

Inhaltsverzeichnis

1. PRÄMISSE/EINFÜHRUNG.....	5
2. METHODIK UND VORGEHENSWEISE ZUR GENEHMIGUNG, VERÖFFENTLICHUNG UND VERBREITUNG DER SOZIALBILANZ.....	6
3. ALLGEMEINE INFORMATIONEN ZUR ORGANISATION.....	6
Geografische Tätigkeitsgebiete.....	7
Werte und Ziele (Mission der Organisation – laut Satzung/Gründungsakt).....	8
Tätigkeiten laut Satzung und Gesellschaftszweck (Art. 5, GvD Nr. 117/2017 und/oder Art. 2, GvD Nr. 112/2017 oder Art. 1, Ges. Nr. 381/1991).....	8
Sonstige sekundäre Tätigkeiten bzw. Tätigkeiten die instrumentell zur Haupttätigkeit sind.....	9
Verbindungen mit anderen Organisationen des Dritten Sektors (Eingliederung in Netzwerke, soziale Unternehmensgruppen.....)	9
Bezugsrahmen/Kontext/Hintergrund.....	9
Geschichte Der Organisation.....	10
4. AUFBAU, FÜHRUNG UND VERWALTUNG.....	13
Aufbau und Zusammensetzung der sozialen Mitgliederbasis.....	13
Governance- und Kontrollsystem, Gliederung, Verantwortung und Zusammensetzung der Organe.....	13
Ernennungsform und Amtsdauer.....	13
Anzahl der Verwaltungsratssitzungen im Jahr 2025.....	14
Durchschnittliche Teilnehmerzahl 2025.....	14
Art des Kontrollorgans.....	14
Erfassung der wichtigsten Stakeholder.....	16
Systeme zur Feedback-Erfassung.....	17
Kommentare zu den Daten:.....	17
5. PERSONEN, DIE FÜR DIE ORGANISATION TÄTIG SIND.....	17
Zusammensetzung des Personals.....	17
Art, Anzahl und Zusammensetzung des Personals (vergütet oder ehrenamtlich).....	23
Umgesetzte Weiterbildungs- und Aufwertungsprojekte/maßnahmen.....	26
Art der Tätigkeiten, die von Ehrenamtlichen durchgeführt werden.....	29
Zusammensetzung der Vergütungen, Löhne, Amtsentschädigungen und Spesenrückvergütungen für ehrenamtliche Mitarbeiter „Bezüge, Honorare oder Entgelte jeglicher Natur für Mitglieder der Verwaltungs- und Kontrollorgane, Führungskräfte und Mitglieder“.....	30
Verhältnis zwischen maximalem und minimalem Brutto-Jahreslohn der Beschäftigten der Organisation.....	31

	Falls für Ehrenamtliche die Möglichkeit der Spesenrückvergütung gegen Vorlage einer Eigenerklärung in Anspruch genommen wird: Regelung, Jahres-Gesamtbetrag der Spesenrückvergütungen und Anzahl der NutzerInnen.....	31
6.	ZIELE UND TÄTIKEITEN	31
	Output	35
	Empfängertypen (Sozialgenossenschaften des Typs A)	36
	Art externer Tätigkeiten (Treffen/Veranstaltungen zusammen mit der lokalen Bevölkerung)	36
	Weitere Empfängertypen, die nicht in der obigen Auflistung vorkommen.....	36
	Outcome für direkte und indirekte Empfänger und Stakeholder	37
	Organisations-, Management- und Qualitätszertifikate (falls vorhanden).....	37
	Die Genossenschaft/das Sozialunternehmen hat das Organisationsmodell lt. Ges. 231/2001 eingeführt?	37
	Die Genossenschaft/das Sozialunternehmen hat die Legalitätsbewertung erhalten?.....	37
	Die Genossenschaft/das Sozialunternehmen hat Qualitätszertifizierungen für die Dienstleistungen/Produkte/Prozesse erhalten?.....	37
	Erläuterung des Verwirklichungsgrades der festgesetzten Managementziele, allfällige für die Verwirklichung (oder mangelnde Verwirklichung) der festgesetzten Ziele relevante Faktoren beschreiben	37
	Elemente/Faktoren, welche die Verwirklichung der institutionellen Zwecke kompromittieren könnten und Verfahren zur Vermeidung solcher Situationen.....	38
7.	WIRTSCHAFTLICH-FINANZIELLE SITUATION	40
	Herkunft der wirtschaftlichen Ressourcen mit getrennter Angabe öffentlicher und privater Einnahmen	40
	Fähigkeit zur Diversifizierung der Auftraggeber.....	42
	Spezifische Informationen zu Spendensammlungen/fundraising/crowdfunding (falls vorgesehen).....	43
	Allgemeine und spezifische Zwecke der Spendensammlungen im Bezugszeit-raum, verwendete Instrumente zur Information der Öffentlichkeit bzw. Informationskampagnen über die gesammelten Spenden und deren Einsatz	43
	Meldungen der Verwaltungsratsmitglieder betreffend allfällige Schwachpunkte im Management und Erläuterung der entsprechenden Gegenmaßnahmen.....	43
8.	UMWELTINFORMATIONEN.....	43
	Strategie und Methoden für einen nachhaltigen und ressourcenschonenden Mitteleinsatz:	43
	Indikatoren für Umweltauswirkungen (Energie- und Rohstoffverbrauch, Abfall-volumen etc.) und Veränderung der entsprechenden Werte	44
9.	INFORMATIONEN ZUR WIEDERBELEBUNG VON GEMEINSCHAFTSGÜTERN.....	44

Kurze Beschreibung der diesbezüglich umgesetzten Tätigkeiten und der damit erreichten Auswirkungen	44
10. SONSTIGE NICHTFINANZIELLE INFORMATIONEN.....	45
Für die Abfassung der Sozialbilanz relevante Rechtsstreitigkeiten/anhängige Streitfälle/Verfahren/Strafbescheide.....	45
Weitere Aspekte sozialer Natur, Gleichberechtigung der Geschlechter, Wahrung der Menschenrechte, Bekämpfung der Korruption etc.	45
Informationen zu den Versammlungen der mit der Verwaltung und Genehmigung der Bilanz betrauten Organe, Anzahl der TeilnehmerInnen.....	45
In den Versammlungen behandelte, relevante Themen und getroffene Entscheidungen.	45
11. ÜBERWACHUNG DER SOZIALBILANZ DURCH DAS KONTROLLORGAN (Methoden zur Durchführung der Ergebnisse).....	46
Bericht des Kontrollorgans.....	46

1. PRÄMISSE/EINFÜHRUNG

Die Sozialbilanz gibt Einblick in die konkrete Tätigkeit der Sozialgenossenschaft zum Hl. Vinzenz und beschreibt den sozialen Auftrag sowie die dahinterstehende Wertehaltungen, Visionen und Strategien. Die Sozialbilanz dient Interessierten nicht nur der Information, sondern regt auch dazu an, die besondere Entwicklung der Sozialgenossenschaft zum Hl. Vinzenz der letzten Jahre zu reflektieren. Durch das Aufzeigen der Entstehungsgeschichte der Seniorenwohnheime und Weiterentwicklung der Dienstleistungen, sowie Anpassungen an immer wieder neue Herausforderungen in den drei Geschäftsbereichen, versucht die Sozialbilanz die Vielfalt der Tätigkeit und v.a. die Komplexität der täglichen Arbeit und zukünftigen Herausforderungen zu veranschaulichen.

Das Jahr 2024 markierte mit der Wiedereröffnung von Schloss Moos, nach der erfolgreichen Sanierung im Altbau und Errichtung des sog. Flügels im Neubau, eine herausragende Etappe in der Geschichte und im Wirken der Sozialgenossenschaft. Intensiv beschäftigt hat sich die Sozialgenossenschaft auch mit vorbereitenden strategischen und operativen Aufgaben im Bereich Wohnen, damit auch dieser in eine sichere Zukunft geführt werden kann.

Das Geschäftsjahr 2025 schließt mit einem deutlichen Gewinn ab, welcher u.a. auf den Verkauf der Immobilie in der Erbsengasse Nr. 1 zurückzuführen ist. Es ist der Sozialgenossenschaft trotz der angespannten Arbeitsmarktlage gelungen, in beiden Seniorenwohnheimen eine menschliche Betreuung und professionelle, ganzheitliche Pflege zu gewährleisten.

Die Rückmeldungen aus der Bevölkerung tragen diesem täglichen Bemühen Rechnung. Die beiden Seniorenwohnheime genießen bei interessierten alten Menschen und bei Familien, die auf einen Kurz- oder Langzeitpflegeplatz angewiesen sind, einen hervorragenden Ruf. Aber auch als Ausbildungspartner, als potenzielle Arbeitgeber und als Netzwerkpartner im Verbund mit anderen Akteuren im soziosanitären Bereich sind unsere Seniorenwohnheime gefragt und attraktiv.

Weiters ist es der Genossenschaft gelungen, die Zukunft und den Erhalt von Schloss Moos durch geschickte strategische Arbeit und durch verantwortliche Weitsicht, v.a. auch durch den langjährigen persönlichen Einsatz des ehemaligen Präsidenten, Ulrich Graf Toggenburg, nicht nur auf den Weg zu bringen, sondern durch die Regelung der Besitzverhältnisse auch abzusichern.

Der soziosanitäre Sektor war im Geschäftsjahr 2025, und ist es sicherlich noch längerfristig, extrem unter Druck. Der Fachkräftemangel in der Pflege ist mit Abstand die größte Herausforderung. Aber auch für die allgemeinen Bereiche wie Küche, Reinigung und Hauswirtschaft bewerben sich zunehmend Menschen mit einem eher niedrigen Ausbildungsstand, aber konkreten Vorstellungen bzgl. Gehalt und Arbeitszeiten. Besonders betroffen ist davon der Bereich Küche. Die kollektivvertraglichen Verhandlungen zum Thema Inflationsausgleich und/oder Erhöhung der Grundlöhne für das Personal der privat geführten Heime konnten 2025 endlich abgeschlossen werden. Die Grundlöhne im Pflegebereich wurden bedauerlicherweise nicht angehoben, eingeführt wurde hingegen eine Sonderergänzungszulage, eine Neuregelung der Aufgabenzulagen und die Reduzierung von 38 Wochenstunden auf 36 für die Pflegefachkräfte.

Die sich verändernden Bedürfnisse einer immer älter werdenden Gesellschaft in Kombination mit den sehr angespannten und harten Bedingungen des Arbeitsmarktes, fordern von allen

Verantwortungsträger:innen der Sozialgenossenschaft sehr viel Kompetenz und Professionalität aber auch ein hohes Maß an Durchhaltevermögen, Resilienz und positiven Blick aufs Jetzt und auf die Zukunft. In einem konstruktiven und positiven Miteinander gestalten Mitarbeiter:innen und Freiwillige an 365 Tagen im Jahr, Tag und Nacht die kleinen und großen Lebenswelten von alten und gebrechlichen Menschen.

Im Bereich Wohnen wurde das gesamte Jahr über intensiv an Unterbringungslösungen für die gesamt 29 Mieter: innen der Sozialgenossenschaft gesucht. Die Zusammenarbeit mit dem Verein "Schutzhütte/binario1" und "Frauen helfen Frauen" wurde aufgebaut. Alle freierwerbenden Wohnungen wurden instandgesetzt und der Gesamtvertrag mit einer Laufzeit von 10 Jahren für die Immobilie Rittnerstrasse im September 2025 mit dem Verein Schutzhütte definitiv abgeschlossen.

2. METHODIK UND VORGEHENSWEISE ZUR GENEHMIGUNG, VERÖFFENTLICHUNG UND VERBREITUNG DER SOZIALBILANZ

Die Sozialgenossenschaft zum Hl. Vinzenz ist aufgrund der Reform des Dritten Sektors im Jahr 2020 dazu verpflichtet, eine Sozialbilanz zu erstellen. Die Sozialbilanz stellt ein eigenständiges zivilrechtliches Instrument dar und soll allen Interessierten auf transparente Art und Weise Einblick in die unterschiedlichen Tätigkeiten der Sozialgenossenschaft zum Hl. Vinzenz geben, die aus den rein buchhalterischen Daten nicht entnommen werden können. Die Sozialbilanz informiert über die erreichten Ergebnisse, gibt Einblick in die Organisationsstruktur und den Mitteleinsatz und veranschaulicht, ob die gesteckten Ziele erreicht worden sind. Sie stellt ein Jahr Arbeit und Einsatz der haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor, die bestrebt sind, alle gemeinsamen Ziele bestmöglich umzusetzen. Die Sozialbilanz ermöglicht eine fundierte Bewertung der Umsetzung des sozialen Auftrages der Sozialgenossenschaft zum Hl. Vinzenz.

