

# QUALITÄTS- UND NACH- HALTIG- KEITS- BERICHT



# 2025



# IMPRESSUM

SeneCura Kliniken- und Heimebetriebsgesellschaft m.b.H.  
A-1020 Wien, Lassallestraße 7a/Unit 4/Top 8

**T** +43 (0)1 585 61 59

**F** +43 (0)1 585 61 59-19

**E** office@senecura.at

**www.senecura.at**

## FÜR DEN INHALT VERANTWORTLICH

Anton Kellner, MBA, CEO

Mag. Martin Kaltenecker, CFO

Mag. Marie-Luise Premig, MBA, Quality Management

Mag. Johannes Wallner, Head of Marketing and Communications

## LAYOUT

Dipl.-Ing. Isabella Enigl-Kräftner

Wien, Juni 2026

# INHALTSVERZEICHNIS

## VORWORT DER GESCHÄFTSFÜHRUNG 4

## DIE SENECURA GRUPPE IM ÜBERBLICK 7

- 1.1. Unternehmen 10**
  - 1.1.1. Vision – Mission – Werte 10
  - 1.1.2. Zusammenarbeit mit den Gemeinden 13
  - 1.1.3. Häuser der Generationen 13
- 1.2. Qualitätssicherung 14**
  - 1.2.1. Gewährleistung der Qualität 14
  - 1.2.2. Kontinuierliches Verbesserungsmanagement in der SeneCura Gruppe 15
- 1.3. Nachhaltige Unternehmensführung und Compliance 20**

## SOZIALE NACHHALTIGKEIT 23

- 2.1. Ethik 23**
  - 2.1.1. Ethikbeirat 23
- 2.2. Besondere Angebote in der Sparte Pflege 25**
  - 2.2.1. Ombudsmann 25
  - 2.2.2. Kooperation mit der Paracelsus Medizinischen Privatuniversität Salzburg 26
  - 2.2.3. Wundkonsil und Telemedizin 27
  - 2.2.4. Innovationen in der Langzeitpflege 28
  - 2.2.5. Dialog mit unseren Bewohner:innen 30
  - 2.2.6. Menschen verbinden 31
  - 2.2.7. Verpflegung 32
- 2.3. Besondere Angebote in der Sparte Gesundheit 34**
  - 2.3.1. Nachhaltiger Aufenthalt 34
  - 2.3.2. Aktiv- und Sportprogramm 35
  - 2.3.3. Heilquellen und Kräutergarten: Natürlich gesund 36
  - 2.3.4. Auf! App 36
  - 2.3.5. Dialog mit unseren Patient:innen 37
  - 2.3.6. Rehabilitationszentrum für Kinder und Jugendliche Wiesing beim Fachkongress vertreten 38
- 2.4. Mitarbeiter:innen SeneCura Gruppe 39**
  - 2.4.1. Personalentwicklung und Weiterbildung 39
  - 2.4.2. Dialog mit den Mitarbeiter:innen von morgen 42
  - 2.4.3. Dialog mit unseren Mitarbeiter:innen 43
  - 2.4.4. Diversität 45
  - 2.4.5. Mitarbeiter:innenorientierung 46
  - 2.4.6. Sicherstellung der Personalressourcen 49
  - 2.4.7. EMG Akademie – berufsbegleitende Fort- und Weiterbildung 51

- 2.4.8. Arbeits- und Gesundheitsschutz 53
- 2.4.9. Digitale Verantwortung – Datenschutz & Datensicherheit 54
- 2.4.10. Hygiene 55
- 2.5. Einbindung der Standortgemeinden und der Gesellschaft 56**
  - 2.5.1. Gesellschaftlicher Dialog und Kooperationen 56
  - 2.5.2. Ehrenamtliche Mitarbeiter:innen 56
  - 2.5.3. Regionale Einbindung 57
  - 2.5.4. Beiträge zur Forschung und Wissenstransfer 63

## ÖKOLOGISCHE NACHHALTIGKEIT 64

- 3.1. Abfallmanagement 65**
- 3.2. Nachhaltigkeit im Bereich Construction & Facility Management 68**
  - 3.2.1. Implementierung von Smartmetern 68
  - 3.2.2. Neuer Standort für das OptimaMed Therapiezentrum St. Veit in Kärnten 68
  - 3.2.3. Umrüstung Heizungsanlagen 69
  - 3.2.4. Nachrüstung von Photovoltaik-Anlagen 69
- 3.3. Nachhaltige Beschaffung 70**
  - 3.3.1. Zertifikate für Nachhaltigkeitsleistung 70
  - 3.3.2. Nachhaltiger Einsatz von Verbrauchsmaterialien 71
  - 3.3.3. Chemielose Reinigung 73
  - 3.3.4. Optimierte Waschprozesse durch TextilmietSERVICE 73
- 3.4. IT-Geräte und Zubehör 74**
  - 3.4.1. Maßnahmen zur Reduzierung des Papierverbrauchs 74
  - 3.4.2. Verlängerte Hardwarenutzung 75
  - 3.4.3. Standard-Client-Hardware – Umstellung auf nachhaltigen Anbieter 75
- 3.5. Teilnahme an der GÖG-Initiative „Klimafreundliche Einrichtung“ 76**

## ÖKONOMISCHE NACHHALTIGKEIT 81

- 4.1. Stärkung der wirtschaftlichen Resilienz 81**
- 4.2. Investitionen in Innovation und Technologie 82**
- 4.3. Nachhaltige Qualität und Partnerschaften mit Lieferanten 83**
- 4.4. Förderung der regionalen Wirtschaft 83**
- 4.5. Weiterbildung und Mitarbeiter:innenentwicklung als wirtschaftlicher Erfolgsfaktor 84**
- 4.6. Finanzielle Transparenz und Governance 85**
- 4.7. Wirtschaftlicher Ausblick 86**

## ZUKUNFT 87

## SCHLUSSWORT 88

# VORWORT DER GESCHÄFTS- FÜHRUNG

Liebe Leserinnen und Leser,

für uns hat die Verantwortung gegenüber den von uns betreuten Menschen, unseren Mitarbeiter:innen und der Gesellschaft schon immer einen hohen Stellenwert gehabt. Dabei haben der Umweltaspekt aber auch die Soziale Nachhaltigkeit immer mehr an Bedeutung gewonnen. Wie wir dies bei unserer täglichen Arbeit umsetzen, stellen wir in unserem Qualitäts- und Nachhaltigkeitsbericht für das Jahr 2025 dar.

## GEMEINSAM FÜR UNSERE GESELLSCHAFT UND UMWELT

Gemeinsam stellen sich unsere rund 6.200 Mitarbeiter:innen einer der größten Herausforderungen unserer Zeit – der Gesundheit und Lebensqualität einer immer älter werdenden Gesellschaft. Dabei leben wir täglich unseren Leitsatz „Näher am Menschen“: Wir begleiten die uns anvertrauten Menschen dabei, ihre Lebenskraft und Lebensfreude wiederzuerlangen. Darüber hinaus ist es unser Ziel mit innovativen Betreuungs-, Gesundheits- und Pflegekonzepten wesentlich zur Lebensqualität der von uns betreuten Menschen beizutragen.

Unsere individualisierten Dienstleistungen für Bewohner:innen, Gäste und Patient:innen erbringen wir mit dem Ziel, die dafür notwendigen Ressourcen möglichst sparsam und nachhaltig einzusetzen. Bei unserer Arbeit stand die Menschlichkeit schon immer im Vordergrund. Wir fördern Innovationen, um moderne Technologien und effiziente Prozesse bestmöglich zur Unterstützung unserer Mitarbeiter:innen nutzen zu können.

*Der Umweltaspekt aber auch  
die soziale Nachhaltigkeit haben  
bei unserer täglichen Arbeit  
immer mehr an Bedeutung  
gewonnen.*

## UNSER ZIEL: MIT VERANTWORTUNG ZU BESTMÖGLICHER QUALITÄT

Wir nehmen unsere Verantwortung sehr ernst – dabei leitet uns der Anspruch nach bestmöglicher Qualität. Mit Hilfe unterschiedlicher Instrumente stellen wir einen unternehmensweiten Qualitätsstandard sicher, den wir mit fundierten Kennzahlen steuern und überwachen.

Die Nutzung dieser und weiterer Instrumente ermöglicht die Identifizierung von Verbesserungspotenzialen und das Ableiten von Lenkungsmaßnahmen im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses.

Mit diesem Bericht, der Ergebnisse unserer Maßnahmen für die betreuten Menschen, unsere Mitarbeiter:innen, die Gemeinden und unsere Umwelt beleuchtet, möchten wir Einblick in unsere umfassenden Maßnahmen im Sinne unserer Corporate Social Responsibility geben.

Mit herzlichen  
Grüßen



  
Anton Kellner, MBA  
CEO



  
Mag. Martin Kaltenecker  
CFO

# KAPITEL 1



Unternehmen  
S. 10

Qualitätssicherung  
S. 14

Nachhaltige Unternehmens-  
führung und Compliance  
S. 20

# DIE SENECURA GRUPPE IM ÜBERBLICK



Die SeneCura Gruppe betreibt in Österreich 87 Gesundheits- und Pflegeeinrichtungen mit knapp 7.000 Betten und Pflegeplätzen und beschäftigt rund 6.200 Mitarbeiter:innen. Die Pflegeeinrichtungen werden unter der Marke SeneCura, die Gesundheitsbetriebe unter OptimaMed geführt. Mit der EMG Akademie verfügt die SeneCura Gruppe über eine eigene Ausbildungseinrichtung für Pflegeberufe.

## TEIL VON EMEIS

Die SeneCura Gruppe ist Teil von *emeis*. Mit fast 83.500 Fachkräften und Expert:innen in den Bereichen Gesundheit, Pflege und Betreuung von vulnerablen Menschen ist *emeis* in rund zwanzig Ländern vertreten und deckt fünf Geschäftsbereiche ab: Pflegeheime, häusliche Pflegedienste und Seniorenresidenzen, psychiatrische Kliniken, medizinische Versorgung und Rehabilitationskliniken. Jedes Jahr betreut *emeis* fast 280.000 Bewohner:innen, Gäste und Patient:innen.



## DIE PFLEGESPARTE SENEcura

SeneCura zählt zu den Markt- und Innovationsführern in der stationären Pflege. Neben stationärer Pflege in 64 Pflegeheimen bietet das Unternehmen auch betreutes Wohnen in SeneCura BePartments. International ist die SeneCura Gruppe mit Pflegeeinrichtungen in Kroatien und Slowenien vertreten. In Kroatien verfügt man über vier Einrichtungen und in Slowenien über sechs. Sie werden alle unter der Marke SeneCura geführt.

*2025 wurden in den  
SeneCura Einrichtungen  
in Österreich im Durchschnitt  
5.138 Bewohner:innen  
betreut.*



## DIE GESUNDHEITSSPARTE OPTIMAMED

In der Gesundheitssparte umfasst das Portfolio der SeneCura Gruppe die OptimaMed Einrichtungen mit ambulanten und stationären Rehabilitationszentren, Gesundheitsresorts mit Angeboten der Gesundheitsvorsorge Aktiv (GVA) und Kur, Therapie- und Trainingszentren sowie ein Dialysezentrum. International betreibt die SeneCura Gruppe eine weitere Dialysestation in Slowenien, die ebenfalls unter der Marke OptimaMed geführt wird.

*2025 wurden in den  
OptimaMed Einrichtungen  
in Österreich 27.177  
Gäste und Patient:innen  
betreut.*



# 1.1. UNTERNEHMEN

## 1.1.1. VISION – MISSION – WERTE

### DIE SENEcura GRUPPE

Unsere Mitarbeiter:innen widmen sich mit ganzer Kraft den uns anvertrauten Menschen. Wir arbeiten spezialisiert, menschlich und ideologieneutral.

### UNSER VERSPRECHEN, UNSERE WERTE

Wir begleiten die uns anvertrauten Menschen dabei, ihre Lebenskraft und Lebensfreude zu erhalten oder wiederzuerlangen und entlasten ihre Familien, die sie bei uns gut aufgehoben wissen.

#### FOLGENDE VIER WERTE BILDEN DIE GRUNDLAGE UNSERES HANDELNS



### Fürsorge

Unser ganzer Einsatz gilt der Pflege und Therapie der uns anvertrauten Menschen.



### Lebensfreude



### Wissensdurst

Je mehr wir wissen, desto besser unterstützen wir andere.



### Hilfsbereitschaft

Durch gegenseitige Unterstützung leisten wir das Beste für andere.

## LEITBILD SENEcura

„Näher am Menschen“ ist seit der Unternehmensgründung 1998 der Leitsatz der SeneCura Gruppe. Im Kern unseres Unternehmens stehen die Verantwortung gegenüber den von uns betreuten Menschen, ihren Familien, unseren Mitarbeiter:innen, der Gesellschaft und unserer Umwelt.

### WIR BETREUEN UND PFLEGEN MENSCHEN.

Wir setzen uns dafür ein, dass die Menschenwürde bis zum letzten Augenblick des Lebens erhalten bleibt und ermöglichen unseren Bewohner:innen ein Altern in Würde. Wir arbeiten im Bewusstsein mit unseren täglichen Bemühungen einen bedeutenden Beitrag zum Wohlbefinden der von uns betreuten Menschen zu leisten.

### WIR SETZEN AUF MITARBEITER:INNEN MIT HERZ, VERSTAND UND ERFAHRUNG.

Neben guter Ausbildung, höchster fachlicher Kompetenz und laufender Fort- und Weiterbildung zeichnen sich unsere Mitarbeiter:innen aller Arbeitsbereiche vor allem durch eines aus: Herzenswärme und hohes Engagement. Wir sind stolz auf ihre Leistung und legen großen Wert darauf sie umfassend zu unterstützen.

### WIR SIND EIN STARKER PARTNER FÜR DIE REGION.

Für uns sind die Gemeinden und Regionen, in denen unsere Häuser stehen, gelebte Gemeinschaften und Wohnorte. In diesen Gemeinschaften schaffen wir stabile Arbeitsplätze und setzen wirtschaftliche Impulse. Damit tragen wir zur Stärkung der Wirtschaft in den Gemeinden und Regionen bei und leisten einen wichtigen gesellschaftlichen Beitrag in unserem Land.

### WIR ACHTEN AUF UNSEREN PLANETEN.

Wir sind uns der Verantwortung für unseren Planeten bewusst. Unser Engagement für die Umwelt ist tief in unseren Werten verankert. Wir setzen auf Nachhaltigkeit, um unseren ökologischen Fußabdruck zu minimieren. Wir achten auf bewussten, schonenden und effizienten Einsatz unserer Ressourcen und Materialien in unseren Einrichtungen.

Leitbild gesamt unter [www.senecura.at](http://www.senecura.at)



# LEITBILD OPTIMAMED

OptimaMed ist der führende Anbieter in den Bereichen Rehabilitation, Therapie und Gesundheitsvorsorge und ein wichtiger Partner der österreichischen Sozialversicherungsträger. Wir streben täglich danach die Lebensqualität der von uns betreuten Menschen zu verbessern und ihnen viele gesunde Lebensjahre zu ermöglichen. Im Kern unseres Unternehmens stehen die Verantwortung gegenüber den uns anvertrauten Personen, ihren Familien, unseren Mitarbeiter:innen, der Gesellschaft und unserer Umwelt.



## WIR BEGLEITEN MENSCHEN AUF DEM WEG ZU BESTER GESUNDHEIT.

Gesundheit ist das höchste Gut des Menschen – sie wiederherzustellen und nachhaltig zu sichern ist oft ein fordernder Weg. Wir begleiten Menschen auf diesem Weg und stellen ihre individuellen Bedürfnisse in den Mittelpunkt.

## WIR SETZEN AUF MITARBEITER:INNEN MIT KOMPETENZ, ENGAGEMENT UND HERZ.

Fachlich hochkompetente, einfühlsame und gestaltungswillige Mitarbeiter:innen machen OptimaMed aus. Im Sinne eines ganzheitlichen Behandlungskonzeptes arbeitet unser multidisziplinäres Team gemeinsam mit den Gästen und Patient:innen daran, die persönlich gesteckten Gesundheitsziele zu erreichen und im Alltag zu verankern.

## WIR SIND EIN WICHTIGER UND INNOVATIVER PARTNER DES ÖSTERREICHISCHEN GESUNDHEITSSYSTEMS.

Mit innovativen Konzepten und der raschen Umsetzung von neuen Erkenntnissen der medizinischen Forschung sind wir eine tragende Säule des österreichischen Gesundheitssystems, das wir maßgeblich mitgestalten und täglich versuchen zu verbessern.

## WIR ACHTEN AUF UNSEREN PLANETEN.

Wir sind uns der Verantwortung für unseren Planeten bewusst. Unser Engagement für die Umwelt ist tief in unseren Werten verankert. Wir setzen auf Nachhaltigkeit, um unseren ökologischen Fußabdruck zu minimieren. Wir achten auf bewussten, schonenden und effizienten Einsatz unserer Ressourcen und Materialien in unseren Einrichtungen.

Leitbild gesamt unter [www.optimamed.at](http://www.optimamed.at)

## 1.1.2. ZUSAMMENARBEIT MIT DEN GEMEINDEN

Unsere Pflege- und Gesundheitsbetriebe sind fest in ihren Gemeinden verankert. Die Abgaben, die wir leisten, wie auch die Wirtschaftskraft unserer Häuser bleiben in den Gemeinden. Sie können für zukünftige Investitionen genutzt werden und entlasten das Gemeindebudget.

In unseren Pflegeheimen möchten wir es den Bewohner:innen ermöglichen, weiterhin am Leben in der Gemeinde teilzunehmen. Messen finden regelmäßig im Haus statt, Veranstaltungsräume werden von der Gemeinde genutzt, die Nachbarschaft ist bei den Festen im Jahreskreis herzlich eingeladen. Einige Häuser bieten auch einen Mittagstisch für Besucher:innen an oder beliefern lokale Kindergärten und Schulen mit Essen.



*Wir fördern ein Leben mit der Gemeinde*

*So profitieren jung und alt ideal voneinander.*

## 1.1.3. HÄUSER DER GENERATIONEN

Die SeneCura Pflegeeinrichtungen sind ein lebendiger Treffpunkt für Generationen. Das generationenübergreifende Miteinander bereichert alle Beteiligten. Gemeinsame Aktivitäten stärken die Gemeinschaft, während Kinder Leben und Abwechslung in unsere Häuser bringen und ganz selbstverständlich den Umgang mit älteren Menschen erlernen. Dabei pflegen wir einen regelmäßigen Austausch mit den Schulen und Kindergärten der Region: Kinder besuchen die Bewohner:innen, führen Theaterstücke auf, basteln und lesen gemeinsam, oder gestalten gemeinsam Aktivitäten.



## 1.2. QUALITÄTS-SICHERUNG

In der SeneCura Gruppe steht qualitativ hochwertiges Arbeiten in allen Bereichen im Mittelpunkt. Gleichzeitig prägt das Prinzip des dezentralen Arbeitens bei zentraler Organisation unsere tägliche Praxis. Die konsequente Orientierung an Qualität ist für uns ein wichtiger strategischer Erfolgsfaktor.

### 1.2.1. GEWÄHRLEISTUNG DER QUALITÄT

Die Stabstelle Qualitätsmanagement entwickelt und implementiert zahlreiche Instrumente, um die Qualität in allen Bereichen zu gewährleisten. Der vorliegende Bericht präsentiert die Ergebnisse ausgewählter Aspekte des Qualitätsmanagements.

Das Qualitätsmanagementsystem (QMS) der SeneCura Gruppe wird zentral geplant und umgesetzt, wobei die Verantwortung für die Qualität der Dienstleistungen bei den jeweiligen Teams vor Ort liegt. Ein zentrales Team im Qualitätsmanagement unterstützt die Einrichtungen durch die Bereitstellung geeigneter Instrumente, Auswertungen und regelmäßige Überprüfungsbesuche.

