Anlage 2

LAGEBERICHT

Zum Jahresabschluss zum 31.12.2025

Haus der Barmherzigkeit – Pflegezentrum Tokiostraße GmbH

---

1. Bericht über den Geschäftsverlauf und die wirtschaftliche Lage

1.1. Geschäftsverlauf und Rahmenbedingungen

Die ***Haus der Barmherzigkeit – Pflegezentrum Tokiostraße GmbH*** (kurz PZ Tokiostraße GmbH) stellt für folgende Dienstleistungen im Bereich Pflegehaus mit ärztlicher Betreuung 270 Pflegeplätze zur Verfügung:

- Leistung Allgemeine Pflege und Betreuung
- Spezielle Leistung Demenz
- Spezielle Leistung Gerontopsychiatrie
- Spezielle Leistung Kurzzeitpflege-Remobilisation

Aufgrund der Anerkennung der Einrichtung durch den Fonds Soziales Wien (kurz FSW) wird der ganz überwiegende Teil der Leistungen für die Bewohner und Bewohnerinnen vom FSW bezahlt, der selbst Eigenbeiträge von den Kund:innen (Pensionsanteil) bzw. regresspflichtigen Angehörigen direkt einhebt.
Der hohe Bedarf an intensiver Pflege, das effiziente Belagsmanagement sowie die bewährten Pflege- und Betreuungskonzepte der PZ Tokiostraße GmbH waren die entscheidende Grundlage für das Erreichen einer hohen Auslastung. Sinkende Pflegegeldstufen drücken die Erträge.

Herausforderungen sind – wie schon in den Vorjahren – der knappe Personalmarkt, insbesondere für diplomierte Pflegepersonen (DGKP), wobei die in den Vorjahren gesetzten Maßnahmen auch 2025 eine Entspannung brachten.

Der Kollektivvertrag des SWÖ erhöhte für 2025 die Gehälter um 4,0 %. 2025 betrug die Inflation durchschnittlich 3,60 %, sie war damit höher als 2024.

Ende des 3. Quartals 2024 wurde in Abstimmung mit dem FSW die Spezielle Leistung „Instabilität" (eigener Tarif) in eine Gemische Leistung mit der Allg. Pflege und Betreuung umgewandelt. Das brachte auch im Laufe von 2025 eine deutliche Vereinfachung bei der Bewilligung. 2025 gab es keine Änderungen.

Änderungen in der Vollzugspraxis der Bewilligung der Pflegegelderhöhungen brachten auch das ganze Jahr 2025 einen Mehraufwand bei der Durchsetzung einer angemessenen Bezahlung unserer Leistung beim FSW.

Die durchschnittlichen PG-Stufen sanken im Vergleich zu den Vorjahren geringfügig. Die durchschnittliche PG Stufe betrug im Jahr 2025: 5,13, geplant waren 5,18.

1.2. Geschäftsergebnis und Ertragslage

Das Jahresergebnis beträgt im Berichtsjahr rund TEUR 283 (2024: TEUR -45).

Diese Entwicklung ist auf nachstehende Ursachen bzw. Maßnahmen zurückzuführen:

- Die Umsatzerlöse konnten um TEUR 1.159 (+3,6 %) gesteigert werden und betrugen im Jahr 2025 TEUR 33.319. Dies ist im Wesentlichen auf die Tagsatzerhöhung von rund 3,8 % zurückzuführen.
- Die sonstigen betrieblichen Erträge sind im Jahr 2025 um TEUR 128 höher als im Vorjahr. Subventionen auf Löhne und Gehälter sowie gestiegenen anlassbezogene Versicherungsvergütungen für Schadensfälle waren die Hintergründe für diese Entwicklung.
- Die Aufwendungen für Material und sonstige bezogene Fremdleistungen sind um TEUR 373 (+5,7 %) gestiegen. Überdurchschnittliche Steigerungen gab es vor allem bei den bezogenen Energieleistungen in Höhe von TEUR 240. Weitere Steigerungen waren bei Fremdleistungen (inkl. Pooldienste) zu verzeichnen.
- Der Anstieg der Personalaufwendungen fand mit TEUR 549 (+2,5%) statt und ist im Wesentlichen auf die jährliche kollektivvertragliche Steigerung in Höhe von 4 % zurückzuführen. Reduzierte Ausgaben für Abfertigungen dämpften die Steigerungen.
- Die sonstigen betrieblichen Aufwendungen sind im Vergleich zum Vorjahr nahezu gleichgeblieben; gestiegene Ausgaben für Mietverrechnung wurden durch reduzierte Aufwendungen für Instandhaltungen im Wesentlichen aufgefangen.
- Die durchschnittliche Anzahl der Dienstnehmer:innen ist von 319 auf 322 gestiegen.

