LAGEBERICHT 2025
Wiener Rotes Kreuz
Pflege und Betreuung GmbH

I. Bericht über den Geschäftsverlauf im Geschäftsjahr

I.1. Darstellung und Analyse des Geschäftsverlaufs und des Geschäftsergebnisses

Im Bereich **Pflege und Betreuung** wurden im Jahr 2025 in den Dienstleistungen Heimhilfe, Besuchsdienst und Hauskrankenpflege rund 485.000 Leistungsstunden erbracht. Die Personalsituation hat sich gegenüber 2024 etwas entspannt und es kann beobachtet werden, dass auch wieder mehr Menschen mit einer Pflegeausbildung am freien Arbeitsmarkt verfügbar sind.

Im Jahr 2025 haben 110 langzeitarbeitslose Frauen über den Sozialökonomischen Betrieb **Visitas** die Chance bekommen, über ein auf 6 Monate befristetes Dienstverhältnis einen fixen Job am regulären Arbeitsmarkt zu bekommen. Visitas konnte 8 der Frauen für die Heimhilfe- oder Pflegeassistenz-Ausbildung beim Ausbildungszentrum des WRK gewinnen und in Qualifizierungen vermitteln, eine weitere in den Lebensmitteleinzelhandel. Weitere 20 Frauen haben unbefristete Dienstverhältnisse bei anderen Trägern im Sozialbereich begonnen. Für die guten Vermittlungserfolge von 2024 hat der SÖB Visitas eine Bonusförderung vom AMS erhalten. Das Projekt Visitas hat rd. 30.000 Leistungsstunden mit dem Besuchsdienst und der Mehrstündigen Alltagsbegleitung erbracht und stellt damit einen wichtigen Teil in der Betreuung älterer und kranker Menschen in Wien dar.

I.2. Leistungsindikatoren des Unternehmens

Die Bilanzsumme wies per 31.12.2025 einen Stand von 6.577.488,97 Euro aus. Die Eigenmittelquote gemäß URG liegt bei 11,83 %

Aufgrund der Gemeinnützigkeit der Gesellschaft sind weitere finanzielle Leistungsindikatoren nicht aussagekräftig.

I.3. Nichtfinanzielle Leistungsindikatoren

Im Bereich „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“ wurden weitere Maßnahmen gesetzt, um den verantwortungsbewussten Weg des Wiener Roten Kreuzes in die Zukunft fortzusetzen. Die Beschaffung **nachhaltiger Werbemittel** ist mittlerweile zu einer selbstverständlichen Herangehensweise geworden. Das Wiener Rote Kreuz setzte sich eingehend mit **Elektro-Mobilität** auseinander. Im Bereich Pflege und Betreuung kommen E-Autos zum Einsatz. Im Jahr 2025 wurde auf freiwilliger Basis wieder ein Nachhaltigkeitsbericht über das Vorjahr erstellt.

Auch im Jahr 2025 gab es wieder einen „**WRK-Fahrradtag**“ in Zusammenarbeit zwischen Kommunikationsabteilung, Health Consult und Personalabteilung. Dadurch sollen nachhaltige Mobilität und Gesundheit unserer Mitarbeiter*innen weiter gefördert werden.

Die **Digitalisierung** wurde in vielerlei Hinsicht vorangetrieben – vor allem in Bereichen, wo dies für unsere Mitarbeiter*innen deutliche Arbeitserleichterungen mit sich bringt. Ein Beispiel ist die Einführung eines neuen Eventmanagementsystems, das mittlerweile von allen Bezirksstellen und vielen verschiedenen Leistungsbereichen genutzt wird und neben automatisierten Mailings einen digitalen Check-in ermöglicht. Natürlich stand auch das Thema „**Künstliche Intelligenz**“ auf der Tagesordnung – unter anderem bei einer Klausur der Führungskräfte, aber auch in Workshops.

Erfreulich sind die Entwicklungen im Bereich **Sachsponsoring.** Hier konnte eine deutliche Steigerung erreicht werden. Der Gegenwert im Bereich Sach- und Geldsponsoring belief sich in der Zusammenarbeit mit 133 Partnern/Sponsoren im Jahr 2025 auf über 1 Million Euro (Steigerung um mehr als 50 % im Vergleich zum Vorjahr).

2025 wurde auch unser Außenauftritt wieder intensiv gepflegt (20 Presseaussendungen, Kommunikationsschwerpunkt zur Freiwilligengewinnungskampagne „Ehrensache“ rund um den Weltrotkreuztag usw.). Die Präsenz auf **Social Media** konnte deutlich gesteigert werden – sowohl was die Anzahl der Follower betrifft als auch bei den Interaktionen. Bei **80 externen Veranstaltungen/PR-Auftritten** war das Wiener Rote Kreuz präsent (Jobmessen, Donauinselfest, 4GameChangers usw.).