Im Folgenden erhalten Sie einen Überblick über jene Bereiche, für die zentrale Instrumente des Qualitätsmanagements entwickelt wurden.



*Das Dokumentenmanagement der SeneCura Gruppe wird über eine elektronische Dokumentenablage und -lenkung bereitgestellt.*

#### ORGANISATIONSHANDBUCH

Derzeit sind rund 3.500 Dokumente veröffentlicht, welche Richtlinien, Handbücher, Formulare, Checklisten, Anleitungen, Informationen etc. umfassen. Diese Dokumente bilden die verbindliche Grundlage für Abläufe und Strukturen in der gesamten Organisation unseres Unternehmens. Nach Ablauf klar definierter Intervallen werden allen verantwortlichen Autor:innen die Dokumente vorgelegt, um diese auf Gültigkeit und Aktualität zu überprüfen. Ein mehrstufiger Freigabeworkflow ist im System hinterlegt.



*Das QMS sorgt für strategischen Erfolg*

### 1.2.2. KONTINUIERLICHES VERBESSERUNGSMANAGEMENT IN DER SENECURA GRUPPE

Um einen Überblick über den tatsächlichen Status der Qualität unserer Dienstleistungen auf Ebene der Einrichtungen zu bekommen, werden verschiedene Assessments für die Beurteilung der Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualität in allen Einrichtungen der SeneCura Gruppe durchgeführt. Es wird zwischen Selbstevaluierungen, internen Audits und Visiten der Fachbereiche unterschieden. Alle Termine werden am Anfang des Jahres in einer gemeinsamen Terminübersicht eingetragen und laut Plan abgehalten. Zu jedem Ergebnis gibt es einen schriftlichen Bericht, aus dem Maßnahmen zur Verbesserung abgeleitet werden. Jährlich werden alle Audit- und Visitenbögen evaluiert und neue Schwerpunkte für das darauffolgende Jahr definiert.



## SELBSTEVALUIERUNG

- Mindestens zweimal pro Jahr findet eine sogenannte Selbstevaluierung in den Betrieben statt. Diese wird von den Führungskräften im Haus (Hausleitung und Pflegedienstleitung bzw. kollegiale Führung) eigenständig mittels Selbstevaluierungsbogen durchgeführt. Ein umfangreicher, standardisierter Fragenkatalog zu qualitätsrelevanten Themen wird beantwortet.
- Prüfbereiche der Selbstevaluierung: Allgemeiner Eindruck der Einrichtung, Führung des Hauses, Finanzbereich, Personalbereich, Verwaltung und Organisation, Leitbild, Facility Management, Therapie, Pflege, Medizin, Betreuung, Küche und Service.
- Im Anschluss an die Selbstevaluierung werden Maßnahmen zur Verbesserung von Seiten der Führungskräfte vor Ort abgeleitet und mit den Teams in den Einrichtungen umgesetzt.

## AUDIT

- Zweimal pro Jahr findet ein internes Audit durch die Regionaldirektor:innen im Betrieb statt. Anhand eines standardisierten Bogens werden sämtliche Risiko- und Qualitätsbereiche überprüft und im Anschluss daran Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet. Der festgelegte Zielwert ist ein Erreichungsgrad von mind. 90 % positiv bewerteter Punkte.
- Das Audit beinhaltet eine Vorabinsicht in Dokumente und Systeme, aber auch eine ganztägige Bestandsaufnahme vor Ort mit zahlreichen Stichproben und einem Hausrundgang.
- Prüfbereiche des Audits: Allgemeiner Eindruck der Einrichtung, Führung des Hauses, Therapie, Pflege, Medizin, Betreuung, Verpflegung, Außenwirkung und Personal.

## PFLEGEVISITEN IN DEN PLEGEINRICHTUNGEN

- Zweimal pro Jahr werden durch die Care Quality Manager:innen beziehungsweise die Stabstelle Pflege Pflegevisiten anhand eines standardisierten Bogens durchgeführt. Bestehende Risiken in der Pflege und Betreuung der Bewohner:innen können durch die Visite transparent gemacht werden. Hauptschwerpunkte der Pflegevisiten sind: Dekubitusprophylaxe, Vorbeugung von Mangelernährung, freiheitsbeschränkende Maßnahmen, Pflegebericht, Pflegeassessment und deren Evaluierung, Medikamentengebung, Umgang mit Suchtmitteln, Vitalwertemontoring, Körperpflege, Sturzprävention, Schmerzmanagement, palliative Betreuung, Inkontinenzversorgung Aktivitäten für Bewohner:innen und Wäscheversorgung.
- Im Anschluss an die Pflegevisite werden gemeinsam mit der Pflegedienstleitung vor Ort Maßnahmen abgeleitet.

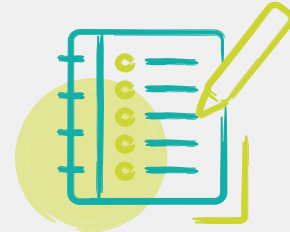
## HACCP UND HYGIENEVISITEN

- In den Betrieben werden Hygienevisiten und regelmäßige Hausbesuche durchgeführt. Dabei werden Hygienekonzepte, Hygienepläne, Reinigungs- und Desinfektionspläne sowie der Jahresüberwachungsplan und die technische Hygiene überprüft.
- Das HACCP Konzept (Hazard Analysis Critical Control Point-Konzept) wird in der SeneCura Gruppe an allen Standorten mit gastronomischen Angeboten angewendet. Ziel ist es, die betrieblichen Vorgänge so zu gestalten, dass mögliche Gefahrenquellen für die Gesundheit von Menschen durch Lebensmittel identifiziert und neutralisiert werden können.
- Es sichert die Einhaltung einschlägiger lebensmittelrechtlicher, hygienischer und mikrobiologischer Vorschriften, sowie aller anderen behördlichen Auflagen. Im Wissen der hohen Verantwortung für Bewohner:innen, Gäste, Patient:innen und Mitarbeiter:innen sind die höchsten Ansprüche an die Qualität der Küchen unerlässlich. Das Konzept stellt ein Modell für die praktische Umsetzung der grundlegenden Verpflichtungen dar und wird vom anwendenden Betrieb an die betrieblichen Gegebenheiten angepasst.
- Dafür wurden alle Küchenteams in Küchenhygiene geschult. Einzelne Arbeitsschritte werden lückenlos erfasst, die kritischen Kontrollpunkte definiert, kontrolliert und nachvollziehbar dokumentiert. Teil der Eigenverantwortung ist es auch, dass jedes Unternehmen ein Eigenkontrollsystem auf Basis von HACCP erstellt, wodurch Sicherheitsrisiken bei Lebensmitteln vorab minimiert und im akuten Gefahrenfall unverzüglich Gegenmaßnahmen (z. B. Information des Verbrauchers, Warenrückruf vom Markt) eingeleitet werden können. Stichprobenartig werden quartalsweise bakteriologische Analysen der Speisen durchgeführt.

*Das HACCP Konzept sichert die Einhaltung einschlägiger, lebensmittelrechtlicher, hygienischer und mikrobiologischer Vorschriften.*



# Ablauf der Qualitätssicherung



Um die Umsetzung der Vorgaben zu erfassen und zu überwachen, erfolgen regelmäßige interne Überprüfungen anhand standardisierter Visitenbögen und Checklisten. Darüber hinaus finden behördliche externe Kontrollen zu unterschiedlichen Qualitätsthemen statt. Etwaige daraus resultierende Abweichungen, Verbesserungen und/oder Adaptierungen werden im Maßnahmenplan festgehalten und durch das Management vor Ort umgesetzt.

## MEDIZINISCHE VISITEN

- Die Stabstelle Medizin führt in allen Einrichtungen der OptimaMed jährliche Visiten zum medizinischen Kernprozess durch. Die Ergebnisse werden mit den Ärztlichen Leitungen und den Regionaldirektor:innen besprochen.



## TECHNISCHE VISITEN

- Es werden jährlich technische Visiten durchgeführt. Hauptprüfthemen sind: Brandschutz, Sicherheitsbeleuchtung, Technikräume, Glockenrufanlage, Wartungsverträge und Wartungsübersicht aller technischen Geräte.

## REINIGUNGSVISITEN

- Jährliche Reinigungsvisiten zu den Themen Objektreinigung, Lagerhaltung, Abfallwirtschaft und Wäscherei finden in allen Betrieben statt.

## ERNÄHRUNGSVISITEN

- Unsere Diätolog:innen führen mindestens einmal jährlich Ernährungsvisiten bei allen Bewohner:innen durch. Des Weiteren wird die Diätologie bei speziellen Ernährungsfragen anlassbezogen hinzugezogen.

## 1.3. NACHHALTIGE UNTERNEHMENSFÜHRUNG UND COMPLIANCE

Regeltreue (Compliance) ist für uns als großes Unternehmen im Gesundheitswesen von besonderer Bedeutung. Ein zentrales Element zur Erreichung unserer Ziele ist unser Verhaltenskodex „Ethik und gesellschaftliche Unternehmensverantwortung“. Er richtet sich an alle Mitarbeiter:innen der Gruppe sowie alle Stakeholder des Unternehmens (Patient:innen, Familien, Lieferanten, Geschäftspartner, ...) um ein integriertes und verantwortungsvolles Verhalten zu sichern.

Der Verhaltenskodex ist als praktischer Leitfaden gedacht, in dem wir die wichtigsten Grundsätze eines regeltreuen Verhaltens, die von allen beachtet werden sollten, sowie konkrete Beispiele aus Alltagssituationen zusammengestellt haben. Ziel ist es, die bestmöglichen Entscheidungen unter Berücksichtigung von Fairness und Objektivität zu treffen.

Alle Mitarbeiter:innen müssen zu Beginn ihrer Tätigkeit eine Online-Schulung zum Verhaltenskodex absolvieren und einen entsprechenden Test ablegen. Bestehende Mitarbeiter:innen müssen nach erstmaliger Unterweisung alle zwei Jahre wieder an einer Schulung teilnehmen.

### AUSZÜGE AUS DEM CODE OF CONDUCT: ETHIK UND GESELLSCHAFTLICHE UNTERNEHMENSVERANTWORTUNG

Als Akteur im Gesundheitswesen haben Respekt und Integrität innerhalb der Gruppe eine besondere Bedeutung. Wir müssen uns stets vor Augen halten, dass Ethik und gesellschaftliche Verantwortung jede und jeden von uns betreffen, unabhängig von unserer Position im Unternehmen und der Situation, mit der wir konfrontiert sein mögen.

Dieser Kodex ist sowohl im Hinblick auf die gesellschaftliche Unternehmensverantwortung (CSR) unter Festbeschreibung unserer verpflichtenden Grundsätze, als auch im Hinblick auf Ethik und Korruptionsprävention unumgänglich.

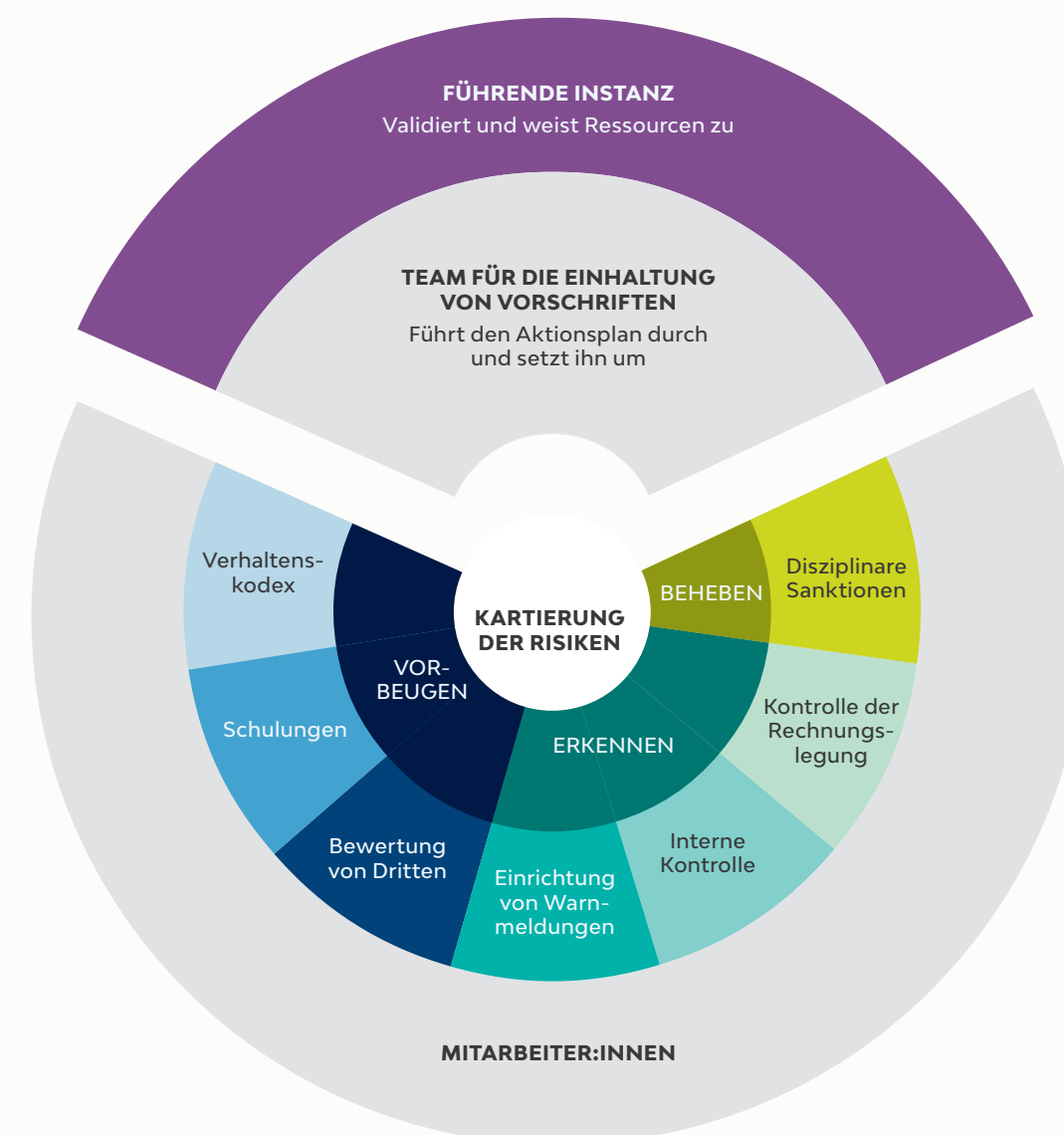
*Es ist von entscheidender Bedeutung, dass alle Beteiligten die Grundsätze des Code of Conduct beachten und mit ihrem Verhalten tagtäglich mit gutem Beispiel vorangehen.*



### COMPLIANCE MANAGEMENT SYSTEM

Als börsennotierter Konzern unterliegt *emeis* SAPIN II. SAPIN II ist ein französisches Gesetz, das zur Bekämpfung von Korruption und zur Förderung von Transparenz und Integrität in Unternehmen und im öffentlichen Sektor dient. Basierend auf SAPIN II wurden durch die französische Antikorruptionsbehörde (Agence Française Anticorruption [AFA]) Leitlinien ausgearbeitet, die öffentlichen und privaten Stellen dabei helfen, Bestechung, Einflussnahme, Erpressung durch Beamte, illegale Interessenwahrnehmung, Veruntreuung öffentlicher Mittel und Günstlingswirtschaft zu verhindern und aufzudecken.

Wir haben auf der Grundlage dieser Verpflichtungen ein umfassendes Compliance Management System (CMS) implementiert. In der folgenden Übersicht sind die Grundelemente unseres CMS dargestellt:



## KAPITEL 2

# SOZIALE NACH- HALTIG- KEIT

## 2.1. ETHIK

Seit 2023 gibt es in den Pflegeeinrichtungen sowie in den stationären Rehabilitationseinrichtungen unserer Gruppe regionale Ethik-Referent:innen und Ethikbeauftragte. Diese wurden anhand von standardisierten Trainingsunterlagen geschult. An der Entwicklung der Trainingsunterlagen haben Fachexpert:innen aus Medizin, Soziologie, Psychologie und Pflege mitgearbeitet.

Die Trainings haben neben theoretischen Grundlagen den Schwerpunkt auf praxisnahe Beispiele und eine ethische Falldiskussion gelegt. Aktuell werden in den Betrieben, die neu ernannten Ethikbeauftragten geschult und Wissen bei den bestehenden Kolleg:innen vertieft.

Die Verbindung der regionalen Ethik-Referent:innen mit dem Ethikbeirat wurde verstärkt, weshalb in den Beiratssitzungen regionale Ethikreferent:innen aktuelle Themen einbringen und berichten.



Ethik  
S. 23

Besondere Angebote in der  
Sparte Pflege  
S. 25

Besondere Angebote in der  
Sparte Gesundheit  
S. 34

Mitarbeiter:innen SeneCura Gruppe  
S. 39

Einbindung der  
Standortgemeinden und der  
Gesellschaft  
S. 56

Das Ethikgremium unterstützt Einrichtungen durch ethische Beratung und Kompetenzförderung.

2.1.1. ETHIKBEIRAT

Im April 2022 gründete unser Unternehmen einen Ethikbeirat unter dem Vorsitz des Gerontologen und Soziologen Univ.-Prof. Mag. Dr. Franz Kolland. Dieses Gremium mit Mitgliedern aus den Bereichen Gerontologie, Pflege, Ärzteschaft und Ethik ist ein auf Dauer eingerichtetes unabhängiges Organ der SeneCura Gruppe, das Beratungen zu ethischen Fragestellungen durchführt und Empfehlungen ausarbeitet.

Darüber hinaus werden die Geschäftsführung der Gruppe sowie die Leitungen der einzelnen Einrichtungen in übergeordneten, nicht fallbezogenen ethischen Fragestellungen der Behandlung, Pflege und Versorgung von Bewohner:innen und Patient:innen beraten. Dies umfasst auch die Sammlung und Weiterleitung jener Fragestellungen, die auf Hausebene nicht gelöst werden können, an die regionalen Ethik-Referent:innen, insbesondere in den Bereichen Lebensende, Sexualität, Ernährung, Gewalt, Autonomie und Angehörige. Zudem werden Stellungnahmen erarbeitet, die ethische Kompetenz der Mitarbeiter:innen gefördert sowie deren Fort- und Weiterbildung in ethischen Fragestellungen unterstützt. Darüber hinaus wurden in den Einrichtungen die Voraussetzungen für ethische Fallbesprechungen geschaffen. Als Grundlage für die Beratungen dienen unter anderem die jeweiligen Empfehlungen der österreichischen Berufsverbände.

2.2. BESONDERE ANGEBOTE IN DER SPARTE PFLEGE

2.2.1. OMBUDSMANN

Der SeneCura Ombudsmann steht für die Anregungen, Beschwerden und Wünsche von Bewohner:innen, Angehörigen und anderen Bezugspersonen zur Verfügung. Neben seiner Erreichbarkeit via Telefon oder Post werden regelmäßige Sprechstunden in den SeneCura Einrichtungen angeboten. Ombudsmann Univ.-Prof. Dr. Gregor Wollenek verfügt über langjährige Erfahrung als Mitglied der Ethikkommission an der Medizinischen Universität Wien und als Mitglied der Menschenrechtskommission der Volksanwaltschaft.



Univ.-Prof. Dr. Gregor Wollenek

|                                            | 2024 | 2025 |
|--------------------------------------------|------|------|
| Anzahl Kontaktaufnahmen mit dem Ombudsmann | 92   | 101  |

SeneCura Ethikbeirat

- Diskutiert ethische Entscheidungen und gibt Empfehlungen für die gesamte CEE Region.

