Lagebericht

SeneCura Kliniken- und Heimebetriebsgesellschaft m.b.H., Wien

LAGEBERICHT 2025

A. Geschäftsverlauf, Geschäftsergebnis und Lage des Unternehmens

Geschäftsverlauf

Die SeneCura Gruppe beschäftigt sich mit der Errichtung und dem Betrieb von Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen sowie Betreuten Wohnanlagen in Österreich, mit der Errichtung und dem Betrieb von Pflegeeinrichtungen in Kroatien, sowie mit der Errichtung und dem Betrieb von Pflegeeinrichtungen samt einer Dialyseeinrichtung in Slowenien.

Die Marke SeneCura zählt zu den Markt- und Innovationsführern im Bereich Pflege, nicht nur in Österreich, sondern auch in Slowenien und Kroatien.

Unter der Marke OptimaMed betreibt die SeneCura Gruppe stationäre und ambulante Rehabilitationszentren für verschiedene Indikationen, Gesundheitsresorts mit Angeboten für Gesundheitsvorsorge Aktiv und Kur, Therapiezentren sowie zwei Dialysezentren – eines in Österreich und eines in Slowenien.

Eine der zentralen Herausforderungen ist die Personalbeschaffung. Um den spürbar steigenden Bedarf angesichts einer immer älter werdenden Bevölkerung hierzulande nachhaltig decken zu können, müssen viele junge Menschen sowie Quereinsteigerinnen und Quereinsteiger für die sinnstiftende Tätigkeit in der Akut- und Langzeitpflege begeistert und vor allem auch qualifiziert werden. Unsere Gruppe setzt seit Jahren auf eine Aus- und Weiterbildungsoffensive. Mit der Übernahme der EMG Akademie in Kalsdorf bei Graz wurde das Ausbildungsangebot um eine angesehene Bildungseinrichtung im Pflege- und Sozialbereich erweitert. Weiters wird auch viel in das Rekrutieren von Pflegekräften aus Drittstaaten investiert.

Österreich:

Derzeit betreibt die SeneCura Gruppe in Österreich 83 Standorte mit über 7.500 Betten.

Gesundheitsbetriebe OptimaMed

- 15 stationäre Betriebe (Reha und Kur) mit rund 1850 Betten, 5 ambulante Betriebe (darunter 1 Dialyse)
- Im Bereich der stationären Betriebe musste 2025 mit schwankenden Zuweisungen seitens der Versicherungsträger umgegangen werden.
- Im Jahr 2025 wurden an einigen Standorten Sanierungsmaßnahmen gesetzt (Raxblick, Perchtoldsdorf, Bad Mitterndorf), um die Zimmerqualität den Anforderungen und Ansprüchen unserer Patienten, Gästen und der zuweisenden Sozialversicherungsträger anzupassen.
- Immer mehr wird für die Vermarktung von freien Zimmerkapazitäten auf alternative Vertriebswege für Privatangebote wie online Buchungsplattformen und Kooperationen mit Reiseveranstaltern gesetzt.
- 2025 erfolgten keine Neueröffnungen oder Betriebsschließungen

Pflegeeinrichtungen SeneCura

- 68 Pflegeeinrichtungen inkl. betreutes Wohnen mit rund 5650 Betten
- Durch intensive Bemühungen bei der Rekrutierung des benötigten und richtig qualifizierten Pflegepersonals, konnte die Auslastung im Jahr 2025 auf 97% am Jahresende gesteigert werden. Grundsätzlich besteht nach wie vor eine hohe Nachfrage nach Heimplätzen. Limitierender Faktor ist die Bereitstellung des passenden Personals, um die vorgegebenen Personalschlüssel einhalten zu können.
- Im Pflegeheim Hard in der Wirke kam es im Herbst 2024 zu einem Wasserschaden. Seitdem können 18 Betten am Standort nicht belegt werden. Die Wiederinbetriebnahme dieser Zimmer nach Sanierung hat sich verzögert und wird im Juni 2026 erfolgen.
- Im Rahmen des „Pilotprojektes Seniorenwohnen" der Niederösterreichischen Landesregierung wurde das Betreute Wohnen in der SC Krems/Ringstraße 2025 mit € 510.000,- gefördert. Diese Förderung ist auch für die kommenden Jahre zugesagt.
- Seit 2023 bestehen seitens der Niederösterreichischen Landesregierung Kontingentzusagen für die Standorte Traiskirchen (+42 Betten), Pressbaum (+43 Betten), Grafenwörth (+45 Betten), Ternitz (+36 Betten) und Kirchberg (+36 Betten). Im ersten Schritt

