

Lage- & Nachhaltigkeits- bericht 2025

» Tauernkliniken GmbH



Inhalt

Vorwort der Krankenhausleitung	3
Unser Leitbild und unser Bekenntnis zu den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen	6
Sustainability Highlights	8
Leuchtturmprojekte 2024/2025	9
ESRS 2 Allgemeine Angaben	18
Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken	19
Governance	22
Strategie	25
Wesentliche Handlungsfelder	38
Kennzahlen und Ziele	40
ESRS E1 Klimaschutz	41
ESRS S1 Eigene Belegschaft	52
ESRS S4 Verantwortung für unsere Patient:innen	66
ESRS G1 Unternehmenspolitik	73
Lagebericht	77
Bericht über den Geschäftsverlauf und die wirtschaftliche Lage	78
Bericht über die voraussichtliche Entwicklung des Unternehmens	82
Risikobericht	84

Vorwort der Krankenhausleitung

**Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Partner, Kund:innen und Mitarbeiter:innen,**

**mit großer Freude präsentieren wir Ihnen den aktuellen Nachhaltigkeitsbericht des Tauernklinikums.
Dieser Bericht stellt einen wichtigen Meilenstein in unserer Unternehmensgeschichte dar und unterstreicht
unser Engagement für nachhaltige Entwicklung und verantwortungsbewusstes Handeln.**

Er bietet einen umfassenden Überblick über unsere bisherigen Bemühungen und zukünftigen Ziele der nachhaltigen Unternehmensentwicklung. Als einer der größten Arbeitgeber der Region nehmen wir unsere Verantwortung sehr ernst. Es ist uns ein besonderes Anliegen, unsere Strukturen und Leistungen kontinuierlich weiterzuentwickeln, um mit den uns zur Verfügung stehenden Ressourcen die bestmögli-

chen Ergebnisse für das Wohl unserer Patient:innen zu sichern.

Inmitten eines anspruchsvollen Umfelds sehen wir uns nicht nur als Dienstleister, sondern als integralen Bestandteil der Region, der auf Zusammenarbeit, Nachhaltigkeit und ganzheitliche Begleitung setzt.

Achtsamkeit für Menschen und deren Bedürfnisse liegt in unserer DNA. Wir erweitern diese Sichtweise und schärfen unsere Aufmerksamkeit für den Kontext Mensch und Umwelt. Dieser Bericht gibt Einblick in unsere Bemühungen, die Herausforderungen des Gesundheitssystems zu bewältigen, eine ganzheitliche Begleitung der Menschen sicherzustellen und gleichzeitig unserer Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft gerecht zu werden.

Unser oberstes Ziel ist es, unsere Mitarbeitenden in den unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern bestmöglich zu unterstützen und ihre fachlichen sowie persönlichen Fähigkeiten so zu entwickeln, dass sie ihre täglichen Herausforderungen erfolgreich meistern können. Die Qualität der Patient:innenversorgung entsteht durch das Engagement jeder einzelnen Person in unserem Haus täglich neu.

Unser Ansatz ist von einem umfassenden Verständnis für die Bedürfnisse der Menschen geprägt. Wir denken und planen ganzheitlich, von der Schule und Pflegeausbildung über die Betreuung in allen wichtigen Lebensphasen bis hin zur Vernetzung mit regionalen Akteur:innen. Besonders wichtig ist es uns, junge Menschen in der Region auszubilden und zu halten. Zudem ist die optimale Nutzung von Ressourcen ein zentraler Bestandteil unseres Handelns.

Dieser Bericht zeigt nicht nur, wo wir heute stehen, sondern auch, wie wir die Gesundheitsversorgung der Zukunft aktiv gestalten.

Besonders freuen wir uns, ausgewählte Leuchtturmprojekte des Tauernklinikums sichtbar zu machen. Sie zeigen beispielhaft, wie wir Versorgungssicherheit, medizinische Qualität, regionale Verantwortung und einen bewussten Ressourceneinsatz gemeinsam denken. Zu den ausgewählten Leuchtturmprojekten zählen die nachhaltige Weiterentwicklung der Verpflegung, der Aufbau der Anstaltsapotheke, Maßnahmen zur Sicherung regionaler Fachkräfte, sowie unsere Investitionen in moderne Infrastruktur und integrierte Gesundheitsversorgung.

Gleichzeitig arbeiten wir kontinuierlich daran, unsere medizinischen und organisatorischen Steuerungsgrundlagen weiterzuentwickeln. Dies setzen wir unter anderem durch den Ausbau eines umfassenden Medizincontrollings um. Damit werden Versorgungsqualität, Patient:innen-Sicherheit und datenbasierte Entscheidungsgrundlagen gezielt gestärkt. Die Projekte stehen stellvertretend für unseren Anspruch, Nachhaltigkeit nicht isoliert zu betrachten, sondern als Teil einer langfristig verantwortungsvollen und zukunftsfähigen Unternehmensentwicklung zu verstehen.

Es ist unsere Absicht, durch Transparenz und Offenheit das Vertrauen unserer Patient:innen sowie unserer Mitarbeitenden und der Menschen in der Region in unsere Institution zu stärken. Als Krankenhaus verstehen wir uns als Partner der Gemeinschaft: Unsere Aufgabe ist es, nicht nur medizinische Spitzenleistungen zu erbringen, sondern auch durch nachhaltige Ansätze und enge Zusammenarbeit mit regionalen und überregionalen Stakeholdern eine lebenswerte Zukunft für die Menschen in unserer Region zu gestalten.

Ihre Krankenhausleitung



Silke Göttl
Mag. Silke Göttl MA
Geschäftsführerin (bis 06/26)



Dr. Hofer
Dr. Michael Hofer
Ärztlicher Direktor



M. Grieser
Martina Grieser MSC
Pflegedirektorin



A. Mies
Angelika Mies BA MA MBA
Verwaltungsdirektorin



UNSER LEITBILD UND UNSER BEKENNTNIS

Unser Bekenntnis zu den Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen

Gesundheitseinrichtungen wie das Tauernklinikum tragen eine besondere Verantwortung gegenüber ihren Patient:innen, Mitarbeitenden und der gesamten Gemeinschaft.

Unsere Aufgabe, Gesundheit und Wohlbefinden zu fördern, geht Hand in Hand mit dem Schutz unserer natürlichen Ressourcen und der Reduzierung von Umweltauswirkungen.

Dieses Engagement spiegelt sich fest in unserer Unternehmenskultur wider. Unser Handeln orientiert sich an drei zentralen Säulen, die den Rahmen für unseren Arbeitsalltag bilden.

Wir sehen diesen ersten integrierten Geschäftsbericht, der sowohl finanzielle als auch nichtfinanzielle wesentliche Aspekte umfasst, als einen wichtigen Meilenstein, um unseren ganzheitlichen Ansatz und unsere Verantwortung zum Ausdruck zu bringen.

Wir fühlen uns unserem Leitbild verpflichtet:

Wir sind, was wir tun. Wir tun, was wir sind.



MIT HERZ UND VERSTAND.

>> im Tauernklinikum

MIT HERZ UND VERSTAND.

So lautet unser Motto. In der täglichen Arbeit meint das: Wir respektieren unsere Patient:innen in ihrer Individualität, nehmen ihre Entscheidungen ernst und begegnen ihnen auf Augenhöhe. Das macht ein sehr gutes Krankenhaus aus.



MIT VERANTWORTUNG.

>> im Tauernklinikum

MIT VERANTWORTUNG.

Wir erbringen unsere Leistung durch überlegten und nachhaltigen Einsatz von Ressourcen. Wir vereinen hohe medizinische Qualität mit Wirtschaftlichkeit und achten auf die Möglichkeiten unserer Mitarbeiter:innen. Das trägt langfristig zur Stabilität unseres Unternehmens bei.



MIT EINANDER.

>> im Tauernklinikum

MIT EINANDER.

Als attraktiver Arbeitgeber wollen wir mit den besten Mitarbeiter:innen arbeiten. Dazu braucht es attraktive Rahmenbedingungen, einen wertschätzenden Umgang, zeitgemäße Führung. Und eine Fehlerkultur, wenn es einmal nicht so klappt. Das ist so wichtig, weil wir für und mit Menschen arbeiten.

Wir sehen uns im Einklang mit den 17 Sustainable Development Goals (SDGs) für eine bessere Welt, die von den Vereinten Nationen im Jahr 2015 verabschiedet wurden. Diese Ziele sollen bis 2030 eine bessere und nachhaltigere Zukunft für alle Menschen weltweit schaffen.

Das Tauernklinikum bekennt sich ausdrücklich zu allen Zielen und sieht sich insbesondere für SDG 3, Gesundheit und Wohlergehen, SDG 4, Hochwertige Bildung und SDG 13, Maßnahmen zum Klimaschutz in unmittelbarer Verantwortung.



Quelle: Communications materials - United Nations Sustainable Development



GESUNDHEIT UND WOHLERGEHEN.

Unser Krankenhaus versteht sich als Partner der Gemeinschaft, der höchste medizinische Qualität mit ganzheitlicher Betreuung verbindet. Durch enge Zusammenarbeit mit anderen Gesundheitseinrichtungen und dem niedergelassenen Bereich setzen wir uns dafür ein, eine bestmögliche Versorgung für alle Menschen in unserer Region sicherzustellen.



HOCHWERTIGE BILDUNG.

Bildung ist die Grundlage für eine nachhaltige Gesundheitsversorgung. Mit Ausbildungsprogrammen in Pflege, Medizin und weiteren Fachbereichen fördern wir junge Talente, stärken die regionale Bindung und sichern die Zukunft der Gesundheitsversorgung.



MASSNAHMEN ZUM KLIMASCHUTZ.

Nachhaltigkeit ist uns ein zentrales Anliegen. Durch energieeffiziente Neubauten, ressourcenschonende Prozesse, bewusste Einkaufspolitik, CO₂-neutrale Energielösungen und Mitarbeit an innovativen Mobilitätslösungen leisten wir einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz und übernehmen Verantwortung für kommende Generationen.

Sustainability Highlights



Unsere Verantwortung in der Region!

In einem fokussierten Strategieprozess haben wir die Leitplanken als Vernetzer wichtiger Stakeholder zur Optimierung unseres Leistungsangebots definiert.



Ganzheitliche Sichtweise stärken, Maßnahmen entwickeln.

Wir begleiten Menschen in allen Lebensphasen.



Unser Personal ist jeden Tag gefordert,

Verantwortung zu übernehmen, denn jede Maßnahme hat direkte Auswirkungen für Menschen. Wir arbeiten konsequent an der Verbesserung unserer HR-Prozesse und haben ein umfangreiches Maßnahmenpaket definiert.



Die erste durchgeführte

CO₂-Bilanzierung gibt uns neue Einblicke in mögliche Handlungsfelder auf dem Weg zum „Grünen Krankenhaus“.



Zertifizierung QM ISO 9001

Wir arbeiten an unseren Prozessen für eine optimale Gesundheitsversorgung.



Wir haben eine erste Wesentlichkeitsanalyse

durchgeführt und strategische Leitlinien und Zielsetzungen für unseren Zugang zu einem nachhaltigen Krankenhaus definiert. Wir veröffentlichen unseren ersten integrierten Nachhaltigkeitsbericht.

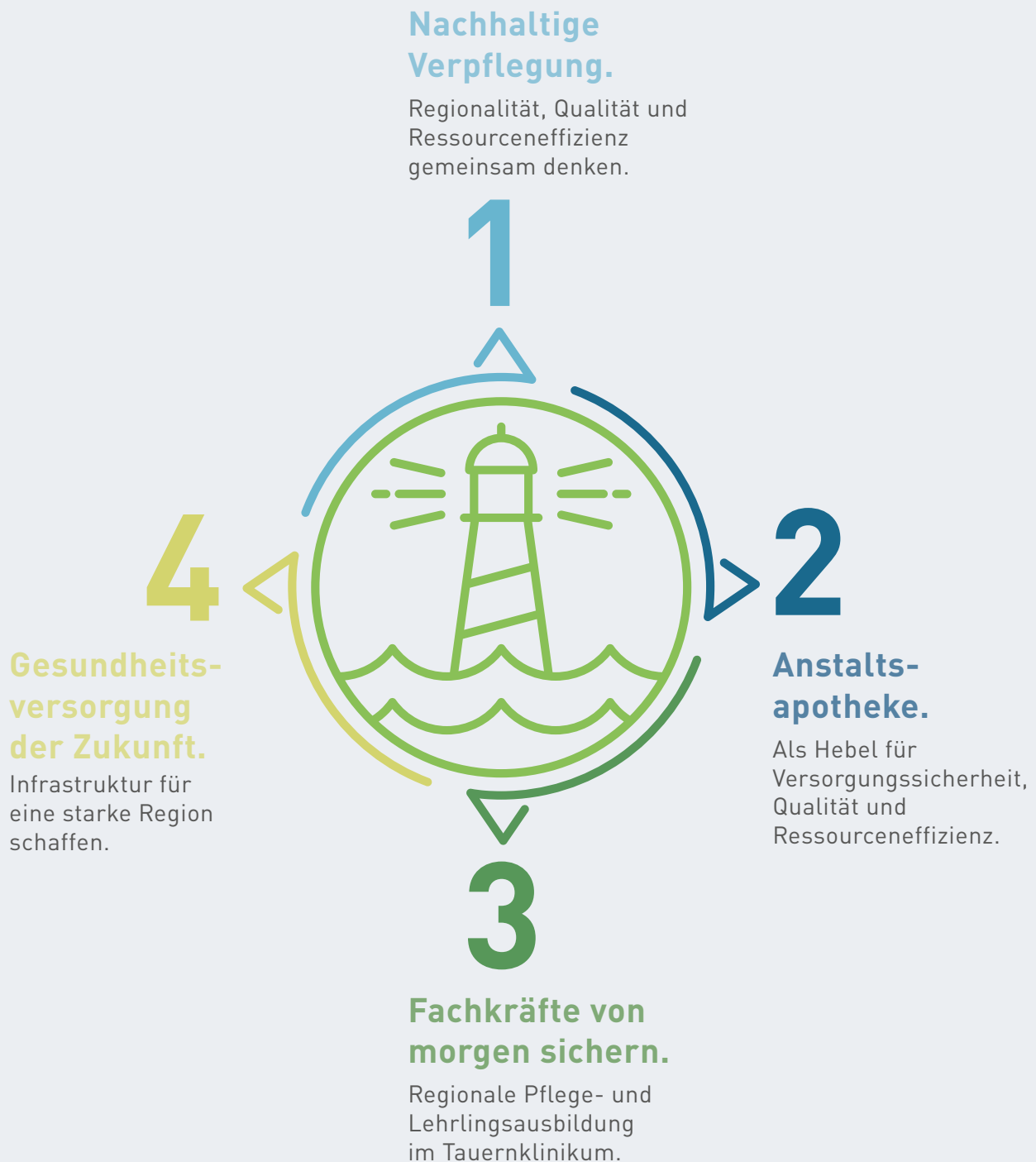


Leuchtturmprojekte 2024/2025

Innovation mit Strahlkraft

Nachhaltigkeit braucht Mut, Kreativität und konkrete Vorbilder. In diesem Abschnitt präsentieren wir Ihnen unsere Leuchtturmprojekte – wegweisende Initiativen, die unseren strategischen Wandel aktiv sichtbar machen. Diese Vorhaben zeichnen sich durch ihren

Pioniercharakter, messbare ökologische und soziale Erfolge sowie eine hohe Innovationskraft aus. Sie dienen intern wie extern als Inspirationsquelle und beweisen, dass nachhaltiges Wirtschaften bereits heute erfolgreich und zukunftsfähig gestaltbar ist.



LEUCHTTURMPROJEKT

Nachhaltige Verpflegung. Regionalität, Qualität und Ressourceneffizienz gemeinsam denken.

Gute Versorgung bedeutet auch bewussten Ressourceneinsatz

Gesundheitsförderung beginnt nicht erst bei der medizinischen Behandlung. Auch Ernährung leistet einen wesentlichen Beitrag zum Wohlbefinden, zur Genesung und zur Lebensqualität von Patient:innen. Gleichzeitig trägt die Verpflegung in Gesundheitseinrichtungen wesentlich zum Ressourcenverbrauch, zu Lieferketten und klimarelevanten Auswirkungen bei.

Regionale und bedarfsgerechte Verpflegung als gemeinsamer Entwicklungsprozess

Im Mittelpunkt stehen eine stärkere Berücksichtigung regionaler Lebensmittel, eine saisonal ausgerichtete Speiseplanung sowie die kontinuierliche Verbesserung der Steuerbarkeit von Mengen, Warenströmen und Ressourceneinsatz. Dazu werden Lebensmittel schrittweise in das Warenwirtschaftssystem integ-

riert und Speisen so aufbereitet, dass sie systematisch erfasst und ausgewertet werden können. Ziel ist es, Transparenz über Mengen, Regionalität und Ressourceneinsatz zu schaffen und die Grundlage für eine datenbasierte Weiterentwicklung der Krankenhausverpflegung zu legen.

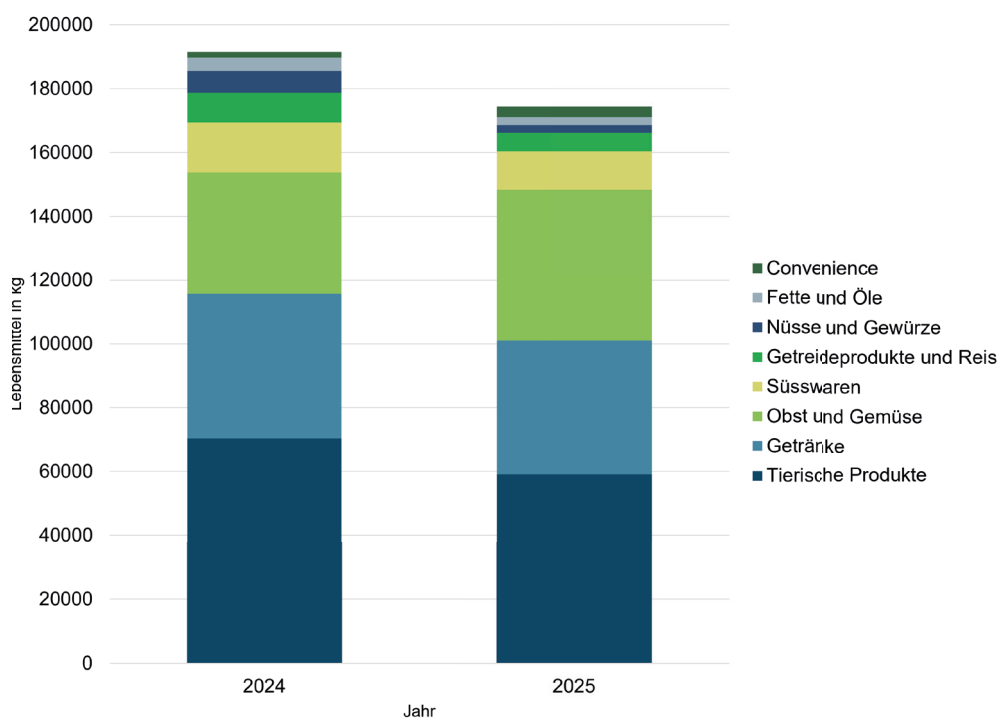
Gleichzeitig wird ein neuer standortübergreifender Speisenplan entwickelt, der regionale und saisonale Aspekte stärker berücksichtigt und eine hohe Versorgungsqualität an allen Standorten sicherstellt.

Erste Veränderungen bereits sichtbar

Im Berichtszeitraum zeigen sich am Standort Zell am See bereits erste positive Entwicklungen.

Durch Anpassungen der Speiseplanung, Maßnahmen zur Verringerung von Speiseabfällen sowie eine stärkere bedarfsorientierte Planung konnte der **gesamte Rohstoffeinsatz reduziert werden**. Gleichzeitig **verringerte sich der Anteil tierischer Produkte, während der Anteil von Obst- und Gemüseprodukten zunahm**.

Entwicklung Mengen Lebensmittel | Standort Zell am See



Diese Entwicklung wird als erster Hinweis auf eine ressourcenschonendere Ausrichtung der Verpflegung bewertet. Gleichzeitig bleibt eine ausgewogene, hochwertige und patient:innenorientierte Ernährung zentrale Voraussetzung des Handelns.

Die Veränderungen zeigen exemplarisch, dass nachhaltige Entwicklung im Krankenhaus nicht über Verzicht funktioniert, sondern durch bessere Planung, höhere Transparenz und einen bewussteren Einsatz von Ressourcen.

Beitrag zur Nachhaltigkeit und Unternehmenssteuerung

Das Projekt zeigt beispielhaft, wie ökologische, soziale und wirtschaftliche Aspekte in der Krankenhausverpflegung gemeinsam gedacht werden können.

Beitrag zu den SDGs

Das Projekt unterstützt insbesondere **SDG 3 „Gesundheit und Wohlergehen“**, **SDG 12 „Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster“** sowie **SDG 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“**. (Weiterführende Informationen siehe auch unter Leuchtturmprojekt Infrastruktur sowie Maßnahmen zum Klimaschutz E1-4).

Beitrag zu ESG-Zielen



> **Environmental:** höherer Anteil regionaler und saisonaler Lebensmittel, Verringerung von Speiseabfällen, geringerer Rohstoffeinsatz sowie schrittweise Reduktion emissionsintensiver Lebensmittelelenteile.



> **Social:** hochwertige, ausgewogene und patient:innenorientierte Ernährung sowie hohe Versorgungsqualität an allen Standorten.



> **Governance:** stärkere Datenbasis, sobald Integration in das Warenwirtschaftssystem erfolgt, bessere Steuerbarkeit von Mengen, Kosten und Ressourceneinsatz sowie standortübergreifende Harmonisierung der Verpflegung.



Leuchtturmprojekt: Nachhaltige Verpflegung

Angelika Mies, BA, MA, MBA
Verwaltungsdirektorin



„Nachhaltigkeit bedeutet für uns, heute die richtigen Weichen für morgen zu stellen. Trotz klar definierter und strenger Entsorgungsvorgaben konnten die Speiseabfälle bereits signifikant reduziert werden. In diesem Bereich sehen wir weiterhin erhebliches Optimierungspotenzial und verfolgen konsequent den Ansatz der kontinuierlichen Verbesserung.“

LEUCHTTURMPROJEKT

Anstaltsapotheke



Hebel für eine resiliente, hochwertige und ressourceneffiziente Versorgung vor Ort. Verantwortung für Gesundheit bedeutet für das Tauernklinikum, medizinische Qualität und Wirtschaftlichkeit langfristig miteinander zu verbinden. Ein Meilenstein ist die im Herbst 2024 eröffnete Anstaltsapotheke, in die auch die Arzneimittelversorgung des Standortes Mittersill erfolgreich integriert wurde. Durch den gezielten Ausbau der pharmazeutischen Kompetenzen vor Ort reduzieren wir Abhängigkeiten von globalen Lieferketten, optimieren interne Prozesse und verkürzen Transportwege nachhaltig.



Stärkung der Eigenversorgung und Versorgungssicherheit

Die Anstaltsapotheke wird gezielt weiterentwickelt, um patient:innenspezifische Arzneimittelzubereitungen verstärkt direkt vor Ort herstellen zu können. Dazu zählen insbesondere Magistralrezepturen sowie individuelle pharmazeutische Zubereitungen. Die stärkere Eigenproduktion verbessert die Versorgungssicherheit und ermöglicht eine flexiblere Reaktion bei Lieferengpässen oder Nichtverfügbarkeit einzelner Arzneimittel. Dadurch werden externe Abhängigkeiten reduziert und gleichzeitig Transportwege verkürzt.

Nachhaltigere Beschaffung und regionale Wertschöpfung

Im Bereich der Arzneimittelbeschaffung setzt das Tauernklinikum verstärkt auf direkte, effiziente und möglichst regionale Bezugsstrukturen. Kürzere Lieferwege und optimierte Einkaufskonditionen sowie die stärkere Berücksichtigung ökologischer und sozialer Kriterien bei Lieferant:innen tragen dazu bei, Emissionen zu reduzieren und die Versorgungssicherheit weiter zu stärken. Die direkte Beschaffung

ohne zusätzliche Zwischenstufen verbessert darüber hinaus die Verfügbarkeit von Produkten und reduziert den Aufwand für importabhängige Beschaffung.

Mehr Patient:innen-Sicherheit durch klinische Pharmazie

Ein weiterer Schwerpunkt liegt im Ausbau der **klinischen Pharmazie**. Die engere pharmazeutische Begleitung auf den Stationen unterstützt eine sichere und individuelle Arzneimittelversorgung und stärkt die Medikationsqualität. Das klinisch-pharmazeutische Visitenangebot wurde im Berichtszeitraum gezielt erweitert: **Die chirurgischen Fächer werden mittlerweile zweimal wöchentlich, die Urologie einmal wöchentlich begleitet**. Durch die verstärkte interdisziplinäre Zusammenarbeit und klinisch-pharmazeutische Interventionen konnte in vielen Fällen die Anzahl verordneter Arzneimittel reduziert werden. Gleichzeitig werden Pflegekräfte und Ärzt:innen im Stationsalltag entlastet. Ergänzend tragen qualitätssichernde Maßnahmen, wie beispielsweise Plausibilitätsprüfungen bei Antibiotikaverordnungen, Restriktionen bei Problemantibiotika oder Verordnungsqualitätsaudits zu einer verantwortungsvollen Arzneimittelversorgung bei.

Ressourceneffizienz und Vermeidung von Verwurf

Durch regelmäßige Lagerkontrollen, die standortübergreifende Harmonisierung von Beständen sowie die gemeinsame Nutzung und optimierte Verteilung von Arzneimitteln zwischen Standorten werden Ablaufverluste reduziert und Ressourcen gezielter eingesetzt.

Dadurch können unnötige Arzneimittelverluste vermieden und vorhandene Medikamente effizienter genutzt werden. Für 2026 sind weitere Entwicklungsschritte vorgesehen. Geplant ist unter anderem die **Einbindung der klinisch-pharmazeutischen Visitenbegleitung am Standort Mittersill**. Zusätzlich wird eine **Pilotstation für die wirkstoffbasierte Lagerhaltung des Modulschranks** eingerichtet, um den Arbeitsalltag der Pflegekräfte zu erleichtern, die Arzneimittel-Hausliste gezielter zu steuern und langfristig eine weitere Reduktion von Arzneimittelverordnungen zu unterstützen.

Beitrag zur Nachhaltigkeit und Unternehmenssteuerung

Die Weiterentwicklung der Anstaltsapotheke zeigt beispielhaft, wie Nachhaltigkeit im Gesundheitswesen unmittelbar mit Versorgungsqualität, Wirtschaftlichkeit und organisatorischer Stabilität verbunden ist.

Beitrag zu den SDGs

Das Projekt leistet einen konkreten Beitrag zu den Nachhaltigkeitszielen des Tauernklinikums, insbesondere zu **SDG 3 „Gesundheit und Wohlergehen“**, sowie **SDG 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“** – und verdeutlicht, wie ökologische, soziale und wirtschaftliche Aspekte gemeinsam gedacht werden können.

Beitrag zu ESG-Zielen



> **Environmental:** Verringerung transportbedingter Emissionen, geringerer Medikamentenverwurf, effizienterer Ressourceneinsatz und Stärkung regionaler Beschaffung.



> **Social:** höhere Patient:innensicherheit, individuelle Betreuung, Entlastung von Mitarbeitenden und stabile Versorgung.



> **Governance:** bessere Steuerbarkeit der Arzneimittelversorgung, qualitätsgesicherte Prozesse sowie transparentere Beschaffungs- und Lagerlogiken.



Leuchtturmprojekt: Anstaltsapotheke

Mag. pharm. David Granig, MSc
Stellv. Abteilungsleitung Anstaltsapotheke



„Mit der Eröffnung der Anstaltsapotheke werden pharmazeutische Kompetenzen direkt vor Ort gebündelt, wodurch das Team als kompetenter Ansprechpartner für arzneimittelrelevante Fragestellungen für ärztliches und pflegerisches Personal zur Verfügung steht. Ein besonderes Anliegen ist die Erhöhung der Arzneimitteltherapiesicherheit, die durch pharmazeutische Visitenbegleitung nachweislich verbessert wird und künftig durch weitere Projekte weiter ausgebaut werden soll.“

LEUCHTTURMPROJEKT



Fachkräfte von morgen sichern – Regionale Pflege- und Lehrlingsausbildung

Ausbildung als Grundlage einer langfristigen Gesundheitsversorgung

Die Sicherung qualifizierter Fachkräfte zählt zu den größten Herausforderungen im österreichischen Gesundheitswesen. Gerade regionale Krankenhäuser stehen zunehmend vor der Aufgabe, ausreichend qualifiziertes Personal langfristig zu gewinnen und in der Region zu halten. **Das Tauernklinikum versteht Fachkräftesicherung daher nicht ausschließlich als Rekrutierungsaufgabe, sondern als langfristige Investition in die Gesundheitsversorgung der Region.** Im Mittelpunkt steht ein integrierter Ansatz, der Ausbildung, regionale Verankerung und frühzeitige Bindung junger Menschen an Gesundheitsberufe miteinander verbindet.

Pflegeausbildung regional stärken

Mit der grundlegenden Reform der Pflegeausbildung wurde die Ausbildung zum gehobenen Dienst in Österreich ab 2024 vollständig an Hochschulen verlagert. Die bisher an der Schule für Pflegeberufe angebotene Diplomausbildung läuft daher im Herbst 2026 aus.

Da **die praxisnahe Ausbildung akademischer Pflegekräfte ein zentraler Baustein zur Sicherung des künftigen Personalbedarfs** ist, wurde eine neue Kooperationsvereinbarung geschlossen. Die FH Salzburg, das Kardinal Schwarzenberg Klinikum und das Tauernklinikum bündeln ihre Kräfte, um die Pflegeausbildung im Innergebirg langfristig zu stärken und regional zu verankern. Durch diese Kooperation können Pflegestudierende ihre Praktika wohnortnah auch an den Standorten Zell am See und Mittersill absolvieren. Dadurch wird nicht nur die Attraktivität der Ausbildung im Innergebirg erhöht, sondern auch eine frühzeitige Bindung potenzieller Fachkräfte an die regionalen Gesundheitseinrichtungen ermöglicht.

