

Arbeitsgruppe

Zuverdienst

-

**Niedrigschwellige Arbeitsangebote für
Menschen mit psychischen
Beeinträchtigungen**

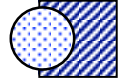
präsentiert

„Zuverdiensthandbuch“

Eine Handreichung mit

- Grundsatzpositionen
- Finanziellen Rahmenbedingungen
- Statusklärung
- Eckpunkten für Leistungsvereinbarungen
- Gesetzlichen Grundlagen

Ansichtsexemplar



„Zuverdienst“ war ein Thema der Münchner Fachtagung 2004 der BAG Integrationsfirmen. Schon während der Tagung hat sich gezeigt, dass das Thema aktuell, von vielen in unterschiedlicher Weise „angepackt“, aber weitgehend mit einer Vielzahl offener Fragen versehen ist.

Auf der Fachtagung hat sich eine Arbeitsgruppe mit dem Ziel gebildet, um

- bestehende Modelle kennen zu lernen;
- eine grundsätzliche Stellungnahme zu der Bedeutung von „Zuverdienst“ zu erarbeiten;
- den in Frage kommenden Personenkreis zu beschreiben;
- gesetzliche Grundlagen und Finanzierungsmöglichkeiten zu klären.

Damit sollten für die Mitglieder der BAG IF Grundlagen und Handreichungen für ihre Arbeit vor Ort zur Verfügung gestellt werden.

Die BAG IF will in den nächsten Monaten diesem Thema mehr öffentliches / politisches Gewicht geben und sich darum bemühen strategische Partner hierfür zu finden. Auch dazu sollen die Ergebnisse der Arbeitsgruppe genutzt werden.

Diese sind in vier Themenblöcken zusammengefasst:

- Warum Zuverdienst? Für wen?
- Notwendige (finanzielle) Rahmenbedingungen
- Rechtliche Stellung/Status der Beschäftigten
- Eckpunkte einer Leistungsvereinbarung

Ein „Rezept“ haben wir nicht gefunden. Auch muss vor allem vor Ort geklärt werden, was möglich ist und heftig mit den Leistungsträgern verhandelt werden.

Wir verstehen die Ergebnisse unserer Arbeit als Plattform der weiteren Diskussion, Auseinandersetzung, des Sammelns und Systematisierens von Erfahrungen. Deshalb wären wir froh viele Rückmeldungen zum Thema zu erhalten!

Wir konnten uns besonders auf die Ergebnisse der KollegInnen der LAG Sachsen, einer Studie der FAF zum Thema und eines Grundsatzreferates (2002) von Anton Senner stützen.

Arbeitsgruppe „Zuverdienst“

Claudia Meierjohann, proJob.Bethel gGmbH

Joachim Storck, GPE gGmbH

Ortrud Blum-Lettau, manuFACT gGmbH

Lisa Ruffert, ZHZ e.V.

Dieter Scheytt, Platane 19 gGmbH

Wolfgang Ullrich, Horizonte gGmbH

E-Mail: c.meierjohann@bethel.de

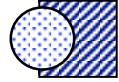
E-Mail: joachim.storck@gpe-mainz.de

E-Mail: manufact-ggmbh@t-online.de

E-Mail: info@zwickauer-hilfe-zentrum.de

E-Mail: dieter.scheytt@platane19.de

E-Mail: ullrich@horizonte-ggmbh.de



Niedrigschwellige Arbeitsangebote für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen

Zuverdienstprojekte

Mehr als die Hälfte ohne Arbeit

Wenig mehr als die Hälfte der Menschen mit psychischen Erkrankungen sind erwerbstätig. Das ist ein Ergebnis des Armutsberichtes (2001) der Bundesregierung, wobei die Tätigkeit als Hausfrau hierbei noch als „Erwerbstätigkeit“ gezählt wurde.

Eine Auswertung der Daten von 4.600 Patienten im Psychiatrischen Klinikum Nord – Hamburg ergab eine Erwerbsquote von 18% (zum Vergleich: der Durchschnitt in der Hamburger Bevölkerung beträgt 52%).