ist die Erweiterung in Traiskirchen vorgesehen. Es wurde mit ersten Planungsarbeiten bereits begonnen, Baubeginn wird Ende 2026/Anfang 2027 sein.

- 2025 gab es keine Neueröffnungen oder Betriebsschließungen

Verkauf Beteiligung Tschechien

Im Herbst 2024 wurde entschieden, die Beteiligungen in Tschechien zu verkaufen. Die tschechische Penta Gruppe erhielt den Zuschlag und der entsprechende Kaufvertrag wurde am 18.12.2024 unterzeichnet. Nach Zustimmung der tschechischen Wettbewerbsbehörde wurde der Verkauf am 31.03.2025 vollzogen.

Slowenien:

Die Gruppe ist seit dem Jahr 2018 in Slowenien tätig und betreibt derzeit unter der Marke SeneCura sieben Pflegeeinrichtungen sowie unter der Marke OptimaMed eine Dialyseeinrichtung in Vojnik.

Die 100-%-Tochtergesellschaft der SeneCura Kliniken- und Heimebetriebsgesellschaft m.b.H., SeneCura Central SI d.o.o. (vormals ORPEA d.o.o.) mit Sitz in Ljubljana, erhielt den Zuschlag für die Errichtung von fünf Pflegeheimen in Slowenien, mit deren Vorbereitung Ende 2018 begonnen wurde. In den darauffolgenden Jahren wurden mehrere Standorte schrittweise eröffnet: Im Jahr 2022 das Pflegeheim Žiri, Anfang 2023 das Pflegeheim Komenda und im März 2025 das Pflegeheim Pivka.

Die Nachfrage nach Pflegeplätzen bleibt weiterhin hoch. Zum Jahresende wurde in den Pflegeeinrichtungen eine durchschnittliche Auslastung von rund 97% erreicht, was 839 Bewohnern in insgesamt sieben Pflegeeinrichtungen entspricht. Die Dialyseeinrichtung OptimaMed Vojnik verzeichnete im selben Zeitraum eine Auslastung von rund 95%.

Im Laufe des Jahres wurde zur Stärkung der regionalen Steuerung eine gemeinsame operative Direktionsfunktion für Kroatien und Slowenien eingeführt.

Mit Dezember 2025 wurde das Tarifsystem vollständig umgestellt (von Tagsätzen auf Stundensätze). In der Umstellungsphase bis 09/2026 wird ein deutlich höherer Anteil der Kosten pro Bewohner vom Staat pauschal subventioniert, danach wird die Abrechnung detailliert entsprechend der tatsächlich erbrachten Pflegeleistung erfolgen.

Kroatien:

Im Jänner 2020 gründete die SeneCura Kliniken- und Heimebetriebsgesellschaft m.b.H. die kroatische Holdinggesellschaft SeneCura CEECR d.o.o.

Derzeit werden unter der Marke SeneCura, als Beteiligungen der SeneCura CEECR d.o.o., vier Pflegeeinrichtungen in Kroatien betrieben. Zwei Standorte befinden sich in Zagreb (Trešnjevka und Sesvete), ein Standort in der Umgebung von Zagreb (Novaki Bistranski) sowie ein weiterer in der Stadt Bjelovar.

Seit Oktober 2024 ist der Standort Novaki Bistranski das erste private Pflegeheim in Kroatien, das einen Kollektivvertrag mit der internationalen Gewerkschaft Uni Global Union abgeschlossen hat.

Die Pflegeeinrichtungen in Zagreb und der näheren Umgebung verzeichnen eine konstant hohe Nachfrage bei weitgehend voller Auslastung. Die Auslastung des Standortes Bjelovar ist stärker von Zuweisungen aus dem Großraum Zagreb abhängig, da die lokale Nachfrage für hochwertige private Pflegeangebote vergleichsweise geringer ist.

