

Personalbericht 2025

Wiener Gesundheitsverbund

Wiener Gesundheitsverbund 2025 – in Zahlen

Personalzahlen – Wer wir sind

Mitarbeiter*innen



- ➔ 30.898 Mitarbeiter*innen gesamt
- ➔ 28.343 Mitarbeiter*innen in Vollzeitäquivalenten
- ➔ 71,8 % Frauen
- ➔ 95,69 % Besetzungsgrad
- ➔ > 65 Berufsgruppen
- ➔ > 90 Nationalitäten

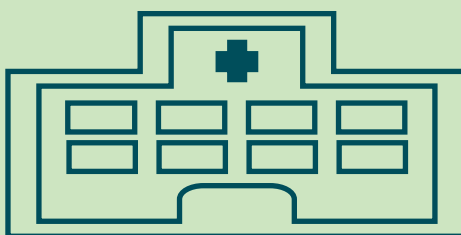
Leistungskennzahlen – Was wir leisten

Kliniken



- ➔ 5.206.667 Ambulanz-Frequenzen
- ➔ 244.548 Stationäre Aufenthalte
- ➔ 210.882 Rettungszufahrten
- ➔ 131.056 Operationen
- ➔ 136.873 OP-Stunden
- ➔ 13.181 Geburten

Einrichtungen

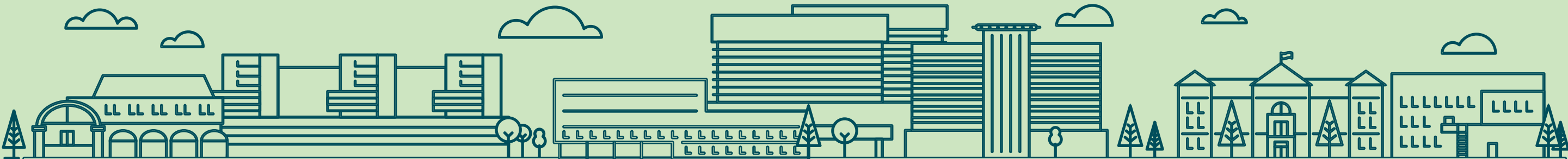


- ➔ 7 Kliniken
- ➔ 9 Pflegehäuser
- ➔ 1 Therapiezentrum
- ➔ 5 Ausbildungsstandorte

Pflegehäuser und Therapiezentrum



- ➔ 2.472 Bewohner*innen (Jahresdurchschnitt)



„Die Gesundheitsversorgung in Wien
steht und fällt mit jenen,
die Patient*innen rund um die Uhr
zuverlässig versorgen und die dafür
notwendigen Strukturen schaffen.

Das sind unsere Mitarbeiter*innen.
Sie sind das Herzstück unserer Organisation.

Wir danken allen Mitarbeiter*innen für ihren
zuverlässigen Einsatz im Jahr 2025
und dafür, dass sie rund um die Uhr
die medizinische, therapeutische und
pflegerische Versorgung Wiens sicherstellen.“

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Evelyn Kölldorfer-Leitgeb
Generaldirektorin, Wiener Gesundheitsverbund

Inhaltsverzeichnis

Personal 2025 – Das Jahr im Überblick	4
 1. Personalstruktur	7
1.1. Personalstand	8
1.2. Besetzungsgrad	14
1.3. Personalbewegungen	16
 2. Diversität	21
2.1. Projekte	23
2.2. Geschlechterverteilung	26
2.3. Altersstruktur	28
2.4. Menschen mit Behinderung	29
2.5. Internationalität	30
 3. Gesundheit	33
3.1. Maßnahmen	34
3.2. Projekte	36
3.3. Krankheitsbedingte Fehlzeiten	38
 4. Arbeitgeber-Attraktivität	41
4.1. Ausbildung	42
4.2. Weiterbildung	51
4.3. Anreizsysteme	54
4.4. Recruiting	56
Abkürzungsverzeichnis	58

Personal 2025 – das Jahr im Überblick

Der Gesundheitsbereich zählt weltweit zu den zentralen Zukunftssektoren. Als größter Gesundheitsdienstleister und führender Ausbilder für Gesundheitsberufe in Österreich ist der Wiener Gesundheitsverbund ein tragender Pfeiler des österreichischen Gesundheitssystems – und mit über 30.000 Mitarbeiter*innen zugleich einer der größten Arbeitgeber des Landes. Entwicklungen im Gesundheitswesen und am Arbeitsmarkt spiegeln sich daher im Personalbereich des Wiener Gesundheitsverbundes wider.

Der Bedarf an pflegerischer, medizinischer und therapeutischer Versorgung bleibt hoch, Tendenz steigend. Im Jahr 2025 verzeichnete der Wiener Gesundheitsverbund über 5,2 Millionen Ambulanzkontakte, mehr als 244.000 stationäre Aufenthalte und führte über 130.000 Operationen durch. Um die Versorgung nachhaltig sicherzustellen, gewann er mehr als 3.000 neue Mitarbeiter*innen.

Trotz herausfordernder Rahmenbedingungen am Arbeitsmarkt sank die Gesamtfluktuation im Wiener Gesundheitsverbund in 2025 auf 8,8 Prozent.

Medizinischer und technologischer Fortschritt, rechtliche Neuerungen sowie ein steigender Bedarf an psychosozialer Unterstützung verändern die Anforderungen an die Mitarbeiter*innen sowie an den Wiener Gesundheitsverbund als Arbeitgeber. Kontinuierliche Aus- und Weiterbildung bleibt daher zentral.

Das Jahr 2025 war von intensiven Entwicklungen geprägt. Die strategischen Schwerpunkte im Personalbereich bleiben: Ausbildungsstrukturen nachhaltig nutzen, Fachkräfte binden und neue Mitarbeiter*innen gewinnen.

In allen drei Schwerpunkt-Bereichen erzielte der Wiener Gesundheitsverbund im Berichtsjahr 2025 wichtige Fortschritte:



Foto: Wiener Gesundheitsverbund / Bohmann

➔ Ausbildungsstrukturen nachhaltig nutzen

Der Wiener Gesundheitsverbund setzte 2025 auf die konsequente Nutzung bestehender Ausbildungsstrukturen. Das zeigt sich in der gestiegenen Zahl an Abschlüssen in der ärztlichen Ausbildung. 2025 nahmen die Abschlüsse in der Basisausbildung um 9 %, in der Allgemeinmedizin um 26 % und in den Sonderfächern um 21 % gegenüber dem Vorjahr zu.

Bereits vor Studienbeginn sichert sich der Wiener Gesundheitsverbund über geförderte Studienplätze zukünftige Fachkräfte. 2025 baute der Wiener Gesundheitsverbund dieses Angebot weiter aus und förderte 75 Medizinstudierende in Mangelfächern.

Auch in der Pflege zeigt die Ausbildungsstrategie Wirkung. Der Wiener Gesundheitsverbund konnte 2025 alle verfügbaren Ausbildungsplätze vollständig besetzen. Ebenso wurden 2025 die Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb des Systems sichtbar. Pflegeassistent*innen absolvierten während ihres Anstellungsverhältnisses die Weiterbildung zur Pflegefachassistentin, und Pflegefachassistent*innen schlossen erfolgreich den Bachelor in Health Studies ab.

➔ Bestehende Fachkräfte binden

Neben der Ausbildung neuer Mitarbeiter*innen stand 2025 die Weiterentwicklung und Bindung der bestehenden Belegschaft im Mittelpunkt. Der Wiener Gesundheitsverbund stärkte Fachkompetenz durch ein breites Angebot an Fort- und Weiterbildungen, neue Karrierewege sowie Coaching- und Supervisionsangebote. 2025 nahmen Mitarbeiter*innen rund 40 Prozent häufiger an Fort- und Weiterbildungen teil als im Vorjahr.

Ergänzend setzte der Wiener Gesundheitsverbund gezielte Anreize. Mit Juni 2025 wurde die Chargenzulage für Führungskräfte im Pflegebereich sowie in den medizinisch-therapeutisch-diagnostischen Gesundheitsberufen erhöht.

➔ Neue Mitarbeiter*innen gewinnen

Um zusätzliche Fachkräfte zu gewinnen, setzte der Wiener Gesundheitsverbund 2025 auf ein umfassendes und zielgerichtetes Recruiting. Die Recruiting-Kampagne „Teil von etwas Großem“ wurde erfolgreich fortgesetzt mit dem neuen Claim „Was steckt noch in dir?“. Ergänzt durch moderne Karriereplattformen und Präsenz bei Recruiting-Events konnte die Sichtbarkeit des Wiener Gesundheitsverbundes als Arbeitgeber deutlich gesteigert und die Zahl der Bewerbungen erhöht werden. Mit Initiativen wie #Nurses4Vienna erschloss der Wiener Gesundheitsverbund zudem neue Wege in der internationalen Fachkräftegewinnung.



1. Personalstruktur

Mehr als 30.000 Mitarbeiter*innen sorgen an 365 Tagen im Jahr rund um die Uhr für eine verlässliche Versorgung der Patient*innen und Bewohner*innen.

1. Personalstruktur

Ob im direkten Patient*innen-Kontakt oder in Verwaltung, Logistik oder Controlling: Über 65 Berufsgruppen sorgen innerhalb des Wiener Gesundheitsverbundes dafür, dass der Betrieb reibungslos funktioniert.

Die Personalstruktur spiegelt diese Vielfalt der Berufsgruppen wider – eine Vielfalt, die für eine hochwertige, umfassende Versorgung unerlässlich ist. Als einer der größten Arbeitgeber des Landes vereint der Wiener Gesundheitsverbund unterschiedliche Qualifikationen und berufliche Hintergründe unter einem gemeinsamen organisatorischen Dach.

Eine transparente Darstellung der Personalstruktur schafft die Grundlage, Entwicklungen sichtbar zu machen, strategische Herausforderungen frühzeitig zu erkennen und nachhaltige personalpolitische Maßnahmen abzuleiten. Im Zentrum steht dabei ein differenzierter Blick auf die Zusammensetzung der Belegschaft, der essenziell für vorausschauende Personalentwicklung, zielgerichtete Aus- und Weiterbildung und eine verantwortungsvolle Steuerung der personellen Ressourcen ist.

1.1. Personalstand

In diesem Bericht stellen wir den Personalstand sowohl nach Berufsgruppen als auch nach Einrichtungen dar – wahlweise in absoluten Zahlen oder in Vollzeitäquivalenten, kurz VZÄ.

Sie machen unsere tatsächliche Personalkapazität sichtbar: Denn bei den Vollzeitäquivalenten werden Teilzeitstellen auf Vollzeitwerte umgerechnet. Das ermöglicht einen realitätsnahen Vergleich zwischen den Bereichen. Berücksichtigt werden ausschließlich unsere aktiven Mitarbeiter*innen; Personen in Karenz sind nicht enthalten.

Personalstand nach Einrichtungen

Alle unsere Mitarbeiter*innen können einem dieser vier Bereiche zugeordnet werden:

- Generaldirektion
- Wiener Städtische Kliniken
- Teilunternehmung AKH
- Teilunternehmung Pflegewohnhäuser

Die Teilunternehmung Pflegewohnhäuser umfasst die Pflegewohnhäuser und das Therapiezentrum Ybbs.

Die Psychiatrische Klinik des Therapiezentrums Ybbs gehört jedoch zu den Wiener Städtischen Kliniken.

Mitarbeiter*innen nach Einrichtungen	31.12.2023	31.12.2024	31.12.2025
Wiener Gesundheitsverbund gesamt	29.547	30.339	30.898
Generaldirektion	742	990	1.000
Vorstand, Vorstandsressorts, Stabsstellen	369	386	392
Serviceeinheiten	332	351	358
Ausbildungsstätten ¹	41	253	250
Wiener Städtische Kliniken	18.747	19.111	19.420
Klinik Favoriten	2.575	2.613	2.660
Klinik Hietzing	3.268	3.316	3.389
Klinik Landstraße	2.304	2.402	2.416
Klinik Ottakring	3.373	4.207	4.315
Klinik Donaustadt	3.413	3.512	3.578
Klinik Penzing ²	884	39	-
Klinik Floridsdorf	2.600	2.687	2.722
Psychiatrische Klinik Therapiezentrum Ybbs	330	335	340
Teilunternehmung AKH ³	6.570	6.721	6.911
Teilunternehmung Pflegewohnhäuser	3.488	3.517	3.567

Mitarbeiter*innen nach Einrichtungen in VZÄ	31.12.2023	31.12.2024	31.12.2025
Wiener Gesundheitsverbund gesamt	27.264	27.931	28.343
Generaldirektion	719	956	963
Vorstand, Vorstandsressorts, Stabsstellen	355	371	377
Serviceeinheiten	327	346	353
Ausbildungsstätten ¹	37	239	234
Wiener Städtische Kliniken	17.314	17.614	17.836
Klinik Favoriten	2.390	2.418	2.448
Klinik Hietzing	2.992	3.044	3.107
Klinik Landstraße	2.132	2.214	2.218
Klinik Ottakring	3.118	3.888	3.974
Klinik Donaustadt	3.143	3.226	3.275
Klinik Penzing ²	831	37	-
Klinik Floridsdorf	2.405	2.482	2.504
Psychiatrische Klinik Therapiezentrum Ybbs	303	305	311
Teilunternehmung AKH ³	5.991	6.107	6.260
Teilunternehmung Pflegewohnhäuser	3.240	3.254	3.283

(1) inkl. WIGEV-Mitarbeiter*innen an der Hochschule Campus Wien; Hinweis: 2024 wurden die Ausbildungsstandorte organisatorisch in die Generaldirektion, Vorstandsressort Personalentwicklung & Ausbildung, eingegliedert. Zuvor waren diese organisatorisch den jeweiligen Kliniken zugeordnet.
(2) Seit 2025 ist die Klinik Penzing organisatorisch in die Klinik Ottakring integriert.
(3) exkl. Personal der Medizinischen Universität Wien

Personalstand
nach Berufsgruppen

Im Wiener Gesundheitsverbund arbeiten Menschen in über **65 verschiedenen Berufen**, die in klinisches und nicht-klinisches Personal unterteilt sind.

