Fachtag Zuverdienst

Dokumentation

FREUDENBERG STIFTUNG

bag-if

Inhaltsverzeichnis

INHALTSVERZEICHNIS 2

VORWORT 3

EINLEITUNG 4

1 WAS IST ZUVERDIENST? 5

1.1 DER ZUVERDIENST ALS BAUSTEIN DER UN-BEHINDERTENRECHTSKONVENTION 6
1.2 SOZIALRECHTLICHE RAHMENBEDINGUNG DES ZUVERDIENST 7
1.3 BERUFLICHE INTEGRATION VON MENSCHEN MIT PSYCHISCHEN ERKRANKUNGEN – WAS WISSEN WIR AUS DER FORSCHUNG? 9

2 BEISPIELE AUS DER PRAXIS 11

2.1 ARBEITS- UND QUALIFIZIERUNGSPROJEKTE FÜR PSYCHISCH KRANKE UND SUCHTKRANKE MENSCHEN IN ZUVERDIENSTFIRMEN IN SACHSEN 11
2.2 ZUVERDIENSTANGEBOTE IM BEZIRK OBERBAYERN – ERFAHRUNGEN AUS DER SICHT EINES LEISTUNGSTRÄGERS UND EINES LEISTUNGSERBRINGERS 13
2.3 LWL-ZUVERDIENST: EIN ANGEBOT FÜR ALLE, DIE EINE ALTERNATIVE ZUR WERKSTATT SUCHEN 14
2.4 BREMER AKTIVIERUNGSERFOLGE IN EINGLIEDERUNGSHILFEFINANZIERTEN BESCHÄFTIGUNGSGELEGENHEITEN IM ZUVERDIENST: MÖGLICHE ZIELE, KENNWERTE UND AUSWIRKUNGEN AUF WEITERE LEISTUNGEN DER EINGLIEDERUNGSHILFE 16
2.5 BESCHÄFTIGUNGSMÖGLICHKEITEN ALS ZUVERDIENST 17
2.6 DIE FÖRDERUNG VON ZUVERDIENST DURCH DIE AKTION MENSCH E.V. 19

3 MÖGLICHKEITEN FÜR DIE ZUKUNFT 20

3.1 WAS IST DER ZUVERDIENST? 22
3.2 WIE KANN DER ZUVERDIENST FLÄCHENDECKEND UMGESETZT WERDEN? 22

4 ABSCHLUSS 23

LITERATURVERZEICHNIS 24

Vorwort

Seit mehreren Jahren beschäftigt sich die bag-if, unterstützt durch die Freudenberg Stiftung mit dem Thema Zuverdienst. Es konnten bereits große Erfolge erzielt werden: Eine Evaluation bestehender Angebote und Förderansätze in den einzelnen Bundesländern konnte 2008 einen ersten Überblick über das Thema verschaffen. Aus ihr wurde eine Arbeitshilfe von der Freudenberg Stiftung, mit dem Namen „Zuverdienst als Chance zur Teilhabe psychisch kranker und behinderter Menschen“ (Gredig, Schwendy 2008, download) erstellt. 2009 fand eine Diskussion des Ansatzes auf der verbands- und behindertenpolitischen Ebene statt. Die „Arbeitshilfe des Deutschen Vereins zu Zuverdienstmöglichkeiten im Bereich des SGB XII“ (Deutscher Verein 2009, download) ist als weiterer Meilenstein bei der Etablierung des Zuverdienst zu nennen. Danach folgten bundesweit Fachseminare und die Verbreitung des Konzepts u.a. an sämtliche Kommunen und Gebietskörperschaften.

Die bag-if leistete ab 2010 verstärkte Unterstützung bei der Implementierung konkreter Zuverdienstangebote in sozialräumlicher Vernetzung. Es entstand eine Arbeitshilfe (bag-if 2010a, download) mit folgenden Inhalten:

- Handbuch mit Musterkalkulationen,
- Arbeitshilfe der Freudenberg Stiftung,
- Ausgewählte Konzepte und Leistungsbeschreibungen,
- Informationen zur Förderung durch die Aktion Mensch,
- Präsentationen zu sozialrechtlichen Rahmenbedingungen und arbeitsrechtlichen Aspekten,
- Musterverträge für Mitarbeiter/innen im Zuverdienst und
- Arbeitshilfe des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge.

Diese Arbeitshilfe ist noch heute in den Geschäftsstellen der bag-if erhältlich; die Nachfrage hat allerdings spürbar nach gelassen. Der Rudolf-Freudenberg-Preis 2010 „Inklusion durch Zuverdiensttätigkeit“ ist als weiterer inhaltlicher Meilenstein der Entwicklung von Zuverdienstangeboten zu nennen.

Einleitung

Am 7. und 8. Mai 2013 trafen sich Vertreter aus Integrationsfirmen, Sozialbetrieben Verbänden, Vereinen, Verwaltung und Wissenschaft zum Fachtag Zuverdienst in Weinheim. Ziel des Fachtages war es, auf Basis einer nichtrepräsentativen bundesweiten Bestandsaufnahme Zukunftsimpulse für das Konzept Zuverdienst zu schaffen. Ausgerichtet von der Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen, unterstützt durch die Freudenberg Stiftung und moderiert durch Christian Gredig von der FAF gGmbH, beleuchtete die Veranstaltung rechtliche und inhaltliche Hintergründe des Zuverdiensts. Die Veranstaltung schuf damit eine Basis für den weiteren Dialog und die politische Fortentwicklung des Konzeptes.

Abbildung 1: Teilnehmende des Fachtages bei einem Vortrag

Lesen Sie in diesem Dokument die wichtigsten Kernpunkte der Veranstaltung:

1. Was ist Zuverdienst?
2. Beispiele aus der Praxis
3. Nächste Schritte für die Weiterentwicklung des Zuverdienst

Der Text ist eine Zusammenführung der Fachtagsvorträge und der anschließenden Diskussionen der Teilnehmer/innen. Wir hoffen durch diesen Aufbau die Veranstaltung in ihrer Gesamtheit wiederzugeben.

Als Mitglied der bag-if können Sie sich die Präsentationsdokumente der Referenten als PDF herunterladen (bag-if 2013, download).

1 Was ist Zuverdienst?

Zuverdienst ist ein Instrument zur Inklusion besonders unterstützungswürdiger Menschen mit Behinderung in sinnvolle und bezahlte Arbeit. Das Besondere ist, dass der Zuverdienst flexibel gestaltet werden kann, passgenau zu den Möglichkeiten der betreffenden Personen. Der Zuverdienst bietet in der Regel Beschäftigungsgelegenheiten von weniger als 15 Stunden wöchentlich an. Diese Form von niedrigschwelliger Beschäftigung ist besonders gut geeignet für Personen, die arbeiten wollen, jedoch auf Grund ihrer Beeinträchtigung nur wenige Stunden am Tag bzw. in der Woche einer Arbeit nachgehen können. Vor allem Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen nehmen Zuverdienstangebote in Anspruch. Dadurch finden sie unter anderem Anschluss an die Gesellschaft, erhalten ein zusätzliches Einkommen und steigern ihr eigenes Selbstwertgefühl.

Zuverdienst ist ein Ansatz der beruflichen Teilhabe, der allgemein fachlich hohe Anerkennung genießt. Trotzdem gibt es aus der Sicht der bag-if erhöhten Handlungsbedarf bei der weiteren Etablierung solcher Teilhabemöglichkeiten. Insbesondere, da wir beobachten, dass immer mehr Menschen mit psychischen Einschränkungen weder in der Werkstatt für behinderte Menschen noch in Integrationsfirmen geeignete Orte der Teilhabe am Arbeitsleben finden können.

