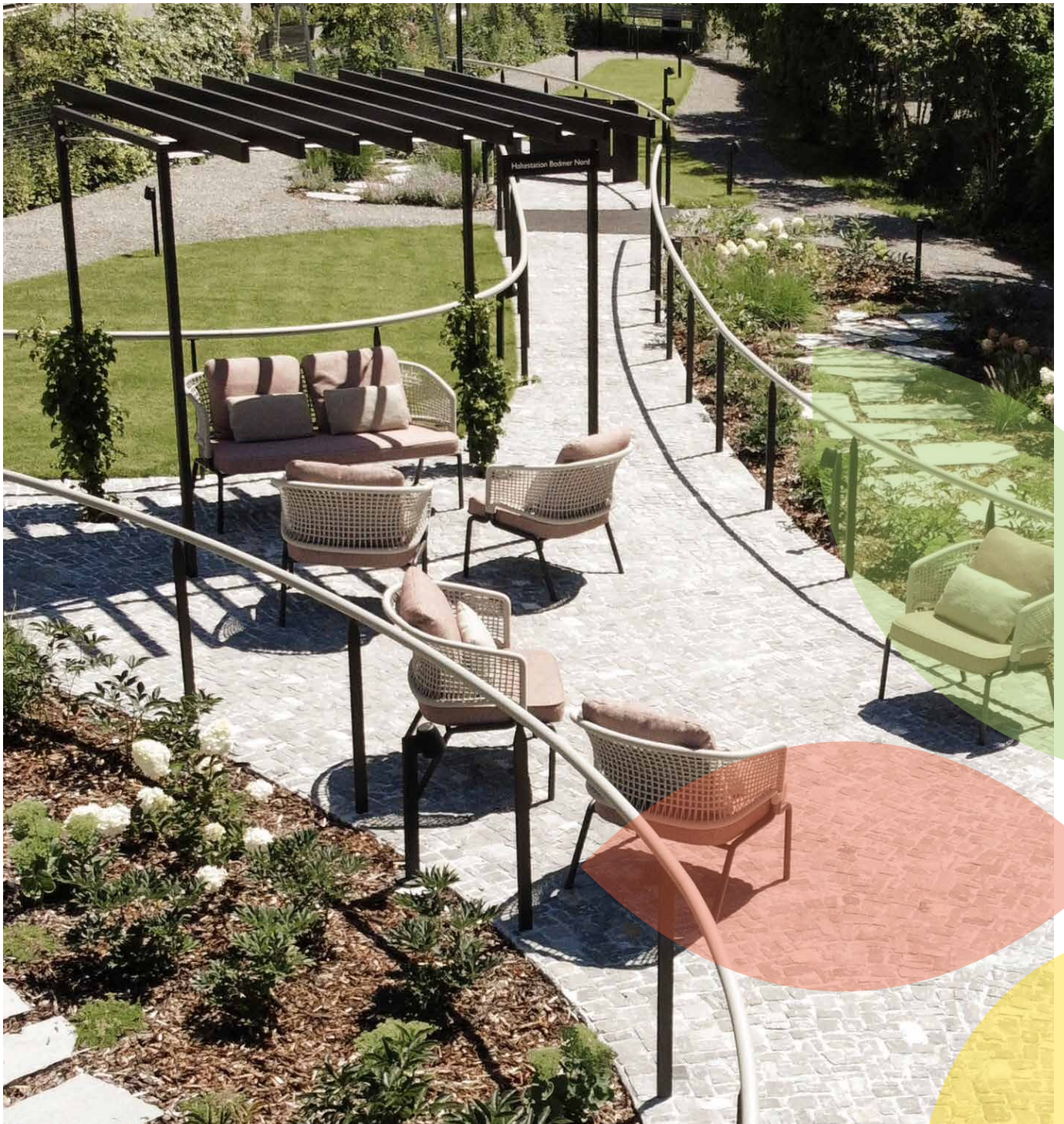


JAHRESBERICHT 2025



Inhalt

03	Vorwort aus der Geschäftsleitung
06	Bericht Stiftungsratspräsident
08	Bericht Geschäftsleiterin
10	Wer ist wer?
12	Kennzahlen
13	Bilanz
14	Erfolgsrechnung
15	Geldflussrechnung
16	Rechnung über die Veränderung des Kapitals
18	Revisionsbericht

Titelbild: Der neue Demenzgarten
Foto: Tanja Casparis, Tanja Casparis CREATIVE AG

Impressum

Herausgeberin: Alterssiedlung Bodmer,
Bodmerstrasse 32, CH-7000 Chur
Layout: comunicaziun.ch
Auflage: 130 Exemplare

Vorwort aus der Geschäftsleitung

Liebe Leser*innen

Wir erleben derzeit eine Welt im Umbruch: geopolitische Spannungen, wirtschaftliche Unsicherheiten, die Folgen der Klimaveränderung und eine rasant fortschreitende Digitalisierung prägen unseren Alltag. Das kann verunsichern – und gleichzeitig spüren wir, wie wertvoll Verlässlichkeit geworden ist. In unserem Haus möchten wir ein Ort sein, an dem Menschen sich aufgehoben fühlen, an dem wir einander mit Respekt begegnen und an dem ein Zuhause mehr ist als vier Wände. Für das setzt sich das Bodmer-Team tagtäglich ein.

