



GESCHÄFTSBERICHT 2021 – 2024

Miteinander Zukunft gestalten



Bezirksverband
Unterfranken e.V.

UNSERE AWO IN ZAHLEN

85

AUSZUBILDENDE

haben zuletzt im Schnitt am Azubitag teilgenommen. Wir laden alle unsere Auszubildenden, FSJ/BFDler*innen, Berufspraktikant*innen, duale Studierende usw. jährlich zu einem gegenseitigen Kennenlernen ein.

36

MITARBEITER*INNEN

hatten in den letzten 4 Jahren besondere Betriebsjubiläen: Sie alle sind zwischen 35 und 45 Jahren bei der AWO Unterfranken beschäftigt.



1

TONNE CO₂

pro Platz gilt als klimaneutral. Der AWO Bezirksverband Unterfranken e. V. bekennt sich zum bundesweiten Ziel der AWO, noch vor 2040 klimaneutral zu sein.

UNSERE CO₂-FUSSABDRÜCKE IM JAHR 2023 PRO PLATZ IM DURCHSCHNITT:

Geschäftsstelle:	2,48 t
Kitas:	0,52 t
Behinderhilfe & Inklusion:	3,31 t
Stationäre Pflege:	4,04 t



10.000

TONNEN CO₂

betragen im Jahr 2023 unsere Gesamtemissionen.

193

MITARBEITENDE

hatte unsere Geriatrische Rehabilitationsklinik in der Kantstraße in Würzburg. Die gesamte Belegschaft wurde vom neuen Betreiber, der Universitätsklinik Würzburg (UKW) übernommen.

100

JAHRE

Auf diese Zahl summierten sich 2024 die Jubiläen in unseren Zellerauer Einrichtungen rund um das Marie-Juchacz-Haus. 45 Jahre feierte der Ambulante Pflegedienst, 40 Jahre das MJH selbst, 10 Jahre die Tagespflege „Mainbrücke“ und je fünf Jahre der Neubau mit dem darin untergebrachten Café Marie.

4

steht für die Trennung von vier langjährig betriebenen und lieb gewordenen Einrichtungen, von denen wir uns zu unserem Bedauern im Berichtszeitraum trotz aller Bemühungen für den Erhalt und Weiterbetrieb trennen mussten.

18

EINSÄTZE

hatte in den Jahren 2021 bis 2024 unser Infostand „Das Herz gewinnt“. Geworben wurden dabei 47 Mitglieder.



336

FÖRDERER

warb unser professioneller Partner für Mitgliederwerbung, „Places to Be“ von 2021 bis 2024 an Infoständen und Haustüren für uns (wobei wir 2023 ein Jahr aussetzten). Die Referentin für Mitgliederservice, Natalia Schröder, berichtet: „Es wird zunehmend schwieriger Menschen für eine langfristige Mitgliedschaft zu begeistern. Viele spenden lieber einmalig oder unterstützen ein Projekt befristet.“

26%

So bemisst sich derzeit der Anteil der Menschen mit Mitgliedschaft oder Fördermitgliedschaft unter unseren Angestellten. Mitglied zu werden ist keine Pflicht für AWO-Mitarbeitende. „Aber wir wünschen uns natürlich, dass sich unser Personal mit unserem Wohlfahrtsverband als seinem Arbeitgeber identifiziert“, sagt Natalia Schröder, Referentin für Mitgliederservice.



79

NATIONEN

Aus sage und schreibe so vielen Nationen kamen in den vergangenen vier Jahren die Pflege- und Betreuungskräfte bei unserer AWO Unterfranken (Stand Ende 2024).

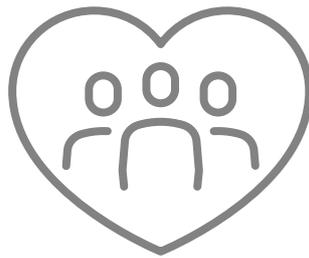
12

Unter dieser Hausnummer in der Würzburger Kaiserstraße befindet sich das neue Domizil unseres Jugendwerks. Nach beinahe 25 Jahren in der Kantstraße 42a wurde der Umzug nach dem Verkauf der Rehaklinik nötig. Die Verantwortlichen begreifen die Veränderung als Chance, sich neu zu sortieren und mit frischem Wind neu durchzustarten.

38

ORTSVEREINE

Auf diese Zahl ist die Zahl der untersten Gliederungen in der AWO Unterfranken mittlerweile geschrumpft. Vor 2022 zählten wir noch 52 Ortsvereine.



1195 -

SO VIELE MITGLIEDER

zählte Ende 2024 der größte unserer Kreisverbände, der Kreisverband Würzburg-Land. Zum kleinsten, dem Kreisverband Bad Kissingen, gehörten 142 Mitglieder.



500 -

RUND SO VIELE ARTIKEL UND BERICHTE IN DER ÜBERREGIONALEN UND REGIONALEN PRESSE

über Einrichtungen, Angebote und Gliederungen der AWO Unterfranken sammelten sich im Pressespiegel des Jahres 2024 an.

67

PROZENT ANTEIL

an den Gesamtkosten der AWO Unterfranken fließen für den Personalaufwand ab.

20.000

EURO

für unser Medizinhilfeprojekt für die Ukraine spendete allein die Firma WIKA in Klingenberg.



INHALT

AWO in Zahlen	2
Grußwort	6
Was uns bewegt	8
Nachhaltigkeit & Digitalisierung	22
Alter & Pflege	28
Behindertenhilfe & Inklusion	34
Kinder, Jugend & Familie	40
Verbandsleben	46
Personal & Finanzen	60
Immobilienmanagement	70
Gremien & Impressum	76
Nachhall	78

MITEINANDER ZUKUNFT GESTALTEN

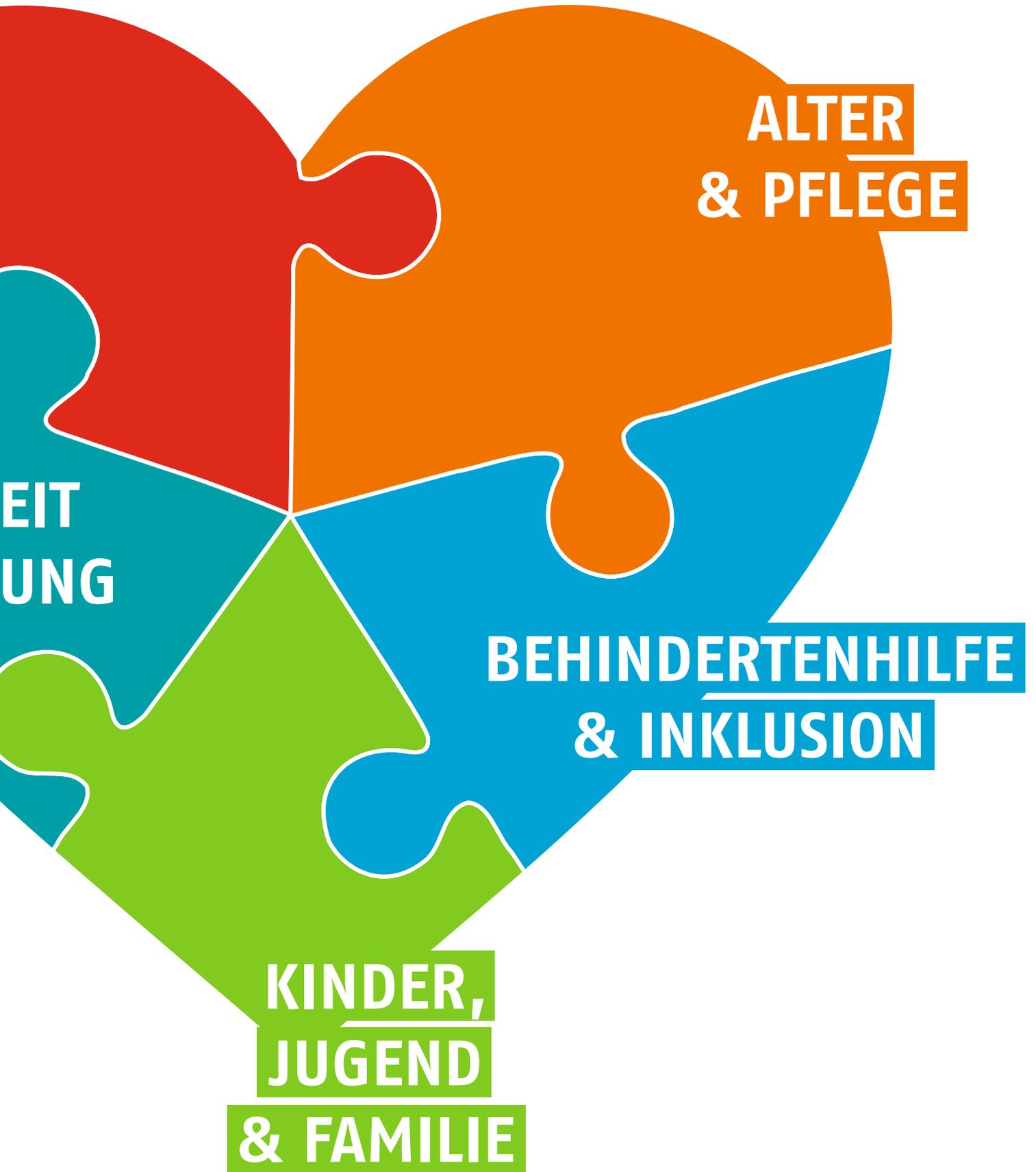
Miteinander Zukunft gestalten – unter diesem Motto steht die Bezirkskonferenz der AWO Unterfranken im Jahr 2025. Aus diesem Anlass ist der vorliegende Geschäftsbericht entstanden. Möglich wurde er nur durch das engagierte Zusammenspiel vieler Beteiligten: Fachabteilungen, Geschäftsführung, Redakteur*innen, Cartoonistin, Grafiker*innen, Druckerei und viele mehr haben Hand in Hand gearbeitet. Ohne ein solches Miteinander gäbe es nicht nur diesen Geschäftsbericht nicht – es gäbe die AWO in ihrer heutigen Form nicht.

Denn die AWO lebt vom gemeinsamen Handeln unzähliger haupt- und ehrenamtlicher Akteur*innen. Wie wichtig das Zusammenspiel und die Vernetzung dieser Kräfte sind, möchten wir mit diesem Bericht sichtbar machen. Symbolisch haben wir dafür das bekannte Puzzle als gestalterisches Leitmotiv gewählt – es steht für das Zusammenwirken vieler Teile zu einem großen Ganzen. Puzzeln Sie also mit – und begleiten Sie uns auf eine informative, hoffentlich spannende und mitunter auch überraschende Zeitreise durch vier Jahre AWO Bezirksverband Unterfranken!



**WAS
UNS BEWEGT**

**NACHHALTIGK
& DIGITALISIER**



**ALTER
& PFLEGE**

**EIT
UNG**

**BEHINDERTENHILFE
& INKLUSION**

**KINDER,
JUGEND
& FAMILIE**



Mit Stolz blickt Stefan Wolfshöndl auf die jüngste Vergangenheit des Bezirksverbandes zurück.

LIEBE FREUNDINNEN UND FREUNDE DER UNTERFRÄNKISCHEN ARBEITERWOHLFAHRT

Dieser Geschäftsbericht ist ein besonderer! Beinhaltet er doch die Auswirkungen der Corona-Pandemie genauso, wie die Verwerfungen seit dem russischen Überfall auf die Ukraine, einen Regierungswechsel in Berlin und eine unklare weltpolitische Situation auf der einen Seite, aber auch die Herausforderungen in der Sozialwirtschaft im Rahmen unserer vielfältigen Arbeit in Unterfranken. Auch dort mussten wir harte und schwierige Entscheidungen treffen, um unseren Verband zukunftssicher zu machen. Neben neuen Tagespflegen, Kindergärten, Planungsentscheidungen für Sanierungen oder laufende Ersatzneubauten wie zum Beispiel in Würth am Main oder Marktbreit, für ein neues Frauenhaus in Würzburg, mussten wir uns auch von drei großen Einrichtungen trennen. Schweren Herzens haben wir Ende 2024 unsere Geriatrie Rehaklinik an die Universität Würzburg verkauft. Jahrzehntelange Defizite im Betrieb, Versprechungen der Politik im Hinblick auf Verbesserungen, eine Hinhaltenaktik der Kostenträger, machten es uns unmöglich, diese anerkannte und für die Region so wichtige Einrichtung weiter zu führen. Der Erhalt von Arbeitsplätzen und Altersmedizin in der Region hatte für uns Priorität und mit der Uniklinik Würzburg konnte ein guter Partner gefunden werden. Auch das Parkwohnstift Bad Kissingen, welches wir als Mieter im Bestand hatten, bereitete uns große Sorgen. Investitionsverpflichtungen und zeitgleich rückläufige Belegungen der Appartements brachten das Haus in Schieflage. Ein verändertes Buchungsverhalten im Tagungsgeschäft und eine generell leider zu geringe Auslastung führten auch im InHotel Marktbreit zu roten Zahlen. Es ist uns aber in einem gemeinsamen Kraftakt von Ehrenamt und Hauptamt gelungen, alle diese „Baustellen“ innerhalb eines guten

Jahres zu schließen und den Verband wieder auf Wachstumskurs zu bringen. In einem schwierigen Umfeld vertrauen uns die Menschen. Sie vertrauen der Marke AWO – als Arbeitgeber, der Tarif zahlt, der wertgebunden ist, moderne Vergütungssysteme hat, aber auch als Anbieter von sozialen Dienstleistungen in hervorragender Qualität für Jung und Alt. Von der Kita bis zum Seniorenheim, von der Tagespflege bis zur Beratungsstelle. Möglich machen dies unsere gut 3000 Mitarbeitenden in ganz Unterfranken, denen ich an dieser Stelle für ihren Einsatz, ihre Treue und ihre Verbundenheit zur Arbeiterwohlfahrt sehr herzlich danke. Möglich machen dies aber auch unzählige Ehrenamtliche, die ihre Freizeit opfern, um Verbandsarbeit zu leisten – im Orts-, Kreis- oder Bezirksverband oder stundenweise bei Freizeiten, Veranstaltungen, Betreuungsdiensten in unseren Einrichtungen. Dies macht uns aus und unterscheidet uns von einem reinen Sozialunternehmen. Ehrenamt und Hauptamt arbeiten Hand in Hand. Wir mischen uns auch politisch ein. Für eine bessere Sozialpolitik, für Integration und Teilhabe. Wir kämpfen aktiv gegen Hass und Hetze. Rechtsextremes Gedankengut hat in der AWO keinen Platz. Nicht im Hauptamt, nicht im Ehrenamt. Wenn wir unsere umfangreichen sozialen Dienstleistungen für die Region aufrecht erhalten wollen, brauchen wir die Integration zahlreicher Mitarbeitenden aus aller Welt genauso wie die Menschen aus der Region, die sich bewusst für die AWO entscheiden. Als Arbeitgeber oder als Mitgliederverband. Am besten für beides. Die AWO wird auch in den kommenden Jahren gebraucht. Menschlichkeit wird gebraucht. Künstliche Intelligenz mag manches erleichtern. Pflege, Zuwendung, Unterstützung, ein Lächeln oder ein gemeinsames Trauern. Dafür braucht es Menschen. Dafür

braucht es ganz viele „AWOianer*innen“ in unserem Verband. Ich lade Sie ein uns auf diesem Weg zu begleiten, mitzuwirken an einer besseren Welt, an einem besseren Unterfranken.

Ihr



Stefan Wolfshörndl

Vorsitzender AWO Bezirksverband Unterfranken e. V.

PS: Sie haben Wünsche, Fragen oder Anregungen? Schreiben Sie mir unter vorstand@awo-unterfranken.de





WAS UNS BEWEGT

Millionenprojekt erfolgreich gestemmt

Zukunftsfit

Neue Impulse

Kriminalpädagogisches Schülerprojekt

Alternative zur Pflegeeinrichtung

Sprach-Kita

Abschied

Gewaltspirale

Tagespflege Buchbrunn eröffnet

Neuer AWO Hort in Lauter

Jubiläen in unseren Einrichtungen

Inklusionspreis 2022

Demo für Bildung



UNSER MILLIONENPROJEKT ERFOLGREICH GESTEMMT

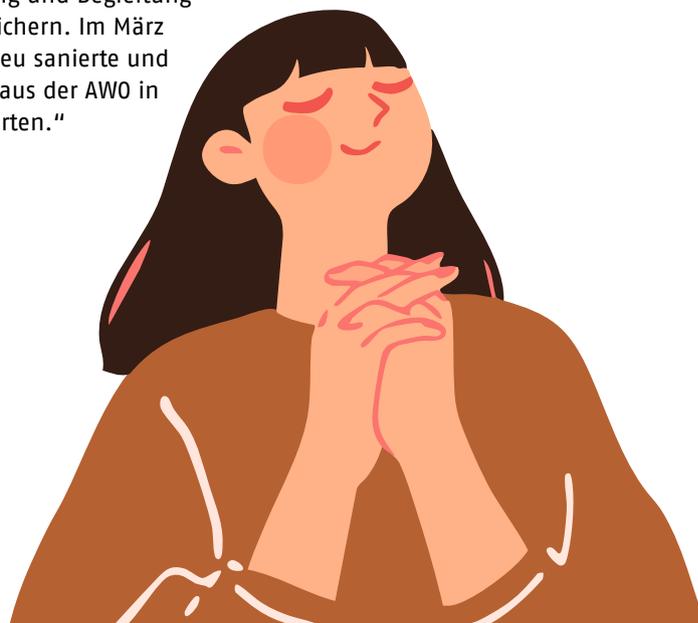


Das Frauenhaus des AWO Bezirksverbandes Unterfranken wurde auf 13 Plätze erweitert. Außerdem wurde das Angebot ergänzt um die Möglichkeit der Aufnahme für besondere Zielgruppen sowie separate Beratungsräume für ambulante Beratung. Start der Bauarbeiten war im Winter 2022, Fertigstellung Ende 2024. Möglich wurde das Ganze durch eine hohe Fördermittel-Summe für die AWO Unterfranken: Das Bundes- und das Landesministerium für Arbeit, Familie und Soziales haben viel Geld für die Sanierung und Erweiterung des Frauenhauses bewilligt.

Der Jahreswechsel 2024/2025 stellte für das ganze Team des Frauenhauses einen großen Meilenstein in der Frauenhausarbeit und der Versorgung gewaltbetroffener Frauen und Kinder dar. Das teilte Brita Richl, die Leiterin unseres

Frauenhauses, zum Jahresende mit. Sie schrieb weiter: „Mit dem Ausbau und der Sanierung des Frauenhauses im Rahmen des Bundesinvestitionsprogrammes ‚Gemeinsam gegen Gewalt an Frauen‘ können wir seit März 2025 bis zu 13 Frauen und ihren Kindern Schutz vor Gewalt, Beratung und Begleitung im Frauenhaus zusichern. Im März 2025 öffnete das neu sanierte und erweiterte Frauenhaus der AWO in Würzburg seine Pforten.“

Mit der Schlüsselübergabe wurden Umbau und Erweiterung des Frauenhauses abgeschlossen.





JoKi-HAUS UND WHH SIND JETZT ZUKUNFTSFIT

Nach drei anstrengenden Jahren war im Herbst 2024 die Sanierung in unserem Wilhelm-Hoegner-Haus in Kitzingen abgeschlossen, freute sich Einrichtungsleiterin Pflege, Helena Zimmermann, beim Eröffnungsfest. Geschaffen wurde nach dieser langen Zeit ein modernes Haus mit dem Grundsatz, die dort wohnenden Menschen mit ihren individuellen Bedürfnissen wertzuschätzen. Investiert hatte die AWO nicht nur in die Anpassung moderner Wohnheimvorgaben, sondern auch in modernen Brandschutz mit Hilfe einer Sprinkleranlage. Einfach sei die Bauzeit nicht gewesen, waren sich Zimmermann und der Leiter Eingliederungshilfe, Udo Aust, einig. Mehrere baubedingte Umzüge im Haus, ein großer Wasserschaden und die Folgen der

Corona-Pandemie habe man dank der Mithilfe und Rücksichtnahme aller Beteiligten – von den Mitarbeitenden über die Handwerker bis hin zum Vorstand und dem Steuerungsausschuss – nahezu reibungslos gemeistert.

Der größte Teil der 2019 im Johanna-Kirchner-Haus (JoKi-Haus) begonnenen Bauarbeiten war Mitte 2022 abgeschlossen. Der Neubau stand und Team und Bewohner*innen zogen im Juni 2022 um. Im Herbst wurde dann das neue JoKi-Haus offiziell eröffnet.

Der Neubau war notwendig geworden, weil die Einrichtung davor im ehemaligen Kreiskrankenhaus untergebracht war, einer Immobilie aus den 1930er Jahren. Im Jahr 2000, vor Gründung des JoKi-Hauses, hatte die AWO es

zwar saniert. Allerdings waren ältere Gebäudeteile erhalten geblieben, die jetzt heutigen Anforderungen nicht mehr genügten. Das neue Gebäude bietet nun Platz für 49 Menschen in drei Gruppen.

Der Umzug im Juni 2022 war nur der erste Schritt. Danach ging es los mit der Sanierung des Krankenhausgebäudes. Im sanierten Gebäude sind seit 2023 die Verwaltung und weitere fünf Klient*innen untergebracht. Im dritten Bauabschnitt des Großprojektes entstand aus dem alten Schwesternwohnheim ein Tageszentrum, mit Platz für das Montage- und Verpackungszentrum und einem Pavillon für die Kreativwerkstatt. Ende 2024 wurde dieser letzte Bauabschnitt fertiggestellt.



Sina Spachmann, Leitung Stabsstelle Nachhaltigkeit

NEUE IMPULSE BEI KLIMASCHUTZ UND INKLUSION

Passt das Thema Klimaschutz eigentlich zur AWO? Ja, denn Klimaschutz ist in erster Linie Menschenschutz! Und was kann die AWO dazu beitragen? „Sehr viel! Die AWO hat eine große Hebelwirkung über all ihre Dienste und gleichzeitig trägt sie nicht nur eine ökologische, sondern auch eine hohe soziale Verantwortung für all ihre Klient*innen, Bewohner*innen und Familien“, macht Spachmann (ab 2022 erstmalige Klimaschutzmanagerin der AWO Unterfranken) deutlich. Alexandra von Bassen, Leitung der Stabsstelle QM und Spachmann sind sich einig: „Der Klimawandel beschäftigt immer mehr Menschen auf unserem Planeten. Zu Recht: Er schreitet bedrohlich schnell voran und wird immer spürbarer. Nachhaltigkeit

bedeutet, in einer für uns funktionierenden Gegenwart so für die Zukunft zu handeln, dass es auch für alle eine Zukunft gibt. Meist sind es die kleinen Schritte, die zählen. Somit sind wir alle aufgefordert, etwas zu tun. Denn das größte Risiko ist, nichts zu tun.“

Dieses Risiko wollte die AWO nicht eingehen und hat sich in den vergangenen Jahren gemeinsam mit Spachmann konkret an die Umsetzung gemacht. Denn: „Der Beschluss des Bundesverbandes und unserer Selbstverpflichtung zur Klimaneutralität vor 2040, stellt die Weichen für die nächsten Jahrzehnte.“ Und so hat der Bezirksverband jeden einzelnen seiner Bereiche und Einrichtungen genauer unter die Lupe

genommen. Das ging los bei der Energiebilanz unserer Einrichtungen, über die Lebensmittelversorgung bis hin zur Fahrzeugflotte.

Grundsätzlich gilt bei der Vielzahl der möglichen kleinen und großen Schritte immer alle drei Dimensionen der Nachhaltigkeit im Blick zu behalten: ökologische, soziale aber auch ökonomische Nachhaltigkeit, betont Spachmann. Wenn wir jetzt die Investitionen für Nachhaltigkeitsmaßnahmen tätigen, stellen wir uns zukunftsfähig auf, vermeiden zukünftige Kosten, die durch den Klimawandel entstehen und entsprechen dem Energieeffizienzgesetz, welches uns dazu verpflichtet, ein Umweltmanagementsystem einzuführen.

1. UNTERFRÄNKISCHE PERSONALMESSE DER INKLUSIONSBETRIEBE

Ein weiterer Impuls für die AWO Unterfranken war die Teilnahme an der 1. unterfränkischen Personalmesse der Inklusionsbetriebe in Würzburg. Bei der Messe hatten die Gäste von 11 bis 18 Uhr Gelegenheit, Mitarbeitende aus den Inklusionsbetrieben kennenzulernen und sich

über mögliche Jobmöglichkeiten zu informieren. Blick- und Anziehungspunkt waren bei der Messe Mitmachstände der teilnehmenden Betriebe, in unserem Fall übten Fachkräfte von MainGarten oder aus dem Bistro Belvedere mit Interessierten beispielsweise das Fertigen

hausgemachter Brotaufstriche, das Eindecken eines Tisches oder das fachgerechte Pflanzen von Stauden. Doris Marsch und Niko Witznick von MainGarten berichteten auf der Bühne von ihrem Weg zum passenden Arbeitgeber und wie es sich anfühlt, endlich angekommen zu sein.

START FÜR DAS KRIMINALPÄDAGOGISCHE SCHÜLERPROJEKT

Ende Juni läutete der AWO Bezirksverband Unterfranken mit einem runden Tisch die heiße Phase der Vorbereitungen für das KPS (= Kriminalpädagogisches Schülerprojekt) ein. Das wurde in den vergangenen Monaten in Würzburg neu installiert. Neben Vertreter*innen der Staatsanwaltschaft Würzburg waren an den Vorabberatungen und dem Erstellen des Konzeptes auch die zuständigen Mitarbeiterinnen der Polizeiinspektion Würzburg-Stadt beteiligt. Das neue AWO-Projekt wurde aufseiten der AWO Unterfranken von Jeannine Wendt begleitet, Referentin im Fachbereich Kinder, Jugend und Familie.



Besprechung des KPS (von links): Janina Witzlinger und Natascha Müller (beide Polizeiinspektion Würzburg); von der Staatsanwaltschaft: Alexandra Völlink Castro, Leonard Bördlein, Frank Gosselke (Leitender Oberstaatsanwalt); von der AWO: Laura Kuhlmann (Einrichtungsleitung) und Sabine Wegner (Pädagogische Leitung).

Die Idee, dieses Angebot für jugendliche Straffällige innerhalb der AWO Unterfranken anzusiedeln, entstand im Kontakt mit Jürgen Palme von der AWO FamilyPower. Palme hat gute Kontakte zu den Justizbehörden, da FamilyPower in Würzburg unter anderem für den Täter-Opfer-Ausgleich zuständig ist. Das neue Projekt, auch "Teen Court" genannt, gibt es in Bayern bereits an 14 Standorten. In Aschaffenburg hat man schon über 20 Jahre Erfahrung. Dort haben sich im September 2023 auch die künftig zuständigen AWO-Mitarbeiterinnen Laura Kuhlmann (Einrichtungsleitung) und Sabine Wegner (Pädagogische Leitung) ausführlich darüber informieren können.

