



Bezirksverband
Mittelrhein e.V.

Arbeiterwohlfahrt Bezirksverband Mittelrhein e. V.

Lagebericht 2024

Inhaltsverzeichnis:

1. Grundlagen	Seite 4
1.1 AWO Bezirksverband Mittelrhein	Seite 4
1.2 Die Organisationsstruktur	Seite 4
1.2.1 Der Konzern	Seite 5
1.2.2 Geschäftsprozesse	Seite 6
1.2.3 Governance und Transparenz	Seite 6
1.2.4 Qualitätsmanagement	Seite 6
2. Wirtschaftsbericht	Seite 7
2.1 Gesamtwirtschaftliche und branchenbezogene Rahmenbedingungen	Seite 7
2.1.1 Kinderbildung	Seite 8
2.1.2 Eingliederungshilfe	Seite 8
2.1.3 Stationäre und ambulante Pflegeeinrichtungen	Seite 9
2.1.4 Tarifentwicklung	Seite 10
2.1.5 Arbeitsmarktlage	Seite 10
2.1.6 Marktstellung des AWO Bezirksverbands Mittelrhein e. V.	Seite 11
2.2 Geschäftsverlauf einschließlich Geschäftsergebnis und Lage	Seite 12
2.2.1 Dienstleistungsbereiche	Seite 12
2.2.2 Migration und Integration	Seite 12
2.2.3 Stationäre Altenhilfe	Seite 13
2.2.4 Seniorenwohnungen	Seite 13
2.2.5 WohnBau GmbH (DSE Dienstleistungen für Soziale Einrichtungen GmbH)	Seite 14
2.2.6 Kinder- Jugend und Eingliederungshilfe	Seite 14
2.2.7 Personalmanagement	Seite 15
2.2.8 Nachhaltigkeit	Seite 16
2.2.9 Digitalisierung	Seite 17
2.3 Die wirtschaftliche Entwicklung des Bezirksverbandes	Seite 18
2.3.1 Ertragslage	Seite 19
2.3.1.1 Betrieblicher Bereich	Seite 22
2.3.1.2 Investitionsbereich	Seite 23
2.3.1.3 Finanzbereich	Seite 24

2.3.2	Vermögens- und Kapitalstruktur	Seite 25
2.3.3	Liquiditätslage	Seite 27
2.3.4	Kapitalflussrechnung	Seite 27

3. Prognose-, Chancen- und Risikobericht **Seite 30**

3.1	Prognosebericht	Seite 30
3.2	Risikobericht	Seite 31
3.3	Chancenbericht	Seite 32

Wir sind AWO Mittelrhein



Bezirksverband Mittelrhein e.V.
GESA GmbH
Der Sommerberg GmbH
WohnBau GmbH

1. Grundlagen

1.1 AWO Bezirksverband Mittelrhein

Der Arbeiterwohlfahrt Bezirksverband Mittelrhein e. V. (AWO Mittelrhein) ist Mitgliederverband und Träger sozialer Unternehmen. Insgesamt zählt die AWO am Mittelrhein etwa 19.000 Mitglieder, die sich in sieben Kreisverbänden und einem Regionalverband organisieren. Das Bezirksgebiet erstreckt sich von Aachen bis Waldbröl und von Heinsberg bis Euskirchen. In den AWO-Einrichtungen und Ortsvereinen engagieren sich rund 3.500 Menschen ehrenamtlich.

Als anerkannter gemeinnütziger Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege ist die AWO Mittelrhein vereinsrechtlich organisiert, demokratisch aufgebaut und föderativ strukturiert. Die Willensbildung erfolgt durch die Mitglieder.

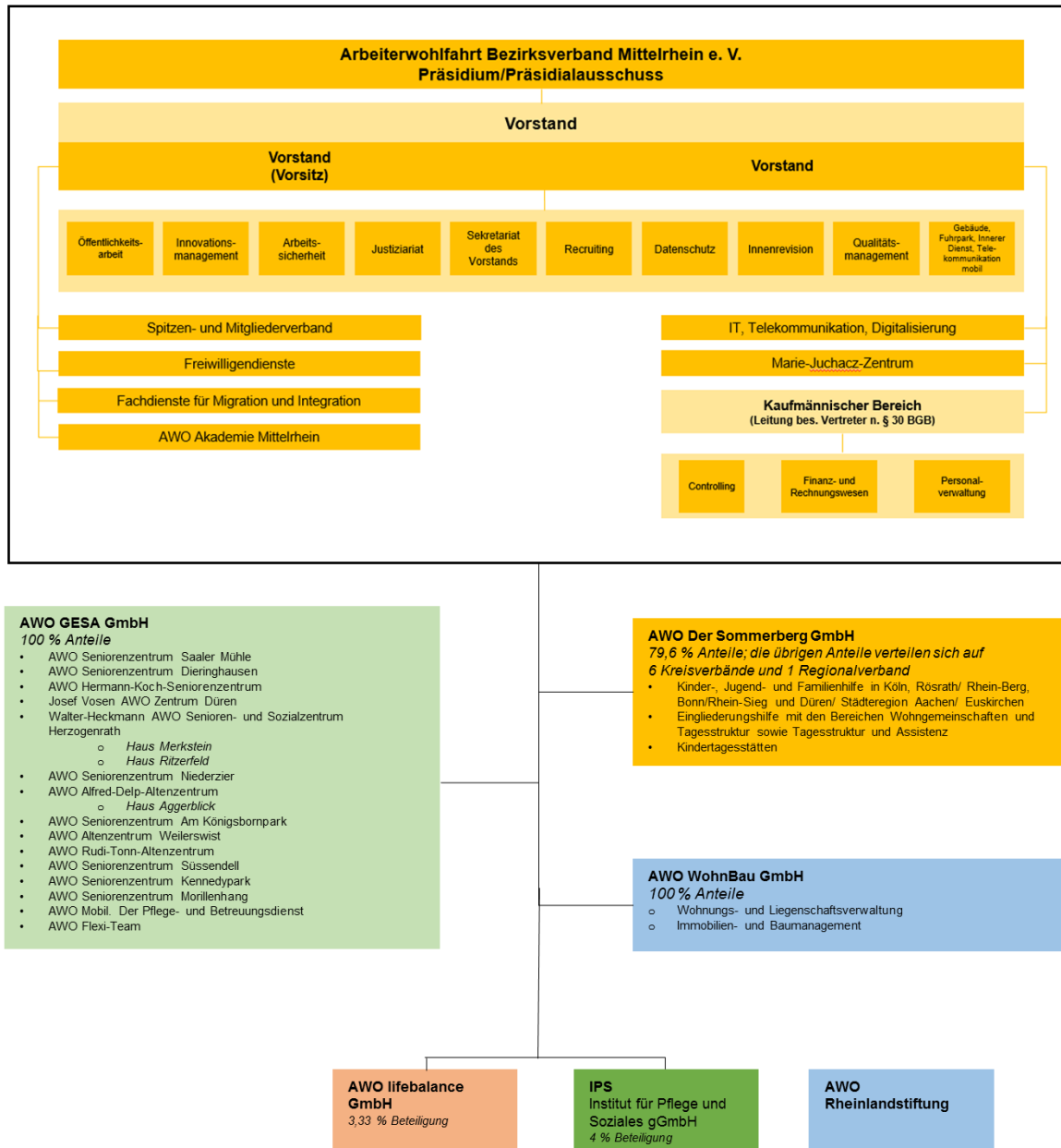
Aufgrund ihrer Geschichte und ihres gesellschaftspolitischen Selbstverständnisses ist die AWO Mittelrhein ein Wohlfahrtsverband mit besonderer Prägung. Hier arbeiten Menschen sowohl ehrenamtlich als auch hauptamtlich mit dem gemeinsamen Ziel, in unserer Gesellschaft bei der Bewältigung sozialer Probleme und Aufgaben mitzuwirken und den demokratischen, sozialen Rechtsstaat zu verwirklichen. Leitsätze und Leitbild sind dabei Grundlagen für das Handeln in der Arbeiterwohlfahrt. Sie kennzeichnen Ziele, Aufgabenverständnis und Methoden der Arbeit. Die programmatische Ausrichtung der AWO ist in einem Grundsatzprogramm festgelegt.

Der AWO Bezirksverband Mittelrhein e. V. wurde am 08.10.1949 gegründet und am 04.08.1951 ins Vereinsregister eingetragen. Die Einrichtungen und Gesellschaften des AWO Bezirksverbands Mittelrhein e. V. bieten verschiedene Angebote, darunter einen Fachdienst für Migration und Integration, die Gesellschaft für Jugend- und Eingliederungshilfe „AWO Der Sommerberg GmbH“, die auch drei Kitas betreibt, die Gesellschaft für Pflege- und Seniorendienstleistungen „AWO GESA GmbH“ und die Gesellschaft für Liegenschafts-, Bau- und Immobilienmanagement „AWO WohnBau GmbH“.

1.2 Die Organisationsstruktur

Der AWO Bezirksverband Mittelrhein e. V. ist in einem Präsidiumsmodell organisiert. Die Verantwortlichkeiten für das operative Geschäft sind von denen der Aufsichtsgremien klar getrennt. Das Präsidium beschließt die grundsätzlichen Fragen der Verbandsführung, die sozialpolitischen Leitlinien sowie die strategische Steuerung der Unternehmen und ist das Kontrollorgan für den hauptamtlichen Vorstand. Der Vorstand des AWO Bezirksverbands Mittelrhein wird vom Präsidium gewählt. Den Mitgliedern des Vorstands sind bis zu zwei besondere Vertreter*innen nach § 30 BGB beigeordnet.

1.2.1 Der Konzern



Unter dem Konzerndach des AWO Bezirksverbands Mittelrhein e. V. befinden sich die Betreibergesellschaften AWO GESA GmbH, AWO Der Sommerberg GmbH und die Gesellschaft AWO Wohnbau GmbH.

Das Marie-Juchacz-Zentrum gehört dem AWO Bezirksverband Mittelrhein e.V. an. Hierfür existiert ein Geschäftsbesorgungsvertrag mit der AWO GESA GmbH.

Die steuerbegünstigten Zweckbetriebe der AWO Mittelrhein und ihrer Gesellschaften sind von der Körperschaftsteuer und der Gewerbesteuer befreit, ausgenommen sind die steuerpflichtigen wirtschaftlichen Geschäftsbetriebe der einzelnen Körperschaften.

1.2.2 Geschäftsprozesse

Die AWO Mittelrhein finanziert ihr Spektrum an Dienstleistungen und Angeboten mit Leistungsentgelten, öffentlichen Mitteln und Zuwendungen sowie Eigenmitteln (Mitgliedsbeiträge, Spenden). Die Vermietung und Verpachtung der verbandseigenen Liegenschaften ist ein wesentlicher Teil der Geschäftsprozesse.

Vor 20 Jahren wurden die Altenhilfe, die Jugend- und Eingliederungshilfe und danach der Bau-, Liegenschafts- und Servicebereich vom AWO Bezirksverband e. V. in selbstständige Unternehmen ausgegliedert. Dieser Schritt erwies sich als wichtig und richtig, denn alle drei Unternehmen haben sich seitdem zu starken Anbietern in ihren Geschäftsfeldern entwickelt. Sie sind gewachsen, vielfältiger geworden und decken heute mehr Bereiche ab als bei ihrer Gründung. Diese Veränderungen machen die Konzerntöchter nun auch nach außen sichtbar. Seit dem Jahreswechsel 2024/2025 treten die Gesellschaften im Konzern mit kürzeren und prägnanteren Firmenbezeichnungen auf.

Aus der AWO Gesellschaft für Altenhilfeeinrichtungen mbH wurde die AWO GESA GmbH, aus Der Sommerberg AWO Betriebsgesellschaft mbH wurde AWO Der Sommerberg GmbH und die Dienstleistungen für Soziale Einrichtungen GmbH wurde zur AWO WohnBau GmbH. Einheitlichere Logos stärken die Marke AWO Mittelrhein für Kund*innen, (künftige) Mitarbeitende und Geschäftspartner*innen. Damit bekräftigen wir unser Selbstverständnis zu eigenständigen und vielfältigen Unternehmen unter dem starken Dach des AWO Bezirksverbands.