Das aktuelle Ausbildungsangebot umfasst:

- > die zweijährige Ausbildung zur Pflegefachassistenz (PFA) in Vollzeit,
- > die einjährige Ausbildung zur Pflegeassistenz (PA) in familien- und ferienfreundlicher Form,
- > den 12-monatigen PFA-Aufbaulehrgang (PA als Voraussetzung).

Ein fixer Bestandteil des Ausbildungsangebots ist die **seit Herbst 2025 eingeführte Ausbildung „PA Family Friendly“**. Mit Unterrichtszeiten von Montag bis Donnerstag jeweils von 07:30 bis 13:30 Uhr sowie einem halbtägigen Unterricht am Freitag, der durch flexible Online-Lernphasen ergänzt wird, bietet dieses Modell insbesondere Menschen mit familiären Verpflichtungen die Möglichkeit, die Ausbildung zur Pflegeassistenz in einer familien- und ferienfreundlichen Form zu absolvieren. Dadurch werden neue Zielgruppen für Gesundheitsberufe erschlossen und die Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie gezielt unterstützt.

Ergänzend **bestehen Kooperationen mit regionalen Bildungseinrichtungen**, um junge Menschen frühzeitig für Gesundheitsberufe zu begeistern und langfristige Karrierewege in der Region sichtbar zu machen:

- > **HLP Zell am See:** Ausbildung bis zum Pflegefachassistenz-Abschluss inklusive Matura; Vollausbau der Kooperation bis Ende 2029 vorgesehen.
- > **FH Puch-Urstein:** Vertiefungsangebote zu spezifischen Fachthemen sowie Praktikumsmöglichkeiten am Tauernklinikum.
- > **LFS Bruck:** Ausbildung im Bereich Haushaltsmanagement und Pflegeassistenz.

Darüber hinaus befindet sich ein Lehrgang „Berufsfreundliche Aufschulung vom PA zum PFA“ in Vorbereitung. Ziel ist es, den ab März 2026 startenden Pflegefachassistentenkurs gezielt durch Quereinsteiger:innen zu ergänzen und zusätzliche Zielgruppen für den Pflegeberuf zu gewinnen.

Lehrlingsausbildung als Zukunftsinvestition

Neben der Pflegeausbildung setzt das Tauernklinikum gezielt auf die Ausbildung junger Menschen im Rahmen neuer Lehrberufe und klassischer Verwaltungslehrberufe.

Seit September 2023 werden in Österreich Lehrlinge im **dreijährigen Lehrberuf Pflegeassistenz (PA) sowie im vierjährigen Lehrberuf Pflegefachassistenz (PFA) ausgebildet**. Das duale Ausbildungssystem verbindet praktische Erfahrungen in Pflegeeinrichtungen mit theoretischem Unterricht an Berufsschulen und schafft damit einen frühen Zugang zum Gesundheitswesen.

Das Tauernklinikum prüft derzeit gezielt, wie fre werdende Kapazitäten infolge der Umstellung der bisherigen Diplombildung künftig für die Implementierung entsprechender Lehrangebote genutzt werden können. Ziel ist es, zusätzliche Ausbildungswege im Gesundheitswesen zu etablieren und jungen Menschen attraktive Entwicklungsperspektiven in der Region zu eröffnen.

Darüber hinaus bildet das **Tauernklinikum Lehrlinge in Verwaltungs- & Technikberufen** aus. Durch Kooperationen mit Schulen sowie Berufsberatungsstellen sollen potenzielle Lehrlinge frühzeitig angesprochen und für eine Tätigkeit im Gesundheitswesen oder in der Verwaltung begeistert werden.

Beitrag zur Nachhaltigkeit und regionaler Verantwortung

Das Projekt zeigt beispielhaft, wie soziale Nachhaltigkeit im Gesundheitswesen unmittelbar mit regionaler Verantwortung und langfristiger Versorgungssicherheit verbunden ist.

Beitrag zu den SDGs

Das Projekt unterstützt insbesondere **SDG 3 „Gesundheit und Wohlergehen“**, **SDG 4 „Hochwertige Bildung“** sowie **SDG 8 „Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum“**.

Beitrag zu ESG-Zielen



> **Social:** Sicherung qualifizierter Fachkräfte, hochwertige Ausbildung, Förderung junger Menschen und langfristige Beschäftigungsperspektiven.



> **Governance:** strukturierte Personalentwicklung und regionale Kooperationsmodelle sowie Stärkung des Bildungsstandorts und frühzeitige Bindung qualifizierter Fachkräfte an die Region.



Leuchtturmprojekt: Schule für Pflegeberufe

DGKP Kathrin Wimmer, MBA
Direktorin Schule für Pflegeberufe



„Gute Pflege braucht Nähe: Mit regional verankerten und familienfreundlichen Ausbildungsangeboten eröffnen wir wohnortnahe Chancen – und stärken damit nachhaltig die Gesundheitsversorgung im Innergebirg.“

LEUCHTTURMPROJEKT

Gesundheitsversorgung der Zukunft – Infrastruktur für eine starke Region



Versorgungssicherheit, Qualität und Zukunftsfähigkeit gemeinsam denken

Moderne Infrastruktur für eine starke Region

Eine qualitativ hochwertige und wirtschaftlich tragfähige Versorgung erfordert moderne Infrastruktur und effiziente Prozesse. Die laufenden Bauvorhaben verstehen wir daher nicht als reine Baumaßnahmen, sondern als Investition in ein integriertes, zukunfts-fähiges Gesundheitsnetzwerk, das sich eng an den Bedürfnissen der Patient:innen und Mitarbeitenden orientiert.

Ausbau des Standorts Mittersill – integrierte Versorgung stärken

Mit der umfassenden Sanierung und Erweiterung des Standorts Mittersill entsteht schrittweise ein **modernes Gesundheits- und Sozialzentrum**, das die medizinische Versorgung in der Region langfristig stärkt und unterschiedliche Gesundheitsleistungen enger miteinander verbindet.

Der Bauteil A3 befindet sich seit der Übergabe 2024 im Vollbetrieb und **umfasst sowohl Krankenhausbereiche als auch den Notarztstützpunkt**. Nach dem Abriss des Kaiser-Franz-Joseph-Traktes im Mai 2024 konnten die Bauarbeiten rasch vorangetrieben werden. Die neue Ambulanz wird Anfang 2026 in Betrieb genommen. Bis Frühsommer sollen planmäßig ein neuer OP-Trakt sowie ein Gesundheits- und Sozialzentrum eröffnet werden, um die integrierte Versorgung der Bevölkerung weiter auszubauen.

Auch die umfassende Modernisierung der stationären Bereiche wird fortgesetzt. Nach der Inbetriebnahme der zweiten generalsanierten Bettenebene im Jahr 2025 laufen derzeit die Bauarbeiten für die dritte Ebene, die bis Ende 2026 – vor Beginn der Wintersaison – fertiggestellt werden soll.

Darüber hinaus stehen im zweiten Halbjahr 2026 weitere wichtige Entwicklungsschritte bevor, darunter die **Errichtung einer neuen Endoskopie sowie der Aufbau einer Hubschrauberlandeplattform zur weiteren Verbesserung der Notfallversorgung**.

Zukunft der Krankenhausverpflegung – Qualität und Ressourceneffizienz verbinden

Ein weiterer zentraler Entwicklungsschwerpunkt betrifft die Verpflegungsversorgung. Mit dem Neubau des Standorts Mittersill wurde die Grundlage für eine standortübergreifende Versorgungslösung geschaffen. Es soll eine **zentrale Vollküche** entstehen, die beide Standorte effizient versorgt und gleichzeitig höhere Qualitäts-, Hygiene- und Steuerungsstandards ermöglicht.

Die bestehende Küche in Zell am See entspricht langfristig nicht mehr den aktuellen Anforderungen und kann derzeit nur mit erheblichem Instandhaltungsaufwand betrieben werden.

Für das Jahr 2026 ist daher gemeinsam mit der Firma **Care Plus** die Entwicklung eines zukunftsorientierten Versorgungskonzeptes vorgesehen. Ziel ist eine standortübergreifende Verpflegungsstruktur, die Gesundheitsförderung, Ressourceneffizienz, Wirtschaftlichkeit und Versorgungsqualität bestmöglich verbindet. Die Umsetzung erscheint aus heutiger Sicht zwischen **2027 und Mitte 2028** realistisch (siehe dazu auch [Leuchtturmprojekt Nachhaltige Verpflegung](#) sowie [Maßnahmen ESRS E1-4](#)).

Standort Zell am See – bestehende Infrastruktur weiterentwickeln

Auch am Standort Zell am See wurden in den vergangenen Jahren wesentliche infrastrukturelle Grundlagen für eine moderne Gesundheitsversorgung geschaffen. Die letzten Bauprojekte konnten Mitte 2023 vollständig in Betrieb genommen werden. Die Investitionen tragen dazu bei, medizinische Prozesse effizienter zu gestalten, die Aufenthaltsqualität für Patient:innen zu verbessern und Mitarbeitenden moderne Arbeitsbedingungen bereitzustellen.

Neustrukturierung Ambulanzen Urologie und Gynäkologie (Start September 2026)

Im Zuge der Maßnahme werden insgesamt drei Behandlungsräume für die Urologie geschaffen, wobei der Behandlungsraum „3“ flexibel genutzt und auch der Gynäkologie zur Verfügung gestellt werden kann.

Für die Gynäkologie ist zusätzlich ein eigener Behandlungsraum vorgesehen. Ergänzend zu diesen werden die erforderlichen Nebenräume wie z.B. Büroflächen, Aufenthaltsbereiche für das Personal, Wartebereiche

für Patient:innen sowie sonstige funktionsbedingte Nebenräume, errichtet.

Beitrag zur Nachhaltigkeit und Unternehmenssteuerung

Die Weiterentwicklung der Infrastruktur zeigt beispielhaft, wie ökologische, soziale und wirtschaftliche Aspekte in der Gesundheitsversorgung gemeinsam gedacht werden können. Moderne Infrastruktur verbessert nicht nur die Qualität der Versorgung, sondern stärkt auch Prozessstabilität, Ressourceneffizienz und langfristige Versorgungssicherheit.

Beitrag zu den SDGs

Das Projekt unterstützt insbesondere **SDG 3 „Gesundheit und Wohlergehen“**, **SDG 9 „Industrie, Innovation und Infrastruktur“**, **SDG 11 „Nachhaltige Städte und Gemeinden“**, **SDG 12 „Nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster“** sowie indirekt **SDG 13 „Maßnahmen zum Klimaschutz“**.

Beitrag zu ESG-Zielen



> **Environmental:** Modernisierung von Gebäuden und Prozessen, effizientere Ressourcennutzung, Reduktion von Energie- und Materialverlusten, optimierte Verpflegungslogistik.



> **Social:** Höhere Versorgungsqualität, moderne Infrastruktur für Patient:innen und Mitarbeitende, integrierte Gesundheitsversorgung, verbesserte Notfall- und Anschlussversorgung.



> **Governance:** Langfristige Investitionsplanung, stärkere standortübergreifende Steuerung, bessere Prozessqualität und langfristige Sicherstellung regionaler Gesundheitsversorgung.



Leuchtturmprojekt: Gesundheitsversorgung Standort Mittersill

OA Dr. Michael Hofer
Ärztlicher Direktor



„Mit der Inbetriebnahme der neuen Ambulanz, der neuen Endoskopie, der weiteren Modernisierung der stationären Bereiche und der geplanten Hubschrauberlandeplattform schaffen wir die medizinischen Voraussetzungen, um Diagnostik, Notfallversorgung und Behandlung auf höchstem Niveau für den Oberpinzgau langfristig sicherzustellen.“



ESRS 2 ALLGEMEINE ANGABEN

ESRS 2 Allgemeine Angaben

Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken

BP-1 Grundlagen der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Berichtsverständnis und Berichtszeitraum

Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht umfasst den Zeitraum vom 1. Januar 2024 bis 31. Dezember 2025 und stellt den ersten Nachhaltigkeitsbericht des Tauernklinikums dar.

Ziel des Berichts ist es, wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Umwelt, Sozialem und Governance (ESG) transparent darzustellen sowie die langfristige Steuerungs- und Zukunftsfähigkeit des Tauernklinikums weiterzuentwickeln. Nachhaltigkeitsmanagement und Nachhaltigkeitsberichterstattung werden dabei als Bestandteil einer verantwortungsvollen Unternehmensentwicklung verstanden und dienen dazu, Entwicklungen, Risiken, Chancen sowie Steuerungsbedarfe frühzeitig sichtbar zu machen.

Bereits im Jahr 2024 wurde mit dem schrittweisen Aufbau der Nachhaltigkeitsberichterstattung begonnen. Dieses Jahr diente insbesondere der erstmaligen Datensammlung, der Strukturierung wesentlicher Themenfelder sowie dem Aufbau organisatorischer Grundlagen und erster Datenerhebungsprozesse aus dem Geschäftsjahr 2023. Die Berichtsjahre 2024 und 2025 wurden genutzt, um Datengrundlagen zu plausibilisieren, Kennzahlen weiterzuentwickeln, Steuerungslogiken zu stärken und wesentliche Nachhaltigkeitsthemen schrittweise in bestehende Organisations- und Entscheidungsprozesse zu integrieren.

Sofern Entwicklungen, Maßnahmen oder wesentliche Ereignisse nach Ende der Berichtsperiode für das Verständnis der langfristigen Unternehmensentwicklung relevant sind, werden diese ergänzend dargestellt und entsprechend kenntlich gemacht.

Grundlage der Berichterstattung

Das Tauernklinikum erstellt den vorliegenden Nachhaltigkeitsbericht freiwillig und orientiert sich an den zum Ende der Berichtsperiode geltenden European Sustainability Reporting Standards (ESRS, Stand November 2025). Da das Tauernklinikum nicht zu den Unternehmen der ersten Umsetzungswelle der Cor-

porate Sustainability Reporting Directive (CSRD) zählt und eine gesetzliche Berichtspflicht erst zu einem späteren Zeitpunkt besteht, dient der Bericht zugleich der frühzeitigen Entwicklung von Transparenz, Steuerungs- und Datengrundlagen sowie der strukturierten Vorbereitung auf zukünftige regulatorische Anforderungen.

Unternehmensprofil und organisatorische Abgrenzung

Das Tauernklinikum stellt mit den Standorten Zell am See und Mittersill eine zentrale Säule der regionalen Gesundheitsversorgung im Bundesland Salzburg dar. Als gemeinnützige Krankenanstalt ist die Tauernklinik GmbH nicht auf Gewinnerzielung ausgerichtet und erfüllt als allgemeine Krankenanstalt der Versorgungsstufe „erweiterte Standardkrankenanstalt“ eine wesentliche Funktion in der medizinischen Versorgung der Region. Gemeinsam mit dem Kardinal Schwarzenberg Klinikum übernimmt das Tauernklinikum gemäß Regionalem Strukturplan Gesundheit (RSG) eine Schwerpunktfunktion in der Versorgungsregion 52.

Die Nachhaltigkeitserklärung wurde auf Basis der organisatorischen Struktur des Tauernklinikums erstellt und umfasst die wesentlichen Aktivitäten der Standorte Zell am See und Mittersill einschließlich jener Funktionen und Organisationseinheiten, die für die Erbringung medizinischer, pflegerischer und administrativer Leistungen relevant sind.

Die Berichtsgrenze orientiert sich grundsätzlich an der organisatorischen und finanziellen Abgrenzung des Tauernklinikums. Wesentliche Abweichungen zur finanziellen Berichtsgrenze bestehen im Berichtszeitraum nicht. Eine projektbezogene Gesellschaft für Um- und Neubaumaßnahmen am Standort Mittersill ist aufgrund ihrer ausschließlich temporären und nicht-operativen Tätigkeit nicht Gegenstand der Nachhaltigkeitserklärung.

Eigentümerstruktur

>> Stand: 2024



Abdeckung der Wertschöpfungskette

Die Nachhaltigkeitserklärung berücksichtigt **wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen entlang der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette**, soweit diese im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse als relevant identifiziert wurden und belastbare Informationen verfügbar waren.

Im vorgelagerten Bereich betrifft dies insbesondere Themen im Zusammenhang mit der Beschaffung von Arzneimitteln, Medizinprodukten, Lebensmitteln, Energie, Dienstleistungen sowie Bau- und Infrastrukturleistungen.

Im nachgelagerten Bereich werden insbesondere Aspekte der Patient:innenversorgung, Nachversorgung sowie die Zusammenarbeit mit regionalen Gesundheits- und Versorgungspartnern berücksichtigt.

Angewandte Erleichterungen und Einschränkungen siehe Governance

Als freiwillig berichterstattende Einrichtung ohne gesetzliche CSRD-Pflicht im Berichtszeitraum wendet das Tauernklinikum folgende Erleichterungen und Übergangsmöglichkeiten an:

- > **Datenqualität und schrittweiser Aufbau:** Als erster Berichtszeitraum wurden einzelne Datenstruktu-

ren und Kennzahlensysteme schrittweise aufgebaut. Methodik, Datenqualität und Detaillierungsgrad können sich in künftigen Berichtsperioden weiterentwickeln. Dies betrifft insbesondere Ausbildungsstunden sowie Mengenangaben für die CO₂-Bilanzierung.

- > **Wesentliche Unsicherheiten:** Einzelne im Bericht ausgewiesene Kennzahlen, insbesondere im Bereich der Treibhausgasemissionen (Scope 3), basieren auf Schätzungen und Hochrechnungen, da vollständige Primärdaten noch nicht für alle Bereiche verfügbar sind. Identifizierte Datenlücken wurden durch die begleitende externe Nachhaltigkeitsexpertin gesondert dokumentiert.
- > **Ereignisse nach Ende der Berichtsperiode:** Sofern Entwicklungen oder Maßnahmen nach Ende der Berichtsperiode für das Verständnis der langfristigen Unternehmensentwicklung relevant sind, werden diese im Folgebericht ergänzend dargestellt und entsprechend kenntlich gemacht.

BP-2 Anwendung von Übergangsregelungen (Phasing In)

Der vorliegende Bericht stellt den ersten freiwilligen und ESRS-orientierten Nachhaltigkeitsbericht der Tauernkliniken GmbH dar. Da das Unternehmen nicht der ersten CSRD-Umsetzungswelle angehört und die genauen Phasing-in-Regelungen für spätere Umsetzungswellen zum Zeitpunkt der Berichterstellung noch nicht abschließend konkretisiert waren, orien-

tiert sich dieser Bericht inhaltlich an den ESRS-Anforderungen, ohne formal an bestimmte Übergangsregelungen gebunden zu sein.

Governance

GOV-1 Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane in Bezug auf Nachhaltigkeitsthemen

Kollegiale Führung

Die operative Leitung des Tauernklinikums obliegt der Kollegialen Führung, bestehend aus dem ärztlichen Leiter, der Pflegedienstleitung sowie der Verwaltungsdirektion. In den Berichtsjahren 2024 und 2025 wurde die Verwaltungsdirektion in Personalunion durch die Geschäftsführung wahrgenommen. Im November 2025 wurde dieses Gremium um eine eigene Verwaltungsdirektorin erweitert. Der Frauenanteil in der Kollegialen Führung beträgt 75 %.

Die zentralen Aufgaben des Gremiums sind:

- > **Strategische Steuerung** – Entwicklung und Umsetzung von Strategien zur Sicherstellung einer hochwertigen Patient:innen-Versorgung und wirtschaftlicher Stabilität.
- > **Personalmanagement** – Koordination der personellen Ressourcen, Förderung der interprofessionellen Zusammenarbeit und Personalentwicklung.
- > **Qualitätsmanagement** – Sicherstellung von Patient:innen-Sicherheit, Hygienevorschriften und medizinischer Versorgungsqualität.
- > **Finanzielle Verantwortung** – Budgetplanung, Kostenkontrolle und wirtschaftliche Optimierung des Krankenhausbetriebs.
- > **Kommunikation & Zusammenarbeit** – Abstimmung zwischen verschiedenen Berufsgruppen und Stakeholdern, Konfliktlösung und Förderung einer konstruktiven Unternehmenskultur.
- > **Prozess- und Krisenmanagement** – Effiziente Gestaltung von Abläufen und Reaktion auf Notfälle oder Krisensituationen.

Die Kollegiale Führung fördert eine ganzheitliche und nachhaltige Krankenhaussteuerung durch interdisziplinäre Entscheidungen und stimmt sich in allen Fragestellungen mit dem Aufsichtsratsgremium ab.

Aufsichtsrat des Tauernklinikums

Der Aufsichtsrat setzt sich im Berichtszeitraum aus neun Mitgliedern zusammen und vereint Eigentümervertreter:innen, Arbeitnehmervertreter:innen sowie

externe Expert:innen aus den Bereichen Medizin, Finanzen, Bildung und Technik. Der Frauenanteil im Aufsichtsrat beträgt 55 %. Die Belegschaft des Tauernklinikums ist im Aufsichtsrat durch zwei Mitglieder des Betriebsrats vertreten, die Betriebsratsvorsitzende sowie ihre Stellvertreterin.

Der **Aufsichtsrat trägt die Verantwortung für die Überwachung der Geschäftsstrategie und des Risikomanagements, einschließlich der Nachhaltigkeitsaspekte**. Er wird von der Geschäftsführung regelmäßig, zumindest pro Quartal, über die strategischen Maßnahmen zur Förderung von Nachhaltigkeit, deren Auswirkungen und Fortschritte sowie über wesentliche Risiken und Chancen informiert. Der Aufsichtsrat überprüft und genehmigt den jährlichen Lagebericht und in Zukunft auch den integrierten Geschäftsbericht nach CSRD und stellt sicher, dass ökologische, soziale und unternehmerische Verantwortung in die langfristige Unternehmensstrategie integriert werden.

Zudem wird der Jahresabschluss der Tauernkliniken GmbH jährlich von einem Wirtschaftsprüfer geprüft. Die Prüfung wird zukünftig, voraussichtlich ab 2027, auch die nichtfinanzielle Berichterstattung gemäß der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) umfassen, um die Qualität sicherzustellen und allfällige Verbesserungspotenziale frühzeitig zu erkennen.

Nachhaltigkeitsbezogene Expertise der Organe

Die Leitungs- und Aufsichtsorgane des Tauernklinikums verfügen über breite Fachkenntnisse in den für das Unternehmen wesentlichen Bereichen, medizinische Versorgung, Pflege, Finanz- und Rechnungswesen, Bauwesen und regionale Gesundheitsversorgung.

Nachhaltigkeitsbezogene Expertise wird dem Unternehmen darüber hinaus durch externe Beratungsunterstützung zugänglich gemacht. Seit Frühjahr 2024 begleitet eine externe Nachhaltigkeitsexpertin den Aufbau der Nachhaltigkeitsberichterstattung. Dies ist ein erster Schritt im Aufbau der internen Expertise, die durch die organisatorische Verankerung im Jahr 2026 explizit weitergeführt werden wird.

Mit der Bestellung der Verwaltungsdirektorin im Herbst 2025 wurde ein wichtiger Schritt zur internen Verankerung der Nachhaltigkeitskompetenz gesetzt. Die Verwaltungsdirektorin übernimmt vorerst die organisatorische Verantwortung für die Koordination der Nachhaltigkeitsthemen und den Aufbau eines bereichsübergreifenden Nachhaltigkeitsteams.

Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten

Die **Gesamtverantwortung für die Nachhaltigkeitsstrategie und -berichterstattung liegt bei der Kollegialen Führung**. Diese trifft die wesentlichen Entscheidungen zu Nachhaltigkeitsthemen im Rahmen ihrer strategischen Steuerungsfunktion und stimmt sich dabei mit dem Aufsichtsrat ab. Die Genehmigung der Wesentlichkeitsanalyse erfolgt direkt durch die Kollegiale Führung.

Die **operative Koordination der Nachhaltigkeitsthemen wurde im Berichtszeitraum durch die Stabs-**

stelle für Projektmanagement wahrgenommen, deren Aufgabe im Aufbau des Nachhaltigkeitsberichts, der Einbindung der relevanten Akteur:innen sowie der Koordination der regelmäßigen Abstimmungsmee-tings bestand.

Die **dauerhafte organisatorische Verankerung** der Nachhaltigkeitsverantwortung wird im Zuge der Eingliederung in die Gesundheitsholding definiert und implementiert.

Einbindung in Strategie- und Risikomanagement

Im Rahmen des im Jahr 2024 initiierten Strategieprozesses wurden unter Einbindung externer Fachexpert:innen sowie der Kollegialen Führung wesentliche ESG-relevante Chancen und Risiken identifiziert. Eine detaillierte Beschreibung des Prozesses und der Ergebnisse findet sich in den Folgekapiteln [IRO-1](#), [IRO-2](#) sowie [SBM-3](#).

GOV-2 Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme

Derzeit ist keine Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten in den bestehenden Prämiensystemen vorgesehen.

GOV-3 Erklärung zur Sorgfaltspflicht

Das Tauernklinikum versteht Sorgfaltspflicht als einen laufenden Prozess zur Identifizierung, Vermeidung, Minderung und Behebung tatsächlicher und potenzieller negativer Auswirkungen auf Menschen und die

Umwelt, der sich an den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte sowie den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen orientiert.

Kernelemente der Sorgfaltspflicht	Absätze in der Nachhaltigkeitserklärung
a) Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	ESRS 2 GOV-1 , ESRS 2 SBM-1 , ESRS 2 SBM-2 , ESRS 2 SBM-3
b) Einbindung betroffener Interessensträger in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	ESRS 2 SBM-2 , ESRS 2 IRO-1 ESRS 2 PATM , ESRS S1-2 , ESRS S4-2
c) Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen	ESRS 2 IRO-1 , ESRS 2 SBM-3 , ESRS E1-2 ESRS S1-1 , ESRS S4-1
d) Maßnahmen gegen negative Auswirkungen	ESRS 2 PATM , ESRS E1-4 , ESRS E1-5 , ESRS E1-6 , ESRS S1-3 , ESRS S1-4 , ESRS S4-3
e) Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation	ESRS 2 PATM , ESRS E1-2 , ESRS S1-4 , ESRS S4-3 , ESRS G1-1

Da es sich um den ersten Berichtszeitraum handelt, befinden sich formalisierte Due Diligence-Prozesse im Aufbau. Die nachfolgende Übersicht zeigt, wo die

wesentlichen Schritte dieses Prozesses in der vorliegenden Nachhaltigkeitserklärung abgebildet sind.

GOV-4 Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung

Umfang und Grundlagen

Der Nachhaltigkeitsbericht des Tauernklinikums wurde sorgfältig und unter Einbindung verschiedener Expert:innen aus jeweiligen Abteilungen erarbeitet. Als Grundlage dient ein stabiles Datenmanagement, das im Rechnungswesen zusammenfließt und jährlich durch Wirtschaftsprüfer:innen plausibilisiert wird. Die für die öffentliche Finanzierung erforderlichen Abrechnungen nach dem LKF-System stellen hohe Anforderungen an die Datenerfassung und schaffen gleichzeitig wichtige Qualitätskriterien. Dies bildet eine gute Basis für Fragestellungen, die sich im Zuge der nichtfinanziellen Berichterstattung erweitert haben.

Vollständigkeit und Integrität der Daten

Die Erfassung von Daten nach ESRS hat gezeigt, dass derzeit noch nicht alle Informationen vollständig verfügbar sind ([siehe dazu BP-1](#)). Für diese Bereiche wurden Projekte zur Evaluierung von Umsetzungsmöglichkeiten definiert, die im vorliegenden Bericht nachfolgend dokumentiert werden.

Interne Kontrollen und Verantwortlichkeiten

Im Krankenhausbetrieb ist ein hoher Organisations- und Dokumentationsgrad wesentlich, um Qualität und Sicherheit für Patient:innen zu gewährleisten. Vor diesem Hintergrund ist nicht von grundlegenden Datenlücken oder wesentlichen Fehldarstellungen aufgrund unzureichender Datenqualität auszugehen.

Alle Daten wurden zudem von den Leiter:innen der jeweils betroffenen Organisationseinheiten für das Geschäftsjahr überprüft und plausibilisiert. Darüber hinaus wurden Führungskräfte hinsichtlich ihrer Aufgaben und Verantwortlichkeiten bei der Datenerfassung für zukünftige Berichtsjahre geschult sowie die Verantwortung für die Plausibilisierung der Daten in die jeweiligen Fachbereiche übergeben.