1.3. Finanzielle Leistungsindikatoren

Die Kapitalflussrechnung stellt sich wie folgt dar (in TEUR):

	Kapitalflussrechnung	**2025**	**2024**
	Jahresüberschuss	283	-45
+	Abschreibungen auf das Anlagevermögen	264	228
-	Auflösung (+ Dotierung) langfristiger Rückstellungen	-42	83
-	Auflösung nichtrückzahlbarer Investitionszuschüsse	-51	-48
=	**Cashflow aus dem Ergebnis**	**455**	**218**
-	Erhöhung (+Senkung) von ARA		
	Forderungen LL, Konzernforderungen LL und sonstigen Forderung	-24	-290
-	Senkung (+ Erhöhung) von Verbindlichkeiten LL,	-38	108
	Konzernverbindlichkeiten LL u. sonstigen Verbindlichkeiten		
-	Senkung (+ Erhöhung) von PRA	-132	412
+	Erhöhung (-Senkung) kurzfristiger Rückstellungen	226	245
=	**Cashflow aus dem operativen Bereich**	**31**	**474**
-	Investitionen in das Anlagevermögen (Geldabfluss für	-326	-389
	Investitionen, einschließlich aktivierter Eigenleistungen)		
+	Einzahlungen aus nicht rückzahlbaren Zuschüssen	23	0
=	**Cashflow aus Investitionsaktivitäten**	**-303**	**-389**
	Veränderung der Liquiden Mittel	**182**	**303**
+	Anfangsbestand der liquiden Mittel	350	46
=	**Endbestand der liquiden Mittel**	**532**	**350**

Vermögensübersicht

Die Vermögens- und Kapitalstruktur stellt sich im Vergleich zum Vorjahr wie folgt dar:

Vermögens- und Kapitalstruktur	**2025** TEUR	%	**2024** TEUR	%
Anlagevermögen	1.200	20%	1.138	20%
Umlaufvermögen	4.767	80%	4.560	80%
Summe AKTIVA	**5.967**	**100%**	**5.698**	**100%**
Eigenmittel	-4.343	-73%	-4.626	-81%
Investitionszuschüsse	343	6%	371	7%
Fremdmittel	9.967	167%	9.953	175%
Summe PASSIVA	**5.967**	**100%**	**5.698**	**100%**

Die Gesellschaft weist zum 31. Dezember 2025 ein negatives Eigenkapital in Höhe von EUR -4.343.255,20 (2024: negatives Eigenkapital TEUR -4.626) aus. Das Institut Haus der Barmherzigkeit hat sich als Gesellschafter der Gesellschaft zur Abwendung einer möglichen Überschuldung der Gesellschaft im Sinne der insolvenzrechtlichen Vorschriften verpflichtet, hinsichtlich ihrer gesamten Forderungen im Rang hinter sämtliche bestehenden und zukünftigen Forderungen aller anderen gegenwärtigen und künftigen Gläubiger der Gesellschaft zurückzutreten, sodass wegen dieser Forderungen kein Insolvenzverfahren eröffnet zu werden braucht. Weiters versicherte das Institut Haus der Barmherzigkeit die Gesellschaft mit ausreichenden liquiden Mitteln auszustatten, sodass sie jederzeit in der Lage ist, eingegangene Verpflichtungen gegenüber Dritten zu erfüllen und Forderungen gegenüber der Gesellschaft solange nicht fällig zu stellen, als dies zur Aufrechterhaltung der Zahlungsfähigkeit erforderlich ist.

Das Nettoumlaufvermögen (Working Capital) beträgt TEUR -4.394 (2024: TEUR -4.546). Die Berechnung des Nettoumlaufvermögens ergibt sich als Differenz des kurzfristigen Umlaufvermögens und des kurzfristigen Fremdkapitals.

