



Personalbericht 2024

Wiener Gesundheitsverbund



Wiener
Gesundheitsverbund



Für die
Stadt Wien

Personalbericht 2022 bis 2024

| | |
|----------------------------------------|----|
| Einleitung | 5 |
| Leistungskennzahlen 2024 | 7 |
| Wiener Gesundheitsverbund 2024 | 8 |
| | |
| Personalstand | 11 |
| ■ Vielfalt prägt die WIGEV-Belegschaft | 12 |
| ■ Diversität als Stärke | 15 |
| ■ Personalstand | 16 |
| ■ Vollzeitäquivalente (VZÄ) | 18 |
| ■ Besetzungsgrad | 21 |
| ■ Führungskräfte | 25 |
| ■ Teilbeschäftigung | 27 |
| ■ Neuaufnahmen | 28 |
| ■ Austritte | 29 |
| ■ Gesamtfluktuation | 30 |
| ■ Krankheitsbedingte Fehlzeiten | 32 |
| ■ Altersstruktur 2024 | 34 |
| ■ Haus der Arbeitsfähigkeit | 35 |
| | |
| WIGEV als attraktiver Arbeitgeber | 39 |
| ■ Aus- und Weiterbildung | 41 |
| ■ Recruiting | 53 |
| ■ Gehaltsattraktivierungen | 57 |
| ■ Mitarbeiter*innen-Bindung | 61 |
| | |
| Akronyme und Abkürzungen | 66 |

Mit 8* Kliniken und 9 Pflegehäusern sowie dem Therapiezentrum Ybbs sind wir der größte Gesundheitsdienstleister Österreichs.

Einleitung

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

Die Häuser im Überblick

- 8 Kliniken*
- 9 Pflegehäuser
- 1 Therapiezentrum



Rund **30.000** Mitarbeiter*innen ...



... kümmern sich **24/7** um das Wohl aller Patient*innen und Bewohner*innen.

* Ab 1.1.2025 wird die Klinik Penzing organisatorisch in die Klinik Ottakring integriert und als „Standort Penzing der Klinik Ottakring“ geführt.



Leistungskennzahlen 2024

Ambulante Patient*innen



Stationäre Patient*innen



3 von **4** Spitalsbehandlungen in Wien finden in WIGEV-Kliniken statt.

44 % aller Operationen wurden akut, d. h. innerhalb von max. 2 Tagen durchgeführt.

Operationen



Geleistete OP-Stunden



Rettungszufahrten

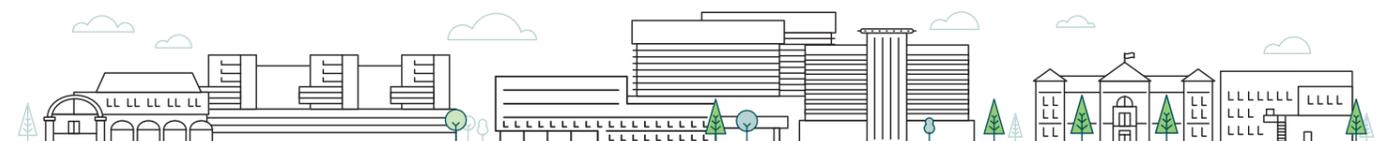


Alle **2 1/2** Minuten wird eine WIGEV-Klinik von einer Rettung angefahren. Das sind tagsüber **90 %** aller Rettungszufahrten in Wien – in der Nacht **96 %**.

Geburten



36 Geburten pro Tag.
2024 kamen 292 Mehrlinge in WIGEV-Kliniken auf die Welt.



Wiener Gesundheitsverbund 2024

Der Wiener Gesundheitsverbund ist das größte Gesundheitsunternehmen Österreichs und der bedeutendste Spitalsbetreiber in der Bundeshauptstadt. Rund 30.000 hoch qualifizierte Fachkräfte sorgen dafür, dass die in Wien lebenden Menschen rund um die Uhr an 365 Tagen im Jahr bestens medizinisch und pflegerisch versorgt werden.

Eine sowohl quantitativ als auch qualitativ bedarfsgerechte Personalausstattung ist einer der Erfolgsfaktoren für die Leistungsfähigkeit des Wiener Gesundheitsverbundes. Angesichts der demografischen Entwicklung im laufenden Jahrzehnt setzt der WIGEV daher einen klaren Schwerpunkt auf Personalmanagement und Personalentwicklung. 2024 wurden zahlreiche Maßnahmen fortgeführt und neu gesetzt, um den Fachkräftebedarf langfristig und nachhaltig zu decken. Die Maßnahmen gliedern sich in folgende 3 Hauptbereiche:

- Ausbau der Ausbildungskapazitäten
- Stärkung der bestehenden Fachkräftebasis
- Maßnahmen zur Fachkräfteakquise

Im Berichtsjahr 2024 konnten in allen 3 Bereichen weitere Meilensteine erreicht werden.

Ausbau der Ausbildungskapazitäten abgeschlossen

Basierend auf einer Bedarfserhebung für die Stadt Wien wurden in den vergangenen Jahren gemeinsam mit der FH Campus Wien und dem Fond Soziales Wien (FSW) in einem Stufenplan die Ausbildungsplätze für Pflege- und Gesundheitsberufe verdoppelt. Dieser Ausbau konnte im Jahr 2024 erfolgreich abgeschlossen werden. Auch die Anzahl der Ausbildungsplätze in der fachärztlichen Ausbildung wurde deutlich erhöht. Flankiert durch massive Investitionen in die Infrastruktur (Modernisierung bzw. Neubau der Ausbildungscampus) sowie die intensive Bewerbung der Pflegeausbildung im Rahmen von Multi-Channel-Kampagnen konnten auch im Jahr 2024 die verfügbaren Ausbildungsplätze vergeben werden.

Erhöhung von Zulagen, Auslobung des Anwerbebonus

2024 wurden auch finanzielle Anreize für bestehende Mitarbeitende gesetzt. Durch eine substanzielle Erhöhung von Zulagen werden seit Anfang 2024 Sonn-, Feiertags- und Nachtdienste deutlich besser entlohnt. Eine Einspringprämie vergütet die kurzfristige Übernahme von ungeplanten Diensten etwa bei krankheitsbedingten Ausfällen von Kolleg*innen. Finanziell lukrativ ist seit Mitte 2023 auch das Anwerben von Fachkräften für Mitarbeitende. EUR 1.000,- Bonus werden an Mitarbeitende ausbezahlt, wenn die neu eingetretenen Kolleg*innen länger als 6 Monate im WIGEV verbleiben. Bis Ende 2024 konnten so bereits 1.140 neue Fachkräfte für den WIGEV gewonnen werden.

Recruiting-Kampagnen

Die Recruiting-Kampagne „Teil von etwas Großem“ startete im Mai 2024 und setzte ihren Fokus gezielt auf digitale Kanäle. Dadurch konnten erfolgreich neue Zielgruppen angesprochen und erreicht werden – mit spürbar positiven Auswirkungen auf die Bewerber*innensituation. Allein im klinischen Bereich verzeichnete der Wiener Gesundheitsverbund 2024 mehr als 12.000 Bewerbungen. Besonders attraktiv ist der WIGEV für Absolvent*innen der Pflegeausbildungen. 81,4 Prozent der Absolvent*innen entschieden sich 2024 dafür, ihre berufliche Laufbahn im Wiener Gesundheitsverbund zu beginnen.

Pflegehäuser mit speziellem Angebot zur Entlastung der Kliniken

In den 9 Pflegehäusern des Wiener Gesundheitsverbundes sowie dem Therapiezentrum Ybbs wurden 2024 4.600 Bewohner*innen und Patient*innen medizinisch und pflegerisch versorgt. Die WIGEV-Pflegehäuser sind als Sonderkrankenanstalten klassifiziert. Aufgrund dieses Sonderstatus steht den Bewohner*innen umfassende medizinische und fachtherapeutische Expertise zur Verfügung.

Mit diesem Angebot schließt der WIGEV die bestehende Versorgungslücke zwischen Krankenhaus und Langzeitpflege. Bereits 2023 wurde ein abgestuftes Versorgungskonzept 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.

Dazu wurden zu den bestehenden 2 Überleitpflegestationen (à 24 Betten) 2024 weitere 24 Betten geschaffen.

Das Versorgungskonzept trägt maßgeblich dazu bei, die Akutbereiche der WIGEV-Kliniken zu entlasten. Insgesamt wurden bis zum 31.12.2024 bereits 619 Patient*innen in diesem Setting aufgenommen und betreut.

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.

Personalstand



Vielfalt prägt die Belegschaft

Im Wiener Gesundheitsverbund sind Menschen in über 75 verschiedenen Berufen tätig. Grob unterschieden werden die Kategorien klinisches und nicht-klinisches Personal. In die Kategorie klinisches Personal fallen etwa Ärzt*innen, die Pflege sowie der gehobene medizinisch-technische Dienst (MTD)

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 und Gebäudetechniker*innen
- Ergotherapeut*innen
- Garagenmeister*innen
- Gärtner*innen
- Handwerkliche Facharbeiter*innen
- Hebammen
- Heizer*innen
- Hilfsarbeiter*innen
- Medizinische Kanzleibedienstete
- 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
- Maschinentechniker*innen
- Maschinist*innen

und die Medizinischen Assistenzberufe (MAB). Zu den Berufsgruppen des nicht-klinischen Bereichs zählen das Verwaltungspersonal, das technische Personal, das Betriebspersonal und das pädagogische/sonstige Personal.

- Maschinwäscher*innen
- Masseur*innen
- Medizinische Fachassistent*innen
- Medizinisch-technische Fachkräfte
- Medizinisches Verwaltungspersonal
- Monteur*innen
- Motorführer*innen der Kleinbahnen
- Musiktherapeut*innen
- Muttersprachliche Berater*innen
- Obduktionsassistent*innen
- Operationsassistent*innen
- Operationstechnische Assistent*innen
- Ordinationsassistent*innen
- Orthoptist*innen
- Pflegepersonal diplomiert
- Pflegeassistent*innen
- Pflegefachassistent*innen
- Pharmazeutische Assistent*innen
- Physiotherapeut*innen
- Portier*innen
- Psycholog*innen
- Radiologietechnolog*innen
- Redakteur*innen
- Reinigungspersonal
- Röntgenassistent*innen
- Sanitätsüberrevisor*innen
- Serviceassistent*innen
- Sonderkindergartenpädagog*innen
- Sozialarbeiter*innen
- Sozialpädagog*innen
- Technisches Verwaltungspersonal
- Telefonist*innen
- Torwart*innen
- Versorgungsassistent*innen
- Verwaltungspersonal
- Werkmeister*innen
- Werkstättenleiter*innen
- Zahnärztliche Assistent*innen
- Zahntechniker*innen

Nationalitäten der WIGEV-Mitarbeiter*innen (über 90 verschiedenen Nationen)

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

Wir setzen uns für
Gleichberechtigung und
Chancengleichheit ein.
Jede*r Mitarbeiter*in ist
Teil von etwas Großem.

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 Liebensweisen 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, andererseits vor allem um das Hervorheben von Potenzialen.

Mehr Informationen finden Sie unter:
gesundheitsverbund.at/gender-und-diversitaet



Foto: WIGEV / A. Jakwerth

Personalstand

Anzahl Beschäftigte nach Berufsgruppen

Um eine Annäherung an die Systematik des Personalberichtes der Stadt Wien zu erreichen, wurden einige Änderungen im Personalbericht des Wiener Gesundheitsverbundes vorgenommen. Die Darstellungsform wurde an einigen Stellen auf jene des Personalberichtes der Stadt Wien angepasst (wie z. B. stellenweise Umstellung von Zeitraum auf Zeitpunkt-Darstellung). Wo möglich, wurde auch das gleiche Auswertungsinstrument (Personalkennzahlen Analysetool PKZ-AT)

verwendet. Die Daten zum Personalstand – darunter Beschäftigtenzahlen, Vollzeitäquivalente, Führungspositionen, Teilzeitbeschäftigung, Fehlzeiten sowie Altersstruktur – sind in einigen Bereichen nicht mehr direkt mit dem Vorjahr vergleichbar. Um dennoch einen transparenten Überblick zu ermöglichen, haben wir – in Anlehnung an den Bericht der Stadt Wien – die Entwicklungen der letzten 3 Jahre aufbereitet, soweit dies inhaltlich und methodisch möglich war.

