A.Ö. Krankenhaus St. Josef Braunau GmbH

Verwaltungsdirektion
A-5280 Braunau am Inn,
Ringstraße 60
☎ +43(0)7722/804-0, Fax DW 11
E-Mail: office@khbr.at
Homepage: www.khbr.at

Lagebericht
der **A.Ö. Krankenhaus St. Josef Braunau GmbH**
für das Wirtschaftsjahr 2025

Die A.Ö. Krankenhaus St. Josef Braunau GmbH ist seit dem 1.1.2021 ein 100-%iges Tochterunternehmen der Ordensklinikum Innviertel Holding GmbH. Die Ordensklinikum Innviertel Holding GmbH ihrerseits ist ein Tochterunternehmen der der FraGes Holding der Franziskanerinnen von Vöcklabruck und der Vinzenz Gruppe Krankenhausbeteiligungs- und Management GmbH. Beide Gesellschafter sind mit jeweils 50% an der Ordensklinikum Innviertel Holding GmbH beteiligt.

Das A.Ö. Krankenhaus St. Josef ist ein Standardkrankenhaus mit erweiterter Versorgung, das über 382 systemisierte Betten sowie über 15 tagesklinische Behandlungsplätze in der Klinik für Psychische Gesundheit und über 4 ambulante Betreuungsplätze in der onkologischen Tagesklinik verfügt. Die Patientenversorgung erfolgt in sieben Abteilungen, einem Fachschwerpunkt, einer interdisziplinären Tagesklinik und zwei Instituten.

1. Geschäftsverlauf und Lage des Unternehmens

Leistungseinschränkungen:
Personalengpässe bestehen nach wie vor auf den internen Abteilungen und in der Psychiatrie. Die ORBIS-Umstellung führte ebenfalls zu einer temporären Leistungseinschränkung. Auf der Ortho-/Trauma-Abteilung wurde das Gesamtpaket mit digitaler Fieberkurve und e-Medikation eingeführt.

Personal:
Die Zahl der Bewerbungen für Basismedizin steigt kontinuierlich, sodass Wartezeiten bis zu eineinhalb Jahren entstehen.

Nachfolgende Führungspositionen wurden im Jahr 2025 neu besetzt:
Neue Abteilungsleiterin unserer Kinder- und Jugendheilkunde - Frau Prim. Dr. Margot Scheel-Deja leitet die Abteilung seit Juli 2025

2. Geschäftsergebnis

Die Umsatzerlöse sind um rund 2.193 TEUR bzw. +2,8% auf 81.369 TEUR gestiegen. Maßgeblich dafür waren im Wesentlichen das gestiegene ambulante Leistungsaufkommen (vgl. 6.) sowie die Änderung der Leistungsabgeltung mit der Einführung einer Abgeltung von Vorhaltekosten für medizinische Infrastruktur. Durch diese Änderung haben sich Erlöse von den stationären und ambulanten Krankenhausleistungen (1a u. 1b) zu den sonstigen Erlösen auf Krankenhausleistungen (1c) verschoben.

Die sonstigen betrieblichen Erträge verringerten sich um -1.077 TEUR bzw. -13,2% auf 7.058 TEUR. Der Rückgang ist im Wesentlichen auf verminderte Erlöse aus der Auflösung von Sonderposten zurückzuführen. Dies resultiert v.a. aus dem Abschreibungsende der baulichen Provisorien für den neuen BT10, der im 2. Halbjahr 2024 in Betrieb ging. Außerdem gab es einen Rückgang bei Zuschüssen im ordentlichen Haushalt.

Die Beiträge gem. § 75 oö. KAG inkl. Leistungs- Ausgleichszahlungen (Betriebsabgangsdeckung) liegen mit 68.767 TEUR um 5.828 TEUR bzw. 9,3% über dem Niveau des Vorjahres. Die Steigerung ist v.a. auf die, im Vergleich zu den Aufwendungen, nur moderate Erlössteigerung zurückzuführen. Die Personalaufwendungen stiegen um 6,4%.

Mit 9.793 TEUR verringerten sich die Abschreibungen um -789 TEUR bzw. -7,5% zum Vorjahr (VJ 10.582 TEUR). Dieser Rückgang resultiert, analog den verminderten Erlösen aus der Auflösung von Sonderposten, v.a. aus dem Abschreibungsende der baulichen Provisorien für den neuen BT10.

Die Verschlechterung des Finanzergebnisses um -318 TEUR (von 616 TEUR im Vorjahr auf 298 TEUR) ist im Wesentlichen auf den Rückgang des Wertrechts für langfristige Personalverpflichtungen (Abfertigungen und Jubiläumsgelder) zurückzuführen.