2. Bericht über die zukünftige Entwicklung

Voraussichtliche Entwicklung des Unternehmens

Personal

Die Bemühungen um eine bessere Bindung der Mitarbeiter:innen, gleichbedeutend mit einer niedrigen Fluktuation 2025 von 10,32 % (2024: 13,08 %) werden fortgeführt. Unter anderem durch eigene Ausbildungslehrgänge für die Höherqualifizierung von Heimhelfer*innen auf Pflegeassistent*innen und Pflegefachassistent*innen die 2025 mit dem Roten Kreuz durchgeführt wurden (Neueinstieg und Abschluss), konnte eine Stabilisierung des Personalbereichs auf mittlerem Niveau erreicht werden. Der Arbeitsmarkt für Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegepersonen (kurz DGKP) ist nach wie vor angespannt, ebenso wie für Fachpersonal mit psychiatrischen Qualifikationen.

Die Kollektivvertragsverhandlungen für 2025 wurden mit einer Erhöhung der Gehälter samt Gehaltsbestandteilen ab 1.1.2025 um +4,00 % abgeschlossen.

Wichtige Eckpunkte des SWÖ-KV 2025:

- Erhöhung: +4,0 % auf KV-Tabelle, Ist-Gehälter und sonstige Entgeltbestandteile.
- Laufzeit: 12 Monate, gültig ab 1.1.2025.
- Pflegezuschuss (EEZG): eine Verlängerung bis 31. Dezember 2025 erfolgte, monatlich € 135,50 brutto für Vollzeitkräfte (aliquot bei Teilzeit).
- Erhöhung der Zulagen: Auch alle Zulagen und Zuschläge steigen um 4,0 %.

- Flexibilisierungszuschlag: Dieser wurde kräftig auf Euro 50,- bzw. 25,- erhöht

Ertragslage
Im Herbst 2024 wurde seitens der PZ Tokiostraße GmbH dem FSW der entsprechende Antrag auf Erhöhung der Tarife für 2025 vorgelegt, welcher aufgrund der gestiegenen Güter- und Dienstleistungspreisen und der Kostensteigerungen aus den kollektivvertraglichen Erhöhungen sehr rasch zu bearbeiten war. Die Geschäftsführung erreichte in langen Verhandlungen eine Steigerung um +3,80 %. Durch hohe Auslastungen und Einsparungen vor allem bei den übrigen Aufwendungen konnte positives Ergebnis für 2025 erzielt werden.

Leistungsentwicklung
Unabhängig von den schwer vorhersehbaren Entwicklungen bei der Inflation (makroökonomische Konsequenzen des 3. Golfkrieg ab 02_2026) und dem Personalmarkt wird für den Standort Tokiostraße weiterhin angestrebt, eine sehr hohe Auslastung der Plätze zu erreichen und die hohe Belegung der speziellen Leistungen (Demenz, Gerontopsychiatrie, Remobilisation) zu halten.

Reorganisation
Im Betrieb ist für das Jahr 2026 vorgesehen, weitere Verbesserungspotentiale zu realisieren.
Bei der Überarbeitung der Arbeitsorganisation sollen die Effizienz und der Personaleinsatz nach Qualifikation überprüft (Anpassung der Mindestpersonal-Vorgaben in der Durchführungs-VO des WWPG in politischer Diskussion) und neue Formen der Arbeitsorganisation im Stationsbetrieb entwickelt werden.

Es wird in bestimmten Bereichen darüber beraten, weitere Tätigkeiten an die Administration (u.a. an neu einzustellende Verwaltungsassistenzen) zu übertragen. Erste Stationen haben damit 2024 und 2025 gute Erfahrungen gemacht.

Ab Q3 2024 wurde das Belagsmanagement überwiegend vom FSW übernommen. Die Zusammenarbeit hat in 2025 in der Regel gut funktioniert.

