



# Studie zur Sozialwirtschaft in Brandenburg

## Im Auftrag der Ministerien

Ministerium für Gesundheit und Soziales des Landes Brandenburg

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Klimaschutz des Landes Brandenburg



**Kienbaum**

### Auftraggeber

Ministerium für Gesundheit und Soziales des Landes Brandenburg  
Henning-von-Tresckow-Str. 2-13  
14467 Potsdam

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Klimaschutz des Landes Brandenburg  
Heinrich-Mann-Allee 107  
14473 Potsdam



### Auftragnehmerin

Kienbaum Consultants International GmbH  
Dessauer Straße 28/29  
10963 Berlin

Zentrale:  
Kienbaum Consultants International GmbH  
Edmund-Rumpler-Straße 5  
51149 Köln

### Ansprechpartnerin

Dr. Nikola Ornig  
Director

Mobil: +49 172 999 64 56  
E-Mail: [Nikola.Ornig@kienbaum.de](mailto:Nikola.Ornig@kienbaum.de)

### Autorinnen des Berichts

Dr. Nikola Ornig  
Lara van der Meer  
Mara Bartling  
Henrike Sannecke

# Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	4
0. Einleitung	7
1. Methodisches Vorgehen und Datenbasis	10
1.1. Literaturanalyse	10
1.2. Sekundärdatenanalyse	10
1.3. Qualitative Interviews	10
1.4. Studienbegleitende Workshops	12
2. Definition der Sozialwirtschaft	14
2.1. Definition der Sozialwirtschaft anhand der Klassifikation der Wirtschaftszweige	15
2.2. Definition der Sozialwirtschaft anhand der Kategorisierung in Leistungsbereiche und -angebote (beispielhaft)	16
3. Bestandsanalyse der Sozialwirtschaft in Brandenburg	20
3.1. Zentrale Akteure	20
3.1.1. Frei-gemeinnützige Träger	20
3.1.2. Privat-gewerbliche Träger	21
3.1.3. Öffentliche Träger	22
3.2. Strukturen der einzelnen Leistungsbereiche	23
3.2.1. Altenhilfe und Pflege	24
3.2.2. Eingliederungshilfe	27
3.2.3. Familienhilfe	30
3.2.4. Hilfe für Menschen in besonderen Lebenssituationen (beispielhaft)	32
3.3. Strukturen der Zusammenarbeit	36
3.3.1. Sozialraumplanung	36
3.3.2. Kooperation zwischen Wohlfahrtspflege und marktorientierten Sozialunternehmen	39
3.4. Kostenstrukturen und Finanzierungsbedingungen	41
4. Beschäftigungspolitische Bedeutung der Sozialwirtschaft in Brandenburg	50
4.1. Beschäftigungsstruktur	50
4.1.1. Beschäftigte in der Sozialwirtschaft nach Beschäftigungsumfang	50
4.1.2. Beschäftigte in der Sozialwirtschaft nach soziodemografischen Merkmalen	55
4.1.3. Beschäftigte in der Sozialwirtschaft nach Qualifikation	59
4.2. Arbeits- und Entlohnungsbedingungen	63
4.2.1. Bruttolöhne und -gehälter in der Sozialwirtschaft	63
4.2.2. Entlohnungsbedingungen	64
4.2.3. Befristung im zuwendungsfinanzierten Bereich	65
4.2.4. Arbeitszeit und Flexibilität	65

4.2.5. Arbeitsbelastung und Krankenstand	65
4.2.6. Führung und Kultur	66
4.2.7. Qualifikationssysteme und -möglichkeiten	66
4.3. Fachkräftesituation und Arbeitgebendeattraktivität	67
4.3.1. Aktuelle Fachkräftesituation	67
4.3.2. Ansätze zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften	69
<b>5. Volkswirtschaftliche und regionale sozioökonomische Bedeutung der Sozialwirtschaft in Brandenburg</b>	<b>74</b>
5.1. Bruttowertschöpfung der Sozialwirtschaft in Brandenburg	74
5.1.1. Berechnung für die Wirtschaftsabteilungen Heime und Sozialwesen	75
5.1.2. Bundesländervergleich	76
5.2. Regionale sozioökonomische Auswirkungen der Sozialwirtschaft	77
5.2.1. Details zum Vorgehen der Multiplikatoranalyse	78
5.2.2. Erkenntnisse der Multiplikatoranalyse	81
5.2.3. Erkenntnisse zu weiteren sozioökonomischen Auswirkungen der Sozialwirtschaft	83
5.3. Ehrenamtliche Leistungen in der Sozialwirtschaft	84
5.3.1. Umfang des ehrenamtlichen Engagements in der Sozialwirtschaft	84
5.3.2. Wertschöpfungsbeitrag ehrenamtlichen Engagements in der Sozialwirtschaft	87
5.3.3. Unterstützung des Ehrenamts	89
<b>6. Perspektiven der Sozialwirtschaft in Brandenburg</b>	<b>91</b>
6.1. Demografischer Wandel	91
6.2. Urbanisierung und Entwicklung ländlicher Räume	93
6.3. Soziale Strukturen im Wandel	97
6.4. Digitalisierung und technologischer Wandel	100
6.5. Ökologische Transformation	104
<b>7. Handlungsempfehlungen</b>	<b>107</b>
<b>8. Quellenverzeichnis</b>	<b>114</b>

# Zusammenfassung

Die Sozialwirtschaft in Brandenburg bildet eine tragende Säule der sozialen Infrastruktur und ist essenziell für die Lebensqualität und das Wohl der Gesellschaft. Ihre Angebote reichen von der Alten- und Eingliederungshilfe über Kinder-, Jugend- und Familienhilfe bis hin zu spezialisierten Betreuungsdiensten.

Im Jahr 2023 waren nahezu 10 % aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten in Brandenburg in diesem Sektor tätig. Die Zahl unterstreicht nicht nur die ökonomische Relevanz, sondern auch die gesellschaftliche Verantwortung der Sozialwirtschaft, die gerade angesichts des demografischen Wandels und steigender sozialer Bedarfe immer zentraler wird.

Die vorliegende Studie untersucht die Strukturen, Entwicklungen und Herausforderungen der Sozialwirtschaft in Brandenburg und beleuchtet wesentliche Aspekte wie Arbeitsbedingungen, Beschäftigungstrends und die zunehmende Bedeutung innovativer Lösungsansätze. In der Analyse wird zudem deutlich, wo Handlungsbedarf besteht, um diesen unverzichtbaren Sektor zukunftsfähig zu gestalten.

## Methodischer Ansatz und Datenbasis

Für die Analyse der Sozialwirtschaft in Brandenburg wurde ein mehrstufiger Methodenmix eingesetzt, der qualitative und quantitative Ansätze kombiniert. Die Untersuchung basiert auf einer umfassenden Sekundärdatenanalyse sowie auf Experteninterviews und Workshops mit verschiedenen Akteuren der Sozialwirtschaft, darunter Wohlfahrtsverbände, Sozialunternehmen, private Anbieter und Leistungsträger. Die Datenerhebung stützt sich auf Statistiken der Bundesagentur für Arbeit und des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg sowie auf einschlägige Studien, die sozialwirtschaftliche Entwicklungen und Trends beleuchten.

## Definition der Sozialwirtschaft

In der Studie wird die Sozialwirtschaft anhand zweier Klassifikationssysteme erfasst: Die „WZ 2008“-Klassifikation liefert die quantitative Basis, während eine Einteilung nach Leistungsbereichen, wie die Altenhilfe, eine tiefere qualitative Analyse ermöglicht. Diese zweigleisige Systematik gewährleistet eine umfassende Darstellung der Branche und berücksichtigt dabei sowohl ökonomische als

auch soziale Dimensionen der Leistungserbringung.

## Strukturanalyse der Sozialwirtschaft in Brandenburg

Die Akteursstruktur der Sozialwirtschaft basiert auf dem sozialrechtlichen Dreieck, das eine gesetzlich geregelte Vertragsbeziehung zwischen Leistungserbringern und Kostenträgern vorsieht. Die Nutzerinnen und Nutzer sozialer Dienstleistungen bilden dabei die dritte Partei, die von den bereitgestellten Angeboten profitiert.

Die Sozialwirtschaft zeichnet sich durch eine diverse Anbieterlandschaft aus, die gemeinnützige Organisationen, private Dienstleister, soziale Unternehmen und öffentliche Träger umfasst. Gemeinnützige Wohlfahrtsverbände wie AWO, Caritas, Der Paritätische, Diakonie, DRK und ZWST nehmen eine zentrale Rolle in den Bereichen Altenpflege und Jugendhilfe ein. Private Anbieter sind vor allem in der ambulanten Pflege und Kinderbetreuung tätig und ergänzen das Angebot durch spezifische Dienstleistungen. Soziales Unternehmertum spielt ebenfalls eine wachsende Rolle, insbesondere an den Schnittstellen zwischen sozialem Engagement und wirtschaftlicher Innovation. Öffentliche Träger übernehmen primär regulatorische und finanzielle Funktionen. Sie handeln nach dem Subsidiaritätsprinzip, das gemeinnützigen und privaten Trägern Vorrang bei der Leistungserbringung einräumt.

## Beschäftigungsrelevanz und Arbeitsbedingungen

Die Sozialwirtschaft ist ein bedeutender Arbeitgeber in Brandenburg, mit einer in den vergangenen zehn Jahren kontinuierlich steigenden Zahl an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (knapp 87.000 in 2023).

Die Arbeitsbedingungen variieren stark zwischen den verschiedenen Beschäftigungsfeldern in der Sozialwirtschaft. So sind Schicht- und Wochenendarbeit in der Altenpflege häufig, während Beratungsberufe planbarere Arbeitszeiten bieten. Die Teilzeitquote in der Sozialwirtschaft ist mit 55,56 % (2023) hoch. Zudem ist die Sozialwirtschaft eine stark weiblich geprägte Branche – beinahe  $\frac{3}{4}$  der Beschäftigten sind Frauen.

Trotz der jüngsten Lohnsteigerungen bleibt die Sozialwirtschaft in Bezug auf Gehälter hinter der Ge-

samtwirtschaft Brandenburgs zurück (2022 durchschnittlich 10,91 % niedrigere Bruttolöhne). Das erschwert die Gewinnung und Bindung von Fachkräften. Ein weiterer Aspekt ist die hohe Fluktuation und Unsicherheit im zuwendungsfinanzierten Bereich, da die Befristung von Fördermitteln und damit auch von Arbeitsverträgen den Beschäftigten langfristige Perspektiven erschwert.

### Wirtschaftliche und sozioökonomische Effekte

Die Sozialwirtschaft in Brandenburg trägt mit einer Bruttowertschöpfung von rund 3,82 Milliarden Euro zur Landeswirtschaft bei, was etwa 4,75 % der gesamten Bruttowertschöpfung des Landes entspricht.

Neben ihrem Beitrag zur Bruttowertschöpfung leistet die Sozialwirtschaft auch weitere direkte und nachgelagerte Effekte auf regionale Beschäftigung, Einkommen und Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen. Unter Bezugnahme auf ein Rechenmodell – der Keynesianischen Multiplikatoranalyse – wurde für Brandenburg u. a. ermittelt, in welchem Umfang die Sozialwirtschaft dazu beiträgt, im Bundeland weitere Beschäftigung zu schaffen bzw. bestehende Beschäftigung zu sichern. Demnach werden durch die Sozialwirtschaft indirekt zwischen knapp über 12.000 und 18.000 Stellen geschaffen bzw. erhalten.

Ein Teil der Sozialwirtschaft wird durch das Engagement von Ehrenamtlichen getragen. Schätzungen zufolge entspricht der Umfang der Arbeit, den Ehrenamtliche in der Sozialwirtschaft Brandenburgs leisten, in etwa dem Arbeitsvolumen von 34.000 bis 69.000 Vollzeitbeschäftigten. Diese substantielle (kostengünstige<sup>1</sup> bzw. kostenneutrale) Unterstützung durch Ehrenamtliche entlastet den öffentlichen Sektor erheblich (finanziell und personell) und ergänzt die professionelle, bezahlte Arbeit in zentralen Bereichen wie der Kinder-, Jugend- und Altenbetreuung. Gleichzeitig stabilisiert das freiwillige Engagement die Versorgungsstrukturen und ist Ausdruck eines ausgeprägten gesellschaftlichen Verantwortungsbewusstseins sowie eines starken Solidaritätsgefühls der Bevölkerung. So leistet das Ehrenamt einen bedeutenden Beitrag zur sozialen Kohäsion und Lebensqualität in der Region.

<sup>1</sup> Teilweise erhalten Ehrenamtliche eine Aufwandsentschädigung

### Zukunftsperspektiven und Herausforderungen

Die Sozialwirtschaft sieht sich mit verschiedenen Herausforderungen konfrontiert: Der demografische Wandel führt zu einem wachsenden Bedarf an Pflege- und Betreuungsleistungen, während die Bevölkerungsabnahme im ländlichen Raum die flächendeckende Versorgung erschwert. Zudem hat der Anteil der Beschäftigten über 55 Jahren in der Sozialwirtschaft deutlich zugenommen, was auf eine bevorstehende Pensionierungswelle hinweist und den bestehenden Fachkräftemangel weiter verstärken könnte. Um diesen Bedarf zu decken, werden die gezielte Einbindung internationaler Fachkräfte sowie Investitionen in die Digitalisierung als notwendige Maßnahmen betrachtet. Ein potenzieller Innovationsbereich liegt in der stärkeren Integration digitaler Technologien, deren Nutzung durch die COVID-19-Pandemie an Bedeutung gewonnen hat.

### Handlungsempfehlungen

Die Studie entwickelt auf Basis von Analysen und Expertenrückmeldungen gezielte Handlungsempfehlungen, die die Sozialwirtschaft in Brandenburg nachhaltig stärken sollen. Ein zentrales Anliegen ist die flächendeckende Sozialraumorientierung, um sicherzustellen, dass soziale Dienstleistungen in allen Regionen, insbesondere auch in ländlichen Gebieten, bedarfsgerecht bereitgestellt werden.

In Hinblick auf die Fachkräftesicherung wird empfohlen, die Weiterbildungsmöglichkeiten auszuweiten und flexiblere Arbeitsmodelle zu etablieren. Dies soll nicht nur die Arbeitsbedingungen verbessern, sondern auch die Attraktivität der Sozialwirtschaft als Arbeitgebender erhöhen.

Ein weiterer Fokus liegt auf der Förderung der Digitalisierung in der Sozialwirtschaft. Die Nutzung bestehender Förderprogramme und die Schaffung geeigneter Unterstützungsstrukturen sollen die Implementierung digitaler Lösungen erleichtern und die Effizienz sozialwirtschaftlicher Prozesse steigern.

Diese Empfehlungen zielen darauf ab, die sozialen Dienstleistungen in Brandenburg zukunftsfähig zu gestalten und die Attraktivität der Sozialwirtschaft langfristig zu erhöhen.

# 0

# EINLEITUNG



# 0. Einleitung

Der Großteil der Bürgerinnen und Bürger in Brandenburg kommen regelmäßig mit der Sozialwirtschaft in Berührung. Ob in der Altenpflege, der Kinder- und Jugendhilfe oder in der Unterstützung von Menschen mit Behinderungen – die Sozialwirtschaft stellt für viele Bürgerinnen und Bürger eine unverzichtbare Säule der sozialen Absicherung dar. Sie sorgt nicht nur dafür, dass Menschen in schwierigen Lebenslagen die Unterstützung erhalten, die sie brauchen, sondern sie trägt auch erheblich zum sozialen Zusammenhalt und zur Sicherstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse in den unterschiedlichen Regionen des Landes bei.

Die Sozialwirtschaft in Brandenburg ist weit mehr als nur ein Netzwerk sozialer Dienstleistungen: Sie ist ein bedeutender Wirtschaftsfaktor und Arbeitgebender im Land. In städtischen und ländlichen Gebieten trägt sie gleichermaßen dazu bei, Arbeitsplätze zu schaffen und regionale Wertschöpfung zu generieren. Dies ist besonders für die ländlichen Regionen von entscheidender Bedeutung, wo die Bereitstellung sozialer Dienstleistungen oft herausfordernd ist und die Sozialwirtschaft eine wichtige Rolle bei der Sicherstellung der Daseinsvorsorge spielt.

Gleichzeitig steht die Sozialwirtschaft vor tiefgreifenden Veränderungen. Der demografische Wandel führt zu einer wachsenden älteren Bevölkerung, die verstärkt auf Pflege- und Unterstützungsdienste angewiesen ist. In ländlichen Gebieten führt die Abwanderung junger Menschen zu Herausforderungen bei der Versorgung, während in den städtischen Ballungszentren der Druck auf die sozialen Dienste wächst. Hinzu kommen technologische Innovationen und der Fachkräftemangel, die die Art und Weise, wie soziale Dienstleistungen erbracht werden, grundlegend verändern könnten. Diese Trends erfordern neue Ansätze und innovative Lösungen, um die Sozialwirtschaft zukunftsfähig zu gestalten.

In diesem Kontext gewinnt eine detaillierte Untersuchung der Sozialwirtschaft in Brandenburg und die daraus generierten Erkenntnisse zunehmend an Bedeutung. Die vorliegende Studie – für die die Kienbaum Consultants International GmbH durch das Ministerium für Gesundheit und Soziales sowie das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit Energie und Klimaschutz des Landes Brandenburg beauftragt wurde – beleuchtet vor diesem Hintergrund die vielfältigen Funktionen und Beiträge der Sozialwirtschaft und untersucht, wie sie nachhaltig gestärkt und weiterentwickelt werden kann, um den wachsenden Anforderungen gerecht zu werden.

## Ziele der Studie

Das Studienvorhaben folgte fünf zentralen Zielen, die den Rahmen für die Analyse der Sozialwirtschaft in Brandenburg bildeten.

### 1. Bestandsanalyse:

Die Studie gibt einen umfassenden Überblick über die Struktur der Sozialwirtschaft in Brandenburg. Sie analysiert einschlägige statistische Daten zu Anzahl und Art der Einrichtungen, Trägerstrukturen, Beschäftigten sowie der Finanzierung. Dabei werden unterschiedliche Leistungsbereiche wie Altenhilfe, Pflege, Eingliederungshilfe und Familienhilfe untersucht. Auch die Rolle der Wohlfahrtspflege und privat-gewerblicher Dienstleister sowie mögliche Kooperationen werden beleuchtet.

### 2. Volkswirtschaftliche und regionalökonomische Bedeutung:

Die Studie quantifiziert die wirtschaftliche Leistungskraft der Sozialwirtschaft, insbesondere ihren Anteil an der Bruttowertschöpfung Brandenburgs. Sie ermittelt, wie öffentliche Investitionen regionale Nachfrage und Einkommen beeinflussen und welchen sozioökonomischen Mehrwert die Sozialwirtschaft erbringt. Besonderes Augenmerk liegt auf der Bedeutung ehrenamtlicher Arbeit und zivilgesellschaftlicher Beiträge.

### 3. Beschäftigungspolitische Bedeutung:

Die Studie analysiert die Sozialwirtschaft als wichtigen Beschäftigungsfaktor, einschließlich der Beschäftigungsstruktur, Arbeitsbedingungen und der Fachkräftesituation. Speziell die Rolle der Sozialwirtschaft als Arbeitgebender im ländlichen Raum und ihre Bedeutung angesichts des demografischen Wandels wird betrachtet.

### 4. Perspektive der Sozialwirtschaft:

Die Untersuchung erfasst die zukünftige Entwicklung der Sozialwirtschaft in einem sich wandelnden Umfeld. Wichtige Einflussfaktoren wie der demografische Wandel, Digitalisierung und neue Arbeitsmodelle werden analysiert. Sie zeigt auf, wie sich künftige Bedarfe an sozialwirtschaftlichen Angeboten entwickeln und welche neuen Formen der Leistungserstellung erforderlich sein werden.

## 5. Handlungsempfehlungen:

Basierend auf den Ergebnissen entwickelt die Studie praxisnahe Handlungsempfehlungen zur Weiterentwicklung der Sozialwirtschaft in Brandenburg. Diese richten sich an politische Entscheidungsträger und andere relevante Akteure und bieten eine Grundlage für zukünftige Maßnahmen im sozialen Dienstleistungssektor.

### Aufbau des Studienberichts

Der Bericht zur Sozialwirtschaft in Brandenburg ist in sieben Kapitel (exklusive Einleitung) unterteilt, die umfassend verschiedene Facetten der Branche beleuchten.

In der hier vorliegenden Einleitung wird die Bedeutung der Sozialwirtschaft für die soziale und wirtschaftliche Struktur Brandenburgs in Kürze dargestellt und es werden die Ziele der Studie erläutert. In Kapitel 1 folgt die Darstellung des methodischen Vorgehens und der Datenbasis.

Kapitel 2 widmet sich der Definition der Sozialwirtschaft und stellt eine duale Kategorisierung anhand von Wirtschaftszweigen und Leistungsbereichen vor. Kapitel 3 enthält eine Bestandsanalyse

der Sozialwirtschaft und beschreibt zentrale Akteure, Strukturmerkmale der Leistungsbereiche sowie die Zusammenarbeit und Finanzierungsbedingungen.

Kapitel 4 behandelt die beschäftigungspolitische Bedeutung der Sozialwirtschaft, einschließlich Beschäftigungsstruktur, Arbeitsbedingungen und Fachkräftesituation.

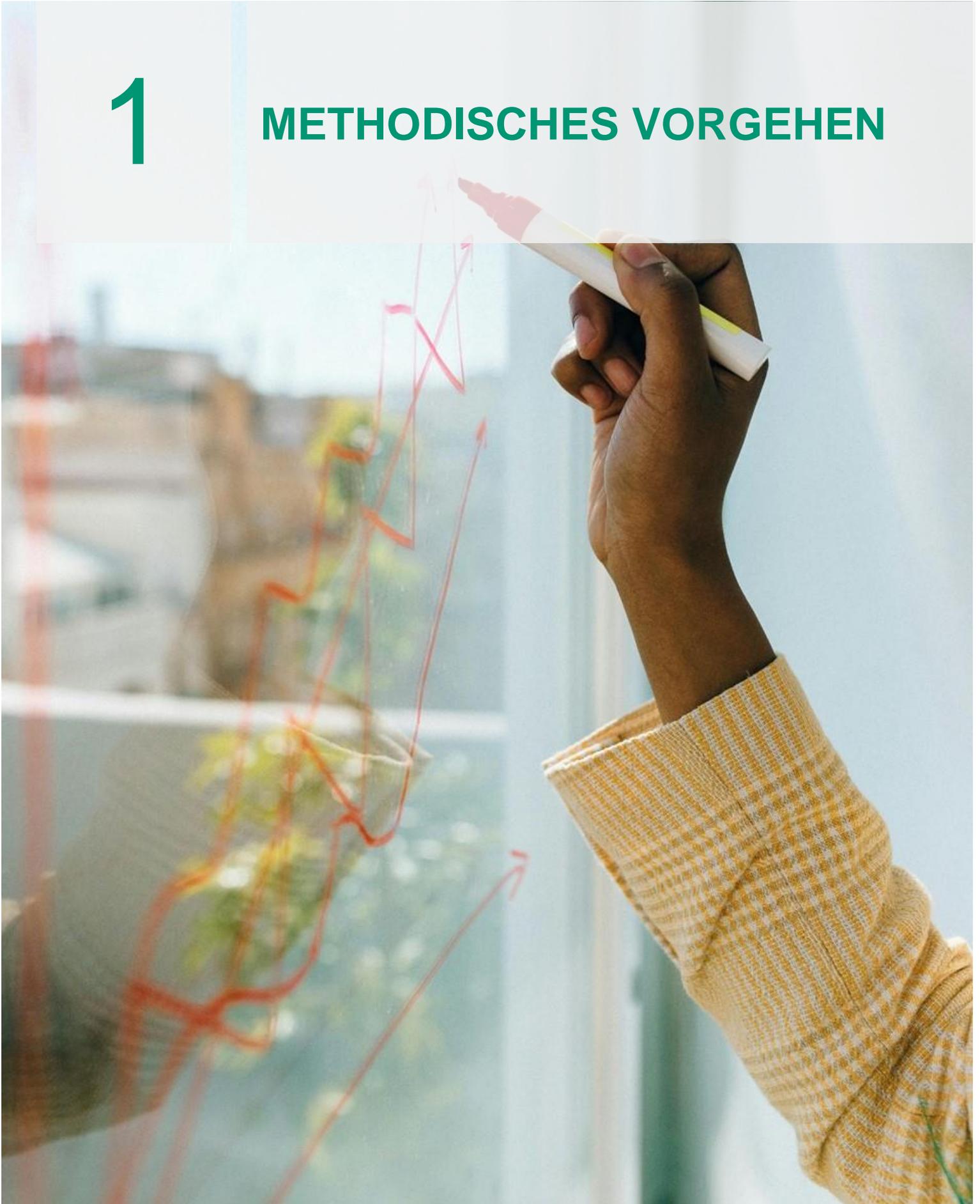
Kapitel 5 beleuchtet die volkswirtschaftliche und regionale sozioökonomische Bedeutung der Sozialwirtschaft in Form von Bruttowertschöpfung, Multiplikatoreffekten und ehrenamtlichen Leistungen.

Kapitel 6 analysiert aktuelle und zukünftige Herausforderungen in der Sozialwirtschaft im Kontext von Perspektiven und Zukunftstrends wie demografischem Wandel und Digitalisierung.

Abschließend formuliert Kapitel 7 Handlungsempfehlungen für politische und institutionelle Akteure zur strategischen Weiterentwicklung der Sozialwirtschaft in Brandenburg.

# 1

## METHODISCHES VORGEHEN



# 1. Methodisches Vorgehen und Datenbasis

Das methodische Vorgehen der Studie zur Sozialwirtschaft in Brandenburg basiert auf einem Mixed-Methods-Ansatz, der verschiedene qualitative und quantitative Erhebungsmethoden kombiniert, um ein umfassendes Bild der Situation und der Herausforderungen der Sozialwirtschaft in Brandenburg zu gewinnen. Das Vorgehen gliedert sich in vier zentrale Schritte:

- Literaturanalyse,
- Sekundärdatenanalyse,
- qualitative Interviews und
- studienbegleitende Workshops.

## 1.1. Literaturanalyse

Die Literaturanalyse diente dazu, den aktuellen Stand der Forschung zur Sozialwirtschaft in Brandenburg sowie deutschlandweit und in anderen vergleichbaren Regionen zu erfassen. Ausgangspunkt der Analyse war die Identifikation und Bewertung von wissenschaftlichen Beiträgen, Berichten und Studien zur Sozialwirtschaft, insbesondere zu Themen wie Sozialmanagement, Sozialunternehmen und Freie Wohlfahrtspflege.

Für die Literaturrecherche wurden einschlägige (Online-)Bibliothekskataloge, wissenschaftliche Datenbanken sowie Veröffentlichungen von Sozialverbänden und öffentlichen Institutionen genutzt. Dabei lag ein Fokus auf Studien aus anderen Bundesländern, um Parallelen zu Brandenburg ziehen zu können. Zusätzlich wurden Best-Practice-Beispiele aus anderen Bundesländern herangezogen, um mögliche Übertragungen auf den Kontext Brandenburgs zu analysieren.

## 1.2. Sekundärdatenanalyse

Die Sekundärdatenanalyse stellte die quantitative Grundlage der Studie dar. Es wurden bereits existierende statistische Daten aus verschiedenen öffentlichen und privaten Quellen systematisch ausgewertet, um einen umfassenden Überblick über die Sozialwirtschaft in Brandenburg zu erhalten. Zu den wichtigsten genutzten Datenquellen gehörten:

- Amtliche Statistiken des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg, u. a.
  - Sozialhilfe-Statistiken des Landes Brandenburg
  - Statistisches Jahrbuch Brandenburg
- Daten der Bundesagentur für Arbeit (z. B. zu Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Bruttolöhnen)

Diese Daten lieferten wichtige Informationen über die Struktur der Sozialwirtschaft, einschließlich der Anzahl der Beschäftigten, der Trägerstrukturen sowie der Finanzierung sozialwirtschaftlicher Dienste und Einrichtungen. Ein besonderer Fokus lag dabei auf der Analyse der volkswirtschaftlichen Bedeutung der Sozialwirtschaft, der regionalen Wertschöpfung sowie der beschäftigungspolitischen Bedeutung der Branche.

## 1.3. Qualitative Interviews

Ein zentrales Element der Studie waren qualitative Interviews mit Expertinnen und Experten der Sozialwirtschaft in Brandenburg. Ziel dieser Interviews war es, tiefergehende Einblicke in die Herausforderungen, Perspektiven und Bedarfe der verschiedenen Akteure zu erhalten. Insgesamt wurden im Zeitraum vom 05.09.2024 bis zum 30.10.2024 30 Interviews geführt, die repräsentativ für verschiedene Stakeholder-Gruppen der Sozialwirtschaft standen. Die Stakeholder-Gruppen umfassten:

- Vertreterinnen und Vertreter der LIGA der Freien Wohlfahrtspflege sowie von Wohlfahrtsverbänden (z. B. die LIGA der Freien Wohlfahrtspflege Brandenburg)
- Leitende Personen aus sozialen Einrichtungen (z. B. Altenhilfe, Eingliederungshilfe)
- Mitarbeitende aus Landesministerien (z. B. Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz, Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie)
- Vertreterinnen und Vertreter von Sozialunternehmen und Social Entrepreneurship Netzwerken
- Vertreterinnen und Vertreter von Bildungseinrichtungen (z. B. Paritätisches Bildungswerk Brandenburg)

Die Interviews wurden auf Grundlage von halbstrukturierten Leitfäden durchgeführt, die sowohl offene als auch spezifizierte Fragen umfassten. Die Leitfäden orientierten sich an den spezifischen Herausforderungen der jeweiligen Stakeholder-Gruppe, wobei Themen wie die Fachkräftesituation, die Finanzierung der Sozialwirtschaft, die

volkswirtschaftliche Bedeutung und die künftigen Bedarfe an sozialwirtschaftlichen Angeboten im Vordergrund standen. Die Befragten erhielten im Vorfeld der Interviews eine Übersicht der Fragestellungen sowie Datenschutzinformationen.

Die Interviews wurden schriftlich dokumentiert, unter Anwendung eines Kategoriensystems in MAXQDA kodiert und inhaltsanalytisch ausgewertet. Die Darstellung der Interviewergebnisse erfolgt anonymisiert. Bei wörtlichen Zitaten wird ein Pseudonym angegeben (z. B. Interview I\_1).

Tabelle 1: Befragte der Interviews mit Stakeholdern der Sozialwirtschaft Brandenburg

Stakeholdergruppe, Stichprobengröße	Befragte
<b>Verbände</b> <i>N=10</i>	Verbände der <ul style="list-style-type: none"> <li>• Freien Wohlfahrtspflege</li> <li>• Privaten Wohlfahrtspflege</li> <li>• Öffentlichen Wohlfahrtspflege</li> </ul>
<b>Soziale Einrichtungen</b> <i>N=5</i>	Einrichtungen der <ul style="list-style-type: none"> <li>• Altenhilfe und Pflege</li> <li>• Eingliederungshilfe</li> <li>• Familienhilfe</li> <li>• Kinder- und Jugendhilfe</li> <li>• Weiterbildung/Qualifizierung für soziale/pflegerische Berufe</li> </ul> <i>(um Anonymität zu zusichern, wurde auf eine namentliche Nennung verzichtet)</i>
<b>Unternehmen</b> <i>N=1</i>	Marktorientiertes Sozialunternehmen <i>(da N=1 keine namentliche Nennung des Unternehmens)</i>
<b>Fachreferate der Landesministerien zu ausgewählten Themenfeldern</b> <i>N=8</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Energie und Klimaschutz des Landes Brandenburg, bspw.: Referate               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 46: Regionale Strukturpolitik</li> <li>○ 52: Arbeitsmarktintegration, Fachkräfte</li> </ul> </li> <li>• Ministerium für Gesundheit und Soziales des Landes Brandenburg, bspw.: Referate               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 21: Grundsatz Sozialpolitik</li> <li>○ 22: Familienpolitik</li> <li>○ 23: Pflegepolitik, Betreuungs- und Heimrecht</li> <li>○ 24: Behindertenpolitik, Hilfe zur Pflege</li> <li>○ 25: Zuwanderung, Integration</li> <li>○ 27: Pflege- und Soziale Berufe (Fachkräftesicherung in der Pflege)</li> </ul> </li> </ul>
<b>Aus- und Weiterbildungseinrichtungen, Hochschulen, Universitäten</b> <i>N=1</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Paritätisches Bildungswerk LV Brandenburg e. V.</li> </ul>
<b>Finanzierung</b> <i>N=2</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Investitionsbank des Landes Brandenburg (ILB)</li> <li>• Landesamt für Soziales und Versorgung des Landes Brandenburg (LASV)</li> </ul>
<b>Unternehmens- und Organisationsberatung</b> <i>N=3</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wertewandel – soziale Innovation und demokratische Entwicklung e. V.</li> <li>• Social Impact</li> <li>• Wirtschaftsförderung Brandenburg (WFBB) Arbeit - Soziale Innovation &amp; Integration</li> </ul>

## 1.4. Studienbegleitende Workshops

Begleitend zu den Datenerhebungen und -analysen wurden drei studienbegleitende Workshops durchgeführt, um die Studienergebnisse zu validieren und zentrale Themen vertieft zu diskutieren. Die Workshops fanden mit Expertinnen und Experten aus der Sozialwirtschaft, Vertreterinnen und Vertreter der Landesregierung und relevanten Stakeholdern statt. Die wichtigsten Ziele der Workshops waren:

### **Workshop 1: Hypothesenbildung und Validierung der Forschungsfragen (17. Juni 2024):**

Im ersten Workshop wurden auf Basis der Literatur- und Datenanalyse erste Hypothesen zur Sozialwirtschaft in Brandenburg entwickelt und von den Teilnehmenden diskutiert. Ziel war es, die Forschungsfragen weiter zu schärfen und die Expertise der Teilnehmenden in die Formulierung der Hypothesen einfließen zu lassen.

### **Workshop 2: Zwischenfazit und PESTEL-Analyse<sup>2</sup> (17. Juli 2024):**

Der zweite Workshop diente dazu, erste Ergebnisse aus der Datenanalyse vorzustellen und zu validieren.

Zudem wurde eine PESTEL-Analyse durchgeführt, um externe Einflussfaktoren auf die Sozialwirtschaft (politische, wirtschaftliche, soziale, technologische, ökologische und rechtliche Faktoren) zu bewerten und daraus Strategien für die Zukunft abzuleiten.

### **Workshop 3: Handlungsempfehlungen und Zukunftsstrategien (11. Oktober 2024):**

Der letzte Workshop fokussierte sich auf die Erarbeitung konkreter Handlungsempfehlungen für die Sozialwirtschaft in Brandenburg. Hierbei wurden auf Basis der Studienergebnisse zukunftsorientierte Maßnahmen entwickelt, die sich auf zentrale Themen wie Fachkräftesicherung, Finanzierung und die Rolle der Sozialwirtschaft im ländlichen Raum bezogen.

Die Ergebnisse aus den Workshops wurden in die abschließenden Handlungsempfehlungen der Studie integriert und können als Grundlage für die strategische Ausrichtung der Sozialwirtschaft in Brandenburg dienen.

<sup>2</sup> Die PESTEL-Analyse ist ein strategisches Instrument zur Bewertung externer Einflussfaktoren: Politische, Economische,

Soziale, Technologische, Ökologische und Legale Rahmenbedingungen. Sie dient der Identifikation von Chancen und Risiken für Organisationen und Projekte

# 2

## DEFINITION DER SOZIALWIRTSCHAFT



## 2. Definition der Sozialwirtschaft

Als zentraler Untersuchungsgegenstand dieser Studie steht die *Sozialwirtschaft Brandenburgs* im Mittelpunkt der folgenden quantitativen und qualitativen Analysen. Daraus ergibt sich zunächst die Notwendigkeit, den Begriff der *Sozialwirtschaft* präzise zu definieren und klar abzugrenzen. Ziel der Definition ist, im vorliegenden Fall, keine wissenschaftliche Aufarbeitung des Begriffs. Stattdessen soll eine pragmatische Arbeitsdefinition entwickelt werden, die den spezifischen Anforderungen des vorliegenden Berichts sowie dem Erkenntnisinteresse des Auftraggebenden gerecht wird.

In der wissenschaftlichen Literatur lässt sich keine allgemein anerkannte, einheitliche Definition der *Sozialwirtschaft* entnehmen. Infolgedessen sind auch in der Berichterstattung anderer Bundesländer unterschiedliche Herangehensweisen der Begriffsdefinition zu beobachten: So leitet die Sozialwirtschaftsstudie Hessen den Wirkungsraum der *Sozialwirtschaft* u. a. aus den drei Ebenen (1) Zweckorientierung, (2) Handlungsbereich und (3) Trägerschaft ab<sup>3</sup>, während die Berichtslegung in Niedersachsen definiert, dass „*die Sozialwirtschaft den Teil des Wirtschaftssystems [umfasst], der sich mit der Bewältigung sozialer Probleme, insbesondere durch die Erbringung von Humandienstleistungen, befasst und auf die Produktion von individueller und gemeinschaftlicher Wohlfahrt abzielt*“<sup>4</sup>. Der Bericht zur Sozialwirtschaft in Bayern wiederum grenzt die Sozialwirtschaft durch die Gliederung der Klassifikation der Wirtschaftszweige ein.<sup>5</sup>

Für die vorliegende Studie verwenden wir zwei Systeme zur Erfassung der Sozialwirtschaft:

- Zum einen grenzen wir die Sozialwirtschaft ebenfalls durch die Gliederung der **Klassifikation der Wirtschaftszweige**, Ausgabe

2008<sup>6</sup> (ab hier: WZ 2008) ein. Dies ermöglicht uns die Analyse öffentlich zugänglicher quantitativer Daten, die zumeist anhand der WZ 2008 strukturiert vorliegen.

- Zum anderen nutzen wir eine **Kategorisierung nach Leistungsbereichen und -angeboten**, die wir selbst entwickelt haben. Anlass hierfür ist die Rückmeldung aus dem ersten studienbegleitenden Workshop, dass die WZ 2008 in der Praxis nicht die gängige Form der Kategorisierung ist.

Ein Beispiel für Diskrepanzen zwischen den zwei Klassifizierungssystemen ist, dass die WZ 2008 unter der Ziffer *88.99.0 Sonstiges Sozialwesen* unter anderem die Handlungsfelder

- „*Adoptionstätigkeiten, Maßnahmen zur Verhütung von Kindesmisshandlungen usw.*“,
- „*berufliche Rehabilitation*“,
- „*Tagesstätten für Obdachlose und andere sozial schwache Gruppen*“

zusammenfasst. In der Praxis berühren diese Handlungsfelder jedoch in der Regel verschiedene Lebenslagen und im Leistungsfall kommen unterschiedliche Sozialgesetzbücher zum Tragen.

Aus diesem Grund nutzen wir für die qualitativen Analysen die alternative Gliederung der Leistungsbereiche und -angebote. Mit dem Begriff **Leistungsbereich** meinen wir im Kontext dieser Studie spezifische Bereiche, in denen soziale Dienstleistungen erbracht werden. In einem Leistungsbereich sind wiederum **Leistungsangebote** zusammengefasst, die darauf abzielen, eine homogene Zielgruppe und/oder Menschen in homogenen Problemlagen zu erreichen. Im Folgenden werden beide Klassifizierungssysteme erläutert.

<sup>3</sup> Rada, A., Stahlmann, A. und Kleemann, W. (2016). Sozialwirtschaftsstudie Hessen.

<sup>4</sup> Cima Institut für Regionalwirtschaft GmbH (2012). Bedeutung der Sozialwirtschaft in Niedersachsen.

<sup>5</sup> Schellberg, K (2018). Bericht Sozialwirtschaft Bayern 2018.

<sup>6</sup> Statistisches Bundesamt (2008). Klassifikation der Wirtschaftszweige.

## 2.1. Definition der Sozialwirtschaft anhand der Klassifikation der Wirtschaftszweige

Die WZ 2008 ist ein standardisiertes System zur Kategorisierung und Einteilung wirtschaftlicher Aktivitäten in Deutschland. In der WZ 2008 werden Unternehmen und Institutionen bestimmten Wirtschaftsbereichen zugeordnet. Durch die Bildung dieser Kategorien ermöglicht die WZ 2008 eine strukturierte und einheitliche Erhebung von Daten zu den verschiedenen Wirtschaftsbereichen in Deutschland, bspw. die Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter oder die wirtschaftliche Leistung je Wirtschaftsbereich.

Da die Auswertung quantitativer Sekundärdaten der Sozialwirtschaft einen wesentlichen Bestandteil unseres Forschungsziels darstellt, ist es notwendig, unsere Analysen anhand der WZ 2008 zu strukturieren.

Ein konsequenter Bezug auf die WZ 2008 – auch in unseren qualitativen Analysen – garantiert Einheitlichkeit in der Begriffsverwendung und gibt die Möglichkeit, Relationen und Bezüge herzustellen.

In den nachfolgenden Analysen referiert der Begriff *Sozialwirtschaft* daher auf den Abschnitt Q Gesundheits- und Sozialwesen und hier die beiden Bereiche 87: Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime) sowie 88: Sozialwesen (ohne Heime) der WZ 2008<sup>7</sup>. Der Gesundheitsbereich, der ebenfalls zur Sozialwirtschaft gezählt werden kann, wird im Rahmen der vorliegenden Studie nach Vorgabe des Auftraggebenden nicht berücksichtigt, da zu diesem Feld bereits eine Studie<sup>8</sup> für Brandenburg vorliegt.

Tabelle 2: Gekürzte Fassung der Abschnitte 87 und 88 der Klassifikation der Wirtschaftszweige; Quelle: Statistisches Bundesamt (2008)

Wirtschaftsbereiche	Definition
Heime	Unterbringung mit Pflege-, Betreuungs- und Beaufsichtigungsleistungen, Fokus auf pflegerische Gesundheitsleistungen.
Pflegeheime	Betreuung chronisch kranker und pflegebedürftiger Menschen, aktivierende Pflege zur Erhaltung und Verbesserung des Allgemeinzustands.
Stationäre psychosoziale Betreuung	Betreuung von Menschen mit Entwicklungsverzögerung, Geisteskrankheit und Drogenmissbrauch, begrenzte medizinische Versorgung.
Alten- und Behindertenwohnheime	Unterbringung älterer und behinderter Menschen, die sich nicht selbst versorgen können, mit Unterstützung im Alltag und teils Pflegestationen.
Sonstige Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	Pflege und Betreuung von Menschen (außer Behinderten/Älteren), die nicht selbstständig leben können, ohne Fokus auf medizinische Behandlung oder Erziehung.
Sozialwesen (ohne Heime)	Soziale Unterstützung für Bedürftige, ohne dauerhafte Unterbringung.
Ambulante soziale Dienste	Soziale Dienstleistungen für ältere und behinderte Menschen in deren Zuhause oder anderweitig.
Sonstige soziale Betreuung älterer Menschen und Behinderteter	Tagespflege und berufliche Rehabilitation für ältere und behinderte Erwachsene, ohne primären Ausbildungsfokus.
Sonstiges Sozialwesen a. n. g.	Soziale Dienstleistungen, Beratung und Unterstützung für Bedürftige, z. B. Flüchtlingsbetreuung, Adoption, Prävention von Kindesmisshandlung, Schuldner- und Familienberatung.

<sup>7</sup> Ebd.

<sup>8</sup> Carstensen, J., Thalheim, M. & Wiethölter, D. (2022). Die Gesundheitswirtschaft in Berlin und Brandenburg.

## 2.2. Definition der Sozialwirtschaft anhand der Kategorisierung in Leistungsbereiche und -angebote (beispielhaft)

In der vorliegenden Studie unterscheiden wir – basierend auf einer Einschätzung der in das Studienvorhaben einbezogenen Stakeholder – zwischen vier Leistungsbereichen der Sozialwirtschaft:

- **Altenhilfe und -pflege**
- **Eingliederungshilfe**
- **Familienhilfe, mit Schnittstelle zur Kinder- und Jugendhilfe**
- **Hilfe für Menschen in besonderen Lebenslagen**

Unter jedem dieser Leistungsbereiche sind vielfältige Angebote subsumiert, die aufgrund ihrer Diversität in ihrer Gesamtheit weder an

dieser Stelle noch in den nachfolgenden Kapiteln vollständig dargestellt werden können. Zur Verdeutlichung der Angebotsbreite wird exemplarisch der Leistungsbereich „Altenhilfe und -pflege“ herangezogen, der seinerseits eine Differenzierung zwischen ambulanten und stationären Hilfen vornimmt. Dieses Beispiel soll die Vielfalt der Angebote aufzeigen, ohne dabei eine vollständige Erfassung des Bereichs zu beanspruchen. Die weiteren Leistungsbereiche werden in den Unterkapiteln zu Abschnitt 3.2. kurz und prägnant erläutert. Für eine umfassende Definition der verschiedenen Leistungsangebote verweisen wir u. a. auf die Regelungen in den korrespondierenden Sozialgesetzbüchern.



Ziel der **Altenhilfe** ist es, „*Schwierigkeiten, die durch das Alter entstehen, zu verhüten, zu überwinden oder zu mildern und alten Menschen die Möglichkeit zu erhalten, selbstbestimmt am Leben in der Gemeinschaft teilzunehmen und ihre Fähigkeit zur Selbsthilfe zu stärken.*“  
(Quelle: § 71 SGB XII Altenhilfe)

Leistungen umfassen daher:

- „Leistungen zu einer **Betätigung** und zum gesellschaftlichen Engagement, wenn sie vom alten Menschen gewünscht wird,
- Leistungen bei der **Beschaffung** und zur **Erhaltung** einer **Wohnung**, die den Bedürfnissen des alten Menschen entspricht
- **Beratung und Unterstützung** im Vor- und Umfeld von Pflege, insbesondere in allen Fragen des **Angebots an Wohnformen** bei Unterstützungs-, Betreuungs- oder Pflegebedarf sowie an Diensten, die Betreuung oder Pflege leisten,
- **Beratung und Unterstützung** in allen Fragen der **Inanspruchnahme altersgerechter Dienste, Leistungen** zum Besuch von Veranstaltungen oder Einrichtungen, die der Geselligkeit, der Unterhaltung, der Bildung oder den kulturellen Bedürfnissen alter Menschen dienen,
- Leistungen, die alten Menschen die Verbindung mit nahestehenden Personen ermöglichen.“  
(Quelle: §71 SGB XII Altenhilfe)

Der Bereich der Pflege unterteilt sich in **ambulante** und **stationäre Pflege**. In der ambulanten Pflege werden die Menschen im eigenen Haushalt, bzw. in dem Haushalt, in dem sie aufgenommen sind, gepflegt.

Angebote der ambulanten Pflege umfassen:

- **Körperbezogene Pflege:** insbesondere in den Bereichen der Selbstversorgung (z. B. Waschen, An- und Auskleiden, mundgerechtes Zubereiten der Nahrung) und Mobilität (z. B. Positionswechsel im Bett, Fortbewegen im eigenen Wohnraum, Treppesteigen).
- **Pflegerische Betreuung:** unterstützt dabei, das alltägliche Leben im häuslichen Umfeld zu bewältigen und gestalten. Dies umfasst Hilfe bei der Orientierung, Tagesstrukturierung, Aufrechterhaltung sozialer Kontakte, bedürfnisgerechten Beschäftigung, sowie Maßnahmen zur kognitiven Aktivierung und solche zur Bewältigung psychosozialer Problemlagen oder Gefährdungen.
- **Hilfe bei der Haushaltsführung:** schließt Aufräum- und Reinigungsarbeiten, Hilfe beim Einkauf, bei der Zubereitung einfacher Mahlzeiten sowie im Umgang mit finanziellen und Behördenangelegenheiten ein.
- **Häusliche Krankenpflege** unterstützt bei der Gabe von Arzneimitteln, dem Wechseln von Verbänden oder Injektionen (z. B. Insulin).

**Beratung:** im Kontext der ambulanten Pflege richtet sie sich an die Pflegebedürftigen und ihre Angehörigen und informiert zu pflegerischen Fragestellungen, Unterstützung bei der Vermittlung von Hilfsdiensten wie Essensbelieferung oder Organisation von Fahrdiensten und Krankentransporten.



Der Bereich der stationären Pflege umfasst die dauerhafte Pflege und Betreuung pflegebedürftiger Menschen in einer Pflegeeinrichtung, außerhalb ihrer eigenen häuslichen Umgebung. Anhand der überwiegend in der Einrichtung wohnenden Personengruppen lassen sich Pflegeheime für ältere Menschen, für behinderte Menschen, für psychisch Kranke und für Schwerkranke und Sterbende (z. B. Hospize) unterscheiden.

Darüber hinaus wird die Unterscheidung in **vollstationäre** und **teilstationäre** Pflege getroffen.

- Menschen in **vollstationärer Versorgung** leben dauerhaft in der Pflegeeinrichtung und werden rund um die Uhr betreut. Neben der Pflege und medizinischen Versorgung ermöglicht eine vollstationäre Pflegeeinrichtung die vollständige Versorgung mit Unterkunft, Verpflegung und Reinigung sowie Angebote der Beschäftigung. Die vollstationäre Pflege kann in Form der Dauer- oder Kurzzeitpflege in Anspruch genommen werden. Personen in Kurzzeitpflege sind nur für einen befristeten Zeitraum auf die vollstationäre Versorgung angewiesen, bspw. nach einem Krankenhausaufenthalt oder zur Entlastung pflegender Angehöriger. Im Falle der Dauerpflege ist der Aufenthalt in der Pflegeeinrichtung unbefristet.
- Das Konzept der **teilstationären Pflege** ermöglicht es pflegebedürftigen Menschen, weiterhin zuhause zu wohnen, während sie tagsüber oder nachts in einer Pflegeeinrichtung betreut werden (Tages- oder Nachtpflege). Dies dient der Entlastung von Angehörigen und der Gewährleistung intensiver Betreuung während bestimmter Zeiten.



# 3

## BESTANDSANALYSE DER SOZIALWIRTSCHAFT



## 3. Bestandsanalyse der Sozialwirtschaft in Brandenburg

### 3.1. Zentrale Akteure

Die Sozialwirtschaft zeichnet sich durch eine vielfältige Akteurslandschaft aus. Eine zentrale Rolle nehmen die sozialwirtschaftlich tätigen Einrichtungen ein, die die oben aufgeführten Leistungsangebote anbieten und umsetzen. Diese sind wiederum einem Träger zugeordnet, der für die Organisation, Finanzierung und Durchführung der Leistungsangebote verantwortlich ist. In der Sozialwirtschaft lassen sich drei zentrale Formen der Trägerschaft unterscheiden:

- (1) **frei-gemeinnützige Träger** sind vom Staat unabhängige, selbstbestimmte Organisationen ohne Gewinnabsicht wie Wohlfahrtsverbände, Kirchen oder Stiftungen;
- (2) **privat-gewerbliche Träger** sind ebenfalls staatlich unabhängige Unternehmen, allerdings mit Gewinnabsicht und
- (3) **öffentliche Träger** sind staatliche Institutionen wie Kommunen, Länder oder der Bund.

Im Folgenden wird vertiefend auf die verschiedenen Formen der Trägerschaft eingegangen.

#### 3.1.1. Frei-gemeinnützige Träger

In der Sozialwirtschaft spielen frei-gemeinnützige Träger, insbesondere Träger der **Freien Wohlfahrtspflege**, nach wie vor eine zentrale Rolle. Entstanden ist die Freie Wohlfahrtspflege im 19. Jahrhundert aus der damaligen Armenpflege.<sup>9</sup>

Heute setzt sich die Freie Wohlfahrtspflege aus sechs staatlich anerkannten Spitzenverbänden zusammen, darunter die Arbeiterwohlfahrt (AWO), der Caritasverband (Caritas), das Diakonische Werk (Diakonie), der Paritätische, das Deutsche Rote Kreuz (DRK) sowie die Zentralwohlfahrtsstelle der Juden (ZWST). Im Zusammenschluss

bilden sie die LIGA der Freien Wohlfahrtspflege und vertreten durch ihre vielfältige Zusammensetzung unterschiedliche religiöse, weltanschauliche und politische Überzeugungen. Gemeinsames Ziel der LIGA Brandenburg ist: „*die Verbesserung der Lebensbedingungen der Menschen im Land Brandenburg*“.<sup>10</sup>

Die bedeutende Rolle der Freien Wohlfahrtspflege spiegelt sich auch in Zahlen wider: Im Jahr 2022 beschäftigt die Freie Wohlfahrtspflege in Brandenburg rund 70.000 Angestellte<sup>11</sup>, die durch weitere rund 13.000 Ehrenamtliche unterstützt werden. Gemeinsam ermöglichen sie den Betrieb von insgesamt 1.163 Einrichtungen in den Bereichen Kliniken stationärer Rehabilitation, Werkstätten für Menschen mit Behinderung, ambulante sozialpflegerische Dienste, Tageseinrichtungen für Kinder, Heime und Wohneinrichtungen sowie Beratungs- und Betreuungsstellen und Unternehmen.<sup>12</sup>

Im Hinblick auf ihren Anteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl in Brandenburg können die Freien Wohlfahrtsverbände einen Anteil von 7 % aller Beschäftigten in Brandenburg vorweisen.

Im Bundesländervergleich – Vergleichszahlen liegen für Niedersachsen und Bayern vor – zeigen sich Ähnlichkeiten und Unterschiede: In Niedersachsen liegt der Beschäftigungsanteil der Freien Wohlfahrt an allen in der Sozialwirtschaft Beschäftigten bei ca. 40 %. Der Anteil an allen Beschäftigten jedoch bei 4,5 %.

In Bayern beträgt der Anteil der Beschäftigten der Freien Wohlfahrtspflege an der Sozialwirtschaft sogar 76 %.<sup>13</sup> Mit 444.570 Beschäftigten stellen sie 6,5 % aller bayerischen Erwerbstätigen.<sup>14</sup>

Aufgrund sehr unterschiedlicher Ausgangslagen in den Bundesländern sollen die Zahlen aus Niedersachsen und Bayern weniger dazu dienen, wertende Vergleiche zu Brandenburg ziehen, sondern vielmehr helfen, die Werte für Brandenburg grundsätzlich einzuordnen.

<sup>9</sup> Schellberg, K (2018). Bericht Sozialwirtschaft Bayern 2018.

<sup>10</sup> LIGA der Freien Wohlfahrtspflege (2022). Das System der Freien Wohlfahrtspflege.

<sup>11</sup> LIGA der Freien Wohlfahrtspflege (2022). Das System der Freien Wohlfahrtspflege. Die Datenquelle erlaubt keine präzise Zuordnung der Beschäftigten zur Sozialwirtschaft, wie sie in der vorliegenden Studie definiert ist. Sie ermöglicht es allerdings ein Verständnis für die Größenordnung der Freien Wohlfahrtspflege (als Arbeitgebender) zu gewinnen. Die Zahl

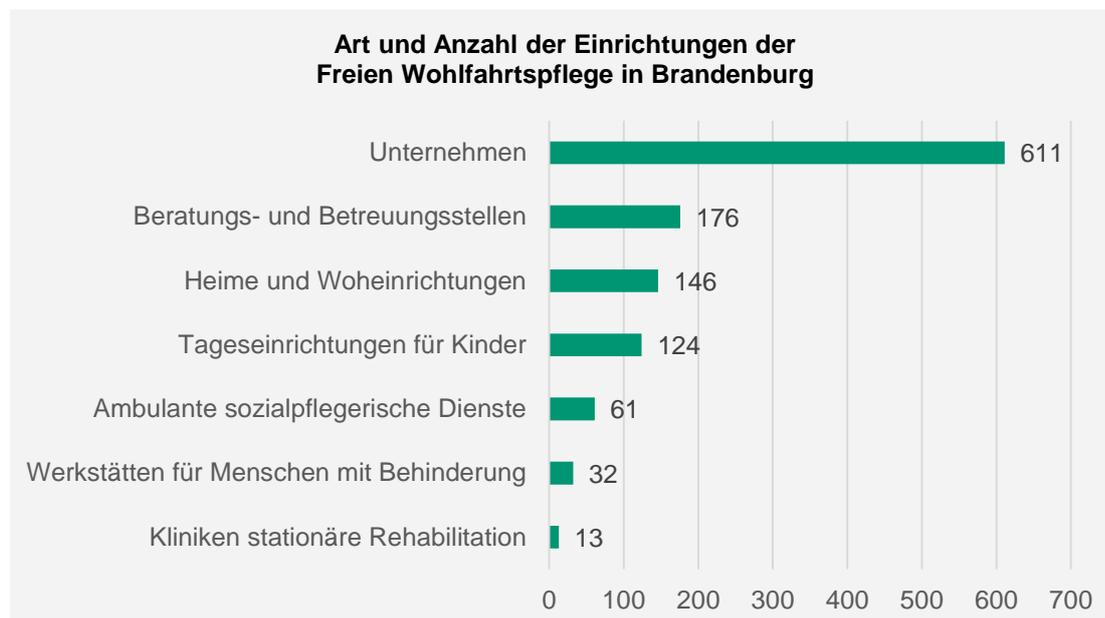
der Angestellten die gem. der Studiendefinition von „Sozialwirtschaft“ in der Sozialwirtschaft beschäftigt sind, ist geringer als die hier ausgewiesenen 70.000 Personen.

<sup>12</sup> Ebd.

<sup>13</sup> Puch, H. und Schellberg K. (2010). Sozialwirtschaft Bayern.

<sup>14</sup> Schellberg, K (2018). Bericht Sozialwirtschaft Bayern 2018.

Abbildung 1: Art und Anzahl der Einrichtungen der Freien Wohlfahrtspflege in Brandenburg; Quelle: LIGA der Freien Wohlfahrtspflege – Spitzenverbände im Land Brandenburg (2022).



### 3.1.2. Privat-gewerbliche Träger

Neben den frei-gemeinnützigen Trägern spielen auch privat-gewerbliche Träger in der Sozialwirtschaft Brandenburgs eine wichtige Rolle. Insbesondere im Bereich der Altenhilfe und -pflege sind sie verstärkt vertreten. Konkret sind knapp zwei Drittel der ambulanten Pflege- und Betreuungsdienste sowie knapp unter 40 % der Pflegeheime in privater Hand.<sup>15</sup>

Eine zweigeteilte Rolle nimmt in diesem Kontext die Akteursgruppe der **Marktorientierten Sozialunternehmen (MSU)** in Brandenburg ein, da sich diese fast hälftig auf den privat-gewerblichen und frei-gemeinnützigen Bereich aufteilen.<sup>16</sup>

Laut der Studie zu MSU in Brandenburg lassen sich MSU definieren als „*eigenständige Organisationen, welche mit unternehmerischen Mitteln soziale und/oder ökologische Ziele verfolgen, um dem Gemeinwohl zu dienen. Zu diesem Zweck entwickeln sie sozial-innovative Produkte, Dienstleistungen,*

*gen, Verfahren und Geschäftsmodelle. Marktorientierte Sozialunternehmen erzielen die für ihre soziale/ökologische Mission erforderlichen Einnahmen mindestens in Teilen auf freien oder gesetzlich geregelten Märkten.*“<sup>17</sup>

Im Rahmen der Studie konnten 141 MSU in Brandenburg identifiziert werden, die den Anforderungen der oben zitierten Definition entsprachen.<sup>18</sup> Von diesen agieren 51 % als gemeinnützige Organisationen und 49 % als nicht gemeinnützige. Die Autoren führen diese Aufteilung darauf zurück, dass „*wirtschaftlich tätige Sozialunternehmen oft auf die Gemeinnützigkeit verzichten, um wirtschaftlich größere Handlungsspielräume zu haben.*“<sup>19</sup> Im Durchschnitt stellen brandenburgische MSU 5 Mitarbeitende ein und gehören größtenteils (71,4 %) zu den sog. Kleinunternehmen laut EU-Definition.<sup>20</sup>

Die MSU in Brandenburg lassen sich folgenden Wirkungsbereichen zuordnen:

<sup>15</sup> Statistik Berlin Brandenburg (2021). Statistischer Bericht: Ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen sowie Empfänger von Pflegegeldleistungen im Land Brandenburg 2021.