1.2.3 Governance und Transparenz

Der AWO Bezirksverband Mittelrhein, seine Gesellschaften und Gliederungen wenden seit 2017 den AWO-Governance-Kodex strikt an. 2021 hat sich der AWO Bezirksverband Mittelrhein der Initiative Transparente Zivilgesellschaft angeschlossen.

1.2.4 Qualitätsmanagement

Die Geschäftsstelle und die Einrichtungen der AWO Mittelrhein und ihrer Gesellschaften sind nach dem AWO-Tandem-Modell zertifiziert. Das Prüfverfahren, entsprechend den standardisierten Qualitätsanforderungen der Norm DIN ISO 9001:2015 und zusätzlich den AWO Qualitätskriterien, bescheinigt seit 2004 in jährlich durchgeführten Audits eine systematische und kontinuierliche Weiterentwicklung ihrer Arbeit. Das Überwachungsaudit 2024 wurde vom 23.09. bis 26.09. mit zwei Auditoren, davon einem AWO-Auditor, durchgeführt.

Das Audit ergab keine Abweichungen. Folgende Stärken wurden für die Gesamtorganisation der AWO Mittelrhein hervorgehoben:

- Kundenbezogene Dokumentationen
- Umsetzung der Expertenstandards (Beispiele: Umstellung auf Personalbemessungsverfahren, Umsetzung des HACCP-Konzeptes)

- Maßnahmen zur Digitalisierung (Umgang mit KI, digitale Schulungskonzepte)
- Maßnahmen zur Nachhaltigkeit
- Ziele und Ergebnisse des Trägers
- Ausbildungsmanagement (z. B. Skills-Lab)

2. Wirtschaftsbericht

2.1 Gesamtwirtschaftliche und branchenbezogene Rahmenbedingungen

Die AWO hat den Anspruch, Vielfalt zu fördern und solidarisch zu gestalten. Diesen Auftrag nimmt sie sowohl im Rahmen ihrer spitzenverbandlichen Tätigkeit wahr, als auch in der praktischen, beratenden und präventiv wirkenden Arbeit. Der Bezirksverband Mittelrhein unterstützt und berät seine Mitgliedsorganisationen und ist durch eine lebendige und gut vernetzte Lobbyarbeit Interessenvertreter für Gesellschaften und Gliederungen.

In NRW und bundesweit ist nach unserer Einschätzung die Unsicherheit über die Zukunft sozialer Dienstleistungen groß. Nahezu alle Angebote hängen von öffentlicher Finanzierung ab. In wirtschaftlich schwierigen Zeiten zögern die Kostenträger, die notwendigen Mittel bereitzustellen. Über Jahre unveränderte Pauschalen wirken sich im Umfeld von Kostensteigerungen deshalb faktisch wie Kürzungen aus.

Die Preissteigerungen der letzten Jahre trafen soziale Organisationen, genauso wie den Rest der Gesellschaft, hart. Gestiegene Personalkosten bringen Träger dort, wo keine entsprechende Refinanzierung folgt, an den Rand ihrer finanziellen Leistungsfähigkeit.

Gleichzeitig trifft der Fachkräftemangel die sozialen Organisationen besonders hart, denn im Wettbewerb um Arbeitskräfte machen ungünstige Rahmenbedingungen es potentiellen Fachkräften nicht einfach, sich für einen Beruf in diesem Bereich zu entscheiden. Die AWO kämpft gemeinsam mit der Freien Wohlfahrtspflege auf Landes- und Bundesebene für die Finanzierung ihrer Arbeit und den Erhalt ihres Hilfenetzes.

Die Nachfrage im Leistungsangebot der AWO Bezirksverband Mittelrhein wird in Zukunft deutlich steigen. Damit diese Bedarfe gedeckt werden können, muss neben einer auskömmlichen Finanzierung der bestehenden Arbeit auch mehr Raum für Innovationen, vom Einsatz der KI über die Chatberatung bis zur Robotik in der Pflege, bereitgestellt werden.

Die Angebote im Bezirksverband, ob in der Pflege oder der Kinder- und Jugendhilfe, sind nicht nur wichtige Anlaufstellen für Menschen, die Unterstützung benötigen, sie sind auch Orte des ehrenamtlichen Engagements. Hier bringen sich Menschen ein, gestalten entscheidend mit und stärken so den Zusammenhalt unserer Gesellschaft. Zusammenhalt beweist sich bei der AWO am

Mittelrhein auch in den vielen gemeinsamen Projekten mit den Kreisverbänden, dem Regionalverband, den Ortsvereinen und den Gesellschaften.

2.1.1 Kinderbildung

Die AWO am Mittelrhein ist mit ihren rund 230 Kindertageseinrichtungen fest in der frühkindlichen Bildungslandschaft Nordrhein-Westfalens verankert. Das System steht weiterhin unter erheblichem Druck – vor allem aufgrund der steigenden Tarifentgelte und des anhaltenden Fachkräftemangels.

Im Landesprogramm **„Sprach-Kitas“** beraten drei Sprach-Fachberatungen insgesamt 37 Einrichtungen im Verbund zur alltagsintegrierten Sprachbildung. Die **Fachberatung Inklusion** berät in ihrer Spitzenverbandlichen Rolle unsere Mitgliedsverbände zum Themenkomplex der heilpädagogischen Leistungen in Kitas.

Die AWO NRW hat sich mit dem Konzeptpapier **„Kita neu denken“** aktiv in die Debatte zur Weiterentwicklung des KiBiz eingebracht und wesentliche Impulse für die neue Personalverordnung geliefert, die im Dezember 2024 in Kraft trat.

Im Jahr 2025 steht die modellhafte Erprobung innovativer Konzepte zur Fachkräftebindung und -gewinnung im Fokus. In den kommenden fünf Jahren sind zudem bedeutende politische Entwicklungen zu erwarten: Dazu zählen die geplante Novellierung des Kinderbildungsgesetzes in NRW, die mögliche Umsetzung eines inklusiven SGB VIII sowie die Einführung eines Kita-Qualitätsentwicklungsgesetzes auf Bundesebene.

Im **Offenen Ganztag** geht es im Jahr 2025 um die Schaffung der nötigen Rahmenbedingungen für den ab Schuljahr 2026/2027 geltenden Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz. Ein Gesetz, das fachliche Standards setzt und richtungsweisend für die kommenden Jahre die Qualität festschreibt, wurde vom Land NRW nicht erlassen. Auch die finanziellen Mittel des Landes NRW bleiben weit hinter den Forderungen zurück. Dies führt zu großen Unterschieden in den Angeboten auf kommunaler Ebene, stellt die Träger vor enorme Herausforderungen und kann Qualitätseinbußen oder (Teil-) Schließungen von Standorten nach sich ziehen. In den kommenden Jahren wird die Hauptaufgabe sein, sich für bessere Bedingungen einzusetzen und die Standorte für den Rechtsanspruch zu rüsten.

2.1.2 Eingliederungshilfe

Die zweite Reformstufe des BTHG setzt weiterhin auf mehr Selbstbestimmung, Teilhabe und Inklusion für Menschen mit Behinderungen. Der Fokus liegt auf individuellen Bedarfen und flexibler, bedarfsgerechter Unterstützung. Die Trennung von Fachleistungen und existenzsichernden Leistungen bleibt bestehen und sorgt für eine klarere Zuordnung und Abrechnung.

NRW unterscheidet zwischen Assistenz in der eigenen Häuslichkeit und in besonderen Wohnformen, um individuellere Unterstützung zu ermöglichen. Die Finanzierung und Handlungsgrundlage wird über den Landesrahmenvertrag geregelt. Die Vergütung erfolgt modular, wobei sowohl pauschale als auch personenzentrierte Anteile berücksichtigt werden.

Die Sicherstellung der Finanzierung und Ressourcen bleibt eine Herausforderung. Die Einführung neuer Instrumente hat die Komplexität erhöht und erfordert kontinuierliche Anpassungen. Die Begriffe "ambulant" und "stationär" wurden nicht vollständig abgeschafft, sondern durch neue Finanzierungsmodelle ergänzt.

Die Reformprozesse sind weiterhin im Gange. Pilotprojekte und Fachkonzepte sollen eine praxisnahe Umsetzung der neuen Vergütungssystematik gewährleisten. Die Ergebnisse aus Pilotprojekten werden regional unterschiedlich kommuniziert, was zu Qualitäts- und Verfügbarkeitsunterschieden führt.

2.1.3 Stationäre und ambulante Pflegeeinrichtungen der Altenhilfe

Seit Jahren folgt eine Pflegereform der nächsten. Hintergrund ist, dass die Anzahl pflegebedürftiger Menschen steigt, die Zahl der Fachkräfte in der Pflege sinkt und die Kosten der Eigenanteile zunehmen. Der Beitragssatz soll jedoch nicht stark erhöht bzw. die Finanzierung der Pflegeversicherung von Grund auf reformiert werden.

Der Bundesgesetzgeber ist bemüht, den Pflegeberuf attraktiver zu gestalten und den Kostenanstieg der Eigenanteile zu begrenzen. Das Gesetz zur Weiterentwicklung der Gesundheitsversorgung (GVWG) mit einer weiteren Pflegereform im Sommer 2021 verpflichtete alle Träger, die Beschäftigten nach Tarif zu entlohnen, begrenzte die Eigenanteile für Heimbewohner*innen durch Zuschüsse der Pflegeversicherung und führte ein bundeseinheitliches Personalbemessungssystem in der vollstationären Pflege ein, anhand dessen die Einrichtungen mehr Personal einstellen können.

Das erhöhte jedoch die Ausgaben der Pflegeversicherung weiter. Mit jeder Reform stiegen der bürokratische Aufwand für die Dienste und Einrichtungen und der Beratungsbedarf der pflegebedürftigen Menschen. In 2023 folgte das Pflegeunterstützungs- und Entlastungsgesetz (PUEG). Anstelle der notwendigen Finanzierungsreform mit dem Ziel, die Pflegeversicherung finanziell solide aufzustellen, erfolgten lediglich kleine Leistungsverbesserungen und ein moderater Anstieg des Beitragssatzes. Der Steuerzuschuss von 1 Mrd. € für die Pflegeversicherung wurde durch das Finanzministerium wieder gestrichen. Die AWO fordert von der neuen Regierung eine zukunftssichere Pflegereform mit verlässlicher Finanzierung und Bürokratieabbau.

2.1.4 Tarifentwicklung

Die Tarifeinigung vom 01.06.2023 ist gültig bis 31.05.2025. Es wurde vereinbart:

- eine steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichsprämie in Gesamthöhe von 3.000 €/VK, ausbezahlt in vier Schritten von je 750 € im Juli und Oktober 2023 sowie im März und Mai 2024. Auszubildende und Praktikant*innen erhalten die Hälfte.
- eine Entgelterhöhung ab 01.06.2024 um 200 € und anschließend um 5,5 %, mindestens aber 340 €.
- Einheitliche Erhöhung der tariflichen Zulagen um 11,5 %.
- Erhöhung der Ausbildungsentgelte ab 01.06.2024 um 150 €.
- Beschäftigte in dienstplangesteuerten Einrichtungen der stationären Altenhilfe erhalten ab dem 01.07.2023 Zulagen für das "Kommen aus dem Frei". Wenn sie länger als vier Stunden im Einsatz sind, erhalten sie 80 €, bei unter vier Stunden gibt es 40 €.