Strategie

SBM-1 Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette

Unser Geschäftsmodell – Versorgung im öffentlichen Auftrag

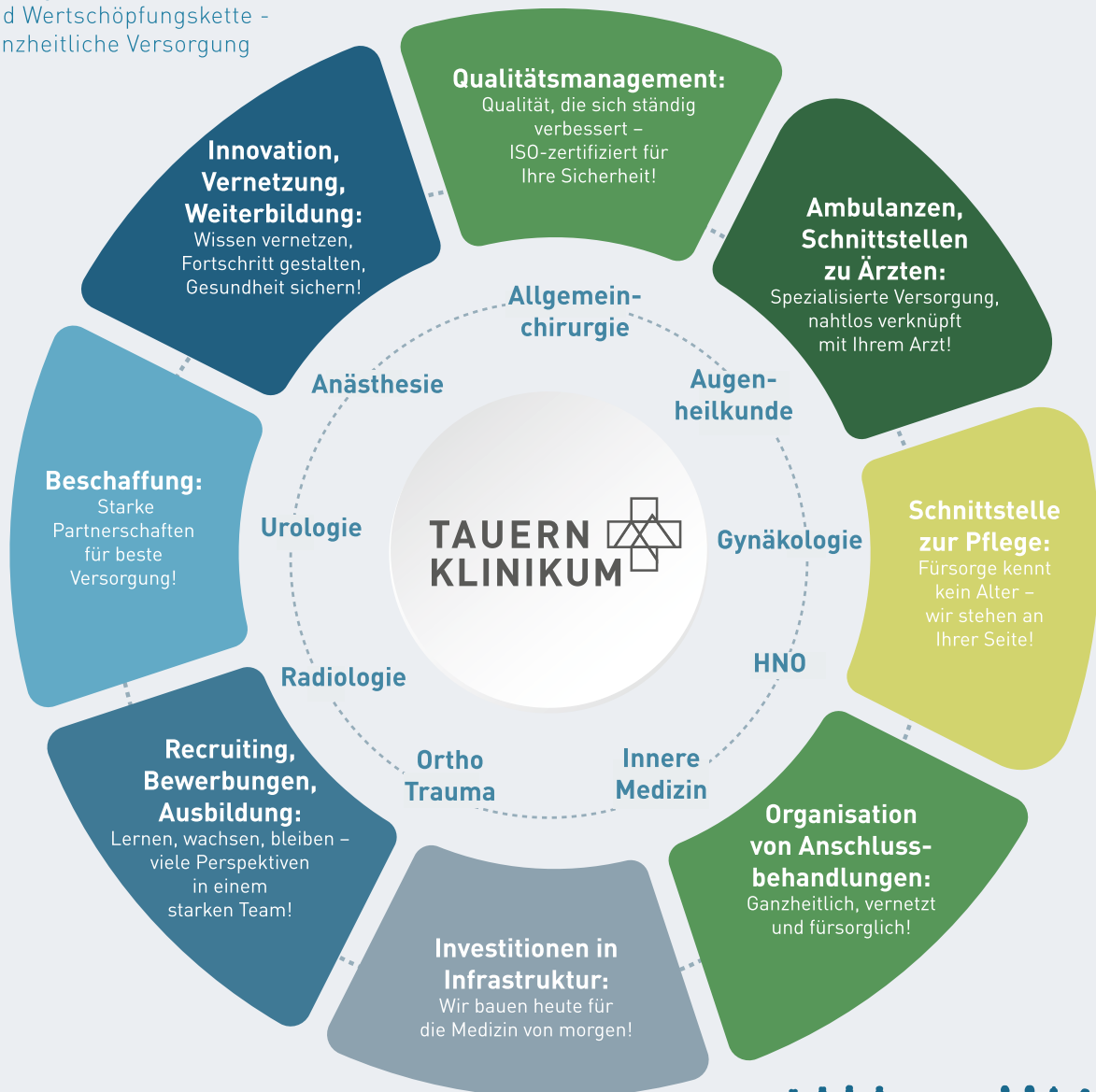
Im Herzen des Pinzgaus vereint das Tauernklinikum medizinische Kompetenz, moderne Technik und echte Menschlichkeit. Mit unseren zwei Standorten in Zell am See und Mittersill sind wir das zentrale Akutkrankenhaus einer alpinen Region, also für Menschen, die hier leben, arbeiten und Urlaub machen. Mehr als

1.000 engagierte Spezialist:innen setzen sich täglich für das Wohlbefinden unserer Patient:innen ein und dies rund um die Uhr, 365 Tage im Jahr.

Die nachfolgende Grafik zeigt, wie das Tauernklinikum sein Leistungsangebot versteht. Wir arbeiten in einem vernetzten System, in dessen Zentrum die Patient:innen stehen. Die medizinischen Fachabteilungen arbeiten eng mit den relevanten Akteur:innen der

ESRS 2 SBM-1

Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette – ganzheitliche Versorgung



Region zusammen, unterstützt durch ein strukturiertes Entlassungsmanagement, eine enge Kooperation mit dem niedergelassenen Bereich sowie durch zentrale Verwaltungseinheiten.

Gemeinsam werden die Einrichtungen beständig weiterentwickelt, getragen von Qualitätsmanagement, nachhaltiger Beschaffung und gezielten Investitionen in die Infrastruktur.

Als wichtiger Ausbildungsstandort der Region investiert das Tauernklinikum zudem massiv in die Aus- und Weiterbildung seiner Mitarbeitenden und sichert damit langfristig die Qualität der medizinischen Versorgung im Pinzgau. Dieses ganzheitliche Denken prägt alle Entscheidungen des Tauernklinikums.

Das Tauernklinikum ist dem Sektor Gesundheitswesen zuzuordnen (NACE Q86 – Krankenhäuser) und erfüllt einen öffentlichen Versorgungsauftrag. Die Finanzierung erfolgt über das Leistungsorientierte Krankenanstaltenfinanzierungssystem (LKF), geregelt im Salzburger Gesundheitsfondsgesetz. Detaillierte Finanzkennzahlen sind im gesetzlichen Lagebericht im Anhang dokumentiert.¹

Stationäre Versorgung

Ganzheitliche und vernetzte Gesundheitsversorgung für die Region

Wer das Leistungsspektrum des Tauernklinikums kennt, ist oft überrascht, wie viel hier möglich ist.

Stationäre Versorgung

In neun Fachabteilungen werden jährlich rund 20.000 Patient:innen stationär behandelt, denen ein breites, nachfolgend dargestelltes Leistungsspektrum zur Verfügung steht. Aufgrund des hohen touristischen Aufkommens zählen die Fallzahlen in der Orthopädie und Traumatologie zu den höchsten.

56 Fachambulanzen² – spezialisierte Versorgung vor Ort

Diese Ambulanzen decken ein breites Spektrum medizinischer Fachbereiche ab und bieten spezialisierte medizinische Versorgung für verschiedene Gesundheitsbedürfnisse.

Stationäre Patient:innen	2024	2025
Orthopädie und Traumatologie	4.004	3.944
Augenheilkunde & Optometrie	3.540	3.607
Innere Medizin	3.315	3.169
Allgemein- & Viszeralchirurgie	2.093	2.187
Urologie	1.946	1.893
Hals-, Nasen-, Ohrenheilkunde	1.424	1.253
Gynäkologie	639	666
Geburtshilfe	354	352
Anästhesie und Intensivmedizin	66	48
TKM Orthopädie/Trauma	998	1.255
TKM Innere Medizin	657	551
TKM Akutgeriatrie & Remobilisation	376	426
TKM Allgemeinchirurgie	15	19
TKM Intensiv (interdisziplinär)	2	3

1 Das Tauernklinikum ist nicht im Bereich fossiler Brennstoffe, Chemieproduktion, kontroverser Waffen oder Tabak tätig.

2 Quelle TKZ

Es werden nahezu alle Fachbereiche abgedeckt:



> **Innere Medizin & Herz-Kreislauf:** Ambulanzen für Bluthochdruck, Kardiologie, Nephrologie (Nieren), Rheumatologie und Diabetes.



> **Chirurgie & Orthopädie:** Spezialisierte Ambulanzen für Knie, Schulter, Hand, Wirbelsäule sowie plastisch-chirurgische und bariatrische Eingriffe.



> **Neurotologie & HNO:** Betreuung von Patient:innen mit Schlafapnoe, Schluckstörungen (Dysphagie) sowie neurotologischen und rhythmologischen Erkrankungen.



> **Augenheilkunde:** Glaukom-, Netzhaut-, Uveitis- und Sicca-Ambulanzen sowie eine Sehschule.



> **Onkologische & Autoimmunerkrankungen:** Behandlung von Krebserkrankungen und Autoimmunerkrankungen.



> **Gynäkologie & Geburtshilfe:** Betreuung in Schwangerschaft, Stillzeit sowie gynäkologische Fachversorgung sowie Beratung in der First Love Ambulanz.

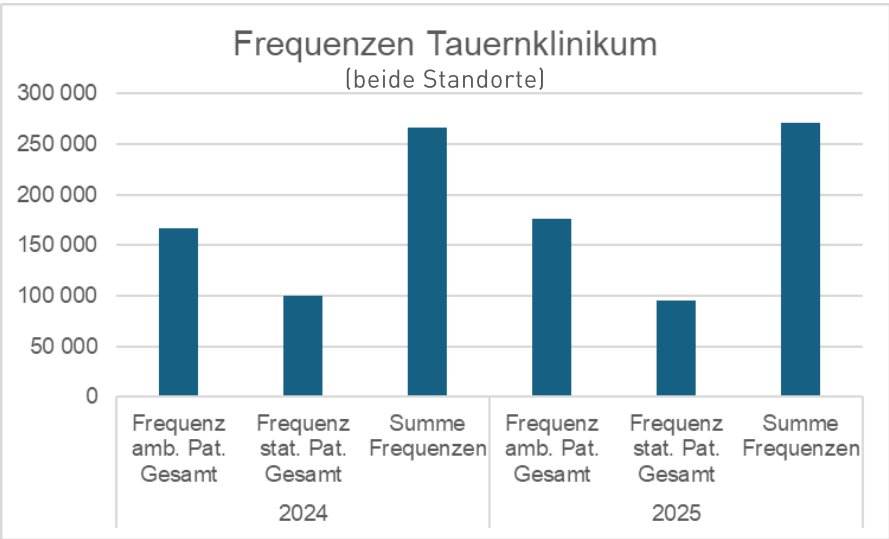


> **Gastroenterologie & Urologie:** Endoskopische Diagnostik, Proktologie sowie eine Harnsteinambulanz.



> **Spezialversorgungen:** Long-COVID-, Schmerz- und Gefäßambulanz sowie interdisziplinäre Beckenbodenmedizin.

Diese Breite ist für eine Region wie den Pinzgau keine Selbstverständlichkeit. Sie bedeutet, dass Menschen, die andernorts stundenlange Anreisen in Kauf nehmen müssten, ihre spezialisierte Versorgung vor Ort erhalten. Insgesamt verzeichnete das Tauernklinikum **rund 266.000 im Jahr 2024 sowie rund 272.000 Kontaktpunkte im Jahr 2025.**



Kooperationen mit umliegenden Einrichtungen

Enge Kooperationen mit umliegenden Einrichtungen ergänzen das eigene Leistungsangebot und stellen sicher, dass auch jene Versorgungsfelder abgedeckt sind, die das Tauernklinikum nicht allein stemmen kann.

- > Die bestehende Kooperation mit dem Kardinal Schwarzenberg Klinikum in den Bereichen Augenheilkunde und Urologie wird fortgesetzt.
- > Im Jahr 2024 wurde eine neue Kooperation mit den Kinderfachärzt:innen im Pinzgau abgeschlossen,

die die Versorgung der Neugeborenen am Tauernklinikum sicherstellt.

- > Im Berichtszeitraum war die Gesundheit Innergebirg GmbH als Muttergesellschaft die zentrale Dachorganisation aller im Eigentum der Stadtgemeinde Zell am See befindlichen Gesundheitsdienstleistungsgesellschaften. Die Zusammenarbeit mit den angeschlossenen Gesellschaften war ein wichtiger Baustein der regionalen Zusammenarbeit im Berichtszeitraum und sollte bestmöglich in Zukunft weitergeführt werden.

**Ausbildung –
Investition in die Zukunft der Region**

Das Tauernklinikum versteht sich als wichtiger Arbeitgeber der Region und Ausbildung zählt zu unseren Herzensangelegenheiten. Turnusärzt:innen absolvieren hier ihre praktische Ausbildung, Pflegeschüler:innen lernen das Handwerk der Pflege, Studierende im Klinisch-Praktischen Jahr sammeln erste Berufserfahrung, und Lehrlinge in Verwaltung und Technik starten ihre Karriere. Detaillierte Informationen zur Fachkräfteausbildung finden sich im [Leuchtturmprojekt](#) Fachkräfte.

In Ausbildung	2024	2025
Schüler:innen (Pflege)	153	154
Turnusärzt:innen	20	21
Studierende im klinisch praktischen Jahr (KPJ)	15	11
Lehrlinge (Verwaltung und Technik)	11	10

Das Tauernklinikum versteht Ausbildung und Recruiting als zwei Seiten derselben Medaille. Ziel ist es, Menschen, die heute in der Region ausgebildet werden, langfristig für eine Tätigkeit im Pinzgau zu gewinnen. Daher wird der Recruiting-Prozess laufend weiterentwickelt und die Anzahl der Bewerbungen als wichtige Kennzahl verfolgt.

Recruiting	2024	2025
Bewerbungen	1.491	1.499

Die Steigerung der Bewerbungen zeigt, dass das Tauernklinikum als Arbeitgeber der Region wahrgenommen und geschätzt wird. Mit all diesen Maßnahmen leistet das Tauernklinikum einen wesentlichen Beitrag zur regionalen Fachkräftesicherung und zur langfristigen Qualität der Gesundheitsversorgung im Pinzgau.

**Vernetzung mit dem niedergelassenen Bereich –
Zuweisungen**

Wir streben eine verstärkte Vernetzung mit dem niedergelassenen Bereich an und setzen dafür Maßnahmen wie Speed-Datings, um uns besser ken-

nenzulernen und die Zusammenarbeit zum Wohl der Patient:innen zu stärken. Das bisher einmalig durchgeführte Speed-Dating wurde sehr positiv aufgenommen, weitere sind in regelmäßigen Abständen geplant.

Zusätzlich forcieren wir die Zusammenarbeit durch regelmäßige Teilnahme an Bezirksarztesitzungen und Fortbildungen, den direkten Austausch zwischen Abteilungsleiter:innen und niedergelassenen Kolleg:innen sowie durch Einladungen zu Fortbildungen im Haus. Zudem wird laufend über die Fertigstellung des Tauernklinikums Mittersill und den anschließenden Vollbetrieb, unter anderem über einen Zuweiser-Newsletter, informiert.

**Vernetzung mit dem niedergelassenen Bereich –
Entlassungsmanagement**

Das Entlassungsmanagement am Tauernklinikum sorgt für eine nahtlose und individuell abgestimmte Weiterversorgung unserer Patient:innen. Als interdisziplinäre Schnittstelle koordiniert es pflegerische, medizinische und soziale Maßnahmen und unterstützt sowohl Betroffene als auch deren Angehörige. Durch frühzeitige Planung und professionelle Beratung stellen unsere Care- und Case-Manager:innen sicher, dass der Übergang vom Krankenhaus in die nächste Versorgungseinrichtung oder ins häusliche Umfeld bestmöglich gelingt. Unser Ziel ist es, die Kontinuität der Betreuung zu gewährleisten und die Lebensqualität unserer Patient:innen nachhaltig zu verbessern.

Kooperation mit dem niedergelassenen Bereich	2024	2025
Zuweisungen Übergangspflege	203	183
Entlassungsmanagement	391	440
Davon vorzeitig entlassen und nicht kontaktiert	53	60

SBM-2 Interessen und Standpunkte der Interessensträger

Das Tauernklinikum versteht Stakeholder-Engagement als kontinuierlichen Prozess, nicht als einmalige Erhebung. Die Zusammenarbeit mit den relevanten Akteur:innen der Region ist ein wesentlicher Bestandteil unseres Selbstverständnisses als vernetzter Gesundheitsversorger. Sie erfolgt in enger Abstimmung mit der Kollegialen Führung und den Führungskräften des Tauernklinikums und zielt darauf ab, die Strukturen und Leistungen kontinuierlich weiterzuentwickeln, um die bestmöglichen Ergebnisse für unsere Patient:innen zu sichern.

Die nachfolgende Übersicht zeigt, mit welchen Stakeholder-Gruppen das Tauernklinikum in Austausch steht, wie diese Zusammenarbeit gestaltet wird und welche Outcomes angestrebt werden.

Einbindung der Leitungs- und Aufsichtsorgane

Die Interessen und Sichtweisen der wesentlichen Stakeholder-Gruppen fließen auf mehreren Wegen in die Entscheidungsfindung der Leitungs- und Aufsichtsorgane ein. Der Betriebsrat ist als direkte Arbeitnehmervertretung sowohl im Aufsichtsrat vertreten als auch in relevante Entscheidungsprozesse eingebunden und stellt sicher, dass die Interessen der Belegschaft auf Gremienebene gehört werden.

Die Kollegiale Führung steht im regelmäßigen direkten Austausch mit niedergelassenen Ärzt:innen, Blaulichtorganisationen, Pflegeeinrichtungen und weiteren regionalen Akteur:innen. Relevante Erkenntnisse aus diesem Austausch werden im Rahmen der regelmäßigen Meetings in die Kollegiale Führung eingebracht und bei Bedarf an den Aufsichtsrat weitergegeben. Die Eingliederung in die Land Salzburg Gesundheits-Holding GmbH eröffnet darüber hinaus neue Möglichkeiten der strukturierten Abstimmung mit der Gesundheitspolitik des Landes Salzburg sowie mit den Schwestereinrichtungen SALK und Klinikum Oberndorf.

Stakeholder-Gruppen



Stakeholder	Zusammenarbeit	Outcome
Mitarbeitende	<p>Unsere Mitarbeitenden sind ein wesentlicher Baustein unseres Erfolgs. Es ist uns ein Anliegen unsere Unternehmenskultur so weiterzuentwickeln, dass wir gemeinsam unsere Idee und Vision eines vernetzten Gesundheitsversorgers auf höchstem Niveau durch die Förderung einer offenen transparenten Unternehmenskultur leben.</p> <p>Wir informieren unsere Mitarbeitenden über unsere ESG-Politik und planen sie in Zukunft aktiv in unsere Nachhaltigkeitspositionierung durch Ideenmanagement einzubinden.</p>	Einbinden von Ideen zur Unterstützung unserer Nachhaltigkeitsstrategie.
Auszubildende und Ausbilder:innen	<p>Es ist uns wichtig, Menschen in ihrem Streben nach einer hochqualifizierten Ausbildung bestmöglich zu unterstützen.</p> <p>Wir tun dies durch die ständige Evaluierung unserer Gesundheitsausbildungen und unserer Turnusärzt:innen und Praktikant:innen.</p>	Hochqualifizierte Arbeitskräfte, die wir im besten Fall in der Region halten können.
Betriebsrat	Enge Einbindung in entscheidende Fragestellungen, die die Zukunft unseres Hauses prägen.	Commitment mit Belegschaft über Vorgehensweisen.
Aufsichtsrat	Unser Aufsichtsratsgremium setzt sich aus Spezialist:innen aus unterschiedlichen Themenbereichen zusammen. Wir stehen im ständigen Austausch und arbeiten die Expertise des Gremiums in unsere Entwicklung ein.	Abgestimmte Strategie, die wir gemeinsam tragen und verantworten.
Eigentümer	Wir sind durch unsere Aufsichtsgremien ständig im Austausch mit unseren Eigentümern und arbeiten gemeinsam an der Weiterentwicklung und Sicherung der regionalen Versorgung.	Abgestimmte Strategie, die wir gemeinsam tragen und verantworten.
Lieferant:innen	<p>Wir arbeiten mit unseren Lieferant:innen alltäglich eng zusammen und ergänzen unsere bisherigen Lieferantenbewertungen mit ESG-Kriterien, die wir in unserem Code of Conduct definieren. Es ist uns wichtig, gemeinsam mit unseren Lieferant:innen Lösungen mit positiven Auswirkungen für Gesellschaft und Umwelt zu entwickeln.</p> <p>Im Bereich der Lebensmittelversorgung streben wir eine höhere regionale Versorgung an.</p>	<p>Unterzeichnete Code of Conducts von Lieferant:innen mit einem Liefervolumen > € 50.000;</p> <p>Berücksichtigung von Produktinnovationen für eine bessere CO₂-Bilanz in unseren Bewertungen.</p>
Blaulichtorganisationen	<p>Die reibungslose Zusammenarbeit mit unseren Blaulichtorganisationen ist ein wichtiger Baustein in der Gesundheitsversorgung.</p> <p>Wir arbeiten gemeinsam an Prozessoptimierungen, um die zur Verfügung stehenden Ressourcen bestmöglich zu nutzen.</p>	Verringerung von Warte- und Wegzeiten.

Stakeholder	Zusammenarbeit	Outcome
Niedergelassene Ärzt:innen in der Region	Die ganzheitliche Versorgung und damit die Verzahnung unterschiedlicher Leistungen ist ein wesentliches Anliegen des Tauernklinikums. Daher suchen wir verstärkt den Austausch mit dem niedergelassenen Bereich, in Form von Speed Datings und Teilnahme an Bezirksarztsitzungen.	Optimierung der Schnittstellen und damit Schonung der verfügbaren Ressourcen.
Patient:innen und Angehörige	Menschen, die zu uns kommen, haben Sorge um ihre Gesundheit oder die Gesundheit der Angehörigen. Es ist uns wichtig, diese nicht nur mit der besten medizinischen Leistung zu versorgen, sondern auch ihre persönlichen Ängste und Sorgen zu verstehen und individuell und verständlich auf ihre Fragen zu antworten. Daher legen wir auf kommunikative Schulungen unseres Personals hohes Augenmerk.	Patient:innen und Angehörige, die sich sicher fühlen.
Anrainer und Nachbarn	Die Verkehrsbelastung rund um unsere Standorte ist hoch. Ein vernünftiges Miteinander ist uns wichtig und auch das Verständnis, dass wir ein 24-Stunden Betrieb sind, der keinem Selbstzweck folgt.	Verständnis und keine Beschwerden über Verkehrs- und Lärmbelastung.
Universitäten und Fachhochschulen	Wir suchen die Zusammenarbeit und Kooperation im Rahmen von Praktikumsplätzen und wollen durch regelmäßigen Austausch unser Haus für zukünftige potenzielle Mitarbeitende attraktiveren.	Erhöhung der Bewerberfrequenz.
SALK	Wir leben medizinisch und pflegerisch eine gute langjährige Zusammenarbeit. Diese wollen wir beibehalten und den bevorstehenden Prozess der gemeinsamen Integration unter das Dach Gesundheits-Holding bestmöglich unterstützen.	Das breite Portfolio unseres Hauses soll in enger Abstimmung mit der Holding erhalten bleiben.
Gesundheitspolitik Land Salzburg	Wir streben den ständigen Austausch mit Vertretern des Landes Salzburg an, um Awareness für die Besonderheiten der Region und der damit verbundenen Anforderungen zu erfüllen. Wir sehen uns als Vernetzer der Region zur Aufrechterhaltung einer bestmöglichen Gesundheitsversorgung in der Region.	Gegenseitiges Verständnis und optimiertes Leistungsportfolio.
Ärztchammer	Als unsere Interessensvertretung ist sie ein wichtiger Baustein im Verständnis einer ganzheitlichen Gesundheitsversorgung. Daher ist es uns wichtig, die Positionen der Ärztkammer zu verstehen und unsere Sichtweisen dazu einzubringen.	Abgestimmte Vorgehensweise in der Definition der notwendigen Anforderungen an die öffentliche Hand.
Pflegeheime	Gerade ältere Patient:innen, die sich nicht mehr selbst versorgen können, brauchen eine ganzheitliche Begleitung. Wir stehen im Austausch und in Abstimmung mit Pflegeeinrichtungen, um die Sicherheit und Versorgung unserer pflegebedürftigen Menschen zu gewährleisten.	Niemand bleibt unversorgt und einsam zurück.

IRO-1 Wie wir wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen identifizieren und bewerten

Die Erarbeitung der ersten doppelten Wesentlichkeitsanalyse, der CO₂-Bilanzierung sowie des gesamten Nachhaltigkeitsberichts wurden mit Unterstützung einer externen Nachhaltigkeitsexpertin durchgeführt. Der Projekt-Kick-off fand im Februar 2024 mit Einbindung der Geschäftsführung statt.

Im ersten Schritt wurden die CO₂-Bilanz sowie die notwendigen Personalkennzahlen nach ESRS erarbeitet. Diese Erhebungen bildeten wichtige Grundlagen, um Ressourcenströme darzustellen und die Herausforderungen des Tauernklinikums gut zu verstehen.

Zeitgleich startete die Kollegiale Führung des Tauernklinikums einen umfassenden Strategieprozess mit externen Fachexperten sowie die Implementierung der ISO 9001-Zertifizierung. Die Ergebnisse der parallellaufenden Prozesse wurden in die Erarbeitung der Wesentlichkeitsanalyse integriert.

Methodisches Vorgehen

Zur Identifikation wesentlicher Themenstellungen wurden mehrere Inputs strukturiert zusammengeführt.

Im ersten Schritt erfolgte durch die externe Beraterin ein Screening bestehender Nachhaltigkeitsberichte vergleichbarer Gesundheitseinrichtungen (darunter KAGES, SALK, KHBG, Wiener Gesundheitsverbund, OÖEG, NÖ Landesgesundheitsagentur, KABEG und Tirol Kliniken) um für den Sektor relevante ESG-Themenstellungen zu identifizieren, die über die ESRS-Anforderungen hinausgehen.

Auf dieser Grundlage wurden im Rahmen einer strukturierten Diskussion mit der Kollegialen Führung folgende Perspektiven und Informationsquellen zusammengeführt:

- Themenstellungen der **European Sustainability Reporting Standards (ESRS)**,
- relevante Aspekte der **Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD)**³,
- die im Strategieprozess erarbeitete und um Nachhaltigkeitsaspekte erweiterte **SWOT-Analyse**,
- sowie die Ergebnisse der **Stakeholder-Analyse**.

Die Bewertung der Wesentlichkeit erfolgte anhand der doppelten Wesentlichkeitsperspektive, d.h. sowohl aus der Perspektive der Auswirkungen des Tauernklinikums auf Menschen und Umwelt als auch aus der Perspektive finanzieller Risiken und Chancen für das Unternehmen.

Einbindung von Stakeholdern

Im Rahmen der ersten Wesentlichkeitsanalyse wurden externe Stakeholder nicht gesondert in den Analyseprozess eingebunden.

Das Tauernklinikum steht mit den relevanten Akteur:innen der Region (niedergelassenen Ärzt:innen, Blaulichtorganisationen, Pflegeeinrichtungen und weiteren Partnern) in regelmäßigem Austausch, der jedoch nicht spezifisch für die Zwecke der Wesentlichkeitsanalyse strukturiert wurde. Die systematische Einbindung externer Stakeholder in den Prozess der Wesentlichkeitsanalyse ist für die Folgejahre geplant und soll im Zuge der weiteren Organisationsentwicklung unter Federführung der Verwaltungsdirektorin etabliert werden.

Grenzen und Weiterentwicklung

Da es sich um den ersten Bericht handelt, befinden sich einige Aspekte des Prozesses noch im Aufbau. Teilweise haben die definierten Maßnahmen und Konzepte noch den Status der Evaluierung. Konkrete Projekte mit Ressourcenplanung werden als Output erwartet.

Das Tauernklinikum befindet sich zudem in einer Phase wesentlicher organisatorischer Veränderungen. Die Eingliederung in die Land Salzburg Gesundheits-Holding GmbH sowie die erstmalige Bestellung einer eigenen Verwaltungsdirektorin setzen wichtige Meilensteine, die in der weiteren Standardisierung und jährlichen Weiterentwicklung der Wesentlichkeitsanalyse zu berücksichtigen sind.

Grundsätzlich ist vorgesehen, den Prozess der Wesentlichkeitsanalyse in den jährlichen Managementkreislauf einzubinden und die Themenfelder alljährlich zu evaluieren und weiterzuentwickeln.

³ Die TCFD wurden von der durch die G20 initiierten Arbeitsgruppe, dem Financial Stability Board (FSB) erstellt. Die TCFD-Empfehlungen helfen Entscheidungsträgern, klimabezogene Risiken und Chancen besser zu verstehen und fundierte Entscheidungen zu treffen.

SBM-3 Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell

Die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen des Tauernklinikums entstehen unmittelbar aus seinem Geschäftsmodell als öffentlicher Gesundheitsversorger in einer alpinen Tourismusregion.

Als Akutkrankenhaus mit umfassendem Versorgungsauftrag ist das Tauernklinikum in besonderer Weise von Themenfeldern wie Klimawandel, Fachkräftesicherung, Patient:innenversorgung sowie organisatorischer Effizienz betroffen. Diese Themenfelder wur-

den im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse identifiziert und sind in der nachfolgenden Übersicht dargestellt, die sowohl Chancen als auch Risiken entlang der wesentlichen Handlungsfelder zeigt.

Im Zuge der CO₂-Bilanzierung wurde die gesamte Wertschöpfungskette evaluiert. Die Ergebnisse wurden in die Wesentlichkeitsanalyse integriert, um mögliche Handlungsfelder entlang der vorgelagerten Wertschöpfungskette sowie innerhalb der eigenen Organisation systematisch abzuleiten.

Klimawandel:



Krisen- und Katastrophenmanagement gewinnt durch klimatische Veränderungen an Bedeutung.

Das Tauernklinikum hat als Vorreiter umfangreiche Maßnahmen bereits etabliert.

Messen der Ressourcenströme für CO₂-Bilanz erhöht Awareness und ermöglicht das Heben von bisher nicht erkannten Effizienzen und damit Reduzierung der Kosten.

Klimawandel:



Akute kurzfristige physische Risiken (Unwetter, Murenabgänge, Hochwasser, etc.) können Auswirkungen auf die Versorgungssicherheit haben.

Kosten der nachhaltigen Transformation erhöhen Druck auf Staatshaushalte und damit auf die Finanzierung von Gesundheitseinrichtungen.

Personal:



Attraktivierung als Arbeitgeber durch klare Positionierung im Themenfeld Nachhaltigkeit und damit einhergehende Transparenz des Tauernklinikums.

Personal:



Personalmangel – unterdurchschnittliche Bezahlung in der Region.

Personalmangel – drohender Verlust durch Wegfall der Ausbildung der Fachkräfte des gehobenen Dienstes.

Erhöhung Patient:innen-Bindung – Leistungsspektrum:



Ausbau Leistungsspektrum durch integrierte Sichtweise, verstärkte Kooperationen bzw. Stakeholder-Management.

Bessere Verankerung in der Region durch Transparenz und verstärkte Kooperationen.

Fehlende Patient:innen-Bindung – Leistungsspektrum:



Zunehmend kritische Patient:innen und Angehörige.

Starke Fokussierung auf Sporttraumatologie verringert Leistungsspektrum des Tauernklinikums.

Gefahr der Änderung durch neue Eigentümerstruktur.

Anforderungen Dokumentation – Transparenz – Verbesserung der Effizienz der Organisation:



Erhöhung Resilienz durch Ausbau und Verschränkung integrierter Sichtweisen (ISO, ESRS, etc.).

Fachübergreifende Zusammenarbeit in Nachhaltigkeitsthemen – Silodenken verringern, Prozesse verbessern.