Nach einem Jahresüberschuss von +257 TEUR im Jahr 2024 wurde das Jahr 2025 mit einem Jahresfehlbetrag von -390 TEUR abgeschlossen. Durch die Auflösung der Kapitalrücklage für Rechtsträgeranteile in der Höhe von 674 TEUR konnte zum Bilanzstichtag ein Bilanzgewinn in der Höhe von 1.030 TEUR ausgewiesen werden (Vorjahr: +746 TEUR).

in TEUR	2023	2024	2025
Umsatzerlöse	64.977	79.176	81.369
Sonstige betriebliche Erträge	7.185	8.135	7.058
Beiträge gem. § 75 oö. KAG	64.850	62.939	68.767
Finanzergebnis	4.678	616	298
Jahresüberschuss (+)/-fehlbetrag (-) (vor Kapitalrücklagenauflösung)	7.154	257	-390
Abschreibung	8.859	10.582	9.793
Bilanzgewinn (+)/-verlust (-)	-146	746	1.030

3. Finanz- und Vermögenslage

Die Grundlage zur Sicherstellung der finanziellen Mittel der Gesellschaft bildet eine jährlich rollierende 5-Jahres-Planung.

Der bisherige Gesellschafter FraGes Holding GmbH (bis 2021 TAU.GRUPPE.VÖCKLA-BRUCK Holding der Franziskanerinnen von Vöcklabruck GmbH) hat 2025 einen Zuschuss für die Rechtsträgeranteile des Jahres 2025 in Höhe von 1.174 TEUR geleistet. Dieser Betrag wurde als Kapitalrücklage dotiert. Entsprechend der Finanzierungsvereinbarung mit dem Land OÖ wurden 674 TEUR dieser Kapitalrücklage für die Rechtsträgeranteile laut Rechnungsabschluss 2024 wieder aufgelöst.

Im Jahr 2025 betrugen die Investitionen 11.913 TEUR. Davon wurden 4.658 TEUR in die Medizintechnik- und Betriebsausstattung und 3.699 TEUR in Bauprojekte investiert.

in TEUR	2023	2024	2025
Bilanzsumme	152.619	164.838	176.230
Anlagevermögen	106.813	120.850	122.925
Flüssige Mittel	11.757	6.749	4.742
Cash Flow aus dem ordentlichen Ergebnis	6.701	4.736	3.796

Der betriebliche Cash-Flow aus dem ordentlichen Ergebnis beträgt 3.796 TEUR. (2024: 4.736 TEUR) Die Investitionstätigkeit führte im Saldo mit den erhaltenen Investitionszuschüssen zu einem Liquiditätsabfluss von -8.640 TEUR im Bilanzjahr. Der Cash-Flow aus Finanzierungstätigkeit war mit 11.880 TEUR positiv.

Die Anlagendeckung beträgt 121,2% (VJ: 130,8%). Das Anlagevermögen ist somit fristgerecht finanziert. Die Eigenkapitalquote hat sich aufgrund des Jahresfehlbetrages und durch die Erhöhung der Bilanzsumme auf 29,7% verringert.

	2023	2024	2025
Anlagendeckung	150,4%	130.8%	121,2%
Eigenkapitalquote	31,6%	32,4%	29,7%
Fremdkapitalquote	68,4%	67,6%	70,3%

Die Bilanzsumme beträgt 176.230 TEUR und hat sich damit im Vergleich zum Vorjahr um 6,9% erhöht. Die Steigerung der Bilanzsumme ist v.a. die Erhöhung der Forderung gegenüber dem Land OÖ für die Betriebsabgangsdeckung (+14.104 TEUR) zurückzuführen.

Der Rückgang der Flüssigen Mittel resultiert im Wesentlichen aus rückläufigen noch nicht abgerechneten Subventionen für den Neubau Bauteil 10.

Die Wertpapiere (Wertrechte) im Umlaufvermögen erhöhten sich um 762 TEUR bzw. +15,7% in Folge gestiegener Rückstellungen für kurzfristige Personalrückstellungen.

Die Rückstellungen sind um +775 TEUR bzw. +3,7% gestiegen. Hauptursache dafür ist die Steigerung der Personalrückstellung für Jubiläumsgelder und noch nicht konsumierte Urlaube. 85% dieser Personalrückstellungen werden durch Wertrechte ausgeglichen. Die Rückstellungen für Abfertigungen sind um -238 TEUR bzw. -2,7% gesunken.

4. Forschung und Entwicklung

Das Krankenhaus St. Josef beteiligt sich mit mehreren Abteilungen an wissenschaftlichen Studien.
Der Abteilungsvorstand der Abteilung für Innere Medizin 1, Prim. Prof. Dr. Johann Auer, ist Mitglied der oberösterreichischen Leitethikkommission.
Wir sind Lehrkrankenhaus der Universitäten Salzburg, Graz, Wien, Innsbruck und Linz.

5. Risikobericht

Allgemeiner Risikobericht:
Zur frühzeitigen Erkennung und Erfassung von Chancen und Risiken wurde bereits 1997 ein Qualitätsmanager eingestellt und eine Kommission für Qualitätssicherung eingeführt.
Wesentliche interne Geschäftsabläufe sind durch Richtlinien im Rahmen des internen Kontrollsystems festgelegt.

Spezieller Risikobericht:

Für Elementarereignisse und Fehlbehandlungen besteht ausreichende Versicherungsdeckung. Mit Risikoberatern wird jährlich evaluiert und bei Bedarf angepasst.

Das Branchenrisiko in finanziellen Belangen wird primär durch die gesetzlichen Leistungsentgelte aus dem LKF-System und die im oö. KAG und der neuen Finanzierungsvereinbarung festgelegte Betriebsabgangsdeckung begrenzt. Das Liquiditäts- und Ausfallsrisiko wird durch das System der Betriebsabgangsdeckung minimiert.