Unter „**klinisches Personal**“ fallen etwa Ärzt*innen, die Pflege sowie die Medizinischen, Therapeutischen und Diagnostischen Gesundheitsberufe, kurz MTDG.

Zum „**nicht-klinischen Personal**“ zählen das Verwaltungspersonal, das technische Personal, das Betriebspersonal und das pädagogische/sonstige Personal, wie etwa Sozialarbeiter*innen.

Mitarbeiter*innen nach Berufsgruppen	31.12.2023	31.12.2024	31.12.2025
Wiener Gesundheitsverbund gesamt	29.547	30.339	30.898
Apotheker*innen, Physiker*innen und Psycholog*innen	499	515	537
Ärzt*innen gesamt ¹	3.622	3.754	3.804
Fachärzt*innen	1.871	1.883	1.917
Ärzt*innen in Ausbildung	1.335	1.432	1.452
Pflege gesamt	12.577	12.834	13.153
Diplomierte Pflege	10.297	10.343	10.534
Pflegefachassistenzen	844	1.062	1.267
Pflegeassistenzen	1.436	1.429	1.352
Hebammen	247	255	253
MTD ²	2.663	2.794	2.828
Medizinische Assistenzberufe (MAB)	671	695	761
Lehrpersonal gesamt	206	205	200
Lehrlinge	133	147	150
Studierende der Ausbildungsoffensive	-	133	171
Verwaltungspersonal	2.682	2.768	2.798
Technisches Personal	686	702	706
Betriebspersonal	5.377	5.349	5.334
Pädagogisches/Sonstiges Personal ³	184	188	203

(1) exkl. Personal der Medizinischen Universität Wien
(2) MTD – Gehobener medizinisch-technischer Dienst, Teil der MTDG
(3) Kindergartenpädagog*innen, Sozialarbeiter*innen, Sozialpädagog*innen, muttersprachliche Berater*innen

Mitarbeiter*innen nach Berufsgruppen in VZÄ	31.12.2023	31.12.2024	31.12.2025
Wiener Gesundheitsverbund gesamt	27.264	27.931	28.343
Apotheker*innen, Physiker*innen und Psycholog*innen	399	407	421
Ärzt*innen gesamt ¹	3.383	3.498	3.531
Fachärzt*innen	1.711	1.706	1.732
Ärzt*innen in Ausbildung	1.295	1.401	1.412
Pflege gesamt	11.298	11.498	11.724
Diplomierte Pflege	9.161	9.169	9.283
Pflegefachassistenzen	801	1.001	1.185
Pflegeassistenzen	1.336	1.328	1.255
Hebammen	197	206	202
MTD ²	2.307	2.410	2.444
Medizinische Assistenzberufe (MAB)	654	676	739
Lehrpersonal gesamt	192	192	186
Lehrlinge	133	147	150
Studierende der Ausbildungsoffensive	-	133	171
Verwaltungspersonal	2.562	2.636	2.653
Technisches Personal	680	695	700
Betriebspersonal	5.311	5.286	5.262
Pädagogisches/Sonstiges Personal ³	147	148	159

(1) exkl. Personal der Medizinischen Universität Wien
(2) MTD – Gehobener medizinisch-technischer Dienst, Teil der MTDG
(3) Kindergartenpädagog*innen, Sozialarbeiter*innen, Sozialpädagog*innen, muttersprachliche Berater*innen

Mitarbeiter*innen
in Teilbeschäftigung

Auch im Jahr 2025 ist die Teilzeitquote im Wiener Gesundheitsverbund über alle Berufsgruppen hinweg leicht gestiegen und entspricht dem Wunsch vieler Mitarbeiter*innen nach flexibleren Arbeitsmodellen. Der Trend zur Teilzeit ist jedoch eine Entwicklung, die nicht nur den Wiener Gesundheitsverbund, sondern

den gesamten österreichischen Arbeitsmarkt prägt. In der angegebenen Teilzeitquote ist auch die Alters-
teilzeit enthalten, die einen gleitenden Übergang in den Ruhestand ermöglicht und gleichzeitig wertvolles Erfahrungswissen länger im Unternehmen hält.

Mitarbeiter*innen in Teilbeschäftigung	31.12.2023		31.12.2024		31.12.2025	
	Personal in Teilzeit absolut	prozentuell	Personal in Teilzeit absolut	prozentuell	Personal in Teilzeit absolut	prozentuell
Wiener Gesundheitsverbund gesamt	6.926	23,44%	7.369	24,29%	7.824	25,32%
Apotheker*innen, Physiker*innen und Psycholog*innen	256	51,30%	276	53,59%	297	55,31%
Ärzt*innen gesamt ¹	645	17,81%	710	18,91%	755	19,85%
Fachärzt*innen	425	22,72%	480	25,49%	508	26,50%
Ärzt*innen in Ausbildung	117	8,76%	107	7,47%	123	8,47%
Pflege gesamt	4.133	32,86%	4.350	33,89%	4.635	35,24%
Diplomierte Pflege	3.647	35,42%	3.790	36,64%	4.030	38,26%
Pflegefachassistenten	152	18,01%	218	20,53%	282	22,26%
Pflegeassistenten	334	23,26%	342	23,93%	323	23,89%
Hebammen	135	54,66%	140	54,90%	153	60,47%
MTD ²	977	36,69%	1.068	38,22%	1.089	38,51%
Medizinische Assistenzberufe (MAB)	47	7%	53	7,63%	59	7,75%
Lehrpersonal gesamt	45	21,84%	44	21,46%	44	22%
Verwaltungspersonal	351	13,09%	386	13,95%	422	15,08%
Technisches Personal	14	2,04%	16	2,28%	14	1,98%
Betriebspersonal	212	3,94%	204	3,81%	223	4,18%
Pädagogisches/ Sonstiges Personal ³	111	60,33%	121	64,36%	133	65,52%

(1) exkl. Personal der Medizinischen Universität Wien
(2) MTD – Gehobener medizinisch-technischer Dienst, Teil der MTDG
(3) Kindergartenpädagog*innen, Sozialarbeiter*innen, Sozialpädagog*innen, muttersprachliche Berater*innen

Berufsgruppen
von A bis Z

Innerhalb des Wiener Gesundheitsverbundes gibt es eine Vielzahl an beruflichen Möglichkeiten und Aufgabenfeldern. Aktuell sind über 65 verschiedene Berufsgruppen vertreten.

Hier einige exemplarische Beispiele:

A wie	Apotheker*in	M wie	Musiktherapeut*in
B wie	Behindertenbetreuer*in	O wie	Orthoptist*in
D wie	Desinfektionsassistent*in	P wie	Physiotherapeut*in
E wie	Ergotherapeut*in	R wie	Reinigungspersonal
F wie	Fachgehilf*in	S wie	Sozialpädagog*in
G wie	Gärtner*in	T wie	Telefonist*in
H wie	Hausarbeiter*in	V wie	Versorgungsassistent*in
K wie	Kardiotechniker*in	W wie	Werkmeister*in
L wie	Logopäd*in	Z wie	Zahntechniker*in



Foto: Wiener Gesundheitsverbund / Kelety



Foto: Wiener Gesundheitsverbund / MÄtern



Foto: Wiener Gesundheitsverbund / Bohmann



Foto: Wiener Gesundheitsverbund / Dujmic

1.2. Besetzungsgrad

Der Besetzungsgrad zeigt das Verhältnis von besetzten zu vorgesehenen Dienstposten im Wiener Gesundheitsverbund und ist ein zentraler Indikator für die personelle Ausstattung und Steuerung der Kapazitäten. In die Berechnung fließen alle Berufsgruppen mit Ausnahme der Lehrlinge ein.

Besetzungsgrad nach Einrichtungen	31.12.2023	31.12.2024	31.12.2025
Wiener Gesundheitsverbund gesamt	94,15%	95,72%	95,69%
Generaldirektion	86,52%	90,74%	90,74%
Wiener Städtische Kliniken	94,01%	95,95%	95,66%
Klinik Favoriten	94,03%	97,27%	96,41%
Klinik Hietzing	92,72%	94,59%	95,47%
Klinik Landstraße	94,37%	95,18%	94,20%
Klinik Ottakring	93,58%	95,37%	94,83%
Klinik Donaustadt	94,88%	97,52%	96,79%
Klinik Penzing ¹	90,32%	90,67%	-
Klinik Floridsdorf	96%	97,65%	96,14%
Psychiatrische Klinik Therapiezentrum Ybbs	95,01%	96,11%	97,50%
Teilunternehmung AKH ²	94,85%	96,49%	96,66%
Teilunternehmung Pflegewohnhäuser	95,46%	94,60%	95,58%

Besetzungsgrad nach Berufsgruppen

Besetzungsgrad Ärztliches Personal	31.12.2023	31.12.2024	31.12.2025
Wiener Gesundheitsverbund gesamt	94,46%	94,32%	95,62%
Wiener Städtische Kliniken	95,53%	94,89%	96,21%
Klinik Favoriten	92,85%	95,98%	97,18%
Klinik Hietzing	97,95%	99,85%	99,43%
Klinik Landstraße	96,68%	96,43%	97,23%
Klinik Ottakring	94,97%	93,22%	94,01%
Klinik Donaustadt	97,68%	93,95%	96,43%
Klinik Penzing ¹	86,38%	89,53%	-
Klinik Floridsdorf	94,99%	92,11%	93,89%
Psychiatrische Klinik Therapiezentrum Ybbs	75,03%	71,79%	86,21%
Teilunternehmung AKH ²	80%	60%	100%
Teilunternehmung Pflegewohnhäuser	82,88%	81,91%	81,85%

(1) Seit 2025 ist die Klinik Penzing organisatorisch in die Klinik Ottakring integriert.
(2) Hinweis: Das ärztliche Personal am AKH wird grundsätzlich von der MedUni Wien gestellt. Das Personal der MedUni ist in dieser Darstellung nicht enthalten. Dargestellt sind ausschließlich Ärzt*innen des Wiener Gesundheitsverbundes (2025: 2 Personen). Der ausgewiesene Besetzungsgrad ist daher nicht repräsentativ für das ärztliche Personal am AKH.

Besetzungsgrad Pflegepersonal	31.12.2023	31.12.2024	31.12.2025
Wiener Gesundheitsverbund gesamt	92,66%	95,17%	95,02%
Wiener Städtische Kliniken	91,64%	95,44%	94,55%
Klinik Favoriten	90,10%	97,78%	95,40%
Klinik Hietzing	87,90%	91,20%	93,83%
Klinik Landstraße	93,03%	92,74%	88,81%
Klinik Ottakring	90,49%	94,46%	95,49%
Klinik Donaustadt	93,15%	99,17%	96,43%
Klinik Penzing ¹	89,62%	89,84%	-
Klinik Floridsdorf	96,28%	99,26%	95,67%
Psychiatrische Klinik Therapiezentrum Ybbs	97,54%	97,32%	99,33%
Teilunternehmung AKH	92,70%	94,37%	95,08%
Teilunternehmung Pflegewohnhäuser	95,93%	95,40%	96,49%

Besetzungsgrad MTDG	31.12.2023	31.12.2024	31.12.2025
Wiener Gesundheitsverbund gesamt	95,54%	96,21%	94,58%
Wiener Städtische Kliniken	95,29%	95,83%	94,12%
Klinik Favoriten	99,46%	97,47%	93,78%
Klinik Hietzing	92,33%	94,49%	91,63%
Klinik Landstraße	96,49%	95,48%	96,43%
Klinik Ottakring	94,84%	96,41%	93,71%
Klinik Donaustadt	94,45%	96,04%	96,45%
Klinik Penzing ¹	96,09%	94,70%	-
Klinik Floridsdorf	95,98%	96,01%	94,07%
Psychiatrische Klinik Therapiezentrum Ybbs	91,89%	91,89%	91,89%
Teilunternehmung AKH	95,76%	96,86%	94,63%
Teilunternehmung Pflegewohnhäuser	96,70%	96,39%	98,67%

(1) Seit 2025 ist die Klinik Penzing organisatorisch in die Klinik Ottakring integriert.

1.3. Personalbewegungen

Der Gesundheitsbereich und der Arbeitsmarkt befinden sich im Wandel. Sie sind unter anderem durch eine **zunehmende Mobilität der Arbeitskräfte** geprägt: Arbeitnehmer*innen wechseln heute häufiger Job und Standort als früher. Das stellt Arbeitgeber*innen vor große Herausforderungen. Dennoch konnte der Wiener Gesundheitsverbund dank zahlreicher Personalmaßnahmen auch 2025 eine **stabile Personalsituation** sicherstellen.