Hinsichtlich der Personalrekrutierung zeigt sich ein unterschiedliches Bild: Während die Besetzung von Pflegepersonal am Standort Bjelovar aufgrund der lokalen Arbeitsmarktsituation vergleichsweise einfacher ist und überwiegend mit lokalem Personal erfolgt, besteht im Raum Zagreb eine stärkere Konkurrenz um Pflegekräfte, insbesondere durch den öffentlichen Gesundheitssektor. Dadurch ist dort ein höherer Einsatz externer Pflegekräfte erforderlich.

Zum Jahresende wurde ein Wechsel in der Position des Regionaldirektors vorgenommen. Diese Funktion wurde durch eine bereits bestehende Hausleitung übernommen.

Bericht über Zweigniederlassungen

Zweigniederlassungen werden nicht unterhalten.

Finanzielle Leistungsindikatoren

Die Umsatzerlöse verringerten sich im Jahr 2025 auf TEUR 25.887 nach TEUR 28.898 in 2024, aufgrund interner Verrechnungen.

Das EBIT lag 2025 bei TEUR -59 (2024 TEUR -1.940), das EBITDA 2025 bei TEUR 1.338 (2024 TEUR -701).

Das Finanzergebnis betrug 2025 vor allem auf Grund von Beteiligungserträgen TEUR 19.904. 2024 war es durch den oben genannten Verkauf der Beteiligung in Tschechien belastet und war mit TEUR -15.398 negativ.

Das Ergebnis nach Steuern lag 2025 bei TEUR 23.217 (2024 TEUR -15.919).

Das Eigenkapital der Gesellschaft betrug zum 31.12.2025 TEUR 45.731 bzw. die Eigenkapitalquote 16,7% (2024 TEUR 22.514).

B. Bericht über die voraussichtliche Entwicklung und die Risiken des Unternehmens

Voraussichtliche Entwicklung des Unternehmens

Bedingt durch den Wegfall des Pflegeregresses in Österreich und die demographische Entwicklung in Österreich, Slowenien und Kroatien ist der Bedarf an Pflegeplätzen und Betreutem Wohnen nach wie vor steigend, sodass auch in Zukunft von einer steigenden Auslastung der Heime ausgegangen werden kann und die Beteiligungen der SeneCura auch im Jahr 2026 ihre Stellung am Markt erfolgreich behaupten werden können. Die Auslastung in allen Einrichtungen geht stetig nach oben, und wird i.w. nur durch die Verfügbarkeit von Personal begrenzt. Durch Kooperationen z.B. mit Reiseveranstaltern oder Buchungsplattformen wird versucht in den Kurbetrieben der OptimaMed kurzfristig freie Bettenkapazitäten zu belegen bzw. auslastungsschwächere Perioden zu überbrücken. In diesem Zusammenhang wurde 2024 auch eine Reservierungszentrale für alle OptimaMed Kureinrichtungen geschaffen, um die Kapazitäten an den einzelnen Standorten besser ausschöpfen und steuern zu können.

Wesentliche Risiken und Ungewissheiten

Im Rahmen der internen Unternehmensorganisation bestehen klare schriftliche Strategien und operative Richtlinien für die Behandlung von finanziellen Risiken. Ziel des Finanz- und Risikomanagements ist die Absicherung des Unternehmenserfolges gegen finanzielle Risiken jeglicher Art.

Dem Liquiditätsrisiko wird mit einer detaillierten Liquiditätsplanung für die gesamte SeneCura Gruppe Rechnung getragen. Zusätzlich besteht eine schriftliche Zusage seitens der Konzernmutter emeis S.A. mit Gültigkeit bis 30. Juni 2027, den Liquiditätsbedarf der SeneCura Gruppe abzudecken.

Das Management ist sich der budgetären Lage der öffentlichen Hand im Bereich der Gesundheitsvorsorge bewusst und wird im Falle von Einschränkungen Gegenmaßnahmen einleiten um die künftige Ertragslage der Gesellschaft abzusichern.

