

Erweiterter Personalbericht

2019 bis 2023



Wiener
Gesundheitsverbund



Für die
Stadt Wien

Erweiterter Personalbericht 2019 bis 2023

EINLEITUNG	5
WIENER GESUNDHEITSVERBUND IM JAHRE 2023	6
PERSONALSTAND	
■ WIGEV Mitarbeiter*innen	10
■ Diversität als Stärke	13
■ Personalstand	14
■ Vollzeitäquivalente (VZÄ)	16
■ Genehmigte Stellen und Besetzungsgrad	19
■ Führungskräfte	22
■ Teilbeschäftigung	23
■ Neuaufnahmen	24
■ Austritte	25
■ Krankheitsbedingte Fehlzeiten	26
■ Personalfluktuation	29
■ Altersstruktur 2023	32
■ Haus der Arbeitsfähigkeit	33
FOKUS AUS-, FORT- UND WEITERBILDUNG	
■ Ausbildung Ärzt*innen	36
■ Pflegeausbildung	38
■ Praktika im WIGEV	41
■ Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten	42
■ Fort- und Weiterbildung	44
■ Lehrlinge im WIGEV	47
■ Attraktiver Arbeitgeber	49
Akronyme und Abkürzungen	54



Einleitung

Der Wiener Gesundheitsverbund (WIGEV) ist das größte Gesundheitsunternehmen Österreichs.

Mit 8 Kliniken und 9 Pflegehäusern in der Stadt Wien sowie einem Therapiezentrum in Ybbs erbringt der WIGEV mehr als drei Viertel aller Spitalsleistungen für die Wiener Bevölkerung. Zentrales Rückgrat der Leistungsfähigkeit der Organisation sind rund 30.000 hoch qualifizierte Mitarbeiter*innen, die Tag und Nacht die Gesundheitsversorgung für die in Wien lebenden Menschen gewährleisten.

Die Suche nach qualifiziertem Personal ist in allen Branchen eine Herausforderung. Gesundheitsunternehmen, deren Dienstleistung im direkten Kontakt von Mensch zu Mensch entsteht, sind sogar noch stärker gefordert. Der Wiener Gesundheitsverbund setzt darauf,

- Arbeitsbedingungen zu schaffen, welche die Mitarbeiter*innen (gesund) im Unternehmen halten.
- Mitarbeiter*innen durch Qualifikation fachlich über ihre Berufslaufbahn im WIGEV hinweg fit zu halten.
- aus eigener Kraft genügend Fachpersonal auszubilden.
- als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben.

Dem zentralen Thema Personal widmet der Wiener Gesundheitsverbund den hier vorliegenden Bericht, der ab sofort jährlich erscheinen wird. Im Sinne der Transparenz liefert er die wesentlichen Kennzahlen, welche die Personalentwicklung der letzten Jahre nachvollziehbar machen und Handlungsfelder aufzeigen. Er beschreibt außerdem die zentralen Maßnahmen, mit denen der Wiener Gesundheitsverbund den Herausforderungen im Bereich Personal begegnet.

Der vorliegende Bericht betrachtet den Zeitraum 2019 bis 2023. In diese Zeit fällt die COVID-19-Pandemie, die ganz besondere Herausforderungen an den Wiener Gesundheitsverbund gestellt hat. Als generelles Fazit aus der Pandemie kann gezogen werden, dass die Stadt Wien mit ihrer Gesundheitsinfrastruktur einen wesentlichen Beitrag zur Bewältigung der größten Gesundheitskrise der vergangenen Jahrzehnte geleistet hat.

Die dargestellten Kennzahlen sind jedenfalls auch unter den Bedingungen der Pandemie zu betrachten.



Wiener Gesundheitsverbund im Jahr 2023

Im Wiener Gesundheitsverbund gibt es derzeit rund 28.500 vom Wiener Gemeinderat genehmigte Stellen. Der WIGEV Stellenplan umfasst die Gesamtheit aller Berufsgruppen, die zum Betrieb der städtischen Kliniken und Pflegehäuser erforderlich sind. Der Besetzungsgrad blieb in den Jahren 2019 bis 2023, trotz der Ausnahme-situation der COVID-19-Pandemie, beim medizinischen Fachpersonal konstant bei rund 94 %.

Über alle Berufsgruppen hinweg konnte der Wiener Gesundheitsverbund im Berichtszeitraum rund 700 Beschäftigte zusätzlich gewinnen. Beim medizinischen Personal, wie zum Beispiel den Ärzt*innen, Hebammen oder beim medizinisch-technischen Dienst, ist diese Steigerung besonders gut erkennbar.

Die Anzahl der Ärzt*innen stieg von 3.355 im Jahr 2019 auf 3.563 im Jahr 2023. Die Steigerung ist auf einen Anstieg bei den Ausbildungsärzt*innen zurückzuführen. Dies beruht unter anderem auf der intensiven Aus-bildungstätigkeit des Wiener Gesundheitsverbundes. Die Anzahl der Fachärzt*innen ist im Berichtszeitraum leicht gefallen. Hintergrund ist, dass es sich bei spezi-ellen Fachrichtungen wie zum Beispiel der Kinder- und Jugendpsychiatrie, Psychiatrie, Anästhesie, Radiologie, Strahlentherapie und der Unfallchirurgie/Orthopädie um europaweit anerkannte Mangelfächer handelt. Hier wirkt der Wiener Gesundheitsverbund im Zuge des vor Kurzem geschnürten Personalpaketes unter anderem mit höheren Einstiegsgehältern entgegen.

Neben weiteren umfangreichen Attraktivierungs-maßnahmen setzt der WIGEV auf seine bewährte Ausbildungskompetenz in Theorie und Praxis und wirkt so der demografischen Entwicklung entgegen.

Massive Verbesserungen bringt die konsequente Umsetzung des Skill and Grade Mix. Gemischte Teams mit Pflegefachkräften unterschiedlicher Kompetenz-niveaus optimieren die Versorgung der Patient*innen und gewährleisten eine den individuellen Bedürfnissen angepasste Patient*innen-Versorgung.

In den WIGEV Ambulanzen wurden im Jahr 2023 4,9 Millionen Patient*innen-Kontakte, im stationären Bereich rund 1,8 Millionen Belagstage und rund 235.400 Aufnahmen gezählt. Für die Versorgung der Patient*innen standen rund 5.540 tatsächliche Betten auf den Normalstationen sowie 300 Intensivbehand-lungs- und 230 Intensivüberwachungsbetten zur Verfügung.

Die durchschnittliche Bettenauslastung in den Kliniken lag bei etwas über 79 %. 134.500 Operationen und 12.100 Entbindungen fanden in den Kliniken des Wiener Gesundheitsverbundes statt.

In der Teilunternehmung Pflegehäuser und Geriatrie-zentren mit sozialmedizinischer Betreuung (TU Pfl-ege) des Wiener Gesundheitsverbundes wurden mit Stand 2023 rund 2.400 Bewohner*innen von 3.415 Mitarbeiter*innen betreut. Die neun hochmodernen Einrichtungen haben ausschließlich Ein- und Zwei-bettzimmer sowie Loggien oder Balkone. Sie stehen allen Einwohner*innen Wiens, die nicht mehr zu Hause betreut werden können, zur Verfügung – und das unab-hängig von ihrer finanziellen Situation, ihrem sozialen Status und ihrer Herkunft. Allgemeinmedizinische und fachärztliche Hilfe, kontinuierliche ärztliche Behandlung sowie die Notfallversorgung sind rund um die Uhr sichergestellt. Insbesondere für Innere Medizin, Physikalische Medizin und Rehabilitation stehen eigene Behandlungs- und Untersuchungsräume zur Verfügung.

2023 wurden in der Teilunternehmung Pflege rund 890.000 Belagstage, 1.864 stationäre Aufnahmen und rund 263.000 ambulante Patient*innen-Kontakte verzeichnet.

Das Leistungsangebot in den Pflegehäusern des Wiener Gesundheitsverbundes richtet sich an hochgradig pflegebedürftige und multimorbide Menschen in instabilen Gesundheitszuständen. Für unterschiedliche Betreuungserfordernisse stehen in den WIGEV Pflegehäusern entsprechende Leistungsangebote zur Verfügung.

Pflegehäuser entlasten Kliniken

Zur Entlastung der Akutbereiche in den WIGEV Kliniken wurde beginnend mit dem Jahr 2023 ein abgestuftes Versorgungssystem für Patient*innen etabliert, bei denen kein akuter medizinischer Handlungsbedarf mehr besteht, die aber aufgrund ihres Allgemeinzustandes noch nicht nach Hause entlassen werden können.

In enger Kooperation mit den WIGEV Kliniken bieten die Pflege Baumgarten und die Pflege Leopoldstadt die Leistungen Remobilisation und Nachsorge (RNS) sowie Überleitpflege (ÜLPF) an.

Diese Kooperationen tragen dazu bei, den Akutbereich der Kliniken zu entlasten und eine aktive, bedarfsgerechte Steuerung von Patient*innen unter Berücksichtigung aller Versorgungsstufen zu erreichen. Für 2024 sind sowohl die Erweiterung der Leistung „Remobilisation und Nachsorge“ als auch die Erhöhung der Kontingente im Rahmen der Überleitpflege geplant. Durch die Fortführung der Umsetzung des abgestuften Versorgungskonzeptes soll die optimale und bedarfsorientierte Versorgung der Wiener*innen gewährleistet und entsprechend den Leistungsvorgaben weiterhin realisiert werden.



TU PWH* Leistungen für WIGEV Kliniken (abgestuftes Versorgungskonzept)

TU PWH	Leistung	Betten	Klinik/Abteilung	Inbetriebnahme
Pflege Leopoldstadt	Überleitpflege	24	AKH (interne Abteilung)	Jänner 2023
Pflege Leopoldstadt	Überleitpflege	24	Klinik Donaustadt (Orthopädie/Traumatologie)	Oktober 2023
Pflege Leopoldstadt	Überleitpflege	12	Klinik Floridsdorf (Orthopädie/Traumatologie)	April 2024
Pflege Leopoldstadt	Überleitpflege	12	Klinik Ottakring (Unfallchirurgie)	April 2024
Pflege Leopoldstadt	Überleitpflege	24	noch offen	Oktober 2024
Pflege Baumgarten	RNS	24	AKH – Allgemeines Krankenhaus der Stadt Wien	Februar 2019
Pflege Baumgarten	RNS	24	Klinik Ottakring	Jänner 2024
Gesamt		144		

* Teilunternehmung Pflegewohnhäuser



Personalstand



Wiener
Gesundheitsverbund



Für die
Stadt Wien

WIGEV Mitarbeiter*innen

Im Wiener Gesundheitsverbund sind Menschen in rund 70 verschiedenen Berufen tätig.



WIGEV Mitarbeiter*innen

Grob unterschieden werden die Kategorien

- **klinisches und**
- **nicht-klinisches Personal.**



Klinisches Personal



Nicht-klinisches Personal

In die Kategorie „**klinisches Personal**“ fallen etwa Ärzt*innen, die Pflege sowie der gehobene medizinisch-technische Dienst/MTD und die Medizinischen Assistenzberufe/MAB und andere. Zu den Berufsgruppen des **nicht-klinischen Bereichs** zählen das Verwaltungspersonal, das technische Personal, das Betriebspersonal und das pädagogische/sonstige Personal.

Berufsgruppen im WIGEV (A-Z)

- Abteilungshelfer*innen
- Amtsgehilf*innen
- Anstaltsgehilf*innen
- Apothekenlaborant*innen
- Apotheker*innen
- Arbeiter*innen
- Ärzt*innen
- Aufseher*innen
- Behindertenbetreuer*innen
- Biomedizinische Analytiker*innen
- Chemiker*innen
- Desinfektionsassistent*innen
- Diätolog*innen
- EDV-Bedienstete
- Elektrokarrenfahrer*innen
- Elektrotechniker*innen
- Gebäudetechniker*innen
- Ergotherapeut*innen
- Garagenmeister*innen
- Gärtner*innen
- Hebammen
- Heizer*innen
- Hilfsarbeiter*innen
- Kardiotechniker*innen
- Kassier*innen
- KFZ-Lenker*innen
- Kindergartenassistent*innen
- Kindergartenpädagog*innen
- Köch*innen
- Küchengehilf*innen
- Küchenleiter*innen
- Laborassistent*innen
- Lehrer*innen für Gesundheits- und Krankenpflege
- Lehrer*innen für MTDG
- Lehrlinge
- Logopäd*innen
- Magazineur*innen
- Maschinenarbeiter*innen
- Maschinist*innen
- Maschinwäscher*innen
- Masseur*innen
- Medizinische Fachassistent*innen
- Medizinisch-technische Fachkräfte
- Monteur*innen
- Motorführer*innen der Kleinbahnen
- Musiktherapeut*innen
- Muttersprachliche Berater*innen
- Obduktionsassistent*innen
- Operationsassistent*innen
- Ordinationsassistent*innen
- Orthoptist*innen
- Diplomiertes Gesundheits- und Krankenpflegepersonal
- Pflegeassistent*innen
- Pflegefachassistent*innen
- Pharmazeutische Assistent*innen
- Physiotherapeut*innen
- Portier*innen
- Psycholog*innen
- Radiologietechnolog*innen
- Redakteur*innen
- Reinigungspersonal
- Röntgenassistent*innen
- Sanitätsoberrevisor*innen
- Serviceassistent*innen
- Sonderkindergartenpädagog*innen
- Sozialarbeiter*innen
- Sozialpädagog*innen
- Telefonist*innen
- Torwart*innen
- Versorgungsassistent*innen
- Werkmeister*innen
- Werkstättenleiter*innen
- Zahnärztliche Assistent*innen
- Zahntechniker*innen

Im Wiener Gesundheitsverbund
arbeiten Mitarbeiter*innen aus
rund 100 verschiedenen Nationen.



Nationalitäten der WIGEV Mitarbeiter*innen

- Afghanistan
- Ägypten
- Albanien
- Algerien
- Armenien
- Aserbaidschan
- Äthiopien
- Australien
- Bangladesch
- Belarus
- Bosnien und Herzegowina
- Brasilien
- Bulgarien
- China
- Elfenbeinküste/Côte d'Ivoire
- Dänemark
- Deutschland
- Ecuador
- Estland
- Finnland
- Frankreich
- Georgien
- Ghana
- Griechenland
- Großbritannien
- Indien
- Indonesien
- Irak
- Iran
- Irland
- Island
- Israel
- Italien
- Japan
- Jemen
- Kamerun
- Kanada
- Kasachstan
- Kenia
- Kolumbien
- Korea, Republik
- Kosovo
- Kroatien
- Kuba
- Lettland
- Litauen
- Luxemburg
- Marokko
- Mauritius
- Mazedonien
- Mexiko
- Moldau
- Mongolei
- Montenegro
- Nepal
- Niederlande
- Nigeria
- Philippinen
- Polen
- Portugal
- Rumänien
- Russische Föderation
- Schweden
- Schweiz
- Serbien
- Serbien
- Simbabwe
- Singapur
- Slowakei
- Slowenien
- Somalia
- Spanien
- Südafrika
- Sudan
- Syrien
- Tadschikistan
- Taiwan
- Thailand
- Tschechische Republik
- Tunesien
- Türkei
- Turkmenistan
- Uganda
- Ukraine
- Ungarn
- Usbekistan
- Venezuela
- Vereinigte Staaten von Amerika
- Volksrepublik China



Diversität als Stärke

Der Wiener Gesundheitsverbund ist divers –
so divers wie die Gesellschaft selbst.

