



Integriertes Sozialprogramm (ISP)

**Angebotsbereich: Altenhilfe
Berliner Mobilitätshilfedienste**

Berichtszeitraum 2023
Auswertung des Leistungsangebotes

Tobias Baur Berliner Agentur für Soziales UG
(haftungsbeschränkt)

Koordinationsstelle der
Berliner Mobilitätshilfedienste
Mittenwalder Straße 2
10961 Berlin
Telefon (030) 62 72 15 58

April 2024

Inhalt

Abstract	3
Einleitung.....	5
1 Veränderungen von Rahmenbedingungen	6
2 Definition ausgewählter Variablen.....	9
3 Klientinnen und Klienten der Mobilitätshilfedienste	10
3.1 Anzahl der Klientinnen und Klienten.....	10
3.2 Gewinnung neuer Klientinnen und Klienten.....	11
3.3 Demografie (Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund).....	12
3.4 Beschreibung der Klientinnen und Klienten	14
3.5 Einsatzpunkte bezogen auf Klientenzahl	16
4 Leistungen der Mobilitätshilfedienste	18
4.1 Einsatzzahlen.....	18
4.2 Besondere Einsatzformen	20
5 Mitarbeiterstruktur der Mobilitätshilfedienste	22
5.1 Demografie (Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund).....	27
5.2 Einsatzleistungen nach Mitarbeitergruppen.....	29
6 Ressourcen der Mobilitätshilfedienste	32
7 Fazit und Ausblick.....	35

Abstract

Dieser Bericht dokumentiert Auswertungen zur Einsatz- und Klientenstatistik für den Verbund der Berliner Mobilitätshilfedienste (Mhd) für das Kalenderjahr 2023. Er basiert auf einem mit der für Soziales zuständigen Senatsverwaltung vereinbarten Erhebungs- und Berichtskonzept.

Die erhobenen Leistungsdaten umfassen auch die Zeit bis zur Beendigung der auf Corona bezogenen Vorschriften im April. Die Mhd führten auch daran anschließend noch Maßnahmen zum Schutz ihrer vulnerablen Klientel sowie ihrer Beschäftigten durch, die teils selbst zu Risikogruppen zählen. Dies erfolgte auch wegen der sonstigen Infektionen im weiteren Jahresverlauf, wie Influenza A und B oder grippeartige Infektionen durch das RS-Virus.

Klienten- und Einsatzzahlen:

Im Vergleich zu 2022 stieg die Klientenzahl um 189 Personen (+4,5%). Dabei zeigt sich eine hohe Fluktuation: Rund 1.100 Klientinnen und Klienten schieden aus der Erfassung aus und über 1.200 Personen wurden neu aufgenommen, über ein Viertel der Klientel. Dagegen ist eine leichte Abnahme der Einsatzwerte zu verzeichnen, die über Einsatzpunkte (EP) zu 30 Minuten erfasst werden: Einschließlich der Gruppenangebote einiger Mhd wurden etwa 15.000 EP (-2,9%) weniger geleistet. Eine Ursache ist im Rückgang des Personals zu vermuten: Die Zuweisungen der Jobcenter nahmen deutlich ab: Aus *MAE* (Abkürzungen: 1.3) um 12 Personen, aus *§16 i* um 14 Personen und aus *SGE* um 1 Person. Dies waren 27 Personen weniger.

Die *demografische Zusammensetzung* der Klientel zeigt eine leichte Zunahme der höheren Altersgruppen. Die Anteile der Klienten mit den Einschränkungen *Gehbehinderung*, *Rollstuhlnutzung*, *Sehbehinderung*, *Demenz* sanken etwas. Bemerkenswert ist die Zunahme der Zahl von Klienten mit einem *Pflegegrad* um 273 Klienten (+11,5%). Ihr Anteil liegt bei über 60% der Klienten. Wegen fehlender Feststellung eines Pflegegrades für etwa 600 Klienten sowie einer evtl. später eintretenden Pflegebedürftigkeit für Klienten, die bei ihrer Aufnahme keinen Pflegegrad hatten, ist von einem höheren Anteil von Klienten mit Pflegegrad auszugehen.

Besondere Einsatzarten:

Gegenüber 2022 sanken die *Treppentransporte mit Hilfsmitteln* um ca. 80 Einsätze (-1,7%). Einen erheblichen Rückgang zeigen die *Treppentransporte ohne Hilfsmittel*: Diese nahmen um

über 900 Einsätze (-47,2%) ab. Die Gruppenangebote („*Busfahrten/ Ausflüge*“ sowie „*Gruppenveranstaltungen*“) stiegen leicht an: 4 Mhd führten 70 *Busfahrten/ Ausflüge* durch. *Gruppenveranstaltungen* bot 1 Mhd an. 8 Mhd führten keine Gruppenangebote durch. Die über Gruppenangebote geleisteten Einsatzwerte umfassen einen Anteil von lediglich 0,4% aller EP.

Leistungsdaten nach Beschäftigungskategorien:

Hauptamtliche Mitarbeiter erbrachten den weitaus größten Anteil aller Einsatzleistungen (63,8%), dies waren über 331.000 EP. Beschäftigte aus dem Regelinstrument §16 i leisteten mit rund 113.000 EP einen Anteil von 21,6% der EP (2022: 123.000, 22,9% der EP). Diese beiden Gruppen erarbeiteten mit rund 444.000 EP den Löwenanteil von 85,4% der EP (2022: 83,3%).

Beschäftigte der *übrigen Beschäftigungsformen* trugen zusammengenommen etwa ein Siebtel der EP bei: Mitarbeiter aus der Maßnahme *MAE* wurden von acht Mhd beschäftigt; diese leisteten einen Anteil von 5,4% der EP. 5 Mhd beschäftigten Mitarbeiter über das Berliner Modellprojekt „Solidarische Grundsicherung“ (*SGE*). Diese erbrachten 4,1% aller EP. Die sonstigen Beschäftigungsarten leisteten zusammen 5,0% aller EP: Die nach den Jahren der Pandemie etwas gewachsene Gruppe der Ehrenamtlichen trug 4,5% der EP bei. Die Beschäftigungsarten: *BFD*, *Praktikum* und *Weitere* sind mit einem Anteil von insg. 0,5% der EP von eher nachrangiger Bedeutung für das Leistungsgeschehen.

Die Einsatzwerte aus den *arbeitsmarktpolitisch finanzierten Maßnahmen* reduzierten sich gegenüber dem Vorjahr stark um über 29.000 EP (-15,2%). Der seit langem festzustellende Rückgang der Einsatzwerte aus diesen Beschäftigungsformen zeigt die wesentliche Bedeutung der über das ISP finanzierten *hauptamtlichen Mitarbeiter* für das gesamtstädtische Angebot der Mobilitätshilfedienste. Die Fortführung und wo möglich Verstärkung dieses Ansatzes ermöglicht den weiteren Ausbau des bundesweit einmaligen Leistungsangebots der Berliner Mobilitätshilfedienste zum Ausgleich von Versorgungslücken und zur Bewältigung von Mobilitätsdefiziten für ältere Menschen in der Metropole Berlin.

Hierfür wäre zudem eine Verstärkung der Zuweisungen von Beschäftigten aus Arbeitsmarktmaßnahmen anzustreben, auch mit dem Ziel einer künftigen Gewinnung fester Mitarbeiter für die Mhd sowie für den pflegenahen Bereich der Sozialen Arbeit in Berlin. Schließlich wäre an eine Optimierung der Rahmenbedingungen für freiwillig Engagierte bei den Mhd zu denken.

Einleitung

Beim Vergleich der statistischen Daten zum Leistungsgeschehen ist zu berücksichtigen, dass sich die Mhd in verschiedenen leistungsbezogenen Faktoren unterscheiden:

Sozialräumliche Gegebenheiten:

- Bezirksgröße und regionale Struktur
- Wegezeiten
- Demografische Struktur der Klientel in den lebensweltlich orientierten Räumen in Berlin, wie Alter, Geschlecht, Gesundheitsstatus, Grad der Behinderung, Demenz

Finanzielle und personelle Ressourcen:

- Zuwendungen aus Landesmitteln, Eigenmittel der Träger, Zuwendungen Dritter
- Bewilligungs- und Zuweisungspraxis der zwölf Jobcenter in den Berliner Bezirken

Organisations- und mitarbeiterbezogene Faktoren:

- Interne Organisation des Diensts, Leitbild etc.
- Mitarbeiterstruktur und Eignung der zugewiesenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
- Zeitaufkommen jedes einzelnen Beschäftigten bei der Leistungserbringung
- Die reguläre Wochenarbeitszeit einer Vollzeitstelle zwischen 38,5 bis 40 Stunden

Eine wesentliche Voraussetzung sind die finanziellen und personellen Ressourcen der Mhd. Die Vergabe der Zuwendungen an die Mhd erfolgt auf Basis eines einheitlichen Sockelbeitrags.

1 Veränderungen von Rahmenbedingungen

1.1 Infektionsgeschehen und methodische Einschränkungen

Ende der Corona-Pandemie

Mit Abnahme der Corona-Fallzahlen endeten im ersten Halbjahr die auf Covid-19 bezogenen Vorschriften: Die Berliner Corona-Verordnung war seit 13.02. außer Kraft. Einige Bestimmungen des Infektionsschutzgesetzes, wie die Maskenpflicht, galten für Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen noch bis zum 07.04., die Testpflicht in Krankenhäusern und Pflegeheimen war ab dem 01.03. nicht mehr vorgeschrieben. Das Ende des globalen Corona-Gesundheitsnotstands wurde von der Weltgesundheitsorganisation zum 05.05. festgestellt.

Die Arbeit der Mhd wurde vor allem während der ersten Monate des Jahres weiter durch coronabedingte Einschränkungen erschwert. Ihre Hygienekonzepte wurden laufend an den Verlauf des Infektionsgeschehens angepasst und konnten mit der Verbreitung der weniger gefährlichen Virusvariante Omikron und deren Subvarianten sowie der zunehmenden Immunisierung der Bevölkerung allmählich achtsam gelockert werden.

Die Mhd führten Präventionsmaßnahmen auch nach der Pandemie weiter durch, um Beschäftigte und Klienten als vulnerable Risikogruppen weiter vor Virusinfektionen zu schützen: Infektionen mit Covid-19, insb. mit der Variante Omega und Subvarianten nahmen ab Sommer wieder zu. Berichtet wurde auch eine Zunahme von Virusinfektionen der Echten Grippe (Influenza A und B) sowie grippeartige Infektionen durch das RS-Virus oder Rhinoviren.

Methodische Einschränkungen

Wegen der Pandemie kann der Vorjahresvergleich nur bedingt zur Bewertung des Leistungsgeschehens herangezogen werden. Zum einen konnten die Begleitsdienste im Vorjahr aufgrund der gegebenen Kontakteinschränkungen sowie der Erkrankungen von Klienten oder Beschäftigten nur eingeschränkt durchgeführt werden. Zum anderen kam es auch im Berichtsjahr weiterhin zu einer infektionsbedingten Reduzierung der Begleitungen. Erhebungen zu den quantitativen Auswirkungen solcher Einschränkungen auf die Leistungsdaten wurden nicht durchgeführt.

1.2 Strukturelle Änderungen im Rahmen der Zuwendungsförderung

Die über das ISP bewilligten Zuwendungsmittel für die Mobilitätshilfedienste, die reha-technische Unterweisung sowie die Koordinationsstelle betragen insgesamt 8.987.188,13 Euro. Im Vorjahr wurden: 8.654.979,41 Euro bewilligt.

Die Plansumme für die genannten Projekte lag bei 9.089.679,09 Euro (*Plansumme 2022: 8.982.297,96 Euro*)¹

¹ Bewilligte Zuwendungsmittel sowie Plansumme für 2023 mitgeteilt von LAGeSo am 13.06.2024 (*für 2022 mitgeteilt am 05.05.2023*)

1.3 Veränderungen bei den arbeitsmarktpolitischen Beschäftigungsformen

Die arbeitsmarktpolitisch finanzierten Beschäftigungsformen der Vorjahre wurden weiter durchgeführt, allerdings in einem deutlich geringeren Umfang:

- Über die Maßnahmeart *Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandentschädigung (MAE)* wurden 73 Personen beschäftigt; 12 weniger als 2022 (-14,1%). Auch in den Vorjahren nahmen die Zuweisungen aus MAE ab (2022: -16 MA, -15,8%; 2021: -31 MA, -23,5%). Im ersten Pandemiejahr reduzierte sich ihre Anzahl gegenüber 2019 um 135 Personen (-50,6%).
- Das Regelinstrument *Eingliederung von Langzeitarbeitslosen (§16i SGB II, seit 2019)* ermöglicht die Finanzierung von Stellen bis zu 5 Jahren; in den ersten zwei Beschäftigungsjahren zu 100%, dann jährlich um 10% abnehmend. Die Anzahl der über §16i Beschäftigten sank um 14 auf 95 Personen (-12,8%).
- Das Berliner Pilotprojekt² *Solidarisches Grundeinkommen (SGE, eingeführt 2019, Laufzeit bis Ende 2025)* fördert ausdrücklich auch die Tätigkeit als Mobilitätshelfer³. Fünf Mhd waren, wie auch in den Vorjahren, an dieser Maßnahme beteiligt. Die Zahl der Beschäftigten aus SGE sank gegenüber dem Vorjahr um 1 auf 14 Personen (-6,7%).

Seit langem festzustellen ist eine unterschiedliche Praxis der zwölf Berliner Jobcenter bei der Bewilligung von Stellen und bei der Zuweisung von Beschäftigten aus arbeitsmarktpolitisch finanzierten Programmen. Einige Jobcenter weisen dem Mhd in ihrem Bezirk lediglich Mitarbeiter einer einzigen Beschäftigungsart zu. Eine genauere Analyse des Bewilligungs- und Zuweisungsgeschehens durch die Jobcenter ist im Berichtskonzept nicht vorgesehen.