Die Rekrutierung von Pflegekräften, sowie medizinisch therapeutischem Personal mit der nötigen Qualifikation stellt aktuell eine große Herausforderung dar.

Finanzinstrumente

Der Bestand der originären Finanzinstrumente ergibt sich aus der Bilanz. Dabei stellen die in den Aktiva ausgewiesenen Beträge gleichzeitig das maximale Bonitäts- und Ausfallsrisiko dar. Derivative Finanzinstrumente gemäß § 238 Abs. 1 Z 1 UGB gab es zum Bilanzstichtag nicht.

Qualitätsmanagement im Betrieb

Die Qualitätsmanagementabteilung der SeneCura-Gruppe spielt eine zentrale Rolle in der Sicherstellung und kontinuierlichen Verbesserung der Qualität in allen Bereichen des Unternehmens. Unser Handeln basiert auf dem Prinzip der kontinuierlichen Verbesserung (KVP) und der Anwendung zahlreicher QM-Tools zur Qualitätssicherung.

Ein wesentliches Instrument ist die Dokumentenlenkung, die durch ein unternehmensweites Organisationshandbuch strukturiert wird. Dieses Handbuch enthält eine große Anzahl an Dokumenten, Handbüchern, Checklisten und Richtlinien, die den Mitarbeitenden zur Verfügung stehen. Dadurch wird sichergestellt, dass alle relevanten Informationen zentral gebündelt und aktuell gehalten werden.

Audits und Visiten stellen ein weiteres Schlüsselelement dar. Sie werden in verschiedenen Bereichen durchgeführt, darunter Management und Organisation, Pflege, Medizin und Therapie, Gastronomie, Ernährung, Reinigung und Facility Management. Diese Audits dienen der Identifikation von Verbesserungspotenzialen und der Einhaltung interner und externer Standards. Diese werden durch unterschiedliche Professionen, je nach Qualifikation durchgeführt.

Zur gezielten Schulung und Sensibilisierung der Mitarbeitenden werden Mini-Trainings und Fort- und Weiterbildungen mit einem Jahresplan angeboten. Diese decken zahlreiche sicherheitsrelevante Themen ab und tragen zur kontinuierlichen Weiterbildung bei.

Das Feedback der Stakeholder bildet ein zentrales Instrument der Weiterentwicklung und Verbesserung. Dazu werden regelmäßig Befragungen durchgeführt, um die Zufriedenheit von Bewohnern, Patienten, Angehörigen, Auszubildenden, Mitarbeitenden und Zuweisern zu erheben. Die Ergebnisse fließen direkt in die Ableitung von Verbesserungsmaßnahmen ein.
Ein weiteres zentrales Element des Qualitätsmanagements ist das Rückmelde- und Beschwerdemanagement. Dieses wird intensiv betrieben, um Anliegen zeitnah zu bearbeiten und Lösungen zu entwickeln. Unerwünschte Ereignisse werden im Sinne des Risikomanagements erfasst und bewertet. Ergänzend dazu erfolgt halbjährlich eine Risikoeinschätzung anhand festgelegter Parameter. Dies ermöglicht die Etablierung eines Frühwarnsystems, mit dem potenzielle Risiken frühzeitig erkannt und minimiert werden können.

Alle Maßnahmen und Ergebnisse der kontinuierlichen Verbesserung werden im strategischen Maßnahmenplan festgehalten. Inspektionen und Berichte werden regelmäßig analysiert, um relevante Erkenntnisse in das System der kontinuierlichen Verbesserung einfließen zu lassen. Durch diese umfassenden Maßnahmen stellt die Qualitätsmanagementabteilung sicher, dass die hohen Standards der SeneCura-Gruppe nachhaltig gewahrt und kontinuierlich optimiert werden.

Mitarbeiter:innen

Die persönliche sowie fachliche Weiterentwicklung ist bedeutend für die langfristige Zufriedenheit von Mitarbeiter:innen am Arbeitsplatz. Daher werden in der SeneCura Gruppe jährlich mit unseren Mitarbeiter:innen sogenannte Mitarbeiter:innenentwicklungsgespräche geführt. Mit dem Bildungsmanagement bietet und organisiert die SeneCura Gruppe für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein breit gefächertes Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebot.

