



Bezirksverband  
Mittelrhein e.V.

---



Arbeiterwohlfahrt Bezirksverband Mittelrhein e. V.

## **Lagebericht 2023**

## Inhaltsverzeichnis:

<b>1. Grundlagen</b>	<b>Seite 4</b>
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
<b>2. Wirtschaftsbericht</b>	<b>Seite 8</b>
2.1 Gesamtwirtschaftliche und branchenbezogene Rahmenbedingungen	Seite 8
2.1.1 Kinderbildung	Seite 9
2.1.2 Eingliederungshilfe	Seite 10
2.1.3 Stationäre und ambulante Pflegeeinrichtungen	Seite 10
2.1.4 Tarifentwicklung	Seite 11
2.1.5 Arbeitsmarktlage	Seite 12
2.1.6 Marktstellung des AWO Bezirksverbands Mittelrhein e. V.	Seite 13
2.2 Geschäftsverlauf einschließlich Geschäftsergebnis und Lage	Seite 14
2.2.1 Dienstleistungsbereiche	Seite 14
2.2.2 Migration und Integration	Seite 14
2.2.3 Stationäre Altenhilfe	Seite 14
2.2.4 Seniorenwohnungen	Seite 15
2.2.5 DSE Dienstleistungen für Soziale Einrichtungen GmbH (DSE GmbH)	Seite 15
2.2.6 Kinder- Jugend und Eingliederungshilfe	Seite 16
2.2.7 Personalmanagement	Seite 16
2.2.8 Nachhaltigkeit	Seite 17
2.2.9 Digitalisierung	Seite 18
2.3 Die wirtschaftliche Entwicklung des Bezirksverbandes	Seite 20
2.3.1 Ertragslage	Seite 20
2.3.1.1 Betrieblicher Bereich	Seite 21
2.3.1.2 Investitionsbereich	Seite 24
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
<b>3. Prognose-, Chancen- und Risikobericht</b>		<b>Seite 30</b>
3.1	Prognosebericht	Seite 30
3.2	Risikobericht	Seite 31
3.3	Chancenbericht	Seite 33

Wir sind AWO Mittelrhein



Bezirksverband  
Mittelrhein e.V.



Gesellschaft für  
Altenhilfeeinrichtungen mbH



## 1. Grundlagen

## **1.1 AWO Bezirksverband Mittelrhein**

Die Arbeiterwohlfahrt Bezirksverband Mittelrhein e. V. (AWO Mittelrhein) ist Mitgliederverband und Träger

sozialer Unternehmen. Insgesamt zählt die AWO am Mittelrhein etwa 20.000 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 3.700 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.

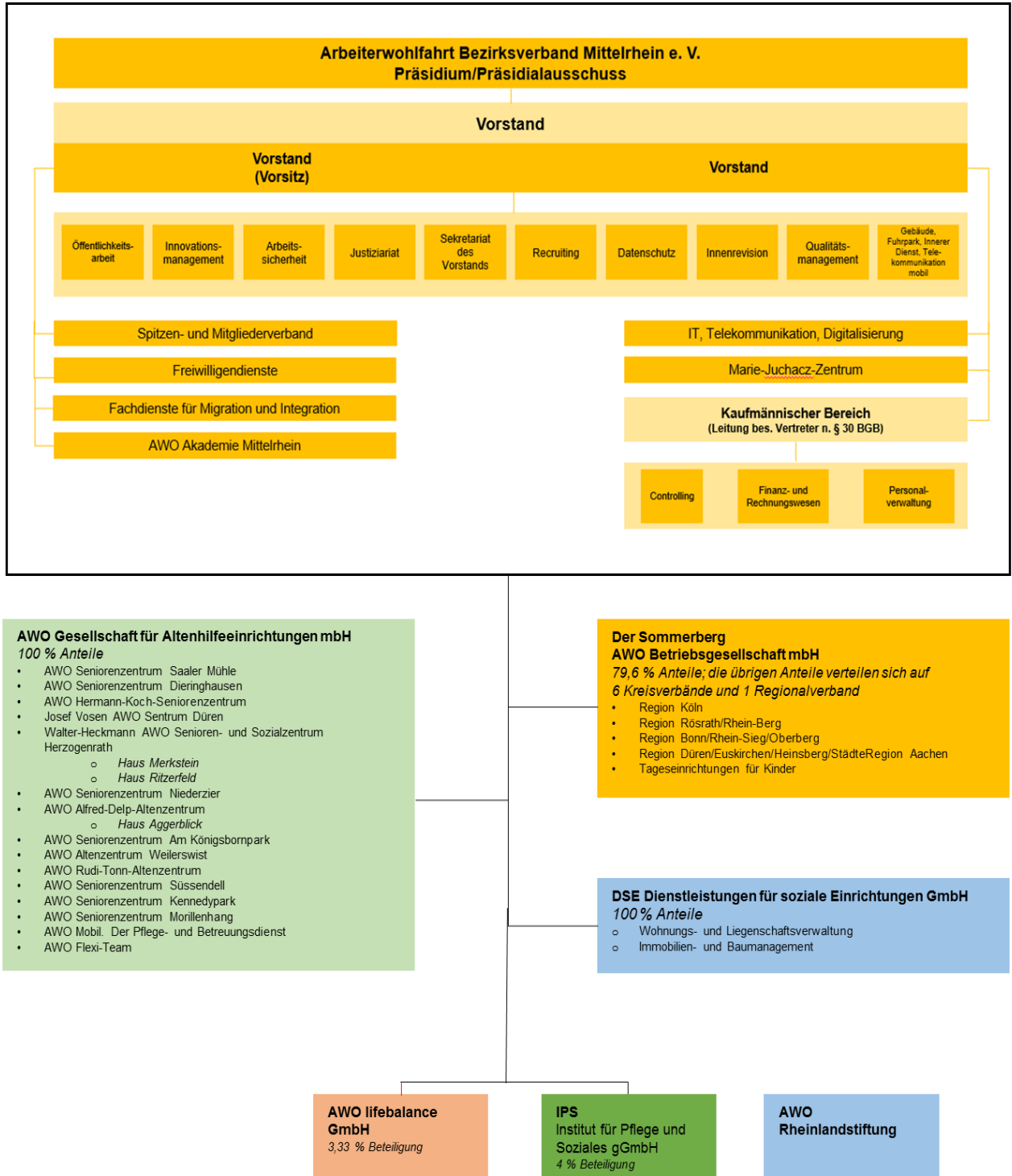
Aufgrund ihrer Geschichte und ihres gesellschaftspolitischen Selbstverständnisses ist die AWO Mittelrhein ein Wohlfahrtsverband mit besonderer Prägung. Hier arbeiten Menschen sowohl ehrenamtlich als auch hauptamtlich mit dem gemeinsamen Ziel, in unserer Gesellschaft bei der Bewältigung sozialer Probleme 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 "Der Sommerberg" AWO Betriebsgesellschaft mbH, die auch vier Kitas betreibt, die gemeinnützige AWO Gesellschaft für Altenhilfeeinrichtungen mbH und die Gesellschaft für Liegenschafts-, Bau- und Immobilienmanagement "DSE - Dienstleistungen für soziale Einrichtungen" 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 zwei 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 Gesellschaft für Altenhilfeeinrichtungen mbH, Der Sommerberg AWO Betriebsgesellschaft mbH und die Gesellschaft DSE Dienstleistungen für soziale Einrichtungen GmbH.

Das Marie-Juchacz-Zentrum gehört dem AWO Bezirksverband Mittelrhein e.V. an. Hierfür existiert ein Geschäftsbesorgungsvertrag mit der AWO Gesellschaft für Altenhilfeeinrichtungen mbH.

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.

### **1.2.3 Governance und Transparenz**

Der AWO Bezirksverband Mittelrhein, seine Gesellschaften und Gliederungen wenden seit November 2017 den AWO-Governance-Kodex strikt an. Dieser löste die bereits 2010 vom AWO Bezirksverband Mittelrhein e. V. verabschiedeten „Grundsätze der AWO Mittelrhein für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung und Unternehmenskontrolle“ ab. Der AWO Governance-Kodex wurde nach dem Vorbild des Corporate-Governance-Kodex speziell auf die Bedürfnisse der Arbeiterwohlfahrt zugeschnitten, im Rahmen regelmäßiger Evaluation mit Datum 05.12.2020 bundesweit neu aufgelegt und durch den Bezirksverband und seine Gesellschaften implementiert. Damit einher gingen auch die Neufassung der Konzernrichtlinie sowie der Korruptionspräventionsrichtlinie.

