

Merkblatt zur Richtlinie des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Energie des Landes Brandenburg zur Förderung sozialer Innovationen im Land Brandenburg - Modellprogramm zur Förderung neuer Ansätze für die Brandenburger Arbeitspolitik in der EU-Förderperiode 2021–2027

Was sind soziale Innovationen?

Im Bereich der Arbeits- und Wirtschaftspolitik herrscht im Kontext mit gesellschaftlichen Herausforderungen, wie Klimawandel, Digitalisierung, demografischer Entwicklung und Migration permanenter und hoher Innovationsdruck. Die EU fördert daher nicht nur technische Innovationen, sondern auch Lösungen für gesellschaftliche Probleme (Innovationsunion 2010). Es soll wirksamer auf verschiedene Herausforderungen reagiert werden, die sich z. B. aus der Alterung der Bevölkerung, Armut, Arbeitslosigkeit, Ungleichheit, neuen Arbeitsmustern und Lebensstilen, Erwartungen an den sozialen und territorialen Zusammenhalt und ökologischen Wandel ergeben (Gemeinsamer Strategischer Rahmen 2012). Sozialen Innovationen wird das Potenzial zugeschrieben, Einfluss auf die Entwicklung der Gesellschaft zu nehmen und für mehr soziale Gerechtigkeit und sozialen Fortschritt zu sorgen. Wesentliches Merkmal einer sozialen Innovation ist ihre aktive Verbreitung.

Die EU definiert soziale Innovationen als Innovationen, die sowohl in Bezug auf ihre Zielsetzung als auch ihre Mittel sozial sind und die sich auf Entwicklungen und auf die Umsetzung neuer Ideen (für Produkte, Dienstleistungen und Modelle) beziehen. Gleichzeitig sollte der soziale Bedarf gedeckt und neue soziale Beziehungen oder Kooperationen geschaffen werden, um so der Gesellschaft zu nutzen und deren Handlungspotential eine neue Dynamik verleihen.¹

Neben Innovationen i.e.S. gilt im Zusammenhang mit der Förderung sozialer Innovationen in Brandenburg als neu oder innovativ ein auf die arbeitspolitischen Herausforderungen des Landes Brandenburg ausgerichteter Lösungsansatz,

- der noch nicht im Land Brandenburg umgesetzt wurde oder
- der bekannte Elemente neu verknüpft oder
- der einen bekannten Lösungsansatz unter neuen Rahmenbedingungen erprobt und entsprechend anpasst.

Mit der Richtlinie zur Förderung sozialer Innovationen in Brandenburg soll die Möglichkeit eröffnet werden, innovative Ideen zu entwickeln (Entwicklungsprojekte) sowie innovative Lösungsansätze zu erproben und zu transferieren (Modellprojekte), die über die bereits vorhandenen „regulären“ Förderkulissen und -angebote hinausgehen und somit einen wesentlichen Beitrag leisten können, bestehende Handlungsstrategien, Formen der Zusammenarbeit und arbeitspolitische Instrumente bedarfsorientiert weiterzuentwickeln.

Thematische Schwerpunkte für soziale Innovationen in Brandenburg

Die zu fördernden Entwicklungs- oder Modellprojekte (innovative Maßnahmen) müssen sich jeweils **einem** der im ESF+-Programm verankerten spezifischen Ziele zuordnen lassen:

¹ Vgl. hierzu: [VERORDNUNG \(EU\) 2021/1057 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 24. Juni 2021 zur Einrichtung des Europäischen Sozialfonds Plus \(ESF+\), Artikel 2, Punkt 8,](#)

1. dem spezifischen Ziel a)

„Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung und Aktivierungsmaßnahmen für alle Arbeitssuchenden, insbesondere für junge Menschen, vor allem durch die Umsetzung der Jugendgarantie, für Langzeitarbeitslose und auf dem Arbeitsmarkt benachteiligte Gruppen sowie für Nichterwerbspersonen, sowie durch die Förderung selbstständiger Erwerbstätigkeit und Sozialwirtschaft“ (SZ a)
oder:

2. dem spezifischen Ziel d)

„Förderung der Anpassung von Arbeitskräften, Unternehmen und Unternehmern an den Wandel, Förderung eines aktiven und gesunden Alterns sowie einer gesunden und angemessenen Arbeitsumgebung, die Gesundheitsrisiken Rechnung trägt“ (SZ d)