<sup>16</sup> Jahnke, T. et al. (2021). Studie zu Marktorientierten Sozialunternehmen in Brandenburg.

<sup>17</sup> Ebd.

<sup>18</sup> Ebd.

<sup>19</sup> Ebd.

<sup>20</sup> Ebd.

Abbildung 2: Anzahl und Art der Marktorientierten Sozialunternehmen in Brandenburg; Quelle: Jahnke, T. et al. (2021)<sup>21</sup>



### 3.1.3. Öffentliche Träger

Neben den frei-gemeinnützigen und privat-gewerblichen Trägern gibt es auch öffentliche Träger, die zum einen die Kostenträgerfunktion innehaben, aber auch eigene Einrichtungen betreiben. Zu den öffentlichen Trägern gehören einschlägige Behörden, also bspw. das Sozial- und Jugendamt.<sup>22</sup>

Der **Anteil von Einrichtungen, die in öffentlicher Trägerschaft sind, ist verhältnismäßig gering**. Dies gilt auch für andere ostdeutsche Bundesländer wie Mecklenburg-Vorpommern oder Thüringen, die ebenfalls einen im Vergleich mit anderen Trägerarten geringen Anteil öffentlicher

Träger aufweisen. So liegt beispielsweise in Thüringen der Anteil der öffentlichen Träger im Bereich der ambulanten Dienste bei 1,2 % und im Bereich der stationären Pflege bei 4,7 %.<sup>23</sup> In Mecklenburg-Vorpommern liegt der Anteil der öffentlichen Träger im Bereich der stationären Pflege bei 4,4 %, wohingegen die Werte für die ambulanten Dienste in der eingesehenen Statistik als unbekannt gekennzeichnet wurden.<sup>24</sup>

Der geringe Anteil an öffentlichen Trägern in der Leistungserbringung liegt im sog. **Subsidiaritätsprinzip** begründet. Hierbei handelt es sich, im

<sup>21</sup> Diese Auswertung bezieht sich auf die im Rahmen der Studie von Jahnke, T. et al. 188 kontaktierten, potentiellen MSU. Für die 141 bestätigten MSU liegt keine Auswertung vor.

<sup>22</sup> Brinkmann, V. (2010). Sozialwirtschaft: Grundlagen – Modelle – Finanzierung.

<sup>23</sup> Thüringer Landesamt für Statistik. (2023). Statistischer Bericht; eigene Berechnungen

<sup>24</sup> Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern. (2024). Statistische Berichte zum Thema öffentliche Sozialleistungen; eigene Berechnungen

Kontext der Sozialwirtschaft, um ein Vorrangverhältnis, laut dem freie Träger – sowohl frei-gemeinnützige als auch privat-gewerbliche – in der Leistungserbringung Vorrang gegenüber öffentlichen Trägern genießen. Die Maxime hinter diesem Prinzip lautet, die Kompetenz und Verantwortung für die Gestaltung der sozialen Strukturen in erster Instanz den „kleineren Einheiten“, also dem Individuum bzw. zivilen Gruppen, zu überlassen. Lediglich wenn diese der Aufgabe aus eigener Kraft nicht gewachsen sind, greift die Pflicht des Staates, Unterstützung zu leisten.<sup>25</sup> Folglich gilt für die Vergabe von Aufträgen zur Leistungserbringung, dass frei-gemeinnützige Träger als nicht-staatliche Einrichtungen ein Vorrangrecht genießen.

Dadurch erfüllt das Subsidiaritätsprinzip eine wichtige Schutzfunktion – nicht nur gegenüber frei-gemeinnützigen Trägern, sondern auch ganz konkret gegenüber der Zivilgesellschaft und den Leistungsempfängern: Es verhindert die einseitige Konzentration von Kompetenzen auf staatlicher Seite.<sup>26</sup> Wie in den Interviews mit den Akteuren aus der Sozialwirtschaft Brandenburgs erläutert wurde, trägt dies wiederum maßgeblich dazu bei, eine Gleichschaltung in der Leistungserbringung zu verhindern<sup>27</sup>. Im Ergebnis sichert das Subsidiaritätsprinzip daher die Vielfalt in der Ausgestaltung der Leistungserbringung. Diese Vielfalt wird bspw. durch die verschiedenen weltanschaulichen Hintergründe der Wohlfahrtsverbände widerspiegelt. Dadurch kann das **Wunsch- und Wahlrecht** des Empfängers bzw. der Empfängerin von Leistungen gesichert werden, welches „*seine Wurzeln in den Verfassungsrechten [hat]: Achtung der Würde des Menschen, Freiheit der Person in ihrer Entfaltung, Freiheit des Bekenntnisses.*“<sup>28</sup> Die Achtung des Subsidiaritätsprinzips und die Vorrangstellung der frei-gemeinnützigen Träger gegenüber den öffentlichen ist daher schützenswert.

Nichtsdestotrotz spielen öffentliche Einrichtungen in ihrer flankierenden, unterstützenden Funktion eine bedeutsame Rolle in der Akteurslandschaft der Sozialwirtschaft. Diese Funktion üben sie ganz zentral in Form der Refinanzierung durch die öffentlichen Sozialleistungsträger aus. Diese erfolgt entweder in Form der Kostenerstattung/Leistungsentgelte oder Zuwendungen/Subventionen.<sup>29</sup> Auf

die Kostenstrukturen wird in Kapitel 3.4 im Detail eingegangen.

## 3.2. Strukturen der einzelnen Leistungsbereiche

Nachdem im vorangegangenen Kapitel die drei zentralen Trägergruppen für Angebote in der Soziallandschaft vorgestellt wurden, wird im nächsten Schritt für jeden der vier Leistungsbereiche ein Blick auf aktuelle Bedarfslagen und die Angebotslandschaft geworfen.

Die Zielsetzung ist, wesentliche Kennzahlen zum entsprechenden Leistungsbereich aggregiert vorzustellen und einzuordnen, wie sich Bedarfe und Angebote je nach Strukturräumen unterscheiden. Die zwei Strukturräume in Brandenburg sind gemäß gemeinsamem Landesentwicklungsplan (LEP HR) für die Hauptstadtregion Berlin-Brandenburg<sup>30</sup> wie folgt definiert:

**Berliner Umland:** Struktur- und Analyserraum, der das mit der Metropole Berlin hochgradig verflochtene Umland im Land Brandenburg umfasst. Teile der an Berlin angrenzenden Brandenburger Landkreise sowie die kreisfreie Stadt Potsdam bilden das Berliner Umland. Dazu gehören neben der Stadt Potsdam und der amtsangehörigen Gemeinde Gosen-Neu Zittau weitere 49 amtsfreie Gemeinden aus den folgenden Landkreisen: Barnim, Dahme-Spreewald, Havelland, Märkisch-Oderland, Oberhavel, Oder-Spree, Potsdam-Mittelmark und Teltow-Fläming.

**Weiterer Metropolenraum:** Der Weitere Metropolenraum ist der Teil des Landes Brandenburg, der nicht zum Berliner Umland gehört.

In der amtlichen Statistik und in weiteren Sekundärdatenquellen werden Daten bislang nur teilweise nach diesen beiden Strukturräumen ausgewiesen – verbreiteter ist eine Differenzierung nach Landkreisen und kreisfreien Städten. Letztere lassen sich allerdings nur bedingt den beiden Strukturräumen zuordnen.

Wo keine alternativen Datenquellen nach Strukturräumen vorliegen, wird nachfolgend mit Daten auf

<sup>25</sup> Brinkmann, V. (2010). Sozialwirtschaft: Grundlagen – Modelle – Finanzierung.

<sup>26</sup> Neher, Peter (2017). Das Wunsch- und Wahlrecht sichern.

<sup>27</sup> Interviews im Rahmen der Studie mit Akteuren der Sozialwirtschaft (2024).

<sup>28</sup> Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege. Freie Wohlfahrtspflege – unabhängig und gemeinnützig.

<sup>29</sup> Brinkmann, V. (2010). Sozialwirtschaft: Grundlagen – Modelle – Finanzierung.

<sup>30</sup> Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Brandenburg. Anlage zur Verordnung über den Landesentwicklungsplan Hauptstadtregion Berlin-Brandenburg (LEP HR), Teil II, Nr. 35 vom 13. Mai 2019.

Ebene der Landkreise und kreisfreien Städte gearbeitet. Grundsätzlich wird für eine detailliertere Auswertung zu den Angeboten je Leistungsbe- reich und Landkreis bzw. kreisfreier Stadt u. a. auf die Datentabellen des Amts für Statistik Berlin- Brandenburg verwiesen.

Angesichts der teils stark fragmentierten Daten- lage bzw. nicht vorliegenden Differenzierung von Daten nach Strukturräumen fließen in dieses Kapi- tel umfassend Einschätzungen aus den Stakehol- der-Interviews ein. Sie haben durch ihre Erfahrun- gen aus der Arbeit vor Ort in den Strukturräumen einen breiten Erfahrungsschatz, der es erlaubt, Einschätzungen zur Versorgungslage zu treffen.

### 3.2.1. Altenhilfe und Pflege

Der demografische Wandel stellt eine der zentra- len Herausforderungen für die soziale Infrastruktur und die Daseinsvorsorge in Brandenburg dar. Mit einer alternden Bevölkerung wächst die Nachfrage nach Pflegeleistungen, die sowohl ambulante als auch stationäre Versorgungsformen umfassen. Diese Entwicklung hat weitreichende Auswirkun- gen auf die Pflegeinfrastruktur, die Fachkräftesitu- ation und die regionale Verteilung von Pflegeange- boten. Während Brandenburg insgesamt stark von der Alterung der Bevölkerung geprägt ist, variieren die Intensität und die spezifischen Auswirkungen dieses Wandels deutlich zwischen den Regionen.

Eine differenzierte Analyse der Strukturräume Ber- liner Umland und Weiterer Metropolitanraum ver- deutlicht, dass die demografischen Entwicklungen in diesen Regionen unterschiedlich ausgeprägt sind. Laut der Bevölkerungsvorausberechnung des Amts für Statistik Berlin-Brandenburg ist die Bevölkerung im Berliner Umland durchschnittlich 3,5 Jahre jünger als im weiteren Metropolitanraum. Bis 2030 wird der Anteil der über 65-Jährigen im weiteren Metropolitanraum von 27 % im Jahr 2019 auf 33 % steigen, während er im Berliner Umland

im selben Zeitraum von 22 % auf 26 % anwach- sen wird. Diese Zahlen unterstreichen, dass der weitere Metropolitanraum stärker vom demografi- schen Wandel betroffen ist.<sup>31</sup>

Eine Analyse der Pflegebedürftigkeit auf Land- kreisebene – detaillierte Angaben für die Teil- räume liegen nicht vor – bestätigt diese Beobach- tungen. In Landkreisen, die gänzlich dem Struktur- raum Weiterer Metropolitanraum zugeordnet wer- den können (Elbe-Elster, Ostprignitz-Ruppin, Prig- nitz, Uckermark), liegt der Anteil ambulant Pflege- bedürftiger an der Gesamtbevölkerung bei zwi- schen knapp unter 3 % und über 3 %, während der Anteil in anderen Landesteilen mit knapp 1 bis 1,5 % deutlich niedriger ausfällt (Potsdam, Pots- dam-Mittelmark, Havelland, Teltow-Fläming). Die höhere Pflegequote in Landkreisen, die weiter ent- fernt zur Hauptstadt Berlin liegen, steht im Ein- klang mit dem höheren Anteil älterer Bevölkerung in diesen Regionen.<sup>32</sup>

In absoluten Zahlen nahmen 2021 knapp unter 50.000 Menschen in Brandenburg ambulante Pfl- egeleistungen in Anspruch, was 1,8 % der Gesamt- bevölkerung entspricht. Damit liegt Brandenburg im Vergleich mit anderen Bundesländern wie Thü- ringen<sup>33</sup> (1,8 %) und Mecklenburg-Vorpommern<sup>34</sup> (2,1 %) im mittleren Bereich. Im stationären Be- reich wurden 2021 knapp 25.000 Leistungsemp- fänger gezählt was einem Anteil von 0,9 % an der Gesamtbevölkerung entspricht. Hier zeigt sich ebenfalls eine Vergleichbarkeit zu Thüringen<sup>35</sup> (1,1 %) und Mecklenburg-Vorpommern<sup>36</sup> (1,6 %).

Die Beschäftigtenstruktur in der Pflege spiegelt die Nachfrage nach Pflegeleistungen wider: In den ambulanten Pflege- und Betreuungsdiensten wa- ren 2021 insgesamt 20.012 Personen beschäftigt. Im stationären Bereich arbeiteten 2021 insgesamt 21.816 Beschäftigte. Der Frauenanteil im stationä- ren Bereich war mit 82 % besonders hoch, was die geschlechtsspezifische Prägung des Berufs deutlich macht.

<sup>31</sup> Landesbetrieb für Datenverarbeitung und Statistik Brande- nburg (2024). Bevölkerungsvorausschätzung 2020-2030.

<sup>32</sup> Statistik Berlin Brandenburg (2021): Ambulante und statio- näre Pflegeeinrichtungen sowie Empfänger von Pflegegeld- leistungen im Land Brandenburg 2021.

<sup>33</sup> Thüringer Landesamt für Statistik (2024). Pflegeeinrichtun- gen, Pflegebedürftige und Pflegepersonal nach ausgewähl- ten Merkmalen in Thüringen; Demografie Portal Bund-Län- der (2022). Einwohnerzahl sank 2021 um rund 11.000 Per- sonen.; eigene Berechnungen

<sup>34</sup> Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (2022). Bevöl- kerung: Zahlen und Fakten 2021; Statistisches Amt Mecklen-

burg-Vorpommern (2023). Statistische Berichte: Pflegeversi- cherung in Mecklenburg-Vorpommern; eigene Berechnun- gen

<sup>35</sup> Thüringer Landesamt für Statistik (2024). Pflegeeinrichtun- gen, Pflegebedürftige und Pflegepersonal nach ausgewähl- ten Merkmalen in Thüringen; Demografie Portal Bund-Län- der (2022). Einwohnerzahl sank 2021 um rund 11.000 Per- sonen; eigene Berechnungen

<sup>36</sup> Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern (2022). Bevöl- kerung: Zahlen und Fakten 2021; Statistisches Amt Mecklen- burg-Vorpommern. (2023). Statistische Berichte: Pflegeversi- cherung in Mecklenburg-Vorpommern; eigene Berechnun- gen

### Versorgungssituation und infrastrukturelle Unterschiede

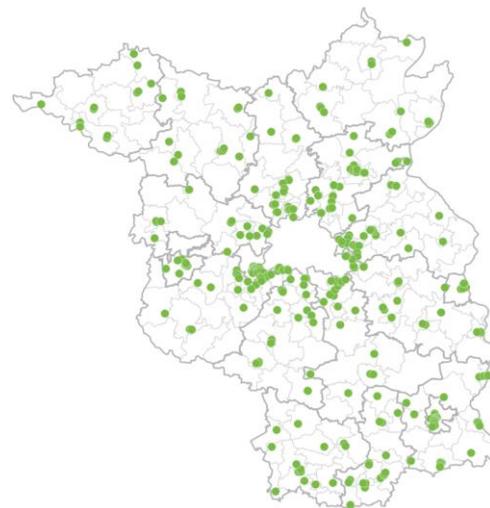
Ein Vergleich der Versorgung mit ambulanten Diensten und stationären Pflegeeinrichtungen zeigt deutliche Unterschiede zwischen den Strukturräumen. Im Berliner Umland ist eine deutlich höhere Dichte an Pflegediensten und -einrichtungen vorhanden als im Weiteren Metropolitanraum. Dies ermöglicht eine wohnortnahe Betreuung und Unterstützung durch Pflegedienste im Berliner Umland, während die Versorgung im Weiteren Metropolitanraum häufig mit längeren Anfahrtswegen und geringerer Verfügbarkeit (von Alternativen) einhergeht.<sup>37</sup>

Die ungleiche Verteilung der Pflegeinfrastruktur ist nicht zuletzt auf die Verfügbarkeit von Fachkräften zurückzuführen. Stakeholder, die im Rahmen dieser Studie befragt wurden, betonten, dass der Fachkräftemangel im Berliner Umland weniger ausgeprägt ist als im Weiteren Metropolitanraum. Dies sei auf mehrere Faktoren zurückzuführen, darunter eine höhere Attraktivität des Berliner Umlands als Lebens- und Arbeitsort sowie eine bessere Erreichbarkeit von Ausbildungsstätten und Arbeitsplätzen. Im Weiteren Metropolitanraum erschweren hingegen strukturelle Herausforderungen wie längere Pendelwege, eine geringere Anbindung an öffentliche Verkehrsmittel und begrenzte Weiterbildungsmöglichkeiten die Fachkräftegewinnung und -bindung.

Abbildung 3: Ambulante Dienste im Land Brandenburg<sup>38</sup>



Abbildung 4: Vollstationäre Pflegeeinrichtungen im Land Brandenburg<sup>39</sup>



<sup>37</sup> MSGIV (2024c). Pflegedossier Brandenburg.

<sup>38</sup> Ebd.

<sup>39</sup> Ebd.

Tabelle 3: Empfängerinnen und Empfänger von ambulanter und stationärer Pflege im Verhältnis zur Bevölkerungszahl nach Landkreisen und kreisfreien Städten sowie gesamthaft; Quelle: Statistik Berlin Brandenburg (2021); eigene Berechnungen

Landkreis / kreisfreie Stadt	Bevölkerungs- zahl am 31.12.2021 <sup>40</sup>	Empfängerin- nen und Emp- fänger von <u>am- bulanter Pflege</u> im Jahr 2021 <sup>41</sup>	Anteil Empfänge- rinnen und Emp- fänger von <u>am- bulanter Pflege</u> an der Bevölke- rung	Empfängerin- nen und Emp- fänger von <u>sta- tionärer Pflege</u> im Jahr 2021 <sup>42</sup>	Anteil Empfänge- rinnen und Emp- fänger von <u>sta- tionärer Pflege</u> an der Bevölkerung
Brandenburg a. d. Havel	72.461	1.487	2,1%	874	1,2%
Cottbus	98.359	1.442	1,5%	1.093	1,1%
Frankfurt (Oder)	56.679	843	1,5%	778	1,4%
Potsdam	183.154	1.999	1,1%	1.642	0,9%
Barnim	188.835	3.959	2,1%	2.104	1,1%
Dahme- Spreewald	175.834	2.718	1,5%	1.334	0,8%
Elbe-Elster	100.317	2.894	2,9%	856	0,9%
Havelland	165.906	2.522	1,5%	1.295	0,8%
Märkisch- Oderland	197.965	3.749	1,9%	1.784	0,9%
Oberhavel	215.795	3.493	1,6%	1.992	0,9%
Oberspree- wald-Lausitz	107.558	2.019	1,9%	1.286	1,2%
Oder-Spree	179.245	3.341	1,9%	1.769	1,0%
Ostprignitz- Ruppin	98.829	3.120	3,2%	993	1,0%
Potsdam-Mit- telmark	219.521	2.467	1,1%	1.679	0,8%
Prignitz	75.574	2.377	3,1%	996	1,3%
Spree-Neiße	111.955	1.796	1,6%	1.000	0,9%
Teltow-Flä- ming	172.545	2.589	1,5%	1.567	0,9%
Uckermark	117.336	3.703	3,2%	1.057	0,9%
<b>Brandenburg</b>	<b>2.537.868</b>	<b>46.518</b>	<b>1,8%</b>	<b>24.099</b>	<b>0,9%</b>

<sup>40</sup> Statistik Berlin Brandenburg (2023): Bevölkerungsstand im Land Brandenburg 1991 bis 2023.

<sup>41</sup> Statistik Berlin Brandenburg (2021): Ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen sowie Empfänger von Pflegegeldleistungen im Land Brandenburg 2021.

<sup>42</sup> Ebd.

### 3.2.2. Eingliederungshilfe

Die Eingliederungshilfe (EGH) unterstützt, als weiterer zentraler Bestandteil der sozialen Infrastruktur in Brandenburg, Menschen mit Behinderungen, psychischen Erkrankungen und chronischen Beeinträchtigungen bei der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben.

Zu den Leistungen der Eingliederungshilfe gehören: Leistungen zur medizinischen **Rehabilitation**, Leistungen zur Teilhabe am **Arbeitsleben**, Leistungen zur Teilhabe an **Bildung** sowie Leistungen zur **sozialen Teilhabe**.

#### Leistungsempfängerinnen und -empfänger der Eingliederungshilfe und Altersstruktur

Ende des Jahres 2023 erhielten 27.660 Personen in Brandenburg Leistungen der Eingliederungshilfe nach SGB IX. Dies entspricht etwa 1 % der Gesamtbevölkerung des Landes. Die Altersstruktur der EGH-Leistungsempfängerinnen und -empfänger zeigt eine klare Schwerpunktsetzung:

- Die größte Gruppe stellen Menschen im Alter von 40 bis unter 65 Jahren mit einem Anteil von 40 %.
- Etwa ein Drittel der Hilfebeziehenden (31%) sind junge Erwachsene zwischen 18 und 40 Jahren.
- Kinder und Jugendliche machen 22 % der Leistungsempfängerinnen und -empfänger aus.
- Menschen über 65 Jahre stellen mit 7 % die kleinste Gruppe dar.

Das durchschnittliche Alter der Leistungsempfangenden beträgt 37 Jahre.<sup>43</sup>

#### Demografischer Wandel und mögliche Entwicklungen

Mit Blick auf den demografischen Wandel wird die Nachfrage nach Leistungen der Eingliederungshilfe in Brandenburg voraussichtlich zunehmen. Der steigende Anteil älterer Menschen in der Bevölkerung – insbesondere im Weiteren Metropolenraum, wo der Anteil der über 65-Jährigen bis 2030 voraussichtlich auf 33 % steigen wird<sup>44</sup> –

könnte den Bedarf an altersgerechten Unterstützungsangeboten erhöhen. Gleichzeitig könnten sich die Bedarfe innerhalb der Eingliederungshilfe verschieben, da mit dem Alter auch die Wahrscheinlichkeit steigt, zusätzliche Unterstützungsbedarfe aufgrund körperlicher Einschränkungen zu haben. Insbesondere in ländlichen Regionen, die bereits jetzt einen hohen Anteil älterer Bevölkerung aufweisen, ist mit einem wachsenden Bedarf an barrierefreien und wohnortnahen Angeboten zu rechnen.

#### Regionale Unterschiede in der Eingliederungshilfe

Die Verteilung der Leistungsempfängerinnen und -empfänger der Eingliederungshilfe zeigt deutliche regionale Unterschiede. Die Grafik (Abbildung 5) verdeutlicht, dass die Anteile der Leistungsempfängerinnen und -empfänger im Verhältnis zur Gesamtbevölkerung in den Landkreisen und kreisfreien Städten variieren. Als klare Tendenz ist dabei Folgendes erkennbar:

- In den Landkreisen und Städten im Berliner Umland (z. B. Potsdam-Mittelmark, Teltow-Fläming) sind die Anteile der EGH-Leistungsempfängerinnen und -empfänger niedriger (<1 %) als in Landkreisen, die weiter entfernt von Berlin liegen.
- Landkreise im Weiteren Metropolenraum (z. B. Elbe-Elster, Oberspreewald-Lausitz) weisen dagegen höhere Anteile von EGH-Leistungsempfängerinnen und -empfänger auf (>1,5 %).<sup>45</sup>

Diese Unterschiede könnten unter anderem auf die Altersstruktur der Bevölkerung in den jeweiligen Regionen zurückzuführen sein. Landkreise im Weiteren Metropolenraum haben im Schnitt eine ältere Bevölkerung, die möglicherweise verstärkt auf Unterstützungsangebote angewiesen sind. Gleichzeitig könnten geringere Anteile von EGH-Leistungsempfängerinnen und -empfängern im Berliner Umland auf eine vergleichsweise jüngere Bevölkerungsstruktur, bessere soziale Infrastruktur und höhere Einkommensniveaus zurückzuführen sein, die präventiv wirken.

<sup>43</sup> Statistik Berlin Brandenburg (2024). Empfänger von Eingliederungshilfe sowie Ausgaben und Einnahmen nach dem SGB IX.

<sup>44</sup> Landesbetrieb für Datenverarbeitung und Statistik Brandenburg (2024). Bevölkerungsvorausschätzung 2020-2030.

<sup>45</sup> Statistik Berlin Brandenburg (2024). Empfänger von Eingliederungshilfe sowie Ausgaben und Einnahmen nach dem SGB IX.

Abbildung 5: Anteil EGH-Empfängerinnen und -Empfänger an Bevölkerungsanzahl ausgewiesen nach Landkreisen und kreisfreien Städten 2023, eigene Darstellung

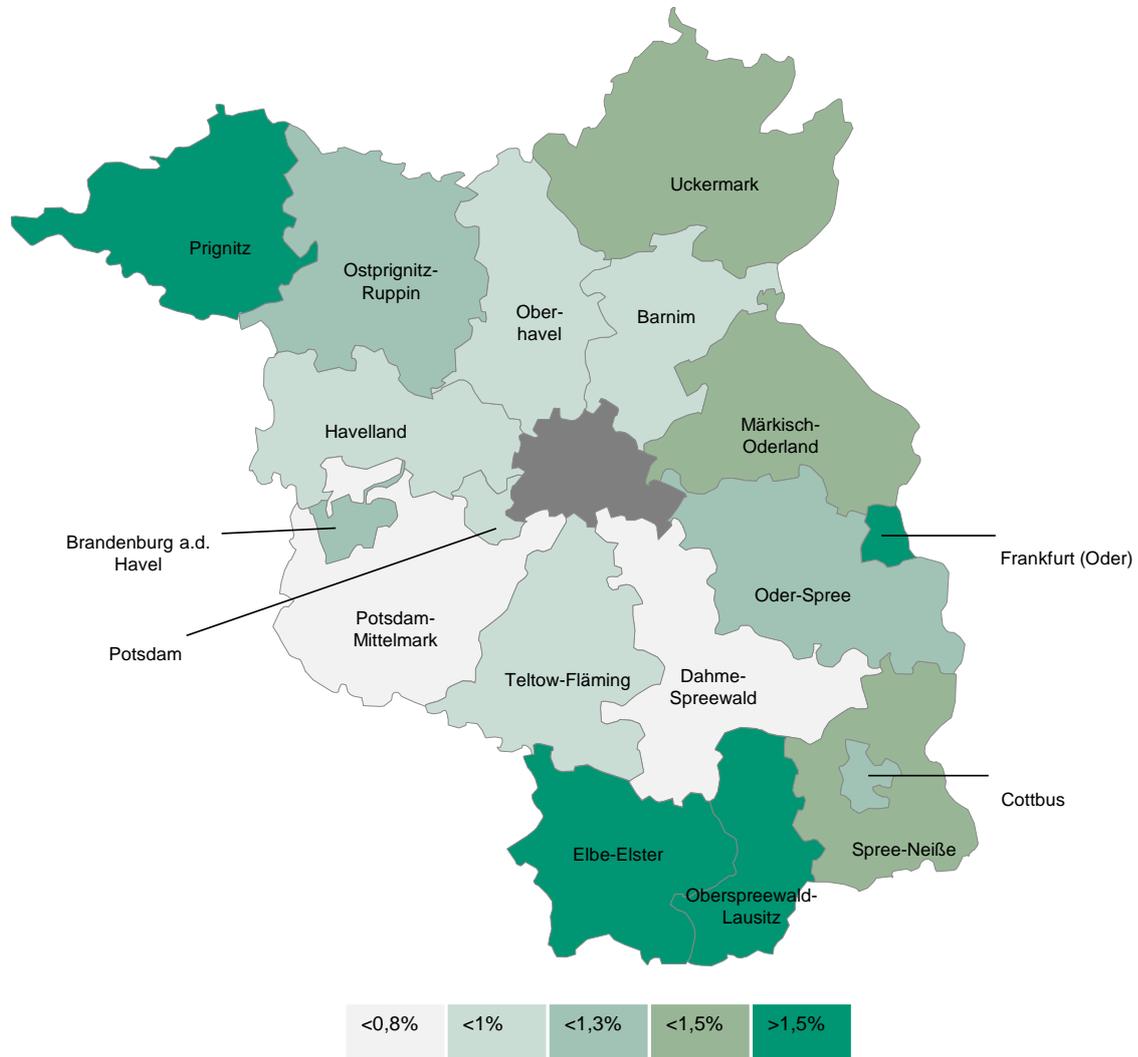


Tabelle 4: EGH-Leistungsempfängerinnen und -empfänger im Verhältnis zur Bevölkerungszahl nach Landkreisen und kreisfreien Städten sowie gesamthaft; eigene Berechnungen

Landkreis / kreisfreie Stadt	Bevölkerungszahl am 31.12.2023 <sup>46</sup>	Empfängerinnen und -empfänger von Eingliederungshilfe 2023	Anteil Eingliederungshilfe-Empfängerinnen und -empfänger an Bevölkerungszahl	Bruttoausgaben der Eingliederungshilfe in 1.000 Euro, 2023	Einnahmen der Eingliederungshilfe in 1.000 Euro, 2023
Brandenburg a. d. Havel	73.921	890	1,2 %	27 052	611
Cottbus	100.010	1 250	1,2 %	27 866	587
Frankfurt (Oder)	58.818	955	1,6 %	24 333	540
Potsdam	187.119	1 670	0,9 %	48 170	803
Barnim	193.050	1 735	0,9 %	50 397	1 043
Dahme-Spreewald	180.242	1 120	0,6 %	30 758	669
Elbe-Elster	99.931	1 935	1,9 %	39 221	725
Havelland	170.556	1 385	0,8 %	45 120	1 116
Märkisch-Oderland	201.111	2 530	1,3 %	57 490	1 621
Oberhavel	218.855	1 670	0,8 %	49 473	209
Oberspreewald-Lausitz	107.547	1 820	1,7 %	38 328	1 141
Oder-Spree	182.960	2 180	1,2 %	61 429	2 320
Ostprignitz-Ruppin	99.929	1 200	1,2 %	34 419	690
Potsdam-Mittelmark	223.531	1 630	0,7 %	50 561	1 354
Prignitz	75.836	1 115	1,5 %	32 358	776
Spree-Neiße	111.966	1 495	1,3 %	31 896	767
Teltow-Fläming	178.482	1 415	0,8 %	35 409	896
Uckermark	117.803	1 670	1,4 %	48 629	1 570
<b>Brandenburg</b>	<b>2.581.667</b>	<b>27 660</b>	<b>1,1 %</b>	<b>732 908</b>	<b>17 439</b>

<sup>46</sup> Statistik Berlin Brandenburg (2023): Bevölkerungsentwicklung der kreisfreien Städte.

### 3.2.3. Familienhilfe

Die Familienhilfe (mit Schnittstellen zur Kinder- und Jugendhilfe) ist ein zentraler Bestandteil der sozialen Infrastruktur in Brandenburg und zielt darauf ab, Familien in schwierigen Lebenssituationen zu unterstützen, ihre Lebensbedingungen zu verbessern und soziale Ungleichheiten zu reduzieren. Angesichts regionaler Disparitäten und einer heterogenen Zielgruppe sind die Herausforderungen in diesem Bereich vielfältig.

Dieses Kapitel beleuchtet die sozioökonomischen Rahmenbedingungen und die Bedeutung institutioneller Kinderbetreuung für Familien. Denn für die Lebensbedingungen von Familien sind nicht zuletzt finanzielle Ressourcen im Haushalt und die Verfügbarkeit von Betreuungsangeboten prägende Faktoren.

#### Sozioökonomische Rahmenbedingungen

Ein zentraler Indikator, um die sozioökonomische Lage von Familien zu verstehen und etwaige Herausforderungen abzuleiten ist die Armutsrisikoquote. Sie ist ein Indikator für die Ungleichheit in der Einkommensverteilung und ergibt sich aus dem Anteil der Personen, deren äquivalenzgewichtetes Haushaltsnettoeinkommen weniger als 60 Prozent des mittleren Einkommens der Bevölkerung (Median) beträgt.

Im Jahr 2016 betrug die Armutsrisikoquote in Brandenburg 15,7 % und entsprach damit dem bundesweiten Durchschnitt. Ein regionaler Vergleich zeigt jedoch deutliche Unterschiede: Im Berliner Umland lag die Quote bei 11,6 %, während sie im Weiteren Metropolitanraum 18,3 % erreichte. Besonders hoch ist das Armutsrisiko in der Kindheit und Jugend: Für Kinder unter drei Jahren beträgt es 19,9 %, wobei es im Berliner Umland bei 16,0 % und im Weiteren Metropolitanraum bei 23,1 % liegt.<sup>47</sup>

#### Bedeutung der institutionellen Kinderbetreuung

Institutionelle Kinderbetreuungsangebote entlasten Eltern und stellen eine wichtige Unterstützung im Familienalltag dar. Laut amtlicher Statistik bringen im Jahr 2023 58 % der Eltern mit Kindern unter drei Jahren und 97 % der Eltern mit Kindern zwischen drei und unter sechs Jahren ihre Vorschulkinder in eine Kindertagesstätte.<sup>48</sup>

Die Ergebnisse der Familienbefragung Brandenburg (Winter 2022/2023)<sup>49</sup> unterstreichen diese Zahlen und zeigen, dass 91,4 % der Familien mit Vorschulkindern institutionelle Kinderbetreuungen in Anspruch nehmen. Vorschulkinder werden dort durchschnittlich 32,1 Stunden pro Woche betreut. Auffallend ist, dass es keine regionalen Unterschiede bei der Betreuungsquote von Vorschulkindern aus Paarfamilien gibt, die gemäß der Familienbefragung sowohl im Berliner Umland als auch im Weiteren Metropolitanraum bei über 90 % liegt.

Trotz der hohen Betreuungsquote gibt es deutliche regionale Unterschiede in den Prioritäten der Familien hinsichtlich weiterer Unterstützungsangebote. Während im Berliner Umland sowie in städtischen Regionen der Wunsch nach einem Personalausbau und einem verbesserten Betreuungsschlüssel in Kitas an erster Stelle steht, legen Familien im Weiteren Metropolitanraum und in Landgemeinden größeren Wert auf flexiblere und längere Betreuungszeiten sowie auf die Abschaffung oder Reduzierung der Kita-Beiträge. Familien im gesamten Land betonen zudem die Bedeutung von Freizeit- und Nachmittagsangeboten, um die Kinderbetreuung zu erleichtern.<sup>50</sup>

#### Regionale Unterschiede und Unterstützungsbedarf

Die Armutsrisikoquote und die Prioritäten der Familien verdeutlichen die regionalen Unterschiede innerhalb Brandenburgs. Während Familien im Berliner Umland von höheren Einkommen und einem besseren Zugang zu sozialen und infrastrukturellen Dienstleistungen profitieren, stehen Familien im Weiteren Metropolitanraum häufig vor größeren finanziellen und organisatorischen Herausforderungen. Insbesondere in strukturschwachen Regionen am nördlichen und südlichen Rand Brandenburgs ist der Anteil der Kinder unter sechs Jahren, die in einer Bedarfsgemeinschaft leben, überdurchschnittlich hoch. Dies zeigt den erhöhten Unterstützungsbedarf in diesen Regionen.

#### Unterstützung strukturschwacher Regionen

Brandenburg verfügt über eine Vielzahl an Netzwerken und Einrichtungen, die Familien in ihrem Sozialraum unterstützen und zur Stärkung der sozialen Infrastruktur beitragen. Exemplarisch lassen

<sup>47</sup> MSGIV (2017). Daten und Fakten zur sozialen Lage von Kindern im Land Brandenburg.

<sup>48</sup> MBSJ (2024). Zahlen und Statistik zur Kindertagesbetreuung.

<sup>49</sup> IFK Potsdam (2024). Familienbefragung – Ergebnisbericht.

<sup>50</sup> Ebd.

sich folgende Netzwerke hervorheben (vgl. nachfolgende Abbildung):

**Lokale Bündnisse für Familien (grün):** Ehrenamtliche Zusammenschlüsse aus Kommunen, Unternehmen, Kirchen und weiteren Akteuren, die familienfreundliche Projekte und Maßnahmen vor Ort entwickeln. Sie bieten eine Plattform für die Vernetzung verschiedener gesellschaftlicher Akteure und fördern eine familienfreundliche Umgebung.

**Mehrgenerationenhäuser (blau):** Diese Einrichtungen fördern durch soziale und kulturelle Angebote das Miteinander von Generationen und stärken den Zusammenhalt in den Gemeinden. Sie

bieten Raum für intergenerative Begegnungen und tragen zur sozialen Integration bei.

**Netzwerk Gesunde Kita (rot):** Ein Zusammenschluss von Kindertageseinrichtungen, die den Schwerpunkt auf Gesundheitsförderung in Kitas und Familien legen. Ziel ist es, die Gesundheit sowohl der Kinder als auch der Beschäftigten zu fördern.

Die drei exemplarisch aufgegriffenen Angebote sind über ganz Brandenburg verteilt, jedoch zeigt sich eine höhere Dichte im Berliner Umland im Vergleich zum Weiteren Metropolenraum. In einigen Landkreisen, wie beispielsweise Ostprignitz-Ruppin, ist das Netzwerk Gesunde Kita bspw. gar nicht vertreten.<sup>51</sup>

Abbildung 6: Regionale Verteilung der lokalen Bündnisse für Familien, Mehrgenerationenhäuser und Netzwerke Gesunde Kita im Land Brandenburg<sup>52</sup>



<sup>51</sup> MSGIV (2017). Daten und Fakten zur sozialen Lage von Kindern im Land Brandenburg.

<sup>52</sup> Ebd.

### 3.2.4. Hilfe für Menschen in besonderen Lebenssituationen (beispielhaft)

Hilfen für Menschen in besonderen Lebenssituationen sind ein weiterer wesentlicher Bestandteil der sozialen Infrastruktur in Brandenburg. Die Angebotslandschaft ist so heterogen wie die Bedarfslagen selbst. Zu den Hilfen können zählen: Unterstützungsangebote für

- Schuldnerinnen und Schuldner,
- Menschen, die von Gewalt und Diskriminierung betroffen sind,
- wohnungslose oder von Wohnungslosigkeit bedrohte Personen sowie
- Menschen mit Migrationsgeschichte bzw. Fluchterfahrung.

Diverse Beratungs- und Unterstützungsangebote verfolgen das Ziel, diesen Personengruppen eine Stabilisierung ihrer Lebenslagen, soziale Teilhabe und langfristige Perspektiven zu ermöglichen.

Da dieser Leistungsbereich eine breite Angebotsstruktur umfasst, die Datenverfügbarkeit hierzu allerdings eingeschränkt ist (insbesondere Daten zur regionalen Verteilung liegen kaum vor), wurde für die Erörterung in diesem Kapitel eine Zielgruppe ausgewählt, die den Schwerpunkt der nachfolgenden Analysen bildet: die ausländische Bevölkerung in Brandenburg. Die Schwerpunktsetzung erscheint für das Studienvorhaben passend, da in der vorliegenden Studie der Fachkräftemangel und die Integration ausländischer Fachkräfte in den Arbeitsmarkt wiederholt thematisiert werden.

#### Überblick über ausländische Bevölkerung und Asylbewerberleistungsempfänger in Brandenburg

In absoluten Zahlen lebten 2023 knapp 175.000 Personen mit nicht deutscher Staatsangehörigkeit in Brandenburg. Damit stellen sie 6,2 % der Gesamtbevölkerung des Landes. Knapp 16.100 Personen in Brandenburg erhielten Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz (AsylbLG).<sup>53</sup><sup>54</sup>

Die Anteile der ausländischen Bevölkerung sowie der Empfängerinnen und Empfänger von Asylbewerberleistungen an der Wohnbevölkerung weisen regionale Unterschiede auf:

- **Anteil der ausländischen Bevölkerung:** Dieser variiert stark zwischen den Landkreisen und kreisfreien Städten. Die

höchsten Anteile weisen Städte wie Potsdam (13,7 %) und Brandenburg an der Havel (8,9 %) sowie der Landkreis Dahme-Spreewald (7,9 %) auf. In ländlichen Regionen wie der Prignitz (3,2 %) und Ostprignitz-Ruppin (3,8 %) ist der Anteil deutlich geringer.

- **Empfängerinnen und Empfänger von Asylbewerberleistungen:** Die Verteilung folgt ähnlichen Mustern. Im Berliner Umland, insbesondere in den Städten Potsdam und Cottbus, ist der Anteil an der Bevölkerung höher als in ländlichen Regionen wie der Prignitz.

#### Regionale Verteilung und Unterschiede

Laut den im Rahmen der Studie interviewten Stakeholder liegen die Gründe für die **stärkere Anziehungskraft urbaner Räume** (wie Potsdam und Cottbus sowie umliegende Landkreise) darin, dass sie bessere infrastrukturelle Voraussetzungen bieten. Dazu zählen eine höhere Dichte an Sprachkursen, Beratungsstellen und Arbeitsmarktzugängen. Zudem gelten urbanen Räume (insbesondere Nähe zu Berlin) als „weltoffener“, was die Ansiedlung für Personen aus dem Ausland zudem einfacher gestalten kann (weniger Vorurteile gegenüber ausländischer Bevölkerung bzw. Berührungspunkte).

#### Beispielhaftes Beratungsangebot: Migrationsberatung für erwachsene Zugewanderte (MBE)

Die Migrationsberatung für erwachsene Zugewanderte (MBE) ist ein zentrales Angebot der Unterstützung für Menschen mit Migrationsgeschichte in Brandenburg. Für das Beratungsangebot liegen Daten auf Ebene der Landkreise bzw. kreisfreien Städte in Brandenburg vor. Vor dem Hintergrund dienen die MBE nachfolgend als Beispiel einer Unterstützungsstruktur für Menschen mit Migrationsgeschichte bzw. Fluchterfahrung in Brandenburg.

Die Förderung der Migrationsberatung für erwachsene Zugewanderte (MBE) basiert auf den rechtli-

<sup>53</sup> Statistik Berlin Brandenburg (2023): Regionaldaten zu Ausländerinnen und Ausländern und eingebürgerte Personen 2023.

<sup>54</sup> Statistik Berlin Brandenburg (2023): Regionaldaten zu Empfängerinnen und Empfänger von Asylbewerberleistungen 2023.

chen Grundlagen des § 45 Satz 1 Aufenthaltsgesetzes (AufenthG) und des § 9 Absatz 1 Satz 4 Bundesvertriebenengesetzes (BVFG).<sup>55</sup>

Die MBE richtet sich speziell an erwachsene Zugewanderte über 27 Jahre, während für Jüngere die Jugendmigrationsdienste zuständig sind. Die Beratungsstellen werden von den Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtspflege sowie dem Bund der Vertriebenen (BdV) getragen, die gemeinsam die Beratungsangebote in den jeweiligen Regionen organisieren.

Ziel der MBE ist es, die soziale, berufliche und kulturelle Integration der Zielgruppe zu fördern. Die MBE umfasst dabei ein breites Spektrum an Unterstützungsleistungen, darunter:

- Orientierungshilfen zu rechtlichen, sozialen und kulturellen Fragestellungen,
- Vermittlung in Integrationskurse und berufliche Förderprogramme,
- Unterstützung in Krisensituationen, etwa bei sozialen oder psychosozialen Problemen, sowie
- Vernetzung mit weiteren sozialen Einrichtungen, um eine umfassende Betreuung sicherzustellen.

In Brandenburg existieren insgesamt **31 MBE-Beratungsstellen**. Der Landkreis Potsdam-Mittelmark weist mit sechs Beratungsstellen die größte Anzahl an Beratungsstellen auf. Die übrigen Landkreise und kreisfreien Städte verfügen über ein bis drei Beratungsstellen. Im Durchschnitt entfallen etwa 1,7 Beratungsstellen auf jeden Landkreis bzw. jede kreisfreie Stadt.<sup>56</sup>

### Versorgungsstrukturen nach Landkreisen und kreisfreien Städten

Um etwaige regionale Unterschiede in der Beratungslandschaft in Brandenburg zu ermitteln, wurden im Rahmen der Studie die Anzahl der MBE-Beratungsstellen zur absoluten Anzahl der ausländischen Bevölkerung nach Landkreisen und kreisfreien Städten ins Verhältnis gesetzt. Da davon ausgegangen werden kann, dass sich die Altersstruktur der ausländischen Bevölkerung über alle

Landkreise hinweg ähnlich verteilt, lassen sich beide Datenpunkte – trotzdem, dass in der Statistik zur Anzahl der Ausländerinnen und Ausländer keine Filtersetzung für über 27-Jährige möglich ist – Aussagen zur „Versorgungsdichte“ ableiten. Im Kern erlaubt uns diese vereinfachte Annahme in Erfahrung zu bringen, wie das Verhältnis von Ausländerinnen und Ausländern pro MBE-Beratungsstelle je Landkreis bzw. kreisfreie Stadt ausfällt (vgl. nachfolgende Abbildung).

Die auf diese Weise ermittelte MBE-„Versorgungsdichte“ zeigt deutliche regionale Unterschiede: in Potsdam-Mittelmark, Spree-Neiße und Brandenburg an der Havel ist das Verhältnis von MBE-Beratungsstelle zur Anzahl der ausländischen Bevölkerung besonders „günstig“. Hier entfallen zwischen 2.500 und 3.200 Ausländerinnen und Ausländer auf je eine MBE-Beratungsstelle. In Teltow-Fläming, Oder-Spree und Oberhavel kommen hingegen deutlich mehr Ausländerinnen und Ausländer auf eine MBE-Beratungsstelle (zwischen 13.200 und 15.300).

Diese Zahlen deuten somit auf regionale Unterschiede in der Verfügbarkeit von MBE-Beratungsstellen hin. Eine potenzielle Unterversorgung in diesen Regionen lässt sich daraus aber nicht zwingend ableiten, da aus den Daten nicht die Größe der MBE hervorgeht (konkret deren Anzahl an Mitarbeitenden, Räumlichkeiten etc.). Das heißt eine große MBE kann eine deutlich größere Anzahl der Ausländerinnen und Ausländer bedienen als eine kleine MBE.<sup>57</sup>

Die nachfolgende Abbildung verdeutlicht mittels dunkler und heller Farbgebung das Verhältnis: Anzahl der Beratungsstellen der MBE zu Ausländerinnen und Ausländern in der jeweiligen kreisfreien Stadt bzw. im Landkreis. Dunkle Farbtöne stehen für wenig Ausländerinnen und Ausländer pro MBE-Beratungsstelle je kreisfreie Stadt bzw. Landkreis. Helle Farbtöne weisen dementsprechend eine hohe Anzahl an Ausländerinnen und Ausländern je MBE-Beratungsstelle aus.

<sup>55</sup> Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) (2023). Förderung der Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE).

<sup>56</sup> Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2024). Migrationsberatung.

<sup>57</sup> Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2024). Migrationsberatung.; Statistik Berlin Brandenburg (2023); eigene Berechnungen.

Abbildung 7: Verhältnis Anzahl Beratungsstellen der MBE zu Ausländerinnen und Ausländern in Brandenburg; Quelle: Websites der Landkreise und der hier ausgewiesenen MBE (2024); Statistik Berlin Brandenburg (2024). eigene Berechnungen

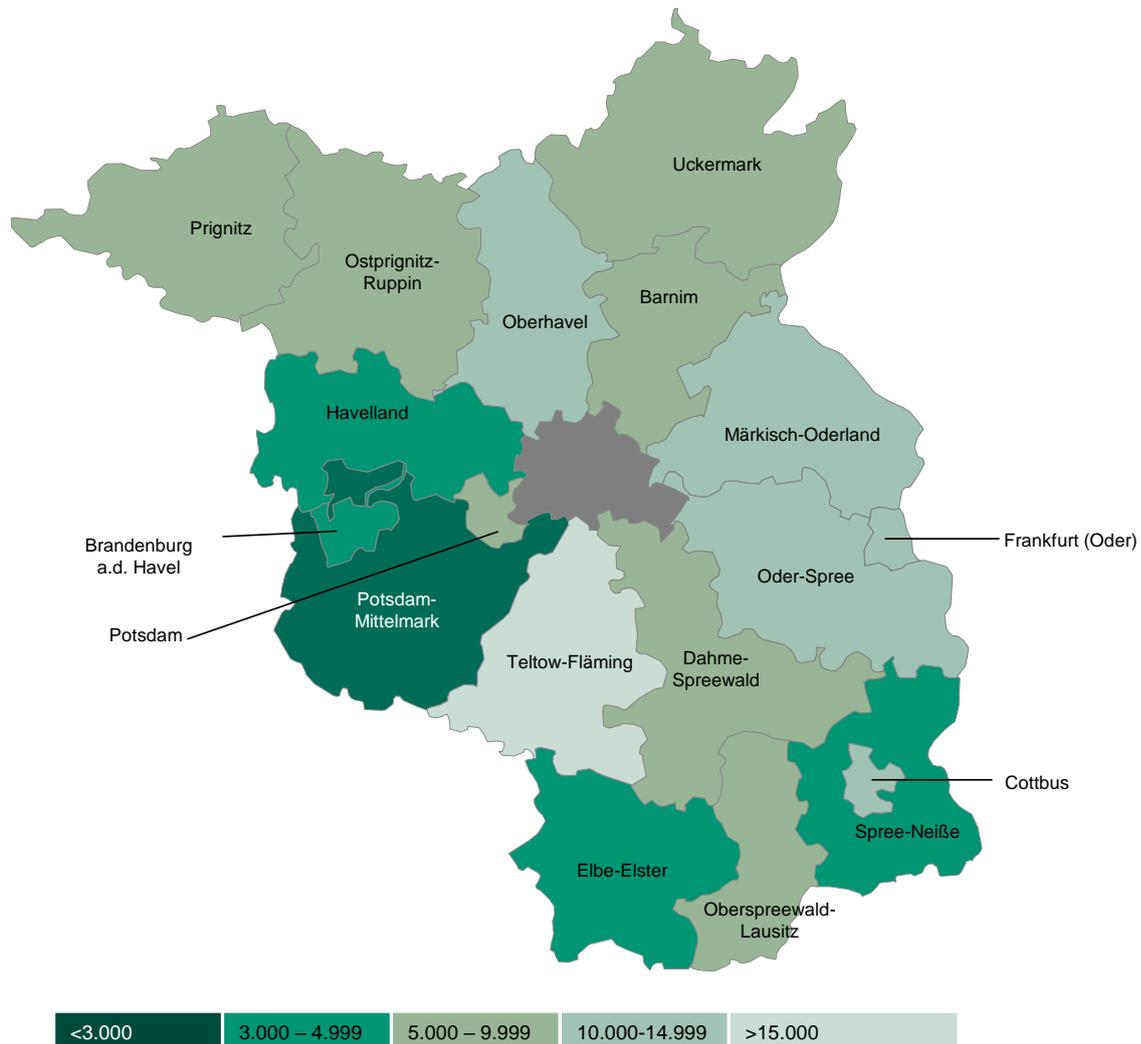


Tabelle 5: Ausländische Bevölkerung, Asylleistungsempfängerinnen und -empfänger sowie MBE-Beratungsstellen im Verhältnis zur Bevölkerungszahl nach Landkreisen und kreisfreien Städten sowie gesamthaft; eigene Berechnungen

Landkreis / kreisfreie Stadt	Bevölkerungszahl	Anzahl ausländische Bevölkerung <sup>58</sup>	Anteil ausländische Bevölkerung an Bevölkerungszahl	Regelleistungsempfängerinnen und -empfänger von Asylleistungen <sup>59</sup>	Anzahl Beratungsstellen der MBE <sup>60</sup>	Verhältnis Anzahl Beratungsstellen der MBE – Ausländerinnen / Ausländer <sup>61</sup>
Brandenburg a. d. Havel	73.939	6.155	8,3	215	2	3270
Cottbus	94.778	10.956	11,6	225	1	12445
Frankfurt (Oder)	57.065	8.859	15,5	190	1	10146
Potsdam	184.290	21.472	11,7	695	3	7995
Barnim	192.776	11.122	5,8	850	2	6540
Dahme-Spreewald	177.662	12.045	6,8	885	2	6602
Elbe-Elster	98.750	3.936	4,0	765	1	4329
Havelland	169.721	11.592	6,8	905	3	4187
Märkisch-Oderland	197.785	9.639	4,9	1.365	1	10772
Oberhavel	217.290	12.078	5,6	875	1	13215
Oberspreewald-Lausitz	108.434	5.752	5,3	360	1	6167
Oder-Spree	180.499	13.051	7,2	4.420	1	13249
Ostprignitz-Ruppin	99.372	5.272	5,3	875	1	5950
Potsdam-Mittelmark	220.158	12.865	5,8	950	6	2441
Prignitz	76.148	4.829	6,3	475	1	5170
Spree-Neiße	110.580	5.091	4,6	525	2	3009
Teltow-Fläming	177.420	13.954	7,9	665	1	15320
Uckermark	117.797	6.774	5,8	855	1	7332
<b>Brandenburg</b>	<b>2.554.464</b>	<b>175.442</b>	<b>6,9</b>	<b>16.095</b>	<b>31</b>	<b>6262</b>

<sup>58</sup> Statistik Berlin Brandenburg (2023): Regionaldaten zu Ausländerinnen und Ausländern und eingebürgerte Personen 2023.

<sup>59</sup> Statistik Berlin Brandenburg (2023): Regionaldaten zu Empfängerinnen und Empfänger von Asylbewerberleistungen 2023.

<sup>60</sup> Recherchiert mittels Websites der Landkreise und der hier ausgewiesenen MBE

<sup>61</sup> Lesart: Auf eine Beratungsstelle der Migrationsberatung kommen X Ausländerinnen und Ausländer.

### 3.3. Strukturen der Zusammenarbeit

Die Sozialwirtschaft in Brandenburg steht vor der Herausforderung, ein verlässliches und flächendeckendes Angebot an sozialen Dienstleistungen zu gewährleisten. Ein zentraler Baustein zur Erreichung dieses Ziels ist die Zusammenarbeit zwischen unterschiedlichen Akteuren der Sozialwirtschaft, einschließlich öffentlicher, gemeinnütziger und privat-gewerblicher Träger. Die Vernetzung und Kooperation dieser Akteure spielen eine entscheidende Rolle, um den wachsenden und sich wandelnden sozialen Bedarfen in der Region gerecht zu werden und die verfügbaren Ressourcen effizient zu nutzen.

In diesem Kapitel werden zwei wesentliche Ansätze der Zusammenarbeit beleuchtet: die **Sozialraumplanung** und die **Kooperationen zwischen Wohlfahrtspflege und marktorientierten Sozialunternehmen**. Die Sozialraumplanung zielt darauf ab, soziale Angebote passgenau an den spezifischen Bedürfnissen der Bevölkerung auszurichten, indem lokale Ressourcen koordiniert und gemeinsam genutzt werden. Sie dient dabei als zentrales Bindeglied zwischen unterschiedlichen Akteuren und gewährleistet die nachhaltige Versorgung in einem bestimmten geografischen Raum.

Darüber hinaus gewinnen Kooperationen zwischen traditionellen Wohlfahrtsverbänden und Sozialunternehmen zunehmend an Bedeutung. Vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Herausforderungen wie dem demografischen Wandel, der Digitalisierung und der sozialen Integration bieten diese Kooperationen Chancen, die Innovationspotenziale zu bündeln und gemeinsam auf die komplexen Anforderungen der sozialen Versorgung zu reagieren. Die folgenden Unterkapitel gehen detailliert auf die Strukturen, Ansätze und Herausforderungen dieser Kooperationen ein und verdeutlichen die zentrale Rolle gemeinsamer Lösungsansätze in der brandenburgischen Sozialwirtschaft.

#### 3.3.1. Sozialraumplanung

Die Sozialraumplanung ist eine zentrale Grundlage der Sozialwirtschaft, die das Zusammenwirken verschiedener Akteure und die effektive Nutzung lokaler Ressourcen in einem bestimmten Raum fördert. Ziel ist es, soziale Dienstleistungen an den tatsächlichen Bedarfen der Bevölkerung

auszurichten und die Lebensqualität der Menschen vor Ort zu erhöhen. Im Kontext der Sozialwirtschaft dient die Sozialraumplanung als Bindeglied zwischen öffentlichen, gemeinnützigen und privaten Trägern und zielt darauf ab, ein flächendeckendes und bedarfsgerechtes Angebot sozialer Dienstleistungen sicherzustellen. Sie berücksichtigt demografische, ökonomische und strukturelle Besonderheiten der Region und ermöglicht eine passgenaue Anpassung an lokale Bedürfnisse.<sup>62</sup>

Die Sozialraumplanung findet i. d. R. auf **kommunaler Ebene** statt, da diese nah an den Bedarfen der örtlichen Bevölkerung agieren. Im Landkreis Potsdam-Mittelmark sind bspw. 19 Sozialräume entlang der politischen Verwaltungseinheiten (fünf Städte, neun Gemeinden und fünf Ämter) definiert.

Auf der **Ebene der Landkreise oder kreisfreien Städte** liegt die Verantwortung oft eher in der Sozialplanung, die breiter angelegt ist und größere administrative Gebiete abdeckt. Die Landkreise übernehmen hier eine übergeordnete Koordinierungsfunktion und unterstützen die kommunalen Aktivitäten durch Vorgaben und Unterstützung in Form von übergeordneten Konzepten (bspw. Konzept der Sozialraumorientierung Potsdam-Mittelmark, herausgegeben vom Landkreis Potsdam-Mittelmark, Fachbereich 5 – Soziales).<sup>63</sup>

Die zentrale Rolle der Sozialraumplanung für die Sozialwirtschaft zeigt sich insbesondere darin, dass sie die Schnittstelle zur Bedarfsanalyse, Angebotserstellung und Koordination zwischen verschiedenen Anbietern darstellt. Die Planung umfasst dabei verschiedene Dimensionen der Sozialwirtschaft, wie die Verteilung und Verfügbarkeit sozialer Dienstleistungen und die Entwicklung bedarfsgerechter Lösungen, etwa in der Pflege, Kinder- und Jugendhilfe. Sozialraumplanung unterstützt die systematische, strategische Weiterentwicklung der Sozialwirtschaft und stellt sicher, dass Veränderungen in den sozialen Strukturen und Bedarfen auf kommunaler Ebene berücksichtigt und abgebildet werden können.

<sup>62</sup> SpringerLink (2024). Zukunft der Arbeit und soziale Innovation.

<sup>63</sup> Landkreis Potsdam-Mittelmark (2024). Sozialraumorientiertes Konzept.