Regionale/r Ethik-Referent:in

- Sammelt ethische Fragen aus den Einrichtungen
- Beratung und Empfehlungen
- Organisiert ethische Diskussionen bzw. holt Informationen bei Expert:innen ein

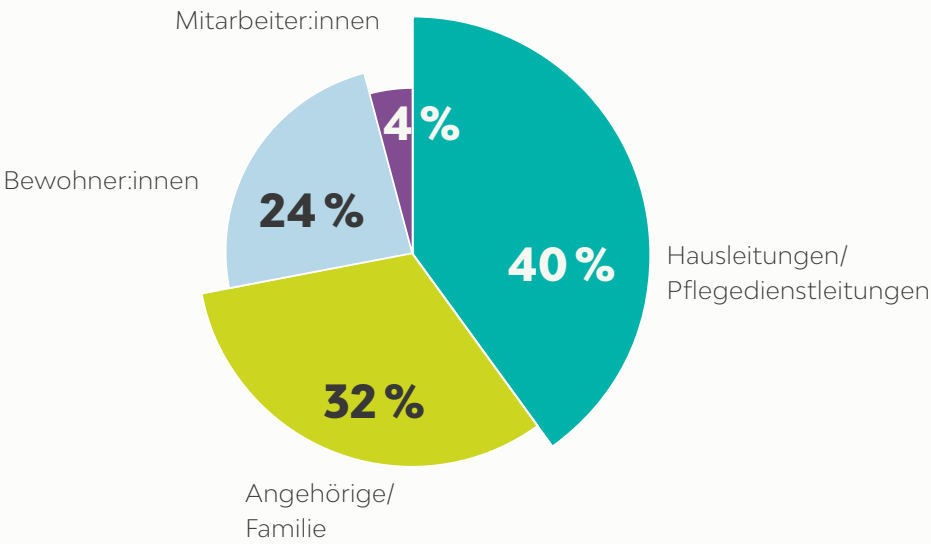
Ethik-Referent:in

- Ansprechpartner für Kolleg:innen und Angehörige bei ethischen Fragen
- Berät und unterstützt bei Entscheidungen
- Kommuniziert mit regionaler/m Ethik-Referent:in

Mitarbeiter:innen der Einrichtungen

- Erhält Informationen über ethische Themen (Mini-Training)
- Bekommt Unterstützung bei der Entscheidungsfindung

ANTEIL PERSONENGRUPPEN, DIE DEN OMBUDSMANN KONTAKTIERTEN (2025)





Ca. 89.930  
Kursabschlüsse von  
über 50 Lernkursen  
seit der Ausrollung  
des Campus

## 2.2.2. KOOPERATION MIT DER PARACELSUS MEDIZINISCHEN PRIVATUNIVERSITÄT SALZBURG

Zwischen der SeneCura Gruppe und dem Institut für Pflegewissenschaft und -praxis an der Paracelsus Medizinischen Privatuniversität Salzburg besteht seit über zehn Jahren eine erfolgreiche Zusammenarbeit in den Bereichen der Medikamentenversorgungssicherheit und Schmerzmanagement sowie weiteren Praxisprojekten.

Vor dem Hintergrund der exponentiellen Zunahme an pflegerelevanten Wissensbeständen und sich verändernder Versorgungsstrukturen (Polymorbidität, Einbindung betagter Menschen in die Gesellschaft der Zukunft) wurde das erfolgreiche Projekt SeneCura Campus 2016 zuerst auf einzelne SeneCura Einrichtungen und 2019 auf alle SeneCura Standorte in Österreich ausgerollt.



**PMU | PARACELSUS**  
MEDIZINISCHE  
PRIVATUNIVERSITÄT

### SENECURA CAMPUS

Der SeneCura Campus ist eine maßgeschneiderte Lernplattform, die für rund 6.200 Mitarbeiter:innen ein zeit- und ortsungebundenes Lernen via Smartphone, Tablet, PC und Laptop ermöglicht und mit Workshops oder Praxistrainings kombiniert werden kann. Neben gesetzlich verpflichtenden Inhalten (z. B. arbeitsrechtliche Unterweisungen, Unternehmenscompliance) liegt der Fokus der Lerninhalte auf geriatrischen Themen (z. B. Immobilität, intellektueller Abbau, Sucht im Alter, u.v.m.), um den neuen Anforderungen der Versorgungsqualität in Einrichtungen gerecht zu werden. Darüber hinaus sind Lerninhalte auf den Tätigkeitskontext der Pflegenden selbst (z. B. Praxisanleitung, Mental Health, Gewalt in der Pflege u.v.m.) ausgerichtet, um berufliche Relevanz und Wertschätzung zu berücksichtigen.

Die onlinebasierten Angebote sind für Pflegendende verschiedener beruflicher Qualifikationen abrufbar. Die Inhalte stehen als interaktive Lernobjekte mit Bild-, Ton-, Text- und Quizsequenzen zur Verfügung. Nach erfolgreicher Absolvierung einer Lern-erfolgskontrolle erhalten Mitarbeiter:innen ein personalisiertes Zertifikat. Nach Aktualisierung von bestehenden Lerninhalten und der laufenden Neuentwicklung von Lernkursen, folgen Evaluationsphasen und pflegewissenschaftliche Begleitforschung, um die Versorgungsqualität und ein lebenslanges Lernen positiv zu beeinflussen.



## 2.2.3. WUNDKONSIL UND TELEMEDIZIN

Es besteht eine Kooperation mit dem Ordensklinikum Linz der Barmherzigen Schwestern/Elisabethinen zur telemedizinischen dermatologischen Konsultation bei chronischen Wunden, Dekubitus und Ulcera. Jährlich erfolgen rund 120 Kontaktaufnahmen.

### WUNDAMBULANZ IM ORDENSKLINIKUM

Die Wundambulanz im Ordensklinikum Linz ist ein anerkanntes Kompetenzzentrum in der Versorgung akuter sowie chronischer Wunden. Es wird somit allen Bewohner:innen eine optimale evidenzbasierte Wundbehandlung geboten. Anhand von Fotos und Auszügen aus der Pflegedokumentation werden von den Fachärzt:innen Befunde und Therapieempfehlungen erstellt und bei Bedarf notwendige Medikamente verschrieben.

Durch das große medizinische Know-How der Wundambulanz bzw. der ausgebildeten Wundmanager:innen können nunmehr komplexe Wunden bei den Bewohner:innen ohne Transportaufwand zum nächstgelegenen Hautarzt oder einer Wund-/Hautambulanz behandelt werden.



### TELEMEDIZIN

Die Langzeitpflege ist zunehmend mit einer abnehmenden Verfügbarkeit der hausärztlichen Versorgung konfrontiert. Aus diesem Grund wurde im Jahr 2023 in Zusammenarbeit mit dem Start-up Unternehmen „drd doctors online“ das Projekt „Telemedizinische Betreuung der SeneCura Pflegeeinrichtungen“ gestartet und ist mittlerweile in allen Standorten ausgerollt. Von Montag bis Freitag stehen Allgemeinmediziner:innen zwischen 09.00 bis 17.00 Uhr zur Verfügung.

Seit 2024 gibt es auch zweimal pro Woche die Möglichkeit mit einem Facharzt für Psychiatrie zu sprechen. Ein niederschwelliger Zugang zu medizinischer Beratung und Behandlung ohne Krankenhauseinweisung, in Abwesenheit der behandelnden Hausärzt:innen kann so gewährleistet werden. Dies stellt eine deutliche Erleichterung und Verbesserung der Lebensqualität für die Bewohner:innen dar. Bei Bedarf können Rezepte, Verordnungs- oder Überweisungsscheine ausgestellt werden. Zu den häufigsten Gründen für eine Kontaktaufnahme zählen Blutzucker- oder Blutdruckentgleisungen, Augenentzündungen, Ausschläge, Schmerzen und psychiatrische Problemstellungen.



Medizinische  
Beratung einfach  
zugänglich

## 2.2.4. INNOVATIONEN IN DER LANGZEITPFLEGE

Innovation bedeutet für die SeneCura Gruppe, neue Wege zu gehen und den Menschen in den Mittelpunkt zu stellen. Moderne Technologien entlasten Mitarbeiter:innen, stärken die Qualität der Betreuung und tragen zu einer nachhaltigen Weiterentwicklung von Pflege und Gesundheitsversorgung bei.

*Mit dem Einsatz moderner Robotik verbinden wir Effizienz und Menschlichkeit: Technologie schafft Freiräume für das Wesentliche – die Nähe zum Menschen.*

### COBOTIC – REINIGUNGSROBOTIK

Seit 2024 entwickelt die SeneCura Gruppe den Einsatz von Service- und Reinigungsrobotik weiter. Aufbauend auf Marktanalysen sowie Pilot- und Praxistests wurde insbesondere der Einsatz kollaborativer Roboter (Cobots) zur Unterstützung im infrastrukturellen Betrieb näher untersucht und erprobt. Cobots übernehmen monotone und wiederkehrende Tätigkeiten – insbesondere in der Flächenreinigung – effizient und zuverlässig. Dadurch werden Mitarbeiter:innen entlastet und Freiräume für qualitative Kernaufgaben geschaffen. Die Systeme sind so konzipiert, dass sie das Fachpersonal gezielt unterstützen und bestehende Prozesse sinnvoll ergänzen. Gleichzeitig tragen sie zur Ressourcenschonung bei: Sensorbasierte Steuerungen optimieren den Einsatz von Wasser, Reinigungsmitteln sowie Energie und ermöglichen eine bedarfsgerechte Reinigung. Mit 2025 wurde die strukturierte Ausrollung in Einrichtungen der SeneCura Gruppe gestartet. Erste Rückmeldungen zeigen positive Effekte hinsichtlich Prozessstabilität, Ressourceneffizienz und Mitarbeiter:innenentlastung.

Die Integration von Reinigungsrobotik stellt damit einen wichtigen Baustein in der Weiterentwicklung moderner Pflege- und Gesundheitsstrukturen dar und unterstreicht den Anspruch der SeneCura Gruppe, Innovation und Qualität im Sinne des Leitsatzes „Näher am Menschen“ zu verbinden.



### EXOSKELETT – UNTERSTÜTZUNG BEI KÖRPERLICH BELASTENDEN TÄTIGKEITEN

Die SeneCura Gruppe setzt verstärkt auf innovative Technologien zur Entlastung ihrer Mitarbeiter:innen. Ein zentrales Zukunftsthema ist dabei der Einsatz von Exoskeletten – tragbaren Assistenzsystemen, die körperlich belastende Tätigkeiten unterstützen und insbesondere Rücken, Schultern und Knie entlasten.

Ziel ist es, körperliche Belastungen zu reduzieren, das Verletzungsrisiko zu minimieren und Muskel-Skelett-Erkrankungen vorzubeugen. Das Angebot richtet sich vor allem an Mitarbeiter:innen in der Pflege sowie in Reinigung und Wäscherei, steht jedoch grundsätzlich allen Beschäftigten freiwillig zur Verfügung.



*Der Einsatz von Exoskeletten könnte ein wichtiger Schritt sein, um Mitarbeiter:innen langfristig zu entlasten, gesundheitlich zu stärken und Arbeitsplätze zukunftsorientiert weiterzuentwickeln.*

In drei österreichischen Einrichtungen wurden Exoskelette bereits unter realen Arbeitsbedingungen getestet. Die Ergebnisse zeigen eine spürbare körperliche Entlastung sowie eine verbesserte ergonomische Arbeitsweise. Gleichzeitig wurde deutlich, dass Schulung und eine schrittweise Einführung entscheidend für den Erfolg sind. Auf Basis dieser Erkenntnisse wurde 2025 mit der Ausrollung begonnen. Exoskelette leisten damit einen wichtigen Beitrag zur Gesundheitsförderung und zur nachhaltigen Weiterentwicklung moderner Arbeitsbedingungen in der Langzeitpflege.

# 2.2.5. DIALOG MIT UNSEREN BEWOHNER:INNEN

## BEWOHNER:INNEN-BEFragung

Einmal jährlich werden Bewohner:innen der Pflegeheime und des Betreuten Wohnen sowie deren Angehörige zur Zufriedenheit mit der Unterbringung, Pflege und Betreuung und damit verbundenen Prozessen in den SeneCura Einrichtungen befragt. Die Befragung der Bewohner:innen erfolgte bisher ausschließlich mittels Papierfragebögen. Seit 2024 werden die Bewohner:innen in den Einrichtungen zunehmend digital, mit Unterstützung einer Assistenzperson, befragt. Angehörige erhalten eine E-Mail mit dem Befragungslink. Die Ergebnisse werden von einer externen Institution ausgewertet und aufbereitet. Der Fragebogen besteht einerseits aus Fragen zur Gesamtzufriedenheit und zur Weiterempfehlung, andererseits werden verschiedene Themenbereiche der Betreuung im Pflegeheim direkt abgefragt.

Die Ergebnisse der Bewohner:innenbefragung werden den Bewohner:innen, ihren Angehörigen sowie den Mitarbeiter:innen in den Einrichtungen und der Zentrale präsentiert. Die Führungskräfte leiten daraus Maßnahmen zur Verbesserung ab, die in die Maßnahmenplanung für die Einrichtungen einfließen, die laufend angepasst wird und Teil des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses ist.

|                               | 2025   |
|-------------------------------|--------|
| Anzahl befragter Personen     | 7.300  |
| Anzahl rückmeldender Personen | 3.964  |
| Rücklauf                      | 54,4 % |
| Gesamtzufriedenheit           | 96,5 % |
| Weiterempfehlung (NPS) *      | 58     |

\*) NPS: Netpromoter Score: internationaler Index für Kundenzufriedenheit, Werte: - 100 bis + 100

### Themenbereiche \*

|                                |        |
|--------------------------------|--------|
| Wohn-/Lebensumfeld             | 95,7 % |
| Pflege und Betreuung           | 93,6 % |
| Verpflegung                    | 91,6 % |
| Soziales Leben und Aktivitäten | 94,9 % |

\*) Zufriedenheitswert in % berechnet sich aus dem Anteil an „sehr zufrieden“ und dem Anteil an „zufrieden“



Urlaubsaustausch von Kirchberg am Wechsel und Kittsee

Die interkulturellen Erfahrungen finden in den Häusern und auch zwischen den Häusern statt.

# 2.2.6. MENSCHEN VERBINDEN

## URLAUBSAUSTAUSCH

Die interkulturellen Erfahrungen finden in und auch zwischen den Häusern statt. Manche auch über Grenzen hinweg, wie es beim SeneCura Urlaubsaustausch der Fall ist. Seit einigen Jahren, so auch 2025, fand dieser Austausch, bei dem wir es Bewohner:innen von SeneCura Pflegeheimen ermöglichen eine Urlaubswoche an einem anderen SeneCura Standort zu verbringen, auch zwischen SeneCura Häusern aus Österreich und Kroatien statt. Senior:innen aus Kärnten freuten sich über eine kulturelle und kulinarische Reise nach Kroatien, während die Gäste aus Kroatien Kärnten kennenlernten. Sowohl die Bewohner:innen, als auch ihre Begleiter:innen nahmen von dieser Woche, die eine willkommene Abwechslung vom Alltag bedeutet, schöne Erinnerungen mit.



Eine Bereicherung für alle Altersgruppen.

## TREFFPUNKT FÜR JUNG UND ALT

Das Zusammentreffen von Groß und Klein, Jung und Alt, Menschen aus unterschiedlichen Kulturen bereichert das Leben in unseren Häusern. Unsere Pflegeeinrichtungen verstehen sich als lebendige Treffpunkte der Generationen, viele haben Kindergärten im Haus oder bekommen Besuch von Schul-klassen aus der Umgebung.

## 2.2.7. VERPFLEGUNG

# Genuss kennt kein Alter



Die Frischküchen in den Einrichtungen der SeneCura Gruppe leisten tagtäglich einen wichtigen Beitrag zur Versorgung an den Standorten. Allein in den Pflegeheimen und im Betreuten Wohnen wurden im Jahr 2025 insgesamt 1.832.382 Mahlzeiten serviert. Neben der Versorgung der Bewohner:innen, Gästen und Patient:innen an den Standorten wird in vielen Küchen auch für Kindergärten, Schulen und „Essen auf Rädern“ gekocht.

### SMOOTH FOOD

SeneCura legt auf eine hochwertige und geschmacklich ansprechende Verpflegung der Bewohner:innen großen Wert. Vor diesem Hintergrund bieten wir mit Smooth Food auch für Bewohner:innen mit Schluckbeschwerden einen abwechslungsreichen Speiseplan an.



### REGIONALE WUNSCHGERICHTE

Die Speisepläne werden in Zusammenarbeit mit Diätolog:innen erstellt und in ganz Österreich umgesetzt. Dabei werden zweimal pro Woche regionale Gerichte bzw. Wunschgerichte der Bewohner:innen hausindividuell eingeplant. An vielen Standorten erfolgt dies in Abstimmung mit dem Stammtisch der Bewohner:innen.

### „BESSER ESSEN“ IM BURGENLAND

Unsere SeneCura Küchen in Nikitsch und unsere OptimaMed Küche in Kittsee haben im Jahr 2025 erfolgreich eine Bio-Quote von 70 % erreicht und damit die Richtlinien der Initiative „Besser essen“ umgesetzt. Auch die Standorte Rust, Frauenkirchen und Stegersbach erfüllten die behördlich vorgegebene Bio-Quote von 50 % im Burgenland. Damit unterstreicht die SeneCura Gruppe ihren Anspruch, eine hochwertige, ausgewogene und ernährungsbewusste Verpflegung sicherzustellen – sowohl für Bewohner:innen als auch für Kinder in Schulen und Kindergärten.

### AUSZEICHNUNGEN „VORARLBERG AM TELLER“

Die Initiative „Vorarlberg am Teller“ der Vorarlberger Landesregierung zeichnet öffentliche und private Gemeinschaftsverpfleger für ihren besonderen Einsatz von regionalen und biologischen Lebensmitteln aus. Für 2025 werden die Küchen Bludenz, Herrenried und Dornbirn mit Gold und Lauterach sowie Hard mit Silber ausgezeichnet.

## 2.3. BESONDERE ANGEBOTE IN DER SPARTE GESUNDHEIT



### 2.3.1. NACHHALTIGER AUFENTHALT

Ziel der OptimaMed ist es sowohl eine Besserung bei Beschwerden und eine Steigerung der Lebensqualität zu erreichen, als auch zur nachhaltigen Gesundheitsvorsorge beziehungsweise zum Gesundheitsbewusstsein der uns anvertrauten Gäste und Patient:innen beizutragen.

Dazu zählen nicht nur Aufklärung und Sensibilisierung, sondern auch das Erlernen von Nachhaltigkeitstools und die Unterstützung bei deren Umsetzung. Dies kann im Rahmen von Anschluss-therapien während einer ambulanten Rehabilitation oder durch die Nutzung eines medizinischen Trainingszentrums erfolgen. Dafür bietet OptimaMed neben den ambulanten und stationären Rehabilitations- und Gesundheitsangeboten auch zusätzliche Optionen, die die Gesundheit des Einzelnen mittel- und langfristig positiv beeinflussen sollen.



*Nachhaltig leben,  
gesund bleiben*

In unseren Einrichtungen schulen wir die Gäste und Patient:innen in Bezug auf eine gesunde und nachhaltige Ernährung im Rahmen von fachspezifischen Workshops. Weiters legen wir einen Fokus auf das methodische Erlernen eines gesunden, nachhaltigen Lebensstils, der auch den schonenden Umgang mit natürlichen Ressourcen integriert. Hierfür werden in den Gesundheitsresorts in Einzel- sowie Gruppentherapien individuell angepasste Verhaltens- und Bewältigungsstrategien aufgezeigt und erlernt. Dazu zählen u. a. Bewegungs- (Nordic Walking) und Entspannungstherapien (Wald- nessen, Atem- und Entspannungsübungen) sowie der gegenseitige Austausch zu Gesundheitsthemen.