Seit Sommer 2023 verhandeln Arbeitgeber und Ver.di über eine neue Entgeltordnung. Im Dezember 2024 konnte eine Einigung erzielt werden. Ab 01.01.2025 gelten die neuen Regelungen bei der Stufenzuordnung für die gut 50.000 Beschäftigten der AWO in NRW. Damit wurde auch bei der AWO wie im TVöD die ‚stufengleiche Höhergruppierung‘ eingeführt und alle verlängerten Stufenlaufzeiten abgeschafft. Am 01.08.2025 wird die Einführung der neuen Entgeltordnung für alle Beschäftigten bei der AWO NRW vollzogen und ein Großteil der Beschäftigten neu eingruppiert sein. Mit der neuen Entgeltordnung werden die finanziellen Lücken zum TVöD geschlossen und die AWO als attraktive Arbeitgeberin in NRW gestärkt. Durch die Neubewertung der Tätigkeiten wird es teilweise zu deutlichen Aufwertungen und damit auch zu Mehrkosten kommen. Auch die Umstellung erfordert einen erheblichen Kraftaufwand.

2.1.5 Arbeitsmarktlage

Der Fachkräftemangel in sozialen Berufen verschärft sich weiter. Sowohl der Bund als auch das Land versuchen dem mit Fördermaßnahmen entgegenzuwirken. Der AWO Bezirksverband vertritt hierzu seine Interessen im Rahmen der Landesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege NRW und der Landesarbeitsgemeinschaft der AWO in NRW.

Besonders im Bereich der erzieherischen Dienste und in den Kindertagesstätten führt der Fachkräftemangel trägerübergreifend zu erheblichen Schwierigkeiten.

Mit verschiedenen Maßnahmen greift der AWO Bezirksverband in seinen Gesellschaften das Problem auf. Die AWO bietet als wertegebundener Arbeitgeber die Möglichkeit, sich mit den Werten Freiheit, Gleichheit, Gerechtigkeit, Toleranz und Solidarität zu identifizieren und bietet den Arbeitnehmer*innen so eine gesellschaftspolitische und berufliche Heimat an. Mit Angeboten wie Demokratiebildung, Mitarbeitendenpartizipation, Innovationsförderung, einem breiten Fortbildungsangebot, Karriere-

planung und verschiedenen Benefits will sich die AWO Mittelrhein von der Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt positiv abheben. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist der AWO Mittelrhein wichtig. Die Flexibilisierung der Arbeitswelt durch das Angebot mobiler Arbeitsformen wird auf Wunsch der Mitarbeitenden, wo dies möglich ist, fortgeführt. Mit den AWO Flexi-Teams greift die AWO GESA GmbH das Thema flexible Arbeitszeiten in der Pflege auf. Im Oktober 2023 startete die Gesellschaft mit dem Projekt „Gewinnung von Fachkräften aus der Türkei“. Konzernweit professionalisiert ein Recruitingteam die Personalgewinnung. Zunehmend unterstützt die Digitalisierung in allen Bereichen die Mitarbeitenden um die Gesundheit und die Freude am Job zu erhalten. Die AWO Mittelrhein vertritt die Überzeugung, dass Mitarbeitendenzufriedenheit nur erreicht werden kann, wenn die Arbeitnehmer*innen in der Lage sind in ihrem Arbeitsbereich qualitativ hochwertige Arbeit zu erbringen.

2.1.6 Marktstellung des AWO Bezirksverbands Mittelrhein e. V.

Die AWO ist mit ihrer über 100-jährigen Tradition sowohl als Verband als auch als Träger von Einrichtungen und Diensten nach unserer Wahrnehmung fest in der Gesellschaft verankert. Durch die gute Zusammenarbeit mit den AWO-Gliederungen und die starke Präsenz der Arbeiterwohlfahrt in der Fläche bleibt die Marke AWO präsent. Aufgrund ihres sozialpolitischen Engagements gelingt es der AWO auch über ihre Angebote hinaus positive Aufmerksamkeit in der Bevölkerung zu erreichen.

Um die eigene Stellung am Markt zu festigen und in Zukunft weiter auszubauen, werden fortlaufend Investitionsmaßnahmen im Immobilienbestand durchgeführt sowie Neubauaktivitäten geplant. Das Angebotsspektrum wird den gesellschaftlichen Bedarfen laufend angepasst.

Obwohl die Zunahme pflegebedürftiger Einwohner in Deutschland zu einem höheren Bedarf an Pflegeplätzen führt, nahm die Zahl der vollstationären Pflegeheime in Deutschland von 2018 bis Ende 2023 nur um 2 % zu und bleibt eines der am wenigsten expandierenden Segmente im Pflegemarkt. Die Entwicklung zeigt, dass die vollstationäre Pflege weiterhin unter Druck steht, während alternative Pflegeformen stärker wachsen. Die steigenden Kosten und die begrenzte Anzahl an Pflegeplätzen bleiben zentrale Herausforderungen. Der AWO Bezirksverband Mittelrhein sichert seine Marktstellung durch den weiteren Ausbau des Quartiersgedankens – neben stationären Angeboten bietet die AWO Mittelrhein auch Tages-, Kurzzeit- und ambulante Pflege sowie barrierefreie und barrierearme Wohnangebote sowie alternative Wohnkonzepte.

Auch in den Bereichen der Kinder-, Jugend- und Eingliederungshilfe wird das Angebotsspektrum den gesellschaftlichen Bedarfen laufend angepasst.

Im Bereich der Kinderbildung ist der Fachkräftemangel ein Problem, das alle Anbieter trifft. Der AWO Bezirksverband Mittelrhein hat gemeinsam mit der AWO NRW das Konzept „Kitasystem neu denken“ entwickelt, das Fachkräfte entlasten, Qualität sichern, neue Berufsgruppen einbinden und politische Impulse setzen will. Der Bezirksverband plant die Implementierung des Konzeptes und hat dafür Fördermittel beantragt.

Unbesetzte Personalstellen prägen das Bild auch in der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe sowohl bei öffentlichen als auch freien Trägern in der Region. Verschärfend kommt hinzu, dass im Jahr 2024 neben Unterbringungsmöglichkeiten auch vermehrt Inobhutnahmen für alle Altersgruppen angefragt wurden. Gleichzeitig muss die steigende Anzahl an nicht zu beantwortenden Hilfeersuchen mit weniger Ressourcen koordiniert werden. Die Überforderung der Angebotsstruktur setzt sich fort.

Die Megatrends Digitalisierung und Nachhaltigkeit begreift der AWO Bezirksverband Mittelrhein als Chancen für die Zukunft. Er greift diese durch Innovationsmanagement, Digitalisierungsprojekte und nachhaltigem Handeln aktiv auf. Dies wird im Chancenbericht näher ausgeführt.

2.2 Geschäftsverlauf einschließlich Geschäftsergebnis und Lage des AWO Bezirksverbands Mittelrhein e.V.

2.2.1 Dienstleistungsbereiche

Der Dienstleistungsbereich wird durch die Dienstleistungsempfänger stabil refinanziert. Alle Dienstleistungsbereiche durchlaufen eine geplante Modernisierung und Digitalisierung der Prozesse. Die Umstellung von Verfahren auf nachhaltige Prozesse und Produkte wird mit Nachdruck verfolgt. Mehr dazu unter 2.2.8 Nachhaltigkeit und 2.2.9 Digitalisierung.

2.2.2 Migration und Integration

Der Bezirksverband AWO Mittelrhein e.V. betreibt in Köln die Fachdienste für Migration und Integration (FMI). Sie unterstützen Geflüchtete und Migrant*innen, im Interkulturellen Zentrum in Köln-Ostheim und in der Integrationsagentur (IA) in Köln Niehl, mit Fördermitteln des Landes und der Kommune.

Die vielfältigen Beratungsangebote der FMI umfassen unter anderem die Jugendmigrationsdienste (JMD) und die Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE), beide finanziert mit Fördermitteln des Bundes und dem Einsatz von Eigenmitteln. Dazu kommt ein weiteres spezifisches Beratungsangebot, das Kommunale Integrationsmanagement (KIM), gefördert vom Land NRW.

Hinzu kommen die verschiedenen Angebote der Integrationsagentur in den Bereichen der Antidiskriminierungsarbeit, der Interkulturellen Öffnung, dem bürgerschaftlichen Engagement und der sozialraumorientierten Arbeit. So führt die IA bspw. im Rahmen der „Chancenwerkstatt für Vielfalt und Teilhabe“ zahlreiche Veranstaltungen durch, um die gesellschaftliche Partizipation von Migrant*innen zu stärken.

Im Jahr 2021 war die „Chancenwerkstatt“ maßgeblich beteiligt an der Gründung von BANDAS – der ersten Antidiskriminierungsberatungsstelle für Schüler*innen ab der 5. Klasse im Regierungsbezirk Köln. Die BANDAS-Beratungsstelle in Köln ist Teil des Netzwerkes „ada.nrw“, dem Netzwerk der 42 Beratungsstellen für Antidiskriminierungsberatung in NRW. Die FMI gestalten das Netzwerk ada.nrw maßgeblich mit, unter anderem durch die Prozesssteuerung innerhalb der AG ada sowie der Öffentlichkeitsarbeit.

2.2.3 Stationäre Altenhilfe

Wirtschaftlicher Schwerpunkt der unternehmerischen Tätigkeiten des Bezirksverbandes ist der Betrieb von „Einrichtungen der Altenhilfe mit komplexem Leistungsangebot“, so werden die Einrichtungen der stationären Altenhilfe im Wohn- und Teilhabegesetz (WTG) genannt. Der Bezirksverband ist Vermögensträger. Der Betrieb aller Einrichtungen, die im Eigentum des Bezirksverbands stehen und in einem Fall von einem Investor gemietet wurden, erfolgt durch die 100%ige Tochtergesellschaft AWO GESA GmbH. Sie betreibt, mit dem über einen Geschäftsbesorgungsvertrag zugeordneten Marie-Juchacz-Zentrum des AWO Bezirksverbands Mittelrhein, 16 vollstationäre Einrichtungen (1.679 Plätze), fünf Tagespflegen (77 Plätze) und zwei ambulante Pflegedienste. Der AWO Bezirksverband Mittelrhein ist für den wirtschaftlichen Erhalt und die Fortentwicklung der Immobilien verantwortlich und nimmt die Aufgabe des Investors bei Neubauten für die Betreibergesellschaft wahr. Er stellt die baulichen Anforderungen nach dem Wohn- und Teilhabegesetz (WTG) und dem Altenpflegegesetz NRW (APG) sicher. Sämtliche seiner Häuser erfüllen die gesetzlich geforderten baulichen Qualitätsstandards.

2.2.4 Seniorenwohnungen

Der AWO Bezirksverband vermietet 2024 im Bezirksgebiet 389 Seniorenwohnungen an 9 Standorten (380 Seniorenwohnungen, 9 Personalwohnungen). Davon sind 349 Wohnungen im Eigentum des Bezirksverbandes. Die Appartements und Zweiraumwohnungen sind überwiegend öffentlich gefördert. Alle Wohnungen haben eine Anbindung zu AWO Senioreneinrichtungen und in vielen Fällen aktiven AWO Ortsvereinen. Ab 2025 erhöht sich die Zahl der vermieteten Wohnungen durch den Neu- und Erweiterungsbau in Herzogenrath um weitere 38 auf 427 Wohnungen.

2024 wurden hierfür rd. 450 T€ verausgabt. – Die Instandhaltungsaufwendungen sind im Vergleich zum Vorjahr 2023 relativ stabil geblieben.

Mieterwechsel wurden dazu genutzt, umfassende Erhaltungs- und Verbesserungsmaßnahmen, wie die Erneuerung von Böden, Küchen, teils Bädern, und Fenstern durchzuführen.

Die Auslastung lag 2024 bei rd. 96,6 %. – Eine Verbesserung zum Vorjahr um 1,1 %-Punkte wurde festgestellt. Die Wohnungsverwaltung und Instandhaltung übernimmt die AWO Wohnbau GmbH, 100%ige Tochtergesellschaft des Bezirksverbandes.

