



PRESSEKONFERENZ

mit

Dr. Christian Dörfel
Soziallandesrat

Karin Leitner
Vizebürgermeisterin der Stadt Linz

Bgm. Christian Mader
Präsident OÖ Gemeindebund

zum Thema

Trendumkehr in der Pflege

Mehr Personal, mehr belegte Betten, Rekord bei Ausbildungen

am

Freitag, 13. März 2026

Büro LR Dörfel, 10:00 Uhr

Rückfragen-Kontakt

- Thomas Schachner, BEd | Presse Landesrat Dr. Christian Dörfel | +43 664 60072 – 17308 | thomas.schachner@ooe.gv.at

Medieninhaber & Herausgeber

Amt der Oö. Landesregierung
Direktion Präsidium
Abteilung Kommunikation und Medien
Landhausplatz 1 | 4021 Linz
Tel.: (+43 732) 77 20-114 12
landeskorrespondenz@ooe.gv.at
www.land-oberoesterreich.gv.at

„Unser Ziel ist es, auch in Zukunft eine gute Pflege sicherzustellen – bedarfsgerecht, leistbar für den Einzelnen und finanzierbar für die öffentliche Hand. Um dieses Ziel zu erreichen, brauchen wir mehr Personal, neue Angebote und eine zukunftsorientierte Planung. Dazu haben wir unsere Gesamtstrategie Pflege 2040 entwickelt, die in Etappen umgesetzt wird. Mit unserer Fachkräftestrategie setzen wir gezielt Maßnahmen, um mehr Menschen für den Pflegeberuf zu gewinnen und die Arbeitsbedingungen nachhaltig zu verbessern. Die aktuellen Zahlen zeigen deutlich: Unser Kurs stimmt. Mehr Fachkräfte bedeuten mehr belegte Betten in den Heimen, mehr Unterstützung für die häusliche Pflege und mehr Sicherheit für pflegebedürftige Menschen und ihre Angehörigen. Das zeigt, dass wir auf dem richtigen Weg sind, um die Aufgaben der Zukunft zu meistern.“

– Soziallandesrat Dr. Christian Dörfel

*„Wenn wir in Linz über die Zukunft der Pflege sprechen, sprechen wir nicht über Theorie, sondern über gelebte Praxis. Unsere stationäre Versorgung ist stabil – gut ausgelastete Betten und erfolgreiche Personalrekrutierung – dank professioneller Trägerorganisation. Gleichzeitig denken wir Pflege konsequent weiter: Im Seniorenzentrum Liebigstraße setzen wir digitale Assistenzsysteme bereits im Alltag ein – von Sturzsensorik bis zur sprachgestützten Dokumentation. Das erhöht die Sicherheit der Bewohner*innen und schafft mehr Zeit für das Wichtigste: persönliche Betreuung. Die Stadt Linz zeigt schon jetzt, wie moderne Pflege verantwortungsvoll umgesetzt werden kann - diese Erfahrung bringen wir auch in die Pflegefachkräftestrategie ein. Denn klar ist: nur wenn Land, Städtebund und Gemeindebund gemeinsam und auf Augenhöhe handeln – organisatorisch wie finanziell – können wir die Herausforderungen der Zukunft erfolgreich meistern.“*