Zusätzlich wird über eine regelmäßige Mitarbeiter:innenbefragung die Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen und deren Selbsteinschätzung zur Kompetenz in der Aufgabenerledigung erfragt und in einem entsprechenden Monitoring verfolgt, um laufende Schulungs- und Unterstützung Maßnahmen für einzelne Teams abzustimmen.
Um zu verstehen was unsere Mitarbeiter:innen bewegt führen wir regelmäßig Befragungen durch. Im Jahr 2025 hat im Zeitraum 7.-31. Jänner eine gruppenweite emeis Mitarbeiter:innenbefragung stattgefunden. DieTeilnehmerrate lag bei 49%. Alle Ergebnisse wurden gruppenweit aber auch standortbezogen genauestens evaluiert und konkrete Maßnahmen abgeleitet.

Um das bestmögliche Arbeitsumfeld für unsere Mitarbeiter:innen zu schaffen, führen wir in engen Zeitabschnitten kurze Befragungen u. a. zu folgenden Themen durch: allgemeine Mitarbeiter:innen-Zufriedenheit, Arbeitsbedingungen, das Wohlbefinden im Team sowie die Zusammenarbeit mit Führungskräften. Wir freuen uns sehr, dass wir im Jahr 2025 als best mood company ausgezeichnet wurden.

Ein weiterer wichtiger Schwerpunkt des Talentmanagements der SeneCura Gruppe ist die Förderung der Mitarbeiter:innen durch eine strategische Nachfolgeplanung. Sowohl Fachkarrieren als auch Führungskarrieren werden durch individuelle Fort- und Weiterbildungen sowie Mentoring-Angebote unterstützt.

Um neue Mitarbeiter:innen zu gewinnen wurde die Employer Branding Marke in 2024 neu gelaunched. Mit der Kampagne „Was liegt näher" wurde der Marktauftritt neu gestaltet und Social Media Auftritte werden laufend verstärkt.

Mit dem SeneCura Campus betreibt die SeneCura Gruppe in Kooperation mit der Paracelsus Medizinischen Privatuniversität (PMU) eine eigene E-Learning Plattform. Damit werden insbesondere Pflegekräfte bei der Erfüllung ihrer gesetzlichen Fortbildungsverpflichtung unterstützt. Neben fachspezifischen Online-Schulungen und Unterweisungen entwickelt die SeneCura Gruppe auch innovative Blended Learning Konzepte, um Fachkenntnisse sowie Führungs- und Methodenkompetenz nach einer Online-Vorbereitung im Rahmen von Workshops zu vertiefen.

Wir legen hohen Wert auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. An allen Standorten in Österreich beteiligen wir uns beispielsweise am Programm „Fit2Work" und haben 2021 in diesem Rahmen die Befragung mittels Arbeitsbewältigungsindex durchgeführt. Je Standort wur-

den nachfolgend geeignete Maßnahmen abgeleitet, um Programme der Gesundheitsförderung zu forcieren. Das Thema wird auch mit einem eigenen E-Learning-Modul unterstützt, das jährlich von allen Kolleg:innen absolviert wird.

Im Jahr 2024 hat die SeneCura ein einheitliches Off-boarding Programm von Mitarbeiter:innen eingeführt. Das beinhaltet neben Gesprächsleitfäden auch einen standardisierten Fragebogen, der an jede ausgetretene Mitarbeiter:in versendet wird. Daraus werden unternehmensweite- bzw. standortbezogene Maßnahmen abgeleitet.

Seit fast 3 Jahren ist mit Regina Sitnik eine Expertin für den Bereich der Konfliktlösung in Teams und Organisationen als Ombudsfrau für das Personal installiert. Durch ihre langjährige Erfahrung in der OPCAT (Menschenrechtskommission der Volksanwaltschaft) und als Trainerin und Coach steht sie den Teams in den Einrichtungen bei potentiellen Konflikten zur Unterstützung zur Verfügung.