2.2.5 AWO WohnBau GmbH

(ehem. DSE Dienstleistungen für soziale Einrichtungen GmbH – DSE GmbH)

Am 01.01.2016 übernahm die DSE, heute AWO WohnBau GmbH, das Management aller Immobilien, die im Eigentum des Bezirksverbandes stehen. Sie erbringt gemäß Gesellschaftsvertrag Dienstleistungen, insbesondere auf den Gebieten des Immobilienmanagements, des infrastrukturellen, technischen und kaufmännischen Facility-Managements, der Entwicklung von Unternehmenskonzepten und von Projekten im Umfeld sozialer Einrichtungen, der wirtschaftlichen Vorbereitung und Durchführung von Bauprojekten, der Koordination von Bauleistungen und der gesamten technischen Gebäudeausrüstung und des Energiemanagements, ferner alle damit zusammenhängenden und den Gesellschaftszweck fördernden Dienst- und Serviceleistungen.

Investitionen des Bezirksverbandes für Neubauten, Instandhaltung, Wartung und Ersatzbeschaffung werden in der AWO Wohnbau fachkundig geplant, beauftragt und koordiniert. Die Refinanzierung erfolgt über Pachterträge. So werden Werterhalt der Immobilien für den Eigentümer und Betriebssicherheit für die Betriebsgesellschaften gesichert. Der Bereich der Wohnungsverwaltung betreut die Vermietung und Abrechnung der Wohnungen und die Liegenschaftsverwaltung.

2.2.6 Kinder-, Jugend-, Familien- und Eingliederungshilfe

Die AWO Der Sommerberg GmbH betreibt Angebote für Kinder, Jugendliche, Familien und Menschen mit vielfältigen Bedarfen. Gesellschafter sind der Bezirksverband als Hauptgesellschafter und sechs seiner Kreis- und Regionalverbände. Der Bezirksverband ist Eigentümer großer Teile des Betriebsvermögens, das bedeutet der wesentlichen Immobilien, die von der Betriebsgesellschaft auf der Grundlage von Pachtverträgen genutzt werden.

Der Sommerberg hat als gemeinnützige GmbH eigene Aufsichtsgremien auf der Grundlage des GmbHG und des HGB. Er ist an 35 Standorten mit einem breiten Angebot an stationären, teilstationären, ambulanten und beratenden Angeboten für Kinder, Jugendliche, Familien und Menschen mit besonderen Bedarfen vertreten.

2024 standen rund 290 Plätze für Kinder und Jugendliche in stationären und Tagesangeboten sowie rund 190 Plätze in Kindertagesstätten und Familienzentren zur Verfügung. Im direkten Kontakt mit Kindern, Jugendlichen und Familien wurden ambulant rund 115.000 Fachleistungsstunden erbracht. Für Menschen mit Behinderungen bietet der Sommerberg rund 100 Plätze in stationären und tagesstrukturierenden Angeboten. Im ambulant Betreuten Wohnen wurden rund 21.000 Fachleistungsstunden von Fachkräften erbracht.

Schließung der Kita Farbenland

Die Kindertageseinrichtungen der AWO Der Sommerberg GmbH waren überwiegend voll belegt, allerdings blieb die Personalsituation auch 2024 sehr angespannt.

Die Entscheidung für die Aufgabe der Kita Farbenland in Hürth war eine direkte Folge der nicht auskömmlichen Personalausstattung. Die Einrichtung war aufgrund von Schimmelbefall im Kita-Gebäude über mehrere Jahre in Containern untergebracht. Der Zeitraum für die Behebung der Ursachen und der Aufenthalt in der Ersatzunterkunft schränkten das Betreuungssetting deutlich spürbar ein und beeinträchtigten die Zufriedenheit aller Beteiligten. Die Kita musste zum Ende des Kitajahres 2024 aufgrund von Personalmangel geschlossen werden.

Zeitgleich konnte die Kindertageseinrichtung Kinderwelt in Hürth im neuen Gebäude das offene Konzept etablieren und die Belegung steigern. Im Rahmen der Belegung hat sich für alle Einrichtungen ein defensives Aufnahmemanagement bewährt.

Neues Wohnangebot im Erlenweg in Köln-Bickendorf

Die AWO Der Sommerberg GmbH hat zur Jahresmitte 2024 ein neues Angebot der besonderen Wohnform in Köln Bickendorf eröffnet.

Das barrierefreie und rollstuhlgerechte Wohnangebot war unmittelbar vollständig ausgelastet. Es bietet acht Plätze und liegt mitten in einem regulären Wohngebäudekomplex. Das Angebot richtet sich an überwiegend junge Erwachsene mit einer primär kognitiven Einschränkung, die direkt aus dem Elternhaus kommen und hier die erste Wohnung finden.

2.2.7 Personalmanagement

Der AWO Bezirksverband Mittelrhein und seine Gesellschaften beschäftigen rd. 2.800 Mitarbeitende wovon während des Geschäftsjahres 2024 durchschnittlich 510 Mitarbeitende unmittelbar bei der Gesellschaft angestellt waren.

Der Bezirksverband und seine Gesellschaften bauen darauf, Mitarbeitende zu binden, zu qualifizieren und den Nachwuchs zu fördern. Erster und wichtiger Baustein ist die Ausbildung der künftigen Fachkräfte. Fort- und Weiterbildung ist fester Teil der Personalentwicklung. Ein Ziel ist, die Freude an der Arbeit dadurch zu erhalten, dass die Mitarbeitenden mit ihrem Wissen auf dem Stand der Zeit bleiben. Aus den eigenen Reihen Nachwuchs für spezialisierte Fachkräfte und für Führungspositionen zu rekrutieren und zu qualifizieren und Leitungspositionen zu besetzen ist Bestandteil der innerbetrieblichen Karriereplanung. Mit der „AWO Akademie Mittelrhein“ bietet der Bezirksverband berufsbegleitende Fort- und Weiterbildungen an.

Der im Oktober 2023 neu geschaffene Bereich Recruiting fasst die Bedarfe des Bezirksverbandes und seiner Gesellschaften zusammen und optimiert Personalgewinnung und Onboarding.

2.2.8 Nachhaltigkeit

Bei der AWO Mittelrhein und ihren Gesellschaften ist nachhaltiges Handeln ein kontinuierlicher Prozess, der durch technische Innovationen wie auch durch die Sensibilität und Kreativität der Mitarbeitenden vorangetrieben wird.

Alle **Lieferant*innen** müssen einem Anforderungsprofil entsprechen, das neben der Produktqualität und Haltbarkeit auch ökologische Kriterien, Regionalität und Nachhaltigkeit berücksichtigt. Wo es möglich ist, werden Recyclingprodukte benutzt, in den selbst genutzten operativen Bereichen wird ausschließlich Ökostrom und Ökogas bezogen. Verbräuche, insbesondere im Energiesektor, werden durch Investitionen in neue Technologien, wie z. B. energiesparende Großgeräte, verringert. Die Digitalisierung von Arbeitsprozessen führt zur Einsparung von Papier und Lagerraum. Homeoffice und Videokonferenzen sparen Wegstrecken und CO₂.

Umweltverträgliches Bauen und Wohnen funktioniert bei der AWO Mittelrhein in kleineren Wohneinheiten, wie einem Passiv- und einem Niedrigenergiehaus für Wohngruppen der Jugendhilfe, ebenso wie in großen Gebäudekomplexen. Kompakte, wärmeeffiziente Außenflächen sorgen dafür, dass Heizenergie im Gebäude bleibt. Photovoltaikanlagen auf den Dächern der Seniorenzentren Chorweiler und Niederzier erzeugen Strom. Die Gebäude werden, wo es möglich und finanziell darstellbar ist, den schon spürbaren Folgen des Klimawandels angepasst, um die gesundheitlich teils stark belasteten Bewohner*innen der Einrichtungen zu schützen. Neubauten werden mindestens in KfW 55 Energiestandard gebaut.

Um den CO₂-Ausstoß der 100 **Dienstfahrzeuge** im Konzern zu senken, wurden bereits 29 % der Fahrzeugflotte auf E-Mobilität umgestellt. Der Ausbau aller Standorte mit E-Ladesäulen bzw. Wallboxen schreitet voran. Getankt wird Öko-Strom. Die Mitarbeitenden im Konzern können ein Fahrradleasing in Anspruch nehmen.

Alle **Anlageentscheidungen** im Rahmen externer Vermögensverwaltung, werden zwingend mit den ESG-Nachhaltigkeitsaspekten getroffen.

Orientiert an den drei Nachhaltigkeitsdimensionen (ökologisch, wirtschaftlich und sozial/gesellschaftlich) hat der AWO Bezirksverband Mittelrhein ein konzernweites **Nachhaltigkeitsberichtswesen** entwickelt. Handlungsfelder sind u. a. Energie, Beschaffung, Aus- und Weiterbildung oder die Zusammenarbeit mit der regionalen Wirtschaft. Im konzernweiten Nachhaltigkeitsberichtswesen werden so auch die Maßnahmen des AWO-weiten Ziel und Maßnahmenplanes Klimaschutz stetig nachverfolgt.

Die AWO Mittelrhein treibt das Thema der CO₂-Fußabdruckserfassung voran. Erstmals wurde mit einem externen Partner für alle Einrichtungen der AWO GESA GmbH sowie für das Marie-Juchacz-Zentrum ein CO₂-Fußabdruck erfasst, welcher ein Benchmarking und konkrete Maßnahmenableitungen zulässt. Diese Messungen erfolgen in der AWO GESA GmbH im Rahmen der Erstellung eines Klimaschutzkonzeptes. Ebenfalls wurde ein CO₂-Fußabdruck für die Geschäftsstellen des Bezirksverbandes und die AWO WohnBau GmbH erfasst. Die AWO Der Sommerberg GmbH arbeitet an der erstmaligen

Erfassung der CO₂-Fußabdrücke für die Kitas und wird sich dem Thema unternehmensweit in Rahmen eines zweijährigen Projektes zur Einführung eines Klimaschutzkonzeptes und Klimaschutzmanagements ab Mitte 2025 noch intensiver widmen.

Das Thema **Hitzeschutz** ist in allen Bereichen präsent. Die AWO GESA GmbH nimmt seit Januar 2023 an dem bis Ende 2025 laufenden Projekt "Hitzeresiliente und Gesundheitsfördernde Lebens- und Arbeitsbedingungen in der stationären Pflege (HIGELA)" der Deutschen Allianz Klimawandel und Gesundheit e.V. (KLUG) und des AWO Bundesverbands teil.

Das **Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LksG)**, trat am 01.01.2024 in Kraft. Es regelt die unternehmerische Verantwortung für die Einhaltung von Menschenrechten in globalen Lieferketten. Die AWO Mittelrhein arbeitete an einem bundesweiten regelmäßig stattfindenden digitalen Arbeitskreis zur Umsetzung des LksG mit.

Die Tochtergesellschaft AWO GESA GmbH befasst sich seit 2024 mit den vorbereitenden Tätigkeiten zur Einführung des Umweltmanagementsystems EMAS und den Auswirkungen der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) auf EU-Ebene.

2.2.9 Digitalisierung

Vor dem Hintergrund eines dauerhaften Personalmangels in den sozialen und pflegerischen Berufen, ist die Digitalisierungsstrategie für die AWO Mittelrhein von hoher Bedeutung, denn wo Kolleg*innen fehlen, kann der Einsatz von Technik wo möglich Entlastung schaffen und die Arbeitswelt positiv gestalten. Die Umsetzung erfordert umfangreiche finanzielle Mittel und Arbeitszeit, vor dem Hintergrund allseits knapper personeller Ressourcen, gesetzlicher Klärungsbedarfe, wie z. B. Datenschutzfragen und einem Mangel an Spezialist*innen.