Der AWO Bezirksverband Mittelrhein hat sich 2021 der Initiative Transparente Zivilgesellschaft angeschlossen. Mit der freiwilligen Unterzeichnung der Initiative Transparente Zivilgesellschaft dokumentiert der AWO Bezirksverband Mittelrhein die Glaubwürdigkeit der Organisation.

### **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 2023 wurde vom 25.09. bis 28.09. mit zwei Auditoren, davon einem AWO-Auditor, durchgeführt. Auditiert wurden die Bezirksgeschäftsstelle, die Geschäftsstelle der AWO Der Sommerberg GmbH, die Geschäftsstelle der AWO Gesellschaft für Altenhilfeeinrichtungen (GesA) mit dem AWO Marie-Juchacz-Zentrum, AWO Seniorenzentrum Niederzier und AWO Seniorenzentrum Süssendell.

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

- Kundenbezogene Dokumentationen,
- Umsetzung der Expertenstandards,
- Maßnahmen zur Digitalisierung,
- Maßnahmen zur Nachhaltigkeit,
- Ziele und Ergebnisse des Trägers,
- Ausbildungsmanagement,
- Dienstleistungsverständnis der Verwaltungsbereiche,
- Aktivitäten in der Gemeinwesensarbeit,
- Quartiersmanagement,
- hohe Fachlichkeit,
- Palliativkonzept der stationären Pflegeeinrichtungen.

---

## 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 Gremienarbeit Interessenvertreter für Gesellschaften und Gliederungen. Am 01.01.2022 übernahm der AWO Bezirksverband Mittelrhein e. V. turnusmäßig den Vorsitz der Landesarbeitsgemeinschaft der AWO NRW. Als Kooperationspartner der Öffentlichen und Freien Wohlfahrtspflege koordiniert er die sozialpolitische Arbeit der AWO in NRW und vertrat sie in der Landesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege NRW bis 31.12.2023.

In NRW und bundesweit ist die Unsicherheit über die Zukunft sozialer Dienstleistungen so groß wie nie. Nahezu alle Angebote hängen von öffentlicher Finanzierung ab, doch 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 Krisen der vergangenen Jahre, allen voran die Corona-Pandemie, haben die Ressourcen der Einrichtungen und der Menschen, die in ihnen arbeiten, aufgezehrt. Durch den Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine hat sich diese Situation noch einmal dramatisch verschärft. Die dem Krieg folgenden inflationsbedingten Preissteigerungen trafen soziale Organisationen genauso wie den Rest der Gesellschaft. 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 ungünstige Rahmenbedingungen machen es potentiellen Fachkräften nicht einfach, sich für einen Beruf in diesem Bereich zu entscheiden.

Im Rahmen seines Vorsitzes in der Landesarbeitsgemeinschaft der AWO NRW engagiert sich der Bezirksverband an der Aktion ‚NRW bleib sozial‘ der Freien Wohlfahrtspflege NRW. Mit dem Ziel, die Landespolitik auf die prekäre Situation der sozialen Infrastruktur aufmerksam zu machen, stellte die AWO am 19.10.2023 bei einer zentralen Kundgebung vor dem Düsseldorfer Landtag rd. 9.000 von 25.000 Demonstrierenden. Es ist erforderlich, dass der Druck auf die Öffentliche Hand auch in 2024 unvermindert fortgesetzt wird, denn dem wachsenden Bedarf an Plätzen sowohl in der Kinder- und Jugendhilfe als auch in der Altenhilfe steht eine Trägerlandschaft gegenüber, die ihre Angebote aufgrund von Unterfinanzierung einschränken muss.



### 2.1.1 Kinderbildung

Die AWO betreibt am Mittelrhein mit ihren Gliederungen rund 230 Kindertageseinrichtungen und ist somit der zweitgrößte AWO-Kita-Träger in NRW.

Im Jahr 2023 hatten viele Kita-Träger aufgrund von neuen Tarifabschlüssen und steigenden Energiepreisen mit drohenden Insolvenzen zu kämpfen. Eine Dynamisierung der Kind-Pauschalen erfolgt erst zum neuen Kita-Jahr 2024/2025. Bis diese Dynamisierung greift unterstützt das Land die freien Träger mit einer einmaligen Überbrückungshilfe von 100 Millionen Euro. Die Summe wurde von der gesamten Freien Wohlfahrtspflege als nicht ausreichend bewertet.

Aufgrund des Fachkräftemangels in der Kinder- und Jugendhilfe mussten viele Kindertageseinrichtungen landesweit ihre Einrichtung (teil-)schließen oder Betreuungszeiten reduzieren.

Der Bezirksverband Mittelrhein stellt als Spitzenverband die Fachberatung für die **Sprach-Kitas** im Bezirksgebiet mit insgesamt 1,5 Vollzeitstellen sicher. Er berät rund 40 Sprach-Kitas innerhalb von drei Verbänden. Seit dem 01.07.2024 hat das Landesministerium die ehemalige Bundesförderung des Programms „Sprach-Kita“ unter denselben Fördervoraussetzungen übernommen. Die Finanzierung der Sprach-Kitas inklusive der Sprach-Fachberatungen ist damit bis Ende des Kitajahres 2026 gesichert.

Die Umsetzung des **Bundesteilhabegesetzes** in Kindertageseinrichtung stellt für Träger nach wie vor und insbesondere in Verbindung mit dem Fachkräftemangel eine große Herausforderung dar. In den 230 Kindertageseinrichtungen werden derzeit rund 550 Kinder mit einer anerkannten Behinderung nach § 99 SGB IX betreut. Die Finanzierung erfolgt entsprechend den Regelungen im Landesrahmenvertrag nach landeseinheitlichen Pauschalen. Die spitzenverbandliche Fachberatung berät und begleitet die Träger bei der Umsetzung der Regelungen des Landesrahmenvertrages.

Bund und Länder haben sich auf einen Rechtsanspruch auf einen Ganztagsplatz in der Grundschule (**OGS**) ab dem Schuljahr 2026/27 geeinigt. Hierzu hat das Land NRW im März 2024 „Fachliche Grundlagen zur Umsetzung des Rechtsanspruchs“ veröffentlicht. Diese schreiben zwar fest, dass der Offene Ganztag weiter fest im Bereich der Jugendhilfe verankert bleibt, legen aber keinerlei fachliche Standards fest. Auch dringend benötigte zusätzliche Mittel werden nicht in Aussicht gestellt. Die Qualität des Offenen Ganztags wird somit weiterhin nicht festgeschrieben und bleibt abhängig von den finanziellen Möglichkeiten der jeweiligen Kommune. Für eine fördernde Entwicklung der Kinder, bleibt es weiter Glücksache, in welcher Kommune sie aufwachsen. Der AWO Bezirksverband Mittelrhein hat sich im Rahmen seiner Trägerschaft der AWO NRW mit der Kampagne „Offener Ganztag ist mehr wert“ bei der Landespolitik für die Verbesserung der Rahmenbedingungen eingesetzt und führt dies weiter fort.

## **2.1.2 Eingliederungshilfe**

Die zweite Reformstufe des BTHG zielt auf mehr Selbstbestimmung, Teilhabe und Inklusion für Menschen mit Behinderungen ab, indem sie den Fokus auf individuelle Bedarfe und flexible, bedarfsgerechte Unterstützung legt. Die Trennung von Fachleistungen und existenzsichernden Leistungen wurde erfolgreich umgesetzt, was zu einer klareren Zuordnung und Abrechnung führte. NRW unterscheidet nun zwischen Assistenz in der eigenen Häuslichkeit und in besonderen Wohnformen, was individuellere Unterstützung ermöglicht.

Die neue Finanzierungs- und Handlungsgrundlage wird über den Landesrahmenvertrag geregelt. Die Trennung der Fach- von den existenzsichernden Leistungen wird durch verankerte Fachkonzepte festgehalten, wodurch die Vergütung zukünftig modular erfolgt. Die Vergütung muss sowohl pauschale als auch personenzentrierte Anteile realistisch abbilden. Hierzu arbeiteten die Träger 2023 bereits intensiv an den Fachkonzepten, obwohl die Entwürfe der Modellträger nicht genutzt werden konnten.

Damit bleibt die Sicherstellung der Finanzierung und Ressourcen weiterhin eine herausfordernde Aufgabe. Die Einführung der neuen Instrumente hat die Komplexität erhöht und erfordert kontinuierliche Anpassungen, indem die Unterscheidung zwischen "ambulant" und "stationär" aufgehoben und durch Assistenz in eigener Häuslichkeit oder besonderen Wohnformen ersetzt wird.