## Sozial(raum)planung in Potsdam-Mittelmark

Ein Beispiel für fortschrittliche Sozial(raum)planung in Brandenburg ist das Konzept der Sozialraumorientierung im Landkreis Potsdam-Mittelmark. Unter dem Leitgedanken „Lebensräume in PM gemeinsam vor Ort gestalten“ wurde ein integrierter Ansatz entwickelt, der auf der Kooperation zwischen dem Landkreis, den Kommunen und freien Trägern basiert. Zentrale Elemente dieses Konzepts sind der Sozialraumvertrag, die Einrichtung von Familienzentren und die Erstellung von Sozialraumprofilen, die als Instrumente zur Bedarfsanalyse und Planung dienen. Insgesamt gibt es 19 Sozialräume (= Ämter, Städte und amtsfreie Gemeinden) in Potsdam-Mittelmark.

Der **Sozialraumvertrag** bildet die Grundlage für die Zusammenarbeit zwischen dem Landkreis und den kreisangehörigen Kommunen sowie freien Trägern der Wohlfahrtspflege. Er definiert gemeinsame Ziele und Maßnahmen zur Verbesserung der sozialen Infrastruktur und legt die Verantwortlichkeiten der Partner fest. Durch diesen vertraglichen Rahmen wird eine verbindliche Kooperation sichergestellt, die auf die spezifischen Bedürfnisse der einzelnen Sozialräume eingeht.

Die Einrichtung von **Familienzentren** ist ein weiterer zentraler Baustein des Konzepts. Diese Zentren dienen als niedrigschwellige Anlaufstellen für Familien und bieten ein breites Spektrum an Unterstützungsangeboten, von Beratung über Bildungsangebote bis hin zu Freizeitaktivitäten. Sie sollen die soziale Teilhabe fördern und die Gemeinschaft vor Ort stärken (Sozialraumkonzept Potsdam-Mittelmark).

Die Erstellung von **Sozialraumprofilen** ermöglicht eine detaillierte Analyse der sozialen Strukturen und Bedarfe in den einzelnen Regionen. Diese Profile enthalten umfassende Informationen zu demografischen Entwicklungen, sozialen Indikatoren und vorhandenen Ressourcen. Sie dienen als Grundlage für die Planung und Steuerung sozialer Angebote und ermöglichen eine passgenaue Ausrichtung der Maßnahmen an den tatsächlichen Bedürfnissen der Bevölkerung.

Das Modell kann als Beispiel für andere Regionen dienen, die ihre soziale Infrastruktur stärken möchten.

## Herausforderungen der Sozial(raum)planung

Die Sozial(raum)planung in Brandenburg steht vor signifikanten strukturellen und organisatorischen Herausforderungen. Ein zentrales Problem besteht darin, dass dieser Bereich in den Landkreisen und kreisfreien Städten sowie in den Kommunen nach Einschätzung Beteiligter nicht die Priorität erhält, die für eine effiziente und nachhaltige Planung sozialer Angebote erforderlich wäre. In den Interviews mit zentralen Stakeholdern der Sozialwirtschaft in Brandenburg wurde herausgestellt, dass sich insbesondere die Kommunen zunehmend mit **unbesetzten Sozialplanungsstellen** konfrontiert sehen oder nicht über die notwendigen Ressourcen und Entscheidungsfreiheiten verfügen, um die Planungsaufgaben vollständig wahrzunehmen. Ein Stakeholder resümiert deshalb in einem Interview:

*„Echte Sozialraumplanung ist eher die Ausnahme in Brandenburg.“ (Interview I\_6, 2024)*

Dieses Zitat verdeutlicht die schwierige Ausgangslage für eine landesweite Sozialraumplanung auf hohem Qualitätsniveau.

Ein weiterer Kritikpunkt der interviewten Stakeholder war, dass Sozialplanungsstellen oft nicht **nah genug an zentralen kommunalen Entscheidungsstellen** angesiedelt sind, wodurch ihr Einfluss auf die strategische Ausrichtung sozialer Angebote begrenzt bleibt. Diese Herausforderung führt zu einer Schwächung des potenziellen Mehrwerts der Sozialraumplanung, da wichtige Impulse und Erkenntnisse der Planungsebene oft nicht bis zur politischen Entscheidungsebene durchdringen. Laut einem Interviewpartner fehlt es zudem an einem klaren politischen Willen:

*„Es braucht den politischen Willen, eine flächendeckende Sozialraumplanung in Brandenburg zu implementieren. Die Planer müssen an zentraler Stelle positioniert sein, und es braucht übergreifende Standards.“ (Interview I\_6, 2024)*

## Fehlende Standards und Strukturmängel

Ein weiteres Problem ist der Mangel an Standards und Strukturen, die eine effektive Sozialraumplanung unterstützen könnten. In der Schuldnerberatung wurde bspw. zwar ein Qualitätsrahmen etabliert, aber eine vergleichbare Standardisierung fehlt in der Sozialraumplanung weitgehend. Ein teilweise seitens der Interviewten beobachteter geringer Wille der Kommunen und des Landes, Verständnis zu zeigen, für die Positionen der jeweils anderen föderalen Ebene führe dazu, dass Fortschritte erschwert werden. Diese „*Kleinstate-re*“, wie es ein Interviewpartner formulierte, sei in

Brandenburg besonders ausgeprägt und behindere eine einheitliche Strategie.

„In Brandenburg gibt es eine ausgeprägte Kultur der Kleinstaaterei im Bundesvergleich. Landräte, die sich wie autonome Regionen verhalten, erschweren eine übergreifende Zusammenarbeit“ (Interview I\_6, 2024), so der Kommentar einer interviewten Person.

### Förderprogramme zur Unterstützung der Sozialplanung in Brandenburg

Um den Landkreisen und Kommunen bei der Entwicklung und Umsetzung von sozialplanerischen Maßnahmen zu helfen, stehen in Brandenburg verschiedene Förderprogramme zur Verfügung. Diese Programme zielen darauf ab, die Sozialplanung finanziell und strukturell zu unterstützen, um ein bedarfsgerechtes Angebot sozialer Dienste und Hilfen in der Region sicherzustellen.

Ein zentrales Beispiel ist das ESF+ Förderprogramm des MGS „**Stark vor Ort: Soziale Integration von armutsbedrohten Kindern und ihren Familien 2023**“.<sup>64</sup> Es fördert Maßnahmen, die darauf abzielen, soziale Integration zu stärken und Chancengleichheit für armutsgefährdete Kinder und Familien herzustellen. Die Förderung richtet sich an soziale Träger und Kommunen und umfasst verschiedene Ansätze, darunter Beratungsangebote, präventive Maßnahmen und die Schaffung von niedrigschwelligen Anlaufstellen. Durch eine bedarfsorientierte Unterstützung trägt das Programm wesentlich dazu bei, die Sozialplanung in Brandenburg gezielt auf vulnerable Bevölkerungsgruppen auszurichten und den Zugang zu sozialer Unterstützung zu verbessern. Zu den geförderten Projekten gehören u. a. Familienzentren, Anlaufstellen für Sozialberatung und Projekte zur Verbesserung der Bildungs- und Entwicklungschancen von Kindern in sozial benachteiligten Familien.

Neben diesem speziellen Programm gibt es weitere Förderungen, die die Sozialplanung in Brandenburg direkt oder indirekt unterstützen. Dazu zählen Programme, die sich mit dem Aufbau und der Stärkung kommunaler Strukturen befassen, wie zum Beispiel die Förderung im Rahmen des **Pakts für Pflege**.<sup>65</sup>

Die Säule 1 und zugleich das Herzstück des Paktes für Pflege ist das Förderprogramm „Pflege vor Ort“. Mit einem Fördervolumen von rund 10 Millionen Euro pro Jahr unterstützt dieses Programm

Maßnahmen, die die kommunale Pflegepolitik stärken und die Pflege direkt vor Ort in den Kommunen fördern. Zu den förderfähigen Maßnahmen zählen auch die Vernetzung, Koordinierung und Planung der pflegerischen Versorgungsstrukturen. Zuwendungsempfangende sind u. a. die Landkreise und kreisfreien Städte des Landes Brandenburg.

Ziel der Förderrichtlinie „**Pflege vor Ort**“<sup>66</sup> ist es, kommunale Maßnahmen zu unterstützen, die insbesondere das selbstständige Leben von häuslich gepflegten Personen und ihre Einbindung in die lokale Gemeinschaft fördern. Die Förderung setzt auf Projekte, die dazu beitragen, Pflegebedürftigkeit zu verzögern, zu reduzieren oder sogar zu vermeiden. Sie zielt auf die Schaffung alters- und pflegegerechter Sozialräume ab, die die Pflege im eigenen Zuhause stabilisieren und den Anteil der ambulanten Pflege im Land Brandenburg nachhaltig erhöhen.

### Chancen und Herausforderungen der Förderprogramme

Förderprogramme bieten der Sozialplanung in Brandenburg die Möglichkeit, bestehende Defizite in der sozialen Infrastruktur zu adressieren und **passgenaue Angebote** für die Bevölkerung zu schaffen. Sie tragen zur **Professionalisierung** der Sozialplanung bei und ermöglichen die Finanzierung von Projekten, die sonst nicht umsetzbar wären. Allerdings – so die interviewten Stakeholder – stellt die **Beantragung und Abwicklung von Fördermitteln** eine Herausforderung dar, insbesondere für kleinere Kommunen, denen oft die personellen Ressourcen für eine aufwändige Antragsstellung fehlen. Der O-Ton aus den Interviews war:

*Gerade die Kommunen, die einen besonders hohen Bedarf an einer umfassenden Sozialraumplanung haben, verfügen oft über geringe personelle Kapazitäten und sehen auf politischer Entscheidungsebene wenig Interesse daran, sich um Förderungen zu bewerben. Ohne diese Unterstützung fällt es ihnen schwer, integrierte Sozialraumkonzepte zu entwickeln, die eine enge Zusammenarbeit mit den relevanten Stakeholdern vorsehen. (Interview I\_6, 2024)*

Um die Herausforderungen im Umgang mit Förderprogrammen zu bewältigen, schlugen die interviewten Stakeholder verschiedene Lösungsan-

<sup>64</sup> Investitionsbank des Landes Brandenburg (2024). Soziale Integration von armutsbedrohten Kindern und ihren Familien 2023.

<sup>65</sup> MSGIV (2024b). Pakt für Pflege: Anträge ab 1. April.

<sup>66</sup> MSGIV (o. D.). Pflege vor Ort 2021.

sätze vor (für die es teils auch schon erste Ansätze in der Praxis gibt), die insbesondere kleineren Kommunen den Zugang zu Fördermitteln erleichtern und die Sozialplanung insgesamt stärken könnten.

Ein zentraler Lösungsansatz ist die Einrichtung einer zentral angesiedelten **Förderberatungsstelle**, die Kommunen bei der Antragstellung und Mittelabwicklung unterstützt. Diese Beratungsstelle könnte gezielt Schulungen anbieten und Kommunen bei der Identifizierung relevanter Förderprogramme sowie der Antragsdokumentation helfen. Der Aufbau einer solchen Beratungsinfrastruktur würde nicht nur die Förderkompetenz in den Kommunen stärken, sondern auch dazu beitragen, dass Fördermittel effizienter eingesetzt werden.

Zudem wird vorgeschlagen, Verfahren zur Mittelvergabe noch weiter zu vereinfachen. Eine Reduzierung bürokratischer Hürden und die Vereinfachung der Antragsprozesse würden den Zugang zu Fördermitteln erleichtern.

**Interkommunale Zusammenarbeit** stellt einen weiteren Ansatz dar, um Fördermittel erfolgreicher zu nutzen. Durch den Zusammenschluss von mehreren Kommunen könnten gemeinsame Förderanträge gestellt und Ressourcen geteilt werden, was gerade für kleinere Gemeinden eine große Unterstützung darstellt. Ein erfahrener Landkreis könnte beispielsweise als Koordinator fungieren und kleinere Kommunen bei der Antragstellung und Projektdurchführung unterstützen.

Ein weiterer Ansatz wäre, **Best-Practice-Beispiele** aus anderen Regionen systematisch zu sammeln und bereitzustellen. Dadurch könnten Kommunen von bereits bewährten Projekten und Prozessen profitieren. Eine zentrale Plattform könnte dabei helfen, erfolgreiche Förderanträge und innovative Ansätze sichtbar zu machen und den Erfahrungsaustausch zwischen Kommunen und Sozialplanern zu fördern.

### 3.3.2. Kooperation zwischen Wohlfahrtspflege und marktorientierten Sozialunternehmen

Kooperationen zwischen verschiedenen Akteuren wie Wohlfahrtsverbänden, Sozialunternehmen und öffentlichen Trägern werden – angesichts großer gesellschaftlicher Herausforderungen wie demografischem Wandel, Digitalisierung und sozialer Integration – zukünftig eine entscheidende Rolle

spielen müssen. Die Zusammenarbeit dieser zentralen Akteure der Sozialwirtschaft ermöglicht es, innovative Lösungsansätze zu bündeln und gemeinschaftlich auf die komplexen und dynamischen Anforderungen der sozialen Versorgung zu reagieren.

#### Kooperation zwischen Wohlfahrtsverbänden und Sozialunternehmen

Das Positionspapier des Deutschen Caritasverbands (DCV)<sup>67</sup> hebt die Bedeutung einer engmaschigen Zusammenarbeit zwischen Wohlfahrtsverbänden und Sozialunternehmen hervor, um soziale Innovationen gezielt zu fördern und gemeinschaftliche Lösungsansätze zu entwickeln. Zu den beteiligten Akteuren am Positionspapier zählen nicht nur der Deutsche Caritasverband selbst, sondern auch weitere große Wohlfahrtsorganisationen wie die Arbeiterwohlfahrt (AWO), das Deutsche Rote Kreuz (DRK) und die Diakonie Deutschland. Gemeinsam mit dem Social Entrepreneurship Netzwerk Deutschland (SEND) und dem Bundesverband Deutscher Startups verfolgen diese Organisationen das Ziel, soziale Innovationen als zentrale Antworten auf die komplexen Anforderungen der heutigen Gesellschaft zu etablieren.

Ihre Kooperation zielt – gemäß Positionspapier – insbesondere darauf ab:

- Ein Netzwerk aufzubauen, das Innovationen in den Bereichen sozialer Arbeit fördert.
- Den regelmäßigen Austausch auf Fachebene zu fördern, um gemeinsame Handlungsfelder und Innovationspotenziale zu identifizieren.
- Die mediale und politische Aufmerksamkeit auf soziale Innovationen zu lenken, um günstige Rahmenbedingungen für deren Umsetzung zu schaffen.

Ein zentrales Handlungsfeld für die Kooperation ist die Schaffung von Innovations- und Begegnungsräumen, die es den Akteuren ermöglichen, sich zu vernetzen, voneinander zu lernen und gemeinschaftlich an Projekten zu arbeiten. Solche Orte könnten als **Innovationszentren** oder **soziale Hubs** fungieren, die ähnlich wie in der gewerblichen Wirtschaft staatlich gefördert werden. Die Notwendigkeit solcher Einrichtungen zeigt sich darin, dass soziale Innovationen durch Zusammenarbeit und Kreativität entstehen, was durch geeignete räumliche Strukturen unterstützt werden kann.<sup>68</sup>

<sup>67</sup> Deutscher Caritasverband (DCV). Positionspapier zur Förderung sozialer Innovationen.

<sup>68</sup> Ebd.

Des Weiteren liegt der Fokus auf der **Finanzierung sozialer Innovationen**. Die Entwicklung und Umsetzung innovativer sozialer Projekte erfordert erhebliche finanzielle und personelle Ressourcen, die für viele Wohlfahrtsverbände und Sozialunternehmen eine Belastung darstellen. Das Positionspapier fordert daher den Ausbau von **staatlichen Förderprogrammen**, die gezielt den sozialen Sektor unterstützen und Innovationen langfristig skalierbar machen.

An dieser Stelle sei auf diverse Förderprogramme verwiesen, die auf die im Positionspapier skizzierten Bedarfe einzahlen können. Dazu zählen die ESF+-Richtlinie „Förderung sozialer Innovationen im Land Brandenburg“ sowie die Initiative „ESF+ Social Innovation +“ des Europäischen Kompetenzzentrums für soziale Innovation.

### Potenziale und Herausforderungen der Zusammenarbeit

Interviews mit den Akteuren der Sozialwirtschaft verdeutlichen, das großes Potenzial in einer engen Kooperation der Akteure steckt – insbesondere zur Bewältigung der zunehmenden sozialen und wirtschaftlichen Herausforderungen. Durch die Vernetzung von Kompetenzen und Erfahrungen unterschiedlicher Träger können Lösungsansätze entwickelt werden, die weitreichende und nachhaltige Auswirkungen auf die soziale Infrastruktur in Brandenburg haben.<sup>69</sup>

Herausfordernd bleibt dabei jedoch die Anpassung der **bürokratischen und finanziellen Rahmenbedingungen**, um eine zügige Umsetzung von Projekten zu gewährleisten. Auch die Schaffung und Verstärkung der **Fördermöglichkeiten** für Kooperationen ist notwendig, um die Innovationsfähigkeit der Sozialwirtschaft zu stärken und langfristig aufrechtzuerhalten.

Insgesamt zeigt das Engagement der Wohlfahrtsverbände und Sozialunternehmen, dass die beteiligten Akteure einen wichtigen Schritt hin zu Zusammenarbeit und Vernetzung gehen und Konkurrenzgedanken, die angesichts ähnlicher Leistungsangebote aufkommen können, im Positionspapier in den Hintergrund rücken.

In der OECD-Studie „Boosting Social Entrepreneurship and Social Enterprise Development in

Brandenburg“<sup>70</sup> wird ebenfalls die Zusammenarbeit zwischen traditionellen Wohlfahrtsverbänden und modernen sozialen Start-ups thematisiert. Die Studie stellt fest, dass beide Akteure durchaus auch als Konkurrenten auftreten, insbesondere bei der Vergabe öffentlicher Aufträge. Um die vorhandenen Synergien besser zu nutzen und die sozialen Dienstleistungen in Brandenburg zu stärken, empfiehlt die Studie die **Einrichtung gemeinsamer Ausschreibungsplattformen**. Diese Plattformen könnten den Zugang zu öffentlichen Ausschreibungen erleichtern und es Wohlfahrtsverbänden sowie Sozialunternehmen ermöglichen, ihre Ressourcen und Kompetenzen zu bündeln und im Verbund auf Aufträge zu bieten. Insbesondere kleinere Akteure könnten durch gemeinsame Bewerbungen ihre Wettbewerbsfähigkeit stärken und anspruchsvollere oder umfangreichere Projekte umsetzen.

Die Studie hebt zwar **kulturelle Unterschiede zwischen Wohlfahrt und Sozialunternehmen** als mögliche Herausforderung für die Zusammenarbeit hervor, doch wird dies der Realität der Wohlfahrtspflege nur bedingt gerecht. Die Wohlfahrt hat in den letzten Jahren vielfach unter Beweis gestellt, dass sie in Krisenzeiten äußerst agil und handlungsfähig ist. So reagierten die großen Wohlfahrtsverbände flexibel und schnell auf Herausforderungen wie die COVID 19-Pandemie und die verstärkte Zuwanderung, etwa durch die Flüchtlingskrisen in 2015 und zuletzt infolge des Ukraine-Konflikts. Diese Krisen erforderten kurzfristige Anpassungen und die Bereitstellung neuer Angebote unter hohem Zeitdruck – eine Leistung, die die Anpassungsfähigkeit und Flexibilität der Wohlfahrt verdeutlicht. Es wäre daher verkürzt zu behaupten, Wohlfahrtsverbände seien ausschließlich in traditionellen Strukturen verhaftet.

Die Kombination aus bewährten, stabilen Strukturen und einer nachweislich hohen Reaktionsfähigkeit kann, unterstützt durch einheitliche Qualitätsstandards und Kooperationsrahmen, eine wertvolle Grundlage für die Zusammenarbeit mit dynamischeren sozialen Start-ups bilden und die soziale Versorgung in Brandenburg nachhaltig stärken.

<sup>69</sup> Interviews im Rahmen der Studie mit Akteuren der Sozialwirtschaft (2024).

<sup>70</sup> OECD (2021). Boosting social entrepreneurship and social enterprise development in Brandenburg, Germany.

### 3.4. Kostenstrukturen und Finanzierungsbedingungen

Das folgende Kapitel widmet sich den Kostenstrukturen und Finanzierungsbedingungen der Sozialwirtschaft. Zunächst wird erläutert, wie die Finanzierung in der Sozialwirtschaft strukturiert ist. Hier wird zwischen Pflichtleistungen und freiwilligen Leistungen unterschieden und das Konnexitätsprinzip erklärt. Anschließend werden die zentralen Formen der Finanzierung – Zuwendungen und Leistungsentgelte – dargestellt und ein Finanzierungsmix beispielhaft dargestellt. Die Ausführungen werden um Ergebnisse aus den Interviews ergänzt und durch sie eingeordnet.

#### Pflichtleistungen und freiwillige Leistungen

Leistungen der Sozialwirtschaft können in **Pflichtleistungen** und **freiwillige Leistungen** unterschieden werden. Pflichtleistungen umfassen gesetzlich vorgeschriebene Unterstützungsleistungen, die von staatlichen Stellen übernommen werden müssen. Dazu gehören aus dem Leistungsbe- reich der Kinder- und Jugendhilfe beispielsweise die oben bereits erwähnte Hilfe zur Erziehung, Inobhutnahme oder Eingliederungshilfe. Erkennlich werden diese durch „Mussformulierungen“ im Sozialgesetzbuch.<sup>71</sup>

Freiwillige Leistungen hingegen sind solche, die zwar von öffentlicher Seite gefördert werden können, aber keiner gesetzlichen Verpflichtung unterliegen. Dieser Ermessensspielraum wird durch „kann“- oder „darf“-Formulierungen in den einschlägigen Gesetzen erkennlich.<sup>72</sup> Während die freiwilligen Leistungen den Einrichtungen der Sozialwirtschaft einen zusätzlichen Spielraum in der Ausgestaltung ihres Leistungsangebots bieten, ist ihre Finanzierung häufig abhängig von den jeweiligen Haushaltslagen und politischen Entscheidungen. Die Finanzierung dieser Leistungen kann daher variieren und ist oftmals weniger stabil als die der Pflichtleistungen.<sup>73</sup> Freiwillige Leistungen im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe sind bspw. Angebote der offenen Jugendarbeit, jugendkulturelle Projekte oder Ferienprogramme.

#### Konnexitätsprinzip

Eine zentrale Rolle bei der Umsetzung dieser Gesetze kommt den Kommunen zu, die aufgrund ihres Selbstverwaltungsrechts das Recht haben, „*alle Angelegenheiten der örtlichen Gemeinschaft im Rahmen der Gesetze in eigener Verantwortung zu regeln*“<sup>74</sup>. Entsprechend sind sie verpflichtet, Aufgaben der sozialen Gesetzgebung zu übernehmen. Um die dadurch entstehenden finanziellen Belastungen auszugleichen, greift das sog. Konnexitätsprinzip.

Das **Konnexitätsprinzip** sieht vor, dass diejenige staatliche Ebene, die eine Leistung gesetzlich vorschreibt, auch für die Finanzierung dieser Leistung verantwortlich ist. Dadurch sollen finanzielle Belastungen gerecht verteilt werden und die finanzielle Verantwortung von Bund, Ländern und Kommunen klar geregelt sein. In der Praxis stellt die Einhaltung dieses Prinzips jedoch häufig eine Herausforderung dar, da sich die Finanzlast je nach Haushaltslage und gesetzlichen Änderungen verschieben kann. Angesichts der zunehmenden finanziellen Engpässe der kommunalen Haushalte, fordern die Kommunen mit zunehmendem Nachdruck die Einhaltung dieses Prinzips, um ihre Aufgaben weiterhin erfüllen zu können. Die zur Verfügung gestellten öffentlichen Mittel erreichen die Einrichtungen der Sozialwirtschaft zum Großteil über zwei Wege: Leistungsentgelte und Zuwendungen.<sup>75</sup>

#### Leistungsentgelte

Leistungsentgelte sind eine Form der sog. **Subjektfinanzierung**, im Rahmen derer der Leistungsempfänger oder die Leistungsempfängerin (das Subjekt) im Mittelpunkt steht. Die Finanzierung erfolgt also über den Hilfebedarf des Leistungsempfängers bzw. der Leistungsempfängerin und ist im Sozialgesetzbuch verankert.<sup>76</sup> Bei den Leistungsentgelten handelt es sich um Vergütungen, die für konkret erbrachte Leistungen von den Leistungsträgern an die Sozialdienstleister gezahlt werden. Diese Form der Finanzierung basiert auf dem Grundsatz der Kostenerstattung: Die Dienstleistung wird nach erbrachter Leistung bezahlt und

<sup>71</sup> Brinkmann, V. (2010). Sozialwirtschaft: Grundlagen – Modelle – Finanzierung.

<sup>72</sup> Ebd.

<sup>73</sup> Ebd.

<sup>74</sup> Artikel 28, Absatz 2, Grundgesetz

<sup>75</sup> Brinkmann, V. (2010). Sozialwirtschaft: Grundlagen – Modelle – Finanzierung.

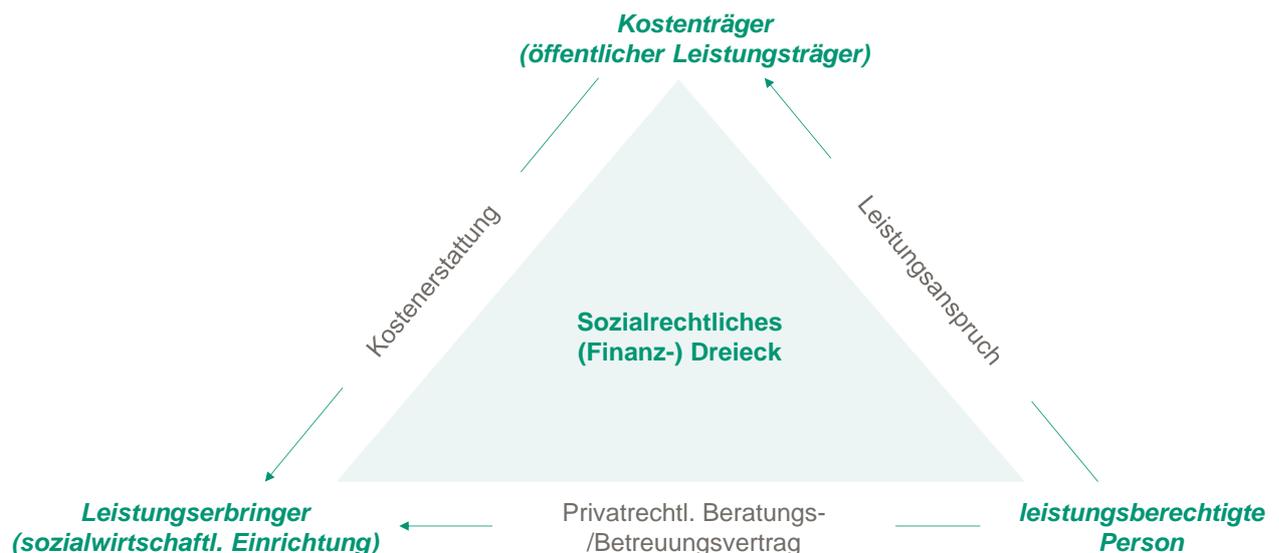
<sup>76</sup> Ebd.

der Betrag orientiert sich an vorher festgelegten Sätzen, bspw. dem sog. „Pflegesatz“.

Das **Modell des sozialrechtlichen (Finanz-) Dreiecks**, verbindet drei Akteure: (1) **die leistungsberechtigte Person**, die Anspruch auf eine

soziale Leistung hat, (2) die **sozialwirtschaftliche Einrichtung**, die den Leistungsanspruch erfüllt, und (3) der **öffentliche Leistungsträger**, der verpflichtet ist, die Kosten für die erbrachte Leistung zu refinanzieren.<sup>77</sup>

Abbildung 8: Das Sozialrechtliche (Finanz-) Dreieck; angelehnt an: Brinkmann, V. (2010), S.163



### Zuwendungen

Zuwendungen sind die häufigste Form der sog. **Objektfinanzierung** und richten sich gezielt an bestimmte Einrichtungen oder Projekte (das „Objekt“).<sup>78</sup> Im Gegensatz zu den Leistungsentgelten definieren sich Zuwendungen explizit darüber, dass sie kein Gegenleistungsverhältnis abbilden und somit kein Ersatz von Aufwendungen sind. Stattdessen sollen sie den Träger dabei unterstützen, einen öffentlichen Zweck zu erfüllen. Hierfür können Sach-, Personal- und/oder Investitionskosten gefördert werden. In der Sozialwirtschaft sind es in der Regel Länder oder Kommunen, die als Zuwendungsgeber auftreten.<sup>79</sup>

Der Zugang zu und die Verwendung von Zuwendungen sind an spezifische Bedingungen geknüpft, die eine sachgerechte und transparente Mittelverwendung sicherstellen sollen. So wird in vielen Fällen bei der Beantragung von Zuwendungen die Bereitstellung eines Eigenanteils voraus-

gesetzt, bei dem die Empfängerin oder der Empfänger einen bestimmten Prozentsatz der Projektkosten selbst finanzieren muss. Diese Eigenleistung stellt sicher, dass die Empfängerin oder der Empfänger ein eigenes Interesse an der erfolgreichen Umsetzung hat. Zusätzlich sind Zuwendungen häufig zweckgebunden, was bedeutet, dass sie ausschließlich für das im Förderantrag festgelegte Projekt oder die geplante Maßnahme verwendet werden dürfen. Auch sind sie meist zeitlich befristet, sodass die Mittel innerhalb eines klar definierten Förderzeitraums eingesetzt und abgerechnet werden müssen. Eine wesentliche Bedingung ist die Nachweispflicht, mit der der ordnungsgemäße Mitteleinsatz im Sinne des Förderzwecks belegt wird.

Im Folgenden werden **Förderprogramme** vorgestellt, die zwar grundsätzlich eine fachpolitische Zielsetzung verfolgen und sich an die kommunale Ebene richten. In der Umsetzung wirken sie aber vielfach auf sozialwirtschaftliche Belange ein:

<sup>77</sup> Ebd.

<sup>78</sup> Ebd.

<sup>79</sup> Ebd.

Infokasten zum Pakt für Pflege<sup>80</sup>**Pakt für Pflege**

Der "Pakt für Pflege" ist die Fortführung der 2015 ins Leben gerufenen Pflegeoffensive des Landes Brandenburg und wurde konzipiert, um umfassende Maßnahmen zur Entlastung der Pflegesituation im Land zu schaffen. Er wurde offiziell im Jahr 2021 beschlossen und ist mit Mitteln von rund 20 Millionen Euro jährlich ausgestattet. Ziel des Pakts ist es, pflegebedürftigen und älteren Menschen ein selbstbestimmtes Leben im gewohnten Wohnumfeld zu ermöglichen und zugleich die Arbeits- und Ausbildungsbedingungen im Pflegebereich zu verbessern. Der Pakt umfasst vier wesentliche Säulen:

1. Herzstück des Pakts ist das Förderprogramm "Pflege vor Ort", das speziell für die Kommunen konzipiert wurde. Die Förderrichtlinie, die im April 2021 in Kraft trat und bis Mitte 2025 verlängert wurde, unterstützt Städte und Gemeinden in der Schaffung pflegefreundlicher Sozialräume. Dies umfasst den Auf- und Ausbau von Helferkreisen, Nachbarschaftshilfen und anderen Gemeinschaftsangeboten, um eine ambulante Pflege zu fördern und Pflegebedürftigkeit langfristig zu verzögern. Seit Inkrafttreten bis Dezember 2024 haben sich alle Landkreise und kreisfreien Städte und rund 87 % der antragsberechtigten Ämter und Gemeinden aktiv an diesem Förderprogramm beteiligt. Bis dato wurden durch das Programm insgesamt mehr als 24,23 Millionen Euro bewilligt.
2. Die zweite Säule des Pakts, ein Investitionsprogramm für Kurzzeit- und Tagespflege, wurde im August 2021 gestartet, um kurzfristige Pflegebedarfe zu decken und Angehörige stundenweise zu entlasten. Auch hier wird ein Schwerpunkt auf die Verfügbarkeit wohnortnaher Pflegeangebote in ländlichen und weniger attraktiven Regionen gesetzt. Das Fördervolumen für diese Säule beträgt rund 5 Millionen Euro jährlich.
3. Zur Verbesserung der Beratungssituation in der Pflege wurde mit der dritten Säule ein Ausbau der Pflegestützpunkte gefördert, um flächendeckend kostenlose, trägerneutrale Pflegeberatung zu gewährleisten. Diese sollen einen niedrighschwelligigen Zugang zu Pflegedienstleistungen ermöglichen. Bis Dezember 2024 wurden etwa 3,28 Millionen Euro zur Weiterentwicklung dieser Strukturen bereitgestellt, beispielsweise für mobile Beratungsangebote oder videobasierte Beratungsformen.
4. Die vierte Säule zielt auf die Sicherung von Fachkräften und den Ausbau der Pflegeausbildung ab. Insbesondere durch die generalistische Pflegeausbildung, die 2020 eingeführt wurde, konnte die Attraktivität des Pflegeberufs gesteigert werden. Seit 2019 stieg die Zahl der in Brandenburg beschäftigten Pflegekräfte von rund 40.000 auf über 41.800. 2022 starteten etwa 1.500 Auszubildende ihre Pflegeausbildung. In Zukunft soll eine neue Pflegefachassistentenausbildung geschaffen werden, um insbesondere Quereinsteiger in den Pflegeberuf zu integrieren.<sup>81</sup>

<sup>80</sup> MSGIV (2024b). Pakt für Pflege: Anträge ab 1. April.

<sup>81</sup> Bund-Länder Demografie Portal (2024). Positive Zwischenbilanz zum Pakt für Pflege.

Infokasten zu Soziale Innovationen für Brandenburg MWAE<sup>82</sup>**Richtlinie „Soziale Innovationen für Brandenburg“**

Das Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie (MWAE) in Brandenburg fördert mit der Richtlinie „Soziale Innovationen für Brandenburg“ innovative Lösungen für arbeitspolitische Herausforderungen in der Region. Die finanziellen Mittel für die Förderung sozialer Innovationen in Brandenburg unter der Richtlinie des MWAE stammen hauptsächlich aus dem Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+) und werden zusätzlich durch das Land Brandenburg kofinanziert. Dieses Modellprogramm, das von 2021 bis 2027 läuft, unterstützt die Entwicklung und Erprobung neuer arbeitsmarktpolitischer Ansätze, die Produkte, Dienstleistungen oder soziale Praktiken umfassen und einen hohen gesellschaftlichen Nutzen versprechen. Es fördert sowohl die Konzeptentwicklung innovativer Ideen als auch die Umsetzung und Testung in Modellprojekten.<sup>83</sup> Im Zeitraum von 2023 bis 2024 wurden 13 Projekte in Brandenburg durch das Innovationsprogramm für soziale Innovationen des MWAE gefördert.<sup>84</sup> Geförderte Initiativen zielen auf Themen wie Arbeitsmarktintegration, Fachkräftesicherung, den Umbau von Arbeitsprozessen und Kooperation mit Sozialunternehmen und gemeinnützigen Organisationen ab.

<sup>82</sup> Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH (2024a). Richtlinie zur Förderung von Maßnahmen zur Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt.

<sup>83</sup> Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH (2024b). Soziale Innovationen.

<sup>84</sup> Quelle Datenlieferung MWAE

Infokasten zur Förderrichtlinie „Integrationsbudget für die Landkreise und kreisfreien Städte“<sup>85</sup>



**Förderrichtlinie „Integrationsbudget für die Landkreise und kreisfreien Städte“**

Die Förderrichtlinie „Integrationsbudget für die Landkreise und kreisfreien Städte“ des Sozialministeriums Brandenburg, gültig seit dem 1. Januar 2022 bis Ende 2024, stellt jährlich bis zu 8,9 Millionen Euro für kommunale Integrationsmaßnahmen bereit. Die Landkreise und kreisfreien Städte müssen nun einen 30-prozentigen Eigenanteil leisten, während das Land Brandenburg 70 % der Mittel beisteuert (ca. 6,23 Millionen Euro jährlich). Die Gelder sollen den gesellschaftlichen Zusammenhalt stärken und die Integration von Migrantinnen und Migranten unterstützen, die vor Krieg, Verfolgung und Not flüchten mussten.

Förderfähig sind Maßnahmen zur Integration, wie etwa die Schaffung von Begegnungsräumen, Sprachförderung, Integration in Bildungseinrichtungen und Arbeitsmarktintegration. Die Mittel werden entsprechend einer Verteilquote an die Kommunen ausgereicht und sind für Projekte bestimmt, die den Zeitraum 2022–2024 abdecken.<sup>86</sup>

Aus der Verteilquote ergeben sich folgende Integrationsbudgets für das Jahr 2022 je Landkreis/kreisfreier Stadt:<sup>87</sup>

Landkreis/kreisfreie Stadt	Integrationsbudget 2022 (Quote in Prozent)	Landkreis/kreisfreie Stadt	Integrationsbudget <b>jeweils</b> für die Jahre <b>2022 bis</b> <b>2024</b> (Quote in Prozent)
Barnim	442.330 € (7,1)	Oberspreewald-Lausitz	274.120 € (4,4)
Brandenburg/Havel	168.210 € (2,7)	Oder-Spree	442.330 € (7,1)
Cottbus	224.280 € (3,6)	Ostprignitz-Ruppin	274.120 € (4,4)
Dahme-Spreewald	423.640 € (6,8)	Potsdam	404.950 € (6,5)
Elbe-Elster	267.890 € (4,3)	Potsdam-Mittelmark	535.780 € (8,6)
Frankfurt (Oder)	130.830 € (2,1)	Prignitz	218.050 € (3,5)
Havelland	398.720 € (6,4)	Spree-Neiße	286.580 € (4,6)
Märkisch-Oderland	479.710 € (7,7)	Teltow-Fläming	417.410 € (6,7)
Oberhavel	510.860 € (8,2)	Uckermark	330.190 € (5,3)

**Duales Finanzierungssystem**

In der Praxis laufen häufig beide Finanzierungsformen – die Finanzierung über Leistungsentgelte und über Zuwendungen – parallel. Im optimalen Fall (d. h. bei ausreichender Finanzierung) können Einrichtungen Zuwendungen nutzen, um Investitionen zu tätigen, während sie Leistungsentgelte für

die laufenden Betriebskosten einsetzen.<sup>88</sup> In den Interviews mit Akteuren der Sozialwirtschaft wurde auch von Strategien der Quersubventionierung von Leistungsbereichen, die gelegentlich Überschüsse produzieren, auf andere Leistungsbereiche berichtet:

<sup>85</sup> Landesamt für Soziales und Versorgung Brandenburg (2024b). Förderrichtlinie Integrationsbudget für die Landkreise und kreisfreien Städte.

<sup>86</sup> MSGIV (2022). Förderrichtlinie „Integrationsbudget für die Landkreise und kreisfreien Städte“

<sup>87</sup> Ebd.

<sup>88</sup> Brinkmann, V. (2010). Sozialwirtschaft: Grundlagen – Modelle – Finanzierung.

*„Bei uns sind beide Bereiche vertreten und wir versuchen immer, sie clever zu ergänzen: Die profitablen Bereiche finanzieren die unprofitablen Bereiche mit.“ (Interview I\_26, 2024).*

In der Regel handelt es sich dabei um entgeltfinanzierte Leistungen, die die zuwendungsfinanzierten Angebote unterstützen. Durch die Verwendung von Überschüssen eines Leistungsangebots für ein anderes wird die Möglichkeit geschaffen, Angebote zu realisieren, die ansonsten nicht existieren könnten, da sie laut Gesetzesgrundlage keine Pflichtleistungen sind.

### Der Finanzierungsmix

Neben den zentralen Formen der Finanzierung über Leistungsentgelte und Zuwendungen stützen sich sozialwirtschaftliche Einrichtungen bzw. die Wohlfahrtsverbände in der Regel auf weitere Einnahmequellen. Auf Verbandsebene setzt sich der Finanzierungsmix wie folgt zusammen:

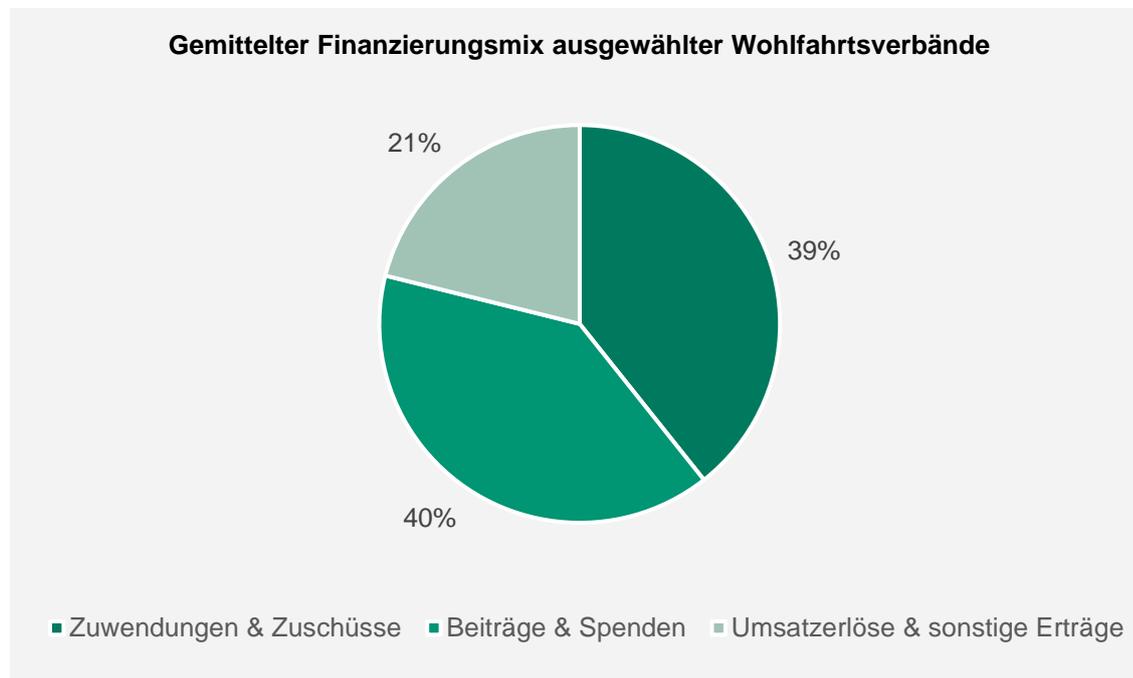
- **Zuwendungen & Zuschüsse:** In diesem Posten gehen die bereits erläuterten öffentlichen Fördermittel des Landes und der Kommunen auf. Auch Gelder aus Lotterieverlösen können in diese Kategorie einfließen.

- **Beiträge & Spenden:** In dieser Kategorie sind Mitgliedsbeiträge, Spenden sowie Nachlässe und Kollekten erfasst.
- **Umsatzerlöse & sonstige Erträge:** Umsatzerlöse sind die Erträge, die eine Organisation aus ihrer Kerntätigkeit erzielt. Im Kontext der Sozialwirtschaft sind dies typischerweise Leistungsentgelte sowie Beiträge von Selbstzahlerinnen und Selbstzahlern. Im Falle von Werkstatt für Menschen mit Behinderungen (WfMmB) erzielt auch die Werkstättenfertigung Umsatzerlöse. Sonstige Erträge speisen sich bspw. aus Vermietungen von Immobilien.

Die nachfolgende Abbildung zeigt den gemittelten Finanzierungsmix ausgewählter Wohlfahrtsverbände in Brandenburg und gibt Durchschnittswerte über alle betrachteten Organisationen hinweg wieder.

Während „Zuwendungen und Zuschüsse“ sowie „Beiträge und Spenden“ nahezu gleichwertige Anteile am Finanzierungsmix haben (knapp 40 %), bilden „Umsatzerlöse und sonstige Erträge“ einen geringeren Anteil.

Abbildung 9: Gemittelter Finanzierungsmix ausgewählter Wohlfahrtsverbände; Quelle: Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e. V. (2023), Deutsches Rotes Kreuz Landesverband Brandenburg e. V. (2023), Der Paritätische Landesverband Brandenburg e. V. (2024)<sup>89</sup>



### Einordnung der Finanzierungsbedingungen durch Akteure der Sozialwirtschaft

In den Interviews im Rahmen der vorliegenden Studie wurde der Vorteil einer vergleichsweise kontinuierlichen und berechenbaren Finanzierung durch **Leistungsentgelte** hervorgehoben.

Zudem wird der Verwaltungsaufwand als vergleichsweise gering empfunden, da u. a. etablierte Wege der direkten Anfrage vonseiten zuständiger Ämter bei den Leistungserbringern bestehen.

Gleichzeitig erfordern Leistungsentgelte jedoch effiziente Kostenstrukturen und eine enge Abstimmung mit den Kostenträgern, um die notwendigen Mittel sicherzustellen. Die verhandelten Kostensätze werden von befragten Akteuren der Sozialwirtschaft als „knapp“ wahrgenommen, mit dem Resultat, dass nur begrenzt Mittel für notwendige Investitionen verbleiben. Auch besteht bei verhandelten Entgelten stets das Risiko, unvorhersehbare Kosten oder Herausforderungen nicht ausreichend berücksichtigt zu haben. Überschüsse können zwar gelegentlich auftreten, stellen jedoch

keine verlässliche Größe und keinen Gewinnaufschlag dar. Wenn zudem Zahlungsverzögerungen auftreten, gefährdet dies die finanzielle Stabilität insbesondere kleinerer Anbieter sozialer Dienstleistungen.<sup>90</sup>

In Bezug auf die Finanzierung durch **Zuwendungen** wurden von den Akteuren der Sozialwirtschaft verschiedene Herausforderungen geschildert.

Eine wesentliche Herausforderung für viele Organisationen der Sozialwirtschaft ist die **Bereitstellung der erforderlichen Eigenmittel** für Förderprojekte, die häufig zwischen 10 % und 20 % des Projektvolumens ausmachen. Angesichts begrenzter Haushaltsmittel der Einrichtungen und Träger stellt dies ein erhebliches Hindernis dar. In manchen Fällen können Förderprogramme dadurch gar nicht in Anspruch genommen werden, weil die Eigenmittel fehlen. Diese Hürde trifft vor allem kleinere Einrichtungen, die nicht über ausreichende finanzielle Rücklagen verfügen, und verhindert somit eine breitere Inanspruchnahme von Zuwendungen.<sup>91</sup>

<sup>89</sup> Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e. V. (2023). Augen auf! Jahresbericht 2023; Deutsches Rotes Kreuz Landesverband Brandenburg e. V. (2023): Gewinn- und Verlustrechnung 1. Januar bis 31. Dezember 2023; Der Paritätische Landesverband Brandenburg e. V. (2024). Jahresbericht 2023/24; eigene Berechnungen.

<sup>90</sup> Interviews im Rahmen der Studie mit Akteuren der Sozialwirtschaft (2024).

<sup>91</sup> Ebd.

Der **bürokratische Aufwand**, von der Antragstellung bis zu regelmäßigen Nachweispflichten, stellt für viele Organisationen eine erhebliche Belastung dar. Bereits für die Antragstellung sind Kapazitäten erforderlich. Vor allem kleinere Organisationen stellt dies vor Herausforderungen, so berichteten Befragte:

*„Alles hängt davon ab, ob man die personelle Ausstattung hat, um Anträge zu stellen und Rückfragen der Förderer zu bearbeiten – größere Verbände haben dafür eher die nötigen Kräfte als kleinere.“ (Interview I\_11, 2024).*

Der weitere Verwaltungsaufwand ist vor allem dann problematisch, wenn Förderprogramme lediglich die projektbezogenen Ausgaben finanzieren und anfallende Overheadkosten (bspw. Ausgaben für Verwaltungspersonal, Miete, IT, Buchhaltung) nicht abgedeckt sind.

Ein weiteres zentrales Problem, das die Befragten im Zusammenhang mit der Zuwendungsfinanzierung ansprachen, ist die **zeitliche Befristung** der bereitgestellten Mittel, in der Regel auf ein bis drei Jahre. Häufig müssten bewährte und etablierte Angebote eingestellt werden, weil die Förderung ausläuft. Diese Problematik wird insbesondere dann beobachtet, wenn die Fortführung von zuerst landesfinanzierten Maßnahmen durch die Kommunen erfolgen soll, die oft nicht über die notwendigen Mittel dafür verfügen. Diese Unbeständigkeit hat auch negative Auswirkungen auf die Personalsituation: Mitarbeitende ziehen häufig unbefristete Stellen vor, was die Besetzung von Stellen in zuwendungsgeförderten Projekten erschwert. Darüber hinaus gehen mit dem Ende eines Projekts nicht nur Mitarbeitende, sondern auch wertvolles Wissen verloren, was die Qualität der Angebote beeinträchtigt. Um dem entgegenzuwirken, berichtet eine Einrichtung, dass sie ihre Mitarbeitenden mittlerweile unbefristet einstellt, obwohl dies ein erhöhtes Risiko birgt: Entweder auf Seiten der Einrichtung, die im Falle eines Förderausfalls die Personalkosten (temporär) weitertragen muss, oder auf Seiten des Mitarbeitenden, falls die Einrichtung gezwungen ist, eine Kündigung auszusprechen.

Aus den Interviews entstand der Eindruck, dass Zuwendungen im sozialen Bereich dazu verleiten können, Angebote weniger allein nach einem tatsächlichen Bedarf, sondern auch nach der **Verfügbarkeit von Fördermitteln** auszurichten. Im Gegensatz zu klassischen Geschäftsmodellen der freien Wirtschaft besteht im zuwendungsfinanzierten Bereich kein alleiniger Zusammenhang zwischen Nachfrage und Angebot. Dadurch hängt die

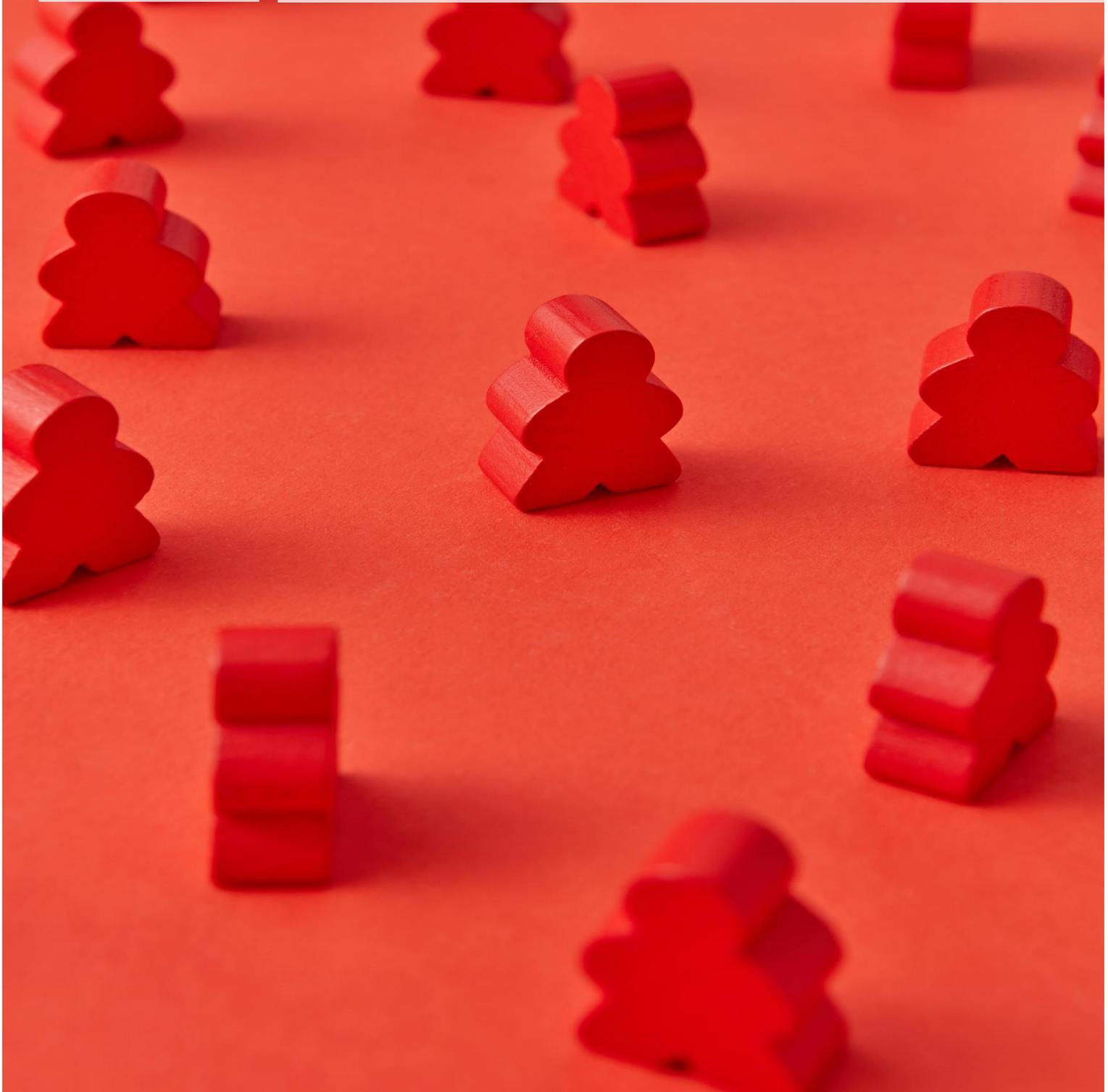
strategische (Weiter-)Entwicklung und der Ausbau von Angeboten in der Sozialwirtschaft stärker von den verfügbaren Zuwendungen ab, die nicht immer deckungsgleich sind mit dem realen Bedarf der Zielgruppe. Diese **Förderabhängigkeit** kann dann problematisch werden, wenn stark nachgefragte Angebote (wie bspw. präventive Angebote) aufgrund fehlender Mittel nicht ausreichend bereitgestellt werden können. Anhand des Beispiels der Suchtberatung hoben die Interviewten hervor, dass einige zuwendungsfinanzierte Angebote „*eigentlich Kernaufgaben der sozialen Daseinsvorsorge*“ sind und damit deren Finanzierung längerfristig gesichert werden sollte. Gerade präventive Maßnahmen leisten einen wichtigen Beitrag dazu, Übergänge in leistungsfinanzierte oder pflichtleistungsgebundene Bereiche zu verhindern bzw. herauszuzögern.

Am Beispiel der Pflege wurde zudem verdeutlicht, dass das Funktionieren des Unterstützungssystems maßgeblich von **zuwendungsfinanzierten Leistungen, welche Leistungsentgelt-finanzierten Leistungen flankieren**, abhängig ist: Dies ist zum einen die pflegeflankierende Beratung, die dabei unterstützt, Anträge auszufüllen und Betroffene aufzuklären. Darüber hinaus existiert eine zuwendungsgeförderte Freiwilligenagentur, welche Ehrenamtliche in die Pflege vermittelt. Es wurde auch darauf verwiesen, dass Betriebskosten für Immobilien geteilt werden, in diesem Fall eine Begegnungsstätte. Sobald diese zuwendungsfinanzierten Angebote wegbrechen würden, hätte dies daher direkte Auswirkungen auf den leistungsfinanzierten Bereich, der ggf. Schwierigkeiten hätte, die neuen Bedarfe personell und infrastrukturell abzudecken.

Eine weitere Herausforderung, die in den Interviews angesprochen wurde, ist die **unzureichende Anpassung insbesondere der Zuwendungen an Tarif- und Kostensteigerungen**. Viele Einrichtungen im Bereich der Zuwendungsfinanzierung sehen sich einer prekären Finanzierungssituation gegenüber, da die bereitgestellten Mittel nicht für angemessene Entlohnung der Beschäftigten und Investitionen in die Infrastruktur reichen und in weiterer Folge damit die Qualität der angebotenen Dienstleistungen gefährden. Daraus ergibt sich der Appell, die Finanzierungsstrukturen zu überarbeiten und an die aktuellen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen anzupassen, um den Herausforderungen einer sich ständig verändernden Kostenlandschaft gerecht zu werden.

# 4

## BESCHÄFTIGUNGSPOLITISCHE BEDEUTUNG DER SOZIALWIRT- SCHAFT



## 4. Beschäftigungspolitische Bedeutung der Sozialwirtschaft in Brandenburg

Fast jede zehnte sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person in Brandenburg arbeitet in der Sozialwirtschaft. Damit kommt dieser eine wesentliche Bedeutung für den Brandenburgischen Arbeitsmarkt zu. Gleichzeitig ist die Sozialwirtschaft massiv vom Fachkräftemangel betroffen. Ihre Stabilität und Zukunftsfähigkeit als Dienstleistungsbranche und Erbringer der sozialen Daseinsvorsorge hängt im Kern davon ab, dass sie Fachkräfte gewinnen und ihnen ein attraktives und wertschätzendes Arbeitsumfeld bieten kann.

Im Folgenden werden die Beschäftigungsstruktur, Arbeits- und Belohnungsbedingungen sowie die Fachkräftesituation und Ansätze zur Gewinnung von Fachkräften für die Sozialwirtschaft beleuchtet. Diese Aspekte hängen eng miteinander zusammen: So zeigen aktuelle Strukturen und Bedingungen der Arbeit Optimierungspotenziale (z. B. bei Führung und Kultur) auf, die Anknüpfungspunkte bieten, aber auch erfolgsentscheidend für die diskutierten Ansätze zur Fachkräftegewinnung in Brandenburg sind.

Im Unterschied zu vorangegangenen Kapiteln werden die folgenden Abschnitte nicht nach den einzelnen Leistungsbereichen der Sozialwirtschaft strukturiert. Der Grund hierfür ist die dahinterstehende Datenlage, die vor allem exemplarische Ausarbeitungen ermöglicht.

### 4.1. Beschäftigungsstruktur

#### 4.1.1. Beschäftigte in der Sozialwirtschaft nach Beschäftigungsumfang

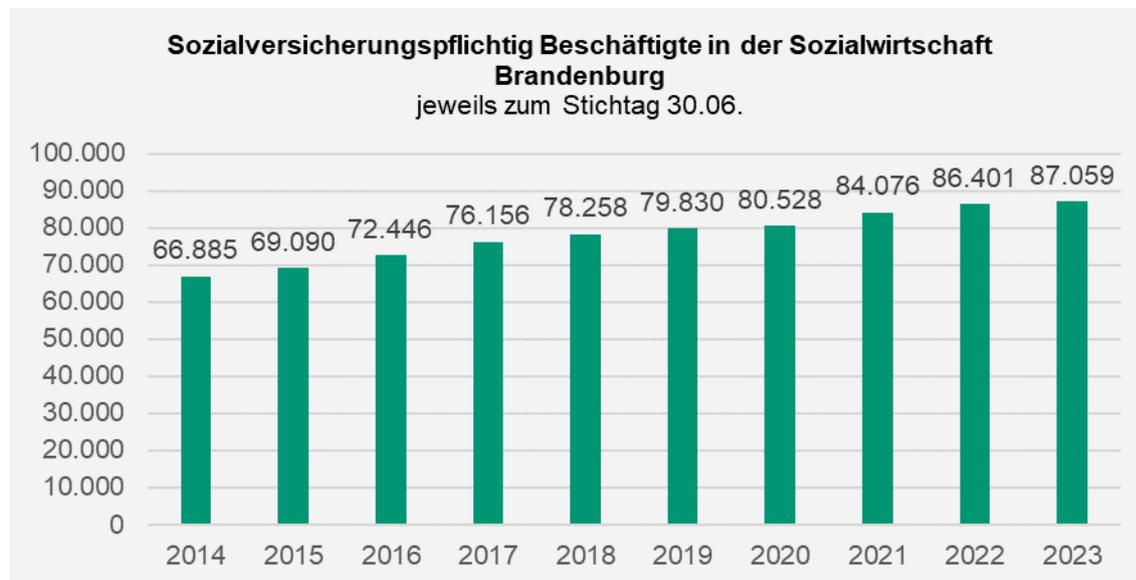
##### Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Sozialwirtschaft

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte sind Arbeitnehmende, die in der gesetzlichen Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versichert sind. Dazu gehören in der Regel Voll- und Teilzeitbeschäftigte sowie Auszubildende, nicht jedoch geringfügig Beschäftigte (Minijobber) und bestimmte Selbstständige.