Gleichzeitig muss das jeweilige Entwicklungs- oder Modellprojekt auf eine der folgenden thematischen Schwerpunkte für Brandenburg ausgerichtet sein:

Spezifisches Ziel a) – Thematischer Schwerpunkt I: Arbeitsmarktintegration: Kompetenzen von morgen fördern

In den vergangenen Jahren verzeichnete das Land Brandenburg eine positive Arbeitsmarktentwicklung. Die Zahl der registrierten Arbeitslosen hat sich allein zwischen 2010 und August 2022 auf 77.398 Personen nahezu halbiert. Die Corona-Krise hatte diesen positiven Trend zunächst gestoppt. Im Jahresdurchschnitt 2020 waren in Brandenburg 82.491 Personen arbeitslos. Dies entsprach einem Anstieg um 7,3 Prozent im Vergleich zum Vorjahreswert. Die Langzeitarbeitslosigkeit in Brandenburg stieg zwischen Januar 2020 und Januar 2021 um 22 Prozent.² Damit waren die langzeitarbeitslosen Personen von den Auswirkungen der Corona-Krise auf dem Arbeitsmarkt besonders betroffen. Zwischen den Jahren 2011 und 2020 bewegte sich der Anteil der Langzeitarbeitslosen an den arbeitslosen Personen in Brandenburg zwischen 43 und 36 Prozent. Deutschlandweit lag der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen im Jahr 2020 bei etwas über 30 Prozent. Der Vergleich zeigt, dass in Brandenburg bei der Integration von Langzeitarbeitslosen weiterhin ein hoher Handlungsbedarf besteht.

Trotz der guten Gesamtentwicklung des Brandenburger Arbeitsmarktes bleibt die Arbeitsmarktintegration für verschiedene Personengruppen (z. B. junge Menschen ohne Berufsabschluss, Personen mit Migrationshintergrund, Alleinerziehende, Ältere) schwierig. Zudem führen regionale Disparitäten mit teils geringen Berufsperspektiven in ländlich geprägten Räumen und teils prekären Beschäftigungsverhältnissen zum einen zu Abwanderungsbewegungen von jungen Menschen aus Brandenburg und zum anderen zu verfestigter Langzeitarbeitslosigkeit, insbesondere bei Menschen mit multiplen Hemmnissen wie geringer Bildung, geringer Mobilität, gesundheitlichen Einschränkungen und sozialen sowie psychischen Problemlagen. Um diese Personengruppen nachhaltig in Beschäftigung zu integrieren und sie auch für zukünftige Anforderungen fit zu machen, bedarf es innovativer Lösungen, die das Förderinstrumentarium der Brandenburger Arbeitspolitik erweitern. Der Fokus bei den zu fördernden Projekten soll gerichtet sein auf die Entwicklung von Kompetenzen, Fähigkeiten und Eigenschaften, die in den nächsten Jahren für das Berufsleben und/oder die gesellschaftliche Teilhabe deutlich wichtiger werden. Hierzu gehören insbesondere Kompetenzen, die sich auf die digitale und ökologische Transformation der Wirtschaft beziehen, aber auch Fähigkeiten wie kreatives Denken oder Durchhaltevermögen.³

² Statistik der Bundesagentur für Arbeit.

³ Siehe hierzu: <https://www.tu-braunschweig.de/lehreundmedienbildung/konzepte/future-skills#c695854>

Spezifisches Ziel a) - Thematischer Schwerpunkt II: Zusammenarbeit von Sozialunternehmen und der Wohlfahrtspflege

Soziale Innovationen sind sowohl bei marktorientierten Sozialunternehmen⁴ bzw. Social Start-ups, als auch bei Unternehmen der Wohlfahrtspflege gleichermaßen ein wichtiges Thema. Die OECD Studie „Boosting Social Entrepreneurship and Social Enterprise Development in Brandenburg“ zeigt, dass trotz des gemeinsamen Interesses an sozialen Innovationen kulturelle Unterschiede zwischen diesen beiden Unternehmensformen existieren, die eine wünschenswerte Kooperation behindern.⁵ Die Studie fand im Rahmen durchgeführter lokaler Interviews heraus, dass Versuche einer Zusammenarbeit in Brandenburg bislang schwierig waren. Daher empfiehlt die OECD dem Land Brandenburg „eine Zusammenarbeit [zu] fördern, um gegenseitiges Lernen zu unterstützen und Synergien bei der Bewältigung dringender sozialer Probleme zu schaffen.“ Auch die gemeinsame Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen wird angeregt. Förderprojekte sollen innovative Ansätze entwickeln und erproben, die die Kooperationshindernisse zwischen Sozialunternehmen und neuartigen sozialen Start-ups und Unternehmen der Sozialwirtschaft überwinden und ihre Zusammenarbeit befördern.