Trotz aller Notwendigkeit und Sinnhaftigkeit, droht der Zuverdienst bei Leistungsträgern unterzugehen. Da die Förderung solcher Projekte eine Ermessensleistung darstellt, gibt es nur wenig ausgeprägtes kommunales Interesse hier Angebote zu schaffen. Abgesehen von den Ländern Bremen und Berlin und dem Bezirk Oberbayern, die als Vorreiter in Regelfinanzierung der bestehenden Angebote gelten, ist mehr oder weniger Stillstand in der Weiterentwicklung des Zuverdienstes zu verzeichnen. Abgesehen von den noch jungen Programmen in Nordrhein-Westfalen (Landschaftsverband Rheinland und Westfalen-Lippe) gibt es erste Ansätze und Überlegungen in Niedersachsen und Baden-Württemberg. In Sachsen ist bspw. infolge des seit 2010 anhaltenden Rückzuges des Landes aus der anteiligen Förderung von Zuverdienstfirmen, trotz des weiter steigenden Bedarfes, kurz- und mittelfristig ein fortschreitender Abbau von Arbeitsplätzen im Zuverdienst für die Zielgruppen zu erwarten. Insgesamt erscheint eine „(Wieder-)Belebung“ bzw. Weiterverbreitung des Ansatzes daher wichtig und notwendig. Dies wurde inhaltlich über den „Fachtag Zuverdienst“ transportiert.

1.1 Der Zuverdienst als Baustein der UN-Behindertenrechtskonvention

„Behindert ist man nicht, sondern behindert wird man.“ Mit diesem Satz eröffnete Herr Andreas Krampe vom Deutschen Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. die Präsentationsreihe des Fachtages. Seine Worte, dem Credo der Aktion Mensch e.V. entliehen, entsprechen der Philosophie und Intention der UN-Behindertenrechtskonvention, die 2006 in New York verabschiedet wurde. „Zuvor wurde Behinderung in der Gesellschaft oft als Defizit verstanden,“ erläutert Herr Krampe. „Heute wird Behinderung als normaler Bestandteil des menschlichen Lebens angesehen.“ Und mehr noch: Es ist die Gesellschaft, die Behinderung erst schafft. Im Wechselspiel zwischen Individuum und Sozialsphäre entstehen Barrieren, die es für das Individuum schwer machen, am gesellschaftlichen Leben Teil zu haben. Die Beeinträchtigung des Individuums wird so zu einer Behinderung.

Der immer noch bestehenden Ausgrenzung behinderter Menschen kann jedoch entgegengewirkt werden: Das Recht auf Teilhabe, das fest in der UN-Behindertenrechtskonvention verankert ist, bietet hierfür eine rechtskräftige Grundlage, die auch bindendes Recht in Deutschland ist. Sie bestimmt, dass Menschen mit Behinderung ein Recht darauf haben, sich am gesellschaftlichen Leben zu beteiligen. Arbeit und soziale Sicherung sind dabei zwei sehr wichtige Aspekte des Teilhabegedankens.

In diesem Rahmen bewegt sich auch das Konzept Zuverdienst. Es baut Schwellen in der individuellen Lebensführung, in der Interaktion, im Umgang mit Organisationen und in gesellschaftlichen Lebensbereichen ab. Das Angebot niedrigschwelliger Beschäftigung bedeutet zudem, dass die Vielfältigkeit der deutschen Gesellschaft anerkannt wird, wovon alle profitieren können. Es stellt gleichzeitig auch neue Anforderungen an das professionelle Handeln, da „Eigensinnigkeit“ sowie „Recht auf Abweichung“ anerkannt und Assistenz und interdisziplinäres Handeln gestärkt werden müssen.

Folgt man den Vorgaben in der UN-Behindertenrechtskonvention, ist es notwendig Zuverdienst als gleichberechtigt in der „Teilhabe-Kette“ anzuerkennen und rechtlich und finanziell abzusichern. Die bestehenden Rechtsgrundlagen werden von den Sozialhilfeträgern zur Zeit jedoch unterschiedlich interpretiert, so dass die Förderpraxis für Zuverdienst bundesweit uneinheitlich ist.

Der Deutsche Verein sieht die Möglichkeiten des Zuverdienst gestärkt, falls ein einheitliches und überzeugendes Verständnis für dieses Instrument geschaffen wird und wenn individuelle Anforderungen der Zielgruppe berücksichtigt und umgesetzt werden. Das heißt, dass „Personen anhand ihrer tatsächlichen Probleme und der Einschränkung ihrer Leistungsfähigkeit gesehen werden müssen“, so Krampe. Sind diese Rahmenbedingungen erfüllt, kann Zuverdienst eine konkrete Bedarfslücke füllen und das Spektrum der Wahlmöglichkeiten für Menschen mit Behinderung erweitern. Lesen Sie dazu auch die „Empfehlung des Deutschen Vereins zur selbstbestimmten Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderung und Unterstützungsbedarf an der Grenze zwischen Werkstatt und allgemeinen

Arbeitsmarkt“ (Deutscher Verein 2009a, download), Seite 127 und zum Zuverdienst speziell Seite 133 sowie die daran anschließende Arbeitshilfe des Deutschen Vereins (Deutscher Verein 2009b, download).

Mitglieder der bag-if stehen alle Präsentationsdokumente im Veranstaltungsforum der bag-if Webpräsenz zu Verfügung (bag-if 2013, download).

1.2 Sozialrechtliche Rahmenbedingung des Zuverdienst

Mit der Unterzeichnung der UN-Behindertenrechtskonvention hat sich Deutschland verpflichtet, diese im Rang eines Bundesgesetzes umzusetzen. Verankert ist in der Konvention das Recht auf eine Arbeitsmöglichkeit in einem offenen und integrativen Arbeitsmarkt. Herr Jörg Holke von der Aktion Psychisch Kranke e.V. (APK) erläuterte in seinem Vortrag die bisherige deutsche Rechtsgrundlage zum Thema Zuverdienst als Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeit und gab damit einen wichtigen Beitrag zum Status Quo.

Förderungen von Zuverdienstmöglichkeiten bei Erwerbsminderung und bei einer Erwerbsfähigkeit unter drei Stunden sind als Aktivierungsleistung, als Eingliederungshilfeleistung und als Hilfe in besonderen Lebenslagen im Sozialgesetzbuch XII - Sozialhilfe verankert. Für Empfänger von Sozialhilfe als Hilfe zum Lebensunterhalt (vorübergehend unter drei Stunden erwerbsfähig) und Beziehern von Grundsicherung wegen Erwerbsminderung (nach Kapitel 6 des SGB XII) ist der Sozialhilfeträger verpflichtet, nach § 11 Arbeitsgelegenheiten zur Unterstützung und Aktivierung vorzuhalten. Auch eine entsprechende fachliche Begleitung ist zu gewährleisten. Rechtsgutachten von Münder im Jahre 2008 und Mrozynski im Jahre 2007 bestätigen den verpflichtenden Charakter des § 11 als Vorhalteleistung. Ein individueller Rechtsanspruch ist jedoch nicht abzuleiten.

Solch ein individueller Rechtsanspruch auf eine angemessene Tätigkeit besteht jedoch im Rahmen der Eingliederungshilfe. Im § 53 ff SGB XII ist der Anspruch auf Förderung einer angemessenen Tätigkeit festgeschrieben, auch wenn er nicht explizit in der Aufzählung der Leistungen in § 54 aufgeführt ist. Voraussetzung ist hier die Anerkennung einer wesentlichen Behinderung und die Bedürftigkeit. Einkommen – z.b durch eine Erwerbsminderungsrente durch die Rentenversicherung – ab einer bestimmten Grenze (doppelter Eckregelsatz plus Kosten für Unterkunft) wie auch Vermögen wird angerechnet. Denkbar ist hier auch die Leistungsgewährung in Form eines persönlichen Budgets.

Der in den Tagesstätten praktizierte Zuverdienst ist hier nicht einzuordnen. Sofern hier eine „Motivationsprämie“ für Beschäftigungsanteile im Tagesstättenangebot gezahlt werden, ist diese Teil der Leistungen zur sozialen Teilhabe beziehungsweise dient diese „Zuverdienstmöglichkeit“ dem Training lebenspraktischer Fähigkeiten nach § 55 SGB IX.

Bei besonderen sozialen Schwierigkeiten wie Obdachlosigkeit oder Strafentlassung sind Hilfen nach dem § 67 SGB XII zur Schaffung eines geeigneten Arbeitsplatzes

vorgesehen. So könnten Anspruchsberichtigte aus stationären Einrichtungen nach § 67 auch externe Zuverdienstangebote nutzen beziehungsweise finanziert bekommen. Auf die Hilfen besteht ein Anspruch, sie sind aber nachrangig gegenüber den Eingliederungshilfeleistungen.