Die **Förderung der Gesundheit** der Mitarbeiter*innen ist im WRK ein zentrales Anliegen. In diesem Bereich gab es auch 2025 zahlreiche Angebote. Neben den Standard-Angeboten des WRK (Ordination des Betriebsarztes, Impfungen, Vorsorgeuntersuchung) wurden im Rahmen einer **Gesundheitswoche** diverse Leistungen für Mitarbeiter*innen angeboten.

Im Jahr 2025 konnten durch Kooperationen mit externen Partnern weitere **Mitarbeiter*innen-Vergünstigungen** angeboten werden. Unter anderem wurden hunderte Freikarten an Mitarbeiter*innen vergeben – für insgesamt 14 Veranstaltungen (Musikverein, Vienna Capitals, Vienna Vikings usw.).

Ob Neujahrsempfang, Weihnachtsfeiern, Teilnahme Vienna City Marathon oder Veranstaltung eines FSD-Cafés – **Events** sind ein wichtiger Faktor, um die Motivation der Mitarbeiter*innen aufrechtzuerhalten und den Austausch untereinander zu gewährleisten. Jährlich werden über 60 (überwiegend interne) Veranstaltungen über ein **eigenes Eventmanagementsystem** abgewickelt. 2025 erfolgte die vollständige Umstellung auf ein neues System, das effizienter und aufgrund der steigenden Zahl von Veranstaltungen, bei denen das Einladungsmanagement elektronisch abgewickelt wird, kostengünstiger ist (Flatrate ohne Begrenzung und allfällige Nachzahlungen).

Neu hinzugekommen ist das Event „**Sommerfieber**“ – eine Charity-Veranstaltung im Wiener Rathaus, die im September 2025 erstmals erfolgreich über die Bühne ging.

Ein besonderes Highlight war die Veranstaltung eines **Rotkreuz-Familienfests** auf der Kaiserwiese im Prater. Auch diese Veranstaltung fand erstmalig statt, für 2026 ist eine Fortsetzung bereits geplant und terminisiert.

Im Jahr 2025 wurden bei den Mitarbeiter*innen im Bereich **Pflege und Betreuung** die im Außendienst im Einsatz befindenden die Smartphone-Modelle XCover 4 und 5 auf das aktuelle Modell XCover 7 getauscht. Damit wurde sichergestellt, dass sich unsere Mobiltelefone wieder auf dem aktuellsten technischen Stand befinden und den sicherheitstechnischen Anforderungen entsprechen. Diese Anschaffung wurde nicht wie üblich durch den Fonds Soziales Wien gefördert und musste daher aus eigenen Mitteln finanziert werden.

Die Maßnahmen zur Erhöhung der Auslastung haben gegriffen und der SÖB **Visitas** konnte sowohl die Mehrerlöse erreichen als auch mit Überauslastung ins Jahr 2026 starten. Visitas stellt besonders unter dem Augenmerk der Diversität ein wichtiges Angebot dar, da die Hälfte der Transitarbeitskräfte einen Migrationshintergrund mitbringt. Im Jahr 2025 waren Frauen aus 26 Ländern auf 3 Kontinenten bei Visitas beschäftigt. Damit trägt Visitas zur nachhaltigen Integration von Migrantinnen am Arbeitsmarkt bei. Im Mai konnten Trainingsarbeitsplätze installiert werden. Diese bieten den Langzeitarbeitslosen einen noch niederschwelligeren Einstieg als der SÖB und haben zu einer vertieften Kooperation mit dem Ausbildungszentrum und der Wohnungslosenhilfe geführt.

Neben all den großen Ereignissen sind es oft die kleinen Gesten, die große Wirkung zeigen. So erfreute sich beispielsweise die „WRK-Christkindaktion“ großer Beliebtheit, bei der unsere Mitarbeiter*innen ein Weihnachtsgeschenk für ein vom WRK betreutes Kind zusammenstellen konnten.

I.4. Berichtenswerte Vorgänge nach Ende des Geschäftsjahres

Aufgrund von Änderungen im Bundesgesetz der Sozialbetreuungsberufe wurden die Kompetenzbereiche in der Heimhilfe im Bereich **Pflege und Betreuung** erweitert. Dazu zählen insbesondere die Durchführung der Vitalzeichenkontrolle (Blutdruck, Puls und Temperatur), die Kontrolle des Blutzuckers, die Assistenz bei der Applikation von Augen-, Nasen- und Ohrentropfen sowie die Assistenz beim An- und Ausziehen von Kompressionsstrümpfen. Die Umsetzung dieser Kompetenzerweiterung im Regelbetrieb steht derzeit noch aus, da die Anpassung im Wiener Sozialbetreuungsberufegesetz noch nicht durchgeführt wurde.