Die rund 30.000 Mitarbeiter*innen haben ihre ethnischen Wurzeln in unterschiedlichen Ländern, sie sprechen unterschiedliche Sprachen, haben unterschiedliche Lebens- und Lebensweisen und verschiedene Weltanschauungen. Der WIGEV begreift diese Diversität als Stärke.

Das Gender- und Diversitätsmanagement im Wiener Gesundheitsverbund befasst sich mit Diversität in all ihren Dimensionen. Es geht einerseits um Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung, aber andererseits vor allem um das Hervorheben von Potenzialen.

Programm „Professionell Deutsch“

Im Wiener Gesundheitsverbund arbeiten Menschen unterschiedlicher Herkunft und sie sprechen insgesamt rund 100 verschiedene Sprachen. Diese Vielfalt an Sprachen ist eine wertvolle Ressource in der Kommunikation mit den Patient*innen und in ihrer Versorgung. Umgekehrt ist es wichtig, all jene, die ihre Deutschkenntnisse vertiefen möchten, zu unterstützen.

Die Verbesserung der Deutsch- und Sprachkenntnisse ermöglicht bessere Kommunikation im Arbeitsalltag und wird durch das Programm „Professionell Deutsch“ gefördert. Mitarbeiter*innen aller Berufsgruppen und Auszubildende können kostenlos und während der Dienstzeit die Kurse besuchen.



Wir sind bunt!

Der WIGEV setzt sich
für Gleichberechtigung
und Chancengleichheit ein.
Jede*r Mitarbeiter*in
ist Teil davon.

Personalstand

Anzahl Beschäftigte nach Berufsgruppen

Die nachfolgende Tabelle enthält die durchschnittliche Anzahl der Beschäftigten (Personen) je Kalenderjahr. Aufgeschlüsselt nach Berufsgruppen, liefert sie einen Überblick über die wesentlichen Entwicklungen der verschiedenen Bereiche. Der Frauenanteil über alle Berufsgruppen hinweg beträgt im Wiener Gesundheitsverbund durchschnittlich 72 % (2023).

Anzahl Beschäftigte	2019	2020	2021	2022	2023
Berufsgruppen gesamt	28.493	29.057	29.397	29.136	29.169
Apotheker*innen, Chemiker*innen, Physiker*innen u. Ä.	383	414	447	465	490
Ärzt*innen	3.355	3.436	3.526	3.521	3.563
- Fachärzt*innen	1.832	1.837	1.829	1.814	1.825
- Ausbildungsärzt*innen	1.072	1.143	1.252	1.271	1.314
Pflege gesamt	12.608	12.779	12.775	12.571	12.439
- Diplomierte Pflege	10.837	10.912	10.831	10.528	10.259
- Pflegefachassistenten	20	188	384	564	743
- Pflegeassistenten	1.751	1.679	1.560	1.479	1.437
Hebammen	218	220	226	232	237
MTD*	2.671	2.714	2.764	2.762	2.750
MAB**	620	623	645	665	679
Lehrpersonal gesamt	177	178	175	170	170
Lehrlinge/Auszubildende	0	44	97	105	121
Verwaltungspersonal	2.375	2.472	2.528	2.489	2.556
Technisches Personal	673	670	677	675	679
Betriebspersonal	5.254	5.342	5.366	5.309	5.307
Pädag./sonst. Personal	158	166	173	173	178

* MTD - Höhere medizinisch-technische Dienste

** MAB - Medizinische Assistenzberufe

Skill und Grade Mix: Einsatz von Pflegefachassistentz und Pflegeassistentz

Die obige Tabelle zeigt, dass die Berufsgruppe der Pflegefachassistentz erfolgreich in den Wiener Gesundheitsverbund integriert wurde. Die Anzahl der Pflegefachassistenten ist in den Jahren 2019 bis 2023 kontinuierlich gestiegen. Das Ziel des Wiener Gesundheitsverbundes ist es, ausgewogene Teams mit den erforderlichen Fähigkeiten und Qualifikationen zu bilden, die eine effektive und hochwertige Pflege gewährleisten. Mit einem Mix an Pflegefachkräften unterschiedlicher Kompetenzniveaus kann die Versorgung der Patient*innen optimiert und den individuellen Bedürfnissen angepasst werden.

Anzahl Beschäftigte nach Einrichtungen

Anzahl Beschäftigte	2019	2020	2021	2022	2023
Wiener Gesundheitsverbund	28.493	29.057	29.397	29.136	29.169
TU MSE	601	670	743	764	809
- GED Management	294	310	338	355	366
- Serviceeinheiten	307	317	308	304	321
- Lehrlinge im WIGEV	0	44	97	105	121
TU WSK	18.089	18.464	18.587	18.431	18.412
- Therapiezentrum Ybbs - Psychiatrische Klinik	314	316	311	311	314
- Klinik Favoriten	2.449	2.533	2.551	2.542	2.523
- Klinik Hietzing	3.086	2.944	2.934	2.866	3.004
- Klinik Landstraße	2.406	2.312	2.332	2.285	2.298
- Klinik Ottakring	3.110	3.141	3.183	3.200	3.195
- Klinik Donaustadt	3.277	3.309	3.343	3.335	3.326
- Klinik Penzing	1.687	1.547	1.481	1.394	1.208
- Klinik Floridsdorf	1.463	2.362	2.452	2.498	2.544
- Orthopädisches Krankenhaus der Stadt Wien – Gersthof	85	0	0	0	0
- SMZ Floridsdorf – Krankenhaus	212	0	0	0	0
AKH – Allgemeines Krankenhaus der Stadt Wien*	6.329	6.462	6.617	6.526	6.534
TU PFLEGE	3.473	3.461	3.450	3.415	3.415

* exkl. MUW-Ärzt*innen

Der WIGEV hat im Jahr 2019 auf Basis seiner Leistungsplanung ein eigenes Modernisierungsprogramm entwickelt. Zentrales Element ist die Festlegung auf die zur Verfügung stehenden sieben Klinikstandorte (inkl. AKH). In der Folge wurde das Leistungsangebot aller Kliniken neu definiert. Basierend auf der demografischen Entwicklung wird dieses laufend evaluiert und angepasst.

Die Inbetriebnahme der Klinik Floridsdorf 2019 löste die Verlagerung vieler Funktionen und Kapazitäten von anderen WIGEV Kliniken aus. In insgesamt vier Etappen übersiedelten knapp 2.000 Mitarbeiter*innen aus dem Krankenhaus Floridsdorf, dem Orthopädischen Spital Gersthof und der Semmelweis Frauenklinik sowie aus mehreren Abteilungen anderer städtischer Spitäler in die Klinik Floridsdorf. In der Folge wurden die Abteilungen bzw. Teilbereiche für Herz und

Gefäßchirurgie, Kardiologie (Klinik Hietzing), Pulmologie, Thoraxchirurgie, Psychiatrie (Klinik Penzing, vormals Otto-Wagner-Spital), Kinder- und Jugendheilkunde (Klinik Landstraße), Neonatologie (Klinik Ottakring), Orthopädie-Traumatologie (Klinik Donaustadt) sowie der Neurologie (Klinik Penzing) in die Klinik Floridsdorf transferiert.

Ziel war unter anderem eine geografisch ausgewogene Verteilung der Spitalsbetten in Wien. Gerade in der Region Nord-Ost, also Donaustadt und Floridsdorf, wird ein enormer Bevölkerungszuwachs erwartet. Diese Transfers erklären den Personalrückgang in den abgebenden Kliniken sowie den Personalaufbau in der Klinik Floridsdorf. Die Personalstandsveränderungen in den anderen Kliniken sind durch weitere Leistungsverlagerungen im Rahmen der Umsetzung der Ziel- und Gesamtplanung erklärbar.

Vollzeitäquivalente (VZÄ)

Anzahl Beschäftigte nach Berufsgruppen (VZÄ)

Die Anzahl der Vollzeitäquivalente gibt an, wie viele Vollzeitstellen sich rechnerisch bei einer gemischten Personalbelegung mit Teilzeitbeschäftigten ergeben. Die Umrechnung von Teilzeitkräften in Vollzeitkräfte gibt Aufschluss über die WIGEV Personalkapazitäten. Damit lassen sich auch die Kapazitäten verschiedener Bereiche miteinander vergleichen.

VZÄ	2019	2020	2021	2022	2023
Berufsgruppen gesamt	26.570	27.068	27.372	27.073	27.013
Apotheker*innen, Chemiker*innen, Physiker*innen u. Ä.	302	325	355	371	391
Ärzt*innen	3.192	3.275	3.358	3.348	3.363
- Fachärzt*innen	1.722	1.728	1.716	1.693	1.689
- Ausbildungsärzt*innen	1.042	1.119	1.228	1.250	1.285
Pflege gesamt	11.531	11.651	11.637	11.405	11.238
- Diplomierte Pflege	9.849	9.879	9.788	9.471	9.186
- Pflegefachassistenzen	20	184	375	547	710
- Pflegeassistenzen	1.663	1.588	1.474	1.387	1.342
Hebammen	188	190	196	198	195
MTD*	2.333	2.381	2.430	2.419	2.390
MAB**	610	611	632	650	664
Lehrpersonal gesamt	162	165	162	158	158
Lehrlinge/Auszubildende	0	44	97	105	121
Verwaltungspersonal	2.257	2.345	2.396	2.370	2.439
Technisches Personal	668	664	669	668	670
Betriebspersonal	5.200	5.285	5.302	5.244	5.243
Pädag./sonst. Personal	126	131	138	139	141

* MTD - Höhere medizinisch-technische Dienste

** MAB - Medizinische Assistenzberufe

Die Darstellung des Personalstands in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) bezieht sich ausschließlich auf Mitarbeiter*innen des Wiener Gesundheitsverbundes ohne Personen in Karenz.

Anzahl Beschäftigte nach Einrichtungen (VZÄ)

VZÄ	2019	2020	2021	2022	2023
Wiener Gesundheitsverbund	26.570	27.068	27.372	27.073	27.013
TU MSE	551	623	697	723	772
- GED Management	252	273	300	320	335
- Serviceeinheiten	298	306	300	298	315
- Lehrlinge im WIGEV	0	44	97	105	121
TU WSK	16.888	17.219	17.335	17.161	17.078
- Therapiezentrum Ybbs - Psychiatrische Klinik	293	291	287	286	288
- Klinik Favoriten	2.298	2.373	2.389	2.383	2.352
- Klinik Hietzing	2.867	2.729	2.716	2.655	2.772
- Klinik Landstraße	2.243	2.153	2.171	2.123	2.133
- Klinik Ottakring	2.930	2.959	2.992	2.991	2.970
- Klinik Donaustadt	3.026	3.055	3.090	3.085	3.071
- Klinik Penzing	1.581	1.441	1.381	1.298	1.118
- Klinik Floridsdorf	1.374	2.218	2.309	2.342	2.374
- Orthopädisches Krankenhaus der Stadt Wien – Gersthof	79	0	0	0	0
- SMZ Floridsdorf – Krankenhaus	199	0	0	0	0
AKH – Allgemeines Krankenhaus der Stadt Wien*	5.860	5.966	6.094	5.992	5.981
TU PFLEGE	3.271	3.260	3.246	3.197	3.182

* exkl. MUW-Ärzt*innen

Rund **30.000**
Mitarbeiter*innen kümmern
sich an 365 Tagen im Jahr
rund um die Uhr um das
Wohl der Patient*innen und
Bewohner*innen.



Genehmigte Stellen und Besetzungsgrad

In den genehmigten Stellen sind folgende Kennzahlen enthalten:

1) Systemisierte Dienstposten

sind die vom Wiener Gemeinderat im Jahresplan genehmigten Dienstposten.

2) Genehmigte Überhänge

sind ein definiertes Kontingent von Stellen, die – über die reguläre systemisierte Anzahl an Dienstposten hinaus – zur Besetzung gelangen können.

Die Darstellung beinhaltet die genehmigten Stellen im Wiener Gesundheitsverbund pro Einrichtungen und nach Berufsgruppen. Außerdem angegeben ist der jeweilige Besetzungsgrad.

In der Berechnung des Besetzungsgrades sind alle Berufsgruppen des Wiener Gesundheitsverbundes enthalten, ausgenommen die Lehrlinge.

Für folgende Berufsgruppen wird pro Einrichtung auch der Besetzungsgrad für die Jahre 2019 bis 2023 dargestellt:

- **Ärztliches Personal gesamt**
- **Pflegepersonal gesamt**
- **Medizinisch-technisches Personal**

Die Auswertung der genehmigten Stellen und die Berechnung des Besetzungsgrades werden jeweils per Stichtag durchgeführt.

Der Personalstand, angegeben in Personen oder Vollzeitäquivalenten (Anzahl Beschäftigte und VZÄ), wird im Unterschied zu den genehmigten Stellen im Jahresdurchschnitt errechnet.