Das Sozialhilferecht ermöglicht zudem überörtlichen Sozialhilfeträger, modellhaft Angebote zur Weiterentwicklung der Sozialhilfe zu erproben. So wird in Hamburg Zuverdienst als Stufenmodell in Anlehnung an eine sonstige Beschäftigungsstätte nach § 56 SGB XII gefördert.

Abbildung 2: Der Fachtag konnte viele Fragen beantworten und warf neue, interessante Fragestellungen auf.

In wieweit die geplante Reform der Eingliederungshilfe die Zuverdienstmöglichkeiten erweitert (z.B. durch Zusammenführung mit den bisherigen Werkstattleistungen als durchgängig gestuftes Modell im § 39 ff SGB IX) ist momentan nicht absehbar. Eine aktuell diskutierte einkommensunabhängige Gewährung würde auch die Schwelle zu Zuverdienstangeboten reduzieren. Eine Vorhaltepflicht ohne jegliche Bedarfsprüfung als weitere Senkung der Zugangsschwelle wird allerdings nur schwer mit dem Individualisierungsprinzip vereinbar sein.

Ein niedrigschwelliger Zugang ohne Einkommensprüfung und Eröffnung einer Akte ist in Berlin und Sachsen durch Landesregelung möglich (gewesen). Hierbei handelt es sich um freiwillige Leistungen, die nicht gesetzlich verankert sind, und wenn, nur durch die Landesgesetze für den öffentlichen Gesundheitsdienst legitimiert werden könnten. Solche freiwilligen Angebote können jederzeit (wie jetzt in Sachsen überlegt wird) auch wieder gestrichen werden.

Mitglieder der bag-if stehen alle Präsentationsdokumente im Veranstaltungsforum der bag-if Webpräsenz zu Verfügung (bag-if 2013, download).

1.3 Berufliche Integration von Menschen mit psychischen Erkrankungen – was wissen wir aus der Forschung?

Laut der politischen Dimension, wie sie bei Herrn Krampe in seinem Vortrag „Der Zuverdienst als Baustein der UN-Behindertenrechtskonvention“ eindeutig dargestellt worden ist, ist Teilhabe eine unabdingbare Forderung. Gesellschaftliche Teilhabe für Menschen mit Behinderung soll in allen Lebensbereichen möglich sein – somit auch in der Arbeitswelt. Was bedeutet diese Anforderung für Menschen mit Behinderung – im Besonderen für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen, die die Hauptzielgruppe des Zuverdienst darstellen?

Frau Katrin Arnold von der Klinik für Psychiatrie und Psychotherapie II der Universität Ulm berichtete in ihrer Präsentation von den Ergebnissen und Empfehlungen der von der Deutschen Gesellschaft für Psychiatrie, Psychotherapie und Nervenheilkunde (DGPPN) herausgegebenen S3-Leitlinie „Psychosoziale Therapien bei Menschen mit schweren psychischen Erkrankungen“ (DGPPN 2012, download). Im Fokus standen die Resultate der systematischen Evidenzrecherche zu arbeitsrehabilitativen Maßnahmen sowie die daraus im Rahmen eines strukturierten Konsensusprozesses abgeleiteten Leitlinien-Empfehlungen. Dank der Arbeit von Frau Arnold und Kollegen/innen konnten wichtige Informationen für den Zuverdienst gewonnen werden.

Menschen mit psychischen Erkrankungen treffen in der Gesellschaft auf besonders schwerwiegende Barrieren. Auch wenn ihre Bereitschaft zu arbeiten sehr hoch ist, so erläutert Frau Arnold, haben sie größere Schwierigkeiten eine Arbeit zu finden und zu behalten. Zuverdienst stellt in dieser Hinsicht besonders durch seine Niedrigschwelligkeit eine große Möglichkeit dar.

Im Bereich der Arbeitsrehabilitation können zwei grundlegende methodische Konzepte unterschieden werden:

1. „Erst trainieren, dann platzieren“, in welchem erst nach einem berufsvorbereitendem Training oder einer übergangsweisen Beschäftigung unter beschützten Bedingungen die Person in den ersten Arbeitsmarkt eintritt, und

2. „Erst platzieren, dann trainieren“, in welchem die Person rasch in den ersten Arbeitsmarkt eintritt und dort durch spezialisierte Dienste unterstützt wird.

In Deutschland folgt man - im Gegensatz zu den USA - meist dem ersten Ansatz, „erst trainieren, dann platzieren“. Jedoch nehmen Mischformen dieser zwei Ansätze in der praktischen Umsetzung zu. Zuverdienst wurde aufgrund des beschützten Rahmens, in welchem er angesiedelt ist, im Rahmen der Erstellung der Leitlinie dem Ansatz des „erst trainieren, dann platzieren“ zugeordnet.

Laut der Forschungsergebnisse von Frau Arnold und ihrer Kollegen/innen besitzen beide Ansätze eine nachweisbare Wirksamkeit: Arbeitsrehabilitative Maßnahmen nach dem Prinzip „erst trainieren, dann platzieren“ (auch bezeichnet als „*pre-*

vocational training“) erhöhen im Vergleich zu Standardbehandlung die Übergangsraten in irgendeine Form von Beschäftigung, den durchschnittlichen monatlichen Verdienst, das Funktionsniveau, die subjektive Lebensqualität sowie das psychische Wohlbefinden. Bezahlung sowie begleitende psychosoziale Unterstützung im Rahmen einer psychologischen Intervention sind Faktoren, die diese Effekte verstärken. Wenn die Integration in den ersten Arbeitsmarkt als wichtigstes Ziel definiert wird, ist der Ansatz des „erst platzieren, dann trainieren“ (auch bezeichnet als „*supported employment*“) jedoch stark überlegen. Auch was die durchschnittliche monatliche Arbeitszeit oder den durchschnittlichen monatlichen Verdienst betrifft schneidet dieser Ansatz in den internationalen Studien besser ab als das *pre-vocational training*. Vor dem Hintergrund, dass nicht für alle Menschen mit schweren psychischen Erkrankungen eine Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt erstrebenswert und/oder realisierbar ist, sowie der Erfolg arbeitsrehabilitativer Programme nicht auf das Erreichen einer Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt verengt werden sollte, empfiehlt die Leitlinie arbeitsrehabilitative Maßnahmen beider Ansätze gleichberechtigt mit Empfehlungsgrad B (einfache Empfehlung).

Frau Arnold hält fest, dass trotz der Berücksichtigung expliziter Suchbegriffe zum Zuverdienst im Rahmen der elektronischen Datenbankrecherche auf der Ebene kontrollierter Forschungsdesigns keine Studie zur spezifischen Wirksamkeit von Zuverdienst identifiziert werden konnte. Dies bedeutet, dass die Leitlinie die Stellung des Zuverdienstes nicht durch eine spezifische Empfehlung stützen kann. In Hinblick auf die Forderung nach Evidenzbasiertheit wäre es wünschenswert, dass Zuverdienstangebote mit rigorosen Untersuchungsdesigns überprüft werden (Testung gegen Kontrollgruppe).

Im Verlauf der Diskussion durch die Fachtagsteilnehmer gab es Zustimmung dafür, dass konkrete Anstrengungen zur Implementierung der Leitlinienempfehlungen forciert werden sollten, damit diese kein „Papiertiger“ wird. Bei aller prinzipiellen Befürwortung von Leitlinien, die nach hohem methodischem Standard erarbeitet werden, verdeutlichten einige Diskussionsteilnehmer, dass die sozialrechtlichen Rahmenbedingungen und die konkreten, zum Teil bundesländerspezifischen Förderrichtlinien entscheidend für die Angebotsstruktur und somit entscheidend dafür sind, inwieweit in der Praxis überhaupt Entscheidungsspielraum für den einen oder anderen Ansatz der Arbeitsrehabilitation besteht.

Mitglieder der bag-if stehen alle Präsentationsdokumente im Veranstaltungsforum der bag-if Webpräsenz zu Verfügung (bag-if 2013, download).

2 Beispiele aus der Praxis

Der Zuverdienst stellt schon seit vielen Jahren eine Alternative zur Werkstatt für behinderte Menschen und zu Integrationsfirmen dar. In dieser Zeit haben sich bereits viele Zuverdienstangebote etabliert, die als Leitbilder dienen können. Einige dieser Beispiele wurden auf der Fachtagung vorgestellt.