Die Veranlagungsstrategie ist eine konservative. Veranlagt wird in mündelsicheren Papieren.

Leistungsmäßig werden im Sinne des Versorgungsauftrages für langfristig wirkende Umweltbedingungen und –veränderungen (gesellschaftlichen, medizinisch-pflegerische, demografische Entwicklung, Arbeitsmarktentwicklung, technischer und wissenschaftlicher Fortschritt, Entwicklungen und Einflüsse aus anderen Sektoren des Gesundheitssystems etc.) in den langfristigen Planungen des Unternehmens entsprechende Vorkehrungen getroffen.

Nicht unerheblich in ihrer Wirkung auf den Betriebserfolg sind gesetzliche Einflüsse und Normierungen, die sich aus dem Krankenanstaltenrecht, arbeitsrechtlichen Bestimmungen, dem Vergaberecht und krankenanstaltenplanerischen Vorgaben (wie z.B. dem ÖSG) ergeben. Durch permanente Beobachtung dieser Faktoren werden Auswirkungen frühzeitig erkannt und in den Planungen entsprechende Vorkehrungen getroffen.

Seit mehr als 20 Jahren wird strukturell und auch anlassbezogen die deutsche Gesellschaft für Risikoberatung, GRB, zu medizinischen Analysen immer wieder beauftragt.

Wir verfügen wir über eine zertifizierte Risikomanagerin. Der Katastrophenplan wurde um das Themengebiet „Blackout“ erweitert.

6. Leistungszahlen in den medizinisch-pflegerischen Bereichen

	2023	2024	2025
Stationäre Patienten	17.731	17.687	16.939
Belagstage	79.099	83.406	83.622
Belagsdauer	4,46	4,72	4,94
Ambulante Patienten	83.033	88.142	90.073
Begleitpersonen	1.136	1.199	1.231
Entbindungen	852	753	845
LKF-Punkte relevant **) für stationäre Patienten	54.268.961	55.304.130	63.194.757
KAL-Punkte relevant ***) für ambulante Patienten	15.084.344	15.440.067	23.146.492

**)… Abrechnungsrelevante LKF-Punkte 2023 und 2024 auf Basis der endgültigen Endabrechnung, 2025 auf Basis der vorläufigen Endabrechnung

***)… KAL-Punkte 2023 und 2024 lt. Meldung per 20.09. des jeweiligen Folgejahres, 2025 lt. Meldung per 28.02.2026

Gegenüber dem, v.a. aus Gründen des Personalmangels, niedrigen Leistungsniveau des Vorjahres konnte das Leistungsgeschehen 2025 im stationären Bereich nicht gesteigert werden.
Die stationären Patienten sind gegenüber dem VJ um -4,2% rückläufig. Der Rückgang der stationären Aufnahmen resultiert in der Inneren Medizin 1 zu einem wesentlichen Teil aus dem geänderten Aufnahmeverhalten auf der, im November 2024 in Betrieb genommenen, Erstversorgungeinheit (EVE).
Bei den ambulanten Patienten gab es eine Steigerung um +2,2% gegenüber dem VJ.

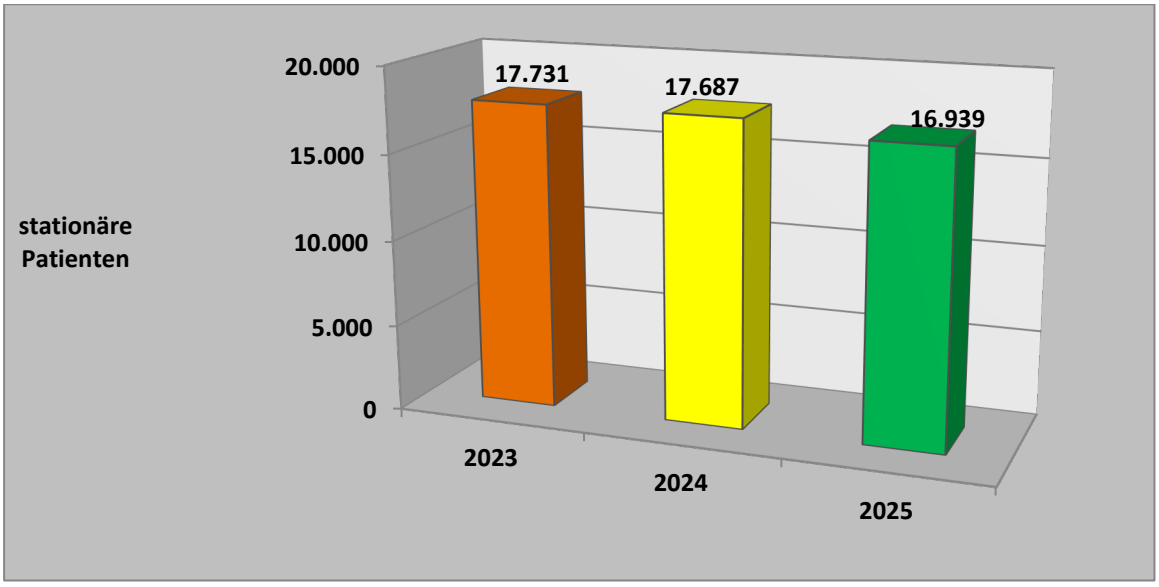
Die Anzahl der stationären PatientInnen ist im Jahr 2025 gegenüber dem Vorjahr um -748 PatientInnen bzw. -4,2% auf 16.939 PatientInnen gesunken. Die größten Aufnahmenrückgänge im stationären Bereich gab es in den Fachrichtungen Innere Medizin 1 - aufgrund des oben genannten EVE-Effekts, Psychiatrie, Chirurgie und Kinderheilkunde. Steigende stationäre Aufnahmen konnten die Fachrichtungen Innere Medizin 2, Frauenheilkunde, Augen, sowie die im Oktober 2024 in Betrieb genommen Tagesklinik Urologie verzeichnen.
Gleichzeitig stiegen die ambulanten Patienten um 1.931 PatientInnen bzw. +2,2% auf 90.073 ambulante PatientInnen.