Die Institutionen des Gesundheitswesens stehen vor besonderen Aufgaben. Der demografische Wandel erhöht den Bedarf an Betreuung, Pflege und Begleitung – gleichzeitig wird es für uns schwieriger, genügend qualifizierte Fachpersonen zu gewinnen und zu halten. Der Fachkräftemangel macht sich auch bei uns bemerkbar. Es ist nicht mehr eine abstrakte Zahl, sondern Alltag: Wenn jemand kurzfristig ausfällt, müssen wir innert kurzer Zeit umplanen, Dienste tauschen, Prioritäten neu setzen – und trotzdem soll jede Bewohnerin und jeder Bewohner sowie jede Mieterin und jeder Mieter zur richtigen Zeit die Unterstützung bekommen, die es braucht. Manchmal bedeutet das auch, dass wir Dinge anders organisieren, Wege verkürzen oder Angebote anpassen, denn im Mittelpunkt steht immer die Sicherheit und das Wohlbefinden unserer anvertrauten Bewohnerinnen und Bewohner. Unser Ziel ist es, dass wir für unsere Bewohnerinnen und Bewohner sowie Mietende ruhig, verlässlich und würdevoll pflegen und begleiten. Für Angehörige und Interessierte möchten wir transparent machen, wie viel Koordination,

Verantwortung und Herzblut hinter guter Betreuung steckt – gerade dann, wenn es im Hintergrund einmal eng wird.

Aus diesem Grund setzen wir auf transparente Kommunikation und den Mut, die zukünftigen Herausforderungen anzunehmen und uns weiterzuentwickeln – und wir machen das miteinander. Wir sind bestrebt, attraktive Arbeitsbedingungen anzubieten, stärken verlässliche Führung und investieren gezielt in die Aus- und Weiterbildung. Ebenso wichtig ist uns eine Kultur und Haltung, in der wir uns gegenseitig unterstützen, Wissen teilen und auch in hektischen Momenten gut füreinander sorgen. Wir legen Wert auf offene, transparente Kommunikation und gut abgestimmte Schnittstellen – innerhalb unseres Hauses und mit Partnern im Umfeld. Wo digitale Unterstützung entlasten könnte, prüfen wir und sind offen für Neuerungen, damit am Ende mehr Zeit bleibt für das, was zählt: ein gutes Gespräch, ein aufmerksamer Blick und menschliche Nähe.

Unsere Zukunft gelingt nicht im Alleingang. Sie entsteht dort, wo wir unser Wissen teilen, einander zuhören und Verantwortung gemeinsam tragen – in unseren Teams, mit Angehörigen, mit Partnerorganisationen und in der Region. Wir möchten, dass sich Bewohnerinnen und Bewohner, Mieterinnen und Mieter sowie Mitarbeitende bei uns sicher und zuhause fühlen – Tag für Tag, auch in den kleinen Momenten. Ein grosses Dankeschön an alle Mitarbeitenden für ihren täglichen Einsatz und das Herzblut, mit dem sie ihre Arbeit ausüben.

Corina Schnoz



Spiel-Besuch durch die Realklasse Quaderschulhaus



Seniorechor Chur



Sonne im Herzen



Team Verpflegung: Täglich für frische Speisen im Einsatz



Lernfeld Wäschekreislauf



Erfolgreiche Lehrabsolventen



Schnizbank Pizokel Kligga



Umbau Demenzgarten



Piemonteser Abend: frische Pasta

Bericht Stiftungsrats- präsident

GVR Plessur – Strategische Weichenstellung für das Bodmer

Mit der Bildung der Gesundheitsversorgungsubregion (GVS) Plessur und der voraussichtlich ab Herbst 2026 geltenden Masterleistungsvereinbarung erhält die regionale Pflegeversorgung eine neue rechtliche und organisatorische Grundlage. Für die Alterssiedlung Bodmer bedeutet dies eine strategische Neuausrichtung der Zusammenarbeit mit der öffentlichen Hand, die mit erhöhten Anforderungen an Bedarfsplanung, Qualität und Personalsicherung verbunden ist.

Ausgangslage und regionale Strukturen

Um die Tragweite der Neuerungen einschätzen zu können, lohnt sich zunächst ein Blick auf die regionalen Strukturen, in denen unsere Stiftung tätig ist. Die Region Plessur ist eine Körperschaft des kantonalen öffentlichen Rechts gemäss Art.71 der Verfassung des Kantons Graubünden und umfasst die Gemeinden Arosa, Chur, Churwalden sowie Tschierschen-Praden. Am 1. Januar 2022 hat die Region im Zuge der Teilrevision des kantonalen Krankenpflegegesetzes die Gesundheitsversorgungsubregion (GVR) Plessur gebildet. Diese ist verantwortlich für die regionale Bedarfsplanung sowie die Sicherstellung der Pflege- und Betreuungsversorgung. Die Alterssiedlung Bodmer verfügt heute über eine vom Gesundheitsamt Graubünden erteilte Betriebsbewilligung. Die bisherige Leistungsvereinbarung mit der Stadt Chur wird ab Herbst 2026 durch die neue Masterleistungsvereinbarung der GVR Plessur abgelöst.