Mehrweg-, Mülltrenn- und Recyclingsysteme in unseren Einrichtungen leiten die Gäste und Patient:innen zu einem ressourcenschonenden Umgang im Einklang mit ihrer Umwelt und den Mitmenschen an.

### 2.3.2. AKTIV- UND SPORTPROGRAMM

Ein besonderer Fokus liegt auf den Angeboten zur Integration von mehr Bewegung in den Alltag und den Umstieg auf ressourcenschonende Fortbewegungsmittel für Alltagswege. Ein bei allen Rehabilitations- und Gesundheitsaufenthalten angebotenes therapiebegleitendes und großteils kostenfreies Freizeit- und Animationsprogramm für unsere Gäste und Patient:innen trägt zum Wohlergehen und zum Loslassen des Alltags bei. Das unterstützt nachhaltig die Gesundheit und den Erhalt der Gesundheit.

#### REGIONALE GERICHTE

Die Speisepläne werden in Zusammenarbeit mit Diätolog:innen erstellt und in allen Standorten umgesetzt. Die Berücksichtigung von regionalen Besonderheiten ist dabei ausdrücklich erwünscht und zweimal pro Woche werden regionale Gerichte serviert.

#### GESUNDHEITSAKTIVITÄTEN AUSSERHALB DER THERAPIE

Für einen möglichst nachhaltigen Gesundheitsaufenthalt bieten alle unsere OptimaMed Einrichtungen private Zusatz- und Wellnessangebote ergänzend zu den vertraglich definierten Therapien an, die von den Gästen und Patient:innen optional gebucht werden können. Dazu zählt in ausgewählten OptimaMed Einrichtungen unter anderem auch die Möglichkeit einer Kryotherapie (Kältetherapie). Die Mitnahmemöglichkeit der eigenen Hunde und Katzen zum Gesundheitsaufenthalt ist an ausgewählten Standorten möglich. Auch die Option einer unterstützenden Tiertherapie ist in einigen OptimaMed Einrichtungen Bestandteil des Angebotes für die seelische Gesundheit unserer Gäste und Patient:innen.

*Unsere Angebote unterstützen nachhaltig die Gesundheit und den Erhalt der Gesundheit.*



### 2.3.3. HEILQUELLEN UND KRÄUTERGARTEN: NATÜRLICH GESUND

Kräuter und Salate aus eigenen Kräutergärten in vielen OptimaMed Einrichtungen, die von den Gästen und Patient:innen selbst im Rahmen der Ergo- oder Resilienztherapie bewirtschaftet werden, ergänzen den täglichen Speiseplan nicht nur kulinarisch-aromatisch, sondern sensibilisieren hinsichtlich des Nahrungskreislaufes. So wird ein Bezug zur gesunden täglichen Ernährung hergestellt. Eigene Wasserquellen mit zertifiziertem Heilwasser in einigen Gesundheitsresorts sind bei unseren Gästen sehr beliebt. Ganz allgemein liegt unser Fokus vermehrt bei der Regionalität unserer Produkte und Einkaufsstrategie.

### 2.3.4. AUF! APP

Die Auf! App dient als umfassender digitaler Begleiter für die Gäste und Patient:innen während ihres Aufenthaltes in der Gesundheitseinrichtung. Mit 2024 wurde die App in den OptimaMed Betrieben implementiert und ermöglicht alle wichtigen Informationen rund um den Aufenthalt gesammelt in einer App zu finden. Sie bietet, neben dem individuellen Therapieplan, auch allgemeine Informationen zum Aufenthalt, eine Übersicht über Termine und das Freizeitprogramm. Ein wesentlicher Vorteil ist die jederzeitige, auch offline mögliche Einsicht in die Daten. So werden auch mögliche Therapieplanänderungen direkt auf das Endgerät übertragen. Zudem ist die App konfigurierbar hinsichtlich des einsehbaren Zeitraums, datenschutzkonform und bietet eine Push-Benachrichtigungsfunktion.

Die hohe Nutzungsrate von ca. 90 bis 95 % bei den Gästen und Patient:innen unterstreicht den Erfolg seit der Einführung. Gleichzeitig unterstützt die Nutzung der Auf! App die Nachhaltigkeitsziele der OptimaMed, weil der Ausdruck der Therapiepläne auf Papier durch die digitale Version in der App ersetzt wurde.

### 2.3.5. DIALOG MIT UNSEREN PATIENT:INNEN

#### ZUFRIEDENHEIT IN DEN STATIONÄREN UND AMBULANTEN OPTIMAMED BETRIEBEN

Um die Zufriedenheit unserer Gäste und Patient:innen zu erfragen, werden spätestens drei Tage nach Aufenthaltsende alle unsere Gäste und Patient:innen die einen vollständigen Aufenthalt absolviert haben von einem geschulten Call Center angerufen. Es werden jeweils 3 Anrufversuche durchgeführt und die Gäste und Patient:innen dann mittels eines strukturierten Fragebogens befragt, ein solches Telefonat dauert in der Regel 10 Minuten.

Dieser Fragebogen umfasst alle wichtigen Bereiche, mit denen die Gäste und Patient:innen während des Aufenthaltes in Berührung kommen. Für die Leitung und Führungskräfte der OptimaMed ist es nach Abschluss der Befragung möglich, in verschiedene Auswertungen Einsicht zu nehmen.

| Zufriedenheit stationärer und ambulanter Betriebe | 2025   |
|---------------------------------------------------|--------|
| Gesamtzufriedenheit                               | > 90 % |
| Weiterempfehlung                                  | 98,9 % |
| Rücklauf                                          | 65 %   |
| Weiterempfehlung (NPS) *                          | 83,7   |

\*) NPS: Netpromoter Score: internationaler Index für Kundenzufriedenheit, Werte: - 100 bis + 100



Die Zufriedenheitsrate im Jahr 2025 beträgt mehr als 90 %.

ZUFRIEDENHEIT IN DEN OPTIMAMED THERAPIEZENTREN

Jährlich wird in unseren drei OptimaMed Therapiezentren eine Befragung der Patient:innen, in Form eines telefonischen Interviews, durchgeführt. Ziel ist es, die allgemeine Zufriedenheit der Patient:innen mit den angebotenen Therapieleistungen sowie die Weiterempfehlungsrate für jedes einzelne Therapiezentrum zu ermitteln. Es wird dabei ein Zeitraum von vier Wochen gewählt, in welchem Patient:innen mindestens eine Therapiesitzung absolviert haben.



Die Gesamtzufriedenheit in den OptimaMed Therapiezentren im Jahr 2025 beträgt 97,4 %.

| Ergebnisse OptimaMed Zufriedenheitsbefragung | 2025   |
|----------------------------------------------|--------|
| Gesamtzufriedenheit                          | 97,4 % |
| Weiterempfehlung                             | 97,8 % |
| Rücklauf                                     | 52,3 % |
| Weiterempfehlung (NPS) *                     | 78     |

\*) NPS: Netpromoter Score: internationaler Index für Kundenzufriedenheit, Werte: - 100 bis + 100

2.3.6. REHABILITATIONSZENTRUM FÜR KINDER UND JUGENDLICHE WIESING BEIM FACHKONGRESS VERTRETEN

Mag. Manuela Gruber (Direktion) und Prim. Dr. med. Melanie Reiter (ärztliche Leitung), nahmen am Fachkongress zur Kinder- und Jugendrehabilitation in Wien teil und präsentierten dort praxisnahe Einblicke in die rehabilitative Arbeit in Wiesing. Im Mittelpunkt standen die ganzheitliche Begleitung junger Patient:innen, die Bedeutung multiprofessioneller Zusammenarbeit sowie die Relevanz individueller und alltagsnaher Zielsetzungen unter Einbeziehung des familiären Umfelds. Die Teilnahme am Kongress setzte damit einen wichtigen fachlichen Impuls und stärkte den Austausch zu zukunftsweisenden Ansätzen in der Versorgung von Kindern und Jugendlichen.

2.4. MITARBEITER:INNEN SENECURA GRUPPE



| Mitarbeiter:innen (nach Köpfen) | 12/2025 |
|---------------------------------|---------|
| Pflege und Betreuung            | 3.355   |
| Therapie                        | 487     |
| Medizin                         | 68      |
| Andere                          | 2.290   |
| Gesamt                          | 6.200   |

2.4.1. PERSONAL-ENTWICKLUNG UND WEITERBILDUNG

SENECURA AKADEMIE UND ONLINE CAMPUS

Die SeneCura Akademie entwickelt individuelle Bildungskonzepte in Kooperation mit Universitäten und Bildungsinstituten. Dabei bildet das SeneCura Kompetenzmanagement den Rahmen für die Weiterentwicklung der Mitarbeiter:innen. Maßgebend für die individuelle Entwicklung sind einerseits die Stärken und Interessen von Mitarbeiter:innen, andererseits der Bedarf sowie die strategische Positionierung des jeweiligen Hauses. Sämtliche aus dem SeneCura Kompetenzmanagement abgeleiteten Bildungsaktivitäten sind für Mitarbeiter:innen kostenlos.

Um allen Mitarbeiter:innen Wissen zeitnah zur Verfügung zu stellen, selbstorganisiertes Lernen zu ermöglichen und gleichzeitig unnötige Reisetätigkeiten zu vermeiden, betreibt die SeneCura Akademie seit 2016 ihre eigene E-Learning Plattform, den SeneCura Online Campus, in Kooperation mit der Paracelsus Medizinischen Privatuniversität (PMU). Zu Dienstbeginn erhalten alle neuen Mitarbeiter:innen Zugang zum SeneCura Online Campus. Im Bereich Onboarding können sie grundlegende Online Schulungen zur SeneCura Philosophie sowie verpflichtende Erstunterweisungen absolvieren. Werden diese verpflichtenden Schulungen außerhalb der Dienstzeit absolviert, so erhalten sie nachträglich Zeit gutgeschrieben. Mit der Bibliothek zum freiwilligen Lernen im SeneCura Campus ist es zudem möglich jederzeit auf das gesamte Online Schulungsangebot der SeneCura Gruppe zuzugreifen.

Im Jahr 2025 absolvierten die Mitarbeiter:innen der SeneCura Gruppe Online- und Präsenz-Fortbildungen in folgendem Umfang:

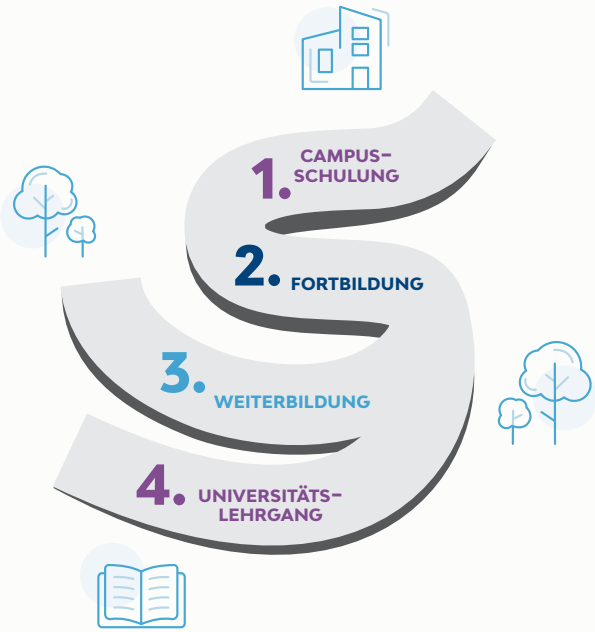
|                                   |        |
|-----------------------------------|--------|
| Schulungen SeneCura und OptimaMed | 2025   |
| Anzahl Fortbildungsstunden        | 58.861 |
| Anzahl Fortbildungstage           | 7.954  |

Das Online-Schulungsangebot im SeneCura Campus fokussiert neben grundlegenden Sicherheitsunterweisungen und pflegfachlichen Schulungen auch auf das Wohlbefinden von Mitarbeiter:innen.

Auch neue Führungskräfte erhalten im SeneCura Campus umfassende Unterstützungsangebote. Sie absolvieren ein intensives 6-monatiges Onboarding-Programm, das sich einerseits auf Online-Schulungsvideos im SeneCura Campus stützt und andererseits Mentoring-, Coaching- und Vernetzungsangebote beinhaltet. Maßgeschneiderte Leadership-Workshops und Führungskräfteentwicklungsinstrumente bereiten Führungskräfte optimal auf ihre neue Funktion vor.

Darüber hinaus wurde die strategische Personalentwicklung um zwei bedarfsorientierte Karrierepfade erweitert. Pflegende mit Jahresbeginn 2025 haben die Möglichkeit sich im Bereich „Begleitung von Auszubildenden“ und „Gerontopsychiatrische Phänomene“ weiterzuentwickeln.

In vier Etappen qualifizieren sich nominierte Pflegende im Spezialgebiet weiter und durchlaufen ausgewählte Bildungsformate. Um möglichst allen Pflegenden die Teilnahme an einem Karrierepfad zu ermöglichen, finden die ersten beiden Etappen im Online-Campus sowie als Inhouse-Fortbildung statt. Die weiteren Abschnitte des Karrierepfads unterstützen im Speziellen diplomierte Pflegende bei der Absolvierung von GuKG-konformen Weiterbildungen an der EMG Akademie oder externen Bildungseinrichtungen. High Potentials haben im Rahmen der letzten Etappe des Karrierepfads die Möglichkeit einen Universitätslehrgang zu absolvieren.

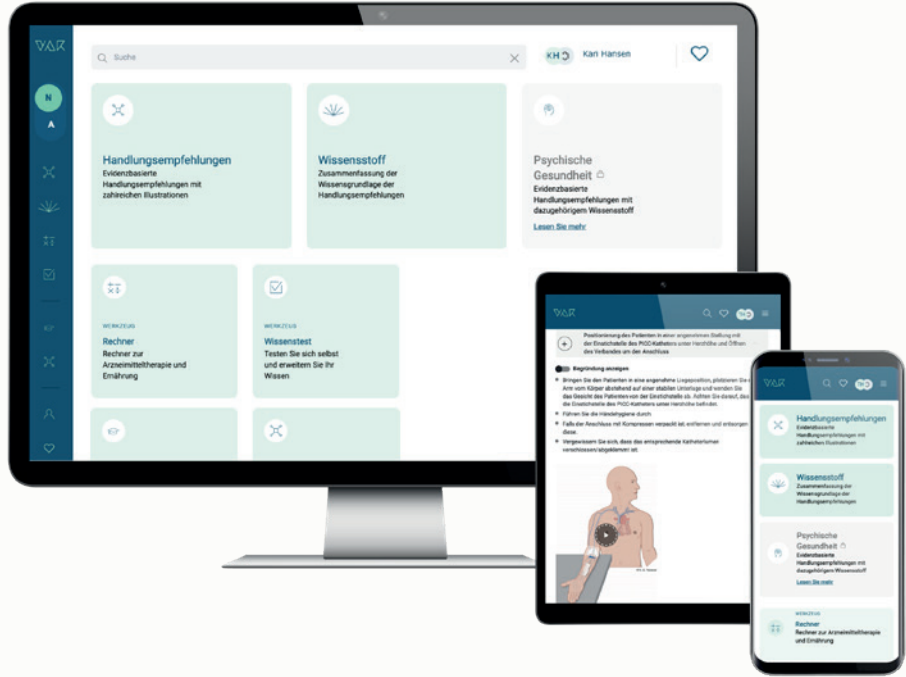


VAR HEALTHCARE –  
EXPERT:INNENWISSEN FÜR ALLE  
ZUGÄNGLICH GEMACHT

VAR Healthcare ist ein digitales Clinical Decision Support (CDS) System für das gesamte Gesundheitswesen. Mit VAR erhalten Kollegen:innen im Gesundheitswesen und Auszubildende/Studierende Zugang zu kontinuierlich aktualisiertem Wissen. VAR entwickelt Inhalte auf der Grundlage international anerkannter Leitlinien für die evidenzbasierte Pflege. Im Bereich Kompetenzförderung werden Zusammenfassungen des aktuellen Kenntnisstandes bereitgestellt. Der Wissensstoff ist auf einfache und verständliche Weise dargestellt und bietet einen Überblick zu der Thematik sowie unterstützende Erklärungen zu den Inhalten und Schritten der Handlungsempfehlungen.



VAR HEALTHCARE | making evidence usable



## 2.4.2. DIALOG MIT DEN MITARBEITER:INNEN VON MORGEN

Personen, die ein Praktikum im Pflege- oder Behindertenbereich absolvieren, werden nach Praktikumsende mittels einer Online-Befragung zu ihrer Zufriedenheit mit dem Praktikum befragt. Dabei werden Fragen zur generellen Zufriedenheit und Weiterempfehlung sowie spezifische Fragen zu den Bereichen Praktikumsbeginn, Praktikumsbegleitung, Arbeit in der Pflege und Praktikumsrückblick gestellt.



**Befragungsbeschreibung**

|                    |                      |
|--------------------|----------------------|
| Befragungszeitraum | Laufend im Schuljahr |
| Rücklaufquote      | > 37 %               |
| Befragungsform     | Online-Befragung     |

|                                                                            |        |
|----------------------------------------------------------------------------|--------|
| Anteil rückmeldender Auszubildender nach Berufsgruppen                     | 2025   |
| Bachelor of Science/DGKP                                                   | 20,6 % |
| Pflegefachassistent:innen                                                  | 11,8 % |
| Pflegeassistent:innen                                                      | 41,7 % |
| Heimhelfer:innen                                                           | 7,5 %  |
| Fachsozialbetreuer:innen                                                   | 7 %    |
| Andere (z. B. Orientierungspraktikum, Ergotherapeut:innen, Diätolog:innen) | 11,4 % |

**Zufriedenheit und Weiterempfehlung**

|                                                                                            |                                |
|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
| Gesamtzufriedenheit                                                                        | 93 %                           |
| Weiterempfehlung der Einrichtung als Praktikumsstelle                                      | 90,3 %                         |
| Weiterempfehlung des Unternehmens SeneCura als Dienstgeber                                 | 90,4 %                         |
| Ich kann mir vorstellen nach Ausbildungsende in einer Einrichtung der SeneCura zu arbeiten | 56,6 % ja<br>29,8 % vielleicht |

## 2.4.3. DIALOG MIT UNSEREN MITARBEITER:INNEN

### ROBIN MOOD: MONATLICHE MITARBEITER:INNENBEFRAGUNG

Seit April 2022 wird das Befragungskonzept des Unternehmens „robin mood“ kontinuierlich in unseren Einrichtungen umgesetzt. Es handelt sich dabei um ein zertifiziertes Instrument zur Erhebung der Arbeits- und Mitarbeitendenzufriedenheit, welches von und mit Arbeitspsycholog:innen entwickelt wurde.

Hierzu werden den Mitarbeiter:innen monatlich 4 bis 8 Fragen aus einem Pool von insgesamt 22 Fragen aus den folgenden vier Themenbereichen gestellt:

- Teamwork
- Arbeitszufriedenheit
- Arbeitsbedingungen
- Führungskräftezufriedenheit

Die Führungskräfte haben jederzeit die Möglichkeit die Ergebnisse ihrer Einrichtung tagesaktuell abzurufen und gegebenenfalls zeitnah Maßnahmen abzuleiten. Durchschnittlich betrug der Rücklauf im Jahr 2025 für alle Einrichtungen gesamt 33,5 %.