Spezifisches Ziel d) –Thematischer Schwerpunkt III Stärkung des ländlichen Raums

Die Herausforderungen des demografischen Wandels sind im Land Brandenburg besonders vielgestaltig, da die Veränderungen räumlich sehr differenziert ablaufen. So zeichnet sich nach der jüngsten Bevölkerungsprognose⁶ vor allem für die direkt an das Berliner Umland angrenzenden und verkehrsgünstig zur Bundeshauptstadt gelegenen Regionen (Berliner Umland) eine positive Bevölkerungsentwicklung bis 2030 ab. Eine rückläufige Bevölkerungsentwicklung wird für den weiteren Metropolenraum erwartet.

Die Folgen des demografischen Wandels der letzten Jahre sind in den ländlichen Räumen bereits deutlich spürbar. Für die Beschäftigungs- und Arbeitspolitik von besonderer Bedeutung ist hier insbesondere der Rückgang der Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65 Jahren. Um die Abwanderung aus ländlichen Gebieten aufzuhalten oder sogar neue Einwohner zu gewinnen, braucht es innovative Maßnahmen, die zum Erhalt und zur Entwicklung von Arbeitsplätzen beitragen. Neue, integrierte Initiativen sind gefragt, die insbesondere durch das Zusammenwirken von Unternehmen, regionalen Akteuren aus Politik, Verwaltung und Bildung die ländlichen Regionen als attraktiven Arbeits- und Wohnort stärken. Von der neuen Lust am Leben auf dem Land sollten die ländlichen Regionen nicht nur als Wohnort profitieren. Auch um die Erhöhung von Pendlerströmen zu vermeiden sind vor allem innovative Lösungen von Interesse, die u. a. zur Fachkräftesicherung und Beschäftigungsentwicklung vor Ort beitragen.

⁴ In der Studie zu marktorientierten Sozialunternehmen und Brandenburg wurde vorgeschlagen, „marktorientierte Sozialunternehmen als eigenständige Organisationen zu definieren, welche mit unternehmerischen Mitteln soziale und/oder ökologische Ziele verfolgen, um dem Gemeinwohl zu dienen. Zu diesem Zweck entwickeln sie sozial-innovative Produkte, Dienstleistungen, Verfahren und Geschäftsmodelle. Marktorientierte Sozialunternehmen erzielen die für ihre soziale/ökologische Mission erforderlichen Einnahmen mindestens in Teilen auf freien oder gesetzlich geregelten Märkten.“ Siehe hierzu: Studie_Marktorientierte_Sozialunternehmen_21_01_07.pdf (brandenburg.de), S.4

⁵ Vgl.: OECD Policy Review: „Boosting Social Entrepreneurship and Social Enterprise Development in Brandenburg“, S. 8. 13,65.

⁶ siehe: Landesamt für Bauen und Verkehr 2021: [Bevölkerungsvorausschätzung 2020 bis 2030](#)

Spezifisches Ziel d) – Thematischer Schwerpunkt IV Umbau von Arbeits- und Produktionsprozessen

Zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen müssen vor allem Schadstoffemissionen soweit wie möglich vermieden und die Ressourceninanspruchnahme auf ein langfristig verträgliches Maß minimiert werden. Aus ökologischer Sicht sind ein Umbau der Produktionsprozesse, eine Anpassung der Arbeitsplätze sowie die Erweiterung der Kompetenzen und Qualifikationen der Arbeitskräfte erforderlich. Bei Stärkung der regionalen Wirtschaftskreisläufe können nicht nur Ressourcen eingespart, sondern auch Beschäftigung in der Region gesichert und entwickelt werden. Im Zuge einer nachhaltigen, klimaschonenden Wirtschaftsweise werden Qualifikationen benötigt, mit denen die Entwicklung und Etablierung von klimaschonenden, umwelt- und sozialverträglichen Produkten und Prozessen gelingen kann.