| Anzahl Beschäftigte | 31.12.2022 | 31.12.2023 | 31.12.2024 |
|---------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Berufsgruppen gesamt | 29.368 | 29.547 | 30.339 |
| Apotheker*innen, Chemiker*innen, Physiker*innen und Psycholog*innen | 469 | 499 | 515 |
| Ärzt*innen gesamt (exkl. MUW-Ärzt*innen)" | 3.601 | 3.622 | 3.754 |
| - Fachärzt*innen | 1.847 | 1.871 | 1.883 |
| - Ausbildungsärzt*innen | 1.329 | 1.335 | 1.432 |
| Pflege gesamt | 12.666 | 12.577 | 12.834 |
| - Diplomierte Pflege | 10.514 | 10.297 | 10.343 |
| - Pflegefachassistenzen | 671 | 844 | 1.062 |
| - Pflegeassistenzen | 1.481 | 1.436 | 1.429 |
| Hebammen | 245 | 247 | 255 |
| MTD* | 2.606 | 2.663 | 2.794 |
| MAB** | 653 | 671 | 695 |
| Lehrpersonal gesamt | 208 | 206 | 205 |
| Lehrlinge*** | 115 | 133 | 147 |
| Studierende der Ausbildungsinitiative | - | - | 133 |
| Verwaltungspersonal | 2.570 | 2.682 | 2.768 |
| Technisches Personal | 682 | 686 | 702 |
| Betriebspersonal | 5.374 | 5.377 | 5.349 |
| Pädag./Sonstig. Personal**** | 179 | 184 | 188 |

* MTD – Gehobene medizinisch-technische Dienste
 ** MAB – Medizinische Assistenzberufe
 *** Lehrlinge des Wiener Gesundheitsverbundes sowie zugeteilte Lehrlinge des Magistrates der Stadt Wien
 **** Kindergartenpädagog*innen, Sozialarbeiter*innen, Sozialpädagog*innen, muttersprachliche Berater*innen

Anzahl Beschäftigte nach Einrichtungen

Im Jahr 2024 wurden die Ausbildungsstandorte (Campus Leopoldstadt, Campus Favoriten, Campus Donaustadt, Campus Alsergrund sowie die Studienbereiche des WIGEV für den Bachelor Gesundheits- und Krankenpflege an der FH Campus Wien) organisatorisch an die Teilunternehmung Management und Serviceeinheiten (TU MSE)* angegliedert. Zuvor waren

diese organisatorisch der Klinik Ottakring, der Klinik Favoriten, der Klinik Donaustadt und dem Universitätsklinikum AKH zugeordnet. Diese organisatorische Änderung erhöht gegenüber 2023 die Anzahl an Dienstposten und Mitarbeiter*innen in der TU MSE gegenüber dem Vorjahr und bewirkt eine reduzierte Anzahl an Dienstposten in den betroffenen Kliniken.

| Anzahl Beschäftigte | 31.12.2022 | 31.12.2023 | 31.12.2024 |
|------------------------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Wiener Gesundheitsverbund | 29.368 | 29.547 | 30.339 |
| TU MSE | 708 | 742 | 990 |
| - GED Management | 353 | 369 | 386 |
| - Serviceeinheiten | 309 | 332 | 351 |
| - Ausbildungsstätten** | 46 | 41 | 253 |
| TU WSK | 18.791 | 18.747 | 19.111 |
| - Therapiezentrum Ybbs - Psychiatrische Klinik | 328 | 330 | 335 |
| - Klinik Favoriten | 2.574 | 2.575 | 2.613 |
| - Klinik Hietzing | 2.892 | 3.268 | 3.316 |
| - Klinik Landstraße | 2.334 | 2.304 | 2.402 |
| - Klinik Ottakring | 3.304 | 3.373 | 4.207 |
| - Klinik Donaustadt | 3.411 | 3.413 | 3.512 |
| - Klinik Penzing*** | 1.377 | 884 | 39 |
| - Klinik Floridsdorf | 2.571 | 2.600 | 2.687 |
| TU AKH* | 6.412 | 6.570 | 6.721 |
| TU PFLEGE | 3.457 | 3.488 | 3.517 |

* exkl. MUW-Ärzt*innen
 ** inkl. WIGEV-Mitarbeiter*innen an der FH Campus Wien
 *** 2024: Dienstzuteilung Mitarbeiter*innen von KPE nach KOR und KHI

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 Vollzeitäquivalente gibt Aufschluss über die WIGEV-Personalkapazitäten. Damit lassen sich auch die Kapazitäten verschiedener Bereiche miteinander vergleichen.

| VZÄ | 31.12.2022 | 31.12.2023 | 31.12.2024 |
|---------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Berufsgruppen gesamt | 27.231 | 27.264 | 27.931 |
| Apotheker*innen, Chemiker*innen, Physiker*innen und Psycholog*innen | 374 | 399 | 407 |
| Ärzt*innen gesamt (exkl. MUW-Ärzt*innen) | 3.407 | 3.383 | 3.498 |
| - Fachärzt*innen | 1.713 | 1.711 | 1.706 |
| - Ausbildungsärzt*innen | 1.302 | 1.295 | 1.401 |
| Pflege gesamt | 11.429 | 11.298 | 11.498 |
| - Diplomierte Pflege | 9.401 | 9.161 | 9.169 |
| - Pflegefachassistenten | 645 | 801 | 1.001 |
| - Pflegeassistenten | 1.383 | 1.336 | 1.328 |
| Hebammen | 201 | 197 | 206 |
| MTD* | 2.281 | 2.307 | 2.410 |
| MAB** | 639 | 654 | 676 |
| Lehrpersonal gesamt | 193 | 192 | 192 |
| Lehrlinge*** | 115 | 133 | 147 |
| Studierende der Ausbildungsinitiative | - | - | 133 |
| Verwaltungspersonal | 2.459 | 2.562 | 2.636 |
| Technisches Personal | 680 | 680 | 695 |
| Betriebspersonal | 5.309 | 5.311 | 5.286 |
| Pädag./Sonstig. Personal**** | 143 | 147 | 148 |

- * MTD – Gehobene medizinisch-technische Dienste
- ** MAB – Medizinische Assistenzberufe
- *** Lehrlinge des Wiener Gesundheitsverbundes sowie zugewiesene Lehrlinge des Magistrates der Stadt Wien
- **** Kindergartenpädagog*innen, Sozialarbeiter*innen, Sozialpädagog*innen, muttersprachliche Berater*innen

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 | 31.12.2022 | 31.12.2023 | 31.12.2024 |
|------------------------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Wiener Gesundheitsverbund | 27.231 | 27.264 | 27.931 |
| TU MSE | 685 | 719 | 956 |
| - GED Management | 341 | 355 | 371 |
| - Serviceeinheiten | 304 | 327 | 346 |
| - Ausbildungsstätten** | 41 | 37 | 239 |
| TU WSK | 17.428 | 17.314 | 17.614 |
| - Therapiezentrum Ybbs - Psychiatrische Klinik | 301 | 303 | 305 |
| - Klinik Favoriten | 2.405 | 2.390 | 2.418 |
| - Klinik Hietzing | 2.670 | 2.992 | 3.044 |
| - Klinik Landstraße | 2.163 | 2.132 | 2.214 |
| - Klinik Ottakring | 3.065 | 3.118 | 3.888 |
| - Klinik Donaustadt | 3.149 | 3.143 | 3.226 |
| - Klinik Penzing*** | 1.277 | 831 | 37 |
| - Klinik Floridsdorf | 2.397 | 2.405 | 2.482 |
| TU AKH* | 5.886 | 5.991 | 6.107 |
| TU PFLEGE | 3.232 | 3.240 | 3.254 |

- * exkl. MUW-Ärzt*innen
- ** Aufgrund der Datenharmonisierung sind die WIGEV-Mitarbeiter*innen an der FH Campus Wien im Personalstand des WIGEV enthalten.
- *** 2024: Dienstzuteilung Mitarbeiter*innen von KPE nach KOR und KHI

Skill & Grade Mix: Einsatz von Pflegefachassistenten und Pflegeassistenten

Die Berufsgruppe der Pflegefachassistenten wurde erfolgreich in den Wiener Gesundheitsverbund integriert.

Unsere Kliniken bieten Spitzenmedizin auf höchstem Niveau. Für alle – unabhängig von Einkommen, Herkunft, Geschlecht oder Alter.

Besetzungsgrad

In der Berechnung des Besetzungsgrades sind bis auf die Lehrlinge alle Berufsgruppen des Wiener Gesundheitsverbundes enthalten.

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

Für folgende Berufsgruppen wird pro Einrichtung auch der Besetzungsgrad für die Jahre 2022 bis 2024 dargestellt:

Die Berechnung des Besetzungsgrades wird jeweils per Stichtag durchgeführt.



Foto: WIGEV / Eva Kelety

Besetzungsgrad

Nach Einrichtungen: WIGEV gesamt

| WIGEV gesamt | 31.12.2022 | 31.12.2023 | 31.12.2024 |
|------------------------------------------------|----------------|----------------|----------------|
| | Besetzungsgrad | Besetzungsgrad | Besetzungsgrad |
| Wiener Gesundheitsverbund | 93,82% | 94,15% | 95,72% |
| TU MSE | 84,71% | 86,52% | 90,74% |
| TU WSK | 93,87% | 94,01% | 95,95% |
| - Therapiezentrum Ybbs - Psychiatrische Klinik | 94,42% | 95,01% | 96,11% |
| - Klinik Favoriten | 92,56% | 94,03% | 97,27% |
| - Klinik Hietzing | 90,76% | 92,72% | 94,59% |
| - Klinik Landstraße | 95,72% | 94,37% | 95,18% |
| - Klinik Ottakring | 94,27% | 93,58% | 95,37% |
| - Klinik Donaustadt | 95,75% | 94,88% | 97,52% |
| - Klinik Penzing | 93,06% | 90,32% | 90,67% |
| - Klinik Floridsdorf | 94,61% | 96,00% | 97,65% |
| TU AKH* | 94,08% | 94,85% | 96,49% |
| TU PFLEGE | 95,16% | 95,46% | 94,60% |

Nach Einrichtungen und Berufsgruppen: Ärzt*innen

| Ärztliches Personal | 31.12.2022 | 31.12.2023 | 31.12.2024 |
|------------------------------------------------|----------------|----------------|----------------|
| | Besetzungsgrad | Besetzungsgrad | Besetzungsgrad |
| Wiener Gesundheitsverbund (ohne MSE) | 94,72% | 94,46% | 94,32% |
| TU WSK | 95,53% | 95,53% | 94,89% |
| - Therapiezentrum Ybbs - Psychiatrische Klinik | 73,80% | 75,03% | 71,79% |
| - Klinik Favoriten | 95,77% | 92,85% | 95,98% |
| - Klinik Hietzing | 95,07% | 97,95% | 99,85% |
| - Klinik Landstraße | 97,30% | 96,68% | 96,43% |
| - Klinik Ottakring | 95,99% | 94,97% | 93,22% |
| - Klinik Donaustadt | 98,13% | 97,68% | 93,95% |
| - Klinik Penzing | 89,04% | 86,38% | 89,53% |
| - Klinik Floridsdorf | 93,65% | 94,99% | 92,11% |
| TU AKH* | 77,14% | 80,00% | 60,00%** |
| TU PFLEGE | 77,37% | 82,88% | 81,91% |

* Ärztliche Direktion und Transplantzentrum – exkl. Personal der Medizinischen Universität Wien

** Dienstpostenverschiebung

Nach Einrichtungen und Berufsgruppen: Pflege

| Pflegepersonal | 31.12.2022 | 31.12.2023 | 31.12.2024 |
|------------------------------------------------|----------------|----------------|----------------|
| | Besetzungsgrad | Besetzungsgrad | Besetzungsgrad |
| Wiener Gesundheitsverbund (ohne MSE) | 93,21% | 92,66% | 95,17% |
| TU WSK | 92,72% | 91,64% | 95,44% |
| - Therapiezentrum Ybbs - Psychiatrische Klinik | 97,35% | 97,54% | 97,32% |
| - Klinik Favoriten | 89,85% | 90,10% | 97,78% |
| - Klinik Hietzing | 86,53% | 87,90% | 91,20% |
| - Klinik Landstraße | 96,59% | 93,03% | 92,74% |
| - Klinik Ottakring | 92,01% | 90,49% | 94,46% |
| - Klinik Donaustadt | 95,38% | 93,15% | 99,17% |
| - Klinik Penzing | 96,09% | 89,62% | 89,84% |
| - Klinik Floridsdorf | 94,45% | 96,28% | 99,26% |
| TU AKH* | 93,19% | 92,70% | 94,37% |
| TU PFLEGE | 94,88% | 95,93% | 95,40% |

Nach Einrichtungen und Berufsgruppen: MTD

| MTD-Personal | 31.12.2022 | 31.12.2023 | 31.12.2024 |
|------------------------------------------------|----------------|----------------|----------------|
| | Besetzungsgrad | Besetzungsgrad | Besetzungsgrad |
| Wiener Gesundheitsverbund (ohne MSE) | 97,85% | 95,54% | 96,21% |
| TU WSK | 97,46% | 95,29% | 95,83% |
| - Therapiezentrum Ybbs - Psychiatrische Klinik | 105,56% | 91,89% | 91,89% |
| - Klinik Favoriten | 101,95% | 99,46% | 97,47% |
| - Klinik Hietzing | 95,71% | 92,33% | 94,49% |
| - Klinik Landstraße | 98,27% | 96,49% | 95,48% |
| - Klinik Ottakring | 98,64% | 94,84% | 96,41% |
| - Klinik Donaustadt | 98,19% | 94,45% | 96,04% |
| - Klinik Penzing | 94,30% | 96,09% | 94,70% |
| - Klinik Floridsdorf | 93,77% | 95,98% | 96,01% |
| TU AKH* | 97,88% | 95,76% | 96,86% |
| TU PFLEGE | 101,21% | 96,70% | 96,39% |