Zu beachten ist, dass die einzelnen Arbeitsmarktprogramme wegen der unterschiedlichen rechtlichen und tatsächlichen Voraussetzungen der jeweiligen Maßnahmen keine direkten Vergleiche zwischen den verschiedenen Mitarbeitergruppen gestatten.

² Eingeführt durch Verwaltungsvorschrift des Landes Berlin zur Umsetzung des Pilotprojektes Solidarisches Grundeinkommen (SGE) vom 2. Juli 2019

³ Aufstellung: „SGE JobCluster“ (Nr. 6), Senatskanzlei vom 09.06.2020, Quelle (besucht 04.04.2024): <https://www.berlin.de/sen/arbeit/beschaeftigung/solidarisches-grundeinkommen/sge-hintergrundinformationen>

2 Definition ausgewählter Variablen

Einsatz

Die Einsatzdauer wird in definierten Zeiteinheiten „Einsatzpunkte“ (EP) von je 30 Minuten ausgewiesen⁴. Sind mehrere Beschäftigte beteiligt, werden die Zeiten bezogen auf jede Helferpersion sowie auf jede Klientin oder Klienten ausgewertet. Es gelten folgende Festlegungen:

- *Anzahl Einsätze:*

Ein Einsatz beginnt ab Öffnen der Wohnungstür bei Ankunft der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters bis zum Erreichen des Ziels bzw. der Wohnungstür bei der Rückkehr.

- *Dauer des Einsatzes:*

Erfasst wird die Nettozeit von Ankunft der Helferpersion bis zum Erreichen des Ziels. Bei Einsatz zweier Personen werden beide Zeiten erfasst und je Einsatz addiert ausgewiesen.

- *Einsatzpunkte (EP):*

Der Zeitverbrauch der beteiligten Mitarbeitenden wird in EP von je 30 Min. umgerechnet. Jeder Zeittakt von 30 Min. ergibt einen EP. Restzeiten bis 30 Min. werden ebenfalls mit einem EP bewertet. Die Summe ergibt einen Punktwert von EP pro Einsatz.

Besonderheiten für die Erfassung spezieller Einsatztypen:

- *Erfassung von Helferpersionen während der Hospitationsphase:* Diese Einsatzzeit wird nicht als Einsatz erfasst, sondern als Qualifikationszeit.
- *Treppentransporte:* Festlegung „Treppe“: Als Treppe gelten zwei Stufen und mehr.
- *Gruppenveranstaltungen:* Deses Merkmal wird erfasst bei mehreren Klienten sowie bei eigens für eine Gruppe angebotenen Veranstaltungen. „Gruppe“ sind zwei Personen oder mehr. Beförderungen zu einer anderen Personengruppe sind keine Gruppenveranstaltung.
- *Einsätze von Mitarbeitern aus Beschäftigungsmaßnahmen:* Beschäftigte aus solchen Maßnahmen werden in Abgrenzung zu hauptamtlich Beschäftigten z.B. vorrangig bei Personen ohne Pflegegrad bzw. mit Pflegegrad 1 eingesetzt.

Migrationshintergrund

- Kriterien hierfür sind die Variablen: „Muttersprache“ sowie „Staatsangehörigkeit“

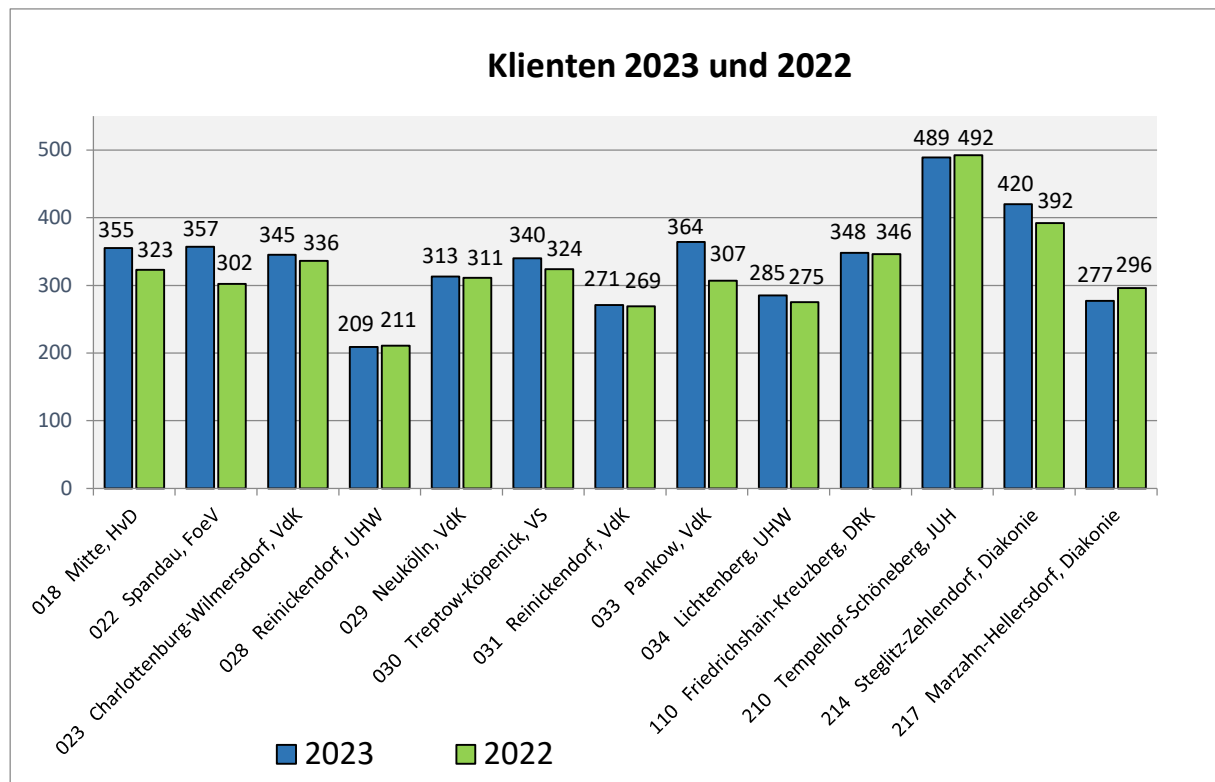
⁴ Die Erhebung nach EP basiert auf dem Berichtskonzept (2011) sowie der Mhd-Datenbank. Die Dokumentation ist Teil des Qualitätsmanagements der Mhd (Rahmenbedingungen 01.01.2022, Referenzhandbuch Juni 2019).

3 Klientinnen und Klienten der Mobilitätshilfedienste

3.1 Anzahl der Klientinnen und Klienten

Die 13 Mhd betreuten 4.373 Klientinnen und Klienten. Im Vergleich zum Vorjahr war dies ein Zuwachs um 189 Personen (+4,5%). Die Entwicklung gegenüber 2022 zeigt *Abbildung 1*:

Abbildung 1: Anzahl Klienten 2023 (n=4.373 Personen) und 2022



Für drei Mhd war ein leichter Rückgang der Klientenzahl gegenüber dem Vorjahr festzustellen und für zehn Mhd wurde ein Anstieg der Klientenzahl ermittelt.

3.2 Gewinnung neuer Klientinnen und Klienten

Die Zahl der Neuzugänge von Klientinnen und Klienten sowie die Anzahl von Personen, die aus der Datenerfassung ausgeschieden sind, berichtet *Tabelle 1*. Ursachen für das Ausscheiden sind z.B. eine erhebliche Einschränkung der Mobilität, die keine weitere Begleitung durch den Mhd ermöglicht, der Wegzug aus dem Bezirk, die Aufnahme in ein Heim oder ein Todesfall.

PNR	Projektbezeichnung	2023		2022	
		Klienten Neuzugänge	Klienten ausgeschieden	Klienten Neuzugänge	Klienten ausgeschieden
018	Mhd Mitte HVD Landesverband Berlin-Brandenburg KdÖR	117	112	86	116
022	Mhd Spandau Fördererverein Heerstraße Nord e.V.	101	61	48	79
023	Mhd Charlottenburg-Wilmersdorf Sozialverband VdK Berlin-Brandenburg e.V.	95	65	72	36
028	Mhd Reinickendorf Unionhilfswerk Sozialeinrichtungen gGmbH	40	49	59	67
029	Mhd Neukölln Sozialverband VdK Berlin-Brandenburg e.V.	91	93	64	68
030	Mhd Treptow-Köpenick Volkssolidarität Landesverband Berlin e.V.	108	118	110	101
031	Mhd Reinickendorf Sozialverband VdK Berlin-Brandenburg e.V.	55	43	64	79
033	Mhd Pankow Sozialverband VdK Berlin-Brandenburg e.V.	137	144	98	45
034	Mhd Lichtenberg Unionhilfswerk Sozialeinrichtungen gGmbH	74	72	89	62
110	Mhd Friedrichshain-Kreuzberg DRK Berlin Süd-West gGmbH	90	101	93	89
210	Mhd Tempelhof-Schöneberg Johanniter Unfallhilfe e.V.	126	143	134	155
214	Mhd Steglitz-Zehlendorf Diakonie-Pflege Verbund Berlin gGmbH	118	112	113	92
217	Mhd Marzahn-Hellersdorf Diakonie-Pflege Verbund Berlin gGmbH	74	31	79	132
<i>Summen:</i>		1.226	1.144	<i>1.109</i>	<i>1.121</i>

Tabelle 1: Neuzugänge sowie ausgeschiedene Klienten 2023 und 2022

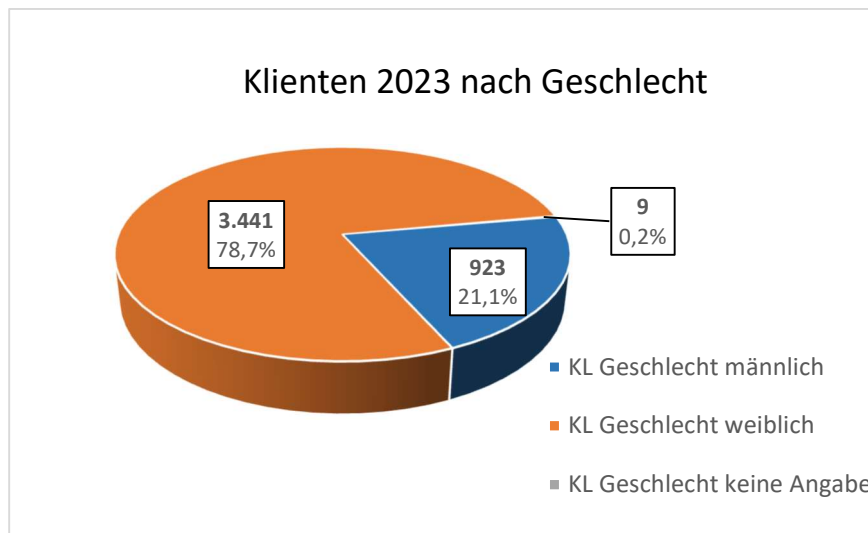
Die erfassten Zahlen der Neuzugänge und der ausgeschiedenen Klienten verdeutlichen eine beträchtliche Fluktuation der Klientel: Die Anzahl von 1.144 Personen, die aus der Erfassung ausgeschieden sind, entspricht einem Anteil von 27,3% der Klienten im Vorjahr. 1.226 Klienten wurden neu gewonnen, dies waren 82 mehr als ausgeschieden sind. Die Anzahl der Neuzugänge macht einen Anteil von 28,0% aller Klienten im Berichtsjahr aus. Die Anteile der aus der Erfassung ausgeschiedenen sowie der neuen Klienten liegen etwas über den Vorjahreswerten (2022: 26,7% ausgeschiedene und 26,5% neue Klienten).

3.3 Demografie (Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund)

Geschlechterstruktur der Klientel

Über drei Viertel der betreuten Personen sind weiblich (*Abbildung 2*). Die Klientenanteile nach Geschlecht sind gegenüber den Vorjahren kaum verändert (2022: 78,1% bzw. 21,7%).

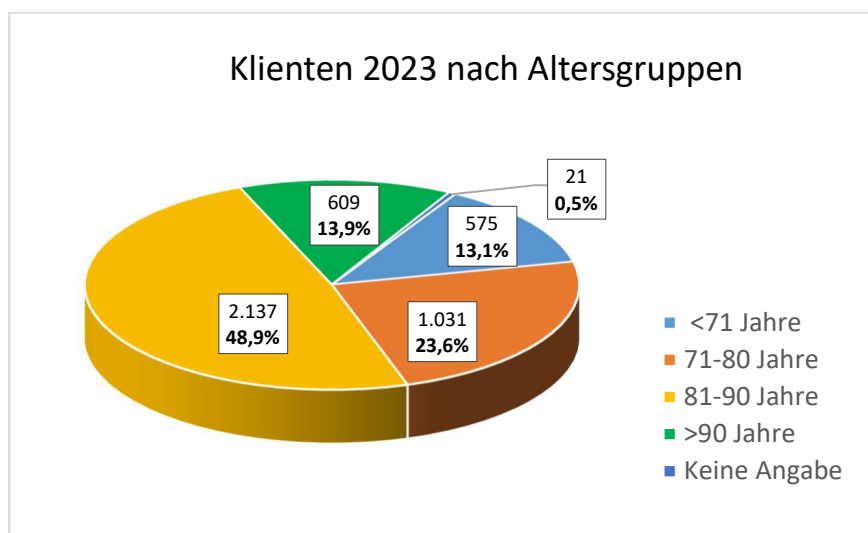
Abbildung 2: Klienten nach Geschlecht 2023 (n=4.373 Personen)



Altersstruktur der Klientel

Die Auswertung nach Altersgruppen (*Abbildung 3*) zeigt gegenüber dem Vorjahr geringe Veränderungen. Die größte Gruppe der Klienten von 81-90 Jahren wuchs um 159 Personen auf einen Anteil von 48,9% (2021: 47,3%). Diese Altersgruppe wächst seit Jahren stetig. Über drei Fünftel (62,8%) der Klientinnen und Klienten sind über 80 Jahre alt.