Die Energiestrategie 2040 des Landes Brandenburg macht deutlich, dass bei einem weiteren Ausbau der Erneuerbaren Energien im Stromsektor eine deutliche Steigerung der Beschäftigungsverhältnisse zu erwarten ist. Gleichzeitig steigt die Fachkräftenachfrage. Darüber hinaus werden Beschäftigungseffekte in einem sich deutlich entwickelnden Erneuerbaren-Energien-Wärmemarkt erwartet. Um diese Entwicklungen zu unterstützen und damit auch die Forderung der EU, die Entwicklung von „grünen Arbeitsplätzen“ zu fördern, sind im Schnittpunkt von Ökologie und Arbeitspolitik Innovationen und insbesondere auch soziale Innovationen gefragt.

Der Umbau von Arbeits- und Produktionsprozessen kann sich auch auf die Entwicklung von Arbeitsbedingungen und moderner Arbeitsorganisation beziehen, insbesondere im Sinne von Guter Arbeit oder im Zusammenhang mit Digitalisierungsprozessen. Aber auch neue Lösungen zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz können hier ein Thema sein.

Spezifisches Ziel d) – Thematischer Schwerpunkt V Fach- und Arbeitskräftesicherung

Seit dem Jahr 2012 prägt der strategische Leitsatz „Fachkräfte bilden, halten und für Brandenburg gewinnen“ die Arbeitspolitik des Landes. Die Nachfrage nach Fach- und Arbeitskräften hat das Niveau vor der Corona-Pandemie in den meisten Branchen bereits wieder erreicht oder sogar überschritten. Es gelingt vielen Unternehmen erst nach längerer Zeit oder gar nicht, offene Arbeits- oder Ausbildungsstellen zu besetzen. Das begrenzte Angebot an Fach- und Arbeitskräften droht damit zu einem limitierenden Faktor für die weitere wirtschaftliche Entwicklung des Landes Brandenburg zu werden. Daher gilt es, Passungsproblemen auf dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken, individuelle Entwicklungschancen zu befördern, attraktive Arbeitsbedingungen zu bieten und letztlich das qualitative und quantitative Angebot an verfügbaren Arbeits- und Fachkräften zu erhöhen.“⁷

Das Zielsystem und die festgelegten Handlungsschwerpunkte der neuen Fach- und Arbeitskräftestrategie bilden den Rahmen zur Entwicklung neuer Ansätze der Fach- und Arbeitskräftesicherung und für die Förderung von sozialen Innovationen.

Insbesondere Unternehmen in ländlichen Regionen haben es besonders schwer, geeignete Auszubildende und Fachkräfte zu finden. Auch der technologische Wandel, wie beispielsweise durch die Digitalisierung, erhöht den Rekrutierungsdruck bei den heimischen Unternehmen. Hier müssen neue Lösungen geschaffen werden, damit den Unternehmen und ihren Arbeitnehmer/innen die Anpassung an

⁷ siehe: [Fach- und Arbeitskräftestrategie des Landes Brandenburg „Fachkräfte bilden, halten und für Brandenburg gewinnen](#), März 2022

den Wandel gelingt. Die Nachfrage nach individuellen und auf spezifische Bedarfe der Unternehmen zugeschnittene Lerninhalte und Lernformen ist weiter gestiegen.

Zur Erhöhung der Attraktivität von Arbeitsplätzen und der Qualität der Arbeit gehören sichere Arbeitsplätze, Tarifbindung, Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie die Berücksichtigung privater Verpflichtungen und Belange der Beschäftigten. Zudem könnten zum Beispiel Modelle zur Ausweitung der Erwerbsarbeit von Teilzeitbeschäftigten, zur Sicherung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf beziehungsweise zu familienorientierten Lebens- und Arbeitsbedingungen sowie zum Abbau von geschlechtsspezifischen Vorurteilen und Beschäftigungsmustern in den Betrieben gefördert werden.