*Zufriedenheit stärkt den Unternehmenserfolg*

### BEST MOOD COMPANY

Bereits zum zweiten Mal in Folge hat die SeneCura Gruppe auch im Jahr 2025 die Auszeichnung „Best mood company“ für die positiven Bewertungsergebnisse der Mitarbeiter:innen erhalten.



### JÄHRLICHE MITARBEITER:INNENBEFRAGUNG

Um zu verstehen, was unsere Mitarbeiter:innen bewegt, führen wir regelmäßig Befragungen durch. Im Jänner 2025 wurde eine gruppenweite Mitarbeiter:innenbefragung durchgeführt. Mit einer Teilnahmequote von 49 % konnte ein aussagekräftiges Stimmungsbild innerhalb der Organisation gewonnen werden. Die Ergebnisse wurden sowohl auf Gruppenebene als auch standortbezogen umfassend analysiert und ausgewertet. Auf dieser Basis wurden gezielte Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Arbeitsbedingungen und zur Stärkung der Mitarbeiter:innenzufriedenheit abgeleitet.

### AUSTRITTSBEFRAGUNG

Im Jahr 2024 wurde eine standardisierte Austrittsbefragung in der gesamten Unternehmensgruppe eingeführt. Neben persönlichen Austrittsgesprächen anhand eines Leitfadens, die direkt durch Führungskräfte vor Ort durchgeführt werden, werden standardisierte Fragebögen an alle ausgetretenen Mitarbeiter:innen zentral versendet, um so stetig an einer Verbesserung arbeiten und Maßnahmen ableiten zu können.

OMBUDSFRAU

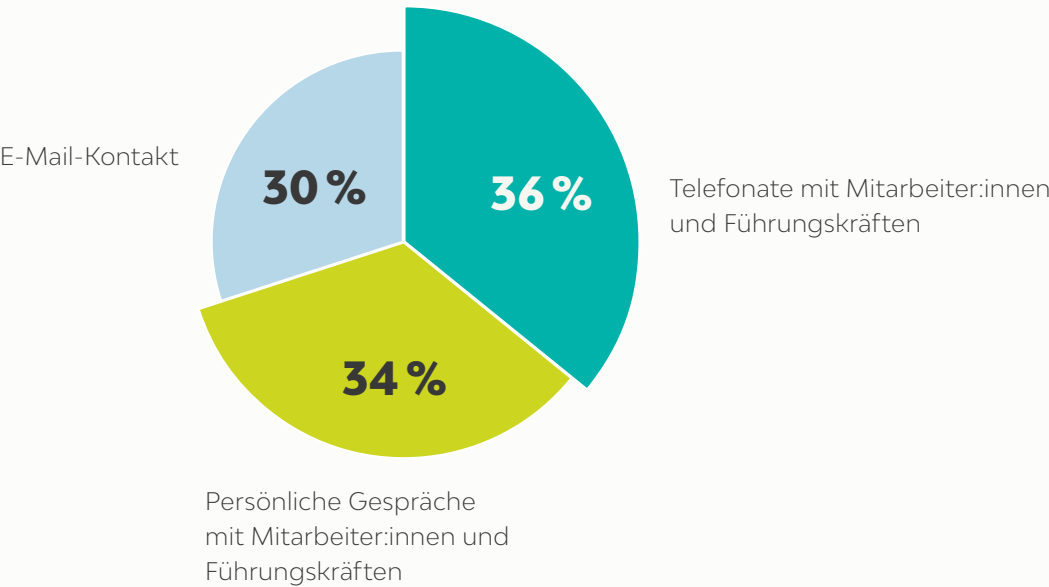
Um auch für die Mitarbeiter:innen eine eigene, unabhängige Stelle zu haben, an die sie sich bei Bedarf wenden können, wurde 2021 die SeneCura Ombudsfrau Personal installiert. Ihre Aufgabe ist es rasch, vertraulich und unbürokratisch zu unterstützen und in Konfliktsituationen zu vermitteln.

Neben der telefonischen Erreichbarkeit hat sie auch Sprechtage in den Einrichtungen. Ombudsfrau Regina Sitnik bringt dabei ihre Erfahrung als ehemaliges OPCAT-Kommissionsmitglied der Österreichischen Volksanwaltschaft mit ein.



Regina Sitnik

ARTEN VON KONTAKTEN MIT DER OMBUSFRAU (2025)



ETABLIERUNG EINES KONZERNBETRIEBSRATS

Die Mitbestimmung der Mitarbeiter:innen ist für SeneCura ein zentrales Anliegen und ein wesentlicher Bestandteil des Arbeitgeberprofils. Seit Ende 2024 besteht zudem eine Konzernvertretung, mit der die Interessen der Belegschaft nun auch auf Gruppenebene wirksam eingebracht werden können. Sie fördert den Informationsaustausch zwischen den einzelnen Betriebsratskörperschaften und unterstützt die Mitarbeiter:innen bestmöglich vor Ort. Damit wurde eine wichtige Maßnahme im Interesse aller Beschäftigten umgesetzt.

Die Belegschaft der Gesellschaften SeneCura Süd, SeneCura West und SeneCura Burgenland wird durch einen gewählten Zentralbetriebsrat repräsentiert. Die Konzernvertretung stärkt darüber hinaus die übergreifende Wahrnehmung der Anliegen der jeweiligen Belegschaften.

2.4.4. DIVERSITÄT

In der SeneCura Gruppe leben wir täglich personelle, soziale und kulturelle Vielfalt und fördern einen aktiven Umgang mit Diversität, Interkulturalität, Interdisziplinarität und Geschlechtergleichstellung. Vielfältig zusammengesetzte Teams bereichern den Alltag in unseren Häusern. Wir sind davon überzeugt, dass heterogene Teams einen großen Mehrwert für die betreuten Menschen darstellen. Wir legen daher darauf Wert, dass die Teams aus unterschiedlichen Altersgruppen bestehen. An unseren Standorten sind Kolleg:innen aus 75 Nationen beschäftigt und bereichern uns mit unterschiedlichen kulturellen Einflüssen. Knapp 80 % davon sind Frauen.

Der Anteil von Frauen in Führungspositionen, also in den Regional- und Bereichsdirektionen sowie den Führungsteams der Häuser beträgt knapp 70 %.



| Mitarbeiter:innen SeneCura Gruppe nach Alter | 2025   |
|----------------------------------------------|--------|
| Jünger als 25 Jahre                          | 6 %    |
| Zwischen 25 bis 34 Jahre                     | 19,2 % |
| Zwischen 35 bis 44 Jahre                     | 27,8 % |
| Zwischen 45 bis 54 Jahre                     | 27,3 % |
| Zwischen 55 bis 59 Jahre                     | 13,7 % |
| 60 Jahre und älter                           | 6 %    |

## 2.4.5. MITARBEITER:INNEN-ORIENTIERUNG

### VORTEILE FÜR UNSERE MITARBEITER:INNEN (BENEFITS)

Gesunde und zufriedene Mitarbeiter:innen sind ein wichtiger Erfolgsfaktor. Ziel des Unternehmens ist es, unsere Mitarbeiter:innen, die tagtäglich für die Gesundheit und Pflege vieler Menschen im Einsatz sind, nicht nur zu sensibilisieren und mehr Bewusstsein für ihre eigene Gesundheit zu schaffen, sondern dieses Gesundheitsbewusstsein auch nachhaltig zu gestalten und motivierend zu unterstützen. Unsere Gesundheit ist eng mit einem intakten Ökosystem verknüpft und von verschiedenen Umweltfaktoren abhängig. Ein nachhaltiger Lebensstil kann dabei einen entscheidenden Beitrag leisten.



### MITARBEITER:INNEN-VERPFLEGUNG

Im Rahmen der Mitarbeiter:innenverpflegung bieten wir täglich kostengünstig gesunde Mahlzeiten in Form von verschiedenen frischgekochten Menüs und gratis gesunde Snacks mit großteils regionalen und saisonalen Zutaten an. Somit offerieren wir unseren Mitarbeiter:innen nicht nur eine gesunde Ernährung am Arbeitsplatz, sondern berücksichtigen dabei auch die Umwelt-, Wirtschafts- und Sozialverträglichkeit des Ernährungssystems.



### WEG ZUR ARBEIT

Wir motivieren unsere Mitarbeiter:innen, dass sie Fahrgemeinschaften bilden oder – wo möglich – die öffentlichen Verkehrsmittel zu nutzen. So tragen wir zu einer umweltfreundlichen, aber auch gesunden und stressfreien Möglichkeit bei, um den Arbeitsweg nachhaltig zu gestalten. Mitarbeiter:innen, die aus größeren Entfernungen anreisen, stellen wir – wo vorhanden – eigene, einrichtungsnah und kostengünstige Wohnungen zur Verfügung. Dies garantiert kurze, stressfreie und nachhaltige Arbeitswege. Einige SeneCura und OptimaMed Einrichtungen bieten Kooperationen mit nahegelegenen Kindertagesbetreuungsstätten an, damit unsere Mitarbeiter:innen ihre Kinder gut betreut wissen und keine zusätzlichen Wege auf sich nehmen müssen.



*Gesunde und zufriedene Mitarbeiter:innen sind ein zentraler Erfolgsfaktor – getragen von Gesundheitsbewusstsein und nachhaltigem Handeln.*

### GESUNDHEIT

Zu der Vielzahl an Angeboten zählen nicht nur ein allgemeines unternehmensspezifisches Gesundheitsangebot durch die Arbeitsmedizin, sondern unter anderem auch optionale Angebote, wie Sportevents, Augenuntersuchungen oder Gratisimpfkaktionen (z. B. kostenlose jährliche Influenzaimpfungen) und die Verfügbarkeit von Mediziner:innen aus vielen verschiedenen Fachbereichen, die auch den Mitarbeiter:innen von SeneCura und OptimaMed beratend zur Verfügung stehen. Um das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter:innen zu steigern, gibt es die Möglichkeit alle gesundheitsrelevanten Therapien in den Einrichtungen zum kostengünstigen Mitarbeiter:innenpreis zu beziehen und auch die Angebote für Aufenthalte in unseren Gesundheitsresorts für sich oder gemeinsam mit der ganzen Familie zu speziellen Konditionen wahrzunehmen.

### NACHHALTIGKEIT

Auch die Implementierung von ressourcenschonenden Maßnahmen im Arbeitsalltag (z. B. Recycling-Initiativen, die Verwendung von Mehrweglösungen oder energieeffizienter Beleuchtung) sowie regelmäßig stattfindende Mitarbeiter:innengespräche stärken eine gesunde und wertschätzende Organisations- und Kommunikationsstruktur und sorgen nicht nur für eine freundliche und produktive Arbeitsumgebung, sondern auch für eine nachhaltige Mitarbeiter:innenkultur.

*Ressourcenschonendes Handeln und wertschätzende Kommunikation prägen eine nachhaltige Mitarbeiter:innenkultur.*



ZERTIFIKAT BERUF UND FAMILIE IN DER SENECURA ZENTRALE

Das Headquarter der SeneCura Gruppe hat 2024 das staatliche Gütesiegel Beruf und Familie erlangen können und ist somit als familienfreundlicher Arbeitgeber ausgezeichnet.

Als Unternehmen setzen wir bewusst ein Zeichen für die Wichtigkeit von familienfreundlichen Maßnahmen. Das Gütesiegel ist ein zentraler Wettbewerbsvorteil und unterstreicht unsere Unternehmensphilosophie „Näher am Menschen“.

Das Projektteam, bestehend aus Mitarbeiter:innen aus allen Abteilungen, arbeitet kontinuierlich an der Umsetzung neuer Maßnahmen für die Zentrale.

MONITORING VON PLATTFORMEN AUF UNTERSCHIEDLICHEN KANÄLEN

Wir beobachten die Kommentare auf den gängigen Plattformen zur Bewertung als Arbeitgeber und reagieren bei Bedarf rasch mit einer Antwort.

Das sehen wir als Zeichen der Wertschätzung und Beitrag zu einem guten Image als Arbeitgeber. Bei kununu haben wir eine Antwortrate von 76 % auf unserem Arbeitgeberprofil erreicht (Stand März 2026) und zählen damit zu jenen Arbeitgebern, die erhaltene kununu Bewertungen am häufigsten kommentieren.



2.4.6. SICHERSTELLUNG DER PERSONALRESSOURCEN

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Zusammensetzung der Belegschaft sowie der Neueintritte im Jahr 2025.

|            | Stand<br>31.12.2025 | Eintritte 2025 |
|------------|---------------------|----------------|
| OptimaMed  |                     |                |
| Drittstaat | 6 %                 | 8,6 %          |
| EU         | 26 %                | 28,3 %         |
| Österreich | 68 %                | 63,1 %         |
| SeneCura   |                     |                |
| Drittstaat | 17,2 %              | 29,5 %         |
| EU         | 21,9 %              | 22,1 %         |
| Österreich | 60,9 %              | 48,4 %         |

INTERNATIONALES RECRUITING UND INTEGRATION

Im Jahr 2025 konnten erneut rund 150 internationale Pflegefachkräfte gewonnen und erfolgreich in die Organisation integriert werden. Damit wird die kontinuierliche und qualitativ hochwertige Versorgung zahlreicher pflegebedürftiger Menschen in den Einrichtungen der SeneCura Gruppe nachhaltig sichergestellt. Zudem wurde die Integration von zehn internationalen Physiotherapeut:innen für die Einrichtungen der OptimaMed gestartet. Ein Nostrifikationslehrgang am IMC Krems ist für das Jahr 2026 vorgesehen. Die gezielte Gewinnung und Qualifizierung internationaler Fachkräfte wird durch begleitende Ausbildungsmaßnahmen innerhalb der Organisation unterstützt, unter anderem an der EMG Akademie. Darüber hinaus wurden in Krems vier Physiotherapeut:innen während ihres Studiums finanziell gefördert und erfolgreich ausgebildet.

Diese Maßnahmen leisten einen wesentlichen Beitrag, um langfristig ausreichend qualifizierte Fachkräfte einzusetzen und die hohe Versorgungsqualität nachhaltig zu sichern.



Fachkräfte gewinnen und fördern



## KULTURELLE INTEGRATION

Wir begleiten die Bewerber:innen schon vor ihrer Ankunft in Österreich und bieten Einstiegshilfen, wie Wohnungsbereitstellung, intensive Einschulungen in unserer Akademie sowie Unterstützung im Prozess der Nostrifikation und des Deutschlernens. Besonders hervorheben können wir die Zusammenarbeit mit dem Österreichischen Integrationsfonds ÖIF, unter anderem in der Entwicklung der Online-Lernplattform „Deutsch für Pflege und Betreuung“ oder dem Workshop „Leben und Arbeiten in Österreich“. Mehr als 450 neue Kolleg:innen aus den Ländern des Westbalkan, aber auch aus Indien, Marokko, Kolumbien oder Tunesien haben durch SeneCura eine Anstellung und ein neues Leben in Österreich gefunden.

## ONLINE-LEHRGANG FÜR DIE NOSTRIFIZIERUNG

Gemeinsam mit der IMC Fachhochschule Krems wurde ein Online-Lehrgang für die Nostrifizierung für Diplomierte Pflegefachkräfte entwickelt. Nunmehr ist es möglich die fehlenden theoretischen Inhalte im Distance Learning zu absolvieren. Im Jahr 2025 konnten 38 Kolleg:innen ihren akademischen Abschluss in Krems nostrifizieren.

## KOOPERATIONSVERTRAG MIT SCHULE FÜR GESUNDHEITS- UND KRANKENPFLEGE IN RUMÄNIEN ABGESCHLOSSEN

Bereits im Herbst 2023 wurde ein Kooperationsvertrag mit einer Akademie für Gesundheits- und Krankenpflege in Rumänien abgeschlossen, die nun exklusiv für uns diplomierte Pflegefachkräfte ausbildet. Im Herbst 2025 wurde bereits der zweite Jahrgang mit 17 Studierenden begonnen.

## LAUFENDE PROJEKTE MIT NACHBARLÄNDERN

Viele Häuser haben laufend Projekte, um Mitarbeiter:innen aus anderen Ländern zu gewinnen. Ein Beispiel wären die beiden SeneCura Residenzen in Wien und die OptimaMed Rehabilitationsklinik in Perchtoldsdorf. Im Rahmen von Erasmus - Projekten der Europäischen Union besuchen jedes Jahr Studierende aus der Slowakischen Republik unsere Einrichtungen, um ein Bild von Pflege und Therapie zu bekommen.

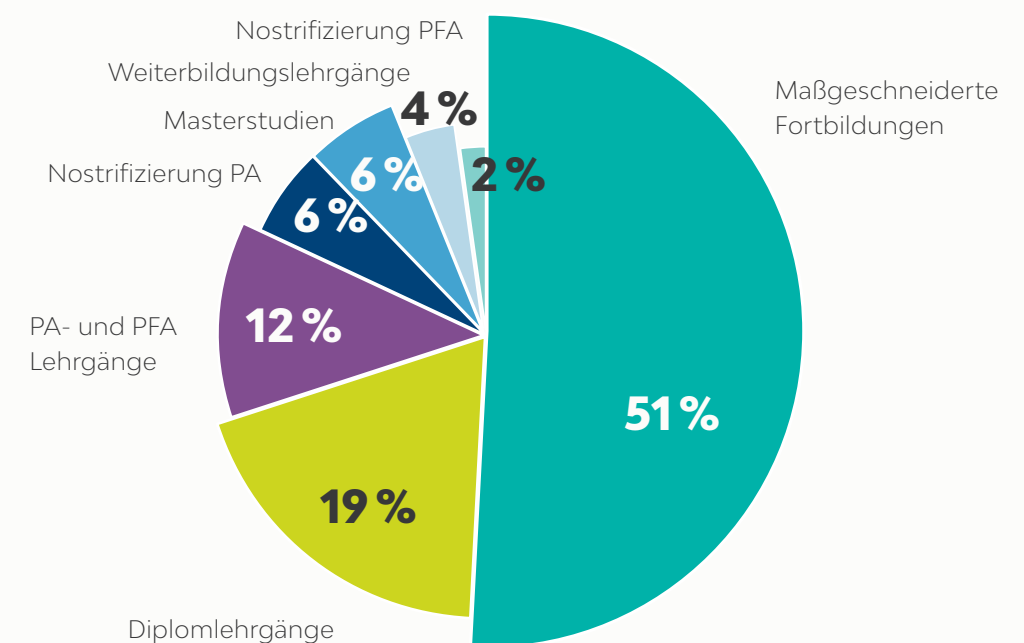
## 2.4.7. EMG AKADEMIE – BERUFSBEGLEITENDE FORT- UND WEITERBILDUNG

Die EMG Akademie ist seit 2021 Teil der SeneCura Gruppe und zentrale Bildungs- und Kooperationspartnerin für interne Einrichtungen sowie externe Kund:innen im Pflege- und Gesundheitsbereich. Als nach ISO 9001 zertifizierte Institution steht sie für qualitätsgesicherte, bedarfsorientierte Aus- und Weiterbildung.

Das Angebot umfasst verschiedene Gesundheits- und Krankenpflegeberufe, darunter Heimhilfe, Pflegeassistent, Pflegefachassistent einschließlich bedarfsgerechter Qualifizierungslehrgänge. Ergänzt wird es durch Spezialisierungen, Managementweiterbildungen (Basales und Mittleres Management, Praxisanleitung) sowie Hochschullehrgänge im akademischen Gesundheits- und Pflegemanagement. Kennzeichnend sind berufsbegleitende Modelle und maßgeschneiderte Seminar- und Fortbildungsangebote für Einrichtungen der SeneCura Gruppe und externe Partner.

Die kontinuierlich hohe Nachfrage und das ausgezeichnete Feedback der rund 1.200 Auszubildenden bestätigt die stabile Marktposition der Akademie.