Die Sozialbilanz bezieht sich auf das Jahr 2025 und stimmt mit dem Zeitraum des Jahresabschlusses 01.01.2025 – 31.12.2025 überein. Sie wird von der Vollversammlung am 30.04.2026 nach vorhergehender Prüfung durch das Kontrollorgan genehmigt. Anschließend wird die Sozialbilanz auf der Webseite der Sozialgenossenschaft zum Hl. Vinzenz veröffentlicht.

3. ALLGEMEINE INFORMATIONEN ZUR ORGANISATION

Informationen zur Organisation:

Bezeichnung der Organisation	SOZIALGENOSSENSCHAFT 'ZUM HEILIGEN VINZENZ'
Steuernummer	02291080212
MwSt.-Nr.	02291080212
Rechtsform und Qualifikation gemäß Kodex des Dritten Sektors	Sozialgenossenschaft des Typs A

Adresse des Rechtssitzes und anderer Geschäftsstellen	Wolkensteingasse 1 - 39100 - Bozen
Nr. Eintragung in das Genossenschaftsregister	A146053
Telefon	0471 981176
Webseite	www.sozialgenossenschaft-vinzenz.it
E-Mailadresse	info@vinzenzhaus.it
Pec-Adresse	sozialgenossenschaft-vinzenz@pec.it
Ateco-Kodexe	87.10.00

Geografische Tätigkeitsgebiete

Alle Gemeinden Südtirol

Die Seniorenwohnheime erbringen ihre Dienstleistungen primär an gemeindeansässige Bürgerinnen, sowie für Bürgerinnen des Einzugsgebietes der Bezirksgemeinschaft Wipptal. Die Zuweisung der Unterbringung in Langzeitpflege und Kurzzeitpflege erfolgt nach den von der Autonomen Provinz festgelegten Kriterien. Die Ansässigkeit in der Provinz Bozen-Südtirol ist Voraussetzung. Kurzzeitpflegebetten werden unabhängig vom Wohnsitz zugewiesen, während für die Langzeitpflege die Gemeindeansässigkeit als Voraussetzung gilt.

Das Vinzenzhaus ist ein Ort der Ruhe und Geborgenheit mitten im städtischen Ambiente. In Verbindung mit den Lebensgeschichten der Bewohner:innen bildet die Lage des Hauses eine Brücke zur Vergangenheit, denn viele Bewohner:innen haben in diesem oder angrenzenden Stadtvierteln gelebt und gearbeitet. Die zentrale Lage und gute Erreichbarkeit ist auch für Angehörige und Besucher:innen ein großer Mehrwert.

Schloss Moos hingegen bietet nicht nur Wohnen in einem besonderen Ambiente, sondern ist auch wunderbar eingebettet in eine Naturlandschaft, die von sanften Wiesen und Wäldern geprägt ist. Besonders für Bewohner:innen mit gerontopsychiatrischen Erkrankungen bietet diese Umgebung zahlreiche Orte und Plätzchen der Erholung, Entspannung und Rückzug inmitten eines natürlichen Lebensraums.

Der Bereich Wohnen verfügt über drei Standorte in Bozen die unterschiedliche Charakteristiken aufweisen. Die Dante Straße mit 8 Whg. ist hervorragend für ein Gemeinschaftsprojekt geeignet, denn sie verfügt über einen großen Gemeinschaftsraum und einen Hinterhofgarten, sowie über 3 Stellplätze. Die Erbsengasse ist in der Fußgängerzone und perfekt geeignet für Menschen die eine kleineren Bewegungsradius haben, da alle notwendigen Infrastrukturen fußläufig zu erreichen sind. Dort befinden sich 11 Whg. Die Rittnerstrasse liegt ebenfalls sehr zentral und in direkter Nähe zum Bus- und Zugbahnhof. Die 9 Whg. sind barrierefrei zugänglich und obwohl an einer zentralen Verkehrsstraße gelegen, sehr ruhig, hell und mit großzügigen Balkonen ausgestattet. Zu den Whg. gehören 3 Garagen.

Werte und Ziele (Mission der Organisation – laut Satzung/Gründungsakt)

Gesundheitliche Maßnahmen und Leistungen
Sozial- und Gesundheitsleistungen
Soziale Maßnahmen und Dienstleistungen

Tätigkeiten laut Satzung und Gesellschaftszweck (Art. 5, GvD Nr. 117/2017 und/oder Art. 2, GvD Nr. 112/2017 oder Art. 1, Ges. Nr. 381/1991)

Im Einzelnen entfaltet die Genossenschaft folgende Tätigkeiten:

a) die Errichtung, Übernahme, Führung und Verwaltung von Seniorenheimen, Altenwohnungen oder von Einrichtungen aller Art für Senioren durch Ankauf, Verkauf, Tausch, Erbschaft, Schenkung, Legat, Wiederinstandsetzung, Pacht und Miete von beweglichen und unbeweglichen Sachen, die für Seniorenheime und für andere soziale Tätigkeiten geeignet sind, um älteren Menschen eine standesgemäße geistige und physische Atmosphäre in katholischer Grundausrichtung bieten zu können;

b) die Errichtung, den Ankauf, die Anmietung sowie die Vermietung und Verwaltung von Wohnungen vorwiegend für ältere Menschen, die in der Provinz Bozen ihren Wohnsitz haben und aufgrund ihres Alters über 60 sowie ihrer damit zusammenhängenden wirtschaftlichen Situation, ohne angemessene Hilfe es nicht schaffen, auf einem freien Wohnungsmarkt ihr Grundbedürfnis auf eine altersgerechte Wohnung abzudecken.

Keine Berücksichtigung können jene Bürger finden, die im Sinne der geltenden Bestimmungen der Landesgesetze für den geförderten Wohnbau eine Wohnung besitzen, ein Fruchtgenussrecht haben oder innerhalb der letzten 5 Jahre eine geeignete Wohnung veräußert haben.

c) die Beteiligung an Organisationen und Körperschaften, die direkt oder indirekt darauf hinzahlen, die Genossenschaft zu betreuen, zu fördern oder dieselbe in betrieblicher, organisatorischer, wirtschaftlicher, finanzieller oder fachlicher Hinsicht zu unterstützen und zu fördern;

d) die Vertretung der Interessen der Genossenschaftsmitglieder auf dem Gebiet der Altenbetreuung sowie die Förderung aller Initiativen, die geeignet sind, ihre sozialen Verhältnisse zu verbessern;

e) das Ergreifen von Initiativen und Aktivitäten für Menschen, die Schwierigkeiten haben, sich in die Gesellschaft einzugliedern;

Die Genossenschaft kann in Ausübung dieser Vorhaben und zur Entfaltung ihrer Tätigkeit jede weitere mit den erwähnten Zwecken zusammenhängende oder ähnliche Aktivitäten entwickeln und Immobilien-, Mobiliar- und Finanzgeschäfte tätigen, sowie Bürgschaften oder sonstige Verpflichtungen jeder Art übernehmen, wenn diese zur Realisierung des Gesellschaftszweckes notwendig ist oder jedenfalls direkt oder indirekt damit im Zusammenhang steht und alle weiteren Initiativen ergreifen, die zur Erreichung dieser Zwecke dienlich sind. Sie kann auch Abkommen, Verträge und Konventionen abschließen und jede andere Form der Zusammenarbeit mit öffentlichen und privaten Körperschaften suchen. Sie kann weiters Schenkungen seitens öffentlicher und privater Institutionen und Personen, unabhängig ob diese Mitglieder der Genossenschaft sind oder nicht, annehmen und Beiträge für den Ankauf von Immobilien und Einrichtungen erhalten und annehmen.

Die Genossenschaft verfolgt ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige Zwecke unter Ausschluss jeglichen Gewinnstrebens.

Sonstige sekundäre Tätigkeiten bzw. Tätigkeiten die instrumentell zur Haupttätigkeit sind

Das Hauptaugenmerk der Sozialgenossenschaft zum Hl. Vinzenz gilt der Pflege, Betreuung und Begleitung betagter Menschen in den Seniorenwohnheimen Vinzenzhaus und Schloss Moos.

Die Sozialgenossenschaft zum Hl. Vinzenz führt seit 2015 zudem den Bereich Wohnen. Menschen, die aus unterschiedlichsten Gründen von Obdachlosigkeit bedroht oder betroffen sind, erhalten für einen begrenzten Zeitraum bezahlbaren Wohnraum und soziale Unterstützung, damit sie im besten Fall in ein selbständiges Wohnen und Leben zurückfinden können.

Verbindungen mit anderen Organisationen des Dritten Sektors (Eingliederung in Netzwerke, soziale Unternehmensgruppen...)

Netzwerke (Bezeichnung und Beitrittsjahr):

Bezeichnung	Beitrittsjahr
Siehe Steakholder	

Konsortien:

Vorname
Keine

Sonstige Beteiligungen und Anteile (Nominalwert):

Sonstige Beteiligungen	Anteile
Keine	

Bezugsrahmen/Kontext/Hintergrund

Die Sozialgenossenschaft zum Hl. Vinzenz hält momentan keine Beteiligungen und Anteile an anderen sozialen Unternehmensgruppen.

Die Einbindung als Soziales Unternehmen in ein territoriales und fachlich-inhaltliches Netzwerk ist für die Sozialgenossenschaft selbstverständlich und ist somit fundamental für die Erbringung einer Dienstleistung mit hoher Qualität. In den meisten Fällen sind Netzwerkpartner:innen auch gleichzeitig Steakholder.

Mit folgenden Organisationen pflegt die Sozialgenossenschaft zum Hl. Vinzenz eine kontinuierliche und teilweise enge Zusammenarbeit:

- Sanitätsbetriebe Bozen und Brixen, im Besonderen mit dem Dienst für Palliativmedizin und Psychiatrie
- Bezirksgemeinschaft Wipptal, im Besonderen mit der Anlaufstelle für Pflege und Betreuung und dem Bezirksaltenheim Sterzing

- Sozialbetriebe Bozen im Besonderen mit dem Sozial Sprengel Bozen Zentrum
- Anlaufstellen für Suchtpatienten wie zB. Hands
- Vereine/Organisationen, die im Bereich Migration, Gewaltschutz und Inklusion tätig sind, im Besonderen mit Schutzhütte/Binario 1, Frauen helfen Frauen, Lebenshilfe, Caritas
- Ethikkomitee Bozen und Brixen
- Territorialen Ausbilder:innen im Bereich der Pflege und Betreuung, im Besondern mit den Landesfachschulen für soziale Berufe H. Ahrend und Levinas
- Landesfachhochschule für Gesundheitsberufe Claudiana
- Fachschulen für Hauswirtschaft und Ernährung und Hotelfachschulen
- Verband der Seniorenwohnheime
- Berufsverbände der Krankenpfleger:innen, Sozialbetreuer:innen und Rehatheapeut:innen
- Berufsverband der Sozialbetreuer:innen
- Berufsverband der Führungskräfte in der Altenarbeit BFA
- Gemeinnützige Vereine die im Einzugsgebiet im sozialen, kulturellen, oder kirchlichen Bereich wirken wie z.B. Musikkapellen, Chöre, KVW-Ortsgruppen, Pfarrcaritas, UPAD, Comedicus, Seniorentheater, Hospizbewegung, Vinzenz verein, Museion, Verein Tagesmütter, Jugenddienst Bozen und Jugendzentrum Papperlapapp, Jugenddienst Sterzing, Stiftung Südtiroler Sparkasse
- Raiffeisenverband

Daten und Informationen:

<https://astat.provinz.bz.it/de/gesellschaft-und-soziales>

<https://astat.provinz.bz.it/de/alterspyramide>

<https://astat.provinz.bz.it/de/statistikatlas>

Geschichte Der Organisation

Die Sozialgenossenschaft zum Hl. Vinzenz wurde am 23.11. 2001 gegründet, um entsprechende haftungsrechtliche Voraussetzungen zur Führung der damaligen und zukünftigen Einrichtungen zu schaffen. Die damals bestehenden Strukturen Altenheim Schloss Moos in Wiesen und Prosenectute in Bozen sollten als Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen organisatorisch und verwaltungstechnisch gut in die Zukunft geführt werden.