Nach Einrichtungen WIGEV gesamt

WIGEV gesamt	31.12.2019		31.12.2020		31.12.2021		31.12.2022		31.12.2023	
	genehmigte Stellen	Besetzungs-grad	genehmigte Stellen	Besetzungs-grad	genehmigte Stellen	Besetzungs-grad	genehmigte Stellen	Besetzungs-grad	genehmigte Stellen	Besetzungs-grad
Wiener Gesundheitsverbund	28.050,21	95,53%	28.595,18	95,73%	28.599,18	95,04%	28.734,93	93,82%	28.534,58	94,15%
TU MSE	806,26	76,80%	726,99	87,37%	738,49	84,74%	766,49	84,71%	793,24	86,52%
TU WSK	17.873,80	95,35%	18.299,04	95,35%	18.295,04	94,45%	18.287,29	93,87%	18.115,94	94,01%
- Klinik Ybbs	300,00	95,92%	302,50	96,24%	302,50	94,75%	302,50	94,42%	303,00	95,01%
- Klinik Favoriten	2.454,36	96,54%	2.532,61	95,62%	2.549,61	94,59%	2.563,76	92,56%	2.509,01	94,03%
- Klinik Hietzing	2.843,74	95,49%	2.923,12	94,35%	2.908,87	91,87%	2.925,62	90,76%	3.186,22	92,72%
- Klinik Landstraße	2.238,70	95,86%	2.279,70	95,18%	2.239,70	95,37%	2.238,95	95,72%	2.230,45	94,37%
- Klinik Ottakring	3.064,33	95,68%	3.111,83	96,88%	3.156,58	94,49%	3.185,08	94,27%	3.260,47	93,58%
- Orthop. Krankenhaus der Stadt Wien Gersthof	2,00	50,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%	0,00	0,00%
- Klinik Donaustadt	3.147,86	96,34%	3.191,36	96,47%	3.219,86	96,44%	3.229,46	95,75%	3.231,21	94,88%
- Klinik Penzing	1.557,98	93,25%	1.559,98	92,80%	1.443,48	92,42%	1.361,13	93,06%	923,39	90,32%
- Klinik Floridsdorf	2.264,83	92,98%	2.397,94	94,54%	2.474,44	95,00%	2.480,79	94,61%	2.472,19	96,00%
TU AKH	6.008,95	97,74%	6.224,20	96,77%	6.224,20	96,88%	6.338,20	94,08%	6.272,20	94,85%
TU PFLEGE	3.361,20	96,99%	3.344,95	97,71%	3.341,45	97,09%	3.342,95	95,16%	3.353,20	95,46%

Nach Einrichtungen und Berufsgruppen

Ärztliches Personal	31.12.2019		31.12.2020		31.12.2021		31.12.2022		31.12.2023	
	genehmigte Stellen	Besetzungs-grad	genehmigte Stellen	Besetzungs-grad	genehmigte Stellen	Besetzungs-grad	genehmigte Stellen	Besetzungs-grad	genehmigte Stellen	Besetzungs-grad
Wiener Gesundheitsverbund (ohne MSE)	3.381,09	95,03%	3.533,35	94,47%	3.537,73	95,07%	3.537,60	94,72%	3.527,34	94,46%
TU WSK	3.218,44	95,37%	3.371,70	95,16%	3.378,08	95,70%	3.380,95	95,53%	3.370,95	95,53%
- Klinik Ybbs	20,25	92,59%	21,25	87,67%	21,25	72,38%	20,50	73,80%	19,50	75,03%
- Klinik Favoriten	451,78	95,76%	476,78	96,70%	490,16	96,90%	490,03	95,77%	489,03	92,85%
- Klinik Hietzing	519,39	96,47%	549,39	93,64%	522,89	97,90%	541,14	95,07%	591,24	97,95%
- Klinik Landstraße	443,70	96,62%	458,70	95,67%	439,20	97,19%	440,45	97,30%	439,95	96,68%
- Klinik Ottakring	553,45	96,02%	571,45	97,61%	582,95	97,21%	581,95	95,99%	595,35	94,97%
- Klinik Donaustadt	594,38	96,42%	605,88	97,26%	615,38	97,03%	622,38	98,13%	625,88	97,68%
- Klinik Penzing	195,37	90,77%	199,37	88,97%	182,37	85,83%	177,62	89,04%	107,12	86,38%
- Klinik Floridsdorf	440,12	92,32%	488,88	92,29%	508,38	95,10%	506,88	93,65%	502,88	94,99%
TU AKH (ohne MUW) *	11,00	88,64%	11,00	88,64%	11,00	79,55%	8,75	77,14%	8,75	80,00%
TU PFLEGE	151,65	88,38%	150,65	79,52%	148,65	81,75%	147,90	77,37%	147,64	82,88%

* Ärztliche Direktion und Transplantzentrum

Nach Einrichtungen und Berufsgruppen

Pflegepersonal	31.12.2019		31.12.2020		31.12.2021		31.12.2022		31.12.2023	
	genehmigte Stellen	Besetzungsgrad	genehmigte Stellen	Besetzungsgrad	genehmigte Stellen	Besetzungsgrad	genehmigte Stellen	Besetzungsgrad	genehmigte Stellen	Besetzungsgrad
Wiener Gesundheitsverbund (ohne MSE)	11.885,51	96,89%	12.015,26	97,16%	12.001,75	95,54%	12.053,80	93,21%	11.974,78	92,66%
TU WSK	6.971,25	95,90%	7.036,51	96,24%	7.025,51	94,00%	6.965,01	92,72%	6.900,66	91,64%
- Klinik Ybbs	115,00	98,26%	115,00	97,61%	114,00	96,93%	113,00	97,35%	112,00	97,54%
- Klinik Favoriten	941,75	96,70%	943,75	96,83%	947,50	93,75%	936,50	89,85%	915,50	90,10%
- Klinik Hietzing	1.123,88	95,91%	1.135,88	94,78%	1.121,13	91,42%	1.118,63	86,53%	1.256,88	87,90%
- Klinik Landstraße	906,25	95,49%	910,25	95,35%	893,25	95,20%	887,25	96,59%	894,00	93,03%
- Klinik Ottakring	1.236,38	94,72%	1.243,38	97,97%	1.264,13	91,72%	1.246,63	92,01%	1.293,03	90,49%
- Klinik Donaustadt	1.173,00	97,52%	1.179,00	97,02%	1.191,00	97,06%	1.183,50	95,38%	1.179,75	93,15%
- Klinik Penzing	568,00	96,84%	570,00	96,37%	518,25	96,12%	514,25	96,09%	279,25	89,62%
- Klinik Floridsdorf	907,00	94,05%	939,25	94,79%	976,25	93,88%	965,25	94,45%	970,25	96,28%
TU AKH	2.792,75	99,09%	2.869,50	99,36%	2.868,00	98,46%	2.982,00	93,19%	2.974,37	92,70%
TU PFLEGE	2.121,50	97,27%	2.109,25	97,25%	2.108,25	96,67%	2.106,75	94,88%	2.099,75	95,93%

Nach Einrichtungen und Berufsgruppen

MTDG	31.12.2019		31.12.2020		31.12.2021		31.12.2022		31.12.2023	
	genehmigte Stellen	Besetzungsgrad	genehmigte Stellen	Besetzungsgrad	genehmigte Stellen	Besetzungsgrad	genehmigte Stellen	Besetzungsgrad	genehmigte Stellen	Besetzungsgrad
Wiener Gesundheitsverbund (ohne MSE)	2.478,69	96,40%	2.515,20	98,05%	2.499,60	97,92%	2.503,13	97,85%	2.484,04	95,54%
TU WSK	1.491,44	96,37%	1.502,70	99,17%	1.499,35	98,27%	1.505,98	97,46%	1.497,71	95,29%
- Klinik Ybbs	8,00	84,38%	8,00	81,25%	9,00	100,00%	18,50	105,56%	9,25	91,89%
- Klinik Favoriten	206,75	99,21%	206,75	99,94%	207,75	100,78%	206,63	101,95%	201,88	99,46%
- Klinik Hietzing	278,25	95,25%	264,01	98,35%	264,26	96,27%	262,26	95,71%	296,26	92,33%
- Klinik Landstraße	168,50	94,68%	171,50	98,34%	170,00	97,38%	171,00	98,27%	169,75	96,49%
- Klinik Ottakring	253,10	99,22%	253,60	100,85%	256,00	100,38%	259,00	98,64%	271,37	94,84%
- Klinik Donaustadt	246,58	97,87%	256,58	100,34%	257,58	99,46%	262,58	98,19%	259,58	94,45%
- Klinik Penzing	138,76	92,74%	140,76	97,26%	121,51	97,92%	120,26	94,30%	73,37	96,09%
- Klinik Floridsdorf	191,50	93,87%	201,50	98,59%	213,25	95,15%	215,25	93,77%	216,25	95,98%
TU AKH	814,50	96,39%	842,25	95,96%	833,75	96,94%	830,15	97,88%	817,83	95,76%
TU PFLEGE	172,75	96,78%	170,25	98,57%	166,50	99,71%	167,00	101,21%	168,50	96,70%

Führungskräfte

Die nachfolgende Tabelle stellt die Entwicklung der Führungskräfte (Personen) des klinischen Bereiches im Wiener Gesundheitsverbund nach Berufsgruppen dar:

Führungskräfte im WIGEV	2019		2020		2021		2022		2023	
	Gesamt	Frauenanteil	Gesamt	Frauenanteil	Gesamt	Frauenanteil	Gesamt	Frauenanteil	Gesamt	Frauenanteil
Ärzt*innen - Ärztliche*r Direktor*in - Primärärzt*in	135	25,2%	134	24,6%	130	24,6%	124	24,2%	113	24,8%
Diplomierte Pflegekräfte - Pflegedirektor*in - Ober*in - Bereichsleiter*in Pflege - Stationsleiter*in Pflege	940	82,3%	909	81,7%	864	81,4%	818	80,9%	754	81,4%
MTD* - Leiter*in MTD - Bereichsleiter*in MTD - Leitende*r Kardiotechniker*in	43	88,4%	45	86,7%	44	84,1%	42	83,3%	40	82,5%

* MTD - Höhere medizinisch-technische Dienste

** MAB - Medizinische Assistenzberufe

Die Führungskräfteentwicklung hat im Wiener Gesundheitsverbund hohen Stellenwert. Um neue Führungskräfte erfolgreich in ihre Rolle zu begleiten, wurde die Führungskräfteausbildung 2021 neu aufgesetzt und steht allen Berufsgruppen ab Übernahme einer Führungsaufgabe berufsbegleitend im Rahmen des bestehenden Dienstverhältnisses zur Verfügung. Schwerpunkte der Ausbildung sind die multiprofessionelle Zusammenarbeit, Personalentwicklung sowie flexible Führungsmodelle und Selbstreflexion.

Geeignete Mitarbeiter*innen werden aktiv auf ihre Führungsqualitäten angesprochen. Die Teilnahme an Veranstaltungen zur Einschätzung des persönlichen Entwicklungspotenzials wird aktiv angeboten. Durch die Übernahme von Sonderaufgaben in Teams wird Mitarbeiter*innen die Möglichkeit gegeben, ihre Talente einzubringen, Ideen umzusetzen und mit Führungsaufgaben in Kontakt zu kommen. In den letzten Jahren wurden vermehrt junge und qualifizierte Kolleg*innen als Führungskräfte eingesetzt, um die Attraktivität von Führungspositionen zu steigern.

Ärzt*innen

Bei den Führungskräften des Ärztlichen Personals besteht ein leichter Rückgang von 135 Personen im Jahr 2019 auf 113 im Jahr 2023. Dies ist analog zum Pflegebereich auf Anpassungen der Klinikstrukturen im Zuge von Leistungszentrierungen zurückzuführen. Der Frauenanteil liegt konstant bei etwa 25 %.

Diplomierte Pflege

Im Bereich der diplomierten Pflege ist ein Rückgang zu verzeichnen. Im Zuge von Leistungszentrierungen und der Umsetzung von Optimierungsprozessen hat der Wiener Gesundheitsverbund seine Klinikstrukturen angepasst, um effizienter zu werden und seine Expertisen zu bündeln. Der Frauenanteil beträgt im Bereich der Führungskräfte in der Pflege über 80 % und schwankt nur geringfügig.

Höhere medizinisch-technische Dienste

Der Anteil der Führungskräfte ist in der Berufsgruppe der MTD stabil.

Der Frauenanteil in Führungspositionen in der Berufsgruppe der MTD liegt seit 2019 bei über 80 %.

Teilbeschäftigung

Teilbeschäftigung	2019		2020		2021		2022		2023	
	MA*innen in Teilzeit	%-Anteil	MA*innen in Teilzeit	%-Anteil	MA*innen in Teilzeit	%-Anteil	MA*innen in Teilzeit	%-Anteil	MA*innen in Teilzeit	%-Anteil
Berufsgruppen gesamt	5.729	20,11%	5.958	20,50%	6.162	20,96%	6.439	22,10%	6.726	23,06%
Apotheker*innen, Chemiker*innen, Physiker*innen u. Ä.	192	50,13%	212	51,21%	224	50,11%	240	51,61%	248	50,61%
Ärzt*innen	474	14,13%	495	14,41%	523	14,83%	543	15,42%	595	16,70%
- Fachärzt*innen	313	17,09%	330	17,96%	346	18,92%	372	20,51%	399	21,86%
- Ausbildungsärzt*innen	100	9,33%	89	7,79%	95	7,59%	84	6,61%	98	7,46%
Pflege gesamt	3.448	27,35%	3.581	28,02%	3.691	28,89%	3.901	31,03%	4.055	32,60%
- Diplomierte Pflege	3.150	29,07%	3.262	29,89%	3.367	31,09%	3.525	33,48%	3.607	35,16%
- Pflegefachassistenzen	1	5,00%	15	7,98%	36	9,38%	65	11,52%	122	16,42%
- Pflegeassistenzen	297	16,96%	304	18,11%	288	18,46%	311	21,03%	326	22,69%
Hebammen	93	42,66%	93	42,27%	96	42,48%	110	47,41%	123	51,90%
MTD*	892	33,40%	893	32,90%	909	32,89%	951	34,43%	994	36,15%
MAB**	35	5,65%	38	6,10%	40	6,20%	43	6,47%	41	6,04%
Lehrpersonal gesamt	43	24,29%	43	24,16%	42	24,00%	38	22,35%	37	21,76%
Verwaltungspersonal	293	12,34%	325	13,15%	335	13,25%	314	12,62%	328	12,83%
Technisches Personal	4	0,59%	6	0,90%	7	1,03%	5	0,74%	11	1,62%
Betriebspersonal	168	3,20%	179	3,35%	200	3,73%	199	3,75%	190	3,58%
Pädag./sonst. Personal	85	53,80%	94	56,63%	97	56,07%	97	56,07%	105	58,99%

* MTD - Höhere medizinisch-technische Dienste

** MAB - Medizinische Assistenzberufe

Neben den demografischen Veränderungen und den damit einhergehenden Pensionierungen muss auch der allgemeine Trend zur Teilzeitbeschäftigung in allen Berufsgruppen für sämtliche Recruiting-Maßnahmen berücksichtigt werden. So ist die Anzahl an Mitarbeiter*innen in Teilzeit im Zeitraum 2019 bis 2023 kontinuierlich angestiegen.

Die Zunahme an Teilzeitbeschäftigten erhöht den Mitarbeiter*innenbedarf. Eine Vollzeitstelle muss mitunter mit zwei Personen besetzt werden.

In vielen Bereichen ist Personalpräsenz 24/7 gefordert.

Es ist eine Herausforderung, den vollen Dienstbetrieb bzw. die Diensträder bei Wechseldiensten rund um die Uhr aufrechtzuerhalten und dabei die arbeitszeitrechtlichen Rahmenbedingungen für

Teilzeitbeschäftigte zu beachten sowie gleichzeitig auf die Bedürfnisse der Mitarbeiter*innen einzugehen.

Die Möglichkeit zur Teilzeitbeschäftigung ist ein wichtiges Instrument der Mitarbeiter*innenbindung. Es liegt daher im Interesse des Wiener Gesundheitsverbundes, flexible Arbeitsmodelle anzubieten, die den Bedürfnissen seiner Mitarbeiter*innen gerecht werden, um so Personalengpässe zu vermeiden und eine hochwertige Patient*innenversorgung zu gewährleisten.

Neuaufnahmen

Aufgrund der COVID-19-Pandemie ist im Jahr 2021 ein klarer Einbruch bei den Neuaufnahmen zu verzeichnen. In den Folgejahren kommt es zu einer deutlichen Steigerung. 2023 verzeichnete der Wiener Gesundheitsverbund mit 3.171 neuen Mitarbeiter*innen so viele Neuaufnahmen wie noch nie zuvor. Diese Personalsteigerungen sind in den Berufsgruppen der Ärzt*innen, der Pflege, bei den Hebammen und Apotheker*innen besonders deutlich.