Rechtlicher Rahmen und Aufgaben der GVR Plessur

Diese neue Vereinbarung steht nicht im luftleeren Raum, sondern fügt sich in ein abgestuftes Geflecht kantonalen und regionaler Regelwerke ein. Die GVR Plessur stützt sich einerseits auf das kantonale Krankenpflegegesetz für stationäre Einrichtungen und andererseits auf die Statuten der Region Plessur sowie auf das Organisationsreglement der GVR Plessur. Operative Trägerin ist die Präsidentenkonferenz der Region Plessur; die Geschäftsstelle ist bei der Stadt Chur angesiedelt. Die GVR Plessur erfüllt drei zentrale Funktionen: die Erstellung der regionalen Bedarfsplanung unter Berücksichtigung der kantonalen Pflegeheimplanung und der Pflegeheimliste, den Abschluss von Leistungsverein-

barungen mit Trägerschaften der ambulanten und stationären Langzeitpflege sowie die Sicherstellung einer qualitativ hochwertigen, bedarfsgerechten und wirtschaftlichen Versorgung.

Bedeutung der Masterleistungsvereinbarung

Vor diesem institutionellen Hintergrund entfaltet die neue Masterleistungsvereinbarung ihre eigentliche Bedeutung. Sie tritt im Herbst 2026 in Kraft. Ihr Leistungsumfang erstreckt sich auf Pflege und Betreuung gemäss Krankenpflege-Leistungsverordnung, auf die in der kantonalen Pflegeheimliste festgelegten Pflegeplätze, auf Tagesstrukturen sowie auf Ferien- und Entlastungsbetten. Im gegenseitigen Einvernehmen sind zusätzliche Spezialisierungen wie Demenzstation, Gerontopsychiatrie, Palliative Care oder Akut- und Übergangspflege möglich. Die Tarife und ihre Finanzierung richten sich nach den kantonalen Vorgaben; ausserordentliche Betriebsbeiträge und Sonderfinanzierungen für Innovationen sind explizit vorgesehen.

Auswirkungen auf die Alterssiedlung Bodmer

Aus dem neuen Rahmen ergeben sich vier zentrale Auswirkungen für unsere Stiftung. Erstens bleibt die kantonale Betriebsbewilligung eine unabdingbare Grundlage – ohne sie sind weder die KVG-Abrechnung noch eine gültige Leistungsvereinbarung mit der GVR Plessur möglich. Die Erneuerung unserer per Ende 2026 auslaufenden Bewilligung hat daher strategische Priorität. Zweitens verändert sich die Steuerungslogik: Die Masterleistungsvereinbarung verankert die Auftragnehmerin aktiv in der regionalen Bedarfsplanung, koordiniert die Pflegeplatzsuche und fordert eine systematische Berichterstattung ein. Drittens bleibt die unternehmerische Unabhängigkeit gewahrt, da die GVR Plessur nicht in die Betriebsprozesse eingreift und Zusatzangebote weiterhin möglich sind, sofern die Kernleistungen nicht beeinträchtigt werden. Viertens eröffnen sich Innovationsräume: Über Projektanträge bei der Geschäftsstelle lassen sich neue, bedarfsgerechte Angebote mittels Sonderfinanzierungen oder nach den kantonalen Bestimmungen der KPG finanzieren.

Personal- und Fachkräftesicherung

Neben dem vertraglichen Rahmen ist ein weiterer Faktor für unsere strategische Lage entscheidend: die



Saxophonist David Layton



Männerchor Chur

Verfügbarkeit qualifizierten Personals. Die Umsetzung der Pflegeinitiative bleibt ein wesentlicher Risikofaktor, da der Nationalrat die geplanten Verbesserungen der Arbeitsbedingungen – etwa bei der Höchstarbeitszeit, den Pausen- und Bereitschaftsregelungen sowie den Zuschlägen für Sonntags- und Feiertagsarbeit – in der zweiten Etappe deutlich zurückgestutzt hat. Attraktive Arbeitsbedingungen müssen somit weiterhin primär in betrieblicher Eigenverantwortung sichergestellt werden. Die Fachkräftesicherung wird somit zur strategischen Aufgabe – nicht nur als regulatorische Pflicht, sondern auch als Voraussetzung für die Erfüllung der Leistungsvereinbarung.

Strategische Bewertung

Die Gesamtbeurteilung fällt positiv aus. Durch die GVR Plessur und die neue Masterleistungsvereinbarung wird eine einheitliche, transparente und subregional koordinierte Steuerungsebene zwischen Kanton, Gemeinden und Leistungserbringern geschaffen. Für das Bodmer ergeben sich daraus höhere formale Anforderungen an die Berichterstattung, die Qualitätsnachweise und die Mitwirkung in der Bedarfsplanung, was angemessen ist und der Versorgungssicherheit langfristig dient. Die unternehmerische Unabhängigkeit ist klar verankert, allerdings bleibt das Risiko einer schleichenden Steuerungsverdichtung zu beobachten. Aus regulatorischen und finanziellen Gründen empfiehlt sich mittelfristig eine juristische Trennung zwischen den nach KLV abrechenbaren Pflege- und Betreuungsleistungen und den übrigen Dienstleistungen.