### TEILNEHMENDENSTRUKTUR 2025





### PROJEKT „DRITTSTAATEN-PFLEGEASSISTENZ-AUSBILDUNG“

Seit 2023 wird im Auftrag der Geschäftsführung das Projekt „Drittstaaten-PA-Ausbildung“ umgesetzt, um dem Fachkräftemangel strukturiert zu begegnen. 2025 wurden dabei vier Lehrgänge mit Teilnehmenden aus Kerala (Indien) und Kenia durchgeführt. Neben der fachlichen Ausbildung standen Integrationsbegleitung, Sprachförderung und die enge Abstimmung mit den Praxiseinrichtungen im Fokus. Organisatorische und strukturelle Herausforderungen wurden im Rahmen der Qualitätssicherung laufend gemeinsam evaluiert. Das Projekt trägt nachhaltig zur Personalsicherung bei.

### INNOVATIVE PROJEKTE

Die EMG Akademie versteht sich als verlässliche Partnerin der Betriebe – sowohl in pflegefachlichen Fragen als auch in Führung, Personalentwicklung und strategischer Höherqualifizierung. In enger Abstimmung entstehen passgenaue Lösungen, unterstützt durch ein breit gefächertes Netzwerk. Mit Blick nach vorne werden innovative Projekte weiterentwickelt. Ein Meilenstein ist unter anderem das Upgrade zum BSc in Kooperation mit der FH Kärnten ab Herbst 2026. Weitere Projekte sind in Vorbereitung.

Ziel bleibt die nachhaltige Sicherstellung qualitativ hochwertiger Pflege sowie einer zukunftsorientierten Ausbildung im Gesundheitsmanagement.



## 2.4.8. ARBEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZ

Die Sicherheit der uns anvertrauten Bewohner:innen, Gäste, Patient:innen und unserer Mitarbeiter:innen hat für die SeneCura Gruppe höchste Priorität. Diese gewährleisten wir durch das Einhalten sämtlicher Rechtsvorschriften und Gesetze, regelmäßige technische Überprüfungen sowie Audits und die verpflichtende regelmäßige Schulung und Unterweisung unserer Mitarbeiter:innen.

Durch die konsequente Analyse von Arbeitsunfällen und die Umsetzung präventiver Maßnahmen verfolgen wir das Ziel, ein Höchstmaß an Sicherheit für unserer Mitarbeiter:innen, Bewohner:innen, Gäste und Patient:innen zu verankern.

Die Strategie „Gesundheit im Betrieb“ zielt auf die Erhaltung, Förderung und Wiederherstellung von Gesundheit im betrieblichen Kontext ab. Dazu werden die drei Säulen Arbeitnehmerschutz, Betriebliche Gesundheitsförderung und Betriebliches Eingliederungsmanagement unter dem Dach des Betrieblichen Gesundheitsmanagements zusammengefasst.

Ein besonderes Augenmerk legte die SeneCura Gruppe auf die Evaluierung der psychischen Belastung am Arbeitsplatz. Mit einem gezielten Maßnahmenpaket je Einrichtung wurde gemeinsam mit den Mitarbeiter:innen die Arbeitsumgebung verbessert. Ebenfalls aktiv eingebunden waren sämtliche Präventivkräfte, wie Arbeitsmediziner:innen, Sicherheitsfachkräfte, Arbeitspsycholog:innen sowie weitere Expert:innen.



### AUSZEICHNUNG MIT DEM BGF - GÜTESIEGEL

Mehrere Einrichtungen der OptimaMed sowie der Pflegeheime der SeneCura Gruppe haben im Jahr 2025 verstärkt Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit ihrer Mitarbeiter:innen umgesetzt und wurden mit dem BGF-Gütesiegel ausgezeichnet. Das BGF-Programm wurde gemeinsam mit der Österreichischen Gesundheitskasse (ÖGK) entwickelt und an die Bedürfnisse der einzelnen Einrichtungen angepasst. Im Fokus stehen praxisnahe Maßnahmen, die den Arbeitsalltag erleichtern und die Arbeitsbedingungen verbessern mit dem Ziel, sowohl die körperliche als auch die psychische Gesundheit im Arbeitsalltag zu unterstützen. Dazu zählen unter anderem ergonomische Anpassungen am Arbeitsplatz, Bewegungsangebote sowie Initiativen zur Stärkung des Miteinanders im Team.



*Durch die Implementierung unseres DSMS wollen wir unsere Datenschutzpraktiken verbessern.*

## 2.4.9. DIGITALE VERANTWORTUNG – DATENSCHUTZ & DATENSICHERHEIT

Datenschutz ist für die SeneCura Gruppe von wesentlicher Bedeutung, um die gesetzlichen Anforderungen im Umgang mit personenbezogenen Daten zu erfüllen. Wir haben dazu ein Datenschutzmanagementsystem (DSMS) implementiert, um die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen zu gewährleisten und das Risiko von Datenschutzverletzungen zu minimieren.

Es umfasst Richtlinien, Verfahren, Prozesse und Technologien, die darauf abzielen, personenbezogene Daten angemessen zu schützen und die Datenschutzprinzipien wie Rechtmäßigkeit, Zweckbindung, Datenminimierung, Integrität und Vertraulichkeit zu gewährleisten. In einer Datenschutzrichtlinie haben wir die Verpflichtung des Unternehmens zum Schutz personenbezogener Daten festlegt und die Grundprinzipien des Datenschutzes beschrieben.

In unserer Datenschutzorganisation haben wir Verantwortlichkeiten klar festgelegt und eine Organisationsstruktur für die Durchführung von Datenschutzmaßnahmen im gesamten Unternehmen definiert. Als Datenschutzbeauftragter steht uns eine auf Datenschutz spezialisierte externe Rechtsanwaltskanzlei zur Verfügung, die uns jederzeit mit ihrer Datenschutzexpertise bereitsteht.

Durch die Implementierung unseres DSMS wollen wir unsere Datenschutzpraktiken verbessern, das Vertrauen unserer Bewohner:innen, Gäste und Patient:innen stärken und potenzielle rechtliche, finanzielle und Reputationsrisiken reduzieren. Um die Datensicherheit, d.h. die Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit unserer Daten zu gewährleisten, haben wir umfangreiche technische und organisatorische Maßnahmen (TOM) festgelegt. Durch die verschiedenen Maßnahmen der Datensicherheit wollen wir einen unbefugten Zugriff, eine Kenntnisnahme, Manipulation oder Löschung der Daten verhindern.



Durch die konsequente Umsetzung dieser Hygienemaßnahmen leisten wir einen entscheidenden Beitrag zur Reduktion von Infektionsrisiken und damit zum Schutz der Gesundheit unserer Bewohner:innen, Gäste, Patient:innen und Mitarbeiter:innen.

## 2.4.10. HYGIENE

Hygiene und Infektionsprävention spielt eine zentrale Rolle für die Gesundheit und das Wohlbefinden der Bewohner:innen, Gäste und Patient:innen sowie für die Sicherheit der Mitarbeiter:innen. Eine konsequente Infektionsprävention ist daher unerlässlich, um die Entstehung und Ausbreitung von Infektionen zu verhindern.

In unseren Einrichtungen wird Hygiene als unverzichtbarer Bestandteil der täglichen Arbeit verstanden und durch klare Maßnahmen unterstützt. Die Sicherstellung hoher Hygienestandards erfolgt durch regelmäßige Schulungen, Meetings und die kontinuierliche Sensibilisierung aller Mitarbeiter:innen. Hierbei orientieren wir uns an den aktuellen gesetzlichen Vorgaben und wissenschaftlichen Erkenntnissen.

Die Überwachung der Hygienestandards erfolgt durch interne Visiten und regelmäßige Kontrollen durch Hygieneexpert:innen. Hierbei werden alle relevanten Bereiche genau überprüft. Auch die Zusammenarbeit mit externen Expert:innen, wie z.B. Hygieneinstitute und Fachärzt:innen für Hygiene und Mikrobiologie, ist für uns von großer Bedeutung. Ihre Beratung unterstützt uns dabei, potenzielle Schwachstellen zu identifizieren und entsprechende Verbesserungsmaßnahmen umzusetzen.

Das Hygiene- und Infektionspräventionskonzept wird regelmäßig auf den Prüfstand gestellt, um es an neue wissenschaftliche Erkenntnisse und sich verändernde Rahmenbedingungen anzupassen. Jede Einrichtung hat eine zuständige Hygienekontaktperson, die für die Umsetzung und Überwachung der Hygienemaßnahmen verantwortlich ist. Die enge Zusammenarbeit mit der Haus- und Pflegedienstleitung stellt sicher, dass alle Maßnahmen im Einklang mit den Qualitätsstandards der Einrichtung durchgeführt werden.



*Die Hygienepläne sind verbindlich und bieten eine detaillierte Grundlage für die Umsetzung notwendiger Hygienemaßnahmen.*

## 2.5. EINBINDUNG DER STANDORTGEMEINDEN UND DER GESELLSCHAFT

### 2.5.1. GESELLSCHAFTLICHER DIALOG UND KOOPERATIONEN

Die Gemeinden und Regionen, in denen unsere Häuser stehen, sind für uns gelebte Gemeinschaften und Wohnorte. In diesen Gemeinschaften schaffen wir stabile Arbeitsplätze und setzen wirtschaftliche Impulse durch die Zusammenarbeit mit Partnern und Lieferanten vor Ort. In vielen Orten ist das SeneCura Pflegeheim oder die OptimaMed Gesundheitseinrichtung der größte Arbeitgeber. Viele Mitarbeiter:innen sind schon langjährig für uns tätig und wir sind stolz auf unser familiäres Arbeitsklima.

### 2.5.2. EHRENTAMTLICHE MITARBEITER:INNEN

Die 776 ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen in den SeneCura Sozialzentren sind für die umfassende Pflege und Betreuung der Bewohner:innen ein unverzichtbarer Bestandteil. Persönliche Gespräche bei einem Kaffee, gemeinsame Aktivitäten und Ausflüge oder eine amüsante Partie Schach oder „Mensch ärgere dich nicht“ – das ist nur ein kleiner Ausschnitt davon, wie die Ehrenamtlichen der SeneCura Häuser Tag für Tag Abwechslung und Freude in den Alltag der Bewohner:innen bringen.

### 2.5.3. REGIONALE EINBINDUNG

Unser unternehmerisches Handeln ist untrennbar mit unserer gesellschaftlichen Verantwortung verbunden. Wir fördern gezielt die soziale Nachhaltigkeit und leisten mit Überzeugung einen Beitrag für Gesellschaft. Die SeneCura und OptimaMed Einrichtungen organisieren jährlich Aktionen zur regionalen Einbindung. Mit diesen Initiativen unterstützen wir soziale Projekte, Organisationen oder direkt Betroffene. Gleichzeitig soll damit die Verankerung der Einrichtung als Teil der Gemeinde gestärkt werden.

Die Aktionen reichen dabei von Spenden für lokale Hilfsorganisationen oder einzelne Personen bis zu Schulstartaktionen für Kinder in der Gemeinde. Oft werden von den Bewohner:innen gemeinsam mit dem Team mit viel Liebe kleine Kunstwerke gebastelt oder Delikatessen hergestellt, die die sodann im Rahmen eines Weihnachts- oder Ostermarktes verkauft werden. All diese Aktionen zeigen, dass Hilfsbereitschaft, einer der Werte, nach denen die SeneCura Gruppe ihr Handeln ausrichtet, auf vielfältigste Weise von den Mitarbeiter:innen und den betreuten Menschen gelebt wird.

*Als verantwortungsvolles Unternehmen ist es uns ein großes Anliegen unseren Beitrag für die Gesellschaft zu leisten.*



## Nachfolgend stellen wir einige Projekte der Gruppe vor.



Mit Herz für Mensch und Tier: Spendenübergabe im Tierheim Osttirol

### SENECURA LURNFELD: BESUCH IM TIERHEIM OSTTIROL

Im Juni unternahmen die Bewohner:innen gemeinsam mit dem Team des SeneCura Pflegezentrums Lurnfeld einen ganz besonderen Ausflug: Es ging ins Tierheim Osttirol, um persönlich gesammelte Spenden zu übergeben. Mit großer Freude und Engagement hatten Bewohner:innen und Mitarbeiter:innen zuvor Sachspenden gesammelt und zudem 140 Euro gespendet. Dieser Betrag wurde in einen Gutschein der Firma Fressnapf umgewandelt – zur Unterstützung der täglichen Versorgung der Tiere im Heim. Das Tierheim-Team zeigte sich sehr dankbar und bereitete für unsere Besucher:innen sogar Kaffee und Kuchen vor. Bei netten Gesprächen, gemütlichem Beisammensein und natürlich dem Kontakt mit den Tieren verging die Zeit wie im Flug.

### JEDE FLASCHE ZÄHLT - DIE SENECURA GRUPPE UNTERSTÜTZT „RAINBOWS“

SeneCura setzt ein starkes Zeichen für Nachhaltigkeit und soziales Engagement: Seit Jahresbeginn 2025 spendet die Gruppe die gesamten Pfandgelder für PET-Flaschen und Getränkedosen an das Unternehmen „Rainbows“. Die finanzielle Spende kommt dadurch Kindern und Jugendlichen zugute, die von schwierigen Lebenssituationen betroffen sind. Die Idee, das Pfandgeld für einen wohltätigen Zweck zu spenden, entstand aus dem Bestreben, Nachhaltigkeit und soziales Engagement sinnvoll zu verbinden. Dieses Anliegen ist in sämtlichen SeneCura und OptimaMed Einrichtungen spürbar. Vor allem aber in den OptimaMed Rehabilitationseinrichtungen für Kinder und Jugendliche in Wildbad und Wiesing ist die Zusammenarbeit mit dem „Rainbows“ von besonderer Bedeutung. „Es ist schön zu wissen, dass jede Flasche oder Dose, die wir entsorgen, Kindern in schwierigen Zeiten hilft. Denn das ist auch unser Ziel in unseren Kinderreha-Einrichtungen, in denen wir bereits zahlreiche junge, mental belastete Patient:innen und deren Familien begleitet haben. Und bereits eine kleine Geste kann Großes bewirken“, freut sich DI Martina Bramböck, MBA, Operative Leitung OptimaMed, über das Projekt.

„Wir freuen uns sehr darüber, dass sich die SeneCura Gruppe auch außerhalb der Kinderrehabilitation für Kinder und Jugendliche in schwierigen Umfeldern und Zeiten engagiert – wir sind als Verein einfach auf externe Unterstützung angewiesen, um unsere österreichweiten Angebote wie Gruppen nach Trennung/Scheidung, Trauerbegleitung, Workshops, aber auch Online-Weiterbildungen und Elternberatung finanzieren zu können. Jede Spende und Kooperation ist für uns ein Schritt zu besserer Betreuung – dafür sagen wir im Namen der Kinder und Jugendlichen Danke!“, so Mag. Dagmar Bojdunyk-Rack, Leiterin von Rainbows.



Für den Verein



Kleine Geste, große Wirkung: Die gesammelten Pfandgelder unterstützen Kinder und Jugendliche in schwierigen Lebenssituationen



## OPTIMAMED ST. JOSEF ÜBERGIBT SPENDE AN DIE BERGKNAPPEN-MUSIKKAPELLE BAD DÜRNBERG

Im OptimaMed Gesundheitsresort St. Josef wurde im Dezember eine Spende an die Bergknappenmusikkapelle Bad Dürrenberg übergeben. Diese fand im Rahmen des Advents im Kurpark statt. Die Spendensumme wird gezielt für die Jugendarbeit des Vereins verwendet. Mit dieser Unterstützung möchte das Team einen Beitrag zur wertvollen Arbeit der Bergknappenmusikkapelle leisten, die mit ihrem musikalischen Engagement das kulturelle Leben in Bad Dürrenberg bereichert und viele Menschen begeistert. Der Advent im Kurpark bot dafür einen stimmungsvollen Rahmen und zeigte, wie Gemeinschaft und Hilfsbereitschaft in der Adventszeit gelebt werden können.



Musik verbindet: Mit der Spende wird die wertvolle Jugendarbeit des Vereins gefördert.

## SOLIDARITY ACTION IM SENECURA SOZIALZENTRUM PRESSBAUM

Im SeneCura Sozialzentrum Pressbaum wurde zum Fachvortrag „Demenzfreundliche Gemeinden“ sowie zum „Demenz-Nachmittag“ eingeladen. Der Erlös der Veranstaltung wurde vom Sozialzentrum an die örtliche Feuerwehr gespendet und soll die Anschaffung neuer Materialien unterstützen. Bei einem gemütlichen Nachmittag mit Kaffee und Kuchen wurde ein Ort des Austauschs geschaffen – mit Unterhaltung für Betroffene und Beratung für Angehörige, begleitet von erfahrenen Demenzexpert:innen. Es war ein schöner Nachmittag, der Wissen, Gemeinschaft und Solidarität miteinander verbunden hat.



Demenzfreundliche Gemeinde leben: Beratung und Solidarität.



Mit Herz gebacken: Erlös des Charity-Hausfestes unterstützt das Kinderhospiz.

## CHARITY-HAUSFEST IM SENECURA SOZIALZENTRUM KREMS – HAUS BRUNNKIRCHEN

Beim diesjährigen Charity-Hausfest des SeneCura Sozialzentrums Krems – Haus Brunnkirchen stand das Miteinander im Vordergrund. Die Bewohner:innen haben mit viel Freude und Engagement köstliche Backwerke zubereitet, die anschließend gegen eine Spende erworben werden konnten. Der gesamte Erlös kam zu 100 % dem Kinderhospiz zugute – ein Herzensanliegen für uns alle. Im Namen des Sterntalerhofs bedankt sich das Betreuungsteam von Brunnkirchen herzlich bei allen Unterstützer:innen und Gästen, die diesen Tag so besonders gemacht haben.

## OPTIMAMED WIENER NEUSTADT UNTERSTÜTZT DEN SOZIALMARKT

Im Rahmen eines Sozialprojekts haben die Mitarbeiter:innen des OptimaMed Ambulanten Rehabilitationszentrums Wiener Neustadt mit großem Engagement einen wichtigen Beitrag zur Unterstützung armutsgefährdeter Menschen geleistet. Zahlreiche Kolleg:innen organisierten verschiedene Produkte des täglichen Bedarfs – darunter Zahnbürsten, Toilettenpapier und weitere Hygieneartikel. Zusätzlich wurde im Team Geld gesammelt, mit dem weitere dringend benötigte Waren eingekauft wurden. So kam eine beachtliche Menge an nützlichen Spenden zusammen, die dem Sozialmarkt Wiener Neustadt übergeben wurde und direkt der Grundversorgung von Menschen in finanziellen Notlagen zugutekommt. Diese Aktion zeigt, dass gelebte Nächstenliebe und Zusammenhalt mehr bewirken können, als viele denken.



Zusammenhalt zeigt Wirkung: Rehazentrum unterstützt Menschen in finanziellen Notlagen

*Ein starkes Zeichen für  
Mitmenschlichkeit und  
soziales Engagement.*

## SENECURA KREUZBERGL: SOLIDARITÄTSAKTION ZUM SCHULANFANG

Im SeneCura Pflegezentrum Kreuzbergl stand der Schulanfang im Jahr 2025 unter einem ganz besonderen Zeichen der Solidarität. Gemeinsam mit den Angehörigen und Mitarbeiter:innen hat das Team vor Ort den Spendenaufruf der Caritas unterstützt, um Kindern und Jugendlichen in Not den Zugang zu Bildung zu erleichtern. Gesammelt wurden zahlreiche Schulartikel wie Bunt- und Bleistifte, Wasserfarben, Füllfedern, Zirkel, Schultaschen und vieles mehr. Die Spendenbereitschaft war überwältigend – viele Angehörige und Mitarbeiter:innen brachten liebevoll ausgewählte Materialien, die ihren Weg zu den Kindern fanden. Mit dieser Aktion konnten alle Beteiligten gemeinsam dazu beitragen, jungen Menschen einen guten Start ins neue Schuljahr zu ermöglichen.