Geschichtlicher Überblick:

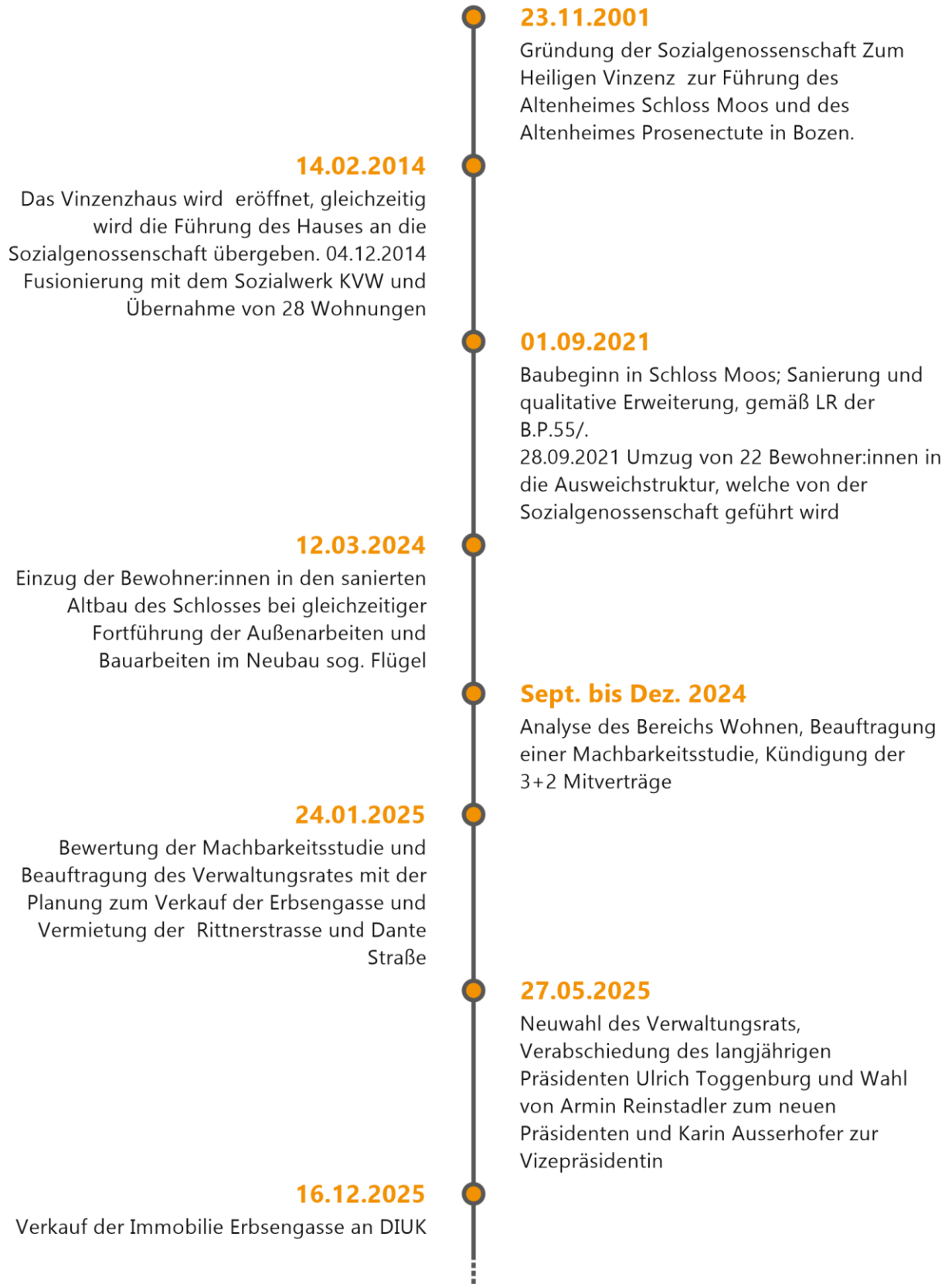
Schloss Moos in Wiesen-Pfitsch, urkundlich erstmals im 13 Jh. erwähnt, sowie über etliche Generationen im Besitz der Grafen von Trapp, wurde 1950 von Graf Forni in seiner Funktion als Zentralratspräsident der Südtiroler Vinzenzgemeinschaft, gekauft. Unter der Führung der Barmherzigen Schwestern von Gratsch öffnete das Haus dann 1952 seine Tore und bot alten und bedürftigen Menschen ein Zuhause. Bis in die 80iger Jahre lebten zwischen 80 und 90 Menschen in Schloss Moos. 1980 übernahm dann die Südtiroler Vinzenzgemeinschaft die Führung des Hauses und bekam seine erste „weltliche“ Verwalterin. Johanna Unterhuber schuf die ersten Voraussetzungen für eine Anpassung des Gebäudes an gesetzlichen Normen. Die Betten wurden auf 48 reduziert. In diesen Zeiten der Umbrüche änderten sich auch die Vorgaben der Autonomen Provinz zur Führung eines Altenheimes und so begann Ulrich Toggenburg 2004 in seiner Funktion als Präsident der Sozialgenossenschaft zum Hl. Vinzenz

und gleichzeitiger Präsidentschaft der Südtiroler Vinzenzgemeinschaft, mit ersten Überlegungen und Sondierungen zur Modernisierung und Anpassung von Schloss Moos an die veränderten Rahmenvorgaben.

In Bozen hingegen führte die Vinzenzkonferenz der Hl. Frau in Moos bis 2013 das kleine Altenheim Prosenectute, in der Carduccistrasse in Bozen mit 24 Plätzen. Auch für dieses Haus kam aufgrund der gesetzlich notwendigen Anpassungen das Aus und es mussten Alternativen gefunden werden. Mit großem Einsatz und nach vielen Jahren der Vorarbeit und Planung gelang es Ulrich Toggenburg und seinem Team den Meisterverein, die Gemeinde Bozen und die Südtiroler Sparkasse mit ins Boot zu holen, sodass der Grundstein für den Neubau des Vinzenzhauses in der Kapuzinergasse 10 gelegt werden konnte. Das Vinzenzhaus wurde im Februar 2014 eröffnet und die Bewohnerinnen des Hauses Prosenectute konnten nun endlich in das mit 62 Plätzen ausgestattete Seniorenwohnheim Vinzenzhaus umziehen.

2014 erlebte die Sozialgenossenschaft durch die Verschmelzung mit der Sozialgenossenschaft KVV Sozialwerk noch einmal eine strukturelle Veränderung. Mit dieser Fusion, welche am 01.01.2015 rechtskräftig wurde, ging das Immobilienvermögen der Genossenschaft KVV Sozialwerk auf die Sozialgenossenschaft zum Hl. Vinzenz über. Damit verbunden war der Aufbau des Tätigkeitsbereichs Wohnen zur Führung von zusätzlichen 28 Kleinwohnungen an den Standorten Dante Strasse 7, Rittnerstrasse 11 und Erbsengasse 1 in Bozen. Zwei weitere Wohnungen, eine in der Mühlbachpromenade 6 in Bozen und eine in der Kassianstrasse 4A, in Brixen waren bereits vor der Fusion mit dem KVV Sozialwerk im Besitz der Sozialgenossenschaft zum Hl. Vinzenz. Die Wohnung in Brixen wurde im August 2021 verkauft.

In den Jahren 2018 und 2019 wurde am Standort Dante Straße das Haus Schmetterling gegründet und Dienstleistungen für Palliativpatienten vorbereitet. Die Zielsetzung war damals, Menschen mit Palliativbetreuungsbedarf eine Alternative zur stationären Unterbringung in sanitären Strukturen oder außerhalb des eigenen Zuhauses zu ermöglichen. Ein interdisziplinäres Netzwerk, bestehend aus primär freiberuflich tätigen Palliativärzt:innen, Krankenpfleger:innen, Pflegefachkräften, Psycholog:innen ua. sollten im engen Austausch mit den Betroffenen alle notwendigen Maßnahmen im Sinne des Palliativgedanken umsetzen. Ziel dieser Dienstleistung war es, trotz chronischer und schwerwiegender gesundheitlichen und/oder psychischer Leiden eine möglichst hohe Lebensqualität erfahren zu dürfen. Der Ausbruch der Coronapandemie mit all seinen langfristigen Auswirkungen zwang die Sozialgenossenschaft dieses ambitionierte Projekt zu schließen. Ein Versuch der Wiederaufnahme im Jahr 2022 ist aufgrund der nicht mehr-Existenz oder nicht mehr Verfügbarkeit des professionellen Netzwerks gescheitert. Die liebevoll renovierten Räumlichkeiten wurden im März 2021 an Lebenshilfe Südtirol vermietet, die dort gemeinsam mit dem Verein Il Sorriso Wohntrainings für Down-Betroffene Jugendliche und junge Erwachsene anbietet.



4. AUFBAU, FÜHRUNG UND VERWALTUNG

Aufbau und Zusammensetzung der sozialen Mitgliederbasis

Anzahl	Art der Mitglieder
5	Arbeitende Mitglieder
44	Freiwillige Mitglieder
0	NutznießlerInnen der Dienstleistungen mit Mitgliedschaft
0	Juridische Personen/Mitglieder
0	Unterstützende Mitglieder und Fördermitglieder

Governance- und Kontrollsystem, Gliederung, Verantwortung und Zusammensetzung der Organe

Daten Verwaltungsräte – VWR:

Name	Mitglied Typ	Benachteiligte Personen	Vertreter einer juristischen Person	Geschlecht	Alter	Datum Amtsantritt	Mandat	Funktion
Armin Reinstadler	Ehrenamt	Nein	Nein	m	51	02.06.25	1	Präsident
Karin Ausserhofer	Ehrenamt	Nein	Nein	w	54	02.06.25	1	Vizepräsidentin
Johanna Großberger	Ehrenamt	Nein	Nein	w	70	02.06.25	1	Verwaltungsrätin
Corina Lorenzi	Ehrenamt	Nein	Nein	w	53	02.06.25	1	Verwaltungsrätin
Harald Leitgeb	Ehrenamt	Nein	Nein	m	65	02.06.25	1	Verwaltungsrat
Giorgio Nesler	Ehrenamt	Nein	Nein	m	64	02.06.25	1	Verwaltungsrat
Alexander Schwarz	Ehrenamt	Nein	Nein	m	35	02.06.25	1	Verwaltungsrat

Ernennungsform und Amtsdauer

Ordentliche Vollversammlung vom 02.06.2025

Anzahl der Verwaltungsratssitzungen im Jahr 2025

10

Durchschnittliche Teilnehmerzahl 2025

7

Art des Kontrollorgans

Aufsichtsrat

Teilnahme und Teilnahmemethoden der Mitglieder (letzte 3 Jahre):

Jahr	Mitglieder Versamm- lung	Datum	Tagesordnungs Punkte	Teil- nahme	Voll- mach- ten
2023	Vollver- sammlung	04.05.23	1. Begrüßung und Feststellung der Be- schlussfähigkeit 2. Wahl der Schriftführer*in und der beiden Mitunterzeichner*innen 3. Tätigkeitsbericht des Verwaltungsrates 4. Verlesung der Bilanz und Sozialbilanz 2022 mit Anhang und Berichten 5. Genehmigung der Bilanz und Sozialbilanz 2022 und Entlastung des Verwaltungsrates 6. Beschlussfassung über das Ergebnis 7. Ersetzung Mitglied des Verwaltungsrates 8. Allfälliges	70 %	7 %
2024	Vollver- sammlung	04.06.24	1. Begrüßung und Feststellung der Be- schlussfähigkeit 2. Wahl der Schriftführer:in und der beiden Mitunterzeichner:innen 3. Tätigkeitsbericht des Verwaltungsrates 4. Verlesung der Bilanz und Sozialbilanz 2023 mit Anhang und Berichten 5. Genehmigung der Bilanz und Sozialbilanz 2023 und Entlastung des Verwaltungsrates 6. Beschlussfassung über das Ergebnis 7. Abstimmung über den Vorschlag zum Ver- kauf der Immobilie Erbsengasse 8. Neuwahl der Mitglieder des Verwaltungsrates 9. Allfälliges	41%	17%

2025	Außer-ordentliche Vollversammlung	25.02.25	<ol style="list-style-type: none"> 1. Begrüßung und Feststellung der Beschlussfähigkeit 2. Wahl der Schriftführer:in und der beiden Mitunterzeichner:innen 3. Präsentation der Machbarkeitsstudie zur zukünftigen Nutzung der Wohnungen der Sozialgenossenschaft 4. Bewertung und Diskussion der Ergebnisse der Machbarkeitsstudie 5. Beschlussfassung über die Weiterführung des Bereichs Wohnen anhand der Ergebnisse und Bewertung der Machbarkeitsstudie, einschließlich der Möglichkeit des Verkaufs der Immobilie Erbsengasse 6. Allfälliges 	47%	14%
2025	Vollversammlung	27.05.25	<ol style="list-style-type: none"> 1. Begrüßung und Feststellung der Beschlussfähigkeit 2. Wahl der Schriftführer:in, der beiden Mitunterzeichner:innen und der Stimmzähler:innen 3. Tätigkeitsbericht des Verwaltungsrates 4. Verlesung der Bilanz und Sozialbilanz 2024 und Entlastung des Verwaltungsrates 5. Beschlussfassung über das Ergebnis 6. Präsentation des neuen Führungskonzeptes 7. Neuwahl des Verwaltungsrates 8. Neuwahl des Aufsichtsrates 9. Allfälliges 	50%	8%
2025	Vollversammlung	30.07.25	<ol style="list-style-type: none"> 1. Begrüßung und Feststellung der Beschlussfähigkeit 2. Wahl der Schriftführer:in und der beiden Mitunterzeichner:innen 3. Vorstellung und Bewertung des Kaufangebotes des DIUK (Diözesaninstitut für den Unterhalt des Klerus) für 11 Kleinwohnungen in der Erbsengasse in Bozen (Bp. 740 KG Bozen) 4. Beschlussfassung bzgl. der Annahme des oben genannten Angebots und der anschließenden Abwicklung des Verkaufs der 11 Kleinwohnungen in der Erbsengasse in Bozen (Bp. 740) 5. Beschlussfassung bzgl. der Festlegung der Vergütung der Aufsichtsrät:innen 	45%	12%

			6. Allfälliges		
--	--	--	----------------	--	--

Die vom Verwaltungsrat vorgeschlagenen Tagesordnungen wurden angenommen und nicht ergänzt. Die Diskussion in den Vollversammlungen war stets lebhaft und zum Teil kontrovers, aber immer lösungsorientiert und zielführend.