Die Verhandlungen und Reformen zeigen den komplexen Prozess der Umstellung der Eingliederungshilfe in NRW. Pilotprojekte und intensive Arbeit an Fachkonzepten sollen eine praxisnahe Umsetzung der neuen Vergütungssystematik gewährleisten. Die Ergebnisse aus Pilotprojekten werden transparent kommuniziert, um eine breite Basis für die Umsetzung zu schaffen. Die Umsetzung variiert jedoch zwischen den Regionen und Kommunen, was zu Qualitäts- und Verfügbarkeitsunterschieden führt.

## **2.1.3 Stationäre und ambulante Pflegeeinrichtungen der Altenhilfe**

Die aufgrund des Ukrainekriegs stark gestiegenen Energie- und Lebensmittelpreise bzw. generelle Preissteigerungen in Zusammenhang mit Leistungen von Zulieferern stellen und stellen Pflegeeinrichtungen vor große Herausforderungen.

Seit Juli 2023 gilt ein neues Personalbemessungssystem in der vollstationären Pflege. Ziel ist es, die Arbeitsbedingungen in der Langzeitpflege zu verbessern. Personalanhaltswerte unterteilen die personelle Ausstattung in drei Qualifikationsstufen für Pflege und Betreuung. Für jedes Qualifikationsniveau wurden bundeseinheitliche Personalanhaltswerte je pflegebedürftigem Menschen in den verschiedenen Pflegegraden festgelegt. Durch kompetenzorientierte Arbeitsverteilung soll so ein bedarfsgerechter Personaleinsatz gefördert und die Arbeitsbedingungen für Pflegekräfte nachhaltig verbessert werden. Die Umsetzung des neuen Personalbemessungsverfahrens führt in Verbindung mit der Tariferhöhung und den Inflationsausgleichszahlungen zu einem starken Anstieg der über die Pflegesätze zu

refinanzierenden Personalkosten. Das Gesetz erfordert auch mehr Kräfte im neu geschaffenen Berufsbild ‚Pflegefachassistent\*in‘. Jedoch wird die Weiterbildung dazu von den Pflegeschulen nicht bedarfsgerecht angeboten.

Neben weiteren Änderungen führte das neue Personalbemessungsverfahren, welches seit Juli 2023 verpflichtend in Form eines Überleitungsbogens in die Pflegesatzverhandlungen integriert wurde, zu zeitintensiveren Antragsbearbeitungen und einem starken Bearbeitungsstau seitens der Verhandlungspartner\*innen. NRW-weit brachte dies die Liquidität von Einrichtungen erheblich unter Druck. Um diese Problematik zu lösen, führten die Verhandlungspartner\*innen pauschale Angebote unter Berücksichtigung der Tarifierhöhungen und Inflationsraten ein. Das vereinfachte Verhandlungsverfahren nutzen die Einrichtung und die Tochtergesellschaft des AWO Bezirksverbands Mittelrhein als eine Möglichkeit, zu einem schnelleren Verhandlungsabschluss zu gelangen.

**Ambulante Pflege:** Am 01.07.2023 trat das Gesetz zur Unterstützung und Entlastung in der Pflege (PUEG) in Kraft. Damit werden ab 01.01.2024 u. A. das Pflegegeld und die Sachleistungen um 5 % erhöht. Die Umsetzung der neuen Regelungen erfordert zusätzlichen Verwaltungsaufwand für die Pflegekassen und Pflegedienste.

## 2.1.4 Tarifentwicklung

Die Tarifeinigung vom 17.03.2021 hat eine Laufzeit bis Ende Mai 2023. Im Jahr 2022 wurden mit der Gewerkschaft Ver.di Tarifverhandlungen über die Höhe und Geltungsbreite der Zulagen für den Bereich Sozial- und Erziehungsdienst geführt, diese kamen im Frühjahr 2023 zur Auszahlung.

Ab dem 01.06.2023 trat folgende Tarifvereinbarung mit Gültigkeit bis 31.05.2025 in Kraft:

- eine steuer- und abgabenfreie Inflationsausgleichsprämie in Gesamthöhe von 3.000 €/VK, ausgezahlt 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. Ziel ist es die geänderte Arbeitswelt mit neuen Aufgabenbereichen, neuen Berufsabschlüssen und geänderten Bezeichnungen auch in der Entgeltordnung abzubilden. In diesem Zusammenhang werden auch Tätigkeiten neu bewertet und es wird teilweise zu deutlichen Aufwertungen kommen.

Die Verhandlungen zur Einführung und Überleitung zur neuen Entgeltordnung starten voraussichtlich in der 2. Jahreshälfte 2024.

### **2.1.5 Arbeitsmarktlage**

Der Fachkraftmangel 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 Fachkraftmangel trägerübergreifend zu erheblichen Schwierigkeiten, bis hin zur zeitweisen Einschränkung der Angebote und Schließung von Einrichtungen.

Durch personalpolitische Maßnahmen versucht der AWO Bezirksverband in seinen Gesellschaften Einschränkungen im Geschäftsbetrieb zu vermeiden. Die AWO bietet als wertegebender 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, Karriereplanung 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 Gesellschaft für Altenhilfe mbH das Thema flexible Arbeitszeiten in der Pflege auf. Im Oktober 2023 startete die AWO Altenhilfegesellschaft mit dem Projekt „Gewinnung von Fachkräften aus der Türkei“ die gezielte Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland.

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. Wo dies aufgrund des Kolleg\*innenmangels nicht mehr zu leisten war, ließ es sich im Bereich der Jugendhilfe nicht vermeiden, Plätze zu reduzieren. Auch im Bereich der Kindertageseinrichtungen und Altenhilfeeinrichtungen konnte die vereinbarte Platzzahl nicht voll belegt werden.

## **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 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 Prozent zu und wuchs im Vergleich zu anderen Pflegesegmenten (wie Pflegediensten und betreutem Wohnen) langsamer. Der AWO Bezirksverband Mittelrhein sichert seine Marktstellung durch die Aufspreizung der Angebotspalette mit Spezialgebieten wie Demenz- und Intensivpflege, die Pflege speziell für junge Menschen sowie alternativen Wohnkonzepten.

Im Bereich der Kinderbildung ist der Fachkräftemangel ein Problem, das alle Anbieter trifft. Die Zahlen des Statistischen Landesamtes zeigen jedoch, dass die freien Träger mit einem Zuwachs von 0,8 Schließtagen in 2023 gegenüber den öffentlichen Trägern mit einem Plus von 1,8 Schließtagen eine höhere Resilienz aufweisen. Der AWO Bezirksverband agiert gemeinsam mit seiner Gesellschaft Der Sommerberg sowie den AWO-Kita-Trägern im Bezirksgebiet sowohl auf politischer als auch auf konzeptioneller und werblicher Ebene um mit dem Fachkraftmangel konstruktiv umzugehen.

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 2023 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 der AWO Bezirksverband 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 betreibt in Köln die Fachdienste für Migration und Integration. Sie unterstützen im Interkulturellen Zentrum Köln Ostheim und in der regionalen Flüchtlingsberatung in den Kölner Stadtteilen Niehl, Mülheim und Holweide Geflüchtete und Migrant\*innen, finanziert über Landes- und kommunale Fördermittel. Aus Bundesmittelförderungen wird die Arbeit der Jugendmigrationsdienste (JMD) und die Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE) finanziert. Neben ihren Beratungsleistungen für Migrant\*innen bieten die Fachdienste für Migration und Integration im Rahmen der „Chancenwerkstatt für Vielfalt und Teilhabe“ verschiedene Veranstaltungen an, die zum Ziel haben, die gesellschaftliche Partizipation von Migrant\*innen zu stärken. Das regelmäßig erscheinende Bildungsmagazin „Vielfalt“ berichtet mit kritischem Blick über Entwicklungen im Bildungssystem und misst den Erfolg bildungspolitischer Debatten und Entscheidungen an ihrem inklusiven Gehalt.

Mit BANDAS – Beratung und Antidiskriminierungsarbeit für Schüler\*innen – bietet der AWO Bezirksverband Mittelrhein seit 2021 die erste Antidiskriminierungsstelle für Schüler\*innen in NRW. Die Chancenwerkstatt für Vielfalt und Teilhabe der AWO Mittelrhein schuf eine Anlaufstelle für Schüler\*innen ab der 5. Klasse aus dem Regierungsbezirk Köln in acht verschiedenen Sprachen.

### **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 Gesellschaft für Altenhilfeeinrichtungen mbH. 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 ambulanten Pflegediensten. 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 im Bezirksgebiet 389 Seniorenwohnungen an 9 Standorten. 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.