Abbildung 3 Alter der Klienten 2023 (n=4.373 Personen)



Migrationshintergrund der Klientinnen und Klienten

Kriterien für die Annahme eines Migrationshintergrundes sind die Variablen „Muttersprache“ sowie „Staatsangehörigkeit“. Die Anzahlen und Anteile nach diesen Variablen zeigt *Tabelle 2*:

	Deutsch	Andere	<i>Keine Angabe</i>
Muttersprache	4.157	189	27
	<i>95,1%</i>	<i>4,3%</i>	<i>0,6%</i>
Staatsangehörigkeit	4.237	109	27
	<i>96,9%</i>	<i>2,5%</i>	<i>0,6%</i>

Tabelle 2: Migrationshintergrund der Klientel 2023 (n=4.373 Personen)

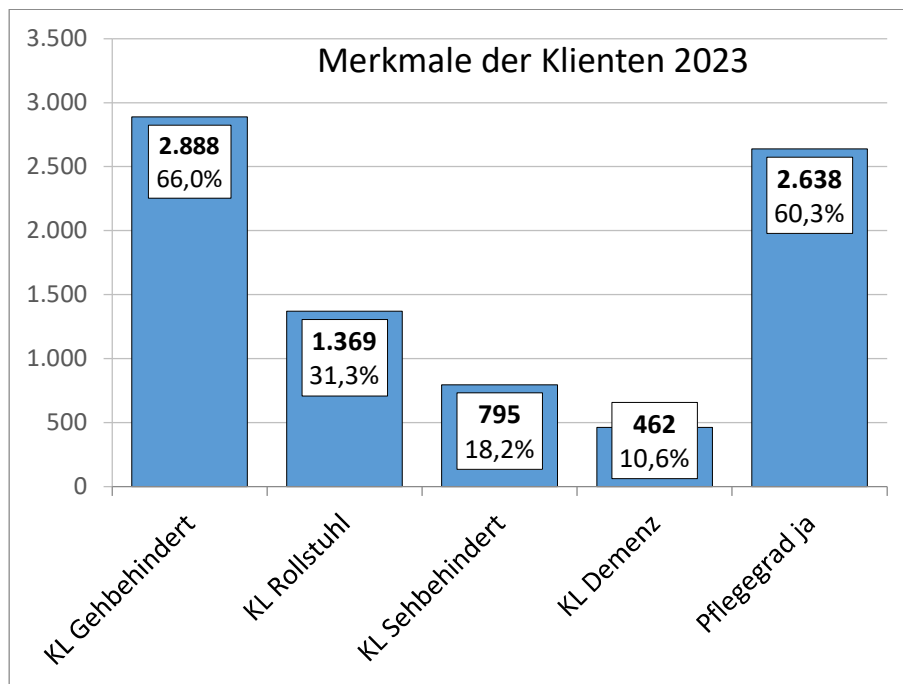
Die Zahl von Klienten mit nicht-deutscher Muttersprache nahm um 26 Personen zu (+16,0%).

Die Anzahl der Klienten mit nicht-deutscher Staatsangehörigkeit stieg um 22 Personen (+25,3%).

3.4 Beschreibung der Klientinnen und Klienten

Eine Zusammenstellung von besonderen Merkmalen der Klientinnen und Klienten zeigt *Abb. 4*. Die genannten Anteile beziehen sich jeweils auf alle betreuten Klienten (Mehrfachnennungen). Dies bedeutet, dass bei den einzelnen Personen mehrere dieser Merkmale vorliegen können.

Abbildung 4: Merkmale der Klientinnen und Klienten 2023 (Mehrfachnennungen möglich, n=4.373 Personen)



Im Vorjahresvergleich zeigt sich eine geringe Zunahme der Personenzahl mit einer erheblichen Gehbehinderung um 37 Personen sowie mit einer Rollstuhlnutzung um 7 Personen. Wegen der deutlich höheren Klientenzahl gegenüber 2022 nahmen die Anteile dieser Gruppen an allen Klienten leicht ab: Der Anteil von Personen mit Gehbehinderung sank um 2,1 Prozentpunkte und der Anteil mit Nutzung eines Rollstuhls um 1,3 Prozentpunkte. Der Anteil von Klienten mit einer Sehbehinderung reduzierte sich leicht um 1 Prozentpunkt, ebenso der Anteil von Klienten mit einer festgestellten Demenz um 0,3 Prozentpunkte.

Demgegenüber wuchs die Zahl von Klienten mit Pflegegrad erneut stark um 273 Personen. Dies entspricht einer Zunahme um 11,5% dieser Personengruppe innerhalb eines Jahres. Die Gruppe der Klienten mit Pflegegrad wächst seit Jahren stetig an. Dem entsprechend sank die Zahl von Personen ohne einen Pflegegrad auf 1.133 Personen (2022: 1.215 P.; 2021: 1.371 P.; 2020: 1.462 P.; 2019: 1.700 P.).

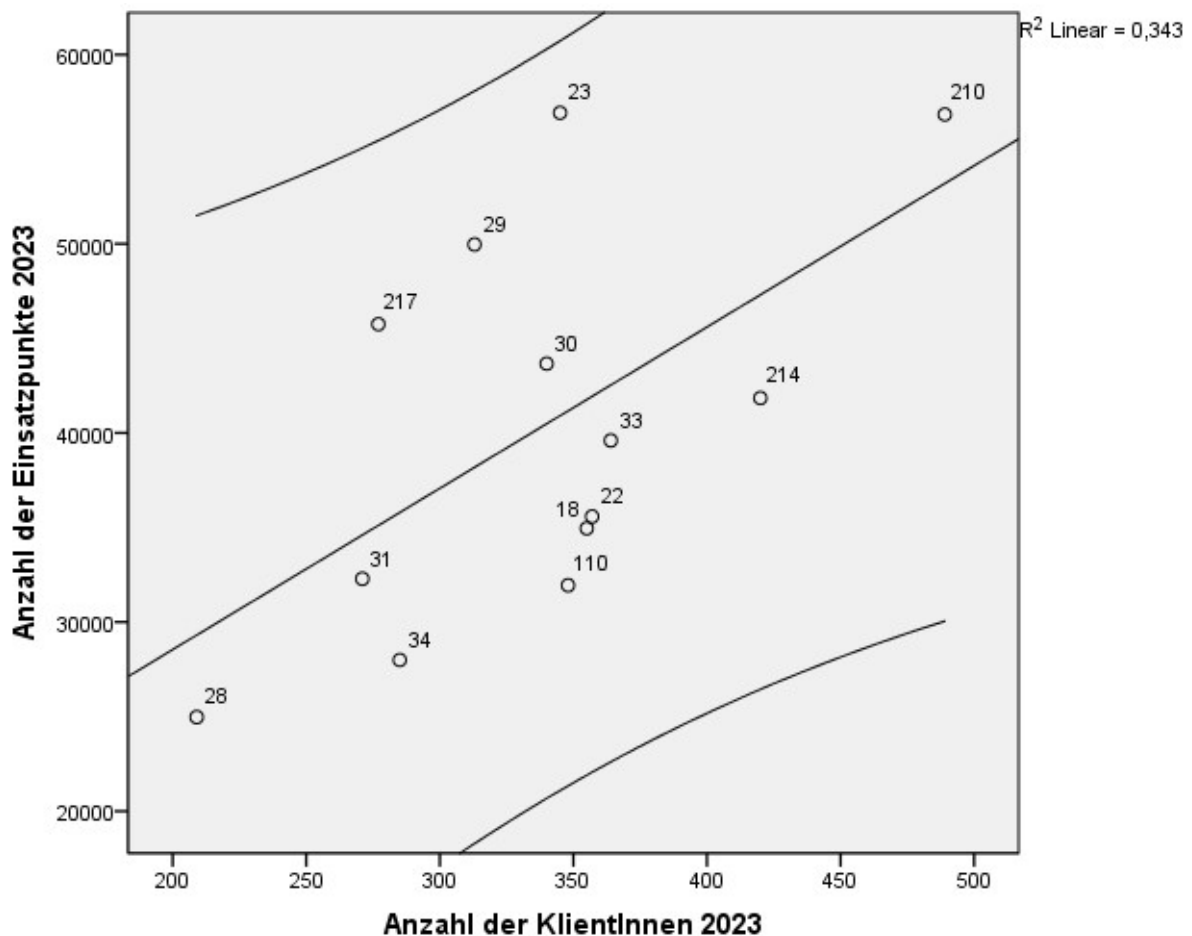
Für 602 Klienten lag keine Angabe zum Vorliegen eines Pflegegrads vor (*2021: 604 Klienten*). Das Vorliegen eines Pflegegrades wird von den Mhd regelmäßig bei Aufnahme eines Klienten erfasst. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass nicht alle in Betracht kommenden Personen einen Antrag auf Anerkennung eines Pflegegrades stellen und auch laufende Verfahren auf Anerkennung eines Pflegegrades nicht in die Erhebung einfließen. Da eine spätere Anerkennung eines Pflegegrades von den Mhd nicht laufend aktualisiert wird, dürfte die tatsächliche Anzahl von Klienten mit Pflegegrad deutlich höher liegen.

Der festgestellte Großteil von über drei Fünftel der Klienten mit einem Pflegegrad verdeutlicht den pflegenahen Aufgabenbereich der Mobilitätshilfedienste, der auch die Begleitung von Personen mit einem höheren Pflegegrad einschließt.

3.5 Einsatzpunkte bezogen auf Klientenzahl

Das Verhältnis der Einsatzpunkte (EP) im Bezug zur Klientenzahl wird für alle Mhd in *Abbildung 5* veranschaulicht. Das durchschnittliche Verhältnis der EP zur Anzahl der Klienten zeigt die mittlere diagonale Linie. Hat ein Mhd viele EP bei höheren Klientenzahlen erbracht, befindet sich sein Datenpunkt im Diagramm eher rechts oben. Leistet ein Mhd weniger EP bei weniger Klientinnen und Klienten, ist er eher links unten zu finden.

Abbildung 5: Anzahl Einsatzpunkte sowie Klienten je Mhd 2023 (Summen: 4.373 Klienten, 522.306 EP)



Legende zu *Abbildung 5*

(zur besseren Lesbarkeit werden in der Abbildung nur die Projektnummern der Mhd gezeigt)

18	Mhd Mitte, HVD	33	Mhd Pankow, VdK
22	Mhd Spandau, FoEV	34	Mhd Lichtenberg, UHW
23	Mhd Charlottenburg-Wilmersdorf, VdK	110	Mhd Friedrichshain-Kreuzberg, DRK
28	Mhd Reinickendorf, UHW	210	Mhd Tempelhof-Schöneberg, JUH
29	Mhd Neukölln, VdK	214	Mhd Steglitz, Diakonie
30	Mhd Treptow-Köpenick, VS	217	Mhd Marzahn-Hellersdorf, Diakonie
31	Mhd Reinickendorf, VdK		

Ergänzend zu den in *Abbildung 5* dargestellten Datenpunkten wird ein aus den Verhältniszahlen aller Mhd berechneter Erwartungsbereich berechnet, der als „68%-Konfidenzintervall“ bezeichnet wird⁵. In *Abbildung 5* wird dieser Bereich durch die beiden äußeren, leicht gekrümmten Linien markiert. Die Verteilung der Datenpunkte in *Abbildung 5* zeigt, dass das Verhältnis von Klientenzahl und Einsatzpunkten für alle Mhd im Erwartungsbereich des Konfidenzintervalls liegt.

Die Verteilung der Datenpunkte im Diagramm (*Abbildung 5*) lässt sich durch eine statistische Kennzahl für die Verteilung („Streuung“) beschreiben. Diese Kennzahl ist der Korrelationskoeffizient („ R^2 Linear“), der den Zusammenhang von Einsatzzahlen und Klientenzahlen beschreibt⁶.

Der errechnete Wert R^2 als statistischer Zusammenhang zwischen Einsatzpunkten und Klientenzahlen liegt bei 0,343 und ist damit deutlich niedriger als der Wert für das Vorjahr (2022: $R^2=0,535$). Dies bedeutet, dass der Zusammenhang (Korrelation) von Klientenzahlen und Einsatzpunkten aller Mhd im Vorjahresvergleich geringer ausgeprägt ist. Die Unterschiede zwischen den Projekten haben wieder zugenommen, nachdem sie sich im Vorjahr etwas angenähert hatten. Der statistische Zusammenhang liegt noch unter dem Wert für 2021 ($R^2=0,388$).

Aus der Verteilung der Datenpunkte in *Abbildung 5* lassen sich Leitziele für die künftigen Berichtszeiträume ableiten: Anhand der drei Orientierungslinien (Mittelwert, d.h. die mittlere diagonale Linie sowie den beiden äußeren Begrenzungslinien des Konfidenzintervalls) kann abgelesen werden, welche Einsatz- und Klientenzahlen ein Mhd erreichen müsste, um ein durchschnittliches Verhältnis zu erreichen. Das Leitziel für die Mhd ist es, ein ausgewogenes Verhältnis beider Werte anzustreben.

⁵ Das in *Abbildung 5* dargestellte 68%-**Konfidenzintervall** beschreibt eine in der Statistik übliche Maßzahl, die besagt, dass die Ziffern der Mhd zum Einsatz-Klienten-Verhältnis, die sich innerhalb dieser Linien befinden, mit 68% der Mhd übereinstimmen.