Anschließend an die Empowerment-Online-Kampagne vom letzten Jahr wird es dieses Jahr zum Weltfrauentag ein Image-Video über das Berufsbild Besuchsdienst bei **Visitas** geben. Das soll zum einen Interessentinnen für den Besuchsdienst das Berufsbild näherbringen, als auch AMS-Mitarbeiter*innen als Entscheidungshilfe für die Zubuchung dienen. Der Ausbau des Trainingsplatzangebotes wird derzeit geplant.

II. Bericht über die voraussichtliche wirtschaftliche Entwicklung

II.1. Bericht über die zukünftige Entwicklung

Die in 2025 sehr positive Entwicklung der Leistungsstunden im Bereich **Pflege und Betreuung** ist ebenso zu Beginn 2026 zu erkennen. Die Tarifgespräche mit dem Fonds Soziales Wien für das Jahr 2026 fanden Ende des ersten Quartals 2026 statt.

Mit der hohen Auslastungsquote, dem Angebot der Trainingsplätze und den Mehrerlösen, durch welche die Afa für die Installationen gezahlt werden können, schafft es **Visitas**, sich in der Effizienzmessung beim AMS weiter nach oben zu ringen. Die arbeitsmarktpolitischen Ziele des AMS für 2026, nämlich Beschäftigungsangebote bestmöglich zu nutzen, Langzeitarbeitslosigkeit zu bekämpfen und Frauen überproportional zu fördern, decken sich mit den Zielen von Visitas. Unsere Zielgruppe sind besonders Frauen, die älter als 50 Jahre alt sind und häufig Migrationshintergrund haben. Mit der Einschulung und Vermittlung trägt Visitas einen beachtlichen Beitrag gegen den Mangel an Arbeitskräften im Sozial- und Pflegebereich bei. Über die Schaffung von Trainingsplätzen in diversen Bereichen des Wiener Roten Kreuzes soll des Weiteren ein besseres Angebot für das AMS geschaffen und die Effizienz von Visitas noch weiter gesteigert werden.

II.2. Allgemeiner Risikobericht

Seitens des Fonds Soziales Wien wurde bereits vorab verlautbart, dass die Tarife 2026 für die Leistungen des Bereiches **Pflege und Betreuung** deutlich unter den KV-Erhöhungen bei 1% liegen werden und auch die Leistungsstunden auf dem vom FSW bewilligten Kontingenten aus dem Jahr 2025 bleiben werden – auch wenn mehr Leistungsstunden 2025 erbracht wurden. Hinzu kommen die deutlichen Steigerungen der Kosten für die öffentlichen Verkehrsmitteln der Wiener Linien und beim Wohnbauförderungsbetrag in den Lohnkosten, die den Bereich Pflege und Betreuung besonders stark treffen, da der überwiegende Teil der jährlichen Ausgaben Personalkosten sind.

Mit der Schaffung von weiteren Trainingsplätzen und der damit einhergehenden Reduktion der Kosten pro Arbeitsplatz im SÖB signalisiert **Visitas** seine Absichten beim AMS, Plätze zur Verfügung zu stellen, die unter die Kriterien der Wirtschaftlichkeit und Sparsamkeit fallen. Weiters wird gerade geprüft, ob für Vertriebene und/oder Asylwerber*innen ebenfalls ein erster Einstieg ins Berufsleben und erste Berufserfahrungen ermöglicht werden können. Damit ist eine Weiterförderung und Weiterentwicklung des SÖB Visitas für 2027 gesichert.

II.3. Finanzielle Risiken und Finanzinstrumente

Die Gesellschaft verfolgt hinsichtlich der Veranlagung der zur Verfügung gestellten Gelder eine konservative Veranlagungspolitik. Soweit bei finanziellen Vermögenswerten (Forderungen, Finanzanlagen) Ausfallrisiken erkennbar sind, werden entsprechende Wertberichtigungen vorgenommen. Zur Minimierung von Ausfallrisiken verfügt das Unternehmen über ein adäquates Mahnwesen und Debitorenmanagement. Da alle Forderungen und Verbindlichkeiten aus dem Euro-Raum stammen und die Veranlagung innerhalb des Euro-Raumes erfolgt, besteht im Konzern kein Währungsrisiko.

III. Bericht über die Forschung und Entwicklung

Eine dezidierte Forschung findet derzeit nur im Generalsekretariat des Österreichischen Roten Kreuzes statt.

Wien, den 28.05.2026

Alexander Eder, MBA
Geschäftsführer

Mag. Alexander Preyer, MBA
Geschäftsführer