Laufende Instandhaltungsmaßnahmen sorgen für einen gleichbleibend guten Wohnkomfort. 2023 wurden hierfür rd. 496 Tsd. Euro verausgabt. Mieterwechsel wurden dazu genutzt, umfassende Erhaltungs- und Verbesserungsmaßnahmen, wie die Erneuerung von Böden, Küchen, teils Bädern, und Fenstern durchzuführen. Dies führte zu einer Verdoppelung der Instandhaltungsaufwände im Vergleich zu 2022.

Die Auslastung lag 2023 bei rd. 95,5 Prozent. Die Wohnungsverwaltung und Instandhaltung übernimmt die DSE GmbH, 100%ige Tochtergesellschaft des Bezirksverbandes.

#### **2.2.5 DSE Dienstleistungen für soziale Einrichtungen GmbH (DSE GmbH)**

Seit dem 01.01.2016 übernimmt die DSE das Management aller Immobilien, die im Eigentum des Bezirksverbandes stehen. Die DSE 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 DSE 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 389 Wohnungen. Ein weiteres Tätigkeitsfeld der DSE ist die Liegenschaftsverwaltung.

## **2.2.6 Kinder-Jugend und Eingliederungshilfe**

Der Sommerberg AWO Betriebsgesellschaft mbH 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. Für Kinder und Jugendliche stehen rund 300 Plätze in stationären und Tagesangeboten, rund 250 Plätze in Kindertagesstätten und Familienzentren sowie rund 1.200 ambulante Maßnahmen zur Verfügung. Im Rahmen der Familiengerichtshilfe unterstützt der Sommerberg Eltern ebenfalls mit bedarfsorientierten Angeboten. Für Menschen mit Behinderungen bietet der Sommerberg 82 Plätze in stationären und Tagesangeboten und rund 180 ambulante Maßnahmen.

## **2.2.7 Personalmanagement**

Der AWO Bezirksverband Mittelrhein und seine Gesellschaften beschäftigen rd. 2.800 Mitarbeitende. Die Gewinnung von Fach- und Führungskräften ist besonders in der Sozialwirtschaft eine Herausforderung. „Außer Standspur ist bei uns alles möglich“ so werben die Einrichtungen der AWO Gesellschaft für Altenhilfe. Mit dem dort am 01.04.2021 gestarteten „AWO Flexi-Team“ wird der angespannten personellen Situation über einen eigenen Springer\*innenpool in der stationären und ambulanten Pflege begegnet, pädagogische Fachkräfte im Kitabereich sollen mit den Kampagnen [www.mehrs-nureinjob.de](http://www.mehrs-nureinjob.de) und [www.ganzttaggestalten.de](http://www.ganzttaggestalten.de) dafür interessiert werden in den Kitas, Familienzentren und OGSen der AWO am Mittelrhein zu arbeiten und auch die Gesellschaft für Jugend- und Eingliederungshilfe wirbt mit diversen Maßnahmen um Fachkräfte.

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. Der Schwerpunkt liegt bei der Ausbildung von examinierten Altenpfleger\*innen/Pflegefachleuten, ergänzt durch Fachpraktiker\*innen Service in sozialen Einrichtungen. Im Bereich Verpflegungsmanagement gibt es Ausbildungsstellen für Köchinnen und Köche und in den Verwaltungsberufen werden die Berufe Kaufmann\*frau im Gesundheitswesen und Kaufmann\*frau für Büromanagement angeboten. Für pädagogische Berufe stehen Praktikumsplätze bereit.

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

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. Neben fachspezifischem gibt es Angebote zu Gesundheitsprävention, zu Selbstmanagement und Seminare für Führungskräfte. Die Digitalisierungsstrategie des Bezirksverbands und seiner Gesellschaften findet sich ebenso im Programm wieder wie Seminare rund um den Themenkreis Nachhaltigkeit.

### 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. Dabei werden nicht nur Zertifizierungen oder Öko-Labels abgefragt, sondern auch ob die Anbietenden tarifgebunden sind oder es sich um Sozialbetriebe handelt. Wo es möglich ist werden Recyclingprodukte benutzt, es 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 CO<sub>2</sub>.

**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. Geheizt wird u. a. mit CO<sub>2</sub>-sparenden Blockheizkraftanlagen oder Pellettheizungen. 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.

Um den CO<sub>2</sub>-Ausstoß der 101 **Dienstfahrzeuge** im Konzern zu senken, wurden bereits 19 % 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 Nachhaltigkeitsaspekten Umwelt (Environment), Soziales (Social) und Unternehmensführung (Governance) – kurz ESG – getroffen.

Orientiert an den drei Nachhaltigkeitsdimensionen (ökologisch, wirtschaftlich und sozial/gesellschaftlich) hat der AWO Bezirksverband Mittelrhein ein konzernweites **Nachhaltigkeitsberichtsweisen** entwickelt. Handlungsfelder sind u. a. Energie, Beschaffung, Aus- und Weiterbildung oder die Zusammenarbeit mit der regionalen Wirtschaft.

Die AWO Gesellschaft für Altenhilfeeinrichtungen mbH hat mit drei Einrichtungen am **Bundesprogramm „klimafreundlich pflegen“** teilgenommen und in diesem Rahmen bereits erste CO<sub>2</sub>-Fußabdruckmessungen der Altenhilfeeinrichtungen durchgeführt.

Auch kleine Maßnahmen, wie z. B. die Abfrage nach dem persönlichen ökologischen Fußabdruck beim Weg zur Arbeit und regelmäßige Nachhaltigkeitstipps wollen die Mitarbeitenden dazu anspornen auch persönlich nachhaltig zu handeln.

Das Thema **Hitzeschutz** ist in allen Bereichen präsent. Die AWO Gesellschaft für Altenhilfe mbH nimmt seit

Januar 2023 an dem bis Ende 2024 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 Lieferant\*innen wurden informiert und hinsichtlich möglicher Risiken in der Lieferkette bewertet. Anfang 2025 wird der erste Bericht über die Erfüllung der im Gesetz verankerten Sorgfaltspflichten für 2024 veröffentlicht.

## 2.2.9 Digitalisierung

Vor dem Hintergrund eines dauerhaften Personalmangels in den sozialen und pflegerischen Berufen, ist die Digitalstrategie 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. Der Sommerberg bereitet in der Kinder-, Jugend- und Eingliederungshilfe den Einsatz digitaler Assistenzprogramme sowie einer internen App vor. In der AWO Gesellschaft für Altenhilfeeinrichtungen wird die Pflegeausbildung durch den Einsatz von Virtual-Reality mit VR4care-Lernanwendungen, Cyber-Classrooms und ab 2024 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. Bei den Digital B(iy)tes haben sich die vier AWO Bezirksverbände in NRW vernetzt und teilen ihr Wissen mit Interessierten. Social Intranet / Digital Workplace / Agiles Arbeiten sind Themen, die der AWO Bezirksverband Mittelrhein gemeinsam mit den Bezirksverbänden Niederrhein, Württemberg, Braunschweig und dem AWO Bundesverband angeht. Einem Netzwerk, das mit großem Erfolg auch einen Hackathon für Studierende aus verschiedenen Fachrichtungen durchgeführt hat. Kooperationen mit der Wissenschaft und Vernetzung mit anderen Wohlfahrtsverbänden helfen, 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 2023 in Deutschland 250.000 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 an seine Tochtergesellschaften.

Die der AWO Gesellschaft für Altenhilfeeinrichtungen mbH übertragene Steuerung des Marie-Juchacz-Zentrums hat in 2023 wieder zu einem positiven Ergebnis geführt und, trotz eines 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 2023 mit einem Jahresüberschuss von 3.734 T€. Dies stellt im Vergleich zum Vorjahresüberschuss von 1.862 T€ eine Ergebniserhöhung um 1.872 T€ dar.