Der AWO Bezirksverband und seine Gesellschaften setzen digitale Hilfsmittel und Innovationen in allen Bereichen ein. So wird z. B. der Themenbereich Pflichtschulungen über ein E-Learning-Tool abgedeckt. Die AWO Der Sommerberg GmbH setzt in der Kinder-, Jugend- und Eingliederungshilfe sowohl eine interne App als auch digitale Assistenzprogramme ein. In der GESA wird die Pflegeausbildung durch den Einsatz von Virtual-Reality mit VR4care-Lernanwendungen, Cyber-Classrooms und einem Skills-Lab unterstützt. Dabei handelt es sich um ein innovatives Konzept, das die Pflegeausbildung neu denkt und praxisorientiertes Training und Simulation in virtueller Realität ermöglicht.

Digitalisierungsstrategien in Haupt- und Ehrenamt werden zum Teil gemeinsam mit den Gliederungen der AWO am Mittelrhein im laufenden Prozess weiter ausgestaltet. Im Rahmen der Weiterentwicklung der Digitalisierungsstrategie wurde der Digilog als Austauschformat zwischen dem Bezirksverband und den Kreisverbänden etabliert. Ziel ist es, den aktuellen Stand digitaler Prozesse zu erfassen und Erfahrungen zu teilen. Das Themenfeld Künstliche Intelligenz (KI) wird seitens des Bezirksverbands aktiv aufgegriffen. Die Entwicklung einer KI-Strategie befindet sich in der Anlaufphase und zielt darauf ab, den technologischen Entwicklungen zukunftsorientiert zu begegnen und das Thema nachhaltig im

Verband zu verankern sowie Mitarbeitende zu entlasten. Begleitend werden Formate entwickelt, die Mitarbeitende für Chancen und Risiken von KI sensibilisieren und eine sichere, verantwortungsvolle Nutzung im Arbeitsalltag fördern.

Bei den Digital B(iy)tes haben sich die vier AWO Bezirksverbände in NRW vernetzt und teilen ihr Wissen mit Interessierten. Im bundesweiten Digitalisierungs- und Innovationsnetzwerk der AWO (DNA) tauschen sich Gliederungen der AWO regelmäßig zu Digitalisierungsthemen aus. Ziel ist es, Synergien zu nutzen, voneinander zu lernen und gemeinsame Entwicklungen voranzutreiben. Zusätzlich helfen Kooperationen mit der Wissenschaft und Vernetzung mit anderen Wohlfahrtsverbänden, den Blick in die Zukunft zu richten.

IT-Sicherheit

Cloud-Computing, vernetzte Kommunikation, virtuelles Teamwork – die Digitalisierung bietet für die AWO Mittelrhein mit ihren Gesellschaften und Diensten enorme Potenziale. Die Auswirkungen für ein angenehmes und effektives Arbeiten wie auch für die Versorgung und Betreuung von Klient*innen und Bewohner*innen sind nachhaltig positiv. Mit der Komplexität der IT-Strukturen wachsen auch die Anforderungen an IT-Sicherheit. Für einen Datenübertragungsprozess wird eine Vielzahl von verschiedenen Systemen benötigt. Diese greifen wie Zahnräder ineinander. Ist nun eines dieser Systeme fehlerhaft, z. B. durch einen Cyberangriff, oder mit Schadcode versehen, können Daten verloren gehen und/oder abgefangen werden, im schlimmsten Fall kann der Betrieb stillgelegt werden. Im Durchschnitt wurden 2024 in Deutschland 309.000 neue Schadprogramm-Varianten pro Tag entdeckt. Der AWO Bezirksverband Mittelrhein setzt Systeme ein, die nach aktuellem Stand der Technik bestmöglich vor Cyberangriffen schützen.

Firewall und Sicherheitssysteme schützen die technische Seite, doch IT-Sicherheit ist so gut, wie der Mensch, der die Systeme bedient. Gezielte Schulungen leisten einen großen Beitrag zum Schutz vor Cyberangriffen. Sicherheitsrichtlinien mit Handlungsanweisungen, FAQ-Anleitungen und Hilfetexte stehen allen IT-Nutzer*innen zur Verfügung.

2.3 Die wirtschaftliche Entwicklung des Bezirksverbandes

Die entstandenen Aufwendungen für die von der Geschäftsstelle erbrachten Dienstleistungen werden kostendeckend auf die Leistungsbezieher verteilt. Soweit die Finanzierung von Aufgaben durch öffentliche Zuwendungen erfolgt, setzt dies immer die Erbringung eines Eigenanteils voraus. Überschüsse der eigenen Zweckbetriebe sind daher zum Ausgleich des Wirtschaftsplans unabdingbar. Durch die Ergebnisse der eigenen Betriebe und die Wirtschaftsstärke der Tochtergesellschaften wird dies sichergestellt. Der Bezirksverband erwirtschaftet auch Erträge aus der Vermietung von Altenwohnungen, diese sind bei konstant hoher Auslastung stabil. Darüber hinaus erhält der Bezirksverband

als Vermieter Einnahmen aus der Vermietung von Seniorenzentren und von sonstigen Sozialimmobilien an seine Tochtergesellschaften.

Die der AWO GESA GmbH übertragene Steuerung des Marie-Juchacz-Zentrums hat in 2024 wieder zu einem deutlich positiven Ergebnis geführt und, trotz eines nicht unwesentlichen Rückgangs im Vergleich zum Vorjahr, zu dem positiven Gesamtergebnis beigetragen.

Insgesamt sind die Ertragslage und die Finanzierungsstruktur stabil und sichern auch weiterhin die Aufgabenerfüllung des Bezirksverbandes.

2.3.1 Ertragslage

Der AWO Bezirksverband Mittelrhein e.V. schließt das Geschäftsjahr 2024 mit einem Jahresüberschuss von 2.548 T€. Dies stellt im Vergleich zum Vorjahresüberschuss von 3.734 T€ eine Ergebnisverminderung um 1.186 T€ dar.

Im Rahmen der Wirtschaftsplanung 2024 wurde für das Geschäftsjahr 2024 ein weitgehend ausgeglichenes Ergebnis erwartet. Das tatsächlich deutlich bessere Ergebnis 2024 ist, mit Ausnahme der Wohnungen, allen Geschäftsbereichen zu verdanken. Die geplanten Leistungsdaten im Marie-Juchacz-Zentrum in der vollstationären Pflege wurden erreicht und geringfügig überschritten. In dieser Einrichtung wurde ein positiveres Ergebnis als geplant erzielt, was u. a. darauf zurückzuführen ist, dass die tatsächlichen erzielten Erträge aus Pflegeleistungen höher ausgefallen sind und dass die tatsächlichen Steigerungen der Personalaufwendungen geringer ausgefallen sind als geplant. Letzteres steht allerdings insbesondere im Zusammenhang mit höheren Aufwendungen für Fremdpersonal in der Pflege. Darüber hinaus sind geringere Instandhaltungsaufwendungen als geplant angefallen.

Im Bereich der vermieteten Seniorenzentren und sonstigen Einrichtungen ist die positive Abweichung zum Planergebnis ebenfalls den deutlich geringeren Instandhaltungsaufwendungen geschuldet. Nicht alle geplanten Instandhaltungsmaßnahmen wurden durchgeführt; jedoch stets alle Maßnahmen mit sicherheitstechnischen Notwendigkeiten. Dem stehen höhere Abschreibungen aufgrund außerplanmäßiger vorgenommener Abschreibungen gegenüber. Im Bereich der Geschäftsstelle liegen die Ursachen für die Planabweichungen im Wesentlichen in den geringeren Personalaufwendungen (z. B. teilweise unbesetzte Stellen), höheren Zins- und Wertpapiererträgen sowie geringeren Abschreibungen auf Wertpapiere. Der höhere tatsächliche Fehlbetrag in den Altenwohnungen steht u.a. mit der noch nicht erfolgten Inbetriebnahme der Neubaumaßnahme in Herzogenrath im Zusammenhang.

Bereichsunabhängig lässt sich festhalten, dass die Abweichung zum geplanten Ergebnis vor allem auf geringeren tatsächlichen Aufwendungen für Instandhaltung, Personal, Abschreibungen auf Wertpapiere sowie höheren Zins- und Wertpapiererträgen beruht.

Die Ertragslage im Geschäftsjahr war weiterhin positiv. Bezogen auf die Betriebsleistung und die investiven Erträge ohne Sonderposten errechnet sich eine Umsatzrendite von 5,7 % (Vorjahr 8,7 %) und eine EBITDA-Marge von 21,9 % (Vorjahr 24,2 %). Der Finanzbereich verzeichnet in 2024 ein positives Ergebnis, selbst wenn dieses um 29,3 % im Vergleich zum Vorjahr gesunken ist.

	2024	2023	2022	Veränderung 2024/2023	
	T€	T€	T€	T€	%
Erträge aus der Altenhilfe	18.723	17.375	16.428	1.348	7,8
sonstige Umsatzerlöse	6.504	6.114	5.580	390	6,4
Betriebskostenzuschüsse	2.222	2.368	2.310	-146	-6,2
sonstige betriebliche Erträge	1.864	2.322	2.451	-458	-19,7
Betriebsleistung	29.313	28.179	26.769	1.134	4,0
Personalaufwand (ohne investiver Bereich)	19.996	18.653	17.831	1.343	7,2
Lebensmittel	1.018	963	841	55	5,7
Energie, Wasser, Wärme	1.099	935	942	164	17,5
Wirtschafts- und Verwaltungsbedarf, Fremdpersonal und Gebrauchsgüter	5.011	4.382	4.110	629	14,4
übriger Sachaufwand	1.867	2.191	2.227	-324	-14,8
Sachaufwand	8.995	8.471	8.120	524	6,2
Betriebsaufwand	28.991	27.124	25.951	1.867	6,9
Betriebsergebnis	322	1.055	818	-733	
Erträge aus Investitionskosten	2.327	2.295	2.054	32	1,4
Miet- und Pachterträge	13.448	12.391	11.550	1.057	8,5
Erträge aus der Auflösung von Sonderposten und Verbindlichkeiten nach der APG DVO NRW	375	412	417	-37	-9,0
Erträge aus Anlagenabgängen	6	3	11	3	100,0
Ertrag Auflösung Drohverlustrückstellung	13	0	47	13	
Erträge aus der Förderung von Investitionen/ Erstattung Mindereinnahmen	45	12	53	33	
Erträge Investitionsbereich	16.214	15.113	14.132	1.101	7,3
Abschreibungen Sachanlagen/immat. Vermögensgegenstände	7.110	6.147	5.866	963	15,7
Mieten, Pachten, Leasing	1.370	1.376	1.310	-6	-0,4
Instandhaltung	3.923	3.526	2.818	397	11,3
Aufwand aus Anlagenabgängen	0	3	0	-3	0,0
Wartung (anteilig)	940	806	930	134	16,6
Personalaufwand investiver Bereich	167	149	150	18	12,1
Aufwand aus der Zuführung zu Sonderposten/Verbindlichkeiten	62	12	103	50	
Aufwand Drohverlustrück- stellung (incl. Abzinsungsertrag)	2	223	0	-221	-99,1
Zinsaufwendungen	1.189	1.288	1.250	-99	-7,7
Aufwendungen Investitionsbereich	14.763	13.530	12.427	1.233	9,1
Ergebnis im Investitionsbereich	1.451	1.583	1.705	-132	-8,3
Finanzergebnis	775	1.096	-661	-321	29,3
Jahresüberschuss	2.548	3.734	1.862	-1.186	31,8

2.3.1.1 Betrieblicher Bereich

Der betriebliche Bereich schließt mit einem Überschuss von 322 T€. Gegenüber dem Vorjahresüberschuss von 1.055 T€ stellt dies eine Ergebnisverringerung um 733 T€ dar. Die Betriebsleistung ist im Vorjahresvergleich um 1.134 T€ bzw. 4,0 % höher, die Betriebsaufwendungen sind um 1.867 T€ bzw. 6,9 % gestiegen.