Gesamtfluktuation

Die Gesamtfluktuation zeigt den Anteil der Mitarbeiter*innen, die innerhalb eines bestimmten Zeitraums das Unternehmen verlassen haben, im Verhältnis zur Gesamtmitarbeiter*innenzahl. Dadurch bietet sie eine **verlässliche Grundlage zur Beurteilung der Stabilität des Personalstands**.

Gesamtfluktuation nach Berufsgruppen	2023	2024	2025
Wiener Gesundheitsverbund gesamt	10,4%	9,1%	8,8%
Apotheker*innen, Physiker*innen und Psycholog*innen	11,2%	10,0%	8,5%
Ärzt*innen gesamt ¹	16,1%	14,1%	16,2%
Fachärzt*innen	10,5%	10,4%	11,7%
Ärzt*innen in Ausbildung ²	24,3%	20,6%	23,5%
Pflege gesamt	9,0%	8,2%	7,1%
Diplomierte Pflege	8,8%	8,1%	6,7%
Pflegefachassistenzen	9,4%	8,3%	8,4%
Pflegeassistenzen	10,0%	9,2%	8,7%
Hebammen	13,9%	7,8%	9,3%
MTD ³	11,3%	8,7%	8,5%
Medizinische Assistenzberufe (MAB)	9,7%	8,2%	6,6%
Lehrpersonal ⁴	4,7%	4,6%	10,3%
Lehrlinge	9,1%	12,1%	5,3%
Studierende der Ausbildungsoffensive	-	6,3%	5,3%
Verwaltungspersonal	12,1%	10,7%	11,1%
Technisches Personal	7,8%	7,2%	7,6%
Betriebspersonal	8,8%	7,4%	7,1%
Pädagogisches/Sonstiges Personal ⁵	19,1%	18,8%	11,3%

(1) exkl. Personal der Medizinischen Universität Wien
(2) 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.
(3) MTD – Gehobener medizinisch-technischer Dienst, Teil der MTDG
(4) Hinweis zum Anstieg der Fluktuation beim Lehrpersonal: Mehr als 60 % der Austritte sind auf Pensionierungen zurückzuführen.
(5) Kindergartenpädagog*innen, Sozialarbeiter*innen, Sozialpädagog*innen, muttersprachliche Berater*innen



Die Gesamtfluktuation konnte im Vergleich zum Vorjahr erneut reduziert werden.

Neuaufnahmen

Über 3.000 Mitarbeiter*innen sind in 2025 im Wiener Gesundheitsverbund neu aufgenommen worden. Die Neuaufnahmen fielen aufgrund des hohen Besetzungsgrades und der niedrigen Gesamtfluktuation geringer aus als im Vorjahr.

Neuaufnahmen	2023	2024	2025
Wiener Gesundheitsverbund gesamt	3.171	3.368	3.150
Apotheker*innen, Physiker*innen und Psycholog*innen	88	54	73
Ärzt*innen gesamt ¹	617	635	656
Fachärzt*innen	108	83	102
Ärzt*innen in Ausbildung	475	513	518
Pflege gesamt	1.040	1.192	1.110
Diplomierte Pflege	679	787	745
Pflegefachassistenzen	205	258	259
Pflegeassistenzen	156	147	106
Hebammen	39	33	21
MTD ²	269	262	230
Medizinische Assistenzberufe (MAB)	68	63	83
Lehrpersonal	5	4	7
Lehrlinge	81	54	40
Studierende der Ausbildungsoffensive	-	146	111
Verwaltungspersonal	392	408	356
Technisches Personal	54	65	48
Betriebspersonal	494	416	385
Pädagogisches/Sonstiges Personal ³	24	36	30

(1) exkl. Personal der Medizinischen Universität Wien
(2) MTD – Gehobener medizinisch-technischer Dienst, Teil der MTDG
(3) Kindergartenpädagog*innen, Sozialarbeiter*innen, Sozialpädagog*innen, muttersprachliche Berater*innen



2025 gab es 3.150 Neuaufnahmen im Wiener Gesundheitsverbund.

Austritte

Die Summe der Austritte im Wiener Gesundheitsverbund konnte im Vergleich zum Vorjahr reduziert werden. In den Austritten enthalten sind Dienstgeber- und Dienstnehmer*innen-Kündigungen, Pensionierungen sowie Austritte nach Zeiablauf eines befristeten Dienstverhältnisses.

Austritte	2023		2024		2025	
	gesamt	davon Pension	gesamt	davon Pension	gesamt	davon Pension
Wiener Gesundheitsverbund gesamt	3.047	873	2.698	748	2.656	670
Apotheker*innen, Physiker*innen und Psycholog*innen	55	9	51	8	45	5
Ärzt*innen gesamt ¹	575	95	513	61	606	73
Fachärzt*innen	192	65	193	44	219	59
Ärzt*innen in Ausbildung	319	-	279	-	334	-
Pflege gesamt	1.121	366	1.034	333	910	267
Diplomierte Pflege	907	316	825	290	695	236
Pflegefachassistenten	70	1	78	1	96	2
Pflegeassistenten	144	49	131	42	119	29
Hebammen	33	10	19	3	23	4
MTD ²	312	68	238	54	237	62
Medizinische Assistenzberufe (MAB)	66	22	56	23	49	18
Lehrpersonal	8	6	8	7	18	11
Lehrlinge	11	-	16	-	8	-
Studierende der Ausbildungsinitiative	-	-	3	-	9	-
Verwaltungspersonal	310	83	284	65	300	63
Technisches Personal	53	24	50	26	53	29
Betriebspersonal	469	184	392	161	376	136
Pädagogisches/ Sonstiges Personal ³	34	6	34	7	22	2

(1) exkl. Personal der Medizinischen Universität Wien
(2) MTD – Gehobener medizinisch-technischer Dienst, Teil der MTDG
(3) Kindergartenpädagog*innen, Sozialarbeiter*innen, Sozialpädagog*innen, muttersprachliche Berater*innen



Hinweis zu den Austritten in der Berufsgruppe „Ärzt*innen in Ausbildung“:

Der Wiener Gesundheitsverbund ist Österreichs größter Ausbildner für Pflegekräfte und Ärzt*innen. Als öffentlicher Gesundheitsdienstleister haben wir den Auftrag, Ärzt*innen auch über den eigenen Bedarf hinaus auszubilden.

Die Austritte in der Kategorie „Ärzt*innen in Ausbildung“ umfassen:

- Ärzt*innen, die ihre Basisausbildung abgeschlossen haben und zu anderen Spitals-träger*innen wechseln
- Allgemeinmediziner*innen, die für den Ausbildungsabschluss die verpflichtende Lehrpraxis im niedergelassenen Bereich absolvieren
- Fachärzt*innen, die für den niedergelassenen Bereich ausgebildet wurden

Diese zukünftigen Ärzt*innen gehen dem System somit nicht verloren, sondern übernehmen ihre Aufgaben an anderer Stelle im Gesundheitssystem.



2. Diversität

Unser Team ist so vielfältig wie die Bedürfnisse unserer Patient*innen. Über 30.000 Mitarbeiter*innen in mehr als 65 Berufsgruppen versorgen ganz Wien bei Tag und bei Nacht.

2. Diversität

Mit mehr als 30.000 Beschäftigten aus über 90 Nationen, mehr als 100 gesprochenen Sprachen sowie vielfältigen sozialen, kulturellen und beruflichen Hintergründen prägt Diversität den Arbeitsalltag im gesamten Wiener Gesundheitsverbund. Diese Vielfalt stärkt die interprofessionelle Zusammenarbeit und ermöglicht eine sensible sowie respektvolle Betreuung von Patient*innen und Bewohner*innen.

Der intersektionale Zugang des Wiener Gesundheitsverbundes betrachtet Vielfalt entlang von sechs Dimensionen: Gender und Geschlecht, sexuelle Orientierung, Behinderung, ethnische Herkunft, Religion und Weltanschauung sowie Generationen und Alter. Diese Perspektiven machen strukturelle Ungleichheiten sichtbar und unterstützen dabei, passende Maßnahmen abzuleiten und umzusetzen.

Der Wiener Gesundheitsverbund versteht Vielfalt als wesentlichen Bestandteil einer modernen öffentlichen Organisation. Denn die unterschiedlichen Perspektiven, Erfahrungen und Kompetenzen der Mitarbeiter*innen tragen entscheidend dazu bei, die Qualität der Gesundheitsversorgung kontinuierlich weiterzuentwickeln und den vielfältigen Anforderungen des Gesundheitswesens wirksam zu begegnen.

Ein zentraler Fokus liegt auf Chancengerechtigkeit, Gleichbehandlung und Antidiskriminierung.

Der Wiener Gesundheitsverbund setzt hier klare Standards gegen jede Form von Belästigung oder Diskriminierung und stellt mit anonymen Hinweisstrukturen sowie regelmäßigen Sensibilisierungsmaßnahmen ein sicheres und wertschätzendes Arbeitsumfeld sicher. Sprache ist ein wesentlicher Faktor für reibungslose Abläufe und hohe Versorgungsqualität. Mit dem Programm „Professionell Deutsch“ fördert der Wiener Gesundheitsverbund berufs- und fachspezifische Deutschkompetenzen – kostenlos und während der Dienstzeit.

Das interne Generationenmanagement des Wiener Gesundheitsverbundes unterstützt ein respektvolles Miteinander über Altersgruppen hinweg und stärkt Gesundheit und Wohlbefinden aller Beschäftigten.

Barrierefreie Arbeitsplätze und Mobilitätslösungen unterstützen rund 783 Mitarbeiter*innen mit Behinderungen. Die Behindertenvertrauenspersonen stehen ihnen als wichtige Ansprechstellen zur Verfügung.

Auch religiöse Vielfalt berücksichtigt der Wiener Gesundheitsverbund: Mitarbeiter*innen, Patient*innen und Bewohner*innen erhalten auf Wunsch konfessionell unabhängigen seelsorgerischen Beistand.



Vielfalt in Zahlen

- > 30.000 Mitarbeiter*innen
- > 90 Nationen
- > 100 Sprachen
- 71,8 % Frauen
- 783 Mitarbeiter*innen mit Behinderungen

2.1. Projekte

Um Diversitätsthemen zu fördern, setzt der Wiener Gesundheitsverbund regelmäßig Projekte um und unterstützt Initiativen. In diesem Kapitel werden ausgewählte Diversity-Projekte aus dem Jahr 2025 vorgestellt. Diese wirkten intern sowie extern.

Orange the World

Der Wiener Gesundheitsverbund beteiligte sich 2025 an der weltweiten UN-Kampagne „Orange the World“, die Bewusstsein für Gewalt gegen Frauen und Mädchen schafft und Solidarität mit Betroffenen sichtbar macht.

Denn als größter Gesundheitsdienstleister Österreichs hat der Wiener Gesundheitsverbund eine zentrale Rolle im Opferschutz. Dabei setzt er auf drei Ebenen an: Prävention, medizinische Versorgung

von Gewaltbetroffenen und Unterstützung seiner Mitarbeiter*innen.

Im Rahmen von „Orange the World“ beleuchtete der Wiener Gesundheitsverbund ab dem offiziellen Kampagnenstart am 25. November 2025 seine Kliniken orange – als sichtbares Zeichen gegen Gewalt und für Solidarität mit allen Betroffenen. Beiträge auf den Social-Media-Kanälen und im Intranet des Wiener Gesundheitsverbundes sorgten für zusätzliche Aufmerksamkeit unter Mitarbeiter*innen.



Foto: Wiener Gesundheitsverbund / AKH

Taten statt Worte

Für sein Engagement rund um Vereinbarkeit und Gleichstellung gewann der Wiener Gesundheitsverbund bei der Preisverleihung des Wettbewerbs „Taten statt Worte“ in der Kategorie „Öffentlich-rechtliche/s Unternehmen/Institution“ den Sonderpreis des Bundeslandes Wien.

Der Wettbewerb zeichnet Organisationen aus, die Familienfreundlichkeit in ihrer Unternehmenskultur bereits leben und wirksame Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf setzen.

Der Preis bestätigt, dass im Wiener Gesundheitsverbund die Vereinbarkeit von Familie und Beruf kein Zufall ist, sondern das Ergebnis gemeinsamer Verantwortung, Flexibilität und Wertschätzung.

Durch zahlreiche Maßnahmen wie etwa bedarfsgerechte Kinderbetreuungsangebote und flexible Arbeitszeitmodelle fördert der Wiener Gesundheitsverbund aktiv die Chancengleichheit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie.



Foto: Wr. Gesundheitsverbund / v.l.n.r. Karin Meier-Martetschläger, Nina Brenner-Küng, Gabriele Egartner, Agnes Schedl, Katharina Mayer

Vienna Pride 2025

Unter dem Motto „Bei uns kannst du alles sein und alles werden“ war der Wiener Gesundheitsverbund 2025 bei der Vienna Pride vertreten: am 13. Juni auf der LGBTIQ-Job-Info-Messe und am 14. Juni mit einem eigenen Truck mit vielen Mitarbeiter*innen bei der Regenbogenparade.