2.1 Arbeits- und Qualifizierungsprojekte für psychisch kranke und suchtkranke Menschen in Zuverdienstfirmen in Sachsen

Im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales und Verbraucherschutz führte die Beratungsfirma FOGS GmbH im Jahr 2012 eine Vergleichsstudie von Zuverdienstfirmen in Sachsen (FOGS 2012, download) durch. Durch verschiedene Aktivitäten, wie zum Beispiel vertiefende Interviews mit Expert/innen, schriftliche Befragung der Mitarbeiter/innen sowie Einrichtungsbesuche bei den Zuverdienstfirmen, konnte ermittelt werden, in welcher Art und Weise der Zuverdienst in Sachsen konkret umgesetzt wurde. Es wurden 13 Zuverdienstfirmen mit gesamt 291 Mitarbeiter/innen und unterschiedlichen Angeboten untersucht. Herr Rüdiger Hartmann stellte die Ergebnisse der Studie den Teilnehmer/innen des Fachtages vor.

Die Untersuchung von FOGS belegt, dass die untersuchten Zuverdienstfirmen fallbezogen mit den relevanten Akteuren kooperierten und sich im Hilfesystem in ihrer Region gut auskannten. Die Finanzierung der Zuverdienstfirmen unterschied sich anteilig teilweise erheblich:, Neben den erwirtschafteten Einnahmen wurde auf Förderung durch den Europäischen Sozialfond (ESF) und/oder durch das Land Sachsen, teilweise auf Eigenmittel des Trägers und in zwei Fällen auf Mittel des zuständigen Landkreises zurückgegriffen.

In fast allen Firmen bestanden Verträge mit den Mitarbeiter/innen – sowohl unbefristet als auch auf ein Jahr befristet. Die Entlohnung orientierte sich in der Regel an 100 € im Monat und betrug häufig 2,50 € pro Stunde, seltener auch bis zu 5 € pro Stunde. Wie in der Richtlinie Psychiatrie und Suchthilfe (RL-PsySu) vorgesehen, wurden von den Zuverdienstprojekten insbesondere Personen mit psychischen Erkrankungen (und/oder Behinderungen bzw. von Behinderung bedrohten Menschen) sowie Personen mit Suchterkrankung(en) erreicht. Zwischen den Firmen gab es teilweise Unterschiede in der Zusammensetzung der Mitarbeiterschaft; Insgesamt lag der Anteil männlicher Mitarbeiter bei 64 %, entsprechend der der Frauen bei 36 %. Viele der Mitarbeiter/innen waren vor der Einstellung in eine Zuverdienstfirma vier Jahre und länger erwerbslos. Die durchschnittliche Beschäftigungsdauer der Mitarbeiter/innen betrug in den untersuchten Zuverdienstfirmen ca. drei Jahre, wobei die Spanne von einem Monat bis über 13 Jahre reichte.

Die Anstellung in einer Zuverdienstfirma hat für viele Personen eine positive Wirkung

auf ihr eigenes Leben. In einer schriftlichen Befragung durch FOGS antworteten 81 % der Befragten, dass sich ihre persönliche Situation verbessert und ihr Selbstwertgefühl und ihre Leistungsfähigkeit gesteigert hatten. Außerdem fühlten die Befragten sich gebraucht, sie konnten (wieder) soziale Kontakte pflegen und eine Tagesstruktur aufbauen. Diese Wirkungen führten zu einer hohen gefühlten Zufriedenheit der Mitarbeiter/innen mit den Zuverdienstfirmen. Einige Mitarbeiter/innen konnten sogar aus dem Zuverdienst in den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln und eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen.

FOGS bescheinigt den sächsischen Zuverdienstprojekten, dass sie die Zielgruppe der psychisch kranken Menschen sowie Personen mit Suchterkrankung(en) tatsächlich erreichen, niederschwellig beim angebotenen Arbeitsvolumen sind, ihre Produkte wirtschaftlich verwerten können, sowie über eine gute Vernetzung und Infrastruktur vor Ort verfügen. Aufgrund der positiven Bewertung durch die Betroffenen sowie der Einhaltung der genannten Qualitätsmerkmale, schätzt FOGS die sächsischen Zuverdienstfirmen als „gute Praxis“-Beispiele ein.

Aus den Ergebnissen leitete FOGS einige wichtige Erkenntnisse ab: Zuverdienstangebote bedeuten einen entscheidenden Baustein zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention und sind ein adäquates Instrument zur Inklusion von Menschen mit psychischen Erkrankungen. Jedoch ist die Zukunft des Zuverdienstes in Sachsen gefährdet. Trotz laufender Gespräche ist unsicher, ob das sächsische Staatsministeriums für Soziales und Verbraucherschutz bzw. das Land Sachsen den Zuverdienst weiterhin fördern werden. Zwischen den staatlichen Geldgebern konnte bisher in der Frage, wer zukünftig für die Finanzierung des Angebots verantwortlich ist, kein Konsens getroffen werden. Momentan sieht die Förderung in Sachsen vor, dass 30 % der Mitarbeiterkosten, jedoch maximal 15.000 € finanziert werden. Darüber hinaus können die Personalkosten für Anleiter/innen sowie eine Sachkostenpauschale übernommen werden.

Von den im Abschlussbericht formulierten Empfehlungen wurde der „Runde Tisch“ im März 2013 umgesetzt, an dem alle für die Finanzierung und fachliche Ausrichtung der Zuverdienstfirmen zuständigen Akteure beteiligt sind. Hier sind auch die Jobcenter eingebunden. In einem Diskussionsbetrag wird darauf hingewiesen, dass erste Eindrücke jedoch zeigen, dass einige Beteiligte zu Beginn des Prozesses eher „Erklärungen der Nichtzuständigkeit“ formulieren als gemeinsam denkbare Finanzierungsmöglichkeiten und -alternativen auszuloten.

Mitglieder der bag-if stehen alle Präsentationsdokumente im Veranstaltungsforum der bag-if Webpräsenz zu Verfügung (bag-if 2013, download).

2.2 Zuverdienstangebote im Bezirk Oberbayern – Erfahrungen aus der Sicht eines Leistungsträgers und eines Leistungserbringers

Herr Zoltan Filesch vom Bezirk Oberbayern und Frau Elke Seyband, Geschäftsführerin der Regenbogen Arbeit gGmbH stellten gemeinsam den Status Quo des Zuverdienst in Oberbayern vor. In Oberbayern, wo seit 2001 Zuverdienst angeboten wird, gibt es heute 63 Projekte mit etwa 1.000 Beschäftigten auf 803 Angebotsplätzen. Ursprünglich als Tagesstruktur für Menschen, die in ambulanten Wohnformen leben gedacht, steht Zuverdienst seit 2008 allen Menschen mit Behinderung in Oberbayern offen. In der Region gibt es solitäre Zuverdienstfirmen und Zuverdienstfirmen im Kontext von Integrationsfirmen. Zuverdienstangebote haben mit der Zeit einen Schnittstellencharakter eingenommen. Sie geben Menschen aus Tagesstätten für psychisch kranke Menschen Kontakt- und Begegnungsstätten für suchtkranke Menschen und SGB-II-Leistungsempfängern eine Möglichkeit zur Arbeit. In Oberbayern wird der Zuverdienst als Maßnahme der ambulanten Eingliederungshilfe mit einem gesonderten Budget im kommunalen Haushalt gefördert. „Wir wollen keine Dokumentation und keine Rehabilitation – der Zuverdienst soll bei uns eine Tagesstruktur ermöglichen. Deshalb kann jeder bei uns im Zuverdienst arbeiten," erklärt Herr Filesch über den Zuverdienst in Oberbayern. Viele andere bayerische Bezirke folgen diesem Konzept, wenn auch bisher nicht im gleichen Ausmaß. Problematisch – merkt Herr Filesch an – ist die Anstellungsmöglichkeit für Hilfeempfänger aus dem Rechtskreis SGB II (diese Problematik wurde auch in anderen deutschen Regionen festgestellt). Die Jobcenter in Oberbayern tun sich schwer, deren Anstellung zu unterstützen. Daher wird in vielen Fällen eine geteilte Finanzierung von Arbeitsplätzen angestrebt. Es laufen Gespräche mit den zuständigen Jobcentern. Von den rund 1000 Zuverdienstbeschäftigten kommen ca. 400 aus dem SGB II-Bereich. Sie sind im Durchschnitt die etwas leistungsfähigere Zielgruppe.