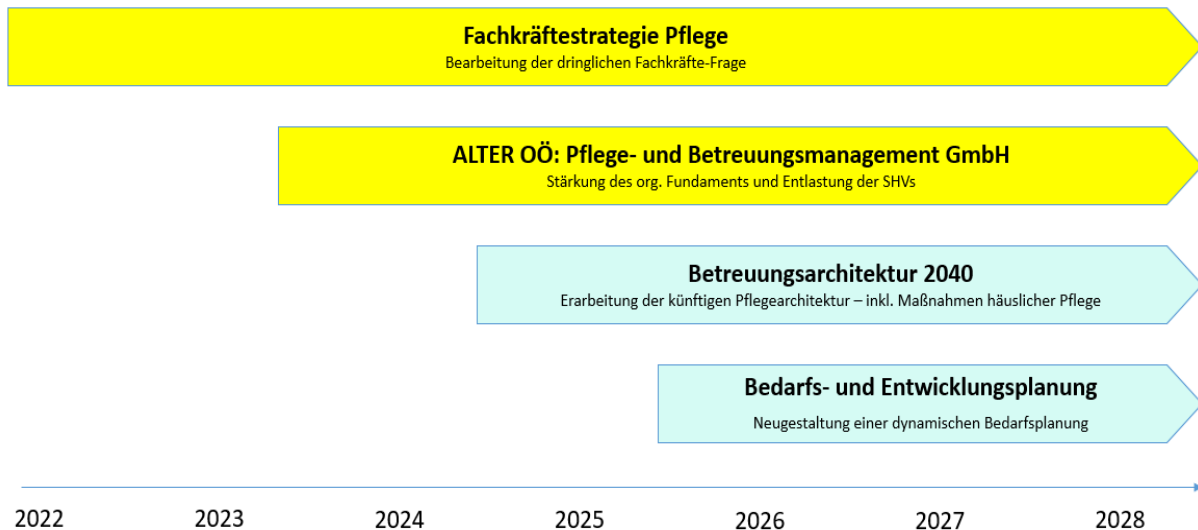
– Vizebürgermeisterin der Stadt Linz, Karin Leitner

„Die Gemeinden sind ein zentraler Partner, wenn es darum geht, eine gute Pflege und Betreuung in Oberösterreich sicherzustellen. Deshalb unterstützt der OÖ Gemeindebund die Fachkräftestrategie Pflege seit ihrem Start im Jahr 2022. Die aktuellen Zahlen zeigen, dass dieser Weg wirkt: Noch nie gab es so viele Ausbildungsplätze und Absolventinnen und Absolventen in der Langzeitpflege. Das ist vor allem den vielen Menschen zu verdanken, die sich für einen Pflegeberuf entscheiden. Wenn wir diesen Weg konsequent weitergehen und die Herausforderungen gemeinsam anpacken, können wir auch in Zukunft eine gute Versorgung für die Menschen in Oberösterreich sicherstellen.“

– Präsident OÖ Gemeindebund Bgm. Christian Mader

Oö. Pflegestrategie 2040 als Antwort auf die alternde Gesellschaft

Mit der oö. Pflegestrategie 2040 verfolgt das Land Oberösterreich eine gesamthafte Strategie, um eine gute Betreuung und Pflege auch in Zukunft sicherzustellen. Diese Strategie wird in Etappen umgesetzt. Mit der **Fachkräftestrategie Pflege**, der **Gründung von ALTER OÖ**, der derzeit in Entwicklung befindlichen **Betreuungsarchitektur 2040** sowie der Erarbeitung einer neuen **Bedarfs- und Entwicklungsplanung** werden **zentrale Handlungsfelder** für die Pflege der Zukunft **konsequent weiterentwickelt**.



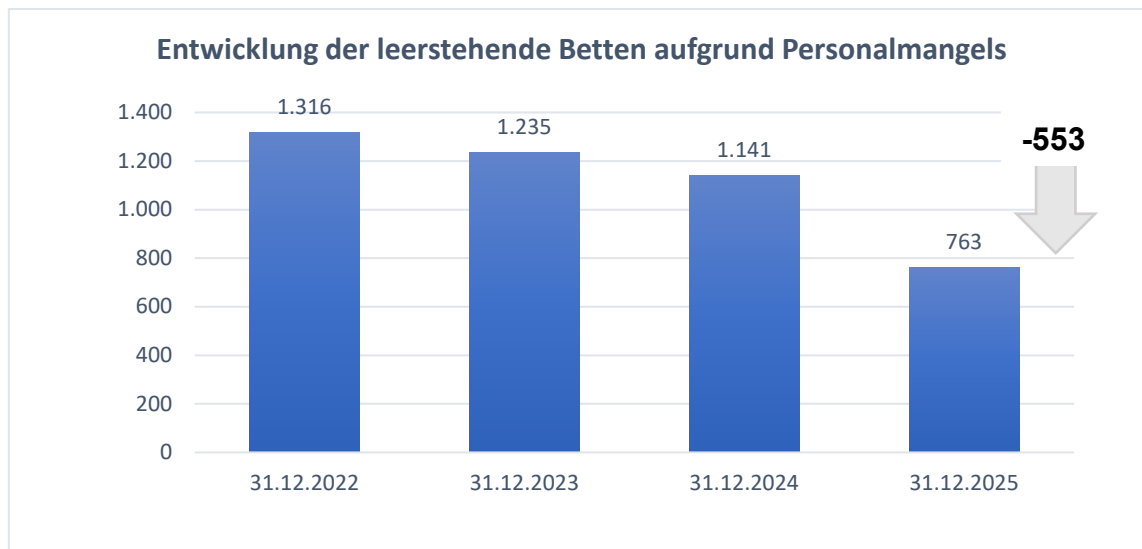
Neue Zahlen belegen: Fachkräftestrategie ist ein Erfolgsmodell