Mit der Teilnahme bei der Pride bekennt sich der Wiener Gesundheitsverbund zu Respekt, Akzeptanz und gleichen Rechten für alle Menschen in ihrer Verschiedenheit.



Foto: Wiener Gesundheitsverbund / Agnes Schedl

2.2. Geschlechterverteilung

Über 70 Prozent der Mitarbeiter*innen im Wiener Gesundheitsverbund sind Frauen. Besonders hoch ist der Frauenanteil bei den Hebammen, in der Pflege, in der Berufsgruppe „Apotheker*innen, Physiker*innen und Psycholog*innen“ sowie beim

gehobenen MTD – hier liegt er jeweils bei über 80 Prozent. Ein hoher Männeranteil findet sich in den medizinischen Assistenzberufen sowie im technischen Personal.

Geschlechterverteilung 2025 zum Stichtag 31.12.2025	Frauen		Männer	
	absolut	in %	absolut	in %
Wiener Gesundheitsverbund gesamt	22.185	71,8%	8.713	28,2%
Apotheker*innen, Physiker*innen und Psycholog*innen	440	81,9%	97	18,1%
Ärzt*innen gesamt ¹	2.127	55,9%	1.677	44,1%
Fachärzt*innen	1.022	53,3%	895	46,7%
Ärzt*innen in Ausbildung	863	59,4%	589	40,6%
Pflege gesamt	10.530	80,1%	2.623	19,9%
Diplomierte Pflege	8 595	81,6%	1.939	18,4%
Pflegefachassistenzen	939	74,1%	328	25,9%
Pflegeassistenzen	996	73,7%	356	26,3%
Hebammen	252	99,6%	1	0,4%
MTD ²	2.321	82,1%	507	17,9%
Medizinische Assistenzberufe (MAB)	284	37,3%	477	62,7%
Lehrpersonal gesamt	160	80,0%	40	20,0%
Lehrlinge	113	75,3%	37	24,7%
Studierende der Ausbildungsinitiative	117	68,4%	54	31,6%
Verwaltungspersonal	2.215	79,2%	583	20,8%
Technisches Personal	62	8,8%	644	91,2%
Betriebspersonal	3.387	63,5%	1.947	36,5%
Pädagogisches/ Sonstiges Personal ³	177	87,2%	26	12,8%

(1) exkl. Personal der Medizinischen Universität Wien
(2) MTD – Gehobener medizinisch-technischer Dienst, Teil der MTDG
(3) Kindergartenpädagog*innen, Sozialarbeiter*innen, Sozialpädagog*innen, muttersprachliche Berater*innen

Frauenanteil Führungskräfte

Ein wichtiger Punkt rund um Chancengleichheit ist die Förderung von Frauen in Führungspositionen. Daher setzt der Wiener Gesundheitsverbund hier Management- und Förderprogramme sowie Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung, die laufend ausgebaut werden.

Dazu gehören Frauenförderprogramme, Mentoring, transparente Gehaltsschemata und flexible Arbeitszeitmodelle. Auch Schulungen sowie ein strategisches Gender- und Diversitätsmanagement stärken Vielfalt und Inklusion im Unternehmen.

Frauenanteil Führungskräfte	31.12.2023		31.12.2024		31.12.2025	
	Gesamt	Frauenanteil	Gesamt	Frauenanteil	Gesamt	Frauenanteil
Ärzt*innen Ärztliche*r Direktor*in Primärärzt*in	105	23,81%	113	27,43%	113	27,43%
Diplomierte Pflegekräfte Pflegedirektor*in Ober*in Bereichsleiter*in Pflege Stationsleiter*in Pflege	711	81,29%	697	79,34%	696	78,74%
MTD ¹ Leiter*in MTD Bereichsleiter*in MTD Fachbereichsleiter*in MTDG Leitende*r Kardiotechniker*in	147	83,67%	154	83,12%	148	84,46%

(1) Im Personalbericht 2025 wurde die Gruppe „Fachbereichsleiter*innen MTDG“ ergänzt. Daher sind die Werte mit dem Vorjahresbericht 2024 nicht vergleichbar.



Foto: Wiener Gesundheitsverbund / Votava

2.3. Altersstruktur

Die Kennzahlen zur Altersstruktur der Belegschaft sind 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.

Das Durchschnittsalter im Wiener Gesundheitsverbund lag Ende 2025 bei 44 Jahren und ist damit im Vergleich zum Vorjahr minimal zurückgegangen.

Angesichts der allgemeinen demografischen Entwicklung setzt der Wiener Gesundheitsverbund auf die Schaffung altersgerechter Arbeitsbedingungen.

Wesentlichen Stellenwert haben hierbei die Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung sowie die Möglichkeit in Altersteilzeit zu gehen. Das interne Generationenmanagement des Wiener Gesundheitsverbundes unterstützt zudem ein respektvolles Miteinander über Altersgruppen hinweg und stärkt Gesundheit und Wohlbefinden aller Beschäftigten.

Altersstruktur Jahre	31.12.2023		31.12.2024		31.12.2025	
	Personen	Anteil	Personen	Anteil	Personen	Anteil
bis 20 Jahre	233	0,8%	248	0,8%	231	0,7%
21 - 25 Jahre	1.601	5,4%	1.776	5,9%	1.773	5,7%
26 - 30 Jahre	3.318	11,2%	3.510	11,6%	3.653	11,8%
31 - 40 Jahre	6.559	22,2%	6.835	22,5%	7.179	23,2%
41 - 50 Jahre	7.177	24,3%	7.248	23,9%	7.265	23,5%
51 - 55 Jahre	4.916	16,6%	4.702	15,5%	4.461	14,4%
56- 60 Jahre	4.535	15,3%	4.735	15,6%	4.907	15,9%
61 - 65 Jahre	1.189	4,0%	1.265	4,2%	1.397	4,5%
über 65 Jahre	19	0,1%	20	0,1%	32	0,1%
Lebensalter (Durchschnitt)	44,3 Jahre		44,1 Jahre		44,0 Jahre	

i Das Durchschnittsalter lag Ende 2025 bei 44 Jahren.

2.4. Menschen mit Behinderung

Damit alle Mitarbeiter*innen gleichberechtigt am beruflichen Alltag teilhaben können, setzt der Wiener Gesundheitsverbund diverse Maßnahmen. Dazu gehören barrierefreie Arbeitsplätze und Mobilität ebenso wie Schulungsmaßnahmen. Eine zentrale Rolle nehmen im Wiener Gesundheitsverbund die Behindertenvertrauenspersonen und Behindertenbeauftragten ein, denn sie sind

Anlaufstelle für Betroffene und Sprachrohr nach außen. Die Behindertenvertrauenspersonen erfüllen eine besondere Form der Personalvertretungsarbeit. Sie nehmen die Rechte der begünstigt behinderten Arbeitnehmer*innen wahr, begleiten, beraten und informieren bei relevanten Fragen und überwachen die Einhaltung der Bestimmungen des Behinderteneinstellungsgesetzes.

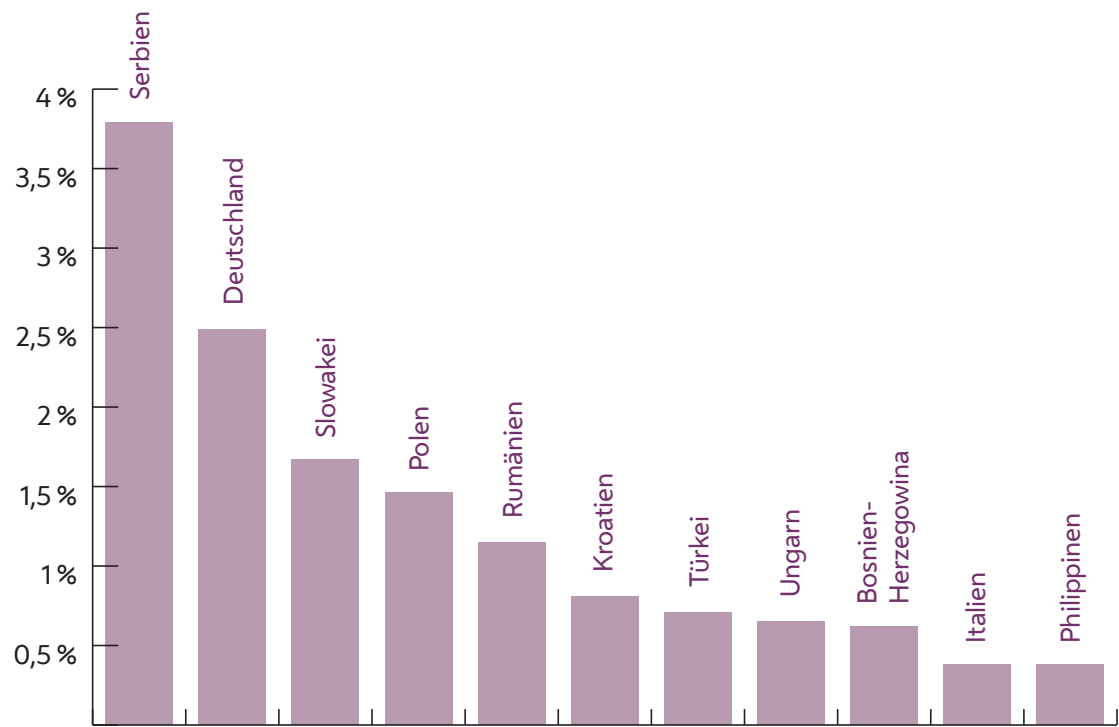
i **Maßnahmen**

- barrierefreie Arbeitsplätze und Mobilität
- Schulungen rund um Barrierefreiheit und Integration
- Behindertenvertrauenspersonen als Anlaufstelle und Sprachrohr

2.5. Internationalität

Im Wiener Gesundheitsverbund arbeiten mehr als 30.000 Menschen aus unterschiedlichsten Ländern und Kulturen.

Wie in der Wiener Bevölkerung begegnen sich hier Personen mit vielfältigen sozialen, kulturellen und sprachlichen Hintergründen. Diese gelebte Internationalität ist ein großer Mehrwert: Sie stärkt nicht nur das Miteinander im Arbeitsalltag, sondern trägt auch wesentlich zu einer sensiblen, respektvollen und inklusiven Versorgung bei.



Rund 82 % der Mitarbeitenden sind österreichische Staatsbürger*innen. Die weiteren 18 % bringen Staatsbürgerschaften aus über 90 verschiedenen Ländern mit.

Die am häufigsten vertretenen Nationalitäten sind exemplarisch im untenstehenden Diagramm dargestellt. Die Balken veranschaulichen den jeweiligen prozentualen Anteil an der Gesamtbelegschaft.

Alle Nationalitäten im Überblick

EUROPA	Portugal	Jordanien	Marokko	
	Rumänien	Kasachstan	Mauritius	
	Schweden	Kirgisistan	Nigeria	
	Schweiz	Mongolei	Simbabwe	
	Serbien	Nepal	Somalia	
	Slowakei	Pakistan	Südafrika	
	Slowenien	Philippinen	Sudan	
	Spanien	Singapur	Tunesien	
	Tschechien	Syrien		
	Türkei	Tadschikistan	NORDAMERIKA	
	Ukraine	Taiwan		
	Ungarn	Thailand		
	Belarus	Türkei		
	Zypern	Turkmenistan		
ASIEN		Usbekistan	SÜDAMERIKA	
	Afghanistan	Vietnam		
	Armenien	Zypern		
	Aserbaidshan			
	Bangladesch	AFRIKA		
	China	Ägypten		
	Georgien	Algerien		
	Indien	Äthiopien		
	Indonesien	Elfenbeinküste		
	Irak	Ghana	OZEANIEN	
	Iran	Kamerun		
	Israel	Kenia		
	Japan	Kongo, Demokratische Republik		





3. Gesundheit

Ebenso wichtig wie die Gesundheit der Patient*innen ist die Gesundheit der Mitarbeiter*innen. Denn nur wenn das Personal gesund und arbeitsfähig ist, kann es die bestmögliche Versorgung der Patient*innen sicherstellen.

3. Gesundheit

Rund um die Uhr sichern die Mitarbeiter*innen des Wiener Gesundheitsverbundes die medizinische, pflegerische und therapeutische Versorgung der Wiener Bevölkerung. Diese anspruchsvolle Aufgabe verlangt hohen Einsatz und setzt voraus, dass die Mitarbeiter*innen selbst gesund sind und bleiben.

Ihre körperliche und seelische Gesundheit zu fördern und zu erhalten, ist daher ein zentraler Bestandteil der Personalstrategie des Wiener Gesundheitsverbundes. Ziel ist jedoch nicht nur, die Arbeitsfähigkeit der Mitarbeiter*innen langfristig zu erhalten, sondern auch die Arbeitsplatz-Zufriedenheit, Motivation und Leistungsfähigkeit nachhaltig zu stärken.

Im Mittelpunkt steht ein umfassendes Verständnis von Mitarbeiter*innen-Gesundheit, das körperliches Wohlbefinden, psychische Stabilität, ergonomische Arbeitsbedingungen sowie eine gesundheitsförderliche Organisationskultur einschließt. Die betriebliche Gesundheitsförderung im Wiener Gesundheitsverbund setzt dabei bewusst früh und proaktiv an: durch präventive Maßnahmen, zielgruppenspezifische Angebote, arbeitsmedizinische Betreuung und vielfältige Unterstützungs- und Beratungsformate.