Erwartet wurde für das Geschäftsjahr 2023 ein negatives Ergebnis von – 940 T€. Das tatsächlich deutlich bessere Ergebnis 2023 ist mit Ausnahme der Seniorenwohnungen allen Geschäftsbereichen zu verdanken. Auch wenn die geplanten Leistungsdaten im Marie-Juchacz-Zentrum nicht ganz erreicht wurden, konnte in dieser Einrichtung dennoch ein positiveres Ergebnis als geplant erzielt werden, was u. a. darauf zurückzuführen ist, dass die tatsächlichen Steigerungen der Personalaufwendungen zunächst geringer ausgefallen sind, die Abschreibungen unter den Planungen lagen und die befürchteten Steigerungen bei Energieträgern, insbesondere bei Wärme, aufgrund der Preisbremsen und Ergänzungshilfen nicht in der zunächst befürchteten Höhe angefallen sind. Im Bereich der vermieteten Seniorenzentren und sonstigen Einrichtungen ist die positive Abweichung zum Planergebnis insbesondere den deutlich geringeren Instandhaltungsaufwendungen geschuldet. Nicht alle geplanten Instandhaltungsmaßnahmen wurden durchgeführt, jedoch stets alle Maßnahmen mit sicherheitstechnischen Notwendigkeiten. Im Bereich der Geschäftsstelle liegen die Ursachen für die Planabweichungen im Wesentlichen in den geringeren Personalaufwendungen (teilweise unbesetzte Stellen, geringeren Steigerungen als erwartet), höheren Zins- und Wertpapiererträgen sowie geringeren Abschreibungen auf Wertpapiere.

Bereichsunabhängig lässt sich festhalten, dass die Abweichung zum geplanten Ergebnis vor allem auf geringeren tatsächlichen Aufwendungen für Instandhaltung, Personal, Wärmelieferungen, Abschreibungen auf Sachanlagen und 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 8,7 % (Vorjahr 4,6 %) und eine EBITDA-Marge von 24,2 % (Vorjahr 20,6 %). Durch die Erholung der Kapitalmärkte konnte der Finanzbereich, nach dem negativen Ergebnis im Vorjahr, 2023 wieder ein deutlich positives Ergebnis verzeichnen.

### **2.3.1.1 Betrieblicher Bereich**

Der betriebliche Bereich schließt mit einem Überschuss von 1.055 T€. Gegenüber dem Vorjahresüberschuss von 818 T€ stellt dies eine Ergebniserhöhung um 237 T€ dar. Die Betriebsleistung ist im Vorjahresvergleich um 1.410 T€ bzw. 5,3 % höher, die Betriebsaufwendungen sind um 1.173 T€ bzw. 4,5 % gestiegen.

Die Erträge aus stationärer Altenhilfe erhöhten sich um 947 T€ bzw. 5,8 % auf 17.375 T€. Die darin enthaltenen Erträge aus der vollstationären Pflege erhöhten sich um 560 T€ bzw. 4,9 % und die Erträge aus vollstationärer Unterkunft und Verpflegung erhöhten sich um 327 T€ bzw. 7,2 %. Ursächlich für die Veränderungen sind Entgeltsteigerungen und nicht zuletzt die ambulante Pflege, die in 2023 das erste Mal ein volles Jahr ihre Leistungen angeboten hat. Die Erträge der Kurzzeitpflege gingen um 33 T€ bzw. 25 % auf 99 T€ zurück. Die Pflegeleistung – gemessen in Pflegetagen – war mit einer geringen Steigerung von 0,10 % in der vollstationären Pflege quasi gleichbleibend. Die Auslastung der vollstationären Pflege sowie der Kurzzeitpflege beträgt, ebenso gleichbleibend, 97,0 %. Die Belegung der Tagespflege hat sich im Vergleich zum Vorjahr leicht erhöht (65,7 %). Die ambulante Pflege erwirtschaftete in ihrem ersten vollen Jahr Erträge in Höhe von 130 T€ (Vorjahr 16 T€).

Die sonstigen Umsatzerlöse sind um 534 T€ bzw. 9,6 % auf 6.114 T€ gestiegen. Während bei den Geschäftsbesorgungen und den Mietnebenkosten, wie im Vorjahr, Steigerungen zu verzeichnen sind, und die Erträge der Cafeteria nach Beendigung der Pandemie wieder angestiegen sind, gingen ebenfalls durch die Beendigung der Pandemie, die Erstattungen für coronabedingte Mehraufwendungen bzw. Mindereinnahmen weiter zurück. Ebenso rückläufig waren die Erstattungen der Krankenkassen für Inkontinenzartikel. Durch einen Systemwechsel in der Inkontinenzversorgung (Komplettversorgung der Bewohnerinnen und Bewohner durch einen externen Dienstleister) fielen diese komplett weg. Im Bereich der Freiwilligendienste kam es durch weniger Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu einem Rückgang der Erträge um 28 T€.

Die Betriebskostenzuschüsse stiegen um 58 T€ bzw. 2,5 %. Gestiegene Zuschüsse des Bundes, beispielsweise für das Projekt „Gemeinsam.Demokratisch.Ohne Grenzen“ und in 2023 neu hinzugekommene Ergänzungshilfen für Energiekosten konnten den Verlust der Einnahmen durch pandemiebedingte Zuschüsse (Rettungsschirm und Erstattung der Corona Prämie) kompensieren.

---

Die um 129 T€ bzw. 5,3 % geringeren sonstigen betrieblichen Erträge wurden im Wesentlichen von den im Volumen um 367 T€ geringeren Spenden der Hochwasserhilfe bestimmt. Kompensiert werden konnte dieser Rückgang teilweise durch den Anstieg der Boni/Rabatte um 77 T€ und durch die Erhöhung der Erstattungen für Versicherungsschäden um 76 T€.

Die Personalaufwendungen im betrieblichen Bereich erhöhten sich im Vorjahresvergleich um 822 T€ bzw. 4,6 %. Maßgeblich für den Anstieg der Personalaufwendungen ist zum einen die im Rahmen der Tarifvereinbarung für 2023 verabredete Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 1.500 € pro Vollzeitstelle und zum anderen die Gewährung einer monatlichen Pflegezulage pro Vollzeitstelle in der Pflege, die erstmals ganzjährig 145 € pro Monat beträgt. Darüber hinaus schlugen sich in den erhöhten Aufwendungen auch die Weitergewährung einer Zulage für die in Sozial- und Erziehungsdiensten tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Vergütung für das Einspringen aus dem Frei für Pflegekräfte nieder. Die Zahl der Mitarbeiter\*innen – gemessen in Vollkräften – erhöhte sich lediglich um 1,67 Vollzeitkräfte.

Die Erhöhung der Aufwendungen für Lebensmittel (um 122 T€ bzw. 14,5 %) ist zum einen auf Preissteigerungen der Lieferanten zurückzuführen, zum anderen erhöhte sich auch die Zahl der Verköstigungstage. Die Wiedereröffnung des Café Marie im Marie-Juchacz-Zentrum führte ebenso zu einem ansteigenden Verbrauch von Lebensmitteln und Getränken.

Die Aufwendungen für Energie, Wasser und Wärme sind mit einem leichten Rückgang von 7 T€ bzw. 0,7 % fast auf dem Vorjahresniveau geblieben. Bei verbrauchsbedingt rückläufigen Aufwendungen für Wasser wirken sich hier u.a. die Preisbremsen für Erdgas und Wärme aus.

Die Aufwendungen für Wirtschafts- und Verwaltungsbedarf, Fremdpersonal und Gebrauchsgüter erhöhten sich um 272 T€ bzw. 6,6 %. Die Aufwendungen für Wirtschaftsbedarf erfuhren einen Rückgang von 213 T€ bzw. 32,9 %. Aufwendungen für Corona-Schutzmaterial und Tests gingen mit der Beendigung der Pandemie stark zurück (- 148 T€). Durch den bereits beschriebenen Systemwechsel in der Inkontinenzversorgung verminderte sich der Aufwand für Inkontinenzartikel signifikant um 77 T€.