Die **Zahl** der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Sozialwirtschaft Brandenburgs ist zwischen 2014 und 2023 **deutlich gestiegen** (Plus von über 20.000 Beschäftigten).

Während im Jahr 2014 etwa 8,4 % aller Beschäftigten in Brandenburg in der Sozialwirtschaft tätig waren, lag der Anteil 2023 bei 9,86 %. Dies entspricht nahezu jeder zehnten sozialversicherungspflichtig beschäftigten Person und verdeutlicht die steigende Bedeutung der Sozialwirtschaft für den Arbeitsmarkt in Brandenburg.

Abbildung 10: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Sozialwirtschaft Brandenburg 2014-2023 – jeweils zum Stichtag 30.06. (Quartalszahlen); Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2023)<sup>92</sup>

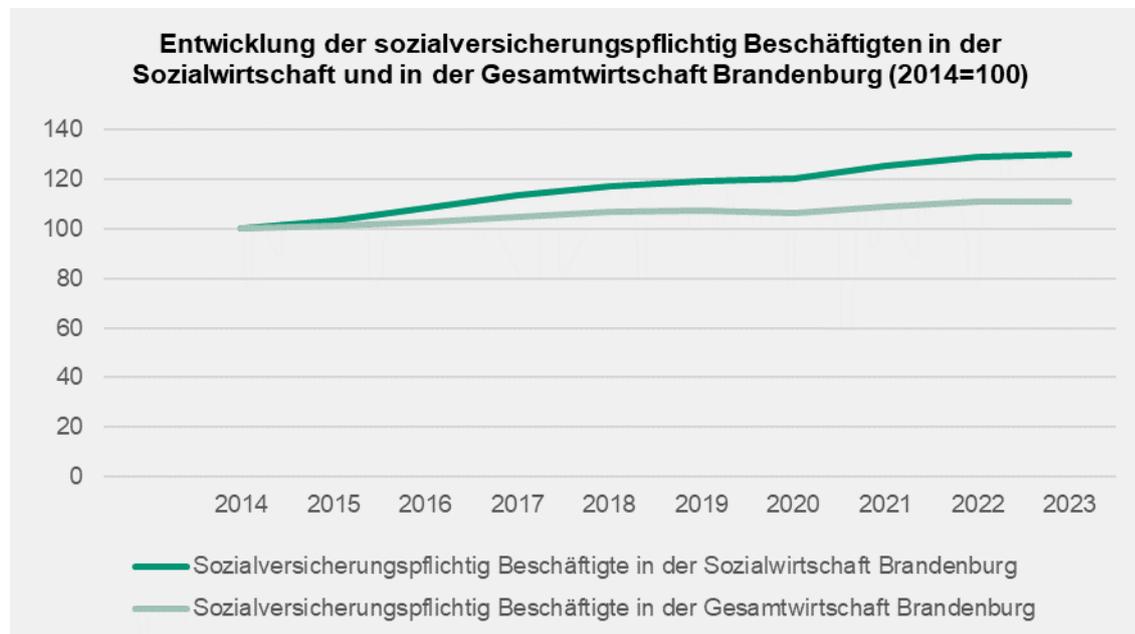


Zwischen 2014 und 2023 zeigt sich in der Sozialwirtschaft Brandenburgs ein **deutlich dynamischeres Wachstum der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Vergleich zur Gesamtwirtschaft**. Während die Beschäftigtenzahl in der Gesamtwirtschaft seit 2014 um etwa 9 % zunahm, stieg sie in der Sozialwirtschaft um rund 22 %. Dieses Wachstum spiegelt den steigenden

Bedarf an sozialen Dienstleistungen wider, der sich insbesondere durch den demografischen Wandel und die zunehmende Nachfrage nach Angeboten und Hilfen wie im Bereich der Pflege- und Betreuungsleistungen erklärt. Die Sozialwirtschaft wächst damit überproportional zur Gesamtwirtschaft und bestätigt ihre Rolle als wachsender Arbeitsmarktsektor in Brandenburg.

<sup>92</sup> Bundesagentur für Arbeit (2023). Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen.

Abbildung 11: Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Sozialwirtschaft Brandenburg und in der Gesamtwirtschaft Brandenburg 2014-2023 (Ausgangspunkt 2014=100)<sup>93</sup>; Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2023)<sup>94</sup>



Die Analyse der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Sozialwirtschaft Brandenburg zeigt zwischen 2014 und 2023 eine weitgehend **stabile Verteilung der Beschäftigtenstruktur nach Wirtschaftsgruppen**<sup>95</sup>, jedoch mit einigen interessanten Entwicklungstendenzen.

- Im Jahr 2014 waren 39 % der Beschäftigten in der sozialen Betreuung älterer Menschen und Menschen mit Behinderungen tätig. Dieser Anteil hat bis 2023 leicht zugenommen und liegt nun bei 40,2 %.
- Der Anteil der Beschäftigten in Altenheimen und Behindertenwohnheimen blieb nahezu stabil, mit 14 % in 2014 und 14,1 % in 2023.
- Im Bereich der stationären Einrichtungen zur psychosozialen Betreuung ist der Beschäftigtenanteil minimal gesunken, von 1 % im Jahr 2014 auf 0,7 % im Jahr 2023.
- Der Anteil der Beschäftigten in „Sonstigen Heimen“ ist nahezu gleichgeblieben, er liegt

bei 4 % in 2014 und 3,6 % in 2023. Im Bereich „Sonstiges Sozialwesen ohne Heime“ blieb der Anteil ebenfalls stabil: 24 % im Jahr 2014 und 24,6 % im Jahr 2023.

Diese Entwicklungen könnten darauf hindeuten, dass Brandenburgs Sozialwirtschaft möglicherweise eine stärkere Orientierung in Richtung ambulanter und präventiver Betreuungsangebote einnimmt, während die Bedeutung stationärer Pflegeformen – insbesondere in Pflegeheimen – leicht zurückgeht. Diese Verschiebungen könnten die These stützen, dass häusliche Versorgungsformen in Brandenburg vermehrt angewendet werden, um langfristig den Bedürfnissen einer alternenden Bevölkerung besser gerecht zu werden. Allerdings bleibt offen, inwieweit diese Trends tatsächlich auf eine strategische Neuausrichtung hin zu ambulanten Strukturen hindeuten oder durch andere Faktoren bedingt sind. Grundsätzlich sind die Verschiebungen in den Wirtschaftsgruppen jedoch nur gering.

<sup>93</sup> Die Abbildung zeigt Indexwerte, um die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen darzustellen. Das Basisjahr 2014 dient als Bezugswert.

<sup>94</sup> Ebd.

<sup>95</sup> Gemeint sind die Wirtschaftsgruppen innerhalb der Wirtschaftsabteilung WZ 87 und WZ 88. Die Unterklassen sind in Kapitel 2.1 dargestellt und erläutert.

Abbildung 12: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Sozialwirtschaft Brandenburg nach Wirtschaftsgruppen (WZ 87, 88) 2014; Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2023)<sup>96</sup>

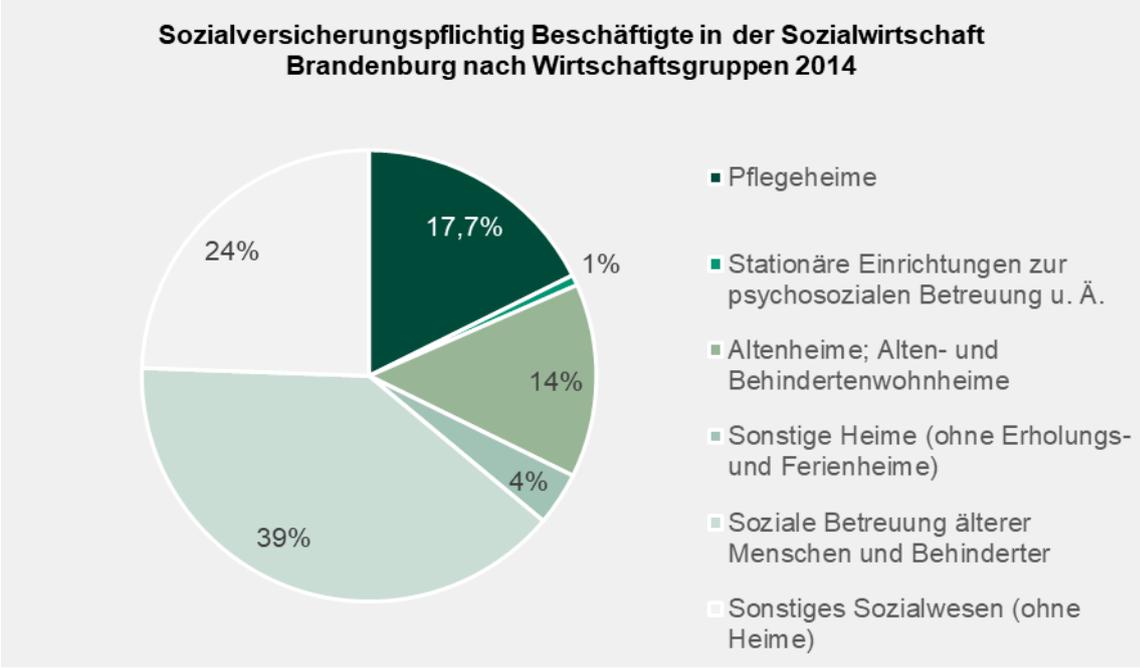
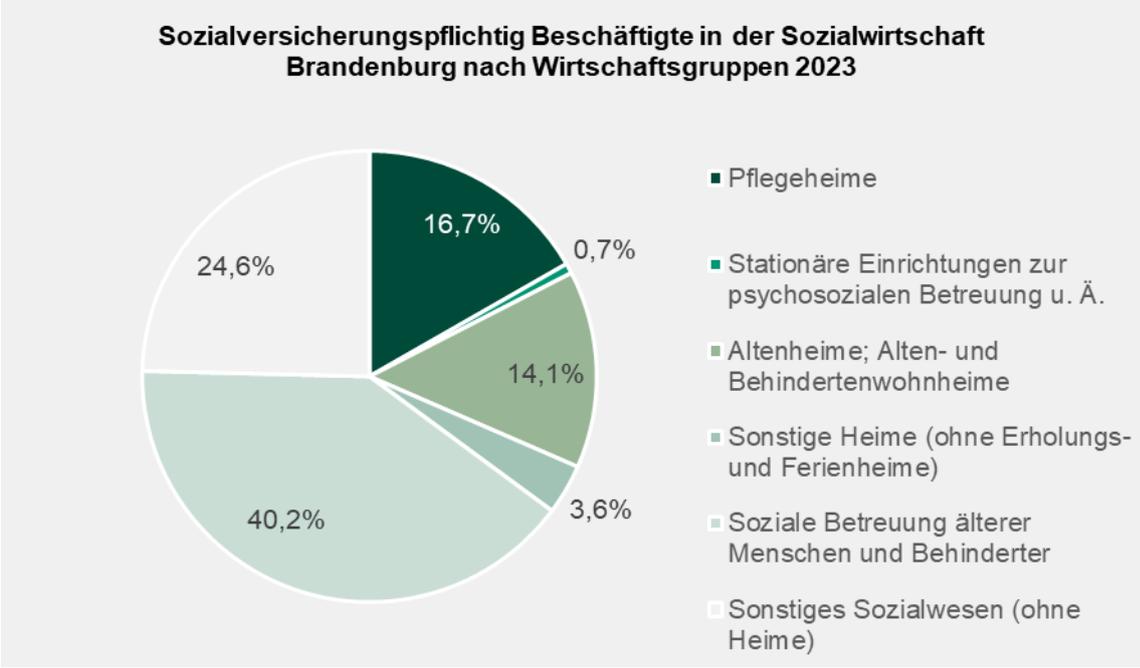


Abbildung 13: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Sozialwirtschaft Brandenburg nach Wirtschaftsgruppen (WZ 87, 88) 2014 – jeweils zum 30.06. (Quartalszahlen); Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2023)<sup>97</sup>



<sup>96</sup> Bundesagentur für Arbeit (2023). Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen der WZ 2008 und ausgewählten Merkmalen.

<sup>97</sup> Ebd.

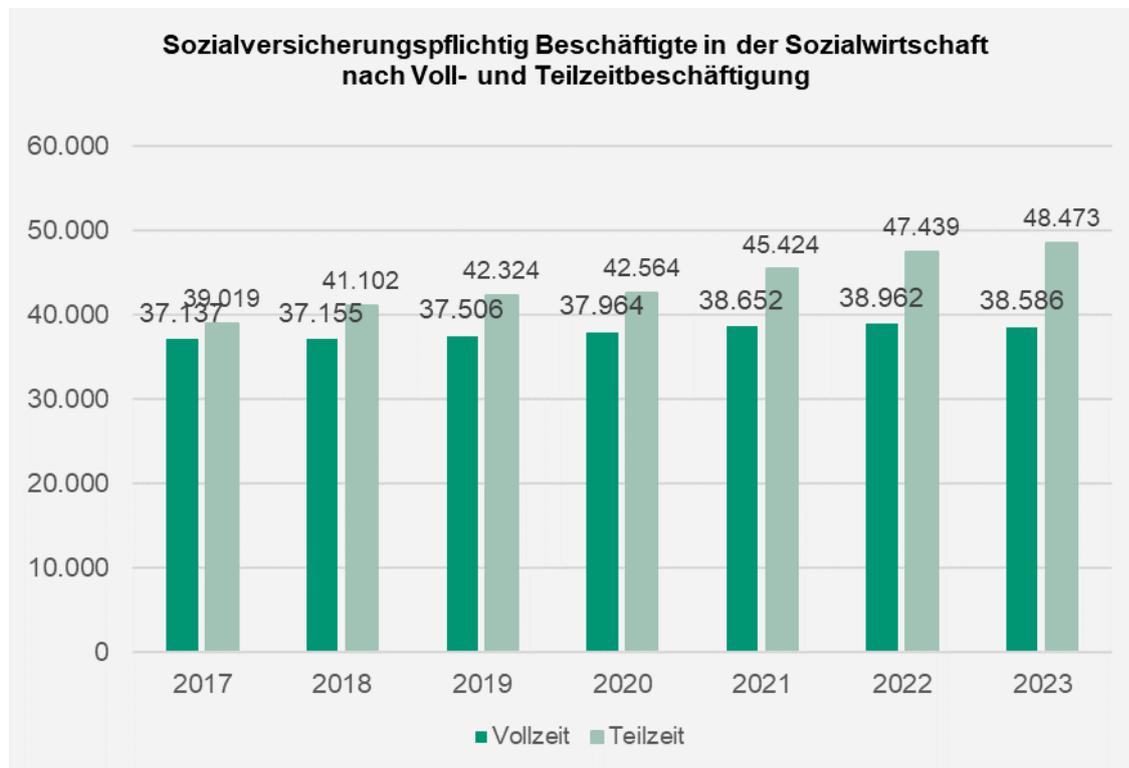
Die nachfolgende Abbildung zeigt die Entwicklung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Sozialwirtschaft Brandenburg nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung von 2017 bis 2023. Aufgrund von Datenlücken stehen Informationen zu den Beschäftigungsformen erst ab 2017 zur Verfügung. Es fällt auf, dass in der Sozialwirtschaft insgesamt mehr Personen in Teilzeit als in Vollzeit arbeiten.

Im Jahr 2017 lag der Anteil der Teilzeitbeschäftigten bei 51,24 %, und bis 2023 stieg dieser Anteil auf 55,56 %. Diese Entwicklung weist auf einen

anhaltenden Trend zur Teilzeitarbeit in der Sozialwirtschaft hin, welcher möglicherweise auf eine stärkere Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt zurückzuführen ist, da Teilzeitbeschäftigung oft bevorzugt wird, um berufliche und familiäre Verpflichtungen besser zu vereinbaren.

Ein ähnlicher Trend ist auch in der Gesamtwirtschaft Brandenburgs zu beobachten: 2017 waren 29,98 % der Beschäftigten in Teilzeit tätig, während dieser Anteil 2023 auf 32,89 % anstieg. Dies deutet darauf hin, dass der Trend zur Teilzeitarbeit nicht nur die Sozialwirtschaft, sondern auch die gesamte Wirtschaft des Landes betrifft.

Abbildung 14: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Sozialwirtschaft nach Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung – jeweils zum 30.06. (Quartalszahlen). Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2023)<sup>98</sup>



<sup>98</sup> Ebd.

#### 4.1.2. Beschäftigte in der Sozialwirtschaft nach soziodemografischen Merkmalen

##### Beschäftigte der Sozialwirtschaft nach Staatsangehörigkeit

Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Sozialwirtschaft Brandenburg hat sich von 2014 bis 2023 erhöht, wobei das **Wachstum bei den ausländischen Beschäftigten** besonders ausgeprägt ist (bei einem sehr geringen Ausgangsniveau). Während die Zahl der deutschen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in diesem Zeitraum um etwa 26,15 % gestiegen ist (von 66.143 auf 83.437), verzeichneten die ausländischen Beschäftigten im gleichen Zeitraum einen Zuwachs von 392,12 % (von 736 im Jahr 2014 auf 3.622 im Jahr 2023).

Der relative Anteil ausländischer Beschäftigter an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Sozialwirtschaft ist damit ebenso gestiegen: Lag er 2014 bei 1,11 %, so erreichte er 2023 ei-

nen Anteil von 4,34 %. Diese Entwicklung verdeutlicht, dass ausländische Arbeitskräfte eine wachsende Bedeutung für die Personaldeckung im Sektor haben. Im Vergleich zur Gesamtwirtschaft Brandenburgs ist der Anteil ausländischer Beschäftigter in der Sozialwirtschaft jedoch weiterhin geringer: Im Jahr 2023 lag der Anteil ausländischer sozialversicherungspflichtig Beschäftigter in der Gesamtwirtschaft bei 10,91 % (im Vergleich zu 3,14 % im Jahr 2014). Zum Vergleich: In Deutschland machten ausländische Beschäftigte im gleichen Jahr ca. 15 % aller Beschäftigten aus.<sup>99</sup>

Diese Entwicklungen deuten darauf hin, dass der Beitrag internationaler Fachkräfte zur Deckung des Fachkräftebedarfs in der Sozialwirtschaft zunimmt. Ein detaillierterer Blick auf die Rolle ausländischer Fachkräfte und ihr Potenzial zur Schließung der Fachkräftelücke findet sich in Kapitel 4.3.1.

Abbildung 15: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Sozialwirtschaft in Brandenburg nach Staatsangehörigkeit (Deutsche/Ausländer) 2014-2023 – jeweils zum Stichtag 30.06. (Quartalszahlen); Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2023)<sup>100</sup>



<sup>99</sup> Bundesagentur für Arbeit (2024). Ausländische Arbeitskräfte am deutschen Arbeitsmarkt.

<sup>100</sup> Bundesagentur für Arbeit (2023). Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen der WZ 2008 und ausgewählten Merkmalen.

### Geschlechterverteilung in der Sozialwirtschaft

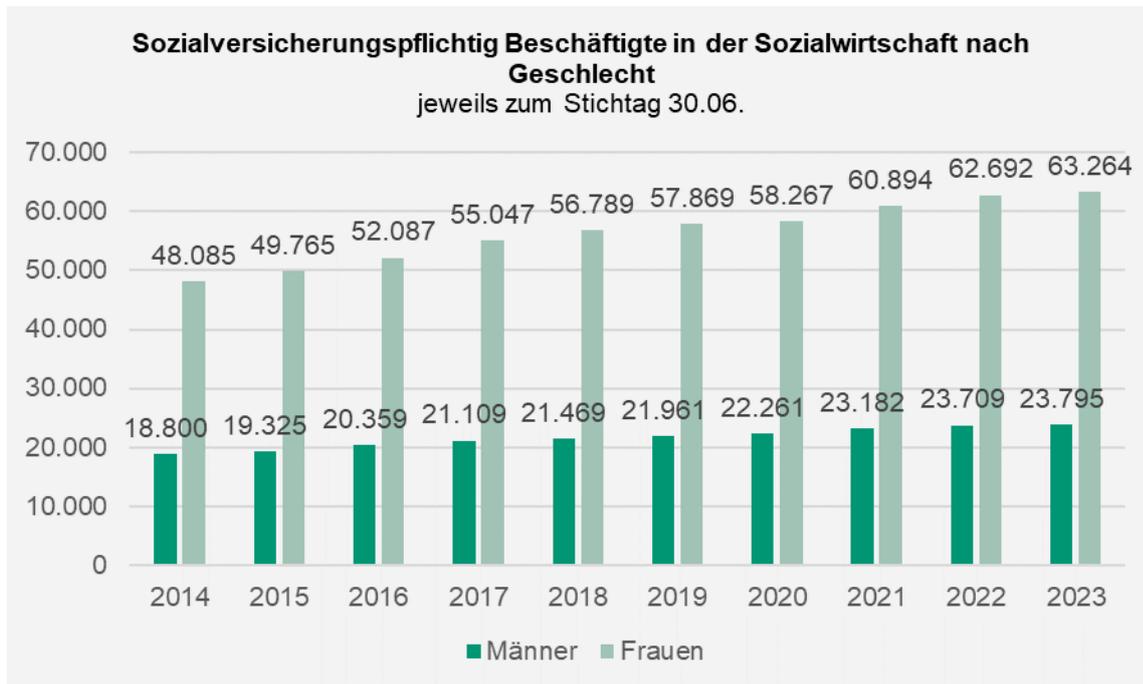
Die Sozialwirtschaft in Brandenburg ist stark weiblich geprägt. Im Jahr 2023 betrug der **Anteil der Frauen** an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in diesem Sektor 72,67 %, während **Männer** lediglich 27,33 % ausmachten. Dieses Verhältnis blieb in den letzten Jahren weitgehend konstant. Im Jahr 2014 lag der Frauenanteil bei 71,89 %, und der Männeranteil betrug damals 28,11 %.

Im Vergleich zur Gesamtwirtschaft in Brandenburg, wo der Frauenanteil im Jahr 2023 bei 47,51 % lag (2014: 48,44 %), zeigt sich, dass die Sozialwirtschaft eine deutlich höhere Frauenquote aufweist. Diese Differenz könnte auf die spezifische Nachfrage nach Care-Arbeit und sozialen Dienstleistungen in der Sozialwirtschaft zurückzuführen sein, die traditionell stärker von Frauen geprägt werden.

Dieser geschlechtsspezifische Befund deckt sich auch mit Daten aus anderen Bundesländern, die allerdings weiter in der Vergangenheit liegen (zudem sind die Definitionen von Sozialwirtschaft in den Vergleich-Bundesländern nicht vollständig deckungsgleich mit der hier verwendeten Definition der Sozialwirtschaft): In Hessen betrug der Frauenanteil in der Sozialwirtschaft 2015 ca. 75 %<sup>101</sup>, in Thüringen lag er (2011) bei 84 %<sup>102</sup>. In Deutschland lag der Frauenanteil im Vergleichsjahr 2023 bei 73,43 % und damit nur geringfügig über dem Wert für Brandenburg.<sup>103</sup>

Der hohe Frauenanteil in der Sozialwirtschaft ist seit vielen Jahren – auch außerhalb Brandenburgs – ein Fakt, der die Relevanz des Sektors als wesentliches Beschäftigungsfeld für Frauen verdeutlicht.

Abbildung 16: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Sozialwirtschaft in Brandenburg nach Geschlecht 2014-2023 – jeweils zum Stichtag 30.06. (Quartalszahlen); Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2023)<sup>104</sup>



<sup>101</sup> Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. (2024). Sozialwirtschaftsstudie Hessen, Teil 2.

<sup>102</sup> LIGA Thüringen (2024). Sozialwirtschaftsbericht – Langfassung.

<sup>103</sup> Bundesagentur für Arbeit (2023). Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen der WZ 2008 und ausgewählten Merkmalen.

<sup>104</sup> Ebd.

**Altersstruktur der Beschäftigten in der Sozialwirtschaft**

Die Altersstruktur der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Sozialwirtschaft Brandenburg zeigt eine deutliche **Verschiebung zugunsten älterer Beschäftigtengruppen**. Insbesondere die Gruppe der 55- bis unter 65-Jährigen sowie die der über 65-Jährigen verzeichnen signifikantes Wachstum. Die Gruppe der 55- bis unter 65-Jährigen hat sich seit 2014 fast verdoppelt, was darauf hindeutet, dass ein beträchtlicher Teil der Beschäftigten kurz- bis mittelfristig in den Ruhestand eintreten wird. Auch die Gruppe der über 65-Jährigen ist anteilig gewachsen, was auf eine Verlängerung der Erwerbstätigkeit hindeuten könnte. Ursächlich hierfür ist auch der Anstieg des Renteneintrittsalters.

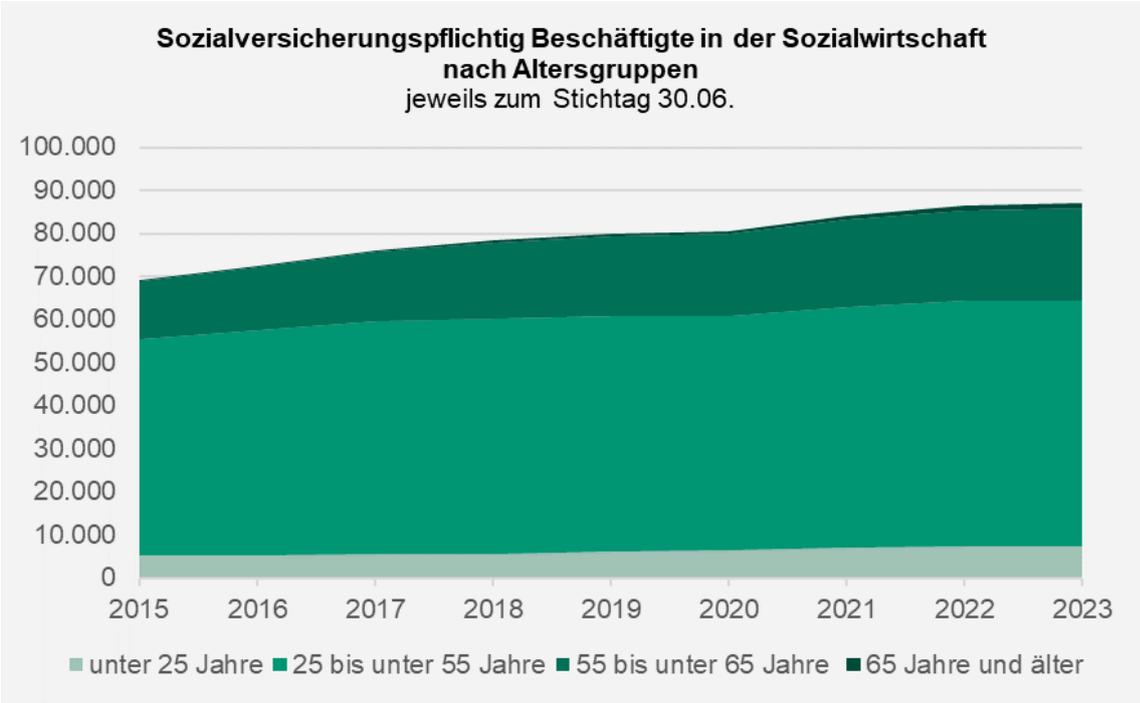
Im Gegensatz dazu haben die jüngeren Altersgruppen vergleichsweise moderate Zuwächse verzeichnet. Die unter 25-Jährigen sind seit 2014 um etwa 40 % gewachsen (von 5.315 im Jahr 2015 auf 7.504 im Jahr 2023), während die Gruppe der

25- bis unter 55-Jährigen lediglich um rund 13 % zugenommen hat. Dies könnte langfristig zu einem Mangel an Nachwuchs im Sektor führen, wenn keine verstärkten Anstrengungen unternommen werden, junge Menschen für die Sozialwirtschaft zu gewinnen.

Ein Vergleich mit der Gesamtwirtschaft zeigt, dass der Anteil älterer Beschäftigter in der Sozialwirtschaft in Zusammenhang mit dem allgemeinen Trend steht, dass ältere Kohorten einen wesentlichen Anteil der Beschäftigten ausmachen: 2023 betrug der Anteil der Beschäftigten über 55 Jahre in der Sozialwirtschaft 26,03 %, während er in der Gesamtwirtschaft Brandenburgs bei 26,35 % lag. In Deutschland lag er bei 25,90 % in der Sozialwirtschaft und bei 23,77 % in der Gesamtwirtschaft.<sup>105</sup>

Die Alterungsdynamik stellt somit keine spezifische Herausforderung der Sozialwirtschaft dar, sondern spiegelt einen allgemeinen demografischen Trend wider.

Abbildung 17: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Sozialwirtschaft in Brandenburg nach Altersgruppen 2014-2023 – jeweils zum Stichtag 30.06. (Quartalszahlen); Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2023) <sup>106</sup>



<sup>105</sup> Ebd.

<sup>106</sup> Ebd.

Die Altersverteilung der Beschäftigten in **Pflege- und Betreuungsdiensten** zeigt, dass die Mehrheit der Arbeitskräfte in den mittleren Altersgruppen zwischen 35 und 55 Jahren liegt. Insbesondere die Altersgruppe der 50- bis 55-Jährigen ist mit 3.043 Beschäftigten am stärksten vertreten, gefolgt von den 35- bis 40-Jährigen (2.886) und den 40- bis 45-Jährigen (2.759). Diese Konzentration auf mittlere Altersgruppen unterstreicht die Bedeutung der Generation in der Mitte des Berufslebens für die Pflege- und Betreuungsbranche.

Jüngere Altersgruppen sind im Vergleich deutlich weniger vertreten. Die Gruppe der unter 20-Jährigen umfasst lediglich 195 Personen, während die 20- bis 25-Jährigen mit 707 Beschäftigten einen etwas höheren, jedoch immer noch vergleichsweise kleinen Anteil ausmachen. Dies weist darauf hin, dass der Beruf des Pflege- und Betreuungsdienstes möglicherweise für junge Menschen weniger attraktiv ist oder dass der Berufseinstieg in diesen Bereichen eher später erfolgt.

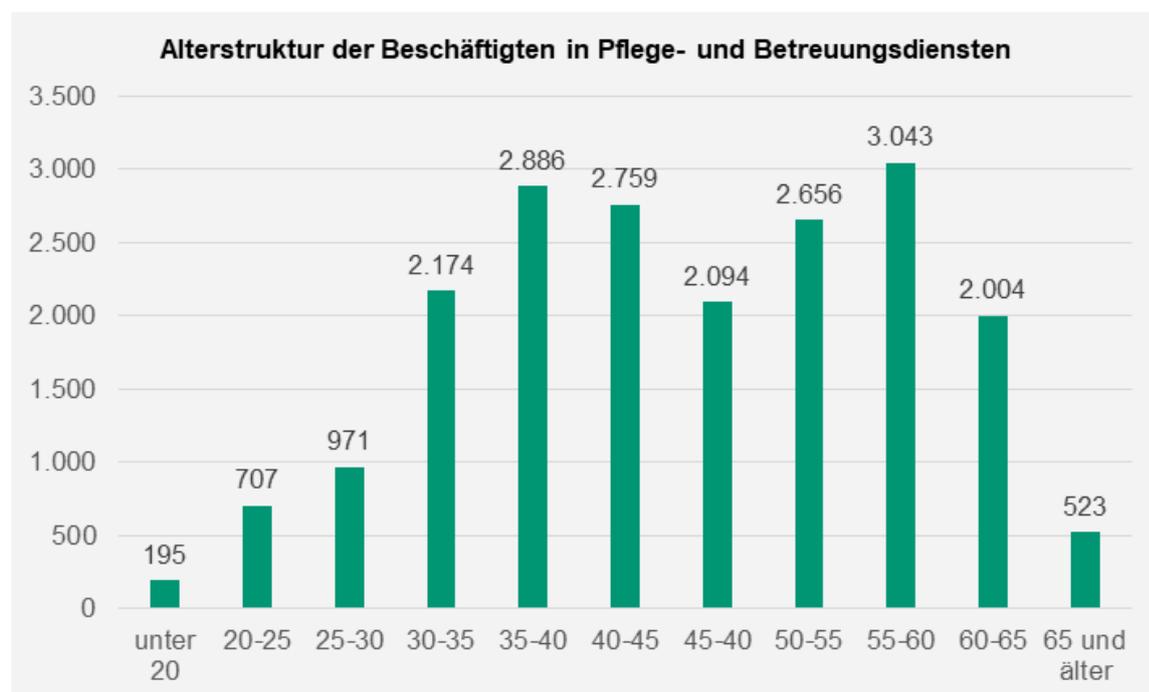
Ein weiterer interessanter Befund bezieht sich auf den Anteil älterer Beschäftigter: 523 Personen in der Altersgruppe der 65-Jährigen und Älteren sind

weiterhin in der Pflege- und Betreuungsarbeit tätig. Dies könnte – über das höhere Renteneintrittsalter hinaus – einerseits auf eine erhöhte Bereitschaft zur Erwerbstätigkeit im Alter hindeuten und andererseits auf den bestehenden Fachkräftemangel, der eine Weiterbeschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer fördert.

Der Anteil der älteren Beschäftigten entspricht in etwa dem Deutschlandschnitt. Bundesweit sind im Jahr 2021 (letztes Bezugsjahr) 13,3 % der Beschäftigten 60 Jahre und älter, 41,1 % sind 50 Jahre und älter. In Brandenburg sind es im gleichen Jahr 12,6 % und 41,1 %.<sup>107</sup>

Insgesamt zeigt diese Altersstruktur die potenziellen Herausforderungen für die kommenden Jahre auf. Mit einem hohen Anteil an Beschäftigten in den mittleren bis älteren Altersgruppen steht die Branche vor einem erhöhten Bedarf an Nachwuchs, um altersbedingte Austritte in den kommenden Jahren auszugleichen. Initiativen zur Anwerbung junger Fachkräfte und zur langfristigen Bindung an die Pflege- und Betreuungsdienste könnten essenziell sein, um diesen strukturellen Herausforderungen entgegenzuwirken.

Abbildung 18: Altersstruktur der Beschäftigten (inkl. geringfügig Beschäftigte in Pflege- und Betreuungsdiensten; Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2021)<sup>108</sup>



<sup>107</sup> Statistisches Bundesamt (2024). Personal der ambulanten Pflegeeinrichtungen: Deutschland, Stichtag, Altersgruppen.

<sup>108</sup> Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2021). Ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen sowie Empfänger von Pflegegeldleistungen im Land Brandenburg 2021.

### 4.1.3. Beschäftigte in der Sozialwirtschaft nach Qualifikation

In diesem Unterkapitel wird die Struktur der Beschäftigten in der Sozialwirtschaft Brandenburg hinsichtlich ihrer Bildungsabschlüsse, des Anforderungsniveaus sowie der Anzahl der Auszubildenden untersucht.

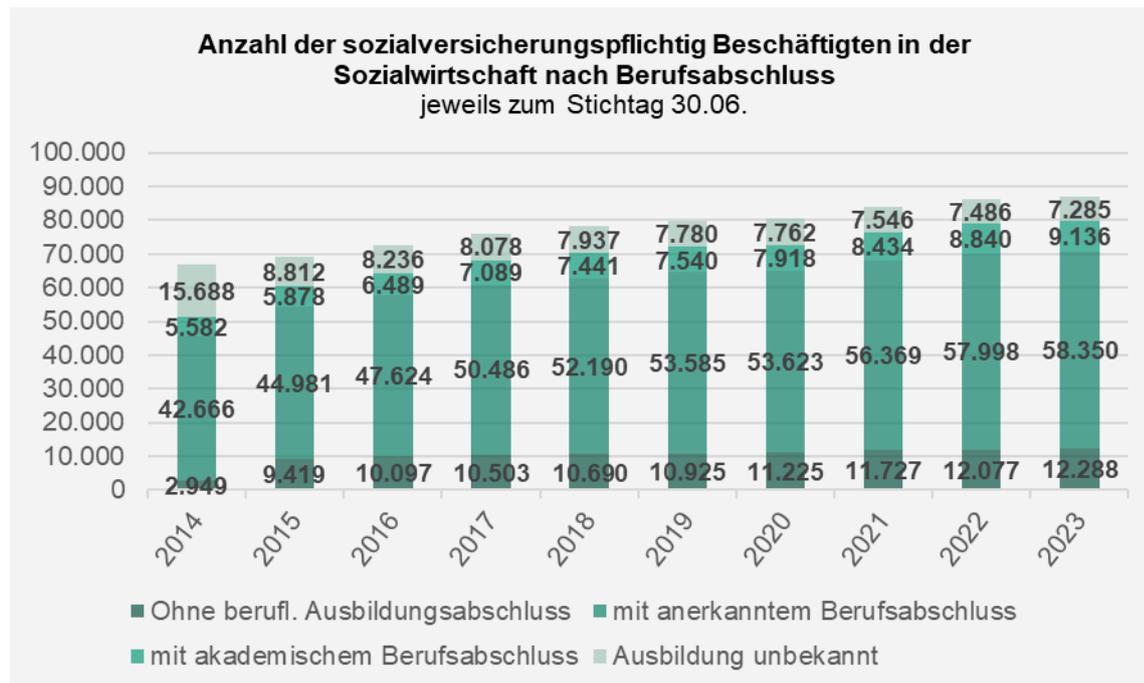
Aus der nachfolgenden Abbildung geht zunächst die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Sozialwirtschaft in Brandenburg hervor, differenziert nach dem **höchsten erreichten Berufsabschluss** jeweils für die Jahre 2014 bis 2023.

Die größte Gruppe innerhalb der Beschäftigten in der Sozialwirtschaft sind Personen mit anerkanntem Berufsabschluss.

Der Anteil dieser Gruppe blieb über die Jahre relativ stabil und lag 2015 bei 65,10 % und 2023 leicht höher bei 67,02 %. Die Daten zeigen zudem eine leicht steigende Tendenz zur Akademisierung: Der Anteil der Beschäftigten mit akademischem Abschluss erhöhte sich von 8,35 % im Jahr 2015 auf 10,39 % im Jahr 2023.

Der Anteil der Beschäftigten ohne beruflichen Ausbildungsabschluss blieb mit geringen Schwankungen relativ konstant. 2015 lag dieser Anteil bei 13,63 %, während er 2023 bei 14,11 % verzeichnet wurde. Diese Gruppe bietet potenziell Möglichkeiten zur Fachkräftegewinnung, etwa durch gezielte Qualifizierungs- und Ausbildungsangebote innerhalb der Sozialwirtschaft.

Abbildung 19: Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Sozialwirtschaft in Brandenburg nach Berufsabschluss, jeweils zum Stichtag 30.06. (Quartalszahlen); Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2023)<sup>109</sup>



<sup>109</sup> Bundesagentur für Arbeit (2023). Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen der WZ 2008 und ausgewählten Merkmalen.

Die nachfolgende Abbildung zeigt die Verteilung der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Sozialwirtschaft Brandenburg nach Anforderungsniveau gemäß der Klassifikation der Berufe (KldB 2010) zum Stichtag 30.06. Die KldB 2010 kategorisiert Berufe in vier Qualifikationsstufen: Helfende, Fachkräfte, Spezialistin oder Spezialist, und Expertin oder Experte.

Anlernniveau / Helferniveau umfasst Berufe, die ohne formale Qualifikation oder nach kurzer Anlernzeit ausgeübt werden können. Fachkraftniveau verlangt eine abgeschlossene Berufsausbildung oder vergleichbare Qualifikationen. Spezialistenniveau erfordert zusätzliche Fachkenntnisse, meist durch Fortbildungen oder spezialisierte Ausbildungen. Expertenniveau bezieht sich auf Berufe, die ein Studium oder vergleichbare hohe Qualifikationen voraussetzen, oft verbunden mit umfassender Berufserfahrung und vertieftem Fachwissen. Diese Niveaus unterstützen eine systematische Einordnung und erleichtern die Bewertung von Qualifikationsanforderungen.<sup>110</sup>

Zu beachten ist, dass die Bundesagentur für Arbeit nicht für alle Beschäftigten Daten zum Anforderungsniveau bereitstellt, sodass die Gesamtsummen geringer sind als die der gesamten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

Die größte Gruppe innerhalb der Sozialwirtschaft bilden die Fachkräfte. Allerdings ist deren Anteil im Zeitraum 2014 bis 2023 von 47,19 % auf 38,94 % gesunken. Im Gegensatz dazu hat der Anteil der Helfenden, die oft ohne formale Qualifikation oder nach kurzer Anlernzeit tätig sind, zugenommen und stieg von 29,98 % im Jahr 2014 auf 38,64 %

im Jahr 2023. Diese Verschiebung könnte ein Indiz für den zunehmenden Personalmangel in der Sozialwirtschaft sein, der möglicherweise dazu führt, dass vermehrt Hilfskräfte, etwa in der Pflege, eingesetzt werden. Diese können dort einen wichtigen Beitrag zur Entlastung der Fachkräfte leisten. Aus einem der Workshops mit den Akteuren der Sozialwirtschaft geht jedoch auch hervor, dass sich Beschäftigte zunehmend „vor Verantwortung scheuen“ und lieber in Positionen ohne Führungsrolle verbleiben.<sup>111</sup>

Die Gruppe der Spezialistinnen und Spezialisten hat im untersuchten Zeitraum leicht zugenommen, von 9,83 % auf 11,96 %. Der Anteil der Expertinnen und Experten ist hingegen leicht zurückgegangen, von 12,99 % auf 10,46 %. Dieser leichte Rückgang könnte mit einer relativ geringen Akademisierungsquote in der Sozialwirtschaft zusammenhängen, da Expertinnen und Experten in der Regel ein Studium oder vergleichbar hohe Qualifikationen aufweisen.

Im Vergleich zur Gesamtwirtschaft in Brandenburg zeigt sich, dass Fachkräfte dort einen wesentlich höheren Anteil ausmachen, mit 58,32 % im Jahr 2023, während der Anteil der Helferinnen und Helfer mit 17,35 % deutlich geringer ist. Auch in der Gesamtwirtschaft lässt sich seit 2014 ein Anstieg bei den Helferinnen und Helfern und ein Rückgang bei den Fachkräften feststellen. Diese Parallelen deuten darauf hin, dass der Fachkräftemangel und die zunehmende Beschäftigung von Hilfskräften nicht ausschließlich die Sozialwirtschaft betreffen, sondern auch die gesamte Wirtschaftsstruktur in Brandenburg beeinflussen.

<sup>110</sup> Bundesagentur für Arbeit (2021). Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung 2020.

<sup>111</sup> Studienbegleitender Workshop 2 im Rahmen der Studie zur Sozialwirtschaft zum Thema "PESTEL-Analyse" vom 17.07.2024.

Abbildung 20: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Sozialwirtschaft nach Anforderungsniveau aus der KIdB2010 – jeweils zum Stichtag 30.06.; Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2023).

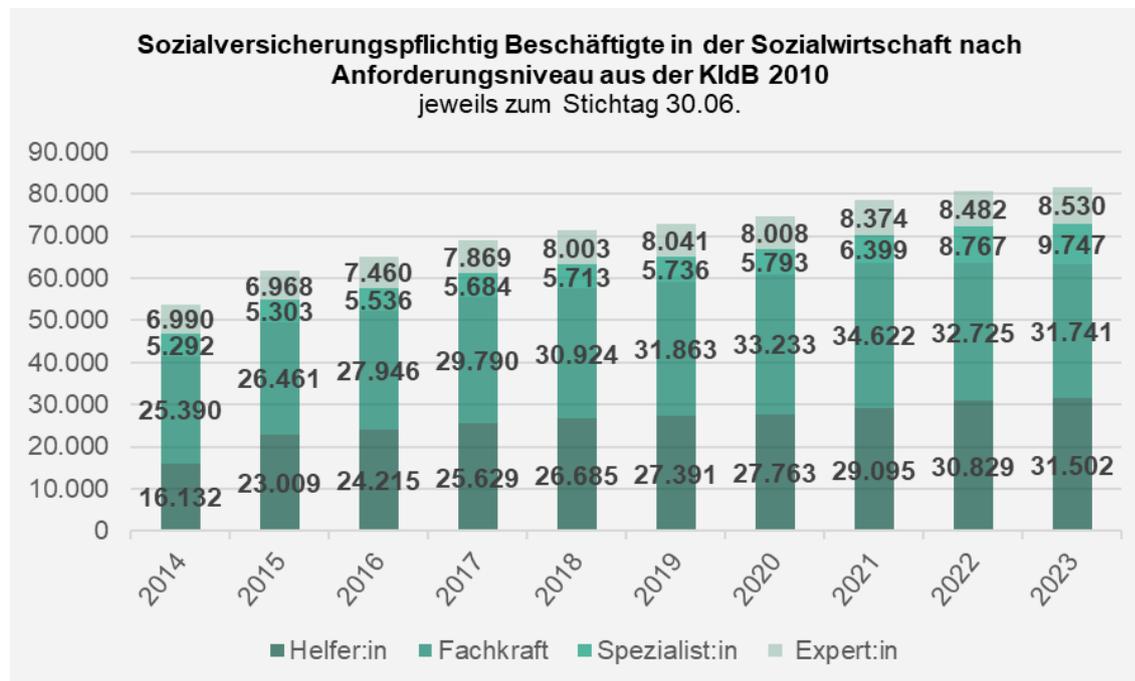


Abbildung 21 zeigt die Anzahl der sozialversicherungspflichtig-beschäftigten Auszubildenden in der Sozialwirtschaft Brandenburg nach Geschlecht zum Stichtag 30.06. im Zeitraum von 2014 bis 2023. Zu beachten ist, dass diese Zahlen laut Bundesagentur für Arbeit (2023) nur bedingt aussagekräftig sind, da nicht alle Auszubildenden in der Sozialwirtschaft in dieser Statistik zuverlässig erfasst werden.

Im Jahr 2023 befanden sich – gemäß Statistik der Bundesagentur für Arbeit – insgesamt 1.639 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Personen in Ausbildung in der Sozialwirtschaft (WZ 87 und 88).

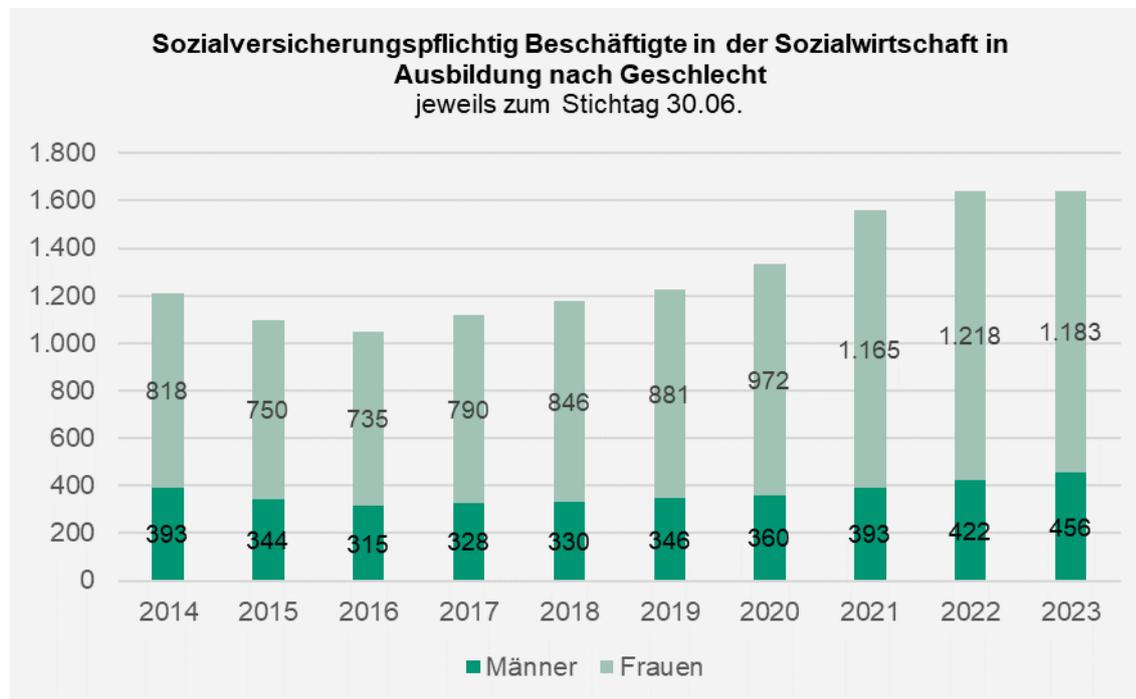
Im Verlauf der letzten zehn Jahre ist die Zahl der Auszubildenden um 35,34 % gestiegen, womit das Wachstum der Auszubildenden die allgemeine Beschäftigungsentwicklung in der Sozialwirtschaft übertrifft. Dennoch bleibt der Anteil der Auszubildenden mit 1,88 % an der Gesamtbeschäftigung relativ gering. Seit 2021 ist jedoch eine Stagnation der Ausbildungszahlen zu beobachten.

Anders als die Beschäftigtenzahlen in der Sozialwirtschaft, die relativ stabil ansteigen, weisen die Ausbildungszahlen größere Schwankungen auf.

Im Gegensatz zu den stabil steigenden Beschäftigtenzahlen in der Sozialwirtschaft schwankt die Zahl der Ausbildungsplätze stärker. Dies könnte daran liegen, dass Ausbildungsplätze eher von kurzfristigen Sparmaßnahmen betroffen sind. Ein markanter Rückgang ist beispielsweise im Jahr 2016 zu erkennen, was darauf hindeuten könnte, dass weniger neue Auszubildende eingestellt wurden, um Personalkosten zu sparen. Solche Entwicklungen haben jedoch langfristige Auswirkungen auf die Fachkräfteversorgung in der Sozialwirtschaft.

Betrachtet man die geschlechtsspezifische Verteilung, zeigt sich ein steigender Frauenanteil unter den Auszubildenden, der von 67,55 % im Jahr 2014 auf 72,18 % im Jahr 2023 angewachsen ist. Dies entspricht dem allgemeinen Trend der Sozialwirtschaft, in der Frauen einen höheren Anteil der Beschäftigten ausmachen.

Abbildung 21: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte in der Sozialwirtschaft in Ausbildung nach Geschlecht – jeweils zum Stichtag 30.06. (Quartalszahlen); Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2023)<sup>112</sup>



Daten aus anderen Quellen verdeutlichen, dass die Zahlen der Bundesagentur für Arbeit nicht die gesamte Ausbildungslandschaft in der Sozialwirtschaft Brandenburg abdecken können. Vielmehr liegt nahe, dass die tatsächliche Anzahl der Auszubildenden in der Sozialwirtschaft weit über den von der Bundesagentur für Arbeit ausgewiesenen Werten liegt.

Gemäß Amt für Statistik Berlin-Brandenburg waren zum 15.12.2021 insgesamt 352 Auszubildende in ambulanten Pflege- und Betreuungsdiensten<sup>113</sup> sowie 1.502 Auszubildende in Pflegeeinrichtungen<sup>114</sup> beschäftigt. Eine weitere Statistik des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg weist die Anzahl der Auszubildenden nach verschiedenen Fachberufen aus und gibt für die Berufe: Altenpflegehelferin und -helfer, Altenpflegerin und -

pfleger sowie Pflegefachfrau und -mann sogar noch höhere Werte an. Demnach lag die Anzahl der Auszubildenden in den genannten Fachberufen 2021/2022 bei 3.486 Personen.

Diese Zahlen lassen erkennen, dass allein im Pflegebereich (der nur einen Teil des Arbeitsbereichs der Sozialwirtschaft abdeckt) weit mehr Auszubildende tätig sind, als die Statistik der Bundesagentur für Arbeit für die gesamte Sozialwirtschaft vermuten lässt. Inwiefern die generalistische Pflegeausbildung in der Statistik berücksichtigt ist, geht aus den Datenquellen nicht hervor. Im Jahr 2024 haben insgesamt 661 Auszubildende in Brandenburg diese erfolgreich abgeschlossen. Das entspricht einer Bestehensquote von 51,7%.<sup>115</sup> Darüber hinaus zeigen spezifische Zahlen für den Bereich der Kinder- und Jugendhilfe, dass sich am

<sup>112</sup> Bundesagentur für Arbeit (2023). Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen der WZ 2008 und ausgewählten Merkmalen.

<sup>113</sup> Statistik Berlin Brandenburg (2022). Statistischer Bericht. Ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen sowie Empfänger von Pflegegeldleistungen im Land Brandenburg 2021.

<sup>114</sup> Ebd. Es handelt sich hierbei um die zum Zeitpunkt der Berichterstellung aktuellen Daten.

<sup>115</sup> Amt für Statistik Berlin Brandenburg (2024). Ausbildungsstätten des Gesundheitswesens 2023/24 in Berlin und Brandenburg.

31.12.2020 insgesamt 402 Personen in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe ohne Tageseinrichtungen für Kinder) in Ausbildung befanden. Zusätzlich waren am 01.03.2023 in den Tageseinrichtungen für Kinder in Brandenburg 1.250 Personen in Ausbildung.<sup>116</sup>

## 4.2. Arbeits- und Entlohnungsbedingungen

Das vorliegende Kapitel widmet sich den Arbeits- und Entlohnungsbedingungen in der Sozialwirtschaft Brandenburgs. In diesem Abschnitt werden zentrale Aspekte wie die Höhe der Bruttolöhne und -gehälter, Entlohnungsmodalitäten sowie die Verbreitung befristeter Arbeitsverhältnisse im zwendungsfinitzierten Bereich analysiert. Zusätzlich werden die Themen Arbeitszeitflexibilität, Arbeitsbelastung und der Krankenstand behandelt. Das Kapitel beleuchtet auch die Führungs- und Unternehmenskultur innerhalb sozialwirtschaftlicher Organisationen und geht auf vorhandene Qualifikationssysteme und Weiterbildungsmöglichkeiten ein. Ziel ist es, die spezifischen Herausforderungen und Möglichkeiten zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in der Sozialwirtschaft aufzuzeigen und so zur Fachkräftesicherung und langfristigen Attraktivität des Sektors beizutragen.

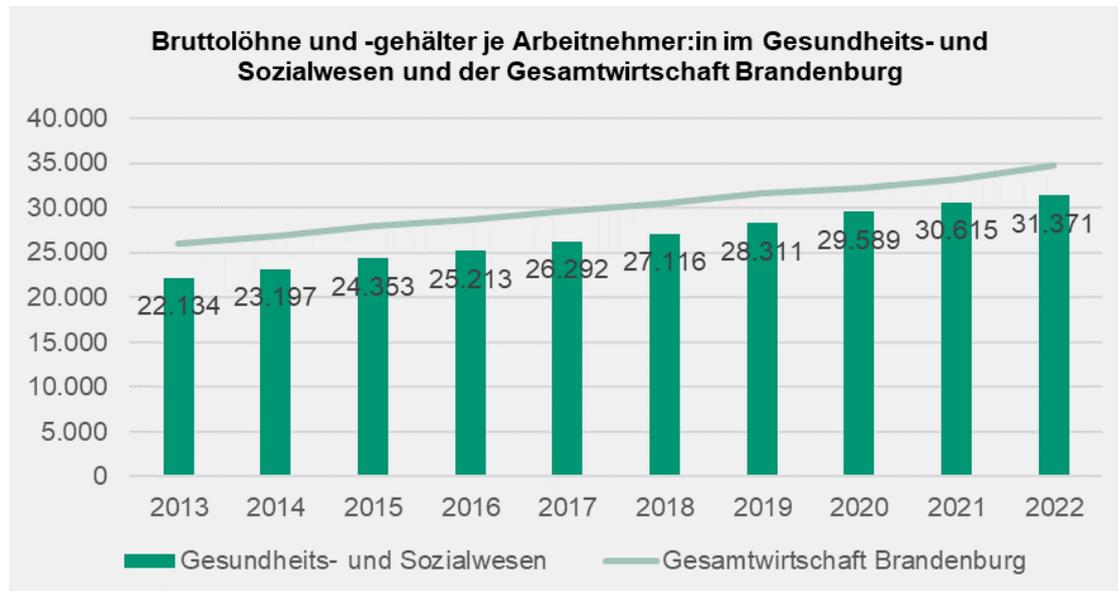
### 4.2.1. Bruttolöhne und -gehälter in der Sozialwirtschaft

Die nachfolgende Abbildung zeigt die Entwicklung der Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer im Gesundheits- und Sozialwesen im Vergleich zur Gesamtwirtschaft Brandenburg von 2013 bis 2022. Die durchschnittlichen Bruttolöhne im Gesundheits- und Sozialwesen sind in diesem Zeitraum kontinuierlich gestiegen und haben sich um insgesamt 41,73 % erhöht, was eine positive Entwicklung der Entlohnung in diesem Bereich widerspiegelt. Die Bruttolöhne in der Gesamtwirtschaft Brandenburg stiegen im gleichen Zeitraum ebenfalls, jedoch weniger stark, mit einer Zunahme von 33,88 %.

Trotz dieser positiven Entwicklungen bleibt die durchschnittliche Vergütung im Gesundheits- und Sozialwesen unter dem Niveau der Gesamtwirtschaft. 2022 lag das Durchschnittsgehalt in der Gesamtwirtschaft bei 34.793 Euro und somit 10,91 % über dem Durchschnitt im Gesundheits- und Sozialwesen. Diese Differenz hat sich jedoch seit 2013 verringert, als der Abstand noch 17,41 % betrug. Dies deutet darauf hin, dass das Lohngefälle in Brandenburg zwischen der Sozialwirtschaft und anderen Wirtschaftssektoren allmählich abnimmt.

<sup>116</sup> Statistisches Bundesamt (Destatis) (2022). Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder).

Abbildung 22: Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmerin und Arbeitnehmer im Gesundheits- und Sozialwesen und der Gesamtwirtschaft Brandenburg 2023-2022. Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2023)<sup>117</sup>



Trotz steigender Gehälter ist die Zufriedenheit mit der Entlohnung – zumindest bezogen auf Daten zur Altenpflege – niedrig. Eine Studie aus dem Jahr 2018 ergab, dass sich ein Großteil der Beschäftigten eher unzufrieden mit ihrem Gehalt zeigt. In einer Untersuchung der Arbeitsbedingungen der Alten- und Krankenpflegerinnen und Krankenpflegern aus dem Jahr 2018 gaben 78 % der befragten Altenpflegerinnen und Altenpflegern an, nicht leistungsgerecht entlohnt zu werden. Auf die Frage „Wenn Sie an Ihre Arbeitsleistung denken, inwieweit halten Sie Ihr Einkommen für angemessen?“ antworteten 52 %, dass ihr Einkommen „in geringem Maße“ angemessen sei; 26 % gaben sogar an, dass ihr Einkommen „gar nicht“ angemessen sei. Hingegen attestierten 20 % ihrem Gehalt, „in hohem Maße“ angemessen zu sein und lediglich 2 % gaben eine „in sehr hohem Maße“ bestehende Angemessenheit an.<sup>118</sup> An dieser Stelle sei einschränkend darauf hingewiesen, dass die Studie – wie skizziert – im Jahr 2018 veröffentlicht wurde. Aktuellere vergleichbare Daten liegen nicht vor. Zwischenzeitlich haben sich u. a. im Zusammenhang mit der Einführung der Tariftreuepflicht

in der Pflege (2022) allerdings merkliche Änderungen ergeben, die sich annahmegemäß auch auf die Zufriedenheit der Beschäftigten ausgewirkt haben.