Optimierungen und Erweiterungen des Leistungsspektrums durch Zusammenführung der Standorte.

Anforderungen Dokumentation – Bürokratisierung – Verschlechterung der Effizienz der Organisation:



Zunehmende Regularien und Berichtsanforderungen: Bindung von Ressourcen, Digitalisierungsgrad nicht ausreichend für effiziente Erledigung.

Finanzielle Auswirkungen – qualitative Einschätzungen⁴

Die wesentlichen finanziellen Risiken betreffen insbesondere die Personalkosten als größten Kostenfaktor des Tauernklinikums. Ein anhaltender Fachkräftemangel und die unterdurchschnittliche Vergütungssituation in der Region könnten die Rekrutierungskosten erhöhen und die Versorgungsqualität beeinträchtigen.

Physische Klimarisiken wie Unwetter oder Murenabgänge könnten kurzfristig die Betriebsfähigkeit beeinträchtigen und zu ungeplanten Kosten führen. Steigende Anforderungen an Dokumentation und Berichterstattung binden Ressourcen, die im operativen Betrieb fehlen.

Wesentliche finanzielle Chancen ergeben sich insbesondere aus Effizienzsteigerungen durch einen bewussteren Ressourceneinsatz, der im Rahmen der CO₂-Bilanzierung sichtbar gemacht wird, aus einer stärkeren Arbeitgeberattraktivität durch die Positionierung des Tauernklinikums als verantwortungsvoller Arbeitgeber sowie aus der Weiterentwicklung eines vernetzten und regional abgestimmten Leistungsangebots.

Die Eingliederung in die Land Salzburg Gesundheits-Holding GmbH eröffnet zudem Synergiepotenziale in Beschaffung, Infrastruktur und medizinischer Zusammenarbeit.

Derzeit ist nicht absehbar, welche finanziellen Anforderungen in Bezug auf die Erreichung von Emissionszielen an Gesundheitseinrichtungen gestellt

werden und ob diese aus den bestehenden Finanzierungsstrukturen des öffentlichen Gesundheitssektors abgedeckt werden können. Die Kollegiale Führung bekennt sich zu ihrer Verantwortung, Mittel sparsam und effizient einzusetzen, und hat umfangreiche Maßnahmen zur Emissionsreduktion definiert, die in [ESRS E1](#) dokumentiert sind.

Resilienz des Geschäftsmodells

Das Geschäftsmodell des Tauernklinikums weist aufgrund seines öffentlichen Versorgungsauftrags eine hohe strukturelle Resilienz auf. Als zentrales Akutkrankenhaus der Region Pinzgau mit gesetzlichem Versorgungsauftrag ist die Nachfrage nach seinen Leistungen langfristig abgesichert. Die Eingliederung in die Land Salzburg Gesundheits-Holding GmbH stärkt diese Resilienz weiter durch den Zugang zu größeren finanziellen und personellen Ressourcen sowie durch die Möglichkeit der überregionalen Kooperation.

Die wesentlichen Resilienzrisiken liegen in der Verfügbarkeit von Fachkräften sowie in der Abhängigkeit von öffentlichen Finanzierungsstrukturen, die unter zunehmendem Kostendruck stehen. Das Tauernklinikum begegnet diesen Risiken durch aktive Ausbildungsinitiativen, Kooperationen mit Bildungseinrichtungen und die kontinuierliche Weiterentwicklung des Leistungsangebots in Abstimmung mit der Gesundheits-Holding GmbH.

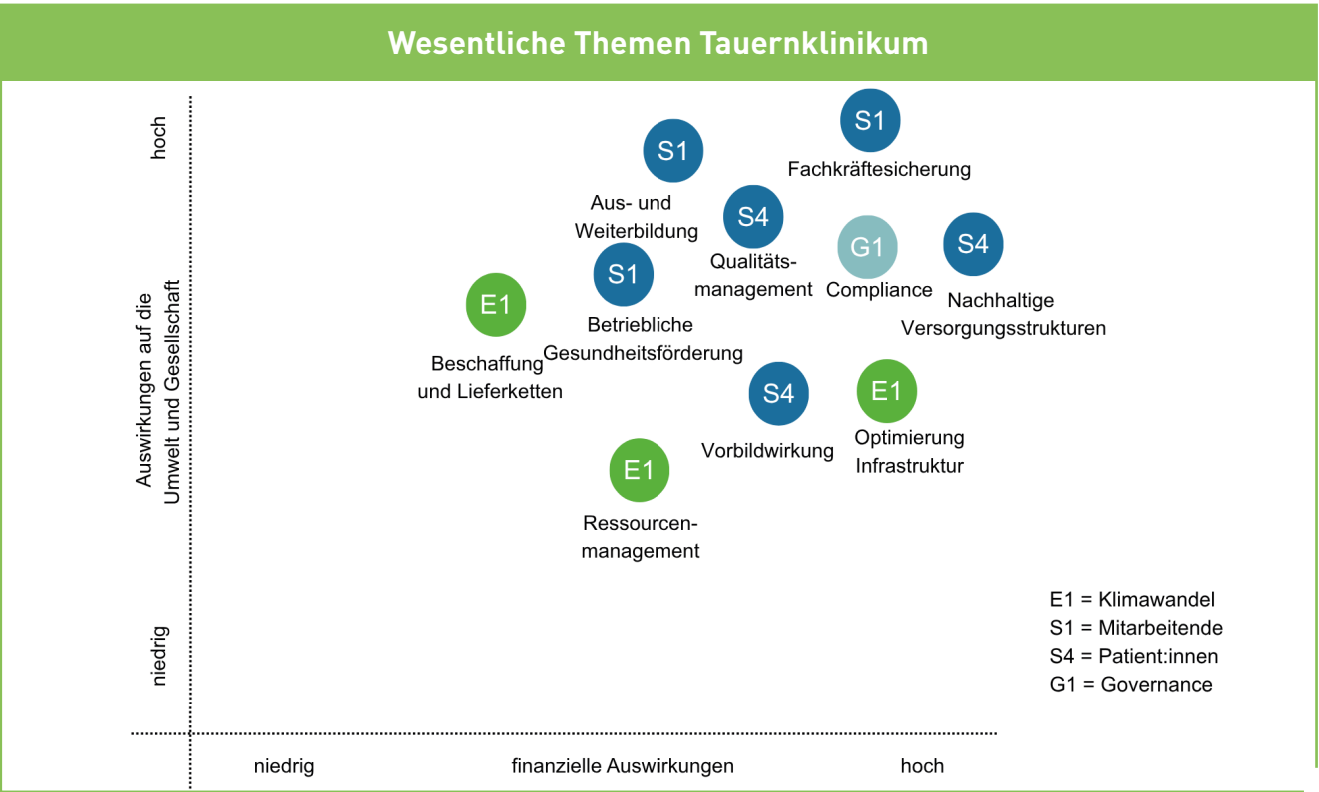
⁴ Eine quantitative Bewertung der finanziellen Auswirkungen der wesentlichen Risiken und Chancen ist im ersten Berichtszeitraum noch nicht möglich. Die erforderlichen Methoden, Datengrundlagen und internen Kapazitäten für eine belastbare Quantifizierung befinden sich im Aufbau. Das Tauernklinikum macht von der Erleichterungsregelung gemäß ESRS 2 SBM-3 Para. 28 und 29 Gebrauch und stellt stattdessen die folgende qualitative Einschätzung bereit.

IRO-2 Wesentliche Nachhaltigkeitsthemen: Auswirkungen, Risiken und Chancen

Die folgende Darstellung zeigt die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse⁵ des Tauernklinikums gemäß dem Prinzip der doppelten Wesentlichkeit. Sie verdeutlicht, welche Themen sowohl hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft als auch ihrer finanziellen Relevanz für das Klinikum als wesentlich bewertet wurden.

Die ergänzende Tabelle beschreibt die identifizierten wesentlichen Themen, ihre Einordnung im Sinne von Impacts, Risks und Opportunities (IROs), ihre Verortung entlang der Wertschöpfungskette sowie die jeweilige Vertiefung im Bericht.

⁵ Das Tauernklinikum ist weder in eigenen Operationen noch in seiner vor- oder nachgelagerten Wertschöpfungskette mit Risiken im Zusammenhang mit Zwangs- oder Kinderarbeit verbunden. Entsprechende negative Auswirkungen wurden in der Wesentlichkeitsanalyse nicht identifiziert.



Wesentliches Thema	I/R/O	Kurzbeschreibung der Wesentlichkeit	Vertiefung im Kapitel
Fachkräftesicherung	I/R/O	Die Verfügbarkeit qualifizierter Fachkräfte beeinflusst unmittelbar die Versorgungsqualität, Leistungsfähigkeit und Zukunftssicherheit des Klinikums. Der zunehmende Fachkräftemangel stellt ein wesentliches Risiko dar, gleichzeitig bieten attraktive Arbeitsbedingungen Chancen für langfristige Stabilität.	S1 Eigene Belegschaft
Aus- und Weiterbildung	I/R/O	Kontinuierliche Qualifizierung ist wesentlich, um medizinische Qualität, Patient:innen-Sicherheit sowie Anpassungsfähigkeit an regulatorische und technologische Entwicklungen sicherzustellen.	S1 Eigene Belegschaft
Betriebliche Gesundheitsförderung	I/R/O	Gesundheitsfördernde Maßnahmen unterstützen Mitarbeitenden-Zufriedenheit, Arbeitsfähigkeit und langfristige Personalbindung und tragen damit zur Stabilität der Versorgung bei.	S1 Eigene Belegschaft

Wesentliches Thema	I/R/O	Kurzbeschreibung der Wesentlichkeit	Vertiefung im Kapitel
Nachhaltige Versorgungsstrukturen	I/R/O	Langfristig tragfähige und regional resiliente Versorgungsstrukturen sind wesentlich für die Sicherstellung einer hochwertigen Gesundheitsversorgung und die Anpassungsfähigkeit an demografische Entwicklungen.	SBM / Strategie bzw. S4 Patient:innen
Qualitätsmanagement	I/R/O	Hohe Qualitätsstandards sind zentral für Patient:innen-Sicherheit, Behandlungserfolg und Vertrauen in die Gesundheitsversorgung.	S4 Patient:innen
Vorbildwirkung	I/O	Als regional bedeutender Gesundheitsanbieter nimmt das Klinikum eine Vorbildfunktion hinsichtlich Gesundheitsförderung, Nachhaltigkeit und bestmöglichem Leistungsportfolio ein.	S4 Patient:innen
Compliance	I/R/O	Die Einhaltung regulatorischer Anforderungen und ethischer Standards ist wesentlich zur Sicherstellung rechtskonformer und vertrauenswürdiger Leistungserbringung.	G1 Governance
Beschaffung und Lieferketten	I/R/O	Eine resiliente und verantwortungsvolle Beschaffung ist wesentlich, um Versorgungsengpässe, Preissteigerungen und Qualitätsrisiken zu minimieren.	G1 Governance E1 Klima
Ressourcenmanagement	I/R/O	Der effiziente Einsatz von Energie, Materialien und Ressourcen beeinflusst Kostenstrukturen, ökologische Auswirkungen und langfristige Wirtschaftlichkeit.	E1 Klima
Optimierung Infrastruktur	I/R/O	Investitionen in Infrastruktur und Gebäude sind wesentlich, um Versorgungssicherheit, Energieeffizienz und betriebliche Leistungsfähigkeit langfristig sicherzustellen.	E1 Klima / SBM
Verändertes Leistungsspektrum	I/R/O	Veränderungen medizinischer Anforderungen und Versorgungsbedarfe beeinflussen Leistungsangebot, Ressourcenbedarf und strategische Ausrichtung des Klinikums.	SBM Strategie
Eingliederung in Gesundheits-Holding	R/O	Organisatorische Veränderungen durch Holdingstrukturen beeinflussen Steuerung, Entscheidungswege und wirtschaftliche Rahmenbedingungen.	SBM Strategie Governance
Kosten der nachhaltigen Transformation	R	Investitionen in nachhaltige Transformation, Infrastruktur und regulatorische Anforderungen wirken sich auf finanzielle Ressourcen und Priorisierung aus.	ESRS 2 SBM-3 / finanzielle Effekte

Folgende themenspezifische Standards wurden als nicht relevant identifiziert:

ESRS E2 – Verschmutzung

Das Tauernklinikum verursacht keine großen industriellen Emissionen und ist daher kein primärer Umweltverschmutzer. Daher ist dieses Thema weniger relevant.

ESRS E3 – Wasser- und Meeresressourcen

Der Wasserverbrauch im Tauernklinikum orientiert sich an den Notwendigkeiten der medizinischen Behandlungen und der Hygiene. Der Einfluss auf Wasserökosysteme ist im Vergleich zu wasserintensiven Industrien (z. B. Landwirtschaft, Chemie) gering. Zudem erfolgt die Wassernutzung im Rahmen regulierter kommunaler Versorgungssysteme, sodass das Thema keine wesentliche Auswirkung auf die Nachhaltigkeitsbewertung hat.

ESRS E4 – Biodiversität

Die Standorte des Tauernklinikums befinden sich in städtischen bzw. bebauten Gebieten und haben daher nur begrenzten Einfluss auf Ökosysteme oder Biodiversität. Es sind keine direkten Einflüsse auf Lebensräume oder gefährdete Arten gegeben. Maßnahmen wie die Begrünung von Flachdächern, die im Vorprojekt „Klimafreundliche Gesundheitseinrichtung“ erarbeitet wurden, stehen aus Sicht der zu erwartenden Auswirkungen in keinem angemessenen Verhältnis zu den entstehenden Kosten.

ESRS E5 – Kreislaufwirtschaft

Im Zuge der CO₂-Bilanzierung wurde erkannt, dass das Abfallmanagement und die Abfallverminderung, insbesondere von Küchenabfällen und Verpackungsmaterialien, ein wichtiger Hebel zur Optimierung des CO₂-Ausstoßes sein können. Die daraus abgeleiteten Themenfelder und Projekte wurden im Berichtspunkt ESRS E1 dokumentiert.

ESRS S2 –

Mitarbeitende in der Wertschöpfungskette

Das Tauernklinikum arbeitet mit regionalen Lieferant:innen und Zwischenhändler:innen, die entsprechend der nationalen Gesetzgebung hohen Anforderungen an Arbeitsbedingungen unterliegen. Das Tauernklinikum wird in Zukunft durch einen Code of Conduct für Lieferant:innen sicherstellen, dass bei allen Lieferant:innen das notwendige Bewusstsein hinsichtlich ökologischer und sozialer Standards in deren Lieferketten gegeben ist. Die Ausrollung des Code of Conduct wird ebenfalls als Projekt im Berichtspunkt ESRS E1 geführt.

ESRS S3 – Betroffene Gemeinschaften

Gesundheitseinrichtungen wie das Tauernklinikum sind für Gemeinschaften essenziell und verbessern die öffentliche Gesundheit. Negative Auswirkungen auf lokale Gemeinschaften sind unwahrscheinlich, da sie keine belastenden Umwelt- oder Sozialrisiken verursachen. Vielmehr profitieren Gemeinschaften durch verbesserte Gesundheitsversorgung, weshalb derzeit keine wesentliche Berichtserfordernis in diesem Bereich gesehen wird.

Wesentliche Handlungsfelder

<p>Handlungsfeld Beschaffung & Lieferketten</p> <p>Nachhaltigkeit medizinischer Verbrauchsmaterialien</p> <p>Nachhaltige Medikamente</p> <p>Nachhaltige Berufskleidung</p> <p>Regionale Lebensmittel</p>	<p>Handlungsfeld Fachkräftesicherung</p> <p>Turnusausbildung</p> <p>Pflegeausbildung</p> <p>Lehrlingsausbildung</p> <p>Mitarbeitenden-Zufriedenheit</p>	<p>Handlungsfeld Nachhaltige Versorgungsstrukturen</p> <p>Aufbau Anstaltsapothek</p> <p>Zusammenarbeit mit relevanten Stakeholdern der Region für eine integrierte Sichtweise der medizinischen Versorgung</p> <p>Aufbau Medizincontrolling</p>
<p>Handlungsfeld Ressourcenmanagement</p> <p>Logistik (Lager)</p> <p>Reduktion Gase</p> <p>Reduzierung Abfall Speisereste</p> <p>Reduzierung Abfall Verpackung</p> <p>Mobilität der Mitarbeitenden</p> <p>CO₂-Bilanzierung</p>	<p>Handlungsfeld Bildung</p> <p>Mitarbeitenden-Entwicklung</p> <p>Mitarbeitenden-Gespräche</p> <p>Weiterbildungsangebote</p>	<p>Handlungsfeld Qualitätsmanagement</p> <p>Erfolgreiche Zertifizierung ISO 9001:2015</p>
	<p>Handlungsfeld Betriebliche Gesundheitsförderung</p> <p>BGF Mental</p> <p>BGF Struktur</p> <p>BGF Fit</p> <p>BGF Team</p>	<p>Handlungsfeld Compliance</p> <p>Code of Conduct für Lieferant:innen</p> <p>Compliance und Antikorruption</p> <p>Datenschutz & Informationsmanagement</p>
<p>Handlungsfeld Optimierung Infrastruktur</p> <p>Um- und Zubau Standort Mittersill</p> <p>Optimierung Energieeffizienz</p>	<p>Handlungsfeld Vorbildwirkung</p> <p>Gesunde Ernährung - Bewusstsein Patient:innen und Mitarbeitende stärken</p> <p>Patient:innen-Bindung</p> <p>Patient:innen-Zufriedenheit</p>	

Kennzahlen und Ziele

ESRS 2 PATM⁶ – wie wir Nachhaltigkeit steuern: Richtlinien, Maßnahmen und Wirkung

Als Gesundheitseinrichtung verfolgt das Tauernklinikum bereits durch seinen Beitrag zur Gesundheit der Menschen im Kern nachhaltige Zielsetzungen.

Die übergeordnete Strategie des Tauernklinikums zielt darauf ab, bestehende Unternehmensstrategien durch eine vertiefte Analyse von ökologischen, sozialen und Governance-Faktoren (ESG) zu ergänzen und wesentliche neue Nachhaltigkeitsaspekte mittelfristig vollständig in das bestehende Managementsystem zu integrieren.

Die im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse definierten Handlungsfelder zeigen die Verbindung zwischen bereits etablierten strategischen Ansätzen und neuen Nachhaltigkeitsdimensionen. Dabei werden bestehende Initiativen, etwa in den **Bereichen Energie und Klima, Beschaffung, Mitarbeitendenentwicklung und Patient:innenversorgung**, gezielt um ESG-Aspekte erweitert.

Diese Themen werden laufend evaluiert, um die wirtschaftliche und organisatorische Machbarkeit zu prüfen und die Maßnahmen mit konkreten Zielparametern zu unterlegen. Der aktuelle Umsetzungsstand wird in den nachfolgenden themenspezifischen Berichtsabschnitten detailliert dargestellt.

Die Abteilungsleiter:innen tragen die Verantwortung für die Evaluierung und Umsetzung der Maßnahmen und entwickeln diese kontinuierlich weiter. Sie werden dabei durch gezielte Schulungen und Weiterbildungen im Bereich ESG-Management unterstützt und können bei Bedarf auf externe Expert:innen zurückgreifen. Regelmäßige Meetings und Workshops fördern den interdisziplinären Austausch, den Wissenstransfer und die gemeinsame Entwicklung praxisnaher Lösungen.

Zur Nachverfolgung und Erfolgskontrolle wird ein internes Monitoring- und Berichtssystem aufgebaut, das Fortschritte bei der Umsetzung transparent macht und eine laufende Anpassung der Maßnahmen ermöglicht. Dieses System wird schrittweise um quantitative Kennzahlen ergänzt, etwa zu Energieverbrauch, CO₂-Emissionen, Abfallaufkommen, Mitarbeitendenzufriedenheit oder anderen relevanten Leistungsindikatoren.

Die detaillierte Darstellung der strategischen Ansätze, Ziele, Maßnahmen und Leistungsindikatoren erfolgt in den jeweiligen thematischen Standards gemäß [ESRS E1 \(Klima\)](#), [ESRS S1 \(Beschäftigte\)](#), [ESRS S4 \(Patient:innen bzw. Verbraucher:innen und Endnutzer:innen\)](#) und [ESRS G1 \(Unternehmenspolitik bzw. Governance\)](#). Damit wird sichergestellt, dass die Nachhaltigkeitssteuerung des Tauernklinikums sowohl inhaltlich als auch methodisch den Anforderungen der ESRS-Module MDR-P, MDR-A, MDR-M und MDR-T entspricht.

⁶ P=Policies (Leitlinien), A=Actions (Maßnahmen), T=Targets (Ziele), M=Measures (Maßnahmen)



ESRS E1 **KLIMASCHUTZ**



ESRS E1 Klimaschutz

E1-1 Unser Klimafahrplan

Klimaschutz als Teil der resilienten Gesundheitsversorgung

Das Tauernklinikum bekennt sich zu den Zielen des Pariser Klimaabkommens und unterstützt das langfristige Ziel, die globale Erderwärmung auf 1,5 °C zu begrenzen, sowie die Erreichung der Klimaneutralität bis 2050. Als regionaler Gesundheitsversorger versteht das Tauernklinikum den verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen als Bestandteil einer langfristig resilienten, wirtschaftlich tragfähigen und qualitativ hochwertigen Gesundheitsversorgung.

Gleichzeitig müssen hohe Anforderungen an Versorgungssicherheit, Patient:innen-Sicherheit, Hygiene und technische Verfügbarkeit jederzeit gewährleistet bleiben. Die Weiterentwicklung klimabezogener Maßnahmen erfolgt daher schrittweise und unter Berücksichtigung medizinischer, organisatorischer und wirtschaftlicher Anforderungen.

Das Tauernklinikum befindet sich aktuell im schrittweisen Aufbau eines datenbasierten Übergangsplans zur Verringerung seiner Treibhausgasemissionen. Ziel ist es, wesentliche Emissionstreiber systematisch transparent zu machen, geeignete Reduktionshebel zu identifizieren und daraus schrittweise priorisierte Maßnahmen für eine klimaverträglichere Gesundheitsversorgung abzuleiten.

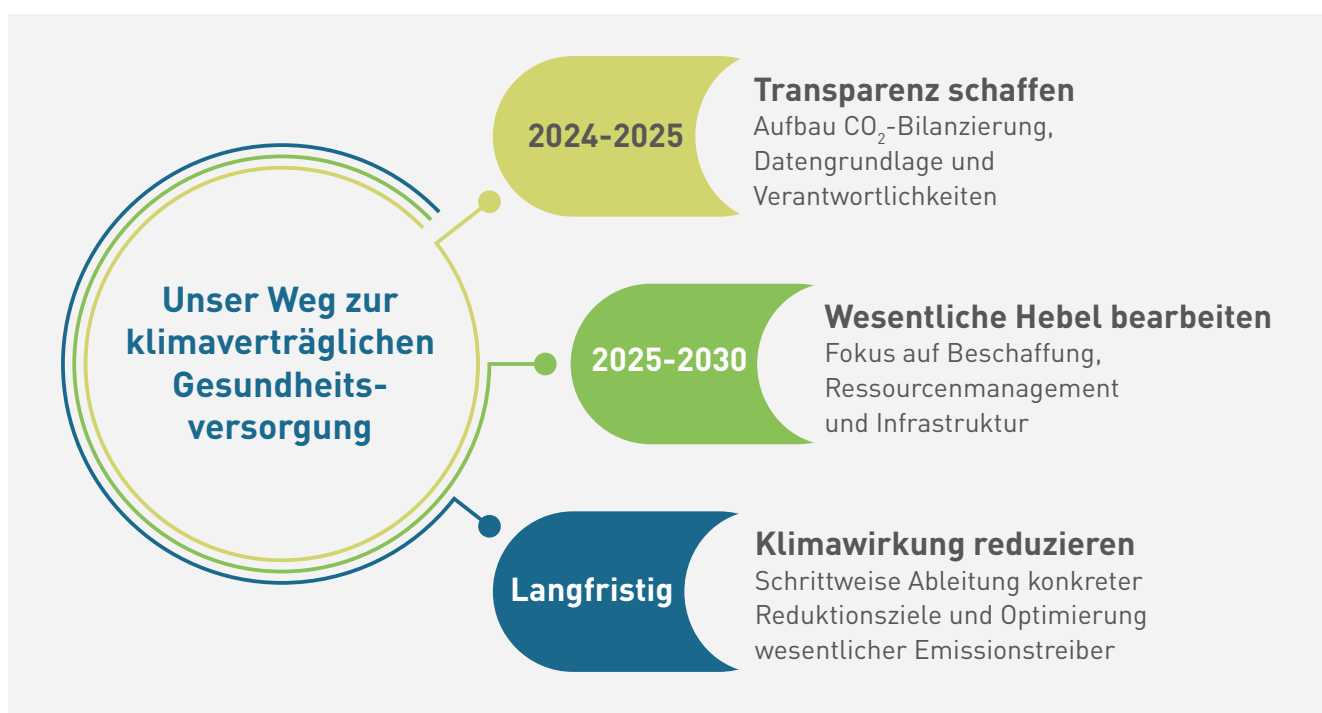
Aufbau einer belastbaren Datengrundlage und organisatorische Verankerung

Im Jahr 2024 wurde erstmals eine CO₂-Bilanzierung für das Berichtsjahr 2023 durchgeführt. Hierfür wurde das ESG-Cockpit der Firma Akaryon lizenziert und im Tauernklinikum implementiert. Die Erhebung der Daten erfolgt auf Basis definierter Verantwortlichkeiten innerhalb der Fachabteilungen und wird zentral koordiniert. Die Dateneingabe erfolgt dezentral durch die jeweiligen Datenverantwortlichen, wodurch eine kontinuierliche Verbesserung der Datenqualität ermöglicht wird.

Die Berechnung der Emissionsdaten erfolgt nach dem Greenhouse Gas Protocol (GHG Protocol) und umfasst:

- > **Scope 1:** direkte Emissionen, beispielsweise aus Treibstoffen, Kältemitteln oder dem Gasbezug
- > **Scope 2:** indirekte Emissionen aus Energiebezug, beispielsweise Strom, Fernwärme
- > **Scope 3:** weitere indirekte Emissionen entlang der Wertschöpfungskette, beispielsweise Medikamente, Medizinprodukte, Lebensmittel, Mobilität, Patient:innen-Transporte

Mit der erstmaligen internen Datenerhebung für die Jahre 2024 und 2025 konnte die Qualität und Vollständigkeit



digkeit der Datengrundlage wesentlich verbessert werden.

Gleichzeitig wurde deutlich, dass insbesondere in Bereichen wie Beschaffung, Mobilität und Materialeinsatz weitere Verbesserungen der Datentiefe erforderlich sind. Der Aufbau einer belastbaren Datengrundlage bildet eine zentrale Voraussetzung für die schrittweise Entwicklung konkreter Klimaziele und wirksamer Reduktionsmaßnahmen.

Emissionsentwicklung differenziert betrachten

Im Jahr 2025 beliefen sich die Gesamtemissionen des Tauernklinikums auf rund 10.940 Tonnen CO₂-Äquivalente. Im Vergleich zum Vorjahr zeigt sich insgesamt eine leichte Veränderung (+4,8%) der Emissionen, wobei insbesondere verbesserte Datenerfassungen, Veränderungen am Standort Mittersill und Einmaleffekte im Zusammenhang mit Umbau- und Betriebsverlagerungen zu berücksichtigen sind.

Die Entwicklung der Treibhausgasemissionen ist im Berichtszeitraum differenziert zu betrachten und nur eingeschränkt direkt vergleichbar. Während sich am Standort **Zell am See** in mehreren Bereichen bereits erste positive Effekte eingeleiteter Maßnahmen zeigen, wird die Entwicklung der Gesamtemissionen wesentlich durch den Standort **Mittersill** beeinflusst.

Am **Standort Zell am See** konnten insbesondere in den Bereichen **Energieverbrauch, Papierverbrauch, Lebensmittel, Reinigungsmittel sowie einzelnen medizinischen Materialien Verbesserungen festgestellt** werden.

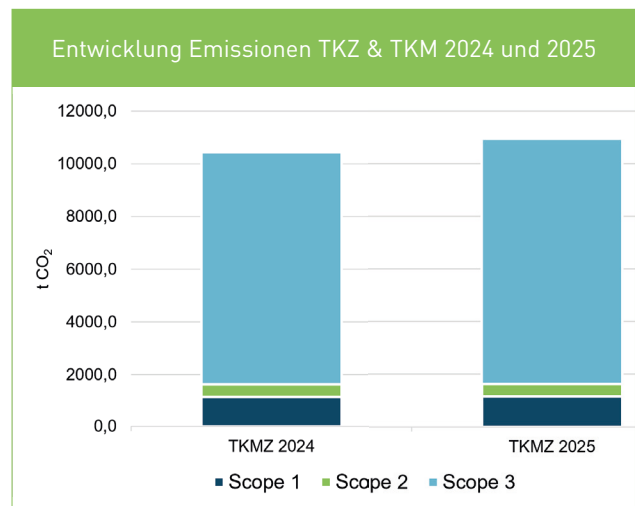
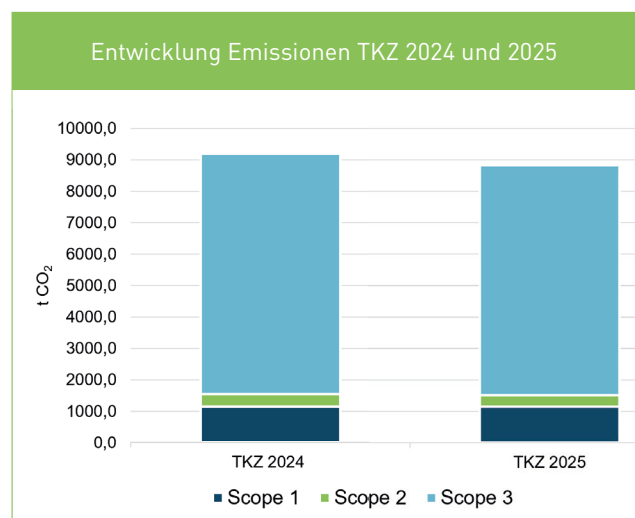
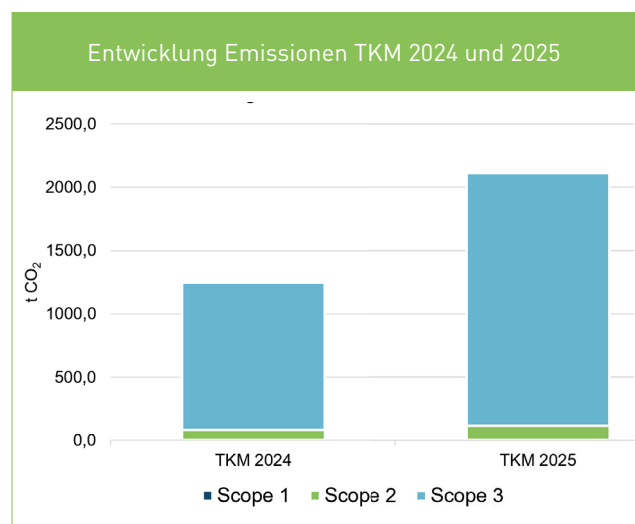
Positive Effekte ergeben sich unter anderem durch die **Nutzung einer Photovoltaikanlage, erste Optimierungen im Ressourcenmanagement sowie verbesserte Steuerungsprozesse**.