Kurz zusammengefasst geht es bei KPS darum, dass jugendtypische Delikte – wie zum Beispiels Ladendiebstahl, das Tunen eines Mofas oder Vandalismus – nicht mehr gerichtlich geahndet werden, sondern es unter bestimmten Voraussetzungen neben diesem klassischen Verfahren möglich ist, einem KPS-Verfahren zuzustimmen. Dort können Jugendliche, die erstmals straffällig geworden und geständig sind, ihre Tat mit Gleichaltrigen reflektieren und wiedergutmachen.

Anders als bei den sogenannten Teen Courts in den USA, bei denen Jugendliche juristische Rollen übernehmen und über die Konsequenzen für Gleichaltrige entscheiden, setzt das KPS auf einen dialogorientierten Ansatz: Statt eine Gerichtsverhandlung nachzustellen, stehen der direkte Austausch und die gemeinsame Reflexion im Mittelpunkt. Im Gremium aus Gleichaltrigen werden mit der Tatperson die Hintergründe einer Tat besprochen und eine geeignete Wiedergutmachung erarbeitet. Diese Form der Aufarbeitung fördert Verantwortung und Empathie und soll helfen, künftige Straftaten zu vermeiden. Ziel ist es, jungen Menschen die Konsequenzen ihres Handelns bewusst

zu machen und ihnen die Möglichkeit zu geben, Verantwortung zu übernehmen. Das Schülergremium begleiten Laura Kuhlmann und Sabine Wegner vom AWO Bezirksverband.





EINE ALTERNATIVE ZUR KLASSISCHEN PFLEGE-EINRICHTUNG

Neue Wohngruppenkonzepte in der stationären Pflege ermöglichen mehr Flexibilität in Betreuung und Tagesablauf. Was auch dort allerdings bleibt, sind festgelegte Abläufe und Strukturen. Hier bietet das Modell der Pflege-Wohngemeinschaft eine Alternative, die eine individuellere Lebensgestaltung ermöglicht. Dort entscheiden die Mietenden und ihre Angehörigen, gemeinsam in Selbstverwaltung, wie viel Unterstützung sie benötigen, welche Dienstleister sie beauftragen und wie sie ihren Alltag gestalten. Dabei sinkt auch der bürokratische Aufwand.

Als ein neues Modell, ergänzend zur klassischen Pflegeeinrichtung als Komplettangebot, hat unser AWO Bezirksverband in Grettstadt (Lkr. Schweinfurt) Ende 2024 die erste Pflege-Wohngemeinschaft initiiert. Moderatorin für das Projekt wurde Carolin Köstner. Sie fasst das Konzept folgendermaßen zusammen: Die ambulant betreute Pflege-WG bietet pflegebedürftigen Menschen – das

können altersunabhängig auch Erwachsene mit chronischen Erkrankungen oder Behinderungen sein – die Möglichkeit, ein eigenständiges Leben in Gemeinschaft zu führen.

Alle gestalten gemeinsam den Tagesablauf und das Zusammenleben in der WG. Sie können den Alltag jeweils an ihre persönlichen Bedürfnisse anpassen.



Auch Angehörige können sich – je nach Wunsch und Möglichkeiten – überall einbringen und die Pflege-WG mitgestalten. Gesetzliche Grundlage für ambulant betreute Wohngemeinschaften ist das Bayerische Pflege- und Wohnqualitätsgesetz (PfleWoqG).

Anfang 2025 war Richtfest. Dort zeigten sich nicht nur die Bauherren der Firma Hiller beeindruckt vom schnellen Baufortschritt. Auch Stefan Rottmann, unser stellvertretender Bezirksvorsitzender, Grettstadts Bürgermeister Stefan Machnow, Landrat Florian Töpfer sowie AWO-Geschäftsführer Martin Ulses hoben dort die Bedeutung des Projekts für den ländlichen Raum hervor: Gerade abseits der Ballungsräume seien neue Konzepte für alternative Wohnformen wichtig, um für Menschen mit Pflegebedarf ein Zuhause nahe der Heimat zu schaffen. Neben der ambulant betreuten WG entstehen dort noch eine Tagespflege sowie moderne barrierefreie Einzelwohnungen.

Unsere Bereichsleiterin
Kinder, Jugend und Familie,
Cornelia Staab, lud zum
Verbundtreffen der Sprach-Kitas in die
AWO ein.



DER LANGE KAMPF FÜR SPRACH-KITA UND DIE MIGRATIONSBERATUNG

Ende 2022 wäre das erfolgreiche Bundesprogramm „Sprach-Kitas: Weil Sprache der Schlüssel zur Welt ist“ fast ausgelaufen. Dank einer Bundestagspetition verlängerte das Bundesfamilienministerium dann die Förderung für die Sprach-Kita um sechs Monate (bis Juni 2023). Danach sollte die finanzielle Verantwortung vom Bund an die Länder übergehen. Nach langem Zögern signalisierte als letztes Bundesland Bayern, das Programm auf Landesebene fortzuführen. Dies war auch der Erfolg einer Petition an den Bayerischen Landtag „Langfristige Fortführung der Sprach-Kitas in Bayern“.

Damit blieb die Chance gewahrt, die Sprach-Kita auch in Bayern nachhaltig zu verankern und dauerhaft Strukturen für die Qualitätsweiterentwicklung in den Kitas zu schaffen. Ein wichtiger Meilenstein in Sachen Bildungsge- rechtigkeit für unsere Kinder. Mit der Verstetigung der Sprach-Kita könnten

die Stellen für die zusätzlichen Fachkräfte der Sprach-Kita sowie für die Fachberatungen dauerhaft finanziert werden. Ob es so kommt, ist bis heute offen. Der Kampf geht weiter.

WAS IST EINE SPRACH-KITA?

Durch die Teilnahme am „Sprach-Kita-Programm“ werden die pädagogischen Teams in einer Kita von einer zusätzlichen Fachkraft, die mit 19,5 Stunden angestellt ist, beraten. Diese begleitet das Kitapersonal bei den Themen alltagsintegrierte sprachliche Bildung, Inklusive Pädagogik, Zusammenarbeit mit den Familien und Digitale Medien im pädagogischen Alltag. Diese Fachkräfte bilden mit der jeweiligen Kita-Leitung ein sogenanntes Tandem und werden in trägerübergreifenden Verbänden kontinuierlich von Fachberater*innen „Sprach-Kita“ begleitet.

MIGRATIONSBERATUNG GESCHLOSSEN

Zwar hatte im Jahr 2023 die Bundesregierung die Förderung für die Migrationsberatung (MBE) bundesweit erhöht, statt zu kürzen, wie erst geplant. Das Problem war allerdings: Die Aufstockung sollte vor allem dazu dienen, weitere Beratungsstellen zu schaffen. Bestehende Stellen gingen leer aus. Das war für unsere AWO fatal, denn: „Wir rechnen bei unserer MBE mit einer Deckungslücke von 40.000 Euro im Jahr 2023“, erläuterte Conny Staab, verantwortliche Fachbereichsleiterin im Verband des AWO Bezirksverbandes die Problematik. Mit Bedauern stellte Kathrin Klaszyk-Sander, MBE-Leiterin, fest: „Es sieht nicht gut aus.“ Sie behielt recht. Die MBE bei der AWO musste schließen, wie von Staab befürchtet: „Bleibt es bei unserem Defizit für die MBE, endet diese Dienstleitung zum 31. Mai 2023 nach zehn Jahren erfolgreicher Arbeit.“ So wollte es die Politik.



ABSCHIED VON LIEB GEWORDENEN EINRICHTUNGEN UND ANGEBOTEN

SOZIALPÄDAGOGISCHE FAMILIENHILFE

Ende 2022 war es nicht mehr zu verhindern: Zum großen Bedauern aller Verantwortlichen beendete die AWO Unterfranken das Angebot der Sozialpädagogischen Familienhilfe (SPFH). Grund für diese Entscheidung war vor allem die geänderte (Re-)Finanzierung Ende 2021: Damals wurde die Finanzierung auf sogenannte Fachleistungsstunden und Fahrtzeit umgestellt. Und das mit so niedrig kalkulierten Sätzen, dass es für unsere AWO-Fachkräfte nicht möglich war, kostendeckend zu arbeiten. „Ein finanzielles Defizit im sechsstelligen Bereich stellt uns als Träger vor enorme Herausforderungen“, erläuterte Cornelia Staab, AWO Bereichsleiterin Kinder, Jugend und Familie, die Entscheidung.

„Im Jahr 2022 haben wir noch intensiv nach Lösungen gesucht, weil es für uns schlichtweg ein Drama ist, dieses so erfolgreiche Angebot aufgeben zu müs-

sen.“ Doch trotz aller Bemühungen, über neue Aufgabenfelder, Umstrukturierung und neue Kooperationspartner die SPFH erhalten zu können, reichten die Einnahmen nicht, das Defizit ansatzweise auszugleichen. So blieb die Schließung am Ende die einzige Wahl. Positive Nachricht dabei: Das Personal, oft langjährig bei der AWO Unterfranken beschäftigt, fand adäquate Stellen in anderen Einrichtungen des Verbands.

INHOTEL MARKTBREIT

Zum 30. September 2023 stand der nächste Abschied von einer langjährigen AWO-Einrichtung an: Zu dem Termin stellte das AWO InHotel in Marktbreit den Betrieb ein. Schweren Herzens erläuterte Bezirksgeschäftsführer Martin Ulses die Gründe für die Entscheidung: „Aufgrund wirtschaftlicher Herausforderungen und anhaltenden Personalmangels mussten wir die schwierige Entscheidung treffen, den Betrieb des InHotels zum 30. September 2023 einzustellen. Das InHotel ist bis heute nicht nur ein

Arbeitsplatz für Menschen mit und ohne Behinderung, sondern ein Ort, der uns in der AWO Unterfranken viele Jahre lang verbunden hat.“ Bevor es im Jahr 2015 in ein Tagungshotel umgewandelt wurde, diente es rund 15 Jahre lang als AWO-Akademie. Unzählige Fortbildungen, (Klausur-)Tagungen und Azubi-Tage unseres Verbandes haben dort stattgefunden.

„Umso schwerer ist dem Bezirksvorstand und mir diese Entscheidung gefallen. Wir haben sorgfältig alle möglichen Optionen abgewogen, aber die gegenwärtige Situation hat uns leider keine andere Wahl gelassen.“ Die Umstände in der Branche haben sich deutlich verschlechtert und der anhaltende Personalmangel droht, den gewohnten Standard nicht aufrechterhalten zu können.

Auch in diesem Fall versuchten wir als Arbeitgeberin möglichst für das gesamte Personal, mit oder ohne Einschränkungen, neue Einsatzgebiete in unseren Einrichtungen zu finden.

GERIATRISCHE REHABILITATIONSKLINIK

Im Juni 2024 war es so weit: Geschäftsführer Martin Ulses verkündete das Aus der geriatrischen Rehabilitationsklinik unter dem Dach der AWO Unterfranken. „Hohe Betriebsdefizite, schlechte Tagessätze, kein einziger Euro für anstehende Sanierungsmaßnahmen ... – all dies immer wieder klar zu kommunizieren bei Kostenträgern und Politik habe zu keiner nachhaltigen Trendwende oder zum Umdenken bei den Krankenkassen oder der Landespolitik geführt“, lautete das Fazit unseres Bezirks- und Co-Landesvorsitzenden Stefan Wolfshörndl. Der Bezirksvorstand, führte Bezirksgeschäftsführer Martin Ulses weiter aus, habe sich daher entschlossen, sich von der Klinik zu trennen. Im Rahmen eines aufwendigen Verfahrens wurde mit der Universitätsklinik Würzburg (UKW) ein starker und fairer regionaler Partner gefunden, der nicht nur der Klinik, sondern auch der 193-köpfigen Belegschaft eine Zukunft bieten wolle. Wir haben, so Ulses, durch die Partnerschaft mit der Uniklinik eine „zukunftsweisende und tragfähige Lösung gefunden, die allen zugutekommt – den Patient*innen, dem Geriatrie-Standort Würzburg sowie der Belegschaft.“

Mit dem Abschied von der Geriatrie ging noch eine weitere Veränderung einher. Im Zuge der Umstrukturierung musste auch das Bezirksjugendwerk sein Büro auf dem Gelände räumen. Die AWO Jugendorganisation fand ein neues Domizil in der Kaiserstraße in der Würzburger Innenstadt.

PARKWOHNSTIFT

Nach monatelangen Verhandlungen gab es Ende 2024 eine Lösung für das Parkwohnstift Bad Kissingen: Die Ambiente Care Süd GmbH übernahm ab 1. Januar 2025 den Betrieb der Seniorenresidenz. „Ich bin unglaublich erleichtert, dass wir zu diesem Ergebnis gekommen sind und das Parkwohnstift nicht schließen müssen,“ sagt Martin Ulses, Geschäftsführer der AWO Unterfranken. „Wir haben den Bewohner*innen und dem Personal immer gesagt, wir gehen diesen schwierigen Weg, weil wir eine Schließung verhindern wollen. Es freut

» Wir haben eine tragfähige Lösung gefunden, die allen zugutekommt. «

MARTINS ULSES, GESCHÄFTSFÜHRER



Auch der Besuch des Bayerischen Gesundheitsministers im Jahr 2022 änderte nichts an der schwierigen Finanzsituation der AWO Geriatrie.

mich nun umso mehr, dass alle in ihrem liebgewonnenen Zuhause bleiben können und auch die Mitarbeitenden übernommen werden. Dies ist ein bedeutender Schritt, der vielen Menschen Sicherheit gibt.“

Vor dem Hintergrund dringender Investitionen für Brandschutz und Gebäudesanierung war es unvermeidlich geworden, im Februar 2024 die Insolvenz der Parkwohnstift gGmbH zu beantragen. Die Verhandlungen zwischen der

AWO Unterfranken als Betreiberin, der Eigentümerin der Immobilie (AXA) und möglichen neuen Trägern gestalteten sich schwierig und langwierig. „Unsere Entscheidung für die Insolvenz in Eigenregie hat letztlich dazu geführt, dass sich alle Beteiligten bewegt haben. Wir haben diese Zeit genutzt, um eine nachhaltige Lösung zu finden. Alle Beteiligten haben Verantwortung übernommen und zu dieser Einigung beigetragen,“ so Ulses weiter.



*AWO FamilyPower:
Herbert Wimmer (Mitte) übergibt
an Jürgen Sauer und Katharina
Meschko.*

DIE GEWALTSPIRALE DURCHBRECHEN

Anfang März 2021 gab es Neuerungen in der Partnerschafts- und Familienberatungsstelle FamilyPower der AWO. Mit dem Ruhestand des langjährigen Leiters Herbert Wimmer – seit 2005 hatte er AWO FamilyPower aufgebaut – zog die Fachstelle aus der Semmelstraße in neue Räume in der Eichendorffstraße 16 in Würzburg um. Die Leitung übernahm Jürgen Sauer, Pädagoge und Systemischer Berater. Ihn unterstützte die Pädagogin Katharina Meschko. Der Arbeitsschwerpunkt der Fachstelle liegt auf Gewaltprävention. Das Angebot von FamilyPower wurde zur gleichen Zeit außerdem, unter dem Schirm der Bundesarbeitsgemeinschaft Täterarbeit – häusliche Gewalt, zu einer offiziellen Täter*innenfachstelle ausgeweitet. Bei der Fachstelle, die für den Regierungsbezirk Unterfranken zuständig ist, arbeiteten Sauer und Meschko dann nach einem bundesweiten Standard. Hierfür absolvierten die beiden Pädagogen die

Weiterbildung als Fachkraft für Täterarbeit häusliche Gewalt.

FACHSTELLE TÄTER*INNENARBEIT HÄUSLICHE GEWALT

Die Fachstelle der AWO Unterfranken befindet sich im selben Gebäude wie AWO FamilyPower. Einrichtungsleiterin Christina Schmitt erläutert, dass die Fachstelle mit Tatpersonen arbeitet, in Gruppen mit bis zu acht Männern. Ziel ist es, die Gewaltspirale schnell und nachhaltig zu unterbrechen, um so die Gewalt zu beenden. Durch die Intervention der Fachstelle sollen gewalttätige Männer ihr Risiko erkennen, Wiederholungstäter zu werden und lernen, vorbeugende Maßnahmen ergreifen zu können.

Um bei den Männern ein Problembewusstsein und Verantwortungsübernahme zu erzielen und dahin

zu wirken, dass die Gewalt aufhört – physisch und/oder psychisch – arbeitet die Beratungsstelle nicht nur mit der Polizei zusammen, sondern auch eng mit der pro-aktiven Beratungsstelle des Frauenhauses. Dorthin können sich Frauen mit Gewalterlebnissen in Beziehungen wenden.





Tagsüber gut versorgt und nicht einsam, abends und am Wochenende zu Hause: Das Konzept der Tagespflege kommt an.

NOVEMBER 2022: TAGESPFLEGE BUCHBRUNN ERÖFFNET

Die neue AWO Tagespflege liegt mitten im Ort, auf dem Areal der ehemaligen Gaststätte Frankenträubl in der Kitzinger Straße. Direkt gegenüber befinden sich der Dorfladen und ein einladender Park – beides beliebte Treffpunkte im Herzen Buchbrunn. Mit der Tagespflege kam ein neuer (eigentlich aber alter) Begegnungsort hinzu: Das Herzstück der Tagespflege, der Wohn- und Essbereich, hat den Namen „Frankenträubl“ bekommen. Dort können sich

die Gäste, angeregt durch historische Bilder der ehemaligen Gaststätte, an den einstigen geselligen Treffpunkt erinnern und gleichzeitig neue Erinnerungen sammeln.

Buchbrunn soll hier stellvertretend für eine ganze Reihe weiterer Tagespflegen stehen, welche die AWO Unterfranken in den vergangenen Monaten eröffnete, so beispielsweise in Dittelbrunn, Zeil und Kitzingen.



NEUER AWO HORT IN LAUTER

Eröffnet hat im Herbst 2023 der neue AWO Hort in Lauter (bei Burkardroth). Mit einem Tag der offenen Tür startete die Einrichtung, die konzeptionell großen Wert auf Bildung legt – im schulischen, aber eben besonders auch im sozialen Kontext. Die Leiterin Christina Jansen erhielt zum offiziellen Startschuss nach der feierlichen Einweihung den goldenen Schlüssel aus Händen des Bürgermeisters Daniel Wehner.



2023 startete in Lauter der neue Hort der AWO Unterfranken, als Bildungseinrichtung im schulischen wie sozialem Kontext.



JUBILÄEN IN UNSEREN EINRICHTUNGEN

5 JAHRE

Ihren 5. Geburtstag feierte die **AWO Tagespflege Werntal** bei Werneck nach der Eröffnung am 1. Juni 2018. Der stellvertretende Bezirksvorsitzende Harald Schneider hob beim Fest besonders die Ausflüge hervor, die Mitarbeitende für die Gäste regelmäßig organisieren.

2024 war für das **Marie-Juchacz-Haus** in der Würzburger Zellerau ein großes Jubiläumsjahr. Mit einem großen Fest für Bewohner*innen und Angehörige wurde der fünfte Jahrestag der Eröffnung des Neubaus begangen – und gleichzeitig das Jubiläum (fünf Jahre) des Cafés Marie im MJH.

Im Frühjahr 2024 blickte auch der **Waldkindergarten Waldbande in Volkach** auf fünf Jahre Bestehen zurück. Gefeiert wurde das mit einem Tag der offenen Tür mit Mitmachaktionen.

10 JAHRE

Zehnjähriges Bestehen des Neubaus feierte im Sommer 2023 das Hans-Sponse-Haus der AWO Unterfranken. Zum Mitfeiern gekommen war auch der AWO

Landes- und Bezirksvorsitzende Stefan Wolfshörndl. Allen Sparzwängen zum Trotz forderte er die Gäste gutgelaunt auf, beim Essen und Trinken kräftig zuzulangen und „dem Haus ein ordentliches Defizit zu verpassen“.

Ebenfalls auf zehn Jahre blickte 2024 die **Tagespflege „Mainbrücke“ des Marie-Juchacz-Hauses** in Würzburg-Zellerau zurück.

30 JAHRE

Mit einem Straßenfest mit über 500 Gästen feierte das **Sozialzentrum in Würzburg-Heidingsfeld** im Sommer 2024 Jubiläum. Die Einrichtung in der Winterhäuser Straße blickte auf 30 Jahre Pflege und damit 30 Jahre Fürsorge in Gemeinschaft zurück. Das Konzept war von Anfang an richtungsweisend gewesen, erläuterte die stellvertretende Bezirksvorsitzende Irene Görgner. „Jung und Alt unter einem Dach“ wie im Sozialzentrum tagtäglich praktiziert, gelte bis heute als beispielloses Konzept der Generationenpflege. Im Jahr 2000 kam ein weiterer Baustein hinzu: In einem dritten Bauabschnitt wurde ein Wohn-

bereich für psychisch veränderte, ältere Menschen mit und ohne Pflegebedarf ins Haus integriert.

Kinderhaus im Wiesengrund in Höchberg. Das war im Sommer 2024 ein weiterer Grund zu feiern. Das besondere Konzept – alles aus Holz und so ökologisch wie möglich – ging bis heute auf und sorgt nach wie vor für die besondere Atmosphäre in der Einrichtung.

40 JAHRE

Im Jubiläumsjahr des **Marie-Juchacz-Hauses** im Würzburger Stadtteil Zellerau 2024 gab es einiges zu feiern. Auf 40-jähriges Bestehen blickte das Haus selbst in diesem Jahr zurück. Gefeiert wurde dieses Jubiläum mit einem Tag der offenen Tür und weiteren Veranstaltungen.

45 JAHRE

Die älteste Einrichtung der AWO Unterfranken in der Würzburger Zellerau, der **Ambulante Pflegedienst**, war am großen Jubiläumsreigen 2024 ebenfalls beteiligt. Schon vor 45 Jahren waren die Pflegefachkräfte in dem Stadtteil unterwegs zu den Menschen vor Ort.

UND NOCH ETWAS GAB ES ZU FEIERN

Die Jury des Bezirks Unterfranken zeichnete im Herbst 2022 das Ambulant Betreute Wohnen Würzburg Süd unserer AWO Unterfranken mit dem unterfränkischen Inklusionspreis 2022 in der Kategorie „Wohnen“ aus. Der Bezirk Unterfranken zeichnete mit seinem Preis Projekte oder Angebote aus, welche „die Lebenssituation von Menschen mit Behinderung im Alltag nachhaltig und konkret verbessern oder einen spürbaren Beitrag zu ihrer Teilhabe am Leben in der Gesellschaft leisten“, fasste Bezirkstagspräsident Erwin Dotzel in seiner Laudatio die Intention der Preisvergabe zusammen. Wie er betonte, erfülle das Angebot der AWO diese Voraussetzungen geradezu mustergültig.



Preisträger und Gratulanten (von links) Sonja Scheuplein (Mainfränkische Werkstätten), AWO-Bezirksgeschäftsführer Martin Ulses, Bezirksrätin Karin Renner, Bezirkstagspräsident Erwin Dotzel, fachliche Leiterin Renate Braunbeck, Bezirkstagsvizepräsidentin Eva Maria Linsenbreder, Bezirksrätin Christina Feiler, Einrichtungsleiter Thomas Zatloukal und Bezirksrat Thomas Zöller. Foto: Alexandra Seifert



Rund 400 Menschen folgten dem Aufruf zur „Demo für die Bildung – von der Krippe bis zur Schule“ in Würzburg.

IN AKTION: DIE AWO UNTERFRANKEN

Ende September 2023 versammelten sich in Würzburg rund 400 engagierte Erzieher*innen, Lehrkräfte, Eltern und Kinder, um gemeinsam für eine gerechtere Bildung zu demonstrieren. Die Veranstaltung unter dem Motto „Demo für die Bildung – von Krippe bis Schule“ war Teil des bundesweiten Bildungsprotesttags „Bildungswende jetzt!“. Organisiert hatte die Aktion in Würzburg die AWO Unterfranken in Zusammenarbeit mit dem Offenen Kita-Netzwerk und der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW). Die Demonstrierenden waren sich einig: Das Bildungssystem in Deutschland ist schwer erkrankt und benötigt dringend eine umfassende Reform. Von der Krippe bis zur Hochschule gab es gemeinsame Forderungen nach inklusiver Bildung und zukunftsfähigen Kitas und Schulen. Die Demonstration in Würzburg war Teil des deutschlandweiten Protesttags, bei dem in insgesamt 29 Städten Tausende Menschen auf die Straße gingen, um für bessere Rahmenbedingungen im Bildungsbereich zu kämpfen. In Würzburg startete die lautstarke Demo auf dem Unteren Markt

und schlängelte sich durch die Innenstadt Richtung Bahnhof. Höhepunkt der Demonstration war die Abschlusskundgebung vor dem Bahnhof. Das Ziel des friedlichen Protestzugs war klar definiert: eine gerechtere Bildung für alle Kinder und bessere Arbeitsbedingungen in Bildungsberufen. „Erst wenn die Rahmenbedingungen im Bildungssystem besser sind, haben wir Chancengleichheit. Dafür lohnt es sich zu kämpfen“, betonte unser stellvertretender AWO Bezirksvorsitzender Gerald Möhrlein.

„LASST UNS NICHT IM REGEN STEHEN“

2022 und 2023 spitzte sich die Situation in allen Bereichen der Kinder- und Jugendhilfe immer mehr zu. Der Fachkräftemangel machte sich immer stärker bemerkbar, ebenso wie die Auswirkungen der Corona-Pandemie. Wachsende Bedarfe bei Kindern und Jugendlichen, der Ausbau der Angebote – wie die zunehmende Ganztagsbetreuung für Grundschulkinder – sowie die unzureichende Finanzierung: All das stellte den

Bereich vor enorme Herausforderungen. Um auf diese Gemengelage aufmerksam zu machen, nutzte unsere AWO Unterfranken, unterstützt von den Kitas, den Tag der Kinderbetreuung zu einer auf-rüttelnden Fotoaktion unter dem Motto „Lasst uns nicht im Regen stehen“.



„Lasst uns nicht im Regen stehen“ – eine Fotoaktion der AWO Unterfranken am Tag der Kinderbetreuung.





NACHHALTIGKEIT & DIGITALISIERUNG

7 Handlungsfelder

Klimaschutz – eine soziale
Verantwortung

Digitalisierung mit Verantwortung





KLIMASCHUTZ – EINE SOZIALE VERANTWORTUNG



Die AWO Unterfranken bekennt sich zum bundesweiten Ziel der AWO, noch vor 2040 klimaneutral zu werden!