Im Jahr 2023 haben wir flächendeckend unser neues Dienstplanungsprogramm „ELSA" ausgerollt. Das ermöglicht uns eine noch effizientere Personaleinsatzplanung und gewährleistet eine standardisierte Übermittlung der abrechnungsrelevanten Daten an die Lohnverrechnung. Das Tool ist einfach zu bedienen und hilft bei der Einhaltung aller gesetzlichen und organisatorischen Anforderungen. Darüber hinaus erhöhen wir durch eine optimale Dienstplanung die Mitarbeiterzufriedenheit und Work-Life Balance.

Die Mitwirkung bzw. Vertretung der Mitarbeitenden ist uns ein zentrales Anliegen innerhalb der SeneCura und gehört selbstverständlich zu unserem Arbeitgeberprofil. Wir legen großen Wert auf die Mitbestimmung der Mitarbeitenden und unterstützen, wo möglich, die Gründung von Betriebsratsorganen – es handelt sich hierbei um zentrale Organe der Arbeitnehmerschaft (s. §40 ArbVG).

Die Mitglieder der Konzernvertretung fördern den Informationsaustausch zwischen den einzelnen Betriebsratskörperschaften und setzen sich für eine bestmögliche Unterstützung der Mitarbeitenden vor Ort ein. Eine wichtige Maßnahme, die im Interesse aller Beschäftigten umgesetzt wurde.

Die Belegschaft der Gesellschaften SeneCura Süd, SeneCura West und SeneCura Burgenland werden durch einen gewählten Zentralbetriebsrat und seine Mitglieder vertreten. Die Interessen des Zentralbetriebsrates und der jeweiligen Belegschaft erfahren durch die neu gegründete Konzernvertretung Unterstützung.

Ethik und Compliance

Unser Handeln ist durch den Leitsatz „Näher am Menschen" geprägt. „Näher am Menschen" ist seit der Unternehmensgründung der Leitsatz der SeneCura Gruppe und bedeutet eine Grundhaltung der Wertschätzung gegenüber allen Menschen. Er leitet uns im Umgang mit Bewohner:innen, ihren Familien, Mitarbeiter:innen sowie Lieferanten, Partnern und öffentlichen Stellen.

Unser Handeln orientiert sich an den Grundwerten Fürsorge, Lebensfreude, Wissensdurst und Hilfsbereitschaft. Darauf aufbauend haben wir 16 Grundsätze definiert, die unser Verhalten bestimmen. In unserem Code of Conduct sind die Prinzipien näher erläutert und mit Beispielen versehen. Als Ergänzung des Code of Conduct haben wir eine Whistleblowing-Plattform eingerichtet, über die mögliches Fehlverhalten, auch in anonymisierter Form, direkt an den Compliance-Manager gemeldet werden kann.

Im April 2022 hat die konstituierende Sitzung des neuen SeneCura Ethikbeirates in Wien stattgefunden. Das neunköpfige Gremium unter dem Vorsitz des Gerontologen und Soziologen Univ.-Prof. Dr. Franz Kolland ist ein auf Dauer eingerichtetes, völlig unabhängiges Organ der SeneCura Gruppe, das Beratungen zu ethischen Fragestellungen durchführt und Empfehlungen ausarbeitet.

Mit 1. Jänner 2022 wurde Univ.-Prof. Dr. Gregor Wollenek von der SeneCura Gruppe zum Ombudsmann bestellt. Univ.-Prof. Dr. Gregor Wollenek ist Facharzt für Chirurgie, Thorax-, Gefäß- und Herzchirurgie. Über 20 Jahre war er Oberarzt der Herz-Thorax-Chirurgie am AKH Wien sowie 14 Jahre lang stellvertretender Abteilungsleiter der Abteilung Herzchirurgie, Vertrauensarzt des Pflegepersonals und Mitglied der Ethikkommission an der Medizinischen Universität Wien.

Durch laufende Schulungen und E-Learning-Module stellen wir sicher, dass alle unsere Mitarbeiter:innen die Verhaltensgrundsätze kennen und sich danach verhalten. Wegen der ständig steigenden Bedrohung durch Risiken der Cybersecurity haben wir eine Reihe von E-Learning-Modulen speziell um dieses Thema ausgerollt.