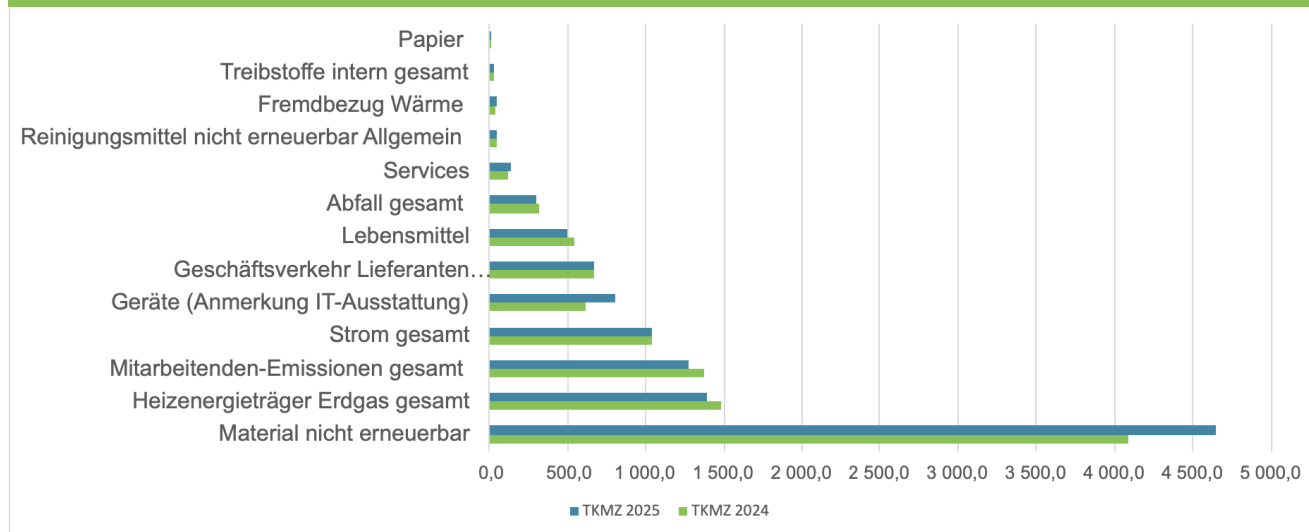
Am Standort Mittersill führte die schrittweise Wiederaufnahme des Vollbetriebs nach Abschluss der Umbauarbeiten hingegen zu erhöhten Energie- und Materialverbräuchen. Zusätzliche Einmaleffekte, wie Baustellenstrom oder temporär erhöhte Materialbedarfe, beeinflussen die Vergleichbarkeit der Emissionsentwicklung zusätzlich.

Vor diesem Hintergrund werden die Jahre 2024 und 2025 als Aufbauphase einer belastbaren Datengrundlage verstanden. Die zunehmende Differenzierung der Emissionsdaten ermöglicht künftig eine gezieltere Bewertung der Wirksamkeit eingeleiteter Maßnahmen.

Übergangsplan entlang der wesentlichen Handlungsfelder

Auf Basis der CO₂-Bilanzierung sowie der Wesentlichkeitsanalyse konzentriert sich das Tauernklinikum auf jene Bereiche, die wesentliche Emissionen verursachen und gleichzeitig relevante Steuerungs- und Optimierungspotenziale aufweisen.



Vergleich TKZ & TKM 2024 und 2025 Entwicklung nach Kategorie t CO₂e

HANDLUNGSFELD Beschaffung

Ein wesentlicher Anteil der Treibhausgasemissionen des Tauernklinikums entsteht entlang vorgelagerter Wertschöpfungsketten, insbesondere durch Arzneimittel, Medizinprodukte, Lebensmittel sowie weitere beschaffte Güter und Dienstleistungen. Das Handlungsfeld Beschaffung und Lieferketten stellt daher einen zentralen Hebel des Übergangsplans zur Verringerung der Treibhausgasemissionen dar.

Der Schwerpunkt liegt auf der schrittweisen Verbesserung

- > der Transparenz entlang der Lieferketten,
- > der Weiterentwicklung der Datengrundlage für beschaffte Produkte sowie
- > der stärkeren Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in Beschaffungsentscheidungen.

Im Bereich medizinischer Materialien und Arzneimittel erfolgt die Emissionsbewertung derzeit überwiegend spend-based (ausgabenbasiert), also auf Basis finanzieller Aufwendungen. Dadurch können Emissionsschwerpunkte identifiziert werden, während konkrete Optimierungspotenziale auf Produktebene derzeit noch eingeschränkt sichtbar sind. Die Weiterentwicklung der Mengenerfassung im Warenwirtschaftssystem sowie die stärkere Einbindung relevanter Lieferant:innen sollen künftig eine differenziertere Bewertung ermöglichen. Ergänzend ist die schrittweise Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in Lieferantenbewertungen vorgesehen.

Auch im Bereich Lebensmittelversorgung wurden erste Entwicklungsschritte sichtbar. Die Küche stellt einen relevanten Hebel für Ressourcenschonung

dar, da neben dem direkten Ressourceneinsatz auch vorgelagerte Emissionen aus landwirtschaftlicher Produktion, Verarbeitung und Transport beeinflusst werden können ([siehe dazu auch Leuchtturmprojekt Nachhaltige Verpflegung](#)).

HANDLUNGSFELD Ressourcenmanagement

Im Handlungsfeld Ressourcenmanagement stehen insbesondere

- > Mobilität,
- > Ressourceneffizienz,
- > Kreislaufwirtschaft
- > sowie die Weiterentwicklung interner Prozesse im Fokus.

Ziel ist es, Ressourcenverbräuche schrittweise transparenter zu machen, Emissionstreiber besser zu verstehen und daraus Verbesserungen in ökologischer und wirtschaftlicher Hinsicht abzuleiten.

Die **Mobilität von Mitarbeitenden** stellt einen wesentlichen Emissionstreiber des Tauernklinikums dar. Ergänzend beeinflussen **Patient:innenmobilität sowie klinikbezogene Transportleistungen den CO₂-Fußabdruck** wesentlich.

Aufgrund der regionalen Versorgungsstruktur sowie der geografischen Lage bestehen hierbei jedoch nur eingeschränkte direkte Einflussmöglichkeiten. Potenziale werden insbesondere in der Förderung nachhaltiger Arbeitswege, digitalen Betreuungsangeboten sowie einer verbesserten regionalen Versorgungscoordination gesehen.

Im **Bereich Transportlogistik konnten bereits erste Maßnahmen** umgesetzt werden. Am Standort Zell am See wurde im Berichtszeitraum schrittweise der Einsatz von **HVO-Diesel (Hydrotreated Vegetable Oil)** eingeführt. Der alternative Kraftstoff ermöglicht eine Verringerung der fossilen Emissionen bestehender Fahrzeuge, ohne kurzfristige Änderungen an der bestehenden Infrastruktur oder dem Fahrzeugbestand erforderlich zu machen. Die weitere Entwicklung und Einsatzmöglichkeiten werden laufend bewertet.

Auch im Bereich Ressourceneffizienz zeigen sich erste Entwicklungen. Im Berichtszeitraum konnten Reduktionen bei einzelnen Abfallströmen sowie beim Einsatz von Reinigungsmitteln festgestellt werden. Diese Veränderungen werden insbesondere auf verbesserte Steuerung, optimierte Abläufe sowie eine zunehmende Sensibilisierung im Ressourceneinsatz zurückgeführt.

Ein weiterer **Schwerpunkt liegt in der laufenden Verbesserung interner Prozesse und Datengrundlagen.** Die Weiterentwicklung der CO₂-Bilanzierung, die Verfeinerung der Datenerfassung sowie die schrittweise Digitalisierung administrativer Prozesse sollen künftig dazu beitragen, Ressourcenströme transparenter abzubilden und Effizienzpotenziale systematischer zu identifizieren.

HANDLUNGSFELD Infrastruktur

Im Handlungsfeld Infrastrukturentwicklung liegt der Schwerpunkt

- auf der schrittweisen Verringerung energiebedingter Emissionen sowie
- der Weiterentwicklung technischer und baulicher Rahmenbedingungen.

Als Gesundheitsversorger ist das Tauernklinikum auf eine hohe Versorgungssicherheit, technische Verfügbarkeit und stabile Energieversorgung angewiesen. Maßnahmen zur Emissionsreduktion müssen daher mit hohen Anforderungen an Betriebssicherheit, Hygiene und medizinische Qualität vereinbar sein.

Die Analyse der CO₂-Bilanz zeigt, dass der Energieverbrauch der Gebäudeinfrastruktur einen wesentlichen Einfluss auf die Emissionsentwicklung hat.

Entsprechend konzentriert sich das Tauernklinikum auf Maßnahmen zur Optimierung von Strom- und Wärmeverbrauch sowie auf die schrittweise Erhöhung erneuerbarer Energieanteile.

Im Berichtszeitraum konnten erste Fortschritte erzielt werden. Durch die Nutzung von **Fernwärme aus Biogas** konnten energiebedingte Emissionen reduziert werden. Ergänzend wurde am Standort **Zell am See** eine **Photovoltaikanlage mit 360 kWp** in Betrieb genommen. Die Anlage stellt einen ersten Schritt zur Eigenversorgung mit erneuerbarer Energie dar und trägt zur Verringerung des externen Strombezugs bei.

Am Standort Mittersill ist die Entwicklung der energiebedingten Emissionen differenziert zu betrachten. Der Betrachtungszeitraum war durch Umbau- und Wiederinbetriebnahmeprozesse geprägt, wodurch temporär erhöhte Energieverbräuche, unter anderem durch Baustellenbetrieb und die schrittweise Wiederaufnahme des Vollbetriebs, entstanden sind. Die Vergleichbarkeit der Emissionsentwicklung ist dadurch eingeschränkt.

Weitere Potenziale werden insbesondere in der Optimierung des Strom- und Wärmeverbrauchs, der Gebäudetechnik, baulichen Maßnahmen zur Reduktion von Wärme- und Kühllasten sowie dem weiteren Ausbau erneuerbarer Energien gesehen. Geplante Maßnahmen umfassen unter anderem zusätzliche Photovoltaikleistungen, Verbesserungen im Bereich Sonnenschutz sowie technische Optimierungen der Wärme- und Warmwassersysteme.

Gleichzeitig ist zu berücksichtigen, dass Krankenhäuser durch langfristige Investitionszyklen, bestehende Gebäudeinfrastrukturen und energieintensive medizinische Prozesse geprägt sind. Diese strukturellen Rahmenbedingungen können kurzfristige Emissionsreduktionen begrenzen und stellen potenzielle Lock-in-Effekte⁷ dar. Das Tauernklinikum berücksichtigt diese Rahmenbedingungen bei zukünftigen Investitions- und Modernisierungsentscheidungen (siehe dazu auch [Leuchtturmprojekt Infrastruktur](#)).

⁷ Lock-in-Effekte beschreiben strukturelle Abhängigkeiten, die kurzfristige Veränderungen erschweren. Im Gesundheitswesen können beispielsweise langfristige Investitionszyklen, bestehende Gebäudeinfrastrukturen oder technisch spezialisierte medizinische Anlagen dazu führen, dass Emissionsreduktionen nur schrittweise umgesetzt werden können.

E1-2 Analyse klimabezogener Risiken und strategische Einordnung

Das Tauernklinikum hat im Berichtsjahr eine strukturierte Analyse klimabezogener Risiken und Chancen durchgeführt. Die Analyse erfolgte im Rahmen des Strategieprozesses auf Basis der bestehenden SWOT-Analyse und wurde um klimabezogene Aspekte der nachhaltigen Transformation sowie relevante Themenstellungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) ergänzt. Die Ergebnisse flossen in die doppelte Wesentlichkeitsanalyse ein und sind unter [ESRS 2 IRO-1](#) dokumentiert.

Ziel der Analyse war es, potenzielle Auswirkungen klimabezogener Entwicklungen auf die Versorgungssicherheit, Infrastruktur, Finanzierungsbedingungen sowie die langfristige Entwicklung des regionalen Gesundheitsangebots frühzeitig zu identifizieren und strategisch einzuordnen.

Physische Risiken

Im Rahmen der Analyse wurden insbesondere akute physische Risiken identifiziert. Dazu zählen Extremwetterereignisse wie Unwetter, Murenabgänge, Starkregenereignisse oder Hochwasser, die Auswirkungen auf die Erreichbarkeit und Versorgungssicherheit der Standorte Zell am See und Mittersill haben können. Aufgrund der geografischen Lage des Tauernklinikums im alpinen Raum wird diesen Risiken eine er-

höhte Relevanz zugeschrieben.

Darüber hinaus können klimatische Veränderungen, insbesondere zunehmende Hitzeperioden, mittel- bis langfristig Auswirkungen auf vulnerable Patient:innengruppen, den Energiebedarf der Gebäude sowie betriebliche Abläufe haben.

Übergangsrisiken

Die Analyse der transitorischen Risiken zeigte Herausforderungen durch steigende Anforderungen an Energieeffizienz, Gebäudeinfrastruktur und Nachhaltigkeitsmanagement sowie potenzielle Kostensteigerungen im Zuge der nachhaltigen Transformation.

Darüber hinaus könnten Veränderungen regionaler Wirtschaftsstrukturen, insbesondere mögliche Auswirkungen auf den Wintertourismus, langfristig Einfluss auf regionale Patient:innenströme und damit auf Versorgungsbedarfe haben. Gleichzeitig erhöhen steigende Investitionsanforderungen im Bereich Infrastruktur und Energieversorgung den Druck auf öffentliche Haushalte und die Finanzierung von Gesundheitseinrichtungen.

E1-3 Zukunftsfähigkeit unter veränderten Rahmenbedingungen

Die im Rahmen der Klimarisiken-Analyse identifizierten physischen und transitorischen Risiken (siehe ESRS E1-2) **werden derzeit nicht als bestandsgefährdend für das Geschäftsmodell des Tauernklinikums eingeschätzt**. Als regionaler Gesundheitsversorger erfüllt das Tauernklinikum eine langfristig stabile Versorgungsfunktion, deren Bedarf grundsätzlich unabhängig von klimatischen Veränderungen bestehen bleibt.

Die Widerstandsfähigkeit des Tauernklinikums wird insbesondere

- der schrittweisen Modernisierung der Infrastruktur,
- der laufenden Weiterentwicklung organisatorischer Prozesse sowie
- der Fähigkeit gesehen, Maßnahmen und Investitionen schrittweise an veränderte Rahmenbedingungen anzupassen.

Die in [ESRS E1-1](#) dargestellten Maßnahmen in den Handlungsfeldern **Beschaffung und Lieferketten, Ressourcenmanagement sowie Infrastrukturentwicklung** tragen zugleich zur Verringerung von Emissionen und zur Erhöhung der Klimaresilienz bei.

Eine vertiefte standortbezogene Bewertung der Exposition und Sensitivität kritischer Infrastrukturen und Betriebsabläufe gegenüber klimabezogenen Risiken ist für die Folgejahre vorgesehen und wird schrittweise in bestehende Risiko- und Planungsprozesse integriert.

Eine formale Klimaszenarioanalyse wird derzeit nicht durchgeführt und ist auch künftig nicht vorgesehen. Vor dem Hintergrund der Unternehmensgröße, der regionalen Versorgungsfunktion sowie der bereits durchgeführten qualitativen Risikoanalyse wird der zusätzliche Erkenntnisgewinn einer formalen Szena-

rioanalyse derzeit als begrenzt eingeschätzt. Stattdessen verfolgt das Tauernklinikum einen pragmatischen Ansatz, bei dem klimabezogene Entwicklungen

laufend im Rahmen bestehender Strategie-, Risiko- und Investitionsprozesse berücksichtigt werden.

E1-4, E1-5, E1-6 Klimastrategie in Umsetzung und Steuerung

HANDLUNGSFELD Nachhaltige Beschaffung

Projekt	Maßnahmen und Ressourcen	Erfolgsmessung	Scope	Zeit-raum
Medizinische Verbrauchsmaterialien	Marktrecherche, Lieferantenentwicklung CO ₂ -Datenübertragung	Anteil spezifischer CO ₂ -Emissionswerte	Scope 3, vorgelagerte Lieferkette	2025-2035
Medikamente Anstalts-apotheke	Eigenproduktion, kürzere Lieferwege, Lageroptimierung, weniger Verwurf	Reduktion Verwurf, Anteil regionale direkte Beschaffung	Scope 3, vorgelagerte Lieferkette	2025-2028
Nachhaltige Berufsbekleidung	Aufbau Datenerfassung der jährlich gekauften Dienstkleidung und deren Beschaffenheit.	Anteil Berufsbekleidung mit geringerem ökolog. Fußabdruck Übergang zu ökologischen Wäscheservice	Scope 3 vorgelagerte Lieferkette	2025-2030
Regionale Lebensmittel	Aufbau Datenerfassung für Erfassung Mengen und Regionalität. Optimierung Speisenplanung	Erhöhung des Anteils regionaler Lieferanten. Erhöhung Anteil vegetarischer Speisen	Scope 3 vorgelagerte Lieferkette	2025-2028

HANDLUNGSFELD Ressourcenmanagement

Projekt	Maßnahmen und Ressourcen	Erfolgsmessung	Scope	Zeit-raum
Einbindung Einkauf Lebensmittel in Warenwirtschaftssystem	Erfassung der Lebensmittel nach Menge	Vollständige Eingliederung und automatisierte Auswertung der verwendeten Lebensmittelkategorien	Scope 3 Eigener Betrieb	2025-2030
Reduzierung Abfall Speisereste	Optimierung des Bestellvorgangs durch Patient:innen und Mitarbeitende Umstellung der Monatspauschale bei Schülern auf Einzelbepreisung Implementierung eines digitalisierten Essensbestellsystems am Standort Mittersill	Verringerung Speiseabfälle und Lebensmitteleinkauf	Scope 3 Eigener Betrieb	2024-2028

Projekt	Maßnahmen und Ressourcen	Erfolgsmessung	Scope	Zeit- raum
Logistik	Umstellung auf HVO Kraftstoff des firmeneigenen Transporters (3,5 t)	Verringerung CO ₂ -Ausstoß firmeneigener Transporter um 80%	Scope 1 Eigener Betrieb	2025
Mobilität Mitarbeitende	Entwicklung Maßnahmenpaket und Neuerhebung der Mobilitätsdaten 2030	Verringerung des CO ₂ -Fußabdrucks durch Verringerung der Anfahrten per PKW	Scope 3 Eigener Betrieb	2028- 2035
Verpackung	Aufbau Datenerfassung und Analyse des Trennverhaltens sowie der Optionen zur Müllvermeidung Zentralisierung und geordneter Ablauf der beiden Standorte	Verringerung Verpackungsmaterial Abfallwirtschafts-konzept	Scope 3 Eigener Betrieb	2025- 2028
CO₂-Bilanz	Implementierung ESG-Cockpit und laufende Verfeinerungen in der Erfassung;	Aussagekräftige Steuerungsgrößen als Entscheidungsgrundlage für das Management	Scope 1,2,3 Eigener Betrieb	2024- 2030

HANDLUNGSFELD **Infrastruktur**

Projekt	Maßnahmen und Ressourcen	Erfolgsmessung	Scope	Zeit- raum
Verbesserungen der bestehenden Infrastruktur	Installation von Sonnenschutzmaßnahmen Austausch von Mischbatterien für Heißwasser	Verringerung des Energie- und Wasserverbrauchs	Scope 1,2 Eigener Betrieb	2025- 2030
Photovoltaik Ausbau	Stromeinsparung mittels Photovoltaik, Installation einer Photovoltaikanlage (500 kWp) 360 kWp im Jahr 2025, 150 kWp im Zeitraum 2025-2030 geplant	Erhöhung Anteil Erneuerbare Energien	Scope 1,2 Eigener Betrieb	2025- 2028
Um- und Neubauten	Berücksichtigung der Zielsetzungen zur Erhöhung des Anteils der Erneuerbaren Energien und der Verringerung des Energieverbrauchs in allen Planungen, soweit wirtschaftlich vertretbar Siehe dazu Leuchtturmprojekt Gesundheitsversorgung der Zukunft	Erhöhung Anteil erneuerbare Energien und Verringerung Energieverbrauch	Scope 1,2 Eigener Betrieb	2025- 2028

E1-7 Energieverbrauch und Energiemix

Energieverbrauch und Energiemix	2024	2025
(1) Brennstoffverbrauch aus Kohle und Kohleerzeugnissen (MWh)	-	-
(2) Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölerzeugnissen (MWh)	139,3	116,9
(3) Brennstoffverbrauch aus Erdgas (MWh)	6.179,8	6.180,6
(4) Brennstoffverbrauch aus sonstigen fossilen Quellen (MWh)	-	-
(5) Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus fossilen Quellen (MWh); Anmerkung kein Ökostrom, daher 100 % des Verbrauchs hier zugeordnet	4.643,5	4.632,1
(6) Gesamtverbrauch fossiler Energie (MWh) (Summe der Zeilen 1 bis 5)	10.962,6	10.929,6
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	89,9	88,3
(7) Verbrauch aus nuklearen Quellen (MWh)	-	-
Anteil des Verbrauchs aus nuklearen Quellen am Gesamtenergieverbrauch in %	-	-
(8) Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen, einschließlich Biomasse (auch Industrie- und Siedlungsabfällen biologischen Ursprungs, Biogas, Wasserstoff aus erneuerbaren Quellen usw.) (MWh)	-	-
(9) Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus erneuerbaren Quellen (MWh)	1.034,2	1.260,0
(10) Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt (MWh) ⁸	198,0	189,0
(11) Gesamtverbrauch erneuerbarer Energie (MWh) (Summe der Zeilen 8 bis 10)	1.232,2	1.449,0
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	10,1	11,7

E1-8 THG Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG Gesamtemissionen

Jahr der Erhebung	2024	2025
Scope 1 - THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)	1.154,32	1.148,53
Prozentsatz der Scope 1 - Treibhausgasemissionen aus regulierten Emissionshandelssystemen (in %)	-	-
Standortbezogene Scope 2 - THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)	483,5	482,4
Marktbezogene Scope 2 - THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)	883,2	881,12

⁸ PV-Anlage Zell am See, 360 kWp, Inbetriebnahme März 2025 nicht berücksichtigt, da keine Messdaten vorhanden sind.

Jahr der Erhebung	2024	2025
Gesamte indirekte (Scope 3) THG-Bruttoemissionen (t CO ₂ e)	8.796,7	9.307,9
1 Erworbene Waren und Dienstleistungen	4.827,80	5.347,01
2 Investitionsgüter (IKT)	615,07	807,9
3 Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie (nicht in Scope 1 oder Scope 2 enthalten)	955,9	866,9
4 Vorgelagerter Transport und Vertrieb (Patient:innen-Transporte)	669,7	667,7
6 Geschäftsreisen	k.A.	k.A.
7 Pendelnde Arbeitnehmer	1.369,5	1.273,3
8 Vorgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter	n.r.	n.r.
9 Nachgelagerter Transport	n.r.	n.r.
10 Verarbeitung verkaufter Produkte	n.r.	n.r.
11 Verwendung verkaufter Produkte	n.r.	n.r.
12 Behandlung von Produkten am Ende der Lebensdauer	n.r.	n.r.
13 Nachgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter	n.r.	n.r.
14 Franchises	n.r.	n.r.
15 Investitionen	n.r.	n.r.

THG-Emissionen insgesamt	2024	2025
THG-Emissionen insgesamt (standortbezogen) (t CO ₂ e)	10.434,6	10.938,9
THG-Emissionen insgesamt (marktbezogen) (t CO ₂ e)	10.834,2	11.337,6
THG-Emissionen insgesamt (standortbezogen) pro Umsatzerlös ⁹ (kg CO ₂ e/€)	0,120	0,119
THG-Emissionen insgesamt (marktbezogen) pro Umsatzerlös (kg CO ₂ e/€)	0,124	0,123

E1-9 Treibhausgasentnahmen und Finanzierung von Klimaschutzprojekten über CO₂-Zertifikate

Das Tauernklinikum finanziert derzeit keine Klimaschutz- oder Treibhausgasentnahmeprojekte über CO₂-Zertifikate (Carbon Credits). Ebenso werden keine Treibhausgasentnahmen zur Erreichung von

Klimazielen oder zur Kompensation von Emissionen eingesetzt. Daher stellt diese Angabepflicht derzeit keinen Anwendungsfall für das Tauernklinikum dar.

⁹ Umsatzerlöse lt. Jahresabschlüsse 2023 und 2024

E1-10 Interne CO₂-Bepreisung

Das Tauernklinikum nutzt derzeit keine interne CO₂-Bepreisung (Internal Carbon Pricing) als Steuerungsinstrument. Investitions- und Beschaffungsentscheidungen erfolgen aktuell auf Basis wirtschaftlicher, qualitativer, versorgungsrelevanter sowie energie- und ressourcenbezogener Kriterien. Die Einführung

einer internen CO₂-Bepreisung ist derzeit nicht vorgesehen. Die Angabepflicht gemäß E1-10 stellt daher aktuell keinen Anwendungsfall für das Tauernklinikum dar.

E1-11 Erwartete finanzielle Auswirkungen wesentlicher klimabezogener Risiken und Chancen

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden derzeit keine klimabezogenen physischen oder Transitionsrisiken¹⁰ identifiziert, die aus heutiger Sicht wesentliche finanzielle Auswirkungen auf Vermögenswerte, Umsatzerlöse oder Verbindlichkeiten des Tauernklinikums erwarten lassen. Ebenso bestehen aktuell keine wesentlichen klimabezogenen Chancen mit quantifizierbaren finanziellen Auswirkungen.

Eine monetäre Bewertung erwarteter finanzieller Auswirkungen gemäß E1-11 wurde daher nicht durchgeführt. Klimabezogene Aspekte werden jedoch bereits im Rahmen laufender Investitions-, Infrastruktur- und Energieentscheidungen berücksichtigt, insbesondere im Zusammenhang mit Gebäudeentwicklung, Energieeffizienz und Versorgungssicherheit.

¹⁰ Transitionsrisiken entstehen durch den Übergang zu einer klimafreundlicheren Wirtschaft, etwa infolge regulatorischer Anforderungen, technologischer Veränderungen oder steigender Kosten.



ESRS S1 **EIGENE BELEGSCHAFT**

ESRS S1 Eigene Belegschaft

S1-1 Warum & woran orientieren wir uns

Unser Team als Erfolgsfaktor

Unsere Mitarbeitenden sind der zentrale Erfolgsfaktor für die Erbringung der vom Eigentümer beauftragten Leistungen. Ihre hohe fachliche Kompetenz, ihr Engagement und die enge Zusammenarbeit aller Berufsgruppen bilden die Grundlage für eine hochwertige, sichere und patient:innenorientierte Versorgung.

Die tägliche Zusammenarbeit von Ärzt:innen, Pflegekräften, medizinisch-therapeutischen diagnostischen Gesundheitsberufen (MTD) sowie Verwaltungs- und Betriebspersonal macht das Tauernklinikum zu einer starken Gesundheitsorganisation in der Region.

Gleichzeitig ist die Arbeit in einem Krankenhaus mit besonderen Herausforderungen verbunden. Dazu zählen steigende Anforderungen an medizinische Qualität und Dokumentation, hohe physische und psychische Belastungen, Schicht- und Nacharbeit, zunehmender Fachkräftemangel sowie steigende Erwartungen an eine moderne, interdisziplinäre Gesundheitsversorgung. Hinzu kommen laufende Veränderungen im Gesundheitswesen, neue Qualifikationsanforderungen sowie ein wachsender Bedarf an Spezialisierung und Zusammenarbeit über Berufsgruppen hinweg.

Vor diesem Hintergrund versteht das Tauernklinikum die Gestaltung attraktiver Arbeitsbedingungen, die Förderung von Gesundheit und Weiterbildung sowie die langfristige Sicherung qualifizierter Fachkräfte als wesentliche Voraussetzung für eine stabile und qualitativ hochwertige Gesundheitsversorgung.

Die Konzepte im Zusammenhang mit der eigenen Belegschaft orientieren sich an unserem **Leitbild „Mit Herz und Verstand. Mit Verantwortung. Mit einander.“** und gelten grundsätzlich für alle Mitarbeitenden des Tauernklinikums.

Im Rahmen unserer Analyse wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen konzentrieren wir uns auf drei zentrale Handlungsfelder:

- Fachkräftesicherung
- Weiterbildung und Kompetenzentwicklung
- Betriebliche Gesundheitsförderung

Verantwortungsvoll handeln – gemeinsam wachsen

Die Arbeit im Gesundheitswesen stellt hohe Anforderungen an unsere Mitarbeitenden, fachlich, organisatorisch und menschlich. Eine offene Feedback- und Lernkultur unterstützt uns dabei, individuelle Stärken zu fördern, Herausforderungen gemeinsam zu bewältigen und uns als Organisation kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Regelmäßige Gespräche, vielfältige Beteiligungsformate sowie eine wertschätzende Unternehmenskultur schaffen Raum für persönliche Entwicklung und Zusammenarbeit auf Augenhöhe. Unser Ziel ist es, Rahmenbedingungen zu schaffen, die es Mitarbeitenden ermöglichen, ihre täglichen Herausforderungen bestmöglich zu meistern und sich langfristig mit dem Tauernklinikum verbunden zu fühlen.