Strategische Standortbestimmung

Aus dieser Bewertung ergibt sich die strategische Standortbestimmung für unsere Stiftung. Das Bodmer steht im Jahr 2026 vor einem doppelten Übergang: Einerseits läuft die kantonale Betriebsbewilligung aus, andererseits tritt die neue Masterleistungsvereinbarung mit der GVR Plessur in Kraft. Beide Prozesse sind eng zu verzahnen. Mit der bestehenden Bewilligung, einer qualifizierten Geschäftsleitung und einem klaren Versorgungsauftrag verfügt das Bodmer über solide Voraussetzungen. Entscheidend wird sein, dass wir die Anforderungen an Qualität, Transparenz und Personalentwicklung nicht reaktiv erfüllen, sondern proaktiv gestalten.

Mit der GVR Plessur und der ab Herbst 2026 geltenden Masterleistungsvereinbarung entsteht eine transparente, subregional koordinierte Steuerungsebene – ein Fortschritt für die regionale Pflegeversorgung. Das Bodmer ist mit Betriebsbewilligung, qualifizierter Geschäftsleitung und klarem Versorgungsauftrag gut aufgestellt, um diesen Übergang aktiv mitzugestalten. Ihre unternehmerische Unabhängigkeit bleibt gewahrt, und durch Sonderfinanzierungen und Projektanträge eröffnen sich ihr zusätzliche Innovationsräume. Entscheidend ist, dass wir Qualität, Transparenz und Fachkräftesicherung proaktiv gestalten, um so eine nachhaltige und wirtschaftlich tragfähige Zukunft zu sichern.

Julius Candinas

Bericht Geschäftsleitung

Das Jahr 2025 war für die Alterssiedlung Bodmer geprägt von wichtigen Veränderungen in der Organisation und im Alltag: Mit dem Projekt «Neue Arbeitszeiten» wurden Dienstmodelle überprüft, Abläufe bereichsübergreifend angepasst und per 1. Oktober definitiv in den Regelbetrieb überführt. Zudem stand das 60 Jahre Jubiläum der Stiftung im Bodmer im Mittelpunkt, begleitet von Anlässen für Mitarbeitende und ihre Partner:innen. Parallel dazu wurden per 1. Oktober neue Berufskleider eingeführt und die interne Kommunikation weiterentwickelt und für die Bewohner:innen gab es ein spezielles Mittagessen und am Nachmittag eine hausgemachte Schwarzwäldertorte, serviert von der Geschäftsleitung. Besonders erfreulich waren die sehr guten Resultate der terz Umfrage bei Mitarbeitenden, Bewohnenden sowie Angehörigen.

Projekt «Neue Arbeitszeiten» – Auswirkungen, Anpassungen und definitive Umstellung

Auslöser für das Projekt waren Rückmeldungen aus der Mitarbeitendenbefragung (u.a. Belastung durch geteilte Dienste) sowie Erfahrungen in der Rekrutierung, wonach geteilte Dienste die Attraktivität als Arbeitgeberin reduzieren. Ziel war es, neue Arbeitszeitmodelle zu prüfen, die sowohl die Mitarbeitenden entlasten als auch einen Mehrwert für Bewohnende schaffen – verbunden mit notwendigen Anpassungen von Verrichtungen und Abläufen in allen Bereichen.

Umsetzung 2025 (Pilot, Evaluation, Regelbetrieb)

- Pilotprojekt: Start Anfang Juni 2025 (dreimonatige Testphase) mit ausgewählten Abteilungen; laufende Sammlung von Rückmeldungen und Anpassung von Abläufen.
- Bereichsübergreifende Auswirkungen: Die Umstellung betraf nicht nur die Pflege und Betreuung, sondern auch die angrenzenden Bereiche wie Gastro/ Gastro Pflege, Hauswirtschaft und Abwasch. Die Dienstzeiten, Schnittstellen und Tagesabläufe wurden entsprechend überprüft und angepasst.
- Evaluation: Ende August 2025 wurde das Pilotprojekt ausgewertet. Die Rückmeldungen zeigten insgesamt einen positiven Effekt auf Ruhe und Struktur der Abläufe.
- Definitive Umstellung per 1. Oktober 2025: Überführung der neuen Dienstzeiten in den Regelbetrieb; ausser auf der Ausbildungsabteilung konnte das Projekt aufgrund vom Jugendschutz nicht vollumgänglich umgesetzt werden.

Veränderungen im Alltag (Bewohnende, Angehörige, Mitarbeitende)

Mit den neuen Dienstzeiten konnten Abläufe stärker am Tagesrhythmus der Bewohner:innen ausgerichtet werden und vermehrt auf ihre Bedürfnisse Rücksicht genommen werden. Am Vormittag haben die Mitarbeitenden länger Zeit, um die Pflege auszuführen. Dies ist



Schamaroper-Poper Chur

noch ein Prozess, welches noch besser entwickelt und verankert werden soll. Geplante Duschen sowie Betreuung- und Aktivierungsaufgaben konnten vermehrt in den Nachmittag verlagert werden, da nachmittags mehr Personal auf den Abteilungen verfügbar ist (z.B. für Spaziergänge, Spiele oder geplante Befindlichkeits- und Angehörigengespräche). Gleichzeitig wurden Dienstzeiten in weiteren Bereichen mitangepasst, um Schnittstellen zu entlasten und den Gesamtbetrieb stabil zu führen.