Eintritte	2019	2020	2021	2022	2023
Berufsgruppen gesamt	2.537	3.010	2.603	2.939	3.171
Apotheker*innen, Chemiker*innen, Physiker*innen u. Ä.	49	98	58	69	88
Ärzt*innen	494	542	557	616	617
- Fachärzt*innen	83	67	80	80	108
- Ausbildungsärzt*innen*	377	440	450	493	475
Pflege gesamt	977	1.064	816	946	1.040
- Diplomierte Pflege	751	764	543	582	679
- Pflegefachassistenzen	53	175	155	211	205
- Pflegeassistenzen	173	125	118	153	156
Hebammen	30	34	36	26	39
MTD*	275	310	250	301	269
MAB**	47	42	71	74	68
Lehrpersonal gesamt	4	2	5	6	5
Lehrlinge/Auszubildende	0	75	25	27	81
Verwaltungspersonal	204	324	274	325	392
Technisches Personal	42	37	37	46	54
Betriebspersonal	387	456	454	470	494
Pädag./sonst. Personal	28	26	20	33	24

** MTD - Höhere medizinisch-technische Dienste

***MAB - Medizinische Assistenzberufe

* Exkurs: Ärzt*innen in Ausbildung

Der Wiener Gesundheitsverbund ist der größte Ausbilder sowohl im Bereich der Pflege als auch im ärztlichen Bereich. Als öffentlicher Gesundheitsdienstleister hat der WIGEV den Auftrag, nicht nur Ärzt*innen für den eigenen Bedarf, sondern auch für den niedergelassenen Bereich auszubilden. Die Kategorie „Ausbildungsärzt*innen“ in der obigen Tabelle umfasst somit:

- Ärzt*innen, die ihre Basisausbildung im WIGEV abgeschlossen haben und bei anderen Spitalträgern eintreten,
- Allgemeinmediziner*innen, die zum Abschluss ihrer Ausbildung die vorgeschriebene Lehrpraxis im niedergelassenen Bereich zu absolvieren haben,
- oder Fachärzt*innen, die für den niedergelassenen Bereich ausgebildet wurden.

Die Ausbildungsärzt*innen gehen dem System also nicht verloren, sondern erfüllen ihre Aufgaben an anderer Stelle im Gesundheitssystem.

Austritte

Die folgende Tabelle zeigt die Summe der Abgänge im Wiener Gesundheitsverbund.

Darin enthalten sind: Dienstgeber- und Dienstnehmer*innen-Kündigungen, Pensionierungen sowie Austritte nach Zeitablauf eines befristeten Dienstverhältnisses.

Abgänge	2019		2020		2021		2022		2023	
	Austritte gesamt	davon Pension	Austritte gesamt	davon Pension	Austritte gesamt	davon Pension	Austritte gesamt	davon Pension	Austritte gesamt	davon Pension
Berufsgruppen gesamt	2333	740	2351	732	2791	859	3117	858	3047	873
Apotheker*innen, Chemiker*innen, Physiker*innen u. Ä.	49	5	43	8	41	8	41	7	55	9
Ärzt*innen	457	70	471	86	515	86	628	99	575	95
- Fachärzt*innen	166	51	178	62	181	67	227	72	192	65
- Ausbildungsärzt*innen	248	0	244	0	295	0	336	0	319	0
Pflege gesamt	927	313	913	292	1077	349	1121	331	1121	366
- Diplomierte Pflege	774	262	743	248	881	305	889	280	907	316
- Pflegefachassistenzen	1	0	10	0	32	0	52	0	70	1
- Pflegeassistenzen	152	51	160	44	164	44	180	51	144	49
Hebammen	23	4	23	2	24	5	28	9	33	10
MTD*	228	56	204	59	283	64	309	73	312	68
MAB**	51	18	47	12	39	14	65	25	66	22
Lehrpersonal gesamt	7	6	10	7	13	9	8	5	8	6
Lehrlinge/Auszubildende	0	0	5	0	4	0	4	0	11	0
Verwaltungspersonal	144	43	197	59	251	72	300	70	310	83
Technisches Personal	41	22	32	19	38	23	57	33	53	24
Betriebspersonal	392	197	389	187	485	222	534	200	469	184
Pädag./sonst. Personal	14	6	17	1	21	7	22	6	34	6

* MTD - Höhere medizinisch-technische Dienste

** MAB - Medizinische Assistenzberufe

Krankheitsbedingte Fehlzeiten

Methodik

Während im Personalbericht der Stadt Wien bei der Berechnung der „Krankheitsbedingten Fehlzeiten“ die Absenzen auf Basis der Sollarbeitszeit ermittelt und etwa Kurzzeitkrankenstände nicht berücksichtigt werden, bildet die WIGEV Kennzahl alle Absenztage ab. Im Unterschied etwa zu den Wirtschaftsbetrieben der Stadt Wien sind die Einrichtungen des Wiener Gesundheitsverbundes im 24/7-Betrieb. Daher erfolgt die Betrachtung der Fehlzeiten nach der vorliegenden Methodik.

Die Datengrundlage der dargestellten Fehlzeiten bildet sich aus allen Krankheitskategorien (exkl. Dienstanfall, Kuraufenthalt und bescheidmäßige Absonderungen, inkl. Krankheit Corona, Krankheit ausgesteuert, Erkrankung im Dienst etc.) pro Mitarbeiter*in. Die Kennzahl entspricht allen Absenztagen (allen Kalendertagen, also auch Wochenenden, Feier- und dienstfreien Tagen inklusive Kurzzeitkrankenständen).

Nach Berufsgruppen

Absenztage pro Person - WIGEV	2019	2020	2021	2022	2023
Berufsgruppen gesamt	21,95	22,76	21,64	24,35	24,93
Apotheker*innen, Chemiker*innen, Physiker*innen u. Ä.	10,41	10,97	9,60	13,02	13,17
Ärzt*innen	10,90	11,03	10,01	12,66	13,43
- Fachärzt*innen	11,97	12,18	10,31	12,98	13,57
- Ausbildungsärzt*innen	8,98	9,24	9,13	11,50	12,05
Pflege gesamt	21,05	22,86	21,74	24,66	25,66
- Diplomierte Pflege	20,10	21,63	20,68	23,43	24,58
- Pflegefachassistenten	12,65	13,53	18,66	24,21	23,97
- Pflegeassistenten	27,07	31,88	29,88	33,59	34,21
Hebammen	17,79	22,01	14,97	16,39	17,89
MTD*	16,69	16,15	14,63	18,47	21,31
MAB**	34,04	33,40	32,73	34,05	31,85
Lehrpersonal gesamt	15,76	14,94	11,90	11,84	18,63
Lehrlinge/Auszubildende	0,00	15,20	18,81	27,00	25,02
Verwaltungspersonal	20,60	21,64	21,35	21,34	22,68
Technisches Personal	22,44	22,20	24,15	25,65	25,14
Betriebspersonal	34,25	34,16	32,91	36,39	34,60
Pädag./sonst. Personal	18,78	18,49	17,06	16,99	24,33

* MTD - Höhere medizinisch-technische Dienste

** MAB - Medizinische Assistenzberufe

Nach Einrichtungen

Absenztage pro Person – WIGEV	2019	2020	2021	2022	2023
Wiener Gesundheitsverbund	21,95	22,76	21,64	24,35	24,93
TU MSE	21,84	17,10	17,48	20,48	21,26
- GED Management	17,98	11,49	12,93	14,90	18,82
- Serviceeinheiten	25,53	22,83	22,06	24,75	22,53
- Lehrlinge im WIGEV	0,00	15,20	18,81	27,00	25,02
TU WSK	21,07	21,85	20,59	23,17	23,91
- Therapiezentrum Ybbs – Psychiatrische Klinik	18,52	20,92	22,95	23,43	21,71
- Klinik Favoriten	19,43	20,55	16,17	21,28	22,40
- Klinik Hietzing	20,11	22,46	21,52	23,65	23,99
- Klinik Landstraße	22,79	21,66	20,04	21,14	22,22
- Klinik Ottakring	18,65	20,15	20,72	22,59	24,74
- Klinik Donaustadt	21,67	21,49	21,56	24,58	24,35
- Klinik Penzing	27,01	27,11	25,68	29,07	28,95
- Klinik Floridsdorf	20,04	22,12	19,72	21,91	23,07
- Orthopädisches Krankenhaus der Stadt Wien – Gersthof	23,51	0,00	0,00	0,00	0,00
- SMZ Floridsdorf – Krankenhaus	23,10	0,00	0,00	0,00	0,00
AKH – Allgemeines Krankenhaus der Stadt Wien*	20,87	21,70	20,97	24,34	23,91
TU PFLEGE	28,52	30,64	29,48	31,65	33,24

* exkl. MUW-Ärzt*innen



Personalfluktuatation

Ein allgemeiner Wandel ist im Gesundheitsbereich bzw. in den Arbeitsmärkten zu beobachten. Er ist geprägt von zunehmender Mobilität und Migration der Arbeitskräfte und stellt eine wachsende Herausforderung dar.

Die Personalfluktuatation zeigt den Prozentsatz der Mitarbeiter*innen – im Verhältnis zur Gesamtmitarbeiter*innenanzahl – auf, die innerhalb eines bestimmten Zeitraums das Unternehmen verlassen haben. Diese Kennzahl wird von mehreren Faktoren beeinflusst. Zum Beispiel kann zwischen unternehmensexterner und -interner Fluktuatation unterschieden werden.

Die interne Fluktuatation (Wechsel innerhalb des WIGEV) wird in diesem Bericht nicht weiter ausgeführt, da sie keine Auswirkung auf die Gesamtzahl der Beschäftigten hat. Abgänge aufgrund von Pensionierungen, Krankheitsfällen oder Karenzzeiten sind Teil der natürlichen Fluktuatation eines Unternehmens. Abgänge, bei denen das Dienstverhältnis aus anderen, nicht natürlichen Fluktuatationsgründen endet, machen die unternehmensexterne Fluktuatation aus. Sowohl unternehmensexterne als auch natürliche Fluktuatation werden in der Gesamtluktuatation zusammengefasst. Natürliche Abgänge von mehreren Personen wirken sich in kleineren Abteilungen stärker aus als in größeren Organisationseinheiten.

Der Wiener Gesundheitsverbund monitiert laufend die Gesamtluktuatation.

Gesamtfluktuation

Nach Einrichtungen

Gesamtfluktuation	2019	2020	2021	2022	2023
WIGEV gesamt	8,19%	8,09%	9,49%	10,70%	10,45%
Generaldirektion	5,82%	8,06%	6,33%	7,33%	7,91%
- Management	6,12%	5,16%	6,21%	5,92%	8,47%
- Service-Einheiten	5,54%	10,41%	7,14%	9,87%	6,54%
- Lehrlinge im WIGEV	0,00%	11,36%	4,12%	3,81%	9,09%
WSK	8,55%	8,25%	9,72%	11,04%	11,01%
- Klinik Ybbs	6,05%	5,38%	9,97%	6,75%	4,78%
- Klinik Favoriten	8,78%	10,38%	11,05%	12,94%	11,53%
- Klinik Hietzing	8,94%	9,34%	11,11%	12,63%	11,35%
- Klinik Landstraße	8,15%	7,35%	9,43%	9,28%	10,57%
- Klinik Ottakring	8,46%	7,61%	8,58%	9,53%	10,95%
- Klinik Donaustadt	8,21%	7,52%	9,03%	11,12%	10,10%
- Klinik Penzing	8,89%	7,76%	8,91%	10,62%	11,92%
- Klinik Floridsdorf	7,59%	8,09%	9,79%	11,45%	12,11%
- Orthopädisches Krankenhaus der Stadt Wien – Gersthof	18,82%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
- SMZ Floridsdorf – Krankenhaus	14,62%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
AKH – Allgemeines Krankenhaus der Stadt Wien*	8,04%	7,81%	9,22%	10,65%	9,73%
TU Pflege	7,00%	7,74%	9,51%	9,72%	9,34%

* exkl. MUW-Ärzt*innen

Die Fluktuationsrate SMZ Floridsdorf – Krankenhaus und OKH Gersthof 2019 ergibt sich durch die Überführung in die neu erbaute Klinik Floridsdorf.



Gesamtfluktuation

Nach Berufsgruppen

Gesamtfluktuation	2019	2020	2021	2022	2023
Berufsgruppen gesamt	8,19%	8,09%	9,49%	10,70%	10,45%
Apotheker*innen, Chemiker*innen, Physiker*innen u. Ä.	12,79%	10,39%	9,17%	8,82%	11,22%
Ärzt*innen	13,62%	13,71%	14,61%	17,84%	16,14%
- Fachärzt*innen	9,06%	9,69%	9,90%	12,51%	10,52%
- Ausbildungsärzt*innen	23,13%	21,35%	23,56%	26,44%	24,28%
Pflege gesamt	7,35%	7,14%	8,43%	8,92%	9,01%
- Diplomierte Pflege	7,14%	6,81%	8,13%	8,44%	8,84%
- Pflegefachassistenzen	5,00%	5,32%	8,33%	9,22%	9,42%
- Pflegeassistenzen	8,68%	9,53%	10,51%	12,17%	10,02%
Hebammen	10,55%	10,45%	10,62%	12,07%	13,92%
MTD*	8,54%	7,52%	10,24%	11,19%	11,35%
MAB**	8,23%	7,54%	6,05%	9,77%	9,72%
Lehrpersonal gesamt	3,95%	5,62%	7,43%	4,71%	4,71%
Lehrlinge/Auszubildende	0,00%	11,36%	4,12%	3,81%	9,09%
Verwaltungspersonal	6,06%	7,97%	9,93%	12,05%	12,13%
Technisches Personal	6,09%	4,78%	5,61%	8,44%	7,81%
Betriebspersonal	7,46%	7,28%	9,04%	10,06%	8,84%
Pädag./sonst. Personal	8,86%	10,24%	12,14%	12,72%	19,10%

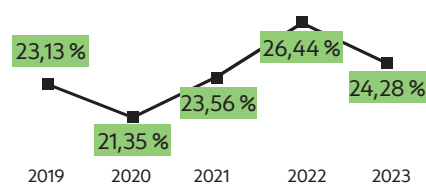
* MTD - Höhere medizinisch-technische Dienste

** MAB - Medizinische Assistenzberufe

Ausbildungsärzt*innen

Der WIGEV bildet nicht nur für die eigene Organisation, sondern auch für den niedergelassenen Bereich aus. Die Fluktuationsrate bei Ärzt*innen in Ausbildung ergibt sich aus diesem Ausbildungsauftrag. Die Ausbildungsplätze werden laufend wieder besetzt.

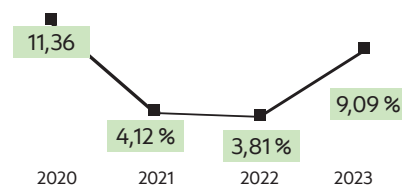
Ausbildungsärzt*innen



Lehrlinge/Auszubildende

Diese Berufsgruppe beinhaltet Lehrpersonal für Pflege und medizinisch-technischen Dienst sowie Lehrlinge. Die Fluktuationsrate ist bedingt durch die Beendigung der Ausbildung der Lehrlinge, rund 85 % der ausgebildeten Lehrlinge werden in den Dienst des Wiener Gesundheitsverbundes übernommen.