Erfassung der wichtigsten Stakeholder

Art der Stakeholder:

Art der Stakeholder	Methode der Einbindung	
Personal	Entsprechend der Funktion, Rolle und Auftrag sind Mitarbeiter:innen an der Weiterentwicklung der Output -Systeme und der Genossenschaft aktiv beteiligt	Information, Beratung Rücksprache, Co-Programmierung/Planung, Co-Produktion, Co-Management
Mitglieder	Die aktive Einbindung erfolgt im Rahmen der Vollversammlungen	Information, Beratung/Rücksprache, Co-Management
Geldgeber:innen	Beitragsförderung Provinz und Sanität, deshalb gesetzl. bindende Vorgaben	Information, Beratung/Rücksprache, Co-Programmierung/Planung
Kund:innen/Nutznießer:innen	Aktive Einbindung der Heimbewohner: innen und deren Bezugspersonen, sofern gesundheitlich und kognitiv noch in der Lage	Information, Beratung Rücksprache
Lieferanten	Qualitätsoptimierung durch Beratung	Information, Beratung, Rücksprache
Öffentliche Verwaltung	siehe Geldgeber:innen	Information, Beratung/Rücksprache, Co-Programmierung/Planung
Allgemeinheit	Der Bedarf für die Tätigkeit der Sozialgenossenschaft generiert sich aus dem gesellschaftlichen Bedarf an Pflege, Betreuung und Wohnen	Information, Beratung/Rücksprache

Anteil der öffentlichen Partnerschaften: 0%

Art der Zusammenarbeit:

Beschreibung	Art der Organisation/des Subjektes	Art der Zusammenarbeit	Form der Zusammenarbeit

Systeme zur Feedback-Erfassung

0 ausgegebene Fragebögen

0 eingeleitete Feedback-Verfahren

Kommentare zu den Daten:

Im Rahmen der Akkreditierung der beiden Seniorenwohnheime wird für 2026 ein Beschwerde - Management und Leitfaden für Angehörige erarbeitet.

Die Zufriedenheit der Mitarbeiter:innen wird im Rahmen des strukturierten individuellen Jahresfeedback-Gesprächs erfasst. Mitarbeiter:innen Feedback ist aber auch immer ein wichtiger Bestandteil der Teamsitzungen in allen Bereichen und erfolgt in diesem Rahmen regelmäßig. Die Feedbacks werden protokolliert und Massnahmenpläne davon abgeleitet.

Bei Bedarf wird Feedback auch außerhalb des organisatorisch bereits gesteckten Rahmens eingeholt und gegeben.

5. PERSONEN, DIE FÜR DIE ORGANISATION TÄTIG SIND

Zusammensetzung des Personals

Unbefristeter Vertrag	Führungskräfte	Quadri	Ange-stellte	Fixkosten	Gele-genheits Arbeit	Son-stige
Vollzeitbeschäftigte Frauen unter 35 Jahre	0	0	11	490.815	0	0
Vollzeitbeschäftigte Frauen zwischen 35 und 50 Jahre	0	0	3	143.950	0	0
Vollzeitbeschäftigte Frauen über 50 Jahre	2	0	6	538.893	0	0

Teilzeitbeschäftigte Frauen unter 35 Jahre	0	0	18	559.923	0	0
Teilzeitbeschäftigte Frauen zwischen 35 und 50 Jahre	0	0	32	1.155.160	0	0
Teilzeitbeschäftigte Frauen über 50 Jahre	0	0	29	1.126.083	0	0
Vollzeitbeschäftigte Männer unter 35 Jahre	0	0	2	120.439	0	0
Vollzeitbeschäftigte Männer zwischen 35 und 50 Jahre	0	0	2	170.266	0	0
Vollzeitbeschäftigte Männer über 50 Jahre	0	0	3	142.372	0	0
Teilzeitbeschäftigte Männer unter 35 Jahre	0	0	1	45.047	0	0
Teilzeitbeschäftigte Männer zwischen 35 und 50 Jahre	0	0	0	0	0	0
Teilzeitbeschäftigte Männer über 50 Jahre	0	0	1	13.953	0	0

Gesamtzahl Männer	Gesamtzahl Frauen	Gesamt Teilzeit	Gesamt Vollzeit	Gesamt unter 35 Jahre	Gesamt zwischen 35 und 50 Jahre	Gesamt über 50 Jahre
492.086	2.859.733	1.606.764	1.745.055	1.216.256	1.469.413	1.821.342

Befristeter Vertrag	Führungskräfte	Quadri	Ange-stellte	Fixkosten	Gelegenheitsarbeiter	Son-stige
Vollzeitbeschäftigte Frauen unter 35 Jahre	0	0	6	49606	0	0

Vollzeitbeschäftigte Frauen zwischen 35 und 50 Jahre	0	0	1	3.463	0	0
Vollzeitbeschäftigte Frauen über 50 Jahre	0	0	1	28.018	0	0
Teilzeitbeschäftigte Frauen unter 35 Jahre	0	0	3	27.691	0	0
Teilzeitbeschäftigte Frauen zwischen 35 und 50 Jahre	0	0	7	172.794	0	0
Teilzeitbeschäftigte Frauen über 50 Jahre	0	0	8	92.184	0	0
Vollzeitbeschäftigte Männer unter 35 Jahre	0	0	3	6.161	0	0
Vollzeitbeschäftigte Männer zwischen 35 und 50 Jahre	0	0	1	13.856	0	0
Vollzeitbeschäftigte Männer über 50 Jahre	0	0	1	4.839	0	0
Teilzeitbeschäftigte Männer unter 35 Jahre	0	0	1	15.560	0	0
Teilzeitbeschäftigte Männer zwischen 35 und 50 Jahre	0	0	2	13.606	0	0

Teilzeitbeschäftigte Männer über 50 Jahre	0	0	0	0	0	0
---	---	---	---	---	---	---

Gesamtzahl Männer	Gesamtzahl Frauen	Gesamt Teilzeit	Gesamt Vollzeit	Gesamt unter 35 Jahre	Gesamt zwischen 35 und 50 Jahre	Gesamt über 50 Jahre
40.422	200.981	105.956	135.447	99.031	203.730	125.051

Ausbildung	Führungskräfte	Quadri	Ange-stellte	Fixkosten	Gelegenheitsarbeiter	Son-stige
Vollzeitbeschäftigte Frauen unter 35 Jahre	0	0	0	0	0	0
Vollzeitbeschäftigte Frauen zwischen 35 und 50 Jahre	0	0	0	0	0	0
Vollzeitbeschäftigte Frauen über 50 Jahre	0	0	0	0	0	0
Teilzeitbeschäftigte Frauen unter 35 Jahre	0	0	0	0	0	0
Teilzeitbeschäftigte Frauen zwischen 35 und 50 Jahre	0	0	0	0	0	0
Teilzeitbeschäftigte Frauen über 50 Jahre	0	0	0	0	0	0
Vollzeitbeschäftigte	0	0	0	0	0	0

Männer unter 35 Jahre						
Vollzeitbeschäftigte Männer zwischen 35 und 50 Jahre	0	0	0	0	0	0
Vollzeitbeschäftigte Männer über 50 Jahre	0	0	0	0	0	0
Teilzeitbeschäftigte Männer unter 35 Jahre	0	0	0	0	0	0
Teilzeitbeschäftigte Männer zwischen 35 und 50 Jahre	0	0	0	0	0	0
Teilzeitbeschäftigte Männer über 50 Jahre	0	0	0	0	0	0

Gesamtzahl Männer	Gesamtzahl Frauen	Gesamt Teilzeit	Gesamt Vollzeit	Gesamt unter 35 Jahre	Gesamt zwischen 35 und 50 Jahre	Gesamt über 50 Jahre
Vollzeitbeschäftigte Frauen unter 35 Jahre	0	0	0	0	0	0
Vollzeitbeschäftigte Frauen zwischen 35 und 50 Jahre	0	0	0	0	0	0
Vollzeitbeschäftigte Frauen über 50 Jahre	0	0	0	0	0	0

Teilzeitbeschäftigte Frauen unter 35 Jahre	0	0	0	0	0	0
Teilzeitbeschäftigte Frauen zwischen 35 und 50 Jahre	0	0	0	0	0	0
Teilzeitbeschäftigte Frauen über 50 Jahre	0	0	1	27931	0	0
Vollzeitbeschäftigte Männer unter 35 Jahre	0	0	0	0	0	0
Vollzeitbeschäftigte Männer zwischen 35 und 50 Jahre	0	0	0	0	0	0
Vollzeitbeschäftigte Männer über 50 Jahre	0	0	0	0	0	0
Teilzeitbeschäftigte Männer unter 35 Jahre	0	0	0	0	0	0
Teilzeitbeschäftigte Männer zwischen 35 und 50 Jahre	0	0	0	0	0	0
Teilzeitbeschäftigte Männer über 50 Jahre	0	0	0	0	0	0

Selbständige⁰	Führungskräfte⁰	Quadri⁰	Ange-stellte⁰	Fixkosten⁰	Gele-genheitsarbei-ter⁰	Son-stige⁰
---------------------------------	-----------------------------------	---------------------------	---------------------------------	------------------------------	---	------------------------------

Gesam-tzahl Männer	Gesam-tzahl Frauen	Gesamt Teilzeit	Gesamt Vollzeit	Gesamt unter 35 Jahre	Gesamt zwischen 35 und 50 Jahre	Gesamt über 50 Jahre
0	27932	0	27932	0	0	27932

Art, Anzahl und Zusammensetzung des Personals (vergütet oder ehrenamtlich)

Auflösungen:

Anzahl	Beschäftigte
32	Gesamtzahl der Beschäftigten im Bezugsjahr
7	Männer
25	Frauen
17	Unter 35
9	Über 50

Einstellungen/Umwandlungen:

Anzahl	Einstellungen
40	Neueinstellungen im Bezugsjahr*
8	Männer
32	Frauen
8	Unter 35
10	Über 50

* Aufnahme von Arbeitslosen/Praktikanten oder anderweitig Beschäftigten

Anzahl	Umwandlungen
25	Umwandlungen im Bezugsjahr*
1	Männer
24	Frauen
8	Unter 35
7	Über 50

* von befristet auf unbefristet

Zusammensetzung des Personals nach Dienstal-ter:

	Angestellt 2025
Gesamt	144
> 20 Jahre	5

11-20 Jahre	21
6-10 Jahre	14
< 6 Jahre	104

Anzahl Beschäftigte	Profile
144	Totale Beschäftigte
0	Mitarbeiter im unterstützenden Dienst
0	MensaMitarbeiter
10	Reinigungspersonal
7	Verwaltungspersonal
0	AnimateurInnen
0	KinderbetreuerInnen
27	Pflegehilfskräfte
0	HausbetreuungshelferInnen
0	SozialassistentInnen
25	Hilfskräfte
0	FahrerInnen
0	KellnerInnen
0	BüroleiterInnen
0	VerkäuferInnen
8	KoordinatorInnen
5	KöchInnen
4	HausmeisterInnen
2	DirektorInnen
0	ErzieherInnen
4	PhysiotherapeutInnenn
0	Angestellte
17	KrankenpflegerInnen
0	LogopädInnen
0	Kulturelle MediatorInnen
0	ArbeiterInnen
0	MitarbeiterInnen der Umwelt und Stadtreinigung
0	Landwirtschaftliche MitarbeiterInnen
0	Tourismusfachkräfte
0	Sozialpädagogische Fachkräfte

35	Sozial und PflegeassistentInnen
0	PsychologInnen
0	Verantwortliche/r eines strategischen Unternehmensbereiches
0	BüroassistentInnen
0	SoziologInnen
0	Sonstige