Jubiläum: 60 Jahre Stiftung im Bodmer

Das 60 Jahre Jubiläum war ein prägendes Ereignis im Jahr 2025 und bot Anlass, auf die Entwicklung der Stiftung im Bodmer zurückzublicken und gleichzeitig in die Zukunft zu schauen. Im Rahmen des Jubiläums wurde ein Sommerfest für Mitarbeitende und ihre Partner:innen durchgeführt – als Zeichen der Wertschätzung und zur Stärkung des Zusammenhalts.

Neue Berufskleider per 1. Oktober 2025

Per 1. Oktober 2025 wurden neue Berufskleider eingeführt. Ziel war eine einheitliche, zeitgemässe und bequeme Bekleidung über alle Bereiche hinweg – nach dem Grundsatz «Wir sind ein Haus und ein Team». Die neue Kollektion soll den Tragekomfort erhöhen, die Bewegungsfreiheit im Arbeitsalltag verbessern und zugleich das Erscheinungsbild nach innen und aussen modernisieren. Die Mitarbeitende wurden am Morgen ab 06.30 Uhr von der gesamten Geschäftsleitung mit Kaffee und Gipfeli begrüsst.

Interne Kommunikation: Einführung neuer Kommunikationsapps

Im Jahr 2025 wurde die interne Kommunikation weiterentwickelt und die Einführung von zwei neuen Kommunikationsapps vorbereitet bzw. umgesetzt. Damit sollen Informationen zeitnah, transparent und zielgruppengerecht verfügbar sein – insbesondere konnte der Wunsch der Mitarbeitenden nach einem digitalen Dienstplan erfüllt werden. Wichtig bleibt dabei, die Anzahl Tools bewusst zu steuern, damit keine Überforderung durch Informationsflut entsteht.

Terz Umfrage: Sehr gute Resultate und wichtige Signale

Die Terz Umfrage lieferte 2025 sehr gute Resultate: In allen vier Befragtengruppen (Bewohnende, Angehörige, Mitarbeitende, Mietende) wurden Werte im

Bereich von 8.1 bis 8.9 von 10 erreicht. In der Mitarbeitendenbefragung lag die Gesamtbewertung bei 8.1 Punkten (Benchmark 7.6), die Beteiligung bei 75% und die Weiterempfehlungsquote bei 89%. Diese Ergebnisse bestätigen die hohe Qualität der Betreuung sowie die engagierte Arbeit aller Bereiche. Gleichzeitig zeigen Umfragen erfahrungsgemäss auch Hinweise auf Verbesserungspotenziale – insbesondere dort, wo Kommunikation, Transparenz und bereichsübergreifender Austausch weiter gestärkt werden können.

Ausblick 2026: Fachkräftemangel, Ausbildung und Weiterentwicklung

Der Fachkräftemangel bleibt auch im kommenden Jahr eine zentrale Herausforderung. Um die Versorgungsqualität langfristig zu sichern, setzt die Alterssiedlung Bodmer weiterhin konsequent auf Ausbildung sowie die Förderung und Bindung von Mitarbeitenden.

- Ausbildung stärken: Ausbildungsplätze sichern und weiterentwickeln, damit Nachwuchs frühzeitig an die Praxis herangeführt wird.
- Aus- und Weiterbildung ausbauen: Das Bodmer investiert in fachliche und soziale Kompetenzen (interne Weiterbildungen, gezielte Schulungen, Wissensaustausch).
- Attraktivität als Arbeitgeberin: Arbeitsbedingungen und Rahmenbedingungen laufend überprüfen (z.B. Dienstmodelle, Kommunikation, Arbeitsmittel), um Mitarbeitende zu gewinnen und zu halten.

Die Entwicklungen im Jahr 2025 zeigen: Veränderungen gelingen dann nachhaltig, wenn sie gut vorbereitet, gemeinsam getragen und laufend überprüft werden.

Ein grosses Dankeschön gilt allen Mitarbeitenden für das tägliche Engagement, die Flexibilität im Veränderungsprozess und den Beitrag zu einer hohen Pflege- und Betreuungsqualität unserer Bewohnerinnen und Bewohner.

Herzlichen Dank an die Mitglieder der Geschäftsleitung für ihr Mitgestalten und Mittragen und an den Stiftungsrat für das Vertrauen. Ein Dankeschön an alle Angehörigen, Ärzte/Ärztinnen und allen Partnern für die wertvolle Zusammenarbeit.

Corina Schnoz

Wer ist wer?