Die Erträge aus der Altenhilfe erhöhten sich um 1.348 T€ bzw. 7,8 % auf 18.723 T€. Die darin enthaltenen Erträge aus der vollstationären Pflege erhöhten sich um 922 T€ bzw. 7,72 % und die Erträge aus Unterkunft und Verpflegung erhöhten sich um 338 T€ bzw. 6,95 %. Ursächlich für die Veränderungen sind im Jahr 2024 erreichte Entgeltsteigerungen. Die Erträge der Kurzzeitpflege erhöhten sich um 28 T€ bzw. 21,73 % auf 61 T€ und auch die Tagespflege konnte, durch eine bessere Auslastung, ihre Erträge um 61 T€ bzw. 21,17 % erhöhen. Die Pflegeleistung – gemessen in Pflegetagen – war mit einer geringen Steigerung von 0,62 % verbunden. Die Auslastung der vollstationären Pflege sowie der Kurzzeitpflege beträgt 97,7 %. Die Auslastung der Tagespflege hat sich im Vergleich zum Vorjahr deutlich um 9,4 % erhöht. Die ambulante Pflege erwirtschaftete Erträge in Höhe von 128 T€ (Vorjahr 130 T€).

Die sonstigen Umsatzerlöse sind um 390 T€ bzw. 6,4 % auf 6.504 T€ gestiegen. Obwohl in mehreren Bereichen eine Verminderung zu verzeichnen ist, konnte, insbesondere durch zwei Bereiche, eine Steigerung stattfinden. Bei den Erträgen aus Geschäftsbesorgungen ist, wie im Vorjahr, eine Steigerung zu verzeichnen und auch die Freiwilligendienste konnten, nach dem Rückgang der Erträge in 2023, durch eine deutliche Anhebung der Umlagen an die Gliederungen, den Umsatz um 83 T€ bzw. 35,09 % steigern. Durch den Einsatz des Leiters des Marie-Juchacz Zentrum als Regionalleiter, wurden in 2024 erstmals zusätzliche Erträge aus der Gestellung von Personal an das Altenzentrum Saaler Mühle der AWO GESA GmbH erwirtschaftet. Eine gegenläufige Entwicklung ist im Bereich der komplett wegfallenden Corona-Hilfen und der Aufwandserstattungen für die LAG zu verzeichnen. Ebenso gingen, aus personellen Gründen, die Erträge für Therapieeinrichtungen von 43 T€ auf 20 T€ zurück und in der Nebenkostenabrechnung der Altenwohnungen ergaben sich zum Ende des Jahres viele Guthaben für die Bewohner*innen.

Die Betriebskostenzuschüsse sanken um 146 T€ bzw. 6,2 %. Verantwortlich dafür zeigen sich der Wegfall der Zuschüsse im Bereich Sprach-Kita, insgesamt um 155 T€ geringere Zuschüsse für den Bereich Migration und Integration und geringere Zuschüsse für das Projekt „Gemeinsam.Demokratisch.Ohne Grenzen“, das in 2024 weitgehend zum Abschluss kam.

Die um 458 T€ bzw. 19,7 % geringeren sonstigen betrieblichen Erträge beruhen unter anderem auf den im Volumen um 177 T€ geringeren Spenden der Hochwasserhilfe. Die Erträge aus der Auflösung von Rückstellungen sind um 206 T€ gesunken und eine noch nicht erfolgte Abrechnung eines Lieferanten führt zu einem Rückgang von 109 T€ bei den Boni und Rabatten. In den Versicherungserstattungen kam es zu einer Minderung der Erträge um 17 T€.

Die Personalaufwendungen im betrieblichen Bereich erhöhten sich im Vorjahresvergleich um 1.343 T€ bzw. 7,2 %. Maßgeblich für den Anstieg der Personalaufwendungen ist die im Rahmen der Tarifverhandlungen vereinbarte Gehaltssteigerung um 200 € plus 5,5 %, mindestens 340 €, im Juni 2024 sowie weitere Tarifkomponenten (z. B. Kommen aus dem Frei, Regenerationstag). Die Zahl der Mitarbeiter*innen – gemessen in Vollkräften – verringerte sich um rund 4 Vollkräfte.

Die Erhöhung der Aufwendungen für Lebensmittel (um 56 T€ bzw. 5,66 %) ist auf Preissteigerungen der Lieferanten zurückzuführen.

Die Aufwendungen für Strom, Wasser und Fernwärme sind nach dem Wegfall der Energiepreisbremse im Vergleich zum Vorjahr wieder stark gestiegen. So verzeichnet Fernwärme einen Anstieg um 23 % und Strom um 22 %. Darüber hinaus sind die Kosten für Wasser gestiegen.

Die Aufwendungen für Wirtschafts- und Verwaltungsbedarf, Fremdpersonal und Gebrauchsgüter erhöhten sich um 629 T€ bzw. 14,4 %. Diese Erhöhung wird dominiert durch einen erneuten Anstieg der Aufwendungen für Fremdpersonal in der Pflege. Die Aufwendungen erhöhten sich um 511 T€ bzw. 72,17 %. Fachkräftemangel und Personalausfälle auf Grund von Krankheit machten erneut den Einsatz von Fremdpersonal notwendig. Weiter ausschlaggebend ist die Anschaffung einer Software zur Nachhaltigkeitsberichtserstattung und höhere Kosten für die Personalabrechnungssoftware. Leicht entgegen wirkt der vollständige Wegfall der Aufwendungen für Corona Schutzmaterialien und Tests.

Die übrigen Sachaufwendungen sind um 324 T€ bzw. 14,8 % gesunken. Auch im Jahr 2024 ist ein starker Rückgang von 185 T€, bzw. 21,56 % rund um die Aufwendungen zur Hochwasserhilfe festzustellen. Dem entgegen stehen höhere Ausgaben für Müllabfuhr und Gebäudeversicherung.

2.3.1.2 Investitionsbereich

Der Investitionsbereich (Substanzerhaltung) schließt mit einem Überschuss von 1.451 T€ nach 1.583 T€ im Vorjahr.

Die Erträge aus gesondert berechenbaren Investitionskosten sind um 32 T€ bzw. 1,4 % und die Miet- und Pachterträge sind um 1.057 T€ gestiegen.

Die Erhöhung der Erträge aus der Förderung von Investitionen um 33 T€ und die weitgehend korrespondierenden Aufwendungen aus der Zuführung zu Sonderposten sind in den, im Geschäftsjahr 2024, im Vergleich zu dem vorhergehenden Jahr, höheren bezuschussten Anschaffungen begründet. Hervorzuheben ist hier das Projekt zur Anschaffung von passiven Exoskeletten: ein Hilfsmittel in der Pflege zur Unterstützung der Muskulatur bei körperlich anstrengenden Tätigkeiten.

Die Aufwendungen für Instandhaltungen erhöhten sich um 397 T€ auf 3,9 Mio. €. Dies ist unter anderem einer neuen Heizungsanlage in Herzogenrath-Merkstein und größeren Arbeiten im Außenbereich der Einrichtung Aachen Morillenhang geschuldet. Die insgesamt geplanten Maßnahmen wurden jedoch nicht vollständig umgesetzt. Die Wartungen verzeichnen einen Zuwachs in der Höhe von 134 T€ auf 940 T€.

Die Abschreibungen erhöhten sich wesentlich von 6.147 T€ um 15,7 % auf 7.110 T€. Für mehrere Gebäude in zwei Einrichtungen wurden außerplanmäßige Abschreibungen im Zusammenhang mit der Verkürzung der Nutzungsdauer durchgeführt.

2.3.1.3 Finanzbereich

Der Finanzbereich weist mit 775 T€ ein um 321 T€ geringeres Ergebnis als im Vorjahr auf. Im Vergleich zum Vorjahr sind höhere Abschreibungen auf Wertpapiere (+ 35 T€) und niedrigere Gewinne aus Wertpapierverkäufen (- 453 T€) zu verzeichnen. Teilweise kompensiert wird diese Entwicklung durch 157 T€ höhere Zinserträge.

2.3.2 Vermögens- und Kapitalstruktur

Aktiva	31.12.2024		31.12.2023		Veränderung
	T€	%	T€	%	T€
Immaterielle Vermögensgegenstände	148		239		- 91
Sachanlagen	87.908		87.686		+ 222
Finanzanlagen	1.224		1.209		+ 15
Langfristiges Vermögen	89.280	78,9	89.134	80,1	+ 146
Vorräte	67		67		0
Forderungen aus Leistungen	1.022		1.108		- 86
Forderungen an verbundene Unternehmen	0		5		- 5
Forderungen aus Investitionsförderung	10		0		+ 10
Forderungen an AWO-Gliederungen	156		142		+ 14
Sonstiges kurzfristiges Vermögen	248		285		- 37
Wertpapiere	10.536		9.884		+ 652
Liquide Mittel	11.801		10.648		+ 1.153
Kurzfristiges Vermögen	23.840	21,1	22.139	19,9	+ 1.701
Gesamtvermögen	113.120	100,0	111.273	100,0	+ 1.847
Passiva					
Eigenkapital	45.126		42.578		+ 2.548
Sonderposten aus Investitionszuschüssen	6.722		7.085		- 363
Langfristige Rückstellungen	588		680		- 92
Langfristige Bankdarlehen	54.567		54.768		- 201
Sonstige langfristige Darlehen	356		387		- 31
Langfristiges Kapital	107.359	94,9	105.498	94,8	+ 1.861
Kurzfristige Rückstellungen	732		546		+ 186
Kurzfristige Bankverbindlichkeiten	225		480		- 255
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	1.422		867		+ 555
Verbindlichkeiten ggü. verbundenen Unternehmen	370		264		+ 106
Verbindlichkeiten ggü. AWO-Gliederungen	188		167		+ 21
Verbindlichkeiten aus noch nicht verwendeten Investitionszuschüssen	104		97		+ 7
Sonstige kurzfristige Verbindlichkeiten	1.992		2.739		- 747
Rechnungsabgrenzungsposten	728		615		+ 113
Kurzfristiges Kapital	5.761	5,1	5.775	5,2	- 14
Gesamtkapital	113.120	100,0	111.273	100,0	+ 1.847

Die Vermögens- und Kapitalverhältnisse des Vereins sind geordnet. Betriebswirtschaftlich wünschenswerte Bilanzstrukturnormen wie die Deckung langfristig gebundenen Vermögens durch langfristig verfügbares Kapital sind gegeben. Das zum Bilanzstichtag vorhandene langfristige Kapital (107,4 Mio. €) überdeckt das entsprechende langfristig gebundene Vermögen (89,3 Mio. €) um 120,2 % bzw. 18,1 Mio. €. Zum Vorbilanzstichtag betrug das Deckungsverhältnis 118,4 % bzw. die Überdeckung 16,4 Mio. €.

Die Bilanzsumme hat sich um 1.847 T€ bzw. 1,7 % erhöht.

Das langfristige Vermögen hat sich um 146 T€ erhöht. Sein Anteil an der Bilanzsumme liegt mit 78,9 % um

1,2 %-Punkte unter dem Vorjahresniveau. Zugängen zu immateriellen Vermögensgegenständen und Sachanlagen von 7,2 Mio. € stehen Abschreibungen von 7,1 Mio. € und darüber hinaus Abschreibungen auf Abgänge von 73 T€ gegenüber. Von den Zugängen entfallen 5.191 T€ auf Anlagen im Bau (davon unter anderem 4.112 T€ auf den Neubau Herzogenrath, 94 T€ auf den Neubau Kita Rösrath, 52 T€ auf den Neubau Kita Bergisch Gladbach sowie 929 T€ auf den Neubau Aachen Richterich), 415 T€ auf medizinisch-pflegerische Ausstattung und 405 T€ auf Wirtschaftsausstattung, 548 T€ auf geringwertige Anlagegüter sowie 73 T€ auf immaterielle Vermögensgegenstände (Software). Die Anlagenalterungsquote (Relation von Restbuchwerten zu historischen Anschaffungs- und Herstellungskosten, ohne Finanzanlagen) beträgt 40 %.