Als erster AWO-Verband bundesweit haben wir für und mit allen unseren Einrichtungen eine CO₂-Bilanz erstellt. Damit übernehmen wir eine Vorreiterrolle im nationalen Vergleich. Diese umfassende Analyse des Ist-Zustands bildet die ideale Grundlage, um gezielte Maßnahmen für unseren Weg zu entwickeln. In unserem Maßnahmenkatalog finden sich konkrete Schritte und Handlungsfelder zum Erreichen unserer Klimaziele. Wir passen unsere Maßnahmen dabei laufend an und streben an, Klimaschutz im Verband dauerhaft zu verankern und das Thema weiterhin regelhaft in den bereits vorhandenen Strukturen zu behandeln. Jeder Schritt, jede Idee und jedes Engagement bringen uns unserem gemeinsamen Ziel näher.



Für uns als Wohlfahrtsverband ist Klimaschutz nicht nur eine ökologische, sondern auch eine soziale Verantwortung: Der Klimawandel belastet vor allem vulnerable Gruppen wie unsere Senior*innen, Kinder und Menschen mit Vorerkrankung. Ganz nebenbei betrifft der Klimawandel auch die globale Gerechtigkeit – er fördert Armut, Ressourcenkonflikte und Migration.



CO₂-BILANZ

Um klimafreundlicher zu werden, haben wir die Emissionen unserer großen Einrichtungen detailliert erfasst. Dazu zählen die Bereiche **Verpflegung, Energie und Gebäude, Mobilität sowie Ressourcen und Beschaffung**. Die Erhebung fand in allen Fachbereichen, **Alter und Pflege, Kinder, Jugend und Familie sowie Behindertenhilfe und Inklusion**, statt.





Wir sind Planetenschutzbeauftragte: Es ist uns Maxime und Mission, unserem einzigartigen Planeten mit größter Achtung zu begegnen.

1. SENSIBILISIERUNG & (BEWUSSTSEINS-) BILDUNG



Maßnahmen, die darauf ausgerichtet sind Brücken zu allen Personen bei der AWO aufzubauen und Hürden, bei der Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen abzubauen.

4. VERPFLEGUNG



Verpflegung macht einen der größten Anteile des CO₂-Fußabdrucks aus. Die größte Hebelwirkung hat die Erhöhung der pflanzlichen Anteile, die Reduktion von Speiseabfällen (mind. um 10 %) und die Erhöhung des Bioanteils sowie regionaler und saisonaler Komponenten.

6. RESSOURCEN & MATERIALFLÜSSE



Hier sind die Maßnahmen klassisch und direkt: Reduktion des Papierverbrauchs (z. B. doppelseitiges Drucken, Digitalisierung, Verwendung von Recyclingpapier), Verbesserung der Mülltrennung und Reduktion der Restabfallmengen (5–10 %), das Angebot von Tauschbörsen und die Erweiterung der Trinkwasserspenderinfrastruktur.

2. ÜBERGEORDNETE MASSNAHMEN



Sie spannen den Schirm über die gesammelten Maßnahmenpakete. Durch sie werden die Fäden zusammengeführt und Verstärkungs- und Controllingstrategien aufgezeigt, um die zukünftige Weiterentwicklung der Ziele und Maßnahmen des Verbands sicherzustellen.

3. GEBÄUDE & ENERGIE



In diesem Bereich sind diverse Maßnahmen zu finden von LED-Umrüstung (insb. im Eigentum), über Anpassung der Heizungsanlagen und Heizungsverhalten sowie Möglichkeiten, um Energiefresser auszumerzen, PV-Projekte anzustoßen und „Low Hanging Fruit“ Maßnahmen (niederschwellig, kostengünstig) umzusetzen, zu finden.

5. MOBILITÄT



Unter anderem sind hier der Ausbau fahrradfreundlicher Strukturen, eine sukzessive Umstellung auf Elektromobilität und eine Auslotung des Förderungspotenzials von ÖPNV-Nutzung geplant.



7. AUSSENANLAGEN



Klimafreundliche Bepflanzung unserer Außenanlagen (z. B. durch den Einsatz heimischer und insektenfreundlicher Pflanzenarten), sodass unsere Bewohner*innen, Klient*innen, Familien und Kinder auch weiterhin den Außenbereich (auch an Hitzetagen!) nutzen können.

HANDLUNGSFELDER

Die Ziele und Maßnahmen sind gemeinsam mit den Mitarbeiter*innen erarbeitet worden (Bottom-up-Prozess) – von der AWO Unterfranken für die AWO Unterfranken. So spiegelt das Konzept die Realität und Bedürfnisse vor Ort wider und beinhaltet Maßnahmen, die praxisnah und wirksam in ihrer Umsetzung sind.

CYBERSECURITY, NEUE SOFTWARE UND KI – DIGITALISIERUNG MIT VERANTWORTUNG

Die IT-Entwicklung der letzten vier Jahre war von mehreren wichtigen Trends und Entwicklungen auch beim AWO Bezirksverband Unterfranken geprägt. Auch Corona hatte darauf nicht unerheblichen Einfluss.

DIE AUDIOVISUELLE KONFERENZ / VIDEOKONFERENZ

hat sich im Berichtszeitraum als eine der wichtigsten Kommunikationsmethoden etabliert und hat einen tiefgreifenden Einfluss auf die Arbeitsweise im Unternehmen. Im Büroalltag und in der Geschäftswelt sind Videokonferenzen heute eine gängige Methode für:

- Meetings zwischen Teams, die nicht am selben Ort sind.
- Präsentationen und Schulungen, die über Distanzen hinweg stattfinden.
- Kundengespräche und Verhandlungen mit Partnerunternehmen und -organisationen, die international tätig sind.

Cloud-Computing und hybride Infrastrukturen finden nunmehr auch bei uns immer mehr Anwendung. Remote-Arbeit in der Cloud steht für mehr Flexibilität: Als Beispiel steht hier unsere „Mitgliederverwaltung von Grün-Software“, aber auch das Fuhrparkmanagement des AWO Bezirksverbands Unterfranken u.v.m. Hohe Flexibilität ist hier der Vorteil.

COMPUTERSICHERHEIT

Die Bedrohung durch Cyberkriminalität hat auch bei uns in den letzten vier Jahren die Aufmerksamkeit auf Cybersicherheit verstärkt. Auch der AWO Bezirksverband Unterfranken hat mehr investiert in Sicherheitslösungen. Ziel der Angriffe ist der Zugriff auf Ressourcen, um Daten zu stehlen, Sabotage zu betreiben oder Lösegeld zu erpressen. Mit fast 206 Milliarden Euro haben Cyberverbrechen laut dem Bundesverband



Videokonferenzen und Cloud-Lösungen prägen zunehmend den Arbeitsalltag.

für Telekommunikations- und Informationssicherheit (Bitkom) im vergangenen Jahr gigantische volkswirtschaftliche Schäden verursacht.

NEUE SOFTWARE IM EINSATZ

Auch hier gibt es ständige Weiterentwicklungen, Updates und Veränderungen in den Fachabteilungen. So wird gerade mit der Firma DATEV im Bereich des Finanzwesens des AWO Bezirksverbands Unterfranken eine neue Software schrittweise eingeführt. DATEV ist eines der größten Softwarehäuser Europas. Das Produkt SNOW unterstützt die IT seit drei Jahren im Bereich des aktiven Lizenzmanagements. Und auch in anderen Fachbereichen gibt es immer wieder Veränderungen im Bereich der Software. Darüber hinaus müssen gesetzliche Anforderungen erfüllt werden, wie z. B. das Telematik Infrastruktur Gesetz.

DIGITALISIERUNG I ABSATZ KI

In den letzten Jahren hat künstliche Intelligenz (Abkürzung: KI) zunehmend an Bedeutung gewonnen und wird von vielen Unternehmen als Schlüsseltechnologie der Zukunft betrachtet. Auch wir setzen uns intensiv mit diesem Thema auseinander, da wir die Potenziale von KI für unsere eigenen Prozesse und Dienstleistungen nutzen möchten. Aktuell befinden wir uns in einer Phase der Marktbeobachtung und -sondierung. Wir analysieren die verschiedenen Anwendungen und Trends im Bereich der KI, um ein umfassendes Verständnis für die Möglichkeiten zu erlangen, die diese Technologien bieten. In diesem Zusammenhang führen wir erste Gespräche mit Experten, um wertvolle Einblicke zu gewinnen und unterschiedliche Perspektiven zu beleuchten. Diese Gespräche sind entscheidend, um die aktuellen

Entwicklungen im KI-Bereich besser einschätzen zu können.

Es ist uns wichtig zu betonen, dass wir uns noch in einem frühen Stadium der Auseinandersetzung mit diesem Thema befinden. Konkrete Maßnahmen oder Entscheidungen stehen derzeit nicht im Raum. Vielmehr möchten wir sicherstellen, dass wir alle relevanten Informationen und Entwicklungen sorgfältig abwägen, bevor wir weitere Schritte unternehmen. Dabei steht für uns ein verantwortungsvoller und zielgerichteter Umgang mit KI im Fokus.

Insgesamt sind wir bestrebt, die Entwicklungen in diesem dynamischen Bereich weiterhin aufmerksam zu beobachten und fundierte Entscheidungen zu treffen, die uns helfen, die Vorteile von KI optimal zu nutzen.

DATENSCHUTZ

Die vergangenen vier Jahre waren für die AWO – wie für alle Unternehmen der Gesundheits- und Sozialbranche – von erheblichen datenschutzrechtlichen Herausforderungen geprägt.

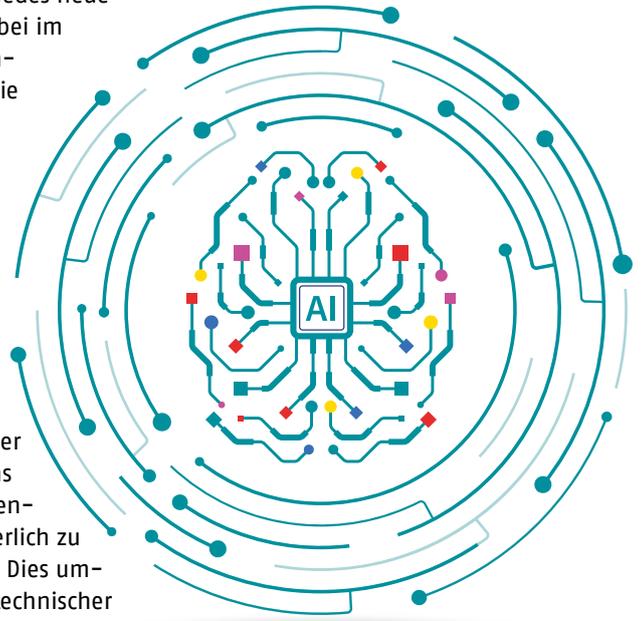
Bis ins Jahr 2023 erforderte die Covid-Pandemie unter sich häufig ändernden gesetzlichen Vorgaben die Erhebung sensibler Gesundheitsdaten, verbunden mit teilweise unklaren Regelungen zur Speicherdauer und zur Zulässigkeit des Datenaustauschs mit Behörden. All dies machte ein ständiges Abwägen zwischen Gesundheitsschutz und Datenschutz erforderlich.

Generell ist der Umgang mit sich ständig verändernden oder neuen rechtlichen Anforderungen ein wiederkehrendes Thema. Auf Bundes- und EU-Ebene wurden verschiedene Rechtsakte mit unmittelbaren Auswirkungen auf den Datenschutz in unterschiedlichen Arbeitsbereichen erlassen – etwa im Bereich der Telekommunikations- und Telemediendienste (bzgl. Websites oder Social-Media-Kanäle) oder zuletzt mit der neuen KI-Verordnung.

Auch die zunehmende Digitalisierung war im Berichtszeitraum bei der AWO

deutlich spürbar: Zahlreiche neue digitale Anwendungen wurden getestet oder eingeführt – mit dem Ziel Verwaltungsprozesse zu unterstützen, die Kommunikation mit Ratsuchenden und Eltern zu verbessern oder das Leistungsangebot im Bereich Pflege zu erweitern. Jedes neue digitale Projekt erforderte dabei im Vorfeld eine sorgfältige datenschutzrechtliche Prüfung sowie eine datenschutzkonforme vertragliche Absicherung mit dem jeweiligen Dienstleister.

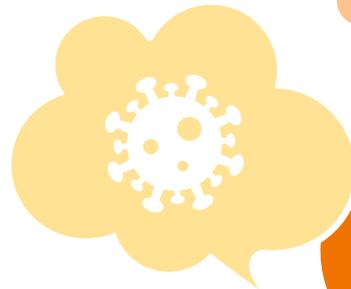
Die fortschreitende Digitalisierung in unserer Branche ist bereits jetzt absehbar. Auch die Integration von künstlicher Intelligenz wird vor der Sozialbranche nicht Halt machen. Angesichts dieser Entwicklungen wird es für uns unerlässlich sein, unsere Datenschutzmaßnahmen kontinuierlich zu überprüfen und anzupassen. Dies umfasst sowohl die Umsetzung technischer und organisatorischer Maßnahmen zur Datensicherheit als auch die regelmäßige Schulung der Mitarbeiter*innen, um ein hohes Bewusstsein für den verantwortungsvollen Umgang mit personenbezogenen Daten sicherzustellen.



*Zukunft gestalten.
Sicher. Digital.*







ALTER & PFLEGE

Corona-Nachwirkungen

Personalmangel

Pflegereform und Qualitätssicherung

Digitalisierung in der Langzeitpflege

Springerkonzepte & Flexi-Team

Tagespflege-Erweiterungen

Internationale Fachkräfte

Wertschätzung des Pflegeberufs

Arbeitsbedingungen & Bezahlung





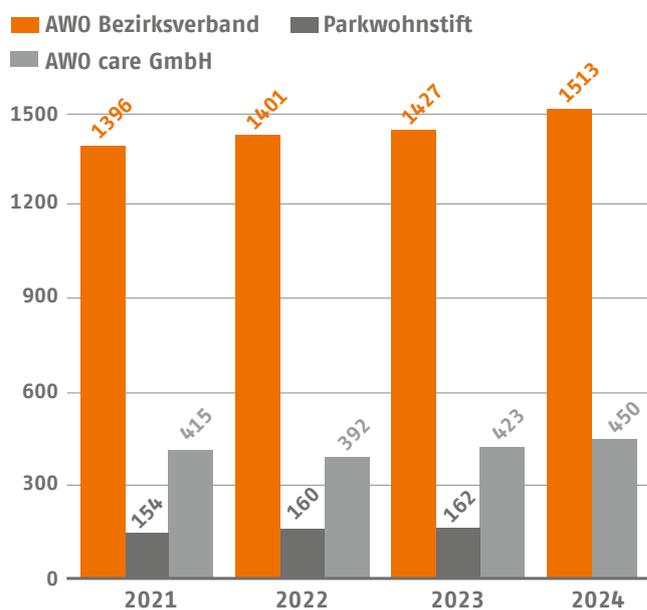
CORONA-NACHWIRKUNGEN UND PERSONALMANGEL FORDERTEN ALLE

2021: Das Jahr war stark von der Corona-Pandemie geprägt, die die Arbeitsweise in Pflege- und Altenheimen grundlegend veränderte. Regelmäßige Krisenstabsitzungen wurden ein fester Bestandteil des Alltags, um auf die sich ständig ändernden Herausforderungen zu reagieren. Hygiene- und Krisenkonzepte wurden weiterentwickelt und implementiert, um die Sicherheit der Bewohner*innen und dem Personal zu gewährleisten. Die Wiedereröffnung der Tagespflegen erfolgte zwar, jedoch mit einer deutlich geringeren Auslastung, was die finanzielle Situation der Einrichtungen zusätzlich belastete.

NEUJAHRSEMPFANG: Als Rednerin auf dem Neujahrsempfang der AWO am 11. Januar 2022 in Berlin sollte unsere Bereichsleiterin Ulrike Hahn über „Aktuelle Herausforderungen in den Einrichtungen“ sprechen. In ihrer Ansprache wies sie auf die täglichen Herausforderungen hin, mit denen die Mitarbeiter*innen konfrontiert sind. Sie betonte, wie wichtig es ist, den Bewohner*innen eine bestmögliche Lebensqualität zu bieten, während gleichzeitig deren Sicherheit und Gesundheit im Vordergrund stehen müssen. Alle, die dort beschäftigt sind, arbeiteten oft an der Grenze ihrer Belastbarkeit, um eine menschenwürdige Versorgung sicherzustellen. Sie leisteten Großartiges, indem sie unter extremen Bedingungen – in 12-Stunden-Schichten, mit Schutzkitteln, Masken, Hauben und Gummihandschuhen – arbeiteten. Quarantänestationen wurden eingerichtet, und das ohnehin schon knappe Personal wurde in Gruppen separiert. Ohne personelle Unterstützung aus anderen Einrichtungen wäre die Versorgung der Bewohner*innen nicht möglich gewesen. Trotz der hohen Belastung und der ständigen Anpassungen an neue Regelungen war der Eindruck, dass die Behörden wenig Interesse an den praktischen Herausforderungen zeigten. Dies führte zu einer hohen Fluktuation und Abwanderung von Fachkräften, was die Situation weiter verschärfte und die Personalplanung erschwerte. Es wurde ein dringender Bedarf an einem Aushandlungsprozess mit den Behörden betont, um pragmatische Lösungen zu finden. Ihr Fazit lautete: Es war dringend nötig, mit den Behörden pragmatische und im Alltag umsetzbare Lösungen auszuhandeln.

2022: In diesem Jahr wurden mehrere neue Tagespflegen eröffnet, beginnend mit der „Tagespflege am Sonnenteller“ in Dittelbrunn mit 50 Service-Wohnungen im Frühjahr, der „Tagespflege Buchbrunn“ im Sommer, sowie der „Tagespflege in Zeil am Main“ im Herbst. Diese Erweiterungen waren ein wichtiger Schritt, um den steigenden Bedarf an Tagespflegeplätzen zu decken. Zudem wurde eine neue Personalbemessung in der Pflege (PeBeM) initiiert, um die Personalsituation zu verbessern und die Arbeitsbedingungen für die Mitarbeiter*innen zu optimieren. Die Telematikinfrastruktur in der Pflege wurde ebenfalls vorangetrieben, um die digitale Vernetzung und den Austausch von Informationen zu fördern. Diese Maßnahmen trugen dazu bei, die Effizienz in der Pflege zu steigern und die Kommunikation zwischen den verschiedenen Akteuren im Gesundheitswesen zu verbessern.

Personal in den Einrichtungen „Alter und Pflege“



NACHGEFRAGT



Seit 2012 leitet **ULRIKE HAHN** beim AWO Bezirksverband den Fachbereich Alter & Pflege (früher: Senioren und Rehabilitation). Sie hat hier aus fachlicher Sicht ihre Gedanken zu fünf vorgegebenen Stichworten kurz niedergeschrieben.

PFLEGEREFORM

Die Pflegereformen zielen darauf ab, die Rahmenbedingungen in der Langzeitpflege zu verbessern. Dazu gehören unter anderem eine bessere Finanzierung, die Einführung neuer Qualitätsstandards und eine stärkere Berücksichtigung der Bedürfnisse der Pflegekräfte. Diese Reformen sollen dazu beitragen, die Attraktivität des Berufs zu steigern und die Qualität der Pflege zu erhöhen. Die Reform sah zum Beispiel die Verbesserung der Vergütung für Pflegekräfte als auch zusätzliche Mittel für die Pflegeeinrichtungen vor, um die Qualität der Pflege zu steigern.

QUALITÄTSPRÜFUNG

Sie ist ein wichtiger Aspekt der Reformen. Die Qualitätsprüfungen sollen strenger und transparenter gestaltet werden. Einrichtungen müssen sich regelmäßig einer Überprüfung unterziehen, um sicherzustellen, dass sie die festgelegten Standards einhalten. Dies soll dazu führen, dass die Einrichtungen kontinuierlich an der Verbesserung ihrer Dienstleistungen arbeiten, was letztlich den Bewohner*innen zugutekommen soll. Es wäre allerdings überlegenswert umzudenken, viel Bürokratie und Dokumentationsaufwand zu sparen und grundsätzlich die Unschuldsvermutung gelten zu lassen. Also nur zu prüfen und zu Dokumentieren, wenn es wichtige Gründe dafür gibt.

DIGITALISIERUNG

Die Digitalisierung hat in der Langzeitpflege das Potenzial, die Effizienz und Qualität der Pflege erheblich zu steigern. Durch digitale Dokumentationssysteme können

Pflegekräfte Zeit sparen und sich mehr auf die direkte Betreuung der Bewohner*innen konzentrieren. Zudem ermöglicht die digitale Vernetzung einen besseren Austausch von Informationen zwischen den verschiedenen Akteuren im Gesundheitswesen, was die Koordination der Pflege verbessert.

PERSONALMANGEL

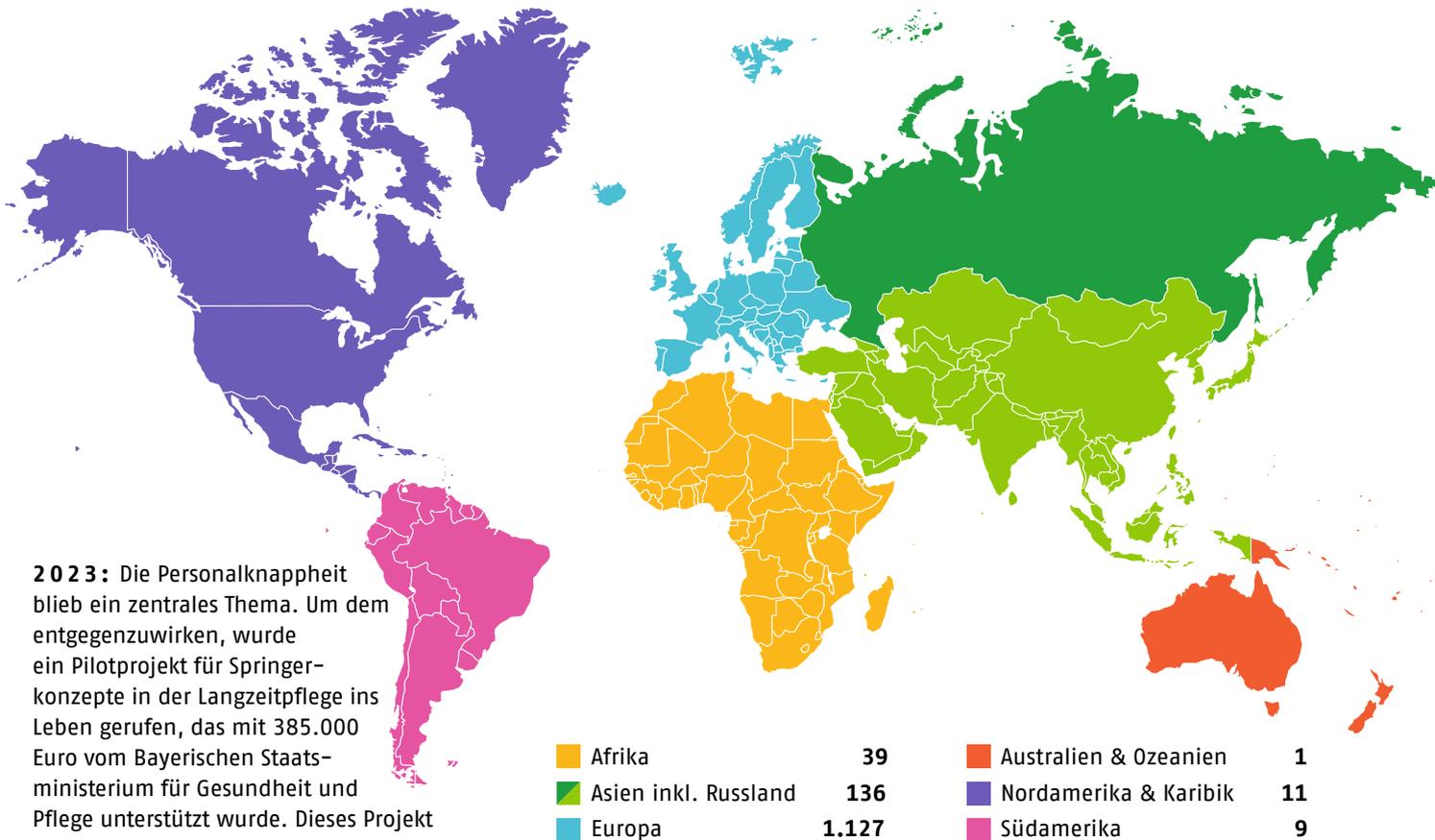
Der Personalmangel ist ein drängendes Problem in der Langzeitpflege. Um ihm zu begegnen, müssen wir sowohl die Arbeitsbedingungen als auch die Bezahlung verbessern. Es ist wichtig, den Pflegeberuf attraktiver zu gestalten, um mehr Fachkräfte zu gewinnen und die besten Mitarbeiter*innen zu halten. Zudem sollten wir innovative Konzepte wie Springerkonzepte oder flexible Arbeitszeitmodelle in Betracht ziehen, um die Arbeitsbelastung zu reduzieren.

Die Anerkennung ausländischer Fachkräfte muss vereinfacht und beschleunigt werden und der Aufwand, der den Einrichtungen für die Anwerbung, die Verbesserung des Sprachniveaus und der Integration entsteht, muss von den Kostenträgern finanziert werden. Wir haben im Verband mittlerweile rund 80 Mitarbeiter aus Albanien, dem Kosovo, sowie weitere Fachkräfte aus Indien, Spanien und anderen Ländern angeworben, ohne deren Unterstützung unsere Einrichtungen nicht die hohe Auslastung haben könnten, wie wir sie derzeit haben.

BERUFSBILD PFLEGE

Das Berufsbild hat sich stark gewandelt. Pflegefachkräfte sind kaum mehr in der Grundpflege tätig, sondern konzentrieren sich vorwiegend auf die sogenannten „Vorbehaltsaufgaben“, das heißt sie übernehmen komplexe medizinische, organisatorische, pflegeprozessverantwortliche Aufgaben und sind oft die ersten Ansprechpartner für die Bewohner*innen und deren Angehörige. Es ist wichtig, dass die Gesellschaft die wertvolle Arbeit der Pflegefach- aber auch Hilfskräfte anerkennt und wertschätzt, um das Berufsbild weiter zu stärken. Es wird nun zum Beispiel noch mehr Wert auf die einjährige Ausbildung zum Pflegefachhelfer gelegt, da diese Berufsgruppe sehr viel der grundpflegerischen Tätigkeiten übernimmt und deshalb zum Beispiel eine hohe Kompetenz bei der Krankenbeobachtung und der Berichterstattung an die Pflegefachkraft benötigt.