Die Schwerpunkte reichen von gesunder Ernährung und ergonomischem Arbeiten über Stress- und Suchtprävention bis hin zu psychologischer Beratung und Initiativen zur Arbeitsfähigkeit und Wieder-

eingliederung. Arbeiten im Gesundheitswesen sind unter anderem von Zeitdruck, Schichtarbeit und emotional herausfordernden Situationen geprägt, daher sind Angebote zur Förderung der psychischen Gesundheit unerlässlich. Ergänzend setzt der Wiener Gesundheitsverbund Projekte zu Frauen- und Männergesundheit, altersgerechtem Arbeiten, Sicherheits- und Deeskalationstrainings sowie Programme zur Stärkung der Teamkultur und der Mitarbeiter*innen-Zufriedenheit um.

Regelmäßige Evaluierungen wie Mitarbeiter*innen-Befragungen, unterstützen dabei, Belastungen frühzeitig zu erkennen und bedarfsgerechte Schritte abzuleiten.

3.1. Maßnahmen

Neben zahlreichen Projekten und Initiativen bietet der Wiener Gesundheitsverbund ein breites Spektrum an Angeboten, Maßnahmen und Anlaufstellen rund um Mitarbeiter*innen-Gesundheit und Wohlbefinden.

Diese stehen sowohl in akuten Situationen als auch präventiv zur Verfügung. Einige Maßnahmen sind zudem fest in Arbeitsprozesse integriert – und damit ein aktiver Bestandteil des Arbeitsalltags.



Foto: Wiener Gesundheitsverbund / Bohmann

Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung

Prävention & Gesundheitsförderung

- Seminare und Workshops zu präventiven Gesundheitsthemen
- Leitfäden für gesundheitsförderliches Arbeiten
- Angebote zu gesunder Ernährung (z. B. „Gesunde Pause“, Vitalteller, Salatbar, gesunde Snacks, Kochwerkstatt)

Psychische Gesundheit & Beratung

- Anonyme, kostenlose psychologische Beratung in der Psychologischen Beratungsstelle
- Psychotherapeutische Interventionsstellen
- Psychologische Supervision
- Burnout- und Mobbing-Vorträge
- Stressbewältigungsseminare und Burnout-Präventionskurse

Sucht- und Stressprävention

- Workshops und Vorträge zur Nikotinentwöhnung („Rauchfrei am Arbeitsplatz“)
- Unterstützungsangebote für einen suchtfreien Arbeitsalltag

Ergonomie & Bewegung

- Rückenschule und Wirbelsäulentraining
- Ergonomisches Büromobiliar, technische Hilfsmittel (z. B. Hebe- und Tragehilfen) und Schulungen zu ergonomischem Arbeiten
- Bewegungsangebote, Sportkurse und Fitnessräume

Arbeitsmedizin

- Schutzimpfungen
- Arbeitsmedizinische Beratung
- Evaluierung von Arbeitsplätzen und Bewegungsanalysen in bestimmten Arbeitsbereichen
- Gesundheitstage mit medizinischen und psychologischen Angeboten

Unterstützung im Arbeitsalltag

- Coaching-Angebote
- Beratung durch die Psychologische Servicestelle
- Gesundheitszirkel in Teams
- Wiedereingliederungsmaßnahmen nach längeren Krankenständen
- Beratung durch Gesundheitsmultiplikator*innen

Initiativen zur Arbeitsfähigkeit

- Aktivitäten für langes, gesundes Arbeiten
- Altersgerechtes Arbeiten & Generationenmanagement

Sicherheits- & Deeskalationsmaßnahmen

- Schulungen zu Sicherheit und Deeskalation (z. B. für Krankenträger*innen)
- Maßnahmen zur baulichen Sicherheit
- Schutz vor gefährlichen Arbeitsstoffen
- Lärmreduktion in belasteten Arbeitsbereichen
- Fortbildungen für Sicherheitsvertrauenspersonen

Frauen- und Männergesundheit

- Projekt „Vielfältig & gesund – Frauen im Wiener Gesundheitsverbund“
- Projekt „Gesund Arbeiten mit Männern“
- Erweiterung der Zielgruppen für kultur- und gendersensible Gesundheitsförderung

Evaluierung & Qualitätsentwicklung

- Regelmäßige Mitarbeiter*innen-Befragungen
- Ableitung von Maßnahmen zur Verbesserung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen
- Laufende Evaluierung gesundheitlicher Belastungsfaktoren

3.2. Projekte

Für die Förderung der Mitarbeiter*innen-Gesundheit setzt der Wiener Gesundheitsverbund neben allgemeinen Maßnahmen immer wieder neue Projekte um.

In diesem Abschnitt stehen ausgewählte Projekte aus dem Jahr 2025 im Fokus.

Psychische Erste Hilfe

Das Projekt Psychische Erste Hilfe (P.E.H.) im Wiener Gesundheitsverbund unterstützt Mitarbeit*innen und Auszubildende in akuten psychischen Belastungssituationen, die durch kritische Ereignisse im dienstlichen oder privaten Kontext ausgelöst wurden.

P.E.H. bietet unmittelbare Soforthilfe durch Unterstützung von speziell geschulten Kolleg*innen („Psychischen Ersthelfer*innen“). Sie bewirkt die Verminderung akuter Stressreaktionen (z. B. Ängste, Übererregung, Unsicherheit) fördert Sicherheit, Orientierung und emotionale Stabilität.

Die Kliniken Hietzing und Floridsdorf führten bereits 2019 erste Peer-Projekte durch. Auf Basis dieser Erfahrungen entwickelte und implementierte sich das Konzept zur Psychischen Erste Hilfe.

Alle weiteren Einrichtungen bauten 2024 Projektgruppen, Schulungsstrukturen und administrative Rahmenbedingungen aus und rollten im Laufe des Jahres 2025 das Angebot an den Standorten aus. Bis Ende 2025 bildete der Wiener Gesundheitsverbund bereits 153 Psychische Ersthelfer*innen aus, die seither aktiv im Einsatz sind.

Damit auch die Psychischen Ersthelfer*innen gut versorgt sind, bietet die Psychologische Beratungsstelle ihnen nach Einsätzen die Möglichkeit zur Supervision.

Darüber hinaus steht allen Mitarbeiter*innen und Auszubildenden eine interne psychologische Beratungsstelle zur Verfügung. Dieses niederschwellige Angebot unterstützt in beruflichen und persönlichen Belastungssituationen und wurde 2025 in mehr als 2.500 Einzelberatungen in Anspruch genommen.

Firmenchallenge Österreich 2025

Mit 501.486 gesammelten Bewegungsminuten von 1. Oktober bis 19. November gewann der Wiener Gesundheitsverbund den 1. Platz in der Firmenchallenge Österreich.

Zahlreiche Mitarbeiter*innen des Wiener Gesundheitsverbundes beteiligten sich engagiert, vor allem in ihrer Freizeit, um Bewegung in den Alltag zu integrieren und gemeinsam das Gesundheitsbewusstsein zu stärken. Die Teilnahme bestätigt die hohe intrinsische Motivation der Mitarbeiter*innen, auch außerhalb des Arbeitsalltags aktiv zur eigenen Gesundheit beizutragen. Gleichzeitig stärkte der gemeinsame Wettbewerb den Zusammenhalt – auch Team übergreifend.

Gesundheitsmultiplikator*innen

Der Wiener Gesundheitsverbund bildet seit einigen Jahren Gesundheitsmultiplikator*innen in den Berufsgruppen des Betriebspersonals aus.

Gesundheitsmultiplikator*innen sind niederschwellige Ansprechpersonen für Ihre Kolleg*innen in Gesundheitsfragen und vermitteln sowohl an interne als auch an externe Unterstützungsangebote. Darüber hinaus dienen die sie als Drehscheibe für Gesundheitsinformationen innerhalb des Wiener Gesundheitsverbundes.

Im Jahr 2025 wurde die Zielgruppe der Gesundheitsmultiplikator*innen-Schulung auf die Berufsgruppen der Pflege ausgeweitet. Die erste Schulung fand im Herbst 2025 statt. Im Rahmen von vier Schultagen wird ein ganzheitliches Gesundheitsverständnis vermittelt.

Zu den wesentlichen Inhalten zählen Hilfesysteme zur Psychischen Ersten Hilfe, Aspekte der Selbstfürsorge, das Erkennen von Kraftquellen im Arbeitsalltag sowie Lösungsorientierung und arbeitsrechtliche Grundlagen. Die Ausbildung der Gesundheitsmultiplikator*innen erfolgt in Kooperation mit dem Institut für Frauen- und Männergesundheit.



Wiener Gesundheitsverbund (Fotos: GettyImages / Bizon,Fuses)

3.3. Krankheitsbedingte Fehlzeiten

Seit dem Jahr 2023 sind die krankheitsbedingten Fehlzeiten im Wiener Gesundheitsverbund rückläufig.

Dieser positive Trend ist unter anderem auf das Ende der Corona-Pandemie zurückzuführen. Darüber hinaus leisten die zahlreichen Maßnahmen zur Gesundheitsförderung im Wiener Gesundheitsverbund (siehe

Kapitel 3.1.) einen wichtigen Beitrag zur Stabilisierung und Verbesserung der Mitarbeiter*innen-Gesundheit.

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.

Krankheitsbedingte Fehlzeiten je Mitarbeiter*in in Tagen pro Jahr	31.12.2023	31.12.2024	31.12.2025
Wiener Gesundheitsverbund gesamt	15,3	14,9	13,9
Apotheker*innen, Physiker*innen und Psycholog*innen	6,3	5,8	6,2
Ärzt*innen gesamt ^{1,2}		6,0	5,6
Pflege gesamt	16,1	14,8	13,3
Hebammen	9,9	8,4	7,7
MTD ³	11,9	10,0	9,5
Medizinische Assistenzberufe (MAB)	23,7	20,7	18,9
Lehrpersonal gesamt	10,6	6,9	10,1
Lehrlinge	12,5	8,5	10,4
Studierende der Ausbildungsoffensive	0,0	1,4	6,2
Verwaltungspersonal	14,2	14,2	13,6
Technisches Personal	18,5	17,1	17,3
Betriebspersonal	26,1	25,5	24,6
Pädagogisches/Sonstiges Personal ⁴	12,0	10,2	9,5

(1) exkl. Mitarbeiter*innen der Med Uni Wien
(2) Ärzt*innen gesamt 2023: Aufgrund einer technischen Umstellung liegen für 2023 keine Werte vor.
(3) MTD – Gehobene medizinisch-therapeutisch-diagnostische Gesundheitsberufe
(4) Kindergartenpädagog*innen, Sozialarbeiter*innen, Sozialpädagog*innen, muttersprachliche Berater*innen

Krankheitsbedingte Fehlzeiten je Mitarbeiter*in in Tagen pro Jahr	31.12.2023	31.12.2024	31.12.2025
Wiener Gesundheitsverbund gesamt	15,3	14,9	13,9
Generaldirektion	12,8	12,2	11,9
Wiener Städtische Kliniken	14,3	14,6	13,7
Klinik Favoriten	13,4	12,8	12,9
Klinik Hietzing	14,7	16,1	14,8
Klinik Landstraße	13,1	13,8	13,4
Klinik Ottakring	14,5	14,9	14,5
Klinik Donaustadt	14,8	14,6	13,4
Klinik Penzing ¹	18,3	18,2	-
Klinik Floridsdorf	13,1	13,1	12,7
Psychiatrische Klinik Therapiezentrum Ybbs	13,8	14,9	12,8
Teilunternehmung AKH ²	14,9	13,3	12,4
Teilunternehmung Pflegewohnhäuser	22,5	20,6	18,2

(1) Seit 2025 ist die Klinik Penzing organisatorisch in die Klinik Ottakring integriert.
(2) exkl. Personal der Medizinischen Universität Wien



4. Arbeitgeber-Attraktivität

Mit mehr als 30.000 Mitarbeiter*innen zählt der Wiener Gesundheitsverbund zu den größten Arbeitgebern Österreichs und investiert gezielt in Personalmaßnahmen – von Aus- und Weiterbildung über Recruiting bis hin zur Mitarbeiter*innen-Bindung.

4. Arbeitgeber-Attraktivität

Der Wiener Gesundheitsverbund steht im Wettbewerb um qualifizierte Fachkräfte und ist ebenso von allgemeinen Trends am Arbeitsmarkt, wie dem Trend zur Teilzeitbeschäftigung, sowie von demographischen Entwicklungen betroffen.

Wichtig ist es, attraktive Rahmenbedingungen zu schaffen, die Menschen für eine Tätigkeit im Gesundheitswesen gewinnen und langfristig im Unternehmen halten. Dazu setzt der Wiener Gesundheitsverbund auf Aus- und Fortbildungsmaßnahmen, Entwicklungsmöglichkeiten, faire Arbeitsbedingungen und ein modernes Recruiting.

4.1. Ausbildung

Gut ausgebildete Mitarbeiter*innen sind die Grundlage für eine qualitativ hochwertige Gesundheitsversorgung. Gleichzeitig steigt der Bedarf an Fachkräften kontinuierlich.