Ergebnisse neuerer Untersuchungen zeigen, dass maximal 10 Prozent der chronisch psychisch kranken Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt (voll- oder teilzeit-) beschäftigt sind. Rund 20 Prozent haben einen beschützten Arbeitsplatz in einer WfbM und weitere 5 Prozent nutzen Angebote der beruflichen Rehabilitation. (Aktion Psychisch Kranke, Teilhabe am Arbeitsleben)

Die Fakten sind bekannt und werden durch weitere Beispiele und gesicherte Daten nicht besser.

Bekannt ist auch, wie wichtig Arbeit für die Sicherung der menschlichen Existenz ist und welche Bedeutung sie für die physische und psychische Gesundheit eines jeden Einzelnen hat. In vielen Untersuchungen sind im Wesentlichen fünf Faktoren benannt und beschrieben worden, die über den Zweck des reinen Geldverdienens hinausgehen.

- Arbeit stellt soziale Kontakte und Beziehungen her
- Sie ermöglicht die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben
- Arbeit fordert den Menschen zu Aktivität heraus
- Sie strukturiert über einen regulierten Tagesablauf die Zeit
- Arbeit weist dem Individuum eine Rolle, einen sozialen Status zu und unterstützt damit wesentlich die Herausbildung einer subjektiven Identität

„Das wichtige hier ist die Normalität, nicht die Krankheit, das Problem. Man wird gefragt, ‚Was machst Du denn so?‘ und man kann sagen, ‚Ich arbeite bei der Fa. proJob.‘ Das ist Normalität.“
*Mitarbeiter in einer Zuverdienstfirma*¹

Trotz der Bedeutung von Arbeit hat die Entwicklung der Angebotsstruktur zur beruflichen Integration von Menschen mit psychischen Erkrankungen und Behinderungen mit der qualitativen und quantitativen Entwicklung der Hilfesysteme in anderen Lebensbereichen (Wohnen, Freizeit, Selbstversorgung etc.) nicht mithalten können.

¹ Radiobeitrag „Schraube locker – von den heilsamen Nischen in der Leistungsgesellschaft“, WDR 5, 2002



Zwar gibt es zahlreiche institutionalisierte Angebote, die viele Bedarfe gut abdecken und ausgezeichnete Beschäftigungs-, Arbeits- und Qualifizierungsmöglichkeiten schaffen. Auch fließen große Geldsummen in diesen Bereich. Dennoch bleibt die Mehrzahl der psychisch kranken Menschen ohne eine ihren Fähigkeiten und Interessen entsprechende Beschäftigung.

Gründe dafür sind, dass

- bewährte Angebote nicht flächendeckend, gemeindenah und entsprechend des Bedarfs vorhanden sind;
- bestehende Angebote wegen hoher Anforderungen und Zugangsschwellen nur von wenigen Betroffenen genutzt werden können;
- kaum niederschwellige Angebote bestehen, die den besonderen Bedürfnissen psychisch kranker Menschen entsprechen;
- Arbeitsplätze im ersten Arbeitsmarkt, auch als Teilzeitarbeitsplätze und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, Anforderungen stellen, die ein Teil der chronisch psychisch kranken Menschen nicht erfüllen kann.

Ein „Rehabilitationsparadoxon“

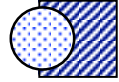
Eine „gute Prognose“ ist häufig eine notwendige Voraussetzung für die Gewährung einer Rehabilitationsmaßnahme. Doch Menschen mit psychischen Behinderungen sind häufig nur schwer in der Lage, diesen psychischen Druck, der auf Grund einer solch „guten Prognose“ entsteht, psychisch angemessen zu bewältigen. So scheitern sie, obwohl zahlreiche Untersuchungen belegen, dass Menschen mit einer psychischen Behinderung sehr gut rehabilitierbar sind, wenn sie nicht unter Erfolgsdruck stehen. Die krankheitsbedingte Beeinträchtigung, nicht angemessen mit Belastungssituationen umgehen zu können, verhindert somit den Erfolg der Rehabilitationsmaßnahme, die ohne Erfolgsdruck durchaus erfolgreich hätte sein können. Dieses Rehabilitationsparadoxon wird häufig nicht beachtet. Somit werden durch die gesetzlichen Regelungen Barrieren geschaffen, obgleich die gesetzlichen Regelungen einen barrierefreien Zugang zur Rehabilitation vorsehen.²

Dieses Paradoxon – es werden Fähigkeiten vorausgesetzt, die erst erworben werden sollen – trifft besonders die wenig leistungsfähigen chronisch psychisch kranken Menschen. Sie sind in dem ganzen Reigen der Bildungs-, Trainings-, Vermittlungs-, Qualifizierungs- und Rehabilitationsmaßnahmen kaum oder gar nicht berücksichtigt.