Die Belagstage konnten geringfügig um 216 Tage bzw. 0,3% auf 83.622 Belagstage gesteigert werden.

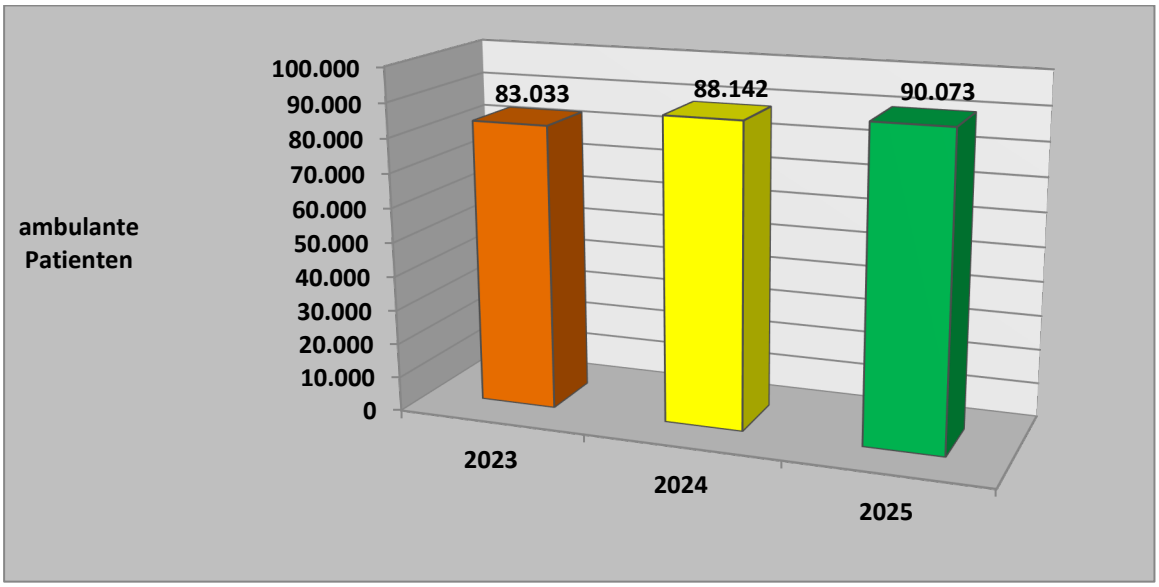
War ein Patient im Jahr 2024 durchschnittlich noch 4,72 Belagstage im Haus, so stieg die durchschnittliche Verweildauer im Jahr 2025 auf 4,94 Belagstage. Die längere Verweildauer ist auch auf den EVE-Effekt rückführbar, da dadurch die 0-Tages-Aufnahmen zurückgingen.
Einen Anstieg der Belagstage gab es v.a. in der Orthopädie & Traumatologie, Frauenheilkunde und Innere Medizin 2. Rückläufige Belagstage verzeichneten die Fächer Chirurgie, AGR und Kinderheilkunde.

Die abrechnungsrelevanten stationären LKF-Punkte sind um 14,3% auf 63.2 Mio. Punkte gestiegen. Im Oberösterreichdurchschnitt sind die Punkte nur um 12,2% gestiegen.
Aufgrund der LKF-Nachkalkulation kam es im Jahr 2025 zu einer erheblichen Punkteinflation, weshalb die Punkte 2025 nicht mit den Vorjahren vergleichbar sind.
Der Marktanteil liegt bei 4,14% (Vergleich: 4,07% im VJ).