Der Anteil des kurzfristigen Vermögens an der Bilanzsumme hat sich gegenüber dem Vorbilanzstichtag um 1.701 T€ erhöht. Wesentliche Ursache dafür sind die um 652 T€ gestiegenen Wertpapiere und die um 1.153 T€ gestiegenen liquiden Mittel. Die Forderungen aus Leistungen sind um 86 T€ gegenüber dem Vorjahr gesunken.

Das Eigenkapital hat sich um den Jahresüberschuss in Höhe von 2,5 Mio. € auf 45,1 Mio. € erhöht. Die Eigenkapitalquote beträgt 39,9 % (Vorbilanzstichtag 38,3 %). Werden die Sonderposten aus Investitionszuschüssen einbezogen, da diese eigenkapitalähnlichen Charakter haben, beträgt die Eigenkapitalquote im weiteren Sinne 45,8 % (Vorbilanzstichtag 44,6 %).

Die langfristigen Darlehen sind insgesamt um 232 T€ rückläufig. Im Geschäftsjahr wurden Darlehen in Höhe von 4.349 T€ getilgt und 4.117 T€ neue Darlehen für den Neubau Herzogenrath ausgezahlt. Zu weiteren Einzelheiten wird auf die Kapitalflussrechnung verwiesen. Vor allem bedingt durch die Inanspruchnahme der Drohverlustrückstellung verminderten sich die langfristigen Rückstellungen um 92 T€.

Die sonstigen kurzfristigen Rückstellungen erhöhten sich um 186 T€. Begründet ist dies vornehmlich in der Bildung einer Rückstellung zur Nebenkostenabrechnung 2024 der Altenwohnungen und in Erhöhungen der Rückstellungen für Urlaub und Mehrarbeit.

Die kurzfristigen Bankverbindlichkeiten resultieren aus Darlehenstilgungen, die am ersten Bankarbeitstag des neuen Jahres eingezogen wurden. Die Verbindlichkeiten aus Lieferung und Leistungen stiegen um 555 T€ auch vor dem Hintergrund der laufenden Baumaßnahme in Herzogenrath. Der Anteil der abzugrenzenden, in 2024 für das Folgejahr eingehenden, Renten, die in den passiven Rechnungsabgrenzungsposten abgebildet werden, stieg um 109 T€.

In den um 747 T€ gesunkenen sonstigen Verbindlichkeiten spiegeln sich in Höhe von 738 T€ verwendete Spenden für Geschädigte der Hochwasserkatastrophe wider.

2.3.3 Liquiditätslage

	31.12.2024	31.12.2023	Veränderung
	T€	T€	T€
Barliquidität	11.801	10.648	+ 1.153
Forderungen und übrige	1.436	1.540	- 104
Kurzfristige Rückstellungen (ohne Urlaub und Mehrarbeit)	-282	-156	- 126
Kurzfristige Verbindlichkeiten	-5.029	-5.229	+ 200
Dauerhafte Pflegegeldvorauszahlungen	703	593	+ 110
Liquidität auf kurze Sicht	8.629	7.396	+ 1.233
Wertpapiere des Umlaufvermögens	10.536	9.884	+ 652
Wertpapiere des Anlagevermögens	603	603	0
Verfügbare Liquidität	19.768	17.883	+ 1.885

Die verfügbare Liquidität des Bezirksverbandes hat sich im Vorjahresvergleich um 1.885 T€ auf 19,7 Mio. € erhöht. Die verfügbare Liquidität deckt den betriebsgewöhnlichen monatlichen Finanzbedarf (einschließlich Darlehenstilgungen, ohne Abschreibungen) für rund 6,1 Monate (Vorjahr 6,1 Monate). Die Liquiditätslage des Vereins ist damit weiterhin als sehr gut zu bezeichnen.

2.3.4 Kapitalflussrechnung

Die nachstehende Kapitalflussrechnung zeigt die Entwicklung der liquiden Mittel – bestehend aus Kassenbeständen, Guthaben bei Kreditinstituten und Beständen an Wertpapieren des Umlaufvermögens. Gegenüber dem Vorjahr ist eine Erhöhung des Gesamtbestandes um 1.805 T€ zu verzeichnen. Während die Geldmittel um 1.153 T€ angestiegen sind, erhöhten sich die Wertpapiere des Umlaufvermögens um 652 T€.

Der Cashflow aus der laufenden Geschäftstätigkeit liegt mit 10 Mio. € um 1.077 T€ bzw. 11,9 % über dem Vorjahresniveau. Aufgrund der Finanzierungsstruktur der Altenhilfeeinrichtungen, die weitgehend fremdfinanziert sind, sind hohe Mittelzuflüsse aus der laufenden Geschäftstätigkeit notwendig, um die Darlehenstilgungen finanzieren zu können.

Der Mittelabfluss aus der Investitionstätigkeit liegt mit 6,6 Mio. € um 2.152 T€ bzw. 48 % über dem Vorjahreswert. Die gesamten Investitionen im Geschäftsjahr 2024 in Sachanlagen und immaterielle Vermögensgegenstände belaufen sich auf 7,2 Mio. €. Die Mittelabflüsse in diesen Bereich konnten durch die Zuflüsse von Zinserträgen reduziert werden.

Der Cashflow aus der Finanzierungstätigkeit weist im Geschäftsjahr 2024 mit - 1,7 Mio. € einen um 1.643 T€ niedrigeren Mittelabfluss als im Vorjahr aus. Der Bereich enthält neben den Zahlungsströmen von Darlehen (Auszahlungen und Tilgungen) auch Einzahlungen aus Zuschüssen/Zuwendungen und Auszahlungen aus gezahlten Zinsen für Darlehen.

Insgesamt konnten die Mittelabflüsse aus der Investitionstätigkeit und der Finanzierungstätigkeit durch den Cashflow aus der laufenden Geschäftstätigkeit ausgeglichen werden, sodass sich eine Erhöhung des Bestandes an liquiden Mitteln und Wertpapieren des Umlaufvermögens um 1.805 T€ ergibt.

Die Ertrags- und Finanzkraft des Vereins kann weiterhin als gut bezeichnet werden.

	2024 T€	2023 T€
Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag	2.548	3.734
+/- Abschreibungen auf Gegenstände des Anlagevermögens	7.110	6.147
+/- Zunahme/Abnahme der Rückstellungen	95	-25
+/- Sonstige zahlungsunwirksame Aufwendungen/Erträge	-375	-412
-/+ Zunahme/Abnahme der Vorräte, der Forderungen aus Lieferungen und Leistungen sowie anderer Aktiva, die nicht der Investitions- oder der Finanzierungstätigkeit zuzuordnen sind	106	207
+/- Zunahme/Abnahme der Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen sowie anderer Passiva, die nicht der Investitions- oder der Finanzierungstätigkeit zuzuordnen sind	54	-1.454
-/+ Gewinn/Verlust aus dem Abgang von Gegenständen des Anlagevermögens	-6	0
+/- Zinsaufwendungen/Zinserträge	569	826
- sonstige Beteiligungserträge	0	0
+/- Ertragsteueraufwand/-ertrag	2	73
-/+ Ertragsteuerzahlungen	-2	-73
= Cashflow aus der laufenden Geschäftstätigkeit	10.101	9.024
- Auszahlungen für Investitionen in das immaterielle Anlagevermögen	-73	-46
+ Einzahlungen aus Abgängen von Gegenständen des Sachanlagevermögens	6	36
- Auszahlungen für Investitionen in das Sachanlagevermögen	-7.168	-4.932
+ Einzahlungen aus Abgängen von Gegenständen des Finanzanlagevermögens	0	0
- Auszahlungen für Investitionen in das Finanzanlagevermögen	-15	0
+ Erhaltene Zinsen	619	462
+ Erhaltene Dividenden	0	0
= Cashflow aus der Investitionstätigkeit	-6.632	-4.480
+ Einzahlungen aus der Aufnahme von Krediten	4.117	1.888
- Auszahlungen aus der Tilgung von Krediten	-4.604	-3.966
+ Einzahlungen aus erhaltenen Zuschüssen/Zuwendungen	12	59
- Auszahlungen aus Rückzahlungen von Zuschüssen	0	0
- Gezahlte Zinsen	-1.189	-1.288
= Cashflow aus der Finanzierungstätigkeit	-1.664	-3.307
Veränderung des Bestandes an liquiden Mitteln und Wertpapieren des Umlaufvermögens	1.805	1.237
Bestand an liquiden Mitteln und Wertpapieren des Umlaufvermögens am Jahresbeginn	20.532	19.295
Bestand an liquiden Mitteln und Wertpapieren des Umlaufvermögens am Jahresende	22.337	20.532

3. Prognose- Chancen- und Risikobericht

3.1 Prognosebericht

Für das Geschäftsjahr 2025 prognostizieren wir ein Jahresergebnis von knapp + 100 T€. Dabei wird in allen Geschäftsbereichen, im Vergleich zu den tatsächlichen Bereichsergebnissen 2024, von deutlich geringeren Ergebnisbeiträgen ausgegangen. Die verpachteten Senioreneinrichtungen und sonstigen Einrichtungen sowie die Altenwohnungen werden vor allem instandhaltungsbedingt voraussichtlich mit Fehlbeträgen abschließen, die jedoch in der Gesamtbetrachtung durch die voraussichtlichen Überschüsse des Finanzbereichs in der Geschäftsstelle und das erwartete Ergebnis des Marie-Juchacz-Zentrums kompensiert werden.

Die Wirtschaftsplanung für das Marie-Juchacz-Zentrum geht von einer moderaten Steigerung der Auslastung im vollstationären Bereich auf 98 % und in der Tagespflege von einer ambitionierten Steigerung auf 85 % aus. In diesem Zusammenhang werden unter Einbeziehung erwarteter Entgeltsteigerungen Umsatzsteigerungen im Pflegebereich von 1,0 Mio. € erwartet. Die Planung berücksichtigt dabei den neuen Personalschlüssel nach § 113c SGB XI, der voraussichtlich zu einer moderaten Erhöhung der VK-Werte im Bereich Pflege und Betreuung führt.

Die teilweise an den Baukostenindex gekoppelte Entwicklung der investiven Entgelte wird zu Steigerungen der Erträge aus gesonderter Berechnung von Investitionskosten gegenüber Pflegebedürftigen sowie der Pachteinahmen führen, die in den sonstigen Umsatzerlösen enthalten sind.

Die letzte Tarifeinigung war zunächst mit einer Laufzeit bis zum 31.05.2025 verbunden. Vor diesem Hintergrund wurden für die Planungsrechnungen im Personalbereich Kostensteigerungen von 3,5 % ab Juni 2025 kalkuliert. Mit dem Abschluss eines Tarifvertrages zur Einführung einer neuen Entgeltordnung (EG0) zum Tarifvertrag zum 01.08.2025 wurde die Laufzeit der bisherigen Tabellenentgelte bis zum 01.01.2026 verlängert. Mit der neuen Entgeltordnung sind weitgehend neue Eingruppierungen nach Tätigkeitsmerkmalen verbunden, die wiederum teilweise neue Tabellenwerte oder gänzlich neu gefasste Entgelttabellen mit sich bringen. Im Ergebnis rechnen wir für 2025 mit Personalkostensteigerungen um 1,7 Mio. €.

Im Sachkostenbereich wurden allgemeine Sachkostensteigerungen von 2 % berücksichtigt. Demgegenüber ist geplant, dass der Fremdleistungsbezug, insbesondere für Pflegekräfte, deutlich reduziert wird.

Damit bleibt das zentrale Thema der Personalgewinnung ein maßgeblicher Ergebnisfaktor. Mit der Einführung und dem Ausbau eines eigenständigen konzernweiten Recruitingbereichs wurde der strategischen Bedeutsamkeit dieses Themas, auch vor dem Hintergrund zunehmender Verrentungen von Mitarbeiter*innen in den nächsten Jahren, Rechnung getragen.