Stiftungsrat

Julius Candinas, **Präsident**
Martin Suenderhauf, **Vizepräsident**
Mario Casanova
Carla Maissen
Christoph Schwitter
Andreas Werner-Reisdorf

Kader

Corina Schnoz
Alexandra Steiss
Jann Lampert
Andreas J. Markota
Stefan Winnewisser
Leonarda Derungs
Raed Orabi
Mandy Ayachi
Natalia Krättli
Manuela Marra
Miranda Hauser
Marianne Kopp
Kurt Moser
Elly Hauser
Annamaria Kirchen
Barbara Stoffel
Daniela Adank

Geschäftsleiterin

Leitung **Pflege und Betreuung** *
Leitung **Pension und Infrastruktur** *
Leitung **Verwaltung** *
Leitung **Verpflegung**
Leitung **Hauswirtschaft**
Leitung **Technischer Dienst**
Leitung **Abteilung 1**
Leitung **Abteilung 2**
Leitung **Abteilung 3**
Leitung **Abteilung 4 Ausbildung**
Leitung **Spitex**
Leitung **Nachtdienst**
Leitung **Aktivierung und Betreuung**
Leitung **Bildung**
Pflegeexpertin
Assistentin der Geschäftsleitung/Leitung Sekretariat

Dienstjubiläen 2025

Annamaria Kirchen	30 Jahre
Gian Theo Ambühl	30 Jahre
Maria de Lurdes Da Silva	25 Jahre
Maria Odete Braga	20 Jahre
Evelyn Pogge	20 Jahre
Maida Kusuran	15 Jahre
Kathrin Blumenthal	15 Jahre
Mandy Ayachi	10 Jahre
Natalia Krättli	10 Jahre
Daniela Adank	10 Jahre

* Mitglied der Geschäftsleitung



Kader – Aufnahme vom 1.10.2025

Kennzahlen

Alters- und Pflegeheim

Durchschnittliche Bettenbelegung Alters- und Pflegeheim	95.7%
Eintritte	32
Übertritte von Wohnungen	3
Austritte	2
Todesfälle	34
Durchschnittsalter	84 Jahre

Bewohner nach Besa Einstufung per Ende Jahr

	Anzahl	in %
Besa 0–3 (Pflege und Betreuung bis 60 Minuten pro Tag)	16	20
Besa 4–6 (Pflege und Betreuung bis 120 Minuten pro Tag)	39	48
Besa 7–9 (Pflege und Betreuung bis 180 Minuten pro Tag)	21	26
Besa 10–12 (Pflege und Betreuung von mehr als 180 Minuten pro Tag)	6	7

Alterswohnungen

98 vermietete Wohnungen	
Eintritte	8
Austritte	0
Todesfälle	4
Übertritte ins Alters- und Pflegeheim	3
Spitex- und hauswirtschaftliche Leistungen in Wohnungen	4321 Stunden

Pflegepersonal (inkl. Pflegekader)	54.5 Stellen
Administration und Geschäftsleitung	3.9 Stellen
Hauswirtschaft und Gastro	25 Stellen
Verpflegung	9.5 Stellen
Technischer Dienst	3.8 Stellen
Stellen Gesamt	101.2 Stellen

Im Jahr 2025 wurden **15 Lernende** ausgebildet.

Bilanz

AKTIVEN	31.12.2025 CHF	31.12.2024 CHF
Flüssige Mittel	2 903 002	2 961 390
Forderungen aus Lieferungen und Leistungen	1 104 807	1 180 835
Andere kurzfristige Forderungen	1 921	3 126
Vorräte	94 900	83 200
Aktive Rechnungsabgrenzung (TA)	171 247	158 594
Total Umlaufvermögen	4 175 877	4 387 145
Sachanlagen	40 267 968	41 741 984
Immaterielle Werte	50 344	40 402
Finanzanlagen	2 500	14 996
Total Anlagevermögen	40 320 812	41 482 385
TOTAL AKTIVEN	44 496 689	46 184 527
PASSIVEN		
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	371 901	506 684
Kurzfristige Finanzverbindlichkeiten	1 000 000	1 000 000
Andere kurzfristige Verbindlichkeiten	453 235	182 960
Passive Rechnungsabgrenzung (kurzfristig)	904 045	921 065
Total Kurzfristiges Fremdkapital	2 729 181	2 610 709
Langfristige Finanzverbindlichkeiten	4 500 000	5 500 000
Passive Rechnungsabgrenzung (langfristig)	13 654 206	14 550 751
Zweckgebundene Fonds	12 003	12 008
Total Langfristiges Fremdkapital	18 166 209	20 062 758
Total Fremdkapital	20 895 390	22 673 467
Stiftungskapital	1 146 800	1 146 800
Freiwillige Gewinnreserven	22 454 500	22 364 259
Total Organisationskapital	23 601 300	23 511 059
TOTAL PASSIVEN	44 496 689	46 184 527

Aufgrund der Darstellung ohne Kommastellen kann es zu Additionsdifferenzen führen.