Anzahl PraktikantInnen, stage und ZivildienstlerInnen	
20	Gesamtanzahl
20	Davon Praktika und stage
0	Davon ehrenamtliche ZivildienstlerInnen

Bildungsniveau der Beschäftigten:

Anzahl Beschäftigte	
0	Forschungsdoktorat
0	Master 2.Ebene
0	Magister/Magistra
0	Master 1.Ebene
24	Bachelor
5	Oberschulabschluss
35	Mittelschulabschluss
80	Sonstige

Art der Beschäftigten mit bescheinigter und nicht bescheinigter Benachteiligung:

Gesamtzahl	Art der Benachteiligung	davon Beschäftigte	davon Praktika und stage
5	Benachteiligte Personen insgesamt	5	0
5	Körperlich und/oder geistig beeinträchtigte Personen lt. Ges. 381/91	5	0
0	Personen mit psychischer Beeinträchtigung lt. Ges. 381/91	0	0
0	Personen mit Abhängigkeiten lt. Ges. 381/91	0	0

0	Minderjährige im arbeitsfähigen Alter mit einer schwierigen familiären Situation lt. Ges. 381/91	0	0
0	Inhaftierte und Internierte in den Strafvollzugsanstalten lt. Ges. 381/91	0	0
0	sozial Benachteiligte (ohne Bescheinigung) oder stark Benachteiligte gemäß EU-Verordnung 651/2014 , die nicht bereits im Verzeichnis aufscheinen	0	0

0 Anzahl der Beschäftigten mit Benachteiligung, die Mitglieder der Genossenschaft sind

0 Anzahl der Beschäftigten mit Benachteiligung und unbefristetem Vertrag

Ehrenamtliche MitarbeiterInnen:

Anzahl Ehrenamtliche	Art der Ehrenamtlichen
7	Gesamtzahl
7	Davon ehrenamtliche Mitglieder im Verwaltungsrat
0	Davon ehrenamtliche ZivildienstlerInnen

Umgesetzte Weiterbildungs- und Aufwertungsprojekte/maßnahmen

Berufliche Weiterbildung:

Stunden gesamt	Thema	Anzahl TeilnehmerInnen	Weiterbildungsstunden pro Kopf	Verpflichtend/fakultativ	Getragene Kosten
101	Zusatzqualifikation Tagesgestaltung und Aktivierung in Betreuung und Pflege	1	0,00	Nein	800,00
97	Phytotherapie Grundausbildung	1	97,00	Nein	2230,00

273	Kineasthetics Grundkurs	21	13,00	Nein	2228,00
4	Menschlichkeit in der Betreuung	1	4,00	Nein	50,00
7	Spiritualität und Gesundheit	2	3,50	Nein	0,00
3	Tena Proskin Masterclass	1	3,00	Nein	0,00
14	Demenz - Kommunikation & Therapie	1	14,00	Nein	322,00
21	Basiskurs Basale Stimulation	1	21,00	Nein	150,00
12	Gestione dei farmaci	3	4,00	Nein	150,00
21	Nahe sein in der Zeit des Abschiednehmens	1	21,00	Nein	125,00
42	Erfolgreiche Angehörigenarbeit	3	14,00	Nein	270,00
15	Ganzheitliche Körperpflege und natürliche Mundpflege in der professionellen Betreuung	5	3,00	Nein	0,00
4	Mehr als nur Chat GPT	2	2,00	Nein	110,00

170	Mitten- drinf!Wei- terbildung für Berei- chsleiterin- nen	4	42,50	Nein	1274,00
27	Persönli- ches Zeit- manage- ment & Ar- beitsorgani- sation mit MS365	3	9,00	Nein	777,00
42	KeyUser Schulung Senso 7	3	14,00	Nein	330,00
28	Kinaesthetics in der Pflege - Aufbaukurs	1	28,00	Nein	190,00
28	Praktikant Fluch oder Segen	2	14,00	Nein	246,00
196	Lehrgang für Direk- tor:innen der Senio- renwohn- heime	1	196,00	Nein	700,00

Weiterbildung Gesundheit und Sicherheit:

Stun- den ge- sam	Thema	Anzahl Teil- nehmerInnen	Weiterbildungs- stunden pro Kopf	Verpflichtend/fa- kultativ	Getra- gene Kosten
42	Work- shop "He- ben scha- det"	6	7,00	Nein	0,00
113	Primo- Soc- corso	33	3,00	Nein	1050,00

216	Sicurezza	28	8,00	Nein	2356,00
16	Rappresentante-SicurezzaRLS	3	5,00	Nein	255,00

Sonstige Ausbildung:

Stunden gesamt	Thema	Anzahl TeilnehmerInnen	Weiterbildungsstunden pro Kopf	Verpflichtend/fakultativ	Getragene Kosten
14	Kooperative Kommunikation	1	14,00	Nein	0,00
140	Teambildung	20	7,00	Nein	1220,00

Art der Tätigkeiten, die von Ehrenamtlichen durchgeführt werden

Die Tätigkeit im Verwaltungsrat wurde als Ehrenamt erbracht. Auch der Präsident übte seine Funktion als Ehrenamt aus.

Weiters gab es eine Vielzahl an Tätigkeiten, die in beiden Seniorenwohnheimen von Freiwilligen erbracht wurden. Während die Freiwilligenarbeit im Vinzenzhaus inzwischen auf 11 Jahre Tätigkeit zurückblicken kann und stetig gewachsen ist, muss diese in Schloss Moos nun wieder neu aufgebaut werden. Freiwillige übernahmen regelmäßige oder anlassbezogene Dienste in den Häusern. Koordiniert und unterstützt wurde die Freiwilligenarbeit von der Mitarbeiterin des Bereiches Alltagsgestaltung. Einige Angebote wurden ausschließlich von Freiwilligen umgesetzt. Im Vinzenzhaus war dies im Jahr 2025 der Bar- und Spaziergangdienst. Durch diese kontinuierliche und verlässliche Zusammenarbeit konnte die hausinterne Bar an 6 Tagen wöchentlich vormittags und nachmittags für je 2,5 Stunden geöffnet werden. Der Treffpunkt in der Bar wurde von Bewohner:innen, Angehörigen und Besucher:innen, vom Personal und nicht zuletzt von den Freiwilligen selbst, sehr geschätzt. Auch der zwei Mal wöchentliche begleitete Spaziergang in die nähere Umgebung des Vinzenzhauses wurde das gesamte Jahr über angeboten. Primäres Ziel dieser Spaziergänge im Rollstuhl mit Rollator oder zu Fuß ist es, Bewohner:innen die ansonsten wenig bis keine Abwechslung erleben, kaum Bezugspersonen haben oder sich nicht trauen alleine das Haus zu verlassen etwas Bewegung, frische Luft, neue Eindrücke und ein Gemeinschafts- bzw. Zugehörigkeitsgefühl zu

vermitteln. Weitere Dienste, die regelmäßig von Freiwilligen erbracht wurden sind Botengänge wie zB. der Transport der Blutproben ins Labor und die Abholung von Zusatzmedikamenten, die nicht über die Krankenhausapotheke bezogen werden können. Auch das Angebot „Unterhaltung“ von 09:00 bis 09:45 wurde an 3 Tagen wöchentlich von Freiwilligen gestaltet. Eine wertvolle Entlastung des Pflegepersonals in den arbeitsintensiven Morgenstunden. Durch die verlässliche Unterstützung der Freiwilligen bei Ausflügen und kulturellen Anlässen konnten auch 2024 eine Vielzahl an Aktivitäten angeboten werden. Eine Besonderheit stellte die regelmäßige Teilnahme am Alzheimercircle des Museions für moderne Kunst dar. Auch hier halfen Freiwillige als Begleiter:innen. Ein sehr wertvoller und weniger sichtbarer Dienst von Freiwilligen, ist die Beziehungspflege und der individuelle Besuchsdienst für Bewohner:innen die zu Einsamkeit und sozialen Rückzug tendieren. Im Vinzenzhaus halfen die Ordensschwwestern Sr. Elfriede und Sr. Maria auch 2024 überall da wo es helfende Hände und spirituelle Begleitung gebraucht hat. Gemeinsam mit den Freiwilligen der Pfarrcaritasgruppe gestalteten sie die Wortgottesfeiern und sorgten für die religiösen Angebote an kirchlichen Feiertagen. In der Begleitung von Sterbenden waren es oft die Schwestern, die einfach da waren. Hervorzuheben ist auch in beiden Häusern die intensive und bereichernde Zusammenarbeit mit den sehr gut ausgebildeten Freiwilligen der Caritas Hospiz Bewegung. In Schloss Moos konnte die Zusammenarbeit mit „Jawa“ intensiviert werden, vier Jugendliche kamen regelmäßig ins Haus und brachten sich mit Angeboten wie Singen, Karten spielen, erzählen-ratschen oder Musizieren und Tanzen in der Gruppe, sehr selbständig ein. Der Freiwilligenbereich ist im Aufbau und wird seit Februar 2025 von einer Mitarbeiterin der Pflege koordiniert. Das Konzept umfasst eine gute Abstimmung der Angebote durch die zuständige Mitarbeiterin, mit Orientierung am Interesse und der Belastbarkeit der Heimbewohner:innen, sowie den Kompetenzen und Ressourcen der Freiwilligen. In Planung sind kreative handwerkliche Aktivitäten, Basteln angelehnt an jährliche Rituale, Mitgestaltung kirchlicher Angebote (Messe, Wortgottesdienst, Maiandacht und Gedenkfeiern) und vor allem Zeit im Freien und Spaziergänge.

Zusammensetzung der Vergütungen, Löhne, Amtsentschädigungen und Spesenrückvergütungen für ehrenamtliche Mitarbeiter „Bezüge, Honorare oder Entgelte jeglicher Natur für Mitglieder der Verwaltungs- und Kontrollorgane, Führungskräfte und Mitglieder“

	Art der Vergütung	Bruttoentgelt pro Jahr
Mitglieder Verwaltungsrat	Sonstige	0,00
Aufsichtsräte/Mitglieder Kontrollorgan	Amtsentschädigung	2500,00
Führungskräfte	Sonstige	0,00
Mitglieder	Sonstige	0,00

Angewandte Kollektivverträge für die Beschäftigten: **Kollektivvertrag für privat geführte Alten- und Pflegeheime**

Verhältnis zwischen maximalem und minimalem Brutto-Jahreslohn der Beschäftigten der Organisation

74483,00 € / 26764,00 €

Falls für Ehrenamtliche die Möglichkeit der Spesenrückvergütung gegen Vorlage einer Eigenerklärung in Anspruch genommen wird: Regelung, Jahres-Gesamtbetrag der Spesenrückvergütungen und Anzahl der NutzerInnen

Jahresgesamtbetrag der Spesenrückvergütungen für Ehrenamtliche: **0,00 €**

Anzahl der EmpfängerInnen: **0**

Regelung der Spesenrückvergütungen für Ehrenamtliche: 0

6. ZIELE UND TÄTIKEITEN

Wertedimensionen und Social-Impact-Ziele (kurz-, mittel-, langfristig)

Wirtschaftliche Entwicklung des Einzugsgebietes, Steigerung des Durchschnittseinkommens oder des durchschnittlichen Nettovermögens pro Kopf:

Für die Führungskräfte der Sozialgenossenschaft ist die Gestaltung einer positiven Betriebskultur und eines fördernden Arbeitsumfeldes zentral, wenngleich mit unterschiedlichsten Herausforderungen verbunden. Ziel ist es, angemessene Antworten auf das Thema Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben zu suchen und zu finden. Den Bereichsverantwortlichen der mittleren Führungsebene ist es gelungen, die Bedürfnisse der Mitarbeiter:innen größtmöglich zu berücksichtigen. Die flexible Handhabung der Arbeitszeit Modelle, die umsichtige Dienstplangestaltung, Transparenz und Miteinbeziehung der Teams bei schwierigen Entscheidungen diesbezüglich, haben ein eindeutig positives Ergebnis und mehr Mitarbeiter:innenzufriedenheit gebracht. Die Rückkehr nach Mutterschaft und Elternzeit wurde dadurch erleichtert und oft erst ermöglicht. Ein nicht zu unterschätzender Aspekt ist und war auch 2025 die Vereinbarkeit von Beruf und Pflegetätigkeit innerhalb der Familie. Der wertschätzende Umgang im Team besonders mit diesen Mitarbeiter:innen, erforderte seitens der Leitung viel Empathie und Kommunikation. Die Teams konnten lernen, dass der Ersatz einer Kollegin zB. mit 104 Gesetz auch einen gesellschaftlichen Mehrwert bringt.