Vielfalt als Stärke

Wir leben eine Kultur der Vielfalt und Inklusion, in der sich Menschen unabhängig von Herkunft, Geschlecht, Alter oder individuellen Fähigkeiten respektiert, wertgeschätzt und eingebunden fühlen.

Unterschiedliche Perspektiven, Erfahrungen und Kompetenzen bereichern unsere Zusammenarbeit und fördern innovative Lösungen in einem zunehmend komplexen Gesundheitsumfeld. Chancengleichheit, gegenseitiger Respekt und ein diskriminierungsfreier Umgang bilden die Grundlage unseres täglichen Handelns.

Menschenhandel, Zwangs- oder Pflichtarbeit sowie Kinderarbeit werden im unmittelbaren Tätigkeitsbereich des Tauernklinikums nicht toleriert. Aufgrund des regulatorischen Umfelds und der arbeitsrechtlichen Standards im österreichischen Gesundheitswesen werden entsprechende Risiken im Bereich der eigenen Belegschaft als gering eingeschätzt.

S1-2 Einbindung von Mitarbeitenden und Arbeitnehmervertretungen

Mitarbeitende aktiv einbinden

Die Qualität der Gesundheitsversorgung im Tauernklinikum hängt wesentlich von engagierten und gut eingebundenen Mitarbeitenden ab. Gleichzeitig bringt die Arbeit im Gesundheitswesen vielfältige Anforderungen und Belastungen mit sich. Das Tauernklinikum verfolgt daher das Ziel, Mitarbeitende aktiv in die Weiterentwicklung des Arbeitsumfeldes einzubeziehen und ihre Perspektiven systematisch in Entscheidungs- und Verbesserungsprozesse zu integrieren.

Im Mittelpunkt stehen dabei ein kontinuierlicher Dialog, transparente Kommunikation sowie die frühzeitige Einbindung von Arbeitnehmer:innenvertretungen.

Einbindung des Betriebsrates und der Arbeitnehmer:innenvertretungen

Eine vertrauensvolle und enge Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat ist für das Tauernklinikum ein wesentlicher Bestandteil einer verantwortungsvollen Unternehmenskultur.

Der Betriebsrat wird frühzeitig in relevante Themenstellungen eingebunden und vertritt die Interessen der Mitarbeitenden gegenüber der Krankenhausleitung. Regelmäßige Jour fixes zwischen Betriebsrat, Geschäftsführung und Personalleitung, standortübergreifend auch in Mittersill, gewährleisten einen kontinuierlichen Austausch zu arbeitsbezogenen Fragestellungen, organisatorischen Veränderungen und Verbesserungsmöglichkeiten.

Darüber hinaus finden regelmäßige Abstimmungen zwischen der Ärztlichen Direktion und der Spitalsärztervertretung statt, um berufsspezifische Anforderungen frühzeitig zu adressieren.

Kommunikation und Beteiligung im Arbeitsalltag

Das Tauernklinikum setzt auf eine offene und partizipative Kommunikation, um Mitarbeitende unabhängig von Berufsgruppe, Standort oder Arbeitsumfeld möglichst chancengleich einzubinden.

Eine zentrale Rolle spielt dabei die Mitarbeitenden-App „TiM“, die insbesondere für Mitarbeitende ohne PC-Arbeitsplatz einen niederschweligen Zugang zu Informationen ermöglicht. Rund 80 % der Mitarbeitenden verfügen über keinen fixen PC-Arbeitsplatz, wodurch digitale und mobile Kommunikationsformen eine besondere Bedeutung haben.

Die App unterstützt den standortübergreifenden Austausch und trägt dazu bei, Informationen zeitgleich und transparent bereitzustellen.

Nutzung und Wahrnehmung der TiM-App (2025):

- > 88 % der Mitarbeitenden nutzen die App regelmäßig
- > 94 % fühlen sich ausreichend informiert
- > 92 % bewerten den Zugang zu Informationen und Angeboten als chancengerechter.

Ergänzend fördern Townhalls, Liveticker, Newsletter, Aushänge sowie bereichsspezifische Informationsformate den Austausch über Unternehmensziele, aktuelle Entwicklungen und Verbesserungsmaßnahmen.

Mitarbeitenden-Befragung als Instrument der Organisationsentwicklung

Ein wesentliches Instrument zur Einbindung der Mitarbeitenden stellt die regelmäßig durchgeführte Mitarbeitenden-Befragung dar.

Im März und April 2025 wurde eine umfassende Befragung durchgeführt, begleitet durch die Firma EUCUSA. Insgesamt wurden 697 Fragebögen ausgefüllt, was einer Beteiligung von 73 % der Mitarbeitenden entspricht.

Ziel der Befragung war es, Rückmeldungen zu Arbeitsbedingungen, Kommunikation, Zusammenarbeit, Führungskultur sowie organisatorischen Rahmenbedingungen systematisch zu erfassen und konkrete Verbesserungsmaßnahmen abzuleiten.

Auf Basis der Ergebnisse wurden insgesamt 135 Maßnahmen identifiziert, die sich derzeit in Umsetzung befinden beziehungsweise bereits teilweise realisiert wurden. Diese betreffen insbesondere:

- > Kommunikation und Informationsweitergabe
- > Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation
- > Zusammenarbeit zwischen Teams und Berufsgruppen
- > Führungskultur und Wertschätzung
- > Gesundheitsförderung und Arbeitsbelastung
- > Wissensmanagement und Prozessverbesserungen

Die Maßnahmenumsetzung wird systematisch begleitet und dokumentiert. Führungskräfte wurden gezielt dabei unterstützt, die Ergebnisse gemeinsam mit ihren Teams zu reflektieren und realistische Verbesserungsmaßnahmen abzuleiten.

Für das Jahr 2027 ist eine erneute Mitarbeitenden-Befragung geplant, um die Wirksamkeit der gesetzten Maßnahmen zu evaluieren und weitere Entwicklungspotenziale sichtbar zu machen.

Ideen und Verbesserungsvorschläge

Zusätzlich fördert das Tauernklinikum die aktive Mitgestaltung durch ein Ideen- und Innovationsmanagement. Über das interne Portal können Mitarbeitende

Verbesserungsvorschläge einbringen, die zur Weiterentwicklung von Prozessen, Zusammenarbeit und Arbeitsbedingungen beitragen. Besonders wertvolle Beiträge werden prämiert.

Durch diese Verfahren schafft das Tauernklinikum eine Unternehmenskultur, in der Mitarbeitende aktiv eingebunden werden und ihre Perspektiven systematisch in die Weiterentwicklung des Unternehmens einfließen.

S1-3 Gemeinsam Zukunft sichern – Maßnahmen für unsere Mitarbeitenden

HANDLUNGSFELD **Fachkräftesicherung**

Recruiting und Mitarbeitenden-Bindung

Unser Ziel ist es, Menschen für das Tauernklinikum zu begeistern, die unsere Werte teilen und mit Leidenschaft und Kompetenz zu unserem Erfolg beitragen. Dafür setzen wir auf:

- **Regionale Stärke und Attraktivität:** Als der größte Arbeitgeber der Region bieten wir Sicherheit, Entwicklungsmöglichkeiten und eine starke Gemeinschaft, die weit über den Arbeitsplatz hinausgeht.
- **Zielgerichtete Ansprache:** Wir nutzen innovative Kanäle und Formate, um potenzielle Mitarbeitende zu erreichen – von Online-Jobportalen über Social-Media-Kampagnen bis hin zu regionalen und lokalen Karrieremessen.
- **Schnelle und transparente Prozesse:** Unsere Bewerbungsverfahren sind klar strukturiert, zeitnah und wertschätzend, um von Anfang an einen positiven Eindruck zu hinterlassen.
- **Mitarbeitende als Botschafter:innen:** Mit der Initiative „Mitarbeitende werben Mitarbeitende“ belohnen wir persönliche Empfehlungen mit attraktiven Prämien, da niemand das Tauernklinikum besser repräsentieren kann als unsere eigenen Kolleg:innen.

Recruiting Turnusärzt:innen

Das Tauernklinikum hat durch gezielte Maßnahmen in der Rekrutierung von Turnusärzt:innen bemerkenswerte Erfolge erzielt. Ein wesentlicher Bestandteil ist die verstärkte regionale Bewerbung offener Stellen. Anstatt den Fokus hauptsächlich auf angrenzende EU-Länder zu legen, wurde gezielt die regionale Rekrutierung ausgebaut – mit sehr positiven Ergebnissen.

Dadurch konnten mehr Ärzt:innen aus der Region gewonnen und langfristig an das Tauernklinikum gebunden werden. Die Zahl jener, die nach Ausbildung oder Tätigkeit im Haus bleiben oder später zurückkehren, ist deutlich gestiegen. Gleichzeitig hat sich auch das Bewerberprofil verändert. Bewerbungen werden verstärkt anhand von Voraufenthalten im Tauernklinikum (z. B. KPJ), Rückmeldungen von Kolleg:innen und Abteilungsleiter:innen sowie der geplanten weiteren Tätigkeit im Pinzgau bewertet.

Die Bewerbungen für die Basisausbildung sind deutlich angestiegen. Aktuell gibt es eine Warteliste von rund 50 Bewerber:innen, wodurch eine gezielte Auswahl möglich ist. Zusätzlich übernimmt das Tauernklinikum künftig neben der Betreuung von Basis- und Turnusärzt:innen auch die Begleitung von KPJ-Studierenden. Dadurch beginnt der Rekrutierungsprozess bereits während des Studiums.

Ein weiterer wesentlicher Vorteil ist die gestiegene Patient:innen-Zufriedenheit. Die am Tauernklinikum tätigen Ärzt:innen beherrschen Deutsch perfekt beziehungsweise sprechen es großteils als Muttersprache, wodurch die Kommunikation mit Patient:innen wesentlich verbessert wurde. Zudem sind regionale Bewerber:innen eng mit dem Pinzgau verbunden und planen vielfach auch langfristig in der Region zu bleiben.

Die regionale Fokussierung in der Rekrutierung stärkt somit nachhaltig die Personalbindung, die Zufriedenheit der Patient:innen sowie die Qualität der medizinischen Versorgung im Tauernklinikum.

Arbeitskräftesicherung – Pflegeausbildung und Lehrlingsausbildung sind weitere wesentliche Bausteine unserer Personalpolitik, siehe dazu [Leuchtturmprojekt Fachkräftesicherung](#).

Talente langfristig halten

Die Bindung von Mitarbeitenden ist eine der wichtigsten Herausforderungen in einem dynamischen Arbeitsmarkt. Unsere Strategie fokussiert sich auf Maßnahmen, die sowohl die berufliche als auch die persönliche Entwicklung unterstützen. Wir fördern unsere Mitarbeitenden durch vielfältige Weiterbildungsangebote, Karrierecoachings und interne Aufstiegschancen, um ihre langfristige Zufriedenheit zu sichern. Attraktive Rahmenbedingungen wie flexible Arbeitszeitmodelle, betriebliche Benefits und ein wertschätzendes Arbeitsklima tragen dazu bei, dass sich unsere Mitarbeitenden bei uns wohlfühlen. Anerkennung und Wertschätzung sind zentrale Elemente unserer Unternehmenskultur: Erfolge werden sichtbar gemacht und durch Prämien, Auszeichnungen oder Team-Events gefeiert. Zudem stärken regelmäßige Firmenevents und Initiativen zur Förderung des Wir-Gefühls das Zugehörigkeitsgefühl und machen das Arbeiten bei uns zu einem Gemeinschaftserlebnis.

Mitarbeitenden-Zufriedenheit

Die gemeinsam mit EUCUSA durchgeführte Befragung zog die Ableitung von insgesamt 135 Maßnahmen nach sich, die sich derzeit in Umsetzung befinden bzw. bereits teilweise erfolgreich umgesetzt wurden. Die Maßnahmen betreffen insbesondere die Bereiche Kommunikation und Informationsweitergabe, Arbeitsbedingungen und Arbeitsorganisation, Zusammenarbeit zwischen Teams und Abteilungen, Wissensmanagement, Führungskultur sowie Wertschätzung und respektvoller Umgang. Weitere Themen sind Arbeitsbelastung, Fehlerkultur, Gesundheitsförderung, Flexibilität und die Optimierung interner Prozesse.

Auch auf Ebene der Krankenhausleitung wurden zentrale Maßnahmen initiiert. Dazu zählen unter anderem der neue Führungskräftelehrgang „**Führen. Im Tauernklinikum.**“, ein neuer Ruhe- und Entspannungsbereich mit Massagesessel im Tauernklinikum Mittersill, die Einführung eines mobilen QR-Trainer:innen-Angebots im Bereich Betriebliche Gesundheitsförderung, ausleihbare Klimatickets für Mitarbeitende sowie die Anpassung der Erschwerniszulage.

Die Maßnahmenumsetzung wird systemunterstützt dokumentiert und begleitet. Führungskräfte wurden gezielt geschult, um aus den Ergebnissen wirksame und realistische Maßnahmen für ihre Teams abzuleiten und nachhaltig zu begleiten. Ziel ist es, die angestoßenen Entwicklungen langfristig im Arbeitsalltag zu verankern und den offenen Dialog in der Organisation weiterzuführen.

Für das Jahr 2027 ist eine erneute Mitarbeitenden-Befragung geplant. Diese soll die Wirksamkeit der gesetzten Maßnahmen evaluieren und weitere Potenziale für die Organisations- und Kulturentwicklung im Tauernklinikum sichtbar machen. Die Ergebnisse unserer Bemühungen messen wir unter anderem durch unsere Fluktuationsrate in den einzelnen Mitarbeitenden-Gruppen.

Fluktuationsrate nach Berufsgruppe in %	Ärzt:innen	Medizinisch-technischer Dienst	Pflege	Verwaltung	Betrieb
2024	12	11	10	14	8
2025	19	6	13	15	12

HANDLUNGSFELD Aus- und Weiterbildung

Fortbildungskatalog

Die Personalentwicklung ist ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Wir verstehen sie als Investition in die Zukunft, die sowohl unsere Mitarbeitenden als auch das Tauernklinikum stärkt. Um unseren Mitarbeitenden ein breites Spektrum an Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten, haben wir einen eigenen Fortbildungskatalog entwickelt. Dieser umfasst eine Vielzahl von Programmen und Maßnahmen, die auf die unterschiedlichen Bedürfnisse unserer Teams abgestimmt sind.

Unser Fortbildungskatalog stellt sicher, dass Mitarbeitende kontinuierlich ihre Fachkompetenz erweitern, neue Fähigkeiten erlernen und sich persönlich weiterentwickeln können. Er umfasst unter anderem fachliche Weiterbildungen zur Vertiefung spezifischer Fachkenntnisse sowie Trainings zur Verbesserung von Soft Skills und Führungskompetenzen. Dazu gehören Kommunikationsfähigkeiten, Konfliktlösung, Teamarbeit und Führungskompetenz. Zusätzlich bieten wir maßgeschneiderte Entwicklungsmöglichkeiten, die auf die individuellen Stärken und beruflichen Ziele unserer Mitarbeitenden ausgerichtet sind.

Zur besseren Einschätzung der Weiterbildungsstunden werden derzeit Maßnahmen geprüft, wie diese digitalisiert und entsprechend ausgewertet werden können.

Förderung von Führungskräften

Die Entwicklung von Führungskompetenzen ist besonders wichtig, um das Tauernklinikum langfristig erfolgreich zu führen. Daher bieten wir speziell auf Führungskräfte ausgerichtete Programme wie „Führen. Im Tauernklinikum.“ an, die sie in ihrer Rolle als Entscheidungsträger und Motivatoren stärken. Dazu gehören individuelle Coaching-Sitzungen, die speziell auf die Herausforderungen von Führungskräften zugeschnitten sind, sowie Leadership-Programme, die sich auf strategische Führungskompetenzen und Veränderungsmanagement konzentrieren. Zudem integrieren wir Feedbackkultur und Diversity in unsere Leadership-Programme, um eine inklusive und wertschätzende Führung zu fördern.

Standardisierte Erfassung von Mitarbeitenden-Gesprächen

Wir arbeiten derzeit an Maßnahmen zur standardisierten Erfassung von Mitarbeitenden-Gesprächen, da diese bisher nicht für alle Berufsgruppen gleich oder teilweise gar nicht durchgeführt werden. Standardisierte Leitfäden und Dokumentationen sollen es ermöglichen, Analysen durchzuführen und gezielte Maßnahmen zu setzen. Dies wird uns helfen, die Qualität der Mitarbeitenden-Gespräche zu verbessern und sicherzustellen, dass alle Mitarbeitenden die Unterstützung und Anerkennung erhalten, die sie benötigen.

HANDLUNGSFELD Betriebliche Gesundheitsförderung

Im Tauernklinikum ist die betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur und spielt eine entscheidende Rolle bei der Bewältigung der vielfältigen Belastungen im Gesundheitsbereich. Unsere BGF-Strategie umfasst verschiedene Schwerpunkte, die darauf abzielen, die mentale und physische Gesundheit unserer Mitarbeitenden zu fördern, ein unterstützendes Umfeld zu schaffen und den Teamgeist zu stärken.



Mentale Gesundheit im Fokus

Die mentale Gesundheit unserer Mitarbeitenden steht im Mittelpunkt unserer Bemühungen. Wir bieten individuelle Unterstützung durch eigene Ansprechpartner:innen im Haus, Entlastungsgespräche und Supervision. Präventions- und Coaching-Workshops wie Stressmanagement, Selbstfürsorge oder Humor am Arbeitsplatz helfen, psychische Belastungen zu reduzieren. Regelmäßige Evaluierungen und Webinare bieten Orientierung und fördern Resilienz.



Ein unterstützendes Umfeld schaffen

Ein unterstützendes Umfeld ist essenziell für das Wohlbefinden unserer Mitarbeitenden. Wir setzen auf Chancengerechtigkeit und transparente Kommunikation durch Aushänge, Townhalls, LiveTicker und Apps. Initiativen wie Lunch-Get Together und ein umfassendes Onboarding stärken das Wir-Gefühl und den Zusammenhalt. Sichtbare Anerkennung und aktives Einholen von Feedback fördern die Bindung der Mitarbeitenden.



Physische Gesundheit fördern

Die Förderung der physischen Gesundheit ist ein weiterer wichtiger Aspekt unserer BGF-Strategie. Wir bieten gesunde Ernährung mit frisch gekochtem Essen in der Kantine und Obsttagen. Sportkurse wie Core-Training, Rückenfit und Yoga sowie Workouts am See bieten Möglichkeiten, aktiv zu bleiben. Regelmäßige Gesundheitstage mit Schwerpunkten rund um Ernährung, Bewegung und Prävention runden unser Angebot ab.



Teamgeist und Gemeinschaft stärken

Der Teamgeist und die Gemeinschaft sind zentrale Elemente unserer Unternehmenskultur. Gemeinsame Aktivitäten wie „TK läuft.“, „TK radelt.“ oder „TK paddelt.“ verbinden Bewegung mit Team-Building. Team-Shirts und gemeinsame Events fördern das Zugehörigkeitsgefühl und stärken den Teamgeist.

Unsere betriebliche Gesundheitsförderung ist kein Einzelprojekt, sondern ein integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Wir verstehen Gesundheit als gemeinschaftliche Verantwortung: Jeder trägt durch Eigeninitiative und aktives Mitwirken dazu bei, ein gesundes und positives Arbeitsumfeld zu schaffen. Mit diesen Maßnahmen stellen wir sicher, dass unsere Mitarbeitenden nicht nur leistungsfähig bleiben, sondern auch die Freude an ihrer Arbeit und ein hohes Maß an Lebensqualität erleben.

Präventivdienste im Tauernklinikum

Im Tauernklinikum werden verschiedene Präventivdienste angeboten, um die Sicherheit und Gesundheit der Mitarbeitenden zu gewährleisten. Dazu gehören Präventivfachkräfte, als solche gelten Sicherheitsfachkräfte (SFK) und Arbeitsmediziner (AMED). Zudem werden sonstige geeignete Fachleute wie Arbeitspsycholog:innen beigezogen.

Im Zuge laufender Evaluierungen konnte dadurch im Jahr 2025 das Projekt „Großraumbüro“ zur Förderung der Gesundheit und des Wohlbefindens der Mitarbeitenden erfolgreich umgesetzt werden. Dabei wurde das Großraumbüro der Ambulanzen vollständig neugestaltet. Alle Arbeitsplätze wurden mit elektrisch höhenverstellbaren Schreibtischen ausgestattet. Zusätzlich wurde ein Schallschutz installiert und zum Schutz vor Hitzeeinwirkung bei sämtlichen Fenstern Sonnenschutzfolien angebracht.

Für die kommenden Jahre ist eine weitere Ausweitung der Präventivzeiten geplant. Zudem wird verstärkt auf die Sensibilisierung zu wichtigen Themen wie Arbeitsunfällen und Nadelstichverletzungen gesetzt, um den Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden nachhaltig zu fördern.

Für beide Standorte stehen derzeit zwei Sicherheitsfachkräfte zur Verfügung. Zusätzlich ist geplant, im Jahr 2026 rund 20 Sicherheitsvertrauenspersonen auszubilden. Diese Sicherheitsvertrauenspersonen fungieren in allen Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes als wichtige Schnittstelle zwischen den Sicherheitsfachkräften und den Mitarbeitenden.

Ressourcen und Wirksamkeitskontrolle

Die Umsetzung der Maßnahmen erfolgt durch gezielte personelle, organisatorische und finanzielle Ressourcen. Dazu zählen insbesondere Ausbildungs- und Weiterbildungsangebote, Führungsentwicklungsprogramme, Gesundheitsförderungsmaßnahmen, interne Austauschformate sowie Kooperationen mit regionalen Bildungsinstitutionen.

Die Wirksamkeit der gesetzten Maßnahmen wird regelmäßig überprüft. Ein wesentliches Instrument stellt dabei die gemeinsam mit EUCUSA durchgeführte Mitarbeitenden-Befragung dar, die regelmäßig wiederholt werden soll.

Ergänzend erfolgt die Wirksamkeitskontrolle anhand der [in S1-4 dargestellten Zielsetzungen](#) und Erfolgsmessungen, darunter insbesondere Ausbildungskennzahlen, Teilnahmequoten, Mitarbeitenden-Gespräche sowie Nutzungs- und Beteiligungsraten.

S1-4 Maßnahmen und Ziele

HANDLUNGSFELD **Bildung**

Projekt	Zielsetzung	Maßnahmen	Erfolgsmessung	Zeit- raum
Mitarbei- tenden- Gespräche	Dokumentierte Mitarbei- tenden-Gespräche mit allen Mitarbeitenden inkl. Festlegung von Ausbildungsmaßnahmen.	Aufbau Richtlinien und eines Dokumentationssystems für alle Mitarbeitenden (derzeit unterschiedliche Vorgehensweisen im Haus).	Anteil der Mit- arbeitenden mit dokumentierten Gesprächen je Berufsgruppe ab Berichtsjahr 2026.	2026
Feedback- kultur und inklusives Arbeits- umfeld	Im Rahmen der jährlichen Mitarbeitenden-Gespräche wird eine veränderte Feed- backkultur bis Ende 2026 angestrebt. Ein Großteil der Führungs- kräfte soll bis Ende 2026 zum Thema Diversity geschult werden.	Als Bestandteil des Lehr- gangs für Führungskräfte sollen die Themen Feedback und Diversity mehr Gewicht bekommen.	Anteil interner und externer Ausbildungs- stunden.	2025- 2030
Weiter- bildung	Digitale Erfassung von Weiterbildungen.	Aufbau einer standardisier- ten Erfassung der Schulun- gen nach Berufsgruppe und berufsspezifischen Weiterbildungskatalog.	Anteil digital erfasster Ausbil- dungsstunden.	2025- 2030
Digitali- sierte Per- sonalakte	Gezielte Maßnahmen zur Weiterentwicklung durch Aufbau eines Kompetenz- radars.	Digitalisierung des Personalarchivs.	Digitalisierte Personalakte.	2025- 2030

HANDLUNGSFELD **Betriebliche Gesundheitsförderung**

Projekt	Zielsetzung	Maßnahmen	Erfolgsmessung	Zeit- raum
BGF	Weiter- entwicklung bestehender Maßnahmen.	BGF FIT und MENTAL Weiterentwicklung Kursangebote. BGF TEAM Maßnahmen für Führungskräfte (Ärzt:innen, Pflege, Verwaltung, MTD, Betriebspersonal, alle Berufsgruppen). BGF STRUKTUR Austauschformate für Mitarbeitende.	Auslastung Kurse; Gesamtzahl der Teilnehmenden nach Berufsgruppe. Nutzung der APP. Teilnehmende an teamübergreifenden Maßnahmen.	2025- 2030

HANDLUNGSFELD **Fachkräftesicherung**

Projekt	Zielsetzung	Maßnahmen	Erfolgsmessung	Zeit- raum
Turnus- ausbildung	Erhöhung des Anteils an Turnusärzt:innen und Ärzt:innen mit Basisausbildung, die langfristige im Haus verbleiben.	Maßnahmen zur Attraktivierung siehe Beschreibung Handlungsfeld.	Anteil der Turnusärzt:innen, die im Haus bleiben.	2025- 2030
Pflege- ausbildung	PFA-Ausbildung integriert, Schülerzahlen bleiben stabil.	Kooperation mit Fachhochschulen ausbauen.	Anzahl der Kooperationen und Verfügbarkeit von Pflegekräften.	2025- 2030
Lehrlings- ausbildung	Erhöhung der Anzahl der Lehrlinge.	Ressourcen und Infrastruktur in den einzelnen Bereichen schaffen.	Anzahl der Lehrlinge.	2025- 2030
Mit- arbeitenden- Zufriedenheit	Erhöhung der Mitarbeitenden-Zufriedenheit.	Durchführen einer Mitarbeitenden-Befragung längstens alle drei Jahre und zusätzlich Kurzumfragen über die Mitarbeitenden-App.	Erhöhung der Mitarbeitenden-Zufriedenheit.	2025- 2030

S1-5 Unsere Mitarbeitenden im Überblick¹¹

Mitarbeitende Köpfe	Weiblich	Männlich	Sonstige	Gesamt
2024	676	279	0	955
2025	700	276	0	976
Mitarbeitende „befristete Köpfe“	Weiblich	Männlich	Sonstige	Gesamt
2024	96	28	0	124
2025	117	33	0	150
Mitarbeitende „unbefristete Köpfe“	2023	2024	2025	Gesamt
2024	580	251	0	831
2025	583	243	0	826
Mitarbeitende Vollzeitäquivalent	Weiblich	Männlich	Sonstige	Gesamt
2024	493,6	254,6	0	748,2
2025	519,4	247,6	0	767,0

¹¹ S1-6 nicht relevant, da keine Leiharbeiter beschäftigt werden

S1-7 Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog

100 % aller Beschäftigten sind durch Tarifverträge und Arbeitnehmervertreter abgedeckt!

S1-8 Diversitätskennzahlen

Oberste Führungsebene weiblich (Anzahl)	Ärztinnen	MTD	Pflege	Verwaltung	Betrieb
2024	2	2	12	9	0
2025	2	2	12	10	0
Oberste Führungsebene weiblich (%)	Ärztinnen	MTD	Pflege	Verwaltung	Betrieb
2024	15,4	50,0	66,7	47,4	0,0
2025	12,5	50,0	66,7	50,0	0,0
Oberste Führungsebene männlich (Anzahl)	Ärzte	MTD	Pflege	Verwaltung	Betrieb
2024	11	2	6	10	4
2025	14	2	6	10	3
Oberste Führungsebene männlich (%)	Ärzte	MTD	Pflege	Verwaltung	Betrieb
2024	84,6	50,0	33,3	52,6	100,0
2025	87,5	50,0	33,3	50,0	100,0

S1-9 Angemessene Entlohnung

Eine faire und transparente Vergütung ist im Tauernklinikum ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Wir legen Wert darauf, dass die Entlohnung den Anforderungen der jeweiligen Position, den Qualifikationen sowie der individuellen Leistung entspricht und gleichzeitig marktkonform gestaltet ist. Neben einem wettbewerbsfähigen Gehalt bieten wir zusätzliche Leistungen, die unsere Wertschätzung gegenüber den Mitarbeitenden zum Ausdruck bringen.

Wir verstehen Benefits als Ausdruck von Anerkennung und als Möglichkeit, die Lebensqualität unserer Mitarbeitenden zu steigern. Zu unseren Angeboten gehören: Gesundheitsförderung, Mitarbeitenden-Rabatte, gesundes und günstiges Mittagessen, eine umfassende Weiterbildungsförderung und flexible Arbeitszeitmodelle an. Dies trägt dazu bei, die Zufriedenheit der Mitarbeitenden und die langfristige Bindung an das Tauernklinikum zu stärken.

S1-10 Soziale Absicherung

Das Tauernklinikum bietet eine Reihe von Zusatzleistungen und betrieblichen Vorsorgemaßnahmen, die auf österreichischen Regelungen basieren. Dazu gehören Zusatzversicherungen gemäß §3 EStG 15a,

bei denen monatlich 25 Euro als Beitrag zu Er- und Ablebensversicherungen geleistet werden, was sich mindernd auf die Lohnsteuerbemessung auswirkt. Derzeit bestehen Verträge mit fünf Versicherungsun-

ternehmen. Zudem gibt es eine Betriebspension, bei der nach drei Jahren auf Antrag ein Beitritt zur VBV Pensionskasse möglich ist. Hierbei leisten sowohl der Dienstgeber als auch der Dienstnehmer jeweils 0,5 % des Bruttogehalts.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist der Sterbekostenbeitrag gemäß Gemeindevertragsbedienstetengesetz § 120 (12), der an die Stelle der Abfertigung tritt und dessen Höhe je nach Dienstatler variiert. Das Tauernklinikum vergibt auch Betriebswohnungen, die in begründeten Notfällen an Mitarbeitende aus der Region vergeben werden, abhängig von der Verfügbarkeit und Einzelfallentscheidungen.