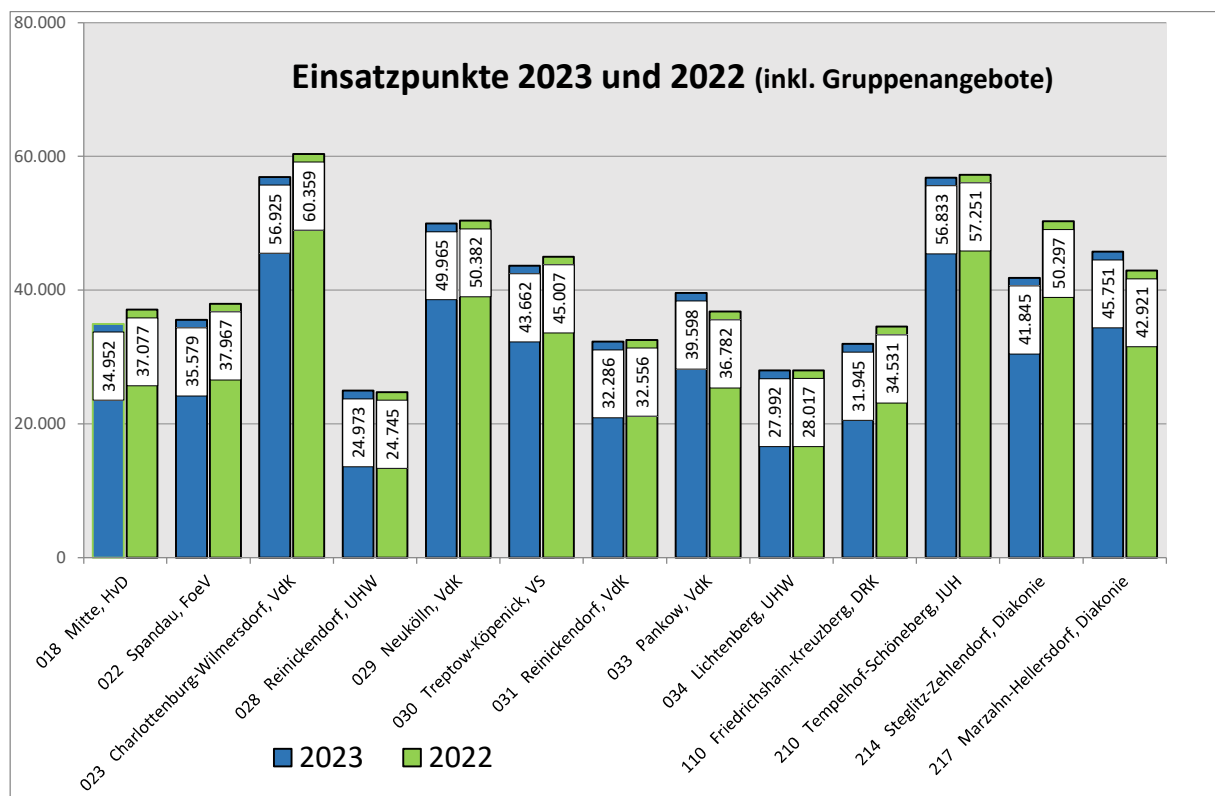
⁶ Der **Korrelationskoeffizient** („ R^2 Linear“) beschreibt den linearen Zusammenhang zwischen zwei Variablen, hier von Einsatzzahlen und Klientenzahlen. Ein Ergebniswert von „1“ stünde für einen totalen statistischen Zusammenhang dieser Variablen; ein Wert „0“ würde eine völlig unabhängige Beziehung der Variablen zeigen.

4 Leistungen der Mobilitätshilfedienste

4.1 Einsatzzahlen

Zusammen erarbeiteten die Mhd 522.306 Einsatzpunkte⁷ (EP). Ein EP entspricht einem Zeitintervall von bis zu 30 Minuten. Im Vergleich zum Vorjahr (2022: 537.892 EP) bedeutet dies eine leichte Abnahme um 15.586 EP bzw. 2,9% (2022: -5,1%). Für 10 Mhd zeigt sich gegenüber 2022 eine Abnahme der EP, für 3 Mhd eine geringe Zunahme (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6: Einsatzpunkte (EP) in 2023 und 2022 (inkl. Gruppenveranstaltungen, Busfahrten/ Ausflüge)



Im direkten Vergleich der Mhd müssen die bezirklichen Gegebenheiten und unterschiedlichen Bewilligungsschwerpunkte berücksichtigt werden. Während einige Mhd ganzjährig eine regelmäßige Zuweisung von Teilnehmenden aus Beschäftigungsmaßnahmen erhalten, stehen solche Kräfte anderen Mhd nicht oder nur in begrenztem Umfang zur Verfügung. Diese Mhd sind vor allem auf die Leistungen der fest angestellten Mitarbeiter und ehrenamtlich Tätige angewiesen.

⁷ Definition Einsatzpunkte (EP) siehe Abschnitt 2: Definition ausgewählter Variablen. Die hier berichteten EP der Mhd enthalten Gruppenveranstaltungen, Busfahrten und Ausflüge, sofern nichts anderes vermerkt ist.

Die EP aller Mhd im Vergleich zum Vorjahr sowohl mit, als auch ohne Gruppenangebote (Gruppenveranstaltungen sowie Busfahrten/ Ausflüge) sind in Tabelle 3 dargestellt:

PNR	Projektbezeichnung	EP 2023	EP 2022	EP 2023	EP 2022
		ohne Gruppenangebote	ohne Gruppenangebote	mit Gruppenangeboten	mit Gruppenangeboten
018	Mhd Mitte HVD Landesverband Berlin-Brandenburg KdöR	34.952	37.038	34.952	37.077
022	Mhd Spandau Fördererverein Heerstraße Nord e.V.	35.579	37.967	35.579	37.967
023	Mhd Charlottenburg-Wilmersdorf Sozialverband VdK Berlin-Brandenburg e.V.	56.194	59.763	56.925	60.359
028	Mhd Reinickendorf Unionhilfswerk Sozialeinrichtungen gGmbH	24.973	24.745	24.973	24.745
029	Mhd Neukölln Sozialverband VdK Berlin-Brandenburg e.V.	49.281	49.957	49.965	50.382
030	Mhd Treptow-Köpenick Volkssolidarität Landesverband Berlin e.V.	43.322	44.936	43.662	45.007
031	Mhd Reinickendorf Sozialverband VdK Berlin-Brandenburg e.V.	32.080	32.254	32.286	32.556
033	Mhd Pankow Sozialverband VdK Berlin-Brandenburg e.V.	39.265	36.757	39.598	36.782
034	Mhd Lichtenberg Unionhilfswerk Sozialeinrichtungen gGmbH	27.992	28.017	27.992	28.017
110	Mhd Friedrichshain-Kreuzberg DRK Berlin Süd-West gGmbH	31.945	34.531	31.945	34.531
210	Mhd Tempelhof-Schöneberg Johanniter Unfallhilfe e.V.	56.833	57.251	56.833	57.251
214	Mhd Steglitz-Zehlendorf Diakonie-Pflege Verbund Berlin gGmbH	41.845	50.185	41.845	50.297
217	Mhd Marzahn-Hellersdorf Diakonie-Pflege Verbund Berlin gGmbH	45.751	42.878	45.751	42.921
Summen:		520.012	536.279	522.306	537.892

Tabelle 3: Einsatzpunkte (EP) 2023, 2022

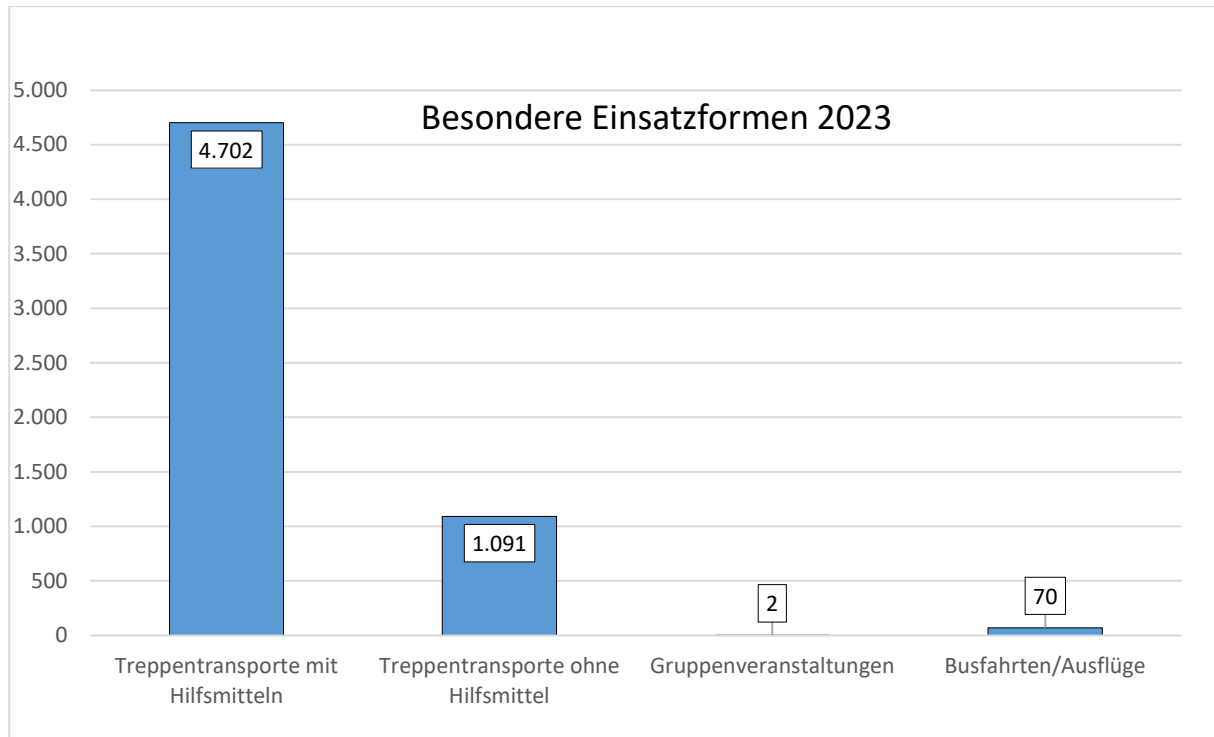
Die Einsatzwerte inklusive der Gruppenangebote reduzierten sich gegenüber dem Vorjahr um 15.586 EP (-2,9%) Die Einsätze ohne Gruppenangebote sanken um 16.267 EP (-3,0%). Über Gruppenangebote wurden im Berichtsjahr 2.294 EP geleistet. Dieser Wert ist im Vorjahresvergleich um 681 EP gestiegen (+42,2%). (2022: 1.613 EP; 2021: 5.868 EP).

Die Entwicklung der verschiedenen Gruppenangebote wird in Abschnitt 4.2 näher betrachtet.

4.2 Besondere Einsatzformen

Die Anzahlen der geleisteten besonderen Einsatzformen aller Mhd zeigt *Abbildung 7*. Angegeben ist jeweils die Anzahl der gesamten *Einsätze* (nicht der EP), unabhängig von deren Zeitdauer.

Abbildung 7: Besondere Einsatzformen 2023 (Einsätze, absolute Zahlen)



Im Vergleich zum Vorjahr sank die Anzahl der *Treppentransporte mit Hilfsmitteln* um 81 Einsätze (-1,7%). Auffällig ist die starke Abnahme der Zahl von *Treppentransporten ohne Hilfsmittel* um 976 Einsätze (-47,2%).

Die Anzahl aller *Gruppenangebote* (*Gruppenveranstaltungen* sowie *Busfahrten/ Ausflüge*) nahm gegenüber 2022 leicht zu. 5 Mhd leisteten insgesamt 72 Gruppenangebote:

- Im Berichtsjahr wurden 2 *Gruppenveranstaltungen* des Mhd Treptow-Köpenick durchgeführt, eine mehr als im Vorjahr. Hieraus resultierten 340 EP.
- Die Anzahl der *Busfahrten/ Ausflüge* wuchs gegenüber 2022 um 6 auf 70. Hieraus ergaben sich insgesamt 1.954 EP. Diese Angebote leisteten die vier Mhd Charlottenburg-Wilmersdorf (24), Neukölln (15), Pankow (23) sowie Reinickendorf/ VdK (8).