Führungskräfte

Die nachfolgende Tabelle stellt die Entwicklung der Führungskräfte (Personen) des klinischen Bereiches

im Wiener Gesundheitsverbund nach Berufsgruppen dar:

| Führungskräfte im WIGEV | 31.12.2022 | | 31.12.2023 | | 31.12.2024 | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|--------------|------------|--------------|------------|--------------|
| | Gesamt | Frauenanteil | Gesamt | Frauenanteil | Gesamt | Frauenanteil |
| Ärzt*innen - Ärztliche*r Direktor*in - Primärärzt*in | 116 | 24,14% | 105 | 23,81% | 113 | 27,43% |
| Diplomierte Pflegekräfte - Pflegedirektor*in - Ober*in - Bereichsleiter*in Pflege - Stationsleiter*in Pflege | 720 | 81,53% | 711 | 81,29% | 697 | 79,34% |
| MTD* - Leiter*in MTD - Bereichsleiter*in MTD - Leitende*r Kardiotechniker*in | 37 | 81,08% | 36 | 80,56% | 41 | 80,49% |

* MTD – Gehobene medizinisch-technische Dienste

Dem Wiener Gesundheitsverbund sind die Themen Führung und Führungskräfteentwicklung wichtig. Bestehende Führungskräfte werden mit diversen Fortbildungs- und Coaching-Angeboten unterstützt. Zusätzlich entwickelt das Unternehmen Führungspotenziale laufend weiter. 2021 wurde die Führungskräfteausbildung völlig neu konzipiert. Berufsbegleitend haben Angehörige aller Berufsgruppen die Möglichkeit, ab Übernahme einer Führungsaufgabe am Führungskräfte-Entwicklungsprogramm teilzunehmen. Schwerpunkte der Ausbildung sind:

- Multiprofessionelle Zusammenarbeit
- Personalentwicklung
- (Flexible) Führungsmodelle
- Selbstreflexion

Das große Interesse am Ausbildungsprogramm zeigt das hohe Potenzial, das im Unternehmen vorhanden ist, und welche hohe Bereitschaft zur Übernahme von Führungsverantwortung besteht.

Die Anzahl der Führungskräfte bleibt 2024 im Vergleich zum Vorjahr in allen ausgewiesenen Bereichen stabil. Dies gilt auch für den Frauenanteil.

Ärzt*innen

Bei den Führungskräften des ärztlichen Personals besteht ein leichter Anstieg von 2023 auf 2024. Bei den Ärztinnen ist mit einer Zunahme von rund 24 % auf 27 % eine erfreuliche Entwicklung zu verzeichnen.

Diplomierte Pflege

Im Bereich der diplomierten Pflege ist ein leichter 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 knapp 80 % und schwankt nur geringfügig.

Gehobene medizinisch-technische Dienste

Der Anteil der Führungskräfte ist in der Berufsgruppe der MTD leicht gestiegen. Der Frauenanteil in Führungspositionen in der Berufsgruppe der MTD liegt bei 80 %.



Foto: Wiener Gesundheitsverbund / ArtMedia

Teilbeschäftigung

| Teilbeschäftigung | 31.12.2022 | | 31.12.2023 | | 31.12.2024 | |
|---------------------------------------------------------------------|----------------------|---------------|----------------------|---------------|----------------------|---------------|
| | MA*innen in Teilzeit | %-Anteil | MA*innen in Teilzeit | %-Anteil | MA*innen in Teilzeit | %-Anteil |
| Berufsgruppen gesamt | 6.541 | 22,27% | 6.926 | 23,44% | 7.369 | 24,29% |
| Apotheker*innen, Chemiker*innen, Physiker*innen und Psycholog*innen | 245 | 52,24% | 256 | 51,30% | 276 | 53,59% |
| Ärzt*innen (exkl. MUW-Ärzt*innen) | 556 | 15,44% | 645 | 17,81% | 710 | 18,91% |
| - Fachärzt*innen | 379 | 20,52% | 425 | 22,72% | 480 | 25,49% |
| - Ausbildungsärzt*innen | 87 | 6,55% | 117 | 8,76% | 107 | 7,47% |
| Pflege gesamt | 3.977 | 31,40% | 4.133 | 32,86% | 4.350 | 33,89% |
| - Diplomierte Pflege | 3.561 | 33,87% | 3.647 | 35,42% | 3.790 | 36,64% |
| - Pflegefachassistenten | 90 | 13,41% | 152 | 18,01% | 218 | 20,53% |
| - Pflegeassistenten | 326 | 22,01% | 334 | 23,26% | 342 | 23,93% |
| Hebammen | 120 | 48,98% | 135 | 54,66% | 140 | 54,90% |
| MTD* | 911 | 34,96% | 977 | 36,69% | 1.068 | 38,22% |
| MAB** | 40 | 6,13% | 47 | 7,00% | 53 | 7,63% |
| Lehrpersonal gesamt | 51 | 24,52% | 45 | 21,84% | 44 | 21,46% |
| Lehrlinge/Auszubildende | - | - | - | - | 1 | 0,68% |
| Studierende der Ausbildungsinitiative | - | - | - | - | - | - |
| Verwaltungspersonal | 326 | 12,68% | 351 | 13,09% | 386 | 13,95% |
| Technisches Personal | 4 | 0,59% | 14 | 2,04% | 16 | 2,28% |
| Betriebspersonal | 207 | 3,85% | 212 | 3,94% | 204 | 3,81% |
| Pädag./Sonstig. Personal**** | 104 | 58,10% | 111 | 60,33% | 121 | 64,36% |

* MTD – Gehobene medizinisch-technische Dienste

** MAB – Medizinische Assistenzberufe

*** Aus Datenschutzgründen wird eine Mitarbeiter*innenanzahl unter 10 Personen nicht angeführt

**** Kindergartenpädagog*innen, Sozialarbeiter*innen, Sozialpädagog*innen, muttersprachliche Berater*innen

Der Trend zu Dienstverhältnissen in Teilzeit hält weiter an. In allen Berufsgruppen stieg dementsprechend auch 2024 im Vergleich zum Vorjahr die Teilbeschäftigungsquote leicht an.

Der Wunsch nach Teilzeitbeschäftigungsmodellen nimmt am Arbeitsmarkt generell zu – der Wiener Gesundheitsverbund bildet hier keine Ausnahme und stellt sich den damit verbundenen organisatorischen Herausforderungen.

Neuaufnahmen

2024 verzeichnete der Wiener Gesundheitsverbund mit 3.368 neuen Mitarbeiter*innen ein neuerliches Aufnahmeplus von 6,2 Prozent im Vergleich zum Vorjahr.

Die in den verschiedenen Bereichen gesetzten Maßnahmen zeigen Wirkung.

| Eintritte | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Berufsgruppen gesamt | 2.939 | 3.171 | 3.368 |
| Apotheker*innen, Chemiker*innen, Physiker*innen und Psycholog*innen | 69 | 88 | 54 |
| Ärzt*innen (exkl. MUW-Ärzt*innen) | 616 | 617 | 635 |
| - Fachärzt*innen | 80 | 108 | 83 |
| - Ausbildungsärzt*innen | 493 | 475 | 513 |
| Pflege gesamt | 946 | 1.040 | 1.192 |
| - Diplomierte Pflege | 582 | 679 | 787 |
| - Pflegefachassistenzen | 211 | 205 | 258 |
| - Pflegeassistenzen | 153 | 156 | 147 |
| Hebammen | 26 | 39 | 33 |
| MTD* | 301 | 269 | 262 |
| MAB** | 74 | 68 | 63 |
| Lehrpersonal gesamt | 6 | 5 | 4 |
| Lehrlinge/Auszubildende | 27 | 81 | 54 |
| Studierende der Ausbildungsinitiative | - | - | 146 |
| Verwaltungspersonal | 325 | 392 | 408 |
| Technisches Personal | 46 | 54 | 65 |
| Betriebspersonal | 470 | 494 | 416 |
| Pädag./Sonstig. Personal*** | 33 | 24 | 36 |

* MTD – Gehobene medizinisch-technische Dienste

** MAB – Medizinische Assistenzberufe

*** Kindergartenpädagog*innen, Sozialarbeiter*innen, Sozialpädagog*innen, muttersprachliche Berater*innen

Datenquelle: WIGEV-DWH

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.

| Austritte | 2022 | | 2023 | | 2024 | |
|---------------------------------------------------------------------|------------------|---------------|------------------|---------------|------------------|---------------|
| | Austritte gesamt | davon Pension | Austritte gesamt | davon Pension | Austritte gesamt | davon Pension |
| Berufsgruppen gesamt | 3117 | 858 | 3047 | 873 | 2698 | 748 |
| Apotheker*innen, Chemiker*innen, Physiker*innen und Psycholog*innen | 41 | 7 | 55 | 9 | 51 | 8 |
| Ärzt*innen (exkl. MUW-Ärzt*innen) | 628 | 99 | 575 | 95 | 513 | 61 |
| - Fachärzt*innen | 227 | 72 | 192 | 65 | 193 | 44 |
| davon Ausbildungs-ärzt*innen | 336 | - | 319 | - | 279 | - |
| Pflege gesamt | 1121 | 331 | 1121 | 366 | 1034 | 333 |
| - Diplomierte Pflege | 889 | 280 | 907 | 316 | 825 | 290 |
| - Pflegefachassistenzen | 52 | - | 70 | 1 | 78 | 1 |
| - Pflegeassistenzen | 180 | 51 | 144 | 49 | 131 | 42 |
| Hebammen | 28 | 9 | 33 | 10 | 19 | 3 |
| MTD* | 309 | 73 | 312 | 68 | 238 | 54 |
| MAB** | 65 | 25 | 66 | 22 | 56 | 23 |
| Lehrpersonal gesamt | 8 | 5 | 8 | 6 | 8 | 7 |
| Lehrlinge/Auszubildende | 4 | - | 11 | - | 16 | - |
| Studierende der Ausbildungsinitiative | - | - | - | - | 3 | - |
| Verwaltungspersonal | 300 | 70 | 310 | 83 | 284 | 65 |
| Technisches Personal | 57 | 33 | 53 | 24 | 50 | 26 |
| Betriebspersonal | 534 | 200 | 469 | 184 | 392 | 161 |
| Pädag./Sonstig. Personal** | 22 | 6 | 34 | 6 | 34 | 7 |

* MTD - Gehobene medizinisch-technische Dienste, ** MAB – Medizinische Assistenzberufe

** Kindergartenpädagog*innen, Sozialarbeiter*innen, Sozialpädagog*innen, muttersprachliche Berater*innen; Datenquelle: WIGEV-DWH

Austritte Ärzt*innen in Ausbildung

Der Wiener Gesundheitsverbund ist der größte Auszubildner 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.

- Ärzt*innen, die ihre Basisausbildung im WIGEV abgeschlossen haben und bei anderen Spitalsträgern 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 Kategorie „Ausbildungsärzt*innen“ in der obigen Tabelle umfasst:

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

Gesamtfluktuation

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 Personalfuktuation zeigt den Prozentsatz der Mitarbeiter*innen, die innerhalb eines bestimmten Zeitraums das Unternehmen verlassen haben, im Verhältnis zur Gesamtmitarbeiter*innenanzahl an. Diese Kennzahl wird von mehreren Faktoren beeinflusst. Zum Beispiel kann zwischen unternehmensexterner und interner Fluktuation unterschieden werden. Die interne Fluktuation (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 Fluktuation eines Unternehmens. Abgänge, bei denen das Dienstverhältnis aus anderen, nicht natürlichen Fluktuationsgründen endet, machen die unternehmensexterne Fluktuation aus. Sowohl unternehmensexterne als auch natürliche Fluktuation werden in der Gesamtfluktuation zusammengefasst.

Natürliche Abgänge von mehreren Personen wirken sich in kleineren Abteilungen stärker aus als in größeren Organisationseinheiten.

Der Wiener Gesundheitsverbund monitiert laufend die Gesamtfluktuation.