Der Wiener Gesundheitsverbund investiert daher in Ausbildungsplätze: von den ersten beruflichen Schritten bis hin zur Spezialisierung und Führungs-

position. Ziel ist es, Talente auszubilden, früh zu gewinnen, laufend fortzubilden und langfristig im Unternehmen zu halten.

Der Wiener Gesundheitsverbund stellt in diesem Bericht folgende Ausbildungsbereiche näher vor:

1. **Medizin**
2. **Pflege**
3. **MTDG**
4. **Lehrlinge**
5. **Ferialpraxis**

Mit seinen insgesamt **5.798 Ausbildungsplätzen** ist der Wiener Gesundheitsverbund Österreichs größter Ausbilder für Gesundheitsberufe.

Die Ausbildungsplätze setzen sich wie folgt zusammen:

- **1.470 Medizin**
- **2.046 Pflege**
- **2.282 MTDG (inkl. Hebammen und medizinische Assistenzberufe)**



Foto: Wiener Gesundheitsverbund / Votava

4.1.1. Medizinausbildung

Der Weg zur ärztlichen Tätigkeit beginnt mit dem Medizinstudium. Der Wiener Gesundheitsverbund ist dabei wichtiger Kooperationspartner für heimische medizinische Universitäten, allen voran der Medizinischen Universität Wien. Zusätzlich ist auch die Sigmund-Freud-Privatuniversität ein wichtiger Partner.

Bereits vor Studienbeginn setzt der Wiener Gesundheitsverbund Maßnahmen zur Mitarbeiter*innen-Gewinnung. Über geförderte Studienplätze erhalten ausgewählte Kandidat*innen die Möglichkeit, ihr Medizinstudium an der Medizinischen Universität Wien aufzunehmen. Grundlage dafür bildet § 71c des Universitätsgesetzes. Im Gegenzug verpflichten sich die Studierenden, nach Abschluss ihrer Ausbildung im öffentlichen Gesundheitssystem in einem Mangelfach tätig zu werden.

Auch 2025 vergab der Wiener Gesundheitsverbund 12 solcher Studienplätze an der Medizinischen Universität Wien. Ergänzend dazu nahm der Wiener Gesundheitsverbund 10 Studierende der Sigmund-Freud-Privatuniversität Wien neu in sein Stipendienprogramm auf. Insgesamt befanden sich 75 Studierende im Förderprogramm oder bereits in einem Anstellungsverhältnis. 8 Stipendiat*innen schlossen ihr Studium erfolgreich ab und begannen ihre ärztliche Ausbildung in einem Sonderfach.

Schon während des Studiums sammeln angehende Ärzt*innen im Wiener Gesundheitsverbund wertvolle praktische Erfahrungen. Im Klinisch-Praktischen Jahr, kurz KPJ, arbeiten Studierende dreimal 16 Wochen lang jeweils 35 Wochenstunden aktiv in einer Einrichtung des Wiener Gesundheitsverbundes im klinischen Betrieb mit. Für diese Zeit erhalten sie eine Aufwandsentschädigung der Stadt Wien. Dieses Angebot nutzen vor allem Studierende der Medizinischen Universität Wien, gefolgt von Studierenden der Sigmund-Freud-Privatuniversität und zunehmend auch Studierende anderer österreichischer und internationaler Universitäten.

Nach dem erfolgreich absolvierten Studium beginnt die eigentliche ärztliche Ausbildung. Wählt man den Weg der allgemeinmedizinischen Ausbildung, startet man mit 9 Monaten Basisausbildung, gefolgt von 27 Monaten Spitalsturnus und 6 Monaten Lehrpraxis im niedergelassenen Bereich. Somit liegt die Ausbildungsdauer in Summe bei dreieinhalb Jahren.

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-Schwerpunkt-ausbildung (SFS). Jede Fachärzt*innen-Ausbildung dauert somit zumindest 6 Jahre.

Abschlüsse

Im Rahmen der Ausbildungsinitiative der Jahre 2023 und 2024 erweiterte der Wiener Gesundheitsverbund gezielt die Ausbildungskapazitäten. Insgesamt entstanden 60 zusätzliche Stellen für die Ausbildung in der Allgemeinmedizin sowie 63 Stellen in Mangelfächern. Diese zusätzlichen Ausbildungsplätze konnten vollständig mit geeigneten Kandidat*innen besetzt werden.

Ärztliche Ausbildung	2023	2024	2025
Abschlüsse Basisausbildung	197	208	227
Abschlüsse Allgemeinmedizin	100	93	117
Abschlüsse Sonderfächer	125	131	158

Basisausbildung

Die Basisausbildung bildet die erste Stufe der postgradualen Ausbildung und dauert neun Monate. Seit 2021 schließen jährlich rund 200 Jungmediziner*innen diese Ausbildungsphase im Wiener Gesundheitsverbund ab. Im Jahr 2025 waren es 227 Absolvent*innen. Ein Teil setzt die Ausbildung unmittelbar im Wiener Gesundheitsverbund fort, andere wechseln zu externen Trägern.

Allgemeinmedizin

Der Spitalsturnus Allgemeinmedizin umfasst nach der Basisausbildung einen 27-monatigen Spitalsturnus sowie eine 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, zuletzt mit stark steigender Tendenz.

2025 waren es 117 Abschlüsse. Nach Abschluss der klinischen Ausbildung verlassen viele Ärzt*innen zunächst den Wiener Gesundheitsverbund, um ihre Lehrpraxis zu absolvieren. Ein Teil kehrt anschließend zurück und verstärkt insbesondere die Teams in den Notaufnahmen.

Fortbildungsgeld

Seit 2024 stellt der Wiener Gesundheitsverbund Ärzt*innen ein jährliches Fortbildungsgeld in Höhe von 1.000 Euro zur Verfügung. Damit ermöglicht er eine eigenständige Auswahl und Inanspruchnahme geeigneter Bildungsangebote. Voraussetzung für die Nutzung ist ein nachweislicher dienstlicher Mehrwert sowie die Genehmigung durch die jeweilige Führungskraft. Nicht verbrauchte Beträge können in das folgende Kalenderjahr übertragen werden.

Der Wiener Gesundheitsverbund berücksichtigt auch Ärzt*innen in der Basisausbildung, die ihren weiteren Bildungsweg nicht im Unternehmen fortsetzen: Sie erhalten für einen Zeitraum von neun Monaten einmalig ein Fortbildungsgeld in Höhe von 750 Euro.



Foto: Wiener Gesundheitsverbund / Noll

Fachärzt*innen-Ausbildung

Insgesamt stehen im Wiener Gesundheitsverbund 41 Sonderfächer zur Auswahl. Mit jedem erfolgreichen Abschluss gewinnt das Wiener Gesundheitssystem hochqualifizierte Fachärzt*innen. Im Jahr 2025 schlossen 158 Personen ihre Fachärzt*innen-Ausbildung im Wiener Gesundheitsverbund ab.

4.1.2. Pflegeausbildung

In Österreich erfolgt die Pflegeausbildung in einem modernen, mehrstufigen System. Neben der diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege stehen mit der Pflegeassistenz und der Pflegefachassistenz zwei weitere Qualifikationsstufen zur Verfügung. Diese erleichtern den Einstieg in den Pflegeberuf und erweitern den Kreis potenzieller Nachwuchskräfte.

Interessierte absolvieren eine einjährige Ausbildung zur Pflegeassistenz oder eine zweijährige Ausbildung zur Pflegefachassistenz und können darauf aufbauend ihren Bildungsweg bis zum Bachelorstudium Gesundheits- und Krankenpflege fortsetzen. Der Wiener Gesundheitsverbund setzt dabei seit Jahren konsequent auf einen Skill- & Grade-Mix, bei dem Pflegeteams aus allen drei Qualifikationsstufen zusammengesetzt sind.

Die hohe Nachfrage bestätigt dieses Modell. Die Ausbildungskapazitäten wurden ausgebaut und auf insgesamt 4.400 Plätze in Wien erhöht. Der Wiener Gesundheitsverbund stellt dabei einen wesentlichen Anteil dieser Ausbildungsplätze und trägt maßgeblich zur langfristigen Sicherung des Pflegepersonals bei. Ein wichtiger Meilenstein folgte im September 2024 mit der Übersiedlung des Studiengangs Gesund-

Ausbildungsplätze Pflege	
Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege	1.398
Pflegefachassistenz	576
Pflegeassistenz	72

heits- und Krankenpflege in ein neues, modern ausgestattetes Gebäude der Hochschule Campus Wien. Studierende profitieren dort nun von zeitgemäßer Infrastruktur und verbesserten Lernbedingungen.

Parallel dazu richtete der Wiener Gesundheitsverbund seine Standorte – Campus Donaustadt, Campus Favoriten und Campus Leopoldstadt – auf die Ausbildung der Pflegeassistenzberufe aus und entwickelte sie zu Kompetenzzentren für Pflegeassistenz und Pflegefachassistenz weiter.

Ein zentraler Bestandteil ist dabei der Lernbereich Training und Transfer, der praxisnahe Trainingssettings und moderne Ausstattung bietet.



Im Jahr 2025 konnten in den Ausbildungseinrichtungen des Wiener Gesundheitsverbundes alle Startplätze vollständig besetzt werden.



Foto: Wiener Gesundheitsverbund / Votava

4.1.3. MTDG-Ausbildung

Zur Sicherung des Fachkräftebedarfs im MTDG-Bereich (Medizinische, Therapeutische und Diagnostische Gesundheitsberufe) wurden die Studien- und Ausbildungsplätze im Wiener Gesundheitsverbund weiter ausgebaut.

Die MTDG umfassen über 20 Berufsgruppen und gliedern sich in MTD (gehobener medizinisch-technischer Dienst), MAB (medizinische Assistenzberufe) sowie die Hebammen. Im Jahr 2025 standen im MTD-Bereich inklusive Hebammenwesen 2.024 Ausbildungsplätze zur Verfügung, bis 2027 kommen hier noch 137 weitere Plätze hinzu. Im MAB-Bereich, einschließlich der Operationstechnischen Assistenz, standen im Berichtsjahr 258 Ausbildungsplätze zur Verfügung. Ausbildungsschwerpunkte lagen dabei in der Operationsassistenz, der Operationstechnischen Assistenz, der Röntgenassistenz und der Laborassistenz.

Seit der Übersiedlung der MTDG-Studiengänge in das neue Gebäude der Hochschule Campus Wien profitieren Studierende von einer modernen Lernumgebung. Neben hochwertig ausgestatteten Funktionsräumen stehen ein Simulationslabor mit High-Tech-Therapiegeräten, ein Robotikraum, ein Living Lab sowie das einzige Computertomographie-Labor an einer österreichischen Hochschule zur Verfügung.

Für die Studiengänge Physiotherapie und Biomedizinische Analytik richtete der Wiener Gesundheitsverbund erfolgreich berufsbegleitende Studienangebote ein. Diese tragen zusätzlich zur Deckung des steigenden Bedarfs in diesen Berufsfeldern bei. Ergänzend dazu bietet der akademische Hochschullehrgang Sonography ein zukunftsorientiertes Weiterbildungsprogramm, das einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung der Patient*innen-Versorgung leistet.

Die Weiterentwicklung der Berufsbilder im Gesundheitswesen führt zu einem zunehmend vielfältigen Tätigkeitsfeld. Auch die Ausbildung im Bereich der medizinischen Assistenzberufe trägt dieser Entwicklung Rechnung. Im Rahmen des Skill- & Grade-Mix erfolgt der bedarfsorientierte Einsatz dieser Berufsgruppen in der klinischen Praxis.



2025 standen 2.282 Ausbildungsplätze im MTDG-Bereich zur Verfügung.

4.1.4. Lehrlingsausbildung

Seit 1. Jänner 2020 bildet der Wiener Gesundheitsverbund seine Lehrlinge eigenverantwortlich aus: Vom ersten Kontakt über die Auswahl bis zur Aufnahme liegt der gesamte Prozess in einer Hand. Ein besonderer Fokus liegt auf der Auswahl, die Kolleg*innen aus den Dienststellen einbindet. Durch ihre Praxiserfahrung tragen sie maßgeblich dazu bei, jene Kandidat*innen zu identifizieren, die den Anforderungen im Arbeitsalltag am besten entsprechen.

Die Zahl der Bewerber*innen steigt kontinuierlich und ermöglicht eine noch bessere Auswahl. Gesucht werden junge Menschen, die sich bewusst für eine Lehre im Wiener Gesundheitsverbund entscheiden und Interesse an der Arbeit im Umfeld der Patient*innen-Versorgung mitbringen.

Die meisten Lehrlinge bildet der Wiener Gesundheitsverbund im Lehrberuf Verwaltungsassistentz mit Schwerpunkt Gesundheitswesen aus. Über einen Zeitraum von drei Jahren lernen die Lehrlinge

darin unterschiedlichste Bereiche innerhalb der Kliniken kennen und bauen Schritt für Schritt ihr Wissen und ihre praktischen Fähigkeiten auf.

Seit der Übernahme der Lehrlingsausbildung steigen auch die Ausbildungszahlen kontinuierlich. Gleichzeitig wächst auch die Bereitschaft der Mitarbeiter*innen im klinisch-administrativen Dienst, ihr Wissen weiterzugeben und Lehrlinge aktiv in ihrer Entwicklung zu begleiten. Nach erfolgreichem Abschluss der Lehrzeit übernimmt der Wiener Gesundheitsverbund einen Großteil der Absolvent*innen, die zu wichtigen Mitarbeiter*innen werden und frische Perspektiven in den Arbeitsalltag mitbringen.