In Kooperation mit dem Hilfswerk bietet das Tauernklinikum einen Betriebskindergarten an, der altersgemischt Babys und Kinder vom sechsten Lebensmonat

bis zum 4. Lebensjahr betreut und dessen Beiträge einkommensabhängig gestaltet sind. Darüber hinaus gewährt das Klinikum Darlehen und Gehaltsvorschüsse gemäß Gemeindevertragsbedienstetengesetz § 108 für Notlagen und ab drei Dienstjahren für die Wohnraumerrichtung, -sanierung oder -erwerb.

Für Familien und Kinder gibt es zusätzliche Leistungen wie die Gewährung eines Kindergeldes nach Vorlage des aufrechten Familienbeihilfe-Bescheides, eine Weihnachtsgabe in Form von Einkaufsgutscheinen, die nach Kinderanzahl gestaffelt sind (ausgenommen für Ärzt:innen), sowie die Zusendung eines „Babypaketes“ mit Glückwünschen zur Geburt. Zudem erhalten Mitarbeitende freien Eintritt in alle Strandbäder in Zell am See.

S1-11 Menschen mit Behinderungen

In Österreich sind Unternehmen mit **25 oder mehr Mitarbeitenden** verpflichtet, mindestens **eine Person mit Behinderung pro 25 Beschäftigte** einzustellen (§ 1 BEinstG). Wird diese Quote nicht erfüllt, muss das

Unternehmen eine **Ausgleichstaxe** zahlen. Die Ausgleichstaxe wird an beiden Standorten in Anspruch genommen.

% der Menschen mit Behinderung mit Bescheid vom Sozialministerium	Ärzt:innen	MTD	Pflege	Verwaltung	Betrieb
2024	1,9	0	12,7	12,9	8,5
2025	3,8	0	8,8	11,7	8,1

S1-12 Kennzahlen für Weiterentwicklung und Kompetenzentwicklung

% der Beschäftigten, die an regelm. Leistungsbeurteilungen teilnehmen	Ärzt:innen	MTD	Pflege	Verwaltung	Betrieb
2024	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
2025	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
Durchschnittliche Zahl der Schulungsstunden je Beschäftigter	Ärztinnen	MTD	Pflege	Verwaltung	Betrieb
2024	21,8	10,3	10,9	1,9	0,3
2025	24,6	7,8	12,1	2,8	0,6

Durchschnittliche Zahl der Schulungsstunden je Beschäftigtem	Ärzte	MTD	Pflege	Verwaltung	Betrieb
2024	30,7	1,9	12,6	0,5	1,2
2025	28,9	6,9	11,0	5,9	3,9

S1-14 Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit

% der Mitarbeitenden, die auf der Grundlage gesetzlicher Anforderungen und anerkannter Normen oder Leitlinien vom Managementsystem für Gesundheit und Sicherheit des Unternehmens abgedeckt werden	Ärzt:innen	MTD	Pflege	Verwaltung	Betrieb
2024	100	100	100	100	100
2025	100	100	100	100	100
Zahl der Todesfälle infolge arbeitsbedingter Verletzungen oder Erkrankungen	Ärzt:innen	MTD	Pflege	Verwaltung	Betrieb
2024	0	0	0	0	0
2025	0	0	0	0	0
Zahl der meldepflichtigen Arbeitsunfälle	Ärzt:innen	MTD	Pflege	Verwaltung	Betrieb
2024	0	0	1	0	6
2025	0	0	4	1	6
Quote meldepflichtiger Arbeitsunfälle in %	Ärzt:innen	MTD	Pflege	Verwaltung	Betrieb
2024	0,0	0,0	0,2	0	4,5
2025	0,0	0,0	0,8	0,5	4,7
Zahl meldepflichtiger arbeitsbedingter Erkrankungen	Ärzt:innen	MTD	Pflege	Verwaltung	Betrieb
2024	0	0	0	0	0
2025	0	0	0	0	0
Zahl der Ausfallstage aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen und Todesfälle	Ärzt:innen	MTD	Pflege	Verwaltung	Betrieb
2024	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
2025	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.

S1-14 Kennzahlen für Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben

% der Beschäftigten, mit Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen	Ärzt:innen	MTD	Pflege	Verwaltung	Betrieb
2024	100	100	100	100	100
2025	100	100	100	100	100
% der weiblichen anspruchsberechtigten Beschäftigten, die Urlaub aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben	Ärztinnen	MTD	Pflege	Verwaltung	Betrieb
2024	9,3	7,5	14,5	10,3	7,2
2025	13,0	12,0	12,7	9,9	8,3
% der männlichen anspruchsberechtigten Beschäftigten, die Urlaub aus familiären Gründen in Anspruch genommen haben	Ärzte	MTD	Pflege	Verwaltung	Betrieb
2024	10,0	31,3	15,7	15,4	20,3
2025	18,3	11,1	17,0	15,4	10,9

S1-15 Vergütungskennzahlen

Diese werden derzeit nicht erfasst.

S1-17 Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten

Keine Vorfälle im Berichtszeitraum bekannt!



ESRS S4 **VERANTWORTUNG FÜR UNSERE PATIENT:INNEN**

ESRS S4 Verantwortung für unsere Patient:innen

S4-1 Unsere Grundsätze für eine hochwertige Gesundheitsversorgung

Das Tauernklinikum versteht sich als zentraler Baustein der regionalen Gesundheitsversorgung und verfolgt das Ziel, Patient:innen bestmöglich **mit Herz und Verstand** zu betreuen. Im Mittelpunkt stehen eine hochwertige medizinische Versorgung, eine menschliche Begleitung sowie die kontinuierliche Weiterentwicklung von Versorgungsqualität und Patient:innensicherheit.

Im Rahmen eines umfassenden Strategieprozesses wurden Patient:innendaten analysiert und das Leistungsspektrum des Tauernklinikums grundlegend evaluiert. Ein wesentliches Ergebnis dieses Prozesses war das klare Bekenntnis, das breite medizinische Angebot für die Region langfristig aufrechtzuerhalten und gleichzeitig ausgewählte Schwerpunkte gezielt weiterzuentwickeln.

Diese Entscheidung gewinnt insbesondere vor dem Hintergrund sich verändernder Eigentümerstrukturen an Bedeutung. Im Strategieprozess wurde bewusst das Risiko diskutiert, dass medizinische Leistungen künftig regional verlagert werden könnten. Das Tauernklinikum versteht seine Rolle daher ausdrücklich als verlässlicher Partner für eine wohnortnahe Gesundheitsversorgung und verfolgt das Ziel, den Zugang zu medizinischen Leistungen in der Region langfristig sicherzustellen.

Gesundheitsversorgung gemeinsam denken

Die Strategie des Tauernklinikums basiert auf einer ganzheitlichen Sichtweise der Gesundheitsversorgung. Ziel ist es, sich als wichtiger regionaler Gesundheitsbaustein aktiv in bestehende Versorgungsstrukturen einzubringen, Schnittstellen laufend zu verbessern und die Zusammenarbeit mit relevanten Stakeholdern kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Wir haben drei Handlungsfelder identifiziert, die wir konsequent verfolgen, um unsere Versorgungsstrukturen entsprechend zu entwickeln:

- Wir verstehen uns in der Vorbildfunktion und holen regelmäßig Feedback unserer Patient:innen ein.
- Wir arbeiten an nachhaltigen Versorgungsstrukturen und erreichen dies unter anderem durch den Aufbau unserer Anstaltsapotheke [\(siehe dazu](#)

[Leuchtturmprojekt Anstaltsapotheke](#)) sowie durch die enge Vernetzung mit dem niedergelassenen Bereich [\(siehe dazu SBM-1 Geschäftsmodell\)](#).

- Wir entwickeln unser Qualitätsmanagementsystem beständig weiter.

Ziel ist es, Gesundheit nicht ausschließlich als medizinische Behandlung zu verstehen, sondern Menschen entlang des gesamten Behandlungspfades bestmöglich zu begleiten.

Mit Herz und Verstand betreuen

Dass diese Haltung im klinischen Alltag gelebt wird, zeigt sich auch in den Rückmeldungen von Patient:innen. Ein Feedback eines Patienten bringt diese Grundhaltung beispielhaft zum Ausdruck: „Vom ersten Moment der Einlieferung bis zu meiner Entlassung wurde ich immer, ganz egal ob Arzt oder Pflegende, bestens betreut. Und dies nicht nur fachlich, sondern auch menschlich. Ich wurde immer informiert, welche nächsten Schritte mit mir gemacht werden, sodass ich jederzeit gut informiert war.“

Dieses Feedback steht für die grundsätzliche Ausrichtung des Tauernklinikums: Patient:innen bestmöglich zu begleiten, fachlich kompetent, menschlich zugewandt und eingebettet in eine langfristig gesicherte regionale Gesundheitsversorgung.

S4-2 Patient:innen zuhören – Versorgung gemeinsam verbessern

Patient:innen aktiv einbinden

Das Tauernklinikum verfolgt das Ziel, die Perspektiven von Patient:innen systematisch in die Weiterentwicklung der Versorgung einzubeziehen. Rückmeldungen zu Betreuung, Kommunikation, Organisation und Behandlungsqualität werden aktiv erhoben und fließen in Verbesserungsmaßnahmen ein.

Ein zentrales Instrument bildet dabei die kontinuierliche **Patient:innenbefragung**, die einen festen Bestandteil des Klinikalltags bildet. Die Fragebögen werden auf den stationären Ebenen durch die Pflege an alle Patient:innen ausgegeben. Die Ergebnisse werden quartalsweise ausgewertet und allen Abteilungen zur Verfügung gestellt, um Verbesserungsmaßnahmen gezielt ableiten zu können.

Die Rücklaufquote lag im Jahr **2024 bei 14,5 %** und konnte im Jahr **2025 auf 14,7 %** gesteigert werden.

Um den Zugang zur Befragung niederschwelliger und zeitgemäßer zu gestalten, wurde die anonyme Erhebung der Patient:innenzufriedenheit seit **Oktober 2024** zusätzlich über die **Patient:innen-Entertainment-Systeme (PENTs)** ermöglicht. Seit **Juli 2025** kann die zweisprachig verfügbare Befragung an beiden Standorten zusätzlich direkt über einen **QR-Code** aufgerufen werden.

Rückmeldungen systematisch auswerten und Verbesserungen ableiten

Die Rückmeldungen der Patient:innen werden systematisch analysiert und in Verbesserungsmaßnahmen überführt.

Hierzu werden monatliche Berichte erstellt, in denen die **Top 5 der positiven sowie negativen Rückmeldungen** ausgewertet und konkrete Verbesserungsvorschläge abgeleitet werden. Für die Bereiche **Hygiene, Küche, Physiotherapie, Technik, Anästhesie und OP** erfolgen zusätzlich quartalsweise vertiefende Berichterstattungen.

Die Ergebnisse fließen laufend in organisatorische Verbesserungen, Qualitätsmaßnahmen sowie die Weiterentwicklung der Patient:innenversorgung ein.

Kanäle für Anliegen, Bedürfnisse und Feedback

Patient:innen stehen unterschiedliche Möglichkeiten offen, Anliegen, Bedürfnisse oder Verbesserungsvorschläge direkt an das Tauernklinikum heranzutragen.

Neben persönlichen Gesprächen mit Ärzt:innen, Pflegepersonal und weiteren Berufsgruppen stehen insbesondere Patient:innenbefragungen, digitale Feedbackmöglichkeiten sowie strukturierte Rückmeldesysteme zur Verfügung.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf dem Ausbau des **Patient:innen-Entertainment-Systems**, das kontinuierlich weiterentwickelt wird. Neben Informations- und Unterhaltungsangeboten wurde das System Ende **2025 um den „Service Call“ erweitert**. Dieser ermöglicht es Patient:innen, Anliegen direkt per digitaler Nachricht an die Pflege zu richten. Dadurch können Wege reduziert, Abläufe verbessert und Mitarbeitende im Pflegealltag gezielt entlastet werden.

Wirksamkeit der Einbindung

Die Wirksamkeit der Einbindung von Patient:innen wird insbesondere anhand der Ergebnisse der Patient:innenbefragungen, Rückmeldungen aus den Fachbereichen sowie der systematischen Auswertung von Verbesserungsvorschlägen beurteilt und ermöglichen dem Tauernklinikum die Qualität der Versorgung laufend weiterzuentwickeln.

S4-3 Versorgungsqualität gezielt steuern

HANDLUNGSFELD Vorbildwirkung

Im Rahmen der Analyse wesentlicher Auswirkungen wurde zudem ein klares Bekenntnis zur Verantwortung als Vorbild definiert.

Das Tauernklinikum möchte eine aktive Rolle in der Gesundheitsvorsorge übernehmen und Gesundheitskompetenz sowohl bei Patient:innen als auch innerhalb der eigenen Belegschaft gezielt stärken. Die Vorbildwirkung von Mitarbeitenden im Gesundheitswesen wird dabei bewusst als Teil einer qualitativ hochwertigen Versorgung verstanden.

Vor diesem Hintergrund konzentriert sich das Tauernklinikum insbesondere auf folgende Handlungsfelder:

- > **Gesunde Ernährung und gesundheitsfördernde Verpflegung**, um gesundheitsbewusstes Verhalten aktiv zu unterstützen.
- > **Bewusstsein und Gesundheitskompetenz** für Patient:innen und Mitarbeitende in den Bereichen Prävention, Ernährung, Bewegung und Gesundheitsvorsorge.
- > **Patient:innenbindung und Patient:innenzufriedenheit**, um Versorgungserfahrungen systematisch zu verstehen und kontinuierlich zu verbessern.

Informationsangebote zu Gesundheitsvorsorge, Prävention und Verhalten in Notfallsituationen werden unter anderem über die Website, Podcasts, Social-Media-Kanäle sowie weitere Informationsformate vermittelt.

Gleichzeitig wird an der Weiterentwicklung digitaler Services gearbeitet. Dazu zählen künftig unter anderem zusätzliche Informationsangebote für Zuweisender:innen sowie digitale Informationsformate für Patient:innen und Besucher:innen an beiden Standorten.

Die Qualität der Gesundheitsversorgung wird im Tauernklinikum nicht ausschließlich anhand medizinischer Leistungen verstanden, sondern als kontinuierlicher Verbesserungsprozess entlang des gesamten Behandlungspfades.

Vor dem Hintergrund steigender Anforderungen an medizinische Qualität, Transparenz, Patient:innensicherheit sowie einer zunehmend datenbasierten Steuerung des Gesundheitswesens setzt das Tauernklinikum gezielte Maßnahmen, um positive Auswirkungen auf Patient:innen zu stärken, potenzielle negative Auswirkungen frühzeitig zu erkennen und die Qualität der Versorgung laufend weiterzuentwickeln.

Die Grundlage dafür bilden die in [S4-2 beschriebenen Rückmeldungen von Patient:innen](#) sowie eine systematische Analyse medizinischer und organisatorischer Leistungsdaten.

HANDLUNGSFELD

Nachhaltige Versorgungsstrukturen

Aufbau eines umfassenden Medizincontrollings

Ein wesentlicher Schwerpunkt liegt auf dem Aufbau eines umfassenden **Medizincontrollings**, das die Versorgungsqualität, Patient:innensicherheit sowie die langfristige Leistungsfähigkeit des Tauernklinikums datenbasiert unterstützt.

Ziel ist es, medizinische Leistungen, Behandlungsergebnisse und organisatorische Prozesse stärker zu analysieren, Transparenz über Leistungsentwicklungen zu schaffen und Verbesserungspotenziale frühzeitig sichtbar zu machen.

Im Mittelpunkt stehen dabei insbesondere:

- > die strukturierte Analyse von **OP-Auslastungen**,
- > die Beobachtung von **Wiederkehrzeiten nach Eingriffen und Diagnosen**,
- > die Entwicklung **zentraler Leistungskennzahlen**,
- > die Analyse von **Fallzahlen und Eingriffsentwicklungen**,
- > sowie die datenbasierte **Weiterentwicklung medizinischer Prozesse**.

Die Ergebnisse dienen dazu, Versorgungsschwerpunkte gezielt weiterzuentwickeln, Abläufe zu verbessern und eine hochwertige regionale Gesundheitsversorgung langfristig sicherzustellen.

Ein wichtiger Bestandteil des Medizincontrollings ist die konsequente Einbindung der Perspektive von Patient:innen.

Regelmäßige **Patient:innenbefragungen** sowie **Patient Reported Outcome Measurements (PROMs)** werden genutzt, um Zufriedenheit, Behandlungsergebnisse sowie Verbesserungspotenziale systematisch zu erfassen.

Dabei wird insbesondere die **Lebensqualität nach Eingriffen** analysiert, um medizinische Behandlungsprozesse gezielt weiterzuentwickeln und Versorgungsergebnisse besser beurteilen zu können.

Die Verknüpfung medizinischer Leistungsdaten mit Rückmeldungen von Patient:innen ermöglicht eine umfassendere Sicht auf Qualität und Behandlungserfolg und schafft eine Grundlage für evidenzbasierte Verbesserungen.

Datenbasierte Leistungssteuerung

Im Jahr 2024 wurde ein umfassendes **LKF-Leistungscockpit** mit integrierter Budgetplanung umgesetzt.

Dieses ermöglicht eine einheitliche Visualisierung der wesentlichen **LKF-Kennzahlen** des ambulanten und stationären Leistungsgeschehens. Über intuitive Selektionsmöglichkeiten können **Fachabteilungen, Fachbereiche und Standorte** strukturiert analysiert und Entwicklungen laufend beobachtet werden.

Auf Basis der strategischen Positionierung können konkrete Messgrößen – beispielsweise Eingriffszahlen, Fallzahlen oder fachbereichsspezifische Entwicklungen – definiert und im Leistungscockpit hinterlegt werden, um ein laufendes **monatliches Monitoring** sicherzustellen.

Das LKF-Leistungscockpit mit integrierter Budgetplanung wurde im Oktober 2024 im Rahmen einer Primärärzterunde vorgestellt und in den Echtbetrieb übernommen.

Weiterentwicklung medizinischer Dokumentation und Qualitätssteuerung

Um die verpflichtende **Diagnosecodierung im ambulanten Bereich ab 01.01.2025** sicherzustellen, wurden im Klinischen Informationssystem (**KIS**) abteilungsspezifische Diagnosekataloge sowie ein eigenes Codiertool implementiert.

Zusätzlich wurden **abteilungsspezifische Workflows** eingeführt, um die Bearbeitung fehlerhafter Fälle direkt im KIS zu ermöglichen und die Qualität der Dokumentation kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der kontinuierlichen Weiterentwicklung medizinischer Berichts- und Steuerungssysteme. Im **Herbst 2025** erfolgte der Startschuss zur **Neugestaltung des OP-Berichtswesens**, das derzeit gemeinsam mit dem OP-Management weiterentwickelt wird.

Weiterentwicklung der Steuerungsgrundlagen

Für das Jahr **2026** ist zudem das Projekt „**IT-gestützte (Personal-)Kostenrechnung**“ geplant. Ziel die-

ses Projekts ist es, die Voraussetzungen für einen möglichst IT-gestützten Ausweis von **Personalvollzeitäquivalenten, Kopfzahlen und Personalkosten** entsprechend den Berichtserfordernissen der **XDok-Kostenrechnung** zu schaffen.

Darüber hinaus sollen strukturelle Voraussetzungen in Form eines **überarbeiteten Kostenstellenplans** geschaffen werden, um fachbereichsspezifische Kosten, insbesondere im Bereich medizinischer Leistungen und OP-Prozesse, verursachungsgerecht zuzuordnen zu können.

Dadurch sollen künftig sowohl Ressourceneinsatz als auch Leistungsqualität noch transparenter gesteuert und weiterentwickelt werden.

CIRS

Das Critical Incident Reporting System (CIRS) ist ein Meldesystem für kritische Vorkommnisse und Beinahefehler mit Risikopotential. Es dient der Verbesserung der Sicherheit und Qualität der Behandlung von Patient:innen. Alle Mitarbeitenden können Vorfälle anonym und direkt am Arbeitsplatz in das Computerprogramm Intrafox eingeben. Die Meldung eines Zwischenfalls ist freiwillig, sanktionsfrei, vertraulich und anonym. Das Auswerteteam analysiert die Ereignisse in regelmäßigen Teambesprechungen und vereinbart Präventionsmaßnahmen.

Vernetzung mit dem niedergelassenen Bereich

Besonderes Augenmerk wird auf die Vernetzung mit dem niedergelassenen Bereich gelegt. Durch Speed-Datings mit niedergelassenen Ärzt:innen soll die gegenseitige Akzeptanz und Schnittstellenoptimierung gefördert werden. Dies soll sowohl in der Vorsorge als auch in der Nachsorge zu einer besseren Zusammenarbeit führen ([siehe dazu auch SBM-1](#))

ME/CFS Ambulanz

Mit 2025 startet die gemeinsame Planung des Land Salzburg mit dem Tauernklinikum für die Einrichtung einer spezialisierten Anlaufstelle für ME/CFS-Betroffene, die am Standort Zell am See angesiedelt werden soll. Die interdisziplinäre Anlaufstelle unter der Leitung von Prim. René Wenzel bietet Abklärung, Beratung und Betreuung für die rund 5.000 Betroffenen im Bundesland. Geplant ist ein dreistufiges Versorgungs-

konzept in Kooperation mit der ÖGK und niedergelassenen Ärzten zur Verbesserung der Versorgung von ME/CFS (Myalgische Enzephalomyelitis/Chronisches Fatigue-Syndrom) Patient:innen. Diese Anlaufstelle soll ab April 2026 starten, wobei eine enge Vernetzung mit niedergelassenen Fachärzten angestrebt wird.

RSG-Umsetzung

Der Regionale Strukturplan Gesundheit (RSG) Salzburg ist das zentrale Planungsinstrument des Landes Salzburg, um die Gesundheitsversorgung im Bundesland bedarfsgerecht, regional ausgewogen und qualitativ hochwertig zu gestalten. Er verbindet die ambulante ärztliche Versorgung (niedergelassene Ärzte, Primärversorgungseinheiten) mit der akutstationären Versorgung (Krankenhäuser) und dient als Grundlage für die Weiterentwicklung des Gesundheitswesens. 2025 umfasste die intensive Zusammenarbeit der Kollegialen Führung mit dem Land Salzburg zur Bedarfsplanung für den stationären Bereich in der Versorgungsregion Pinzgau-Pongau-Lungau.

Der aktueller Fokus liegt auf dem Ausbau der Primärversorgungseinheiten (PVE) – bis 2030 sind 18 PVE in Salzburg geplant. Eine davon wird im Sommer 2026 am Tauernklinikum Standort Mittersill eröffnet.

HANDLUNGSFELD Qualitätsmanagement

Einführung eines Qualitätsmanagement-Systems nach den Vorgaben der ISO 9001:2015

Gestartet wurde das Projekt im Sommer 2023 mit einer Differenzanalyse und einer darauf aufbauenden Ableitung eines Maßnahmenplans. Die ISO Zertifizierung konnte mittlerweile positiv für beide Standorte abgeschlossen werden.

Der Aufbau eines umfassenden Risikomanagementprozesses ist auch Teil der Anforderungen nach ISO 9001 und wird als wichtiger Schritt zur weiteren Verbesserung der Prozesse im Tauernklinikum gesehen.

Potenzielle negative Auswirkungen auf Patient:innen werden im Tauernklinikum durch strukturierte Qualitätsmanagementprozesse, systematische Analysen medizinischer Leistungsdaten, Patient:innenfeedback sowie kontinuierliche Verbesserungsmaßnahmen frühzeitig identifiziert und adressiert.

HANDLUNGSFELD Vorbildwirkung

Projekt	Zielsetzung	Maßnahmen	Erfolgsmessung	Zeitraum
Patient:innen Entertainmentssystem	Erhöhung der Interaktion um positive Effekte für Vorbeugung, Akutmaßnahmen und Nachsorge zu erreichen.	Kontinuierliche Weiterentwicklung des Patient:innen Entertainmentsystems.	Zusätzliche Funktionen und Interaktionsquoten.	2024-2030
Digitale Services	Verbesserung integrativer Therapieprogramme.	Digitalisierung von Patient:innen-Akten.	Grad der Digitalisierung definierter Prozesse.	2025-2030
Medizincontrolling	Verbesserung der Steuerbarkeit medizinischer Leistungen.	Weiterentwicklung datenbasierter Steuerungs- und Analyseinstrumente.	Verbesserte Datenverfügbarkeit und Nutzung steuerungsrelevanter Kennzahlen.	laufend
Patient:innen-Befragung	Erhöhung der Interaktion, um positive Effekte für Vorbeugung, Akutmaßnahmen und Nachsorge zu erreichen.	Digitalisierung der Patient:innen-Befragung.	Digitalisierung zu 80 %.	2025-2030

HANDLUNGSFELD Nachhaltige Versorgungsstrukturen

Projekt	Zielsetzung	Maßnahmen	Erfolgsmessung	Zeitraum
Weiterentwicklung der Anstaltsapotheke	Verbesserung der Versorgungssicherheit, Patient:innensicherheit und Steuerbarkeit der Arzneimittelversorgung.	Ausbau klinisch-pharmazeutischer Leistungen, stärkere Eigenherstellung magistraler Zubereitungen, standortübergreifende Harmonisierung von Beständen und Visitenbegleitung.	Erweiterung des Leistungsportfolios. Ausbau klinisch-pharmazeutischer Visiten, reduzierte Arzneimittelverordnungen und verringerte Ablaufverluste.	2024-2030



ESRS G1 UNTERNEHMENSPOLITIK

ESRS G1 Unternehmenspolitik

G1-1 Verantwortungsvolles Handeln, Integrität und Fehlerkultur

Integrität, Qualität und verantwortungsvolles Handeln bilden zentrale Grundlagen der Unternehmensführung im Tauernklinikum. Neben der Einhaltung gesetzlicher Vorgaben bestimmen insbesondere ethische Grundsätze sowie interne Richtlinien unser tägliches Handeln. Als öffentliche Gesundheitseinrichtung verpflichtet sich das Tauernklinikum zu einem verantwortungsvollen, transparenten und gesetzeskonformen Handeln.

Zur Sicherstellung eines hohen Standards in der Unternehmensintegrität wurden umfassende **Compliance-Richtlinien** implementiert. Die **Antikorruptionsrichtlinie (Version 2024)** definiert klare Verhaltensregeln für alle Mitarbeitenden, Führungskräfte und externe Partnerorganisationen.

Sie basiert auf einer **Null-Toleranz-Strategie gegenüber Bestechung und unzulässigen Vorteilen** und legt eindeutige Vorgaben zu Geschenken, Spenden, Einladungen und Interessenkonflikten fest. Die Einhaltung dieser Vorgaben wird regelmäßig überprüft, Verstöße werden konsequent geahndet und können arbeitsrechtliche sowie strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Zudem ist ein transparenter und verantwortungsvoller Umgang mit externen Zuwendungen ein wesentlicher Bestandteil der Compliance-Strategie des Tauernklinikums. Die Richtlinie „Drittmittel“ wird laufend aktualisiert und definiert klare Vorgaben für den Umgang mit finanziellen und geldwerten Leistungen durch externe Partnerorganisationen oder Unternehmen. Als Drittmittel gelten insbesondere Zuwendungen im Zusammenhang mit Beratungsleistungen, Vorträgen oder Forschungsvorhaben von Mitarbeitenden. Die Annahme und Verwaltung dieser Drittmittel erfolgt ausschließlich durch die Tauernkliniken GmbH im Namen der jeweiligen Mitarbeitenden und unter Einhaltung aller geltenden gesetzlichen, ethischen und internen Vorgaben. Dadurch wird ein transparenter, nachvollziehbarer und regelkonformer Umgang mit externen Unterstützungsleistungen sichergestellt.

Ziel dieser Richtlinien ist es, Korruption sowie bereits den Anschein einer unzulässigen Einflussnahme im Zusammenhang mit Zuwendungen Dritter konsequent zu verhindern und gleichzeitig die Mitarbeitenden vor möglichen strafrechtlichen und arbeitsrechtlichen Risiken zu schützen. Darüber hinaus tragen die Richt-

linien wesentlich zur Förderung von Transparenz, Integrität und Vertrauen innerhalb des Unternehmens sowie gegenüber Patient:innen, Partnerorganisationen und der Öffentlichkeit bei.

Verstöße gegen die geltenden Compliance-, Antikorruptions- und Drittmittelrichtlinien sind derzeit nicht bekannt. Hinweise auf mögliche Regelverstöße können vertraulich gemeldet werden und werden entsprechend der internen Vorgaben geprüft und bearbeitet.

Ergänzend dazu regelt die **IKT-Nutzungsrichtlinie** den sicheren und verantwortungsvollen Umgang mit Informations- und Kommunikationstechnologien sowie personenbezogenen Daten. Sie stellt sicher, dass **Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit von Daten** gewahrt bleiben und der Umgang mit digitalen Systemen den Anforderungen der **Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)** und des **österreichischen Datenschutzgesetzes (DSG)** entspricht.

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, die Inhalte dieser Richtlinien zu kennen und einzuhalten. Schulungen, Informationsveranstaltungen und das interne Supportportal stellen sicher, dass die notwendigen Kenntnisse im Bereich Datenschutz, Informationssicherheit und Antikorruption kontinuierlich gestärkt werden.

Zur Unterstützung einer **integren Organisationskultur** fördert das Tauernklinikum einen offenen Umgang mit Compliance-Fragen. Verdachtsfälle oder Verstöße können über definierte Meldewege vertraulich an die Geschäftsführung oder die zuständigen Beauftragten gemeldet werden. Die Einhaltung und Wirksamkeit der Richtlinien werden regelmäßig überprüft und bei Bedarf angepasst.