IKT: Im Laufe des Jahres erfolgten diverse Anpassungen. 2025 erfolgte Windows 11 Umstellung, umfangreicher PC-Tausch, Server-Upgrade, NetApp-Upgrade, WLAN- und Firewall-Erneuerung, Dark Fibre SBG – TOK, Telefonanlagen-Tausch. Einführung Lifecycle-Management für Geräte. Weiters im Bereich der Organisation: digitales Einkaufsportal Go-Live & Optimierungen, Projektstart Umstieg der Haustechnikverwaltungs-Software; Vorbereitung Einführung Centric Personalakte & Dokumentengenerierung (Q1/2026), Schulungsverwaltung neu an allen Standorten, Ausrollung Schulungsportfolio DIGIT und erfolgreiche Teams-/Outlook Trainings, Vorbereitung Softwareunterstützte Recruiting & Onboarding-Prozesse (ab Q1/2026) sowie Einführung der „Orange" – einer digitalen Assistentin.

HB wurde mit dem SAP Quality Award für Phase 1 der ERP-Einführung ausgezeichnet.

3. Risikoberichterstattung

3.1. Allgemeiner Risikobericht

Mangel an Pflegefachpersonal

Die hohe Personalintensität in der Langzeitpflege kombiniert mit dem allgemeinen Mangel an Pflegefachpersonal stellt das größte Risiko dar. Ein Kernthema ist nach wie vor, dass andere Marktteil-

nehmer höhere Gehälter für das Pflegepersonal bezahlen, wiewohl der Abstand zu den Mitbewerbern durch den Wechsel in den SWÖ KV 2022 reduziert werden konnte. Das gesamte Managementteam arbeitet intensiv mit der Personalentwicklung zusammen, um die PZ Tokiostraße GmbH weiterhin als attraktive Dienstgeberin im Pflegebereich und Medizinbereich zu positionieren und ausreichend qualifizierte Mitarbeiter:innen zu haben. Die Employer-Branding-Kampagne „Ich hb Freude/Kompetenz ..." unterstützt weiterhin bei der Positionierung als attraktiver Arbeitgeber*in.

Durch die laufende Weiterentwicklung der Arbeitsorganisation sowie die weitere Verbesserung der Arbeitsabläufe versucht man die Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen und des Betriebes besser zu decken und so die Fluktuation zu reduzieren. 2025 ist es weiter gelungen die Fluktuation unter dem Branchenschnitt zu halten (auf ca. 10 % p. a.).

Weiter Fokus auf Organisationkultur und -werte

Nachhaltige Werte- und Kulturarbeit braucht Zeit und Ausdauer, um zu wirken. Die regelmäßige, breite Auseinandersetzung mit ethischen Fragen, dem Auftrag der Organisation, der laufenden Umsetzung der Mission- und der Teamgeist-Prinzipien des HB-Leitbilds, allgemeinen Sinnfragen, religiösen Themen und Lebenszufriedenheit von Bewohner:innen und Personal in der Pflege- und Betreuung wurde auch 2025 in der Unternehmensstrategie zu Organisationskultur und -werten weiter gefördert. Für 2025 wurde vom HB-weiten Werte:Kultur-Team ein Jahresmotto festgelegt: Vielfalt bereichert. Eine weitere Klausur mit der Kulturwerkstatt des HB Tokiostraße in Vernetzung mit den anderen Wiener HB-Standorten fand statt. 2025 wurde das Positionspapier zu Diversität ausgerollt. Unter dem Motto „Vielfalt bereichert" wurden die sechs Dimensionen der Diversität in einer neuen Kampagne vorgestellt und in div. Formaten für das Thema sensibilisiert.

Ethik-Teams

Die 2024 erfolgte Etablierung eines HB-weiten Ethik-Boards und eines Ethik-Teams am Standort PZ Tokiostraße GmbH erleichtert die Auseinandersetzung mit schwierigen Fragen und Dilemmata. Diese erfolgt ab 2025 strukturell und regelmäßig. Die Entwicklung der o.g. neuen Formate wurde von GF Andrea Kapounek, MSc und dem Ärztlichen Leiter Prim. Dr. Michael Smeikal geleitet. Eine Geschäftsordnung des HB-weiten Ethikteams wurde beschlossen

3.2. Medizinisches Risiko

Umgang mit Fehlern

Durch das langjährige ernsthafte Betreiben eines Qualitätsmanagementsystem (regelmäßige interne und externe Audits etc.) und einer Fehler- bzw. Fast-Fehler-Kultur kann ein hohes Niveau in der Gestaltung der Prozesse und Abläufe gehalten werden. Die rhythmische Überprüfung der Medizinprodukte (MPG) bleibt ein wichtiges Anliegen. Dazu wurde b 2025 die Überarbeitung des MPG-Prozesses für Beschaffung, Einschulung und Wartung durchgeführt und abgeschlossen.