	2023	2022	2021	Veränderung 2023/2022	
	T€	T€	T€	T€	%
Erträge aus stationärer Altenhilfe	17.375	16.428	15.475	947	5,8
sonstige Umsatzerlöse	6.114	5.580	5.651	534	9,6
Betriebskostenzuschüsse	2.368	2.310	1.944	58	2,5
sonstige betriebliche Erträge	2.322	2.451	4.681	-129	-5,3
<b>Betriebsleistung</b>	<b>28.179</b>	<b>26.769</b>	<b>27.751</b>	<b>1.410</b>	<b>5,3</b>
<b>Personalaufwand (ohne investiver Bereich)</b>	<b>18.653</b>	<b>17.831</b>	<b>16.426</b>	<b>822</b>	<b>4,6</b>
Lebensmittel	963	841	677	122	14,5
Energie, Wasser, Wärme	935	942	854	-7	-0,7
Wirtschafts- und Verwaltungsbedarf, Fremdpersonal und Gebrauchsgüter	4.382	4.110	3.798	272	6,6
übriger Sachaufwand	2.191	2.227	4.722	-36	-1,6
<b>Sachaufwand</b>	<b>8.471</b>	<b>8.120</b>	<b>10.051</b>	<b>351</b>	<b>4,3</b>
<b>Betriebsaufwand</b>	<b>27.124</b>	<b>25.951</b>	<b>26.477</b>	<b>1.173</b>	<b>4,5</b>
<b>Betriebsergebnis</b>	<b>1.055</b>	<b>818</b>	<b>1.274</b>	<b>237</b>	
Erträge aus Investitionskosten	2.295	2.054	1.964	241	11,7
Miet- und Pächterträge	12.391	11.550	11.224	841	7,3
Erträge aus der Auflösung von Sonderposten und Verbindlichkeiten nach der APG DVO NRW	412	417	427	-5	-1,2
Erträge aus Anlagenabgängen	3	11	2	-8	-72,7
Ertrag Auflösung Drohverlustrückstellung	0	47	1.218	-47	
Erträge aus der Förderung von Investitionen/ Erstattung Mindereinnahmen	12	53	648	-41	-77,4
<b>Erträge Investitionsbereich</b>	<b>15.113</b>	<b>14.132</b>	<b>15.483</b>	<b>981</b>	<b>6,9</b>
Abschreibungen Sachanlagen/immat. Vermögensgegenstände	6.147	5.866	7.093	281	4,8
Mieten, Pachten, Leasing	1.376	1.310	1.321	66	5,0
Instandhaltung	3.526	2.818	2.339	708	25,1
Aufwand aus Anlagenabgängen	3	0	0	3	0,0
Wartung (anteilig)	806	930	824	-124	-13,3
Personalaufwand investiver Bereich	149	150	147	-1	-0,7
Aufwand aus der Zuführung zu Sonderposten/Verbindlichkeiten	12	103	613	-91	-88,3
Aufwand Drohverlustrück- stellung (incl. Abzinsungsertrag)	223	0	0	223	100,0
Zinsaufwendungen	1.288	1.250	1.472	38	3,0
<b>Aufwendungen Investitionsbereich</b>	<b>13.530</b>	<b>12.427</b>	<b>13.809</b>	<b>1.103</b>	<b>8,9</b>
<b>Ergebnis im Investitionsbereich</b>	<b>1.583</b>	<b>1.705</b>	<b>1.674</b>	<b>-122</b>	<b>-7,2</b>
<b>Finanzergebnis</b>	<b>1.096</b>	<b>-661</b>	<b>686</b>	<b>1.757</b>	<b>265,8</b>
<b>Jahresüberschuss</b>	<b>3.734</b>	<b>1.862</b>	<b>3.634</b>	<b>1.872</b>	<b>100,5</b>

Diesen Rückgängen steht ein deutlicher erneuter Anstieg der Aufwendungen für Fremdpersonal entgegen. Besonders im Bereich der Pflege macht sich dieser mit 126 T€ bemerkbar. Fachkräftemangel und Personalausfälle auf Grund von Krankheit machten den Einsatz von Fremdpersonal notwendig. Im Verwaltungsbedarf ist ein Anstieg von 190 T€ zu verzeichnen, hauptsächlich verursacht durch höhere Umlagen an die Tochtergesellschaften (beispielsweise die Übernahme spitzenverbandlicher Aufgaben im Referat Hilfen zur Erziehung durch den Sommerberg).

Die übrigen Sachaufwendungen sind um 36 T€ bzw. 1,6 % gesunken. Während die Ausgaben für Ausflüge und besondere Veranstaltungen nach der Pandemie wieder angestiegen sind, ist auch im Jahr 2023 wieder ein starker Rückgang rund um die Aufwendungen zur Hochwasserhilfe festzustellen.

### **2.3.1.2 Investitionsbereich**

Der Investitionsbereich (Substanzerhaltung) schließt mit einem Überschuss von 1.583 T€ nach 1.705 T€ im Vorjahr.

Die Erträge aus Investitionskosten sind um 241 T€ bzw. 11,7 %, die Miet- und Pächterträge sind um 841 T€ gestiegen.

Der Rückgang der Erträge aus der Förderung von Investitionen um 41 T€ und der weitgehend korrespondierenden Aufwendungen aus der Zuführung zu Sonderposten sind im Vergleich zu den vorhergehenden Jahren im Geschäftsjahr 2023, in den geringen bezuschussten Anschaffungen begründet.

Die Aufwendungen für Instandhaltungen erhöhten sich um 708 T€ auf 3,5 Mio. €. Dies ist unter anderem den Umbaumaßnahmen in der Geschäftsstelle geschuldet. Die insgesamt geplanten Maßnahmen wurden jedoch nicht vollständig umgesetzt. Bei den Wartungen ist ein Rückgang um 124 T€ bzw. 13,3 % festzustellen.

Die Abschreibungen erhöhten sich von 5.866 T€ um 4,8 % auf 6.147 T€.

Der Aufwand in Höhe von 223 T€ incl. Abzinsungsertrag steht im Zusammenhang mit der Neubewertung einer bestehenden Drohverlustrückstellung aufgrund indexbedingt deutlich gestiegener Mietzahlungen.

### **2.3.1.3 Finanzbereich**

Der Finanzbereich weist mit 1.096 T€ ein um 1.757 T€ höheres Ergebnis als im Vorjahr auf. Wesentlich geringere Abschreibungen auf Wertpapiere des Umlaufvermögens (- 1.060 T€) auf der einen und wesentlich höhere Gewinne aus Wertpapierverkäufen und Wertzuschreibungen (737 T€) sowie Zinserträge aus Einlagen bei Kreditinstituten auf der anderen Seite, führten zu einem positiven Finanzergebnis. Damit konnten die Verluste aus dem Vorjahr ausgeglichen werden.



## 2.3.2 Vermögens- und Kapitalstruktur

Aktiva	31.12.2023		31.12.2022		Veränderung
	T€	%	T€	%	T€
Immaterielle Vermögensgegenstände	239		388		- 149
Sachanlagen	87.686		88.742		- 1.056
Finanzanlagen	1.209		1.209		0
<b>Langfristiges Vermögen</b>	<b>89.134</b>	<b>80,1</b>	<b>90.339</b>	<b>81,0</b>	<b>- 1.205</b>
Vorräte	67		101		- 34
Forderungen aus Leistungen	1.108		1.240		- 132
Forderungen an verbundene Unternehmen	5		43		- 38
Forderungen aus Investitionsförderung	0		47		- 47
Forderungen an AWO-Gliederungen	142		51		+ 91
Sonstiges kurzfristiges Vermögen	285		381		- 96
Wertpapiere	9.884		9.094		+ 790
Liquide Mittel	10.648		10.201		+ 447
<b>Kurzfristiges Vermögen</b>	<b>22.139</b>	<b>19,9</b>	<b>21.158</b>	<b>19,0</b>	<b>+ 981</b>
<b>Gesamtvermögen</b>	<b>111.273</b>	<b>100,0</b>	<b>111.497</b>	<b>100,0</b>	<b>- 224</b>
<b>Passiva</b>					
Eigenkapital	42.578		38.844		+ 3.734
Sonderposten aus Investitionszuschüssen	7.085		7.486		- 401
Langfristige Rückstellungen	680		458		+ 222
Langfristige Bankdarlehen	54.768		57.121		- 2.353
Sonstige langfristige Darlehen	387		418		- 31
<b>Langfristiges Kapital</b>	<b>105.498</b>	<b>94,8</b>	<b>104.327</b>	<b>93,6</b>	<b>+ 1.171</b>
Kurzfristige Rückstellungen	546		792		- 246
Kurzfristige Bankverbindlichkeiten	480		174		+ 306
Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen	867		1.368		- 501
Verbindlichkeiten ggü. verbundenen Unternehmen	264		377		- 113
Verbindlichkeiten ggü. AWO-Gliederungen	167		212		- 45
Verbindlichkeiten aus noch nicht verwendeten Investitionszuschüssen	97		97		0
Sonstige kurzfristige Verbindlichkeiten	2.739		3.607		- 868
Rechnungsabgrenzungsposten	615		543		+ 72
<b>Kurzfristiges Kapital</b>	<b>5.775</b>	<b>5,2</b>	<b>7.170</b>	<b>6,4</b>	<b>- 1.395</b>
<b>Gesamtkapital</b>	<b>111.273</b>	<b>100,0</b>	<b>111.497</b>	<b>100,0</b>	<b>- 224</b>

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 (105,5 Mio. €) überdeckt das entsprechende langfristig gebundene Vermögen (89,1 Mio. €) um 118,4 % bzw.

16,4 Mio. €. Zum Vorbilanzstichtag betrug das Deckungsverhältnis 115,5 % bzw. die Überdeckung 14,0 Mio. €.