Lehrlinge/Auszubildende



Altersstruktur 2023

Kennzahlen zur Altersstruktur der Belegschaft sind ganz wesentlich für die langfristige Personalplanung. Gerade im Hinblick auf die generelle demografische Entwicklung liefern sie Anhaltspunkte für viele weitere Unternehmensbereiche, wie etwa das betriebliche Gesundheitsmanagement.

	2019		2020		2021		2022		2023	
Lebensalter (Durchschnitt)	44,8 Jahre		44,7 Jahre		44,5 Jahre		44,5 Jahre		44,4 Jahre	
Jahre	Personen	Anteil	Personen	Anteil	Personen	Anteil	Personen	Anteil	Personen	Anteil
unter 20 Jahre	66	0,2%	94	0,3%	140	0,5%	150	0,5%	167	0,6%
21 - 25 Jahre	1.276	4,5%	1.374	4,7%	1.401	4,8%	1.337	4,6%	1.323	4,5%
26 - 30 Jahre	2.648	9,3%	2.838	9,8%	3.049	10,4%	3.060	10,5%	3.185	10,9%
31 - 40 Jahre	5.912	20,8%	6.123	21,1%	6.269	21,3%	6.274	21,5%	6.357	21,8%
41 - 50 Jahre	7.911	27,8%	7.615	26,2%	7.407	25,2%	7.273	25,0%	7.088	24,3%
51 - 55 Jahre	5.227	18,3%	5.247	18,1%	5.109	17,4%	4.977	17,1%	4.883	16,7%
56 - 60 Jahre	4.387	15,4%	4.621	15,9%	4.756	16,2%	4.714	16,2%	4.707	16,1%
61 - 65 Jahre	1.060	3,7%	1.136	3,9%	1.253	4,3%	1.337	4,6%	1.437	4,9%
über 65 Jahre	6	0,0%	9	0,0%	12	0,0%	14	0,0%	24	0,1%

Im Wiener Gesundheitsverbund liegt das Durchschnittsalter der Mitarbeiter*innen bei rund 44,5 Jahren. 16 Prozent waren 2023 älter als 55 Jahre. Altersgerechte Arbeitsbedingungen sind daher ein wesentlicher Beitrag zur Gesundheitsförderung – ganz besonders im höheren Alterssegment. Das Befragungsinstrument „**waipius**™“ misst die Arbeitsfähigkeit in einem Unternehmen und legt den Fokus auf altersgerechtes Arbeiten. Es wurde daher zur Durchführung der letzten Mitarbeiter*innenbefragung eingesetzt, die mit 25.6.2023 abgeschlossen wurde. Zu diesem Zeitpunkt hatten über 10.000 Mitarbeiter*innen an der Online-Befragung teilgenommen. Befragt wurden alle Berufsgruppen unter anderem zu Arbeitsbedingungen, zur Jobzufriedenheit sowie zu körperlicher und seelischer Gesundheit.

Die Mitarbeiter*innenbefragung belegt, dass bereits gesetzte Initiativen ihre Wirkung entfaltet haben und Verbesserungen in einigen Bereichen erzielt wurden. Physische und psychische Belastungen haben Pandemie-bedingt zugenommen. Die Ergebnisse der Mitarbeiter*innen-Befragungen sind eine wesentliche Grundlage für strategische Entscheidungen (z. B. im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements). Der Ankauf von ergonomischem Büromobiliar oder die Ausstattung jeder unserer Stationen mit Hebe- und Tragehilfen sind Ergebnisse aus den Mitarbeiter*innen-Befragungen. Die Einführung eines Onboarding-Leitfadens zur besseren Integration neuer Mitarbeiter*innen ins Pflegeteam und das Mentoring für Mitarbeiter*innen sowie Führungskräfte basieren auf den in den Befragungen geäußerten Wünschen.

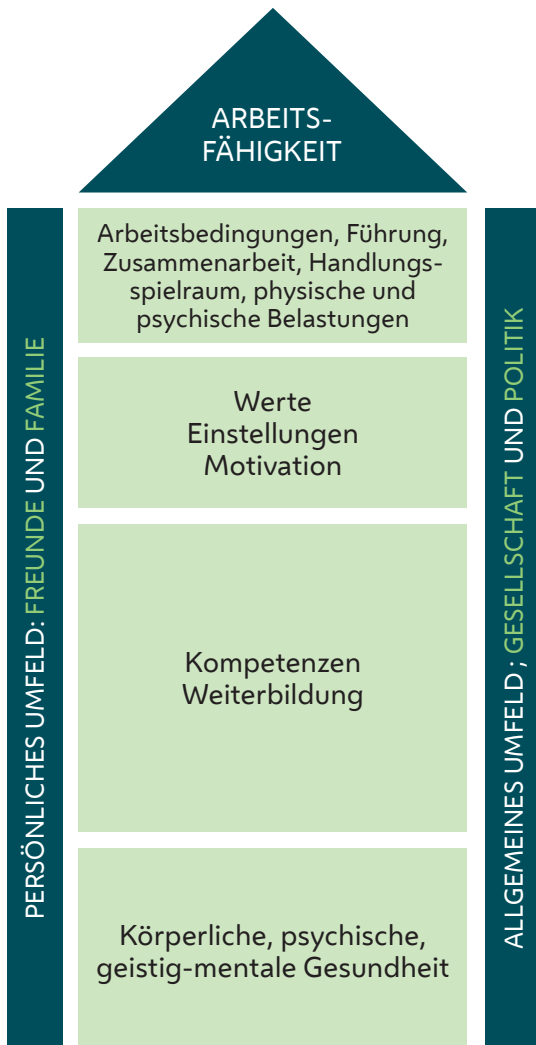
Um psychische Belastungen zu reduzieren, werden im WIGEV zahlreiche Maßnahmen zur Stressreduktion und Burnout-Prophylaxe (z. B. Meditation, Supervision, Stressbewältigung am Arbeitsplatz) gesetzt. Die Psychologische Beratungsstelle des Wiener Gesundheitsverbundes unterstützt mit professionellen Beratungsgesprächen, Gruppenberatungen, Coachings für Führungskräfte, Krisenintervention, Kurzpsychotherapien sowie mit zahlreichen Vorträgen, Seminaren und Workshops.

Vier WIGEV Einrichtungen wurden mit dem NESTOR Gold ausgezeichnet (NESTORGOLD GÜTESIEGEL für altersgerechte Unternehmen und Organisationen | Arbeit&Alter (arbeitundalter.at)). Darüber hinaus haben vier Einrichtungen die Stufe „NESTOR Gold Bewegt“ absolviert und der Wiener Gesundheitsverbund hat als Gesamtunternehmung die NESTOR Gold Charta unterschrieben. Die Maßnahmen im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung zur Schaffung einer altersgerechten Arbeitswelt sind vielfältig. Diverse Workshops wie etwa „Lebenslust statt Wechselfrust“ oder Workshops für Führungskräfte zum Thema Generationenmanagement wurden im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung durchgeführt. Ergänzt werden Workshops durch weitere Interventionen wie Kinästhetik in der Pflege.

Über die betriebliche Gesundheitsförderung hinaus leisten die Kliniken durch Maßnahmen wie die Flexibilisierung der Diensterteilungen einen wertvollen Beitrag zur Schaffung einer altersgerechten Arbeitsumgebung.

Haus der Arbeitsfähigkeit

Das Haus der Arbeitsfähigkeit bildet die Basis für betriebliche Gesundheitsförderung im Wiener Gesundheitsverbund. Die Gliederung in die vier Stockwerke des Hauses der Arbeitsfähigkeit (Gesundheit, Kompetenz, Werte und Führung) erlaubt eine Kategorisierung der Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung.



Die Arbeitsfähigkeit zu erhalten ist angesichts der Demografie ein hochrelevantes Ziel im WIGEV.

4. STOCK – FÜHRUNG UND RAHMENBEDINGUNGEN

Darunter fallen Coaching-Angebote, Führungskräfte-Schulungen und Gespräche mit Mitarbeiter*innen (z. B. nach langen Krankenständen).

3. STOCK – WERTE

Hier werden Maßnahmen zur Förderung der Gemeinschaft und zur Wertschätzung gesetzt. Darüber hinaus fallen durchgeführte Gesundheitszirkel in dieses Stockwerk.

2. STOCK – KOMPETENZEN UND WEITERBILDUNG

Hier steht die Befähigung der Mitarbeiter*innen im Vordergrund, ihre eigene Gesundheit zu verstehen und für Kolleg*innen eine Ansprechperson in Gesundheitsfragen zu sein. Daher werden Gesundheitsmultiplikator*innen ausgebildet und diverse Schulungen angeboten.


1. STOCK – FÖRDERUNG DER GESUNDHEIT

Hier werden den Mitarbeiter*innen, teilweise in Kooperation mit der Personalvertretung, Bewegungsgruppen wie Laufen und Nordic Walking und das Online-Tool „Büro-Buddy“ angeboten. Darüber hinaus wird eine gesundheitsbewusste, ausgewogene Ernährung durch die Betriebsküchen gefördert.

Bei einem Anteil von über 70 Prozent Frauen und einem Anteil von über einem Drittel an Mitarbeiter*innen mit Migrationsbiografie ist die Entwicklung einer gender- und diversitätsorientierten betrieblichen Gesundheitsförderung besonders wichtig. Mit den Kooperationspartnern FEM, FEM-Süd und MEN gelingt es, spezifisch diese Zielgruppen zu erreichen. Die Projekte „**Vielfältig und gesund – Frauen im Wiener Gesundheitsverbund**“ und „**Gesund arbeiten mit Männern**“ werden seit Jahren in den WIGEV Häusern erfolgreich durchgeführt.

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

ist eine moderne Unternehmensstrategie mit dem Ziel, Krankheiten am Arbeitsplatz vorzubeugen, Gesundheit zu stärken und das Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen zu verbessern. Um dieses Ziel zu erreichen und eine erfolgreiche BGF umzusetzen, ist die aktive Beteiligung der Mitarbeiter*innen von zentraler Bedeutung. Auf Grundlage anonymisierter Mitarbeiter*innen-Befragungen werden Maßnahmen zur Optimierung gesundheitsfördernder Arbeitsbedingungen abgeleitet.



Fokus Aus-, Fort- und Weiterbildung

Ausbildung Ärzt*innen

Medizinausbildung

Zu Beginn einer angestrebten ärztlichen Karriere steht das Medizinstudium. Der Wiener Gesundheitsverbund ist ein wichtiger Kooperationspartner für heimische medizinische Universitäten, allen voran der Medizinischen Universität Wien.

In zahlreichen Praktika erwerben die Studierenden klinische Fertigkeiten und machen erste Praxiserfahrungen. Im Klinisch-Praktischen Jahr (KPJ) verbringen Studierende dreimal 16 Wochen im Ausmaß von 35 Stunden pro Woche in der Klinik. Für diese Zeit erhalten sie eine Aufwandsentschädigung. Die Möglichkeit, im Wiener Gesundheitsverbund das Klinisch-Praktische Jahr zu absolvieren, nutzen vor allem Studierende der Medizinischen Universität Wien (MUW), gefolgt von Studierenden der Sigmund Freud PrivatUniversität (SFU).

Die eigentliche ärztliche Ausbildung findet nach erfolgreichem Abschluss des Medizinstudiums, also postgradual, statt.

Seit 2015 ist die ärztliche Ausbildung nach dem Studium als Stufenausbildung vorgeschrieben.

Wählt man den Weg der allgemeinmedizinischen Ausbildung, so besteht dieser aus neun Monaten Basisausbildung, 27 Monaten Turnus in einer Klinik sowie sechs Monaten Lehrpraxis im niedergelassenen Bereich. Die Ausbildung zur*zum Allgemeinmediziner*in beträgt insgesamt also dreieinhalb Jahre.

Bei der fachärztlichen Ausbildung müssen unterschiedliche Sonderfächer absolviert werden. Diese bestehen jeweils aus neun Monaten Basisausbildung, einer Sonderfach-Grundausbildung (SFG) und einer Sonderfach-Schwerpunktausbildung (SFS). Die beiden Sonderfach-Ausbildungen betragen gemeinsam 63 Monate. Wie lange SFG und SFS im Einzelnen dauern, ist abhängig von der Wahl der Sonderfächer. Insgesamt beträgt die Fachärzt*innen-Ausbildung mindestens sechs Jahre.

Praktische Ausbildung – Klinisch-Praktisches Jahr

Durchschnittliche Einstiege/Termin	2021	2022	2023
Medizinische Universität Wien	214,7	264,7	269
Medizinische Universität Innsbruck	7,1	9,4	11,7
Medizinische Universität Graz	8,6	6,9	8,6
Johannes-Kepler-Universität Linz	1	3	4,3
Paracelsus Medizinische Privatuniversität in Salzburg	0,3	0,9	1,1
Danube Private University in Krems	0,3	0,3	0,3
Karl Landsteiner Privatuniversität für Gesundheitswissenschaften	5,7	7,3	6,6
Sigmund Freud Privatuniversität	34,1	41,7	45,3
Medizinische Universität im Ausland	9,3	21,3	31,5
Andere	83	0	0
Gesamt	364,1	355,5	378,4

Abschlüsse Ärzt*innenausbildung

2023 gab es im Wiener Gesundheitsverbund 1.350 Ausbildungsplätze für Ärzt*innen. Bis Ende 2024 werden diese auf 1.470 weiter erhöht.

Basisausbildung

Die Basisausbildung ist die erste Stufe der postgradualen ärztlichen Ausbildung. Ein Teil der Absolvent*innen schließt daran eine weiterführende Ausbildung in der Klinik an. Einige gehen nach Abschluss der Basisausbildung zu anderen Trägern, manche bleiben und hängen die nächste Stufe der Ausbildung an. Insgesamt schließen seit 2021 rund 200 Jungmediziner*innen jährlich die Basisausbildung im Wiener Gesundheitsverbund ab.

Allgemeinmedizin

Der Spitalsturnus Allgemeinmedizin schließt an die Basisausbildung an und dauert 27 Monate. Im Anschluss erfolgt die sechsmonatige Lehrpraxis (LPR) im niedergelassenen Bereich. Mit Ende der Ausbildung im klinischen Bereich verlassen die Studierenden den Wiener Gesundheitsverbund. Pro Jahr schließen rund 80 Allgemeinmediziner*innen ihren Spitalsturnus ab, mit zuletzt stark steigender Tendenz. Sie gehen alle in die Lehrpraxis, um ihre Ausbildung abzuschließen. Manche kehren danach als fertige Allgemeinmediziner*innen zurück und verstärken vor allem die Teams in den Notaufnahmen.

Sonderfächer

Im Wiener Gesundheitsverbund können Studierende in insgesamt 41 Sonderfächern ihre Fachärzt*innen-Ausbildung absolvieren. Mit Abschluss der Sonderfachausbildung gewinnt Wien neue Fachärzt*innen. 2023 haben 125 Personen ihre Fachärzt*innen-Ausbildung im Wiener Gesundheitsverbund erfolgreich abgeschlossen.