#### 4.2.2. Entlohnungsbedingungen

Die in den Daten evidenten Entwicklungen werden seitens der Akteure der Sozialwirtschaft in Brandenburg in den Workshops und Interviews näher eingeordnet. Durch die erheblichen Lohnsteigerungen (in einzelnen Bereichen wird von Steigerungen um bis zu 46 % berichtet) ist die Gehaltsstruktur insbesondere in der Pflege, aber auch in den anderen Bereichen der Sozialwirtschaft deutlich attraktiver geworden.<sup>119</sup> Auch die Entlohnungsbedingungen in der Ausbildung haben sich verbessert, so hat das Pflegestudiumsstützungsgesetz 2023 etwa die Ausbildungsvergütung für Pflegestudierende eingeführt.<sup>120</sup> Langfristigen Einfluss auf die Lohnentwicklungen haben die gesetzlichen Regelungen zur Tariftreue bei der Vergabe öffentlicher Aufträge.<sup>121</sup> Die Lohnsteigerungen

<sup>117</sup> Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2023). Arbeitnehmerentgelt, Bruttolöhne und -gehälter und Arbeitnehmer im Land Brandenburg nach Wirtschaftsbereichen 1991 bis 2023.

<sup>118</sup> Institut DGB-Index Gute Arbeit & ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (2018). Arbeitsbedingungen in der Alten- und Krankenpflege.

<sup>119</sup> Interviews im Rahmen der Studie mit Akteuren der Sozialwirtschaft (2024).

<sup>120</sup> Bundesministerium für Gesundheit (2023). Pflegestudierende erhalten Ausbildungsvergütung.

<sup>121</sup> Zweites Gesetz zur Änderung des Brandenburgischen Vergabegesetzes vom 13. April 2021 (GVBl.I/21, [Nr. 9]).

sind jedoch auch mit hohen Kostensteigerungen für die Einrichtungen und Organisationen verbunden.<sup>122</sup>

Im Vergleich zu anderen Dienstleistungsbranchen sind die Löhne und Gehälter in der Sozialwirtschaft nach wie vor unterdurchschnittlich. Durch die Lohnentwicklungen stellt die Vergütung nach Einschätzung der Akteure in Brandenburg jedoch **keine entscheidende Stellschraube mehr** für die Gewinnung von Fachkräften dar. Entscheidender für die Arbeitgebendenattraktivität sind die Arbeitsbedingungen in der Sozialwirtschaft geworden.

#### 4.2.3. Befristung im zuwendungsfinanzierten Bereich

Der zuwendungsfinanzierte Bereich (z. B. im Bereich der Migrationssozialarbeit oder der Familienberatung) ist geprägt durch die **Befristung der Finanzmittel** (meist auf ein oder mehrere Jahre), was auch dazu führt, dass Arbeitsverträge befristet und Stellen nicht langfristig gesichert sind. Dies führt insbesondere zu großer Unsicherheit und hoher Fluktuation bei Beschäftigten, setzt aber auch Risikobereitschaft von Arbeitgebenden voraus, wenn in Annahme einer Weiterfinanzierung keine vorsorglichen Kündigungen ausgesprochen werden. Neben den Finanzierungsschwierigkeiten einiger aus Sicht der Akteure zentralen, aber freiwilligen Aufgaben der sozialen Daseinsvorsorge (z. B. Suchtberatung) ist dadurch zusätzlich die Besetzung mit qualifizierten Kräften erschwert.<sup>123</sup>

#### 4.2.4. Arbeitszeit und Flexibilität

In vielen Bereichen der Sozialwirtschaft gibt es **Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit**, insbesondere im Bereich der Pflege. Auf Seiten der Beschäftigten gibt es hingegen Bedarf an mehr Flexibilität bei der Arbeitszeitgestaltung, nicht zuletzt für die **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**. In einigen Fällen wechseln Beschäftigte in andere Tätigkeitsbereiche, wie Beratungsstellen, wo besser planbare Arbeitszeiten möglich sind. Die Rahmenbedingungen für Work-Life-Balance sowie einen adäquaten und verlässlichen Dienstleistungsansatz variieren jedoch stark je nach Arbeitgebenden und

sind besonders für die langfristige Mitarbeiterbindung entscheidend.<sup>124</sup> Die Handlungsspielräume etwa bei der Reduktion von Arbeitszeit werden jedoch seitens der Arbeitgebenden angesichts der Fachkräftesituation eher gering eingeschätzt.<sup>125</sup>

Mobiles Arbeiten ist in den Berufen der Sozialwirtschaft dadurch, dass soziale Dienstleistungen direkt für und an Menschen erbracht werden, in vielen Fällen nicht möglich. Es werden bislang und in absehbarer Zukunft in pflegenden und erzieherischen Berufen nur geringfügige Potenziale für das Arbeiten von zuhause prognostiziert (z. B. Dokumentationstätigkeiten).<sup>126</sup>

Hinzu kommen Herausforderungen bei der Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes und der Dauer der Arbeitsweges: Arbeitsorte insbesondere in ländlichen Gebieten sind oft schlecht mit dem öffentlichen Nahverkehr erreichbar, was die Anreise der Beschäftigten erschwert und die Attraktivität der Standorte mindert. Gleiches gilt auch für Auszubildende, die sowohl zum Ausbildungsbetrieb als auch zur Berufsschule weite Wege zurücklegen müssen.<sup>127</sup>

#### 4.2.5. Arbeitsbelastung und Krankenstand

Die Akteure der Sozialwirtschaft berichten davon, dass der Krankheitsstand seit der COVID 19-Pandemie erheblich gestiegen ist. Insbesondere die Arbeit in der Pflege wird zunehmend als psychisch und physisch belastend wahrgenommen, was auf den Mangel an Fachkräften (z. B. auch die sehr hohen Betreuungsschlüssel), steigende Qualitätsanforderungen in den Einrichtungen und die damit einhergehende Arbeitsverdichtung zurückgeführt wird. Dadurch bleibt auch weniger Zeit für die direkte Versorgung, die für eine erfüllende Tätigkeit für viele Beschäftigte in der Sozialwirtschaft wesentlich ist.<sup>128</sup>

Um negative Gesundheitsfolgen dieser erhöhten Arbeitsbelastung zu verringern, wurden über das Pflegepersonal-Stärkungsgesetz die von den Krankenkassen getragenen Leistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung erhöht.<sup>129</sup>

<sup>122</sup> Interviews im Rahmen der Studie mit Akteuren der Sozialwirtschaft (2024).

<sup>123</sup> Ebd.

<sup>124</sup> Ebd.

<sup>125</sup> Ebd.

<sup>126</sup> Ebd.

<sup>127</sup> Ebd.

<sup>128</sup> Ebd.

<sup>129</sup> Ebd.

#### 4.2.6. Führung und Kultur

Für attraktive Arbeitsbedingungen in der Sozialwirtschaft sind den Akteuren zufolge auch Aspekte der Organisationsführung und -kultur wesentlich. Für die Beschäftigten ist es wichtig, dass sie von Führungskräften **Wertschätzung, Vertrauen, Zuverlässigkeit, Konstruktivität und Erreichbarkeit** bzw. Ansprechbarkeit erfahren und in ihren Teams kollegial zusammenarbeiten können. Außerdem wünschen sie sich **weniger hierarchische Strukturen** sowie mehr **Mitbestimmung** und **Gestaltungsfreiraum** bei der Bewältigung ihrer Aufgaben. Aktuell sind dies nach Erfahrung der Akteure nicht die Bedingungen, die die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft flächendeckend vorfinden. So wird von teilweise sehr direktiven Strukturen und straffen Vorgaben berichtet, was den Beschäftigten zum Teil die Freude an ihrer Arbeit nimmt.<sup>130</sup> Diese Befunde decken sich weitgehend auch mit den Ergebnissen einer Befragung von (ehemals) Beschäftigten in der Pflege, die im Rahmen einer Studie der Arbeitnehmerkammer Bremen durchgeführt wurde. Diesen Ergebnissen zufolge zählen fairer Umgang im Kollegium, wertschätzende und respektvolle sowie für die Arbeitsbelastung sensible Vorgesetzte zu den wichtigsten Arbeitsbedingungen für eine Rückkehr in die Pflege bzw. Stundenerhöhung.<sup>131</sup>

#### 4.2.7. Qualifikationssysteme und -möglichkeiten

**Qualifikationssysteme** und die Möglichkeiten zur **Fort- und Weiterbildung** spielen eine zentrale Rolle in der Sozialwirtschaft. Aus den Interviews mit Akteuren der Sozialwirtschaft geht hervor, dass die bestehenden Systeme einerseits eine wichtige Grundlage für die Qualitätssicherung darstellen, andererseits jedoch auch Herausforderungen für die Arbeitgebenden und die Beschäftigten mit sich bringen.<sup>132</sup>

Eine zentrale **Herausforderung** besteht in den **Pflichtweiterbildungen**, die für viele Berufsgruppen in der Sozialwirtschaft, insbesondere in der Pflege, vorgeschrieben sind. Diese Fortbildungen sind häufig sehr umfangreich und belasten dadurch die ohnehin angespannte Personalsituation zusätzlich. In Situationen, in denen Arbeitge-

bende nicht ausreichend Kapazitäten für die Organisation und Finanzierung solcher Fortbildungen bereitstellen können, werden die Beschäftigten oftmals in die Selbstverantwortung entlassen. Dies führt dazu, dass viele Mitarbeitende eigenständig nach Fortbildungsangeboten suchen und diese teilweise aus eigener Tasche finanzieren müssen – ein erheblicher Aufwand, der die Bereitschaft zur freiwilligen Qualifizierung reduzieren kann.<sup>133</sup>

Zudem zeigen die Interviews, dass die Rahmenbedingungen der Qualifikationssysteme nicht immer den Bedürfnissen der Beschäftigten entsprechen. So wünschen sich viele Beschäftigte Weiterbildungsformate, die **besser mit familiären Verpflichtungen vereinbar** sind, beispielsweise Tagesangebote ohne Übernachtung. Diese flexiblen Angebote könnten die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen erleichtern und gleichzeitig die berufliche Zufriedenheit erhöhen.

Neben den organisatorischen Herausforderungen sehen die Akteure der Sozialwirtschaft auch **inhaltliche Lücken** in den bestehenden Qualifikationsmöglichkeiten. Ein Bedarf wird insbesondere bei **spezialisierten Studiengängen und Fortbildungen** identifiziert, die spezifische Krankheitsbilder oder interpersonelle Kompetenzen adressieren. Beispiele hierfür sind Masterstudiengänge für psychiatrische oder palliative Pflege sowie Pflichtfortbildungen zu Themen wie queersensibler Pflege oder Antirassismus. Auch genannt wird ein Bedarf an Fortbildungen im Bereich der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen und ein Bedarf an Onboarding-Programmen, um Beschäftigte zu entlasten. Diese gezielten Fortbildungen könnten die Professionalisierung im Pflegebereich und anderen sozialen Dienstleistungen voranbringen und die Qualität der Versorgung weiter erhöhen.

Ein weiterer Aspekt betrifft die **Prävention und Selbstermächtigung der Klientinnen und Klienten** als Teil der Qualifikationssysteme in der Sozialwirtschaft. Obwohl diese Aspekte bereits in Ausbildungsgängen wie der Pflegeausbildung verankert sind, mangelt es oft an entsprechenden Finanzierungsmechanismen im Kostenerstattungssystem. So erfordert eine präventiv und fähigkeitsorientiert ausgerichtete Pflege zwar kurzfristig höhere personelle Ressourcen, könnte jedoch langfristig die Unterstützungsbedarfe der Klientinnen und Klienten verringern. Diese Diskrepanz zeigt,

<sup>130</sup> Ebd.

<sup>131</sup> Auffenberg, J., Becka, D., Evans, M., Kokott, N., Schleicher, S., & Braun, E. (2022). Potenzialanalyse zur Berufsrückkehr und Arbeitszeitaufstockung von Pflegefachkräften.

<sup>132</sup> Interviews mit Akteuren der Sozialwirtschaft (2024).

<sup>133</sup> Ebd.

dass eine nachhaltigere Förderung solcher Qualifikationsansätze notwendig wäre, um das Potential von präventiven und selbstermächtigenden Maßnahmen voll auszuschöpfen.

Schließlich stellt die seit 2020 eingeführte **generalistische Pflegeausbildung** eine bedeutende strukturelle Veränderung im Qualifikationssystem dar. Die zuvor getrennten Ausbildungsgänge für Kinder-, Kranken- und Altenpflege wurden zu einer einheitlichen Pflegeausbildung zusammengeführt, wobei die fachliche Spezialisierung erst nach dem zweiten Ausbildungsjahr erfolgt. Diese Reform zielt darauf ab, Pflegekräfte umfassender auszubilden und einen flexibleren sowie vernetzten Einsatz zu ermöglichen. Langfristig soll diese generalistische Ausbildung zu einer breiteren medizinisch-pflegerischen Kompetenz führen und den Personaleinsatz in der Pflege effizienter gestalten.

### 4.3. Fachkräftesituation und Arbeitgeberattraktivität

Im folgenden Kapitel wird die Fachkräftesituation in der Sozialwirtschaft Brandenburgs beleuchtet. Dazu werden zunächst aktuelle Zahlen und Einschätzungen vorgestellt, im nächsten Schritt erfolgt dann eine Darstellung der bereits erprobten Ansätze zur Fachkräftegewinnung und -bindung, die sich auf die Erfahrung der Akteure der Sozialwirtschaft in Brandenburg stützt. Es wird deutlich, dass eine Vielzahl von Maßnahmen für die Überwindung des Fachkräftemangels notwendig ist.

#### 4.3.1. Aktuelle Fachkräftesituation

In diesem Kapitel wird die Fachkräftesituation in der Sozialwirtschaft Brandenburgs untersucht. Dabei wird auf die Herausforderungen und Engpässe eingegangen, die die Branche derzeit in Bezug auf die Rekrutierung und Bindung qualifizierter Arbeitskräfte erlebt. Eine detaillierte Datenerfassung zum Fachkräftemangel speziell für die Wirtschaftsgruppen der Sozialwirtschaft liegt nicht vor. Für eine grobe Einordnung können jedoch die gemeldeten offenen Stellen der Bundesagentur für Arbeit (BA) herangezogen werden. Diese umfassen jedoch nur Positionen, die monatlich von Arbeitgebenden den Arbeitsagenturen und den Trägern der Grundsicherung zur Vermittlung gemeldet werden und spiegeln daher nur einen Teil des tatsächlichen Bedarfs wider.

Im Berichtsmonat Juni 2024 wurden insgesamt 1.636 offene Stellen in der Sozialwirtschaft gemeldet. Dies entspricht 6,48 % aller offenen Stellen in Brandenburg und 1,88 % der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Sektor. Die Zahlen verdeutlichen, dass ein signifikanter Bedarf an Personal in der Sozialwirtschaft besteht, auch wenn die tatsächliche Zahl der offenen Stellen vermutlich höher liegt.

Eine detailliertere Betrachtung der Fachkräftesituation bietet die Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit. Diese Analyse konzentriert sich auf spezifische Berufsgruppen und gibt Einblicke in die Dauer der Stellenbesetzung und die Relation von Arbeitslosen zu offenen Stellen. Für die Sozialwirtschaft sind dabei insbesondere die folgenden Berufsgruppen relevant:

- Verwaltungsberufe,
- Pflegeberufe sowie
- Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege.

Die aktuelle Situation in diesen Berufsgruppen wird in der nachfolgenden Tabelle zusammengefasst und analysiert.

Die Daten deuten auf signifikante Unterschiede zwischen den Berufsgruppen hin. So weisen die **Pflegeberufe** eine durchschnittliche Vakanzzeit von 113 Tagen auf, was auf eine besonders lange Dauer zur Besetzung offener Stellen hindeutet. Auch die Relation von Arbeitslosen zu offenen Stellen beträgt in dieser Berufsgruppe lediglich 1,3, was einen sehr engen Arbeitsmarkt signalisiert. Mit einer berufsspezifischen Arbeitslosenquote von 1,2 % ist der Mangel an Pflegekräften besonders ausgeprägt.

Für die Berufsgruppe „**Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege**“ ergibt sich ein gemischtes Bild: Die Vakanzzeit liegt hier mit 54 Tagen ebenfalls relativ hoch, was auf Herausforderungen bei der Stellenbesetzung hinweisen könnte. Die Arbeitssuchenden-Stellen-Relation von 7,6 und die etwas höhere Arbeitslosenquote von 3,8 % im Vergleich zu den Pflegeberufen deuten jedoch darauf hin, dass der Markt in dieser Berufsgruppe insgesamt etwas weniger angespannt ist, wenn auch weiterhin Fachkräfte benötigt werden.

Im **Verwaltungsbereich** ist die Lage tendenziell entspannter, mit einer niedrigeren Vakanzzeit von 29 Tagen und einer Arbeitssuchenden-Stellen-Relation von 1,8. Die spezifische Arbeitslosenquote liegt hier bei 0,9 %, was auf eine stabilere Fachkräftesituation im Vergleich zu den Pflege- und Erziehungsbereufen schließen lässt.

Tabelle 6: Engpassanalyse: Gemeldete Stellen, Vakanzzeit und Relation Arbeitsloser und Arbeitsstellen für Berufsgruppen der Sozialwirtschaft in Brandenburg (Jahreswerte 2024)<sup>134</sup>

Berufsgruppe	Vakanzzeit in Tagen <sup>135</sup>	Arbeitssuchenden-Stellenrelation <sup>136</sup>	Berufsspezifische Arbeitslosenquote <sup>137</sup>
Pflegeberufe	113	1,3	1,2 %
Erziehung, Sozialarbeit und Heilerziehungspflege	54	7,6	3,8 %
Verwaltung	29	1,8	0,9 %

### Qualitative Einschätzung der Fachkräftesituation

Auch aus den Interviews mit den Akteuren der Sozialwirtschaft geht hervor, wie gravierend der Fachkräftemangel, insbesondere in der Pflege und in der Eingliederungshilfe, ist. Dabei geht es zunehmend auch nicht mehr nur um **Fachkräfte**, sondern auch um **Hilfs- und Assistenzstellen**, die nicht besetzt werden:

*„Wir sind nicht mehr bei einem Fachkräftemangel, sondern einem Kräfterangel“ (Interview I\_14, 2024).*

In der Folge muss mehr Arbeit durch **Leasing-Kräfte** geleistet werden, die jedoch deutlich teurer für die Einrichtungen sind und die Flexibilität bei der Schichtwahl für die Stammbesetzung einschränken.<sup>138</sup>

Vom Fachkräftemangel sind auch Positionen im **Management** betroffen (z. B. Einrichtungsleitung), da es seitens der Beschäftigten, die für die Stellen in Frage kommen würden, weniger Bereitschaft gibt, Führungs- und Planungsverantwortung zu

übernehmen. Selbst wenn es gelingt, Beschäftigten neue Rollen im Management zu übertragen, gibt es hohen Entwicklungsbedarf, der zu Überforderung führen kann.<sup>139</sup>

Fachkräftemangel wird sowohl in ländlichen als auch in städtischen Räumen festgestellt, wobei einige Akteure berichten, dass die Besetzung von Positionen in abgelegeneren (d. h. weiter von Berlin entfernten) Regionen aufgrund der unterschiedlichen **Standortattraktivität** herausfordernder ist:

*„Es scheitert bei uns nicht an den Bewerbungsgesprächen, sondern am Standort.“ (Interview I\_31, 2024).*

Dies führt zum Beispiel dazu, dass Fahrtkostenzuschüsse für längere Anfahrten zum Arbeitsplatz gezahlt werden.<sup>140</sup>

Bei der Besetzung von Stellen spielt neben der geographischen Lage auch die Größe der Arbeitgebenden eine Rolle: so ist die Anwerbung von neuen Fachkräften für große Einrichtungen aufgrund ihrer günstigeren finanziellen Ausstattung

<sup>134</sup> Bundesagentur für Arbeit (2024). Engpassanalyse.

<sup>135</sup> Zeit vom gewünschten Besetzungstermin bis zur Abmeldung einer gemeldeten Arbeitsstelle in Tagen bei der Bundesagentur für Arbeit.

<sup>136</sup> Die Arbeitssuchenden-Stellen-Relation setzt das verfügbare Angebot an Arbeitskräften ins Verhältnis zur Nachfrage. Je weniger qualifizierte Fachkräfte mit der benötigten Ausbildung verfügbar sind, desto anspruchsvoller gestaltet sich der Suchprozess.

<sup>137</sup> Die berufsspezifische Arbeitslosenquote zeigt das Risiko, in einem bestimmten Beruf arbeitslos zu werden. Je niedriger diese Quote ist, desto geringer ist das Risiko einer Arbeitslosigkeit in diesem Berufsfeld. Eine geringe berufsspezifische Arbeitslosenquote deutet daher darauf hin, dass Fachkräfte in diesem Beruf stark am Arbeitsmarkt gefragt sind.

<sup>138</sup> Interviews im Rahmen der Studie mit Akteuren der Sozialwirtschaft (2024).

<sup>139</sup> Ebd.

<sup>140</sup> Ebd.

einfacher als für kleine Einrichtungen, die zum Teil Refinanzierungsprobleme haben. Insbesondere der ländliche Raum ist jedoch durch solche kleinen Einrichtungen geprägt.<sup>141</sup>

Die angespannte Fachkräftesituation wirkt sich zudem wiederum auf die **Arbeitsbedingungen** aus: aufgrund hoher Personalschlüssel und Unterbesetzung sind Fachkräfte mehr auf sich allein gestellt und nehmen wahr, dass zu wenig Zeit mit Klientinnen und Klienten im direkten Austausch bleibt. Dadurch erhöht sich die Belastung und Frustration der Beschäftigten.<sup>142</sup> Außerdem führen personelle Engpässe dazu, dass das Management häufig operativ einspringen muss, wodurch strategische Überlegungen immer stärker in den Hintergrund treten:

*„Wir fahren nur noch auf Sicht, langfristige Planungen sind kaum möglich.“ (Interview I\_6, 2024)*

Die Fachkräftesituation in der Sozialwirtschaft wird nach Einschätzungen der Akteure nicht nur zu punktuellen Leistungsausfällen, sondern in einigen Bereichen auch zum **Abbau von Angeboten** (bspw. Reduktion der Öffnungszeiten) oder zur **Schließung gesamter Einrichtungen** führen. Bereits jetzt wird beobachtet, dass z. B. Tagesstätten in der ambulanten Pflege den Betrieb nicht mehr aufrechterhalten können.<sup>143</sup>

Hauptursachen für den Fachkräftemangel sind nach Wahrnehmung der befragten Akteure die Folgen des demografischen Wandels (Bedarfsanstieg bei gleichzeitigem Schrumpfen der erwerbsfähigen Bevölkerung (vgl. Kap. 6.1)), aber auch die Arbeitsbedingungen in der Sozialwirtschaft (vgl. Kap. 4.2).

#### 4.3.2. Ansätze zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften

In der Sozialwirtschaft Brandenburg gibt es bereits weitreichende Bemühungen, Fachkräfte zu binden bzw. neue Fachkräfte zu gewinnen. Einzelne Maßnahmen werden dabei durch die Akteure als „**Bausteine**“ einer größeren Strategie der Fachkräfte-

gewinnung betrachtet. Demnach ist keine Einzelmaßnahme ausreichend, um den aktuellen und zukünftigen Bedarf an Fachkräften für soziale Dienstleistungen zu decken.<sup>144</sup>

#### Anwerbung und Bindung ausländischer Fachkräfte

Ein Ansatz ist die Gewinnung ausländischer oder zugewanderter Fachkräfte. Über Ausschreibungsverfahren oder proaktive Bewerbungen werden Fachkräfte, insbesondere in der Pflege, für den Arbeitseinsatz in Brandenburg gewonnen. Entscheidend dafür, wie gut der Übergang gelingt, sind Sprach- und Orientierungskurse, die den Fachkräften vor Ort angeboten werden. Vorkenntnisse in Deutsch sind jedoch, so wird es seitens eines Akteurs berichtet, maßgeblich für den gelungenen Einstieg:

*„Wenn die Mitarbeitenden keine Sprachvorkenntnisse haben, ist eine effektive Arbeit (z. B. Dokumentation) erstmal nicht möglich – auch wenn Sprachkurse angeboten werden.“ (Interview I\_31, 2024).*

Außerdem, so berichten es Akteure, die bereits Erfahrungen gesammelt haben, ist eine enge Begleitung in Form von **Beratung, Unterstützung und Einarbeitung** notwendig. Für den Prozess der Gewinnung, die bürokratischen Anforderungen und die Begleitung sind jedoch zusätzliche Mittel erforderlich, die nicht in allen Einrichtungen bzw. Organisationen zur Verfügung stehen. Darüber hinaus ist die Anerkennung von Qualifikationen eine große Hürde, da Anerkennungsprozesse lange dauern können und viele Fachkräfte mit einem ausländischen Abschluss aufgrund fehlender Anerkennung unterhalb ihres eigentlichen Qualifikationsniveau beschäftigt werden müssen.<sup>145</sup>

Wenn Fachkräfte gewonnen werden können, besteht eine weitere wesentliche Herausforderung darin, die aus dem Ausland gewonnenen Fachkräfte dauerhaft zu halten. Außerhalb urbaner Räume fehlt es häufig an gleichsprachigen Communities, außerdem erfahren einige der Fachkräfte Diskriminierung und fremdenfeindliche Anfeindungen in ihrem Arbeitsumfeld und an ihrem neuen Wohnort. Ohne eine entsprechende **Willkommenskultur** lassen sich für ausländische

<sup>141</sup> Ebd.; Studienbegleitender Workshop 3 im Rahmen der Studie zur Sozialwirtschaft zum Thema " Handlungsempfehlungen und Zukunftsstrategien " vom 11.10.2024.

<sup>142</sup> Interviews im Rahmen der Studie mit Akteuren der Sozialwirtschaft (2024).

<sup>143</sup> Ebd.

<sup>144</sup> Interviews im Rahmen der Studie mit Akteuren der Sozialwirtschaft (2024); Studienbegleitender Workshop 2 im Rahmen der Studie zur Sozialwirtschaft zum Thema "PESTEL-Analyse" vom 17.07.2024; Studienbegleitender Workshop 3 im Rahmen der Studie zur Sozialwirtschaft zum Thema " Handlungsempfehlungen und Zukunftsstrategien " vom 11.10.2024.

<sup>145</sup> Interviews im Rahmen der Studie mit Akteuren der Sozialwirtschaft (2024).

Fachkräfte keine langfristigen Perspektiven schaffen. Es wird außerdem zu bedenken gegeben, dass durch die Abwerbung nach Deutschland Fachkräftlücken in anderen Ländern entstehen und die Familien von den meist weiblichen Fachkräften getrennt werden.<sup>146</sup>

### Arbeitsmarktintegration von in Brandenburg lebenden Geflüchteten und Migrantinnen und Migranten

Neben der Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland hat aus Sicht der Akteure auch die Gewinnung bereits in Brandenburg lebender Migrantinnen und Migranten und Geflüchteter für eine Beschäftigung in der Sozialwirtschaft großes **Potenzial**, das zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht ausgeschöpft wird. Durch die Integration geflüchteter oder zugewanderter Menschen können sowohl für diese der Zugang in den Bildungs- und Arbeitsmarkt erleichtert und eine langfristige berufliche Perspektive geschaffen als auch Fachkräftelücken in der Sozialwirtschaft geschlossen werden. Dazu müssen jedoch aktuelle Kontaktstellen (z. B. in Begegnungsstätten) und Beratungsangebote (z. B. in der Migrationssozialberatung, aber auch bei den Jobcentern) ausgebaut und neue Angebote geschaffen werden, um eine zielgruppengerechte Ansprache und zügige Qualifikation zu schaffen.<sup>147</sup>

Ein Beispielprojekt ist das im Rahmen des Programms „MyTurn“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds Plus geförderte Projekt FREE (Frauen-Ressourcen Erkennen und Einbringen). An den Standorten Brandenburg an der Havel, Werder (Havel), Potsdam, Rathenow und Neuruppin werden Frauen mit Migrationsgeschichte dabei unterstützt, ihre Teilhabe an Arbeitsmarkt und Bildung zu verbessern (unter Berücksichtigung der Vereinbarkeit mit familiären Pflichten, z. B. Vermittlung von Kinderbetreuung).<sup>148</sup> Andere Beratungsstellen versuchen mittels einer Peer-to-Peer-Beratung von und für Migrantinnen und Migranten Möglichkeiten und Chancen einer Beschäftigung in der Sozialwirtschaft aufzuzeigen.<sup>149</sup>

### Wiedereinstieg in den Beruf

Weiteres Potenzial liegt auch bei denjenigen, die die Erwerbstätigkeit in der Sozialwirtschaft **nach einem Ausstieg** wiederaufnehmen könnten. Dies

sind zum einen Frauen, die das Erwerbsleben **aufgrund von Familie** verlassen haben. Diesen müssen Sorgen vor der Rückkehr, insbesondere mit Blick auf neue Anforderungen an Beschäftigte durch die Digitalisierung, genommen werden. Außerdem müssen Arbeitsbedingungen geschaffen werden, die die individuelle Familiensituation stärker berücksichtigen, zum Beispiel ein besseres Matching von Schichten mit familiären Verpflichtungen. Dies kann insbesondere für kleinere Einrichtungen, die nicht über „Springer“-Pools (d. h. kurzfristig und flexibel einsetzbares Personal) verfügen, eine Herausforderung darstellen.<sup>150</sup>

Zum anderen umfasst diese Personengruppe auch diejenigen, die ihre Tätigkeit in der Sozialwirtschaft **aufgrund der Arbeitsbedingungen** aufgegeben haben. Die Studie der Arbeitnehmerkammer Bremen aus dem Jahr 2022 konnte anhand einer bundesweiten Befragung zeigen, dass fast die Hälfte der Teilzeitpflegekräfte Stunden erhöhen und fast 60 % der ausgestiegenen Pflegekräfte einer Rückkehr zuneigen, wenn sich Arbeitsbedingungen in der Pflege verbessern.<sup>151</sup>

### Bildungs- und Berufswege

Ebenfalls als potenzielle Fachkräfte werden **Quereinsteigende** bzw. **Personen mit Qualifikation unterhalb der regulären Anforderungen** identifiziert. Im zuwendungsfinanzierten Bereich sollen die gesetzlichen Anforderungen die notwendige Qualität der Arbeit sicherstellen, gewähren jedoch auch Spielraum (z. B. bei Personal in Begegnungsstätten). Die Akteure der Sozialwirtschaft in Brandenburg sprechen sich dafür aus, dass diese Flexibilität noch ausgeweitet wird, z. B. dass Beschäftigte fehlende Abschlüsse durch Berufserfahrung ausgleichen können oder dass genau geprüft wird, ob die geforderte Qualifikation tatsächlich notwendig ist (z. B. ein pädagogischer Abschluss für einen Deutschkurs in der Migrationssozialarbeit). Dies würde neben den Quereinsteigenden auch Wege für ausländische Beschäftigte öffnen.<sup>152</sup>

Die Akteure der Sozialwirtschaft sehen zudem großes Potenzial darin, die Versorgung nicht nur durch neue Fachkräfte zu verbessern, sondern auch durch eine bessere **Qualifizierung des bestehenden Personals und der Auszubildenden**.

<sup>146</sup> Ebd.

<sup>147</sup> Ebd.

<sup>148</sup> Ebd.; BMAS (o. D.) Frauen-Ressourcen Erkennen und Einbringen.

<sup>149</sup> Interviews im Rahmen der Studie mit Akteuren der Sozialwirtschaft (2024).

<sup>150</sup> Ebd.

<sup>151</sup> Auffenberg, J., Becka, D., Evans, M., Kokott, N., Schleicher, S., & Braun, E. (2022). Potenzialanalyse zur Berufsrückkehr und Arbeitszeitaufstockung von Pflegefachkräften.

<sup>152</sup> Interviews im Rahmen der Studie mit Akteuren der Sozialwirtschaft (2024).

Dadurch kann die Produktivität der aktuellen Fachkräfte gesteigert werden. Dazu gehört neben der Anpassung des Aus-, Weiter- und Fortbildungsprogramms für Beschäftigte in der Sozialwirtschaft zum Beispiel auch eine stärkere Akademisierung der Pflege. Durch erweiterte Kompetenzen könnten und sollten Beschäftigte mehr Verantwortung erhalten (z. B. in heilkundlichen Tätigkeiten), was nicht nur medizinische Fachkräfte entlastet, sondern auch die Attraktivität der pflegerischen Berufe erhöht. Außerdem können durch ein erweitertes Bildungsangebot auch Wissen und Fähigkeiten in Bereichen der Innovation und wirkungsorientierten Weiterentwicklung der Sozialwirtschaft auf- und ausgebaut werden.<sup>153</sup>

Außerdem wird eine fehlende Bekanntheit von Ausbildungs- und Einstiegsmöglichkeiten unter jüngeren Menschen festgestellt. Mit Blick auf die Kinder- und Jugendhilfe wird geäußert:

*„Einrichtungen leiden darunter, dass der Bekanntheitsgrad der Ausbildungsstätten für Sozialpädagoginnen und -pädagogen an der Hochschule nicht hoch genug ist. Einrichtungen der Erziehung werden selten für Praktika oder ähnliches von Studierenden genutzt.“* (Interview I\_32, 2024).

### Kommunikation und Imagewechsel

Über alle potenziellen neuen Zielgruppen für die Fachkräftegewinnung hinweg stellen die Akteure der Sozialwirtschaft fest, dass die Außendarstellung der Sozialwirtschaft im Arbeitsmarkt verbesserungswürdig ist. Die Arbeit in der Sozialwirtschaft ist stark durch Überzeugung und den Wunsch nach **sinnstiftenden Aufgaben** motiviert. Die im Gründungszweck vieler Organisationen der Sozialwirtschaft verankerten Werte wie Solidarität, Verantwortung für die Gemeinschaft und soziale

Gerechtigkeit werden in der Ansprache potenzieller Beschäftigter nicht ausreichend dargestellt. Ein möglicher Grund dafür ist, dass Beschäftigte mit Personalverantwortung selbst in die Sozialwirtschaft eingestiegen sind, als der Arbeitsmarkt arbeitgebendenseitig bestimmt wurde. Die Covid 19-Pandemie hat die **Sichtbarkeit** der Sozialwirtschaft zwar kurzfristig erhöht, dennoch empfinden die Akteure, dass das gesellschaftliche Bild der Tätigkeit in der Sozialwirtschaft zu defizitorientiert bzw. „schwer“ ist.<sup>154</sup> So wird in einem Interview folgendes berichtet:

*„Die Tätigkeit in der Pflege hat einen schlechten Ruf. Die erste Reaktion ist immer: „Oh, das könnte ich nicht“. Der Beruf ist mit hoher Glaubwürdigkeit verbunden, aber auch mit Mitleid.“* (Interview I\_16, 2024)

Dementsprechend sehen die Akteure weitere Möglichkeiten darin, mithilfe gezielter Kampagnen besser aufzuklären und langfristig einen Imagewechsel zu erreichen. Ein Beispiel für eine solche Maßnahme der Öffentlichkeitsarbeit und Personalwerbung ist ein Video einer Influencerin über die Ausbildung der Heilerziehungspflege<sup>155</sup>, welches von der LIGA der Freien Wohlfahrtspflege 2024 realisiert wurde und insbesondere junge Menschen ansprechen soll, die falsche oder keine Assoziationen mit dem Berufsfeld haben.

Für ebendiese Zielgruppe, aber auch für Quereinsteigende wird auch das Ehrenamt oder der Bundesfreiwilligendienst als möglicher Einstieg in eine Tätigkeit in der Sozialwirtschaft betont. Durch die praktische Erfahrung können noch unerfahrene Menschen einen guten Einblick in die Arbeit bekommen und Ausbildungs- und Laufbahnmöglichkeiten praxisnah aufgezeigt bekommen.<sup>156</sup>

<sup>153</sup> Ebd.

<sup>154</sup> Ebd.; Studienbegleitender Workshop 2 im Rahmen der Studie zur Sozialwirtschaft zum Thema "PESTEL-Analyse" vom 17.07.2024.

<sup>155</sup> LIGA der Freien Wohlfahrtspflege (2024). Heilerziehungspflege lernen in Brandenburg [Video].

<sup>156</sup> Interviews im Rahmen der Studie mit Akteuren der Sozialwirtschaft (2024).

## Infokasten zur Fach- und Arbeitskräftestrategie des Landes Brandenburg

**Fach- und Arbeitskräftestrategie des Landes Brandenburg<sup>157</sup>**

Ausgehend von einer Analyse des Brandenburgischen Arbeitsmarkts zielt die branchenoffene Fach- und Arbeitskräftestrategie des Landes Brandenburg darauf ab, den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften zu decken und Brandenburg als attraktiven Lebens- und Arbeitsort zu positionieren. Unter dem Leitmotiv „Fachkräfte bilden, halten und für Brandenburg gewinnen“ wurden sieben Handlungsschwerpunkte in drei strategischen Handlungsfeldern definiert:

*Strategisches Handlungsfeld 1: Fach- und Arbeitskräfte bilden*

- **Den Übergang aus der Schule in den Beruf gestalten** - Berufliche Orientierung: Verbesserung der beruflichen Orientierung, um Jugendlichen einen erfolgreichen Einstieg in Ausbildung oder Studium zu ermöglichen.
- **Mit attraktiver Ausbildung die Fachkräfte von morgen bilden:** Stärkung der dualen und sozialen Ausbildung und Förderung des Brandenburgischen Ausbildungskonsenses.
- **Berufliche Weiterbildung als Schlüssel für Wettbewerbsfähigkeit, Innovation und individuellen Aufstieg:** Stärkung bedarfsgerechter Bildungsangebote, Förderung einer motivierenden Weiterbildungskultur und Ausbau flexibler Qualifizierungs- und Kompetenzentwicklungsmaßnahmen

*Strategisches Handlungsfeld II: Fach- und Arbeitskräfte halten*

- **Gute Arbeit in Zeiten des Wandels:** Stärkung der Sozialpartnerschaft, Erhöhung der Tarifbindung und Förderung Guter Arbeit als Leitmotiv zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in Brandenburg.

*Strategisches Handlungsfeld III: Fach- und Arbeitskräfte gewinnen*

- **Potenziale Arbeits- und Langzeitarbeitsloser nutzen:** Förderung der Arbeitsmarktintegration von Arbeitslosen und Langzeitarbeitslosen sowie Unterstützung gesellschaftlicher Teilhabe.
- **Mit neuer Pflegeausbildung Fach- und Arbeitskräfte für die Pflege gewinnen:** Gewinnung von Pflegekräften, Integration ausländischer Fachkräfte, Weiterentwicklung der Pflegeausbildung und Förderung der Digitalisierung zur Sicherung der Pflegebedarfe in Brandenburg.
- **Potenziale ausländischer Fach- und Arbeitskräfte für den Brandenburger: Arbeitsmarkt erschließen:** Erschließung des Potenzials zugewanderter Fachkräfte, Unterstützung bei der Nutzung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes und Förderung von Willkommenskultur

Diese Strategie wurde im Jahr 2022 beschlossen und bildet einen Handlungsrahmen für die Brandenburger Wirtschaft, um den steigenden Bedarf an Fach- und Arbeitskräften zu decken.

<sup>157</sup> MWAE (2024). Fach- und Arbeitskräftestrategie des Landes Brandenburg: „Fachkräfte bilden, halten und für Brandenburg gewinnen“.

# 5

## VOLKSWIRTSCHAFTLICHE UND REGIONALE SOZIOÖKONOMISCHE BEDEUTUNG



## 5. Volkswirtschaftliche und regionale sozioökonomische Bedeutung der Sozialwirtschaft in Brandenburg

Über ihre beschäftigungspolitische Bedeutung hinaus hat die Sozialwirtschaft als Branche weitere volkswirtschaftliche Effekte für Brandenburg – in Form von Wertschöpfung, aber auch auf Einkommen, Konsum und indirekt generierte Beschäftigung. Auch der in der Sozialwirtschaft unentgeltlich geleisteten Arbeit durch ehrenamtlich Engagierte kommt eine sozioökonomische Bedeutung bei.

In diesem Kontext ist anzumerken, dass die Sozialwirtschaft in Brandenburg, wie in Kapitel 3.4 dargestellt, überwiegend aus Leistungsentgelten sowie aus Zuwendungen finanziert wird. Die Mittel für diese Finanzierungsformen stammen zum einen aus den Sozialbeiträgen der Sozialen Pflegeversicherung, die von Arbeitgebenden sowie Arbeitnehmerinnen und -nehmern geleistet werden, zum anderen aus den steuerfinanzierten Haushalten von Bund, Ländern und Kommunen. Eine Bestimmung der Kosten der Sozialwirtschaft in Brandenburg übersteigt aufgrund der Komplexität der vielfältigen sozialen Leistungen und der Finanzierungsbedingungen die Möglichkeiten dieser Studie. Es stellen sich zahlreiche Herausforderungen der Abgrenzung: Zum Beispiel werden die Ausgaben der Sozialhilfe jährlich auf Länderebene berichtet<sup>158</sup>, diese enthalten auch zu einem wesentlichen Anteil Transferleistungen, die keine sozialen Dienstleistungen auslösen. Vom Förderprogramm

hingegen, wie etwa der Förderrichtlinie „Soziale Innovationen für Brandenburg“, profitieren auch andere Wirtschaftsbereiche, was eine Abgrenzung von innerhalb der Sozialwirtschaft verausgabten Kosten erschwert.

An dieser Stelle wird deshalb darauf verwiesen, dass ein Großteil der Sozialwirtschaft aus öffentlicher Hand finanziert wird und Ausgaben für die Sozialwirtschaft bei begrenzten Haushalten auf den föderalen Ebenen demnach auch Opportunitätskosten für Investitionen in anderen Bereichen darstellen.

Gleichzeitig ist die Sozialwirtschaft ein wesentlicher Wirtschaftsfaktor. Im vorliegenden Kapitel werden die Bruttowertschöpfung, direkte und indirekte sozioökonomische Effekte auf die Regionalwirtschaft Brandenburgs sowie der ehrenamtlich geleistete Beitrag der Sozialwirtschaft ermittelt und eingeordnet. Es wird deutlich, dass die Sozialwirtschaft Brandenburg rund 5 % zur Landesbruttowertschöpfung beiträgt, durch ihre Umsätze Effekte auf Beschäftigung, Einkommen und Konsum um einen Faktor von 1,14 bis 1,21 multipliziert und dass das Brandenburgische Ehrenamt unbezahlte Arbeit im Umfang von ca. 34.000 bis 69.000 Vollzeitäquivalenten leistet.

### 5.1. Bruttowertschöpfung der Sozialwirtschaft in Brandenburg

Die Bruttowertschöpfung ist ein volkswirtschaftliches Maß, das den Wert aller in einem bestimmten Zeitraum produzierten Waren und Dienstleistungen abzüglich der Vorleistungen (also der Kosten für Materialien und Dienstleistungen, die für die Produktion benötigt wurden) beschreibt. Sie gibt Auskunft über den Beitrag eines Unternehmens, einer Branche oder einer Volkswirtschaft zur gesamten Wirtschaftsleistung und ist ein wichtiger Indikator für die wirtschaftliche Leistungskraft. Die Bruttowertschöpfung ist eine zentrale Größe bei der Berechnung des Bruttoinlandsprodukts.

Die Bruttowertschöpfung im Tertiärsektor (Dienstleistungssektor) wird häufig über den Einkommensansatz ermittelt. Der Einkommensansatz wird verwendet, um das Einkommen einer Wirtschaftseinheit direkt zu bestimmen, ohne den Produktionswert und die Vorleistungen im Detail zu berechnen. Hierbei werden die zentralen Bestandteile der Bruttowertschöpfung – die Arbeitnehmerentgelte und die Betriebsüberschüsse – erfasst. Die Vorleistungen bleiben dabei unberücksichtigt, da der Produktionswert nicht als Ausgangspunkt dient. Dieser Ansatz ist besonders im Dienstleistungssektor weit verbreitet, da er sich

<sup>158</sup> Z. B. Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2023). Sozialhilfe im Land Brandenburg 2023.

gut für Bereiche eignet, in denen es keine Marktpreise gibt (wie bei öffentlichen Schulen) oder wo kein gewinnorientiertes Handeln stattfindet (wie bei sozialen Dienstleistungen).<sup>159</sup>

### 5.1.1. Berechnung für die Wirtschaftsabteilungen Heime und Sozialwesen

Für Brandenburg liegt die Bruttowertschöpfung auf Ebene der Wirtschaftsabschnitte vor, d. h. für Gesundheits- und Sozialwesen, nicht aber für die von der Sozialwirtschaft umfassten Wirtschaftsabteilungen 87 Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime) und 88 Sozialwesen (ohne Heime). Diese können anhand der Beschäftigtenzahlen (Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (SvB), die auch für die Wirtschaftsabteilungen vorliegen, proportional berechnet werden.<sup>160</sup> Dafür wird folgende Formel zugrunde gelegt:

$$BWS_{Wirtschaftsabschnitt} = BWS_{Wirtschaftsabteilung} * \frac{SvB_{Wirtschaftsabteilung}}{SvB_{Wirtschaftsabschnitt}}$$

Zieht man exemplarisch das Jahr 2022 heran, für welches letztmalig Daten zur Bruttowertschöpfung nach Wirtschaftsbereichen veröffentlicht wurden<sup>161</sup>, ergibt sich daraus folgende Berechnung:

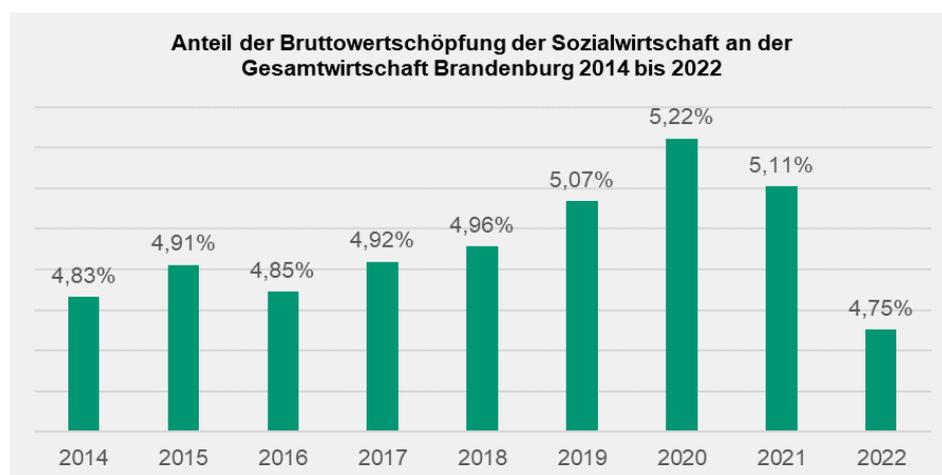
$$\begin{aligned} BWS_{Sozialwirtschaft\ 2022} &= 6.829.853.000\ € * \frac{86.401}{154.577} \\ &= 3.817.555.000\ € \end{aligned}$$

Nach dieser Berechnung ergibt sich eine Bruttowertschöpfung von gerundet 3,82 Milliarden Euro. Dies entspricht in etwa 4,75 % der gesamten Bruttowertschöpfung des Landes Brandenburg im Vergleichsjahr.

### Entwicklungen ab 2014

Im Verlauf der Jahre zeigt sich, dass dieser Anteil deutlich unter dem Vorjahresniveau liegt, obwohl sich in den Jahren zuvor ein Anstieg abzeichnet (Abbildung 23). Dies ist auf Grundlage der Berechnungen möglicherweise dadurch zu begründen, dass die Gesamtwirtschaft im Land Brandenburg im Jahr 2022 deutlich kräftiger gewachsen ist als die Sozialwirtschaft (9,71 % Anstieg der Bruttowertschöpfung Brandenburgs insgesamt gegenüber 2,14 % Wachstum der Bruttowertschöpfung der Sozialwirtschaft). Außerdem handelt es sich um nominale Werte, d. h. die erhöhten Inflationsraten ab 2022 schlagen sich möglicherweise deutlicher in der Gesamtwirtschaft als in der Sozialwirtschaft nieder, da letztere Wert insbesondere aus preisstabileren Arbeitnehmerentgelten schöpft.

Abbildung 23: Anteil der Bruttowertschöpfung der Sozialwirtschaft an der Gesamtwirtschaft Brandenburg 2012 bis 2022 in % (Eigene Berechnungen: Amt für Statistik Berlin Brandenburg (2023), Bundesagentur für Arbeit (2014-2022))



<sup>159</sup> Rada, A., Stahlmann, A. & Kleemann, W. (2017). Sozialwirtschaftsstudie Hessen.

<sup>160</sup> Ebd.; Karmann, A., Werblow, A., Karmann, B. & Jurack, A. (2011). Gutachten zur Sozialwirtschaft in Sachsen unter besonderer Berücksichtigung der Freien Wohlfahrtspflege.

<sup>161</sup> Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2023). Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen.

### 5.1.2. Bundesländervergleich

Ein übergreifender Vergleich dieses Ergebnisses mit anderen Bundesländern ist nicht verlässlich möglich. Im Rahmen der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung liegen zwar Daten zur Bruttowertschöpfung des Gesundheits- und Sozialwesens auf Länderebene vor, die Bruttowertschöpfung der Sozialwirtschaft allein wird jedoch nicht standardisiert ausgewiesen und muss je Bundesland zusätzlich berechnet werden.

In den Ländern, in denen ein solcher Wert eigens ermittelt wurde, weicht die Definition der Sozialwirtschaft mehr oder weniger stark von der im vorliegenden Studienvorhaben genutzten Definition ab.<sup>162</sup> In einigen Bundesländern beschränkt sich die Analyse auf Teilbereiche der Sozialwirtschaft<sup>163</sup>. In anderen Fällen wird das Bruttoinlandsprodukt<sup>164</sup> als volkswirtschaftliche Größe ermittelt.

Einen Vergleichswert bzw. Bezugspunkt für die hier ermittelten Werte zur Bruttowertschöpfung der Sozialwirtschaft für Thüringen bietet die Sozialwirtschaftsstudie Brandenburg aus dem Jahr 2011. Sie kommt zu dem Ergebnis, dass der Anteil der

Bruttowertschöpfung der Sozialwirtschaft an der Gesamtwirtschaft des Bundeslandes im Jahr 2011 bei 4,7 % lag.<sup>165</sup> Der für 2022 für Brandenburg ermittelte Wert bewegt sich – ebenso wie näher am Bezugsjahr 2011 liegende Datenpunkte (z. B. 2014, siehe Abbildung 23) – somit auf gleichem Niveau.

Darüber hinaus lässt sich ein Vergleich des gesamten Wirtschaftszweigs Gesundheits- und Sozialwesen mit dem deutschen Durchschnitt sowie ausgewählten Bundesländern anstellen (d. h. inklusive der Krankenhäuser, Rehabilitationskliniken und Arztpraxen).

Auf Bundesebene lag der Anteil der Bruttowertschöpfung des Gesundheits- und Sozialwesens im Jahr 2021 bei 7,95 %, Brandenburg liegt mit 9,18 % über dem Durchschnitt. Grundsätzlich liegt der Anteil in den ostdeutschen Bundesländern höher als in Westdeutschland. Die Bruttowertschöpfung des Gesundheits- und Sozialwesens in Brandenburg ist jedoch anteilig geringer als der ostdeutsche Durchschnitt.<sup>166</sup>

<sup>162</sup> Im Sozialwirtschaftsbericht Hessen wurden z. B. weitere Wirtschaftsgruppen aus den Wirtschaftsabschnitten P und Q herangezogen (Rada et al., 2017).

<sup>163</sup> In einigen Bundesländern wurde nur die Freie Wohlfahrtspflege betrachtet, z. B. in Bayern (Schellberg, K. (2018). Bericht Sozialwirtschaft Bayern 2018.).

<sup>164</sup> Das Bruttoinlandsprodukt ist der Gesamtwert aller in einem Land hergestellten Waren und Dienstleistungen innerhalb ei-

nes bestimmten Zeitraums. Es umfasst den Wert der Produktion aller Sektoren der Wirtschaft, abzüglich der Vorleistungen, und beinhaltet zusätzlich die Nettosteuern (d. h. Steuern minus Subventionen) auf Produkte.

<sup>165</sup> Ehrlich & Hänel (2011).

<sup>166</sup> Statistische Ämter des Bundes und der Länder. (2023). Bruttoinlandsprodukt, Bruttowertschöpfung in den Ländern der Bundesrepublik Deutschland 1991 bis 2023; eigene Berechnungen

## 5.2. Regionale sozioökonomische Auswirkungen der Sozialwirtschaft

Eine Reihe von Studien in anderen Bundesländern und in einzelnen Regionen zeigt, dass die dort ansässige Sozialwirtschaft nicht nur einen wichtigen Beitrag zur Bruttowertschöpfung leistet, sondern weitere – direkte und nachgelagerte – Effekte auf regionale Beschäftigung, Einkommen und Nachfrage hat. Grundsätzlich konnte aufgezeigt werden, dass die Beschäftigten der Sozialwirtschaft positiv zur regionalen Nachfrage beitragen, wodurch weitere Beschäftigung in der Region gesichert werden kann.<sup>167</sup>

Im Folgenden wird zunächst anhand der sog. Keynesianischen Multiplikatoranalyse aufgezeigt, welche regionalen volkswirtschaftlichen Effekte die Sozialwirtschaft für das Land Brandenburg hat. Darüber hinaus wird auf weitere sozioökonomische Effekte eingegangen, die auf regionaler Ebene beobachtet werden können.

Die **Keynesianische Multiplikatoranalyse** sagt aus, dass eine Investition – etwa in Angebote der Sozialwirtschaft – die Wirtschaft stärker wachsen lässt als der ursprünglich investierte Geldbetrag. Der Grund dafür ist eine Kettenreaktion oder ein Kreislauf, der durch die anfängliche Investition angestoßen wird. Dabei werden sowohl direkte als auch indirekte Effekte berücksichtigt.

Wie es funktioniert:

1. **Ausgaben:** Der Staat oder ein Unternehmen investiert Geld (z. B. in die Gehälter der Mitarbeitenden einer Pflegeeinrichtung). Das ist ein direkter Effekt, da die Investition unmittelbar Arbeitsplätze und Einkommen in der Branche schafft.
2. **Konsum:** Die Begünstigten dieser Ausgaben (z. B. die Mitarbeitenden der Pflegeeinrichtung) geben einen Teil ihres Einkommens wieder aus (für Konsumgüter oder Dienstleistungen). Diese Ausgaben führen zu indirekten Effekten, weil das Geld bei anderen Unternehmen und Dienstleistern für zusätzliche Einnahmen sorgt.
3. **Kreislauf:** Der angestoßene Konsum schafft weitere Einnahmen bei anderen, die wiederum einen Teil des Geldes ausgeben, wodurch die Wirtschaft insgesamt weiterwächst. Dieser fortlaufende Prozess verstärkt die ursprüngliche Investition.

<sup>167</sup> Solche regionalökonomischen Effekte wurden unter anderem für Duisburg (Schellberg, K. & Böppe, L. (2022). Bran-

chenreport Sozialwirtschaft. Wirtschaftsfaktor Sozialwirtschaft in Duisburg), Hessen (Rada et al., 2017), Sachsen (Karmann et al., 2011) und Thüringen (Ehrlich & Hänel, 2011) bestimmt.

### 5.2.1. Details zum Vorgehen der Multiplikatoranalyse

Durch die Anwendung der Keynesianischen Multiplikatoranalyse auf die Sozialwirtschaft in Brandenburg wird sichtbar, wie Veränderungen in dieser Branche nicht nur die Beschäftigung und das Einkommen dort erhöhen, sondern auch die wirtschaftliche Aktivität in anderen Sektoren ankurbeln. Dadurch wird deutlich, welchen Stellenwert die Sozialwirtschaft für die Schaffung von Arbeitsplätzen und die Förderung des wirtschaftlichen Wachstums in einem größeren wirtschaftlichen Kontext hat.

Für eine Multiplikatoranalyse werden zunächst folgende Schritte für die Bestimmung der direkten regionalökonomischen Effekte durchgeführt:

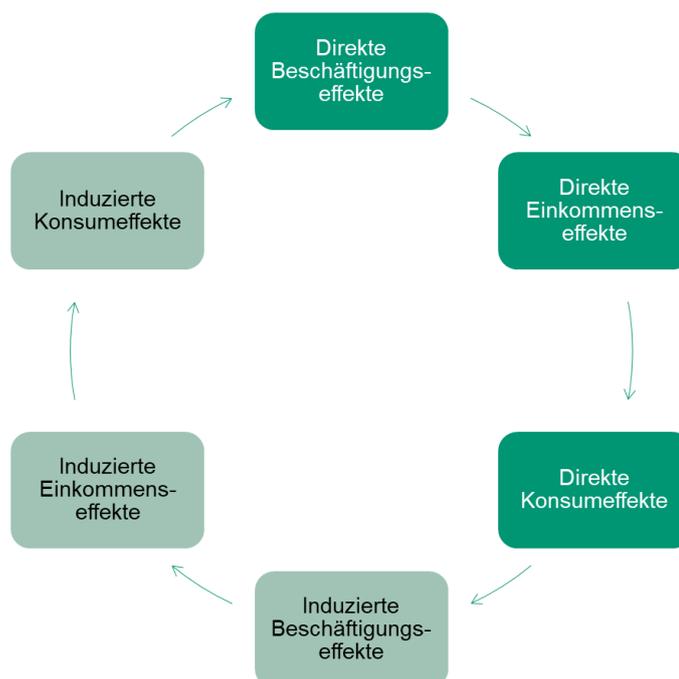
- **Ermittlung der Beschäftigung:** Zunächst wird die Anzahl der Personen erfasst, die in der Sozialwirtschaft beschäftigt sind, um die direkten Beschäftigungseffekte zu bestimmen.
- **Berechnung der Einkommen:** Im Anschluss wird das durch diese Beschäftigung generierte Einkommen, also das Einkommen, das für Konsum und Sparen der Haushalte zur Verfügung steht, ermittelt, um die direkten Einkommenseffekte zu quantifizieren.
- **Analyse der Konsumausgaben:** Danach erfolgt die Analyse, wie viel von diesem Einkommen für Konsum verwendet wird, um die direkten Konsumeffekte zu berechnen und zu bestimmen, wie viel Geld wieder in die Volkswirtschaft zurückfließt.

In einem weiteren Schritt werden die nachgelagerten Effekte analysiert, indem die direkten Effekte herangezogen werden:

- **Ermittlung der induzierten Beschäftigung:** Es wird berechnet, wie viele neue Arbeitsplätze in Brandenburg durch den Konsum von Produkten und Dienstleistungen entstehen, um die induzierten Beschäftigungseffekte zu erfassen.
- **Berechnung der induzierten Einkommen:** Anschließend wird ermittelt, welches Einkommen aus diesen neuen Arbeitsplätzen generiert wird, um die induzierten Einkommenseffekte zu bestimmen.
- **Analyse der induzierten Konsumausgaben:** Schließlich wird untersucht, wie viel von diesem Einkommen erneut konsumiert wird, um die induzierten Konsumeffekte zu quantifizieren.