Die Bilanzsumme hat sich um 224 T€ bzw. 0,2 % vermindert.

Das langfristige Vermögen hat sich um 1.205 T€ verringert. Sein Anteil an der Bilanzsumme liegt mit 80,1 % um 0,9 % unter dem Vorjahresniveau. Zugängen zu immateriellen Vermögensgegenständen und Sachanlagen von 5 Mio. € stehen Abschreibungen von 6,1 Mio. € und Abgänge von 36 T€ gegenüber. Von den Zugängen entfallen 2.547 T€ auf Anlagen im Bau (davon unter anderem 2.307 T€ auf den Neubau Herzogenrath, 22 T€ auf den Neubau Kita Rösrath, 16 T€ auf den Neubau Kita Leitmeritzer Weg, 9 T€ auf den Neubau Kita Bergisch Gladbach sowie 84 T€ auf den Neubau Aachen Richterich), 415 T€ auf medizinisch-pflegerische Ausstattung und 721 T€ auf Wirtschaftsausstattung sowie 46 T€ auf immaterielle Vermögensgegenstände (Software). Die Anlagenalterungsquote (Relation von Restbuchwerten zu historischen Anschaffungs- und Herstellungskosten, ohne Finanzanlagen) beträgt 41,7 %.

Der Anteil des kurzfristigen Vermögens an der Bilanzsumme hat sich gegenüber dem Vorbilanzstichtag um 981 T€ erhöht. Wesentliche Ursache dafür sind die um 790 T€ gestiegenen Wertpapiere und die um 447 T€ gestiegenen liquiden Mittel. Zum Stichtag wurde eine Vorratsinventur durchgeführt. Es ergab sich hierbei eine Reduzierung der Vorräte um 34 T€. Die Leistungsforderungen sind um 132 T€ gegenüber dem Vorjahr gesunken. Die Erholung der Kapitalmärkte führte zu dem Anstieg der Wertpapiere um 790 T€ (insbesondere Wertaufholungen) und auch die liquiden Mittel konnten einen Anstieg um 447 T€ verzeichnen.

Das Eigenkapital hat sich um den Jahresüberschuss in Höhe von 3,7 Mio. € auf 42,6 Mio. € erhöht. Die Eigenkapitalquote beträgt 38,3 % (Vorbilanzstichtag 34,8 %). Werden die Sonderposten aus Investitionszuschüssen einbezogen, da diese einen eigenkapitalähnlichen Charakter haben, beträgt die Eigenkapitalquote im weiteren Sinne 44,6 % (Vorbilanzstichtag 41,6 %).

Die langfristigen Darlehen sind insgesamt um 2,4 Mio. € rückläufig. Im Geschäftsjahr wurden Darlehen in Höhe von 4.272 T€ getilgt und 1.888 T€ neue Darlehen für den Neubau Herzogenrath ausgezahlt. Zu weiteren Einzelheiten wird auf die Kapitalflussrechnung verwiesen.

Die sonstigen kurzfristigen Rückstellungen verringerten sich um 246 T€. Begründet ist dies vornehmlich in der Inanspruchnahme und Auflösung der Rückstellung für Unterschreitung der Personalorientierungswerte sowie der Auflösung einer Rückstellung für Mietkürzungen und einer geringeren Rückstellung für etwaige Rückzahlungen von Mitteln aus dem Rettungsschirm.

Die kurzfristigen Bankverbindlichkeiten resultieren aus Darlehenstilgungen, die am ersten Bankarbeitstag des neuen Jahres eingezogen wurden.

In den um 868 T€ gesunkenen sonstigen Verbindlichkeiten spiegeln sich in Höhe von 916 T€ verwendete Spenden für Geschädigte der Hochwasserkatastrophe wider.

### 2.3.3 Liquiditätslage

	31.12.2023	31.12.2022	Veränderung
	T€	T€	T€
<b>Barliquidität</b>	<b>10.648</b>	<b>10.201</b>	<b>+ 447</b>
Forderungen und übrige	1.541	1.762	- 221
Kurzfristige Rückstellungen (ohne Urlaub und Mehrarbeit)	-156	-483	+ 327
Kurzfristige Verbindlichkeiten	-5.230	-6.378	+ 1.148
Dauerhafte Pflegegeldvorauszahlungen	593	514	+ 79
<b>Liquidität auf kurze Sicht</b>	<b>7.396</b>	<b>5.616</b>	<b>+ 1.780</b>
Wertpapiere des Umlaufvermögens	9.884	9.094	+ 790
Wertpapiere des Anlagevermögens	603	603	0
<b>Verfügbare Liquidität</b>	<b>17.883</b>	<b>15.313</b>	<b>+ 2.570</b>

Die verfügbare Liquidität des Bezirksverbandes hat sich im Vorjahresvergleich um 2.570 T€ auf 17,9 Mio. € erhöht. Die verfügbare Liquidität deckt den betriebsgewöhnlichen monatlichen Finanzbedarf (einschließlich Darlehenstilgungen, ohne Abschreibungen) für rund 6,1 Monate (Vorjahr 5,4 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 1.237 T€ zu verzeichnen. Während die Geldmittel um 447 T€ angestiegen sind, erhöhten sich die Wertpapiere des Umlaufvermögens um 790 T€.

	2023	2022
	T€	T€
Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag	3.734	1.862
+/- Abschreibungen auf Gegenstände des Anlagevermögens	6.147	5.866
+/- Zunahme/Abnahme der Rückstellungen	-25	-159
+/- Sonstige zahlungsunwirksame Aufwendungen/Erträge	-412	-445
-/+ Zunahme/Abnahme der Vorräte, der Forderungen aus Lieferungen und Leistungen sowie anderer Aktiva, die nicht der Investitions- oder der Finanzierungstätigkeit zuzuordnen sind	207	-43
+/- Zunahme/Abnahme der Verbindlichkeiten aus Lieferungen und Leistungen sowie anderer Passiva, die nicht der Investitions- oder der Finanzierungstätigkeit zuzuordnen sind	-1.454	2.457
-/+ Gewinn/Verlust aus dem Abgang von Gegenständen des Anlagevermögens	0	16
- Übertragung Kassenbestand Kitas	0	0
+/- Zinsaufwendungen/Zinserträge	826	1.060
- sonstige Beteiligungserträge	0	0
+/- Ertragsteueraufwand/-ertrag	73	-33
-/+ Ertragsteuerzahlungen	-73	33
<b>= Cashflow aus der laufenden Geschäftstätigkeit</b>	<b>9.024</b>	<b>10.615</b>
- Auszahlungen für Investitionen in das immaterielle Anlagevermögen	-46	-207
+ Einzahlungen aus Abgängen von Gegenständen des Sachanlagevermögens	36	51
- Auszahlungen für Investitionen in das Sachanlagevermögen	-4.932	-3.804
+ Einzahlungen aus Abgängen von Gegenständen des Finanzanlagevermögens	0	31
- Umgliederung in Wertpapiere des Anlagevermögens	0	0
+ Erhaltene Zinsen	462	190
+ Erhaltene Dividenden	0	0
<b>= Cashflow aus der Investitionstätigkeit</b>	<b>-4.480</b>	<b>-3.739</b>
+ Einzahlungen aus der Aufnahme von Krediten	1.888	0
- Auszahlungen aus der Tilgung von Krediten	-3.966	-4.054
+ Einzahlungen aus erhaltenen Zuschüssen/Zuwendungen	59	101
- Auszahlungen aus Rückzahlungen von Zuschüssen	0	-18
- Gezahlte Zinsen	-1.288	-1.250
<b>= Cashflow aus der Finanzierungstätigkeit</b>	<b>-3.307</b>	<b>-5.220</b>
Veränderung des Bestandes an liquiden Mitteln und Wertpapieren des Umlaufvermögens	1.237	1.656
<b>Bestand an liquiden Mitteln und Wertpapieren des Umlaufvermögens am Jahresbeginn</b>	<b>19.295</b>	<b>17.639</b>
<b>Bestand an liquiden Mitteln und Wertpapieren des Umlaufvermögens am Jahresende</b>	<b>20.532</b>	<b>19.295</b>

---

Der Cashflow aus der laufenden Geschäftstätigkeit liegt mit 9 Mio. € um 1.591 T€ bzw. 15 % unter 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 4,5 Mio. € um 741 T€ bzw. 19,8 % über dem Vorjahreswert. Die gesamten Investitionen im Geschäftsjahr 2023 in Sachanlagen und immaterielle Vermögensgegenstände belaufen sich auf 5,0 Mio. €. Die Mittelabflüsse in diesen Bereich konnten durch die Zuflüsse von Zinserträgen reduziert werden.