Demokratische und inklusive Governance, Steigerung der Anzahl an Frauen/Jugendlichen/sonstigen Kategorien in Entscheidungsorganen (% Frauen/Jugendliche/sonstige Kategorien in Spitzenpositionen von Entscheidungsorganen, gemessen an der Gesamtzahl der Mitglieder):

Die Genossenschaft war daran interessiert, besonders im Hinblick auf den Führungswechsel - Generationenwechsel 2025 Frauen und Männer, ältere und jüngere Personen mit vielfältigen Kompetenzen für die aktive Arbeit im Verwaltungsrat zu begeistern. Eine Frauen- oder Männerquote hält die Sozialgenossenschaft für weniger relevant, wichtiger sind Engagement, Motivation und Kompetenzen aus unterschiedlichsten gesellschaftlichen Bereichen.

Partizipation und Inklusion der Beschäftigten, Steigerung des Wohlbefindens der Beschäftigten oder Reduzierung überqualifizierter Beschäftigter (% der Beschäftigten mit einem höheren Bildungsniveau als unter den übrigen Beschäftigten, welche denselben Beruf ausüben):

Partizipative Prozesse und ein kooperativer Führungsstil sind wesentlicher Teil der Führungskultur der Sozialgenossenschaft zum Hl. Vinzenz, der sich durch alle Führungsebenen durchzieht. Teamarbeit, Förderung von Maßnahmen zur Entwicklung von Partizipation, Mut Neues auszuprobieren, permanentes Arbeiten an einer konstruktiven und wertschätzenden Kommunikation sowie kurze Entscheidungswege und größtmögliche Transparenz bilden bereits ein tragfähiges Fundament. Im Herbst 2024 wurden die ersten Schritte für eine partizipative Leitbildentwicklung gesetzt.

Die vielfältigen Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung wurden aktiv unterstützt. Mitarbeiter:innen-Wünsche wurden ernst genommen und bzgl. Outcome jeweils überprüft. Prioritär genehmigt, finanziert und dafür Ressourcen freigestellt wurden Angebote für Weiterbildungen, die im Kontext der Jahresziele standen.

Weiters wurde auf Führungsebene mit den jeweiligen Bereichsverantwortlichen die Grundausbildung Kinaesthetics so aufgebaut, dass die gesamte Ausbildung hausintern und hausübergreifend stattgefunden hat. Mit der Praxisvertiefung wurde 2025 weiter daran gearbeitet.

Beschäftigungsresilienz/Krisenfestigkeit der Beschäftigung, Steigerung der Beschäftigung unter den 20- bis 64-Jährigen im Bezugsgebiet oder % des Übergangs von instabilen zu stabilen Arbeitsverhältnissen im Laufe eines Jahres % der Beschäftigten in instabilen Arbeitsverhältnissen (befristete MitarbeiterInnen) zum Zeitpunkt 31.12.2024, die ein Jahr später ein stabiles Arbeitverhältnis haben (unbefristet), gemessen an der Gesamtzahl der befristet Beschäftigten zu 31.12.2025:

In Zeiten des akuten Fachkräftemangels im Bereich der Pflege, ist das Thema Fähigkeit zur Schaffung von Beschäftigung nachrangig. Alle Mitarbeiter:innen die 2024 eingestellt wurden und den Wunsch hatten, weiterhin in der Sozialgenossenschaft zum Hl. Vinzenz tätig zu sein, haben im Laufe des Jahres 2025 einen unbefristeten Arbeitsvertrag erhalten

Veränderungen für direkte und indirekte Empfänger, Reduzierung der Benachteiligung und persönliche Entwicklung der benachteiligten Personen:

Beschäftigte mit Beeinträchtigungen sind als vollwertige Teammitglieder hauptsächlich im Bereich der Hauswirtschaft integriert. Sie erfüllten wertvolle, meist sich wiederholende Aufgaben und wurden mit der Zeit zu Bezugspersonen für die Bewohner:innen. Weiterbildungswünsche wurden berücksichtigt.

Veränderungen für direkte und indirekte Empfänger, Steigerung des Wohlbefindens der NutzerInnen oder Steigerung des % jener Personen, die mit ihrer Lebensqualität zufrieden sind (Zufriedenheit mit dem eigenen Leben: Prozentsatz der über 14-Jährigen, die eine Punktezahl zwischen 8 und 10 angegeben haben, gemessen an der Gesamtheit aller über 14-Jährigen):

Der Erhalt von Autonomie und Selbst Bestimmtheit, unabhängig von der Art oder des Grades der Beeinträchtigungen durch Krankheit oder Alter ist das oberste Prinzip in der Betreuung und Pflege in den Seniorenwohnheimen Vinzenzhaus und Schloss Moos. Der Erhalt einer

guten Lebensqualität, manchmal sogar die Steigerung der Lebenszufriedenheit, konnte für die allermeisten Bewohner:innen erreicht werden. Damit im direkten Zusammenhang stand eine deutliche Steigerung des Wohlbefindens der meisten Angehörigen, wenngleich der Prozess des Anvertrauens und der Ablösung und irgendwann des Abschieds natürlich immer ein individueller Weg ist.

Veränderungen für direkte und indirekte Empfänger, Reduzierung des Asymmetrie-Index Familienarbeit (Zeit, die 25- bis 44-jährige Frauen der Familienarbeit/Hausarbeit widmen, gemessen an der Gesamtzeit 100, die beide Partner für Familienarbeit/Hausarbeit aufbringen):

In den beiden Seniorenwohnheimen wurden Angehörige auch dahingehend unterstützt, dass sie die Verantwortung und die Sorge bzw. Fürsorge an die professionellen Mitarbeiter:innen abgeben dürfen und somit wieder neue Freiräume für eine gesunde Balance zwischen care Arbeit und anderen Interessen geschaffen werden konnten.

Qualität und Verfügbarkeit von Leistungen, Aufbau eines integrierten Angebotssystems:

Die Heime der Sozialgenossenschaft zum Hl. Vinzenz bieten eine ganzheitliche und auf die individuellen Bedürfnisse ausgerichtete professionelle Pflege und Betreuung für alle Bewohner:innen gleichermaßen an. Die Langzeit und Kurzeitaufenthalte unterscheiden sich neben der Aufenthaltsdauer in einigen wenigen Leistungen. Klient:innen der Kurzzeitpflege erhalten z.B. keine individuellen Reha Therapien wie Ergotherapie und Physiotherapie. Die hausärztliche Versorgung auf dem Territorium bleibt aufrecht und wird nur für die Dauer des KZP-Aufenthalts unterbrochen. Der Wäscheservice für die persönliche Wäsche entfällt. Alle anderen Leistungen wie soziale Betreuung, Grund- und Behandlungspflege, ärztliche und medizinische Leistungen, Teilhabe am sozialen Leben in den Häusern und die Teilhabe an Veranstaltungen und Aktivitäten aller Art werden auch von Kurzzeitpflege- Klient:innen genossen. Die hauswirtschaftliche Versorgung und eine gesunde vollwertige und den persönlichen Bedürfnissen angepasste Ernährung runden das Angebot ab. Die Bewohner:innen in Langzeitpflege sind im Vinzenzhaus und in Schloss Moos zu Hause. Dementsprechend wird auch das Jahres- und Wochenprogramm gestaltet. Die Angebote wirken unterstützend, aktivierend oder beruhigend je nach Bedarf. Besucher:innen sind immer willkommen. Es gibt keine festen Besuchszeiten.

Beziehungen zur Bevölkerung und Entwicklung im Einzugsgebiet, Steigerung der sozialen Partizipation (% der über 14-Jährigen, die sich in den vergangenen 12 Monaten mindestens einmal sozial beteiligt haben, gemessen an der Gesamtheit aller über 14-Jährigen):

Das Vinzenzhaus und Schloss Moos sind Lebensorte, die nachhaltig in die Gesellschaft hineinwirken. Die Tätigkeit der Pflege und Betreuung generiert nicht nur einen unmittelbaren Nutzen für die direkt Betroffenen, sondern ermöglicht es auch Mitarbeiter:innen und Freiwilligen einer sinnerfüllenden Beschäftigung nachzugehen. Die Beziehungsqualität die mit alten Menschen entsteht, ist ein Akt der Fürsorge, Verantwortung und Liebe.

Beziehungen zur Bevölkerung und Entwicklung im Einzugsgebiet, Steigerung des allgemeinen Vertrauens (% der über 14-Jährigen, die andere Menschen im Allgemeinen für vertrauenswürdig halten, gemessen an der Gesamtheit aller über 14-Jährigen):

Durch das Einbinden von Angehörigen in den Lebensalltag der Bewohner:innen ist es auch im vergangenen Jahr größtenteils gut gelungen, Vertrauen und Kooperation aufzubauen. Angehörige und Bezugspersonen sind besonders in der Pflege von alten Menschen mit Demenz, eine unschätzbare Ressource. Das Ziel der Angehörigen Treffs, die neben dem geselligen auch einen thematischen Schwerpunkt haben, ist auch über schwierige oder tabuisierte Themen zu informieren und zu diskutieren.

Beziehungen zur Bevölkerung und Entwicklung im Einzugsgebiet, Steigerung der Konsistenz des historischen städtischen Gefüges (% der Gebäude in ausgezeichnetem oder gutem Zustand, gemessen an der Gesamtheit aller vor 1919 errichteten Wohngebäude) oder Reduzierung der Unzufriedenheit mit der Landschaft des Wohnortes (% der über 14-Jährigen, laut denen die Landschaft des Wohnortes augenscheinlich in schlechtem Zustand ist, gemessen an der Gesamtheit aller über 14-Jährigen):

Die umfassende Sanierung von Schloss Moos ist ein Paradebeispiel dafür, wie ein historisches Gebäude nicht nur erhalten und in neuem Glanz erstrahlt, sondern vielmehr wie es an die Notwendigkeiten und Vorgaben eines modernen Seniorenwohnheims angepasst wurde.

Entwicklung des Unternehmertums und innovativer Prozesse, Steigerung der Innovation an Produkten/Diensten im Produktionssystem (% der Unternehmen, die über einen Dreijahreszeitraum Innovationen an Produkten/Diensten eingeführt haben, gemessen an der Gesamtheit aller Unternehmen mit mindestens 10 MitarbeiterInnen):

Die Sozialgenossenschaft hat festgestellt, dass durch partizipative Prozesse mehr Innovation entstehen kann. In der Umsetzung ist dies allerdings eine große Herausforderung und die Führungskräfte sind gefordert neue Beteiligungsformen zu finden. Aufgrund des Schichtdienstes an 365 Tagen im Jahr wird es z.B. nie möglich sein, dass alle Mitarbeiter:innen gemeinsam an einem Projekt arbeiten können. Klausuren oder gemeinsame Events, die Kreativität und Innovation fördern, sind aus diesem Grund immer nur für einen Teil der Belegschaft zugänglich.

Der Bereich wo es noch verstärkt Innovation braucht, ist das Recruiting neuer Mitarbeiter:innen, Kommunikation und Digitalisierung.

Entwicklung des Unternehmertums und innovativer Prozesse, Steigerung der Inzidenz wissenschaftlicher Berufe (% der Beschäftigten mit Universitätsabschluss (Isced 5, 6, 7 und 8) in wissenschaftlich-technischen Berufen (Isco 2-3), gemessen an der Gesamtheit aller Beschäftigten):

Wenig relevant, da die Berufsbilder gesetzlich vorgegeben sind. Interessant könnte die Einbindung von wissenschaftlicher Forschung in Analyse und Reflexions-Prozessen sein.

Auswirkungen auf die Politik, Steigerung der Umlagerung öffentlicher Ressourcen:

Die Seniorenwohnheime der Sozialgenossenschaft zum Hl. Vinzenz verpflichten sich nicht nur aufgrund der eigenen Wertehaltung, sondern auch aufgrund der Rechtsform onlus zu einem nachhaltigen Wirtschaften und Wirken.

Auswirkungen auf die Politik, Erweiterung und Stabilisierung der kooperativen Programmierungs- und Planungsprozesse (co-programmazione und co-progettazione):

Keine Relevanz, wurde bisher nicht ausgearbeitet

Ökologische Nachhaltigkeit, Steigerung der Entsorgung von Siedlungsabfällen in Deponien (% der in Deponien entsorgten Siedlungsabfälle, gemessen an der Gesamtheit der gesammelten Siedlungsabfälle):

Die Abfallentsorgung einschließlich der Sonderfälle ist klar geregelt. Sowohl im Einkauf als auch im Verbrauch wird auf Nachhaltigkeit gesetzt. Biologisch abbaubare Produkte sowie regional und biologisch erzeugte Lebensmittel spielen eine wichtige Rolle im Einkauf. Ein schonender und sparsamer Ressourcenverbrauch wird von den Mitarbeiter:innen größtenteils sehr gut umgesetzt. Mit dem Projekt Komplementärpflege kommen Kräuter und Pflanzern zur Anwendung, die auf den Terrassen und in den Beeten der Seniorenwohnheime gedeihen und gepflegt werden.