Auch von unseren Lieferant:innen und Geschäftspartner:innen erwarten wir im täglichen Geschäft die Einhaltung ethischer Verhaltensstandards gegenüber Mitarbeiter:innen, der Gesellschaft und der Umwelt. Dementsprechend beinhalten unsere Allgemeinen Geschäftsbedingungen die wir mit unseren Geschäftspartner:innen vereinbaren Verpflichtungen zur Antikorruption und zum Code of Conduct.

Datenschutz

Für die SeneCura Gruppe hat der Schutz der personenbezogenen Daten ihrer Bewohner:innen, Patient:innen, Mitarbeiter:innen und Geschäftspartner:innen höchsten Stellenwert. Das Vertrauen auf den gewissenhaften Schutz von Daten bildet die Grundlage einer erfolgreichen Beziehung mit Bewohnern:innen, Patient:innen und Geschäftspartner:innen.

Durch den Verlust sensibler Daten oder die Nichteinhaltung datenschutzbezogener Gesetze, Bestimmungen und Standards könnte die Reputation der SeneCura Gruppe sowie das gesamte Unternehmen Schaden nehmen. Zur Einhaltung dieser Vorgaben haben wir umfassende Datenschutz-Management-Systeme implementiert, die die entsprechenden technischen und organisatorischen Maßnahmen und Kontrollen zum Schutz personenbezogener Daten vorsehen.

C. Bericht über die Forschung und Entwicklung

Die Gesellschaft betreibt keine eigene Forschung und Entwicklung.

Im Herbst 2025 wurde im gesamten Konzern die Befragung der Bewohnerinnen und Bewohner durchgeführt. Die Ergebnisse wurden an die Befragten kommuniziert und, so erforderlich, Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet.

Im Herbst 2024 wurde die Studie zum „Generationenmanagement in der Langzeitpflege in der Senecura-Gruppe“ an das Kompetenzzentrum Gerontologie an der Karl Landsteiner Privatuniversität Krems unter der Leitung von Prof. Dr. Franz Kolland vergeben.

Ziel der Studie, die aus einer quantitativen und einer qualitativen Befragung der Pflegepersonen in der SeneCura besteht, ist die Zusammenarbeit von verschiedenen Generationen von Mitarbeitenden zu analysieren und Einflussfaktoren auf die Betriebsbindung zu eruieren. Die

Studie wurde Ende 2025 fertiggestellt und intern präsentiert. Die interne Diskussion der Ergebnisse mit den Führungskräften sowie die Veröffentlichung der Studie ist für das Frühjahr 2026 geplant.

Des Weiteren wurden zahlreiche wissenschaftliche Arbeiten (in der Regel Arbeiten zur Erlangung des Mastertitels) von unseren Betrieben unterstützt, zumeist in der Form von Interviews bzw. quantitativen Befragungen. Besonders hervorzuheben sind zwei Masterarbeiten, die ausschließlich bei unseren internationalen Pflegefachkräften durchgeführt und von der Abteilung Internationales Recruiting begleitet worden sind:
Rodrigues Caspeta, Dayana: Verständnis der Migrations- und Integrationsprozesse von nicht-europäischen weiblichen Pflegekräften in Langzeitpflegeheimen in Österreich; Universität Lodz, 2025
Wallner, Valentina: Strategien und Maßnahmen für eine erfolgreiche betriebliche Integration von Pflegefachkräften aus Drittstaaten in die stationäre Langzeitpflege in Österreich; FH BFI Wien, 2025

Im Herbst 2025 wurden die Vorarbeiten zu einer Fluktuationsstudie von Pflegekräften in den Einrichtungen der SeneCura bei Prof. Dr. Kienast in Auftrag gegeben. Die Studie wird 2026 durchgeführt und nachfolgend intern diskutiert werden.

Innovation

Die SeneCura Gruppe setzt seit Jahren auf Innovation als zentralen Baustein für Qualität, Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit. Auch im Jahr 2025 wurden zahlreiche Projekte initiiert und weiterentwickelt, um den steigenden Anforderungen unserer Bewohner:innen, Patient:innen, Angehörigen und Mitarbeiter:innen gerecht zu werden.