Die Eintrittskarte für den Zugang zu Leistungen der beruflichen Eingliederung heißt: Vollzeit-Arbeitsfähigkeit mit Perspektive „Allgemeiner Arbeitsmarkt“. Im Zeitumfang oder in der Zielperspektive abgespeckte Angebote gibt es kaum.

Selbst in den Werkstätten für psychisch kranke und behinderte Menschen gibt es oft strenge Arbeitszeitvorgaben. Damit diese erfüllt werden können, wird dann (im besten Fall) wiederum ein zusätzliches zeit- und kostenaufwendiges Förder- und Unterstützungsangebot bereitgestellt. Und die Betroffenen verbrauchen die ihnen

² Landespsychiatriebezirk Rheinland-Pfalz, Empfehlungen zur Teilhabe am Arbeitsleben



verbliebene Energie damit, durch das Zeigen von deutlichen Symptomen, ihre geringe Belastbarkeit zu beweisen...

Strukturelle Probleme

Die vorherrschende Form der Hilfen zur Arbeit, Ausbildung und Beschäftigung sind also in aller Regel ausgerichtet auf:

- Voll-Erwerbstätigkeit
- Durchführung von Vollzeit-Rehabilitationsmaßnahmen mit deutlicher Ausrichtung auf Wiederherstellung der Voll-Erwerbstätigkeit und entsprechenden Anforderungen und zeitlichen Begrenzungen
- Eingliederung in WfbM

Dem entsprechen die Fördervoraussetzungen für die Betroffenen und die Rahmen- und Finanzierungsvereinbarungen der Leistungsträgern mit den jeweiligen Leistungserbringern.

Flexible, niederschwellige Lösungen waren bislang von Leistungsträgern wenig gewollt und schon gar nicht gefordert. Dadurch war der Weg zu klaren Förder- und Rahmenbedingungen für diese Angebote versperrt. Für die Leistungserbringer wiederum war es allemal einfacher und lohnender ihre Angebote an den bestehenden, institutions- und maßnahmenbezogenen Leistungs- und Finanzierungsvereinbarungen auszurichten.

Diese Ausrichtung wird deutlich, wenn man die regelhaften, institutionell abgesicherten (aber nicht flächendeckenden) Angebote betrachtet:

- Integrationsfachdienste
- RPK-Einrichtungen
- Arbeitstrainingszentren
- Integrationsprojekte
- Werkstätten für behinderte Menschen

Auch wenn diese Institutionen zunehmend versuchen – im Rahmen ihrer vorgegebenen Möglichkeiten – personenzentriert zu arbeiten, bleibt ihr Schwerpunkt deutlich auf „ordentlichen“, gut abrechenbaren und als „sinnvoll“ vermittelbaren Arbeits- bzw. Rehabilitationsangeboten.

Akzeptanzprobleme

Öffentliche Mittel in „ein bisschen Arbeiten“ zu stecken, wird offensichtlich als wenig „sinnvoll“ betrachtet. Es gibt ein Akzeptanzproblem.

Dass Menschen mit Behinderungen viele und dauerhafte Hilfen benötigen, um „normal“ und nicht in einem Heim leben zu müssen, ist offensichtlich gesellschaftlich weitgehend akzeptiert. Auch leuchtet es den meisten Bürgern ein, dass diese Menschen viele der Verrichtungen, die zum selbständigen Wohnen gehören, nicht selbst verrichten können



und diese professionellen Helfern überlassen (müssen). Sie sind also nur begrenzt „wohnfähig“ und werden dies auch dauerhaft bleiben. Dennoch sollen sie „normal“ wohnen, koste es (fast), was es wolle. Das ist auch gut so.