Ökologische Nachhaltigkeit, Steigerung der Zufriedenheit mit der Umweltsituation (% der über 14-Jährigen, die mit der Umweltsituation (Luft, Wasser, Lärm) sehr oder relativ zufrieden sind, gemessen an der Gesamtheit aller über 14-Jährigen):

Führungskräfte der mittleren Führungsebene haben eine sehr gute Kenntnis über das Umweltbewusstsein ihrer Mitarbeiter:innen und setzen gemeinsam mit der Führung die entsprechenden Maßnahmen. Die Mitarbeiter:innen der Sozialgenossenschaft zeichnen sich durch eine hohe Sensibilität diesbezüglich aus.

Technologische Entwicklung, Steigerung der Wirksamkeit und Effizienz des Systems mithilfe neuer Technologien:

Beide Seniorenwohnheime arbeiten in einer gemeinsamen Cloud. Dies schafft die Basis für weitere Veränderungen mit dem Ziel Synergien noch besser aufzubauen und zu nutzen. Im Bereich der Verwaltung gelingt dies bereits recht gut. Ein langfristig angelegtes Ziel ist es die Datenablage weiter zu optimieren, um zwar so, dass bereichsübergreifendes Zusammenarbeiten auch im digitalen Raum flexibel gestaltet werden kann. Das hierarchisch aufgebaute starre Verwaltungsmodell eignet sich nicht mehr umfassend für Arbeitsprozesse und Abläufe die in Kooperation und bereichsübergreifend erfolgen müssen. Der Einsatz von KI v.a. im Verwaltungsbereich wird zunehmend ein Thema werden.

Output

Die Seniorenwohnheime der Sozialgenossenschaft zum Hl. Vinzenz stehen für ganzheitliche und menschliche Betreuung und Pflege bis in den Tod. Der Auftrag ist primär der Erhalt und die Förderung von Lebensqualität und Lebenszufriedenheit in einer sehr vulnerablen Lebensphase des Alters. Diesem Auftrag übergeordnet ist der Gesellschaftliche Auftrag, die beiden Heime so zu führen, dass professionelle Dienstleistungen im oben genannten Sinn, erbracht werden können.

Output Bewohner:innen mit Angehörigen und Bezugspersonen:

Betreuung, Grund - und Behandlungspflege, Ärztlich-medizinische Versorgung, Erhalt von Alltags- und Bewegungskompetenzen durch Ergotherapie und Physiotherapie, Schaffen von geeigneten Rahmenbedingungen für soziale Teilhabe (Alltagsgestaltung und Freiwilligenarbeit), Kommunikation und Information, Beteiligung an Entscheidungsprozessen

Output Management:

korrekte transparente Gestaltung und Dokumentation der Finanzflüsse, Datenverarbeitung, Strategien der Geschäftsführung

Output Personal:

wertschätzende Ressourcen orientierte Mitarbeiter:innenführung und Entwicklung, Kompetenzen Entwicklung und Professionalisierung

Output Infrastruktur:

nachhaltiges Gebäudemanagement/ Instandhaltung

Empfängertypen (Sozialgenossenschaften des Typs A)

Bezeichnung des Dienstes: Soziosanitärer Bereich

Inanspruchnahme des Dienstes in Tagen: 365

Art interner Tätigkeiten des Dienstes: Betreuung von Menschen/Senioren in Kurz und Langzeitpflege

Gesamtanzahl	NutzerInnen-Kategorie
0	Minderjährige
144	Senioren
0	Leichte Beeinträchtigung (E)
48	Schwere Beeinträchtigung (C)
0	Vollinvalidität (B)
96	Sehr schwere Beeinträchtigung (A)
0	Mäßige Beeinträchtigung (D)

Art externer Tätigkeiten (Treffen/Veranstaltungen zusammen mit der lokalen Bevölkerung)

Anzahl externer Tätigkeiten: 1

Art externer Tätigkeiten: Fest zur Verabschiedung des Präsidenten

Weitere Empfängertypen, die nicht in der obigen Auflistung vorkommen

Menschen die von Obdachlosigkeit bedroht oder betroffen sind.

2025 wurden 29 Mieter:innen mit gesamt 13 Kindern durch die Zurverfügungstellung eines sicheren Wohnraums in der Stabilisierung der persönlichen Lebenssituation unterstützt.

Im Wohntrainingsprojekt der "Lebenshilfe" welches in der Dante Straße untergebracht ist, wurden durchschnittlich 15 Jugendliche betreut.

Outcome für direkte und indirekte Empfänger und Stakeholder

Siehe Stakeholder

Organisations-, Management- und Qualitätszertifikate (falls vorhanden)

Akkreditierung der autonomen Provinz Bozen Südtirol zur Führung der Seniorenwohnheime.
Erneuerung Vinzenzhaus Mai 2025 und Schloss Moos Juli 2025.

Abschlussbericht systemische Organisationsentwicklung Phase 1 im Zeitraum November 2024 bis März 2025.

Einführung des Anregungs- und Beschwerdemanagement für Anfang 2026 geplant.

Der Aufbau eines Qualitätsmanagement für beide Seniorenwohnheime wird gestartet, sobald Schloss Moos mit der Vollbelegung aller Betten eine gewisse Stabilität in Abläufen, Prozessen und Personalressourcen erreicht hat.

Die Genossenschaft/das Sozialunternehmen hat das Organisationsmodell lt. Ges. 231/2001 eingeführt?

Nein

Die Genossenschaft/das Sozialunternehmen hat die Legalitätsbewertung erhalten?

Nein

Die Genossenschaft/das Sozialunternehmen hat Qualitätszertifizierungen für die Dienstleistungen/Produkte/Prozesse erhalten?

Nein

Erläuterung des Verwirklichungsgrades der festgesetzten Managementziele, allfällige für die Verwirklichung (oder mangelnde Verwirklichung) der festgesetzten Ziele relevante Faktoren beschreiben

1. Auslastung:

Bettenauslastung Vinzenzhaus: 97,26%

Bettenauslastung Schloss Moos: 57,61%

2. Ausgewogenheit zwischen Fluktuation und Neueintritten Personal:

Personal Vinzenzhaus: 18 Neuanstellungen = Vollzeitäquivalente 14,10 und 24 Austritte = Vollzeitäquivalente 20,64

Die Abweichungen zwischen Ein- und Austritten betrug - 6,54

Personal Schloss Moos: 14 Neuanstellungen = Vollzeitäquivalente 9,96 und 4 Austritte = Vollzeitäquivalente 2,80

Die Abweichungen zwischen Ein- und Austritten betrug + 7,16

3. Marketing:

Entwicklung und Umsetzung des neuen CI zur Erreichung einer klaren unmissverständlichen Sichtbarkeit in Abgrenzung zur Südtiroler Vinzenzgemeinschaft ist zu 100% abgeschlossen. Die Entwicklung der damit verbundenen neuen Homepage, ist zu 100% abgeschlossen, die Homepage wurde im Juni 2025 freigeschaltet

4. Recruiting:

Ausarbeitung von neuen Recruiting Strategien abgeschlossen, wird ein Dauerentwicklungsthema bleiben

5. Organisationsentwicklung:

Kulturarbeit im Sinne eines positiven Leadership, Förderung der Kooperation und Verantwortungsübernahme auf allen Führungsebenen, Klärung von Funktionen, Rollen und Aufgaben zu 60% abgeschlossen, begleitet die Sozialgenossenschaft 2025 im Rahmen des systemischen OE Prozesses weiter.

6. Werte, Vision, Mission:

Beginn der Leitbildarbeit auf Mitarbeiter:innenebene wurde im Vinzenzhaus begonnen und wird in den systemischen OE-Prozess integriert werden

Elemente/Faktoren, welche die Verwirklichung der institutionellen Zwecke kompromittieren könnten und Verfahren zur Vermeidung solcher Situationen

Das Geschäftsjahr 2025 war wirtschaftlich aber v.a. strategisch und konzeptionell ein sehr erfolgreiches. Es ist der Sozialgenossenschaft gelungen, trotz aller Herausforderungen, die so eine turbulente Zeit und v.a. der schwierige Arbeitsmarkt mit sich bringt, die hohe Qualität einer menschlichen Betreuung und Pflege für 148 Menschen in beiden Seniorenwohnheimen, sowie die würdige Unterbringung von 29 Mieter:innen mit gesamt 13 Kindern aus prekären Verhältnissen zu erbringen.

Eine weitere Verschärfung und Verknappung von Pflegefachpersonal würde sich längerfristig sicherlich negativ auf die Beschäftigungssituation der Mitarbeiter:innen auswirken. Das Risiko einer qualitativen Verschlechterung der Dienstleistungen einerseits, aber auch die Zunahme von v.a. stressbedingten gesundheitlichen Problematiken bei den Mitarbeiter:innen, aufgrund von chronischer Überbelastung und mangelnden Regenerationszeiten, wären nur einige der erwartbaren Problematiken.

Angesichts des demografischen Wandels wird der soziosanitäre Sektor sicherlich noch viel stärker unter Druck geraten. Der Fachkräftemangel in der Pflege ist mit Abstand die größte Herausforderung. Während die Schwierigkeiten und der Gesundheitszustand der alten Menschen immer komplexer, das Eintrittsalter immer höher und das Familiäre oder Soziale Netz der Betroffenen immer kleiner wird.

Aber auch für die allgemeinen Bereiche wie Küche, Reinigung und Hauswirtschaft bewerben sich immer weniger qualifizierte Interessent:innen.

Der Anspruch der Sozialgenossenschaft ist es eine würdige und sehr gute Pflegequalität trotz aller Schwierigkeiten auch weiterhin zu leisten. Der Appell, den die Sozialgenossenschaft an die zuständigen amtlichen und politischen Entscheidungsträgerinnen richtet, ist folgender:

Wir brauchen Flexibilität in der Finanzierung und Genehmigung von alternativen Dienstleistungen, welche die Bevölkerung dringend benötigt, damit wir temporär und/oder langfristig innovative Antworten auf diesen Bedarf auf den Weg bringen können.

Es braucht Flexibilität und Durchlässigkeit in der Ausbildung von Pflegeberufen, so dass ein niederschwelliger Einstieg gelingt und Pflegende sich modulweise kontinuierlich weiterbilden und damit auch einen Diplomabschluss erlangen können. Die Abschlüsse müssen international anerkannt bzw. vergleichbar sein. Es darf nicht mehr passieren, dass Pflegende, welche dieselbe Ausbildung in anderen Ländern abgeschlossen haben, keine Chance auf einen schnellen Berufseinstieg bekommen weil sie fehlende Stunden oder Inhalte noch nicht modular und berufsbegleitend nachholen können.

Wir brauchen bezahlbaren Wohnraum für alle unsere Mitarbeiter:innen. Denn nur so gelingt langfristig die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in einem Sektor, der aufgrund von Turnusarbeit eine hohe Flexibilität einfordert. Und es darf auch nicht passieren, dass erfahrene Pfleger:innen zwischen der Pflege ihrer eigenen Angehörigen und der beruflichen Altenpflege entscheiden müssen, weil auch hier die Vereinbarkeit so schwierig ist.