Herkunftsländer und Zahlen des Personals

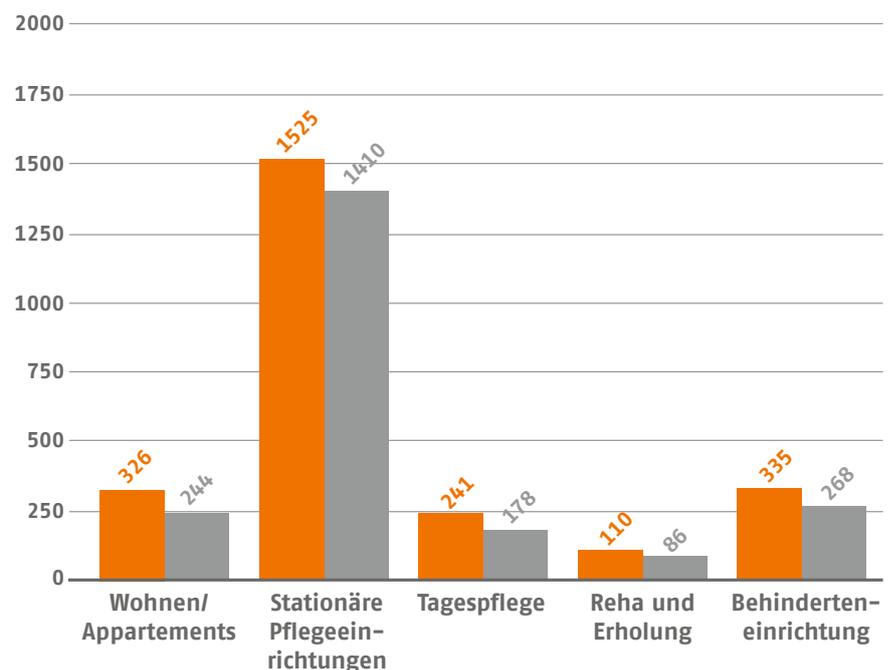


2023: Die Personalknappheit blieb ein zentrales Thema. Um dem entgegenzuwirken, wurde ein Pilotprojekt für Springerkonzepte in der Langzeitpflege ins Leben gerufen, das mit 385.000 Euro vom Bayerischen Staatsministerium für Gesundheit und Pflege unterstützt wurde. Dieses Projekt zielt darauf ab, flexible Lösungen zu finden, um den Personalmangel zu beheben und die Arbeitsbelastung der bestehenden Mitarbeiter*innen zu reduzieren. Die Herausforderungen in der Branche blieben jedoch bestehen, und es war klar, dass nachhaltige Lösungen notwendig sind, um die Attraktivität des Pflegeberufs zu steigern. Deshalb wird das Konzept nun unabhängig von der Förderung unter dem Namen Flexi-Team weitergeführt. Die Diskussion über bessere Arbeitsbedingungen, angemessene Bezahlung und die Wertschätzung der Pflegekräfte nahm an Fahrt auf, was zu einem erhöhten Bewusstsein für die Bedeutung des Pflegeberufs in der Gesellschaft führte.

2024: Die langersehnte Wiedereröffnung des Wilhelm-Hoegner-Hauses in Kitzingen mit 75 Plätzen, sowie die Neueröffnung der Tagespflege im „Alten Storck“ in der Innenstadt von Kitzingen mit 20 Plätzen und 15 Service-Wohnungen konnte im Sommer umgesetzt werden. Außerdem hat der ambulante Pflegedienst Marktbreit sein Angebot auf Kitzingen ausgedehnt, so dass wir nun alle Angebote für Senioren für den Raum Kitzingen aus einer Hand anbie-

Auslastung in den Einrichtungen "Alter & Pflege" 2023

Plätze laut Versorgungsauftrag
Mitarbeiter*innen







BEHINDERTENHILFE & INKLUSION

Teilhabe

Inklusion

Barrierefreiheit

Sozialpsychiatrische Angebote

Prävention

Lebensqualität

Inklusionsbetriebe

Bundesteilhabegesetz (BTHG)

Ambulant Betreutes Wohnen





LEBENS-RÄUME WEITERENTWICKELN – TEILHABE ERMÖGLICHEN

Unser Fachbereich Behindertenhilfe und Inklusion hat in den vergangenen Jahren wichtige bauliche und strukturelle Fortschritte realisiert. Mit gezielten Investitionen in bestehende Einrichtungen wurden Lebensräume geschaffen, die den Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen noch besser entsprechen.

Ein herausragendes Projekt war die Erweiterung des Johanna-Kirchner-Hauses in Marktbreit um eine moderne Tagesstätte. Helle Räumlichkeiten, eine Kreativwerkstatt sowie Arbeits- und Beschäftigungsbereiche bieten neue Möglichkeiten zur Teilhabe und individuellen Förderung. Auch das Wilhelm-Hoegner-Haus in Kitzingen wurde umfassend saniert und trägt damit zu einem lebenswerteren Alltag der Bewohner*innen bei.

GESETZLICHE NEUERUNGEN ALS HERAUSFORDERUNG UND CHANCE

Die Rahmenbedingungen in der Eingliederungshilfe haben sich in den letzten Jahren stark verändert. Die Umsetzung

des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) und die damit verbundene Personenzentrierung stellen Einrichtungen der Behindertenhilfe vor neue Anforderungen. Als Fachbereich begleiten wir diese Entwicklung aktiv und gestalten sie im Dialog mit Kostenträgern und Verbänden mit.

Zum 1. Januar 2025 trat die Novellierung der AV PflWoqG in Kraft, die auch



für stationäre Wohnangebote für Menschen mit Behinderung neue Vorgaben bringt. Bestandsschutzregelungen sollen dabei helfen, wirtschaftlich tragfähige Lösungen zu finden. Gleichzeitig gewinnt die Qualität des Wohnens und die Gestaltung individueller Assistenzleistungen weiter an Bedeutung.

INKLUSIONSBETRIEBE – GELEBTE VIELFALT IN DER ARBEITSWELT

Ein wichtiger Baustein unserer Arbeit bleibt die Förderung von Inklusion am Arbeitsmarkt. Mit den Inklusionsbetrieben „Bistro Belvedere“ in Würzburg und „MainGarten“ schaffen wir sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze für Menschen mit Schwerbehinderung. Trotz schwieriger Rahmenbedingungen – nicht zuletzt bedingt durch die Pandemie – haben sich beide am Markt behauptet. Das Bistro Belvedere begeistert Gäste mit regionalen Speisen in außergewöhnlichem Ambiente. MainGar-

ten konnte seine Dienstleistungen in Gartenpflege und Landschaftsbau weiter ausbauen und arbeitet mittlerweile auch für kommunale Auftraggeber.

Inklusionsbetriebe leisten einen wertvollen Beitrag zu echter Teilhabe – benötigen jedoch gleichzeitig besondere betriebliche und personelle Unterstützung, um langfristig wirtschaftlich bestehen zu können.

SOZIALPSYCHIATRISCHE ANGEBOTE – UNTERSTÜTZUNG IN ALLEN LEBENSLAGEN

Ein Schwerpunkt des Fachbereichs liegt auf der Weiterentwicklung sozialpsychiatrischer Angebote für Menschen mit seelischen Behinderungen. Mit der Inbetriebnahme der neuen stationären Einrichtung „MainWohl“ in Aschaffenburg stehen 60 neue Wohnplätze zur Verfügung, 30 beschützende Plätze mit intensivem Betreuungsbedarf und 30 offene Plätze. Ziel von MainWohl ist es, die Rückkehr in ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen. Helfen soll dabei das vielfältige, an individuelle Bedürfnisse angepasste Angebot an Tagesstruktur und die Kooperation mit unserem Zuverdienstbetrieb AWO AKTIV. Dieser ist in unmittelbarer Nachbarschaft in eine neu gebaute Halle umgezogen.

Parallel wurde das Angebot des Ambulant Betreuten Wohnens ausgebaut. Inzwischen unterstützen wir Menschen mit seelischer Behinderung an mehreren Standorten in Unterfranken – unter anderem im Landkreis Main-Spessart – in eigenen Wohnungen oder Wohngemeinschaften.

Sorge bereitet uns die anhaltend unsichere Finanzierung der Sozialpsychiatrischen Dienste (SpDi). Diese niedrigschwelligen Angebote sind essenziell, um Krisen frühzeitig zu begegnen und stationäre Hilfen zu vermeiden. Die aktuelle Finanzierungsstruktur als freiwillige Leistung der Bezirke stellt uns vor große Herausforderungen. Ein Eigenanteil der Träger von bis zu zehn Prozent wird erwartet, trotz der staatlichen Verantwortung für diese Hilfeleistung. Aus unserer Sicht sollten SpDi nicht als freiwillige Leistung gelten, sondern als fester Bestandteil der sozialen Daseins-



Übergabe im Inklusionsbetrieb MainGarten (von links): Christopher Leuz, Bereichsleiter Thomas Geuppert und Dominik Maierhöfer.



Erfolgreich abgeschlossen und gefeiert wurde die Sanierung des Wilhelm-Hoegner-Hauses.

vorsorge und entsprechend abgesichert werden. Wir beobachten die Entwicklung mit Sorge. Sollte sich die Finanzierung sozialer Angebote nicht verbessern, könnten einzelne Dienste mittelfristig wirtschaftlich nicht tragfähig sein.

**PERSPEKTIVEN FÜR DIE ZUKUNFT:
TEILHABE STÄRKEN – VIELFALT LEBEN**

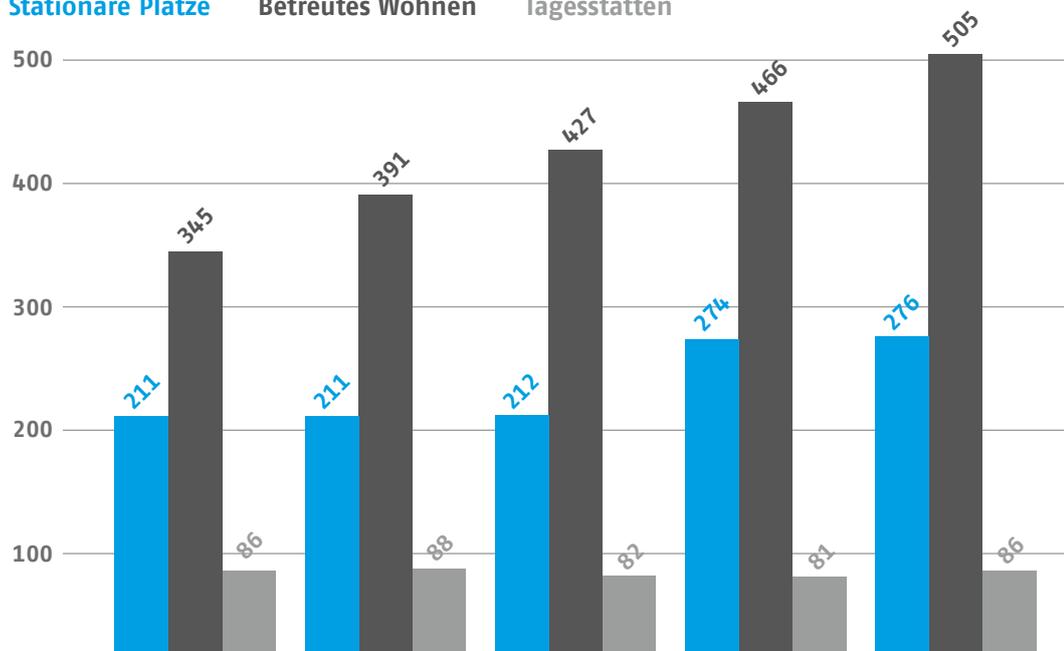
Als Fazit lässt sich sagen: Wir konzentrieren uns wieder auf jahrzehntelang erworbene Erfahrungswerte in der Begleitung und Unterstützung von Menschen mit psychischer Beeinträchtigung. Der Bedarf daran wächst rasant.

Wir möchten, dass Menschen mit Behinderungen in allen Lebensbereichen selbstbestimmt leben können – mit individueller Unterstützung, in geeigneten Räumen und mit Zugang zum Arbeitsmarkt.

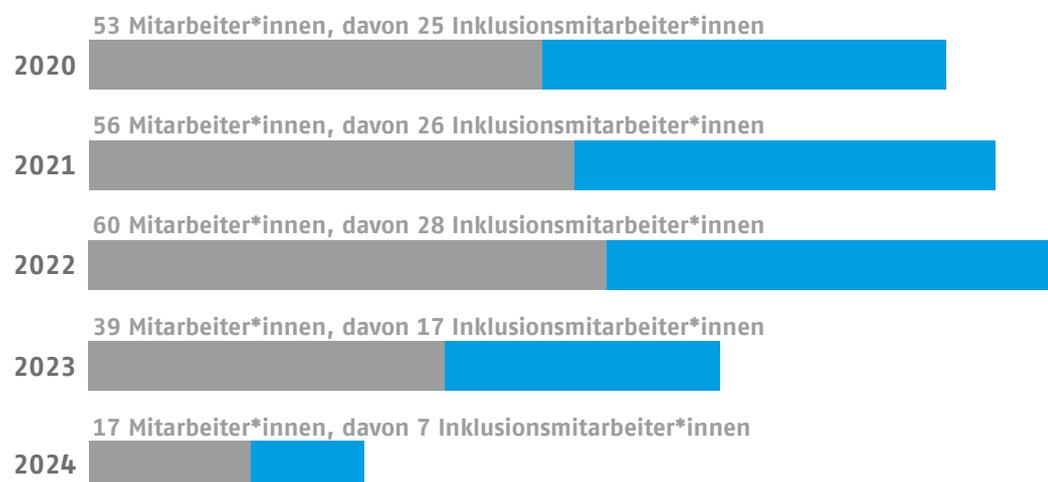
Gleichzeitig braucht es für uns verlässliche Rahmenbedingungen und eine nachhaltige Finanzierung, um soziale Verantwortung auf einem hohen Qualitätsniveau sicherstellen zu können. Unser Handeln wird dabei geprägt vom Leitgedanken: Vielfalt fördern. Teilhabe ermöglichen. Zukunft gestalten.

Belegzahlen Eingliederungshilfe

Stationäre Plätze Betreutes Wohnen Tagesstätten



Inklusionsbetriebe



NACHGEFRAGT



Seit 2012 leitet **THOMAS GEUPPERT** beim AWO Bezirksverband den Fachbereich Behindertenhilfe und Inklusion. Hier gibt er kurze Antworten auf fünf vorgegebene Stichworte.

BARRIEREN

Es gibt sie in vielen Formen – physische, kommunikative oder soziale. Als sozialer Dienstleister setzen wir uns dafür ein, diese Hindernisse abzubauen und allen Menschen gleichberechtigten Zugang zu unseren Angeboten zu ermöglichen. Ob durch barrierefreie Räumlichkeiten, leichte Sprache oder individuelle Unterstützung.

PRÄVENTION

Sind persönliche und berufliche Rahmenbedingungen nicht so gut, dass ein Mensch gesund und stabil ist, können kleine Herausforderungen schnell zu kompletten Lebensbrüchen erwachsen. Prävention kommt die Aufgabe zu, mittels Beratung oder konkrete Hilfsangebote frühzeitig solchen Fehlentwicklungen vorzubeugen.

In unseren niederschweligen Diensten wie in unseren hochqualifizierten therapeutischen Angeboten richten wir das Augenmerk auf die persönlichen Ressourcen und stärken die psychische Gesundheit.

LEBENSQUALITÄT

Lebensqualität bedeutet für uns mehr als nur Wohlstand – es geht um Gesundheit, um tragfähige Kontakte und ein selbstbestimmtes Leben. Wir setzen uns dafür ein,

dass jeder Mensch die Unterstützung bekommt, die er braucht, um gut und zufrieden zu leben. Unser Ziel ist es, individuelle Stärken zu fördern und ein Umfeld zu schaffen, in dem sich alle wohlfühlen. Das gilt gleichermaßen für unsere Mitarbeitenden wie für unsere Hilfesuchenden.

FÖRDERKULISSE

Soziale Projekte und Dienstleistungen sind nicht selbstverständlich auskömmlich refinanziert. Sie benötigen insbesondere in der Startphase hohen finanziellen Kraftaufwand. Wir suchen aktiv und vor allem kreativ nach stabilen Fördermöglichkeiten. Damit schaffen wir innovative und nachhaltige Angebote, die Menschen gezielt unterstützen. Dennoch bleibt dabei eine Abhängigkeit von Geldtöpfen, die nicht immer gefüllt sind. Besonders bitter ist es, wenn Prävention nicht ausdrücklich und vollumfänglich gefördert wird, weil ihr Mehrwert für das soziale Gleichgewicht nur schwer bewertet werden kann.

TEILHABE

Jeder Mensch soll die Möglichkeit haben, am gesellschaftlichen Leben mitzuwirken – egal ob in der Schule, im Beruf, in der Freizeit oder im sozialen Miteinander. Es geht darum, Barrieren abzubauen und allen die gleichen Chancen zu geben. Teilhabe heißt, gehört zu werden, mitbestimmen zu können und ein selbstbestimmtes Leben zu führen – unabhängig von Fähigkeiten, Einschränkungen oder schwierigen Lebenslagen.





KINDER, JUGEND & FAMILIE

Häusliche Gewalt

Gewalthilfegesetz

Spardruck & Finanzierung

Fachkräftemangel

Bildungsgerechtigkeit

Betreuungsqualität

Betriebsübergänge & Strukturwandel

Schließung traditioneller Angebote

Innovative Betreuungskonzepte (z. B. Natur-Kitas, Täter*innenarbeit)

Politische Strategie & Forderungen





VON ABSCHIED, NEUBEGINN UND DER MACHT DES GELDES

Abschied und Neubeginn – auch im Fachbereich Kinder, Jugend und Familie waren das prägende Erlebnis in den vergangenen vier Jahren. Das finanziell und organisatorisch größte Projekt war dabei sicher die Vergrößerung und Sanierung unseres Frauenhauses in Würzburg.

ABSCHIED VON DER STATIONÄREN JUGENDHILFE

Im August 2023 schloss die letzte Einrichtung der stationären Jugendhilfe aus finanziellen Gründen die Türen. Der Teilbereich war 2014 an verschiedenen Standorten aufgrund großer gesellschaftlicher Not für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge ins Leben gerufen worden und bot im Laufe der Zeit rund 70 Kindern und Jugendlichen ein Zuhause. Enttäuschend war das Verhalten der Fördergeber, als die Flüchtlingskrise endete: schlechte Belegung und fehlende Finanzierung machten die Arbeit für die pädagogischen Teams vor Ort immer schwerer. Auch der spürbare Mangel an Fachkräften in Kombination mit den herausfordernden Rahmenbedingungen belastete den Teilbereich sehr.

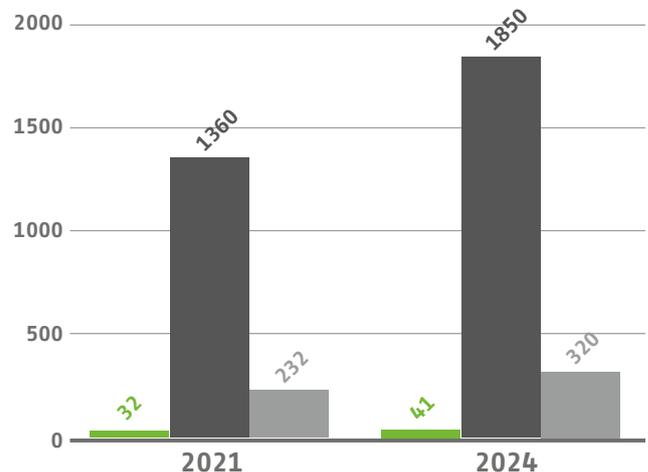
ENDE EINER ÄRA – SCHLISSUNG DER SPFH

Ebenfalls aus wirtschaftlichen Gründen musste unser Traditionsbetrieb der sozialpädagogischen Familienhilfe geschlossen werden: Die Verhandlungen mit dem Landkreis Würzburg und die Umstellung auf Fachleistungsstunden führten zu einem Defizit von mehr als 100.000 Euro im Jahr.

Es zeigte sich, dass Kostenträger auch in diesem niedrigschwelligen und extrem wirksamen Angebot nicht mehr

Zahlen im Fachbereich KJF

Einrichtungen und Dienste*
 Betreute Kinder und Jugendliche**
 Mitarbeiter*innen



*ohne Ferienbetreuungen
 ** nur Kitas und Schulkindbetreuung

auf Qualität und jahrelange Erfahrung setzen, sondern die Kostenstruktur des Anbieters entscheidet. Die Tarifstruktur der Arbeiterwohlfahrt in Verbindung mit Berücksichtigung der Betriebszugehörigkeit führen hier zu einem Wettbewerbsnachteil. Deshalb ist die Schließung dieses Betriebs auch als großes politisches Signal des Verbands zu verstehen: Die AWO Unterfranken gibt es nicht „low budget“.

TEILBEREICH BAYKIBIG

Bereits ab 2020 begleitete unser Fachbereich die Einrichtungen des Kreisverbands Schweinfurt Land e. V. pädagogisch. Dies erleichterte den Betriebsübergang im September 2022 erheblich: Das Kinderhaus Schatzinsel, der Hort Gochsheim und der Naturkindergarten ergänzten den Fachbereich mit rund 30 Mitarbeitenden und 200 betreuten Kindern.

Die Kinderkrippe Pustebume in Höchberg folgte ebenfalls als Betriebsübergang im Januar 2023.

Neu eröffnet wurde im Jahr 2023 der Hort in Burkhardroth/Lauter und bietet bis zu 100 Schüler*innen Platz für Bildung, Erziehung und Betreuung.

Im September 2024 eröffnete der Natur- und Waldkindergarten Gochsheim/Weyer und bietet 20 Kindern einen besonderen Platz in der Natur.

Das Thema Sprache und damit einhergehende Sprachfachberatung und Sprachfachkraft-Einsatz begleitet der Fachbereich bereits seit 2010. Bemerkenswert sind dabei die ständige Befristung und sich ändernden Richtlinien. Seit 2023 findet sich das Thema nun in der Landesfinanzierung und aktuell werden rund 40 Kitas durch die Sprachfachberaterinnen des Bezirksverbands begleitet.

TEILBEREICH SCHULKINDBETREUUNGEN

Auch in diesem Teilbereich gab es Betriebsübergänge zu verzeichnen: Die offenen Ganztagschulen in Langendorf und Oberthulba gehören seit 2021 und 2023 zum Portfolio der AWO Unterfranken. Außerdem bietet die Heilpädagogische Förderung seit 2022 an der Grundschule in Würzburg/Heuchelhof intensive Unterstützung für Kinder mit individuellem



Förderbedarf. Geschlossen wurde die offene Ganztagschule Kitzingen im August 2023.

FRAUENHAUSARBEIT UND HÄUSLICHE GEWALT

Die Bedeutung der Arbeit rund um unser Frauenhaus und angegliederten Projekten rückte in den letzten Jahren politisch und gesellschaftlich in den Fokus: Endlich gibt es die nötige Sichtbarkeit und Besprechbarkeit des Themas häuslicher Gewalt.

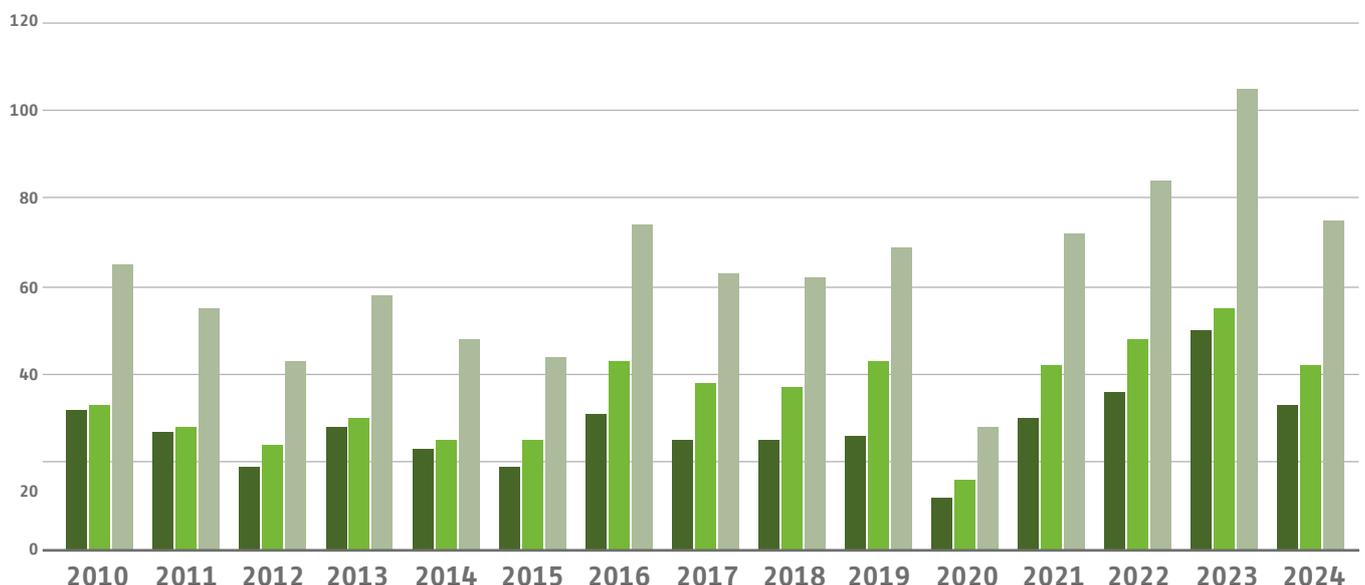
Die Priorisierung des Themas war auch sichtbar im Bundesinvestitionsprogramm, das die Sanierung unseres Frauenhauses ermöglichte: Im Februar 2025 konnte unser Frauenhaus in die sanierten Räume zurückkehren und die Platzzahl auf 13 erhöhen. Auch eine konzeptionelle Veränderung wurde so erreicht: Die Aufnahme von Frauen mit jugendlichen Söhnen ist durch das neue Raumkonzept möglich.

Sehr erfreulich und das Ergebnis Jahrzehntelanger Arbeit: Im Februar 2025 trat das lange geforderte Gewalthilfegesetz in Kraft. Dieses formuliert zum ersten Mal den Rechtsanspruch von gewaltbetroffenen Frauen auf Schutz und Beratung.