Erfolgsrechnung

I.I. – 31.12.2025 | CHF

I.I. – 31.12.2024 | CHF

Erträge aus Lieferungen und Leistungen	9 916 396	10 346 988
Betriebsertrag	9 916 396	10 346 988
Personalaufwand	-7 768 136	-7 249 861
Sachaufwand	-1 563 470	-1 375 077
Betriebsaufwand	-9 331 606	-8 624 938
Betriebliches Ergebnis vor Finanzergebnis und Abschreibungen (EBITDA)	584 790	1 722 050
Abschreibungen auf Sachanlagen	-324 729	-310 331
Abschreibungen auf Immateriellen Werten	-15 561	-28 289
Abschreibungen	-340 290	-338 620
Betriebliches Ergebnis (EBIT)	244 500	1 383 430
Finanzertrag	3 951	9 172
Finanzaufwand	0	-1 688
Finanzergebnis	3 951	7 484
Betriebsfremder Ertrag	2 690 930	2 613 134
Betriebsfremder Aufwand	-2 853 570	-2 854 851
Betriebsfremdes Ergebnis	-1 626 400	-241 717
Verwendung aus zweckgebundenen Fonds	5	5
Zuweisung an zweckgebundene Fonds	0	0
Fondsergebnis zweckgebundene Fonds	5	5
Ordentliches Ergebnis	85 816	1 149 202
Ausserordentlicher Ertrag	4 425	4 475
Ausserordentlicher Aufwand	0	-18 508
Ausserordentliches Ergebnis	4 425	-14 033
Jahresergebnis	90 240	1 135 169

Geldflussrechnung

Jahr 2025 | CHF

Jahr 2024 | CHF

Jahresergebnis	90 240	1 135 169
Abschreibungen	1 977 069	2 014 577
Veränderung Forderungen	177 232	- 163 009
Veränderung Vorräte	- 11 700	- 8 000
Veränderung Aktive Rechnungsabgrenzungen	- 12 653	- 49 050
Veränderung Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	- 134 783	201 962
Veränderung Andere kurzfristige Verbindlichkeiten	270 275	- 2241
Veränderung Passive Rechnungsabgrenzungen	- 913 565	- 886 977
Veränderung Liquiditätsunwirksame zweckgebundene Fonds	- 4	- 5
Geld(ab)fluss aus Betriebstätigkeit (operativer Cash flow)	1 442 110	2 242 427
Investitionen Sachanlagen (Zugänge)	- 487 492	- 694 963
Investitionen Immaterielle Werte (Zugänge)	- 25 503	0
Investitionen/Desinvestitionen Finanzanlagen	12 496	38 123
Geld(ab)fluss aus Investitionstätigkeit	- 500 499	- 656 840
Veränderung (kurz- und langfristige) Finanzverbindlichkeiten	- 1 000 000	- 1 750 000
Geld(ab)fluss aus Finanzierungstätigkeit	- 1 000 000	- 1 750 000
Total Geld(ab)fluss	- 58 389	- 1 64 413
Flüssige Mittel zu Beginn des Geschäftsjahres	2 961 390	3 125 803
Flüssige Mittel am Ende des Geschäftsjahres	2 903 002	2 961 390
Veränderung Flüssige Mittel	- 58 389	- 1 64 413

Rechnung über die Veränderung des Kapitals

Jahr 2025

CHF	Organisations- kapital per 01.01.2025	Zuweisung	Verwendung	Jahresgewinn	Organisations- kapital per 31.12.2025
Stiftungskapital	1 146 800				1 146 800
Gebundene Baureserve	10 685 575	0	0		10 685 575
Erneuerungsreserve Alterswohnungen	3 345 837	0	0		3 345 837
Personalreserve	80 298	0	-30		80 269
Bewohnerreserve	68 479	2 119	-26		70 572
Reserve Legat Wild	11 811	0	-2 037		9 774
Gebundene Gewinn- reserven	14 192 001	2 119	-2 093	0	14 192 027
Kumulierte Gewinne	1 866 611	2 093	-2 119	90 240	1 956 825
Bewertungsreserve FER	6 305 648				6 305 648
Andere Gewinn- reserven	8 172 259	2 093	-2 119	90 240	8 262 473
Freiwillige Gewinn- reserven	22 364 259	4 211	-4 211	90 240	22 454 500
Organisationskapital	23 511 059	4 211	-4 211	90 240	23 601 299

Rechnung über die Veränderung des Kapitals

Jahr 2024

CHF	Organisations- kapital per 01.01.2024	Zuweisung	Verwendung	Jahresgewinn	Organisations- kapital per 31.12.2024
Stiftungskapital	1 146 800				1 146 800
Gebundene Baureserve	9 932 200	753 375	0		10 685 575
Erneuerungsreserve Alterswohnungen	3 345 837	0	0		3 345 837
Personalreserve	80 328	0	- 30		80 298
Bewohnerreserve	65 322	3 183	- 26		68 479
Reserve Legat Wild	13 848	0	- 2 037		11 811
Gebundene Gewinn- reserven	13 437 535	756 558	- 2 093	0	14 192 001
Kumulierte Gewinne	1 485 907	2 093	- 756 558	1 135 169	1 866 611
Bewertungsreserve FER	6 305 648				6 305 648
Andere Gewinn- reserven	7 791 555	2 093	- 756 558	1 135 169	8 172 259
Freiwillige Gewinn- reserven	21 229 090	758 651	- 758 651	1 135 169	22 364 259
Organisationskapital	22 375 890	758 651	- 758 651	1 135 169	23 511 059

Der Anhang und die Erläuterungen zur Jahresrechnung 2025 sind auf unserer Webseite (www.bodmer-chur.ch) unter der Kategorie Publikationen einsehbar. Sie können den Ausdruck des Anhangs auch im Sekretariat, Telefon 081 255 31 31, anfordern.

