landesregierung:

DDr. Herwig van Staa  
Landeshauptmann

Anlage



## Abkürzungsverzeichnis

ABGB	Allgemeines Bürgerliches Gesetzbuch
Abs.	Absatz
Apo/Chem/Phys/Psych	Apotheker/Chemiker/Physiker/Psychologen
ArbVG	Arbeitsverfassungsgesetz
Art.	Artikel
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
AZW	Ausbildungszentrum West
BGBI.	Bundesgesetzblatt
B-VG	Bundes-Verfassungsgesetz
FTE	Full time equivalent
GUKG	Gesundheits- und Krankenpflegegesetz
GuV	Gewinn- und Verlustrechnung
idF	in der Fassung
KAKuG	Bundesgesetz über Krankenanstalten und Kuranstalten
leg.cit.	legis citae
LGBl.	Landesgesetzblatt
lit.	litera
LKA	Landeskontrollamt
LKH	Landeskrankenhaus
LKI	Landeskrankhaus Innsbruck
LPK	Landespflegeklinik
LRH	Landesrechnungshof
LRHD	Landesrechnungshofdirektor
L-VBG	Landes-Vertragsbedienstetengesetz
MTD-Gesetz	Bundesgesetz über die Regelung der gehobenen medizinisch-technischen Dienste
MTD	medizinisch-technischen Dienste
NEF	Notarzteinsatzfahrzeug
OGH	Oberster Gerichtshof
PKH	Psychiatrisches Krankenhaus
RA	Rechnungsabschluss
TCC	tilak competence center



TILAK	Tiroler Landeskrankenanstalten GmbH
Tir.KAG	Tiroler Krankenanstaltengesetz
TIVELOP	Projektentwicklung und Projektmanagement GmbH
TLO	Tiroler Landesordnung
UMIT	Private Universität für Gesundheitswissenschaften, medizinische Informatik und Technik
VBG	Vertragsbedienstetengesetz
VRV	Voranschlags- und Rechnungsabschlussverordnung
ZBR	Zentralbetriebsrat