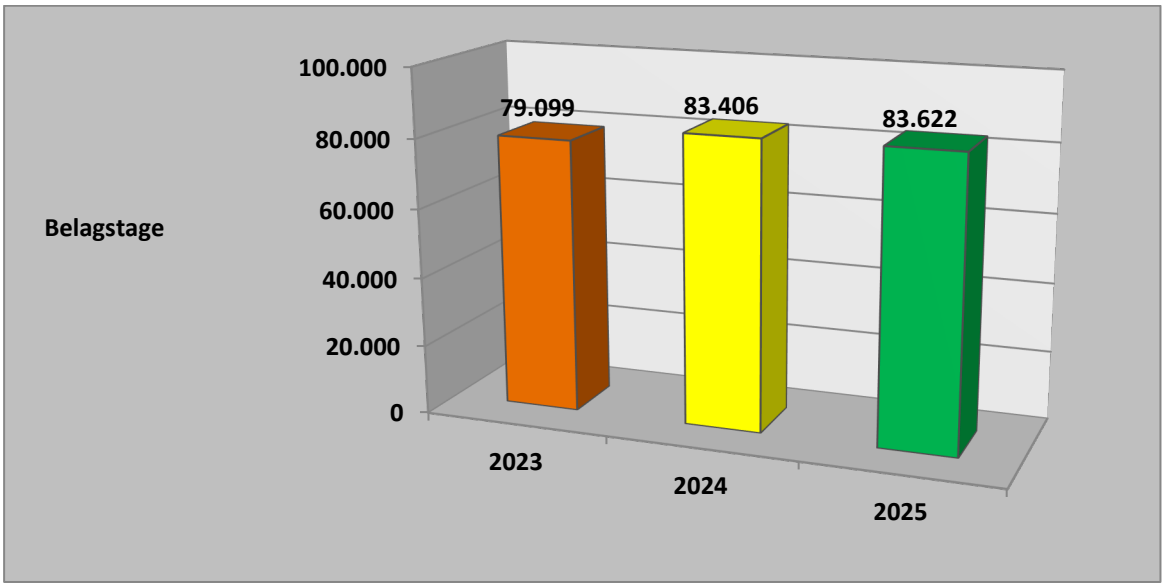
Der Vergleich der nicht relevanten Punkte zwischen 2025 (rd. 2,8 Mio. Punkte) und 2024 (rd. 2,5 Mio. Punkte) zeigt einen Anstieg um rd. 350 Tsd. Punkte bzw. rd. +14,1%.



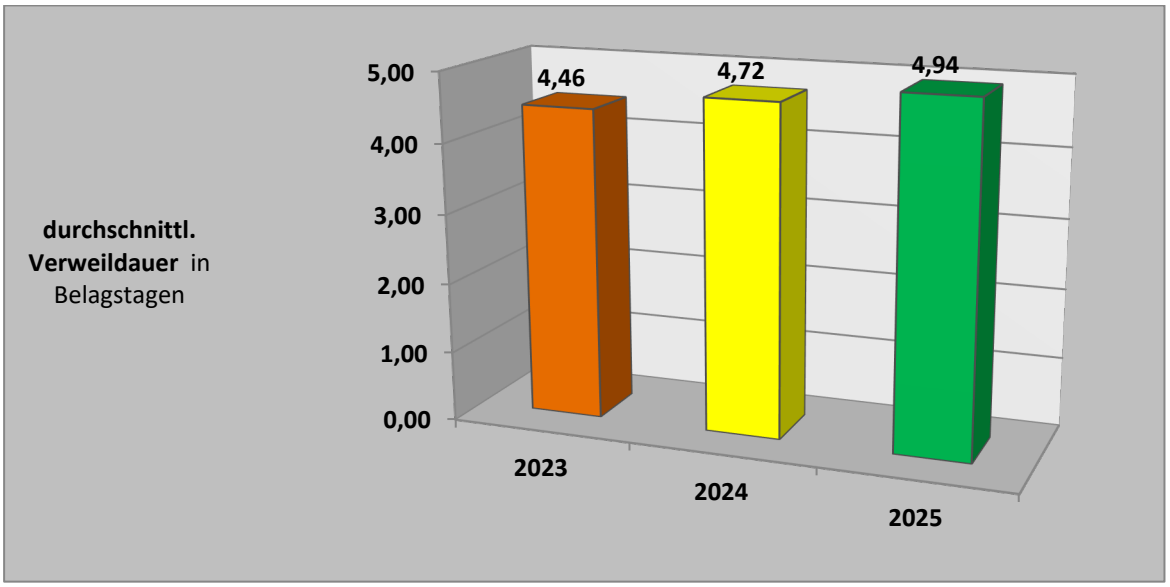
Tab. 1: Entwicklung der stationären Patienten 2023 bis 2025



Tab. 2: Entwicklung der ambulanten Patienten 2023 bis 2025

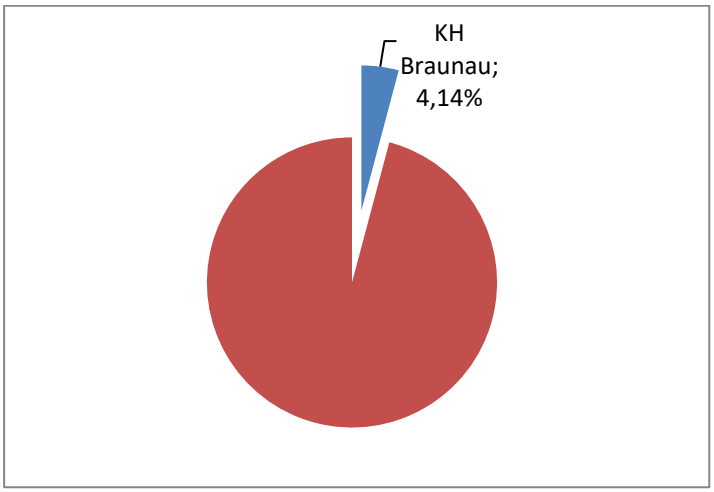


Tab. 3: Entwicklung der Belagstage 2023 bis 2025



Tab. 4: Entwicklung der Belagsdauer in Belagstagen 2023 bis 2025

Marktanteil 2025



Der stationäre Marktanteil in Oberösterreich - gemessen an den 63,2 Mio. relevanten LKF-Punkten - stieg im Jahr 2025 mit 4,14% um +0,08 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr.
(Vergleich: 4,07% im Vorjahr)