Ärztliche Ausbildung	2019	2020	2021	2022	2023
Abschlüsse Basisausbildung	114	113	201	189	197
Abschlüsse Allgemeinmedizin	70	74	87	82	100
Abschlüsse Sonderfächer			104	84	125

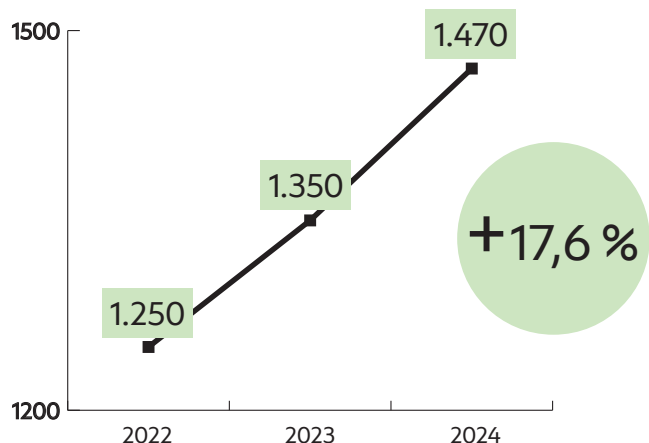
Erhöhung der Ausbildungsstellen für Ärzt*innen

Ärztliche Ausbildung 2023



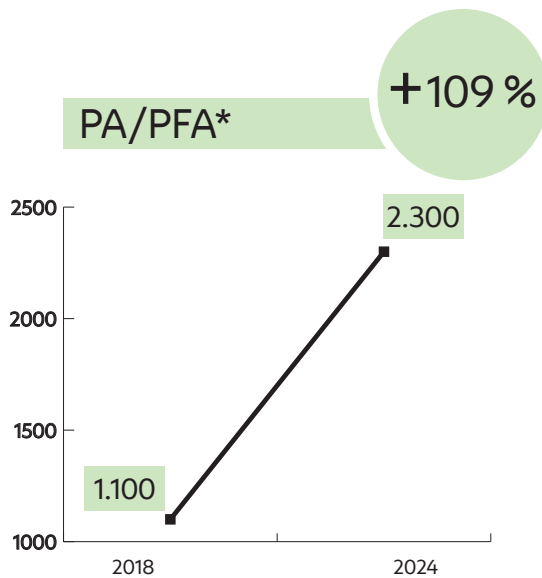
Foto: WIGEV / C. Pavlovsky

1.350
Ausbildungsplätze
in **8 Kliniken** und
1 Therapiezentrum

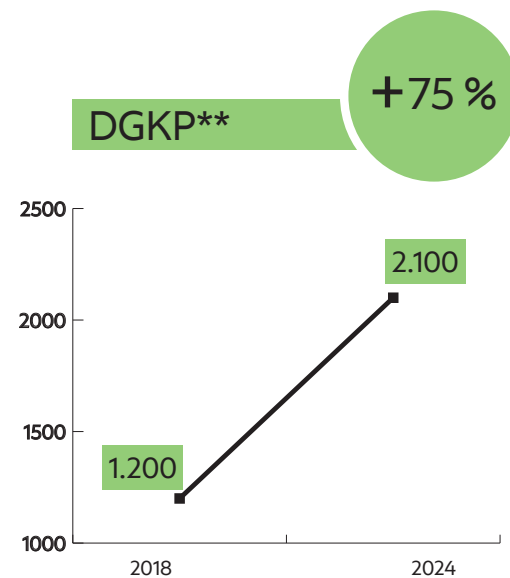


Pflegeausbildung

Verdoppelung der Pflege-Ausbildungsplätze auf 4.400



* PA - Pflegeassistent, PFA - Pflegefachassistent



** DGKP - Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegeperson

Im Rahmen der Novelle des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes 2016 wurde ein abgestuftes Ausbildungsmodell geschaffen. Neben der Ausbildung zur Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegeperson wurden zwei neue Berufsbilder kreiert: die Pflegefachassistent (PFA) und die Pflegeassistent (PA). Die neuen Berufsbilder ermöglichen einen niederschweligen Zugang zum Pflegeberuf und verbreitern so das Potenzial an künftigen Fachkräften. Interessent*innen am Pflegeberuf haben die Möglichkeit, die einjährige Ausbildung zur Pflegeassistent oder die zweijährige

Ausbildung zur Pflegefachassistent zu absolvieren. Der Karrierepfad zum Pflegediplom steht darauf aufbauend jederzeit offen.

Der Wiener Gesundheitsverbund setzt in den letzten Jahren den sogenannten Skill & Grade Mix – also aus den drei Pflegequalifikationsstufen aufgebaute Teams – konsequent um. Der Zuspruch zum abgestuften Pflegeausbildungsmodell ist groß. Entsprechend werden die Ausbildungsplätze kontinuierlich in allen drei Qualifikationsstufen ausgebaut.

Ausbau des Pflegeausbildungsangebots

2019 wurde die Ausbildungsinitiative „Pflege.Zukunft.Wien“ gegründet, in der die Kooperationspartner FSW (Fonds Soziales Wien), Wiener Gesundheitsverbund und FH Campus Wien zusammenarbeiten. 2021 legten die Kooperationspartner ein Ausbildungskonzept vor. Das Konzept beinhaltet sowohl den quantitativen Ausbau an Ausbildungsplätzen als auch die künftige räumliche und organisatorische Ausrichtung der Pflegeausbildung in der Stadt Wien.

Die wesentlichen Eckpunkte sind:

- Schaffung von 810 zusätzlichen Studienplätzen im gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege für die Stadt Wien (FSW) am FH Campus Wien
- Schaffung von 170 zusätzlichen Studienplätzen für den Wiener Gesundheitsverbund
- Schaffung von 750 zusätzlichen Ausbildungsplätzen in den Pflegeassistentberufen beim FSW

Zur Sicherstellung der Personalressourcen für den Bereich der gehobenen medizinisch-technischen Dienste und Hebammen (MTD) werden die Studienplätze schrittweise bis 2027 um 40 % auf insgesamt 2.161 erhöht.

Attraktivierung der Pflegeausbildung – monetäre Anreize

Um Auszubildenden auch eine wirtschaftliche Existenz zu ermöglichen, kann der Wiener Gesundheitsverbund ab Herbst 2024 bereits während der Ausbildung eine Festanstellung anbieten. Auszubildende haben damit einen gesicherten Lebensunterhalt, können sich voll auf ihr Studium konzentrieren und lernen die Stadt Wien als Arbeitgeberin sowie den WIGEV während ihrer Ausbildung kennen. Der Wiener Gesundheitsverbund bindet seinerseits über einen Ausbildungskostenrückersatz die Auszubildenden an die Unternehmung.

Für die Stadt Wien ist dies ein wesentlicher Schritt zur Deckung ihres Fachkräftebedarfs.

Ab Herbst 2024 kann der WIGEV Studierende der Gesundheits- und Krankenpflege ab dem zweiten Ausbildungsjahr anstellen. Dasselbe gilt für Studierende der MTD. Bis 2025 werden auf diese Weise 800 Personen zusätzlich rekrutiert.

Für Auszubildende im neuen Berufsfeld der Operationstechnischen Assistent*innen besteht ab Herbst 2024 ebenfalls die Möglichkeit einer Anstellung ab dem zweiten Ausbildungsjahr. Diese Berufsgruppe wird in Zukunft die Diplompflege im OP entlasten.

Die Ausbildungsoffensive wird von einer Erhöhung der Anzahl an Praxisanleiter*innen begleitet.

Mitarbeiter*innen-Bindung bereits in der Praxisausbildung

Ein reibungsloser Start in den Joballtag ist ganz entscheidend für die gelingende Integration neuer Mitarbeiter*innen. Um diese erste Phase möglichst optimal für alle Beteiligten zu gestalten, wurde das Projekt „Practical Trainers“ im Wiener Gesundheitsverbund aufgesetzt. Bereits in den während der Ausbildung zu absolvierenden praktischen Einheiten begleiten diese Trainer*innen die künftigen Kolleg*innen.

Das Projekt wird derzeit in drei Kliniken pilotiert und verfolgt das Ziel, Ausbildungs- und Anleitungsprozesse in der Pflegepraxis zu optimieren und zu standardisieren. Erfahrene Pflegeexpert*innen übernehmen die Rolle von „Practical Trainers“, verlassen dafür ihren üblichen Arbeitsbereich und kümmern sich ausschließlich um die Auszubildenden. Sie führen die Auszubildenden kontrolliert an die Selbstständigkeit heran. Durch positive Praxiserlebnisse wird die Attraktivität der jeweiligen Klinik als Ausbildungsplatz und in weiterer Folge als Arbeitsplatz gesteigert. Die ersten Evaluierungsergebnisse bestätigen die Wirksamkeit des Konzepts.



Praktika im WIGEV

Die praktische Ausbildung hat im Wiener Gesundheitsverbund einen hohen Stellenwert. Im Jahr 2023 wurden im WIGEV alleine im Bereich der Pflege 6.738 Praktika absolviert.

Praktika sind integraler Bestandteil in der Ausbildung aller Gesundheitsberufe und stellen einen zentralen Faktor im Kompetenzerwerb der Studierenden und Auszubildenden dar. In der Theorie vermitteltes Wissen wird in den Praktika reflektiert, es wird verknüpft mit realen Berufssituationen und Fertigkeiten und soziale Fähigkeiten werden trainiert.

Fundierte Kompetenzentwicklung lässt sich nur realisieren, wenn verantwortliche Ansprechpartner*innen für die praktische Ausbildung zur Verfügung stehen. Der Wiener Gesundheitsverbund kommt seit Jahrzehnten dieser Verantwortung nach und bietet erfolgreich die Weiterbildung zum*zur Praxisanleiter*in an. 780 Praxisanleiter*innen aus der Gesundheits- und Krankenpflege leiten im WIGEV die Auszubildenden und Studierenden durch die praktischen Lernphasen hinweg an und unterstützen deren Lernprozesse mit dem Ziel, sie zu kompetenten und gut vorbereiteten Professionist*innen auszubilden.

Für die Berufsgruppe der Pflege ergeben sich folgende Praktika-Zahlen:

Absolvierte Praktika im WIGEV 2023	
Ausbildungsart	Anzahl
Pflegeausbildungen (PA/PFA/DGKP)	5.903
Sonderausbildungen Pflege	835
Gesamtergebnis	6.738

Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten

Der Wiener Gesundheitsverbund bekennt sich zu durchlässigen Karrieremodellen. Gerade im Bereich der Pflege wurden durch die Reformen im Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege 2016 neue Entwicklungsoptionen geschaffen, die im WIGEV konsequent gefördert werden. So wurde 2016 die Berufsgruppe der Pflegefachassistenz (PFA) als dritte Ausbildung im Pflegebereich neu eingeführt.

Von der Serviceassistenz bis zum Bachelorabschluss in der Gesundheits- und Krankenpflege

Bewähren sich Mitarbeiter*innen im Berufsfeld der Serviceassistenz (SA), steht ihnen die Weiterqualifikation in die Pflegeassistenz (PA) offen. Derzeit nutzen 31 Mitarbeiter*innen diese Entwicklungsoption. Als weiterer Karriereschritt können sie danach die Ausbildung zur Pflegefachassistenz (PFA) absolvieren.

Die Kolleg*innen steigen, entsprechend Gesundheits- und Krankenpflege-Gesetz §3, direkt in das zweite Ausbildungsjahr der Pflegefachassistenz ein und schließen die Ausbildung nach einem Jahr ab.

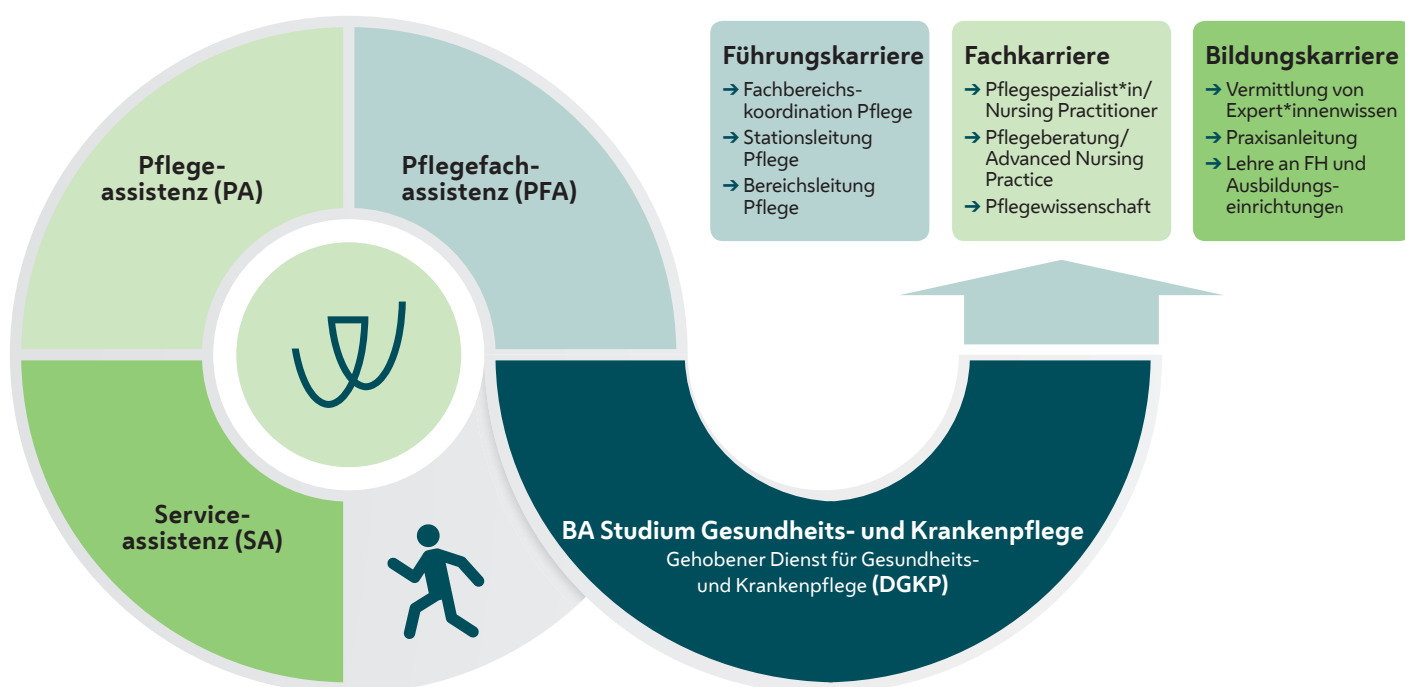
Im WIGEV haben bisher 228 Pflegefachassistent*innen über diesen Weg ihr Pflegefachassistenten-Diplom erhalten.

Das Pflegefachassistent*innen-Diplom wird als einschlägige berufliche Qualifikation in Kombination mit Einstiegsprüfungen für die Zulassung zum Bachelorstudium Gesundheits- und Krankenpflege anerkannt.