Nach Einrichtungen

| Gesamtfluktuation | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------------|---------------|---------------|--------------|
| WIGEV Gesamt | 10,70% | 10,45% | 9,13% |
| TU MSE | 7,33% | 7,91% | 7,90% |
| TU WSK | 11,04% | 11,01% | 9,04% |
| TU AKH | 10,65% | 9,73% | 9,55% |
| TU PFLEGE | 9,72% | 9,34% | 9,21% |

Datenquelle: WIGEV-DWH

Nach Berufsgruppen

| Gesamtfluktuation | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|--------------|
| Berufsgruppen gesamt | 10,70% | 10,45% | 9,13% |
| Apotheker*innen, Chemiker*innen, Physiker*innen und Psycholog*innen | 8,82% | 11,22% | 9,96% |
| Ärzt*innen (exkl. MUW-Ärzt*innen) | 17,84% | 16,14% | 14,14% |
| - Fachärzt*innen | 12,51% | 10,52% | 10,43% |
| - Ausbildungsärzt*innen | 26,44% | 24,28% | 20,62% |
| Pflege gesamt | 8,92% | 9,01% | 8,23% |
| - Diplomierte Pflege | 8,44% | 8,84% | 8,09% |
| - Pflegefachassistenten | 9,22% | 9,42% | 8,29% |
| - Pflegeassistenten | 12,17% | 10,02% | 9,21% |
| Hebammen | 12,07% | 13,92% | 7,76% |
| MTD* | 11,19% | 11,35% | 8,69% |
| MAB** | 9,77% | 9,72% | 8,18% |
| Lehrpersonal gesamt | 4,71% | 4,71% | 4,62% |
| Lehrlinge/Auszubildende | 3,81% | 9,09% | 12,12% |
| Studierende der Ausbildungsoffensive (Pflege, MTD) | - | - | 6,25% |
| Verwaltungspersonal | 12,05% | 12,13% | 10,72% |
| Technisches Personal | 8,44% | 7,81% | 7,25% |
| Betriebspersonal | 10,06% | 8,84% | 7,40% |
| Pädag./sonst. Personal*** | 12,72% | 19,10% | 18,78% |

* MTD – Gehobene medizinisch-technische Dienste

** MAB – Medizinische Assistenzberufe

*** Kindergartenpädagog*innen, Sozialarbeiter*innen, Sozialpädagog*innen, muttersprachliche Berater*innen

Datenquelle: WIGEV-DWH

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. Frei werdende Ausbildungsplätze werden laufend neu besetzt.

Lehrlinge/Auszubildende

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

Krankheitsbedingte Fehlzeiten

Methodik

Die Berechnung der „Krankheitsbedingten Fehlzeiten“ basiert auf der Sollarbeitszeit und enthält Absenzen aufgrund von Krankheit, Dienstunfall und Kuraufenthalten. Nicht enthalten sind Kurzzeitkrankstände mit einer Dauer von bis zu 3 Arbeitstagen.

Die Darstellung ist an die Systematik im Personalbericht der Stadt Wien angepasst, die Daten sind mit dem Bericht des Vorjahres nicht vergleichbar. Um dennoch einen transparenten Vergleich zu ermöglichen, haben wir die letzten 3 Jahre dargestellt.

Nach Berufsgruppen

| Krankheitsbedingte Fehlzeiten pro Mitarbeiter*in | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Berufsgruppen gesamt | 17,68 | 15,34 | 14,90 |
| Apotheker*innen, Chemiker*innen, Physiker*innen und Psycholog*innen | 8,74 | 6,28 | 5,80 |
| Ärzt*innen gesamt (exkl. MUW-Ärzt*innen)*** | | | 6,03 |
| Pflege gesamt | 18,49 | 16,12 | 14,76 |
| Hebammen | 11,04 | 9,92 | 8,41 |
| MTD* | 13,41 | 11,92 | 10,00 |
| MAB** | 26,87 | 23,73 | 20,69 |
| Lehrpersonal gesamt | 9,81 | 10,59 | 6,93 |
| Lehrlinge/Auszubildende | 18,64 | 12,52 | 8,48 |
| Studierende der Ausbildungsinitiative | 0,00 | 0,00 | 1,43 |
| Verwaltungspersonal | 15,99 | 14,24 | 14,23 |
| Technisches Personal | 21,30 | 18,50 | 17,11 |
| Betriebspersonal | 30,39 | 26,12 | 25,52 |
| Pädag./Sonstig. Personal | 10,70 | 12,03 | 10,19 |

* MTD – Gehobene medizinisch-technische Dienste
 ** MAB – Medizinische Assistenzberufe
 *** Aufgrund einer technischen Umstellung liegen für 2022 und 2023 keine Werte vor.
 **** Kindergartenpädagog*innen, Sozialarbeiter*innen, Sozialpädagog*innen, muttersprachliche Berater*innen

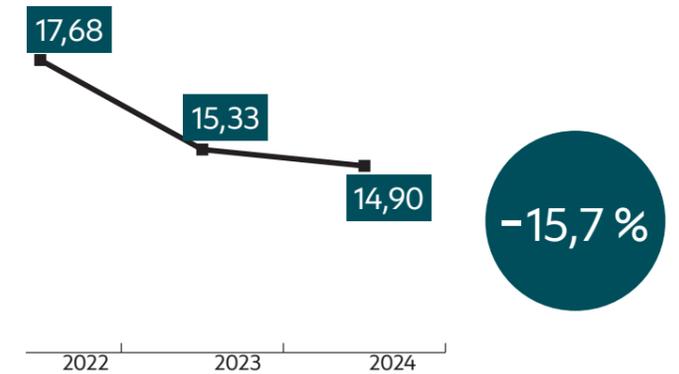
Nach Einrichtungen

| Krankheitsbedingte Fehlzeiten pro Mitarbeiter*in | 2022 | 2023 | 2024 |
|--------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| Wiener Gesundheitsverbund | 17,68 | 15,33 | 14,90 |
| TU MSE | 14,04 | 12,84 | 12,21 |
| TU WSK | 16,48 | 14,31 | 14,55 |
| - Therapiezentrum Ybbs – Psychiatrische Klinik | 19,03 | 13,82 | 14,87 |
| - Klinik Favoriten | 15,58 | 13,43 | 12,83 |
| - Klinik Hietzing | 17,02 | 14,74 | 16,10 |
| - Klinik Landstraße | 15,30 | 13,07 | 13,79 |
| - Klinik Ottakring | 15,72 | 14,49 | 14,91 |
| - Klinik Donaustadt | 17,26 | 14,78 | 14,61 |
| - Klinik Penzing | 20,90 | 18,29 | 18,24 |
| - Klinik Floridsdorf | 14,96 | 13,14 | 13,14 |
| TU AKH* | 17,94 | 14,87 | 13,30 |
| TU PFLEGE | 24,47 | 22,48 | 20,62 |

* exkl. MUW-Ärzt*innen

Krankheitsbedingte Fehlzeiten

Die krankheitsbedingten Fehlzeiten im Wiener Gesundheitsverbund sind seit dem Jahr 2022 rückläufig. Dieser positive Trend ist unter anderem auf das Ende der Corona-Pandemie zurückzuführen. Darüber hinaus leisten zahlreiche Maßnahmen zur Gesundheitsförderung – etwa Angebote wie Rückenschule, Burnout-Prävention und Stressmanagement – einen wichtigen Beitrag zur Stabilisierung und Verbesserung der Mitarbeiter*innengesundheit.



Altersstruktur 2024

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.

| | 31.12.2022 | | 31.12.2023 | | 31.12.2024 | |
|----------------------------|------------|--------|------------|--------|------------|--------|
| Lebensalter (Durchschnitt) | 44,5 Jahre | | 44,3 Jahre | | 44,1 Jahre | |
| Jahre | Personen | Anteil | Personen | Anteil | Personen | Anteil |
| unter 20 Jahre | 194 | 0,7% | 233 | 0,8% | 248 | 0,8% |
| 21 - 25 Jahre | 1.578 | 5,4% | 1.601 | 5,4% | 1.776 | 5,9% |
| 26 - 30 Jahre | 3.186 | 10,8% | 3.318 | 11,2% | 3.510 | 11,6% |
| 31 - 40 Jahre | 6.447 | 22,0% | 6.559 | 22,2% | 6.835 | 22,5% |
| 41 - 50 Jahre | 7.314 | 24,9% | 7.177 | 24,3% | 7.248 | 23,9% |
| 51 - 55 Jahre | 4.971 | 16,9% | 4.916 | 16,6% | 4.702 | 15,5% |
| 56 - 60 Jahre | 4.537 | 15,4% | 4.535 | 15,3% | 4.735 | 15,6% |
| 61 - 65 Jahre | 1.132 | 3,9% | 1.189 | 4,0% | 1.265 | 4,2% |
| über 65 Jahre | 9 | 0,0% | 19 | 0,1% | 20 | 0,1% |

Das Durchschnittsalter im Wiener Gesundheitsverbund liegt bei 44,1 Jahren und ist damit im Vergleich zum Vorjahr um 0,2 Jahre zurückgegangen. Angesichts der demografischen Entwicklung setzt der Wiener Gesundheitsverbund auf die Schaffung altersgerechter Arbeitsbedingungen.

Auch in der Arbeitsorganisation wird auf die spezifischen Bedürfnisse einer alternden Belegschaft Rücksicht genommen.

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

Ein weiterer wesentlicher Aspekt in der Gesundheitsförderung ist der Aspekt Gender & Diversität. 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.

Wesentlichen Stellenwert haben hierbei die Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung. Die Palette der im WIGEV angebotenen Leistungen ist sehr breit. Sie umfasst:

- Ergonomisches Büromobiliar & technische Ausstattung auf Stationen (z. B. Hebe- und Tragehilfen)
- Angebote zur Stressreduktion und Burnout-Prophylaxe
- Beratungsangebote der Psychologischen Servicestelle
- Coaching-Angebote
- Seminar- und Vortragsprogramme zu diversen gesundheitsbezogenen Themen
- Sportangebote

Haus der Arbeitsfähigkeit

Das Haus der Arbeitsfähigkeit bildet die Basis für betriebliche Gesundheitsförderung im Wiener Gesundheitsverbund. Die Gliederung in die 4 Stockwerke (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.

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.

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

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 Betriebliche Gesundheitsförderung (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.

Wir sorgen dafür, dass unsere Mitarbeiter*innen ihre Aufgaben bestens erfüllen können, und bieten krisensichere Berufe mit Zukunft.

**WIGEV als
attraktiver
Arbeitgeber**



WIGEV als attraktiver Arbeitgeber

Wir bieten unseren Mitarbeiter*innen langfristige Perspektiven und Entwicklungsmöglichkeiten in einem der größten Unternehmen des Landes.

MITARBEITER*INNENBINDUNG

- Flexible Arbeitszeitmodelle
- Unterstützung von Fachkarrieren
- Durchlässiges Ausbildungssystem
- Zielgerichtete Talentförderung, Exzellenzprogramme

GEHALTSATTRAKTIVIERUNGEN

- Erhöhung der Sonn- und Feiertagszulagen
- Erhöhung der Nachtdienstzulagen
- 2 Gutstunden je Nachtdienst
- Einspring-Prämie für kurzfristig angeordnete Zusatzdienste
- Gehaltsfestsetzung für Mitarbeiter*innen in eine höhere Gehaltsstufe

RECRUITING

- Anwerbebonus
- Aufbau von Recruiting-Kanälen    
- Imagekampagnen (Schwerpunkte Pflege, Mangelfächer)
- Jobmessen

AUS- UND WEITERBILDUNG

- Ausbau der Ausbildungsplätze
- Erhöhung von Fortbildungstagen und -geld für Ärzt*innen
- Bildungsangebote innerhalb der Dienstzeit
- Coachings und Supervisionsangebote
- Nursing4Vienna

Lernen von den
Besten: Wir sind
größter Ausbildner
für Gesundheits-
und Pflegeberufe
in Österreich.

Aus- und Weiterbildung



➔ Ausbau Ausbildungsplätze – Medizin

Medizinausbildung

Zu Beginn einer angestrebten Karriere als Ärzt*in steht das Medizinstudium. Hier ist der Wiener Gesundheitsverbund ein wichtiger Kooperationspartner für heimische medizinische Universitäten, allen voran für die Medizinische Universität Wien.

Im Jahr 2024 kam eine wesentliche Neuerung dazu. Der WIGEV vergibt Stipendien für Medizinstudierende, die eine ärztliche Ausbildung in einem Mangelfach anstreben. Die Bewerbung vor Beginn des Medizinstudiums ist möglich für einen Studienplatz nach § 71c Universitätsgesetz. Geeignete Kandidat*innen erhalten einen Studienplatz an der Medizinischen Universität Wien und verpflichten sich zur Arbeit im öffentlichen Gesundheitssystem nach Abschluss ihrer ärztlichen Ausbildung. Die Bewerbung für ein Stipendium während des Medizinstudiums ist über unseren Partner, die Agentur für Bildung & Internationalisierung (OeAD), möglich.

In zahlreichen Praktika erwerben die Studierenden klinische Fertigkeiten und machen erste Praxiserfahrungen. Im Klinisch-Praktischen Jahr (KPJ) verbringen Studierende dreimal 16 Wochen (zu je 35 Wochenstunden) in einer WIGEV-Klinik. In dieser Zeit erhalten sie eine Aufwandsentschädigung.

Die Möglichkeit, das KPJ im Wiener Gesundheitsverbund zu absolvieren, nutzen vor allem Studierende der Medizinischen Universität Wien (MUW), gefolgt von Studierenden der Sigmund Freud PrivatUniversität (SFU). Auch Studierende der medizinischen Universitäten Graz, Linz und Innsbruck, weiterer österreichischer Privatuniversitäten und ausländischer Universitäten nutzen dieses Angebot.