Wer dauerhaft nur sehr begrenzt arbeitsfähig ist, soll in eine Werkstatt für behinderte Menschen - wenn er einen Platz findet - oder zu Hause bleiben. Das ist, wenn schon nicht ausgesprochene öffentliche Meinung, dann doch Fakt. Denn: Es gibt kaum und schon gar nicht ausreichende und dauerhafte Hilfen zur Arbeit an „normalen“ Arbeitsplätzen bzw. zu „normalen“ Arbeiten unter besonderen, angepassten Bedingungen. Die (finanzielle) Unterstützung von „ein bisschen“ Arbeit, findet keine Akzeptanz. Es gilt: Ganz oder gar nicht!

Dazu kommt, dass besonders an psychisch kranke und behinderte Menschen die Erwartung gestellt wird, sich auf den langen Marsch durch die Reha-Institutionen zu begeben, um am Ende wieder auf dem ersten Arbeitsmarkt tätig zu sein.

Dass Menschen mit einer psychischen Erkrankung häufig vor vielen (unsichtbaren) Barrieren stehen, die nur eine begrenzte, aber dennoch wichtige, Form von „normaler“ Arbeitstätigkeit zulassen, ist nicht im öffentlichen Bewusstsein.

„Man wird in der Gesellschaft beurteilt nach Leistung und ob man arbeitet. Jetzt kann ich wieder sagen: ‚Ich arbeite, in einer Firma.‘ Jetzt bin ich wieder wer.“

Eleonore B., Mitarbeiterin im Zuverdienst³

Die Teilhabe am Arbeitsleben muss grundsätzlich für alle, auch für die chronisch psychisch kranken Menschen, möglich sein. Deshalb müssen alle Möglichkeiten der Teilhabe an Arbeit als gleichberechtigt anerkannt und durch die notwendigen rechtlichen und finanziellen Rahmenbedingungen unterstützt werden.

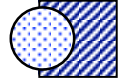
Niedrigschwelliges Angebot „Zuverdienst“

Es existieren Schätzungen, dass mindestens 30% bis 40% der psychisch kranken Menschen in Deutschland – vielleicht aber noch sehr viel mehr – Arbeits- und Trainingsmöglichkeiten brauchen und auch nur nutzen können, die (zum Teil deutlich) unter 20 Wochenstunden liegen und in ihren Anforderungen an die Leistungsfähigkeit dieser Personengruppe angepasst sind.

Eine wichtige Form diesen Anforderungen zu entsprechen sind Zuverdienstprojekte.

Es gibt heute schon eine Reihe, zum Teil sehr unterschiedlicher Angebote des Zuverdienstes, die an vielen Orten engagiert und vielfältig in Integrationsfirmen, in Vereinsbetrieben, in Regie von stationären oder ambulanten Einrichtungen geschaffen wurden. Wie in keiner anderen Form der beruflichen Eingliederung werden hier die Rahmenbedingungen der Arbeit, den Möglichkeiten und Wünschen der beschäftigten Mitarbeiter angepasst.

³ Radiobeitrag „Schraube locker – von den heilsamen Nischen in der Leistungsgesellschaft“, WDR 5, 2002



- Flexibilität in den Arbeitszeiten
(Vereinbarungen von Tages- oder auch Wochenarbeitszeiten in Form verbindlicher oder auch weniger bestimmter Absprachen)
- Abgestufte Anforderungen an Arbeitsgeschwindigkeit und Arbeitsproduktivität
(Druckentlastung durch Stücklohnprinzip, viele Pausen)
- Rücksichtnahme auf Leistungsschwankungen und Krankheitsausfälle
(Arbeitsplatzgarantie bei wiederholten und auch sehr langen Krankheitszeiten, flexible Anpassung der Tages- und Wochenarbeitszeiten)
- Keine zeitliche Beschränkung der Beschäftigungsdauer
(Die Dauer der Beschäftigung ist nicht an Maßnahme- und Bewilligungszeiträume geknüpft)
- Kein „Reha-Druck“ zur Erreichung vorgegebener Ziele beruflicher Rehabilitation
(Man kann auch einfach so bleiben!)