Auf Betreiben und unter Beteiligung des WIGEV wurde der „berufsermöglichende Bachelor für Pflegefachassistent*innen“ an der Fachhochschule Campus Wien eingeführt.

Diese berufsfreundliche Form des Studiums gewährleistet die Kombination von Studium und Berufstätigkeit im Dienstverhältnis. 25 Mitarbeiter*innen starteten im Herbst 2023 und werden nach vier Semestern 2025 mit dem Bachelor of Science in Health Studies (BSc.) abschließen. Darüber hinaus erhalten sie die Berufsbezeichnung für den gehobenen Dienst der Gesundheits- und Krankenpflege. Der nächste Studienstart für 25 Pflegefachassistent*innen ist im September 2024.

Der oben beschriebene Karrierepfad ist eine Möglichkeit, neue Zielgruppen für alle Pflegeberufe zu erschließen und gleichzeitig die Durchlässigkeit im Pflegeberuf transparent und erlebbar zu gestalten.



Von der Pflegefachassistenz zur Operationstechnischen Assistenz

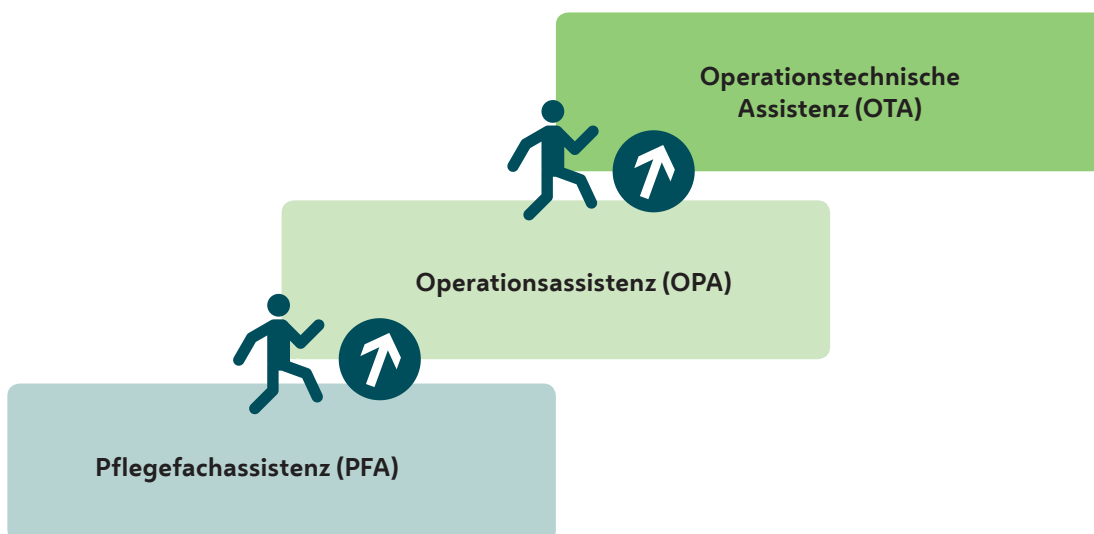
Der Operationssaal ist ein Hochrisikobereich und fordert von den Teams höchste Professionalität und hervorragende Zusammenarbeit. Laut Gesundheits- und Krankenpflegegesetz kann die Pflegefachassistenz im Operationssaal tätig werden und dort jene Aufgaben übernehmen, die in ihren Kompetenzbereich fallen. Das Curriculum der Pflegefachassistenz-Ausbildung legt allerdings keinen Schwerpunkt auf diesen Spezialbereich.

Um trotzdem die bestmöglichen Bedingungen für PFA-Mitarbeiter*innen, Patient*innen und die OP-Teams zu schaffen, erwerben Pflegefachassistent*innen mit dem Einsatzgebiet OP die Zusatzqualifikation der Operationsassistentenz (OPA). In Kooperation mit der Schule für Medizinische Assistenzberufe werden die teilnehmenden Pflegefachassistent*innen, unter Anrechnung bereits erworbener Kenntnisse, in einem eigenen Lehrgang weiterqualifiziert. Damit eröffnet sich für die Gruppe der Pflegefachassistent*innen ein weiteres interessantes Tätigkeitsfeld sowie der Karrierepfad zur Operationsassistentenz bzw. im

Anschluss weiter zur Operationstechnischen Assistenz (OTA). Dieser Karriereweg wird aktuell als Projekt pilotiert. Damit ist der Wechsel von einem Pflegeberuf in einen medizinischen Assistenzberuf möglich.

Die Weiterqualifikation von der Operationsassistentenz (OPA) in die Operationstechnische Assistenz (OTA) ist gesetzlich verankert. Operationsassistent*innen können, unter Erfüllung der Voraussetzungen (u. a. Einstiegsprüfungen) in das zweite Ausbildungsjahr der dreijährigen Operationstechnischen Assistenz-ausbildung einsteigen und das Diplom erwerben. Die Gruppe der Operationstechnischen Assistent*innen wird zukünftig, neben dem gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege mit Sonder-ausbildung Operationspflege, eine zentrale Rolle im OP spielen.

Alle Ausbildungen erfolgen im Dienstverhältnis, die daran gebundene Ausbildungskostenrückerersatz-Vereinbarung unterstützt die Personalsicherheit und Planbarkeit.



Fort- und Weiterbildung

Fachkompetenz erhalten

Der Gesundheitssektor entwickelt sich ständig weiter: Neben der Entstehung von neuen Behandlungsmethoden, der Orientierung an Best-Practice-Modellen und dem Einsatz von fortschrittlichen Technologien geht es vor allem darum, die Patient*innen-Versorgung zu optimieren und zu personalisieren.

Die regelmäßige Teilnahme an entsprechenden Weiterbildungsangeboten ermöglicht es den Mitarbeiter*innen, immer auf dem neuesten Stand zu bleiben, ihre eigene berufliche Entwicklung voranzutreiben und die bestmögliche Patient*innenversorgung zu gewährleisten. Darüber hinaus gilt es, gesetzliche Vorgaben zur Fortbildung einzelner Berufsgruppen und Sonderausbildungen zu erfüllen.

Ein Beispiel dafür ist der Spezialbereich Intensivpflege in der Gesundheits- und Krankenpflege. Der Wiener Gesundheitsverbund übernimmt die Kosten für viele Aus-, Fort- und Weiterbildungen und ermöglicht diese den Mitarbeiter*innen auch im Rahmen der Dienstzeit. Neben zahlreichen innerbetrieblichen Fortbildungen der einzelnen Einrichtungen sorgt der Campus Alsergrund (CAG) für die laufende Kompetenzerweiterung der Mitarbeiter*innen in den Gesundheitsberufen Pflege und MTD. Das Angebot des CAG umfasst sowohl gesetzlich verankerte Sonderausbildungen als auch am Unternehmensbedarf orientierte Bildungsveranstaltungen.

Dazu gehören unter anderem Weiterbildungen mit den Schwerpunkten Praxisanleitung, Onkologie, Algesiologie oder Gerontopsychiatrie. Die Abteilung Bildungsmanagement der Stabsstelle Personalentwicklung und Ausbildung organisiert ein zielgruppen- und bedarfsorientiertes Fortbildungsprogramm für alle Mitarbeiter*innen des WIGEV. Im Jahr 2023 standen 311 unterschiedliche Bildungsangebote zur Auswahl. Der Besuch externer Fortbildungen und Tagungen wird ebenfalls durch den WIGEV unterstützt.

Darüber hinaus werden vom Ausbildungszentrum der MA01 IT-Kurse und E-Learning-Inhalte angeboten. Auch die Wien-Akademie bietet eine Vielfalt an Schulungen für die Mitarbeiter*innen an.

Die Gesellschaft der Ärzte in Wien führt in Kooperation mit dem Wiener Gesundheitsverbund jährlich mindestens 40 Fortbildungsveranstaltungen durch. Die Teilnahme an einschlägigen Bildungsveranstaltungen und Kongressen ergänzt das Fort- und Weiterbildungsangebot für die WIGEV Mitarbeiter*innen.

Die nachfolgende Tabelle zeigt den Erfolg der Fort- und Weiterbildungsangebote im Wiener Gesundheitsverbund pro Berufsgruppe im Jahr 2023.

Die Fort- und Weiterbildungen werden im elektronischen Bildungspass dokumentiert.

Teilnahmen an WIGEV-internen Bildungsveranstaltungen inkl. Sonderausbildungen	2023
Berufsgruppe	Anzahl
Abteilungshelfer*in bzw. sonstiges Personal	2.796
Apotheker*in, Chemiker*in, Physiker*in	3.886
Arzt/Ärztin	39.551
Betriebspersonal	11.883
Hebammen	994
Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege	80.245
Pflegefachassistenz/Pflegeassistenz	9.094
Medizinisch-technischer Dienst	23.650
Sanitätshilfsdienst	9.113
Verwaltung	16.066
Gesamtergebnis	197.278



Lehrlinge im WIGEV

Lehrlingsausbildung

Um den speziellen Bedürfnissen und dem gestiegenen Bedarf des Gesundheitswesens Rechnung zu tragen, hat der Wiener Gesundheitsverbund sein Lehrlingsmanagement mit 1. Jänner 2020 vom Kernmagistrat übernommen und den gesamten Prozess – von der Ausschreibung über die Auswahl bis zur Übernahme von Lehrlingen in ein fixes Dienstverhältnis – neu aufgestellt und kontinuierlich weiterentwickelt.

Die stetige Erhöhung der Lehrlingszahlen verdeutlicht das Engagement des Wiener Gesundheitsverbundes in der Ausbildung zukünftiger Fachkräfte. Im Jahr 2020 startete der Wiener Gesundheitsverbund mit 68 Lehrlingen. 2021 stieg die Zahl auf 82 und 2022 auf 89. 2023 befanden sich bereits 106 junge Menschen in einer Lehrausbildung im Wiener Gesundheitsverbund. Ab September 2024 werden es insgesamt 134 sein.

Umfangreiches Lehrlingsangebot

Um den steigenden Anforderungen im Gesundheitswesen gerecht zu werden, bietet der Wiener Gesundheitsverbund eine spezialisierte Lehrausbildung für Verwaltungsassistenten an. Diese Lehrlinge absolvieren ihre dreijährige Ausbildung ausschließlich in den Kliniken und anderen Einrichtungen des Wiener Gesundheitsverbundes. Die Auswahl der Bewerber*innen erfolgt mit besonderem Augenmerk auf ihr Interesse an Patient*innen- und Kund*innenkontakt, ihren Bezug zum Gesundheits- und Sozialbereich sowie ihren Wunsch, administrative Tätigkeiten mit sozialen Aspekten zu verbinden. 43 Lehrlinge starten im September 2024 die Lehre zur Verwaltungsassistenten.

Während der dreijährigen Ausbildung durchlaufen die Lehrlinge verschiedene Bereiche wie Finanz, Personal, Technik- oder medizinische Abteilungssekretariate.

Neben den alltäglichen Aufgaben in einer Klinik können sie so ein breites Spektrum an Erfahrungen sammeln und werden optimal auf ihre Lehrabschlussprüfung vorbereitet. Darüber hinaus kooperiert der Wiener Gesundheitsverbund mit Anbieterinnen und Anbietern überbetrieblicher Lehren. Diese bereiten Jugendliche und junge Erwachsene auf eine Lehrausbildung vor, wenn sie nicht sofort nach der Schule eine Lehrstelle finden.

Im Jahr 2023 hat der Wiener Gesundheitsverbund erstmalig sechs Lehrlinge über diese Schiene im zweiten oder dritten Lehrjahr übernommen, um ihnen eine Chance auf eine Ausbildung im Gesundheitsbereich zu geben.

Weiters kooperiert der Wiener Gesundheitsverbund bei der Ausbildung von pharmazeutisch-kaufmännischen Assistent*innen mit öffentlichen Apotheken und steht als Ausbildungspartner für Wiener Wohnen im Lehrberuf Gebäudereiniger*in zur Verfügung.

Assessment-Center

Die 58 im September neu startenden Lehrlinge wurden nach einem schriftlichen Eignungstest im Assessment-Center ausgewählt.

Das schriftliche Assessment ermöglicht ein differenziertes Bild auf die Bewerber*innen und deren Social Skills. Außerdem kann im Assessment der künftige Aufgabenbereich nähergebracht und der WIGEV als attraktiver Dienstgeber vorgestellt werden.

Lehrlinge pro Ausbildungsjahr	2020	2021	2022	2023	2024
Tischler*in	0	2	2	2	1
Köch*in	2	5	5	5	7
Einkäufer*in	2	3	3	3	4
Pharmazeutische*r Assistent*in	4	5	6	7	8
Verwaltung	60	67	73	89	114

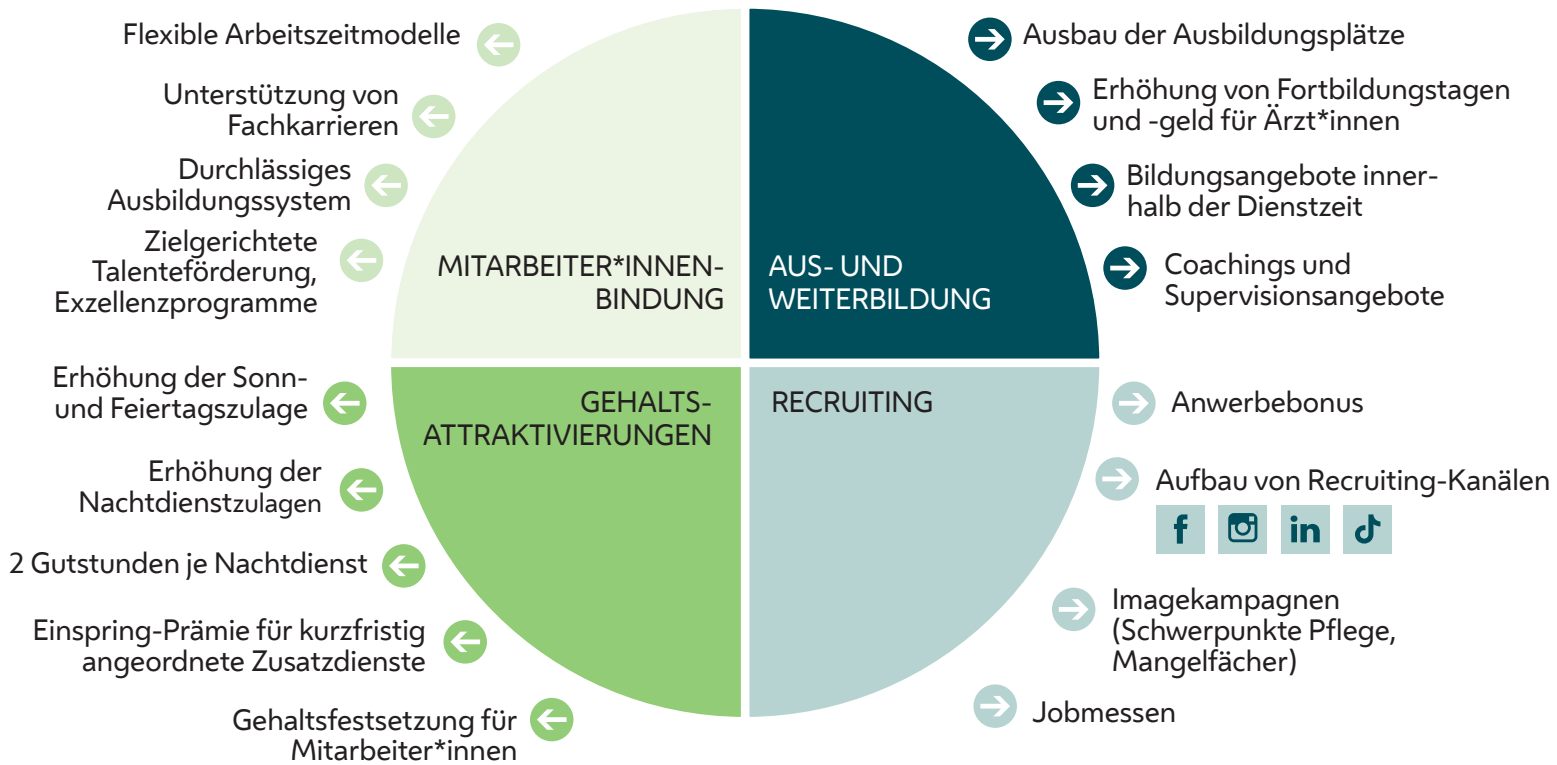
Auswertung jeweils per Stichtag 1. September



Attraktiver Arbeitgeber

Mehr Geld, Fokus auf Aus- und Weiterbildung, Fachkarrieren

Der Wiener Gesundheitsverbund setzt eine Vielzahl an Maßnahmen, um sowohl für bestehende als auch künftige Mitarbeiter*innen attraktiver Arbeitgeber zu bleiben. Untenstehende Grafik fasst die Maßnahmen in vier Kategorien zusammen.