Heute hat sich die Lehrlingsausbildung im Wiener Gesundheitsverbund als fester Bestandteil der Personalgewinnung und der Jugendbeschäftigung etabliert. Mit rund 150 Lehrlingen bildet sie eine verlässliche Grundlage für die nächste Generation an qualifizierten Fachkräften.

Lehrlinge	31.12.2023	31.12.2024	31.12.2025
Wiener Gesundheitsverbund gesamt	133	147	150
Elektriker*in	1	1	1
Tischler*innen	2	2	3
Köch*innen	7	5	5
Einkäufer*innen	3	3	4
Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz	19	17	14
Verwaltungsassistentz	101	119	123

4.1.5. Praktika

Praktika bilden einen wesentlichen Bestandteil aller Gesundheitsausbildungen. Sie verbinden theoretisches Wissen mit realen Arbeitssituationen und stärken sowohl fachliche als auch soziale Kompetenzen.



2025 wurden mehr als 10.000 Praktika im Wiener Gesundheitsverbund absolviert.

Eine zentrale Rolle übernehmen dabei Praxisanleiter*innen, die Lernprozesse begleiten, Orientierung geben und den Einstieg in den Beruf erleichtern. Der Wiener Gesundheitsverbund investiert seit vielen Jahren in diese Funktion. Jährlich absolvieren rund 60 Mitarbeiter*innen die Ausbildung zur Praxisanleitung und tragen damit aktiv zur Qualifizierung und langfristigen Bindung neuer Fachkräfte bei.

Absolvierte Praktika	2023	2024	2025
Wiener Gesundheitsverbund gesamt	8.799	9.350	10.123
Pflegeausbildungen (PA/PFA/DGKP)	5.903	6.064	6.246
Sonderausbildung Pflege	835	921	1.099
Operationstechnische Assistenz (OTA)	-	191	457
Sanitätsausbildung	158	159	162
Medizinische Assistenzberufe (MAB)	170	171	180
Hebammen	308	359	479
MTD ¹	1.425	1.485	1.500

(1) MTD – Gehobene medizinisch-therapeutisch-diagnostische Gesundheitsberufe



Foto: Wiener Gesundheitsverbund / Kelety

4.1.6. Ferialpraxis

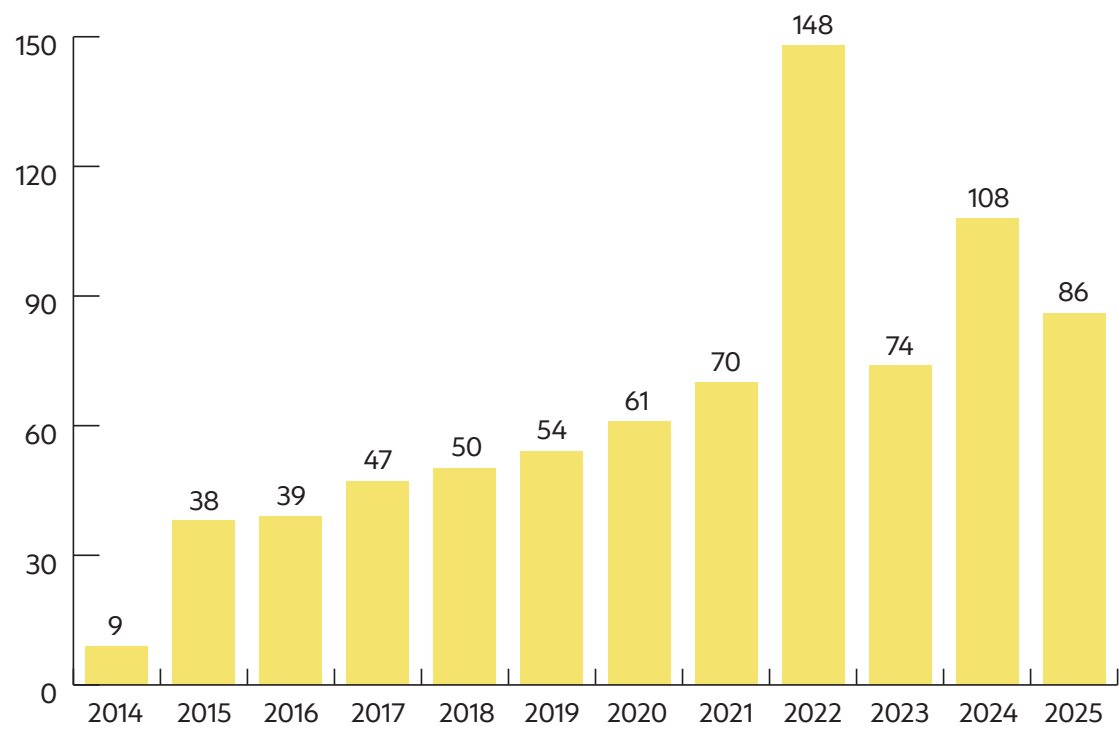
Bereits seit 2014 bietet der Wiener Gesundheitsverbund entgeltliche Ferialpraktika für Schüler*innen und Studierende an. Seit 2020 ergänzt ein besonderer Schwerpunkt dieses Angebot: Ferialpraktika mit dem Fokus „Einblick in das Gesundheitswesen“ in den Pflegehäusern.

Dieses Format ermöglicht Jugendlichen, verschiedene Berufsgruppen kennenzulernen und erste Erfahrungen im Arbeitsalltag zu sammeln. Gleichzeitig unterstützt es sie dabei, eigene Interessen zu entdecken und mögliche berufliche Wege im Gesundheitswesen auszuloten.

Für Studierende der Pflege, MTD und Hebammen bietet der Wiener Gesundheitsverbund seit 2023 jedes Jahr die Möglichkeit, im Sommer bezahlte Ferialpraktika - unabhängig von den Pflichtpraktika - in ihrer Wunschklinik zu absolvieren.

Auch Pflichtpraktika in den Bereichen Verwaltung und Technik leisten einen wichtigen Beitrag zur Ausbildung. Sie verbinden theoretisches Wissen mit praktischer Erfahrung und schaffen frühzeitig Kontakte zwischen den Dienststellen des Wiener Gesundheitsverbundes und potenziellen zukünftigen Mitarbeiter*innen.

Ferialpraktikant*innen im Wiener Gesundheitsverbund



Hinweis: Zusätzlich zu den Sommermonaten nahm der Wiener Gesundheitsverbund 2022 während der Semesterferien 51 Studierende aus Pflege, Humanmedizin und MTDG als Ferialpraktikant*innen auf und setzte sie zur Unterstützung des Stammpersonals ein.

4.2. Weiterbildung

Die Anforderungen im Gesundheitswesen verändern sich laufend – neue Behandlungsmethoden, technologische Entwicklungen und steigende Qualitätsansprüche prägen den Arbeitsalltag. Umso wichtiger ist es, Fachkompetenz kontinuierlich zu sichern und weiterzuentwickeln.

Der Wiener Gesundheitsverbund unterstützt seine Mitarbeiter*innen dabei: Er übernimmt die Kosten für zahlreiche Aus-, Fort- und Weiterbildungen und ermöglicht deren Teilnahme auch während der Dienstzeit.

Der **Campus Alsergrund** ist ein zentraler Ausbildungsstandort und besonders bedeutsam für die fachliche Weiterentwicklung in Pflege und MTDG. Das Angebot umfasst sowohl gesetzlich vorgeschriebene Sonderausbildungen als auch bedarfsorientierte Weiterbildungsformate. Dazu zählen unter anderem neue Weiterbildungen für Pflegefachassistent*innen in den Bereichen Kinder- und Jugendpflege sowie psychiatrische Gesundheits- und Krankenpflege.

Ergänzend organisiert die **Abteilung Bildungsmanagement** ein umfassendes Fortbildungsprogramm für alle Berufsgruppen. Im Jahr 2025 standen mehr als 300 unterschiedliche Bildungsangebote zur Verfügung.

Zusätzlich unterstützen externe Fortbildungen, Tagungen sowie Angebote wie IT-Schulungen und E-Learning-Formate der Stadt Wien oder Programme der Wien-Akademie die kontinuierliche Kompetenzentwicklung. Die hohe Nachfrage zeigt die Bedeutung dieser Angebote. 2025 nahmen die Mitarbeiter*innen rund 40 % häufiger an Fort- und Weiterbildungen teil als im Vorjahr.

i 2025 nahmen die Mitarbeiter*innen rund 40 % häufiger an Fort- und Weiterbildungen teil als im Vorjahr. In Summe gab es mehr als 258.000 Teilnahmen.

Teilnahmen an Fort- und Weiterbildungen	2023	2024	2025
Wiener Gesundheitsverbund gesamt	197.278	187.843	258.553
Apotheker*innen, Physiker*innen und Psycholog*innen	3.886	3.383	4.626
Ärzt*innen	39.551	41.174	45.781
Diplomierte Pflege	80.245	71.792	103.487
Pflegefachassistenz & Pflegeassistenz	9.094	7.290	11.556
MTD ¹⁾	23.650	22.379	29.848
Hebammen	994	1.081	1.657
Medizinische Assistenzberufe	9.113	9.992	17.260
Abteilungshelfer*in bzw. sonstiges Personal	2.796	3.140	2.970
Betriebspersonal	11.883	10.679	16.435
Verwaltungspersonal	16.066	16.933	24.933

(1) MTD – Gehobene medizinisch-therapeutisch-diagnostische Gesundheitsberufe

4.2.1. Weiterbildungen im Pflege- und MTDG-Bereich

Der Wiener Gesundheitsverbund fördert neue Karrierewege in der Pflege und setzt auf ein durchlässiges Ausbildungssystem, das vielfältige Entwicklungsperspektiven eröffnet.

Mitarbeiter*innen qualifizieren sich kontinuierlich weiter: von der Serviceassistenz über die Pflegeassistenz bis hin zur Pflegefachassistenz und darüber hinaus. Pflegeassistent*innen können zum Beispiel direkt in das zweite Ausbildungsjahr der PFA einsteigen. Im Jahr 2025 erwarben auf diesem Weg 50 Mitarbeiter*innen ihren Abschluss als Pflegefachassistenz.



50 Pflegeassistent*innen schlossen 2025 die Weiterbildung zur Pflegefachassistenz ab.

Die Ausbildung zur Pflegefachassistenz bildet zugleich die Grundlage für den nächsten Karriereschritt in den Bachelorstudiengang Gesundheits- und Krankenpflege. Gemeinsam mit der Hochschule Campus Wien entwickelte der Wiener Gesundheitsverbund dafür einen berufsermöglichenden Studiengang, der Studium und Berufstätigkeit verbindet. 2025 schlossen 25 Mitarbeiter*innen dieses Studium ab und erwarben die Berufsberechtigung für den gehobenen Dienst.



25 Pflegefachassistent*innen absolvierten 2025 das Diplom Gesundheits- und Krankenpflege.

Auch im Operationsbereich eröffnet das System weitere Entwicklungsmöglichkeiten. Pflegefachassistent*innen können sich zunächst zur Operationsassistenz (OPA) und anschließend – bei entsprechender Eignung – zur Operationstechnischen Assistenz (OTA) weiterqualifizieren. 2025 schlossen die ersten Pflegefachassistent*innen ihre OPA-Ausbildung erfolgreich ab, ein weiterer Ausbildungslehrgang ist für 2026 geplant.

Operationsassistent*innen können sich zusätzlich zur Medizinischen Fachassistenz weiterqualifizieren oder – unter bestimmten Voraussetzungen – direkt in das zweite Ausbildungsjahr der dreijährigen OTA-Ausbildung einsteigen und so das entsprechende Diplom erwerben. Alle Qualifizierungen erfolgen im Rahmen eines Dienstverhältnisses und sind mit Rückersatzvereinbarungen für Ausbildungskosten verbunden. Dadurch stärkt der Wiener Gesundheitsverbund die Planbarkeit und unterstützt die langfristige Sicherung von qualifiziertem Personal.

Das große Interesse am Programm zeigt deutlich: Im Wiener Gesundheitsverbund besteht ein hohes Potenzial an zukünftigen Führungskräften und eine ausgeprägte Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen. Parallel zur Fortbildung von bestehenden Führungskräften werden noch ungenutzte Führungspotenziale im Unternehmen gezielt identifiziert und kontinuierlich weiterentwickelt.

Coaching, Supervision und Beratung

Neben fachlicher Entwicklung spielen auch persönliche Unterstützung und Reflexion eine zentrale Rolle.

Der Wiener Gesundheitsverbund bietet Führungskräften Coaching- und Supervisionsangebote, um sie in ihrer Rolle zu stärken und bei komplexen Herausforderungen zu unterstützen. Im Jahr 2025 wurden rund 90 Coachingprozesse sowie mehr als 280 Supervisionsprozesse durchgeführt, ein Großteil davon im Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege.

Führungskräfte-Entwicklung

Um Führungskräfte in ihrer Rolle zu unterstützen, gibt es im Wiener Gesundheitsverbund ein breites Spektrum an Fortbildungs- und Coaching-Angeboten. Das Führungskräfte-Entwicklungsprogramm steht allen Mitarbeiter*innen offen, die eine Führungsrolle übernehmen oder sich aktuell darauf vorbereiten. Es kann berufsbegleitend absolviert werden und verbindet theoretische Inhalte mit praktischen Anforderungen aus dem Arbeitsalltag.