Solidarität zum Schulbeginn: Spenden für einen guten Start ins neue Schuljahr



## SENECURA ST. VEIT: LESEVORMITTAG MIT DER 1. KLASSE ST. VEIT AM VOGAU

Die Bewohner:innen des SeneCura Sozialzentrums St. Veit in der Südsteiermark haben für die Schüler:innen der örtlichen Volksschule liebevoll gehäkelte Bücherwürmer als Lesezeichen hergestellt. Diese wurden den Kindern im Rahmen einer gemeinsamen Lesestunde überreicht.

Anschließend durfte das SeneCura Sozialzentrum St. Veit die Kinder der 1. Klasse Volksschule übers Jahr hindurch bei ihren Leseübungen begleiten und stellte dabei fest, dass alle mit vollen Eifer dabei waren. Es wurden gemeinsam Gedichte, Geschichten und Reime gelesen.

Generationen im Austausch:  
Gemeinsame Lesestunden stärken Lesekompetenz.



## 2.5.4. BEITRÄGE ZU FORSCHUNG UND WISSENSTRANSFER

Es ist uns ein wichtiges Selbstverständnis und zugleich unsere Verantwortung als großer Dienstleister im Gesundheits- und Pflegewesen, aktiv zur Forschung und Weiterentwicklung in diesen Bereichen beizutragen. Unsere Expert:innen nehmen regelmäßig an Fachkongressen und Symposien teil und bringen dort ihr Wissen als Referierende ein. Darüber hinaus fördern wir Studierende verschiedener Fachrichtungen, indem wir sie bei ihrer wissenschaftlichen Arbeit begleiten und ihnen die Möglichkeit bieten, praktische Erfahrungen in unseren Einrichtungen zu sammeln.

### STUDIE ZUM THEMA GENERATIONENMANAGEMENT IN DER LANGZEITPFLEGE IM AUFTRAG DER SENECURA GRUPPE

Im Auftrag der SeneCura hat die Karl Landsteiner Privatuniversität für Gesundheitswissenschaften in Krems in den vergangenen Monaten eine neue Befragung durchgeführt. Das Ziel der Studie „Generationenmanagement in der Langzeitpflege der SeneCura Gruppe“ war, die Arbeitseinstellungen der verschiedenen Generationen sowie deren intergenerationale Zusammenarbeit zu beleuchten. Zudem wurde untersucht, welche Rolle Migration in diesem Kontext spielt.

#### Flexibilität und Selbstbestimmtheit sind gefragt

Die Studie zeigt unter anderem, dass sich die Arbeitseinstellungen von Generationen unterscheiden. Studienautor Univ.-Prof. Dr. Franz Kolland: „Während ältere Generationen wie die Baby Boomer großen Wert auf Arbeitsplatzsicherheit legen, stehen für jüngere Generationen andere Aspekte im Vordergrund: Gute Bezahlung, flexible Arbeitsgestaltung und Selbstbestimmtheit sind für sie besonders wichtig.“ Anton Kellner, Geschäftsführer der SeneCura Gruppe, sagt: „Wir haben zahlreiche Initiativen gestartet, um den Pflegeberuf in Österreich attraktiv zu gestalten. Die Personalsituation in der Langzeitpflege bleibt aber herausfordernd. Neben der Aus- und Weiterbildung unserer Pflegekräfte und von Quereinsteiger:innen an der EMG Akademie in Graz setzen wir auch auf die Integration ausländischer Pflegekräfte in unseren Betreuungseinrichtungen. Diese Studie hilft uns dabei, Vorbehalte als auch Chancen besser zu verstehen und die Integration in den laufenden Pflegebetrieb noch stärker zu unterstützen.“ Lesen Sie hier mehr dazu: [www.senecura.at/blog/studie-generationenmanagement](http://www.senecura.at/blog/studie-generationenmanagement)



# KAPITEL 3

# ÖKOLOGISCHE 3 NACH- HALTIGKEIT

## 3.1. ABFALL-MANAGEMENT

Im Rahmen verschiedener Initiativen und Projekte werden Abfallmengen und Abfallarten systematisch analysiert. Auf Basis der gewonnenen Daten werden an den Standorten konkrete Maßnahmen zur Optimierung umgesetzt.



- Überarbeitung der Abfallwirtschaftskonzepte
- Sensibilisierung der Mitarbeiter:innen, Bewohner:innen, Gäste und Patient:innen zum Thema Abfallvermeidung und Abfallreduktion mit neuen Abfall-Aufkleber (Sticker) und Info-Plakaten
- Ein Standard-Abfallwirtschaftskonzept wurde als Vorlage für alle Einrichtungen zur Verfügung gestellt, das neben der ordnungsgemäßen Entsorgung bzw. Wiederverwertung auch den achtsamen Umgang mit bestimmten Abfallarten zum Ziel hat (z. B. Speisereste).
- Aufbau eines zentralen Abfall-Monitorings in einem neuen IT-Tool, aus dem monatliche und jährliche Abfallbilanzen erstellt werden können.

Abfallmanagement  
S. 65

Nachhaltigkeit im Bereich  
Construction & Facility Management  
S. 68

Nachhaltige Beschaffung  
S. 70

IT-Geräte und Zubehör  
S. 74

Teilnahme an der GÖG-Initiative  
„Klimafreundliche Einrichtung“  
S. 76

MIT DER INITIATIVE ÖKOPROFIT IN BLUDENZ AM BESTEN WEG ZUR KONSEQUENTEN CO<sub>2</sub>-REDUKTION

Das SeneCura Sozialzentrum Bludenz beschäftigt sich seit 2013 intensiv mit Nachhaltigkeit, Kosteneffizienz und Abfallreduktion. Dies führt zu erheblichen Kosteneinsparungen im Haus, insbesondere durch die Reduzierung von Stromverbrauch und Restmüll. Das Optimieren interner Prozesse stand dabei im Mittelpunkt, wobei die Mitarbeiter:innen aktiv eingebunden wurden.



Übergabe Zertifikat Ökoprofit

Entwicklung SeneCura Bludenz anhand definierter Kennzahlen

| Relevante Basisgröße | Einheit        | 2015    | 2016    | 2017    | 2018    | 2019    | 2020    |
|----------------------|----------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| Pflegetage           | Tage           | 34.925  | 34.930  | 34.880  | 34.846  | 34.988  | 34.897  |
| Wasserverbrauch      | m <sup>3</sup> | 6.017   | 6.505   | 6.199   | 6.454   | 6.466   | 6.202   |
| Stromverbrauch       | kWh            | 553.860 | 551.378 | 547.462 | 525.076 | 538.213 | 533.903 |
| Fernwärme            | kWh            | 816.015 | 833.079 | 832.813 | 764.556 | 803.313 | 834.177 |

| 2021    | 2022    | 2023    | 2024    | 2025    |
|---------|---------|---------|---------|---------|
| 34.757  | 34.611  | 34.937  | 35.029  | 33.467  |
| 5.850   | 5.454   | 6.013   | 6.048   | 5.748   |
| 529.995 | 510.324 | 498.800 | 505.614 | 493.282 |
| 876.222 | 764.355 | 696.190 | 730.863 | 749.292 |



SeneCura Sozialzentrum Lauterach

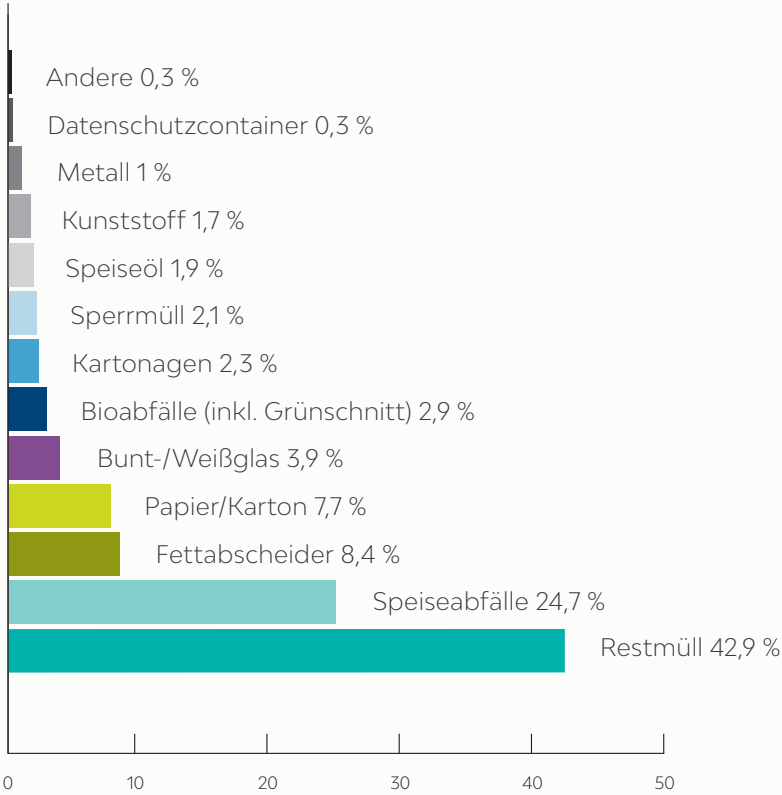
Das Abfallkonzept des Hauses betont die ökologische Verantwortung und den sparsamen Umgang mit natürlichen Ressourcen. Die Mitarbeiter:innen werden kontinuierlich für umweltbewusstes Handeln geschult und motiviert, während regelmäßige Teamtreffs zur Verbreitung von Umweltinformationen genutzt werden. Umgesetzte Maßnahmen beinhalten die Initiativen „Autofrei zur Arbeit“ und regelmäßige Luftfilterwechsel sowie Hygienekontrollen der Lüftungsanlage.

Weitere Verbesserungspotentiale wie die Nutzung von Ökostrom und die Reduzierung von Gefahrenstoffen wurden aktiv geprüft und umgesetzt, um den betrieblichen Umweltschutz kontinuierlich zu verbessern und den CO<sub>2</sub>-Fußabdruck zu verringern.

ÖKOPROFIT SIEGEL FÜR WEITERE SENECURA HÄUSER IN VORARLBERG

Neben dem Haus in Bludenz wurden auch die SeneCura Häuser in Hard, Herrenried, Hohenems und Lauterach mit dem Ökoprofit-Zertifikat ausgezeichnet. Die Auszeichnung würdigt die konsequente Einhaltung von Energiesparmaßnahmen sowie den Fokus auf Nachhaltigkeit in den Häusern. SeneCura Vorarlberg ist bereits seit langer Zeit bei Ökoprofit vertreten und setzt an fast allen Standorten erfolgreich auf umweltfreundliche Maßnahmen.

INFORMATIONEN DURCH ABFALLMONITORING SENECURA GRUPPE ÖSTERREICH



## 3.2. NACHHALTIGKEIT IM BEREICH CONSTRUCTION & FACILITY MANAGEMENT

### 3.2.1. IMPLEMENTIERUNG VON SMARTMETERN

Im Zuge der Digitalisierung werden Smartmeter in allen Einrichtungen zur automatischen Zählerstandserfassung eingebaut und mittels einer Schnittstelle direkt in ein Energiemanagement-Tool übertragen. Somit stehen die Daten in Echtzeit zur Verfügung, um daraus energieeinsparende Maßnahmen abzuleiten.

Wir haben unser Ziel, alle Einrichtung einem Energieaudit zu unterziehen, erfolgreich umgesetzt und haben daraus Einsparungsmöglichkeiten und energieeinsparende Investitionen vorliegen. Als Ergebnis liegt ein standortbezogener Maßnahmenkatalog und Energieauditbericht auf.



### 3.2.3. UMRÜSTUNG HEIZUNGSANLAGEN

Wir verfolgen das Ziel, bestehende Öl-Heizungsanlagen schrittweise durch nachhaltige Alternativen zu ersetzen und unsere Standorte mit moderner, klimafreundlicherer Wärmeversorgung auszustatten. Dazu zählen unter anderem Pellets- oder Hackschnitzelanlagen. Diese Maßnahmen leisten einen wichtigen Beitrag zur Reduktion fossiler Energieträger und zur langfristigen Senkung unserer CO<sub>2</sub>-Emissionen.



*Anlagen für den Betrieb  
mit erneuerbaren  
Energien umrüsten*

### 3.2.4. NACHRÜSTUNG VON PHOTOVOLTAIK-ANLAGEN

Im Rahmen der Weiterentwicklung unserer bestehenden Einrichtungen wurden geeignete Gebäude identifiziert, um deren Dachflächen für die Installation von Photovoltaikanlagen zu nutzen. Damit schaffen wir die Grundlage, die Eigenproduktion von Strom aus erneuerbaren Quellen auszubauen und den externen Energiebezug zu reduzieren. Gleichzeitig leisten diese Maßnahmen einen Beitrag zur Verbesserung der Energieeffizienz sowie zur Verringerung energiebedingter Emissionen. Die Umsetzung von Photovoltaikanlagen erfolgt unter Berücksichtigung technischer und wirtschaftlicher Rahmenbedingungen sowie standortspezifischer Gegebenheiten. Dadurch können vorhandene Potenziale genutzt und die Eigenversorgung mit Strom in einzelnen Bereichen erhöht werden.

Insgesamt stellt die Nutzung von Sonnenenergie eine ergänzende Maßnahme zur Unterstützung unserer Energie- und Klimaziele dar.



### 3.2.2. NEUER STANDORT FÜR DAS OPTIMAMED THERAPIEZENTRUM ST. VEIT IN KÄRNTEN

Bei der Neueröffnung des Standorts wurden nachhaltige Maßnahmen von Anfang an gezielt mit eingeplant. Die Wärmeversorgung setzt auf Abwärme, eine Photovoltaikanlage liefert einen Teil des benötigten Stroms und ein Energiemonitoring unterstützt dabei, Verbräuche bewusst zu steuern. Auch beim Thema Abfall gibt es ein klares Konzept, das Trennung, Vermeidung und Recycling umfasst. Grünflächen, eine Naturwiese für Insekten und versickerungsfähige Parkflächen zeigen, dass Nachhaltigkeit auch im Außenbereich ihren Platz hat. So wurde ein Standort geschaffen, der Funktionalität und Umweltbewusstsein sinnvoll miteinander verbindet.



## 3.3. NACHHALTIGE BESCHAFFUNG

Die Optimierung von Lieferketten und die effiziente Bündelung von Lieferwegen durch Logistikunternehmen bieten umfassende Möglichkeiten zur Steigerung der Effizienz und zur Verringerung des CO<sub>2</sub>-Ausstoßes. Dabei spielt die Versorgung durch nationale Lieferanten eine wichtige Rolle

Anzahl und Anteil der nationalen Lieferanten

120

84,5 %

Einzellieferungen können vermieden werden und gleichzeitig wird ein positiver Beitrag zur Reduzierung der ökologischen Belastung geleistet. Um sicherzustellen, dass nachhaltige Beschaffungspraktiken fest in unseren Geschäftsprozessen verankert sind, hat die SeneCura Gruppe für ihre gelisteten Lieferanten die „Charta für verantwortungsvolle Beschaffung“ eingeführt. Die Unterzeichnung dieser Charta ist eine verbindliche Verpflichtung, die allgemeine Achtung von Menschenrechten, Arbeitsbedingungen, Umweltstandards und ethischen Prinzipien zu gewährleisten. Mit Ende 2025 haben 80 % unserer Lieferanten diese Responsible Procurement Charter (RPC) unterzeichnet.



### 3.3.1. ZERTIFIKATE FÜR NACHHALTIGKEITSLEISTUNG

Darüber hinaus haben wir ein strukturiertes Verfahren etabliert, bei dem sich strategisch wichtige Lieferanten beim weltweit größten Anbieter von Nachhaltigkeitsbewertungen von Unternehmen „EcoVadis“ registrieren lassen muss. Durch diese Registrierung unterziehen sich die Lieferanten einer umfassenden Prüfung und erhalten ein Zertifikat, das ihre Nachhaltigkeitsleistung bescheinigt. Die erhaltenen Bewertungen und Ratings dienen als Grundlage für konstruktive Gespräche mit den Lieferanten, um gemeinsame Verbesserungsmaßnahmen für mehr Nachhaltigkeit zu erarbeiten. Eine Unternehmensrichtlinie gibt vor, dass sich jeder Lieferant bei Teilnahme an einer Ausschreibung verpflichtend bei „EcoVadis“ registrieren muss und die oben angeführten Bedingungen der CSR Charta gegenzeichnet. Für die Auftragsvergabe ist ein Nachweis der bereits laufenden Nachhaltigkeitsbewertung verpflichtend. Nach Erhalt der Bewertung ist ein CSR-Ziel zu definieren, das das Rating der Nachhaltigkeitsbewertung verbessert.

## 3.3.2. NACHHALTIGER EINSATZ VON VERBRAUCHSMATERIALIEN



### EINSATZ VON RECYCLINGPRODUKTEN

Beim Druck des vorliegenden Berichts verwenden wir Cradle to Cradle Certified® PurePrint® Paper. Cradle to Cradle Certified® ist einer der höchsten Produktionsstandards für ökologische Produkte. Es werden nicht nur die verwendeten Materialien und deren Inhaltsstoffe sowie deren Kreislauffähigkeit genau geprüft, sondern auch der gesamte Verarbeitungsprozess.

Unser Kopierpapier ist zu 100 % recycelt und stammt aus kontrollierter Forstwirtschaft/FSC mit EU-Ecolabel. Um den Papierverbrauch zu senken, wurden die Standardeinstellungen an den Geräten auf doppelseitiges Kopieren sowie Schwarz-Weiß Druck voreingestellt. Mit der Follow-Me Funktion der Drucker können Druckaufträge verworfen werden, die nicht abgeholt werden bzw. irrtümliche Druckaufträge gelöscht werden. Unser Toilettenpapier und die Papierhandtücher stammen aus kontrollierter Forstwirtschaft/FSC, mit Umweltzeichen „Blauer Engel“, EU-Ecolabel, Verpackung aus 30 % recyceltem Plastik.

### ÖKOLOGISCHE VERTRÄGLICHKEIT VON REINIGUNGSMITTELN

Zur ressourcenschonenden Verwendung der Chemie bei Wasch- und Reinigungsmitteln tragen der Einsatz von Dosiergeräten und Konzentraten bei. Dabei sind alle Produkte EU-Ecolabel zertifiziert und teilweise kommen „Cradle to Cradle“ zertifizierte Produkte zum Einsatz. Bei der Waschchemie konnten in der SeneCura Gruppe 2025 folgende Einsparungen erzielt werden:

DE/AT





### FAIR UND NACHHALTIG PRODUZIERTE MATERIALIEN

Unser Hauptlieferant für Möbel und Inneneinrichtung verwendet Bauteile (Platten) mit den Nachhaltigkeitszertifikaten PEFC und FSC. Ebenso liegt das Ökotex 100 Zertifikat bei unserem Stofflieferanten (Vorhänge und Store) und Matratzenlieferanten vor.