Beschäftigungspotenziale können in Brandenburg durch die Ausweitung der Erwerbsarbeit älterer Beschäftigter und die Integration qualifizierter älterer Arbeitsloser in Erwerbsarbeit erschlossen werden. Hierfür ist unter anderem die Entwicklung von Maßnahmen zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit und zur Gestaltung altersgerechter Arbeitsplätze notwendig.

Darüber hinaus sind innovative Lösungen von Interesse, die erproben, wie Möglichkeiten der beruflichen Weiterentwicklung für Beschäftigte im Bereich der Einfacharbeit erhöht werden können, sowohl um entstehende (bzw. akute) Fachkräfteengpässe kompensieren zu können, als auch um eine Sogwirkung im Bereich der Einfacharbeit zu erzeugen.

Berücksichtigt werden können auch innovative Ansätze im Rahmen der beruflichen Erstausbildung und Integration von ausländischen Fach- und Arbeitskräften.

Hinweise zu konzeptionellen Anforderungen für Modellprojekte

Wirkungsmodell

Die geförderten Projekte sollen eine größtmögliche Wirkung entfalten. Sie sollen Veränderungen bewirken sowohl bei der Zielgruppe des Projektes als auch in der Gesellschaft. Über ein Wirkungsmodell wird geplant, mit welchem Input, d.h. mit welchen Ressourcen, Leistungen und Angeboten geplante Veränderungen bei der Zielgruppe des Projektes und letztlich in der Gesellschaft bewirkt werden sollen. Informationen zu Wirkungsmodellen können abgerufen werden u. a. unter:

<https://www.wirkung-lernen.de/wirkung-planen/wirkungslogik/bestandteile> oder unter <https://www.wirkometer.de>

Bei der Erarbeitung eines Wirkungsmodells oder der Beschreibung von Wirkungen sind u.a. folgende Fragen zu beachten:

- Entspricht das Wirkungsmodell bzw. entsprechen die geplanten Wirkungen den Intentionen der Richtlinie?
- Ist der Aufbau der Wirkungskette logisch? Sind alle wesentlichen Ziele benannt?
- Wird das Projekt im Wirkungsmodell verständlich dargestellt?
- Passen Aktivitäten, Ziele und Indikatoren mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen überein?
- Sind die gewählten Indikatoren SMART (Spezifisch für das Projekt, M: Messbar, A: Akzeptiert, R: Realistisch, T: Terminiert)?
- Sind die geplanten Ergebnisse und Wirkungsziele klar formuliert? (Die Ziele sollten als erwarteter Endzustand beschrieben werden.)

- Sind die Ziele im Verhältnis zur Förderung angemessen?

Transferworkshops

Ziel der geforderten obligatorischen Transferveranstaltung ist nicht nur die Dissemination der Projektergebnisse, sondern eine aktive Förderung des Transfers. Neben der Vorstellung des Projektes und seiner Transferprodukte, steht die Gewinnung und Identifizierung von möglichen Unterstützern, Interessenten und Nachnutzern für die entwickelten und erprobten innovativen Lösungen im Mittelpunkt der Veranstaltung. Die Veranstaltung festigt die Zusammenarbeit mit den Stakeholdern und eröffnet die Zusammenarbeit mit möglichen Nachnutzern für den Lösungstransfer. Der Zeitpunkt zur Durchführung der Transferveranstaltung sollte so gewählt werden, dass ggf. erste Transferprodukte bereits erprobt sind und noch genügend Zeit für eine Zusammenarbeit mit möglichen Nachnutzern/Transferpartnern innerhalb der Projektlaufzeit verbleibt.

Stakeholderanalyse

Mithilfe einer Stakeholder-Analyse entsprechend der Vorlage im Internetportal der ILB sollen wichtige Kooperationspartnerinnen beziehungsweise -partner identifiziert werden, mit deren Unterstützung die Projektziele erreicht werden sollen. Hierbei sollen zum einen die wichtigsten Partnerinnen beziehungsweise Partner identifiziert und die Felder sowie die Form der Zusammenarbeit dargestellt werden. Die Benennung/Quantifizierung der beteiligten Projektpartner, Stakeholder und Unternehmen soll differenziert erfolgen. Die Stakeholder-Analyse ist Grundlage eines prozessbegleitenden Managements der Beziehungen zu den wichtigsten Stakeholdern im Projekt. Eine Beschreibung des geplanten Stakeholdermanagements wird erwartet.