„Hier werde ich so geschätzt, wie ich bin.
Das stabilisiert mich. Hier muss ich mich nicht verstecken und kann zu meiner Krankheit stehen.
Dann kommt eben wieder eine Krise und dann muss man wieder in die Klinik und dann ist das eben so, aber ich weiß, hinterher geht es trotzdem weiter.“
Erika H., Mitarbeiterin⁴

Die Arbeitsfelder und Arbeitsorganisation bestehender Zuverdienstmöglichkeiten sind sehr unterschiedlich. Von der großen „Zuverdienstfirma“, die in Kooperation mit Industrieunternehmen große Stückzahlen bewältigt bis zu kleinen, im Dienstleistungsbereich tätigen Initiativen, ist im bestehenden Spektrum alles vertreten.

Gemeinsam ist ihnen jedoch:

- Es werden wirtschaftlich verwertbare Produkte oder Dienstleistungen hergestellt bzw. erbracht
- Mindestens die unmittelbaren Kosten der Produktion bzw. der Dienstleistung und relevante Anteile der Entlohnung der MitarbeiterInnen müssen erwirtschaftet werden
- Der Erwerbscharakter der Arbeit steht im Vordergrund
- Die Qualität der Arbeit muss stimmen
- Die Entlohnung der Mitarbeiter ist gekoppelt an deren Arbeitsleistung

Somit ist bei der Organisation und Koordination der Hilfen dem Normalisierungsprinzip Rechnung getragen. Der Integration in die reale Arbeitswelt ist gegenüber der Plazierung in künstliche Milieus Vorrang eingeräumt.

⁴ Radiobeitrag „Schraube locker – von den heilsamen Nischen in der Leistungsgesellschaft“, WDR 5, 2002



„Mit 42 Jahren Rentner zu sein, das ist schon hart. Normalerweise geht man mit 65 in Rente. Aber hier habe ich einen guten Weg gefunden, mich selbst zu beweisen. Hier bin ich noch was wert, hier werde ich erwartet. Hier finde ich auch Anerkennung durch angemessene Bezahlung und andere betriebliche Leistungen.“
*Michael W., Mitarbeiter*⁵

Unter den genannten Bedingungen, ist es auch Menschen mit schwereren Beeinträchtigungen möglich, ihre Arbeitsfähigkeiten einzusetzen, ohne dass dies besonders geschützte Situationen und sozialpädagogische Hilfen erfordert.

Positive Effekte

Die „Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte GmbH in Berlin“ (FAF) hat niederschwellige Zuverdienstangebote in Bayern und Nordrhein-Westfalen evaluiert und insgesamt 644 Personen erfasst.⁶

Es konnten deutliche Verbesserungen der Lebenssituation festgestellt werden. So betrug der Anteil der Zuverdienstbeschäftigten bei denen eine positive Entwicklung nach MELBA-Kriterien zu verzeichnen war:

Kontaktfähigkeit	58 %
Selbständigkeit	55 %
Ausdauer	38 %
Verantwortung	38 %
Antrieb	34 %

Fünfzehn Prozent der ausgeschiedenen Mitarbeiter konnten wieder eine Arbeit im ersten Arbeitsmarkt aufnehmen. Elf Prozent nahmen an einer Reha- oder Qualifizierungsmaßnahme teil und acht Prozent gingen einer geringfügigen Beschäftigung nach. Dies mit dem Hintergrund, dass vor der Beschäftigung im Zuverdienst alle MitarbeiterInnen ohne Arbeit waren, die Hälfte davon mehr als zwölf Monate.

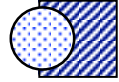
Gefragt nach dem wichtigsten Motiv für die Zuverdiensttätigkeit gaben an:

25 %	Einkommen
20%	Sozialkontakte
16%	Weg in das Arbeitsleben
15%	Tagesstruktur
7%	Berufliches Training / Erprobung

Erwartungen und Motive, die die Zuverdiensttätigkeit in der Regel erfüllen und damit die persönliche Zufriedenheit erhöhen kann.