Die Aufwendungen für Instandhaltungen und Wartungen werden im Jahr 2025 im Vergleich zu den im Jahr 2024 tatsächlich angefallenen Aufwendungen deutlich um rund 3 Mio. € steigen.

Die Erträge und Aufwendungen im Zusammenhang mit den Wertpapieren des Umlaufvermögens, die neben den Zinserträgen auf Einlagen bei Kreditinstituten im Finanzbereich enthalten sind, lassen sich sehr schwierig prognostizieren und hängen maßgeblich von gesamtwirtschaftlichen Rahmenbedingungen und teils geopolitischen Ereignissen ab, die sich unmittelbar in den Kapitalmärkten niederschlagen.

Für das Geschäftsjahr 2025 wird mit einem positiven Ergebnisbeitrag des Finanzbereichs von + 255 TEUR ausgegangen.

Nach einem deutlichen Anstieg des Zinsniveaus von Mitte 2022 bis Mitte 2023 ist nun seit Mitte 2024 ein moderater Rückgang des Zinsniveaus festzustellen, was mit rückläufigen Zinseinnahmen, insbesondere bei Festgeldern verbunden ist, sich andererseits positiv auf künftige Darlehenszinsen bei der Finanzierung von Investitionen auswirken wird, insbesondere für die in Planung stehenden Neubauten von Kindertagesstätten und eines Seniorenzentrums in Aachen.

3.2 Risikobericht

Die **Gewinnung von Fach- und Führungskräften** gehört nach wie vor zu den größten Herausforderungen. Der AWO Bezirksverband setzt mit seinen Gesellschaften auf die eigene Ausbildung von Fach- und Führungskräften. Mit dem im Oktober 2023 neu geschaffenen Bereich Recruiting werden Personalgewinnung und Onboarding konzernweit zusammengeführt und optimiert.

Der AWO Bezirksverband Mittelrhein bleibt mit seinen Gesellschaften ein attraktiver Arbeitgeber für Auszubildende in verschiedenen Professionen. In der Altenhilfe ist zu erkennen, dass die generalistische Ausbildung mit den komplexen Themen zu Menschen in allen Altersstufen wesentlich schwieriger geworden ist. Neue Auszubildende zu finden wird schwerer, die Zahl der Ausbildungsabbrüche steigt. Persönliche sowie digitale Hilfen sollen die Auszubildenden unterstützen und die Abbruchquoten verringern. Neue Auszubildende will die AWO in Kooperation mit Ausbildungsinstituten begeistern und sie so früh wie möglich binden. Die Entlastung der Pflegekräfte durch technische und digitale Hilfsmittel und Robotik sollen den Beruf attraktiver machen und sind ein Ziel der Digitalisierungsstrategie. Ergänzend zum lokalen Recruiting wird auch um Pflegepersonal aus dem Ausland geworben.

Daneben unterstützt der AWO Bezirksverband Mittelrhein über den Arbeitgeberverband AWO Deutschland e.V. jedwede Bestrebung zur Schaffung eines einheitlichen und angemessenen Vergütungsniveaus in der Altenpflege. Dieses muss durch die Kostenträger der Pflege refinanziert werden.

Für den AWO Bezirksverband und seine Gesellschaften bleiben die **Auswirkungen der Leiharbeit** weiterhin ein Risiko. Über die Spitzenverbände der jeweiligen Ebene und durch Mitarbeit in der LAG-FW versucht der AWO Bezirksverband Einfluss darauf zu nehmen, dass Auswüchse in diesem Bereich auf das notwendige Maß der Dienstleistungserbringung zurückgeführt werden.

Trotz erheblich gestiegener Kosten im Bausektor investiert der AWO Bezirksverband weiter in den **Erhalt und die Verbesserung seiner Liegenschaften**. Vor dem Beginn von Neubauprojekten werden diese aktuell auf ihre Umsetzbarkeit geprüft. Ggf. werden diese zeitlich verschoben.

Im **Umgang mit Krisensituationen** haben sich die Managementinstrumente Qualitätsmanagement, Risikomanagement, am Problem orientierte Krisenstäbe und die enge inner- und außerverbandliche Vernetzung bewährt. Die Covid-19 Pandemie 2020, die Flutkatastrophe im Bezirksgebiet 2021, der andauernde Russland-Ukraine-Krieg mit seinen Auswirkungen 2022 und die daneben immer deutlicher zu Tage tretenden Auswirkungen des Klimawandels haben das Notfallsystem trainiert und sorgen für eine hohe Professionalität im Umgang mit Extremsituationen. Die regelmäßige Risikobewertung, Investitionen in Vorsorgemaßnahmen, in IT-Sicherheit, Maßnahmenverfolgungspläne, konkrete Checklisten für Notfälle wie z. B. Energieausfälle, haben sich ausgezahlt.

Der AWO Bezirksverband Mittelrhein tut viel, um auch in Krisenzeiten ein starker Arbeitgeber und ein verantwortungsvoller Anbieter sozialer Dienstleistungen auf hohem Niveau zu sein. Vieles ist jedoch nur dann sinnvoll umsetzbar, wenn sich auch die regulatorischen und finanziellen Rahmenbedingungen verändern. Deshalb setzt sich die AWO auch weiterhin politisch für eine zukunftsorientierte Ausgestaltung der Sozialwirtschaft ein.

3.3 Chancenbericht

In der Macht der **Marke AWO Mittelrhein** sieht der Bezirksverband großes Potential, sowohl für die Kund*innen als auch als Arbeitgebermarke für alle Konzernteile sowie im ganzen Bezirksgebiet. Diese wird weiter ausgebaut.

Die starken Konzernteile tragen die Marke AWO Mittelrhein wesentlich mit. Um dies deutlich sichtbar zu machen, präsentieren sich die Tochtergesellschaften zum Jahreswechsel 2024/2025 mit kürzeren und prägnanteren Firmenbezeichnungen sowie einheitlicheren Logos. So bekräftigt der Bezirksverband sein Selbstverständnis von eigenständigen und vielfältigen Unternehmen unter dem starken Dach des AWO Bezirksverbands, er stärkt die Arbeitgebermarke AWO Mittelrhein und bietet Kund*innen und Kooperationspartner*innen einen umfassenden Blick über die im Konzern angebotenen Dienstleistungen. Die Intensivierung der Zusammenarbeit hebt gleichzeitig Synergien, die helfen, sich gemeinsam dem steigenden Kostendruck entgegenzustellen.

Nachhaltiges Planen und Handeln ist für den AWO Bezirksverband Mittelrhein e. V. nach unserer Einschätzung in jeder Hinsicht eine Chance und eine Investition in die Zukunft (siehe 2.2.8 Nachhaltigkeit). Für die Sicherung der Angebote und den perspektivischen Ausbau ist die **Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden** ein Kernziel, das mit verschiedenen Maßnahmen intensiv verfolgt wird. Konzernweit gültige Führungsgrundsätze werden im partizipativen Prozess erarbeitet und sollen mit ihrer Implementierung in 2025 die Mitarbeitendenbindung weiter stärken. **Innovationskraft** ist für den AWO Bezirksverband Mittelrhein ein wichtiger Schlüssel, sowohl seine Stellung am Markt

wie auch seinen sozialpolitischen Auftrag zu sichern. Mit einem lebendigen Innovationsmanagement will er die Innovationskraft im Konzern weiter steigern und Hilfe bei der Umsetzung von Ideen leisten. Dazu gehört auch der Ausbau des Drittmittelmanagements.

Zentrales Hilfe- und Angebotskonzept ist für die AWO Mittelrhein eine möglichst **ganzheitliche Versorgung im Quartier**. In enger Verzahnung der eigenen Unternehmen mit den Dienstleistungen der Gliederungen bietet die AWO vernetzte Angebote, vom Kleinkind- bis ins Rentenalter. Ziel ist, diese weiter auszubauen. Dabei finden integrative und inklusive Ansätze bei der Schaffung gesellschaftlicher Bezüge besondere Beachtung.

Eine große Chance sieht der AWO Bezirksverband Mittelrhein in der **Digitalisierung der Arbeitswelt**. Wo es möglich ist, werden flexible und mobile Arbeitsformen angeboten. Von der technischen Unterstützung der Mitarbeitenden bei Hebearbeiten über ‚Smart Technologies‘ bis hin zur Robotik gibt es hier keine Denkverbote. Digitale Kommunikationsangebote sollen Informationswege verkürzen, das Zusammengehörigkeitsgefühl im Konzern stärken und die Attraktivität des Arbeitgebers AWO erhöhen. Auch im Bereich des Mitgliederverbands setzt der AWO Bezirksverband auf die Stärkung der digitalen Kompetenz des Ehrenamts.

Langfristig sieht der Bezirksverband seine Chancen in der **strategischen Bau- und Dienstleistungsentwicklung**. Die demographische Entwicklung verspricht im Bereich der Altenhilfe einen wachsenden Kundenmarkt.

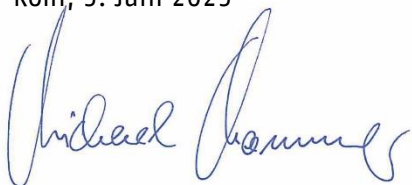
Im Bereich senior*innengerechter Immobilien plant der AWO Bezirksverband Mittelrhein e. V. den Neubau einer vollstationären Pflegeeinrichtung in Aachen-Richterich mit 80 Plätzen, einer integrierten solitären Kurzzeitpflege mit 12 Plätzen, einer Kindertageseinrichtung mit rd. 70 Plätzen sowie fünf barrierearme Kleinwohnungen. Damit gestaltet er einen sozialen Stützpunkt zwischen dem bestehenden und dem neu entstehenden Quartier in Richterich und führt sein erfolgreiches Konzept, ganz Jung und ganz Alt miteinander zu verbinden, fort.

In Herzogenrath wurde 2023 mit dem Bau von vier Gebäuden für 38 barrierefreie Wohnungen sowie einer von der Tochtergesellschaft GESA GmbH betriebenen Kurzzeitpflege mit 16 Plätzen sowie einer vom Kreisverband Aachen-Land e.V. betriebenen Tagespflege mit 16 Plätzen begonnen. Eröffnung und Vermietungsstart ist Anfang 2025. Auch dieses Bauprojekt dient als Bindeglied zwischen dem neu entstandenen Wohngebiet und dem angrenzenden, gut vernetzten Walter-Heckmann-AWO Senioren- und Sozialzentrum der AWO Mittelrhein.

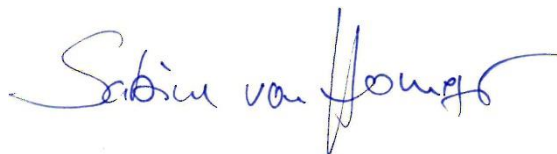
Die Nachfrage nach Immobilien im Bereich der Kindertagesstätten ist weiterhin hoch. Der AWO Bezirksverband Mittelrhein e. V. plant den Bau einer viergruppigen Kindertagesstätte am Sommerberg in Rösrath. In Bergisch Gladbach gehen die Planungen einer viergruppigen Kindertagesstätte mit dem Schwerpunkt Autismusspektrumsstörungen voran. Dort angrenzende Räume sollen für Angebote im Rahmen der Hilfen zur Erziehung nutzbar sein. Betreiberin dieser Einrichtungen wird die AWO Der Sommerberg GmbH.

Mit den bereits begonnenen strategischen Planungen zum Ausbau und zur weiteren intensiven Vernetzung der Angebote im Konzern und in den Gliederungen, den Maßnahmen zur Digitalisierung, der Mitarbeitendenbindung und -rekrutierung und den intensiven Bemühungen in den Bereichen Innovation und Nachhaltigkeit sieht sich der AWO Bezirksverband Mittelrhein gegenüber den aktuell erheblichen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Herausforderungen solide und zukunftsorientiert aufgestellt.

Köln, 5. Juni 2025



Michael Mommer
Vorstand (Vorsitzender)



Sabine von Homeyer
Vorständin