Technische Innovationen:

Seit 2024 setzt die SeneCura Gruppe einen klaren Innovationsschwerpunkt im Bereich der Service- und Reinigungsrobotik. Aufbauend auf intensiven Marktanalysen, Pilotprojekten und Praxistests wurde insbesondere der Einsatz kollaborativer Roboter (Cobots) zur Unterstützung in Pflege, Rehabilitation und infrastrukturellem Betrieb umfassend geprüft und weiterentwickelt.

Gerade in Einrichtungen der SeneCura Gruppe sowie der Optimamed zeigt sich ein hohes Potenzial für den strukturierten Einsatz dieser Technologien. Cobots übernehmen monotone, wiederkehrende Tätigkeiten – insbesondere im Bereich der Flächenreinigung – effizient und zuverlässig. Dadurch werden personelle Ressourcen gezielt entlastet und Freiräume für qualitative Kernaufgaben geschaffen.
Im Laufe des Jahres 2025 konnten auf Basis der gesammelten Erfahrungswerte wesentliche Erkenntnisse gewonnen werden. Die Testphasen wurden intensiviert, auf zusätzliche Standorte ausgeweitet und unter realen Betriebsbedingungen weiterentwickelt. Dabei standen neben technischen Leistungsparametern insbesondere Praxistauglichkeit, Akzeptanz im Team sowie nachhaltige Integration in bestehende Abläufe im Fokus.

Neben Effizienzsteigerungen leisten die eingesetzten Lösungen auch einen Beitrag zur Nachhaltigkeit: Sensorbasierte Steuerungen optimieren den Verbrauch von Wasser und Reinigungsmitteln, reduzieren Energieeinsatz und ermöglichen eine bedarfsgerechte Reinigung.
Im Jahr 2025 wurde schließlich mit den ersten strukturierten Ausrollungen in beiden Bereichen – sowohl bei SeneCura als auch bei Optimamed – begonnen. Die bisherigen Rückmeldungen aus den Einrichtungen zeigen eine positive Entwicklung hinsichtlich Prozessstabilität, Ressourcenschonung und Mitarbeiterentlastung.

Produktinnovationen:

Neben der Reinigungsrobotik setzt die SeneCura Gruppe verstärkt auf innovative Technologien zur direkten Entlastung ihrer Mitarbeiter:innen. Ein zentrales Zukunftsthema kann u.a. dabei der Einsatz von Exoskeletten darstellen – tragbare Assistenzsysteme, die den menschlichen Bewegungsapparat bei körperlich anspruchsvollen Tätigkeiten unterstützen.
Ein Exoskelett stabilisiert und entlastet besonders stark beanspruchte Körperbereiche wie Rücken, Schultern oder Knie. Durch mechanische Unterstützung werden Hebe- und Tragebewegungen abgefedert und ergonomisch optimiert. Ziel ist es, körperliche Belastungen nachhaltig zu reduzieren, das Verletzungsrisiko zu minimieren und im besten Fall Muskel-Skelett-Erkrankungen vorzubeugen.

Auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse wurde mit 2025 eine erste Ausrollung gestartet. Insgesamt zeigt sich, dass innovative Assistenzsysteme wie Exoskelette einen wesentlichen Beitrag zu einer nachhaltigen Personalstrategie leisten. Sie verbinden technologische Innovation mit aktiver Gesundheitsprävention und unterstreichen den Anspruch der SeneCura Gruppe, moderne Arbeitsbedingungen in der Langzeitpflege verantwortungsvoll zu gestalten.

Innovationgrundsätze:

Mit verschiedensten Innovationen versuchte die SeneCura Gruppe im Jahr 2025 ihre Dienstleistungen und Betriebsprozesse weiter zu verbessern. Wir setzen weiterhin auf neue Technologien und nachhaltige Lösungen, um den hohen Qualitätsstandard unserer Reha-, Pflege- und Betreuungseinrichtungen zu sichern.

Wien, am 28.05.2026

Die Geschäftsführung:

gez.:

Anton Kellner, MBA

gez.:

Mag. Martin Kaltenecker