7. Umweltbelange

Entsprechend dem Leitbild der Franziskanerinnen von Vöcklabruck legt das A.Ö. Krankenhaus St. Josef Braunau besonderen Wert auf die Achtung und den Schutz der Umwelt als Schöpfung Gottes, woraus sich ein sparsamer und bewusster Einsatz und Umgang mit Ressourcen ergibt.
Bei Neubauten und Sanierung bestehender Bausubstanz legen wir auf eine ökologische und nachhaltige Bauweise und Baumaterialien großen Wert.

Der Gesamtenergieverbrauch ist im Jahr 2025 um 1.041 MWh bzw. um 7,7% auf 14.578 MWh gestiegen. Dies vor allem durch die erhöhten Heizgradtage und die Steigerung der Befeuchtung.

Der CO2 Ausstoß erhöhte sich im Jahr 2025 um 253 Tonnen bzw. 23 % auf 1.375 Tonnen.
Dies vor allem durch die erhöhten Heizgradtage und die Steigerung der Befeuchtung.

Der Gasverbrauch erhöhte sich 2025 um 976 MWh bzw. 30,3 % auf 4.200MWh.
Dies vor allem durch die erhöhten Heizgradtage und die Steigerung der Befeuchtung.

Der Stromverbrauch hat sich gegenüber dem Vorjahr um 92 MWh bzw. um 1,8% auf 4.980 MWh reduziert.

Der Wasserverbrauch hat sich um 1.625 m³ bzw. 4% auf 42.181 m³ erhöht

Zeitverlauf Anteil erneuerbarer Energien:

Prozesswärme (Dampf) wurde mit rund 10% mit erneuerbarem Strom erzeugt. Heizung und Warmwasser wird mit rund 60% mit erneuerbaren Energieträgern erzeugt. Die Gesamtenergie für das Krankenhaus wird zu rund zwei Drittel von erneuerbaren Energieträgern bereitgestellt.

Folgende Maßnahmen zur Energieverbrauchsreduktion wurden umgesetzt:

- Warmwasserbereitungsanlage im Bau 06 auf zentrale Frischwasserbereitungsanlagen umgestellt.
- Umrüsten auf LED-Beleuchtung.
- Austausch der medizinischen Druckluftkompressoren.
- Elektrische Raumluftbefeuchtung für die Zytostatika-Herstellung installiert.
- Austausch der Ventilatoren von der Lüftungsanlage für die Instrumentenaufbereitung auf hocheffizient direktangetriebene Ventilatoren mit EC-Motoren.
- Inbetriebnahme und Optimierungen des Bauteils 10 abgeschlossen.
- Installieren einer Energiemanagement-Software.

	2023	**2024**	**2025**
Gas [in MWh]	3.951	3.224	4.200
Geothermie [in MWh]	3.214	3.554	3.696
Öl/Diesel (in MWh)	37	32	37
Pellets (in MWh)	1.480	1.654	1.665
Strom (in MWh)	4.142	5.041	4.786
Fotovoltaik (in MWh)	21	32	194
Gesamtenergieverbrauch (in MWh)	**12.845**	**13.537**	**14.578**
Wasser (in m³)	42.110	40.556	42.181
Abfall (in kg) *)	348.167	406.825	398.835
CO_2 (in t)	1.253	1.122	1.375

*) ab Lagebericht 2023 geänderte Zählweise lt. Verwerterbestätigungen

Die Abfallmenge hat sich 2025 um 7,99 t auf 398,8 t reduziert.

Es wird zukünftig die Klimaaktiv Gebäudezertifizierung für Neubauten verwendet. Eine adiabate Befeuchtung und Kühlung wird ebenfalls angestrebt, damit der CO2 Verbrauch weiter gesenkt werden kann.

8. MitarbeiterInnen

Zum Stichtag 31.12.2025 betrug der Personalstand des Krankenhauses St. Josef 1.286 tatsächlich Beschäftigte (= Kopfzahl).
Die Anzahl der korrigiert Beschäftigten (= Beschäftigte in Vollzeitkräfte umgerechnet) stieg um rund 22,4 korr. Beschäftigte auf 881,5 und erhöhte sich somit gegenüber dem Vorjahr um +2,6%. Darin nicht enthalten sind KrankenpflegeschülerInnen des Tau-Kollegs sowie inaktive MitarbeiterInnen.

Im Jahresdurchschnitt waren 184,9 Vollzeitäquivalente (idF VZÄ) im ärztlichen Bereich und als sonstiges medizinisch-akademisches Personal, 461,4 VZÄ in der Pflege (Pflegefach- und Pflegehilfskräfte), 79,4 VZÄ als medizinisch-technische MitarbeiterInnen und Hebammen, 146,7 VZÄ im kaufmännischen Bereich bzw. beim Betriebspersonal und 9,1 VZÄ in anderen Bereichen (vor allem Lehrpersonal) beschäftigt.