Im **Bereich der Personalgewinnung** hat die **Fachkräftestrategie** des Sozialressorts, des oö. Städtebundes und des oö. Gemeindebundes, die seit 2022 konsequent umgesetzt wird, **deutliche Erfolge vorzuweisen**: Ein **Höchststand bei belegten Betten in Alten- und Pflegeheimen**, ein **spürbarer Rückgang beim Bettenleerstand aufgrund von Personalmangel** sowie **Rekordzahlen bei Ausbildungsabschlüssen und -plätzen belegen**, dass die gesetzten Maßnahmen greifen.

In Kürze:

- **Von den 12.773 Betten** in den oberösterreichischen Alten- und Pflegeheimen sind mit Ende 2025 **11.274 belegt** – ein **Plus von 237 Betten** und somit so viele wie noch nie.
- Deutlicher **Rückgang jener Betten**, die **aufgrund von Personalmangel leerstehen**. Im Vergleich zum 31. Dezember 2022 ist die Zahl **bis Ende 2025 um 553 gesunken**.
- Die **Personalgewinnung** von Pflegekräften in Oberösterreich **folgt einer klaren Prioritätenreihung**:
 - Personalgewinnung in Oberösterreich/Österreich
 - Personalgewinnung im EU-/EWR-Raum
 - Personalgewinnung in Drittstaaten

- **1.500 Fachkräfte haben ihre Ausbildung in der Langzeitpflege in den Jahren 2024 und 2025 abgeschlossen – ein Rekordwert.**
- Derzeit sind **10.212 Personen in der Langzeitpflege** tätig. Erstmals arbeiten davon **8.255 Beschäftigte** in der stationären Langzeitpflege – das sind um 169 Personen mehr als zum Stichtag 31.12.2024 (trotz Pensionierungswelle, etc.)
- Die **neue Beratungsstelle für Ausbildungen bei ALTER OÖ**, die seit September aktiv ist, ist in kurzer Zeit stark nachgefragt: **mehr als 2.900 Kontakte** und über **530 vertiefende Beratungen in nur fünf Monaten.**



Meilensteine bei der Umsetzung der Fachkräftestrategie

Die positiven Entwicklungen im Rahmen der Fachkräftestrategie Pflege sind in erster Linie auf eine Reihe gezielter Maßnahmen zurückzuführen, die seit 2022 umgesetzt wurden bzw. werden und wichtige Meilensteine auf diesem Weg darstellen.

Gründung der ALTER OÖ GmbH: Mit März 2025 hat die oö. Pflege- und Betreuungsmanagement GmbH mit der neuen Geschäftsführerin Anna Ferihumer ihre Arbeit aufgenommen. Die GmbH unterstützt die Sozialhilfeverbände in zentralen Fragen wie Personalgewinnung. Erste Projekte wie eine **zentrale Ausbildungsberatungsstelle** oder eine **Kampagne zur Gewinnung von Pflegekräften** wurden bereits mit September des vergangenen Jahres umgesetzt. Damit wird die Pflege als **sinnstiftender, gutbezahlter und zukunftssicherer Beruf** stärker ins Bewusstsein gerückt.

Zentrale Ausbildungs koordinierung durch die Sozialabteilung des Landes OÖ:

Insgesamt werden in Oberösterreich **an 30 Standorten** in 21 Städten und Gemeinden **Ausbildungen in der Langzeitpflege** angeboten. Um eine bessere Abstimmung zwischen den einzelnen Einrichtungen zu gewährleisten, wurde eine zentrale Ausbildungs koordinierung in der Sozialabteilung des Landes Oberösterreich eingerichtet.