Die nachfolgende Abbildung zeigt die Wirkungskette der unterschiedlichen wirtschaftlichen Effekte, die in der Multiplikatoranalyse betrachtet werden.

Abbildung 24: In der Multiplikatoranalyse betrachtete wirtschaftliche Effekte (Eigene Darstellung angelehnt an Rada et al., 2017, S. 86)



Die wirtschaftlichen Effekte werden für Brandenburg für das Bezugsjahr 2022 ermittelt.

Nachfolgend sind zunächst die Datengrundlagen bzw. Rechenwege zur Ermittlung der Effekte dargestellt. Im nächsten Schritt werden die Ergebnisse der Berechnungen offenbart. Gemäß Kreislaufmodell beginnen wir mit den Ausführungen zu den **direkten Effekten** gem. Multiplikatoranalyse.

Die **direkten Beschäftigungseffekte** – im Kern die Anzahl der Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten – gehen aus den Primärdaten, die durch die statistischen Ämter oder die Bundesagentur für Arbeit erhoben werden, hervor.<sup>168</sup>

Die Daten zu **direkten Einkommenseffekten** – im Kern die Bruttolöhne und -gehälter abzüglich diverser Beträge sowie zuzüglich diverser Einnahmen (siehe nachfolgende Details) – lassen sich nicht unmittelbar aus einer Statistik ablesen. Vielmehr liegen Angaben zu Bruttolöhnen und -gehältern in Brandenburg nur auf Ebene der Wirtschaftsabteilungen vor (konkret: gesamthaft für das Gesundheits- und Sozialwesen). Aus diesen

allgemeinen Werten lassen sich jedoch mittels einfachem Rechenweg die Bruttolöhne und -gehälter spezifisch für die Sozialwirtschaft ermitteln. Im Kern sieht der Rechenweg vor, dass mittels der Beschäftigtenzahlen (die für die Sozialwirtschaft vorliegen) anteilig bestimmt wird, wie viel Prozent der für den gesamten Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens vorliegende Wert der Bruttolöhne und -gehälter allein auf die Sozialwirtschaft entfällt. Der Rechenweg beruht auf der Annahme, dass die Gehälter im Gesundheits- und Sozialwesen in etwa gleich auf die Beschäftigten verteilt sind (vgl. Vorgehen in Kap. 5.1.1). Nach diesem Rechenweg entfallen im Jahr 2022 ca. 55,9 % der Beschäftigten im Gesundheits- und Sozialwesen auf die Sozialwirtschaft. Dementsprechend wird auch davon ausgegangen, dass 55,9 % der Bruttolöhne und -gehälter auf die Sozialwirtschaft entfallen.<sup>169</sup>

Das Bruttogehalt oder der Bruttolohn ist das Gesamteinkommen einer oder eines Beschäftigten vor Abzügen wie Steuern, Sozialversicherungsbeiträgen und anderen Abgaben. Für die vorliegende Analyse zu den direkten Einkommenseffekten ist

<sup>168</sup> Bundesagentur für Arbeit (2022). Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008).

<sup>169</sup> Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2023). Arbeitnehmerentgelt, Bruttolöhne und -gehälter und Arbeitnehmer im

Land Brandenburg nach Wirtschaftsbereichen 1991 bis 2023.

neben den Bruttowerten insbesondere die Höhe des tatsächlich *verfügbaren Einkommens* von Interesse. Das verfügbare Einkommen ist der Betrag, der nach den oben genannten Abzügen (Steuern u. Ä.) zur freien Verfügung steht, um Ausgaben zu tätigen oder zu sparen. Neben dem Bruttolohn und -gehalt setzt sich das verfügbare Einkommen auch aus anderen Einnahmequellen wie staatlichen Transferleistungen (z. B. Kindergeld) zusammen.<sup>170</sup> Da die Höhe der Steuern und Abgabe je nach Faktoren wie Einkommenshöhe und Steuerklasse zum Teil für jede beschäftigte Person sehr unterschiedlich ausfällt, wird zur Ermittlung ein Durchschnittswert für alle Haushalte in Brandenburg<sup>171</sup> herangezogen. Diesem Wert zufolge entspricht das Haushaltsnettoeinkommen etwa 78,5 % des Haushaltsbruttoeinkommens.<sup>172</sup>

Die **direkten Konsumeffekte** – im Kern die Konsumausgaben der in der Sozialwirtschaft Beschäftigten – ergeben sich aus dem verfügbaren Einkommen abzüglich des gesparten Einkommens. Dazu wird die *Sparquote* der Brandenburgerinnen und Brandenburger herangezogen, die im Jahr 2022 bei 9,3 % lag.

Die Ermittlung des Effekts erfordert darüber hinaus, dass eine Kennzahl vorliegt, die aussagt, zu welchem Anteil der Konsum der Brandenburger auch tatsächlich auf brandenburgische Dienstleistungen und Güter entfällt<sup>173</sup>. Das Wissen um einen solchen Wert ist für die weitere Analyse zu den induzierten Effekten notwendig, da wir uns speziell für den Konsum interessieren, der sich auf Brandenburgs Wirtschaft positiv niederschlägt.<sup>174</sup> Ein solcher Wert liegt für das Land Brandenburg nicht vor. Damit trotzdem induzierte Konsumeffekte der Sozialwirtschaft festgestellt werden können, wurde näherungsweise ein Vergleich zu anderen Bundesländern gezogen.<sup>175</sup> Die Werte anderer Länder zum Konsumverbleib im eigenen Bundesland schwanken je nach geographischen

und sozioökonomischen Voraussetzungen deutschlandweit stark.<sup>176</sup> Aufgrund des geringeren Anteils des verarbeitenden Gewerbes an der Gesamtproduktion sowie der weniger starken Ausprägung von Branchen, die handelbare Güter produzieren, wird davon ausgegangen, dass die Importquoten in ostdeutschen Ländern höher sind als in westdeutschen Ländern, was eine geringere Quote des regionalen Konsums bedeutet.<sup>177</sup> Vor dem Hintergrund wurden in den Vergleich ausschließlich neue Bundesländer einbezogen.

Für das Land Sachsen wurde für die Untersuchung der Konsumeffekte der Sozialwirtschaft eine regionale Konsumquote von 50 % angenommen<sup>178</sup>, Untersuchungen von durch andere Branchen angeregtem Konsum gehen für Sachsen-Anhalt von einem Wert von 45 % aus<sup>179</sup>. Für die Stadt Potsdam wurde ein Wert von 40 % ermittelt und ein Wert von 45 % für das Bundesland Brandenburg als plausibel betrachtet<sup>180</sup>. Im Rahmen der hier vorliegenden Studie nutzen wir diese Vergleichswerte und gehen von einer Spannbreite des in Brandenburg verbleibenden Konsums von zwischen 40 % und 50 % aus.

Die **induzierten Beschäftigungseffekte** – im Kern die Anzahl der Arbeitsplätze, die durch den regional-verbleibenden Konsum neu geschaffen bzw. erhalten werden – lassen sich über die durchschnittliche Bruttowertschöpfung pro beschäftigter Person ermitteln. Die Bruttowertschöpfung ist ein Maß dafür, wie viel wirtschaftlicher Wert eine Person in ihrer Arbeit im Durchschnitt produziert. Einfach ausgedrückt: Dieser Betrag gibt an, wie viel eine durchschnittliche Beschäftigte oder ein durchschnittlicher Beschäftigter in Brandenburg im Jahr an Wert zur Wirtschaft beiträgt. Da sich der Einkommens- und Verbrauchsstichprobe für Brandenburg zwar Ausgabenbereichen privaten Konsums entnehmen lassen, diese aber nicht bestimmten Wirtschaftsbereichen (hier

<sup>170</sup> Statistisches Bundesamt (o. D.). Einkommen, Einnahmen und Ausgaben in den neuen Ländern im Zeitvergleich.

<sup>171</sup> Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (o. D.). Haushaltsbruttoeinkommen und Haushaltsnettoeinkommen in Brandenburg.

<sup>172</sup> Eigene Berechnung auf Grundlage des gesamten Brutto- und Nettohaushaltseinkommens in Brandenburg. Dieser Wert entspricht in etwa auch dem Bundesdurchschnitt für Deutschland (Bundesamt für Statistik, o. D.).

<sup>173</sup> Brandenburgische Dienstleistungen und Güter bezeichnen alle Dienstleistungen und Güter, die innerhalb der geographischen Grenzen des Landes produziert bzw. erbracht werden. Nicht darunter fallen (online) erworbene oder importierte Güter und Dienstleistungen aus anderen Bundesländern oder dem Ausland.

<sup>174</sup> Rada, A., Stahlmann, A. & Kleemann, W. (2017). Sozialwirtschaftsstudie Hessen.

<sup>175</sup> Es handelt sich hierbei nicht um eine empirisch gestützte Schätzung.

<sup>176</sup> Kleinere Regionen weisen in der Regel eine geringere regionale Quote des getätigten Konsums auf (Karmann et al. 2011). Geschätzte Werte aus anderen Studien variieren zwischen 10 % für Hamburg und 74 % für Baden-Württemberg. Diese Daten stammen aus Untersuchungen zu den regional-ökonomischen Wirkungen von Hochschulen (Franz, P., Rosenfeld, M. T. W. & Roth, D. (2002). Was bringt die Wissenschaft für die Region?

<sup>177</sup> Knappe, S. (2006). Die Regionalwirksamkeit der Wissenschaftseinrichtungen in Potsdam.

<sup>178</sup> Karmann et al. (2011).

<sup>179</sup> Assenmacher, M, Leßmann, G. & Wehrt, K. (2004). Regionale Entwicklungsimpulse von Hochschulen.

<sup>180</sup> Knappe (2006).

der Sozialwirtschaft) zuordenbar sind<sup>181</sup>, wird der Durchschnittswert für die Gesamtwirtschaft Brandenburgs genutzt. Dieser lag im Jahr 2022 bei 70.150 Euro<sup>182</sup>. Wenn also durch den regionalen Konsum neue Arbeitsplätze entstehen, wird davon ausgegangen, dass jede neu geschaffene Stelle im Durchschnitt einen wirtschaftlichen Beitrag von 70.150 Euro erzeugt.

Um aus den induzierten Beschäftigungseffekten das **induzierte Einkommen** zu ermitteln, wird das durchschnittliche Einkommen in Brandenburg (verfügbar als Bruttolohn bzw. -gehalt) im Bezugsjahr als Multiplikator genutzt. Dieses über alle Wirtschaftsbereiche hinweg im Durchschnitt bei 34.793 Euro.<sup>183</sup> Das verfügbare Einkommen für die induzierten Einkommenseffekte wird analog zu den direkten Einkommenseffekten berechnet.

Die **induzierten Konsumeffekte** – im Kern die verkonsumierten induzierten Einkommen – werden ermittelt, indem zunächst (analog zum Vorgehen bei der Ermittlung der direkten Einkommens- und Konsumeffekte) das nichtgesparte verfügbare Einkommen berechnet wird (Konsum insgesamt). Im nächsten Schritt wird der ermittelte Wert mit der bereits oben festgestellten Quote zum Verbleib des Konsums in Brandenburg multipliziert.

Es ist anzumerken, dass die hier durchgeführte Multiplikatoranalyse auf unterschiedlichen Annahmen beruht, die nicht genau empirisch bestimmt sind. Aufgrund der Datenverfügbarkeit kann es daher zu Abweichungen der tatsächlichen Werte kommen, die nur anhand einer Untersuchung der tatsächlichen Einnahme- und Ausgabeflüsse in Brandenburg möglich wäre. Die ermittelten Werte sind daher als Annäherung zu betrachten.

### 5.2.2. Erkenntnisse der Multiplikatoranalyse

Im Folgenden sind die wesentlichen Erkenntnisse der Multiplikatoranalyse dargestellt.

Tabelle 7 bietet zudem eine Übersicht über die wesentlichen Ergebnisse aus den Berechnungen.

#### Direkte Beschäftigungseffekte

Im Jahr 2022 waren 86.401 Personen im Land Brandenburg sozialversicherungspflichtig in der Sozialwirtschaft beschäftigt (vgl. Kap.4.1). Das sind etwa 9,79 % aller Beschäftigten im Land

Brandenburg. Fast jede zehnte erwerbstätige Person in Brandenburg übt dementsprechend eine Tätigkeit in der Sozialwirtschaft aus.

#### Direkte Einkommenseffekte

Im Gesundheits- und Sozialwesen (und somit wie oben dargelegt in der Sozialwirtschaft) wurden 2022 Bruttolöhne und -gehälter in Höhe von ca. 2,99 Milliarden Euro als Einkommen erwirtschaftet und an die Beschäftigten ausgezahlt. Im Durchschnitt erhielt also jede beschäftigte Person in der Sozialwirtschaft im Jahr 2022 einen Bruttolohn bzw. ein Bruttogehalt von ca. 34.622 Euro. Dieser Wert liegt leicht unter dem landesweiten Durchschnitt, der branchenübergreifend bei einem Mittelwert von 34.793 Euro liegt.

Aus dem Bruttolohn bzw. -gehalt lässt sich das verfügbare Einkommen bestimmen, das für die in der Sozialwirtschaft Beschäftigten in Brandenburg insgesamt 2,35 Milliarden Euro oder 27.173 Euro pro beschäftigte Person beträgt.

#### Direkte Konsumeffekte

Von den verfügbaren Einkommen geht insgesamt ein Konsumeffekt von 2,13 Milliarden Euro aus. Dies bedeutet, dass von den Einkommen der Beschäftigten 2,13 Milliarden Euro in die Volkswirtschaft fließen. Dieser Wert entspricht etwa 3,75 % aller Konsumausgaben privater Haushalte in Brandenburg im Jahr 2022<sup>184</sup>. Darin enthalten sind auch Konsumausgaben, die in anderen Bundesländern (z. B. Berlin) oder im Ausland getätigt werden bzw. diesen zugutekommen. In die regionale Wirtschaft Brandenburgs, also in Güter und Dienstleistungen, die in Brandenburg produziert bzw. erbracht werden, fließen davon zwischen ca. 852 Millionen Euro und 1,28 Milliarden Euro.

#### Induzierte Beschäftigungseffekte

Dadurch, dass Ausgaben für regionale Güter und Dienstleistungen getätigt werden, entstehen induzierte Effekte, d. h. nachgelagerte Effekte für die Brandenburgische Wirtschaft. So werden durch die von den Beschäftigten der Sozialwirtschaft ausgehenden Ausgaben in Brandenburg zwischen 12.142 und 18.214 regionale Arbeitsplätze (in allen Wirtschaftsbereichen) geschaffen (z. B.

<sup>181</sup> Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2018). Einkommen und Einnahmen sowie Ausgaben privater Haushalte im Land Brandenburg 2018.

<sup>182</sup> Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2023). Arbeitnehmerentgelt, Bruttolöhne und -gehälter und Arbeitnehmer im

Land Brandenburg nach Wirtschaftsbereichen 1991 bis 2023.

<sup>183</sup> Ebd.

<sup>184</sup> Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2022). Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen. Konsum und Sparen der privaten Haushalte im Land Brandenburg.

Dienstleistende, die in Anspruch genommen werden, Produzierende von konsumierten Gütern wie etwa Kleidung).

### Induzierte Einkommenseffekte

Die induzierten Beschäftigten erhalten wiederum insgesamt ein Bruttoeinkommen in Höhe von zwischen 422 Millionen Euro und 634 Millionen Euro. Von diesem Einkommen steht den induzierten Beschäftigten ein verfügbares Einkommen zur Verfügung, das zwischen 332 Millionen Euro und 497 Millionen Euro liegt.

### Induzierte Konsumeffekte

Von den induzierten Einkommen können neue Ausgaben getätigt werden.

Das induzierte Einkommen übersetzt sich in einen induzierten Konsumeffekt von 321 Millionen Euro bis 451 Millionen Euro, von denen 121 Millionen bis 271 Millionen Euro regional, d. h. in Brandenburg, als Nachfrage wirksam werden. Das bedeutet, dass von den durch die Sozialwirtschaft induzierten Beschäftigten wiederum Konsum in dreistelliger Millionenhöhe ausgeht, der der Wirtschaft Brandenburgs zugutekommt.

### Multiplikator

Der Multiplikator der Sozialwirtschaft Brandenburg liegt auf Grundlage der Berechnungen zwischen 1,14 und 1,21. Das bedeutet, dass durch jede direkt in der Sozialwirtschaft beschäftigte Person zwischen 0,14 und 0,21 weitere Personen in Beschäftigung sind bzw. durch jede 100 Euro Einkommen 14 bis 21 Euro weiteres Einkommen generiert werden. Diese Werte liegen etwas über den für Sachsen (1,11-1,12)<sup>185</sup> und Hessen (1,13)<sup>186</sup> ermittelten Multiplikatoreffekt, der für Thüringen (1,19)<sup>187</sup> und Niedersachsen (1,18)<sup>188</sup> berechnete Wert wird durch die berechnete Spanne eingeschlossen.

Der wirtschaftliche Effekt der Sozialwirtschaft geht, wie die Ergebnisse der Multiplikatoranalyse aufzeigen, über die direkt geschaffenen Arbeitsplätze und die daraus resultierende regionale Nachfrage hinaus. Die Sozialwirtschaft ist nicht nur als solche bereits ein wichtiger Beschäftigungs- und Wirtschaftsfaktor, sie trägt auch zur regionalökonomischen Entwicklung Brandenburgs bei.

Tabelle 7: Ergebnisse der Multiplikatoranalyse (Eigene Berechnungen); Quellen: Statistisches Bundesamt (o. D.), Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2018, 2023d).

	Effekte	Ergebnisse
Direkte Effekte	Beschäftigung	86.401 Beschäftigte
	Einkommen	Brutto: 2.991.416.285 € Netto: 2.347.821.657 €
	Konsum	Insgesamt: 2.129.474.243 € Regional: 851.789.687 € - 1.277.684.545 €
Induzierte Effekte	Beschäftigung	12.142 – 18.214
	Einkommen	Brutto: 422.470.690 € - 633.706.036 € Netto: 331.577.334 € - 497.366.001 €
	Konsum	Insgesamt: 300.740.642 € - 451.110.963 € Regional: 120.296.257 € - 270.666.578 €

<sup>185</sup> Die Sozialwirtschaftsstudie Sachsen hat (anhand der Untersuchung von zwei Einrichtungen bzw. Trägern) einen Multiplikator von 1,12 für Beschäftigung und 1,11 für Einkommen ermittelt (Karmann et al., 2011).

<sup>186</sup> Die Sozialwirtschaftsstudie Hessen hat (anhand der Untersuchung von zehn Einrichtungen und annahmegemäßer Berechnungen) einen Multiplikator von 1,13 für Beschäftigung ermittelt (Rada et al., 2017).

<sup>187</sup> Die Sozialwirtschaftsstudie Thüringen hat (anhand der Untersuchung von 150 sozialen Einrichtungen) einen Einkommensmultiplikator von 1,19 für eingesetzte öffentliche Mittel ermittelt (Ehrlich et al., 2011).

<sup>188</sup> Die Sozialwirtschaftsstudie Niedersachsen hat (anhand der Untersuchung eines Landkreises) einen Beschäftigungsmultiplikator von 1,18 ermittelt (Kukala, N., Sell, S. & Tiedemann, B. (2014). Remagen: Institut für Bildungs- und Sozialpolitik der Hochschule Koblenz).

### 5.2.3. Erkenntnisse zu weiteren sozioökonomischen Auswirkungen der Sozialwirtschaft

Neben den mittels Multiplikatoranalyse ermittelten direkten und induzierten quantitativen Effekten der Sozialwirtschaft, ergab das Studienvorhaben weitere qualitative Befunde zu den sozio-ökonomischen Auswirkungen der Sozialwirtschaft in Brandenburg.

Die Sozialwirtschaft ist, das zeigen auch die Erkenntnisse der Multiplikatoranalyse, ein wichtiger Arbeitgeber. Während städtische Räume tendenziell eine große Anzahl an Beschäftigungsmöglichkeiten für Erwerbstätige bieten, kann eine einzelne Einrichtung der Sozialwirtschaft (z. B. eine Pflegeeinrichtung) in ländlichen Räumen mit wenigen angesiedelten Organisationen bzw. Unternehmen einen besonders hohen Stellenwert für den lokalen Arbeitsmarkt haben. So wird unter anderem Folgendes berichtet:

*„Je weiter man ins Land kommt, desto bedeutender werden die sozialwirtschaftlichen Arbeitgebenden, insbesondere auch hinsichtlich der Zuverlässigkeit für Beschäftigte.“* (Interview I\_31, 2024)

Die Sozialwirtschaft ist aber auch ein wichtiger Hebel für die Beschäftigung der Personen, die in ihren familiären Verpflichtungen durch soziale Dienstleistungen entlastet werden und dadurch überhaupt erst erwerbstätig sein können:

*„Die Sozialwirtschaft ist Grundlage dafür, eine Arbeitsmöglichkeit zu schaffen für alle, die von sozialen Leistungen abhängig sind – von Eltern über Angehörige von Pflegebedürftigen bis hin zu Menschen mit Behinderungen.“* (Interview I\_1, 2024)

Die Sozialwirtschaft spielt eine herausragende Rolle als lokal verankerter Akteur, da sie in vielen Bereichen auf direkten, persönlichen Kontakt angewiesen ist. Diese Nähe schafft nicht nur Raum für soziale Begegnungen und Austausch, sondern auch für Wissenstransfer, der insbesondere durch Treffpunkte wie Cafés, Mehrgenerationenhäuser und kulturelle Veranstaltungen gefördert wird. Diese Orte **stärken den sozialen Zusammenhalt** und die **Verbundenheit der Menschen zur Region**, was zur langfristigen Bindung von Bewohnerinnen und Bewohnern und sogar zur Rückkehr ehemals abgewanderter Personen nach Brandenburg beitragen kann.<sup>189</sup>

<sup>189</sup> Interviews im Rahmen der Studie mit Akteuren der Sozialwirtschaft (2024).

Die enge lokale Vernetzung der Sozialwirtschaft trägt auch zur **frühzeitigen Identifikation und gezielten Bearbeitung regionaler Bedarfe** bei.

Dadurch entstehen bedarfsgerechte und innovative Unterstützungsstrukturen, wie etwa generationenübergreifende Wohnprojekte, die auf den demografischen Wandel reagieren und gleichzeitig Wohnungsleerstand und Vereinsamung in ländlichen Gebieten entgegenwirken. Insbesondere gemeinschaftliche Wohnformen für ältere Menschen schaffen Orte der sozialen Integration und stellen somit eine soziale Infrastruktur bereit, die sowohl das psychische Wohlbefinden als auch die Lebensqualität der Bewohnerinnen und Bewohner unterstützt.<sup>190</sup>

Ein weiterer bedeutender Aspekt der Sozialwirtschaft ist ihre Funktion als **„weicher Standortfaktor“**, der zur Lebensqualität und zum sozialen Frieden vor Ort beiträgt. Durch das Angebot an sozialen Dienstleistungen wird Brandenburg für Privatpersonen, Fachkräfte und Unternehmen als Standort attraktiver. Soziale Angebote wirken dem Fachkräftemangel in Brandenburg entgegen, indem sie die Ansiedlung und Bindung von Arbeitskräften fördern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern.

*„Die Sozialwirtschaft ist ein Ausstattungsmerkmal für die Daseinsfunktionen einer Region.“* (Interview I\_28, 2024)

Indem die Sozialwirtschaft Anreize zur Ansiedlung schafft, fördert sie **regionale Wertschöpfungsketten** und kann durch gesteigerte kommunale Steuereinnahmen zum wirtschaftlichen Wachstum vor Ort beitragen (z. B. die Produktion von Gütern für die Sozialwirtschaft wie technische Hilfsmittel in der Pflege).

Darüber hinaus bieten **Sozialunternehmen** in Brandenburg durch ihre zahlreichen Tätigkeitsfelder (wie in der Gastronomie oder Landwirtschaft) – ebenso wie nicht-gewerbliche Einrichtungen der Sozialwirtschaft, aber in vielfältigeren Wirtschaftsbereichen – ein erweitertes Angebot vor Ort. Sie schaffen nicht nur Arbeitsplätze, sondern unterstützen durch innovative Dienstleistungen und Produkte auch die regionale Wirtschaft. Besonders in ländlichen Regionen, die von strukturellen Herausforderungen betroffen sind, kann die Sozialwirtschaft so zur wirtschaftlichen und sozialen Stabilisierung beitragen und Wertschöpfung vor Ort halten.<sup>191</sup>

<sup>190</sup> Ebd.

<sup>191</sup> Ebd.

Auf individueller Ebene tragen die sozialen Angebote der Sozialwirtschaft, wie etwa Schuldnerberatungen und Bildungsprogramme, zur finanziellen Stabilisierung von Familien und Einzelpersonen bei. Die Schuldnerberatung spielt dabei eine besondere Rolle, da sie präventiv Überschuldung vermeidet und damit nicht nur den Betroffenen selbst, sondern auch der gesamten Gemeinschaft zugutekommt. Dies trägt langfristig zu einer **stabileren wirtschaftlichen Lage** in der Region bei

und reduziert soziale Problemlagen, die andernfalls zu erhöhten Kosten für die öffentliche Hand führen könnten<sup>192</sup>

Insgesamt stärkt die Sozialwirtschaft in Brandenburg als bedeutender Arbeitgebender und sozialer Anker die regionale Stabilität und erhöht die Lebensqualität, bindet Menschen und Unternehmen an die Region und trägt durch ihre vielfältigen Wirkungen maßgeblich zum sozioökonomischen Wohlstand bei.

### 5.3. Ehrenamtliche Leistungen in der Sozialwirtschaft

Freiwillige und Ehrenamtliche leisten einen bedeutenden Beitrag zur Erbringung sozialer und karitativer Dienstleistungen, indem sie öffentliche und gemeinschaftliche Angebote unterstützen und erweitern.<sup>193</sup> Unter freiwilligem Engagement werden in der vorliegenden Studie gemäß Deutschen Freiwilligensurvey Aktivitäten verstanden, „*die freiwillig und gemeinschaftsbezogen ausgeübt werden, im öffentlichen Raum stattfinden und nicht auf materiellen Gewinn gerichtet sind*“<sup>194</sup>.

Im Folgenden wird der Umfang und die Bedeutung des ehrenamtlichen Engagements in der Sozialwirtschaft in Brandenburg untersucht. Dabei zeigt sich, dass das Ehrenamt nicht nur einen wesentlichen wirtschaftlichen Beitrag in Form unbezahlter Arbeit leistet, sondern auch die Vielfalt und Qualität des Leistungsspektrums der Sozialwirtschaft stärkt und den sozialen Zusammenhalt in der Region fördert.

#### 5.3.1. Umfang des ehrenamtlichen Engagements in der Sozialwirtschaft

Eine zentrale Datenquelle für die Analyse des ehrenamtlichen Engagements in Brandenburg ist die Länderauswertung des fünften Deutschen Freiwilligensurveys aus dem Jahr 2019.<sup>195</sup> Aus diesen Daten geht hervor, dass sich in Brandenburg 36 % der Bevölkerung ab 14 Jahren, das heißt gut ein Drittel der Brandenburgerinnen und Brandenburger freiwillig engagieren. Diese Quote ist seit 1999 (damals 26 %) deutlich gestiegen, hat in den letzten Jahren jedoch eine gewisse Stagnation bei über einem Drittel erreicht. Geht man davon aus, dass die Engagementquote seit 2019 auf ähnlichem Niveau verharrte, gingen im Jahr 2023 über 812.000 Personen in Brandenburg einem freiwilligen Engagement nach.<sup>196</sup>

Im Deutschlandvergleich steht Brandenburg damit an drittletzter Stelle. Den Daten des Deutschen Freiwilligensurveys zufolge engagierten sich in Deutschland im Jahr 2019 39,7 % der Bevölkerung ab 14 Jahren freiwillig – dies entspricht etwa 28,8 Millionen Menschen. Abbildung 25 zeigt die Engagementquote im Bundesvergleich.

<sup>192</sup> Ebd.

<sup>193</sup> Kleiner, Tuuli-Marja., & Klärner, Andreas (2019): *Bürgerchaftliches Engagement in ländlichen Räumen*.

<sup>194</sup> Simonson, J., Kelle, N., Kausmann, C. & Tesch-Römer, C. (Hrsg.) (2021). *Freiwilliges Engagement in Deutschland – Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019*.

<sup>195</sup> Holtmann, E., Jaeck, T. & Wohlleben, O. (2022). *Länderbericht zum Deutschen Freiwilligensurvey 2019*.

<sup>196</sup> Auf Grundlage der Bevölkerungszahlen nach Alter 2023: Amt für Statistik Berlin Brandenburg (2024). *Bevölkerung der kreisfreien Städte und Landkreise im Land Brandenburg 2023*.

Abbildung 25: Freiwilliges Engagement in Brandenburg im Deutschlandvergleich (Engagementquote); Quelle: Holtmann et al. (2022)



Eine Besonderheit in Brandenburg ist, dass das freiwillige Engagement gleichmäßig in städtischen und ländlichen Räumen verteilt ist: 38 % der Freiwilligen sind in dünn besiedelten Landkreisen, 37 % in verdichteten Landkreisen und 38 % in kreisfreien Großstädten aktiv. Dies steht im Kontrast zum deutschlandweiten Trend, bei dem das Engagement in ländlichen Gebieten in der Regel höher ausfällt als in städtischen.<sup>197</sup> Ursachen für diese Besonderheit wurden im Rahmen der Länderauswertung nicht näher untersucht.

Der Deutsche Freiwilligensurvey unterscheidet 14 Engagementbereiche, von denen mehrere direkt oder teilweise der Sozialwirtschaft zugeordnet werden können:<sup>198</sup>

- Sozialer Bereich (z. B. Flüchtlingshilfe, Engagement im Wohlfahrtsverband, in der Behindertenwerkstatt oder im Kinderschutz)
- Schule und Kindergarten (z. B. Engagement als Lesepatin oder -pate im Kindergarten)
- Außerschulische Jugendarbeit oder Bildungsarbeit für Erwachsene (z. B. Deutschunterricht in der Geflüchtetenhilfe, Telefonberatung in der Jugendhilfe)

<sup>197</sup> Holtmann et al., S. 173

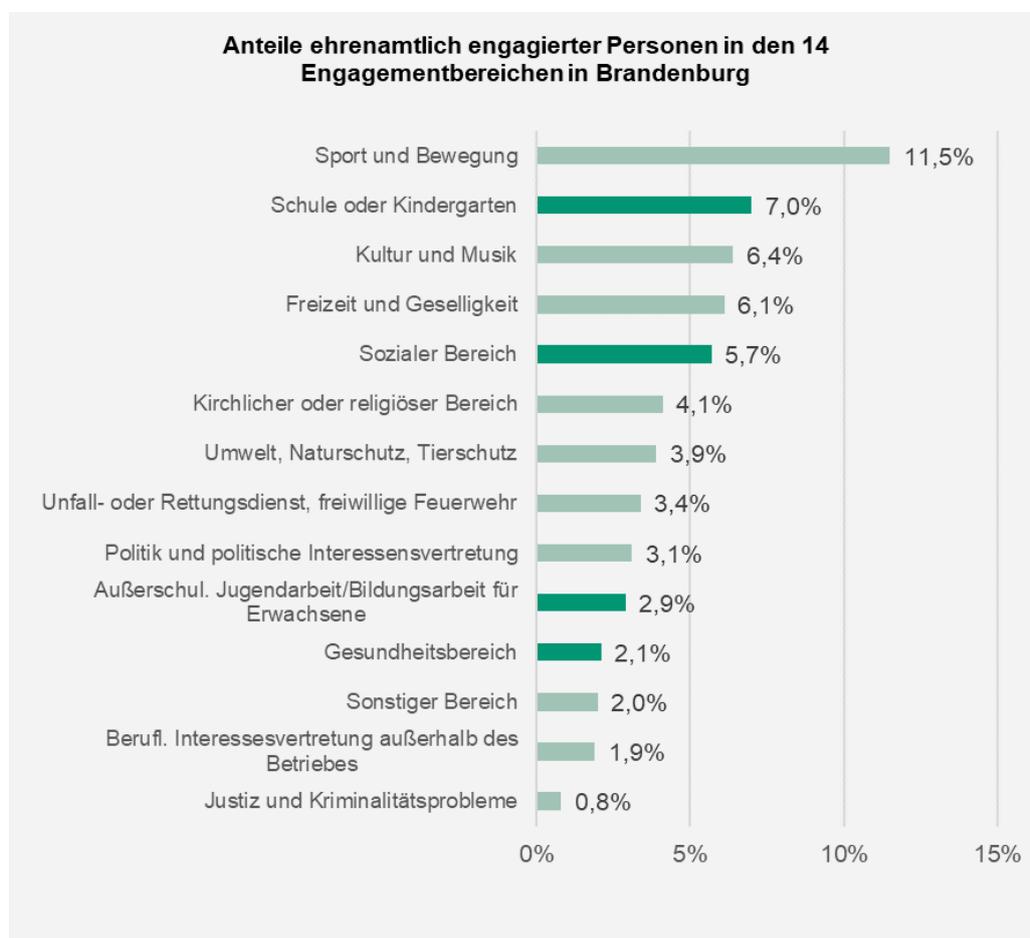
<sup>198</sup> Simonson et al., 2021, S. 85-111.

- Gesundheitsbereich (z. B. Betreuung von Menschen mit Behinderung, Einkaufshilfe im mobilen Pflegedienst)

Die größte Deckungsgleichheit besteht mit dem Engagementbereich „Sozialer Bereich“, da in den anderen Bereichen jeweils einige Tätigkeiten eingeschlossen sind, die keinen Bezug zur Sozialwirtschaft haben (z. B. Engagement in Schulen, Engagement in Krankenhäusern).

In Brandenburg sind die meisten freiwillig Engagierten in Bereichen der Sozialwirtschaft im Bereich Schule und Kindergarten (7 %) sowie im Sozialen Bereich (5,7 %) engagiert. In der Außer-schulischen Jugendarbeit und Bildungsarbeit für Erwachsene (2,9 %) und im Gesundheitsbereich (2,1 %) sind es weniger. Die Aufteilung der im Rahmen des Freiwilligensurvey befragten Personen auf die 14 Engagementbereiche in Brandenburg ist Abbildung 26 zu entnehmen.

Abbildung 26: Anteil Engagierter in den unterschiedlichen Engagementbereichen in Brandenburg; Quelle: Holtmann et al. (2022)



Die Interviews mit den Akteuren in Brandenburg zeigen die Vielseitigkeit der Tätigkeiten von Ehrenamtlichen in der Sozialwirtschaft. Ehrenamtliche unterstützen sowohl den operativen Betrieb (z. B. bei Tafeln, Kleiderkammern und Begegnungsstätten) als auch die direkte soziale Versorgung (z. B. Telefonseelsorge, Nachbarschaftshilfe, Besuchs- und Begleitdienste für Geflüchtete oder Familien, sowie Lernpatenschaften). Zudem organisieren Ehrenamtliche häufig ergänzende kulturelle Angebote, wie Lesungen oder Konzerte, um das gemeinschaftliche Leben in sozialen Einrichtungen und Anlaufstellen der Sozialwirtschaft zu stärken. Diese Aktivitäten erweitern das Leistungsspektrum der Sozialwirtschaft erheblich und bieten soziale Dienstleistungen, die über gesetzlich geregelte Ansprüche hinausgehen.<sup>199</sup>

### 5.3.2. Wertschöpfungsbeitrag ehrenamtlichen Engagements in der Sozialwirtschaft

Der Umfang und somit auch die Tragweite ehrenamtlich erbrachter Leistungen in der Sozialwirtschaft lässt sich grob im Sinne eines volkswirtschaftlichen Beitrags quantifizieren. Zur Monetarisierung ehrenamtlicher Arbeit bzw. zur Ermittlung des Wertschöpfungsbeitrags durch das Ehrenamt wird ein bereits in anderen Studien genutzter Rechenmodell<sup>200</sup> herangezogen, das alle ehrenamtlich geleisteten Stunden auf ein Jahr hochrechnet und mit einem Stundenlohn einpreist. Da für ehrenamtliche Tätigkeiten kein Standardlohn existiert, werden entweder Durchschnittslöhne aus vergleichbaren Berufsfeldern (z. B. Löhne in sozialen und pflegerischen Berufen) oder der gesetzliche Mindestlohn als Grundlage verwendet. So ergibt sich ein Richtwert, der die volkswirtschaftliche Bedeutung des Ehrenamts für die Sozialwirtschaft veranschaulicht.<sup>201</sup>

Die Berechnung erfolgt anhand folgender Formel:

$$\begin{aligned} \text{Wertschöpfungsbeitrag}_{\text{Ehrenamt}} &= \text{Anzahl Ehrenamtlicher} \\ & * \varnothing \text{ Anzahl geleisteter Stunden} \\ & * \text{Fiktiver Lohn} * 12 \text{ Monate} \end{aligned}$$

Mit dieser Methode wurde in anderen Bundesländern (wie Hessen und Thüringen) ein signifikanter wirtschaftlicher Beitrag durch ehrenamtliche Arbeit nachgewiesen.<sup>202 203</sup>

Da die Engagementbereiche im Deutschen Freiwilligensurvey nicht vollständig und eindeutig der Sozialwirtschaft zuzuordnen sind, wird eine Annäherung zur Bestimmung der Zahl ehrenamtlich tätiger Personen in der Sozialwirtschaft in Brandenburg vorgenommen. Es wird geschätzt, dass zwischen 5,7 % (Engagement im Bereich „Soziales“) und bis zu 11,7 % (inklusive 50 % der Engagierten in verwandten Bereichen wie Gesundheit und Bildung) der freiwillig Tätigen in Brandenburg in der Sozialwirtschaft aktiv sind. Auf Grundlage dieser Annahme kann von einer Anzahl zwischen etwa 46.000 und 95.000 Ehrenamtlichen in der Sozialwirtschaft Brandenburgs ausgegangen werden.<sup>204</sup>

Die Anzahl durchschnittlich ehrenamtlich geleisteter Stunden pro Woche wird durch den Freiwilligensurvey in drei Kategorien erfasst. Die Länderauswertung für Brandenburg zeigt, dass sich der Großteil der Engagierten (65 %) bis zu zwei Stunden engagiert, etwa gleich viele Ehrenamtliche engagieren sich jeweils für drei bis fünf Stunden oder für sechs und mehr Stunden in der Woche (jeweils etwa 17 %).<sup>205</sup> Der durchschnittliche Wert liegt laut Analyse der Länderdaten für Brandenburg bei 6,8 Stunden pro Woche (und damit über dem deutschen Durchschnitt)<sup>206</sup> und bei 29,24 Stunden im Monat.<sup>207</sup> Auf das ganze Jahr berechnet ergeben sich dabei für alle in der Sozialwirtschaft Engagierten zwischen 16,25 Millionen und 33,35 Millionen ehrenamtlich geleistete Stunden. Dies entspricht zwischen etwa 33.800 und etwa 69.500 Vollzeitstellen. Würden die Ehrenamtlichen in der Statistik

<sup>199</sup> Interviews im Rahmen der Studie mit Akteuren der Sozialwirtschaft (2024).

<sup>200</sup> Pavel, F. (2013): Möglichkeiten der Darstellung der volkswirtschaftlichen Bedeutung der Sozialwirtschaft – Machbarkeitsstudie.

<sup>201</sup> Pavel (2013).

<sup>202</sup> Rada et al. (2017).

<sup>203</sup> Ehrlich, M. & Hänel, A. (2011). Sozialwirtschaftsbericht Thüringen.

<sup>204</sup> Die Maximalschätzung für ehrenamtlich engagierte Personen in der Sozialwirtschaft in Brandenburg ergibt sich, wenn neben den 5,7 % aus dem "Sozialen Bereich" auch Anteile

aus den Bereichen "Schule und Kindergarten", "Außerschulische Jugendarbeit und Bildungsarbeit für Erwachsene" und "Gesundheitsbereich" berücksichtigt werden. Unter der Annahme, dass 50 % der Personen aus diesen zusätzlichen Bereichen zur Sozialwirtschaft gehören, ergibt sich ein maximaler Anteil von 11,7 %. Es handelt sich hierbei nicht um eine empirisch gestützte Schätzung.

<sup>205</sup> Holtmann et al. (2022), S. 168.

<sup>206</sup> Klewes, J., Bchir, S., Klewes, G. & Bieneck, R. (2023). Ehrenamtsstudie Brandenburg. Infrastruktur für das Ehrenamt im Land Brandenburg.

<sup>207</sup> Ein Monat hat durchschnittlich etwa 4,3 Wochen.

der Beschäftigten in der Sozialwirtschaft einberechnet werden, so würden sie zwischen 28,2 % und 44,6 % der Beschäftigten ausmachen.

Auf dieser Grundlage lässt sich der Wertschöpfungsbeitrag ehrenamtlicher Arbeit in der Sozialwirtschaft ermitteln – also die Summe des hypothetischen Einkommens, das bei einer Vergütung dieser Arbeit erwirtschaftet würde. Als Richtwert für die Entlohnung wird der Mindestlohn in Deutschland verwendet, der im Jahr 2023 bei 12 Euro pro Stunde lag. Daraus ergibt sich folgende Berechnung des Wertschöpfungsbeitrags für Ehrenamtliche in der Brandenburgischen Sozialwirtschaft:

- Untergrenze (5,6 Millionen Stunden): 194,95 Millionen Euro
- Obergrenze (11,5 Millionen Stunden): 400,15 Millionen Euro

$$\begin{aligned} & \text{Wertschöpfungsbeitrag}_{\text{Ehrenamt}} \\ & \text{(niedriger angenommener Wert)} \\ & = 46.299 * 29,24 * 12 * 12 \text{ €} = 194.945.188 \text{ €} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} & \text{Wertschöpfungsbeitrag}_{\text{Ehrenamt}} \\ & \text{(hoher angenommener Wert)} \\ & = 95.025 * 29,24 * 12 * 12 \text{ €} = 400.150.649 \text{ €} \end{aligned}$$

Tabelle 8 zeigt die Ergebnisse der Berechnungen zum Umfang ehrenamtlicher Leistungen in der Sozialwirtschaft Brandenburg im Überblick.

Diese Beträge verdeutlichen den erheblichen ökonomischen Wert des Ehrenamts, das in Brandenburg nicht nur zur Stabilität und Erweiterung sozialer Dienstleistungen beiträgt, sondern auch finanzielle Ressourcen spart und einen wesentlichen Teil des sozialen Netzes in der Region darstellt. Studien zeigen, dass ehrenamtliche Tätigkeiten insbesondere in strukturschwachen oder ländlichen Gebieten die Lebensqualität nachhaltig verbessern können, da durch sie Dienstleistungen und gemeinschaftliche Angebote entstehen, die sonst nicht finanzierbar wären. Der Beitrag der Ehrenamtlichen erstreckt sich somit nicht nur auf die individuelle Unterstützung, sondern auch auf die gesamtgesellschaftliche Stärkung der Sozialwirtschaft.

Tabelle 8: Ergebnisse der Berechnung zum Umfang ehrenamtlicher Leistungen in der Sozialwirtschaft Brandenburg (Eigene Berechnungen); Quellen: Holtmann et al. (2022), Amt für Statistik Berlin Brandenburg (2024)

Indikator zum Ehrenamt in Brandenburg	Ergebnis
Ehrenamtliche insgesamt	812.265
Ehrenamtliche in der Sozialwirtschaft	46.299 – 96.025
Ehrenamtlich geleistete Stunden pro Monat (Ø)	1.353.786,03 – 2.778.823,96
Ehrenamtlich geleistete Stunden pro Jahr	16.245.432,36 – 33.345.887,48
Ehrenamtlich geleistete VZÄ	33.844,65 – 69.470,60
Wertschöpfungsbeitrag	194.945.188 € – 400.150.649 €

### 5.3.3. Unterstützung des Ehrenamts

Aus den Interviews mit den Akteuren geht klar hervor, dass das ehrenamtliche Engagement ohne die professionelle Unterstützung durch hauptamtliche Koordination und Betreuung nicht in gleichem Maße wirksam wäre. Ehrenamtliche benötigen eine fundierte organisatorische Begleitung, um ihre Tätigkeiten erfolgreich ausüben zu können und langfristig motiviert zu bleiben. Diese Unterstützung wird sowohl durch Freiwilligenagenturen als auch durch spezifische Ansprechpartner direkt in den sozialen Verbänden und Einrichtungen bereitgestellt.<sup>208</sup>

Diese hauptamtlichen Koordinatorinnen und Koordinatoren übernehmen eine Vielzahl an Aufgaben: Sie werben Ehrenamtliche an, informieren sie über die Rahmenbedingungen und Möglichkeiten, stellen persönliche Betreuung sicher und vermitteln geeignete Aufgaben, die den Fähigkeiten und Interessen der Freiwilligen entsprechen. Hauptamtliche Unterstützung ist nicht nur für die effektive Koordination entscheidend, sondern trägt maßgeblich zur Qualität und Verlässlichkeit der sozialen Dienstleistungen bei, die durch Ehrenamtliche erbracht werden.<sup>209</sup>

Studien weisen darauf hin, dass eine strukturierte Begleitung Ehrenamtlicher deren Verbleib im Engagement signifikant erhöht und die Qualität der

angebotenen Leistungen verbessert.<sup>210</sup> Professionelle Koordinatorinnen und Koordinatoren organisieren darüber hinaus Schulungen und Weiterbildungen, die Ehrenamtlichen das nötige Wissen und die Fähigkeiten vermitteln, um mit den spezifischen Anforderungen in sozialen und pflegerischen Kontexten umzugehen. Insbesondere in sensiblen Bereichen, wie der Arbeit mit Geflüchteten, Menschen mit Behinderungen oder in der Telefonseelsorge, ist eine fachliche Vorbereitung und fortlaufende Unterstützung unerlässlich.<sup>211</sup>

Diese Förderungsmaßnahmen können sich für die Sozialwirtschaft über die direkte Unterstützung hinaus auch insofern lohnen, als dass über das Ehrenamt der Einstieg in die Beschäftigung in die Sozialwirtschaft erleichtert wird (vgl. Kap 4.3.2).

Die Ehrenamtsstudie Brandenburg aus dem Jahr 2023 zeigt, dass der Soziale Bereich (u. a. Pflege, Hilfe für Schwache) zu den wichtigsten Themen bei der Förderung von Engagement durch staatliche und freie Akteure zählt. 72 % der Engagements-einrichtungen (z. B. Freiwilligenagenturen) und 64 % der Verwaltungen setzen einen Schwerpunkt der Engagementförderung in diesem Bereich.<sup>212</sup>

<sup>208</sup> Interviews im Rahmen der Studie mit Akteuren der Sozialwirtschaft (2024).

<sup>209</sup> Ebd.

<sup>210</sup> BMFSFJ (2019). Freiwilliges Engagement in Deutschland – Fünfter Freiwilligensurvey.

<sup>211</sup> Interviews im Rahmen der Studie mit Akteuren der Sozialwirtschaft (2024).

<sup>212</sup> Klewes et al. (2023), S. 46.

# 6

## PERSPEKTIVEN DER SOZIAL- WIRTSCHAFT IN BRANDEN- BURG



## 6. Perspektiven der Sozialwirtschaft in Brandenburg

Die Sozialwirtschaft ist eine Branche, die sich sowohl der Unterstützung von Menschen in unterschiedlichen Lebensphasen widmet als auch durch persönliches Engagement und direkten Kontakt zwischen Menschen geprägt ist. Diese Ausrichtung macht sie besonders anfällig für demografische Entwicklungen, die sich auf die Nachfrage nach Dienstleistungen und die Verfügbarkeit von Fachkräften auswirken. Die veränderte Altersstruktur der Bevölkerung stellt eine zentrale Herausforderung dar.

Gleichzeitig sieht sich die Sozialwirtschaft auch anderen Entwicklungen ausgesetzt – von Urbanisierungstrends über den technologischen Fortschritt bis hin zur menscheninduzierten Veränderung des Klimas. Diese Einflüsse stellen für die Sozialwirtschaft zum Teil Herausforderungen, zum Teil aber auch Chancen und Lösungsansätze für den demografischen Wandel dar.

Im Folgenden wird auf die wesentlichen großen Entwicklungen im Umfeld der Sozialwirtschaft, auf ihre Implikationen für diese sowie die Zusammenhänge und Wechselwirkungen zwischen diesen Trends eingegangen.

### 6.1. Demografischer Wandel

Ab 1990 verzeichnete das Land Brandenburg – wie auch andere ostdeutsche Bundesländer – eine demografische Entwicklung, die durch niedrige Geburtenzahlen nach der Wiedervereinigung sowie die Abwanderung junger Menschen in den 1990er und frühen 2000er Jahren geprägt war. Diese Entwicklung führte insbesondere zu einem Rückgang an verfügbaren Arbeitskräften und Auszubildenden und beeinflusste die regionale Wirtschaft nachhaltig.<sup>213</sup> Seit 2014 wächst die Bevölkerung in Brandenburg jedoch wieder, hauptsächlich durch Zuwanderung. Dennoch wird prognostiziert, dass die Bevölkerungszahl mittelfristig erneut sinken könnte. Nach der Bevölkerungsprognose des Statistischen Bundesamts wird Brandenburgs Bevölkerung bei einer moderaten Entwicklung von Geburten, Lebenserwartung und Migration zunächst bis 2029 auf 2,6 Millionen Menschen anwachsen, jedoch bis 2070 auf etwa 2,3 Millionen zurückgehen.<sup>214</sup>

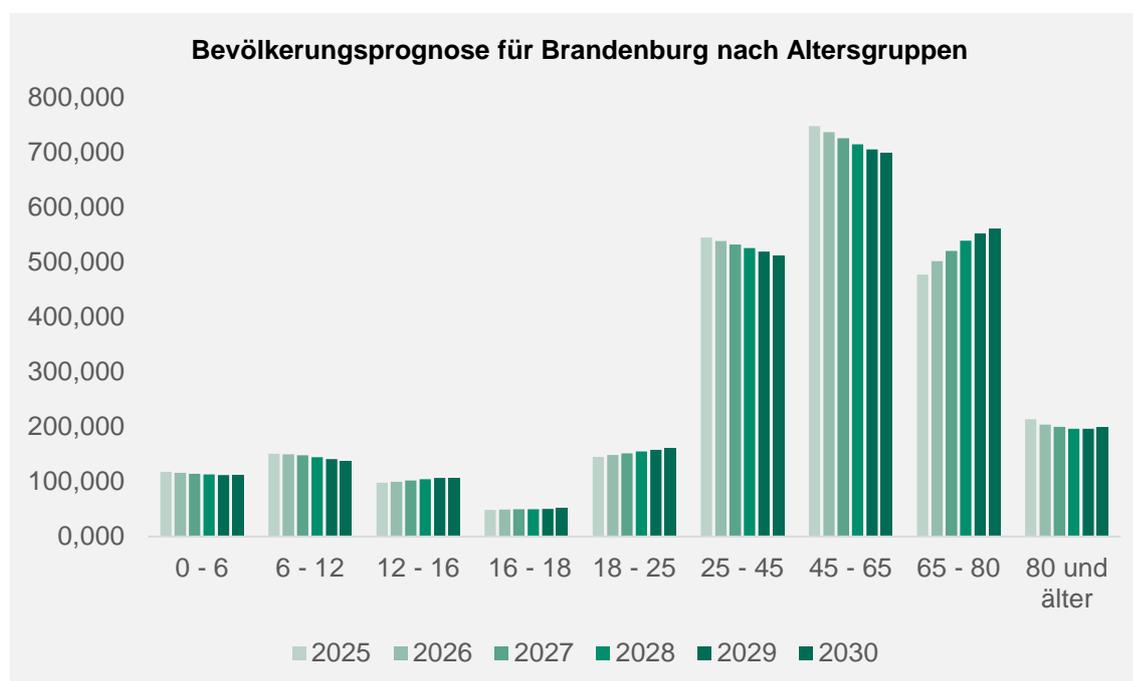
Ein detaillierter Blick auf die Altersstruktur zeigt, dass der demografische Wandel hin zu einer älteren Bevölkerung auch bei einem allgemeinen Bevölkerungswachstum weiter fortschreiten wird (vgl. Abbildung 27). Während die Gruppe der 25- bis 65-Jährigen, also der Hauptteil der erwerbsfähigen Bevölkerung, schrumpft, nimmt die Zahl der 65- bis 80-Jährigen stetig zu. Dies hat umfassende Konsequenzen für die Sozialwirtschaft.<sup>215</sup>

<sup>213</sup> Staatskanzlei Land Brandenburg (o. D.). *Demografischer Wandel in Brandenburg. Land Brandenburg*. Verfügbar unter: <https://brandenburg.de/cms/detail.php/bb1.c.481763.de> (Letzter Zugriff: 22.10.2024).

<sup>214</sup> Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (2023). *Bevölkerungszahl in Brandenburg*. Verfügbar unter: <https://www.demografie-portal.de/DE/Fakten/bevoelkerungszahl-brandenburg.html> (Letzter Zugriff: 24.10.2014).

<sup>215</sup> Amt für Statistik Berlin-Brandenburg und Landesamt für Bauen und Verkehr (2021). *Bevölkerungsvorausberechnung für das Land Brandenburg 2020 bis 2030*. Verfügbar unter: [https://download.statistik-berlin-brandenburg.de/2d433971f996bdf4/ec5cead7539c/SB\\_A01-08\\_2021\\_BB.pdf](https://download.statistik-berlin-brandenburg.de/2d433971f996bdf4/ec5cead7539c/SB_A01-08_2021_BB.pdf) (Letzter Zugriff: 23.10.2024).

Abbildung 27: Bevölkerungsprognose für das Land Brandenburg nach Altersgruppen; Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg und Landesamt für Bauen und Verkehr (2021).



Mit dem voranschreitenden demografischen Wandel ändert sich die Nachfrage nach sozialen Dienstleistungen. Die wachsende Gruppe der älteren Menschen lässt den Bedarf an Altershilfe und Pflege rasant ansteigen, während die Nachfrage anderer Altersgruppen (z. B. Kinder, Erwachsene mittleren Alters) nach für diese relevanten Leistungen (z. B. Beratung, Kinderbetreuung) voraussichtlich sinken wird.<sup>216</sup> Die Gruppe der Seniorinnen und Senioren wird jedoch nicht nur älter sondern auch diverser: Unterschiedliche Bedürfnisse ergeben sich durch Behinderungen, chronische Erkrankungen, Migrationshintergründe und den Wunsch vieler vitaler Seniorinnen und Senioren („Silver Agers“) nach aktiver Teilhabe und Selbstbestimmung. Um diesen spezifischen Anforderungen gerecht zu werden, sind stärker personalisierte und spezialisierte Angebote erforderlich, die gezielt auf die differenzierten Bedarfe der älteren Bevölkerung eingehen.<sup>217</sup>

Der demografische Wandel hat zudem direkte Auswirkungen auf die Sozialwirtschaft als Arbeitgebender. Die schrumpfende Erwerbsbevölkerung und der bevorstehende Renteneintritt der Babyboomer-Generation werden die Fachkräftesituation weiter verschärfen. Interviews und Workshops mit Akteuren der Sozialwirtschaft in Brandenburg legen nahe, dass ohne umfassende Maßnahmen zur Fachkräftesicherung der Abbau von Angeboten sowie eine Überlastung der verbleibenden Fachkräfte zu erwarten ist. Dies wird zusätzlich dadurch erschwert, dass eine geringere Zahl von Erwerbstätigen auch weniger Steuereinnahmen und Sozialabgaben bedeutet, was die Finanzierungsbedingungen in der Sozialwirtschaft weiter unter Druck setzt (vgl. Kap. 3.4).<sup>218</sup>

<sup>216</sup> Der Bedarf an sozialen Dienstleistungen hängt auch von anderen Faktoren ab, z. B. von wirtschaftlichem Abschwung oder von einer höheren Beteiligung von Frauen im Arbeitsmarkt (und demnach stärkerer Nachfrage nach Kinderbetreuung).

<sup>217</sup> Schellberg, K. & Böppl, L. (2022). Branchenreport Sozialwirtschaft. Wirtschaftsfaktor Sozialwirtschaft in Duisburg.

<sup>218</sup> Studienbegleitender Workshop 2 im Rahmen der Studie zur Sozialwirtschaft zum Thema "PESTEL-Analyse" vom 17.07.2024; Studienbegleitender Workshop 3 im Rahmen der Studie zur Sozialwirtschaft zum Thema "Handlungsempfehlungen und Zukunftsstrategien" vom 11.10.2024; Interviews mit Akteuren der Sozialwirtschaft (2024).

Die demografische Entwicklung könnte zwar kurzfristig eine verstärkte Nachfrage nach Arbeitskräften bewirken, was dazu beitragen könnte, die Beschäftigung zu erhöhen und beispielsweise Altersarmut zu reduzieren. Gleichzeitig besteht jedoch die Gefahr, dass der Rückzug sozialer Dienstleistungen die Belastung von Familienangehörigen, insbesondere Frauen, erhöht. Frauen leisten bereits rund 44 % mehr unbezahlte Care-Arbeit als Männer, was ihre Erwerbstätigkeit erheblich beeinträchtigen könnte, wenn sie zusätzliche Betreuungsaufgaben übernehmen müssen.<sup>219</sup>

Durch die Gruppe der jüngeren älteren Menschen, die nicht pflegebedürftig sind, kann in der Theorie neues Potenzial für Unterstützungsleistungen in der Sozialwirtschaft erschlossen werden. Dies könnte zu einer Entlastung der Unterstützungssysteme führen. Es zeigt sich jedoch bislang, dass die Engagementquote ab der Altersgruppe der 30- bis 49-Jährigen in Brandenburg mit steigendem Alter abnimmt.<sup>220</sup> Möglicherweise zeigt sich das Engagement dieser Altersgruppe im privaten Umfeld stärker als in der Ausübung einer Ehrenamts.

Darüber hinaus haben die demografischen Entwicklungen auch Auswirkungen auf Communities, die spezifische Angebote nachfragen (beispielhaft wurde das z. B. für jüdische Gemeinden beschrieben). Eine langfristige Verjüngung dieser Communities wird möglicherweise dazu führen, dass sie sich neu strukturieren werden (z. B. in Kooperationen).

## 6.2. Urbanisierung und Entwicklung ländlicher Räume

Brandenburg weist im Deutschlandvergleich einen besonders hohen Anteil ländlicher Räume auf. Außerhalb der Städte Brandenburg an der Havel, Cottbus, Frankfurt (Oder) und der Landeshauptstadt Potsdam liegt die Bevölkerungsdichte lediglich in den Landkreisen Barnim oder Oberhavel über 100 Personen pro Quadratkilometer.<sup>221</sup> Ländliche Räume sind aufgrund der weniger attraktiven Ausbildungs- und Arbeitsmarktperspektive grundsätzlich stärker von der Abwanderung junger Menschen betroffen.<sup>222</sup> Bevölkerungsbewegungen innerhalb Brandenburgs waren aus diesem Grund lange Zeit durch einen Urbanisierungstrend (insbesondere Abwanderung nach Berlin) geprägt, durch den wirtschaftlichen Aufschwung ab 2010 haben sich Zuzug und Rückkehr nach Brandenburg jedoch positiv entwickelt.<sup>223</sup> Dennoch zeigt sich mit Blick auf die Bevölkerungsprognose für die einzelnen Landkreise in Brandenburg, dass nicht alle Kommunen vom Bevölkerungswachstum profitieren. Es ist davon auszugehen, dass die Bevölkerung in einigen Landkreisen Brandenburgs bis 2030 weiter schrumpfen wird (z. B. in Oberspreewald-Lausitz, in der Uckermark oder in Elbe-Elster).