7. WIRTSCHAFTLICH-FINANZIELLE SITUATION

Herkunft der wirtschaftlichen Ressourcen mit getrennter Angabe öffentlicher und privater Einnahmen

Umsatzerlöse:

	2025	2024	2023
Private Beiträge	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Umsatzerlöse von öffentlichen Körperschaften für die Führung von sozialen, sozio-sanitären und erzieherischen Diensten	1.178.433,0 €	1.053.574,00 €	939.778,00 €
Öffentliche Beiträge	3.187.355,00 €	2.909.471,00 €	3.058.922,00 €
Umsatzerlöse von öffentlichen Körperschaften für die Führung sonstiger Dienste (Instandhaltung von Grünanlagen, Reinigung...)	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Umsatzerlöse von privaten Bürgern	2.021.505,00 €	1.845.132,00 €	1.759.254,00 €
Umsatzerlöse von privaten Unternehmen	0,00 €	0,00 €	445,00 €
Umsatzerlöse von privaten Non-Profit Organisationen	41.956,00 €	40.316,00 €	25.209,00 €
Umsatzerlöse von Konsortien und/oder sonstigen Genossenschaften	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Sonstige Erlöse	1.197.177,00 €	129.755,00 €	450.084,00 €
Totale	7.626.426,00 €	5.978.248,00 €	6.233.692,00 €

Eigenkapital:

	2025	2024	2023
Gezeichnetes Kapital	1.507,00 €	1.197,00 €	1.144,00 €
Summe Rücklagen	4.676.736,00 €	5.488.924,00 €	5.243.129,00 €
Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag	948.280,00 €	-812.214,00 €	253.318,00 €
Summe Eigenkapital	5.626.523,00 €	4.677.907,00 €	5.497.591,00 €

Gewinn- und Verlustrechnung:

	2025	2024	2023
Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag	948.280,00 €	-812.214,00 €	253.318,00 €
Etwaige Rückvergütungen an Mitglieder aus der Gewinn- und Verlustrechnung	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Betriebserfolg (A-B EU-Bilanz)	1.045.341,00 €	-657.888,00 €	293.223,00 €

Zusammensetzung des gezeichneten Kapitals:

Gezeichnetes Kapital	2025	2024	2023
Gezeichnetes Kapital von freiwilligen Mitgliedern	1.353,00 €	1.095,00 €	1.144,00 €
Gezeichnetes Kapital von arbeitenden Mitgliedern	104,00 €	52,00 €	0,00 €
Gezeichnetes Kapital von Nutznießern (Mitglieder)	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Gezeichnetes Kapital von juristischen Personen (Mitglieder)	50,00 €	50,00 €	0,00 €
Von unterstützenden Mitgliedern/Fördermitgliedern gezeichnetes Kapital	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Zusammensetzung der unterstützenden Mitglieder	2025
Sozialgenossenschaften	0,00 €
Ehrenamtliche Vereine	50,00 €

Gesamtleistung:

	2025	2024	2023
Produktionswert (Posten Gesamt A. der EU-Bilanz)	7.626.426,00 €	5.978.248,00 €	6.233.692,00 €

Personalaufwand:

	2025	2024	2023
Summe Personalaufwand (Position B.9 der Gewinn- und Verlustrechnung der EU-Bilanz)	4.782.065,00 €	4.179.944,00 €	3.758.548,00 €
Personalaufwand, welcher in der Position B.7 der Gewinn- und Verlustrechnung der EU-Bilanz enthalten ist	996.516,00 €	969.985,00 €	1.006.014,00 €

Anteil Personalaufwand zur Gesamtleistung	75,77%	86,14%	76,43%
---	--------	--------	--------

Fähigkeit zur Diversifizierung der Auftraggeber

Herkunft der Einnahmen 2025:

2025	Öffentliche Körperschaften	Private Organisationen	Gesamt
Verkauf von Gütern	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Erbringung von Dienstleistungen	1.178.433,00 €	2.063.461,00 €	3.241.894,00 €
Verarbeitung durch Dritte	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Teilnahmegebühren/Tarifeinnahmen durch KlientInnen	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Sonstige Erlöse	0,00 €	1.164.466,00 €	1.164.466,00 €
Beiträge und Spenden	3.187.355,00 €	32.711,00 €	3.220.066,00 €
Zuschüsse/Subventionen und Einnahmen aus Programmierung/Planung	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Sonstige	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Mit untenstehender Tabelle kann fakultativ eine Aufteilung der Einnahmen nach Tätigkeitsfeldern erfolgen:

2025	Öffentliche Körperschaften	Private Organisationen	Gesamt
Soziale Betreuungsdienste	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Erzieherische Dienste	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Sanitäre Dienste	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Sozio-sanitäre Dienste	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Andere Dienste	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Beiträge	0,00 €	0,00 €	0,00 €

Inzidenz öffentlicher/privater Einnahmequellen auf die Gesamtleistung:

	2025	
Inzidenz öffentlicher Einnahmequellen	4.365.788,00 €	57,25 %
Inzidenz privater Einnahmequellen	3.260.638,00 €	42,75 %

Spezifische Informationen zu Spendensammlungen/fundraising/crowdfunding (falls vorgesehen)

Förderung von Initiativen zur Mittelbeschaffung durch Spendensammlungen:

keine

Allgemeine und spezifische Zwecke der Spendensammlungen im Bezugszeitraum, verwendete Instrumente zur Information der Öffentlichkeit bzw. Informationskampagnen über die gesammelten Spenden und deren Einsatz

keine

Meldungen der Verwaltungsratsmitglieder betreffend allfällige Schwachpunkte im Management und Erläuterung der entsprechenden Gegenmaßnahmen

keine

8. UMWELTINFORMATIONEN

Strategie und Methoden für einen nachhaltigen und ressourcenschonenden Mitteleinsatz:

Interne Strategien für den Umgang mit den Umweltauswirkungen:

- Bewusstsein schaffen bei den Bereichsverantwortlichen für einen ressourcenschonenden Einkauf und Verbrauch von Reinigungsmitteln und Reinigungsutensilien
- Verwendung von hochwertigem Geschirr und Vermeidung von Wegwerfware
- Einkauf von Lebensmitteln aus regionalen Kreisläufen und teilweise in Bioqualität
- Kooperationen mit regionalen kleinen Produzenten
- Bereitstellen von Fahrradparkplätzen
- Bewusste Auswahl von Lieferanten die Nachhaltigkeit berücksichtigen
- Korrekte Abfallentsorgung
- Bereitstellen hochwertiger Berufsbekleidung
- Vielseitiges gesundes Mensaangebot

Indikatoren für Umweltauswirkungen (Energie- und Rohstoffverbrauch, Abfallvolumen etc.) und Veränderung der entsprechenden Werte

Verbrauchsindex:

für 2026 ist eine detaillierte Energieeffizienz Analyse für das Vinzenzhaus geplant, da die Anlagentechnik einige Schwachstellen aufweist.

	Verbrauch im Bezugsjahr	Messeinheit
Strom: Energieverbrauch (Wert)		
Gas/Methangas: Jährlicher CO ₂ -Ausstoß		
Treibstoff		
Wasser: Jährlicher Wasserverbrauch		
Produzierte Sonderabfälle		
Papier		
Kunststoff: Plastikverbrauch/Verpackung in kg		

9. INFORMATIONEN ZUR WIEDERBELEBUNG VON GEMEINSCHAFTSGÜTERN

Art der Tätigkeit

Eingriffe zur Verschönerung des Stadtbildes und zur Wiederbelebung verlassener und/oder verwaarloster Standorte im Sinne der Entwicklung wirtschaftlicher und/oder sozialer Tätigkeiten

Eingriffe zum Schutz und zur Aufwertung des historischen und kulturellen Erbes sowie der traditionellen lokalen Küche

Kurze Beschreibung der diesbezüglich umgesetzten Tätigkeiten und der damit erreichten Auswirkungen

Betreuung und Pflege von alten Menschen Inklusion von Menschen mit Behinderung auf dem ersten Arbeitsmarkt Entlastung von pflegenden Angehörigen Reduzierung von Obdachlosigkeit und prekären Wohnverhältnissen.

Erhalt und mustergültige Sanierung des historischen und denkmalgeschützten Schloss Moos bei gleichzeitiger Anpassung an alle modernen und gesetzlichen Anforderungen um die Weiterführung des Seniorenwohnheimes Schloss Moos zu garantieren und das Gebäude verbunden mit seinem sozialen Auftrag gesichert in die Zukunft zu führen.

10. SONSTIGE NICHTFINANZIELLE INFORMATIONEN

Für die Abfassung der Sozialbilanz relevante Rechtsstreitigkeiten/anhängige Streitfälle/Verfahren/Strafbescheide

Keine

Weitere Aspekte sozialer Natur, Gleichberechtigung der Geschlechter, Wahrung der Menschenrechte, Bekämpfung der Korruption etc.

Die Sozialgenossenschaft richtet sich an humanistischen Werten aus. Der Respekt und die Achtung der Würde aller Menschen bilden das Fundament der täglichen Arbeit. Ethische Fragestellungen im Zusammenhang mit Leiden, Leben und Sterben begleiten das Tun der Mitarbeiter:innen. Ethikberatungen werden bei komplexen Entscheidungsfindungen hinzugezogen. Die Auswahlkriterien zur Heimaufnahme sind transparent, nachvollziehbar und überprüfbar. Eine Ungleichbehandlung oder sogar Gefälligkeitspolitik - Klientelismus sind ist dadurch ausgeschlossen. Die gesetzlichen Vorgaben zur Bekämpfung von Korruption werden 100% ig eingehalten (Whistleblowing Maßnahmen)

Informationen zu den Versammlungen der mit der Verwaltung und Genehmigung der Bilanz betrauten Organe, Anzahl der TeilnehmerInnen

Der Verwaltungsrat genehmigt die Bilanz, die von den Revisor:innen und Aufsichtsrät:innen geprüft und gutgeheißen wird. Die Vollversammlung genehmigt daraufhin die Bilanz und entlastet den Verwaltungsrat. Vorstandsmitglieder: 7 Aufsichtsratsmitglieder: 3+2 Revision: durch den RVS (Raiffeisenverband Südtirol)

In den Versammlungen behandelte, relevante Themen und getroffene Entscheidungen

Beschlüsse im Zusammenhang mit Planung, Programmierung, Finanzierung und Umsetzung der Sanierung/ Bau Schloss Moos

Beschlüsse zu Themen der Rekrutierung und Führung des Personals z.B. Übernahme der Dienstalage bei Neueinstellung, Auszahlung von Mehrstunden;

Beschlüsse Investitionen: Renovierungen, Ankauf Ausstattung

Beschlüsse Mittel Beschaffung: Verkauf Immobilie

Beschlüsse Organisationsentwicklung: Begleitung des Generationenwechsels an der Führungsspitze und Neuausrichtung der Genossenschaft nach den Prinzipien eines offenen Systemischen Ansatzes.

11. ÜBERWACHUNG DER SOZIALBILANZ DURCH DAS KONTROLL-ORGAN (Methoden zur Durchführung der Ergebnisse)

Der Bericht des Kontrollorgans, der einen wesentlichen Bestandteil der Sozialbilanz selbst bildet, muss der Überwachung der einzelnen unten angeführten Punkte und den entsprechenden Ergebnissen Rechnung tragen.

Hinweis für SOZIALGENOSSENSCHAFTEN (UND IM ALLGEMEINEN FÜR GENOSSEN-SCHAFTEN): Es wird darauf hingewiesen, dass Art. 6 - Absatz 8 – lit. a) des Ministerialdekretes vom 04.07.2019 "Leitlinien zur Erstellung der Sozialbilanz für Körperschaften des dritten Sektors") – die Befreiung für Sozialgenossenschaften von den Bestimmungen des Art. 10 des GvD Nr. 112/2017 vorsieht, da sie in Bezug auf das interne Kontrollorgan und dessen Überwachungstätigkeit als genossenschaftliche Körperschaft der genossenschaftsspezifischen Gesetzgebung unterworfen sind.

Diesbezüglich betont die Vorschrift des Ministerialdekretes vom 04.07.2019 die bereits vom Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik ausgesprochene Orientierung (Prot. 2491 vom 22.02.2018 und darauffolgende Anmerkung/"nota" vom 31.01.2019), welche die Bestimmungen des Artikels 10 des GvD Nr. 112/2017 in Bezug auf das interne Kontrollorgan als nicht anwendbar für Sozialgenossenschaften ansieht, mit der Folge, dass in Genossenschaften das Kontrollorgan nicht verpflichtet ist, die Sozialbilanz zu überwachen.

b) für andere Körperschaften des dritten Sektors, die nicht zu den Sozialunternehmen/Sozialgenossenschaften gehören: Einhaltung der sozialen Zielsetzung unter besonderer Berücksichtigung der Bestimmungen von GvD Nr. 117/2017 betreffend: (Art. 5, 6, 7 und 8)

- Zusätzlich zur gemeinnützigen Zielsetzung der Organisation muss die ausgeübte Tätigkeit (bzw. die verschiedenen ausgeübten Tätigkeiten) zu den Tätigkeiten im allgemeinen Interesse lt. Art. 5, Absatz 1 des GvD 117/2017 zählen. Weitere ausgeübte Tätigkeiten müssen im Sinne des Art. 6 sekundär und instrumentell zu der im allgemeinen Interesse ausgeübten Haupttätigkeit sein.
- Bei der jährlichen Mittelbeschaffung und Spendensammlung muss die Einhaltung der Grundsätze der Wahrheitsgetreue, Transparenz und Korrektheit gegenüber Unterstützer und Öffentlichkeit gemäß Art. 7, Absatz 2 gewährleistet sein;
- Das Fehlen von Gewinnabsichten; dies beinhaltet gemäß Art. 8, Abs. 1 und 2 die Verwendung des Vermögens in all seinen Teilen (Einnahmen, Rendite, Erlöse, Einkünfte jeglicher Art) für die im Statut vorgesehenen Tätigkeiten im allgemeinen Interesse;
- Einhaltung des Verbots der direkten und indirekten Gewinnausschüttung, der Ausschüttung von Verwaltungsüberschüssen, Fonds und Rücklagen an Gründer, Mitglieder, Beschäftigte und MitarbeiterInnen, Verwaltungsratsmitglieder und sonstige Mitglieder der Gesellschaftsorgane unter Berücksichtigung von Art. 8, Absatz 3, lit. a) bis e).

Bericht des Kontrollorgans

Lagebericht des Verwaltungsrates
Revisionsbericht