Ausbau der Ausbildungsplätze: Die **Anzahl an Ausbildungslehrgängen** für die Langzeitpflege wurde **von 44 auf 57 erhöht**, für das Jahr 2026 sind 75 abgeschlossene Lehrgänge mit über 1.100 Absolventinnen und Absolventen prognostiziert.

Oö. Pflegestipendium als finanzieller Anreiz für eine Pflegeausbildung: Das **Pflegestipendium wurde mit Jahreswechsel valorisiert** und beträgt nun monatlich und einkommensunabhängig 658,40 Euro für Personen, die sich in einer Pflegeausbildung befinden. Im letzten Jahr wurden 512 Anträge bewilligt und damit mehr als 4,7 Mio. Euro an Unterstützungsleistungen ausbezahlt.

Netzwerk Pflegelehre: Mit dem Netzwerk Pflegelehre werden **Alten- und Pflegeheime**, die die Pflegelehre anbieten, besser miteinander vernetzt und **auf dem Weg zum Ausbildungsbetrieb gezielt unterstützt**. Derzeit sind insgesamt 13 Einrichtungen als Ausbildungsbetriebe aktiv. Die Pflegelehre wird seit zwei Jahren in Oberösterreich gemeinsam mit der Berufsschule Linz 1 und der Schule für Gesundheits- und Krankenpflege angeboten. Aktuell absolvieren insgesamt **38 Personen eine Pflegelehre**.

Standardisiertes Verfahren für Drittstaaten-Anwerbungen: Neben der Gewinnung von Personal aus dem Inland läuft auch die Rekrutierung aus Drittstaaten. Bei der Anwerbung von Drittstaatsangehörigen ist Oberösterreich Vorreiter, weil es von der Anwerbung bis zur Integration vor Ort ein standardisiertes Verfahren gibt. Derzeit arbeiten **204 internationale Pflegekräfte aus den Philippinen** in oberösterreichischen Alten- und Pflegeheimen. Heuer kommen **erstmalig auch Pflegekräfte aus Kolumbien** nach Oberösterreich. Insgesamt sind für das Jahr **2026 101 Einreisen geplant** – 44 Pflegekräfte aus den Philippinen und 57 aus Kolumbien.

Ausbau digitaler und hybrider Ausbildungsformen: Zur **besseren Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie** werden derzeit Ausbildungen in Teilzeit und berufsbegleitend ausgeweitet. Die **Ausbildung zur Heimhilfe** wird bereits **in digitaler Form** angeboten. Bis **Ende Mai** soll der **Ausbau der digitalen und hybriden Lehrmethoden für alle Ausbildungen in der Altenbetreuungsschule des Landes Oberösterreich** abgeschlossen sein. Damit wird das Lernen von zu Hause aus, im eigenen Tempo erleichtert.

Landesweite Ausrollung der digitalen Pflegedokumentation bei mobilen Diensten:

Bereits jetzt hat der Großteil der Trägerorganisationen der mobilen Dienste auf die digitale Pflegedokumentation umgestellt, andere sind aktuell noch dabei das zu tun. Bis **Ende 2026** soll die **Implementierung der digitalen Pflegedokumentation** in allen Organisationen abgeschlossen sein.

Digitalisierung der Alten- und Pflegeheime: Der **Einsatz digitaler Technologien** in Alten- und Pflegeheimen dient dazu, das **Personal zu entlasten**, die Arbeitsbedingungen zu verbessern und mehr Zeit für das zu schaffen, worum es in der Pflege im Kern geht: die Arbeit mit den Menschen. Durch **sprachgesteuerte Pflegedokumentation, Sturzsensoren, Telemedizin oder digitale Aktivierungsprogramme** können zusätzliche Potenziale genutzt und Personalressourcen geschont werden.

Die Stadt Linz setzt hier bereits konkrete Schritte: Im **Seniorenzentrum Liebigstraße** werden seit 2025 digitale Anwendungen im Pflegealltag eingesetzt und wissenschaftlich begleitet. Das Projekt zeigt, wie technologische Unterstützung die Sicherheit der Bewohnerinnen und Bewohner erhöht und gleichzeitig das Pflegepersonal im Arbeitsalltag entlastet. So bleibt wieder mehr Zeit für das, was wichtig ist: die zwischenmenschliche Pflege.