Der Cashflow aus der Finanzierungstätigkeit weist im Geschäftsjahr 2023 mit – 3,3 Mio. € einen um 1.913 T€ niedrigeren Mittelabfluss als im Vorjahr aus. Der Bereich enthält neben den Zahlungsströmen von Darlehen (Auszahlungen und Tilgungen) auch Einzahlungen aus Zuschüssen/Zuwendungen und 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 1.237 T€ ergibt.

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

## 3. Prognose- Chancen- und Risikobericht

### 3.1 Prognosebericht

Für das Geschäftsjahr 2024 prognostizieren wir ein weitgehend ausgeglichenes Jahresergebnis. Dabei wird in allen Geschäftsbereichen, im Vergleich zu den tatsächlichen Bereichsergebnissen 2023, von deutlich geringeren Ergebnisbeiträgen ausgegangen. Die Geschäftsstelle und die Altenwohnungen werden voraussichtlich mit Fehlbeträgen abschließen, die jedoch in der Gesamtbetrachtung durch die voraussichtlichen Überschüsse der anderen Bereiche aufgefangen werden. Das Defizit im Bereich der Wohnungen ist vor allem dem Neubauprojekt aufgrund der Belastung mit (Bereitstellungs-)Zinsen für die Investitionsdarlehen geschuldet.

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 0,9 Mio. € erwartet. Diese setzt voraus, dass nicht nur entsprechende Nachfrage vorhanden ist, sondern auch die personellen Kapazitäten, vor allem durch angestellte Mitarbeiter\*innen bereitgestellt werden können. Durch die Etablierung des neuen Personalbemessungsverfahrens stehen Veränderungen im Bereich der Finanzierung an. Die Personalbemessung ist ein wichtiger Aspekt in der Pflegebranche. Besonders vor dem Hintergrund der Einführung des Personalbemessungsinstruments nach § 113c SGB XI wird es notwendig, die Abläufe und Organisationsstrukturen im Bereich der Pflege und Betreuung zu verändern. Die neue Personalbemessung ist in der heutigen Zeit ein wichtiger Faktor, um weiterhin eine gute qualitative Versorgung und Zufriedenheit der Bewohner\*innen sicherzustellen. Die Mitarbeiter\*innen versorgen die Bewohner\*innen anhand ihrer Kompetenzen im Rahmen ihres Qualifikationsniveaus und werden von Nebentätigkeiten entlastet. Somit haben sie auch mehr Gestaltungsspielräume, das kann vor Überforderung schützen und führt zu mehr Zufriedenheit bei Mitarbeiter\*innen sowie zur Stärkung der Zusammenarbeit in den Teams.

Die teilweise am 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.

Nach der Tarifeinigung im Juli 2023 werden sich u.a. die Inflationsausgleichprämien in den Monaten März und Mai 2024 von 750 € je Vollkraft sowie die Steigerungen der Entgelttabellenwerte ab Juni 2024 um 200,00 € und anschließend um weitere 5,5 %, mindestens jedoch 340,00 € maßgeblich auswirken. Darüber hinaus werden weitere tarifliche Vereinbarungen (Erhöhung der mtl. Vergütung für Auszubildende ab Juni 2024 um 150,00 €, Einführung eines Regenerationstages, Einspringprämie für „Kommen aus dem Frei“, Verlängerung der SuE-Zulage bis 31.12.2025 und der Wegfall der zweijährigen Stufenverlängerung in Stufe 3 zum 1.1.2024) zu höheren Personalaufwendungen beitragen. Wir gehen vor diesem Hintergrund von einer Steigerung der Personalaufwendungen um knapp 1,9

Mio. € aus. Der Tarifvertrag hat eine Laufzeit bis zum 31.05.2025 und gibt damit für das Geschäftsjahr 2024 diesbezügliche Planungssicherheit.

Auch im Sachkostenbereich erwarten wir weitere inflationsbedingte Steigerungen (ca. 4 %), wenngleich diese wohl geringer als in den beiden vorangegangenen Jahren ausfallen werden. Dazu zählen insbesondere die Bereiche Lebensmittelversorgung und Wärmeversorgung. Bei Letzteren ist zu berücksichtigen, dass die staatlichen Preisbremsen zum 31.12.2023 ausgelaufen sind. Darüber hinaus wurde mit geringeren Fremdpersonalaufwendungen in der Pflege als im Jahr 2023 angefallen sind, geplant.

Damit bleibt das zentrale Thema der Personalgewinnung ein maßgeblicher Ergebnisfaktor. Mit der Einführung eines eigenständigen konzernweiten Recruitingbereichs wurde der strategischen Bedeutung 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 2024 im Vergleich zu den im Jahr 2023 tatsächlich angefallenen Aufwendungen deutlich steigen (+ 2,5 Mio. €).

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.

Nach einem sehr guten Jahr 2023 im Finanzbereich, in dem Verluste aus dem Jahr 2022 ausgeglichen werden konnten, erwarten wir im Finanzbereich eine weiter positive Entwicklung und rechnen für das Geschäftsjahr 2024 mit einem Ergebnisbeitrag von + 180 T€.

Das in den vergangenen zwei Jahren deutlich gestiegene Zinsniveau wirkt sich zwar positiv auf die höheren Verzinsungen der Einlagen bei Kreditinstituten aus, dem gegenüber stehen allerdings auch steigende Zinsen bei Investitionsdarlehen, die sich im Investitionsbereich niederschlagen. Dies betrifft uns bei der Prolongation bestehender Darlehen und bei der Aufnahme neuer Darlehen für Investitionsmaßnahmen, insbesondere für die in Planung stehenden Neubauten von Kindertagesstätten und eines Seniorenzentrums in Aachen, mit deren Umsetzung ab 2025 zu rechnen ist.

## 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 haben im Jahr 2023 die ersten Auszubildenden ihr Examen in der Generalistik abgeschlossen. Es ist jedoch 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 vom Bezirksverband betreuten Freiwilligendienste bleiben ein wichtiger Baustein dafür, Menschen für soziale Berufe zu gewinnen.

In der Pflege setzt der Bezirksverband mit seinen Gesellschaften auch auf Personalgewinnung im neuen Berufsbild der\*s Pflegefachassistent\*innen. Die Entlastung der Pflegekräfte durch technische und digitale Hilfsmittel und Robotik soll den Beruf attraktiver machen und ist ein Ziel der Digitalisierungsstrategie. Aufgrund des generellen Mangels an Pflegekräften wird auch Pflegepersonal aus dem Ausland angesprochen.

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 de lege lata refinanziert werden.

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

Der im Februar 2022 durch Russland begonnene **Krieg in der Ukraine** und die damit verbundene Verteuerung aller Betriebsmittel, insbesondere im Energie- und Lebensmittelbereich, stellt weiterhin eine Herausforderung dar, da die gegenüberstehende Einnahmenseite nicht gesichert ist.

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 Bezirksområde 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**

Nachhaltiges Planen und Handeln ist für den AWO Bezirksverband Mittelrhein e. V. in jeder Hinsicht eine Chance und eine Investition in die Zukunft (siehe 2.2.8 Nachhaltigkeit). Für die Sicherung seiner Angebote und den perspektivischen Ausbau ist die Gewinnung und Bindung von Mitarbeitenden ein Kernziel, das mit verschiedenen Maßnahmen intensiv verfolgt wird. 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 im neuen Quartier „An der Herrenstraß“ mit dem Bau von 38 Wohnungen sowie einer Kurzzeit- und einer Tagespflege begonnen. Eröffnung und Vermietungsstart sind für Anfang 2025 geplant. 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.

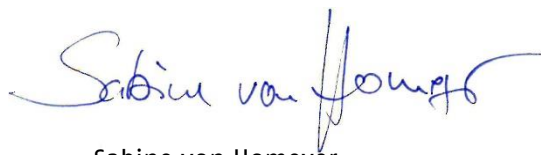
Die Nachfrage nach Immobilien im Bereich der Kindertagesstätten ist weiterhin hoch. Der AWO Bezirksverband Mittelrhein e. V. plant den Bau einer viergruppigen Kindertagesstätte am Sommerberg in Rösrath. In Bergisch Gladbach gehen die Planungen einer viergruppigen Kindertagesstätte mit dem Schwerpunkt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

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 Mitarbeiterbindung 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, 02. Juli 2024



Michael Mommer  
Vorstand (Vorsitzender)



Sabine von Homeyer  
Vorständin