Arzneimittelkommission

Die Arzneimittelkommission gem. § 33 Wr. KAG sorgt für eine laufende Adaptierung der Arzneimittelliste, Erarbeitung von Richtlinien über die Beschaffung von und den Umgang mit Arzneimitteln; Befassung mit allen beabsichtigten nichtinterventionellen Studien von zugelassenen Arzneispezialitäten; regelmäßiges Arzneimittel-Controlling, Erstellen einer Notfall-Arzneimittelliste.

Fortbildung

Zahlreiche Fortbildungsaktivitäten im und außer Haus sowie gezielte Fortbildungen, Ausbildungen (des Geriatriediplom der ÖAK für neu angestellte Ärzt:innen) und Schulungen des pflegerischen und medizinischen Fachpersonals stellen sicher, dass die jeweils letzten wissenschaftlichen Erkenntnisse auch in die Praxis umgesetzt werden können.

Besonders wichtig ist der PZ Tokiostraße GmbH der richtige Umgang mit Aggression seitens der Bewohner:innen (Deeskalation), die Nutzung von Methoden wie Validation und Supervision zum Umgang mit den psychischen Belastungen der Mitarbeiter:innen aus der Betreuung und Pflege.

3.3. Finanzinstrumente (Risikomanagement) –Spezieller Risikobericht

Die Liquiditätslage ist ausreichend; es sind keine Engpässe zu erwarten. Zu den im Unternehmen bestehenden Finanzinstrumenten zählen im Wesentlichen

- Forderungen aus Lieferungen und Leistungen und
- Guthaben bei Kreditinstituten.

Ziel des Finanz- und Risikomanagements der Gesellschaft ist die Sicherung des Unternehmenserfolges gegen finanzielle Risiken jeglicher Art. Beim Management der Finanzpositionen verfolgt das Unternehmen eine konservative Risikopolitik. Zur Absicherung gegen das Liquiditätsrisiko und zur Aufrechterhaltung der jederzeitigen Zahlungsfähigkeit wird ein roulierender Liquiditätsplan erstellt, der laufend an aktuelle Änderungen angepasst wird und als Basis für die Geldmitteldisposition dient. Die gute Bonität des Gesellschafters bildet eine wesentliche Rolle für die Beständigkeit der Liquidität der Gesellschaft. Etwaige finanzielle Engpässe werden vom Institut Haus der Barmherzigkeit abgedeckt.

Soweit bei finanziellen Vermögenswerten (Forderungen) Ausfalls- und Bonitätsrisiken erkennbar sind, werden entsprechende Wertberichtigungen vorgenommen. Zur Minimierung von Ausfallsrisiken verfügt das Unternehmen über ein adäquates Mahnwesen und Debitorenmanagement.

4. Forschung und Entwicklung

Die Gesellschaft nimmt fallweise an wissenschaftlichen Studien teil. Es erfolgt eine laufende Erfassung und Analyse von pflegerischen Kennzahlen wie Sturz, Dekubitus, freiheitsbeschränkende Maßnahmen, Ressourceneinsatz.
Eine eigene Abteilung für Forschungs- und Entwicklungsarbeit besteht nicht, jedoch wird laufend mit der Medizinischen Universität Wien, der Donau-Universität Krems und der Akademie für Altersforschung am Haus der Barmherzigkeit kooperiert.
Die Mitarbeiter:innen der Gesellschaft nehmen regelmäßig an Kongressen, wie z.B. dem deutsch-österreichischen Geriatriekongress, dem Gesundheitswirtschaftskongress, dem Psychiatriekongress und dem Pflegekongress teil. Häufig sind sie dort mit wissenschaftlichen Präsentationen (Postern) vertreten.
Zahlreiche Mitarbeiter:innen sind Lehrende oder Lektor:innen der MUW im Zuge der von Haus der Barmherzigkeit organisierten Lehrveranstaltung „Soziale Kompetenz für Mediziner:innen" im Rahmen des Humanmedizinstudiums.

Wien, am 20. Mai 2026

Haus der Barmherzigkeit - Pflegezentrum Tokiostraße GmbH