<sup>219</sup> Statistisches Bundesamt (2024). Gender Care Gap 2022: Frauen leisten 44,3 % mehr unbezahlte Arbeit als Männer.

<sup>220</sup> Holtmann, 2022, S. 172.

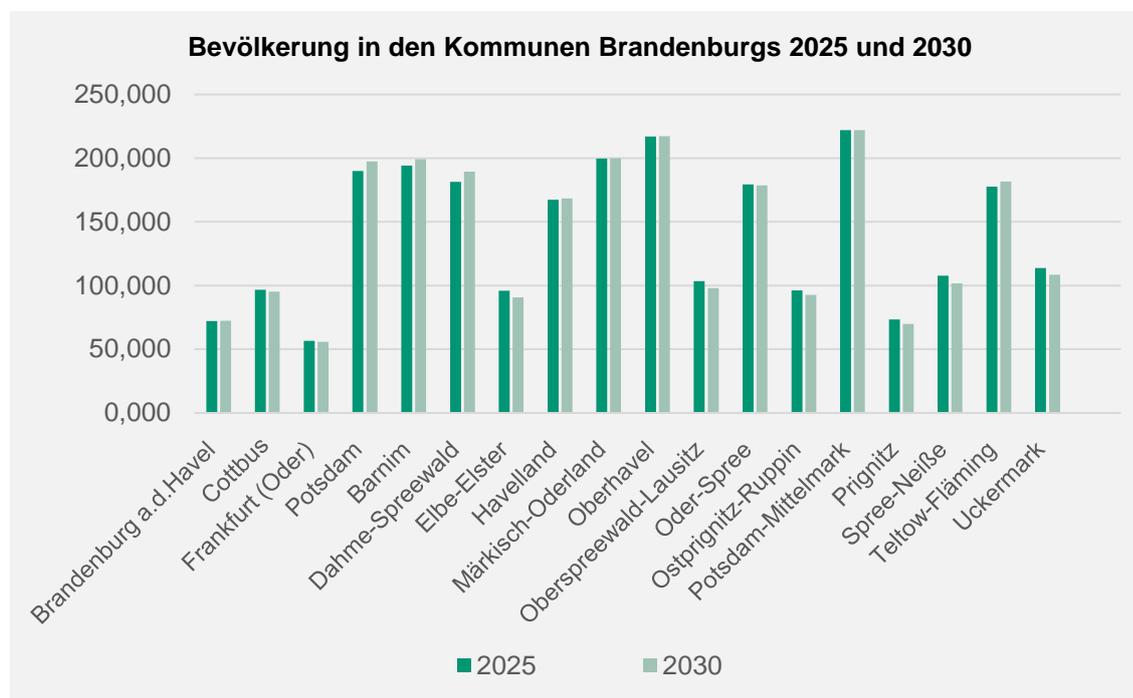
<sup>221</sup> Thünen-Institut (2024). Thünen-Landatlas.

<sup>222</sup> Federwisch, T. (o.D.) Soziales Unternehmertum im ländlichen Raum. Perspektiven einer neuen Anpassungsstrategie.

In: S. Grotheer, A. Schwöbel und M. Stepper (Hrsg.), Nimm's sportlich.

<sup>223</sup> Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (o. D.). Willkommen in Brandenburg!..

Abbildung 28: Bevölkerungsprognose für die Kommunen Brandenburgs; Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg und Landesamt für Bauen und Verkehr (2021).



Ein wichtiger Faktor für die regionale demografische Entwicklung in Brandenburg ist die Nähe zur Hauptstadt Berlin. So ist auch zu erklären, dass die Bevölkerungsentwicklung in den Städten Brandenburgs (Brandenburg an der Havel, Cottbus und Frankfurt (Oder)) eher stagniert bzw. rückläufig ist, während die Bevölkerung in den an Berlin angrenzenden Landkreisen (z. B. Oberhavel, Barnim, Havelland oder Teltow-Fläming) weiterhin wächst.<sup>224</sup> Es wird erwartet, dass zukünftig mehr als 40 % der Brandenburgerinnen und Brandenburger im Berliner Umland leben werden, das ihnen eine

gute Anbindung an Arbeitsplätze, Infrastruktur und Möglichkeiten der Freizeitgestaltung bietet.<sup>225</sup> Besonders auffällig im Vergleich des Berliner Umlands mit dem weiteren Metropolitanraum ist dementsprechend die Entwicklung der Altersgruppen im erwerbsfähigen Alter. Während flächendeckend mehr 65- bis 80-Jährige in Brandenburg leben werden, bleibt die Zahl der 25 bis 65-Jährigen im Berliner Umland weitaus stabiler. Im weiteren Metropolitanraum hingegen wird diese Altersgruppe drastisch kleiner (vgl. Abbildung 28 und Abbildung 29).

<sup>224</sup> Amt für Statistik Berlin-Brandenburg und Landesamt für Bauen und Verkehr (2021). Bevölkerungsvorausberechnung für das Land Brandenburg 2020 bis 2030.

<sup>225</sup> Brandenburgische Landeszentrale für politische Bildung (2020). Die Zukunft des Speckgürtels.

Abbildung 29: Bevölkerungsprognose für das Berliner Umland nach Altersgruppen; Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg und Landesamt für Bauen und Verkehr (2021).

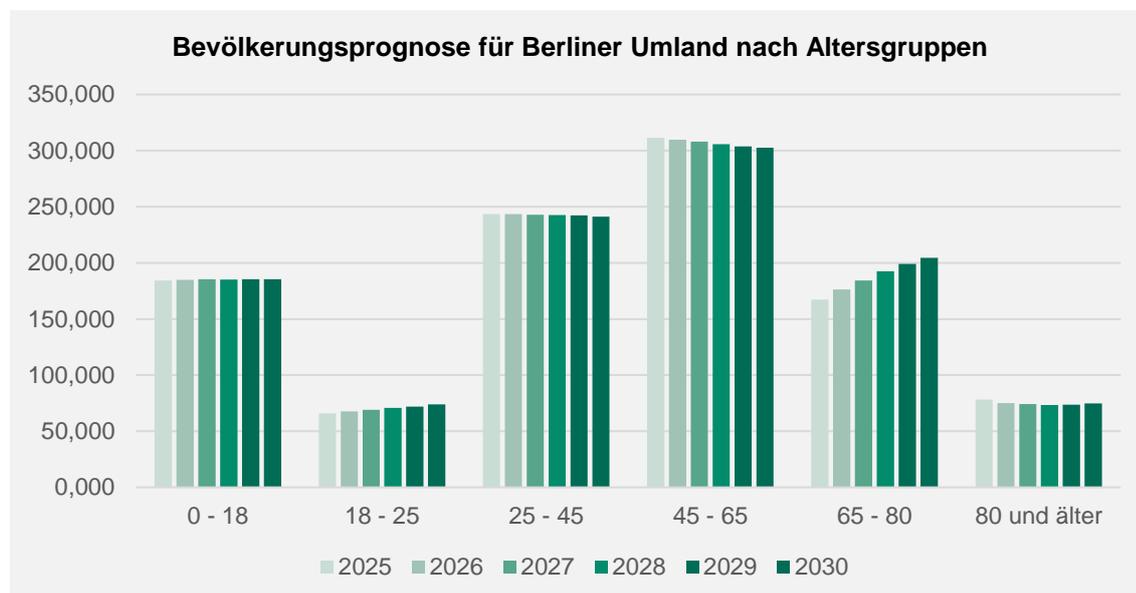
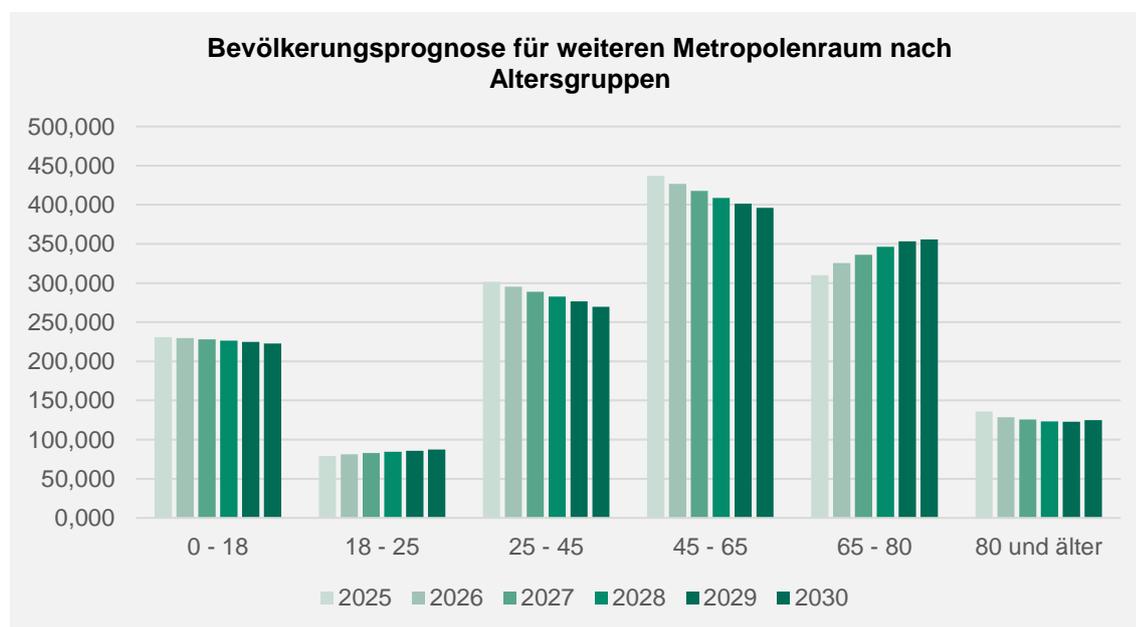


Abbildung 30: Bevölkerungsprognose für den weiteren Metropolitanraum nach Altersgruppen; Quelle: Amt für Statistik Berlin-Brandenburg und Landesamt für Bauen und Verkehr (2021).



Für die Sozialwirtschaft ergeben sich aus dieser Entwicklung komplexe Herausforderungen. Während der Bedarf an Altenhilfe und Pflege in ländlichen Gebieten weiter steigt, sinken dort die Fachkräftekapazitäten. Im Berliner Umland führt der

Zuzug gleichzeitig zu neuen Bedarfen, insbesondere im Bereich der Kinderbetreuung und sozialer Unterstützungsangebote. Steigende Mietpreise in diesen Gebieten verschärfen die sozialen Probleme, da ökonomisch schwächere Bevölkerungs-

gruppen zunehmend auf Unterstützung angewiesen sind, etwa bei finanziellen Notlagen oder Wohnungslosigkeit.<sup>226</sup>

Neuer Wohnungsbau steht vordergründig, aber nicht nur in Zusammenhang mit einer günstigen Anbindung an Berlin. So zeichnet sich auf Grundlage der überdurchschnittlich gestiegenen Baugenehmigungen im Weiteren Metropolenraum ab, dass die Suburbanisierung Berlins perspektivisch nicht nur das Berliner Umfeld, sondern auch daran angrenzende Regionen mit günstigeren Wohnpreisen umfasst.<sup>227</sup>

Ländlichere Regionen sind dennoch aufgrund der schwächeren Infrastruktur und langer Arbeitswege weniger attraktiv sowohl für Auszubildende und Studierende als auch für Fachkräfte, die in der Sozialwirtschaft benötigt werden.<sup>228</sup> So heißt es etwa in einem Interview mit einem Vertreter der Freien Wohlfahrtspflege im Rahmen der vorliegenden Studie:

*„Je weiter weg von Berlin die Stelle liegt, die besetzt werden soll, zum Beispiel Frankfurt (Oder) oder Prignitz, desto schwerer wird es, Personal für Beratungsstellen mit der notwendigen Qualifikation zu finden“* (Interview I\_9, 2024).

Aus den Interviews geht hervor, dass die Versorgung der ländlichen Räume mit den vor Ort benötigten sozialen Dienstleistungen zunehmend erschwert wird. Neben dem hohen Bedarf an Altenhilfe und Pflege, der bereits heute schwierig zu decken ist, drohen aufgrund der geringeren Nachfrage auch Schließungen von Einrichtungen für Kinder und Jugendlichen, die für die ansässigen Familien benötigt werden. Beratungsangebote sind in ländlichen Räumen ohnehin dünner angesiedelt und sind bereits jetzt zunehmend auf mobile und aufsuchende Konzepte der sozialen Hilfen angewiesen. Mit einem wachsenden Radius der Versorgungsstrukturen gehen jedoch auch höhere Kosten einher, sofern Angebote nicht stärker und zielgerichtet konsolidiert werden (z. B. Versorgung über wenige ambulante Dienste, sodass

Fahrtstrecken eingespart werden – dies hat auch ökologische Implikationen, vgl. Kapitel 6.5).<sup>229</sup>

Der Rückbau von Angeboten und sozialer Infrastruktur könnte weitere Landflucht zur Folge haben.<sup>230</sup> Hemmend für die ländliche Entwicklung könnte sein, dass die brandenburgischen zentralen Orte (unter anderem die Oberzentren Brandenburg an der Havel, Cottbus, Frankfurt (Oder) und Potsdam) noch bedeutsamer als Arbeitsmarktzentren werden und eine stärkere Konzentration sozioökonomischer Strukturen zur Folge haben.<sup>231</sup>

Die Sozialwirtschaft wird jedoch nicht nur durch Abwanderungen in die städtischen Räume beeinflusst. Sie hat auch gleichzeitig das Potenzial, ländliche Räume zu revitalisieren, indem sie Arbeitsplätze schafft und die lokale Wirtschaft stärkt (vgl. Kap. 5), durch ihre Leistungen sozial integrativ wirkt und vielfältige Akteure aus Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft für die Erfüllung sozialer Aufgaben mobilisiert.<sup>232</sup> Die Akteure der Sozialwirtschaft in Brandenburg stellen fest, dass die Sozialwirtschaft nicht nur stabilisierende Effekte auf Lebenslagen hat, sondern auch auf den sozialen Zusammenhalt und die sozioökonomische Entwicklung, u. a. durch die Stärkung von Solidarität, Demokratie und Teilhabe sowie die regionale Bindung von Menschen.<sup>233</sup> Die Sozialwirtschaft in Brandenburg könnte so maßgeblich dazu beitragen, attraktive Lebensbedingungen in ländlichen Räumen zu schaffen.<sup>234</sup>

<sup>226</sup> Ebd.

<sup>227</sup> Landesamt für Bauen und Verkehr Brandenburg (2022). Monitoring von raumstrukturellen Entwicklungstrends in der Hauptstadtregion Berlin-Brandenburg 2021/2022.

<sup>228</sup> Interviews im Rahmen der Studie mit Akteuren der Sozialwirtschaft (2024).

<sup>229</sup> Ebd.

<sup>230</sup> Studienbegleitender Workshop 3 im Rahmen der Studie zur Sozialwirtschaft zum Thema "Handlungsempfehlungen und Zukunftsstrategien" vom 11.10.2024.

<sup>231</sup> Landesamt für Bauen und Verkehr Brandenburg (2022). Monitoring von raumstrukturellen Entwicklungstrends in der Hauptstadtregion Berlin-Brandenburg 2021/2022.

<sup>232</sup> Europäisches Netzwerk für die Entwicklung des ländlichen Raums (2021). Sozialwirtschaft im ländlichen Raum.

<sup>233</sup> Studienbegleitender Workshop 2 im Rahmen der Studie zur Sozialwirtschaft zum Thema "PESTEL-Analyse" vom 17.07.2024.

<sup>234</sup> Studienbegleitender Workshop 3 im Rahmen der Studie zur Sozialwirtschaft zum Thema "Handlungsempfehlungen und Zukunftsstrategien" vom 11.10.2024.

### 6.3. Soziale Strukturen im Wandel

Die Brandenburgische Bevölkerung verändert sich nicht nur in Umfang, Verteilung und Altersstruktur, sie wird auch zunehmend diverser. So steigt etwa der Anteil der in Brandenburg lebenden ausländischen Bevölkerung seit 2011 stetig an und lag 2023 bei knapp 200.000 Personen.<sup>235</sup> Obwohl Brandenburg damit weit unter dem bundesweiten Anteil von ca. 16 % der Bevölkerung mit nicht-deutscher Staatsbürgerschaft<sup>236</sup> liegt, entspricht diese Entwicklung etwa einer Vervierfachung in den letzten zehn Jahren. Der Sozialwirtschaft kommt durch ihre integrativen Aufgaben eine wichtige Rolle zu, um diesen Menschen und insbesondere den über 60.000 Geflüchteten im Land soziale, politische, wirtschaftliche und kulturelle Teilhabe zu ermöglichen. Diese Unterstützung erfolgt sowohl über die zielgruppenspezifischen Angebote (vgl. Kap. 3.2.4, z. B. Migrationssozialberatung) als auch mittels der Berücksichtigung spezifischer Bedürfnisse bei der Erbringung der sozialen Dienstleistungen grundsätzlich (z. B. in der Pflege, vgl. Kap. 6.1). Gleichzeitig birgt Migration – neben einem Zuwachs der erwerbstätigen Bevölkerung (vgl. Kap. 6.1) – aufgrund der neu gewonnenen Kompetenzen und Vielfalt große Potenziale für die Leistungsfähigkeit und Attraktivität der Sozialwirtschaft.<sup>237</sup>

Als wesentliche Herausforderungen für den sozialen Zusammenhalt und die soziale Versorgung werden durch die Akteure der Sozialwirtschaft jedoch eine teilweise fehlende Willkommenskultur sowie die Ausgrenzung und Diskriminierung von Menschen mit Migrationshintergrund identifiziert.<sup>238</sup> Es werden politische Bemühungen festgestellt, die in der Sozialwirtschaft gelebt und im Fall der Kinder- und Jugendhilfe vermittelten Werte wie Toleranz und Demokratie in Frage zu stellen oder sogar abzuschaffen – sowohl in urbanen als auch in ländlichen Räumen. Gegenstand von Debatten ist dabei häufig auch die Förderung

gruppenbezogener sozialer Dienstleistungen, insbesondere im Bereich der Integration.<sup>239</sup>

Zunehmende Pluralisierung und Diversität zeigen sich darüber hinaus auch in veränderten Bedingungen im Arbeitsmarkt. Bewerberinnen und Bewerber stellen neue Anforderungen an Arbeitgebende in der Sozialwirtschaft und wünschen sich unter anderem höhere Flexibilität bei der Gestaltung ihrer Arbeitszeiten, weniger Schichtdienste und höhere Mobilität (z. B. Homeoffice). Diese Anforderungen lassen sich aufgrund der Struktur der Arbeit in der Sozialwirtschaft für die Leistungserbringer in der Sozialwirtschaft nur schwer ermöglichen (so muss etwa dauerhafte Betreuung von Menschen in Einrichtungen auch nachts und in Präsenz sichergestellt werden).<sup>240</sup> Außerdem müssen sich Arbeitgebende auch auf gesundheitlich bedingte Anforderungen an das Arbeitsumfeld einstellen, wenn die Inklusion von Menschen mit Behinderungen bzw. Beeinträchtigung auf dem ersten Arbeitsmarkt gelingen soll (z. B. Barrierefreiheit). In Brandenburg haben im Jahr 2022 25,4 % der Arbeitgebenden keine Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen nach §154 SGB IX besetzt (bundesweit waren es 25,9 %). Innerhalb der Sozialwirtschaft Brandenburgs war dieser Wert deutlich geringer: er lag bei 6,9 % für Heime und bei 16,8 % für das Sozialwesen (ohne Heime).<sup>241</sup> Der Sozialwirtschaft könnte somit im Bereich der Arbeitsmarktinklusion eine Vorbildfunktion für andere Branchen zukommen.

Aufgrund des drohenden Abbaus von Angeboten, insbesondere in ländlichen Räumen (vgl. Kap. 6.2), gehen die Akteure der Sozialwirtschaft davon aus, dass soziale Dienstleistungen stärker aus dem privaten Umfeld heraus erbracht werden (insbesondere von der Familie oder der Nachbarschaft). So können möglicherweise Lücken in den Versorgungsstrukturen geschlossen werden.<sup>242</sup> Außerdem haben neue Konzepte der gemein-

<sup>235</sup> Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2024). Einbürgerungen, Ausländer (Lange Reihe).

<sup>236</sup> Statistisches Bundesamt (2023). Ausländische Bevölkerung nach Bundesländern und Jahren.

<sup>237</sup> Studienbegleitender Workshop 2 im Rahmen der Studie zur Sozialwirtschaft zum Thema "PESTEL-Analyse" vom 17.07.2024.

<sup>238</sup> Studienbegleitender Workshop 3 im Rahmen der Studie zur Sozialwirtschaft zum Thema "Handlungsempfehlungen und Zukunftsstrategien" vom 11.10.2024; Interviews mit Akteuren der Sozialwirtschaft (2024).

<sup>239</sup> Interviews im Rahmen der Studie mit Akteuren der Sozialwirtschaft (2024).

<sup>240</sup> Studienbegleitender Workshop 2 im Rahmen der Studie zur Sozialwirtschaft zum Thema "PESTEL-Analyse" vom 17.07.2024.

<sup>241</sup> Bundesagentur für Arbeit (2024). Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX).

<sup>242</sup> Studienbegleitender Workshop 3 im Rahmen der Studie zur Sozialwirtschaft zum Thema "Handlungsempfehlungen und Zukunftsstrategien" vom 11.10.2024.

schaftlichen Versorgung möglicherweise das Potenzial, die soziale Integration von Unterstützungsbedürftigen zu stärken. Laut Einsamkeitsbarometer waren im Jahr 2021 8,8 % der Bevölkerung durch Einsamkeit belastet. Dies entspricht einem Rückgang um fast drei Prozentpunkte seit 2013 (abgesehen von allgemein in Deutschland nach oben ausschlagenden Werten während der Corona-Pandemie)<sup>243</sup>. Dennoch wird eine zunehmende Vereinsamung von den Akteuren der Sozialwirtschaft als Risiko für die Zukunft identifiziert.<sup>244</sup> Auch wenn ein entsprechender Trend nicht aus den aktuellen Ergebnissen des Einsamkeitsbarometers abzulesen ist, so lassen sich jedoch grundsätzlich für die Zielgruppen der Sozialwirtschaft (Menschen mit schlechter physischer und psychischer Gesundheit, Menschen in Armut, Menschen mit Behinderungen, Menschen mit Migrations- und Fluchterfahrung) höhere Einsamkeitsbelastungen feststellen.<sup>245</sup> Durch diese Grundvoraussetzungen sind ohnehin vulnerable Gruppen voraussichtlich stärker von gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen betroffen. Gleichzeitig entstehen durch die wachsende soziale Fürsorge zuhause auch neue Risiken für die Qualität der Versorgung sowie für die Erwerbsmöglichkeiten und die Gesundheit der Versorgenden.<sup>246</sup> Neben bereits benannten Gruppen sind auch Menschen, die intensive Care-Arbeit leisten (u. a. Alleinerziehende, pflegende Angehörige), stärker von erhöhten Einsamkeitsbelastungen betroffen.<sup>247</sup>

Die Akteure der Sozialwirtschaft nehmen nicht nur eine zunehmende Vereinsamung wahr, sondern auch wachsende soziale Ungleichheiten, ausgelöst zum Beispiel durch gestiegene Lebenshaltungskosten in bestimmten Regionen (vgl. Kap. 6.2). Dadurch könnten einige soziale Dienstleistungen für weniger Menschen leistbar sein und Ungleichheiten verschärfen.<sup>248</sup> Der Gini-Koeffizient als Maß für Einkommensungleichheit<sup>249</sup> liegt in Brandenburg im Jahr 2023 mit einem Wert von

0,27 unter dem Bundesdurchschnitt von 0,3. Damit ist der Wert in den letzten Jahren (mit Ausnahme der Jahre 2020 und 2021, in denen, ausgelöst durch die Corona-Pandemie, erhöhte Werte festgestellt wurden) nicht wesentlich gestiegen, aber auch nicht wieder auf Werte der frühen 2000er-Jahre zurückgefallen.<sup>250</sup>

<sup>243</sup> Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (2024). Einsamkeitsbarometer 2024. Langzeitentwicklung von Einsamkeit in Deutschland.

<sup>244</sup> Studienbegleitender Workshop 3 im Rahmen der Studie zur Sozialwirtschaft zum Thema "Handlungsempfehlungen und Zukunftsstrategien" vom 11.10.2024.

<sup>245</sup> Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (2024). Einsamkeitsbarometer 2024. Langzeitentwicklung von Einsamkeit in Deutschland.

<sup>246</sup> Studienbegleitender Workshop 1 im Rahmen der Studie zur Sozialwirtschaft zum Thema „Hypothesenbildung und Validierung der Forschungsfragen“ vom 17.06.2024.

<sup>247</sup> Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (2024). Einsamkeitsbarometer 2024. Langzeitentwicklung von Einsamkeit in Deutschland.

<sup>248</sup> Studienbegleitender Workshop 3 im Rahmen der Studie zur Sozialwirtschaft zum Thema "Handlungsempfehlungen und Zukunftsstrategien" vom 11.10.2024.

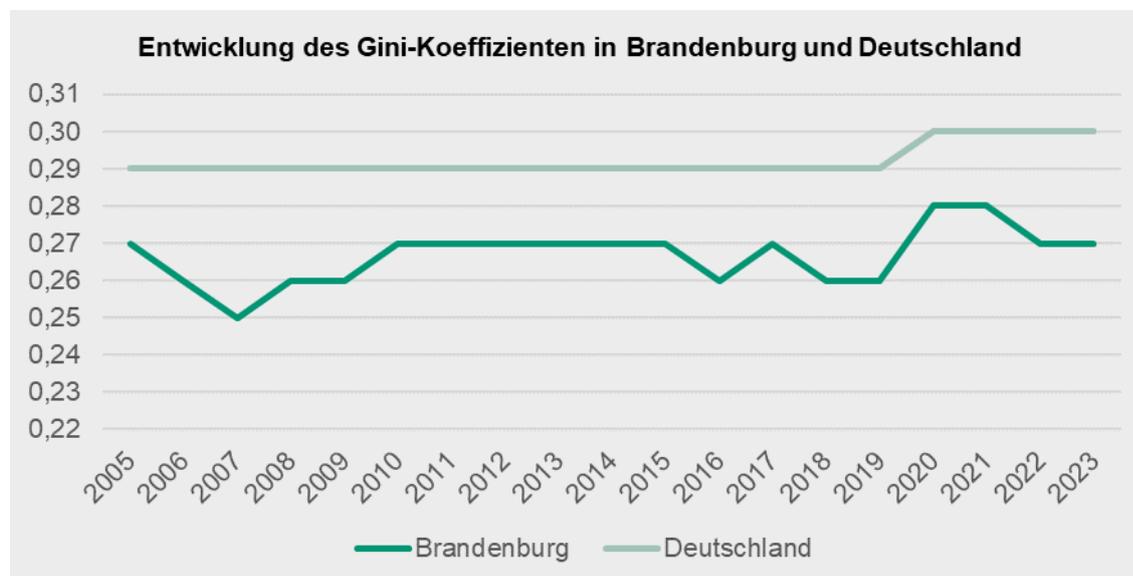
<sup>249</sup> Der Gini-Koeffizient ist ein Maß für die Ungleichverteilung von Einkommen oder Vermögen in einer Gesellschaft, das Werte zwischen 0 und 1 annimmt. Ein Wert von 0 bedeutet vollständige Gleichheit (alle haben dasselbe Einkommen/Vermögen), während ein Wert von 1 maximale Ungleichheit anzeigt (eine Person besitzt alles, alle anderen nichts).

<sup>250</sup> Held, B. Rodenhäuser, D. & Diefenbacher, H. (2023). Regionaler Wohlfahrtsindex für Brandenburg 2023.; Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein (2024). Indikatoren zu den Zielen der Nachhaltigen Entwicklung des AK Nachhaltige Entwicklung.

Abbildung 31 zeigt die Entwicklung des Gini-Koeffizienten über die letzten 19 Jahre. Auch wenn aus den Daten kein auffälliger Anstieg zu verzeichnen ist, so scheinen sich in der Praxis erste Anzeichen für eine Negativentwicklung abzuzeichnen. Der Sozialwirtschaft kommt bei der Verringerung von

ökonomischen Ungleichheiten, zum Beispiel durch die Förderung von benachteiligten Kindern und Jugendlichen oder die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt, eine indirekte, aber wichtige Rolle zu.

Abbildung 31: Entwicklung des Gini-Koeffizienten als Maß für Ungleichheit in Brandenburg und Deutschland; Quelle: Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein (2024).



Auch das Ehrenamt erlebt grundsätzlich seit einigen Jahren einen Wandel hin zu neuen Formen des Engagements. Es ist flexibler, vielseitiger, zeitlich begrenzter und anpassungsfähiger. Engagement bietet Raum für Selbstentfaltung und kann je nach Lebensphase variieren, beispielsweise durch Aktivitäten im Elternbeirat oder als Mentorin und Mentor im beruflichen Umfeld. Diese Entwicklung erklärt, warum pflichtgebundene, langfristige Bindungen an Organisationen an Bedeutung verlieren, und neue, individuellere Formen des Engagements entstehen.<sup>251</sup> Den Akteuren der Sozialwirtschaft in Brandenburg zufolge kann schon seit längerer Zeit beobachtet werden, dass kurzfristiges Engagement an die Stelle des strukturierten Ehrenamts tritt. Besonders deutlich wurden diese Entwicklungen während der Corona-Pandemie sowie zur Zeit der Ankunft zahlreicher ukrainischer Geflüchteter 2022. Über digitale Kanäle formierten sich spontane und kurzfristig angelegte Gruppen von Engagierten, die ihre Unterstützung in der telefonischen Betreuung oder der Geflüchtetenhilfe anboten.<sup>252</sup> Die Ehrenamtsstudie Brandenburg zeigt jedoch, dass mehr als die Hälfte der bereits

Engagierten ihr Ehrenamt auch in der Zukunft weiterführen möchte (54 % in jedem Fall, 8 % in einem anderen Bereich als bisher).<sup>253</sup>

#### 6.4. Digitalisierung und technologischer Wandel

Als personennahe Branche ist die Sozialwirtschaft in weiten Teilen auf persönliche Kontakte ausgelegt, viele der erbrachten Leistungen (z. B. Pflege, Betreuung von Kindern und Jugendlichen, Alltagsunterstützung von Menschen mit Behinderungen) sind nicht digitalisierbar.<sup>254</sup> Für die Zukunft identifizieren die Akteure der Sozialwirtschaft jedoch einige Chancen, die durch die Weiterentwicklung der IT-Infrastruktur, Robotik und Künstliche Intelligenz ermöglicht werden können. So kann Technologie potenziell die Qualität der Leistungserbringung erhöhen, unter anderem durch eine erhöhte Sicherheit und Konsistenz in der ambulanten Versorgung (z. B. Überwachung von Körperfunktionen und angepasste Dosierung von Medikation) sowie

<sup>251</sup> Weber, U. (2020). Bürgerschaftliches Engagement und Ehrenamt in der Sozialwirtschaft. Eine Einführung.

<sup>252</sup> Studienbegleitender Workshop 2 im Rahmen der Studie zur Sozialwirtschaft zum Thema "PESTEL-Analyse" vom 17.07.2024.

<sup>253</sup> Klewes, J., Bchir, S., Klewes, G. & Bieneck, R. (2023). Ehrenamtsstudie Brandenburg. Infrastruktur für das Ehrenamt im Land Brandenburg

<sup>254</sup> Studienbegleitender Workshop 2 im Rahmen der Studie zur Sozialwirtschaft zum Thema "PESTEL-Analyse" vom 17.07.2024; Studienbegleitender Workshop 3 im Rahmen der Studie zur Sozialwirtschaft zum Thema "Handlungsempfehlungen und Zukunftsstrategien" vom 11.10.2024; Interviews mit Akteuren der Sozialwirtschaft (2024).

eine verbesserte Vernetzung zwischen den unterschiedlichen involvierten Akteuren (z. B. Informationsaustausch zwischen Ämtern und Anbietern von Leistungen).<sup>255</sup> Außerdem können technische Lösungen die Überwindung räumlicher und sprachlicher Distanzen ermöglichen (vgl. Kap. 6.2) und so den Zugang zu Leistungen verbessern.<sup>256</sup> Der Einsatz von Technologie kann durch die Erleichterung von Aufgaben und die Erhöhung von Effizienz zur Kosteneinsparung und Entlastung von Beschäftigten beitragen und auch weniger qualifiziertes Personal sowie Angehörige zur Aufgabenerfüllung befähigen.<sup>257</sup>

Aktuell werden technischen Lösungen in der Sozialwirtschaft Brandenburgs insbesondere für administrative Aufgaben eingesetzt, etwa in Form von KI-gestützter Berichterstattung, sowie in der digitalen Erfassung von Daten über mobile Endgeräte (z. B. Pflegedokumentation, Leistungserfassung, Dienstplanerstellung).<sup>258</sup> Laut dem Digital Radar Pflege in Brandenburg, das die Umsetzung digita-

ler Anwendungen in der Sozialwirtschaft exemplarisch aufzeigt, sind außerdem in über 80 % der befragten Einrichtungen Personenlifter bzw. Aufstieghilfen sowie elektrische Betten zur Unterstützung des Personals im Einsatz.<sup>259</sup> In den Bereichen, in denen eine personennahe Dienstleistung nicht zwingend notwendig ist, werden Beratungen über Online-Plattformen durchgeführt oder die Erstsprache der Zielgruppe digitalisiert (z. B. Soziale Medien, Chatbots).<sup>260</sup>

Die identifizierten Potenziale sind demnach in der Praxis noch nicht ausgeschöpft.<sup>261</sup> Die Befragung der Pflegeeinrichtungen in Brandenburg zeigt, dass über 40 % der Einrichtungen Investitionen in die Pflegeplanung, Pflegedokumentation sowie die Verwaltung und Abrechnung planen, jedoch nur deutlich weniger Einrichtungen planen, die Vernetzung mit anderen Akteuren (24 %) oder die körperliche Pflegearbeit (13 %) mittels technischer Lösungen zu unterstützen.

<sup>255</sup> Ebd.

<sup>256</sup> Ebd.

<sup>257</sup> Ebd.

<sup>258</sup> Studienbegleitender Workshop 3 im Rahmen der Studie zur Sozialwirtschaft zum Thema "Handlungsempfehlungen und Zukunftsstrategien" vom 11.10.2024; Interviews im Rahmen der Studie mit Akteuren der Sozialwirtschaft (2024); Poeser, M., Radzimanowski, M & Zerbe, I. (2023). Digital Radar Pflege in Brandenburg. Befragung in stationären Pflegeeinrichtungen.

<sup>259</sup> Ebd.

<sup>260</sup> Interviews im Rahmen der Studie mit Akteuren der Sozialwirtschaft (2024).

<sup>261</sup> Studienbegleitender Workshop 3 im Rahmen der Studie zur Sozialwirtschaft zum Thema "Handlungsempfehlungen und Zukunftsstrategien" vom 11.10.2024; Interviews mit Akteuren der Sozialwirtschaft (2024); Interviews mit Akteuren der Sozialwirtschaft (2024).

Abbildung 32: Geplante Investitionen von Pflegeeinrichtungen in digitale und technische Ausrüstung; Quelle: Poeser et al. (2023).



Eine Herausforderung stellt die eingeschränkte Finanzierbarkeit der Integration neuer technologischer Dienste insbesondere für kleiner Organisationen dar. In einigen Betrieben muss die grundlegende Infrastruktur noch geschaffen werden, was sehr kostenintensiv sein kann.<sup>262</sup> Über die Serverstrukturen hinaus sind außerdem hohe Investitionen in IT-Sicherheit und Datenschutzanforderungen notwendig.<sup>263</sup> Dadurch, dass den einzelnen Akteuren in der Sozialwirtschaft die Expertise

fehlt, um für sie passgenaue Lösungen zu identifizieren, wird auch das Risiko von Fehlinvestitionen höher eingeschätzt. Es fehlt den Akteuren zufolge an gemeinsam gebündelter Kompetenz und Ressourcen, um für die Sozialwirtschaft geeignete technische Anwendungen zu implementieren und in die Breite zu tragen.<sup>264</sup>

Außerdem liegt die Breitbandverfügbarkeit in Brandenburg hinter dem Bundesdurchschnitt: In den Breitbandklassen, die für Video-Konferenzen

<sup>262</sup> Studienbegleitender Workshop 2 im Rahmen der Studie zur Sozialwirtschaft zum Thema "PESTEL-Analyse" vom 17.07.2024.

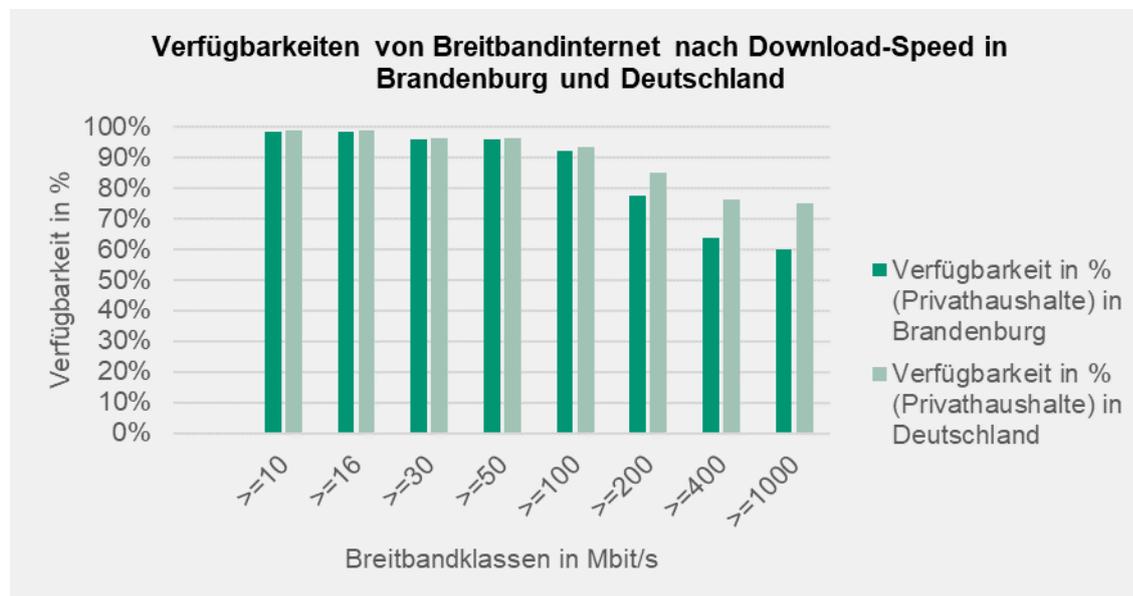
<sup>263</sup> Interviews im Rahmen der Studie mit Akteuren der Sozialwirtschaft (2024).

<sup>264</sup> Ebd.

und den Einsatz von KI voraussichtlich notwendig werden (ab 200 Mbit/s), ist noch keine flächendeckende Verfügbarkeit vorhanden. Abbildung 33

zeigt exemplarisch die Versorgung von Privathaushalten in Brandenburg und in Deutschland.<sup>265</sup>

Abbildung 33: Breitbandverfügbarkeit in Brandenburg und in Deutschland; Quelle: Bundesnetzagentur (2023).



Außerdem wird seitens der Akteure der Sozialwirtschaft beobachtet, dass Beschäftigte und einzelne Zielgruppen der Sozialwirtschaft (insb. Ältere) neuen Technologien skeptisch gegenüberstehen oder ihnen Kompetenzen zur Anwendung fehlen.<sup>266</sup> Die Wahrnehmung der Umsetzung digitaler Lösungen durch Beschäftigte und Leistungsempfangende lässt sich ebenfalls anhand des Digital Radars Pflege exemplarisch zeigen. Von den befragten Beschäftigten in der voll- und teilstationären Pflege waren nur die Hälfte mit dem Schulungsangebot zu digitalen Anwendungen zufrieden. Neben unzureichender Schulung wurden auch fehlende Zeit aufgrund des Personalmanagements, ein durch den demografischen Wandel höherer Altersdurchschnitt der Mitarbeitenden verbunden mit mangelnder Erfahrung im Bereich Digitales (vgl. Kap. 6.1), und eine fehlende Bereitschaft der Mitarbeitenden zur Nutzung als Gründe für die schleppende Umsetzung genannt. Die Einstellung gegenüber technischen Anwendungen ist ebenfalls auf Seiten der Bewohnerinnen und Bewohner

der Einrichtungen relevant: Der Befragung zufolge stehen 51 % der Seniorinnen und Senioren dem Einsatz von Technik skeptisch bis sehr skeptisch gegenüber, insgesamt 37 % sind (überwiegend) aufgeschlossen.<sup>267</sup> Diese Einblicke in die praktische Umsetzung zeigen, dass bei der Implementierung von technischen Anwendungen auch immer personelle und kulturelle Aspekte mitgedacht werden müssen.

Grundsätzlich besteht aus Sicht der Brandenburgischen Akteure der Sozialwirtschaft das Risiko, dass technologische Lösungen einzelne Personengruppen ausgrenzen (zum Beispiel durch mangelnde Barrierefreiheit) und ihre gleichberechtigte Teilhabe einschränken können.<sup>268</sup> Neben ethischen Aspekten gibt es auch Bedenken bezüglich des Datenschutzes und möglichen Datenmissbrauchs.<sup>269</sup>

<sup>265</sup> Bundesnetzagentur (2023). Breitbandatlas.

<sup>266</sup> Studienbegleitender Workshop 3 im Rahmen der Studie zur Sozialwirtschaft zum Thema "Handlungsempfehlungen und Zukunftsstrategien" vom 11.10.2024; Interviews im Rahmen der Studie mit Akteuren der Sozialwirtschaft (2024).

<sup>267</sup> Poeser, M., Radzimanowski, M & Zerbe, I. (2023). Digital Radar Pflege in Brandenburg. Befragung in stationären Pflegeeinrichtungen.

<sup>268</sup> Studienbegleitender Workshop 2 im Rahmen der Studie zur Sozialwirtschaft zum Thema "PESTEL-Analyse" vom 17.07.2024; Studienbegleitender Workshop 3 im Rahmen der Studie zur Sozialwirtschaft zum Thema "Handlungsempfehlungen und Zukunftsstrategien" vom 11.10.2024.

<sup>269</sup> Ebd.; Interviews im Rahmen der Studie mit Akteuren der Sozialwirtschaft (2024).

## 6.5. Ökologische Transformation

Bereits jetzt hat der Klimawandel in Brandenburg greifbare Folgen für die Bevölkerungsgesundheit und somit auch für die Sozialwirtschaft. Sichtbar wird das beispielsweise an überdurchschnittlichen Temperaturen: Hinter Berlin ist Brandenburg deutschlandweit die Region mit den meisten Hitzetagen.<sup>270</sup> Im Jahr 2022 war die hitzebedingte Sterblichkeit in Brandenburg viermal so hoch wie im Schnitt der letzten 40 Jahre.<sup>271</sup> Die im Rahmen des Hitzeaktionsplans 2022 abgeleiteten Maßnahmen richten sich dabei zum großen Teil an das Gesundheits- und Sozialwesen, dem beim Schutz vulnerabler Gruppen vor Hitze eine wesentliche Verantwortung zukommt.<sup>272</sup> Durch die globalen Klimaveränderungen wird außerdem die klimawandelinduzierte Migration verstärkt<sup>273</sup>, was den Bedarf an Migrationssozialarbeit in Brandenburg als aufnehmende Region erhöhen wird.

Herausforderungen wie diese stellen für die Sozialwirtschaft aus Sicht der Akteure jedoch auch eine Chance dar, ökologische und soziale Nachhaltigkeit stärker zu integrieren.<sup>274</sup> So führt die Nachhaltigkeitsstrategie für das Land Brandenburg aus dem Jahr 2024 sowohl „Gesundheit, Pflege und Prävention“ als auch „Soziale Gerechtigkeit, Zusammenhalt und Inklusion“ als Schwerpunktbereiche der Landesnachhaltigkeitsstrategie auf.<sup>275</sup> Durch die hohe Passung der Leistungen der Sozialwirtschaft und den Zielsetzungen der Landesnachhaltigkeitsstrategie<sup>276</sup> sowie die wirtschaftlichen Bedeutung der Sozialwirtschaft (vgl. Kap. 5) spielt diese eine maßgebliche Rolle für die ökologische Transformation im Land Brandenburg. So entstehen durch den Veränderungsdruck etwa neue Tätigkeits- und Berufsfelder mit Bezug zur

Ökologie in der Sozialwirtschaft, die ihre beschäftigungspolitische Bedeutung stärken und neue wichtige Impulse setzen können (z. B. im Bereich regionale Verpflegung in Einrichtungen).<sup>277</sup>

Seitens der Akteure der Sozialwirtschaft wird zudem davon berichtet, dass es enormen Sanierungsbedarf in der Sozialwirtschaft gibt. Viele der Einrichtungen der Sozialwirtschaft in Brandenburg wurden in den 1990er-Jahren durch das „Investitionsprogramm Pflege“ auf- und umgebaut, nach über 30 Jahren sind nun Investitionen für den Erhalt der Gebäude notwendig.<sup>278</sup> Dieser Umstand bietet die Möglichkeit, die ohnehin sanierungsbedürftigen Gebäude so weiterzuentwickeln, dass ein ressourcenschonender und energieeffizienter Betrieb möglich ist. Unterstützt wurden entsprechende Maßnahmen der Sozialwirtschaft unter anderem in den Jahren 2023 und 2024 – als Antwort auf gestiegene Energiepreise in Folge des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine – über die Green-Care-and-Hospital-Soforthilfe-Billigkeitsrichtlinie des Landes<sup>279</sup>. Darüber konnten die Einrichtungen Soforthilfe für Investitionen in Anlagen und Gebäude, für elektrisch betriebene Fahrzeuge sowie für Beratung, Qualifikationsmaßnahmen und juristische Dienstleistungen in Höhe von bis zu 200.000 Euro beantragen<sup>280</sup>. Dadurch konnten erste Maßnahmen umgesetzt werden; grundsätzlich bleibt die Finanzierung der ökologischen Transformation jedoch herausfordernd.

Der Investitionsbedarf ist enorm: Eine Studie der katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt kommt zu dem Ergebnis, dass in Deutschland 65 Milliarden Euro für die Klimaneutralität sozialer Einrichtungen investiert werden müssten.<sup>281</sup> Viele

<sup>270</sup> Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz des Landes Brandenburg (2022). Hitzeaktionsplan.

<sup>271</sup> Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2023). Folgen des veränderten Klimas in der Hauptstadtregion.

<sup>272</sup> Ebd.

<sup>273</sup> Sachverständigenrat für Integration und Migration (2023). Jahresgutachten 2023.

<sup>274</sup> Studienbegleitender Workshop 2 im Rahmen der Studie zur Sozialwirtschaft zum Thema "PESTEL-Analyse" vom 17.07.2024.

<sup>275</sup> Landesregierung Brandenburg (2024). Nachhaltigkeitsstrategie für das Land.

<sup>276</sup> Studienbegleitender Workshop 2 im Rahmen der Studie zur Sozialwirtschaft zum Thema "PESTEL-Analyse" vom 17.07.2024.

<sup>277</sup> Ebd.

<sup>278</sup> Ebd.

<sup>279</sup> Ministerium der Justiz des Landes Brandenburg (2023). Billigkeitsrichtlinie des MSGIV zur Gewährung einer Soforthilfe an Einrichtungen im Bereich der Pflege und des Gesundheitswesens sowie der Eingliederungshilfe zur Stärkung der Krisenfestigkeit und Krisenreaktionsfähigkeit kritischer Infrastrukturen (Green-Care-and-Hospital-Soforthilfe-Billigkeitsrichtlinie).

<sup>280</sup> Ebd.

<sup>281</sup> Diakonie Deutschland (2022). "Nachhaltigkeit in den Sozialgesetzbüchern verankern":

Einrichtungen in Brandenburg können nicht die notwendigen Eigenmittel aufbringen, um Investitionen zu tätigen.<sup>282</sup> Gleichzeitig machen neue Regularien und Berichtspflichten im Zusammenhang mit Nachhaltigkeitsanforderungen bürokratische Aufwände notwendig, für die personelle Ressourcen zur Verfügung stehen müssen.<sup>283</sup>

Mit Blick auf eine, wie es in der Landesnachhaltigkeitsstrategie heißt, „ökologisch verträgliche, wirt-

*schafflich leistungsfähige und sozial ausgewogene*“<sup>284</sup> Entwicklung Brandenburgs ist die Sozialwirtschaft demnach nicht nur eine in besonderem Umfang betroffene Branche sondern auch ein wichtiger Hebel für die Wirkung von Maßnahmen. Dafür braucht es jedoch weitere finanzielle Förderung in Form von Programmen bzw. finanzielle Handlungsspielräume für die Transformation der Sozialwirtschaft.

---

<sup>282</sup> Studienbegleitender Workshop 2 im Rahmen der Studie zur Sozialwirtschaft zum Thema "PESTEL-Analyse" vom 17.07.2024.

<sup>283</sup> Ebd.

<sup>284</sup> Landesregierung Brandenburg (2024). Nachhaltigkeitsstrategie für das Land Brandenburg (Landesnachhaltigkeitsstrategie).

# 7

## HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

## 7. Handlungsempfehlungen

Die Studie hat zentrale Bedarfe und Herausforderungen der Sozialwirtschaft in Brandenburg systematisch erfasst und dokumentiert. Im Rahmen begleitender Gespräche und Workshops mit Akteuren der Sozialwirtschaft wurden diese Herausforderungen weiter analysiert und konkretisiert. Dabei wurden sowohl bestehende Stärken als auch Schwächen und Engpässe identifiziert. Die daraus resultierenden Handlungsfelder und Handlungsansätze bilden die Grundlage für die folgenden Empfehlungen, die auf die spezifischen Bedürfnisse und Herausforderungen der Sozialwirtschaft in Brandenburg zugeschnitten sind.

Ziel der Empfehlungen ist es, Aufmerksamkeit für drängende Herausforderungen in der Sozialwirtschaft zu schaffen, insbesondere für die **Fachkräftesicherung**, sowie weitere relevante **strukturelle und organisatorische Fragestellungen**, die für die langfristige Funktionsfähigkeit der sozialen Infrastruktur in Brandenburg von Bedeutung sind. Die Empfehlungen sollen dazu beitragen, bestehende Personal- und Finanzressourcen gezielt und effizient einzusetzen, um eine nachhaltige Entwicklung der Sozialwirtschaft zu fördern. Sie richten sich an Akteure der Sozialwirtschaft sowie an politische Entscheidungsträger und sollen als Orientierung für die Gestaltung einer zukunftsfähigen sozialwirtschaftlichen Infrastruktur in Brandenburg dienen.

### Handlungsfeld 1:

#### Sozialraumplanung in Brandenburg stärken

Die Sozialraumplanung in Brandenburg muss als zentrale Aufgabe zur Sicherstellung einer flächendeckenden sozialen Versorgung und zur Bewältigung der Herausforderungen einer sich wandelnden Gesellschaft priorisiert werden. Angesichts begrenzter finanzieller und personeller Ressourcen zur Finanzierung und Umsetzung sozialwirtschaftlicher Angebote ist es unerlässlich, dass die verschiedenen Akteure der Sozialwirtschaft, die Angebote finanzieren, koordinieren und umsetzen (Landkreise, Städte, Gemeinden, Freie Wohlfahrtspflege, private Anbieter etc.) eng zusammenarbeiten. Nur so kann ein bedarfsgerechtes und flächendeckendes Angebot an sozialen Dienstleistungen gewährleistet werden.

Besonders in einem Flächenland wie Brandenburg, das mit großen geographischen Distanzen

und unterschiedlichen demografischen Herausforderungen konfrontiert ist, ist es notwendig, dass sich die Akteure hinsichtlich der Angebotslandschaft gut koordinieren. Eine enge Abstimmung ist entscheidend, um sicherzustellen, dass grundlegende sozialwirtschaftliche Angebote wie Kindertagesstätten, Pflegeeinrichtungen und Beratungsdienste auch in ländlichen Gebieten wohnortnah verfügbar sind.

Nicht zuletzt spielen sozialwirtschaftliche Angebote auch eine wesentliche Rolle bei der Ansiedlung in Brandenburg. Die Verfügbarkeit solcher Angebote ist ein entscheidender Faktor für die Lebensqualität und damit auch für die Entscheidung, in Brandenburg zu leben und zu arbeiten. Durch die Sicherstellung einer bedarfsgerechten und flächendeckenden Versorgung kann nicht nur die Abwanderung verringert, sondern auch die Ansiedlung von Fachkräften unterstützt und langfristig gesichert werden.

*Es werden folgende Maßnahmen empfohlen:*

- **Stärkung des Bewusstseins für Sozialraumplanung:**

Die Bedeutung der Sozialraumplanung sollte auf Ebene der Landkreise, kreisfreien Städte und Kommunen stärker hervorgehoben werden.

**Sozialraumplanung** muss als **Grundlage** für die effiziente und bedarfsgerechte Bereitstellung sozialwirtschaftlicher Angebote und Dienstleistungen verstanden werden. Die anfänglichen Kosten und der Aufwand, um eine koordinierte und nachhaltige Sozialraumplanung aufzusetzen, sind notwendig und lohnenswert. Denn langfristig wird diese koordinierte Planung dazu beitragen, Ressourcen effizienter zu nutzen, Versorgungslücken zu schließen und die Lebensqualität in den betroffenen Regionen zu verbessern. Den **kommunalen Stellen** kommt dabei eine steuernde Rolle zu, die **weiteren Akteursgruppen** in der Sozialwirtschaft (u. a. Unternehmen, Verbände) sind zur aktiven Mitwirkung aufgerufen.

Zentrale Akteure, um das Thema verstärkt in den Fokus der politischen und administrativen Ebenen zu rücken, sind die **kommunalen Spitzenverbände** Brandenburgs. Sie können darauf hinwirken, die Relevanz der Sozialraumplanung als strategisches Instrument in der regionalen Entwicklung stärker herauszustellen. Durch die „Lobby“- und Informationsarbeit kann ein entscheidender

Beitrag geleistet werden, um die Bedeutung einer umfassenden und vorausschauenden Planung landesweit zu verankern. Zudem bieten die kommunalen Spitzenverbände einen Raum für Erfahrungsaustausch und Teilen von Beispielen guter Praxis zwischen ihren Mitgliedern.

- **Skalierung bewährter Modelle und Good-Practice-Beispiele:**

In Brandenburg gibt es bereits erfolgreiche Modelle der Sozialraumplanung, die den **Kommunen** als Best-Practice-Beispiele dienen können. Ein Beispiel dafür ist das Sozialraumorientierungskonzept „**Lebensräume in PM gemeinsam vor Ort gestalten**“ aus Potsdam-Mittelmark. Dieses Modell zeigt, wie eine bedarfsgerechte, sozialraumorientierte Planung umgesetzt werden kann. Ziel der Sozialraumorientierung Potsdam-Mittelmark ist es, soziale Angebote und Dienstleistungen so zu gestalten, dass sie den spezifischen Bedürfnissen der lokalen Bevölkerung entsprechen. Dabei wird eine enge Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Akteuren wie Kommunen, freien Trägern, Sozialunternehmen und der Bevölkerung angestrebt.

Aus der Genese der Sozialraumorientierung in Potsdam-Mittelmark ergeben sich viele Anknüpfungspunkte für andere Landkreise und ihre kreisangehörigen Kommunen. So wurde die Sozialraumorientierung im Landkreis Potsdam-Mittelmark sukzessive vorangetrieben. Erste konzeptionelle Anstöße gab es 2003. 2010 begann die Umsetzung als Projekt im Fachdienst Kinder, Jugend und Familie, mit der Entwicklung grundlegender Strukturen wie Planregionen und Regionalkoordination. 2012 wurde der erste Sozialraumvertrag zwischen Landkreis und Kommunen geschlossen und Budgets zur Finanzierung bereitgestellt. Nach einer positiven Evaluation ging das Projekt 2014 in den Regelbetrieb über. Seitdem wurde es kontinuierlich weiterentwickelt und umfasst heute auch Bereiche wie Eingliederungshilfe und Unterstützung für Seniorinnen und Senioren sowie Geflüchtete.

Zur Sozialraumorientierung im Landkreis Potsdam-Mittelmark gibt es viele öffentlich zugängliche Informationen, die von anderen Landkreisen und Kommunen (aber auch weiteren Akteursgruppen aus der Sozialwirtschaft) als Impuls verstanden und als Grundlage für eine koordinierte Sozialraumplanung in der eigenen Region genutzt werden können.

## Handlungsfeld 2:

### Migration und Willkommenskultur als zentrale Bausteine der Fachkräftesicherung stärken

Die Fachkräftesicherung stellt eine der zentralen Herausforderungen für die Sozialwirtschaft in Brandenburg dar. Insbesondere die ländlichen Regionen des Landes sind von einer zunehmenden Fachkräfteknappheit betroffen, was die Versorgung mit grundlegenden sozialwirtschaftlichen Dienstleistungen wie Pflege, Kinderbetreuung und sozialer Beratung gefährdet. Wie in Kapitel 5.3.1 des Berichts zur Sozialwirtschaft in Brandenburg ausführlich dargestellt, zeigt sich die Fachkräftelücke als ein wachsendes Problem, das nicht nur durch den demografischen Wandel, sondern auch durch die Abwanderung junger Menschen in städtische Ballungszentren verstärkt wird. Um die hohe Qualität und flächendeckende Verfügbarkeit sozialer Dienstleistungen in Brandenburg aufrechtzuerhalten, ist es unerlässlich, **alle erforderlichen Maßnahmen zur Fachkräfteanwerbung, -ausbildung und -sicherung konsequent umzusetzen**.

*Es werden folgende Maßnahmen empfohlen:*

- **Fachkräftemonitoring für die Sozialwirtschaft für Brandenburg**

Angesichts der zunehmenden Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt der Sozialwirtschaft kann die Einführung eines zentralen Prognosemodells zur Fachkräfteplanung eine sinnvolle Maßnahme darstellen.

In einigen europäischen Ländern, insbesondere im Gesundheitswesen, existieren bereits Prognosemodelle, die die **Fachkräftesituation analysieren** und auf dieser Basis Strategien zur Fachkräftegewinnung entwickeln. Ein Beispiel hierfür ist das niederländische „Health Workforce Planning“ (HWP), das seit 2000 vom „Nederlands instituut voor Onderzoek van de Gezondheidszorg“ (Nivel) eingesetzt wird. Das Modell ermöglicht eine regelmäßige Ermittlung des Bedarfs an Fachkräften und passt die Ausbildungszahlen entsprechend an. Auch wenn dieses Modell auf nationaler Ebene betrieben wird, bietet es Anknüpfungspunkte für andere Anwendungsbereiche und Akteursgruppen.