Vergütung von Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit

Die Stadt Wien hat Ende 2023 ein Maßnahmenpaket für Mitarbeiter*innen entwickelt und investiert ab 2024 jährlich zusätzliche 150 Mio. Euro in eine verbesserte Entlohnung der Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit sowie in die kontinuierliche Fortbildung von Mitarbeiter*innen.

Die nachstehenden Tabellen geben einen Überblick über die ab Anfang 2024 wirksamen Verbesserungen.

Personalpaket ab Jänner 2024

Ab Anfang 2024 stehen Ärzt*innen zehn Tage Fortbildungszeiten (statt bisher 6,5) zur Verfügung. Zusätzlich kann jede*r Ärzt*in auf 1.000 Euro Fortbildungsgeld zugreifen, das bei Nicht-Verbrauch auch ins darauffolgende Jahr mitgenommen wird.

Maßnahme	Ärzt*innen
Ernennung zur Oberärzt*in	Nach Abschluss der Fachärzt*innen-Prüfung und Prüfung zur*zum Allgemeinmediziner*in und mindestens drei Jahren Vollzeitbeschäftigung
Gewidmetes Fortbildungsgeld	EUR 1.000,-/Jahr für jede Ärzt*in Verbleibende Ausbildungsprämien können ins Folgejahr mitgenommen werden. (Wichtig: Die Inanspruchnahme setzt das Vorliegen eines dienstlichen Interesses und die Genehmigung durch die*den Vorgesetzten voraus. Eine Auszahlung ist nicht möglich.)
Erhöhung der Fortbildungstage	Von 6,5 auf 10 Tage für Fachärzt*innen und Allgemeinmediziner*innen. NEU: Ärzt*innen in Ausbildung erhalten 10 Fortbildungstage Verbleibende Ausbildungstage können ins Folgejahr mitgenommen werden.

Personalpaket ab Februar 2024

Neben einer Erhöhung von Zulagen werden ab Februar 2024 kurzfristig übernommene Dienste mit einer Zusatzprämie von 130 Euro pro Dienst abgegolten. Die Erhöhung dieser Zulagen betrifft alle Berufsgruppen.

Maßnahme	Alle Berufsgruppen	Ärzt*innen
Erhöhung der Sonn- und Feiertagszulage	von EUR 4,65 (2023) auf EUR 10,00 (2024)	von EUR 13,50 (2023) auf EUR 18,50 (2024)
Erhöhung der Nachtdienstzulage	auf EUR 10,00 (2024)	von EUR 24,44 (2023) auf EUR 29,44 (2024)
2 Gutstunden je Nachtdienst	im patient*innennahen Bereich	für Ärzt*innen gibt es bereits eine Vereinbarung
Einspring-Prämie für kurzfristig angeordnete Zusatzdienste	EUR 130,00 (2024)	für Ärzt*innen gibt es bereits eine Vereinbarung

Anwerbebonus

Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, setzt der Wiener Gesundheitsverbund zahlreiche Maßnahmen. Der Anwerbebonus für Mitarbeiter*innen ist eine davon: Mitarbeiter*innen, die Bekannte erfolgreich anwerben, erhalten eine Leistungsprämie von 1.000 Euro. Ausbezahlt wird, sobald die angeworbenen Mitarbeiter*innen sechs Monate im Wiener Gesundheitsverbund beschäftigt sind.

Bis 31. Dezember 2023 wurden **703 Mitarbeiter*innen** angeworben.

Angeworbene Personen 2023 nach Berufsgruppen

278 diplomierte Pflegepersonen

32 Ärzt*innen

107 Pflegeassistent*innen und Pflegefachassistent*innen

286 weitere Berufsgruppen (MTDGs, Apotheker*innen und Techniker*innen)



Foto: WIGEV / Bohmann

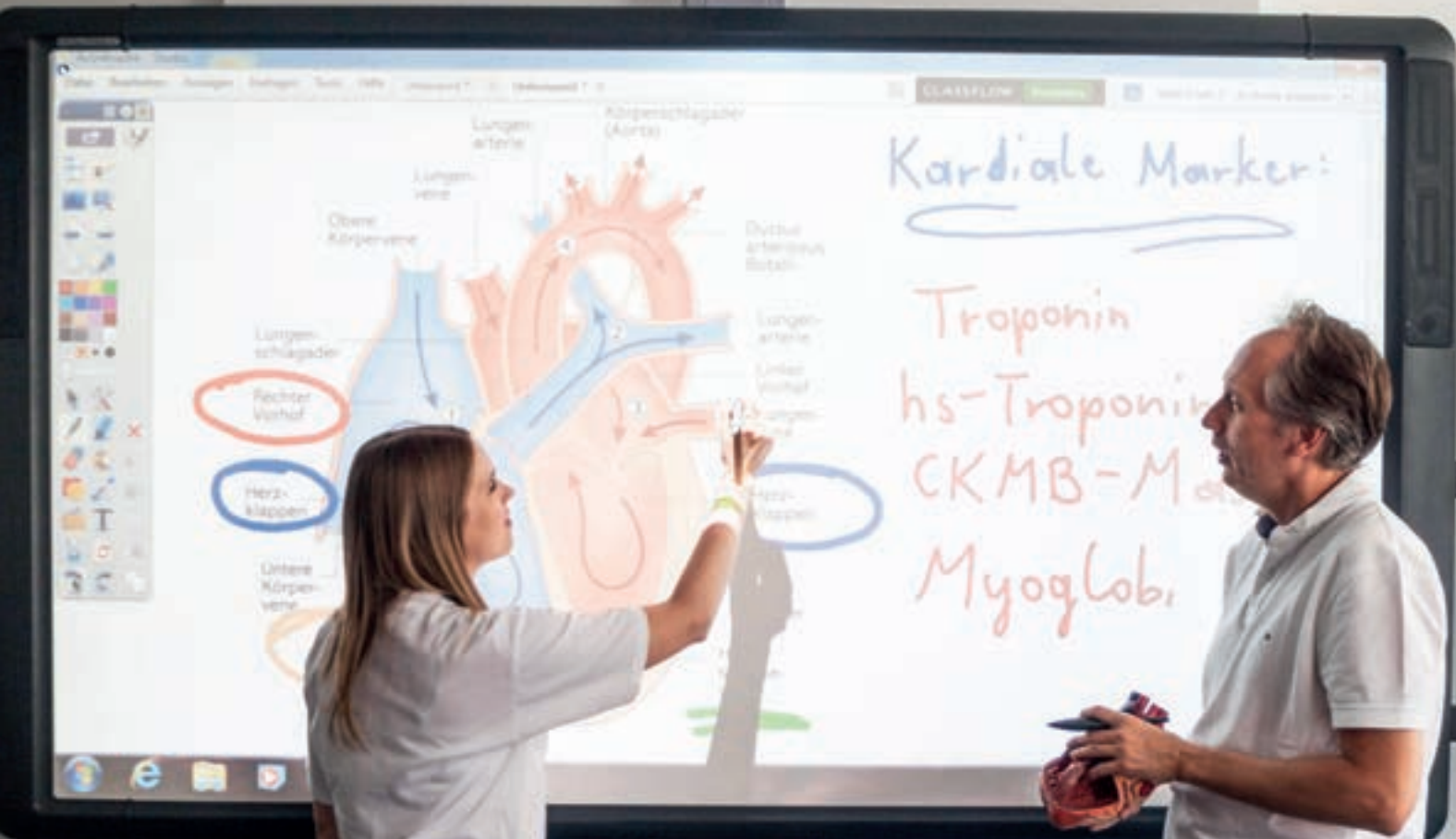
Job für dich.
Bonus für mich.



Foto: WIGEV / Bohmann



1+1=Bonus



Kardiale Marker:

- Troponin
- hs-Troponin
- CKMB-Mark
- Myoglobin

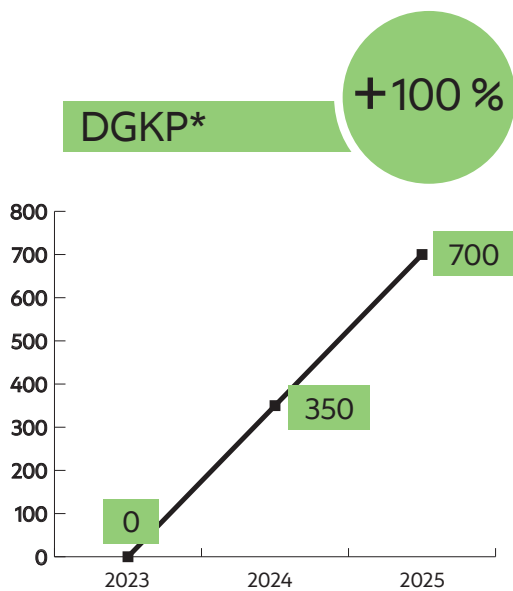


Anstellungen von Auszubildenden

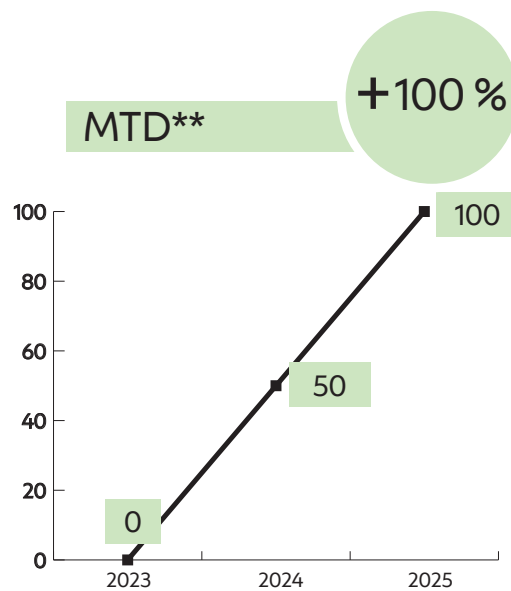
Ab Herbst 2024 können Studierende der Gesundheits- und Krankenpflegeberufe angestellt werden. Dabei erhalten sie ein Brutto-Monatsgehalt in der Höhe von 2.706 Euro monatlich während ihrer gesamten Ausbildung sowie sämtliche damit einhergehende Sozialversicherungsleistungen.

Bis zum **Jahr 2025** gibt es rund **800 neue Anstellungen** für die Berufsgruppen:

- Auszubildende des Bachelorstudiums Gesundheits- und Krankenpflege (DGKP)
- Auszubildende des gehobenen medizinisch-technischen Dienstes (MTD)



* DGKP - Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegeperson



** MTD - Höhere medizinisch-technische Dienste

Akronyme und Abkürzungen

AKH Wien	Universitätsklinikum AKH Wien
BGF	Betriebliche Gesundheitsförderung
BSc.	Bachelor of Science in Health Studies
CAG	Campus Alsergrund
DGKP	Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege
FH	Fachhochschule
FSW	Fonds Soziales Wien
GED	Generaldirektion
GuK	Gesundheits- und Krankenpflege
KPJ	Klinisch-Praktisches Jahr
LPR	Lehrpraxis
MA01	Magistratsabteilung 01
MAB	Medizinische Assistenzberufe
MTD	Gehobener medizinisch-technischer Dienst
MTDG	Medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe
MUW	Medizinische Universität Wien
OKH	Orthopädisches Krankenhaus
OP	Operation(ssaal)
OPA	Operationsassistenz
OTA	Operationstechnische Assistenz
PA	Pflegeassistenz
PFA	Pflegfachassistenz
ÖSG	Österreichischer Strukturplan Gesundheit
RNS	Remobilisation und Nachsorge
SA	Serviceassistenz
SFG	Sonderfach Grundausbildung
SFS	Sonderfach-Schwerpunktausbildung
SFU	Sigmund Freud PrivatUniversität
SMZ	Sozialmedizinisches Zentrum
TU PWH	Teilunternehmung Pflegewohnhäuser
TU Pflege	Teilunternehmung Pflegewohnhäuser und Geriatriezentren mit sozialmedizinischer Betreuung
TU WSK	Teilunternehmung Wiener Städtische Kliniken
ÜLPF	Leistung Überleitpflege
VZÄ	Vollzeitäquivalente
WAFF	Wiener Arbeitnehmer*innen Fond
WHO	Weltgesundheitsorganisation
WIGEV	Wiener Gesundheitsverbund

© Wiener Gesundheitsverbund, 2024

Impressum:

Medieninhaber und Herausgeber: Wiener Gesundheitsverbund,
1030 Wien, Thomas-Klestil-Platz 7/1, www.gesundheitsverbund.at
Konzeption: Wiener Gesundheitsverbund, Generaldirektion –
Vorstandsressort Unternehmenskommunikation; Grafische
Gestaltung: kroupa&henke mediendesign; Druck: Citydruck;
Gedruckt auf ökologischem Papier gemäß Mustermappe
„ÖkoKauf Wien“. Stand: Mai 2024

Der gesamte Bericht ist urheberrechtlich geschützt, soweit sich
aus dem Urhebergesetz und sonstigen Vorschriften nichts anderes
ergibt. Copyright für Inhalt und Gestaltung liegen beim Wiener
Gesundheitsverbund. Alle Angaben in diesem Bericht sind mit
Sorgfalt erarbeitet worden und erfolgen nach bestem Wissen.