Acht Mhd führten keine Gruppenangebote durch, weder Gruppenveranstaltungen noch Busfahrten/ Ausflüge. Die Anzahl der Gruppenangebote wurde in den letzten Jahren bewusst eingeschränkt. Dies erfolgte im Zuge einer Verlagerung der Ressourcen der Mhd auf Einzelbegleitungen. Die Entwicklung der Gruppenangebote in den letzten Jahren zeigt *Tabelle 4*:

	Gruppenveranstaltungen	Busfahrten/Ausflüge	Gruppenangebote insg.
2023	2	70	72
2022	1	64	65
2021	34	244	278
2020	103	196	299
2019	178	542	720
2018	193	663	856
2017	277	761	1.038

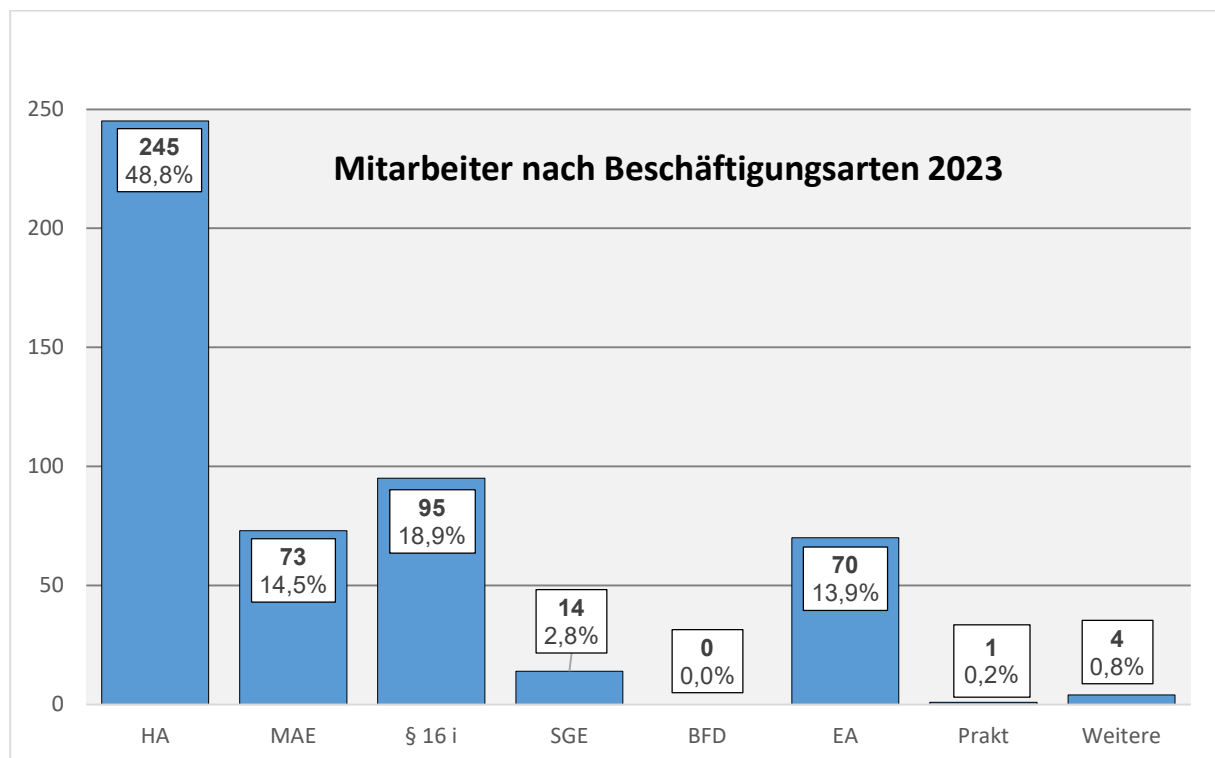
Tabelle 4: Anzahl der Gruppenangebote (Gruppenveranstaltungen sowie Busfahrten/ Ausflüge)

5 Mitarbeiterstruktur der Mobilitätshilfedienste

Im Berichtsjahr beschäftigten die Mhd insg. 502 Mitarbeitende in verschiedenen Kategorien. Gegenüber 2022 nahm die Gesamtzahl aller Beschäftigten um 25 Personen ab (-4,7%).

Die Erfassung der Mitarbeiter erfolgt unabhängig von der Art der Beschäftigung oder der Zahl der geleisteten Wochenstunden: Erfasst werden alle Personen, die im Berichtsjahr mindestens einen Einsatz leisteten. Zu beachten ist, dass die Mitarbeiterzahlen Doppel- oder Mehrfach-erfassungen enthalten können, wenn jemand in einer neuen Maßnahme oder in einer anderen Beschäftigungsart weiter beschäftigt wird. Da Beschäftigte nicht personalisiert erfasst werden, kann die genaue Zahl solcher Mehrfacherfassungen nicht ermittelt werden. *Abbildung 8* zeigt die Mitarbeitenden nach den verschiedenen Beschäftigungskategorien.

Abbildung 8: Mitarbeiterstruktur aller Mhd 2023 (*n*=502 Personen)



Legende zu *Abbildung 8*:

HA	Hauptamtliche Mitarbeiter
MAE	Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung (AGH-MAE)
FAV	Förderung von Arbeitsverhältnissen
§ 16 i	Eingliederung von Langzeitarbeitslosen nach § 16 i SGB II
SGE	Solidarisches Grundeinkommen
BFD	Bundesfreiwilligendienst
EA	Ehrenamt/ Freiwillige
Prakt	Praktikum
Weitere	Beschäftigungsanteile < 2%: <i>Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ), Sonstige</i>

- **Hauptamtlich Beschäftigte**

Die Zahl hauptamtlicher Mitarbeiter, die im Berichtsjahr Einsätze leisteten (ohne Projektleitungen und Einsatzleitungen) stieg gegenüber 2022 um 8 Personen (+3,4%). In den Vorjahren hatte ihre Zahl abgenommen (2022 um 5 Personen, 2021 um 27 P.; 2020 um 6 P.).

Eine genauere Übersicht zu den Hauptamtlichen im Begleitdienst liefert die jährliche Stichtagerhebung zum 30.06. Die ermittelten Zahlen der Hauptamtlichen und deren Stellenanteile nach Vollzeitäquivalenten (VZÄ) zeigt *Tabelle 5*. Die Stellen der Projekt- und Einsatzleitungen sind hierbei nicht enthalten.

Zum Stichtag waren 210 Hauptamtliche im Begleitdienst angestellt. Ihre Anzahl entspricht 152,1 Vollzeitstellen. Dies waren 6,3 VZÄ weniger als im Vorjahr (2022: 158,4 VZÄ; 2021: 172,0 VZÄ). Ein Vergleich mit den Vorjahreswerten der Stellenanteile ist wegen der Stichtagerhebung zu einem bestimmten Zeitpunkt nur eingeschränkt aussagefähig.

PNR	Projektbezeichnung	Personen per 30.06.	Vollzeit-Äquivalente per 30.06.	Vollzeit-Äquivalente per 30.06.22
018	Mhd Mitte HVD Landesverband Berlin-Brandenburg KdöR	16	10,9	12,04
022	Mhd Spandau Förderverein Heerstraße Nord e.V.	17	12,4	13,50
023	Mhd Charlottenburg-Wilmersdorf Sozialverband VdK Berlin-Brandenburg e.V.	17	12,2	12,80
028	Mhd Reinickendorf Unionhilfswerk Sozialeinrichtungen gGmbH	8	5,3	6,06
029	Mhd Neukölln Sozialverband VdK Berlin-Brandenburg e.V.	20	13,7	13,50
030	Mhd Treptow-Köpenick Volkssolidarität Landesverband Berlin e.V.	16	12,6	15,00
031	Mhd Reinickendorf Sozialverband VdK Berlin-Brandenburg e.V.	9	5,9	5,40
033	Mhd Pankow Sozialverband VdK Berlin-Brandenburg e.V.	18	13,4	14,40
034	Mhd Lichtenberg Unionhilfswerk Sozialeinrichtungen gGmbH	16	10,4	9,40
110	Mhd Friedrichshain-Kreuzberg DRK Berlin Süd-West gGmbH	18	14,7	13,77
210	Mhd Tempelhof-Schöneberg Johanniter Unfallhilfe e.V.	15	11,8	11,44
214	Mhd Steglitz-Zehlendorf Diakonie-Pflege Verbund Berlin gGmbH	19	13,9	15,38
217	Mhd Marzahn-Hellersdorf Diakonie-Pflege Verbund Berlin gGmbH	21	15,0	15,75
Summen:		210	152,1	158,44

Tabelle 5: Hauptamtliche 2023 nach Anzahl und Stellenanteilen
(Quelle: Stichtagbefragungen Koordinationsstelle per 30.06.2023 sowie 2022)

Die in *Tabelle 5* ausgewiesene Summe von 210 Hauptamtlichen unterscheidet sich von der in *Abbildung 8* dargestellten Zahl von 245 Hauptamtlichen. Diese Differenz erklärt sich aus den unterschiedlichen Erhebungszeiträumen: Die in *Abbildung 8* dargestellten Personenzahlen beziehen sich auf das gesamte Kalenderjahr und enthalten Beschäftigungsverhältnisse, die im Berichtsjahr neu aufgenommen oder beendet wurden sowie befristete Beschäftigungen innerhalb dieses Jahres. Dagegen zeigt die Stichtagerhebung der Beschäftigungsverhältnisse eine Momentaufnahme eines Kalendertages. Die Stichtagerhebung umfasst auch einige Personen, die längerfristig erkrankt sind.

Beschäftigte aus arbeitsmarktpolitisch finanzierten Maßnahmen

- **Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandentschädigung (MAE)**

Mitarbeiter aus MAE-Maßnahmen wurden von 8 Mhd beschäftigt (2022 u. 2021 jeweils 9 Mhd; 2020: 11 Mhd; 2019: 13 Mhd). 5 Mhd beschäftigten keine Mitarbeiter aus MAE: Mhd Mitte; Mhd Neukölln, Mhd Lichtenberg, Mhd Friedrichshain-Kreuzberg und Mhd Marzahn-Hellersdorf. Die 8 Mhd mit Zuweisungen aus dieser Maßnahme beschäftigten insg. 73 Personen. Gegenüber 2022 waren dies 12 Personen (-14,1%) weniger. Die Anzahl der MAE-Beschäftigten sinkt seit Jahren stetig (2021: um 101 Mitarbeiter; 2020: um 132 MA; 2019: um 267 MA; 2018: um 341 MA).

- **Eingliederung von Langzeitarbeitslosen nach § 16 i SGB II (§ 16 i)**

Sämtliche Mhd beschäftigten Personal über das Regelinstrument des § 16 i. Insgesamt wurden 95 Personen aus § 16 i eingesetzt, 14 Personen weniger im Vorjahr (-12,8%).

- **Solidarisches Grundeinkommen (SGE)**

Mitarbeiter aus dem Berliner Pilotprojekt *Solidarisches Grundeinkommen* (seit 2019) wurden von 5 Mhd beschäftigt, deren Jobcenter am Pilotprojekt teilnehmen. Dies waren: Mhd Charlottenburg-Wilmersdorf (VdK), Mhd Neukölln (VdK), Mhd Reinickendorf (VdK), Mhd Pankow (VdK) und Mhd Tempelhof-Schöneberg (JUH). Diese Mhd beschäftigten über SGE 14 Personen, 1 Person weniger als 2022.

Über die drei arbeitsmarktpolitisch finanzierten Beschäftigungsformen § 16 i, MAE und SGE wurden von den Mhd insgesamt 182 Personen eingesetzt, dies ist ein Anteil von 36,3% aller Mhd-Beschäftigten, die Einsätze leisteten. Im Vorjahresvergleich sank die Gesamtzahl der Mitarbeiter aus diesen Beschäftigungsmaßnahmen um 27 Personen, um rund ein Achtel (-12,9%). Seit Jahren ist eine stetige Abnahme der Anzahl von Mitarbeitern aus arbeitsmarktpolitisch finanzierten Beschäftigungsformen festzustellen (2022: 209 MA; 2021: 219 MA; 2020: 255 MA; 2019: 370 MA; 2018: 393 MA; 2017: 470 MA).

- **Mitarbeiter aus sonstigen Beschäftigungskategorien**

· **Ehrenamtliche**

Ehrenamtliche Mitarbeiter wurden von 12 Mhd eingesetzt. Ihre Anzahl stieg gegenüber 2022 leicht um 5 auf 70 Personen (+7,7%). Für die vorangegangenen (Pandemie-) Jahre war eine deutliche Abnahme der Anzahl ehrenamtlicher Mitarbeiter festzustellen (2022: -5 P., -7,1%; 2021: -26 P., -27,1%; 2020: -50 P., -34,2%).

· **Sonstige Beschäftigungsformen: Bundesfreiwilligendienst, Praktika, Weitere**

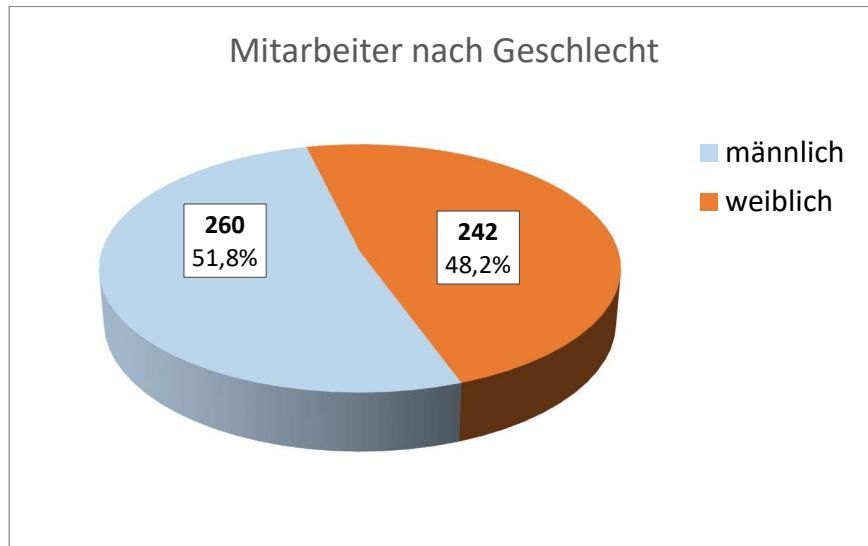
Die Anzahl der Mitarbeiter aus sonstigen Beschäftigungsformen sank gegenüber dem Vorjahr (2022: 16 MA) um 11 Personen: Über den *BFD* wurden im Berichtjahr keine Personen beschäftigt, wie auch im Vorjahr. Ein *Praktikum* wurde von 1 Person geleistet (2022: 5 MA). Die Zahl der *Weiteren* Beschäftigten sank auf 4 Personen (2022: 11 MA).

5.1 Demografie (Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund)

Geschlechterstruktur der Beschäftigten

Die Mhd beschäftigten 242 Mitarbeiterinnen (2022: 248) und 260 Mitarbeiter (2022: 279). Der Frauenanteil von 48,2% stieg gegenüber 2022 leicht um 1,1 Prozentpunkte (Abbildung 9).