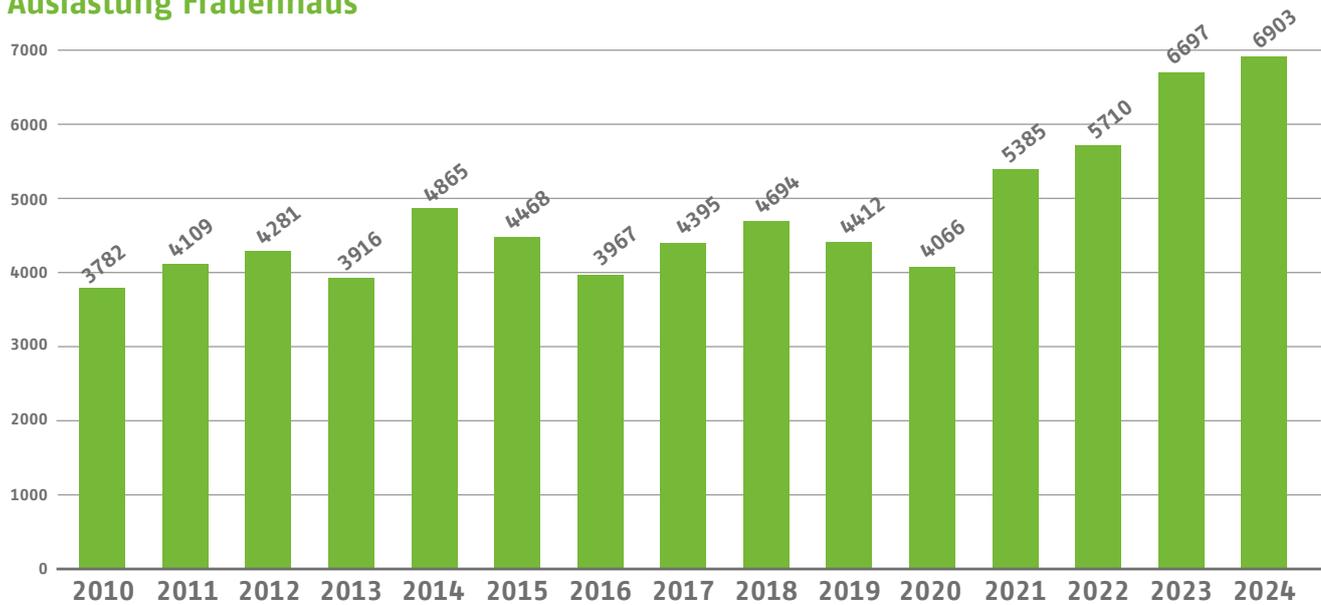
Arbeit der Sozialpädagogischen Familienhilfe

Art der betreuten Familien

 Betreute Familien  Betreute Kinder  Personen insgesamt



Auslastung Frauenhaus



Die „Fachstelle für Täter*innenarbeit“ ergänzt unser Portfolio zum Thema häusliche Gewalt seit September 2020 um einen wichtigen Aspekt: Die Arbeit mit Täter*innen wirkt nicht nur ausgleichend (Täter-Opfer-Ausgleich) sondern auch präventiv.

SONSTIGE PROJEKTE DES FACHBEREICHS

Schon seit vielen Jahren ist die AWO Unterfranken Trägerin von sogenannten JAS-Stellen (Jugendsozialarbeit an Schulen). In den letzten Jahren wurden weitere Standorte ergänzt und somit gibt es nun Standorte in: Ochsenfurt, Helmstadt, Marktbreit, Rimpar, Güntersleben und Kitzingen.

Ganz neu im Portfolio seit 2023 und 2024: der Familienstützpunkt in Rimpar und das kriminalpädagogische Schülerprojekt.

Auch das Betreuungsangebot in der Gemeinschaftsunterkunft in Kitzingen wurde im Jahr 2022 als neues Konzept entwi-

ckelt und bietet seitdem einen wichtigen Beitrag zur Integration und Unterstützung von Familien.

POLITISCHE FORDERUNGEN UND STRATEGIE DES FACHBEREICHS

Die Strategie des Fachbereichs hat sich in den letzten Jahren stabilisiert und wird auch weiterhin gelten: Neue Projekte und Betriebsübergänge erfolgen nur mit entsprechender Kooperationsvereinbarung und damit einhergehender auskömmlicher Finanzierung und Sicherung unserer Qualität.

Darin sendet der Fachbereich auch ein wichtiges politisches Signal: Professionelle soziale Arbeit muss auskömmlich finanziert sein und unabhängig von Spenden, Eigenmitteln und Ehrenamt funktionieren. Spenden und ehrenamtliche Arbeit sollten das Angebot nicht tragen müssen, sondern unterstützen und ergänzen.



NACHGEFRAGT



Seit 2010 leitet Conny Staab beim AWO-Bezirksverband den Fachbereich Kinder, Jugend und Familie. Hier gibt sie kurze Antworten auf fünf vorgegebene Stichworte:

GEWALTSCHUTZ

Im Februar 2025 wurde das Gewalthilfegesetz verabschiedet. Wir sind wirklich erleichtert, dass dieses Gesetz verabschiedet wurde und auch stolz, weil dies sicherlich der jahrzehntelangen politischen Arbeit unserer Frauenhäuser und Verbände zuzuschreiben ist. Für unsere Arbeit bedeutet es raus aus den freiwilligen Leistungen, hin zur Pflichtaufgabe des Staates. Damit gewinnen wir eine gewisse Finanzierungssicherheit. Das Gesetz hat natürlich auch eine Priorisierung und Anerkennung des Themas häusliche Gewalt zur Folge.

SPARHAUSHALT

In Bezug auf die Finanzierungssicherheit trifft der Sparhaushalt unsere Einrichtungen insofern, dass weniger Mittel für Freiwilligendienste zur Verfügung stehen und diese in unserer täglichen Arbeit wirklich fehlen. Außerdem sind alle freiwilligen Angebote von Kommunen gefährdet und damit evtl. auch bereits geschlossene Kooperationen, die eine freiwillige finanzielle Beteiligung der Kommunen voraussetzen. Neue, innovative Projekte werden so nicht zum Zuge kommen können.

PERSONALMANGEL

Wir brauchen neue, kreative Angebote aus zwei Gründen: natürlich, um Bedarfe zu decken, die noch unge-

deckt sind. Aber auch, um als Verband und Arbeitgeber attraktiv zu bleiben: Wir wollen ja auch in Zukunft angefragt werden, wenn es Lösungen abseits der gängigen Wege braucht. Und unsere besonderen Projekte wie zum Beispiel Wald- und Natur-Kitas zeigen, dass Mitarbeitende sich sehr gezielt ihren Arbeitsplatz aussuchen und es enorm wichtig ist, was wir vor Ort an Bedingungen zu bieten haben.

BETREUUNGSQUALITÄT

Ist für uns und unsere Mitarbeitenden das A und O. Wir setzen auf Qualität. Vor allem die pädagogische Begleitung und Fachberatung unserer Einrichtungen ist uns ein Anliegen und wird vor Ort als entlastend und unterstützend erlebt. Pädagogische Themen neu zu denken und zu gewichten gehört ebenso dazu wie neuste wissenschaftliche Erkenntnisse in unsere Arbeit einfließen zu lassen. So kamen in den letzten Jahren Themen wie Bedürfnisorientierung und Gewaltschutz ganz oben auf unsere Agenda.

BILDUNGSGERECHTIGKEIT

Bildungsgerechtigkeit ist ein politisches Thema. Wir brauchen Lösungen dafür und das Thema Inklusion. Wir brauchen weniger Gießkannenprinzip und mehr Ausgleich. Mehr Spielraum für Einzelfälle. Weniger Bürokratie würde im Übrigen auch Gelder freierwerden lassen. Wir müssen uns weiterhin Gehör verschaffen: Unsere Klient*innen und Kund*innen haben oft zu wenig Lobby. Ich sag's mal so: Würde ich nach Berlin eingeladen werden, ich hätte ein paar Ideen!





VERBANDSLEBEN

Neues aus dem Verband

Mit neuen Strukturen in die Zukunft

Neuigkeiten aus den Ortsvereinen

Veränderungen beim Mitgliederservice

Mitglieder zu gewinnen wird schwerer

Herzensprojekte

Wir trauern

Ehrungen

Unsere Gliederungen feiern Jubiläum

Interview mit Martin Ulses





NEUES AUS DEM VERBAND

In Schonungen tagte im Frühjahr 2023 die Sonderbezirkskonferenz der AWO Unterfranken e. V. Im Mittelpunkt der Vorträge stand vor allem die Verschlan-
kung von Strukturen und die notwen-
dige Verbesserung der Kommunikation
nach innen wie nach außen. Einstim-
mig beschlossen wurden notwendige
Satzungsänderungen, ebenso wie die
Möglichkeit künftig auch online oder
hybrid tagen und beschließen zu kön-
nen. Mit großer Mehrheit entschied die
Versammlung zudem, bis zur nächsten

Konferenz eine rechtssichere Möglic-
keit zu schaffen, im Sinn der Mitwir-
kung die Vertretung des Jugendwerks
künftig mit Stimmrecht statt beratend
in den Vorstand zu holen und dort
außerdem eine 40-prozentige Frauen-
quote einzuhalten.

SOMMERTOUR DER BUNDESVORSITZENDEN

Einen ganz besonderen Tag erlebte
unsere AWO Unterfranken im Som-

mer 2024: Die Co-Bundvorsitzende
der AWO, Kathrin Sonnenholzner,
machte auf der Sommertour Stati-
on in Unterfranken. Begleitet wurde
sie vom AWO Bezirks- und Landes-
vorsitzenden Stefan Wolfshörndl,
AWO-Bezirksgeschäftsführer Martin
Ulses, dem stellvertretenden AWO
Bezirkvorsitzenden Gerald Mörlein
sowie Lisa Kriesinger, Referentin für
Verbandsangelegenheiten/Ehrenamt
der AWO Unterfranken.

AWO-BEZIRK ÜBERNIMMT KITA UND HORT DER AWO SCHWEINFURT-LAND

Ende 2022 übernahm der AWO-Be-
zirksverband die Trägerschaft der
AWO-Kindertagesstätte Schatzinsel und
des AWO-Hortes in Gochsheim. Damit
endete die bisherige Trägerschaft der
AWO KV Land Schweinfurt e. V. nach
16 Jahren. Im Jahre 1996 wurde der
zweigruppige Kindergarten in der
Friedhofstraße unter Leitung der AWO
Land Schweinfurt e. V. eröffnet. Zur
Jahrtausendwende kam die Hortbe-
treuung für Schulkinder hinzu. Im
Beisein der Kreisvorsitzenden der AWO
Schweinfurt Land e. V., Gaby Sanders,
unterzeichneten Bürgermeister Manuel
Kneuer und AWO-Bezirksgeschäftsfüh-
rer Martin Ulses den Vertrag.



MIT NEUEN STRUKTUREN IN DIE ZUKUNFT

Weil es immer schwieriger wird, engagierte Ehrenamtliche für die Vorstandsarbeit zu finden, hat sich der Kreisverband Kitzingen entschlossen, mit einem neuen Angebot den ehrenamtlichen Kräften die Arbeit und Organisation der Vereinsarbeit zu erleichtern. Dafür wurde Carina Pruy eingestellt, die alles aus dem ehrenamtlichen Verantwortungsbereich herausnehmen soll, dass Zeit und Kraft bündelt und (zu) wenig Raum und Energie lässt für die Aufgaben vor Ort. Pruy unterstützt den KV und die OV-Vorstände in der Verwaltung, nimmt an Kreisausschusssitzungen teil, ist für die Mitgliederverwaltung zuständig, organisiert und plant überörtliche Veranstaltungen und wickelt anfallende Bürotätigkeiten (Schriftverkehr, Telefonate, Kasse) ab. Sie arbeitet eng mit der Stabsstelle Ehrenamt beim Bezirksverband zusammen. Dabei gilt grundsätzlich: Jeder Vorstand gibt nur so viele Aufgaben ab wie er möchte.

AWO MAIN-SPESSART VERKÜRZT AMTSZEIT

Nach dem Rücktritt des seit fast neun Jahren amtierenden Kreisvorsitzenden



Karl-Heinz Ebert bereits im Juni 2024 bemühte sich seine Stellvertreterin intensiv um eine neue, möglichst junge Kreisvorstandschaft. In der Delegiertenversammlung präsentierte sie für die Wahlen eine Vorschlagsliste, die gefallen bei den Delegierten fand. Gewählt wurde Heidi Wright als Vorsitzende und Renate Ries (Lohr) als deren Stellvertreterin. Birgit Bernhart (Lohr) wurde als Kassenwartin bestä-

tigt. Andreas Schmidt aus Kreuzwertheim ist neuer Schriftführer. In den Beisitz gewählt wurden Simone Dinkel (Kreuzwertheim), Franz-Karl Hammer (Karlstadt), Christian Holzemer (Frammersbach), Bernd Reimer (Steinfeld) und Harald Schneider (Karlstadt). Der neue Kreisvorstand stellte sich nicht für die satzungsgemäße Vorstandszeit von vier Jahren zur Verfügung, sondern lediglich für die nächsten zwei Jahre.



Abschied vom Kreisvorsitzenden Main-Spessart Karl-Heinz Ebert (rechts)

NEUIGKEITEN AUS DEN ORTSVEREINEN



AWO LOHR

Nach über 20 Jahren als Vorsitzender mit großem Engagement und Gestaltungswillen zog sich Karl-Heinz Ebert an der Spitze des AWO-Ortsvereins Lohr im Sommer 2023 zurück. Um den Übergang möglichst reibungslos zu gestalten, strukturierte der Ortsverein die Spitze neu. Mit Bernd Reimer, Renate Ries, Rosi Danguillier und Heinz Schwaiger übernahm im Frühjahr 2023 ein gleichberechtigtes Führungsquartett die Vereinsführung und löste Karl-Heinz Ebert ab.



AWO GÜNTERSLEBEN

Nach 28 Jahren AWO-Mitgliedschaft, 18 Jahren im Vorstand und zwölf Jahren als Vorsitzende zog sich Waltraud Öhrlein beim Ortsverein Güntersleben zurück. Nach einem bewegenden Abschied übergab sie ihr Amt an die einstimmig neugewählte Vorsitzende Heike Grunow.



ORTSVEREIN KREUZWERTHEIM

Ein neues Gesicht bekam der Ortsverein Kreuzwertheim im Frühjahr 2024. Bei der Jahreshauptversammlung traten sowohl der Vorsitzende Jürgen Vöge, als auch sein Stellvertreter Rolf Sonnenberg nicht mehr an. Zur neuen Vorsitzenden wählten die Mitglieder Simone Dinkel und als deren Stellvertreterin Silvia Klee.





VERÄNDERUNGEN BEIM MITGLIEDERSERVICE

Nach gut 15 Jahren kostenfreier Rechtstipps und Rechtsberatung verabschiedeten sich im Frühsommer 2023 die AWO-Rechtsanwälte Matthias Heese und Werner Nied in den Ruhestand. Natalia Schröder, unsere Referentin für Mitgliederservice, die einst die Idee für dieses besondere Angebot für die Mitglieder hatte, bedankte sich bei dem engagierten Duo für das Abarbeiten von insgesamt 425 Anfragen in den eineinhalb Jahrzehnten. Getreu dem Motto, „der König ist tot, es lebe der König“ endete mit dem Abschied der beiden Anwälte die Rechtsberatung für Mitglieder der AWO Unterfranken nicht. Marion Deiner und Timo Winter aus der Kanzlei der AWO-Anwälte erklärten sich bereit, den Service weiterhin anzubieten.

MITGLIEDERSOFTWARE ERNEUERT

Ganz im Zeichen der Neuerungen und Verbesserungen bei der Mitgliedersoftware stand der Jahresanfang 2024. Viel zu tun hatte in dieser Zeit Natalia Schröder, Referentin für Mitgliederservice. Nicht nur, dass sie den digitalen Neustart begleiten musste, auch die für die Mitgliederdaten Zuständigen aus zahlreichen Gliederungen im AWO-Bezirksverband musste sie fit machen für die Neuerungen der Mitgliederdatenbank eVewa.



Natalia Schröder machte Verantwortliche aus den Gliederungen fit für den Umgang mit der neuen Mitgliedersoftware.

MITGLIEDER ZU GEWINNEN WIRD SCHWERER

Nachdem in der Vergangenheit die Mitgliederzahlen unseres AWO Bezirksverbandes stetig gestiegen sind, wenn auch manchmal nur leicht, zeigt die nebenstehende Tabelle, dass unsere Mitgliederzahl in den vergangenen vier Jahren kontinuierlich gesunken ist. Die Gründe dafür sind vielfältig, berichtet Natalia Schröder, Referentin für Mitgliederservice. Der AWO-Infostand „Das Herz gewinnt“, der zu AWO-Veranstaltungen durch Unterfranken tourt, war beispielsweise in den vergangenen Jahren 18-mal im Einsatz. Lilo Oppel, die den Stand seit vielen Jahren betreut, warb auf diesem Weg 47 Mitglieder.

„Es wird zunehmend schwieriger die Menschen für eine langfristige Mitgliedschaft zu begeistern. Die meisten Personen, die wir bei Mitgliederwerbemaßnahmen ansprechen, würden lieber einmalig spenden oder ein Projekt befristet unterstützen“, berichtet Schröder dazu.

Direkt damit zusammen hängt eine andere Entwicklung: Immer mehr Fördermitglieder kündigen nach wenigen Jahren die Mitgliedschaft, weil eine andere Organisation an unsere Stelle getreten ist und sie jetzt diese unter-

stützen möchten und das finanzielle Engagement für die AWO beenden.

Das erklärt u.a. auch den deutlichen Rückgang, obwohl über die professionelle Infostand- und Haustürwerbung mit dem Kooperationspartner „Places to Be“ 2021 bis 2024 insgesamt 336 neue Fördermitglieder geworben wurden. Aber eben oftmals leider nur kurzfristig.

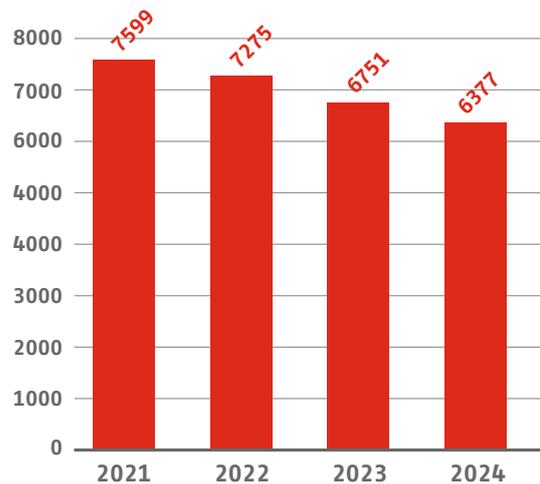
Auch über eine andere Schiene finden neue Mitglieder zur AWO. Denn es ist zwar keine Pflicht, wird aber als Wunsch dennoch an alle Mitarbeitenden herangetragen: Sich mit unserem Wohlfahrtsverband als ihrem Arbeitgeber zu identifizieren und als aktives oder Fördermitglied der AWO beizutreten. Zurzeit sind 26 Prozent der Belegschaft Mitglied oder Fördermitglied im Verband.

VERLUST DURCH AUFLÖSUNGEN

Bemerkbar macht sich hier zum einen der Abschied von einigen Einrichtungen. Die eine oder der andere hat sich mit dem Wechsel des Arbeitgebers auch von der AWO gelöst. Deutliche Verluste an Mitgliedern gab es auch durch einige Auflösungen von Ortsvereinen sowie des

Kreisverbandes Rhön-Grabfeld. Zwar ist es gelungen, einige Mitglieder der aufgelösten Ortsvereine auf benachbarte Ortsvereine zu übertragen oder diese zum zuständigen Kreisverband zu wechseln. „Leider mussten wir aber trotz intensiver Bemühungen hierbei doch einen deutlichen Verlust hinnehmen“, bedauert Schröder. Schmerzhaft ist, dass sich dieser Trend wegen Überalterung der Vorstände und mangelndem Nachwuchs bei der AWO Unterfranken wohl leider erst einmal fortsetzen wird.

Mitgliederentwicklung



Im Einsatz für die Mitgliederwerbung: der AWO-Infostand

GESCHRUMPT

Von 2021 bis Ende 2024 schrumpfte die Zahl der Ortsvereine in Unterfranken auf 37 (von zuvor 52). In einigen Ortschaften werden zumindest noch so genannte Stützpunkte aufrechterhalten, sozusagen als Anlaufpunkt und Sprachrohr vor Ort. Solche Stützpunkte gibt es in Ebelsbach, Haßfurt oder Zeil. Die sechs Ortsvereine im KV Main-Spessart sind auf drei zusammengeschumpft, der KV Schweinfurt-Land verlor mit Schwebheim einen von sechs Gliederungen, der KV Haßberge verkleinerte sich von neun auf fünf OV sowie drei Stützpunkte, der KV Kitzingen verlor zwei Drittel der neun OV, ebenso der KV Bad Kissingen (aus drei wurden zwei). Im KV Aschaffenburg bestehen noch alle sechs OV, der KV Würzburg-Land zählt weiterhin 13 OV.

HERZENSPROJEKTE: FÜR DIE UKRAINE UND GEGEN RASSISMUS

Phänomenale 20.000 Euro für das Medizinhilfeprojekt unserer AWO Unterfranken spendete die Firma WIKA in Klingenberg. Damit war es möglich, für das von der AWO Unterfranken unterstützte Krankenhaus in der Ukraine ein neues mobiles Röntgengerät zu kaufen. Das Spendengeld von WIKA kam durch die Umwandlung von Überstunden in Spendengelder zusammen. Der Chef selbst legte noch einmal dieselbe Summe obendrauf.

Nach der ersten Hilfslieferung legte Natalia Schröder nicht die Hände in den Schoß, sondern blieb weiterhin ansprechbar für größere und kleine Spendenaktivitäten. So ging im Spätherbst 2023 eine weitere Lieferung aus unserer AWO in die Ukraine. Helmut Werner, Leiter der Abteilung Physiotherapie in der Geriatriischen Rehaklinik der AWO, hat gut Erhaltenes aus der Klinik gesammelt und für den Weitertransport an Natalia Schröder übergeben. Aus Miltenberg, von der dortigen Kreisvorsitzenden Ingrid Kaiser, kamen dann noch sehr gut erhaltene Handtücher und Bettwäsche dazu.

Auch im Sommer 2024 war es wieder so weit: „Angekommen in der Ukraine ist mittlerweile die zweite Lieferung an Hilfsgütern von unserer AWO Unterfranken. Neben zahlreichen Hygiene-Ar-



tikeln, Waschmitteln – die derzeit in der Ukraine sehr teuer sind – haben wir auch diesmal wieder ein spezielles medizinisches Gerät auf den Weg geschickt“, vermeldete Natalia Schröder.

ZEICHEN SETZEN MIT DER ROTEN BANK

Seit 25. November 2022, am „internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen“,

ausgerufen von den Vereinten Nationen, setzt eine knallrote Bank am Schöntal-Eingang, nahe dem Herstellerturm in Aschaffenburg, deutlich sichtbar ein Zeichen für Gewaltfreiheit. Initiiert wurde die Aktion u. a. von Vertreterinnen der AWO, darunter die Kreisvorsitzende Claudia Bensing, Frauenhaus-Leiterin Tanja Draudt und AWO-Geschäftsführerin Susanne Götz. Der AWO-Kreisverband zieht damit an einem Strang mit dem Verein Sefra, dem Zonta-Club und der städtischen Gleichstellungsstelle, auf deren gemeinsame Initiative die Rote Bank im Schöntal zurückgeht.

In Stockstadt wurde ebenfalls eine Rote Bank am Weltfrauentag 2023 offiziell übergeben. Claudia Amier, AWO-Vorsitzende in Stockstadt und der SPD-Ortsvorsitzende Benedikt Klebing setzten bei der Übergabe anlässlich des Internationalen Frauentags vor rund 50 Gästen öffentlich ein Zeichen gegen die nach wie vor prävalente Gewalt gegen Frauen.



WIR TRAUERN UM

Hans Heckenberger

*06.02.1929 †11.06.2021
Beisitzer im Bezirksverband
stellvertretender Vorsitzender
Kreisverband Würzburg-Stadt
Träger der Verdienstmedaille der AWO

Heinrich Schneier

*21.12.1925 †29.10.2022
Kreisvorsitzender der AWO Haßberge
Ehrenkreisvorsitzender
des Kreisverbands Haßberge
Träger der Georg-von-Vollmar- und der
Willy-Brandt-Medaille

Klaus Hochrein

*16.11.1939 †21.11.2023
Ehrenmitglied AWO-Ortsverein Schonungen

Volker Truchseß von und zu Wetzhausen

*28.12.1936 †22.04.2024
AWO-Bezirksvorsitzender
Träger des Bayerischen Verdienstordens

Hans-Jürgen Sander

*02.08.1949 †10.09.2024
AWO-Geschäftsführer
Kreisverband Schweinfurt-Land

Ewald Vogel

*04.02.1940 †22.09.2022
Vorsitzender AWO-Ortsverein Theres
Beisitzer im Kreisvorstand Haßberge

Elfriede Knorz

*15.09.1930 †03.12.2022
Ehrenvorsitzende AWO-Ortsverein Rimpar
Trägerin des Bundesverdienstkreuzes
am Band der Marie-Juchacz- und der
Georg-von-Vollmar-Medaille

Manfred Ragati

*15.02.1938 †07.02.2023
AWO Bundesvorsitzender
Ehrenvorsitzender des Bundesverbandes
Träger des großen Verdienstkreuzes der
Bundesrepublik Deutschland

Elgine Hampf

*10.03.1938 †29.07.2024
Vorsitzende AWO Ostheim
Mitglied im Kreisverband Rhön-Grabfeld

Jürgen Vöge

*12.05.1944 †04.01.2025
Vorsitzender AWO-Ortsverein Kreuzwertheim





VERDIENSTMEDAILLE FÜR MARGARETE HEROLD

Für jahrzehntelangen ehrenamtlichen Einsatz verlieh Landtagspräsidentin Ilse Aigner Margarete Herold im Jahr 2021 die höchste Auszeichnung des Freistaates: die bayerische Verdienstmedaille. Sie werde an Menschen verliehen, „die als Vorbilder dienen, weil sie vorangehen, Verantwortung leben und vorleben, das Ich zurück- und andere in den Mittelpunkt stellen.“ Mit diesen Worten würdigte Aigner Herolds langjährige ehrenamtliche Tätigkeit im sozialen, kulturellen und kommunalpolitischen Bereich.

EHRUNGEN



HANS-WEINBERGER-URKUNDE FÜR INGRID KAISER

Über Jahrzehnte war Ingrid Kaiser im Kreisverband Miltenberg nicht nur treibende Kraft, sondern auch diejenige, bei der alle Fäden zusammenliefen, die vor und hinter den Kulissen wirkte und werkelte, anderen für ihr Engagement dankte und ehrenamtlichen Einsatz angemessen würdigte. Ende 2022 stand sie einmal selbst im Mittelpunkt. Im Rahmen der Bezirksausschusssitzung überreichten Irene Görgner und Stefan Wolfshörndl aus dem AWO-Bezirksvorstand ihr die höchste Auszeichnung der bayerischen AWO, die Hans-Weinberger-Urkunde.