Nach dem Überblick über die Chancen und Hindernisse des Zuverdienst in Oberbayern berichtete Frau Elke Seyband von ihren Erfahrungen mit Zuverdienst in der täglichen Arbeit. Regenbogen Arbeit gGmbH ist eine selbstständige Münchner Integrationsfirma mit 160 Beschäftigten, davon 60 % Menschen mit Behinderung. Sie ist vorwiegend im Recyclingbereich und der Gastronomie tätig. Die Zuverdienstplätze bei Regenbogen Arbeit sind in die Integrationsfirma „eingestreut", was aus Sicht von Frau Seyband überaus vorteilhaft ist: Die Zuverdienstmitarbeiter/innen erfahren im Miteinander mit den anderen Mitarbeiter/innen eine positive Entwicklung. Sie vergleichen sich mit den anderen, lernen von ihnen, werden angespornt und steigern somit ihr Selbstwertgefühl. Diese soziale Mischung kann unter Umständen jedoch auch mal zu erhöhtem Erklärungsbedarf führen: Arbeitnehmer/innen, die nicht über ein Zuverdienstangebot angestellt sind, sind unter Umständen verwundert, wieso ihren Kollegen aus dem Zuverdienst eine bevorzugte Behandlung zu Teil wird (weniger Arbeitszeit, intensivere Betreuung).

Der monatliche Zuverdienst beträgt zwischen 250 € bis 400 €. „Wir versuchen die Bezahlung der Mitarbeiter/innen so weit wie möglich auszureizen." Dies ist nicht

immer leicht, da die Löhne im Zuverdienst nicht bezuschusst, sondern über die Erlöse erwirtschaftet werden müssen. Zuschüsse werden nur gezahlt für die Anleitung und für eine Sachkostenpauschale. Abschließend wünschte sich Frau Seyband, dass der Bezirk Oberbayern an dem erfolgreichen Zuverdienstangebot weiterhin festhält und noch mehr Flexibilität zulässt in Hinblick auf die Durchlässigkeit von Zuverdienstmitarbeitenden in sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze *et vice versa*. Damit könnten Zuverdienstangebote noch passender auf Personen zugeschnitten werden.

Mitglieder der bag-if stehen alle Präsentationsdokumente im Veranstaltungsforum der bag-if Webpräsenz zu Verfügung (bag-if 2013, download).

Mitglieder lesen ausserdem das Zusatzdokument „Schnittstellenproblematik“ (Filesch 2013, download) im Veranstaltungsforum der bag-if Webpräsenz.

2.3 LWL-Zuverdienst: Ein Angebot für alle, die eine Alternative zur Werkstatt suchen

Im nächsten Vortrag stellte Herr Gert Klüppel vom Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL) die Zuverdienstangebote in seiner Region vor. Hier ist die Anzahl der Beschäftigten in Werkstätten für behinderte Menschen stetig angestiegen. Gleichzeitig zeigt sich, dass die Werkstätten nicht immer das richtige Angebot für alle Menschen mit Behinderung sind. So werden zum Beispiel immer mehr Teilzeitbeschäftigungen gesucht, die nur bedingt ins Werkstattkonzept passen. Um die Inklusion noch weiter voranzutreiben war und ist es notwendig, den personenzentrierten Ansatz und die Instrumente zur niedrigschwelligen Beschäftigung weiter zu entwickeln. Als Lösung wurde das „Budget für Arbeit“ geschaffen.

Das „LWL-Budget für Arbeit“ hat zur Aufgabe, Übergänge aus Werkstätten in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern, Alternativen zu Werkstätten zu unterstützen und Zuverdienstmöglichkeiten auszubauen. Dabei folgt das Projekt einem personenzentrierten Ansatz, indem „der einzelne Mensch mit seinen persönlichen Zielen und seinen vorhandenen und ausbaubaren Fähigkeiten“ im Mittelpunkt steht. Fiskalisch ist das Projekt ebenfalls interessant, da ein Zuverdienstplatz deutlich weniger kostet als ein Werkstattplatz.

Nach Start des LWL-Zuverdienstes im Jahr 2012 werden seit Januar 2013 einzelne Interessent/innen im Zuverdienst gefördert. Die Anforderungen zur Auswahl für dieses Projekt sind aus § 53 SGB XII und § 43 Abs. 2 SGB VI abgeleitet. Somit kommen Personen in Frage, die bereits in eine Werkstatt für Menschen mit Behinderung aufgenommen wurden oder mit hinreichender Wahrscheinlichkeit dort künftig aufgenommen werden, außerdem Menschen, die aus einer Tagesstätte für psychisch Behinderte oder aus einer tagesstrukturierenden Maßnahme auf einen Zuverdienst-Arbeitsplatz wechseln. Für alle Personengruppen gilt, dass der LWL der Kostenträger sein muss oder sein wird. Jedoch schränkt Herr Klüppel ein, dass „Personen, die Arbeitslosengeld nach SGB III oder SGB II erhalten, [...] als Nutzer

nicht in Betracht“ kommen. Trotz dieser Einschränkung wird der Personenkreis im Rahmen der Modellphase bewusst weit gehalten. Der LWL-Zuverdienst sieht sich als Ergänzung zu den bestehenden Angeboten; schließlich gibt es auch in Westfalen-Lippe nicht nur eine, sondern viele Arten des Zuverdienstes.

Auf der Arbeitgeberseite gibt es auch gewisse Anforderungen, die eingehalten werden müssen: Um eine Person auf einem Zuverdienst-Arbeitsplatz anzustellen, muss die Firma ein Zulassungsverfahren durchlaufen. Hierbei werden Eignung, Finanzierung, Wirtschaftlichkeit, Anpassungspotential, Anleitungsoptionen und Optionen für psychosoziale Begleitung im Betrieb erfasst. Grundsätzlich sind alle Unternehmen im Zuständigkeitsbereich des LWL förderfähig, nicht nur Sozialbetriebe. Darunter fallen auch private und gewerbliche Betriebe. Ein Rechtsanspruch ist jedoch nicht gegeben.

Ist der Mitarbeiter dann eingestellt, erhält er bis zu 450 € monatlich, bei einer Arbeitszeit von 5 bis 14,9 Stunden pro Woche sowie tariflichem oder ortsüblichem Lohn. Der Arbeitsvertrag (Mini-Job) sollte dabei mindestens auf 12 Monate angelegt sein (dadurch fallen Saisonarbeitsplätze leider aus dem Konzept, bemängelte Herr Klüppel selbstkritisch). Sind diese Rahmenbedingungen erfüllt, kann der Arbeitgeber einen Lohnkostenzuschuss von 50 % des Arbeitnehmerbrutto sowie einen pauschalen Zuschuss für den besonderen Aufwand für Anleitung und Begleitung (abhängig von der Wochenarbeitszeit des Arbeitnehmers) erhalten. Investive Mittel und Zuschüsse zu Sachkosten werden nicht angeboten.

Bisher hat sich das Projekt „LWL-Zuverdienst“ erfolgreich entwickelt, lässt Herr Klüppel anklingen. Bis zum Ende der Modellphase Dezember 2014, soll es weiterhin Aktivitäten zu Kooperationen, Werbung und Evaluation geben.

Mitglieder der bag-if stehen alle Präsentationsdokumente im Veranstaltungsforum der bag-if Webpräsenz zu Verfügung (bag-if 2013, download).

Mitglieder lesen ausserdem das Zusatzdokument „Profiling“ (Klüppel 2012, download) im Veranstaltungsforum der bag-if Webpräsenz.

2.4 Bremer Aktivierungserfolge in eingliederungshilfefinanzierten Beschäftigungsgelegenheiten im Zuverdienst: mögliche Ziele, Kennwerte und Auswirkungen auf weitere Leistungen der Eingliederungshilfe

Herr Scheer von der gemeinnützigen Gesellschaft für integrative Beschäftigung mbH erörterte in seinem Beitrag die Zuverdienstangebote in Bremen. Momentan haben dort 371 Personen einen Beschäftigungsplatz im Zuverdienst. Die Plätze werden ausschließlich bei sozialen Trägern angeboten, und oftmals in Einrichtungen, in denen behinderte und nicht behinderte Menschen gemeinsam arbeiten. Da es in Bremen institutionelle und nicht-institutionelle Modell- als auch Regelangebote im Zuverdienst gibt, fallen auch deren Ausfinanzierungen unterschiedlich aus. Wochenarbeitsstunden für Beschäftigte variieren zwischen 3 und 35 Stunden. Im Rahmen zweier Modellprojekte wurde eine Zielgruppe besonders angesprochen: Ein Großteil der Beschäftigten ist zwischen 40 und 49 Jahre alt, bezieht Grundsicherung oder Erwerbsminderungsrente und nutzt ambulante Wohnbetreuungsangebote.