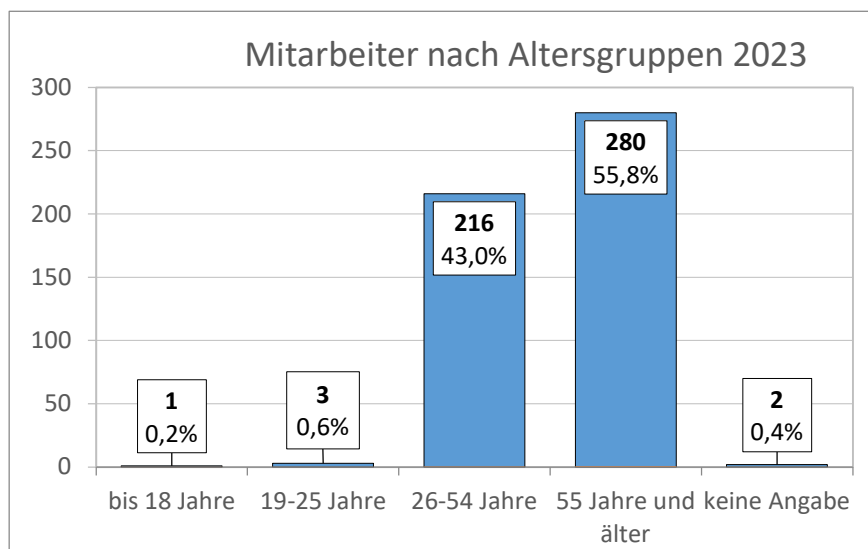
Abbildung 9: Geschlecht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 2023 (n=502 Personen)



Altersstruktur der Beschäftigten

Ein Großteil der Beschäftigten ist über 55 Jahre alt. Dies waren 55,8% aller Mitarbeiter, die Einsätze leisteten (Abbildung 10). Ihre Anzahl nahm gegenüber 2022 um 5 Personen (-1,8%) ab. Die Anzahl der Mitarbeiter von 26 bis 54 Jahren sank um 16 Personen (-6,5%).

Abbildung 10: Altersstruktur der Mitarbeiter 2023 (n=502 Personen)



Migrationshintergrund der Beschäftigten

Kriterien für die Annahme eines Migrationshintergrundes sind die Variablen „Muttersprache“ sowie „Staatsangehörigkeit“. Die Anzahl von Beschäftigten mit deutscher Muttersprache nahm gegenüber dem Vorjahr um 20 Personen ab (-4,4%). Die Anzahl der Beschäftigten mit deutscher Staatsangehörigkeit reduzierte sich um 22 (-4,5%), vgl. *Abb. 11* und *Abb. 12*.

Die Anzahl der Mitarbeiter mit nicht-deutscher Muttersprache sank um 10 Personen (-14,5%). Ihr Personalanteil betrug 11,8% (2022: 13,1%). Die Anzahl von Beschäftigten mit einer nicht-deutschen Staatsangehörigkeit umfasst 29 Personen, 7 weniger als im Vorjahr (2022: -19,4%). Ihr Anteil an allen Beschäftigten betrug 5,8% (2022: 5,9%).

Abbildung 11: Muttersprache der Mitarbeitenden 2023 (n=502 Personen)

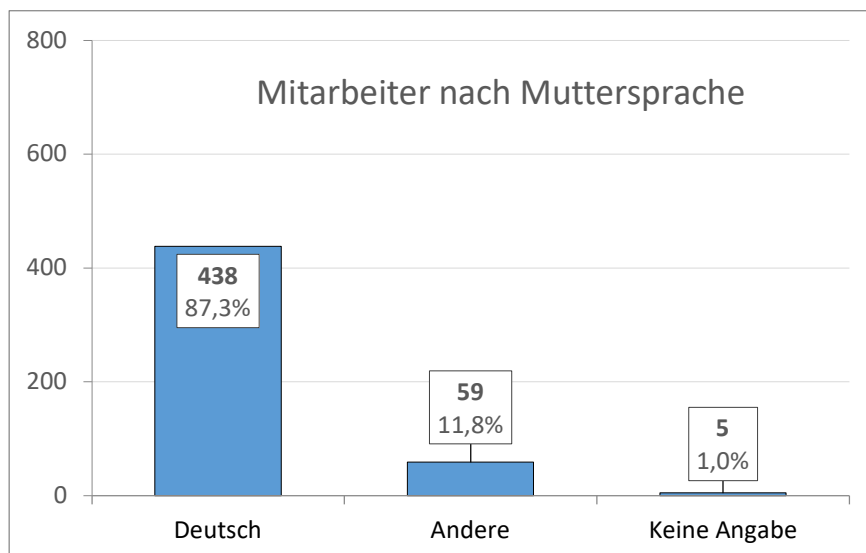
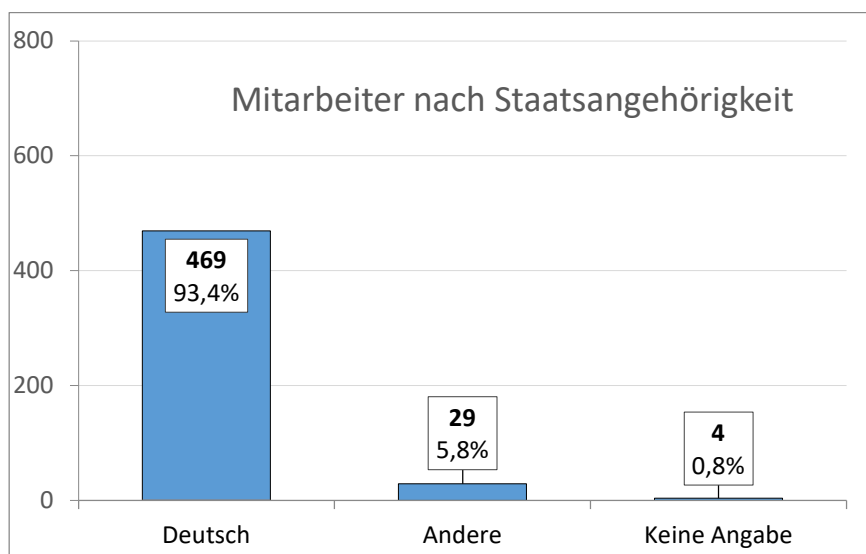


Abbildung 12: Staatsangehörigkeit der Mitarbeitenden 2023 (n=502 Personen)



5.2 Einsatzleistungen nach Mitarbeitergruppen

Die von allen Mitarbeitergruppen erarbeiteten Anzahlen und Anteile von EP zeigt *Tabelle 6*:

	Anzahlen MA	EP	Anteile an EP	Mittelwert EP je Mitarbeiter
Hauptamtliche	245	331.595	63,8%	1.353,4
MAE	73	28.017	5,4%	383,8
§ 16 i	95	112.568	21,6%	1.184,9
SGE	14	21.442	4,1%	1.531,6
Ehrenamtliche	70	23.596	4,5%	337,1
BFD	0	0	0,0%	0,0
Praktikum	1	45	0,0%	45,0
Weitere (FSJ, Sonstige)	4	2.749	0,5%	687,3
Summen	502	520.012	100,0%	1.035,9

Tabelle 6: Einsatzpunkte (EP, ohne Gruppenangebote) nach Beschäftigungsart, Abkürzungen vgl. *Abbildung 8*

Der Durchschnittswert aller Beschäftigten liegt mit 1.035,9 etwas über dem Vorjahreswert von 1.018 EP (+1,8%). Wegen der unterschiedlichen Bedingungen für die einzelnen Beschäftigungsformen ist dieser Wert nur eine grobe Orientierungsgröße.

Entwicklung der Einsatzwerte nach Beschäftigungsformen

Die Betrachtung der erbrachten Einsatzwerte nach einzelnen Beschäftigungsarten zeigt folgende Veränderungen gegenüber dem Vorjahr:

- Einsatzwerte der hauptamtlich Beschäftigten

Die von Hauptamtlichen erarbeiteten Einsatzwerte nahmen im Vorjahresvergleich um 7.651 EP zu (+2,4%). Die Anzahl von Hauptamtlichen stieg um 8 Personen (+3,4%). Die für sie zum Stichtag erhobenen Stellenanteile sanken um 6,3 VZÄ (*s. Abschnitt 5, S. 23*).

- **Einsatzwerte der Beschäftigten aus arbeitsmarktpolitisch finanzierten Maßnahmen**

Die über die drei Beschäftigungsmaßnahmen: *MAE*, § 16i sowie *SGE* geleisteten Einsatzwerte von 162.027 EP sanken im Vorjahresvergleich erheblich um 29.115 EP (-15,2%):

- Die über *MAE* erbrachten Einsatzwerte reduzierten sich stark um 15.525 EP (-35,7%).
- Die über § 16 i *SGB II* geleisteten Einsatzwerte sanken um 10.304 EP (-8,4%).
- Die über das Pilotprojekt *SGE* geleisteten EP nahmen ab um 3.286 EP (-13,2%).

Auffällig ist der starke Rückgang der über *MAE* geleisteten Einsatzwerte gegenüber dem Vorjahr um über ein Drittel (-35,7%). Eine Ursache ist im Rückgang der Zuweisungen von Beschäftigten aus dieser Maßnahme um 12 auf 73 Personen (-14,1%) zu vermuten. Bereits für die Vorjahre wurde eine erhebliche Verringerung der *MAE*-Beschäftigten festgestellt (2022: -16 Personen; 2021: -31 Personen; 2020: -135 Personen). Der Rückgang dieser Einsatzwerte betrifft die 8 Mhd, die Zuweisungen aus *MAE* erhalten. Die restlichen 5 Mhd beschäftigten keine Mitarbeiter aus *MAE*: *Mhd Mitte*, *Mhd Neukölln*, *Mhd Lichtenberg*, *Mhd Friedrichshain-Kreuzberg*, *Mhd Marzahn-Hellersdorf*. Mit Ausnahme des *Mhd Mitte* hatten diese Mhd auch in den beiden Jahren zuvor keine Mitarbeiter aus *MAE* beschäftigt.

Die 95 Beschäftigten aus § 16 i erbrachten den größten Teil der Einsatzwerte aller Beschäftigungsmaßnahmen: Mit 112.568 EP leisteten sie einen Anteil von 21,6% aller EP (2022: 109 MA, 22,9% der EP). Festzustellen sind erhebliche Unterschiede der Zuweisung von Beschäftigten aus dieser Maßnahme: Die Spannweite der Beschäftigtenzahl aus § 16 i reicht von 19 Personen (*Mhd Tempelhof-Schöneberg*) bis zu 1 Person (*Mhd Treptow-Köpenick*).

Am Berliner Pilotprojekt *SGE* waren 5 Mhd mit insgesamt 14 Beschäftigten beteiligt, 1 Person weniger als 2022. Die aus dieser Maßnahme geleisteten Einsatzwerte nahmen um 3.286 EP ab (-13,3%).

Die Summe der Beschäftigten aus allen drei Arbeitsmarktmaßnahmen (*MAE*, § 16 i, *SGE*) reduzierte sich im Vergleich zum Vorjahr um 27 Personen (-12,9%). Der über diese Maßnahmen geleistete Anteil von 25,3% aller EP lag deutlich unter den für die Vorjahre ermittelten Anteilen (2022: 35,6%; 2021: 35,3%; 2020: 32,9%; 2019: 31,8%).

Für die weitere Entwicklung besonders bedenklich erscheint das absehbare Auslaufen vieler Beschäftigungsverhältnisse aus dem Regelinstrument § 16 i, die für die in dieser Maßnahme Beschäftigten auf höchstens 5 Jahre befristet sind. Da dieses Instrument 2019 eingeführt wurde, ist mit der Beendigung vieler Beschäftigungsverhältnisse aus § 16 i ab 2024 zu rechnen. Zudem endet zum 31.12.2025 das Pilotprojekt *SGE*, an dem 5 Mhd beteiligt sind.

Diese Perspektive birgt für die Personalplanung und -gewinnung der Mhd erhebliche Herausforderungen, um ihre Leistungen unvermindert durchführen zu können. Für die betroffenen Beschäftigten aus diesen Maßnahmen bedeutet diese Situation eine große Unsicherheit bei ungewisser Aussicht auf eine Übernahme in ein anderes Beschäftigungsverhältnis oder dem Eintritt in die Arbeitslosigkeit.

- **Einsatzwerte der Mitarbeiter aus sonstigen Beschäftigungskategorien**

Die Beschäftigten aus den sonstigen Kategorien (*Ehrenamtliche, Praktikanten, Weitere*) erarbeiteten zusammen 26.390 EP; dies waren 5.197 EP mehr als im Jahr zuvor (+24,5%):

- Die von *Ehrenamtlichen* erbrachten Einsatzwerte stiegen im Vergleich zu 2022 um 5.622 EP auf 23.596 EP (+31,3%). Dies ist ein Anteil von 4,5% aller EP (2022 und 2021: 3,4%; 2020: 3,8%; 2019: 6,3%). Die Zahl der Ehrenamtlichen wuchs um 5 auf 70 Personen. Nach einer starken Abnahme der Anzahl von Ehrenamtlichen während der Pandemie konnten die Zahlen vor der Pandemie (2019: 146 Ehrenamtliche, 40.488 EP) nicht wieder erreicht werden.
- Über den *BFD* wurden keine Personen eingesetzt, wie auch 2022. Die Einsatzwerte aus dem BFD betragen 2021 noch 378 EP (2020: 5.558 EP; 2019: 9.726 EP).
- Ein *Praktikum* leistete 1 Person. Diese erbrachte 45 EP (2022: 5 MA, 424 EP).
- Die von *Weiteren* erarbeiteten 2.749 EP sanken gegenüber 2022 um 46 EP (-1,6%).