Für Brandenburg kann ein solches **Prognosemodell** von Nutzen sein. Es wird vor dem Hintergrund empfohlen, zu prüfen, ob ein regelmäßiges Monitoring wesentlicher Kennzahlen zur Fachkräftesituation in der Sozialwirtschaft eingerichtet werden kann. Eine solche Analyse sollte **auf Landesebene** durchgeführt und ausgewertet werden. Mindestens zu erfassen wären aktuelle Zahlen zu

offenen Stellen, der Altersstruktur der Beschäftigten, der regionalen Verteilung von Fachkräften sowie der Entwicklung von Ausbildungs- und Studierendenzahlen in relevanten Sozialberufen. Diese Kennzahlen bieten eine fundierte Grundlage, um den zukünftigen Fachkräftebedarf zu prognostizieren und darauf basierend Zielgrößen und daran orientierte strategische Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung und -sicherung zu entwickeln.

Darüber hinaus sollte ein strukturierter Austausch mit relevanten Akteuren, wie Trägern, Landkreisen, kreisfreien Städten, Kommunen und anderen Beteiligten der Sozialwirtschaft, etabliert werden, um die Ergebnisse des Monitorings regelhaft zu bewerten und gemeinsame Maßnahmen abzuleiten. Ein solcher Dialog kann dazu beitragen, die Fachkräftesituation in Brandenburg zielgerichtet anzugehen und langfristig die Verfügbarkeit von qualifiziertem Personal in der Sozialwirtschaft zu sichern.

- **Skalierung bewährter Ansätze zur Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund**

Die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt stellt eine wichtige Aufgabe dar, um Fachkräfte für die Sozialwirtschaft in Brandenburg zu gewinnen und langfristig zu sichern. Es existieren bereits bewährte Ansätze, die sich als erfolgreich erwiesen haben und die es sich lohnen, weiter auszubauen und in größerem Maßstab zu skalieren.

Ein Hebel ist das **Projekt „MyTurn“**, das bereits in einigen Regionen in Brandenburg umgesetzt wird. Im Rahmen des Projekts „FREE (Frauen-Ressourcen Erkennen und Einbringen)“ werden Frauen mit Migrationsgeschichte unterstützt, ihre Arbeitsmarktfähigkeit zu verbessern und gleichzeitig die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu fördern. Dieses Projekt ist an mehreren Standorten in Brandenburg aktiv, darunter Brandenburg an der Havel, Werder (Havel), Potsdam, Rathenow und Neuruppin. Es hilft Migrantinnen dabei, ihre beruflichen Perspektiven zu erweitern und ihre Teilhabe am Arbeitsmarkt zu stärken. Angesichts der positiven Ergebnisse könnte dieses Modell weiter ausgebaut werden, um noch mehr Frauen in Brandenburg Zugang zu Arbeitsmarktchancen zu verschaffen und ihre Integration in die Sozialwirtschaft zu fördern.

Weitere Beispiele von Brückenangeboten, die niedrigschwellig die wichtigen ersten Schritte von Migrantinnen und Migranten in der beruflichen Integration fördern, sind die **Integrationsbegleiterinnen in Kitas** oder das **ESF Plus-Programm**

**„Integrationskurs mit Kind Plus: Perspektive durch Qualifizierung“**. In Nordrhein-Westfalen unterstützen „Integrationsbegleiterinnen“ gezielt eingewanderte Kinder und deren Familien, überwinden sprachliche und kulturelle Barrieren und ermöglichen es den Erzieherinnen und Erziehern, sich auf ihre pädagogische Arbeit zu konzentrieren. „Integrationskurs mit Kind Plus“ ermöglicht eine subsidiäre Kinderbeaufsichtigung während Integrationskursen. So können Eltern an Integrationskursen teilnehmen, während ihre Kinder betreut werden. Zusätzlich bereitet das Programm die Teilnehmerinnen auf eine spätere Tätigkeit in der Kindertagespflege vor, indem es entsprechende Fortbildungsangebote zur Qualifizierung von Fachkräften bereitstellt.

Die Skalierung und Weiterentwicklung dieser und weitere Ansätze für Brückenangebote durch **Träger** kann einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung in der Sozialwirtschaft leisten. Durch die verstärkte Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt kann nicht nur der Fachkräftemangel adressiert, sondern auch die soziale Integration dieser Gruppen langfristig unterstützt werden.

- **Förderung der interkulturellen Kompetenz in der Sozialwirtschaft**

Eine **starke Willkommenskultur** und **interkulturelle Öffnung** innerhalb der Sozialwirtschaft sind entscheidend für die erfolgreiche Integration und den langfristigen Verbleib internationaler Fachkräfte. Angesichts der zunehmenden Fachkräfteknappheit, die auch durch den demografischen Wandel und die Abwanderung junger Menschen verschärft wird, ist die Förderung interkultureller Kompetenzen in der Angebotslandschaft der Sozialwirtschaft ein wichtiger Schritt, um das Arbeitsumfeld für internationale Fachkräfte integrativer und attraktiver zu gestalten. Eine solche Öffnung trägt nicht nur zur Zufriedenheit der Mitarbeitenden bei, sondern fördert auch die langfristige Bindung von Fachkräften.

Ein gutes Beispiel für einen erfolgreichen Ansatz in Brandenburg bietet die betriebliche Begleitagentur **„bea-Brandenburg“**. Diese Agentur unterstützt Betriebe kostenfrei dabei, internationalen Fachkräften berufliche Orientierung und soziale Anschlussmöglichkeiten zu bieten, um eine schnelle Integration am Arbeitsplatz zu ermöglichen. Durch

die Förderung interkultureller Kompetenz innerhalb der Teams wird diskriminierendem Verhalten vorgebeugt und die Zusammenarbeit gestärkt.<sup>285</sup>

Die Einarbeitung und Ausbildung von Menschen mit Flucht- oder Migrationsgeschichte erfordert jedoch oft zusätzliche Unterstützung von Personalverantwortlichen, Schichtleitenden oder Kolleginnen und Kollegen, insbesondere wenn der- oder diejenige noch Deutsch lernt. In diesem Zusammenhang bieten die Bundesagentur für Arbeit, das Land und die Kammern Fördermöglichkeiten, die sowohl dem Betrieb als auch neuen Auszubildenden oder Arbeitnehmenden zugutekommen. Beispiele hierfür sind die **Einstiegsqualifizierung (EQ)** und die **Ausbildungsbegleitende Hilfe (AbH)**. Diese Programme unterstützen nicht nur die Fachkräfte beim Einstieg in den Arbeitsmarkt, sondern erleichtern auch den Betrieben die Integration und Ausbildung neuer Mitarbeitenden.

Den Arbeitgebenden in der Sozialwirtschaft (u. a. Einrichtungen, Sozialunternehmen) wird empfohlen, solche Ansätze weiter auszubauen. Dies würde die Anbindung internationaler Fachkräfte an den Arbeitsmarkt stärken und deren Integration langfristig unterstützen.

- **Erhöhung der Durchlässigkeit in Berufs- und Qualifikationswegen der Sozialwirtschaft**

In vielen Bereichen der Sozialwirtschaft stellen die zum Teil sehr hohen formalen Anforderungen an die Qualifikationen der Fachkräfte eine große **Eintrittshürde** dar. Dies betrifft nicht nur aus dem Ausland qualifizierte Bewerbende, sondern auch Quereinsteigende, Wiedereinsteigende und Beschäftigte, die in einen anderen Bereich der Sozialwirtschaft wechseln möchten. Diese Gruppen stellen eine wichtige Quelle für die Fachkräftesicherung dar, die bislang jedoch häufig unerschlossen bleibt.

Es wird empfohlen, **Flexibilisierungspotenziale** für die Anforderungen an die Berufsbilder in der Sozialwirtschaft zu prüfen. Dazu sollte **ein partizipativer Prozess mit den relevanten Akteuren** der Sozialwirtschaft initiiert werden, um zu reflektieren, was die größten Eintrittshürden sind, und wie sich sowohl fachliche Anforderungen als auch Kompetenzprofile und Bedürfnisse der Arbeitskräfte verändern. Dies könnte dazu führen, dass fehlende formale Qualifikationen in bestimmten Fällen durch nachgewiesene Arbeitserfahrung oder praxisorientierte Fortbildung ersetzt werden können. So könnten potenziell qualifizierte Bewerbende, die durch ihre Erfahrung und spezifische

Fähigkeiten einen wertvollen Beitrag leisten könnten, schneller und mit weniger Hürden in den Arbeitsmarkt der Sozialwirtschaft integriert werden. Ein flexibles System würde nicht nur den Zugang für Quereinsteigende erleichtern, sondern auch den Fachkräftemangel langfristig adressieren, indem es mehr Menschen den Weg in den Sozialsektor ebnet.

### Handlungsfeld 3:

#### Attraktivität und Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Berufen der Sozialwirtschaft in Brandenburg stärken

Die Sozialwirtschaft in Brandenburg spielt eine zentrale Rolle in der Daseinsvorsorge, steht jedoch angesichts des demografischen Wandels und des Fachkräftemangels vor erheblichen Herausforderungen. Um die Attraktivität der Berufe in der Sozialwirtschaft zu steigern und die Arbeitsbedingungen nachhaltig zu verbessern, sind gezielte Maßnahmen erforderlich. Diese sollten sowohl die **Arbeitskonditionen** verbessern als auch moderne, **flexible Arbeitsmodelle** einführen, die den Bedürfnissen der Beschäftigten gerecht werden. Zielgruppen sind dabei die aktuell, ehemals und potenziell in der Sozialwirtschaft Beschäftigten.

*Es werden folgende Maßnahmen empfohlen:*

- **Einführung flexibler und digital unterstützter Arbeitsmodelle:**

Flexibilität ist ein wesentlicher Faktor für die Arbeitszufriedenheit und ein entscheidender Aspekt bei der Fachkräftesicherung. **Den Arbeitgebenden** in der Sozialwirtschaft wird empfohlen, **flexible Arbeitsmodelle** zu fördern, insbesondere in administrativen und planbaren Bereichen. Die Möglichkeit, Homeoffice anzubieten, kann dabei helfen, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu verbessern. Zusätzlich sollte die **Nutzung digitaler Technologien** für Dokumentation und Organisation vorangetrieben werden, um die Effizienz zu steigern und den bürokratischen Aufwand zu verringern.

Flexible Dienstpläne und digitale Tools für die Schichtplanung – wie Wunschsichtpläne und Schichttausch-Plattformen – könnten insbesondere für Beschäftigte mit familiären Verpflichtungen (z. B. Eltern und pflegende Angehörige) von großem Nutzen sein. Diese Maßnahmen tragen nicht nur zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit bei, sondern können auch die Sozialwirtschaft als attraktiven Arbeitssektor positionieren.

<sup>285</sup> bea-Brandenburg (o. D.). Startseite.

Im Hinblick auf die Fachkräftesicherung können durch die stärkere Ausrichtung der Arbeitsmodelle auf individuelle Bedürfnisse nicht nur neue Fachkräfte gewonnen, sondern auch die Arbeitsstunden von bestehenden Mitarbeitenden erhöht und ehemalige Beschäftigte zurückgewonnen werden. Flexible Arbeitsmodelle bieten eine wichtige Möglichkeit, die Attraktivität der Sozialwirtschaft zu erhöhen und die langfristige Bindung von Fachkräften zu fördern.

- **Förderung von Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten:**

Ein klarer Qualifikations- und Karrierepfad ist für viele Beschäftigte in der Sozialwirtschaft ein entscheidender Faktor für ihre langfristige Zufriedenheit und Bindung an den Arbeitsmarkt. Wie im Bericht zur Sozialwirtschaft in Brandenburg (Kapitel 5.3.1) aufgezeigt wird, ist kontinuierliche berufliche Weiterbildung nicht nur eine Maßnahme zur Steigerung der Arbeitszufriedenheit, sondern auch ein wesentlicher Beitrag zur Fachkräftesicherung. Beschäftigte müssen die Möglichkeit haben, ihre Kompetenzen regelmäßig weiterzuentwickeln und an die sich wandelnden Anforderungen der Sozialwirtschaft anzupassen.

**Den Arbeitgebenden in der Sozialwirtschaft und den Weiterbildungseinrichtungen** wird empfohlen, bestehende **niedrigschwellige Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten** weiter auszubauen und diese flexibler zu gestalten. Dies bedeutet, dass die Angebote noch stärker an den individuellen Bedürfnissen und Lebensrealitäten der Beschäftigten ausgerichtet werden. Die Weiterbildungsmöglichkeiten müssen so gestaltet sein, dass sie für alle Mitarbeitenden zugänglich sind, unabhängig von deren vorherigem Bildungsniveau oder aktuellen beruflichen Anforderungen. Hierzu gehören beispielsweise **modulare Fortbildungsprogramme, Online-Kurse und Webinare**, die den Mitarbeitenden mehr Flexibilität bieten, um ihre beruflichen Qualifikationen zu erweitern, ohne ihre Arbeit oder Familie zu beeinträchtigen.

Besonders wichtig ist es, dass diese Weiterbildungsangebote nicht nur inhaltlich den aktuellen Anforderungen der Sozialwirtschaft gerecht werden, sondern auch flexibel genug sind, um auf individuelle Bedürfnisse der Fachkräfte einzugehen – insbesondere im Hinblick auf familiäre Verpflichtungen oder bestehende Arbeitszeitmodelle. Flexible Lernzeiten und eine gezielte Förderung von **blended learning-Ansätzen** (eine Mischung aus Präsenz- und Online-Lernen) können hier eine entscheidende Rolle spielen.

Zusätzlich sollten strukturelle Maßnahmen ergriffen werden, um den Mitarbeitenden, die möglicherweise nicht mehr in ihrem erlernten Berufsfeld tätig sein möchten – etwa aufgrund körperlicher Belastungen oder des Wunsches nach weniger Schichtdienst – alternative Tätigkeiten innerhalb der Sozialwirtschaft zu ermöglichen. Ein **durchlässiges System**, das den Wechsel zwischen verschiedenen Bereichen der Sozialwirtschaft erleichtert, könnte es Fachkräften ermöglichen, sich beruflich weiterzuentwickeln, ohne ihre Berufslaufbahn aufzugeben.

Ein solches System kann nicht nur den fachlichen Wechsel, sondern auch den Wechsel zwischen Tätigkeiten mit unterschiedlichen Arbeitsbedingungen (z. B. weniger Schichtarbeit oder flexiblere Arbeitszeiten) erleichtern und Hürden abbauen. Die Weiterbildungsangebote sollten so gestaltet sein, dass Mitarbeitende in verschiedenen Bereichen der Sozialwirtschaft tätig bleiben können, ohne ihre berufliche Identität oder Karriereziele aufzugeben.

Um diese Maßnahmen erfolgreich umzusetzen, empfiehlt sich ein **Dialog zwischen Bildungseinrichtungen, Trägern und behördlichen Stellen**, um ein bedarfsgerechtes Fortbildungsangebot zu schaffen.

- **Stärkung der Organisationskultur und Führungskompetenz:**

Die Zufriedenheit der Beschäftigten in der Sozialwirtschaft hängt in hohem Maße von der Führungskultur und dem Arbeitsumfeld ab. Eine **wertschätzende und integrative Führungskompetenz** ist entscheidend für die langfristige Bindung von Fachkräften und die Förderung einer positiven Arbeitsatmosphäre. Es wird **den Arbeitgebenden in der Sozialwirtschaft** empfohlen, Führungskräfte in Einrichtungen und Angebotsstrukturen der Sozialwirtschaft gezielt in wertschätzender Teamführung und integrativer Kommunikation zu schulen. Studien zeigen, dass eine von Vertrauen, offener Kommunikation und Transparenz geprägte Führung nicht nur die Arbeitszufriedenheit erhöht, sondern auch die Bindung von Fachkräften stärkt und die Teamkohäsion fördert. Eine respektvolle und klare Führung motiviert Mitarbeitende, steigert das Engagement und reduziert Fluktuation.

In dem Zusammenhang sollte zudem ein Fokus auf die Personalentwicklung gelegt werden, um Führungskompetenzen kontinuierlich zu fördern und an die Bedürfnisse der Mitarbeitenden anzupassen. **Teamentwicklung, Mitbestimmung und flache Hierarchien** sind wichtige Elemente, um eine motivierende Arbeitsumgebung zu schaffen,

die den Austausch fördert und Entscheidungsprozesse auf die Mitarbeitenden ausweitet. Führungsansätze, die Autonomie und Verantwortung in den Teams stärken, können dazu beitragen, eine stärker kohärente und engagierte Arbeitskultur zu entwickeln.

Träger der Sozialwirtschaft spielen hierbei eine entscheidende Rolle, da sie die **Rahmenbedingungen** für Führung und Organisationsentwicklung setzen. Durch die Implementierung von regelmäßigen Schulungen und Coaching-Angeboten für Führungskräfte können diese befähigt werden, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das nicht nur die Fachkräftesicherung unterstützt, sondern auch die allgemeine Mitarbeiterzufriedenheit und Arbeitsqualität nachhaltig verbessert.

#### Handlungsfeld 4:

##### Digitalisierung und begleitenden Kulturwandel in der Sozialwirtschaft stärken

Die fortschreitende Digitalisierung bietet der Sozialwirtschaft zahlreiche Potenziale zur Optimierung von Arbeitsabläufen, zur Steigerung der Effizienz und zur Entlastung der Mitarbeitenden. Digitale Technologien können die **Qualität sozialer Dienstleistungen verbessern**, die **Arbeit erleichtern** und **neue Wege für eine bessere Vernetzung und Kommunikation** eröffnen. Gleichzeitig steht die Sozialwirtschaft vor großen Herausforderungen bei der Umsetzung digitaler Lösungen. Die Vielzahl an unterschiedlichen Technologien und die damit verbundenen Veränderungen der Arbeitsweise erfordern eine fundierte und koordinierte Herangehensweise.

Angesichts begrenzter Ressourcen und der Vielfalt an Themen, die im digitalen Transformationsprozess berücksichtigt werden müssen, ist es unerlässlich, dass **die Arbeitgebenden** in der Sozialwirtschaft ihre **Kapazitäten sinnvoll bündeln** und priorisieren. Dies betrifft nicht nur die Einführung neuer Technologien, sondern auch den Kulturwandel, der mit der Digitalisierung einhergeht. Die Schaffung eines positiven Verhältnisses der Mitarbeitenden zu digitalen Prozessen und deren Akzeptanz stellt eine der zentralen Herausforderungen dar. Dabei muss der digitale Wandel nicht nur technologische Lösungen umfassen, sondern auch eine Veränderung der Arbeitsweise und der internen Prozesse mit sich bringen.

Der digitale Wandel in der Sozialwirtschaft erfordert daher nicht nur technisches Know-how, sondern auch ein **Umdenken in der Arbeitskultur**. Eine wichtige Voraussetzung für den Erfolg dieser

Transformation ist die Einbindung der Mitarbeitenden in die digitalen Prozesse. Nur wenn die Veränderungen aktiv mitgestaltet und begleitet werden, kann der Wandel nachhaltig und erfolgreich sein. Besonders in der Sozialwirtschaft, die stark dienstleistungsorientiert arbeitet und eine enge **Kundenorientierung** aufweist, muss der digitale Wandel auf die Bedürfnisse der Mitarbeitenden und Klienten abgestimmt und sensibel gestaltet werden. Ein begleitender Kulturwandel, der gezielte Weiterbildung, eine klare Kommunikationsstrategie und eine intensive Einbindung der Beschäftigten umfasst, ist daher von zentraler Bedeutung.

Es werden folgende Maßnahmen empfohlen:

- **Aufbau einer Kompetenzstelle für digitale Transformation in der Sozialwirtschaft**

Ein vielversprechender Ansatz, um den digitalen Wandel in der Sozialwirtschaft gezielt voranzutreiben, ist der Aufbau einer **Kompetenzstelle bzw. eines Kompetenzzentrums für Digitalisierung**. Angesichts der vielen verschiedenen Aspekte der Digitalisierung und der oft begrenzten Ressourcen in den Trägerorganisationen erscheint es sinnvoll, die Kompetenzen zu bündeln und gezielt zu fördern. Ein solche Stelle könnte ein **gemeinsames Projekt der Wohlfahrtsverbände werden, unterstützt durch externe Expertise von Hochschulen, IT-Unternehmen und weiteren relevanten Partnern**.

Die Kompetenzstelle hätte die Aufgabe, den Trägern in der Sozialwirtschaft Unterstützung anzubieten, um den digitalen Wandel effizient zu gestalten. Dies umfasst sowohl die Implementierung grundlegender digitaler Technologien wie Dokumentationssysteme und Kommunikationstools als auch die Begleitung bei komplexeren Themen wie automatisierten Prozessen oder Cloud-Lösungen. Besonders wichtig ist dabei, dass das Zentrum nicht nur bei der technischen Einführung hilft, sondern auch ein **gemeinsames Verständnis** darüber fördert, was digitale Transformation konkret für die Sozialwirtschaft bedeutet. Dies könnte als Grundlage dienen, um die relevanten digitalen Themen und Anwendungen zu priorisieren und angesichts begrenzter Ressourcen strategisch auszuwählen.

Zusätzlich könnte die Kompetenzstelle als Beratungsstelle fungieren, die den Trägern hilft, die richtigen Technologien auszuwählen und nachhaltig zu implementieren - das Risiko von Fehlinvestitionen in einem kostspieligen Anschaffungsfeld würde minimiert. So könnte die Stelle eine wertvolle Rolle bei der Unterstützung von Trägern in

ihrer digitalen Weiterentwicklung spielen und gleichzeitig die langfristige Nutzung und Integration digitaler Technologien sichern.

Es wird daher empfohlen, einen **partizipativen Prozess** zu initiieren, im Zuge dessen die Einrichtung einer solchen Kompetenzstelle eruiert wird. Hierbei sollte unter anderem geprüft werden, wo (ggf. innerhalb bestehender Strukturen) und in welchem Umfang eine entsprechende Stelle geschaffen werden kann bzw. welche bestehenden Kompetenzen ggf. ausgebaut werden können.

- **Skalierung erfolgreicher digitaler Ansätze und Modellprojekte in der Sozialwirtschaft Brandenburgs**

Ein sinnvoller Ansatz zur Förderung der Digitalisierung in der Sozialwirtschaft ist die Skalierung bereits erfolgreicher (Modell-)Projekte. Durch die Übertragung und Anpassung bewährter Ansätze auf andere Träger und Regionen kann die digitale Transformation effizient und nachhaltig vorangetrieben werden.

Ein Beispiel für ein erfolgreiches digitales Projekt ist der **Digitale Bürgerservice LISA** im Landkreis Uckermark, der 2023 als „Kommune des Jahres“ ausgezeichnet wurde. LISA ermöglicht den Bürgerinnen und Bürgern in ländlichen Regionen des Landkreises den einfachen Zugang zu sozialen Dienstleistungen über digitale Bürgerbüros. Diese bieten die Möglichkeit, Anliegen per Videoverbindung mit Sachbearbeitenden zu klären, was insbesondere in abgelegenen Gebieten den Zugang zu wichtigen Sozialleistungen erleichtert. Das Projekt zeigt, wie digitale Lösungen den Zugang zu sozialen Dienstleistungen verbessern und die Effizienz von Verwaltungsprozessen steigern können.

Ein weiteres Beispiel ist das **KI-Projekt in der Froebel-Gruppe**, das Künstliche Intelligenz nutzt, um administrative Aufgaben in Kitas zu automatisieren. Durch den Einsatz von KI zur Dokumentation und Datenverwaltung wird der Aufwand für Erzieherinnen und Erzieher reduziert, wodurch mehr Zeit für die direkte pädagogische Arbeit mit den Kindern bleibt. Solche Lösungen können nicht nur die Arbeitsbelastung der Fachkräfte verringern, sondern auch die Qualität der Bildungsangebote verbessern.

Die Skalierung solcher digitalen Ansätze durch die **Träger der Sozialwirtschaft** könnte eine effiziente Nutzung von Ressourcen fördern und einen positiven Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten.

- **Nutzung bestehender Unterstützungsstrukturen und Fördermittel im Bereich Digitalisierung**

Die Digitalisierung in der Sozialwirtschaft kann durch die gezielte Nutzung vorhandener Unterstützungsstrukturen und Fördermittel effizient vorangetrieben werden. Verschiedene Initiativen und Programme bieten Unterstützung bei der Implementierung digitaler Lösungen.

Ein Beispiel ist die Deutsche Stiftung für Engagement und Ehrenamt (DSEE), die Förderprogramme im Bereich Digitalisierung anbietet. Das Programm **100xDigital** unterstützte beispielsweise gemeinnützige Organisationen bei der digitalen Transformation, indem es finanzielle Mittel sowie fachliche Begleitung bereitstellt. Ziel ist es, die digitale Teilhabe zu verbessern und die Digitalisierung in der Zivilgesellschaft voranzutreiben.

Ein weiteres Beispiel ist die **Initiative Civic Coding – Innovationsnetz KI** für das Gemeinwohl, die sich auf die Förderung gemeinwohlorientierter KI-Projekte konzentriert. Diese Initiative bietet ein Netzwerk für den Austausch von Ideen und unterstützt Projekte, die Künstliche Intelligenz zum Wohle der Gesellschaft einsetzen. Durch die Teilnahme an solchen Netzwerken können Träger von Sozialdiensten von Best-Practice-Beispielen profitieren und ihre eigenen digitalen Projekte weiterentwickeln.

Die aktive Beteiligung an solchen Programmen und Netzwerken kann es **Trägern, aber auch kleineren Akteuren wie Initiativen und Vereinen** ermöglichen, von externem Fachwissen zu profitieren, finanzielle Unterstützung zu erhalten und ihre digitalen Kompetenzen auszubauen. Es ist daher empfehlenswert, sich über die aktuellen Fördermöglichkeiten zu informieren und diese gezielt zu nutzen, um die Digitalisierung in der Sozialwirtschaft effektiv voranzutreiben.

## 8. Quellenverzeichnis

- Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2018). Einkommen und Einnahmen sowie Ausgaben privater Haushalte im Land Brandenburg 2018. Verfügbar unter: [https://download.statistik-berlin-brandenburg.de/ddf7c90e9fcf5488/6f27a707609e/SB\\_O02-03-00\\_2018j05\\_BB.pdf](https://download.statistik-berlin-brandenburg.de/ddf7c90e9fcf5488/6f27a707609e/SB_O02-03-00_2018j05_BB.pdf) (letzter Zugriff: 22.10.2024).
- Amt für Statistik Berlin-Brandenburg und Landesamt für Bauen und Verkehr (2021). Bevölkerungsvorausbe-  
rechnung für das Land Brandenburg 2020 bis 2030. Verfügbar unter: [https://download.statistik-berlin-brandenburg.de/2d433971f996bdf4/ec5cead7539c/SB\\_A01-08\\_2021\\_BB.pdf](https://download.statistik-berlin-brandenburg.de/2d433971f996bdf4/ec5cead7539c/SB_A01-08_2021_BB.pdf) (letzter Zugriff: 23.10.2024).
- Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2021). Ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen sowie Empfänger von Pflegegeldleistungen im Land Brandenburg 2021. Verfügbar unter: [https://download.statistik-berlin-brandenburg.de/a4bc4b801c61c763/7ab367bee21a/SB\\_K08-01-00\\_2021j02\\_BB.pdf](https://download.statistik-berlin-brandenburg.de/a4bc4b801c61c763/7ab367bee21a/SB_K08-01-00_2021j02_BB.pdf) (letzter Zugriff: 22.10.2024), S. 11.
- Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2022). Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen. Konsum und Sparen der privaten Haushalte im Land Brandenburg. Verfügbar unter: [https://download.statistik-berlin-brandenburg.de/08a29afdbb1b4afe/2c750e0294c9/SB\\_P01-08-00\\_2022j01\\_BB.pdf](https://download.statistik-berlin-brandenburg.de/08a29afdbb1b4afe/2c750e0294c9/SB_P01-08-00_2022j01_BB.pdf) (letzter Zugriff: 21.10.2024).
- Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2023a). Arbeitnehmerentgelt, Bruttolöhne und -gehälter und Arbeitneh-  
mer im Land Brandenburg nach Wirtschaftsbereichen 1991 bis 2023. Verfügbar unter: [https://down-  
load.statistik-berlin-brandenburg.de/64aa8636a4c612e5/70175d8da3ce/SB\\_P01-02-00\\_2023h01\\_BB.pdf](https://download.statistik-berlin-brandenburg.de/64aa8636a4c612e5/70175d8da3ce/SB_P01-02-00_2023h01_BB.pdf) (letzter Zugriff: 21.10.2024).
- Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2023b). Folgen des veränderten Klimas in der Hauptstadtregion. Hitze-  
bedingte Sterbefälle nehmen zu. Verfügbar unter: <https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/news/2023/hitzebedingte-sterblichkeit> (letzter Zugriff: 22.10.2024).
- Amt für Statistik Berlin Brandenburg (2023c). Statistischer Bericht. Kinder und tätige Personen in Tagesein-  
richtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege im Land Brandenburg 01. März 2023.
- Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2023d). Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen. Bruttoinlandsprodukt  
und Bruttowertschöpfung im Land Brandenburg nach Wirtschaftsbereichen 1991 bis 2023. Verfügbar  
unter: [https://download.statistik-berlin-brandenburg.de/736168a206e805ea/f6459d3c97bd/SB\\_P01-01-00\\_2023j01\\_BB.pdf](https://download.statistik-berlin-brandenburg.de/736168a206e805ea/f6459d3c97bd/SB_P01-01-00_2023j01_BB.pdf) (letzter Zugriff: 20.10.2024).
- Amt für Statistik Berlin-Brandenburg(2023e): Bevölkerungsstand im Land Brandenburg 1991 bis 2023. Ver-  
fügbar unter: <https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/bevoelkerung/demografie/bevoelkerungsstand>  
(letzter Zugriff: 08.01.2025).
- Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (2024). Einbürgerungen, Ausländer (Lange Reihe). Verfügbar unter:  
<https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/bevoelkerung/demografie/einbuengerungen-auslaender>  
(letzter Zugriff: 23.10.2024).
- Amt für Statistik Berlin-Brandenburg (o. D.). Haushaltsbruttoeinkommen und Haushaltsnettoeinkommen in  
Brandenburg. Verfügbar unter: <https://www.statistik-berlin-brandenburg.de/einkommen-und-konsum>  
(letzter Zugriff: 21.10.2024).
- Assenmacher, M, Leßmann, G. & Wehrt, K. (2004). Regionale Entwicklungsimpulse von Hochschulen. Ein-  
kommens-, Beschäftigungs- und Kapazitätseffekte der Hochschulen Anhalt und Harz (FH). Werni-  
gerode: Hochschule Harz.
- Auffenberg, J., Becka, D., Evans. M., Kokott, N., Schleicher, S., & Braun. E. (2022). „Ich pflege wieder,  
wenn...“. Potenzialanalyse zur Berufsrückkehr und Arbeitszeitaufstockung von Pflegefachkräften. Bre-  
men: Arbeitnehmerkammer.
- Brandenburgische Landesstelle für Suchtfragen e. V. Suchthilfeeinrichtungen finden. Verfügbar unter:  
[https://www.blsev.de/service/suchthilfeeinrichtungen/?tx\\_osmdb\\_osmfefe%5Baction%5D=list&tx\\_os-  
mdb\\_osmfefe%5Bcontroller%5D=Adresse&cHash=6b2c88121e628531a160b32759084f6b](https://www.blsev.de/service/suchthilfeeinrichtungen/?tx_osmdb_osmfefe%5Baction%5D=list&tx_os-<br/>mdb_osmfefe%5Bcontroller%5D=Adresse&cHash=6b2c88121e628531a160b32759084f6b) (letzter Zu-  
griff: 23.10.2024).

- Brandenburgische Landeszentrale für politische Bildung (2020). Die Zukunft des Speckgürtels. Verfügbar unter: <https://www.politische-bildung-brandenburg.de/themen/so-ist-brandenburg/wirtschaft-und-arbeit/die-zukunft-des-speckguertels> (Letzter Zugriff: 23.10.2024).
- Brandt, A. (2022). Gemeinsam wirtschaftlich – menschlich – sozial stark handeln. Die Bedeutung der Sozialwirtschaft in Niedersachsen. Hannover: Landesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege in Niedersachsen e. V.
- Brinkmann, V. (2010). Sozialwirtschaft: Grundlagen – Modelle – Finanzierung. Springer Science & Business Media.
- Bundesagentur für Arbeit (2021). Klassifikation der Berufe 2010 – überarbeitete Fassung 2020. Band 2: Definitorischer und beschreibender Teil. Verfügbar unter: [https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/KIdB2010-Fassung2020/Printausgabe-KIdB-2010-Fassung2020/Generische-Publikationen/KIdB2010-PDF-Version-Band2-Fassung2020.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=21](https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Berufe/KIdB2010-Fassung2020/Printausgabe-KIdB-2010-Fassung2020/Generische-Publikationen/KIdB2010-PDF-Version-Band2-Fassung2020.pdf?__blob=publicationFile&v=21) (Letzter Zugriff: 23.10.2024).
- Bundesagentur für Arbeit (2022). Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) (Quartalszahlen). Brandenburg. Stichtag: 30. Juni 2022.
- Bundesagentur für Arbeit (2023). Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen der WZ 2008 und ausgewählten Merkmalen. Verfügbar unter: [https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche\\_Formular.html?nn=15024&r\\_f=bl\\_Brandenburg&topic\\_f=beschaeftigung-sozbe-wz-heft](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=15024&r_f=bl_Brandenburg&topic_f=beschaeftigung-sozbe-wz-heft) (Letzter Zugriff: 23.10.2024).
- Bundesagentur für Arbeit (2024a). Engpassanalyse. Verfügbar unter: [https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Fachkraeftebedarf/Engpassanalyse-Nav.html?Thema%3Dsuche%26DR\\_Region%3D21000000%26DR\\_Anf%3D3%26DR\\_Berufe%3D732%26mapHadSelection%3Dfalse](https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Fachkraeftebedarf/Engpassanalyse-Nav.html?Thema%3Dsuche%26DR_Region%3D21000000%26DR_Anf%3D3%26DR_Berufe%3D732%26mapHadSelection%3Dfalse) (Letzter Zugriff: 23.10.2024).
- Bundesagentur für Arbeit (2024b). Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX). Verfügbar unter: [https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche\\_Formular.html?nn=15024&topic\\_f=bsbm-bsbm](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?nn=15024&topic_f=bsbm-bsbm) (Letzter Zugriff: 20.10.2024).
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2018): Träger der Migrationsberatung. Verfügbar unter: [https://www.bamf.de/DE/Themen/Integration/TraegerLehrFachkraefte/TraegerMigrationsberatung/traegermigrationsberatung\\_node.html](https://www.bamf.de/DE/Themen/Integration/TraegerLehrFachkraefte/TraegerMigrationsberatung/traegermigrationsberatung_node.html) (Letzter Zugriff: 23.10.2024).
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2020): Lassen Sie sich beraten: Beratungsangebote für Zuwanderinnen und Zuwanderer. Verfügbar unter: [https://www.migrationsberatung.org/dokumente/BAMF\\_Lassen-sie-sich-beraten\\_Deutsch.pdf](https://www.migrationsberatung.org/dokumente/BAMF_Lassen-sie-sich-beraten_Deutsch.pdf), S. 4.
- Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (o. D.). Migrationsberatung. Letzter Zugriff am 28.10.2024 über <https://bamf-navi.bamf.de/de/Themen/Migrationsberatung/> (Letzter Zugriff: 29.10.2024).
- Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege. (2024) Freie Wohlfahrtspflege – unabhängig und gemeinnützig. Verfügbar unter: <https://www.bagfw.de/ueber-uns/100-jahre-bagfw/subsidiaritaetsprinzip-1> (Letzter Zugriff: 23.10.2024)
- Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (2023). Bevölkerungszahl in Brandenburg. Verfügbar unter: <https://www.demografie-portal.de/DE/Fakten/bevoelkerungszahl-brandenburg.html> (Letzter Zugriff: 24.10.2014).
- Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (o. D.). Willkommen in Brandenburg! Rückkehr und Zuzug als Potenzial für die Zukunft. Verfügbar unter: <https://www.demografie-portal.de/DE/Politik/Brandenburg/Rueckkehr-und-Zuzug/willkommen-in-brandenburg-rueckkehr-und-zuzug-als-potenzial-fuer-die-zukunft.html> (Letzter Zugriff: 23.10.24).
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (o. D.) FREE. Frauen-Ressourcen Erkennen und Einbringen. My-Turn. Verfügbar unter: <https://www.my-turn.info/die-projekte/free-frauen-ressourcen-erkennen-und-einbringen> (Letzter Zugriff: 22.20.2024).

- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2019). Freiwilliges Engagement in Deutschland – Fünfter Freiwilligensurvey. Verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/176836/7dffa0b4816c6c652fec8b9eff5450b6/freiwilliges-engagement-in-deutschland-fuenfter-freiwilligensurvey-data.pdf> (Letzter Zugriff: 23.10.2024).
- Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (2024). Einsamkeitsbarometer 2024. Langzeitentwicklung von Einsamkeit in Deutschland. Verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/240528/5a00706c4e1d60528b4fed062e9debcc/einsamkeitsbarometer-2024-data.pdf> (Letzter Zugriff: 23.10.2024).
- Bundesministerium für Gesundheit (2023). Pflegestudierende erhalten Ausbildungsvergütung. Verfügbar unter: <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/ministerium/meldungen/pflegestudierende-erhalten-ausbildungsverguetung> (Letzter Zugriff: 20.10.2024).
- Bundesnetzagentur (2023). Breitbandatlas. Verfügbar unter: <https://gigabitgrundbuch.bund.de/GIGA/DE/Breitbandatlas/Vollbild/start.html> (Letzter Zugriff: 22.10.2023).
- Bund-Länder Demografie Portal. (2024). Positive Zwischenbilanz zum Pakt für Pflege. Verfügbar unter: <https://www.demografie-portal.de/DE/Politik/Meldungen/2023/230120-brandenburg-positive-zwischenbilanz-zum-pakt-fuer-pflege.html> (Letzter Zugriff: 23.10.2024).
- Brinkmann, V. (2010). Sozialwirtschaft: Grundlagen – Modelle – Finanzierung. Springer Science & Business Media.
- Carstensen, J., Thalheim, M. & Wiethölter, D. (2022). Die Gesundheitswirtschaft in Berlin und Brandenburg: Eine Betrachtung des Arbeitsmarktes. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Zuletzt aufgerufen am 24.10.2024 über Verfügbar unter: [https://doku.iab.de/regional/BB/2022/regional\\_bb\\_0122.pdf](https://doku.iab.de/regional/BB/2022/regional_bb_0122.pdf) (Letzter Zugriff: 23.10.2024).
- Cima Institut für Regionalwirtschaft GmbH (2012). Gemeinsam wirtschaftlich – menschlich – sozial stark handeln: Die Bedeutung der Sozialwirtschaft in Niedersachsen. Landesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege in Niedersachsen e. V., S. 3.
- Demografie Portal Bund-Länder. (2022). Einwohnerzahl sank 2021 um rund 11.000 Personen. Verfügbar unter: <https://www.demografie-portal.de/DE/Politik/Meldungen/2022/220603-thueringen-einwohnerzahl-sank-2021-um-rund-11000-personen.html#:~:text=Am%2031.12.2021%20leb-ten%202.108,und%201.064.927%20weiblichen%20Geschlechts> (Letzter Zugriff: 23.10.2024).
- Der Paritätische Landesverband Brandenburg e. V. (2024). Jahresbericht 2023/24.
- Deutscher Caritasverband (DCV). Positionspapier zur Förderung sozialer Innovationen.
- Deutsches Rotes Kreuz Landesverband Brandenburg e. V. (2023). Gewinn- und Verlustrechnung 1. Januar bis 31. Dezember 2023.
- Diakonie Deutschland (2022). "Nachhaltigkeit in den Sozialgesetzbüchern verankern": Diakonische Unternehmen beraten Wege zur Klimaneutralität. Verfügbar unter: <https://www.diakonie.de/informieren/informationsbank/2022/april/nachhaltigkeit-in-den-sozialgesetzbuechern-verankern-diakonische-unternehmen-beraten-wege-zur-klimaneutralitaet> (Letzter Zugriff: 28.10.2024).
- Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg-schlesische Oberlausitz e. V. (2023). Augen auf! Jahresbericht 2023.
- Ehrlich & Hänel (2011). Sozialwirtschaftsbericht Thüringen. Kurzfassung. Institut für Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie, Friedrich-Schiller-Universität Jena.
- Europäisches Netzwerk für die Entwicklung des ländlichen Raums (2021). Sozialwirtschaft im ländlichen Raum. EU-Magazin Ländlicher Raum Nr. 31. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.
- Federwisch, T. Soziales Unternehmertum im ländlichen Raum. Perspektiven einer neuen Anpassungsstrategie. In: S. Grotheer, A. Schwöbel und M. Stepper (Hrsg.), Nimm's sportlich – Planung als Hindernislauf. Hannover: Verlag der ARL, S. 98-109.

- Franz, P., Rosenfeld, M. T. W. & Roth, D. (2002). Was bringt die Wissenschaft für die Region? Empirische Ergebnisse zu den Nachfrageeffekten und Hypothesen über mögliche Angebotseffekte der Wissenschaftseinrichtungen in der Region Halle (Diskussionspapier). Halle (Saale): Institut für Wirtschaftsforschung Halle).
- Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land Brandenburg. Anlage zur Verordnung über den Landesentwicklungsplan Hauptstadtregion Berlin-Brandenburg (LEP HR), Teil II, Nr. 35 vom 13. Mai 2019.
- Held, B. Rodenhäuser, D. & Diefenbacher, H. (2023). Regionaler Wohlfahrtsindex für Brandenburg 2023. Heidelberg: Institut für Interdisziplinäre Forschung Heidelberg; Statistisches Amt für Hamburg und Schleswig-Holstein (2024). Indikatoren zu den Zielen der Nachhaltigen Entwicklung des AK Nachhaltige Entwicklung. Verfügbar unter: <https://www.statistikportal.de/de/nachhaltigkeit/veroeffentlichungen> (Letzter Zugriff: 22.10.2024).
- Holtmann, E., Jaeck, T. & Wohlleben, O. (2022). Länderbericht zum Deutschen Freiwilligensurvey 2019. Halle (Saale): Zentrum für Sozialforschung Halle e. V. an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg.
- Institut DGB-Index Gute Arbeit & ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft. (2018). Arbeitsbedingungen in der Alten- und Krankenpflege. So beurteilen die Beschäftigten die Lage. Ergebnisse einer Sonderauswertung der Repräsentativumfragen zum DGB-Index Gute Arbeit, S. 6. Verfügbar unter: <https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++fecfee2c-a482-11e8-85a5-52540088cada> (Letzter Zugriff: 04.11.2024).
- Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. (ISS). Sozialwirtschaftsstudie Hessen, Teil 2. Verfügbar unter: [https://www.iss-ffm.de/fileadmin/assets/veroeffentlichungen/downloads/Sozialwirtschaftsstudie\\_Hessen\\_\\_Teil\\_2.pdf](https://www.iss-ffm.de/fileadmin/assets/veroeffentlichungen/downloads/Sozialwirtschaftsstudie_Hessen__Teil_2.pdf) (Letzter Zugriff: 23.10.2024).
- Integrationsamt Brandenburg. Datenlieferung vom 16.10.2024
- Integrationsfachdienst. Herzlich willkommen auf der Homepage des Integrationsfachdienstes (IFD). Verfügbar unter: <https://www.ifd-brandenburg.de/> (Letzter Zugriff: 23.10.2024).
- Integrationsfachdienst Brandenburg (IFD). Kontakt. Verfügbar unter: <https://www.ifd-brandenburg.de/seite/584226/kontakt.html> (Letzter Zugriff: 23.10.2024).
- Investitionsbank des Landes Brandenburg (ILB). Soziale Integration von armutsbedrohten Kindern und ihren Familien 2023. Letzter Zugriff am 03.11.2024 über Verfügbar unter: <https://www.ilb.de/de/arbeit/uebersicht-der-foerderprogramme/soziale-integration-von-armutsbedrohten-kindern-und-ihren-familien-2023/> (Letzter Zugriff: 23.10.2024).
- Jahnke, T., Spiri, N., Christmann, G., Richter, R., Sept, A. & Troendle, V. (2021). Studie zu Marktorientierten Sozialunternehmen in Brandenburg. Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie des Landes Brandenburg. Social Impact gGmbH, Leibniz-Institut für Raumbezogene Sozialforschung (IRS).
- Karmann, A., Werblow, A., Karmann, B. & Jurack, A. (2011). Gutachten zur Sozialwirtschaft in Sachsen unter besonderer Berücksichtigung der Freien Wohlfahrtspflege, im Auftrag der Liga der Freien Wohlfahrtspflege in Sachsen. Dresden: Gesundheitsökonomisches Zentrum der TU Dresden.
- Kleiner, Tuuli-Marja., & Klärner, Andreas (2019): Bürgerschaftliches Engagement in ländlichen Räumen: Politische Hoffnungen, empirische Befunde und Forschungsbedarf, Thünen Working Paper 129. Braunschweig: Johann Heinrich von Thünen Institut.
- Klewes, J., Bchir, S., Klewes, G. & Bieneck, R. (2023). Eh-renamtsstudie Brandenburg. Infrastruktur für das Ehrenamt im Land Brandenburg: Wie passen Strategien und Angebote der Ehrenamt-Infrastruktur zu den Bedarfen und Erwartungen der Engagierten? Ein Multiperspektiven Vergleich. Dahmetal: Change Centre Consulting GmbH, S. 30.
- Knappe, S. (2006). Die Regionalwirksamkeit der Wissenschaftseinrichtungen in Potsdam. Eine empirische Analyse wissenschaftsbedingter Beschäftigungs-, Einkommens- und Informationseffekte. Potsdam: Universitätsverlag Potsdam.
- Kukala, N., Sell, S. & Tiedemann, B. (2014). Remagen: Institut für Bildungs- und Sozialpolitik der Hochschule Koblenz.

- Landesamt für Soziales und Versorgung des Landes Brandenburg (2024a). Zuständigkeit der Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgebende. Verfügbar unter: <https://lasv.brandenburg.de/lasv/de/integration-in-klusion/einheitliche-ansprechstellen-fuer-arbeitgeber/zustaendigkeit-der-einheitlichen-ansprechstellen-fuer-arbeitgeber/> (Letzter Zugriff: 23.10.2024).
- Landesamt für Soziales und Versorgung Brandenburg (2024b). Förderrichtlinie Integrationsbudget für die Landkreise und kreisfreien Städte veröffentlicht. Verfügbar unter: <https://lasv.brandenburg.de/lasv/de/lasv-stellt-sich-vor/pressemitteilungen/detail/~17-02-2022-foerderrichtlinie-integrationsbudget-fuer-die-landkreise-und-kreisfreien-staedte-veroeffe> (Letzter Zugriff: 23.10.2024).
- Landesamt für Soziales und Versorgung des Landes Brandenburg. Datenlieferung vom 12.09.2024.
- Landesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V. Werkstätten im Überblick. Verfügbar unter: <https://lagwfbm-bb.de/werkstaetten/>
- Landesregierung Brandenburg (2024). Nachhaltigkeitsstrategie für das Land Brandenburg (Landesnachhaltigkeitsstrategie). Verfügbar unter: [https://www.brandenburg.de/media/bb1.a.3833.de/landesnachhaltigkeitsstrategie-staatskanzlei-2023-final\\_bf.pdf](https://www.brandenburg.de/media/bb1.a.3833.de/landesnachhaltigkeitsstrategie-staatskanzlei-2023-final_bf.pdf) (Letzter Zugriff: 22.10.2024).
- LIGA der Freien Wohlfahrtspflege – Spitzenverbände im Land Brandenburg (2022). Das System der Freien Wohlfahrtspflege: Sozialer Zusammenhalt für Brandenburg, S. 21.
- LIGA der Freien Wohlfahrtspflege (2024). Heilerziehungspflege lernen in Brandenburg [Video]. Youtube.
- LIGA Thüringen. Sozialwirtschaftsbericht – Langfassung. Verfügbar unter: [https://www.liga-rlp.de/wp-content/uploads/2022/04/LIGA\\_Thueringen\\_-\\_Sozialwirtschaftsbericht\\_Langfassung.pdf](https://www.liga-rlp.de/wp-content/uploads/2022/04/LIGA_Thueringen_-_Sozialwirtschaftsbericht_Langfassung.pdf) (Letzter Zugriff: 23.10.2024).
- Landkreis Potsdam-Mittelmark. Sozialraumorientiertes Konzept. Verfügbar unter: [https://www.potsdam-mittelmark.de/fileadmin/Redakteure/PDF/PM\\_SRO\\_Konzept.pdf](https://www.potsdam-mittelmark.de/fileadmin/Redakteure/PDF/PM_SRO_Konzept.pdf) (Letzter Zugriff: 23.10.2024).
- Migrationsberatung für erwachsene Zugewanderte. Über die Migrationsberatung für erwachsene Zugewanderte. Verfügbar unter: <https://www.migrationsberatung.org/de/ueber-die-mbe> (Letzter Zugriff: 23.10.2024).
- Ministerium der Justiz des Landes Brandenburg (2023). Billigkeitsrichtlinie des Ministeriums für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz zur Gewährung einer Soforthilfe an Einrichtungen im Bereich der Pflege und des Gesundheitswesens sowie der Eingliederungshilfe zur Stärkung der Krisenfestigkeit und Krisenreaktionsfähigkeit kritischer Infrastrukturen (Green-Care-and-Hospital-Soforthilfe-Billigkeitsrichtlinie) vom 17. Mai 2023. Potsdam: Amtsblatt für Brandenburg.
- Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz des Landes Brandenburg (2017). Sozial Spezial 6: Daten und Fakten zur sozialen Lage von Kindern im Land Brandenburg. Verfügbar unter <https://msgiv.brandenburg.de/msgiv/de/service/publikationen/detail/~23-11-2017-sozial-spezial-6-daten-und-fakten-zur-sozialen-lage-von-kindern-im-land-brandenburg> (Letzter Zugriff: 10.12.2024).
- Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz des Landes Brandenburg (MSGIV) (2021). Pflege vor Ort 2021. Verfügbar unter: [https://bravors.brandenburg.de/verwaltungsvorschriften/pflege\\_vor\\_ort\\_2021](https://bravors.brandenburg.de/verwaltungsvorschriften/pflege_vor_ort_2021) (Letzter Zugriff: 29.10.2024).
- Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz des Landes Brandenburg (2022). Hitzeaktionsplan. Verfügbar unter <https://msgiv.brandenburg.de/msgiv/de/themen/gesundheit/umweltbezogener-gesundheitsschutz/hitzeaktionsplan/#> (Letzter Zugriff: 22.10.2024).
- Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz des Landes Brandenburg (2024b). Pakt für Pflege: Anträge ab 1. April. Verfügbar unter: <https://msgiv.brandenburg.de/msgiv/de/presse/pressemitteilungen/detail/~31-03-2021-pakt-fuer-pflege-antraege-ab-1-april> (Letzter Zugriff: 29.10.2024).
- Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz des Landes Brandenburg (2024c). Daten und Fakten zur Pflege. Verfügbar unter: <https://msgiv.brandenburg.de/msgiv/de/themen/soziales/pflege/daten-und-fakten-zur-pflege/#> (Letzter Zugriff: 10.12.2024).

- Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie des Landes Brandenburg (MWAE). Fach- und Arbeitskräftestrategie des Landes Brandenburg: „Fachkräfte bilden, halten und für Brandenburg gewinnen“. Verfügbar unter: [https://mwae.brandenburg.de/media/bb1.a.3814.de/Fach\\_u\\_Arbeitskraeftestrategie\\_Bbg\\_lang\\_01\\_08\\_24.pdf](https://mwae.brandenburg.de/media/bb1.a.3814.de/Fach_u_Arbeitskraeftestrategie_Bbg_lang_01_08_24.pdf) (letzter Zugriff: 10.12.2024).
- Neher, Peter (2017). Das Wunsch- und Wahlrecht sichern. Neue Caritas spezial.
- OECD (2021). Boosting social entrepreneurship and social enterprise development in Brandenburg, Germany: In-depth policy review. OECD Local Economic and Employment Development (LEED) Papers, No. 2021/03. OECD Publishing, Paris. Verfügbar unter: <https://doi.org/10.1787/b2e6825f-en> (Letzter Zugriff: 29.10.2024).
- Pavel, F. (2013): Möglichkeiten der Darstellung der volkswirtschaftlichen Bedeutung der Sozialwirtschaft – Machbarkeitsstudie. Berlin: DIW ECON.
- Poeser, M., Radzimanowski, M & Zerbe, I. (2023). Digital Radar Pflege in Brandenburg. Befragung in stationären Pflegeeinrichtungen. Verfügbar unter: [https://archiv.digital-agentur.de/fileadmin/06\\_Bilddatenbank/Gesundheit/Digitalisierung\\_Pflege/DABB-Digitalradar-Pflege\\_barrierefrei.pdf](https://archiv.digital-agentur.de/fileadmin/06_Bilddatenbank/Gesundheit/Digitalisierung_Pflege/DABB-Digitalradar-Pflege_barrierefrei.pdf) (letzter Zugriff: 22.10.2024).
- Puch, H. und Schellberg K. (2010). Sozialwirtschaft Bayern Umfang und wirtschaftliche Bedeutung. xit GmbH, Landesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege in Bayern, gefördert durch das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie und Frauen.
- Rada, A., Stahlmann, A. und Kleemann, W. (2017). Sozialwirtschaftsstudie Hessen. Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e. V.
- REHADAT-Adressen. Werkstätten für behinderte Menschen in Brandenburg.
- Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR) (2023). Jahresgutachten 2023. Klimawandel und Migration: was wir über den Zusammenhang wissen und welche Handlungsoptionen es gibt. Berlin: SVR gGmbH.
- Schellberg, K (2018). Bericht Sozialwirtschaft Bayern 2018. Freie Wohlfahrtspflege Landesarbeitsgemeinschaft Bayern.
- Schellberg, K. & Böpplé, L. (2022). Branchenreport Sozialwirtschaft. Wirtschaftsfaktor Sozialwirtschaft in Duisburg. Duisburg: Der Oberbürgermeister.
- Simonson, J., Kelle, N., Kausmann, C. & Tesch-Römer, C. (Hrsg.) (2021). Freiwilliges Engagement in Deutschland – Der Deutsche Freiwilligensurvey 2019. Springer VS: Wiesbaden.
- SpringerLink. Zukunft der Arbeit und soziale Innovation. Verfügbar unter: [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-40695-0\\_20](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-40695-0_20).
- Staatskanzlei Land Brandenburg (o. D.). Demografischer Wandel in Brandenburg. Land Brandenburg. Verfügbar unter: <https://brandenburg.de/cms/detail.php/bb1.c.481763.de> (Letzter Zugriff: 22.10.2024).
- Statistik Berlin Brandenburg (2022a). Statistischer Bericht: Ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen sowie Empfänger von Pflegegeldleistungen im Land Brandenburg 2021.
- Statistik Berlin Brandenburg (2022b). Statistischer Bericht Erzieherische Hilfe, Eingliederungshilfe für seelisch behinderte junge Menschen, Hilfe für junge Volljährige im Land Brandenburg 2022
- Statistik Berlin Brandenburg (2023a). Erzieherische Hilfe, Eingliederungshilfe für seelisch behinderte junge Menschen, Hilfe für junge Volljährige im Land Brandenburg 2022.
- Statistik Berlin Brandenburg (2023b). Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und öffentlich geförderter Kindertagespflege im Land Brandenburg 01. März 2023.
- Statistik Berlin Brandenburg (2024a). Statistischer Bericht: Bevölkerung der kreisfreien Städte und Landkreise im Land Brandenburg 2023.
- Statistik Berlin Brandenburg (2024b). Statistischer Bericht. Einbürgerungen im Land Brandenburg im Jahr 2023.

- Statistik Berlin Brandenburg (2024c). Statistischer Bericht: Eingliederungshilfe im Land Brandenburg 2023; eigene Berechnungen.
- Statistik Berlin Brandenburg (2024d). Träger der Jugendhilfe, die dort tätigen Personen und deren Einrichtungen im Land Brandenburg 15. Dezember 2022
- Statistik Berlin-Brandenburg. (2024e). Zensus 2022 – Ausgewählte Ergebnisse zu Haushalten zum Stichtag 15. Mai 2022
- Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern. (2022). Bevölkerung: Zahlen und Fakten 2021
- Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern. (2023). Statistische Berichte: Pflegeversicherung in Mecklenburg-Vorpommern
- Statistisches Amt Mecklenburg-Vorpommern. (2024). Statistische Berichte zum Thema öffentliche Sozialleistungen
- Statistisches Bundesamt (2008). Klassifikation der Wirtschaftszweige: Mit Erläuterungen. Verfügbar unter: [https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/Gueter-Wirtschaftsklassifikationen/Downloads/klassifikation-wz-2008-3100100089004-aktuell.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/Gueter-Wirtschaftsklassifikationen/Downloads/klassifikation-wz-2008-3100100089004-aktuell.pdf?__blob=publicationFile) (Letzter Zugriff: 29.10.2024).
- Statistisches Bundesamt (Destatis) (2022). Statistiken der Kinder- und Jugendhilfe. Einrichtungen und tätige Personen (ohne Tageseinrichtungen für Kinder)
- Statistisches Bundesamt (2023). Ausländische Bevölkerung nach Bundesländern und Jahren. Verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Tabellen/auslaendische-bevoelkerung-bundeslaender-jahre.html> (Letzter Zugriff: 23.10.2024).
- Statistisches Bundesamt (2024a). Einrichtungen der Jugendhilfe (ohne Tageseinrichtungen)
- Statistisches Bundesamt (2024b). Gender Care Gap 2022: Frauen leisten 44,3 % mehr unbezahlte Arbeit als Männer. Verfügbar unter: [https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/02/PD24\\_073\\_63991.html](https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2024/02/PD24_073_63991.html) (Letzter Zugriff: 29.10.2024).
- Statistisches Bundesamt (o. D.). Einkommen, Einnahmen und Ausgaben in den neuen Ländern im Zeitvergleich. Verfügbar unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Einkommen-Einnahmen-Ausgaben/Tabellen/liste-neue-Laender.html#115606> (Letzter Zugriff: 21.10.2024).
- Thünen-Institut (2024). Thünen-Landatlas. Verfügbar unter <https://karten.landatlas.de/> (Letzter Zugriff: 23.10.2024).
- Thüringer Landesamt für Statistik. (2023). Statistischer Bericht
- Thüringer Landesamt für Statistik. (2024). Pflegeeinrichtungen, Pflegebedürftige und Pflegepersonal nach ausgewählten Merkmalen in Thüringen
- Weber, U. (2020). Bürgerschaftliches Engagement und Ehrenamt in der Sozialwirtschaft. Eine Einführung. Wiesbaden: Springer VS.
- Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH (2024a). Richtlinie zur Förderung von Maßnahmen zur Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt. Verfügbar unter: [https://arbeit.wfbb.de/sites/wfbb.de/files/2023-07/Richtlinie\\_Min\\_unterz.pdf](https://arbeit.wfbb.de/sites/wfbb.de/files/2023-07/Richtlinie_Min_unterz.pdf) (Letzter Zugriff: 29.10.2024).
- Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH (2024b). Soziale Innovationen. Verfügbar unter: <https://arbeit.wfbb.de/unsere-services/foerderprogramme/soziale-innovationen> (Letzter Zugriff: 29.10.2024).