EHRENPLAKETTE FÜR SENAY KARAOGUZ

Landrat Jens Marco Scherf würdigte das Engagement von Senay Karaoguz mit der Ehrenplakette des Landkreises. Mit dieser Auszeichnung bedankte sich der Landrat, selbst Mitglied der AWO, für den langjährigen ehrenamtlichen Einsatz der 75-jährigen Pädagogin. 1990 trat sie in die AWO ein und wurde gleich Beisitzerin im Vorstand des Ortsvereins Wörth sowie des Kreisverbandes Miltenberg. Seitdem trat sie als Mittlerin zwischen den Kulturen und Religionen auf und setzte sich für Integration ein.

UND DANN WAR DA NOCH: 20 JAHRE AWO TREUE

20 Jahre AWO-Mitgliedschaft – das ist doch nichts Besonderes, mögen einige denken. Im Fall von Heinrich Vlad aus dem Kreisverband Miltenberg allerdings schon. Er nahm im Herbst 2022 seine Dankesurkunde für 20 Jahre Treue zur AWO entgegen und feierte kurz darauf (im Januar 2023) seinen 102. Geburtstag. Der Jubilar war mit 81 Jahren in die AWO eingetreten.

UNSERE GLIEDERUNGEN FEIERN JUBILÄUM



Beim Jubiläum zum 100-jährigen Bestehen des AWO OV Schonungen wurden auch langjährige Mitglieder geehrt (im Bild von links): Stefan Rottmann, Florian Töpfer, Helmut Endres, Herbert Brüggemann, Thea Kupfer, der Ehrenvorsitzende der AWO Unterfranken Herbert Franz und Markus Hümpfer, MdB.
Fotos: Jochen Brüggemann

20+3 JAHRE

Corona und Konsorten verhinderten lange Zeit die Jubiläumsfeier des Internetcafés der **AWO Ortsverein Ochsenfurt**. Im März 2024 war es dann endlich so weit: Peter Honecker und sein Team (Gerhard Grieb, Reinhard Ott und Franz Bovery) freuten sich über 20+3 Jahre, insgesamt rund 16.000 Cafégäste und 10.000 ehrenamtlich geleistete Arbeitsstunden.

25 JAHRE

Der **AWO Ortsverein Alzenau** feierte 2023 sein 25-jähriges Bestehen. Ein Ausflug, ein Vortrag und eine Baumpflanzung standen auf dem Jubiläumsprogramm.

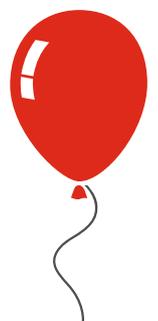
50 JAHRE

2023 feiert der **AWO Ortsverein Maroldsweisach** 50-jähriges Bestehen, mit dabei war Gründungsmitglied Robert Renz. Dessen Kollegen Ottmar Welz und Günter Lipp mussten aus gesundheitlichen Gründen auf die Teilnahme am Jubiläumsfest verzichten.

Ebenfalls 50-jähriges Bestehen feierte 2023 der **AWO Ortsverein Veitshöchheim**. Als Auftakt zu den Jubiläumsfeierlichkeiten hatte der Inklusions-Hort an der Eichendorffschule Veitshöchheim zum Tag der offenen Tür geladen. Aus einer Gruppe beim Start des Horts 32 Jahre zuvor entwickelten sich bis zum Jubiläumsjahr sieben Gruppen mit 140 Sechs- bis 14-Jährigen aus allen Schulen des Orts.



Auf 50 erfolgreiche Jahre blickte der AWO Ortsverein Veitshöchheim gleich mit mehreren Veranstaltungen zurück.





Estenfeld: 60-jähriges Bestehen feierte die AWO Estenfeld.

60 JAHRE

Mit zahlreichen Ehrengästen und Vertretern der örtlichen Vereine feierte der **AWO Ortsverein Estenfeld** im vereinseigenen Heim Jubiläum. Vor 60 Jahren, erinnerte der jetzige Vorsitzende Werner Köhler, hatten Emil Messelberger, Oswald Knorz, Werner Richter, Roland Müller und Karl Scheller den jetzt 186 Mitglieder starken Ortsverein gegründet. Gleich mitgefeiert hat der Ortsverein das 30-jährige Bestehen des Vereinsheimes. Mit 1200 ehrenamtlich geleisteten Arbeitsstunden hatten die Mitglieder*innen seinerzeit dazu beigetragen, die Baukosten deutlich zu reduzieren.

60 JAHRE

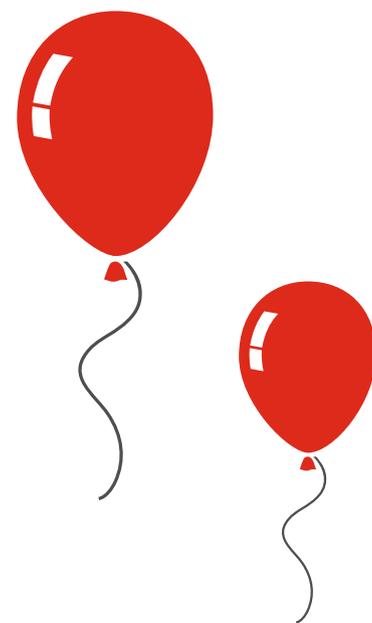
Auf 60 Jahre Bestehen blickte der **AWO Ortsverein Seniorenclub Ochsenfurt** im November 2024 zurück. Nach bescheidenen Anfängen fand der „Altenklub Ochsenfurt“, ins Leben gerufen von Theresia Amann und Johanna Philipp, bald regen Zuspruch. Beim Jubiläum galt der besondere Dank den aktuellen Leiterinnen des Clubs, Renate Schmittner und Ruth Drescher, die seit 2010 jährlich über 40 Veranstaltungen organisieren. Das Programm reicht dabei von Faschingsfeiern und Osterüberraschungen über das Muttertagsessen und Grillfeste bis hin zu Weihnachtsfeiern und Basaren. Ergänzt wird das Angebot durch Film- und Fotonachmittage.

100 JAHRE

Sichtlich stolz zeigte sich Bürgermeister Stefan Rottmann auf den mitgliederstärksten Wohlfahrtsverein seiner Gemeinde Schonungen, den **AWO Ortsverein Schonungen**. Der hatte im Sommer 2024 zur Feier seines 100. Geburtstag eingeladen. Drei Einrichtungen verdankt die Gemeinde Schonungen der AWO: die Tagespflege, das Seniorenheim und den Naturkindergarten.



Ochsenfurt: Nicht nur das Internetcafé (im Bild), auch der Seniorenclub der AWO Ochsenfurt feierten Jubiläum.



„WIR HABEN GEMEINSAM DIE GRUNDLAGE FÜR EINE STABILE UND NACHHALTIGE ZUKUNFT GESCHAFFEN“

Geschäftsführer Martin Ulses spricht im Interview über schwere Entscheidungen und die Handlungsfähigkeit in schwierigen Zeiten.

Herr Ulses, das Motto für diesen Geschäftsbericht und die Bezirkskonferenz lautet: „Miteinander Zukunft gestalten“. Das klingt positiv, schwungvoll und nach großer Harmonie. In den vergangenen vier Jahren standen derartige Gefühle vordergründig oft erst einmal nicht im Fokus Ihrer Arbeit. Das Schließen und der Abschied und Verkäufe von lieb gewordenen AWO-Einrichtungen prägte diese Zeit genauso wie der ständige Kampf um ausreichende Finanzierung und ausreichendes Personal.

Bei allen schweren Entscheidungen und bei aller Dramatik haben sich der AWO Bezirksverband Unterfranken und sein Personal dennoch in den schwierigen Nach-Corona-Jahren 2021 bis 2024 zukunftsfähig aufgestellt und – den Verbandsleitlinien entsprechend – weiterentwickelt zu einem weiterhin attraktiven Arbeitgeber. Welchen Aktivitäten und Angeboten innerhalb der AWO würden Sie das zuschreiben?

MARTIN ULSES Da stimme ich Ihnen zu, die vergangenen Jahre waren für uns alle sehr herausfordernd. Wirtschaftliche Belastungen, gestiegene Kosten und der Fachkräftemangel haben uns stark beansprucht. Um diesen Herausforderungen zu begegnen, haben wir eine wirtschaftliche Neuausrichtung vorgenommen und uns von Einrichtungen getrennt, welche über viele Jahre hinweg wirtschaftlich defizitär waren. Bei all diesen Entscheidungen haben wir die Zukunft und das Fortbestehen der AWO als attraktive Arbeitgeberin in den Mittelpunkt unserer Entscheidungen gesetzt. Schließlich ermöglicht uns die Trennung von den defizitären Einrichtungen, auch in schwierigen Zeiten handlungsfähig zu bleiben, unseren Mitarbeitenden ein sicheres Arbeitsumfeld zu bieten und unser Versorgungsangebot aufrechtzuerhalten. Wir haben durch diese Entscheidungen die Grundlage für eine stabile und nachhaltige Zukunft geschaffen.

Darüber hinaus wurden in den letzten Jahren verschiedene Aktivitäten und Angebote eingeführt, welche den Austausch innerhalb der AWO fördern und somit die Zusammenarbeit verbessern. Die AWORLD, unser Intranet zur internen Kommunikation, hat sich als ein unverzichtbares Werkzeug etabliert, das den Informationsaustausch auch über unterschiedliche Einrichtungen hinweg erleichtert und die Effizienz unserer Arbeitsprozesse steigert. Ich empfinde es als sehr wertvoll, regelmäßig Einblicke in den Alltag in den Einrichtungen zu erhalten und schätze es, alle Beschäftigten schnell über Neuigkeiten informieren zu können.

Ein weiterer zentraler Baustein für unser gemeinsames Miteinander ist das Angebot des Betrieblichen Gesundheitsma-

agements (BGM), welches wir in enger Kooperation mit der AOK durchführen. Dieses Programm unterstützt uns auf vielfältige Weise, beispielsweise durch Schulungen, Gesundheitsaktionen, Teamtage und Krisencoachings. Dank dieser Maßnahmen wird die Zusammenarbeit innerhalb unserer Teams gestärkt und es wird sichergestellt, dass auch in herausfordernden Situationen eine transparente Kommunikation und professionelles Handeln gewährleistet sind. Das Angebot wird von unseren Mitarbeitenden sehr gut angenommen, was sich in zahlreichen positiven Rückmeldungen widerspiegelt.

Auch mit unserem diesjährigen Führungsleitbild „WERTSCHÄTZER UND WOHLWOLLER“ betonen wir die Bedeutung des Miteinanders. Dabei ist Wertschätzung eine der wichtigsten Grundlagen für ein gutes Miteinander – sei es in der Führung, in der Zusammenarbeit oder im Umgang mit den Menschen, für die wir da sind.

Um abschließend noch einmal auf Ihre Frage zurückzukommen möchte ich gerne das Fazit ziehen, dass wir unser Motto „Miteinander Zukunft gestalten“ trotz der Krisen in den letzten Jahren dennoch bereits umgesetzt haben. Schließlich haben wir diese Krise gemeinsam gemeistert – mit Zusammenhalt, Engagement und dem festen Willen, unsere soziale Verantwortung weiterhin wahrzunehmen.

Wie haben Sie das endgültige Schließen des AWO InHotels, der SPFH und der Migrationsberatung sowie den Verkauf der Rehaklinik und des Parkwohnstifts erlebt?

Haben Sie und der Vorstand Schlüsse aus diesen Erlebnissen gezogen?

ULSES Das Schließen des InHotels, der SPFH und der Migrationsberatung sowie der Verkauf der Rehaklinik und des Parkwohnstifts haben den Vorstand und mich eine lange Zeit beschäftigt. Wir wollten die finalen Entscheidungen erst treffen, als sicher war, dass wir alle Möglichkeiten zur Aufrechterhaltung unternommen haben und wir uns somit sicher sein konnten, dass dieser Schritt unausweichlich und richtig ist. Schließlich waren es harte Entscheidungen, welche uns alle auch emotional sehr berührt haben.



Die Erfahrungen der vergangenen Jahre haben uns darin bestärkt, an unseren etablierten Prozessen festzuhalten. Besonders in herausfordernden Situationen haben sich diese Strukturen bewährt und gezeigt, dass sie uns als verlässliche Orientierung dienen. Neue Projekte werden daher auch zukünftig immer in dem Steuerungsausschuss und daraufhin dem Vorstand vorgestellt, von diesen Gremien geprüft und bei Eignung freigegeben. Somit stellen wir sicher, dass unsere Projekte unseren Qualitätsstandards entsprechen und fördern die Transparenz und Kommunikation innerhalb des Projekts von Beginn an. Diese Erkenntnisse motivieren uns daher, unsere Prozesse weiter zu pflegen und weiterzuentwickeln, um auch in Zukunft eine hohe Qualität zu gewährleisten.

Die Erlebnisse der letzten Jahre haben dem Vorstand und mir zudem gezeigt, dass das Krisenmanagement der AWO gut funktioniert und wir uns aufeinander verlassen können. Wir sind sehr stolz auf die Teamleistung, welche uns mit einem guten Ergebnis aus der Krise gebracht hat.

In der Pflege droht – so jedenfalls ist es immer wieder überall zu lesen – der Kollaps. Wie versucht die AWO Unterfranken hier gegenzusteuern?

ULSES Der Fachkräftemangel ist mittlerweile nicht mehr nur in der Pflege spürbar, dennoch nehmen wir ihn in diesem Bereich besonders wahr und haben verschiedene Maßnahmen implementiert, um diesem zu begegnen.

Seit Jahren akquirieren wir erfolgreich Pflegekräfte aus dem Ausland und optimieren unsere internen Prozesse zum Beispiel durch die Beschäftigung von Integrationsmanager*innen, um die neuen Kolleg*innen bei der Integration in Deutschland zu unterstützen, stetig.

Eine weitere wichtige Maßnahme gegen den Fachkräftemangel ist unser Flexi-Team. Die im Flexi-Team beschäftigten Kolleg*innen werden flexibel eingesetzt und sind keiner Einrichtung direkt zugeordnet. Vorteile entstehen somit für die Einrichtungen, welche bei Bedarf unterstützt werden können. Für die in den Flexi-Teams beschäftigten Pflegekräfte bringt besonders die Flexibilität bei der Dienstplangestaltung und die abwechslungsreiche Tätigkeit viele Vorteile mit sich.

Im vergangenen Jahr haben wir einen Azubi-Beirat ins Leben gerufen, um die Stimme unserer Auszubildenden stärker in die Unternehmensentwicklung einzubinden. Dieser Beirat dient als Plattform, um die Wünsche und Anliegen der Azubis direkt zu erfassen und ihnen Gehör zu verschaffen. Mit dieser Initiative möchten wir nicht nur die Zufriedenheit und Motivation unserer aktuellen Auszubildenden steigern, sondern uns auch als attraktiver Arbeitgeber für zukünftige Generationen sowohl im Bereich der Pflege, aber auch darüber hinaus positionieren.

Unabhängig von den genannten Maßnahmen beschäftigen wir uns seit Jahren damit, die Marke AWO auszubauen und unsere Arbeitgeberattraktivität für die Beschäftigten in allen Bereichen zu steigern. Gerne möchte ich an dieser Stelle besonders unser umfassendes betriebliches Gesundheitsmanagement sowie das Angebot des JobRads nennen. Um

unseren Mitarbeitenden eine noch flexiblere Arbeitszeitgestaltung zu ermöglichen und so die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben weiter zu erleichtern, bieten wir zusätzlich Arbeitszeitkonten an.

Unser übergeordnetes Ziel im Wettbewerb um Fachkräfte ist es, Einrichtungen zu betreiben, die konzeptionell so besonders, innovativ und attraktiv sind, dass sich Mitarbeitende gezielt bei uns bewerben. Wir möchten zudem als Arbeitgeber wahrgenommen werden, der nicht nur Arbeitsplätze bietet, sondern eine Aufgabe, die Sinn stiftet und Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet.

Die Ansprüche von ehrenamtlich Tätigen, aber auch an die ehrenamtlich Engagierten haben sich in den vergangenen Jahren erheblich verändert.

Wie geht die AWO damit um?

ULSES Der dritte Engagementbericht der Bundesregierung zeigt, dass vor allem junge Menschen sich engagieren wollen, sie dabei aber verstärkt auch auf digitale Angebote zurückgreifen beziehungsweise sich digital informieren und austauschen. Es muss also zum einen eine Art digitaler Strukturwandel stattfinden, um junge Menschen zu erreichen und dauerhaft zu binden. Zum anderen dürfen wir ältere Menschen damit nicht abhängen. Wir müssen hier ganz gezielt Brücken zwischen den Generationen bauen. Zusätzlich müssen wir die Vorstände der Gliederungen entlasten, die mit den bürokratischen und administrativen Aufgaben oft übermäßig gefordert sind. Entlastung können hier zum Beispiel eine hauptamtliche Verwaltungskraft, aber auch neue Vorstandsmodelle sein, bei denen die Verantwortung auf mehrere Schultern verteilt wird. Es gibt nicht die eine Lösung, aber viele kleine Maßnahmen, die große Wirkung zeigen können.

Welche Rolle spielen Anti-Rassismus, Geschlechtergerechtigkeit und Klimaschutz im AWO Bezirksverband?

ULSES Gleichheit und Gerechtigkeit gehören neben Solidarität, Freiheit und Toleranz zu den Grundwerten der AWO. Diese Grundwerte bilden ein stabiles Fundament, auf dem unser gesamtes Handeln ruht. Sie sind der höchste Pfeiler unserer Unternehmenskultur und dienen uns als klare Orientierung in allen Entscheidungen und Handlungen.

Mit Maßnahmen wie der Teilnahme und Organisation von Veranstaltungen setzen wir uns aktiv gegen Rassismus ein und beteiligen uns jährlich im Rahmen der Internationalen Wochen gegen Rassismus mit Aktionen und Kommunikation auf Social Media. Geschlechtergerechtigkeit am Arbeitsplatz wird auch durch unseren Tarifvertrag gewährleistet. So ist transparent sichergestellt, dass gleiche oder gleichwertige Arbeit unabhängig vom Geschlecht auch gleich bezahlt wird. Um den Anforderungen an den Klimaschutz auch zukünftig gerecht zu werden und ihm die Bedeutung zuzuschreiben, welche dieser in unserem Verband einnimmt, haben wir das Klimaschutzmanagement im vergangenen Jahr als eine Stabsstelle Nachhaltigkeit organisiert und Personal aufgebaut. Auf diese Weise verfolgen auch wir das vom AWO Bundesverband formulierte Ziel, bis Ende 2040 in allen unseren Einrichtungen Klimaneutralität zu erreichen.





PERSONAL & FINANZEN

Betriebliches Gesundheitsmanagement

Personalgewinnung heute

Finanzen: Mit Strategie und Substanz





BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT BEI DER AWO: EIN RÜCKBLICK AUF DIE ERSTEN JAHRE

Ein Novum beim AWO Bezirksverband Unterfranken ist das über viele Jahre vorbereitete und am 1. Oktober 2022 gestartete Betriebliche Gesundheitsmanagement (BGM).

Das Motto: das Programm für mehr Gesundheit am Arbeitsplatz. Die Mission: die Gesundheit und Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu steigern. Der Slogan: Gesund bei der AWO – mehr als Yoga, Obstkorb und Gesundheitstag. Darum BGM 2.0.

Eingebettet in eine vertrauensvolle Kooperation mit der AOK Bayern, die sich auch finanziell stark einbringt. Und mit kompetenter, externer Begleitung durch Gerhard Stey vom Beraterhaus Kassel.

Es wurde als neue Stabsstelle bei der Bezirksgeschäftsführung implementiert: Frank Alibegovic als BGM-Manager und Tanja Schubert – beide in Teilzeit.

Ihr Auftrag:

- Ausbau, Koordination und Begleitung von gesundheitlicher Verbandsentwicklung
- gesundheitsförderliche Gestaltung von Arbeitstätigkeit und -bedingungen
- gesundheitsgerechte Führung
- Aufbau von nachhaltigen Strukturen
- Stressbewältigung und Ressourcenstärkung
- überbetriebliche Vernetzung

Begleitet wird diese tiefgreifende Arbeit am Kulturwandel durch den BGM-Steuerungskreis. Er tagt zweimal im Jahr. Es wirken dort alle Entscheidungsträger*innen und Akteur*innen mit, die für die verbandliche Entwicklung in Bezug auf Gesundheit relevant sind. Und eher ungewöhnlich: Auch die Kommunikationsabteilung ist dabei. Weil wir die Kommunikation gegenüber den Mitarbeitenden von Anfang an bei allen Facetten des BGM mitdenken wollen.

Wie erfolgt die Durchführung dieser umfassenden Aufträge:

1. Auf Grundlage der Mitarbeitendenbefragung 2022 mit Great Place to work: Identifizierung von Handlungsfeldern und Ausarbeitung von Lösungskonzepten
2. Führungs- und Organisationsentwicklung durch das Beraterhaus Kassel
3. Einführung von Krisenberatung und Coaching für alle AWO-Mitarbeitenden

MITARBEITENDENBEFRAGUNG 2022

Die Gesundheitsbotschafter*innen stellten in Einrichtungen und Geschäftsstelle die jeweiligen Ergebnisse der Befragung in einer Personalversammlung vor. Wo aus Gründen der Anonymität keine individuelle Auswertung möglich war, wurden die Ergebnisse des jeweiligen Bereichs vorgestellt.

Eine örtliche Arbeitsgruppe erarbeitete mögliche Maßnahmen und stimmte sie mit der Einrichtungsleitung ab. Dabei wurde gezielt auf die individuellen Bedürfnisse und Rahmenbedingungen eingegangen.

Die Gesundheitsbotschafter*innen fungierten dabei als Moderation und Prozessbegleitung, die Durchführung der Maßnahmen lag in Verantwortung der Personen vor Ort. Das gestaltete sich leider nicht immer einfach: Personalausfälle und -wechsel, fehlende Einigung über passende Maßnahmen oder teils die Sorge vor unangenehmen Reaktionen der Führungsebene. In einzelnen Einrichtungen kam gar keine Arbeitsgruppe zustande, weil sich niemand freiwillig meldete. In anderen wiederum gab es konkrete Schritte und sehr positive Veränderungen.

FÜHRUNGS- UND ORGANISATIONS-ENTWICKLUNG

Einzelne einmalige Veranstaltungen durch das Beraterhaus Kassel, zum Beispiel das zweitägige Bereichsforum KJF im November 2022 mit allen circa 50 Führungskräften und dem kompletten Bereichsteam aus der Zentralverwaltung.

KRISENBERATUNG UND COACHING (ZU BEGINN KRISENINTERVENTION)

Außerdem wurde für alle (!) Mitarbeitenden der AWO – egal ob mit oder ohne Führungsrolle – das Angebot von Krisenberatung und Coaching durch die Gesundheitsbotschafter*innen etabliert. Die Anlässe, aus denen das bislang genutzt wird, sind ganz unterschiedlich:

- Psychische Belastung
- Konflikt am Arbeitsplatz
- Vorbereitung auf herausfordernde Personalgespräche
- Arbeitsplatzunsicherheit
- Gesundheitliche Probleme
- Belastung durch hohe Arbeitsanforderungen
- Ungleichgewicht zwischen Arbeit

- und Privatleben
- Suchtverhalten
- Tod & Trauer

Die Anliegen werden dabei absolut vertraulich behandelt.

Bis Ende 2024 gab es insgesamt 380 Termine. Krisenberatung und Coaching wird immer mehr genutzt. Die Anzahl der Teilnehmenden wird zu Beginn nur bei Krisenberatung und Coaching dokumentiert, erst seit Sommer 2024 vollständig. Trotz dieser begrenzten Daten haben bis Ende



2024 insgesamt 664 Mitarbeitende Angebote des BGM genutzt. Etliche Personen mehrmals.

VERÄNDERUNGEN

Personalwechsel ließen auch das BGM nicht verschont. Ende 2023 ging Tanja Schubert, dafür kam Jenni Pappenheimer-Drewelies. Und die Stelle der Fachkraft für Arbeitssicherheit wurde Ende 2023 mit Markus Braunschweig neu besetzt.

Im Jahr 2024 wurde das Angebot des BGM neu ausgerichtet. Nach einer

Zwischenbefragung in ausgewählten Einrichtungen wurde ein themenspezifisches Angebot gestartet. Seit Ende 2024 gibt es 60-minütige, kostenfreie Webinare:

- Stressprävention
- Aufgabenorganisation & Zeitmanagement
- Konstruktiv Kritik geben
- Teamsitzungen effektiv & effizient
- Teamentwicklung fördern
- Konfliktodynamik und -klärung
- Raus aus der Jammerspirale
- Wie lerne ich Nein zu sagen
- Wie traue ich mich, etwas offen anzusprechen
- Vom Vorsatz zur Gewohnheit
 - Online Yoga

Immer mehr Themen werden von den Einrichtungen auch als Inhousetermin gebucht.

Eine der größten Herausforderungen fürs BGM ist es, die Mitarbeitenden in der Fläche zu erreichen. Aworld, unser Social Intranet, wird von vielen nicht genutzt. Plakate werden nicht aufgehängt oder übersehen. Flyer liegen aus oder nicht. Am wirksamsten ist die mündliche Information durch Führungskräfte, Kolleg*innen oder der persönliche Kontakt zu den BGM-Personen.

HIGHLIGHTS

Es gab ganz viele in diesen 27 Monaten:

- Arbeitgeberfinanzierte Darmkrebsprävention im Frühjahr 2024: 361 Mal genutzt
- Start der betrieblichen Suchtprävention mit Infos, Handlungsleitfäden und Angeboten
- Mitwirkung an AWO-Veranstaltungen wie Azubitag, KJF-Fachtag usw.
- Hospitieren in den verschiedenen Einrichtungen, um Menschen und Arbeitsbedingungen besser kennenzulernen und zu verstehen
- Und immer wieder: das entspannte Gesicht des Gegenübers am Ende eines Beratungsgesprächs

In diesem Sinne:

Bitte Gerne Mitmachen!

PERSONALGEWINNUNG HEUTE: INNOVATIV UND DIGITAL



Neben unserer bundesweiten Webseite awo-jobs.de war es uns wichtig, auf der Webseite awo-unterfranken.de uns in einer zeitgemäßen Art und Weise als Arbeitgeber zu präsentieren. Gemeinsam konnten wir im Frühjahr 2023 mit der Firma CleverConnect im Rahmen eines Studierendenprojektes des Studiengangs Medienmanagement der THWS das Projekt umsetzen. Die Studierenden haben die Webseite nach unseren Wünschen gestaltet und eigene Ideen, wie beispielsweise die Produktion und Einbindung eines Videos, umgesetzt. Die neue Karrierewebsite ist suchmaschinenoptimiert, das heißt sie wird bei der Google-Suche von Bewerber*innen nach einem Job besonders gut gelistet und in den oberen Suchergebnissen platziert. Seit Live-Gang im August 2024 konnten wir knapp 600 Bewerbungseingänge (Stand: 2. April. 2025) verzeichnen und erhalten zusätzlich deutlich mehr Bewerbungen per E-Mail.