Zusammenfassung zu 5.2.

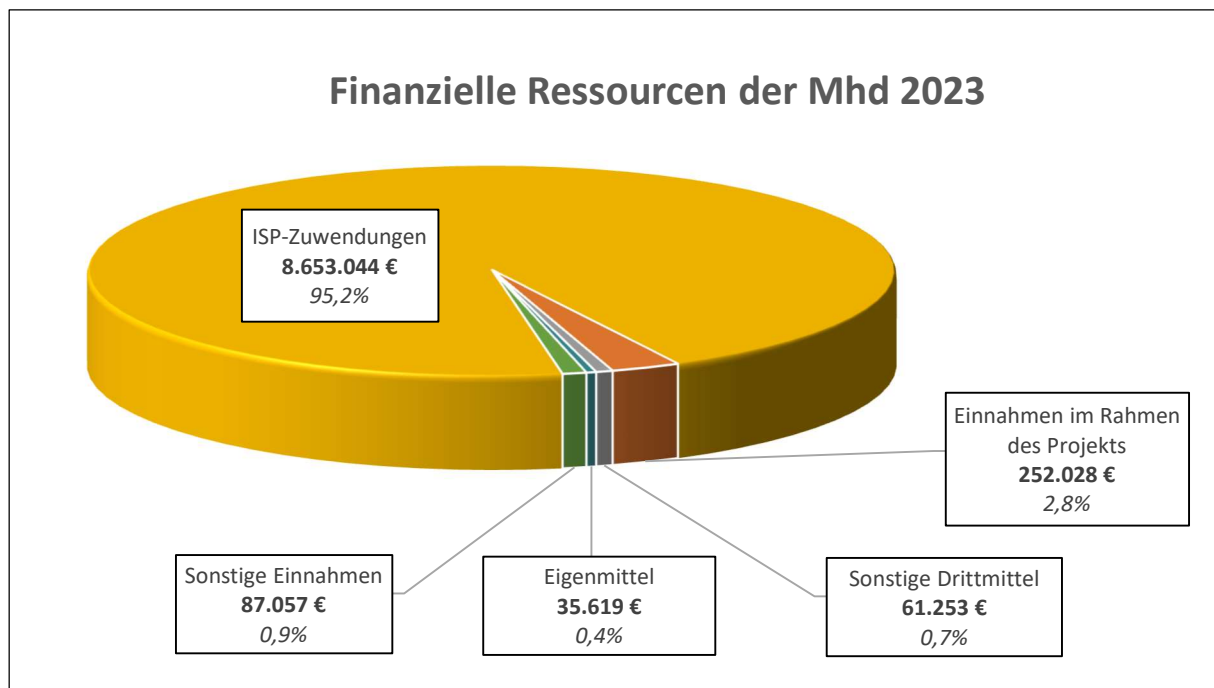
Die Einsatzwerte (ohne Gruppenangebote) nahmen gegenüber 2022 um 16.267 EP ab (-3,0%). Bereits für das Vorjahr war ein Rückgang der Einsatzwerte um 24.784 EP festzustellen. Die von allen Mitarbeitergruppen geleisteten Einsatzwerte entwickelten sich unterschiedlich:

- Die *Hauptamtlichen* erbrachten 7.651 EP mehr als im Vorjahr.
- Die über *MAE* geleisteten Einsatzwerte sanken gegenüber 2022 stark um 15.525 EP (-35,7%). Eine Ursache hierfür kann im Rückgang der Zuweisungen von Beschäftigten aus dieser Maßnahme um 12 auf 73 Personen (-14,1%) vermutet werden.
- Die Beschäftigten aus § 16 i erbrachten 10.304 EP (-8,4%) weniger als im Jahr zuvor. Diese Entwicklung ist im Zusammenhang mit dem Rückgang der Beschäftigtenzahl aus dieser Maßnahme um 14 Personen (-12,8%) gegenüber dem Vorjahr zu sehen.
- Mitarbeiter aus der Maßnahme *SGE* leisteten 3.268 EP weniger als im Vorjahr (-13,2%). Die Zahl der Mitarbeiter in dieser Maßnahme sank um 1 Person (-6,7%).
- Die Einsatzwerte aus den Beschäftigungskategorien: *Ehrenamt, BFD und Praktikum* von insg. 26.390 EP nahmen gegenüber 2022 (21.193 EP) um 5.197 EP (+24,5%) zu. Dieser Zuwachs liegt an der Steigerung der Einsatzwerte der *Ehrenamtlichen* um 5.622 EP.
- Über die Beschäftigungsform *Weitere* wurden im Vergleich zum Vorjahr 46 EP weniger geleistet (-1,6%).

6 Ressourcen der Mobilitätshilfedienste

Die Mhd werden vor allem aus *Zuwendungsmitteln des ISP finanziert*, die einen Anteil von 95,2% (2022: 95,3%) umfassen (Abbildung 13). Die sozial gestaffelten *Beiträge der Klienten zum Verwaltungsaufwand* machten einen Anteil von 2,8% der Finanzierung aus (2022: 2,8%). Die Mhd erbrachten einen *Eigenanteil* von 0,4% (2022: 0,4%). *Zuwendungen Anderer* wurden, wie in den Vorjahren, nicht verzeichnet. *Sonstige Drittmittel* leisteten einen Anteil von 0,7% (2022: 0,4%). *Sonstige Einnahmen* trugen mit einem Anteil von 0,9% (2022: 1,1%) zur Finanzierung bei; diese wurden vor allem von den Mhd Lichtenberg und Mhd Reinickendorf des UHW erbracht. Die Anteile der Finanzressourcen sind gegenüber 2022 kaum verändert.

Abbildung 13: **Finanzielle Ressourcen der Mhd 2023 (gerundet)**



Eine detaillierte Aufgliederung nach den finanziellen Ressourcen für jeden einzelnen Mhd wird im folgenden Abschnitt „Art der Finanzierung“ aufgeführt (Tabelle 7, folgende Seite).

Art der Finanzierung

Die für jeden Mhd zur Verfügung stehenden finanziellen Ressourcen zeigt *Tabelle 7*:

PNR, Mhd, Träger		Eigenmittel der Träger	Einnahmen i. R. d. Projekts (sozial gestaffelte Beiträge der KlientInnen zum Verwaltungsaufwand)	ISP-Mittel 2023	Zuwendungen anderer	Sonstige Drittmittel	Sonstige Einnahmen	Gesamt-Einnahmen 2020
18	Mitte, HVD	300,00	20.130,58	678.684,25	--	2.729,43	--	701.844,26
22	Spandau, FV Heerstr. Nord	2.000,00	16.000,00	684.459,27	--	--	--	702.459,27
23	Charlottenburg- Wilmersdorf, VdK	5.574,75	18.545,00	752.367,16	--	--	299,64	776.786,55
28	Reinickendorf, UHW	5.000,00	12.845,00	382.225,31	--	7.652,11	21.013,76	428.736,18
29	Neukölln, VdK	4.459,80	19.445,00	762.145,02	--	--	--	786.049,82
30	Treptow-Köpenick, VS	305,00	18.622,50	699.684,93	--	--	--	718.612,43
31	Reinickendorf, VdK	4.459,80	11.270,00	436.177,99	--	--	--	451.907,79
33	Pankow, VdK	4.459,80	18.650,00	761.343,87	--	--	368,58	784.822,25
34	Lichtenberg, UHW	5.320,00	15.365,00	616.111,57	--	15.963,50	65.212,30	717.972,37
110	Friedrichshain- Kreuzberg, DRK	1.200,00	17.165,00	620.178,55	--	22.180,05	162,60	660.886,20
210	Tempelhof- Schöneberg, JUH	139,72	44.750,00	760.783,82	--	12.727,69	--	818.401,23
214	Steglitz-Zehlendorf, Diakonie	1.200,00	22.720,00	731.066,79	--	--	--	754.986,79
217	Marzahn-Hellersdorf, Diakonie	1.200,00	16.520,00	767.815,56	--	--	--	785.535,56
	<i>Gesamt:</i>	35.618,87	252.028,08	8.653.044,09	--	61.252,78	87.056,88	9.089.000,70

Tabelle 7: Finanzielle Ressourcen der Mhd für 2023 in Euro

Quelle: Mitteilung LAGeSo vom 13.06.2024 auf Grundlage der kursorisch geprüften Verwendungsnachweise.

In Tabelle 7 nicht enthalten sind die Zuwendungssummen von 30.516,00.- Euro für die Koordination und Dokumentation durch BAfS sowie 12.432,30.- Euro für die rechtechnische Unterweisung von Mobilitätshelferinnen und -helfern durch den DRK-Landesverband Berlin e.V.

7 Fazit und Ausblick

Mit der Verbreitung der weniger gefährlichen Virusvarianten von Covid-19 und der damit zunehmenden Immunisierung der Bevölkerung konnten die Hygienemaßnahmen der Mobilitätshilfedienste nach und nach gelockert werden. Dennoch war ihre Arbeit auch nach Auslaufen der Coronabestimmungen im Frühjahr vom Infektionsgeschehen geprägt: Etliche Präventionsmaßnahmen wurden von den Mhd fortgeführt, um ihre vulnerablen Klienten und ihre Mitarbeiter vor Infektionen mit der zuletzt vorherrschenden Covid-19 Variante Omikron und deren hoch ansteckenden Subvarianten zu schützen. Zudem galt es, weitere Virus-Infektionen zu vermeiden, die sich nach der Pandemie verbreiteten, wie Echte Grippe (Influenza A und B), grippeartige Infektionen durch RSV (Respiratorisches Synzytial-Virus) oder Rhinoviren.

Die entsprechend dem Berichtskonzept ausgewerteten Daten zeigen im Vorjahresvergleich unterschiedliche Entwicklungen für die Mhd, die nachfolgend zusammengefasst werden:

Ausgewählte Ergebnisse zum Leistungsgeschehen

Klientinnen und Klienten, Anzahlen und Demografie

Die *Anzahl* der Klienten stieg um 189 Personen (+4,5%). Ihre *demografische Struktur* nach Geschlecht, Alter und Migrationshintergrund entsprach in etwa den Vorjahren, wobei ein leichter Anstieg der höheren Altersgruppen festzustellen ist. Leicht rückläufig waren die Anteile von Klienten mit den *besonderen Merkmalen: Gehbehinderung, Rollstuhlnutzung, Sehbehinderung* oder mit einer *demenziellen Erkrankung*. Die Anzahl von Klienten mit einem *Pflegegrad* stieg gegenüber 2022 stark um 273 Klienten (+11,5%). Diese Entwicklung hält seit mehreren Jahren an. Der Anteil von Klienten mit einem Pflegegrad liegt bei über 60%. Da für rund 600 weitere Klienten nicht bekannt ist, ob ein Pflegegrad vorliegt, dürfte der reale Anteil von Klienten mit Pflegegrad höher liegen. Zu vermuten ist auch, dass unter den Klienten „ohne Pflegegrad“ Personen sind, die seit Aufnahme ihrer Personendaten einen Pflegegrad beantragt oder erhalten haben, da der Pflegegrad von den Mhd nicht laufend aktualisiert wird.

Eine differenziertere Aufschlüsselung der Klientel nach Pflegegraden ist im Berichtskonzept nicht vorgesehen. Der relativ hohe Anteil von Klienten mit Pflegegrad könnte Anlass für eine genauere Betrachtung dieser Gruppe sein, um eventuelle Bedarfe zu identifizieren.

Gewinnung neuer Klientinnen und Klienten

Bei der Entwicklung der Klientenzahl ist eine hohe *Fluktuation* gegenüber dem Vorjahr zu beobachten: Über 1.100 Klientinnen und Klienten sind aus der Erfassung ausgeschieden, z.B. durch eine erhebliche Einschränkung des Mobilitätszustandes, Wegzug aus dem Bezirk, Umzug in ein Heim oder Todesfall. Zugleich konnten über 1.200 Personen neu gewonnen werden, dies ist über ein Viertel (+28,0%) der Klientel im Berichtsjahr. Die Anteile der ausgeschiedenen und der neuen Klienten liegen über den Vorjahreswerten (2022: 26,7% *ausgeschiedene* und 26,5% *neue Klienten*). Die hohe Quote der Neuaufnahmen dokumentiert zugleich den hohen Aufwand der Mhd für die laufende Gewinnung von Klienten z.B. durch Werbung, Infoveranstaltungen und bezirkliche Netzwerkarbeit. Hierbei zeigt sich auch die hohe Bedeutung der Öffentlichkeitsarbeit für alle Berliner Mobilitätshilfedienste.

Einsätze, besondere Einsatzformen

Die als Einsatzpunkte (EP) erhobenen *Einsatzwerte* aller Mhd reduzierten sich gegenüber dem Vorjahr leicht um etwa 15.000 EP (-2,9%). Die Anzahl der *Treppentransporte mit Hilfsmitteln* nahm um ca. 80 Einsätze (-1,7%) ab. Ein erheblicher Rückgang zeigt sich für die Summe der *Treppentransporte ohne Hilfsmittel*: Diese sanken um über 900 Einsätze (-47,2%).

Gruppenangebote

Die Summe aller Gruppenangebote (dies sind: „*Busfahrten/ Ausflüge*“ sowie „*Gruppenveranstaltungen*“) nahm gegenüber 2022 leicht zu: 4 Mhd führten insgesamt 70 *Busfahrten/ Ausflüge* durch. 1 Mhd bot *Gruppenveranstaltungen* an. 8 Mhd führten keine Gruppenangebote durch. Aus den Gruppenangeboten resultierten etwa 2.300 EP, dies ist eine Zunahme um rund 700 EP. In den Jahren zuvor wurden die Gruppenangebote von den Mhd stark eingeschränkt, um die Ressourcen auf die Begleitung einzelner Klientinnen und Klienten zu konzentrieren. Die über Gruppenangebote geleisteten Einsatzwerte sind nur ein geringer Anteil von 0,4% aller EP.