Im Mittelpunkt der Ausbildung stehen zentrale Kompetenzen für moderne Führung:

- multiprofessionelle Zusammenarbeit
- Personalentwicklung
- flexible Führungsmodelle
- Selbstreflexion



Foto: Wiener Gesundheitsverbund / Kelety

4.3. Anreizsysteme

Qualifizierte Mitarbeiter*innen zu gewinnen ist ein zentraler Schritt. Doch sie langfristig im Unternehmen zu halten, ist meist die eigentliche Herausforderung. Gerade im Gesundheitswesen, das von hoher Arbeitsintensität und steigenden Anforderungen geprägt ist, kommt der Mitarbeiter*innen-Bindung eine besondere Bedeutung zu.

Um sowohl die finanzielle als auch die strukturelle Attraktivität zentraler Berufsgruppen sowie Ausbildungen im Wiener Gesundheitsverbund weiter zu stärken, wurden 2025 einige Maßnahmen gesetzt.

Finanzielle Anreize in der Ausbildung

Um mehr Fachkräfte für das Gesundheitswesen zu gewinnen, setzt der Wiener Gesundheitsverbund unter anderem auf finanzielle Anreize während der Ausbildung.

Seit 2024 können Studierende der Gesundheits- und Krankenpflege, der Biomedizinischen Analytik, der Radiologietechnologie sowie des Hebammenwesens

bereits während des Studiums ein bezahltes Dienstverhältnis antreten. Nach dem Abschluss wechseln sie in ein reguläres Dienstverhältnis in einer Klinik. Im Gegenzug verpflichten sie sich, für einen festgelegten Zeitraum im klinischen Bereich tätig zu sein. Insgesamt 191 Studierende nutzten dieses Modell bisher. In 2025 übernahm der Wiener Gesundheitsverbund 28 Absolvent*innen der Gesundheits- und Krankenpflege nach Studienabschluss in ein Dienstverhältnis.

Ein vergleichbarer Ansatz wurde auch für die Ausbildung zur Operationstechnischen Assistenz umgesetzt. Derzeit stehen bereits 47 Auszubildende in einem Dienstverhältnis zum Wiener Gesundheitsverbund. Die ersten Absolvent*innen nehmen 2026 ihre Tätigkeit auf und entlasten künftig Pflegekräfte im Operationsbereich. Neben finanziellen Anreizen spielt auch die Begleitung während der praktischen Ausbildung eine zentrale Rolle. Mit dem Projekt „Practical Trainers“ unterstützt der Wiener Gesundheitsverbund Studierende direkt im Arbeitsalltag. Speziell qualifizierte Pflege-Expert*innen begleiten die praktischen Lernphasen und erleichtern den Übergang von der Ausbildung in den Beruf.



Foto: Wiener Gesundheitsverbund / Del Missier

Anhebung der Chargenzulage

Mit 1. Juni 2025 erhöhte der Wiener Gesundheitsverbund die Chargenzulage für Führungskräfte im Pflegebereich sowie in den medizinisch-therapeutisch-diagnostischen Gesundheitsberufen (MTDG) – denn sie tragen viel Verantwortung, und diese soll auch vergütet werden.

Die Anpassung umfasst unter anderem Leitungen im Hebammenwesen, in den medizinischen Assistenzberufen sowie Lehrkräfte im Gesundheitswesen.

Die monatliche Erhöhung beträgt je nach Funktion zwischen rund 340 Euro und rund 560 Euro brutto. Sie gilt für jene Führungskräfte und Berufsgruppen, die nach der Dienstordnung beziehungsweise der Vertragsbedienstetenordnung (Altsystem) angestellt sind.

Am Beispiel einer Stationsleitung in der Pflege mit 25 beziehungsweise mehr als 25 unterstellten Mitarbeiter*innen ergibt sich daraus eine monatliche Erhöhung von rund 430 Euro brutto. Im neuen System wurde die Vergütung der Führungskräfte von Beginn an anders konzipiert. Durch die Anpassung der Führungskräftegehälter im Altsystem erfolgte die Anerkennung der gestiegenen Verantwortung der letzten Jahre.

Einheitliches Dienstzeitmodell

Ergänzend führte der Wiener Gesundheitsverbund mit 1. Mai 2025 ein neues, einheitliches Dienstzeitmodell ein. Dieses ersetzt mehrere bisher parallel bestehende Arbeitszeitmodelle und schafft damit mehr Übersicht und Vergleichbarkeit im Arbeitsalltag.

Ziel ist es, Arbeitszeiten transparenter zu gestalten und gleichzeitig die Abgeltung geleisteter Dienste klarer zu regeln. Das neue Modell sorgt unter anderem für nachvollziehbare Regelungen bei Feiertagsdiensten und vereinfacht die Dienstplanung durch einheitliche Vorgaben.

Durch die Zusammenführung bisher unterschiedlicher Modelle in ein gemeinsames System wird der Arbeitsalltag für viele Mitarbeiter*innen strukturierter und planbarer. Gleichzeitig stärkt das neue Dienstzeitmodell die Fairness in der Arbeitszeitgestaltung und leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Arbeitgeberattraktivität.

4.4. Recruiting

Der Wiener Gesundheitsverbund konkurriert in einem zunehmend angespannten Arbeitsmarkt um qualifizierte Fachkräfte. Umso wichtiger ist ein Recruiting, das sichtbar ist, gezielt anspricht und Menschen überzeugt.

Seit 2025 entwickelt der Wiener Gesundheitsverbund sein Recruiting auf mehreren Ebenen weiter. Die Stellenausschreibungen im WIGEV-Jobportal sowie auf den Plattformen der Stadt Wien wurden modernisiert und in neuen, klar strukturierten Formaten veröffentlicht. Gleichzeitig baute der Wiener Gesundheitsverbund digitale Recruiting-Formate und Social-Media-Maßnahmen aus, um Reichweite und Sichtbarkeit bei relevanten Zielgruppen zu steigern.

Auch die Karriere- und Ausbildungswebsites erhielten ein inhaltliches Update und richten sich nun noch stärker an die diversen Zielgruppen. Ergänzend dazu entwickelte der Wiener Gesundheitsverbund neue Informations- und Werbematerialien, die eine passgenaue Ansprache ermöglichen.

Neben digitalen Kanälen setzte der Wiener Gesundheitsverbund weiterhin bewusst auf persönlichen Kontakt in Form von Offline-Formaten. 2025 präsentierte er sich auf zahlreichen Job- und Karrieremessen, führte Gespräche vor Ort und zeigte konkrete Einstiegsmöglichkeiten auf. Erstmals kam dabei ein eigener Berater*innen-Pool zum Einsatz: Geschulte Mitarbeiter*innen begleiteten die Veranstaltungen und vertraten den Wiener Gesundheitsverbund authentisch nach außen. Parallel dazu intensivierte der Wiener Gesundheitsverbund die Zusammenarbeit mit Schulen, Hochschulen, Universitäten und externen Partner*innen.

Bereits während der Ausbildung baut der Wiener Gesundheitsverbund Verbindungen auf: Er spricht Studierende der Medizin, Pflege, Radiologietechnologie, des Hebammenwesens und der biomedizinischen Analytik aktiv an, bietet attraktive Anstellungsmodelle und ergänzt diese durch

Stipendien- und Förderprogramme. So entsteht früh eine Perspektive für einen Einstieg und eine langfristige Tätigkeit im Wiener Gesundheitsverbund.

Recruiting-Kanäle

Seit der Einführung der Marke „Wiener Gesundheitsverbund“ im Jahr 2020 wurde der Außenauftritt konsequent weiterentwickelt und um zentrale Social-Media-Kanäle ergänzt.

Im Mittelpunkt steht dabei nicht nur die Information der Wiener Bevölkerung über das umfassende Leistungsangebot, sondern auch die Positionierung des Wiener Gesundheitsverbundes als attraktiven Arbeitgeber sowie als den größten Ausbilder für Gesundheitsberufe in Österreich.

Potenzielle Mitarbeiter*innen werden direkt dort angesprochen, wo sie sich informieren und austauschen. Ob auf TikTok oder LinkedIn – der Wiener Gesundheitsverbund erreicht in den sozialen Medien unterschiedliche Zielgruppen, von Berufseinsteiger*innen bis hin zu erfahrenen Führungskräften. Im Mittelpunkt der Inhalte in den sozialen Medien steht ein authentischer Einblick in den Arbeitsalltag. Von der Vielfalt an Berufen über die unterschiedlichsten Karrierewege bis hin zu den Menschen, die den Wiener Gesundheitsverbund ausmachen.

Recruiting-Kampagnen

Strategische Recruiting-Kampagnen, thematische Schwerpunkte und die Beleuchtung von Mängelfächern sind zentrale Maßnahmen für erfolgreiches Personalmanagement.

Das Recruiting des Wiener Gesundheitsverbundes setzt daher unter anderem dort an, wo der Bedarf in ganz Europa besonders hoch ist – von der Pflege und Psychiatrie bis hin zur Notfallmedizin und Anästhesie.

Die erfolgreiche **Recruiting-Kampagne „Teil von etwas Großem“** wurde 2025 vom Wiener Gesundheitsverbund fortgeführt und um den Claim **„Was steckt noch in dir?“** erweitert. Im Fokus standen erneut die Mitarbeiter*innen, jedoch diesmal nicht nur ihre Berufe, sondern auch ihre Hobbys, Interessen und Persönlichkeiten. Ob Pflege, MTDG, Verwaltung, Technik oder Medizin – die Sujets zeigten die Vielfalt des Wiener Gesundheitsverbundes als Arbeitgeber, sowohl beruflich als auch menschlich.

Durch die Kombination aus Out-of-Home- sowie Social-Media-Maßnahmen und einer neu gestalteten Karriere-Website gelang es, potenzielle Mitarbeiter*innen wirkungsvoll zu erreichen und für den Wiener Gesundheitsverbund zu gewinnen.



Kampagnen-Erfolg in Zahlen:

2025 verzeichnete der Wiener Gesundheitsverbund im Kampagnen-Zeitraum mehr als 7.000 zusätzliche Bewerbungen im Vergleich zum Vorjahr.

Internationales Recruiting-Projekt

Um die pflegerische Versorgung Wiens nachhaltig zu stärken, setzte der Wiener Gesundheitsverbund das Projekt #Nurses4Vienna um. Ziel war es, zusätzliche Pflegekapazitäten aufzubauen, bestehende Personalengpässe zu entlasten und die Stabilität des Systems auch in Phasen hoher Belastung zu stärken.

Ein zentraler Schwerpunkt lag auf der internationalen Rekrutierung von diplomierten Pflegepersonen. Innerhalb kurzer Zeit konnte der Wiener Gesundheitsverbund so zusätzliche Fachkräfte gewinnen und in den Arbeitsalltag integrieren.

Anfang 2025 nahmen 19 Pflegepersonen aus Jordanien ihre Tätigkeit in Wien auf. Im Juni 2025 folgte eine weitere Gruppe mit 67 Pflegepersonen aus Jordanien und Indonesien. Schritt für Schritt wurden sie in den operativen Betrieb eingebunden und verstärken seither die Teams in den Einrichtungen des Wiener Gesundheitsverbundes.

Damit leistete **#Nurses4Vienna** bereits in kurzer Zeit einen spürbaren Beitrag zur Deckung des Personalbedarfs in der Pflege. Das Projekt ergänzt bestehende Recruiting- und Ausbildungsmaßnahmen – insbesondere in jenen Bereichen, in denen der Bedarf am nationalen Arbeitsmarkt nicht ausreichend gedeckt werden kann.



Foto: Wiener Gesundheitsverbund / Bohmann

Abkürzungsverzeichnis

AKH	Universitätsklinikum Allgemeines Krankenhaus Wien
DGKP	Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege
IT	Informationstechnik
LGBTIQ	Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans- und intergeschlechtliche sowie weitere queere Menschen
MAB	Medizinische Assistenzberufe, Teil der MTDG
MedUni Wien	Medizinische Universität Wien
MTD	Gehobener medizinisch-technischer Dienst, Teil der MTDG
MTDG	Medizinische, Therapeutische und Diagnostische Gesundheitsberufe
OP	Operation
PA	Pflegeassistenz
PFA	Pflegefachassistenz
UN	United Nations/Vereinte Nationen
VZÄ	Vollzeitäquivalente

© Wiener Gesundheitsverbund, 2026

Impressum:
Medieninhaber und Herausgeber: Wiener Gesundheitsverbund, 1030 Wien, Thomas-Klestil-Platz 7/1; **Kontakt Wiener Gesundheitsverbund:** gesundheitsverbund.at/kontakt/;
Redaktion: Wiener Gesundheitsverbund – Vorstandsressort Unternehmenskommunikation, 1030 Wien, Thomas-Klestil-Platz 7/1;
Grafische Gestaltung: kroupa&henke mediendesign, 1160 Wien;
Hersteller: PUBLIX Werbegesellschaft, 1070 Wien; **Stand:** 06/2026
Alle Angaben in diesem Bericht sind mit Sorgfalt erarbeitet worden und erfolgen nach bestem Wissen.