Durch eine mehrjährige Evaluation zweier Zuverdienstprojekte konnte Herr Scheer zusammen mit Bremer Kolleg/innen untersuchen, ob der Zuverdienst in Bremen das hält was er verspricht. Die Ergebnisse dieser Untersuchungen ergaben, dass die Anzahl der Teilnehmenden bedeutend anstieg und dass viele Personen für mindestens zwei Jahre oder länger am Angebot teilnahmen. Die vorab kalkulierten Stundenleistungen pro Monat konnten zwar nicht erreicht werden, es zeigte sich laut Scheer aber dennoch, dass die Aktivierung und Teilhabe am gesellschaftlichen Leben gelingt.

Darüber hinaus wies Herr Scheer und Kolleg/innen nach, dass vorhandene Kompetenzen im Einzelfall freigelegt, angesprochen und ausgebaut werden konnten: Es zeigte sich, dass nur eine geringe Anzahl der Beschäftigten unentschuldigt fehlten, dass viele Personen ohne Überforderung in variierenden Arbeitsumfeldern und Schichten arbeiten konnten und bei vielen sich die Wochenarbeitszeit sukzessive erhöhte. Zudem konnten die Anteile für Anleitung bei Einzelpersonen allmählich verringert werden.

Auch in Bezug auf gesundheitliche und soziale Stabilisierungen konnte Herr Scheer eine positive Entwicklung beobachten. Er stellte fest, dass Beschäftigte tendenziell weniger krankheitsbedingt am Beschäftigungsplatz fehlten. Es zeigte sich außerdem, dass einige Personen eine eigenständigere Lebensführung anstrebten und zum Beispiel das Betreute Wohnen verließen.

Den Ergebnissen dieser Evaluation folgend hat Zuverdienst eine eindeutig positive Wirkung.. Er ermöglicht Personen, die aufgrund ihrer Erkrankung oder Behinderung keiner herkömmlichen Arbeit nachgehen können, am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen und durchaus eine wirtschaftlich verwertbare Arbeitsleistung zu erbringen. Die Beschäftigung stabilisiert und erzeugt Wertschätzung. Der Zuverdienst, wie er in Bremen umgesetzt wird, besitzt darüber hinaus noch eine weitere positive Eigenschaft: Er kann Kosten sparen. Da Leistungen in Werkstätten

für Menschen mit Behinderung und im Betreuten Wohnen nicht (mehr) in Anspruch genommen werden, errechnete Herr Scheer im Rahmen eines Modellprojektes (bei einer Laufzeit von 12 Monaten, einem Platzkontingent von 18 und jährlichen Kosten von maximal 92.000,00 € bei voller Auslastung) eine Einsparung von insgesamt über 70.000 € pro Jahr. Insgesamt betragen die öffentlichen Aufwendungen, die in Bremen für den Zuverdienst bei etwa 400 Beschäftigungsplätzen in Anspruch genommen werden, im Kalenderjahr 2012 etwa 1,3 Millionen Euro, wobei auch ein Teil durch Kostenträger in Niedersachsen getragen wird.

Um die positiven Effekte des Zuverdienstes in Zukunft zu nutzen und zu stärken, ist es notwendig, seine Entwicklung voranzubringen. Herr Scheer äußerte dazu einige wichtige Forderungen: Der Zuverdienst muss ein Regelangebot und mit Integrationsbetrieben und Werkstätten für behinderte Menschen rechtlich gleichgestellt werden. Er ist auszuweiten auf die Gruppe junger Erwachsener (SGB VIII). Die nicht-sozialversicherungspflichtigen Einkünfte der Teilnehmenden sollten einkommens- und vermögensneutral behandelt werden und jedes Zuverdienstunternehmen/-projekt sollte angehalten sein, einen prozentualen Anteil aller Kosten selbst zu erwirtschaften.

Mitglieder der bag-if stehen alle Präsentationsdokumente im Veranstaltungsforum der bag-if Webpräsenz zu Verfügung (bag-if 2013, download).

Mitglieder lesen ausserdem das Zusatzdokument „Bremer Aktivierungserfolge in eingliederungshilfefinanzierten Beschäftigungsgelegenheiten im Zuverdienst: Ziele, Kennwerte und Auswirkungen auf weitere Leistungen der Eingliederungshilfe“ (Scheer, Bartling 2013, download) im Veranstaltungsforum der bag-if Webpräsenz.

2.5 Beschäftigungsmöglichkeiten als Zuverdienst

Im Januar 2012 initiierte der Landschaftsverband Rheinland (LVR) als überörtlicher Sozialhilfeträger das Modellprojekt „Beschäftigungsmöglichkeiten als Zuverdienst“. Frau Gabriele Lapp berichtete von ersten Erfahrungen.

Im Bereich Arbeit und Beschäftigung hat der LVR inklusive Beschäftigungsmodelle geschaffen, die das Wunsch- und Wahlrecht behinderter Menschen in den Mittelpunkt stellen und zu einem selbstbestimmteren Leben verhelfen sollen. Eines davon ist das Modellprojekt „Beschäftigungsmöglichkeiten als Zuverdienst“, das Menschen mit einer wesentlichen oder drohenden wesentlichen Behinderung im Sinne des § 53 SGB XII fördert. Der Zuverdienst dient als Alternative zu einer Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen, dem Besuch einer Tagesstätte oder der Teilnahme an einer tagesstrukturierten Maßnahme im Bereich Wohnen (LT22-25).

Das Projekt wird in Zusammenarbeit mit dem Integrationsamt durchgeführt und läuft noch bis Ende 2014. Dabei steht der Erwerbscharakter im Vordergrund, was sich darin niederschlägt, dass ein regulärer Arbeitsvertrag abgeschlossen wird und eine tarifliche Entlohnung erfolgt. Der Arbeitsvertrag muss auf mindestens 12 Monate ausgelegt sein und eine arbeitsbegleitende Betreuung beinhalten. Darüber hinaus

überprüft der LVR Wirtschaftlichkeit und Konzept des potenziellen Arbeitgebers und der potenziellen Arbeitgeberin. Teilnehmende Arbeitgeber/innen werden in Höhe von 75% des Arbeitgeberbruttolohns und durch die Übernahme der Fahrtkosten unterstützt. Es konnten bereits 29 Unternehmen aus sehr unterschiedlichen Bereichen gewonnen werden.

Abbildung 3: Frau Lapp erklärt das Modellprojekt des LVR.

Um Menschen mit wesentlicher Behinderung zu erreichen, nutzt der LVR verschiedene Kanäle, unter anderem das übliche Hilfeplanverfahren. Zusätzliche Kommunikationsplattformen sind die Fachausschüsse der Werkstätten für behinderte Menschen, die Hilfeplankonferenzen, sowie ausgewählte Arbeitgeber/innen und das regionale Trägernetzwerk. Parallel dazu macht der LVR über breite Öffentlichkeitsarbeit (z.B. Informationsvermittlung in Regionalkonferenzen) auf das Modellprojekt aufmerksam.

Im April 2013 nutzten bereits 38 Personen aus der Kernzielgruppe das Zuverdienstangebot. Von den 38 Zuverdienstmitarbeiter/innen sind 87% psychisch behindert und im Schnitt 42 Jahre alt bei einem Frauenanteil von 51%. Die derzeitige Arbeitszeit beträgt fünf bis zwölf Stunden pro Woche. Es ist positiv zu bemerken, dass bislang kein Arbeitnehmer und keine Arbeitnehmerin das Angebot abgebrochen hat. Stattdessen gab es bereits erste Vertragsverlängerungen.

Dieses positive Bild wird durch eine Befragung der Beteiligten weiter unterstützt: demzufolge hat das Projekt individuell passende Beschäftigungsangebote geschaffen und einzelne Personen konnten sogar daraufhin ergänzende Wohnhilfen beenden. Derzeit bestehen Überlegungen, dieses Angebot auf das gesamte Rheinland auszuweiten. Dies bedarf aber zunächst einer Beratung der bisherigen Erkenntnisse und einer entsprechenden Beschlussfassung durch die Landschaftsversammlung Rheinland.