Verhältnis von Anzahlen der Klienten und Einsatzwerten

Der für jeden Mhd errechnete Verhältniswert zwischen Klientenzahlen und EP zeigt im Vergleich der Mhd eine größere Streuung als 2022. Auch die für alle Mhd berechnete Kennzahl für den statistischen Zusammenhang (Korrelation) zwischen Klientenzahlen und EP ist deutlich gesunken, d.h. die Unterschiede zwischen den Projekten für das Verhältnis dieser beiden Leistungsdaten haben zugenommen.

Mitarbeiterstruktur

Die demografische Struktur der Beschäftigten nach Geschlecht, Alter und Migrationshintergrund ist gegenüber dem Vorjahr kaum verändert. Die Anzahl aller Beschäftigten nahm um 25 Personen (-4,7%) ab: Die Anzahl der *Hauptamtlichen* im Begleitdienst wuchs um 8 Personen (+3,4%). Hierzu ist zu bemerken, dass die für diese zum Stichtag 30.06. ermittelten Stellenanteile um 6,3 Vollzeitanteile (VZÄ) niedriger waren, als zum entsprechenden Stichtag des Vorjahres. Die Zahl der Mitarbeiter aus *MAE* sank um 12 (-14,1%), aus § 16 i um 14 (-12,8%) und aus *SGE* um 1 Person (-6,7%). Die Summe der Beschäftigten aus den Arbeitsmarktmaßnahmen reduzierte sich somit um insgesamt 27 Personen (-12,9%). Die Anzahl sonstiger Mitarbeiter sank von 81 auf 75 Personen: Die Zahl der *Ehrenamtlichen* stieg um 5 Personen (+7,7%). Abgenommen haben die Anzahlen der *Praktikanten* um 3 Personen sowie der *Weiteren (Sonstige, FSJ)* um 7 Personen.

Einsatzleistungen nach Mitarbeitergruppen

Hauptamtliche Mitarbeiter erbrachten den allergrößten Anteil aller Einsatzleistungen (63,8%), dies waren ohne Gruppenangebote über 331.000 EP, gut 7.600 mehr als im Vorjahr (+2,4%). Die Beschäftigten aus dem *Regelinstrument §16 i* leisteten mit rund 113.000 EP einen Anteil von 21,6% der EP (2022: 123.000, 22,9% der EP). Diese beiden Gruppen erarbeiteten mit rund 444.000 EP den weit überwiegenden Anteil von 85,4% der EP (2022: 83,3% 2021: 82,7%). Alle übrigen Beschäftigten leisten zusammengenommen etwa ein Siebtel der EP.

Die Mitarbeiter aus den beiden weiteren arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen erbrachten im Vorjahresvergleich geringere Einsatzwerte: Beschäftigte aus *MAE* leisteten ca. 15.500 EP weniger (-35,7%). Über *SGE* wurden rund 3.300 EP weniger erarbeitet als 2022 (-13,3%). 5 Mhd waren an diesem Projekt beteiligt und leisteten damit einen Anteil von 4,1% aller EP.

Die Summe der Einsatzwerte aus allen arbeitsmarktpolitisch finanzierten Beschäftigungsmaßnahmen (*MAE*, § 16 i, *SGE*) sank erneut. Die in diesen Maßnahmen Beschäftigten leisteten rund 162.000 EP. Dies waren 28.000 EP (-15,2%) weniger als im Vorjahr (2022: ca. 190.000 EP). Die über *SGE* Beschäftigten erbrachten mit durchschnittlich ca. 1.500 EP pro Person die höchsten Einsatzwerte aller Beschäftigungsarten. Ein Vergleich der Leistungsdaten aus den Maßnahmenteilen: *MAE*, §16i, *SGE* ist wegen deren unterschiedlichen Ausgestaltung nicht geboten.

Ehrenamtliche trugen rund 24.000 EP bei, dies entspricht einem Anteil von 4,5% aller EP (2022: ca. 18.000 EP; 3,4%). Nach einer stetigen Abnahme der von Ehrenamtlichen erbrachten Einsatzwerten in den letzten Jahren ist wieder eine Zunahme festzustellen. Ein *BFD* wurde, wie im Jahr zuvor, von keinem Mhd durchgeführt. Die Beschäftigungsformen *Praktikum* sowie *Weitere* trugen nur einen geringen Anteil bei: Die Summe der Beschäftigten aus einem *Praktikum* sowie der *Weiteren* (z.B. *FSJ*, *Sonstige*) lag bei 5 Personen (2022: 16 P. 2021: 7; 2020: 22). Diese leisteten mit rund 2.800 EP einen Anteil von 0,5% aller EP (2022: 0,6%).

Die freiwilligen Beschäftigungsformen *Ehrenamtliche*, *Praktikum* sowie *BFD* leisten zwar nur einen kleineren Anteil der Einsatzwerte. Der Erhalt und Ausbau dieser freiwilligen Tätigkeitsformen entspricht aber der Gemeinwohlverpflichtung aller Mhd-Träger sowie den Intentionen der für das Soziale zuständigen Senatsverwaltung und der kooperierenden LIGA der Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege⁸. Solche Qualifizierungsgelegenheiten werden von den Mhd zudem als wesentlicher Beitrag für die Soziale Arbeit und für die Gewinnung von künftigen Fachkräften der Sozialen Arbeit verstanden.

Eine übergreifende Problematik ergibt sich nach wie vor aus der uneinheitlichen Bewilligungs- und Zuweisungspraxis der zwölf Jobcenter in den Berliner Bezirken. Dies betrifft auch die seit Jahren rückläufigen Zuweisungen von MAE-Beschäftigten. Fünf Mhd setzten keine MAE-Beschäftigten ein. Die weiteren 8 Mhd beschäftigten im Berichtjahr noch insg. 73 Personen aus MAE (2022: 85 Personen 2021: 101; 2020: 255; 2019: 370; 2018: 341; 2017: 372). Auch die Zahl der Beschäftigten aus dem Regelinstrument § 16 i reduzierte sich um 14 Mitarbeitende. Zwar beschäftigten alle Mhd Personen aus dieser Maßnahmeart. Dabei zeigt sich aber eine große Spannbreite der Zuweisungen an die Mhd, die von 19 Personen bis zu einer Person reicht. Der Durchschnitt aller Mhd für diese Maßnahmeart liegt bei 7,3 Mitarbeitern. In diesem Zusammenhang bleibt festzustellen, dass an dem seit 2019 bestehenden Berliner Pilotprojekt *SGE* lediglich 5 Mhd beteiligt sind, deren Jobcenter am Pilotprojekt beteiligt sind, obwohl die Mobilitätshilfedienste laut Intention des Ordnungsgebers ausdrücklich zu den für *SGE* vorgesehenen Einsatzbereichen („Clustern“)⁹ zählen. Das Pilotprojekt *SGE* läuft 2025 aus.

⁸ vgl. *Anlage 1 zum Rahmenfördervertrag über die Spitzenverbandsförderung und die Förderprogramme in den Bereichen Gesundheit, Pflege und Soziales im Land Berlin*, S. 2: „Stärkung und Förderung der Freiwilligenarbeit und des Bürgerschaftlichen Engagements - Gewinnung, Aktivierung und Qualifizierung von freiwilligem Engagement (...) - Förderung der Anerkennungskultur des Freiwilligenmanagements...“

⁹ Vgl. Fußnote 3

Ausblick

Das Leistungsgeschehen bei den Mhd war im letzten Jahr der Coronapandemie bestimmt durch eine Zunahme der Klientenzahl um +4,5% bei einer Stagnation der sonstigen Einsatzwerte. Mit Blick auf die Abnahme der Leistungsdaten während der Pandemie bleibt es das Ziel der Mhd, diese wieder auszugleichen und ihren Beitrag zu leisten gegen die auch pandemiebedingt zunehmenden Mobilitätsdefizite bei älteren Menschen und deren Folgen. Bei den Maßnahmen gegen Bewegungsarmut und Einsamkeit wäre auch an Formate niederschwelliger Sozialarbeit und lokale Kooperationsverbände zu denken, wie die „Netzwerke für mehr Teilhabe Älterer“ im Bezirk Friedrichshain-Kreuzberg unter fachlicher Beteiligung des dortigen Mhd¹⁰.

Im Verlauf der Pandemie konnten die seit über 35 Jahren bestehenden und bezirklich gut vernetzten Mhd als Infrastruktur-Einrichtungen wertvolle Beiträge zur Prävention der Pandemiefolgen für ihre Klienten leisten und Beiträge zur Krisenresilienz auch über die eigentlichen Begleitdienste hinaus leisten¹¹. Maßgeblich hierfür war der bereits vor der Pandemie erfolgte Ausbau der hauptamtlichen Strukturen, der sich in der Krise bewähren konnte.

Für eine Stabilisierung und, wo möglich, Weiterentwicklung des gesamtstädtischen, bundesweit einmaligen Angebots der Berliner Mobilitätshilfedienste sprechen neben den stetig wachsenden Bedarfen im Zuge der demografischen Alterung der Stadtbevölkerung auch alternspolitische Ziele: Zu nennen sind insb. die *Leitlinien der Berliner Seniorenpolitik* (Senatsbeschluss 06.07.2021) sowie der darauf bezogene, am 29.02.2024 aktualisierte *Maßnahmenkatalog*¹² mit dem Unterziel: „Ausbau der Berliner Mobilitätshilfedienste“ (S. 34 oben).

Ergänzende Ziele enthalten u.a. die Rahmenstrategie „80plus“ des Landes zur vernetzten Versorgung für hochaltrige Menschen¹³, das Regierungsvorhaben eines Altenhilfestrukturegesetzes zur Verbesserung der Teilhabechancen Älterer (Koalitionsvertrag 27.04.2023, S. 34) oder der Maßnahmenplan zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention im Bereich der

¹⁰ vgl.: <https://www.berlin.de/ba-friedrichshain-kreuzberg/politik-und-verwaltung/service-und-organisationseinheiten/bezirkliche-planung-und-koordinierung/planungs-und-koordinierungsstelle-gesundheit/arbeitsgebiete/artikel.558968.php> (eingesehen 04.04.2024)

¹¹ z.B. Besorgen von Medikamenten und Lebensmitteln oder Sorgegespräche (vgl. Mhd-Jahresbericht 2020)

¹² Leitlinien der Seniorenpolitik und Maßnahmenkatalog dazu siehe: <https://www.berlin.de/sen/soziales/besondere-lebenssituationen/seniorinnen-und-senioren/leitlinien-der-seniorenpolitik> (eingesehen 04.04.2024)

¹³ Rahmenstrategie „80plus“ des Landes Berlin siehe: <https://www.berlin.de/sen/pflege/grundlagen/80plus>

Mobilität¹⁴. Eine weitere Herausforderung bietet die Aufgabe der Einsamkeitsprävention, die u.a. durch die aktuelle „Strategie der Bundesregierung gegen Einsamkeit“¹⁵ in den Fokus rückte. Im Bezirksamt Reinickendorf wurde zum 01.02.2024 bundesweit erstmals die Fachstelle einer Einsamkeitsbeauftragten eingerichtet¹⁶.

Für die skizzierten steigenden Bedarfe an Mobilitätshilfeleistungen wäre die Gewinnung zusätzlichen Personals anzustreben, sowohl zur erforderlichen Verstärkung des hauptamtlichen Mitarbeiterbestands der Mhd als auch zur vorausschauenden Absicherung der mittelfristigen Personalplanung für die Mhd angesichts des anstehenden Renteneintritts vieler festangestellter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Mhd.

Zusätzlich wäre auch eine deutlich erhöhte Zuweisung von Beschäftigten aus arbeitsmarktpolitisch finanzierten Beschäftigungsmaßnahmen erforderlich, deren Anzahl seit Jahren rückläufig ist. Hierfür wäre eine bezirksübergreifend gleichmäßige Personalausstattung der Mhd durch die zwölf Berliner Jobcenter nach einheitlichen Zielgrößen wünschenswert. Die Gewinnung und Qualifizierung neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nach fachlichen Kriterien der Mobilitätshilfedienste läge auch im Interesse einer Personalgewinnung für berufliche Tätigkeiten in allen Bereichen der Altenhilfe sowie pflegenahen Arbeitsfeldern in Berlin.

Wegen der festgestellten Abnahme der Anzahl von Ehrenamtlichen, vor allem zu Beginn der Pandemie wäre auch an eine (Wieder-) Gewinnung freiwillig engagierter Menschen zu denken. Eine systematische Grundlage hierfür böten das bei allen Mhd-Trägern verankerte Freiwilligenmanagement sowie die Optimierung der Rahmenbedingungen für freiwilliges Engagement durch die laufende Umsetzung der Berliner Engagementstrategie 2020-2025¹⁷.

¹⁴ SenIAS 2021: Berliner Maßnahmenplan 2020 bis 2025 zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention, S. 56f.: https://www.berlin.de/sen/soziales/besondere-lebenssituationen/menschen-mit-behinderung/behindertenpolitik/berliner-massnahmenplan/berliner_massnahmenplan_210503.pdf (eingesehen 04.04.2024)

¹⁵ Einsamkeitsstrategie Bundesregierung, Beschluss 13.12.23 (<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/einsamkeit-entschlossen-bekaempfen-234616>, eingesehen 04.04.2024)

¹⁶ <https://www.berlin.de/ba-reinickendorf/politik-und-verwaltung/beauftragte/einsamkeit/artikel.1416237.php> (eingesehen 04.04.2024)

¹⁷ <https://www.berlin.de/buergeraktiv/beteiligen/engagementstrategie> (eingesehen 04.04.2024)