	2023	2024	2025
Beschäftigte (Köpfe) per 31.12. [1)]	1.224	1.260	1.286
Korrigiert Beschäftigte [2)]	828,9	859,1	881,5

[1)]…inkl. inaktive MitarbeiterInnen ohne Schüler; geänderte Darstellung ohne Schüler rückwirkend ab 2023

[2)]…exkl. inaktive bzw. drittmittelfinanzierte MitarbeiterInnen, externe Lehrer, Famulanten, Praktikanten, Schüler bzw. kalkulatorischem Personal, Leasingpersonal

Herausforderungen und Unterstützungsmaßnahmen des Personals:

2025 konnten wir unserem Fachkräftekräftemangel sehr gut entgegenwirken und bei den Ärzten um 10,27 VZÄ und das Team der Hebammen vollständig auffüllen bzw. Personalwechsel bei den Hebammen erfolgreich ausgleichen (plus 2,79 VZÄ). Besonders stolz sind wir auf unsere Erfolge bei der Gewinnung von AllgemeinmedizinerInnen für unsere Erstversorgung. Wir konnten dieses Team um weitere 3 ÄrztInnen ausbauen und unseren PatientInnen eine bessere Betreuung bieten.

Ebenso konnte die Mitarbeiterzahl in der Pflege um 2,28 VZÄ erhöht werden und die Aussicht für 2026 ist durch die bevorstehenden Abschlüsse der Ausbildungslehrgänge gem. § 44 GuKG sehr positiv.
Bei den Führungskräften wurde 2025 das Primariat für Kinder- und Jugendheilkunde nach mehreren Versuchen mit einer weiteren weiblichen Führungskraft erfolgreich besetzt.

Der Trend zur Teilzeit hält weiter an: 2025 stieg die Teilzeitbeschäftigten-Quote um weitere 1,29%-Punkte auf mittlerweile 61,6 % an (im Vergleich 2024: 60,3 %). In diesem Zusammenhang sank auch das durchschnittliche Beschäftigungsausmaß je FTE auf mittlerweile 30,68 Wochenstunden. Der Wunsch nach Reduktion der Arbeitszeit hin zu mehr Teilzeit bleibt weiterhin konstant.

Es ist zu beobachten, dass jede Berufsgruppe – bis auf die Ärzteschaft (2025: 32,66 %) - im KH Braunau bereits überwiegend in Teilzeit tätig ist:
Verwaltung: 78,6 % (2024: 75,9 %)
Medizinisch-Technischer-Dienst (MTD): 71,3 % (2024: 68,6 %)
Pflege: 65,9 % (2024: 65,3 %)

Zur Unterstützung der MitarbeiterInnen konnte 2025 weiter die Arbeitsmedizin (Karenzrückkehr) als auch in der Arbeitspsychologie, durch die Einstellung einer weiteren Arbeitspsychologin, aufgestockt. Damit kann unser Beitrag zur gesundheitlichen und psychischen Unterstützung unserer MitarbeiterInnen weiter verbessert werden.

Unsere Aktivitäten für Familien erfreuen sich weiterhin großer Beliebtheit wie z. B. die Betreuung für Mitarbeiterkinder im Kinderland St. Josef. Im Rahmen unserer jährlichen Ferienaktion zu Betreuung der Kinder von MitarbeiterInnen wurden die Anzahl der Plätze aufgestockt und konnte voll besetzt werden. Wir werden daher dem gestiegenen Bedarf Rechnung tragen und auch im kommenden Jahr mehr Betreuungsplätze anbieten.

Im Personalrecruiting erhielten wir 2025 neuerlich die Auszeichnung „Best Recruiter“, was unsere Recruiting-Bemühungen auch nach außen hin auszeichnet. Seit 2025 unterstützt uns auch ein neues IT-Recruitingsystem bei der raschen und gezielten Abwicklung einlangender Bewerbungen. Zur Rekrutierung von Ärzten und Jungmedizinern haben wir neben den bisherigen In- und Auslandsmessen erstmalig auch Recruitingmessen in Portugal besucht um Fachärzte oder Jungärzte für unser Haus zu gewinnen. Die bisherigen ausländischen Ärztemessen in Prag, Bratislava und Thessaloniki/Griechenland wurden ebenso durchgeführt.

Fortbildung:
Im Jahr 2025 wurden mit 29.245 (Vorjahr: 23.656) Fortbildungsstunden die Anzahl der Fortbildungsstunden unserer MitarbeiterInnen um 5.131 Stunden gesteigert. Dadurch erhöht sich die durchschnittliche Anzahl von Fortbildungstagen (FB-Tage) pro Beschäftigten von 2,9 FB-Tage (2024) auf über 3,6 Fortbildungstage. Für die Fortbildung wurden weiterhin die

unterschiedlichen Medien und virtuellen Lernplattformen (z. B. die Plattform Thieme CNE - Certified Nursing Education) eingesetzt um den Zugang zu Fortbildung zu erleichtern. Die Digitalisierung in diesem Bereich benötigt ebenso entsprechende organisatorische und technische Unterstützung, wird aber insbesondere in peripheren Regionen von den Beschäftigten sehr geschätzt.