Qualitätssicherungskommission (QSK)

Die interdisziplinäre Qualitätssicherungskommission (QSK) wurde 1995 im Krankenhaus Zell am See eingeführt und hat seit 2016 eine gemeinsame Qualitätssicherungskommission für alle drei Standorte der Gesundheit Innergebirg. Ihre Aufgaben liegen sowohl im strategischen Bereich als auch in der Durchführung von Projekten zur kontinuierlichen Qualitätsverbesserung. Details zur Qualitätssicherung sind im

Salzburger Krankenanstaltengesetz 2000 unter § 33 verankert.

Fehlermanagement

Fehlermanagement/Verbesserungswesen: Das Fehlermanagement im Tauernklinikum umfasst die gesamte Organisation. Der Status der Verbesserungsaktivitäten kann jederzeit in den verwendeten

Unterlagen der jeweiligen Abteilungen eingesehen werden. Mitarbeitende können Ideen und Innovationsvorschläge einreichen, die aus Audits, Datenanalysen oder anderen Erkenntnissen entstehen. Vorbeugemaßnahmen und Korrekturmaßnahmen werden zur Beseitigung möglicher oder erkannter Fehler ergriffen. Die Entscheidung, ob eine Maßnahme oder ein Projekt durchgeführt wird, wird individuell getroffen.

G1-2 Management der Beziehungen zu Lieferanten

Das Procurement des Tauernklinikums wird zentral gesteuert (ausgenommen die Anstaltsapothek). Die Verantwortung für Richtlinien und Rahmenvereinbarungen liegt bei den jeweiligen Fachbereichen.

Lieferant:innen werden auf Basis von **Qualität, Zuverlässigkeit und Zusammenarbeit** in drei Kategorien bewertet. Kategorie A umfasst sehr verlässliche Partner:innen mit stabiler Liefer- und Qualitätsleistung, Kategorie B zeigt gelegentlichen Gesprächsbedarf, während Kategorie C wiederholte Mängel aufweist und nach Möglichkeit ersetzt wird.

Ergänzend werden von Lieferant:innen, sofern vorhanden, **Nachhaltigkeitsberichte oder ESG-Nachweise** angefordert. Diese dienen der Transparenz und künftigen Integration von Nachhaltigkeitskriterien in die Beschaffung, sind derzeit jedoch noch **keine verpflichtende Voraussetzung** für eine Zusammenarbeit.

Zukünftige Vorgehensweisen

2025 wurde ein Code of Conduct erarbeitet, der umfassendere Informationen als bisher von Lieferant:innen erfordert bzw. sicherstellt, dass die Werte des

Tauernklinikums auch seitens der Lieferant:innen gelebt werden und keine Umwelt- oder Menschenrechtsverletzungen gegeben sind. Im ersten Schritt wurden die 40 umsatzstärksten Lieferant:innen umfassender evaluiert. Diese umfassen rund 60 % des Einkaufsvolumens.

Rund 70 % dieser Lieferant:innen legen bereits Nachhaltigkeitsberichte vor, die seitens des Tauernklinikums geprüft werden. Die aktive Lieferantenzahl mit einem Jahresumsatz von mehr als 5.000 Euro liegt derzeit bei rund 300 Lieferant:innen. Hier ist die Zweckmäßigkeit der Anforderungen insbesondere bei regionalen Dienstleister:innen weiter zu definieren.

Darüber hinaus wird auf eine verstärkte Lieferantenbündelung geachtet: Produktgruppen werden gezielt auf definierte, wenige Lieferant:innen aufgeteilt, um Einkauf und Zusammenarbeit zu bündeln. Vorab erfolgen Preisvergleiche und Angebotsanalysen, um die wirtschaftlich beste Variante für das Unternehmen sicherzustellen. Ergänzend wurde eine Bestellbündelung inklusive Mindestbestellwert intern bei den Lieferant:innen hinterlegt und umgesetzt.

G1-5 Politische Einflussnahme und Lobbying Aktivitäten

Es sind keine Vorfälle im Berichtszeitraum bekannt, [siehe dazu auch G1-1](#).

G1-6 Durchschnittliche Zahlungsdauer von Verbindlichkeiten

Diese werden derzeit nicht erfasst.

G1-3 Ziele und G1-4 Maßnahmen

HANDLUNGSFELD **Governance**

Projekt	Zielsetzung	Maßnahmen	Erfolgsmes- sung	Zeit- raum
Compliance & Antikorruption	Sicherstellung eines integren, transparenten und gesetzeskonformen Handelns.	Umsetzung und laufende Aktualisierung der Antikorruptionsrichtlinie, Drittmittelrichtlinie sowie definierter Meldewege.	Keine bekannten Verstöße.	laufend
Datenschutz & Informationssicherheit	Sicherer und verantwortungsvoller Umgang mit Daten und digitalen Systemen.	Umsetzung der IKT-Nutzungsrichtlinie, Schulungen und Informationsangebote zu Datenschutz und Informationssicherheit.	Keine Verstöße	laufend
Compliance Bewusstsein	Stärkung des Bewusstseins für regelkonformes Verhalten und Unternehmensintegrität.	Schulungen, Informationsveranstaltungen, internes Supportportal, vertrauliche Meldewege.	Teilnahme an Schulungen, Nutzung definierter Meldewege.	laufend
Supplier Code of Conduct	Stärkung des Bewusstseins für regelkonformes Verhalten und Unternehmensintegrität.	Einführung des Lieferanten-Code of Conduct und vertiefte Evaluierung wesentlicher Lieferant:innen.	Einbindung ESG-Kriterien in Lieferantenbewertung.	2025-2030



LAGEBERICHT



Lagebericht

Bericht über den Geschäftsverlauf und die wirtschaftliche Lage

Beschreibung der Grundparameter

Wie jedes Klinikum steht auch das Tauernklinikum im Spannungsfeld der optimalen Patient:innen-Betreuung und der effizienten Nutzung von Ressourcen, gerade im Hinblick auf die stark steigenden Kosten im Gesundheitssektor und damit Belastung öffentlicher Budgets. Die Basis der Finanzierung des Gesundheitssektors ist das LKF¹² Abrechnungssystem.

Das LKF-System basiert auf leistungsbezogenen Diagnosen und wird wie folgt angewendet:

- Jede:r Patient:in wird einer LKF-Leistungsgruppe (LDF-Gruppe) zugeordnet, basierend auf Diagnose, Behandlung und Aufenthaltsdauer.
- Jede LKF-Gruppe hat eine festgelegte Punktzahl, die den Behandlungsaufwand widerspiegelt.
- Diese Punkte werden mit dem aktuellen Punktwert multipliziert, um die Vergütung zu berechnen.

Zusätzliche Zuschläge sind möglich, etwa für Notfälle oder besonders aufwendige Behandlungen.

Die Finanzierung erfolgt durch den Gesundheitsfonds: Krankenhäuser erhalten Mittel über den Landesgesundheitsfonds, der durch Sozialversicherungen und öffentliche Mittel gespeist wird.

Da das LKF-System eine Fallpauschale vorsieht, hängt die Wirtschaftlichkeit stark von einer effizienten Ressourcennutzung ab.

Krankenhäuser müssen darauf achten, dass Patient:innen nicht zu lange stationär bleiben, um Defizite zu vermeiden.

Zusätzliche Einnahmequellen können durch Wahlleistungen (z.B. Sonderklasse, Privatpatient:innen), **Forschung & Kooperationen** mit Universitäten oder Pharmaunternehmen oder durch **private Spenden & Fördermittel** lukriert werden.

Daher zählen zu den wichtigen Parametern der Wirtschaftlichkeit einnahmenseitig:

- Bettenauslastung
- Zusatzleistungen, Privatleistungen
- Kooperationen
- Forschungsprojekte

Zu den wesentlichen Parametern ausgabenseitig zählen:

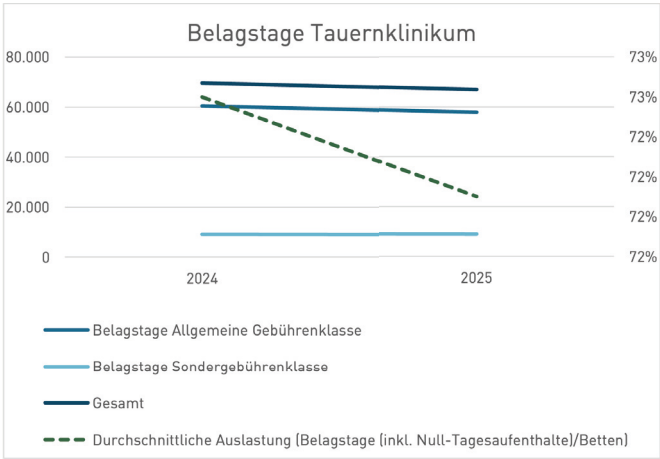
- Personalkosten (Ärzte, Pflegekräfte, Medizintechnische Dienste, Verwaltung, Betriebspersonal) – größter Kostenfaktor
- Medizinische Sachkosten (Medikamente, OP-Material, Diagnostik)
- Betriebs- & Instandhaltungskosten (Gebäude, Medizintechnik, IT-Systeme)
- Energiekosten – besonders bei großen Kliniken mit hohem Strom- und Wärmebedarf

¹² Die Einzelheiten zur Finanzierung sind im Salzburger Gesundheitsfondsgesetz (SAGES-Gesetz) geregelt.

Bettenanzahl der beiden Standorte

Mittersill ¹³	2024	2025
Systemisierte Betten	110	115
davon Shortstay	0	0
davon Tagesklinik-Betten	0	0
Zell am See ¹⁴	2024	2025
Systemisierte Betten	254	254
davon Shortstay (Wochenklinik)	40	40
davon Tagesklinik-Betten	10	10
Tauernkliniken	2024	2025
Systemisierte Betten gesamt	364	369

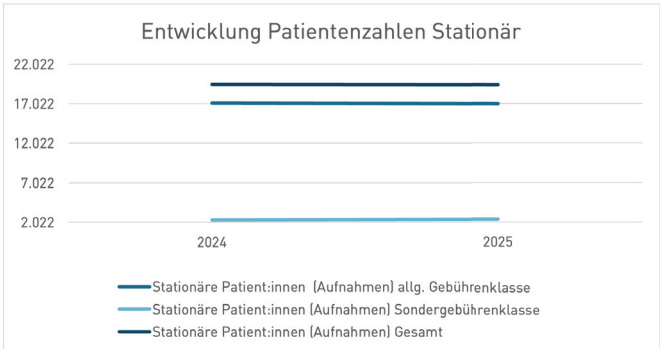
Fallzahlen Belagstage



Bei den Belagstagen kam es gesamt zu einem leichten Rückgang um 3,85 % von 69.620 in 2024 auf nunmehr 66.939 im Jahr 2025. Die absolute Veränderung der Belagstage betrug im Vergleichszeitraum für das Tauernklinikum gesamt minus 2.681 Belagstage. Die Belagstage am Standort Zell am See sanken um 4.965 von 53.602 Belagstage 2024 auf 48.637 Belagstage 2025. Am Standort Mittersill kam es zu einer Erhöhung der Belagstage um 2.284 von 16.018 Belagstagen im Jahr 2024 auf 18.302 Belagstagen im Jahr 2025 (+ 14,26 %).

Die differenzierte Darstellung der Belagstage in Allgemeine Klasse beziehungsweise Sonderklasse zeigt einen Rückgang bei den Belagstagen Allgemeine Klasse von 4,30 % und einen Rückgang bei den Belagstagen Sonderklasse von 0,92 %.

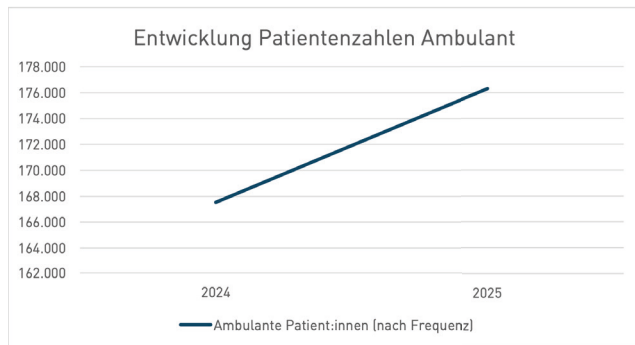
Fallzahlen Stationär



Im Geschäftsjahr 2025 ist die Anzahl der stationären Patient:innen (allgemeine Klasse und Sondergebührenklasse) mit 19.390 im Vergleich zum Jahr 2024 um 45 oder 0,23 % gesunken. Am Standort Zell am See kam es zu einem Rückgang um 3,34 % von 17.882 auf 17.285 Patient:innen, am Standort Mittersill war ein Anstieg um 35,54 % von 1.553 auf 2.105 Patient:innen zu verzeichnen.

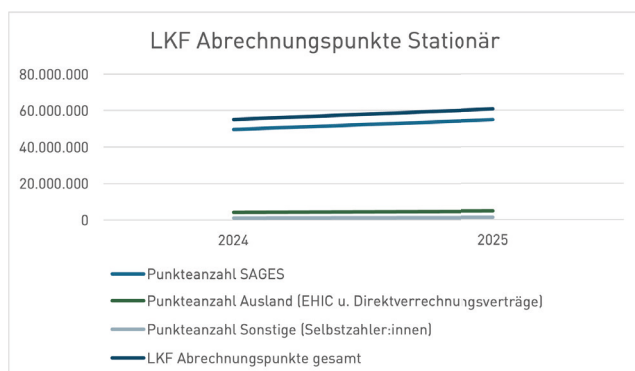
13 maximale behördlich genehmigte Bettenhöchstzahl/systemisierte Betten, inkl. vier Betten Palliativ
14 maximale behördlich genehmigte Bettenhöchstzahl/systemisierte Betten, inkl. vier Betten Palliativ

Fallzahlen ambulante Frequenzen

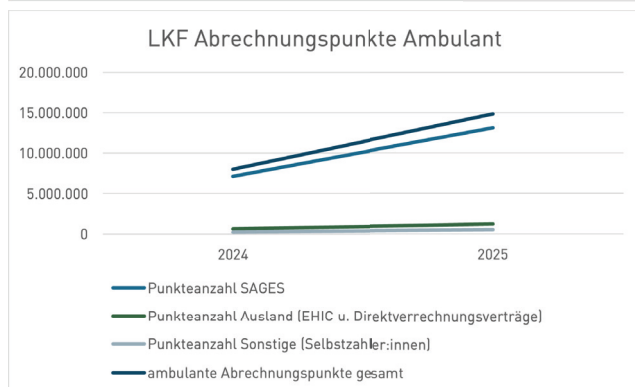


Als ambulante Frequenz wird jede Erfassung von Patient:innen auf einer Kostenstelle definiert. Die ambulanten Frequenzen sind im Vergleich zum Vorjahr von 167.533 in 2024 um 5,24 % auf 176.308 im Jahr 2025 gestiegen.

LDF Punkte und Erlössituation

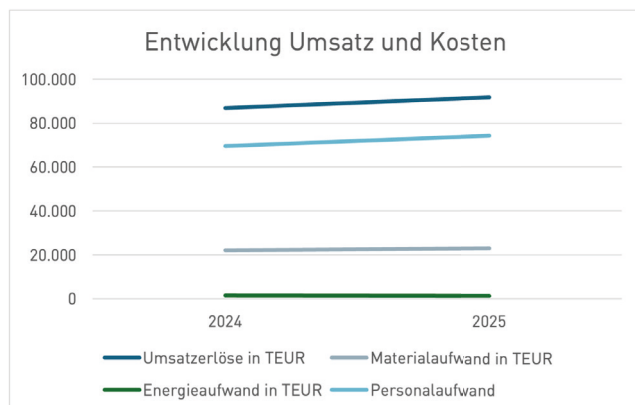


In Summe wurden im Jahr 2025 für das Tauernklinikum auf Basis des finalen Jahresdatensatzes 54.859.079 LDF-Punkte stationär sowie 13.136.192 LDF-Punkte ambulant erreicht (Punkte Landesfonds).



Im Vergleich zum Jahr 2024 kam es bei Betrachtung des Jahresdatensatzes 2025 zu einem Anstieg der LDF-Punkte SAGES um 5.258.764 Punkte bzw. 10,60 %. Bei den ausländischen Gastpatient:innen (EHIC inkl. Direktverrechnungsverträge) ist eine Erhöhung von 4.300.252 Punkten im Jahr 2024 auf 4.730.821 Punkte im Jahr 2025 zu verzeichnen. Die Sonstigen (Selbstzahler:innen) weisen insgesamt einen Anstieg um 61.895 Punkte oder 5,06 % auf. Der Punktwert für ausländische Gastpatient:innen hat sich mit EUR 2,13 pro Punkt im Vergleich zum Vorjahr erhöht. Der Punktwert 2025 für Selbstzahler:innen hat sich ebenfalls erhöht (1,82 Euro pro Punkt im Vergleich zu 1,63 Euro pro Punkt in 2024).

Darstellung der Entwicklung der Kosten im Vergleich zum Umsatz



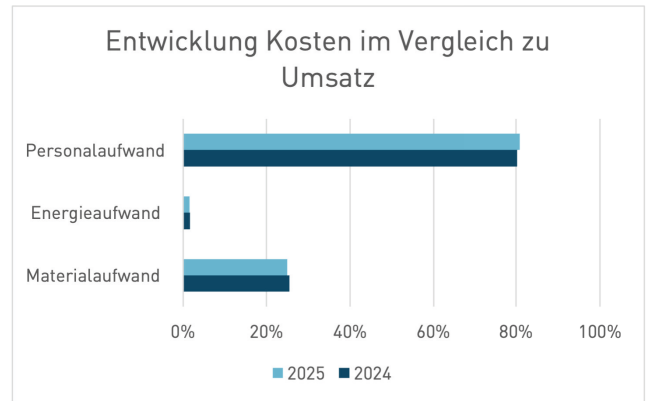
Die Umsatzerlöse betrugen T€ 91.872 gegenüber T€ 86.861 im Vorjahr und bedeuten eine Steigerung um T€ 5.011 oder 5,8 %.

Der Materialaufwand inklusive der bezogenen Leistungen betrug T€ 22.976 gegenüber T€ 22.132 im Vorjahr. Der prozentuelle Anteil am Umsatz verminderte sich von 25,5 % auf 25,0 %. Die enthaltenen Energiekosten sind mit T€ 1.443 in 2025 im Vergleich zu T€ 1.490 im Vorjahr um T€ 47 oder 3,2 % gesunken.

Der Personalaufwand wird im Berichtsjahr mit T€ 74.318 ausgewiesen und stieg damit gegenüber 2024 von T€ 69.638 um T€ 4.680 oder 6,7 %. Der Grund für die Erhöhung liegt im Abschluss der Gehaltsverhandlungen, in den Vorrückungen sowie in der Veränderung der Personalarückstellungen. Der prozentuelle Anteil der Personalkosten am Umsatz erhöhte sich von 80,2 % auf 80,9 %.

Der Abgangsanteil des Landes Salzburg für das Jahr 2025 beträgt T€ 27.641 (Vj T€ 16.723) (jeweils auf Basis 1. Zwischenabrechnung). Die Veränderung im Vergleich zum Vorjahr ist v.a. bedingt durch die rückwirkend gültige 100 %ige Übernahme der Betriebsabgangsdeckung 2025 durch das Land Salzburg.

Der Bilanzverlust zum Ende des Geschäftsjahres 2025 beträgt T€ -1.902.



Bericht über die voraussichtliche Entwicklung des Unternehmens

Organisatorische Weiterentwicklungen

Die kontinuierliche Weiterentwicklung des Tauernklinikums bleibt eine zentrale Aufgabe, insbesondere seit der Zusammenführung der Standorte Zell am See und Mittersill im Jahr 2016. Die Harmonisierung der Prozesse und die effiziente Zusammenarbeit zwischen den beiden Standorten sind seitdem essenzielle Herausforderungen für die Führungskräfte.

Eigentümerwechsel im Jahr 2025

Im Laufe des Jahres ist ein Wechsel des Eigentümers der Tauernkliniken GmbH von der Stadtgemeinde Zell am See (Gesundheit Innergebirg GmbH) zum Land Salzburg (Land Salzburg Gesundheits-Holding GmbH) erfolgt. Dies wurde in einer von allen Beteiligten im Dezember 2024 unterzeichneten Absichtserklärung so festgehalten. Mit diesem Eigentümerwechsel verbunden ist die Zusage des Landes Salzburg, gegebenenfalls bereits ab 2025 eine 100 %-ige Abgangsdeckung zu übernehmen und damit Finanzierungssicherheit herzustellen. Möglichkeiten der Zusammenarbeit und Synergien sollen verbessert werden und im Rahmen des Aufsichtsrats weiterhin eine Einbindung sowie ein Mitentscheidungsrecht der Gemeinden bestehen bleiben. Das übergeordnete Ziel ist die langfristige Sicherung der Standorte und damit der regionalen Gesundheitsversorgung.

Optimierung der Prozesse

Einführung eines Qualitätsmanagement-Systems nach den Vorgaben der ISO 9001:2015.

Gestartet wurde das Projekt im Sommer 2023 mit einer Differenzanalyse und einer darauf aufbauenden Ableitung eines Maßnahmenplanes. Die ISO-Zertifizierung konnte mittlerweile positiv für beide Standorte abgeschlossen werden.

Digitalisierung administrativer Prozesse

Nach erfolgreichen Implementierungen von elektronischer Bedarfsanforderung und Rechnungsworkflow und der damit einhergehenden Überarbeitung des IKS

sowie der Berechtigungsstrukturen erfolgte die umfassende Digitalisierung des Vertragsarchives sowie der Personalakte. Im nächsten Schritt im Jahr 2026 werden die Automatisierungsprozesse und Workflows ausgearbeitet, um effizienteres Arbeiten zu ermöglichen. Am Standort Mittersill wird eine Integration des digitalisierten Essensbestellsystems in die Umsetzung gehen.

Umfassender Strategieprozess

Zusätzlich wurde 2024 in der Krankenhausleitung ein Strategieprozess mit externer Unterstützung angestoßen, der das Leistungsangebot der Tauernkliniken evaluierte, Kooperationsmöglichkeiten mit benachbarten Häusern beleuchtete und die Formulierung von Vision und Mission des Tauernklinikums als übergeordnetes Ziel verfolgte.

Das Projekt wurde 2024 erfolgreich abgeschlossen und die Ergebnisse mit der Wesentlichkeitsanalyse für die Entwicklung des Nachhaltigkeitsberichts nach CSRD eingebunden ([weiterführende Informationen ESRS SBM-1](#)).

Umsetzung Empfehlungen

Rechnungshofbericht Dezember 2022

Die im Jahr 2023 begonnene Umsetzung der Empfehlungen aus dem Rechnungshofbericht aus Dezember 2022 wird im Jahr 2025 fortgesetzt.

EU-Richtlinie über die Nachhaltigkeitsberichterstattung und NISG 2024

Mittelfristig kommen für das Tauernklinikum diverse neue gesetzliche Regelungen zu tragen.

Das Tauernklinikum fällt unter den Anwendungsbereich der **CSRD**¹⁵. Im Frühjahr 2025 wurde seitens der EU eine Verschiebung der Berichtspflicht von 2025 auf 2027 beschlossen. Derzeit stehen die Unternehmensgrößen zur Diskussion, die zukünftig berichtspflichtig sein werden. Die Konsequenzen für das Tauernklinikum bleiben abzuwarten.

¹⁵ EU-Richtlinie 2022/2464, CSRD, Corporate Sustainability Reporting Directive

Jedenfalls wurden frühzeitig die notwendigen Schritte eingeleitet und mit dem erstmals vorliegenden Bericht auf Basis der Daten 2024/2025 ein wichtige Grundlage geschaffen. Im Zuge der Erarbeitung der notwendigen Bausteine mit externer Unterstützung wurde Wert daraufgelegt, Führungskräfte gut einzubinden und die Methodik bzw. Vorgehensweise gut in der Organisation zu verankern. Dieser Prozess wird weitergeführt und dient auch dazu, den leitenden Funktionen weitere Steuerungskennzahlen zur Verfügung zu stellen, um Leistungsprozesse nachhaltig optimieren zu können.

Netzwerk- und Informationssicherheitsgesetz

Zur Erfüllung der bestehenden und künftig erweiterten Anforderungen des Netzwerk- und Informationssicherheitsgesetzes (NISG) werden am Tauernklinikum die notwendigen organisatorischen und technischen Maßnahmen zur Gewährleistung der IT- und Cybersicherheit umgesetzt. Diese umfassen insbesondere den Aufbau eines systematischen Informationssicherheitsmanagements, die Einführung strukturierter Risiko- und Incident-Managementprozesse sowie die Einhaltung von Melde- und Dokumentationspflichten. Um die gesetzlichen Vorgaben auch zukünftig dauerhaft erfüllen zu können, wurde die Funktion des Chief Information Security Officer (CISO) derzeit von einer externen Beratungsfirma besetzt, die die Koordination und Weiterentwicklung der Informationssicherheitsmaßnahmen verantwortet.

Leistungsgeschehen 2024/2025

Der bundesweit spürbare **Personalmangel im Pflegebereich** zeigt sich auch im Tauernklinikum, wenngleich in moderater Form. Temporäre Bettensperren und eingeschränkte Kapazitäten am Standort Mittersill während der Umbauphase führten im Winterquartal 2024 zu einem **leichten Rückgang im stationären Bereich**, während die **ambulant Leistungen** weiter zunahmen.

In der **Inneren Medizin** wirken sich fehlende Pflegeplätze in der Region auf längere Aufenthaltsdauern aus. In den Fachbereichen **Orthopädie und Traumatologie** sowie **Allgemeinchirurgie** wird nach den Primariatsneubesetzungen 2023/2024 eine deutliche Leistungssteigerung erwartet.

Die **HNO-Abteilung** zeigt eine sehr positive Entwicklung, die sich mit der in 2024 neu besetzten Leitung weiter fortsetzen dürfte. Auch die **Urologie** und **Augenheilkunde** verzeichnen stabile Zuwächse und ein überregionales Einzugsgebiet.

Lediglich die **Geburtshilfe** weist – bedingt durch sinkende Geburtenzahlen und das Fehlen einer Neonatologie – ein leicht rückläufiges Leistungsgeschehen auf.

Siehe dazu auch Leistungskennzahlen im Kapitel [SBM-1 Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette](#)

Risikobericht

Das Tauernklinikum hat 2024 einen Strategieprozess mit externer Unterstützung gestartet und eine umfangreiche SWOT-Analyse durchgeführt. Ziel ist es, die Klinik nachhaltig und wettbewerbsfähig zu positionieren. Dabei wurden sowohl interne Potenziale als auch externe Herausforderungen analysiert, um die zukünftige Ausrichtung an den sich wandelnden Rahmenbedingungen im Gesundheitswesen, den wirtschaftlichen Anforderungen und den Auswirkungen des Klimawandels auszurichten.

Die Ergebnisse der SWOT-Analyse wurden in der Erarbeitung der Wesentlichkeitsanalyse für Erstellung der nichtfinanziellen Berichterstattung eingebunden. In diesem Prozess wurden folgende Risiken evaluiert.

Risiken

- > **Abhängigkeit vom Tourismus:** Klimatische Veränderungen könnten langfristig zu rückläufigen Patient:innenzahlen führen.
- > **Versorgungssicherheit & Kapazitätsengpässe:** Extremwetterereignisse und neue Krankheitsbilder stellen eine infrastrukturelle Herausforderung dar.
- > **Zuweiser:innen-Management:** Die Patient:innen-Bindung im Einzugsgebiet hängt stark vom Verhalten der zuweisenden Ärzte ab – hier sind gezielte Maßnahmen nötig, um Abwanderungen zu vermeiden.
- > **Ressourcenbindung durch ambulante Sporttraumatologie:** Eine zu starke Fokussierung auf diesen Bereich könnte zu Lasten der operativen Entwicklung gehen.
- > **Verlust von Alleinstellungsmerkmalen:** Der technologische Fortschritt und die Verbreitung robotischer Chirurgie könnten das Tauernklinikum langfristig seines Innovationsvorsprungs berauben.
- > **Fachkräftemangel:** Schwierige Personalrekrutierung durch unterdurchschnittliche Bezahlung und Unsicherheiten in der Pflegeausbildung.
- > **Veränderte Eigentümerstruktur:** Mögliche Einschränkungen des Leistungsspektrums könnten die Attraktivität für Fachkräfte und Patient:innen verringern.
- > **Finanzielle Belastung:** Die nachhaltige Transformation erfordert hohe Investitionen und erhöht den Druck auf öffentliche Mittel.

- > **Bürokratisierung & Effizienzverlust:** Steigende Dokumentationspflichten könnten Abläufe verlangsamen und Ressourcen binden.

Um diesen Risiken zu begegnen, setzt das Tauernklinikum auf Spezialisierung, Digitalisierung und Nachhaltigkeit, um langfristig erfolgreich zu bleiben. Entscheidend wird sein, Fachkräfte gezielt zu sichern, finanzielle Herausforderungen zu bewältigen und eine starke Position im regionalen Gesundheitswesen zu behaupten.

Im Kapitel [GOV-4 Erklärung zur Sorgfaltspflicht](#) findet sich eine Übersicht aller Strategien, Ziele und Maßnahmen, um die im Zuge der Wesentlichkeitsanalyse identifizierten Risiken bestmöglich zu managen und zu mindern.

Impressum

Herausgeber:

Tauernkliniken GmbH

Standort Zell am See, Paracelsusstraße 8, A-5700 Zell am See

Standort Mittersill, Felberstraße 1, A-5730 Mittersill

[tauernklinikum.at](https://www.tauernklinikum.at)

Verantwortlich für den Inhalt: Tauernkliniken GmbH, Krankenhausleitung

Kontakt: Verwaltungsdirektion, Leitung Finanz und Leitung Projektmanagement

Berichtszeitraum: 2024 und 2025

Beratung und fachliche Begleitung: Sabine Ilger, Sustainable Transformers GmbH

Gestaltung und Redaktion: Tauernkliniken GmbH, Leitung Projektmanagement in Kooperation mit Sabine Ilger

**„Was wir heute tun,
entscheidet darüber,
wie die Welt morgen aussieht!“**

Nach diesem Spruch von Marie von Ebner-Eschenbach
gestalten wir täglich neu unseren Arbeitsalltag.