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, besteht diese aus 9 Monaten Basisausbildung, 27 Monaten Spitalsturnus und 6 Monaten Lehrpraxis im niedergelassenen Bereich (dreieinhalb Jahre gesamt). Auf dem Weg zur*zum Fachärzt*in können die Auszubildenden aus 41 unterschiedlichen Sonderfächern auswählen. Jedes dieser Sonderfächer erfordert 9 Monate Basisausbildung, eine Sonderfach-Grundausbildung (SFG) und eine Sonderfach-Schwerpunktausbildung (SFS). Jede Fachärzt*innen-Ausbildung dauert somit zumindest 6 Jahre.

Praktische Ausbildung: Klinisch-Praktisches Jahr

| Durchschnittliche Einstiege/Termin | 2022 | 2023 | 2024 | Tendenz |
|------------------------------------------------------------------|-------|-------|--------|---------|
| Medizinische Universität Wien | 264,7 | 269 | 306 | ↑ |
| Medizinische Universität Innsbruck | 9,4 | 11,7 | 15,5 | ↑ |
| Medizinische Universität Graz | 6,9 | 8,6 | 11,3 | ↑ |
| Johannes Kepler Universität Linz | 3 | 4,3 | 5,67 | ↑ |
| Paracelsus Medizinische Privatuniversität in Salzburg | 0,9 | 1,1 | 0,67 | ↓ |
| Danube Private University in Krems | 0,3 | 0,3 | 1,67 | ↑ |
| Karl Landsteiner Privatuniversität für Gesundheitswissenschaften | 7,3 | 6,6 | 13,67 | ↑ |
| Sigmund Freud PrivatUniversität | 41,7 | 45,3 | 50 | ↑ |
| Medizinische Universität im Ausland | 21,3 | 31,5 | 31,67 | ↑ |
| Gesamt | 355,5 | 378,4 | 436,17 | ↑ |

Gegenüber dem Vorjahresbericht wird nicht mehr die mittlere Anzahl an Einstiegen je Antrittstermin dargestellt, sondern die Anzahl an durchgehend genutzten KPJ-Plätzen. Dadurch ergibt sich ein Niveausprung gegenüber der Darstellung des Vorjahres.

Abschlüsse Ärzt*innenausbildung

2023 gab es im Wiener Gesundheitsverbund 1.350 Ausbildungsplätze für Ärzt*innen. Bis Ende 2024 wurden diese auf 1.470 erhöht. Im Rahmen der Ausbildungsinitiative wurden 60 zusätzliche Stellen für die Ausbildung zur Allgemeinmedizin und 63 für die Ausbildung in einem Mangelfach geschaffen.

Mit Stand 31.12.2024 konnten bereits 48 der 63 zusätzlichen Stellen an geeignete Kandidat*innen vergeben werden.

| Ärztliche Ausbildung | 2022 | 2023 | 2024 |
|-----------------------------|------|------|------|
| Abschlüsse Basisausbildung | 189 | 197 | 208 |
| Abschlüsse Allgemeinmedizin | 82 | 100 | 93 |
| Abschlüsse Sonderfächer | 84 | 125 | 131 |

Basisausbildung

Die Basisausbildung ist die 1. Stufe der postgradualen ärztlichen Ausbildung. Ein Teil der Absolvent*innen schließt daran eine weiterführende Ausbildung in einer 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.

Erhöhung der Ausbildungsstellen für Ärzt*innen

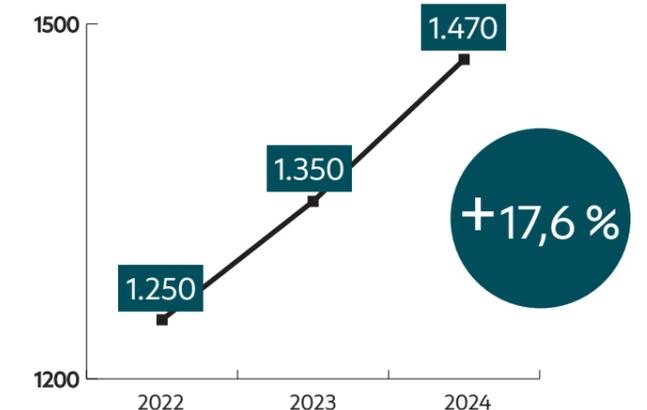
Ärztliche Ausbildung 2024: 1.470 Ausbildungsplätze in 8 Kliniken und 1 Therapiezentrum.

Allgemeinmedizin

Der Spitalsturnus Allgemeinmedizin schließt an die Basisausbildung an und dauert 27 Monate. Im Anschluss erfolgt die 6-monatige 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 Sonderfach-Ausbildung gewinnt Wien neue Fachärzt*innen. 2024 haben 131 Personen ihre Fachärzt*innen-Ausbildung im Wiener Gesundheitsverbund erfolgreich abgeschlossen.

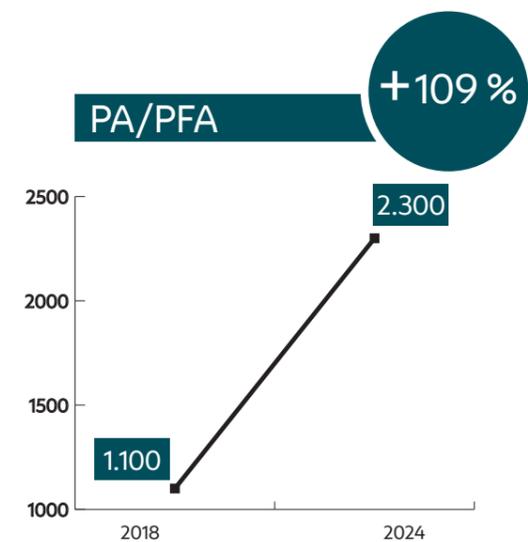


➔ Ausbau Ausbildungsplätze – Pflege

Verdoppelung der Pflege-Ausbildungsplätze auf 4.400

Im Rahmen der Novelle des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes 2016 wurde ein abgestuftes Ausbildungsmodell geschaffen. Neben der Ausbildung zur Diplombierten Gesundheits- und Krankenpflegeperson wurden 2 neue Berufsbilder geschaffen: die Pflegefachassistenz (PFA) und die Pflegeassistenz (PA). Die neuen Berufsbilder ermöglichen einen niederschweligen Zugang zum Pflegeberuf und erweitern so das Potenzial an künftigen Fachkräften. Interessent*innen am Pflegeberuf haben die Möglichkeit, die 1-jährige Ausbildung zur Pflegeassistenz oder die 2-jährige Ausbildung zur Pflegefachassistenz 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 3 Pflegequalifikationsstufen aufgebaute Teams – konsequent um. Der Zuspruch zum abgestuften Pflegeausbildungsmodell ist groß. Entsprechend werden die Ausbildungsplätze kontinuierlich in allen 3 Qualifikationsstufen ausgebaut.



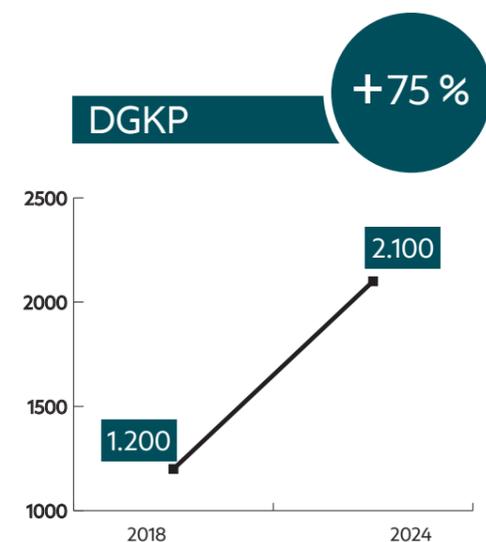
PA – Pflegeassistenz, PFA – Pflegefachassistenz

Ausbau des Pflege-Ausbildungsangebots

2019 wurde die Ausbildungsoffensive „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 neue räumliche und organisatorische Ausrichtung der Pflegeausbildung in der Stadt Wien. Dabei wurden die Ausbildungsplätze für den Pflegebereich aufgestockt, um den Gesundheits- und Krankenpflegebedarf in Wien zu decken. Bis 2024 wurden dafür die Ausbildungsplätze auf 4.400 verdoppelt. Dies gilt für die 3 Sparten der Pflegeausbildung, die an den Campus-Standorten des WIGEV angeboten werden.

- Pflegeassistenz (PA)
- Pflegefachassistenz (PFA)
- FH-Bachelor für Gesundheits- und Krankenpflege (DGKP)

Zur Sicherstellung der Personalressourcen für den Bereich der gehobenen medizinisch-technischen Dienste, Hebammen (MTD) und Medizinischen Assistenzberufe (MAB) wurden insgesamt 2.400 Studien- bzw. Ausbildungsplätze geschaffen.



DGKP – Diplombierte Gesundheits- und Krankenpflegeperson

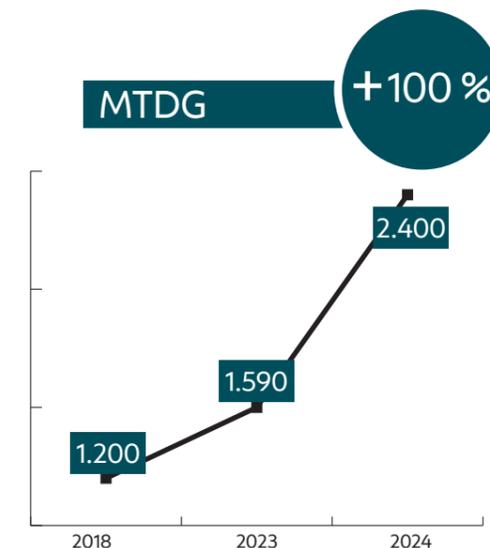
Attraktivierung der Pflegeausbildung – monetäre Anreize

Seit Herbst 2024 bietet der Wiener Gesundheitsverbund Studierenden der Gesundheits- und Krankenpflege mit einem WIGEV-finanzierten Studienplatz die Möglichkeit einer Vollzeitstellung. Mit dieser innovativen Maßnahme wird den Auszubildenden ein gesicherter Lebensunterhalt und Zugang zu zahlreichen Mitarbeiter*innenvorteilen geboten. Gleichzeitig können sie sich uneingeschränkt auf ihr Studium konzentrieren und werden frühzeitig in ihre zukünftigen Teams integriert. Im Gegenzug verpflichten sich die Studierenden, nach Abschluss ihres Studiums mindestens 4 Jahre für den Wiener Gesundheitsverbund tätig zu sein.

Bereits im ersten Jahr konnten 66 Studierende langfristig für die Organisation gewonnen werden. Diese befanden sich bei ihrer Anstellung entweder im 3. oder 5. Semester und stehen spätestens ab Herbst 2026 als qualifizierte Vollzeitkräfte zur Verfügung.

Die Ausbildungsoffensive umfasst zudem Studierende der medizinisch-technischen Dienste und der Hebammenwissenschaft. Mit 11 angehenden Radiologietechnolog*innen, 20 Biomedizinischen Analytiker*innen und 11 Hebammen ist die Initiative auch in diesen Berufsfeldern erfolgreich angelaufen.

Ergänzend wurde auch für angehende Operationstechnische Assistent*innen (OTA) ein Anstellungsmodell geschaffen. Bereits 24 Auszubildende konnten dafür gewonnen werden. Diese neue Berufsgruppe wird



MTDG = Medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe

künftig die Diplompflege im Operationssaal deutlich 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 umgesetzt. Bereits in den während der Ausbildung zu absolvierenden praktischen Einheiten begleiten diese Trainer*innen die künftigen Kolleg*innen.

Das Projekt wurde in 3 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 Nachwuchskräfte kontrolliert an die Selbstständigkeit heran. Durch positive Praxiserlebnisse wird die Attraktivität der jeweiligen Klinik als Ausbildungsplatz und in weiterer Folge als Arbeitsplatz gesteigert. Evaluierungsergebnisse bestätigen die Wirksamkeit des Konzepts. 2024 wurde der Pilotversuch erfolgreich abgeschlossen und soll nun WIGEV-weit ausgerollt werden.

➔ Ausbau Ausbildungsplätze – Praktika

Die praktische Ausbildung hat im Wiener Gesundheitsverbund einen hohen Stellenwert. Im Jahr 2024 wurden im WIGEV insgesamt 9.350 Praktika absolviert.

Praktika sind integraler Bestandteil der Ausbildung in allen Gesundheitsberufen. In der Theorie vermitteltes Wissen wird in den Praktika reflektiert und mit realen Berufssituationen verknüpft, Fertigkeiten und soziale Fähigkeiten werden trainiert.

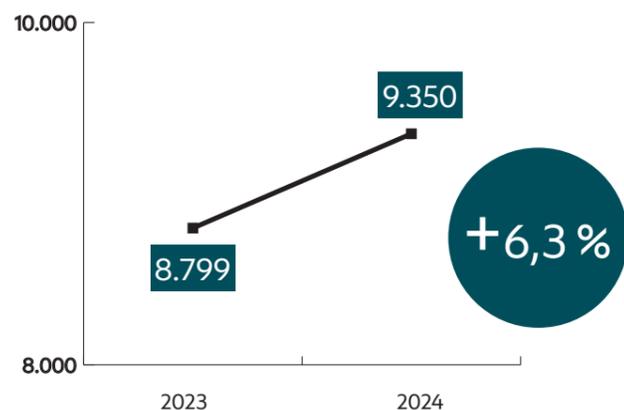
Fundierte Kompetenzentwicklung lässt sich nur realisieren, wenn verantwortliche Ansprechpartner*innen für die praktische Ausbildung zur Verfügung stehen.