Demographische Entwicklung & Altersstruktur:
Das Durchschnittsalter im Krankenhaus liegt bei 43,54 Jahren (2023: 43,12 Jahre)

Die Altersstruktur im KH über alle Berufsgruppen hinweg verteilt sich wie folgt:
Bis 30 Jahre 13,90 %
Bis 40 Jahre 24,37 %
Bis 50 Jahre 30,90 %
Bis 60 Jahre 25,05 %
Über 60 Jahre 5,78 %

Im Detail: Der fehlende Anteil an unter 20-Jährigen basiert darauf, dass es im Gesundheitssektor aufgrund der Ausbildungserfordernisse (Mindestalter) kaum die Möglichkeit gibt unter 20 Jahren überhaupt eine Ausbildung abgeschlossen zu haben (PA, PFA). Erfreulich ist, dass knapp 70% unserer Beschäftigten zwischen 30 und 50 Jahre alt sind. D.h. im Umkehrschluss aber trotzdem, dass knapp 25 % der MitarbeiterInnen über 50 und rund 5% bereits über 60 sind.

Obwohl das Interesse der MitarbeiterInnen steigt auch nach dem Pensionsantrittsalter die Berufstätigkeit im Haus fortzusetzen, ist doch mit einem erheblichen Nachbesetzungsbedarf, insbesondere auch auf der Führungsebene, in den nächsten Jahren zu rechnen.

In allen Branchen, insbesondere auch im Bereich des Gesundheitssektors, ist die Nachwuchssicherung aufgrund der demographischen Entwicklung und dem damit verbundenen Fachkräftemangel, insbesondere bei Ärzten, der Pflege und in den Medizin-technischen Diensten von zentraler Bedeutung.

Für die strategische Nachwuchssicherung von Fachkräften setzen wir auch weiterhin auf eine frühe Zusammenarbeit mit Schulen vor Ort (Unterstützung für die Vorbereitung für den Medizinaufnahmetest und den FH-Aufnahmetest für Ausbildungen wie Physiotherapie, Gesundheits- und Krankenpflege und viele mehr) und den medizinischen Universitäten (Medien der Hochschülerschaft, Famulaturplätze, Klinisch-Praktisches-Jahr), sowie einschlägige Fachhochschulen (Plicht- und freiwillige Praktika). Der Besuch von Karrieremessen wurde auf weitere ausländische Messen ausgeweitet. 2025 waren bei uns 86 Famulanten und 32 KPJ-Studenten tätig und die Anzahl an Bewerbungen konnte mit 1.570 Bewerbungen weiter gesteigert werden (Vorjahr: 1.450 Bewerbungen). Ebenso binden wir junge Studierende durch unsere Helping Hands Angebote an uns. Im Rahmen der Helping Hands sind die StudentInnen in verschiedenen Bereichen praktisch tätig, unterstützen Pflege und Ärzte und können dabei auch noch ein Zusatzeinkommen verdienen.

Besonders hervorzuheben ist 2025 die Eröffnung unseres Fitness-Centers am Standort des Krankenhauses. Dadurch bieten wir allen MitarbeiterInnen des Krankenhauses eine unkomplizierte und einfache Möglichkeit in ihrer Freizeit die Fitnessgeräte, nach einer entsprechenden Einschulung durch unsere Physiotherapeuten, unentgeltlich zu nutzen. Dieses Angebot erfreut sich hohem Zuspruch und wird von allen Berufsgruppen hervorragend angenommen.

9. Voraussichtliche Entwicklung

Der RSG 2030 wurde im ersten Quartal 2026 beschlossen und hat nur minimale Auswirkungen.

Mit Ende 2025 endete der Übergangszeitraum für die Aufrechterhaltung des gefäßmedizinischen Schwerpunktes. Ab 2026 ist im Innviertel das Krankenhaus Ried für die gefäßmedizinische Versorgung zuständig.

Der Personalmangel wird auch zukünftig das Management fordern.

Die Volatilität der Weltwirtschaft macht sich mit Lieferproblemen, Inflation und wieder steigenden Energiepreisen deutlich im KH-Alltag bemerkbar.

Nach 2013 fanden im ersten Quartal 2026 wieder Streiks im Zuge der KV-Verhandlungen nichtärztliche Personal statt. Ob das Land OÖ dem Verhandlungsergebnis zustimmt, ist zum Zeitpunkt der Erstellung des Lageberichts noch offen.

Braunau am Inn, am 04. Mai 2026

Die Geschäftsführung:

Erwin Windischbauer, MAS

franziskanerinnen vöcklabruck	**Unterzeichner**	Erwin Gerald Windischbauer
	Datum/Zeit-UTC	2026-05-04T18:56:11+02:00
	Prüfinformation	Informationen zur Prüfung der elektronischen Signatur finden Sie unter: https://www.signaturpruefung.gv.at
Hinweis	Dieses mit einer qualifizierten elektronischen Signatur versehene Dokument hat gemäß Art. 25 Abs. 2 der Verordnung (EU) Nr. 910/2014 vom 23. Juli 2014 ("eIDAS-VO") die gleiche Rechtswirkung wie ein handschriftlich unterschriebenes Dokument.	