Trotz der grundlegend positiven Erfahrungen mit dem Zuverdienst gibt es weiterhin viel Entwicklungspotential. Ein wichtiger Baustein wird sein, dieses Beschäftigungsangebot bei den Werkstattbeschäftigten, den Besucher/innen einer

Tagesstätte sowie den Teilnehmer/innen an einer tagesstrukturierenden Maßnahme bekannter zu machen. Das ist insbesondere wichtig, da kaum Vermittlungen von anderen Trägern stattfanden und Werkstattträger Zurückhaltung bei der Weitervermittlung in den Zuverdienst üben. Die Etablierung von Zuverdienstangeboten braucht also deutlich mehr Zeit und weitere Informations- und Öffentlichkeitsarbeit.

Mitglieder der bag-if stehen alle Präsentationsdokumente im Veranstaltungsforum der bag-if Webpräsenz zu Verfügung (bag-if 2013, download).

2.6 Die Förderung von Zuverdienst durch die Aktion Mensch e.V.

Herr Stefan Burkhardt von der Aktion Mensch rundete mit seinem Beitrag die Vortragsreihe ab. Aktion Mensch fördert seit 13 Jahren zwei Arten des Zuverdienstes:

1. Wirtschaftsbetriebe, die am Markt tätig sind und überwiegend Zuverdienst und geringfügige Beschäftigung anbieten, werden maximal für fünf Jahre mit bis zu 250.000 € gefördert, und

2. Niederschwellige Zuverdienstprojekte werden maximal für drei Jahre mit ebenfalls bis zu 250.000 € unterstützt. Voraussetzung ist hier, dass im Projekt der Arbeitscharakter im Vordergrund steht und es sich von Maßnahmen der Tagesstruktur klar abhebt.

Trotz dieser Fördermöglichkeiten durch die Aktion Mensch haben sich die Zuverdienstangebote nicht entwickelt wie gehofft, erläutert Herr Burkhardt. Die Beteiligung örtlicher und überörtlicher Sozialhilfeträger war eher gering und die Projekte entfalteten nicht die notwendige Wirtschaftlichkeit. Projekte mussten in vielen Fällen nach Auslaufen der Förderung beendet werden. „Die Nachfrage war gering und die Anträge waren nach gewisser Zeit nicht mehr auf die anfängliche Zielgruppe ausgelegt.“ erklärt Herr Burkhardt. Eine nachhaltige Entwicklung im Sinne der Aktion Mensch bzw. der Zielgruppen ist so nur schwer zu realisieren.

Die Aktion Mensch entschied sich daher, das Förderprogramm und die Zugangskriterien weiter zu entwickeln. Sie hofft damit, ein höheres Interesse für Zuverdienstprojekte bei den Akteuren der Sozialwirtschaft und den öffentlichen Leistungsträgern zu wecken. Dabei möchte Aktion Mensch von Projektbeginn an Anreize schaffen, um mit den Leistungsträgern in einen Dialog zu treten und so eine nachhaltige Entwicklung der Projekte stärker zu begünstigen.

Wesentliche Neuerungen für die Zuverdienstförderung durch die Aktion Mensch sind:

- Der Personenkreis, der mit diesem Angebot erreicht werden soll, erstreckt sich über Leistungsberechtigte nach SGB XI und SGB XII, Kap. 6, Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung und Gleichgestellte gemäß SGB IX und

Personen, die die Zugangskriterien für Integrationsfachdienste erfüllen.

- Bei der Antragsstellung zum Punkt 1 müssen ein Entwurf der vertraglichen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, eine Stellungnahme des zuständigen Sozialhilfeträgers und ein betriebswirtschaftliches Gutachten vorgelegt werden. Darüber hinaus sind Kriterien zur Qualitätssicherung, zur Struktur und zur Wirtschaftlichkeit einzuhalten.

Sind die nötigen Rahmenbedingungen erfüllt, kann das geförderte Unternehmen Unterstützung in Form von Projekt- und Investitionsförderung erhalten.

Herr Burkhardt erläuterte in der folgenden Diskussion, dass es der Aktion Mensch bei Zuverdienstunternehmen grundsätzlich um leistungsbezogene Bezahlung der Teilnehmer gehe. Hier gab er jedoch zu bedenken, dass man bei Zuverdienstangeboten auch unterhalb von Minijobs und Mindestlohn denken müsse. Dies hängt damit zusammen, dass Leistungsniveau und Leistungskontinuität der Zielgruppe kaum beziehungsweise nicht kalkulierbar seien. Die Obergrenze des Beschäftigungsumfangs liegt bei 15 Wochenstunden als Abgrenzung zur sozialversicherungspflichtigen (Teilzeit-) Beschäftigung.

Die Aktion Mensch unterstütze darüber hinaus, so Stefan Burkhardt, im Bereich „Neue Arbeitsmöglichkeiten“ auch solche Ideen und Konzepte im Zuverdienst, die mehr in Richtung allgemeiner Arbeitsmarkt ausgerichtet sind und forderte dazu auf, auch unkonventionelle Ideen einzureichen. Für die Entwicklung solcher Konzepte besteht die Möglichkeit der Förderung von Entwicklungs- und Erprobungskosten.

Mitglieder der bag-if stehen alle Präsentationsdokumente im Veranstaltungsforum der bag-if Webpräsenz zu Verfügung (bag-if 2013, download).

3 Möglichkeiten für die Zukunft

Anhand der vorausgegangenen Bestandaufnahme wurden Chancen und Schwachstellen der Zuverdienstangebote in Deutschland analysiert und Schritte zur weiteren Entwicklung konzipiert. Die Praxisbeispiele belegen eindeutig, dass Zuverdienst ein wichtiges und wirksames Instrument zur Förderung der Teilnahme und Teilhabe im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention ist: Durch ihn können Menschen eine Anstellung oder Beschäftigung finden, die arbeiten wollen, aufgrund ihrer Beeinträchtigungen aber nur wenige Stunden am Tag oder in der Woche arbeiten können. Hier schließt der Zuverdienst eine Lücke bei den vorhandenen Beschäftigungsinstrumenten, und dies vor allem für psychisch kranke Menschen. Die Schaffung eines deutschlandweiten Angebots von Zuverdienst stellt ein gesellschaftliches Ziel dar, da nur durch ihn die UN-Behindertenrechtskonvention erfolgreich umgesetzt werden kann.

Ein Dilemma besteht jedoch darin, dass bisher Definition, inhaltliches Konzept und Rechtsgrundlage für den Zuverdienst nicht ausreichend geklärt sind. Dies schafft große Herausforderungen: Potentiellen Akteuren ist der Zuverdienst nicht bekannt – sowohl bei den Anbietern wie bei der Zielgruppe selbst. Deshalb stagniert die Zahl der Angebote und die Nachfrage ist geringer. „Es gibt nur wenige Politiker, die sich für das Thema Zuverdienst zu interessieren scheinen," äußerte sich Dr. Fritz Baur, Vorsitzender der bag-if kritisch. „Daher benötigt der Zuverdienst ein Interessenvertretungsorgan. Darüber hinaus muss das Thema in Wohlfahrtsverbänden platziert werden. Dazu benötigt es allerdings vorerst ein möglichst einheitliches Konzept."

Abbildung 4: Auch in den Pausen wurde das Thema Zuverdienst angeregt diskutiert.

Die bestehende Offenheit hat außerdem zur Folge, dass sich bundesweit eine große Vielfalt verschiedener Angebote und Fördersysteme für Zuverdienst entwickelt hat – in Bundesländern, bei Landschaftsverbänden und Kommunen. Diese Vielfalt hat Vorteile, weil vor Ort vieles möglich ermöglicht wurde, was allgemein kaum vorhersehbar war. Sie birgt wiederum auch den Nachteil der Unübersichtlichkeit und Zersplitterung der Kräfte. Rechtliche Sicherheit und geografische Chancengleichheit stellen sich auf diesem Weg nur schwer ein.