ANWERBUNG UND INTEGRATION AUSLÄNDISCHER MITARBEITER*INNEN

Um die Herausforderungen in der Pflegebranche zu bewältigen und eine qualitativ hochwertige Versorgung sicherzustellen, ist es notwendig, Mitarbeitende aus dem Ausland zu rekrutieren, um Personalengpässe zu minimieren. Seit 2018 arbeiten wir mit verschiedenen Agenturen zusammen, um Mitarbeitende aus Drittstaaten für eine Erwerbstätigkeit in der Pflege nach Deutschland zu holen. Wir haben uns auf die Herkunftsländer Albanien und Kosovo sowie Indien konzentriert und beschäftigen Pflegefachhelfer*innen (in Anerkennung zur Fachkraft) und Auszubildende für Pflegefachfrau*mann. Der gesamte Prozess vom ersten Vorstellungsgespräch bis zur Anerkennung als Pflegefachkraft benötigt einen langen Atem und viel Unterstützung durch verschiedene Abteilungen/Bereiche innerhalb des Bezirksverbandes. In den letzten Jahren konnten wir knapp 80 Kandidat*innen den Weg nach Deutschland ermöglichen und freuen uns über jede*n, die*der zu uns kommt und sich mit großem Engage-

AZUBIZAHLEN PFLEGE

	2021	2022	2023	2024
Pflegefachfrau*mann	124	135	116	90
Pflegefachhelfer*in	26	28	27	40

ment um unsere Bewohner*innen in den Pflegeeinrichtungen kümmert.

NEUERÖFFNUNG DES WILHELM-HOEGNER-HAUSES IN KITZINGEN – PERSONALGEWINNUNG MITTELS SOCIAL-MEDIA-STRATEGIE

Wie überall im Pflegebereich ist auch im AWO Bezirksverband der Fachkräftemangel Thema. Vor allem examinierte Pflegefachkräfte suchen aktuell nicht aktiv nach einer (neuen) Stelle und sind daher auch immer weniger über die klassischen Wege wie Stellenanzeigen oder Online-Jobportale zu erreichen. Um dieser Herausforderung zu begegnen, haben wir gemeinsam mit dem Wilhelm-Hoegner-Haus in Kitzingen mit einem Pilotprojekt neue Wege beschritten. Hier war der Bedarf an Personal besonders groß und auch akut, da für die Wiedereröffnung des allgemeinen Pflegebereichs Mitte 2024 das entsprechende Personal gefunden werden musste. Insgesamt wurden „50 Köpfe“ benötigt, von denen nur ein Teil (insgesamt 12) durch die Rückholung des zwischenzeitlich an andere Einrichtungen verlegten Personals kam. Im Rahmen des Projektes wurde dann ein Instagram-Kanal für das WHH erstellt, und dieser dann, zusammen mit dem bestehenden Facebook-Kanal, zur Erleichterung der Pflege und Planung in den Meta Business Manager integriert. Im Zuge dessen entstanden auch die ersten Anleitungen, die für weitere Projekte genutzt werden können. Damit war der erste Meilenstein erreicht, und das Team machte sich an den Redaktionsplan und die Erstellung der Inhalte. Diese wurden dann bis zum Projektabschluss Ende Juli 2024 gepostet, und in den regelmäßigen Projekt-treffen nachbesprochen und überprüft.

Das wichtigste Ergebnis des Projektes ist zweifellos der Erfolg beim Recruiting. Dank unserer Social-Media-Kampagne konnten wir 14 neue Mitarbeitende für das WHH gewinnen. Laut der Einrichtungsleiterin kamen diese ausschließlich über Facebook. Dieses Ergebnis ist dadurch erklärbar, dass der Instagram-Kanal während des Projektes erst aufgebaut wurde. Diese Zahl unterstreicht allerdings gut, dass Social Media ein wirksames Instrument zur Personalgewinnung sein kann.

FLUKTUATION

	2021	2022	2023	2024
Geschäftsstelle	4,07%	7,64%	9,72%	4,96%
Alter & Pflege	9,33%	10,12%	9,34%	9,50%
BEH	9,17%	7,46%	11,65%	10,23%
KJF	8,65%	12,93%	9,97%	9,44%
AWO care	10,45%	8,19%	9,09%	11,73%
gesamt	9,14%	9,77%	9,76%	9,53%



Vor dem Hintergrund steigender Energie- und Betriebskosten, wachsender Anforderungen im Bereich Ressourcenschonung sowie zunehmender gesetzlicher Umweltvorgaben ist eine ökologisch ausgerichtete Betriebsführung unerlässlich.

MIT STRATEGIE UND SUBSTANZ: AWO UNTERFRANKEN SETZT AUF GESUNDES WACHSTUM

Die unternehmerischen Entscheidungen des AWO Bezirksverbands Unterfranken orientieren sich konsequent an den vier zentralen Kernzielen:

- Attraktiver Arbeitgeber
- Starke Marke AWO
- Innovative Konzepte
- Gesundes Wachstum

Diese Ziele bilden den strategischen Rahmen für eine verantwortungsvolle, zukunftsorientierte Führung des Verbands – sowohl aus sozialer als auch aus wirtschaftlicher Perspektive. Um die Wettbewerbsfähigkeit auch künftig zu sichern, setzt der Verband auf agile Arbeitsmethoden, eine kritische Reflexion bestehender Prozesse sowie die konsequente

Nutzung von Digitalisierungspotenzialen. Viele neue Projekte mit innovativem Charakter, insbesondere im Bereich der Digitalisierung, stehen auf der strategischen Agenda. Ziel ist es, Arbeitsprozesse zu verschlanken, Mitarbeitende zu entlasten und gleichzeitig die Servicequalität für Klient*innen und Partner*innen weiter zu steigern. Die digitale Transformation wird dabei als Chance zur Organisationsentwicklung verstanden – nicht nur technisch, sondern auch kulturell.

AWO UNTERFRANKEN SETZT IHREN WACHSTUMSKURS FORT UND BLICKT AUF EINE ERFOLGREICHE WIRTSCHAFTLICHE ENTWICKLUNG ZURÜCK

Trotz herausfordernder Rahmenbedingungen konnte der AWO Bezirksverband Unterfranken eine solide wirtschaftliche Entwicklung verzeichnen. Die Kennzahlen der vergangenen Geschäftsjahre 2020 bis 2024 unterstreichen die wirtschaftliche Stabilität und kontinuierliche Entwicklung des Bezirksverbands. Mit Blick auf die Wirtschaftsplanung für die kommenden Geschäfts-

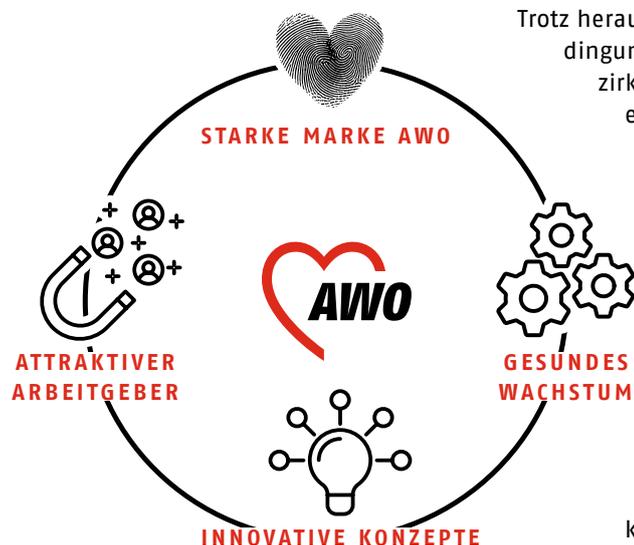
jahre 2025 – 2026 stellt sich der AWO Bezirksverband Unterfranken als wirtschaftlich solide und zukunftsorientiert auf.

Inmitten anspruchsvoller gesamtwirtschaftlicher Rahmenbedingungen und steigender Kosten insbesondere im Personal- und Energiebereich ist es dem Bezirksverband gelungen, wirtschaftliche Stabilität zu sichern und gleichzeitig in Qualität, Struktur und Innovation zu investieren. Grundlage hierfür ist ein verantwortungsvoller und vorausschauender Umgang mit Ressourcen sowie die engagierte Arbeit aller Mitarbeitenden und Führungskräfte.

Auch für die kommenden Jahre strebt der Bezirksverband an, seine Leistungsangebote bedarfsgerecht weiterzuentwickeln und dabei wirtschaftlich nachhaltig zu handeln. Die solide Ausgangslage bietet hierfür eine verlässliche Grundlage.

GESAMTLEISTUNG

In den Vorjahren zeigte sich eine kontinuierliche Steigerung der wirtschaftlichen Kennzahlen: So wuchs die Gesamtleistung des Unternehmens von 123,4 Mio. Euro im Jahr 2020 auf 178,4 Mio. Euro im Jahr 2024 – ein absoluter Zuwachs von 55 Mio. Euro bzw. rund 44,6 % innerhalb von fünf



Jahren. Die durchschnittliche jährliche Wachstumsrate im Zeitraum 2020 bis 2024 beträgt damit circa 9,6 %. Der Umsatzanstieg resultiert vor allem aus einer erhöhten Auslastung der Einrichtungen, dem gezielten Ausbau von Angeboten sowie strukturellen Anpassungen im Leistungsportfolio. Diese Entwicklung spiegelt nicht nur die solide betriebswirtschaftliche Steuerung des Verbands wider, sondern unterstreicht auch die stetig steigende Nachfrage nach den vielfältigen sozialen Dienstleistungen der AWO in Unterfranken. Dabei zeigen sich jedoch unterschiedliche Entwicklungen in den einzelnen Leistungsbereichen, die sowohl auf inhaltliche als auch strukturelle und finanzielle Rahmenbedingungen zurückzuführen sind.

Der Bereich Alter und Pflege bleibt mit einer Gesamtleistung von 122,4 Mio. Euro im Jahr 2024 das tragende wirtschaftliche Fundament des Bezirksverbands. Gegenüber 2020 (90,8 Mio. Euro) entspricht dies einer Steigerung um rund 35 %. Diese Entwicklung verdeutlicht den demografischen Wandel, die hohe Nachfrage nach Pflegeleistungen sowie den kontinuierlichen Ausbau von stationären und ambulanten Angeboten.

Der Bereich Behinderteneinrichtungen verzeichnet den stärksten relativen Zuwachs: Von 15,8 Mio. Euro im Jahr 2020 stieg die Gesamtleistung auf 26,7 Mio. Euro in 2024 – ein Wachstum von rund 69 %. Dies unterstreicht die wachsende gesellschaftliche und sozialpolitische Bedeutung inklusiver Angebote sowie die erfolgreiche Weiterentwicklung bestehender Einrichtungen und Unterstützungsstrukturen.

Der Bereich Reha und Erholung weist im Jahr 2024 mit einer Gesamtleistung von 14,5 Mio. Euro eine deutliche Steigerung gegenüber den Vorjahren auf (8,6 Mio. Euro in 2020). Dieser sprunghafte Anstieg ist jedoch nicht auf ein operatives Wachstum, sondern maßgeblich auf den Verkauf der defizitären Rehaklinik zurückzuführen.

Der übrige Bereich (u.a. Kinder, Jugend, Familien, Frauen, Bildung) verzeichnete im Jahr 2024 mit 14,8 Mio. Euro eine markante Steigerung ge-

genüber dem Vorjahr (6,1 Mio. Euro). Dieser Anstieg ist zu einem erheblichen Teil auf einmalige Erlöse aus Verkäufen von Vermögenswerten zurückzuführen. Daneben wirkten sich auch Neueröffnungen, eine verbesserte Auslastung sowie strukturelle Anpassungen innerhalb des Verbands positiv aus. Die stark schwankenden Werte in den Vorjahren sind Ausdruck von Projektabschlüssen, Umstrukturierungen und gezielten Schwerpunktverlagerungen in der Angebotsplanung.

ERTRAGSLAGE (GUV)

Die Entwicklung der Ergebnislage des AWO Bezirksverbands Unterfranken verlief in den vergangenen Jahren wechselhaft. Im Geschäftsjahr 2024 konnte jedoch ein deutlich positiver Wendepunkt erreicht werden. Nach einem positiven Ergebnis von 1,9 Mio. EUR im Jahr 2020 und einem ausgeglichenen Jahresabschluss 2021, führten unter anderem gestiegene Personal- und Sachkosten, sowie pandemiebedingte Mehrbelastungen in den Jahren 2022 und 2023 zu einem negativen Jahresergebnis. Diese Entwicklung wurde durch inflationsbedingte Kostensteigerungen sowie durch anhaltende strukturelle Herausforderungen in der Refinanzierung sozialer Dienstleistungen verstärkt.

Im Jahr 2024 gelang mit einem Jahresergebnis von 9,6 Mio. Euro eine klare positive Trendwende: Durch gezielte Steuerungsmaßnahmen, verbesserte Auslastungen in zentralen Leistungsbereichen und eine Stabilisierung auf der Kostenseite konnte dieses außerordentlich gute Ergebnis erzielt werden. Dies unterstreicht die wirtschaftliche Handlungsfähigkeit des Bezirksverbands sowie die Wirksamkeit der eingeleiteten Maßnahmen zur Ergebnisverbesserung.

AUFWANDSENTWICKLUNG

Die Aufwendungen des AWO Bezirksverbands Unterfranken sind in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen. Besonders deutlich zeigt sich dies im Personalaufwand, der mit einem Anteil von rund 67 % an den Gesamtkosten weiterhin den größten Kostenblock darstellt.

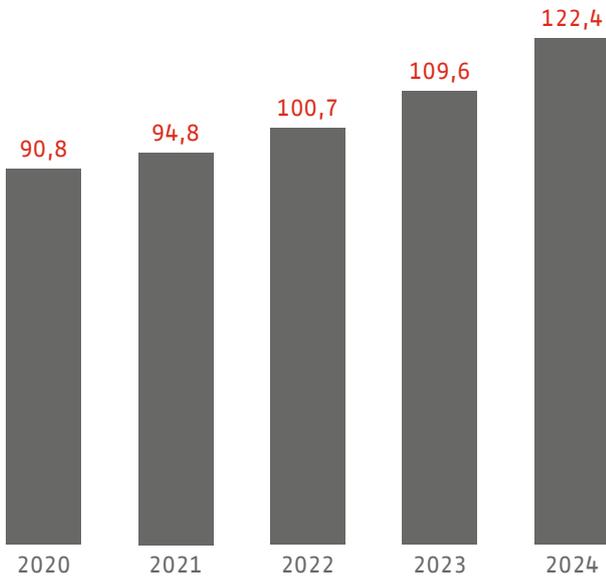
Im Zeitraum von 2020 bis 2024 stieg der Personalaufwand von 82,4 Mio. Euro auf 112,1 Mio. Euro – ein Zuwachs von rund 36 %. Dieser Anstieg ist auf gesetzliche Vorgaben, die allgemeine Tarifentwicklung, den Ausbau von Angeboten sowie die notwendige Personalaufstockung zur Sicherstellung der Leistungsqualität zurückzuführen. Auch der sonstige Aufwand erhöhte sich im gleichen Zeitraum deutlich – von 39,2 Mio. Euro im Jahr 2020 auf 57,5 Mio. Euro im Jahr 2024, was einem Anstieg von rund 46,7 % entspricht. Hier schlagen vor allem gestiegene Sachkosten, Energiepreise, Instandhaltungsaufwendungen sowie investive Maßnahmen zu Buche. Die kontinuierliche Kostensteigerung zeigt einerseits den wachsenden Leistungsumfang des Bezirksverbands, verdeutlicht andererseits aber auch die strukturelle Herausforderung einer auskömmlichen Refinanzierung im sozialen Sektor. Insbesondere die Dynamik der Personalkosten macht deutlich, wie eng wirtschaftliche Steuerung, Tarifentwicklung und Qualitätssicherung miteinander verwoben sind. Auch in den kommenden Jahren wird sich der AWO Bezirksverband Unterfranken der Herausforderung stellen, steigende Aufwendungen mit einer wirtschaftlich tragfähigen Struktur zu verbinden. Effizienzsteigerungen, gezielte Investitionen und eine enge Steuerung von Personal- und Sachkosten bleiben zentrale Elemente einer nachhaltigen Wirtschaftsführung.

VERMÖGENSENTWICKLUNG

Die Entwicklung der Vermögenswerte des AWO Bezirksverbands Unterfranken zeigt über den Zeitraum 2020 bis 2024 eine insgesamt stabile, wenngleich zuletzt rückläufige Bilanzstruktur mit einer weiterhin starken Ausrichtung auf das Anlagevermögen. Die Bilanzsumme bewegte sich im betrachteten Zeitraum zwischen 102,7 Mio. Euro und 108,4 Mio. Euro. Im Jahr 2024 verringerte sie sich jedoch deutlich auf 94,7 Mio. Euro, was insbesondere auf eine Veränderung der Vermögensstruktur zurückzuführen ist. Das Anlagevermögen stieg zunächst kontinuierlich von 81,6 Mio. Euro im Jahr 2020 auf 88,4 Mio. Euro im Jahr 2022. Im Jahr 2023 sank es leicht auf

Gesamtleistung nach Bereichen
in Mio. EUR

Alter und Pflege



Reha und Erholung



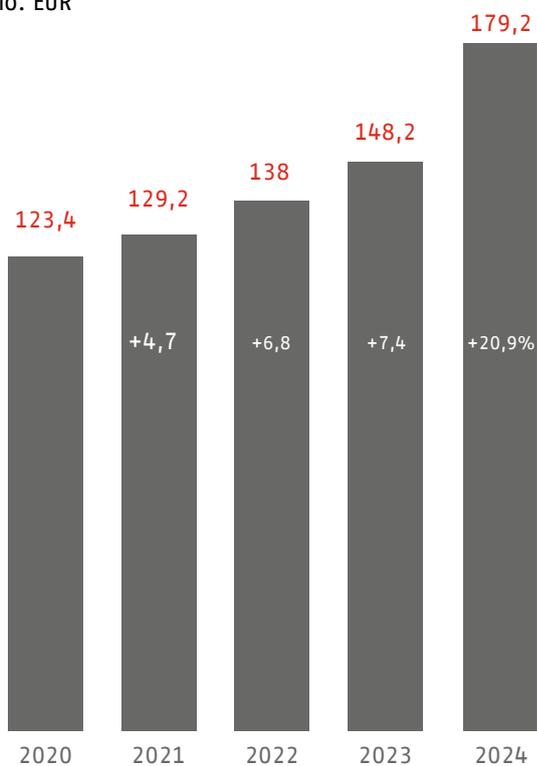
Behinderteneinrichtungen



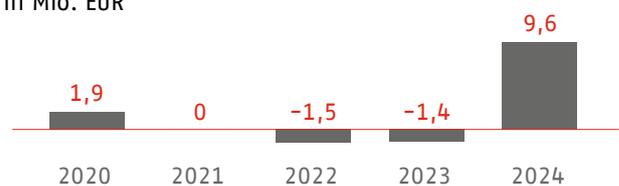
Übrige (Kinder/Jugend/Familien etc.)



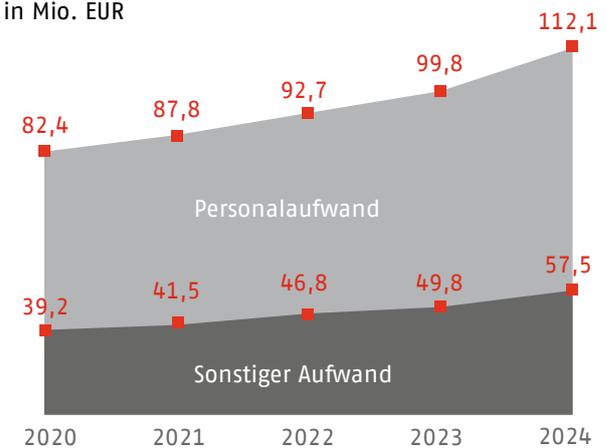
Gesamtleistung
in Mio. EUR



Gewinn- und Verlustrechnung (GuV)
in Mio. EUR



GuV: Aufwand
in Mio. EUR



Dargestellt ist der AWO Bezirksverband Unterfranken e. V., konsolidiert mit seinen Tochtergesellschaften. Zum Redaktionsschluss lag der Jahresabschluss 2024 noch nicht vor. Bei den ausgewiesenen Zahlen handelt es sich daher um vorläufige Werte.

86,3 Mio. Euro und ging 2024 deutlich auf 71,0 Mio. Euro zurück. Diese Entwicklung ist auf planmäßige Abschreibungen sowie die bilanzielle Umsetzung von Vermögensumschichtungen zurückzuführen.

Das Umlaufvermögen hingegen zeigte 2024 eine gegenläufige Entwicklung: Nach einem Rückgang in den Jahren 2022 und 2023 stieg es im Jahr 2024 auf 23,4 Mio. Euro an. Dies spiegelt eine erhöhte Liquiditätsreserve sowie eine Veränderung in der Mittelbindung wider – unter anderem durch verzögerte Investitionsausgaben und bewusste Liquiditätsplanung.

Insgesamt bleibt die Vermögensstruktur solide. Der weiterhin hohe Anteil des Anlagevermögens unterstreicht die langfristige Investitionsausrichtung und den Werterhalt der sozialen Infrastruktur. Gleichzeitig zeigt die aktuelle Entwicklung eine flexible und anpassungsfähige Steuerung der Mittelverwendung. Trotz des Rückgangs der Bilanzsumme im Jahr 2024 bleibt die wirtschaftliche Basis des Bezirksverbands stabil und tragfähig.

FINANZIERUNGSSTRUKTUR UND KAPITALENTWICKLUNG

Die Finanzierungsmittel des AWO Bezirksverbands Unterfranken zeigen über die letzten Jahre eine spürbare Veränderung in der Kapitalstruktur. Während sich die Bilanzsumme von 2020 bis 2023 leicht rückläufig entwickelte, war in diesem Zeitraum ein deutlicher Rückgang des Eigenkapitals sowie ein Anstieg der Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten zu beobachten. Die Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten stiegen zunächst von 58,1 Mio. Euro im Jahr 2020 auf 64,6 Mio. Euro im Jahr 2022. Im Jahr 2023 lagen sie bei 63,0 Mio. Euro. Im Jahr 2024 kam es jedoch zu einem deutlichen Rückgang auf 52,8 Mio. Euro, was auf planmäßige Tilgungen und eine Reduzierung der externen Finanzierung hinweist.

Gleichzeitig konnte die Eigenkapitalbasis im Jahr 2024 signifikant gestärkt werden. Das Eigenkapital inklusive Sonderposten stieg auf 29,8 Mio. Euro, nach 23,5 Mio. Euro im Jahr 2023. Das

reine Eigenkapital (ohne Sonderposten) erhöhte sich von 17,0 Mio. Euro im Vorjahr auf 26,6 Mio. Euro, was einer Zunahme von über 56 % entspricht. Diese positive Entwicklung ist in erster Linie auf das deutlich positive Jahresergebnis 2024 zurückzuführen.

Die Eigenkapitalquote konnte damit im Jahr 2024 substanziell verbessert werden, was die finanzielle Stabilität und Unabhängigkeit des Bezirksverbands nachhaltig stärkt.

Die Kapitalstruktur des AWO Bezirksverbands Unterfranken spiegelt eine langfristige Investitionsorientierung wider. Nach Jahren steigender Fremdfinanzierung zeigt das Jahr 2024 eine Trendwende hin zu einer gestärkten Eigenkapitalausstattung und einer reduzierten Kreditlast. Dies verbessert nicht nur die Bonität, sondern erweitert auch die strategischen Handlungsspielräume des Verbands. Ziel bleibt es, die Eigenkapitalbasis nachhaltig zu stärken, um auch zukünftig handlungsfähig und wirtschaftlich robust aufgestellt zu sein.

FACHKRÄFTEMANGEL ALS STRATEGISCHE HERAUSFORDERUNG

Eine wesentliche Herausforderung für den AWO Bezirksverband Unterfranken stellt der zunehmende Fachkräftemangel dar – insbesondere in den Bereichen Pflege, Betreuung, pädagogische Fachkräfte. Dieser Engpass trifft auf eine gleichzeitig wachsende und zunehmend älter werdende Bevölkerung, wodurch der Bedarf an sozialen Dienstleistungen kontinuierlich steigt. Die angespannte Lage am Arbeitsmarkt erschwert die Neugewinnung qualifi-

zierter Mitarbeitender ebenso wie die langfristige Sicherung der Fachkräftebindung. Hinzu kommen regionale Unterschiede in der Verfügbarkeit sowie ein intensiver Wettbewerb um Personal mit vergleichbaren Trägern und Unternehmen.

Zur Sicherstellung der Versorgungsqualität sowie der nachhaltigen Leistungsfähigkeit ergreift der Bezirksverband gezielte Maßnahmen wie: Ausbau von Ausbildungsplätzen und Praxisanleitung, Intensivierung der Fachkräftegewinnung aus dem Ausland, Entwicklung attraktiver Arbeitszeitmodelle und betriebliches Gesundheitsmanagement, Förderung von Weiterbildung, Karrierechancen und Mitarbeiterbindung sowie den Einsatz sogenannter Flexi-Pools, die eine flexible Personalsteuerung ermöglichen, kurzfristige Ausfälle kompensieren und gleichzeitig die Belastung des Stammpersonals reduzieren.

Der langfristige Erhalt einer stabilen und qualifizierten Personalstruktur bleibt eine zentrale strategische Aufgabe, die entscheidend für die Zukunftsfähigkeit des AWO Bezirksverbands Unterfranken ist. Der innovative Einsatz von Flexi-Pools stellt dabei einen wichtigen Baustein dar, um sowohl betriebliche Anforderungen als auch die Bedürfnisse der Mitarbeitenden miteinander in Einklang zu bringen.

ZUKÜNFTIGE ENTWICKLUNG

Der AWO Bezirksverband Unterfranken stellt sich auch künftig den sozialen Herausforderungen unserer Gesellschaft, den sich wandelnden Sozialbedürfnissen sowie den sich verändernden



rechtlichen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen. Aus dieser aktiven Rolle ergeben sich zahlreiche Chancen, einen nachhaltigen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten und zugleich die eigene Positionierung und Leistungsfähigkeit weiterzuentwickeln.

Die Nutzung dieser Potenziale erfordert eine kontinuierliche Anpassung an gesellschaftliche Veränderungen, innovative Lösungsansätze sowie eine enge Zusammenarbeit mit relevanten Akteuren aus Politik, Zivilgesellschaft und Wirtschaft.