Revisionsbericht



Chur, 18. März 2026

Bericht der Revisionsstelle
an den Stiftungsrat der
Stiftung im Bodmer, Chur

Bericht zur Prüfung der Jahresrechnung

Prüfungsurteil

Wir haben die Jahresrechnung der **Stiftung im Bodmer** (die Gesellschaft) – bestehend aus der Bilanz zum 31. Dezember 2025, der Erfolgsrechnung, der Geldflussrechnung und der Rechnung über die Veränderung des Organisationskapitals für das dann endende Jahr sowie dem Anhang, einschliesslich einer Zusammenfassung bedeutsamer Rechnungslegungsmethoden – geprüft.

Nach unserer Beurteilung vermittelt die beigefügte Jahresrechnung ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild der Vermögens- und Finanzlage der Gesellschaft zum 31. Dezember 2025 sowie deren Ertragslage und Cashflows für das dann endende Jahr in Übereinstimmung mit Swiss GAAP FER FER, dem Handbuch Swiss GAAP FER des Bündner Spital- und Heimverbands und entspricht dem schweizerischen Gesetz.

Grundlage für das Prüfungsurteil

Wir haben unsere Abschlussprüfung in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den Schweizer Standards zur Abschlussprüfung (SA-CH) durchgeführt. Unsere Verantwortlichkeiten nach diesen Vorschriften und Standards sind im Abschnitt "Verantwortlichkeiten der Revisionsstelle für die Prüfung der Jahresrechnung" unseres Berichts weitergehend beschrieben. Wir sind von der Gesellschaft unabhängig in Übereinstimmung mit den schweizerischen gesetzlichen Vorschriften und den Anforderungen des Berufsstands, und wir haben unsere sonstigen beruflichen Verhaltenspflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als eine Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

Verantwortlichkeiten des Stiftungsrats für die Jahresrechnung

Der Stiftungsrat ist verantwortlich für die Aufstellung einer Jahresrechnung, die in Übereinstimmung mit Swiss GAAP FER sowie dem Handbuch Swiss GAAP FER des Bündner Spital- und Heimverbandes und den gesetzlichen Vorschriften ein den tatsächlichen Verhältnissen entsprechendes Bild vermittelt, und für die internen Kontrollen, die der Stiftungsrat als notwendig feststellt, um die Aufstellung einer Jahresrechnung zu ermöglichen, die frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist.

Bei der Aufstellung der Jahresrechnung ist der Stiftungsrat dafür verantwortlich, die Fähigkeit der Gesellschaft zur Fortführung der Geschäftstätigkeit zu beurteilen, Sachverhalte im Zusammenhang mit der Fortführung der Geschäftstätigkeit – sofern zutreffend – anzugeben sowie dafür, den Rechnungslegungsgrundsatz der Fortführung der Geschäftstätigkeit anzuwenden, es sei denn, der Stiftungsrat beabsichtigt, entweder die Gesellschaft zu liquidieren oder Geschäftstätigkeiten einzustellen, oder hat keine realistische Alternative dazu.

Verantwortlichkeiten der Revisionsstelle für die Prüfung der Jahresrechnung

Unsere Ziele sind, hinreichende Sicherheit darüber zu erlangen, ob die Jahresrechnung als Ganzes frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern ist, und einen Bericht abzugeben, der unser Prüfungsurteil beinhaltet. Hinreichende Sicherheit ist ein hohes Mass an Sicherheit, aber keine Garantie dafür, dass eine in Übereinstimmung mit dem schweizerischen Gesetz und den SA-CH durchgeführte Abschlussprüfung eine wesentliche falsche Darstellung, falls eine solche vorliegt, stets aufdeckt. Falsche Darstellungen können aus dolosen Handlungen oder Irrtümern resultieren und werden als wesentlich gewürdigt, wenn von ihnen einzeln oder insgesamt vernünftigerweise erwartet werden könnte, dass sie die auf der Grundlage dieser Jahresrechnung getroffenen wirtschaftlichen Entscheidungen von Nutzern beeinflussen.

Eine weitergehende Beschreibung unserer Verantwortlichkeiten für die Prüfung der Jahresrechnung befindet sich auf der Webseite von EXPERTsuisse: <http://expertsuisse.ch/wirtschaftspruefung-revisionsbericht>. Diese Beschreibung ist Bestandteil unseres Berichts.

Bericht zu sonstigen gesetzlichen und anderen rechtlichen Anforderungen

In Übereinstimmung mit Art. 83b Abs. 3 ZGB in Verbindung mit Art. 728a Abs. 1 Ziff. 3 OR und PS-CH 890 bestätigen wir, dass ein gemäss den Vorgaben des Stiftungsrats ausgestaltetes Internes Kontrollsystem für die Aufstellung der Jahresrechnung existiert.

Wir empfehlen, die vorliegende Jahresrechnung zu genehmigen.


RRT AG Treuhand & Revision



Christian Niederer
Revisionsexperte



Hans Luzi Fausch
Revisionsexperte
Leitender Revisor



Alterssiedlung Bodmer
Bodmerstrasse 32
7000 Chur

T 081 255 31 31
info@bodmer-chur.ch