Zudem hat das Konzept Zuverdienst keine erkennbare Gruppe von Befürwortern – etwa im Vergleich zu den Integrationsfirmen, die durch die bag-if vertreten werden. Ein Teilnehmer brachte das Dilemma folgendermaßen auf den Punkt: „Es ist keinerlei

Überblick vorhanden, was wo in der Republik an Zuverdienstmöglichkeiten besteht. Ich bin nach der Tagung schlauer, aber auch ratloser als zuvor.“ Herr Arnd Schwendy äußerte seine Überzeugung von den Vorteilen der Unterschiedlichkeit mit den Worten: „Es muss nicht nur für die Notwendigkeit des Zuverdienst geworben werden – sondern auch für seine Vielfalt.“

Beim „Blick nach vorn“ bestand Einigkeit, Antworten auf die folgenden Fragen finden zu müssen:

3.1 Was ist der Zuverdienst?

Es müssen Schritte für eine einheitlichere Definition des Konzeptes Zuverdienst unternommen werden. Dies muss geschehen im Hinblick auf den Personenkreis, Ziele und Art der Maßnahmen sowie die rechtlichen Grundlagen. Dabei soll es sich aber lediglich um unverzichtbare Minimalanforderungen handeln soll: Ausgehend von der Erkenntnis, dass es hier wohl keinen „Königsweg“ gibt, soll die bestehende Vielfalt nicht durch zu eng gefasste Klauseln zerstört, sondern weiterhin respektiert werden. Der Grundsatz sollte daher lauten: Auf regional unterschiedliche Bedarfslagen müssen auch künftig unterschiedliche Antworten gegeben werden können.

Die Beispiele aus den Bundesländern zeigen auf eindrucksvolle Weise, wie Zuverdienst erfolgreich umgesetzt werden kann. Nun gilt es eine zielführende Kommunikation aufzubauen und diese Erfolge gemeinsam zu multiplizieren. Die 2004 gegründete Arbeitsgruppe in der bag-if soll hierfür neu belebt werden.

3.2 Wie kann der Zuverdienst flächendeckend umgesetzt werden?

Es muss eine intensive Kommunikationsoffensive für den Zuverdienst gestartet werden. Dabei sollten Politiker/innen, Städtetag, Kammern, Verbände und Vereine der Freien Wohlfahrtspflege mitwirken. Herr Martin Müller vom Städtetag Baden-Württemberg unterstützte dieses Vorhaben mit den Worten „Der Zuverdienst muss raus aus der Nische. Die Verankerung ist eine politische und gesellschaftliche Herausforderung und es werden neue Ideen gebraucht. Bei der konkreten Umsetzung will ich gerne unterstützen.“ Auch weitere Teilnehmer unterstützten eine Kommunikationsoffensive, äußerten sich jedoch kritisch gegenüber der Einbeziehung der Verbände: „Es ist wichtig, dass die Wohlfahrtsverbände nicht unter sich bleiben – das wäre sonst Exklusion,“ forderte ein Teilnehmer. Zu beachten sei außerdem, dass durch eine konkrete Strategie und die Möglichkeit der Leistungsmessung den Fortschritt in einer Kommunikationsoffensive verstärkt würde.

Es ist dabei auch nicht außer Acht zu lassen, wie sich die Zielgruppe in den letzten Jahren entwickelt hat. Andreas Krampe sieht nach dem Fachtag einen Bedarf zur Weiterentwicklung von niedrigschwelligen Angeboten für die Zielgruppe –

insbesondere derer, die aufgrund der Instrumentenreform des SGB II keine Angebote mehr erhalten. „Hier wäre ein Ansatz die SGB II-Reformen mit ihren Konsequenzen zu skizzieren und die mögliche Verschiebung Richtung Sozialhilfe oder Eingliederungshilfe zu untersuchen“, erörterte Andreas Krampe.

4 Abschluss

Alle Teilnehmer schienen, mit neuen Ideen und Eindrücken bereichert, die Fachtagung zu verlassen. Auch Frau Dr. Dorothee Freudenberg hatte große Freude an der Tagung. Sie bemerkte zum Abschluss, dass die Dokumentation (die Sie momentan vor sich sehen) weiterhelfen möge, die Öffentlichkeit für das Thema Zuverdienst stärker zu sensibilisieren. Sie freue sich zudem auf die Veröffentlichung der Weinheimer Erklärung (bag-if (unveröffentlicht), in der die Ergebnisse des Fachtags in komprimierter Form dargestellt werden. sobald die Erklärung öffentlich gestellt wurde, können Sie diese hier downloaden). Frau Dr. Freudenberg sicherte zu, dass sich die Freudenberg Stiftung auch weiterhin für Zielgruppe der psychisch kranken und behinderten Menschen engagieren wird.

Literaturverzeichnis

bag-if (2013) *Fachtag Zuverdienst*, im Veranstaltungsforum der bag-if, http://forum.bag-if.de/viewtopic.php?f=17&t=11&p=26&sid=4ecc5889707e683ceffb69d996779b0d#p26 (zuletzt besucht 11.07.2013, Zugang nur für Mitglieder der bag-if)

bag-if (unveröffentlicht) *Weinheimer Erklärung*, bald erhältlich unter http://www.bag-if.de/2013/07/weinheimer-erklarung/ (zuletzt besucht 16.07.2013).

bag-if (2010a) *Niedrigschwellige Beschäftigung: Zuverdienst für Menschen mit psychischer Behinderung*, Arbeitsmaterialien und Informationen zum Thema, http://www.bag-if.de/2013/07/arbeitshilfe-niedrigschwellige-beschaftigung-zuverdienst-fur-menschen-mit-psychischer-behinderung/.

bag-if (2010b) *Sachbericht des Projekts „Zuverdienst – Arbeit im Sozialraum“*, internes Dokument.

Deutscher Verein (2009a) *Empfehlungen des Deutschen Vereins zur selbstbestimmten Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen und Unterstützungsbedarf an der Grenze zwischen Werkstatt und allgemeinem Arbeitsmarkt*, http://www.deutscher-verein.de/05-empfehlungen/empfehlungen_archiv/2009/pdf/DV%2034-08.pdf (zuletzt besucht 11.07.2013).

Deutscher Verein (2009b) *Arbeitshilfe des Deutschen Vereins zu Zuverdienstmöglichkeiten im Bereich des SGB XII*, http://www.deutscher-verein.de/05-empfehlungen/empfehlungen_archiv/2009/pdf/DV%2012-09.pdf (zuletzt besucht 11.07.2013).

DGPPN (2012) *Psychosoziale Therapien bei Menschen mit schweren psychischen Erkrankungen*, http://www.dgppn.de/fileadmin/user_upload/_medien/download/pdf/kurzversion-leitlinien/S3_LLPsychosozTherapien_Leitlinienreport_12092012.pdf (zuletzt besucht 11.07.2013)

Filesch, Z. (2013) *Schnittstellenproblematik*, http://forum.bag-if.de/download/file.php?id=52&sid=4ecc5889707e683ceffb69d996779b0d (zuletzt besucht 11.07.2013, Zugang nur für Mitglieder der bag-if).

FOGS (2012) *Eine Vergleichsstudie von Zuverdienstfirmen in Sachsen*, http://www.fogs-gmbh.de/fileadmin/pdf_downloads/AbschlussBericht_Zuverdienst_Sachsen_15_09_2012.pdf (zuletzt besucht 11.07.2013).

Gredig, C.; Schwendy, A. (2008) *Zuverdienst als Chance zur Teilhabe psychisch kranker und behinderter Menschen*, http://www.bag-if.de/2010/01/zuverdienst-broschure/ (zuletzt besucht 11.07.2013), Freudenberg Stiftung (Hrsg.).

Klüppel, G. (2012) *Profiling*, http://forum.bag-if.de/download/file.php?id=53&sid=4ecc5889707e683ceffb69d996779b0d (zuletzt besucht 11.07.2013, Zugang nur für Mitglieder der bag-if).

Scheer, M.; Bartling, A. (2013) *Bremer Aktivierungserfolge in eingliederungshilfefinanzierten Beschäftigungsgelegenheiten im Zuverdienst: Ziele, Kennwerte und Auswirkungen auf weitere Leistungen der Eingliederungshilfe*, http://forum.bag-if.de/download/file.php?id=56&sid=4ecc5889707e683ceffb69d996779b0d (zuletzt besucht 11.07.2013, Zugang nur für Mitglieder der bag-if).