Der Wiener Gesundheitsverbund kommt seit Jahrzehnten seiner Verantwortung nach und bietet die Weiterbildung zum*zur Praxisanleiter*in an. 780 Praxisanleiter*innen aus der Gesundheits- und Krankenpflege leiten im WIGEV die Auszubildenden und Studierenden in den praktischen Lernphasen an und unterstützen deren Lernprozesse mit dem Ziel, sie zu kompetenten und gut vorbereiteten Professionist*innen auszubilden.

| Absolvierte Praktika im WIGEV | 2023 | 2024 | |
|----------------------------------|--------|--------|-----------|
| Ausbildungsart | Anzahl | Anzahl | Differenz |
| Pflegeausbildungen (PA/PFA/DGKP) | 5.903 | 6.064 | + 161 |
| Sonderausbildungen Pflege | 835 | 921 | + 86 |
| OTA | - | 191 | + 191 |
| Sanitätsausbildung | 158 | 159 | + 1 |
| MAB (ohne OTA) | 170 | 171 | + 1 |
| Hebammen | 308 | 359 | + 51 |
| MTD | 1.425 | 1.485 | + 60 |
| Gesamtergebnis | 8.799 | 9.350 | + 551 |

Praktika im WIGEV

Die Praktika im Wiener Gesundheitsverbund stiegen 2024 auf 9.350 – ein Plus von 551 gegenüber 2023.



➔ Ausbau Ausbildungsplätze – Lehrlinge des Wiener Gesundheitsverbundes

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. Der gesamte Prozess – von der Ausschreibung über die Auswahl bis zur Übernahme von Lehrlingen in ein fixes Dienstverhältnis – wird 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. 2022 waren es bereits 98. 2023 befanden sich 115 junge Menschen in einer Lehrausbildung im Wiener Gesundheitsverbund. Im September 2024 waren es insgesamt bereits 142.

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 3-jährige Ausbildung ausschließlich in den Kliniken und anderen Einrichtungen des Wiener Gesundheitsverbundes. Die Auswahl der Bewerber*innen erfolgt mit besonderem Augenmerk auf ihrem Interesse an Patient*innen- und Kund*innenkontakt, ihrem Bezug zum Gesundheits- und Sozialbereich sowie ihrem Wunsch, administrative Tätigkeiten mit sozialen Aspekten zu verbinden. 43 Lehrlinge starteten im September 2024 die Lehre zur Verwaltungsassistenten.

Während der 3-jährigen 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 Anbieter*innen 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 übernahm der Wiener Gesundheitsverbund erstmalig 6 Lehrlinge über diese Schiene im 2. oder 3. Lehrjahr.

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 Lehrlinge werden im Rahmen eines Assessment-Centers ausgewählt. Der schriftliche Eignungstest 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 präsentiert werden.

| Lehrlinge pro Ausbildungsjahr | 1.9.2022 | 1.9.2023 | 1.9.2024 |
|----------------------------------------------|----------|----------|----------|
| Tischler*in | 2 | 2 | 1 |
| Köch*in | 5 | 5 | 7 |
| Einkäufer*in | 3 | 3 | 4 |
| Pharmazeutische*r kaufmännische Assistent*in | 15 | 16 | 16 |
| Verwaltungsassistenten | 73 | 89 | 114 |

→ Erhöhung von Fortbildungstagen und Fortbildungsgeld für Ärzt*innen

Der WIGEV steht für medizinische und pflegerische Versorgung auf dem höchsten Qualitätsniveau. Grundlage dafür sind bestens ausgebildete Expert*innen in Medizin und Pflege. Der rasche wissenschaftliche Fortschritt in der Medizin macht es notwendig, dass unsere Mitarbeiter*innen sich aktiv auf dem aktuellen Wissensstand halten. Der Wiener Gesundheitsverbund bietet eine breite Palette aus Aus-, Fort- und Weiterbildung in allen Bereichen an.

Fortbildungstage

Mit der Erhöhung der Fortbildungstage für Fachärzt*innen und Allgemeinmediziner*innen von 6,5 Tage auf 10 Tage hat der Wiener Gesundheitsverbund das Zeitkontingent für Aus-, Fort- und Weiterbildung massiv erhöht. Neu ist, dass ab sofort auch Ärzt*innen in Ausbildung von diesem Kontingent voll profitieren.

Fortbildungsgeld

Um es den Mitarbeiter*innen zu ermöglichen eigeninitiativ nach Bildungsangeboten zu suchen und diese in Anspruch zu nehmen, stellt der WIGEV ein Fortbildungsgeld von EUR 1.000,- pro Jahr zur Verfügung. Voraussetzung ist, dass ein dienstlicher Nutzen und die Genehmigung der*des Vorgesetzten vorliegen. Nicht verbrauchtes Fortbildungsgeld eines Jahres kann in das folgende Kalenderjahr übertragen werden. Ärztlichen Mitarbeiter*innen in der Basisausbildung, die danach nicht im WIGEV verbleiben, werden einmalig EUR 750,- für den Zeitraum von 9 Monaten zuerkannt.



→ Bildungsangebote innerhalb der Dienstzeit

Fachkompetenz erhalten

Der Gesundheitssektor entwickelt sich ständig weiter: Neben der Entwicklung neuer Behandlungsmethoden, der Orientierung an Best-Practice-Modellen und dem Einsatz von High-Tech und künstlicher Intelligenz (KI) 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 MTDG. 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 2024 standen über 300 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 die Teilnahmen an den Fort- und Weiterbildungsangeboten im Wiener Gesundheitsverbund pro Berufsgruppe im Jahr 2024. Bei den Ärzt*innen gab es einen deutlichen Anstieg. Die Fort- und Weiterbildungen werden im elektronischen Bildungspass dokumentiert.

| Teilnahmen an WIGEV-internen Bildungsveranstaltungen inkl. Sonderausbildungen | 2023 | 2024 |
|-------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------|
| Berufsgruppe | Anzahl | Anzahl |
| Abteilungshelfer*in bzw. sonstiges Personal | 2.796 | 3.140 |
| Apotheker*in, Chemiker*in, Physiker*in und Psycholog*in | 3.886 | 3.383 |
| Ärztin*Arzt | 39.551 | 41.174 |
| Betriebspersonal | 11.883 | 10.679 |
| Hebammen | 994 | 1.081 |
| Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege | 80.245 | 71.792 |
| Pflegfachassistenz/ Pflegeassistenz | 9.094 | 7.290 |
| Medizinisch-technischer Dienst | 23.650 | 22.379 |
| Sanitätshilfsdienst | 9.113 | 9.992 |
| Verwaltung | 16.066 | 16.933 |
| Gesamtergebnis | 197.278 | 187.843 |

→ Coachings und Supervisionsangebote

Der Wiener Gesundheitsverbund ist mit seinen rund 30.000 Mitarbeiter*innen, 8 Kliniken, 9 Pflegehäusern und dem Therapiezentrum Ybbs der größte Gesundheitsdienstleister des Landes. Organisationen dieser Größenordnung bedingen eine komplexe Organisationsstruktur. Angesichts des demografischen Wandels stehen Unternehmen und Organisationen aller Branchen vor der Herausforderung, auch in Zukunft ausreichend qualifiziertes Personal in der erforderlichen Quantität bereitstellen zu können.

Neben der Verstärkung der Maßnahmen im Bereich Recruiting und Employer Branding gewinnt auch der

Bereich der Mitarbeiter*innen-Bindung eine immer gewichtigere Rolle. Der Mitarbeiter*innen-Führung kommt dabei eine immer größere Bedeutung zu. Die Führungskräfte-Entwicklung wurde mit der Schaffung eines umfassenden Management-Ausbildungsprogramms auf neue und solide Beine gestellt. Bestehende Führungskräfte werden mit einem breiten Coaching- und Supervisionsangebot in ihrer herausfordernden Tätigkeit unterstützt.



Foto: depositphotos / Wavebreakmedia

→ Nurses4Vienna

#Nurses4Vienna – Innovative Lösung gegen den Personalmangel in der Pflege

Der Wiener Gesundheitsverbund und die FH Campus Wien haben eine weitere nachhaltige Lösung zur Sicherstellung des künftigen Pflegebedarfs in Wien entwickelt.

Mit #Nurses4Vienna ist ein einzigartiges Modell entstanden, das die Anwerbung und Integration diplomierter Gesundheits- und Krankenpflegepersonen aus Drittstaaten ermöglicht – ohne Vermittlungsagenturen und in Zusammenarbeit mit renommierten Partneruniversitäten.

Es ist eine von vielen strategischen Maßnahmen zur langfristigen Deckung des Pflegepersonalbedarfs und zur Sicherung der hohen Qualität der Gesundheitsversorgung für die Wiener Bevölkerung.

Anforderung

- Bewerber*innen aus Drittstaaten benötigen
- Bachelor-Abschluss im Heimatland
 - Sehr gute Englischkenntnisse

- Berufserfahrung
- Gesundheitliche Eignung
- Führungszeugnis über Unbescholtenheit

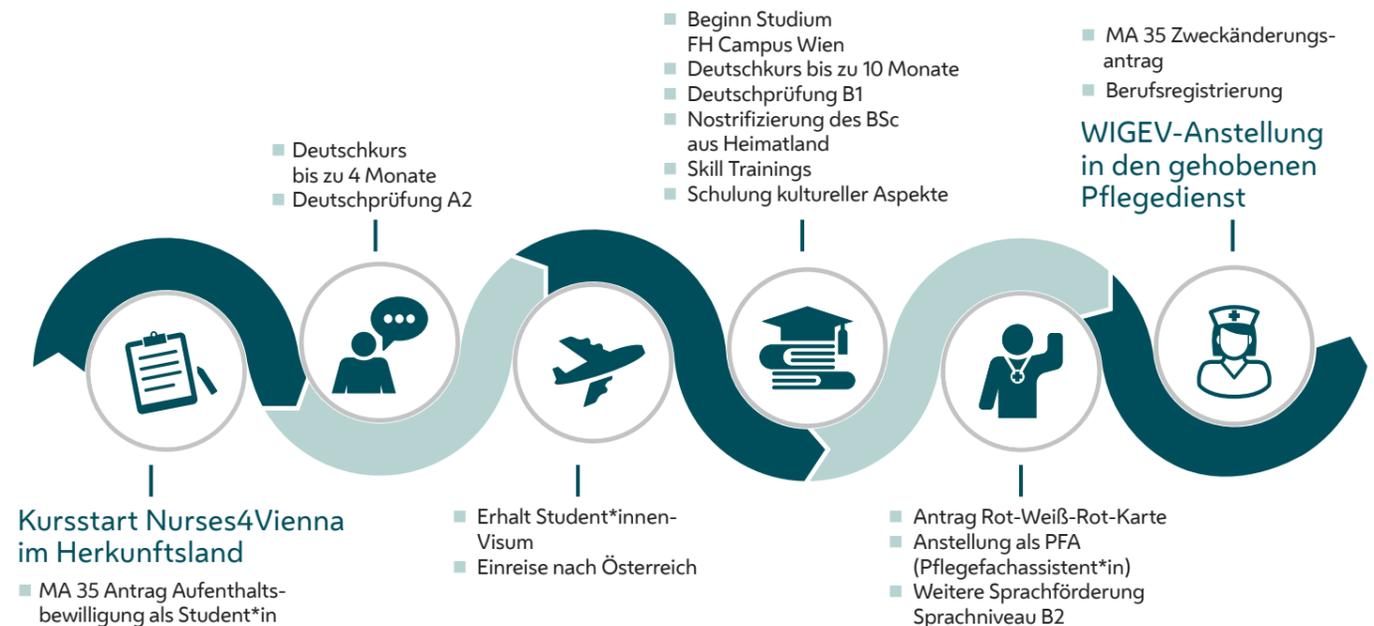
Vorbereitung

Die gezielte Vorbereitung auf den Einsatz in Wien beginnt bereits an den Partneruniversitäten im Ausland: Neben der Pflegeausbildung erhalten die Fachkräfte dort Deutschunterricht bis Niveau A2. In Wien folgt ein 9-monatiger Lehrgang an der FH Campus Wien mit Sprachkursen bis B1 sowie Modulen zu Pflegewissenschaft, dem österreichischen Gesundheitssystem und sozialer Orientierung. Nach dem B1-Abschluss arbeiten die Teilnehmer*innen als Pflegefachassistent*innen im WIGEV. Mit dem B2-Niveau erfolgt die Einstufung als diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegepersonen (DGKP).

Anstellung

Die ersten 19 Pflegekräfte sind Ende 2024 bereits in Wien gelandet. Bis Mitte 2025 werden es insgesamt 88 sein.