*Auch unsere Dienstkleidung entspricht dem Ökotex Standard 100.*

### 3.3.3. CHEMIELOSE REINIGUNG

Die Umstellung auf chemielose Reinigungsverfahren ist ein entscheidender Schritt für eine nachhaltige Zukunft. Im Zuge intensiver Testläufe und den daraus gewonnenen Erkenntnissen, erfolgte 2025 der Start des Roll-outs. Dies bedeutet nicht nur die Reduktion umweltschädlicher Chemikalien, sondern auch die gezielte Auswahl innovativer, ressourcenschonender Technologien und Materialien. Durch den Einsatz nachhaltiger Reinigungsmethoden können langfristig Kosten gesenkt werden, die Arbeitssicherheit verbessert und die Umweltbelastung minimiert werden. Wir setzen auf partnerschaftliche Zusammenarbeit mit Lieferanten, die sich ebenso dem Umweltschutz verpflichtet fühlen wie wir und treiben so aktiv die Transformation hin zu einer umweltfreundlichen Wertschöpfungskette voran. Dies ist ein wichtiger Beitrag zu unseren Nachhaltigkeitszielen und unterstreicht unser Engagement für verantwortungsbewusstes Wirtschaften.

### 3.3.4. OPTIMIERTE WASCHPROZESSE DURCH TEXTILMIETSERVICE

Für verschiedene angelieferte Produkte, wie beispielsweise Inkontinenzartikel, Berufskleidung, OP-Textilien, Stationswäsche, Schutzfangmatten usw. bezieht unser Mietwäschelieferant Waschkomponenten ausschließlich von Lieferanten, die Expert:innen im Bereich der Waschtechnik sind. Dabei wird die eingesetzte Waschchemie je nach Wäscheart und Verschmutzungsgrad spezifisch dosiert, um eine möglichst effiziente und umweltfreundliche Reinigung gewährleisten zu können. Gleichzeitig kommen Technologien zum Einsatz, die den Chemieverbrauch reduzieren. Das Abwasser wird regelmäßig von unabhängigen Stellen geprüft und erfüllt sämtliche regulatorischen Anforderungen. Auch die Waschtechnik wird kontinuierlich optimiert, um Ressourcen zu schonen. Hierzu zählen unter anderem Maßnahmen zur Wärmerückgewinnung, die bereits zu signifikanten Einsparungen geführt haben.

Zudem wurden in den letzten zwei Jahren PV-Anlagen auf den Produktionshallen installiert, um den Energieverbrauch nachhaltiger zu gestalten. Neben ökologischen und ökonomischen Aspekten ist uns auch soziale Verantwortung wichtig. Die Belegschaft ist international aufgestellt, wodurch ein vielfältiges und bereicherndes Arbeitsumfeld entsteht.



## 3.4. IT-GERÄTE UND ZUBEHÖR

### 3.4.1. MASSNAHMEN ZUR REDUZIERUNG DES PAPIERVERBRAUCHS

- Mit dem neuen ERP-System, welches 2024 gruppenweit eingeführt wurde, wurden alle Eingangsrechnungen auf ein digitales Format umgestellt. Der Rechnungseingang erfolgt per E-Mail, alle Eingangsrechnungen werden automatisch verarbeitet und auch die Freigabe erfolgt vollständig digital (keine Unterschrift auf Papier mehr nötig).
- Die Ausschreibung für unsere Drucker im Leasing-Modell wurde 2025 abgeschlossen. Die festgelegten Optimierungen werden 2026 umgesetzt. Ziel sind die weitere Reduzierung und Optimierung der Druckeranzahl bzw. die Reduzierung der Farbdrucke.
- Laufende Digitalisierungsprojekte von Prozessen in der Low-Code-Plattform Intrexx – dem Intranet der Gruppe.



*Digitale Prozesse  
effizient gestalten*



### 3.4.2. VERLÄNGERTE HARDWARENUTZUNG

#### HOHE DURCHSCHNITTliche NUTZUNGSDAUER VON PCS/ LAPTOPS

Statt der üblichen und buchhalterischen Nutzungsdauer von drei Jahren nutzen wir PCs und Laptops durchschnittlich 4 bis 5 Jahre, wodurch Abfall reduziert und Kosten sowie weitere Ressourcen gespart werden.

#### VERSCHENKUNG ALTER HARDWARE (BILDSCHIRME, LAPTOPS OHNE FESTPLATTE) AN MITARBEITER:INNEN

Nicht mehr für den Business-Einsatz geeignete Hardware wird an Mitarbeiter:innen verschenkt, um einen Benefit für die Mitarbeiter:innen zu generieren.

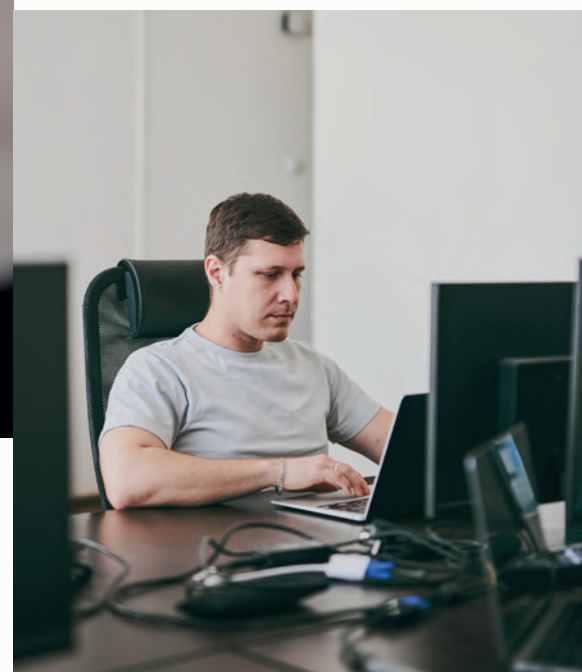
#### WEITERVERKAUF ALTER, NOCH FUNKTIONSFÄHIGER HARDWARE ZUR WIEDERAUFBEREITUNG

Wenn möglich wird alte Hardware zur Wiederaufbereitung weiterverkauft und nicht entsorgt, um Abfall zu vermeiden, Recycling zu fördern und Kosten zu sparen.



### 3.4.3. STANDARD-CLIENT-HARDWARE – UMSTELLUNG AUF NACHHALTIGEN ANBIETER

- Erhöhung des Einsatzes von recycelten und erneuerbaren Materialien in Verpackungen
- Erhöhung des Einsatzes von biobasierten Materialien
- Verringerung der Größe von Produktverpackungen
- Ausweitung des Einsatzes von Großverpackungen und wiederverwendbaren Verpackungslösungen
- Reduzierung Lieferwege und Lieferkosten: Laptops und PCs werden seit Mitte 2025 direkt vom Lieferanten an den Standort geliefert und dort automatisch eingerichtet.



## 3.5. TEILNAHME AM PROJEKT „BERATUNG KLIMAFREUNDLICHE GESUNDHEITS-EINRICHTUNGEN“

Die SeneCura Pflegeeinrichtungen in Bludenz, Kirchberg in Tirol und Rust nahmen als erste SeneCura Häuser am Projekt „Beratung klimafreundliche Gesundheitseinrichtungen“ des Kompetenzzentrums Klima und Gesundheit der Gesundheit Österreich GmbH (GÖG) teil. In den letzten Jahren folgten weitere Einrichtungen. Dabei wird die Basis für eine ganzheitliche Integration von Klimaschutz gelegt.

Im Rahmen des Projekts wurden gemeinsam mit externen Berater:innen wichtige Bereiche betrachtet. Dazu zählen unter anderem Gebäude, Grünflächen, Energie, Ressourcen- und Abfallmanagement, Mobilität, Beschaffung und Lieferketten, Ernährung sowie Bewusstseinsbildung und Kommunikation. Auf dieser Basis wurde ein Klima-Aktionsplan mit konkreten Zielen und Maßnahmen erarbeitet. Zudem fanden regelmäßige Besuche in den Einrichtungen sowie Überprüfungen der Fortschritte statt. Jede Einrichtung erhielt außerdem eine Übersicht über ihre direkten Emissionen vor Ort sowie über Emissionen aus eingekaufter Energie. Diese dient als fundierte Grundlage für weitere Schritte, etwa für die Nachhaltigkeitsberichterstattung oder mögliche Zertifizierungen.

Durch die Teilnahme an dem Projekt konnten wir unsere Aktivitäten im Klimaschutz gezielt weiterentwickeln. Besonders wertvoll war dabei der Blick von außen durch die externen Berater:innen. Ihre fachliche Unterstützung half uns, strukturiert vorzugehen und neue Perspektiven zu gewinnen. Das gewonnene Wissen konnten wir direkt in die Planung zukünftiger Maßnahmen einfließen lassen.

Ergänzend dazu nahmen im Jahr 2025 zwei Mitarbeiter:innen der Zentrale am Lehrgang „Klimamanager:in für Gesundheitseinrichtungen“ teil. Mag. Marie-Luise Premig (Qualitätsmanagement) und Robert Reisner (Einkauf) konnten beide die Ausbildung erfolgreich abschließen. Der Lehrgang vermittelt praxisorientiertes Wissen zur Planung und Umsetzung von Klimaschutzmaßnahmen im Arbeitsalltag. Zusätzlich zu den oben genannten Schwerpunkten wie Energie, Beschaffung und Mobilität werden ergänzend Kompetenzen in Datenerhebung, Projektmanagement sowie Kommunikation aufgebaut, um Klimaschutz langfristig im Arbeitsalltag zu verankern.



*Bis 2026 sind alle 87 Einrichtungen in Österreich auf gutem Weg zur klimafreundlichen Einrichtung.*

*Durch den vermehrten Einsatz pflanzlicher Alternativen und regionaler Produkte leisten wir einen aktiven Beitrag zur Senkung von Treibhausgasemissionen.*



## REDUKTION FLEISCHANTEIL

Zur Förderung einer nachhaltigeren Ernährung haben wir den Fleischanteil auf unseren Speiseplänen reduziert. Durch den vermehrten Einsatz pflanzlicher Alternativen und regionaler Produkte leisten wir einen aktiven Beitrag zur Senkung von Treibhausgasemissionen sowie des Wasserverbrauchs und zur Schonung natürlicher Ressourcen. So unterstützen wir sowohl die Umwelt als auch die Gesundheit unserer Bewohner:innen, Gäste und Patient:innen. Im Vergleich zum Vorjahr wurde der Fleischanteil um 20 % reduziert.



## ZENTRALISierter EINKAUF MIT FOKUS ÖSTERREICH

Der Einkauf erfolgt zu 60 % zentral, das betrifft z. B. Teigwaren, Fleisch und Geflügel, Öle, Molkereiprodukte und Trockenware wie Gewürze. Die Produkte stammen vorwiegend aus Österreich.

Der regionale Einkauf macht rund 40 % aus und erfolgt direkt bei den regionalen Betrieben. Hier handelt es sich insbesondere um Obst, Gemüse und Backwaren, die direkt bei z. B. Obst- und Gemüsebauern und Bäckereien bezogen werden. Das trägt zur Förderung der regionalen Produzenten bei und verringert Transportwege.

## NACHHALTIGER PARTNER IM BEREICH SNACK- UND GETRÄNKEVERSORGUNG

Wir legen Wert auf nachhaltig und ressourcenschonend orientierte Partnerschaft in allen Bereichen. Unser Verpflegungsspezialist für Snack- und Getränkeautomaten sieht das genauso. Es werden gezielt Maßnahmen gesetzt für eine CO<sub>2</sub>-neutrale Zukunft, zum abfallfreien Arbeiten, Nutzung von sauberem Strom, Erhöhung der Recycling-Erfolge bis hin zu nachhaltigen Anbau- und Verarbeitungsmethoden im gesamten Kaffeeproduktionsprozess.



# KAPITEL 4

# ÖKONOMISCHE NACHHALTIG- KEIT 4

## 4.1. STÄRKUNG DER WIRTSCHAFTLICHEN RESILIENZ

Im Jahr 2025 hat unser Unternehmen Fortschritte im Bereich der ökonomischen Nachhaltigkeit erzielt, indem wir unsere wirtschaftliche Resilienz weiterentwickelt haben. Trotz bestehender globaler Herausforderungen konnten wir eine stabile Entwicklung unseres Umsatzes auf langfristige Sicht gewährleisten.

Unser ökonomisches Engagement ist darauf ausgerichtet, langfristige Werte für unsere Stakeholder zu schaffen. Grundlage dafür sind unsere nachhaltige Mitarbeitendenorientierung sowie unsere Innovationsstrategien. Sie tragen dazu bei, die Qualität unserer Gesundheits- und weiteren Dienstleistungen für Bewohner:innen, Patient:innen und Gäste kontinuierlich zu verbessern.



Stärkung der  
wirtschaftlichen Resilienz  
S. 81

Investitionen in Innovation und  
Technologie  
S. 82

Nachhaltige Qualität und  
Partnerschaften mit  
Lieferanten  
S. 83

Förderung der  
regionalen Wirtschaft  
S. 83

Weiterbildung und  
Mitarbeiter:innen-  
entwicklung als  
wirtschaftlicher Erfolgsfaktor  
S.84

Finanzielle Transparenz und  
Governance  
S. 85

Wirtschaftlicher Ausblick  
S. 86



## 4.2. INVESTITIONEN IN INNOVATION UND TECHNOLOGIE

Wir haben gezielt in digitale Gesundheitslösungen investiert, die es uns ermöglichen, die Bewohner:innen, Gäste und Patient:innen noch besser und effizienter zu versorgen. Durch die Implementierung eigener Plattformen und die Entwicklung neuer Softwarelösungen konnten wir nicht nur unsere Reichweite vergrößern, sondern auch die Zufriedenheit der betreuten Menschen steigern. Diese Investitionen werden im Vorfeld auch stets auf deren Auswirkungen auf die administrativen Kosten und operative Effizienz beurteilt und nur dann umgesetzt, wenn es diesbezüglich zu Verbesserungen kommt.

*Gezielte Investitionen in digitale Gesundheitslösungen steigern Effizienz und Zufriedenheit.*



## 4.3. NACHHALTIGE QUALITÄT UND PARTNERSCHAFTEN MIT LIEFERANTEN

Ein weiterer Schwerpunkt lag auf der Optimierung unserer Qualität. Wir haben Partnerschaften mit Lieferanten geschlossen, die sich zu nachhaltigen Praktiken verpflichtet haben. Diese Zusammenarbeit hat es uns ermöglicht, den ökologischen Fußabdruck unserer Lieferkette zu reduzieren und gleichzeitig die Versorgungssicherheit zu erhöhen. Unsere nachhaltigen Beschaffungsrichtlinien haben dazu beigetragen, die Kosten zu senken und die Qualität der bezogenen Materialien und Dienstleistungen zu verbessern.

## 4.4. FÖRDERUNG DER REGIONALEN WIRTSCHAFT

Unser Engagement für die regionale Wirtschaft ist ein zentraler Bestandteil unserer ökonomischen Nachhaltigkeitsstrategie. Wir haben in lokale Gemeinschaften investiert, indem wir regionale Lieferanten und Dienstleister bevorzugt haben. Diese Maßnahmen haben nicht nur zur Schaffung neuer Arbeitsplätze beigetragen, sondern auch die lokale Wirtschaft gestärkt und unsere Position als verantwortungsbewusstes Unternehmen gefestigt.

## 4.5. WEITERBILDUNG UND MITARBEITER:INNEN-ENTWICKLUNG ALS WIRTSCHAFTLICHER ERFOLGSFAKTOR

Ein wesentlicher Faktor für unseren wirtschaftlichen Erfolg ist unser Fokus auf die Weiterbildung und Entwicklung unserer Mitarbeiter:innen. Wir investieren laufend in Schulungen und Weiterbildungen, um sicherzustellen, dass unser Personal stets über die neuesten Kenntnisse in den Bereichen Pflege, Medizin und Therapie sowie technologische Fähigkeiten verfügt. Dies hat nicht nur die Qualität unserer Dienstleistungen verbessert, sondern auch die Mitarbeiter:innenzufriedenheit und -bindung gesteigert.



## 4.6. FINANZIELLE TRANSPARENZ UND GOVERNANCE

Wir legen großen Wert auf finanzielle Transparenz und eine starke Corporate Governance. Unsere finanziellen Berichte sind klar und nachvollziehbar verfasst und wir halten uns strikt an alle gesetzlichen Anforderungen sowie ethischen Standards. Durch regelmäßige interne und externe Audits stellen wir sicher, dass unsere Geschäftsprozesse effizient und transparent sind.



*Nachhaltiges Wachstum durch Vertrauen*

## 4.7. WIRTSCHAFTLICHER AUSBLICK

Für das kommende Jahr planen wir die Einführung weiterer innovativer Gesundheitslösungen und die Ausweitung unserer Dienstleistungen. Wir setzen uns das Ziel, unsere Betriebskosten weiter zu senken und gleichzeitig die Qualität unserer Dienstleistungen zu erhöhen. Darüber hinaus werden wir unsere nachhaltigen Beschaffungspraktiken weiter ausbauen und engere Partnerschaften mit regionalen und internationalen Lieferanten eingehen.

Unser kontinuierliches Streben nach ökonomischer Nachhaltigkeit ist nicht nur eine Frage der wirtschaftlichen Notwendigkeit, sondern auch unseres Engagements, als Gesundheitsdienstleister einen positiven Einfluss auf Gesellschaft und Umwelt auszuüben. Wir sind überzeugt, dass nachhaltiges Wirtschaften der Schlüssel zu langfristigem Erfolg und Stabilität ist.

*Wir sind überzeugt,  
dass nachhaltiges  
Wirtschaften der  
Schlüssel zu langfristigem  
Erfolg und Stabilität ist.*



## ZUKUNFT

Für das kommende Jahr setzen wir klare Schwerpunkte: Den weiteren Ausbau unserer ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit sowie die gezielte Weiterentwicklung unserer bestehenden Strukturen und Maßnahmen. Wir verfolgen ambitionierte Ziele, darunter eine deutliche Reduktion unserer Emissionen und die Stärkung sozialer Initiativen. Gleichzeitig treiben wir Maßnahmen zur Förderung der Biodiversität und den Ausbau erneuerbarer Energien voran.

Im Mittelpunkt steht dabei weiterhin der Mensch: Wir investieren in unsere Mitarbeiter:innen, stärken Aus- und Weiterbildung und schaffen attraktive Perspektiven – auch für neue Zielgruppen im Pflegebereich. So begegnen wir aktiv den Herausforderungen der Zukunft und sichern die Qualität unseres Betreuungsangebotes nachhaltig. Unser Anspruch bleibt klar: Verantwortung übernehmen und unsere Leistungen kontinuierlich weiterentwickeln.



# SCHLUSSWORT

*Gemeinsam tragen wir  
Verantwortung – für  
Menschen, Umwelt  
und die Zukunft.*

Unser Qualitäts- und Nachhaltigkeitsbericht 2025 zeigt, dass nachhaltiges Handeln nicht nur möglich, sondern auch wirtschaftlich sinnvoll ist. Klimaschutz sowie ökologische und soziale Nachhaltigkeit sind für uns zentrale Bestandteile unserer Verantwortung gegenüber Bewohner:innen, Gästen, Patient:innen, Mitarbeiter:innen und kommenden Generationen. Diesen Weg setzen wir konsequent fort – durch verantwortungsvolles Wirtschaften, effizienten Ressourceneinsatz und bewusstes Handeln im Alltag. Damit leisten wir nicht nur einen Beitrag zu einer lebenswerten Zukunft, sondern stärken zugleich die Qualität unseres Betreuungs- und Pflegeangebots. So füllen wir unseren Leitsatz „Näher am Menschen“ jeden Tag mit Leben.

Auch künftig arbeiten wir daran, Qualität und Menschlichkeit weiter zu stärken – im Sinne aller, die uns ihr Vertrauen schenken. Dieser Bericht steht für unser Engagement und unseren Anspruch, Verantwortung zu übernehmen und nachhaltige Entwicklung aktiv mitzugestalten. Unser Dank gilt allen Mitarbeiter:innen, Partnern und Kund:innen, die diesen Weg gemeinsam mit uns gehen.



UW-Nr. 609



[c2ccertified.org](http://c2ccertified.org)  
[gugler.at/c2c](http://gugler.at/c2c)