Als gemeinnütziger Wohlfahrtsverband verfolgt der AWO Bezirksverband konsequent das Ziel, den Menschen in Unterfranken attraktive, passgenaue Angebote zur Deckung sozialer Bedarfe bereitzustellen. Dies geschieht auch im Spannungsfeld marktwirtschaftlicher Anforderungen unter Wettbewerbs- und betriebswirtschaftlichen Grundsätzen.

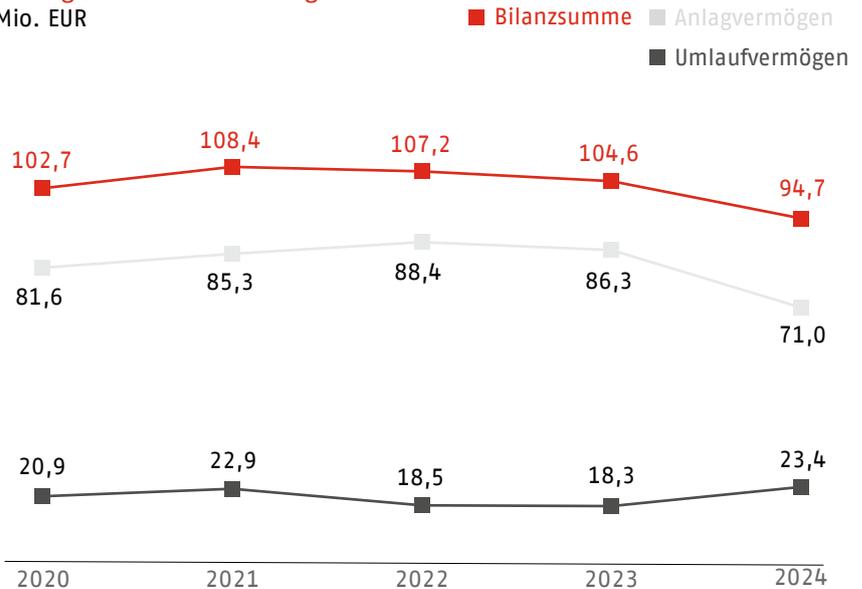
Durch gezielte Unterstützungsangebote für benachteiligte Gruppen – insbesondere ältere Menschen, Menschen mit Behinderungen oder Familien in belasteten Lebenslagen – trägt der Verband zur Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts bei.

Die Aktivierung bürgerschaftlichen Engagements bleibt ein zentraler Bestandteil des Verbandsprofils. Neue Dienstleistungen, Projekte sowie moderne Methoden und Technologien schaffen die Grundlage für qualitativ hochwertige, zukunftsfähige Angebote. Ein zentraler Erfolgsfaktor bleibt die Weiterentwicklung und Bindung qualifizierter Fach- und Führungskräfte. Die AWO investiert daher gezielt in moderne Konzepte der Führungskräfteentwicklung, um den wachsenden Anforderungen an Führung und Steuerung gerecht zu werden. Die AWO versteht Führung nicht nur als Managementaufgabe, sondern als Schlüssel zur wertorientierten Organisationsentwicklung. Die gezielte Förderung von Führungskompetenz und Mitarbeiterbindung ist damit ein wesentlicher Baustein der langfristigen Zukunftssicherung.

Auch die Digitalisierung eröffnet dem Verband weitreichende Entwicklungs-

Vermögensentwicklung

in Mio. EUR



und Optimierungsmöglichkeiten. Der Einsatz digitaler Tools trägt zur Effizienzsteigerung im betriebswirtschaftlichen Bereich, zur Ressourcenschonung sowie zur Verschlanung administrativer Prozesse bei. Darüber hinaus schaffen digitale Bildungsangebote neue Zugänge zu Qualifizierung und Weiterbildung – mit Vorteilen wie: Flexibilität und Vereinbarkeit von Familie und Beruf, individuelles Lerntempo und Aktualität der Inhalte.

Auch im Jahr 2025 und darüber hinaus wird der AWO Bezirksverband seine Sanierungs- und Modernisierungsstrategie konsequent fortführen. Im Rahmen der wirtschaftlichen Gesamtsteuerung wird der AWO Bezirksverband Unterfranken seine defizitären Einrichtungen und Betriebe einer kontinuierlichen Validierung unterziehen. Ziel ist es, die Wirtschaftlichkeit, Auslastung und strukturelle Zukunftsfähigkeit regelmäßig zu überprüfen und im Bedarfsfall gezielte Maßnahmen zur Stabilisierung oder Neuausrichtung einzuleiten.

NACHHALTIGKEIT UND ÖKOLOGISCHE VERANTWORTUNG

Die Themen Nachhaltigkeit und ökologische Verantwortung stellen auch für den AWO Bezirksverband Unterfranken eine wachsende Herausforderung dar –

sowohl aus ethischer als auch aus betrieblicher Perspektive. Als gemeinnütziger Träger sozialer Einrichtungen steht der Verband in besonderer Verantwortung, ökologische Aspekte mit sozialen Zielsetzungen in Einklang zu bringen.

Insbesondere vor dem Hintergrund steigender Energie- und Betriebskosten, wachsender Anforderungen im Bereich Ressourcenschonung sowie zunehmender gesetzlicher Umweltvorgaben ist eine ökologisch ausgerichtete Betriebsführung unerlässlich. Gleichzeitig erwartet die Öffentlichkeit – ebenso wie Mitarbeitende, Fördermittelgeber und Partner – ein klares Bekenntnis zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Umweltressourcen.

Der AWO Bezirksverband Unterfranken verfolgt das Ziel, seine Einrichtungen Schritt für Schritt ökologisch nachhaltiger auszurichten. Bereits in der Umsetzung oder Planung befinden sich: energetische Sanierungen und Gebäudemodernisierungen, Einsatz erneuerbarer Energien (z. B. Photovoltaik), Reduktion von Papierverbrauch durch Digitalisierung interner Prozesse, Sensibilisierung und Schulung der Mitarbeitenden zu umweltbewusstem Verhalten, Mobilitätskonzepte und Förderung klimafreundlicher Fortbewegung (z. B. Jobrad-Modelle).





IMMOBILIEN- MANAGEMENT

Herausforderungen und
Strategische Anpassungen

Sanierung Frauenhaus Würzburg

Innovative Immobilien für besondere
Bedürfnisse





HERAUSFORDERUNGEN UND STRATEGISCHE ANPASSUNGEN

Die Jahre 2020 bis 2024 waren für die Abteilung Immobilienmanagement – ebenso wie für das gesamte Unternehmen – durch außergewöhnliche gesamtgesellschaftliche und wirtschaftliche Rahmenbedingungen geprägt. Die Auswirkungen der Corona-Pandemie, der Krieg in der Ukraine und die damit verbundene Energiekrise sowie die anhaltende Krise der Immobilienwirtschaft mit teils rasant steigenden Baupreisen und -zinsen stellten die Abteilung vor erhebliche Herausforderungen.

Diese äußeren Einflüsse führten zu einer spürbaren Verlangsamung des zuvor kontinuierlichen Wachstumskurses des Unternehmens. Besonders im Bereich der Bauherrenmodelle kam es punktuell zu Rückgängen, was eine strategische Neuorientierung erforderlich machte. Um die notwendigen Investitionen weiterhin umsetzen zu können und die Versorgungssicher-

heit in den Bereichen Alter und Pflege (AuP), Behindertenhilfe (BEH) sowie Kinder, Jugend und Familie (KJF) zu gewährleisten, wurde verstärkt auf alternative Finanzierungsformen gesetzt. Im Vordergrund standen dabei Investorenmodelle, die in Form langfristiger Mietlösungen neue Spielräume eröffneten.

Parallel dazu erfolgten gezielte Immobilienveräußerungen, insbesondere dort, wo infolge von Betriebsschlie-

Bungen keine Nachnutzung mehr gegeben war. Ein Beispiel hierfür ist die Liegenschaft in Marktbreit, deren Nutzung als inklusives Hotel seinen Betrieb im September 2023 einstellte und im Folgejahr erfolgreich veräußert werden konnte. Vereinzelt wurden auch Sale-and-Lease-Back-Modelle – wie etwa beim Hans-Sponsel-Haus in Würzburg – realisiert, um die Kapitalbindung zu reduzieren und gleichzeitig die Nutzbarkeit des Standorts langfristig zu sichern.



Nachhaltigkeit und soziale Verantwortung im Fokus

Das Thema Nachhaltigkeit ist im Berichtszeitraum im gesamten Unternehmensverbund verstärkt in den Fokus gerückt. Auch das Immobilienmanagement hat diesen Prozess aktiv begleitet und unterstützt – sowohl in strategischen Grundsatzüberlegungen als auch in der konkreten Projektentwicklung. Ziel ist es, ökologische, ökonomische und soziale Aspekte stärker in Einklang zu bringen und dabei auch langfristige

Betriebskosten im Sinne der Nutzer*innen zu optimieren.

Ausbau des Angebots an Werkmietwohnungen

Vor dem Hintergrund der verstärkten Anwerbung internationaler Fachkräfte und – zunehmend – auch ausländischer Auszubildender wurde das Angebot an Werkmietwohnungen im Berichtszeitraum kontinuierlich ausgebaut. In der Regel erfolgte dies über die Generalanmietung von Wohnraum

aus privater und institutioneller Hand mit anschließender Untervermietung an Mitarbeitende. Während 2021 lediglich 4 Wohnungen für insgesamt 7 Mitarbeitende zur Verfügung standen, erhöhte sich die Zahl an generalanmieteten Wohneinheiten bis Ende 2024 auf insgesamt 15; mit einer möglichen Nutzung durch rund 45 Mitarbeitende. Darüber hinaus wird das Angebot punktuell durch die Nutzung von Appartements im eigenen Bestand ergänzt.

Neubau- und Sanierungsprojekte (Bauherrenmodell)

Sozialzentrum „Jung und Alt“ Umbau und Sanierung	<ul style="list-style-type: none"> • Bauherrenmodell • Baufertigstellung und Inbetriebnahme: 2021
Hauptverwaltung Anbau und Renovierung	<ul style="list-style-type: none"> • Bauherrenmodell • Baufertigstellung und Inbetriebnahme: 2021
Tagespflege Zeil Neubau	<ul style="list-style-type: none"> • Bauherrenmodell • Baufertigstellung und Inbetriebnahme: 2023
Johanna-Kirchner-Haus Anbau und Sanierung	<ul style="list-style-type: none"> • Bauherrenmodell • Baufertigstellung und Inbetriebnahme: 2024 • s. a. Detailbericht
Wilhelm-Hoegner-Haus Kitzingen Brandschutz- und AVPfleWoqG-Sanierung	<ul style="list-style-type: none"> • Bauherrenmodell • Baufertigstellung und Inbetriebnahme: 2024 • s. a. Detailbericht
Frauenhaus Sanierung	<ul style="list-style-type: none"> • Bauherrenmodell • geplante Baufertigstellung und Inbetriebnahme: Anfang 2025 • s. a. Detailbericht
Parkwohnstift Brandschutz-Sanierung	<ul style="list-style-type: none"> • Bauherrenmodell • 2024 abgebrochen wegen Betreiberinsolvenz (mit Ausnahme von Sofort- und Interimsmaßnahmen)

Neubauten (Investorenmodell)

Übergangseinrichtung (Aschaffenburg) einschl. Tagesstätte	<ul style="list-style-type: none"> • Investorenmodell via H+B Hallen- und Bodenentwicklungsgesellschaft mbH • Baufertigstellung und Inbetriebnahme: 2022 • s. a. Detailbericht
Tagespflege Buchbrunn Neubau	<ul style="list-style-type: none"> • Investorenmodell via Valere Liegenschaften GbR • Baufertigstellung und Inbetriebnahme: 2023
Kitzingen (Tagespflege und Servicewohnen)	<ul style="list-style-type: none"> • Investorenmodell via Herrn Wolfgang Rosentritt • Baufertigstellung und Inbetriebnahme: 2024
Tagespflege Knetzgau Neubau	<ul style="list-style-type: none"> • Investorenmodell via Herrn Peter Liebler und Frau Anette Liebler • geplante Baufertigstellung und Inbetriebnahme: 2025
Tagespflege Grettstadt und abWG (amb. betr. Wohngemeinschaft) Neubau	<ul style="list-style-type: none"> • Investorenmodell via Herrn Benjamin Hiller • geplante Baufertigstellung und Inbetriebnahme: 2025
Johanna-Heymann-Haus (Ohrenberg) Neubau	<ul style="list-style-type: none"> • Investorenmodell via Erl Projekt 106 GmbH • geplante Baufertigstellung und Inbetriebnahme: 2025 • s. a. Detailbericht
Wörth a. Main Neubau	<ul style="list-style-type: none"> • Investorenmodell via H+B Hallen- und Bodenentwicklungsgesellschaft mbH • geplante Baufertigstellung und Inbetriebnahme: 2026

SANIERUNG FRAUENHAUS WÜRZBURG



Geborgenheit, Gemeinschaft und Wohlfühlatmosphäre – das will das neue Frauenhaus ihren teils stark traumatisierten Klientinnen vermitteln.

Zwischen 2020 und 2024 wurde der Umbau von Frauenhäusern durch das Bundesförderprogramm „Gemeinsam gegen Gewalt an Frauen“ gefördert – auch das Frauenhaus der AWO in Würzburg profitierte davon.

Die Räume des Frauenhauses befanden sich bisher im 2. Obergeschoss und im Dachgeschoss eines Gebäudes, das sich im Eigentum der AWO Unterfranken befindet. Eine umfassende Sanierung war notwendig, bevor das gesamte Gebäude wieder als Wohnraum genutzt werden konnte. Die damalige Raumaufteilung war ungünstig: Die Büro- und Personalräume lagen mitten im Wohnbereich des Frauenhauses. Zudem war das Gebäude stark sanierungsbedürftig und die beengten Raumverhältnisse entsprachen nicht mehr den heutigen Anforderungen.



Entkernung und Wiederaufbau unter Berücksichtigung des Denkmalschutzes

Der Standort selbst ist ideal: Die Anbindung an Bus und Straßenbahn ist gut, ebenso die Nähe zu Schulen, Kitas, Ärzten und Einkaufsmöglichkeiten. Deshalb bot es sich an, das Gebäude nicht nur zu sanieren, sondern auch umfassend zu modernisieren.

Durch die Umgestaltung und die Schaffung barrierefreier Zugänge ist das Frauenhaus nun für deutlich mehr Frauen und Zielgruppen zugänglich. Es können nun auch Frauen aufgenommen werden, die zuvor keinen Platz gefunden hätten – darunter:

- Frauen mit mehreren Kindern
- Rollstuhlfahrerinnen
- seh- und hörbeeinträchtigte Frauen
- Frauen mit psychischen Belastungen oder Mobilitätseinschränkungen
- ältere Frauen
- Frauen mit älteren Kindern, insbesondere jugendlichen Söhnen

Die Wohneinheiten wurden so gestaltet, dass sie sich flexibel an unterschiedliche Bedarfe anpassen lassen. Insgesamt können nun bis zu 13 Frauen mit Kindern aufgenommen werden – unabhängig von Anzahl, Alter und Geschlecht der Kinder.

Das Gebäude wurde vollständig entkernt und unter Berücksichtigung des Denkmalschutzes nach aktuellen Standards wiederaufgebaut. Anstelle einer Gemeinschaftsküche verfügt nun jede Etage über eine eigene Küchenzeile und einzelne Zimmer mit eigener Nasszelle. Diese Rückzugsmöglichkeiten kommen vor allem alleinstehenden,

psychisch belasteten oder älteren Frauen zugute.

Zusätzlich gibt es auf jeder Etage kleinere Appartamenteinheiten, in denen sich zwei bis drei Frauen eine Küche und ein Bad teilen. Zwei komplett abgeschlossene Apartments mit eigener Küche und Bad ermöglichen es auch Frauen mit mehreren Kindern – vom Säuglingsalter bis zum Schulkind – sowie Frauen mit älteren Söhnen, im Frauenhaus aufgenommen zu werden.

Für Rollstuhlfahrerinnen wurden drei Zimmer rollstuhlgerecht ausgebaut. Ein Aufzug sorgt für barrierefreie Erreichbarkeit aller Wohnbereiche – ein wichtiger Schritt zur Inklusion von Frauen mit körperlichen Einschränkungen.

Im Erdgeschoss entstand ein eigener Kinder- und Jugendbereich mit direktem Zugang zu einem geschützten Außenbereich mit Spielplatz. Dort befinden sich auch separate Räume für Kinder und Jugendliche, wie ein Hausaufgabenzimmer, ein Aufenthaltsraum und ein Spielzimmer.

Ebenfalls im Erdgeschoss liegen nun die Büro- und Beratungsräume der Frauenhausmitarbeiterinnen. Sie haben einen separaten, barrierefreien Zugang – auch für Frauen, die nur die ambulante Beratung des Frauenhauses nutzen möchten.

Ein großer Gruppenraum bietet Platz für Versammlungen, Gruppengespräche, Yoga, Feiern und weitere gemeinsame Aktivitäten mit den Bewohnerinnen und ihren Kindern.

INNOVATIVE IMMOBILIEN FÜR BESONDERE BEDÜRFNISSE

JOHANNA-KIRCHNER-HAUS, MARKTBREIT

- Johanna-Kirchner-Haus in Marktbreit, benannt nach Widerstandskämpferin Johanna Kirchner
- seit 2000 Einrichtung der AWO für Menschen mit psychischen Erkrankungen
- anspruchsvolles Hanggelände, denkmalwürdige Jugendstilhäuser („Villa“ und ehemaliges Krankenhaus) plus moderne Erweiterungen
- Platz für 54 Bewohner*innen
- umfassende Sanierung 2019–2024, trotz Corona, Ukrainekrieg und Energiekrise im laufenden Betrieb
- barrierefreie Verbindung der historischen Gebäudeteile durch neuen Querriegel mit Treppenhäuser inkl. Aufzug
- Ensemble umfasst Wohnbereiche, Tageszentrum mit kreativer Holzwerkstatt sowie eine angebundene Schreinerei
- über 16.000 m² Fläche, vielfältiges Wohn-, Arbeits- und Betreuungsangebot
- Verbindung historischer Substanz mit moderner Architektur, Campus-Charakter



JOHANNA-HEYMANN-HAUS, MARKTBREIT

- Ersatzneubau für das „Haus der Senioren“ in Marktbreit im Baugebiet „Ohrenberg II“. Moderne, energieeffiziente Pflegeeinrichtung mit 100 Einzelzimmern
- Bau nach KfW-40-Effizienzstandard.
- 42,7 kWp Photovoltaikanlage im Eigentum der AWO
- Erdgeschoss: eine Wohngruppe, Büros, Technikräume, Aufenthaltsbereich mit Café-Charakter und Außensitz.
- Zwei Obergeschosse: je zwei Wohngruppen mit jeweils 20 Plätzen, Multifunktionsbereiche
- notwendig gewordener Ersatzneubau für altes Gebäude im Winterseitenweg in Marktbreit
- Umsetzung im Investorenpachtmodell mit Fa. Erlbau
- geplanter Einzug im 4. Quartal 2025

MAINWOHL, ASCHAFFENBURG

- Übergangseinrichtung MainWohl im Aschaffener Stadtteil Schweinheim auf dem Gelände der Firma Linde
- Platz für 60 Menschen mit psychischer Erkrankung in fünf Wohngruppen
- moderner Neubau mit individuellem betreutem Wohnen
- angeschlossene Halle für arbeitstherapeutische Maßnahmen zur Förderung von Selbstständigkeit
- Realisierung im Rahmen eines langfristigen Investoren-pachtmodells mit der Firma H+B Hallen- und Bodenentwicklungsgesellschaft
- Mindestmietdauer 20 Jahre
- Wohngebäude eröffnet im Dezember 2022, Halle im Juni 2023
- tragfähiges, zukunftsweisendes Modell der sozialen Versorgung

WILHELM-HOEGNER-HAUS, KITZINGEN

- Wilhelm-Hoegner-Haus in Kitzingen, benannt nach dem „Vater der bayerischen Verfassung“
- umfassende Brandschutzsanierung und Umbau gemäß AVPfleWoqG von 2019 bis 2024
- Hochhaus seit 1971 in Betrieb
- Erneuerung von Böden, Akustikdecken, Wandanstrichen, Beleuchtung, Lichtruf- und Sicherheitstechnik. Punktuelle Sanierung von Sanitär-, Heizungs- und Lüftungsanlagen
- helle, offene Aufenthaltsbereiche durch Durchbrüche und bodentiefe Verglasungen
- Küchen für jeden Wohnbereich (Wohngruppenkonzept)
- EG– 3. OG: 54 Einzel- und 4 Doppelzimmer für Behinderten- und Eingliederungshilfe.
- 4.– 6. OG: 42 Einzel- und 6 Doppelzimmer für Pflege/Altenhilfe
- Gerontopsychiatrische Pflegestation brandschutztechnisch modernisiert, neue Sprinkleranlage



GREMIEN DER AWO UNTERFRANKEN 2021 BIS 2024

Präsidium und Revisoren

Ehrenvorsitzender	Herbert Franz, MdL a. D.
Vorsitzender	Stefan Wolfshörndl
Stellvertretende Vorsitzende	Irene Görgner Gerald Möhrlein Harald Schneider Stefan Rottmann
Bezirksgeschäftsführer	Martin Ulses
Weitere Mitglieder im Bezirksausschuss	Claudia Bensing Dieter Britz Karl-Heinz Ebert Elisabeth Endres Astrid Glos Eva-Maria Hoffart Paul Hümmer Renate Jüstel Ingrid Kaiser Renate Keller Werner Köhler Thea Kupfer Dieter Kupitz Gaby Sander Harald Schmid Ludwig Stegmann
Revisoren	Alfons Mühlrath Heinz Mehrlich Johannes Barz
Vertreter*innen des Bezirksjugendwerks	Johannes Barz

IMPRESSUM

Herausgeber: Arbeiterwohlfahrt Bezirksverband Unterfranken e. V.

Redaktion: Dirk Baumann, Traudl Baumeister, Main-Post Corporate

Gestaltung: Main-Post Corporate

Für die Umwelt: Dieser Geschäftsbericht wurde auf 100 % Recyclingpapier gedruckt.

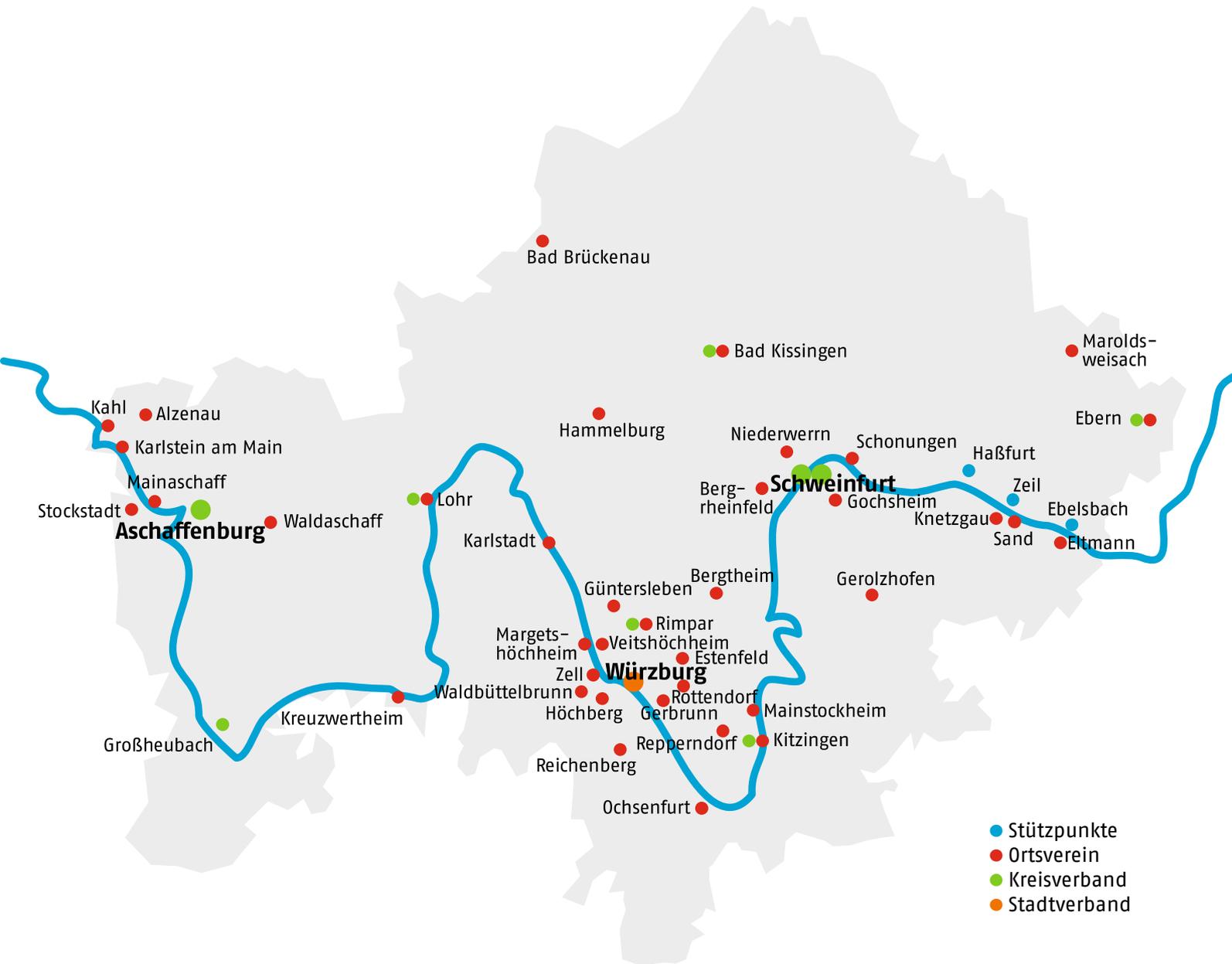
Fotos: Arbeiterwohlfahrt Bezirksverband Unterfranken e. V., Arbeiterwohlfahrt Bundesverband e. V., Adobe Stock, Sven Gehwald, Norbert Schmelz, Eric Langerbeins/Commwork, Ann-Christin Praast-Deab

Cartoon: Bettina Schipping

Druck: werk zwei Print + Medien Konstanz GmbH

AWO-VERBÄNDE

Die AWO hat in neun unterfränkischen Landkreisen je einen Kreisverband. Hinzu kommt der Stadtverband in Würzburg. In diesen Einheiten sind 38 Ortsvereine und drei Stützpunkte integriert.







Bezirksverband
Unterfranken e.V.

Arbeiterwohlfahrt
Bezirksverband Unterfranken e. V.
Kantstr. 45 a
97074 Würzburg
Tel. 0931 29938-0
info@awo-unterfranken.de
www.awo-unterfranken.de