#Nurses4Vienna – der Weg zur WIGEV-Anstellung Gesamtdauer: 20 - 32 Monate



Bei uns im Wiener
Gesundheitsverbund
ist jede*r Mitarbeiter*in
Teil von etwas Großem.

Recruiting



→ Anwerbebonus

Mitarbeiter*innen, die Bekannte erfolgreich anwerben, erhalten eine Leistungsprämie von EUR 1.000,-. Ausbezahlt wird, sobald die angeworbenen Mitarbeiter*innen 6 Monate im Wiener Gesundheitsverbund beschäftigt sind.

Bis 31. Dezember 2024 wurden 1.140 Mitarbeiter*innen angeworben.



Angeworbene Personen mit Stand 31.12.2024 nach Berufsgruppen

| | |
|-----|--------------------------------------------------------------------|
| 505 | diplomierte Pflegepersonen |
| 71 | Ärzt*innen |
| 188 | Pflegeassistent*innen und Pflegefachassistent*innen |
| 376 | weitere Berufsgruppen (MTDGs, Apotheker*innen und Techniker*innen) |



→ Aufbau von Recruiting-Kanälen

Im Juni 2020 startete offiziell die Ausrollung der damals neuen Marke „Wiener Gesundheitsverbund“. Mit dem Launch wurde der Außenauftritt des Wiener Gesundheitsverbundes kontinuierlich aufgebaut und das Unternehmen mit seinem breiten Dienstleistungsangebot mehr und mehr sichtbar gemacht. Der zentrale Fokus des Markenaufbaus liegt dabei auf der Information der Wiener*innen über das Leistungsportfolio im Wiener Gesundheitsverbund sowie der Positionierung als attraktiver Arbeitgeber und größter Ausbilder im Bereich Medizin und Pflege.

Im Zuge der Markenausrollung wurde im Wiener Gesundheitsverbund ein professioneller Social-Media-Auftritt etabliert, der sich mittlerweile über alle gängigen Plattformen erstreckt. Von Berufseinsteiger*innen auf TikTok bis hin zu Führungskräften auf LinkedIn werden hier unterschiedliche Zielgruppen direkt angesprochen, und so wird ein Einblick in die Berufsvielfalt und die vielen verschiedenen Karrieremöglichkeiten geschaffen.

Dabei wird auf moderne, wiederkehrende Recruiting-Formate gesetzt, wie etwa „Ein Team stellt sich vor“, „Ein Tag im Leben von...“ oder „Jobs der Woche“, welche einen authentischen Einblick in den Arbeitsalltag innerhalb der Kliniken und Pflegewohnhäuser geben. Für die umfassende Recruiting-Kampagne „Teil von etwas Großem“ bilden die Social-Media-Kanäle ebenfalls den Dreh- und Angelpunkt. Sie tragen mittlerweile messbar zur Steigerung von Bewerbungen bei. Zudem werden einige andere große Karriere-Plattformen betrieben: beispielsweise Kununu, um auch abseits von Social-Media-Plattformen mit potenziellen Mitarbeiter*innen und Auszubildenden in Kontakt zu treten, Karriere.at als zusätzliches Job-Tool, um mehr Reichweite zu generieren, und die moderne Video-Plattform Whatchado, um den Fokus mithilfe von informativen Videos und modern gestalteten Jobinseraten auf Berufseinsteiger*innen zu legen.

→ Recruiting-Kampagnen

Durch die Umsetzung von Recruiting-Kampagnen, das Setzen thematischer Schwerpunkte und die Beleuchtung von Mangelfächern werden in der Kommunikation wichtige unterstützende Maßnahmen für ein erfolgreiches Personalmanagement geschaffen.

Beispielsweise wird der Fokus auf jene klinischen Bereiche gelegt, die im Recruiting europaweit eine große Herausforderung darstellen, wie die Pflege allgemein, die Bereiche der Psychiatrie, der Notfallmedizin oder der Anästhesie.

Durch die umfassende Recruiting-Kampagne „Teil von etwas Großem“ wird die Vielfalt der Jobmöglichkeiten im WIGEV beleuchtet. Dabei wird stets mit echten Mitarbeiter*innen gearbeitet, die als Testimonials und stellvertretend für ihr Berufsbild vor der Kamera stehen.

Durch die gezielte Kombination aus Out-of-home-Maßnahmen, Social-Media-Werbung und dem Re-Design der Karriere-Website wird hier das strategische Recruiting maßgeblich dabei unterstützt, potenzielle Mitarbeiter*innen zu erreichen.

Die hohe Sichtbarkeit der Marke Wiener Gesundheitsverbund trägt zusätzlich zu einem erhöhten Wiedererkennungswert bei. Mit dem Slogan „Werde Teil von etwas Großem“ werden Zielgruppen aktiv dazu ermutigt, eine Karriere im größten Gesundheitsdienstleister Europas, dem Wiener Gesundheitsverbund, zu starten.



→ Jobmessen

Der Wiener Gesundheitsverbund ist als Arbeitgebermarke seit vielen Jahren auf allen relevanten nationalen sowie ausgewählten internationalen Jobmessen vertreten.

Der Markenauftritt wurde in den vergangenen Jahren dabei massiv aufgewertet und weiterentwickelt.



Wir setzen eine Vielzahl an Maßnahmen, um für bestehende und künftige Mitarbeiter*innen ein attraktiver Arbeitgeber zu sein.

Gehalts- attraktivierungen



→ Gehaltsfestsetzung für Mitarbeiter*innen

Die Stadt Wien investiert seit 2024 in die bessere Vergütung der Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit aller WIGEV-Mitarbeiter*innen. Diese verbesserte Abgeltung besonders belastender Dienste bedeutet in der Konsequenz spürbar mehr Geld für die WIGEV-Belegschaft. Die Bereitschaft von Kolleg*innen, kurzfristig nicht geplante Dienste zu übernehmen, wird seit Frühjahr 2024 mit einer Prämie von EUR 130,- brutto zusätzlich pro übernommenem Dienst vergütet.



- Einspring-Prämie für kurzfristig angeordnete Zusatzdienste
- 2 Gutstunden je Nachtdienst
- Erhöhung der Nachtdienstzulagen
- Erhöhung der Sonn- und Feiertagszulage

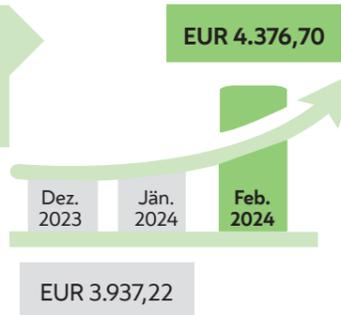
Wichtig bei der Erhöhung der Zulagen: Sie betrifft ALLE Berufsgruppen.

| 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 gab es bereits eine Vereinbarung |
| Einspring-Prämie für kurzfristig angeordnete Zusatzdienste | EUR 130,00 (2024) | für Ärzt*innen gab es bereits eine Vereinbarung |

Beispiele Gehaltsverbesserungen

Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege (Innere Medizin) in der Einstufung W2/9, GH3

- Grundgehalt*
- + Erschwernisabgeltung**
- + 2 eingesprungene Dienste
- + 12,5 Sonn-/Feiertagsstunden
- + 3 Nachtdienste (24 Nachtstunden)

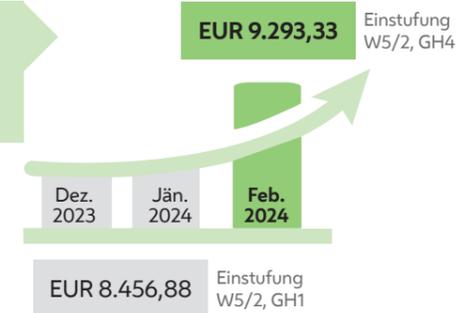


→ Gehaltsverbesserung von **EUR 439,48** pro Monat

Anästhesist*in

Gehaltsfestsetzung bei Neueintritt inkl. Erhöhung einzelverrechner Vergütungen in der Einstufung W5/2, GH4

- Grundgehalt*
- + Erschwernisabgeltung**
- + 12,5 Sonn-/Feiertagsstunden
- + 4 Nachtdienste (32 Nachtstunden)

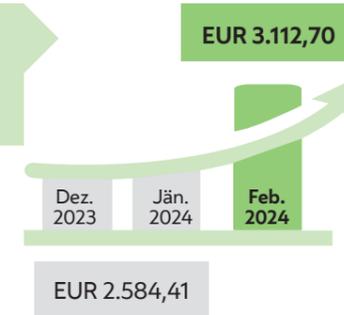


→ Gehaltsverbesserung von **EUR 836,45** pro Monat

Telefonist*in

in der Einstufung W1/3, GH3

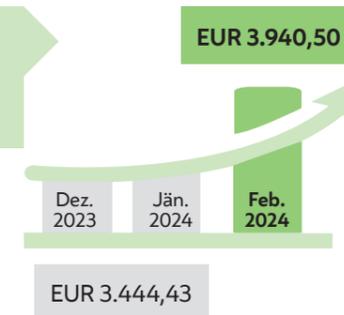
- Grundgehalt*
- + 2 eingesprungene Dienste
- + 12,5 Sonn-/Feiertagsstunden
- + 3 Nachtdienste (24 Nachtstunden)



→ Gehaltsverbesserung von **EUR 528,29** pro Monat

Techniker*in (Hochdruckheizer) in der Einstufung W1/8, GH3

- Grundgehalt*
- + 2 eingesprungene Dienste
- + 12,5 Sonn-/Feiertagsstunden
- + 3 Nachtdienste (24 Nachtstunden)



→ Gehaltsverbesserung von **EUR 496,07** pro Monat

Annahme für die Gehaltsbeispiele:

Etwaige sonstige berufsgruppenspezifische Vergütungen wurden in den Beispielen nicht berücksichtigt. Die Sonn- und Feiertagsstunden sowie Nachtdienststunden werden innerhalb der Normalarbeitszeit geleistet. Die Urlaubsabgeltung ist ebenfalls nicht berücksichtigt. Alle zahlenmäßigen Angaben sind Bruttowerte.

Wir bieten unseren
Mitarbeiter*innen
langfristige Perspektiven
und Entwicklungsmöglichkeiten.

Mitarbeiter*innen- Bindung



→ Unterstützung von Fachkarrieren

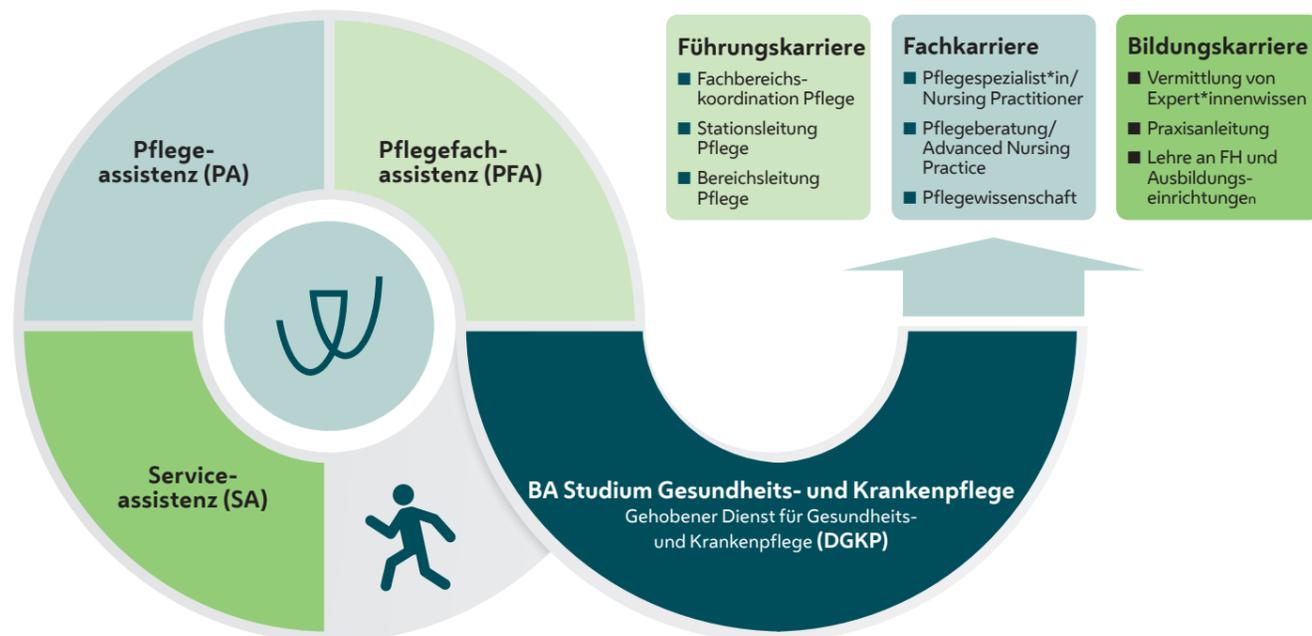
Der Wiener Gesundheitsverbund bekennt sich zu durchlässigen Karrieremodellen. Gerade im Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege wurden durch die Reformen 2016 neue Entwicklungsoptionen geschaffen, die im WIGEV konsequent gefördert werden. So wurde 2016 die Berufsgruppe der Pflegefachassistenz (PFA) 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. Als weiteren Karriereschritt können sie danach die Ausbildung zur Pflegefachassistenz (PFA) absolvieren.

Die Kolleg*innen mit abgeschlossener PA-Ausbildung steigen dabei, entsprechend Gesundheits- und Krankenpflege-Gesetz § 3, direkt in das 2. Ausbildungsjahr der Pflegefachassistenz ein und schließen die Ausbildung nach einem Jahr ab.

Im WIGEV haben bisher 228 Personen über diesen Weg ihr Pflegefachassistenz-Diplom erhalten.



Das Pflegefachassistenz-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 Pflegefachassistenz*innen“ an der Fachhochschule Campus Wien eingeführt.

Diese berufsfreundliche Form des Studiums gewährleistet die Kombination von Studium und Berufstätigkeit im Dienstverhältnis. 51 Mitarbeiter*innen sind derzeit im Studium, die erste Kohorte schließt im Juni 2025 mit dem Bachelor of Science in Health Studies (BSc.) ab. Darüber hinaus erhalten sie die Berufsberechtigung für den gehobenen Dienst der Gesundheits- und Krankenpflege. Der nächste Studienstart für 25 Pflegefachassistenz*innen ist im September 2025.

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

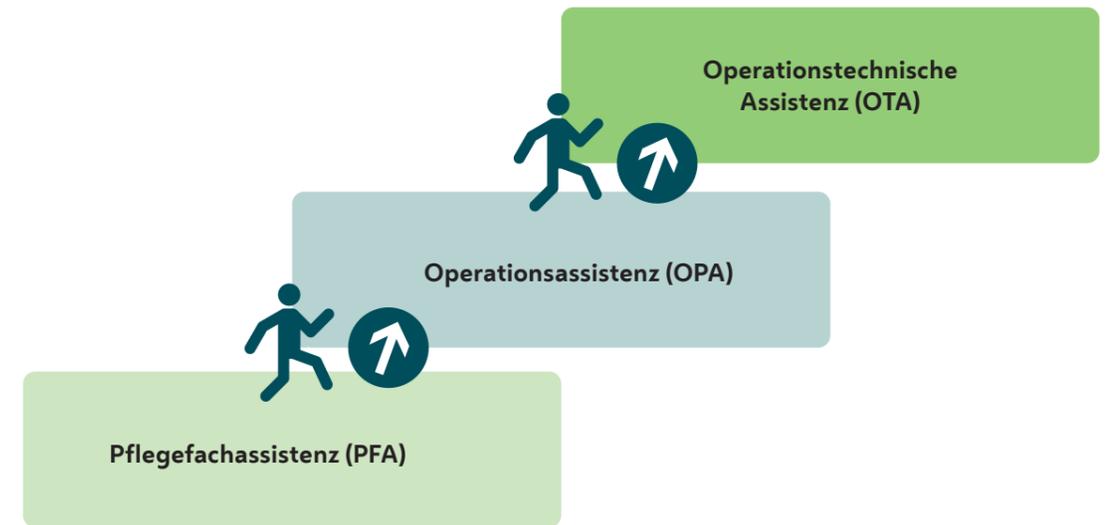
Der Operationssaal ist ein Hochrisikobereich und fordert von den Teams höchste Professionalität und hervorragende Zusammenarbeit. Laut Gesundheits- und Krankenpflegegesetz kann die Pflegefachassistenz im Operationssaal tätig werden und dort jene Aufgaben übernehmen, die in ihren Kompetenzbereich fallen. 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 Pflegefachassistenz*innen mit dem Einsatzgebiet OP die Zusatzqualifikation der Operationsassistenz (OPA). In Kooperation mit der Schule für Medizinische Assistenzberufe werden die teilnehmenden Pflegefachassistenz*innen, unter Anrechnung bereits erworbener Kenntnisse, in einem eigenen Lehrgang weiterqualifiziert. Damit eröffnet sich für die Gruppe der Pflegefachassistenz*innen ein weiteres interessantes Tätigkeitsfeld sowie der Karrierepfad zur Operationsassistenz bzw. im Anschluss weiter zur Operationstechnischen Assistenz (OTA).

Dieser Karriereweg wurde als Projekt pilotiert, die ersten PFAs befinden sich im Aufbaumodul für Operationsassistenz und schließen im Juni 2025 ab. Abhängig vom Unternehmensbedarf werden zukünftig weitere Kurse angeboten.

Die Weiterqualifikation von der Operationsassistenz (OPA) in die Operationstechnische Assistenz (OTA) ist gesetzlich verankert. Operationsassistenz*innen können, unter Erfüllung der Voraussetzungen (u. a. Einstiegsprüfungen), in das 2. Ausbildungsjahr der 3-jährigen Operationstechnischen Assistenz Ausbildung einsteigen und das Diplom erwerben. Die Gruppe der Operationstechnischen Assistenz*innen wird zukünftig, neben dem gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege mit Sonderausbildung Operationspflege, eine zentrale Rolle im OP spielen.

Alle Ausbildungen erfolgen im Dienstverhältnis, die daran gebundene Ausbildungskostenrückerersatzvereinbarung unterstützt die Personalsicherheit und Planbarkeit.



→ Durchlässiges Ausbildungssystem

Ein durchlässiges Ausbildungssystem ist ein zentraler Bestandteil der Personalentwicklung im Wiener Gesundheitsverbund. Es bietet allen WIGEV-Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, sich jederzeit – flexibel und abgestimmt auf die persönliche Lebenssituation – weiter zu qualifizieren sowie sich beruflich weiter zu entwickeln und neue Aufgabenbereiche zu übernehmen.

Ein klassisches Beispiel ist etwa das 3-stufige Ausbildungsmodell im Bereich der Pflege. Für viele neue Kolleg*innen ist die 1-jährige Ausbildung zur Pflegeassistentin die Basis für den Einstieg in den Pflegeberuf. Diese kann jederzeit um die Ausbildung zur Pflegefachassistentin ergänzt werden. Im Anschluss besteht die Option, durch ein Bachelorstudium an der FH Campus Wien das akademische Pflegediplom zu erwerben, das auch berufsbegleitend absolviert werden kann.

→ Zielgerichtete Talentförderung, Exzellenzprogramme

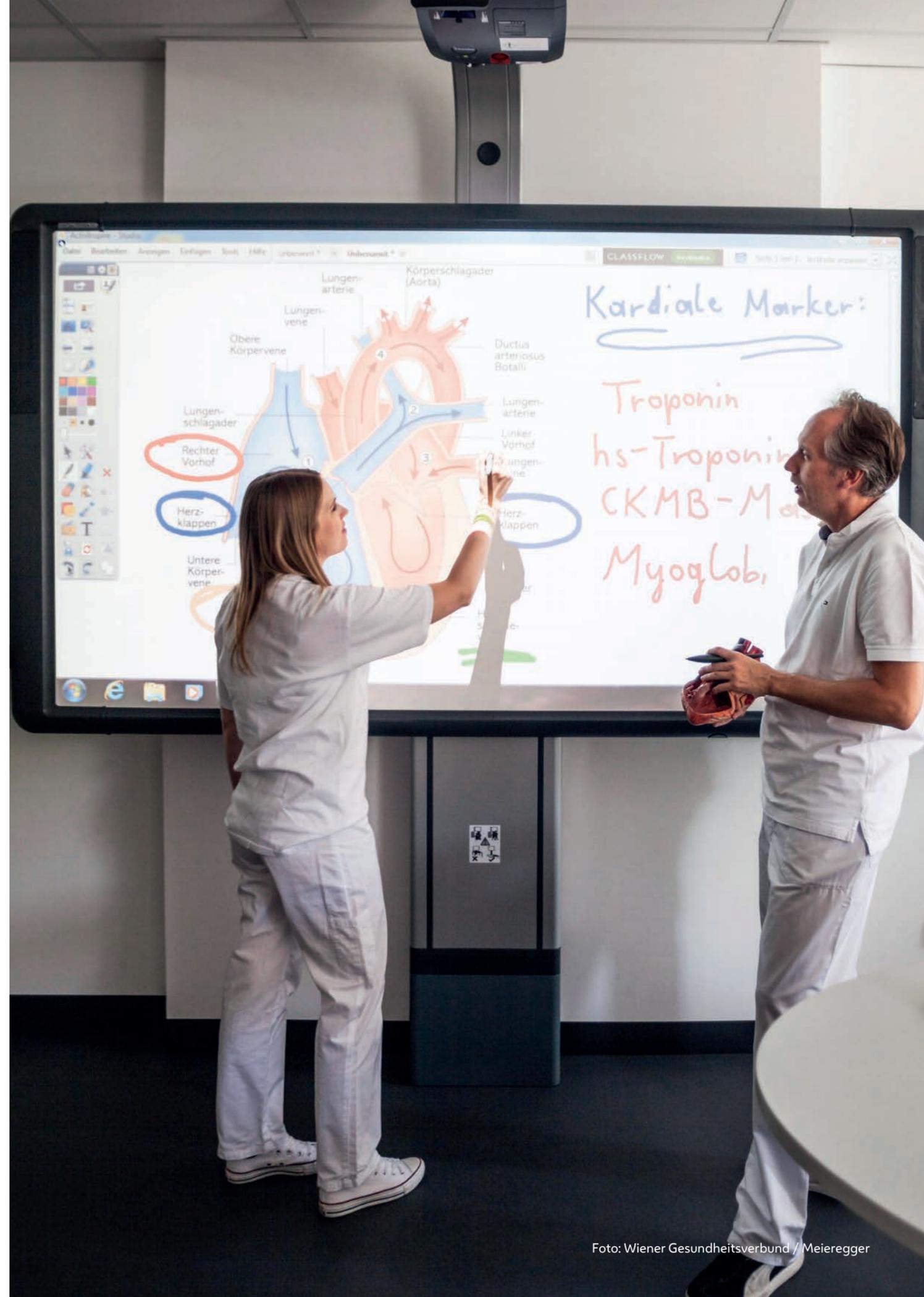
Zielgerichtete Talentförderung erfolgt durch unterschiedliche Weiterentwicklungsmaßnahmen wie Führungs- und Projektmanagementlehrgänge, durch Potenzialeinschätzungen sowie durch spezielle Exzellenz-

programme, deren Fokus insbesondere auf der stetigen Weiterentwicklung der fachlichen Stärken liegt.

→ Flexible Arbeitszeitmodelle

Einen ganz wesentlichen Beitrag zur Mitarbeiter*innenbindung im Wiener Gesundheitsverbund leisten flexible Arbeitszeitmodelle. Insbesondere im klinischen Bereich kann individuell auf die Wünsche zur Arbeitszeitgestaltung eingegangen werden.

Dies kommt der generell wachsenden Nachfrage nach Teilzeitbeschäftigung nach und erleichtert die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ganz entscheidend.



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 |
| DWH | |
| FEM | Gesundheitszentrum für Frauen, Eltern und Mädchen |
| FH | Fachhochschule |
| FSW | Fonds Soziales Wien |
| GED | Generaldirektion |
| KHI | Klinik Hietzing |
| KI | Künstliche Intelligenz |
| KOR | Klinik Ottakring |
| KPE | Standort Penzing der Klinik Ottakring (ehemalig Klinik Penzing) |
| KPJ | Klinisch-Praktisches Jahr |
| LPR | Lehrpraxis |
| MA | Magistratsabteilung |
| MA01 | Magistratsabteilung 01 |
| MA35 | Magistratsabteilung 35 |
| MAB | Medizinische Assistenzberufe |
| MEN | Männergesundheitszentrum |
| MTD | Gehobener medizinisch-technischer Dienst |
| MTDG | Medizinische, therapeutische und diagnostische Gesundheitsberufe |
| MUW | Medizinische Universität Wien |
| OeAD | Agentur für Bildung und Internationalisierung |
| OP | Operation(ssaal) |
| OPA | Operationsassistenz |
| OTA | Operationstechnische Assistenz |
| PA | Pflegeassistenz |
| PFA | Pflegefachassistenz |
| PKZ-AT | Personalkennzahlen Analysetool |
| RNS | Remobilisation und Nachsorge |
| SA | Serviceassistenz |
| SFG | Sonderfach Grundausbildung |
| SFS | Sonderfach-Schwerpunktausbildung |
| SFU | Sigmund Freud PrivatUniversität |
| TU AKH | Teilunternehmung Allgemeines Krankenhaus der Stadt Wien (AKH) |
| TU MSE | Teilunternehmung Management und Serviceeinheiten |
| TU Pflege | Teilunternehmung Pflegewohnhäuser und |
| TU WSK | Teilunternehmung Wiener Städtische Kliniken |
| ÜLPF | Leistung Überleitpflege |
| VZÄ | Vollzeitäquivalente |
| WIGEV | Wiener Gesundheitsverbund |



© Wiener Gesundheitsverbund, 2025

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; Coverbild: WIGEV / Bohmann; Druck: PUBLIX Werbegesellschaft, 1070 Wien; gedruckt auf ökologischem Papier gemäß Mustermappe „ÖkoKauf Wien“. Stand: Juni 2025

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.