⁵ Radiobeitrag „Schraube locker – von den heilsamen Nischen in der Leistungsgesellschaft“, WDR 5, 2002

⁶ FAF gGmbH: Bericht zur Untersuchung NRW-spezifischer Fragestellungen, hier: Zuverdienst, 1999



Diese positiven Effekte haben sicherlich mit dazu beigetragen, dass mit wachsender Beschäftigungsdauer die Zahl der Krankheitstage und die stationären Behandlungstage deutlich abgenommen haben.

Personenkreis

Sicher ist, dass Zuverdienstangebote - insbesondere für BezieherInnen von Grundsicherung und EU-Rente - geeignete Beschäftigungsformen mit dem Ziel der sozialen Teilhabe und Stabilisierung durch Beschäftigung sind. Dies ist die primäre Zielgruppe, die jedoch bisher von Angeboten außerhalb von WfbM ausgeschlossen waren.

Zum „berechtigten“ Personenkreis gehören auch EmpfängerInnen von Sozialhilfe, die vorübergehend nicht erwerbsfähig sind, bzw. deren Erwerbsfähigkeit noch geklärt werden muss. Hier kann die Beschäftigung dazu beitragen, den Grad der Erwerbsfähigkeit zu klären. Auch eine Hinführung zu einer mehr als drei Stunden täglichen Arbeitsfähigkeit ist denkbar.

Durch entsprechende Vereinbarungen ist auch denkbar, dass besonders wenig belastbare und psychisch erkrankte ALG-II-BezieherInnen vorübergehend die Angebote der Zuverdienstprojekte nutzen (im Rahmen des „Förderns“) und mit dem Ziel der „sanften“ Hinführung zu Maßnahmen der beruflichen Rehabilitation bzw. zur Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt.

Unverzichtbar ist, dass die Arbeitsaufnahme ohne umfangreiche Begutachtungen, Antragsverfahren und bürokratischen Aufwand erfolgen kann.

Rahmenbedingungen schaffen

Zuverdienstfirmen brauchen klare Rahmenbedingungen in Bezug auf:

- Nachteilsausgleiche/Betreuungsaufwand
- Status / Rechtsstellung der Beschäftigten
- Leistungsvereinbarungen mit Leistungsträgern

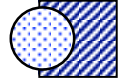
Nachteilsausgleich/Betreuungsaufwand

Zuverdienstfirmen und –projekte sind im Markt tätig. Ihre Produkte und Dienstleistungen stehen in Konkurrenz zu denen der gewerblichen Anbieter. Sie müssen in Preis und Qualität mithalten können.

Sie können dies nur, wenn die Firmen und Projekte einen ausreichenden, zuverlässigen und damit dauerhaft berechenbaren Ausgleich für die mit der besonderen Form der Beschäftigung verbundenen Mehrbelastungen erhalten.

Sie brauchen keine „Förderung“ sondern ausreichende Mittel, um ihren durch ihre besondere Aufgabe entstandenen Wettbewerbsnachteil auszugleichen und um die notwendigen Förder- und Unterstützungsleistungen gegenüber den MitarbeiterInnen zu erbringen.

Dazu sind verlässliche Regelungen nötig für:



- Personalkosten der notwendigen Anleitung und Unterstützung
- Kosten der Verwaltung
- Sachaufwendungen und Investive Kosten

Status / Rechtsstellung der Beschäftigten

Da in den Zuverdienstprojekten in der Regel Personen beschäftigt sind, die nicht oder noch nicht in der Lage sind drei oder mehr Stunden unter den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes zu arbeiten, wird die große Mehrzahl der Beschäftigten nicht in ein reguläres Arbeitsverhältnis übernommen (werden können). Es geht viel mehr um die Teilhabe am Arbeitsleben, Tagesstrukturierung, Stabilisierung, soziale Kompetenzen.....

Der Status der Beschäftigten sollte, ähnlich wie in den WfbMs „arbeitnehmerähnlich“ sein. Zwischen MitarbeiterIn und Zuverdienstfirma wird ein „Mitarbeitervertrag“ abgeschlossen, der die Rechte und Pflichten beider Parteien regelt.

Im Falle einer „Maßnahme“ zur Heranführung an Beschäftigung und Wiederherstellung der Beschäftigungsfähigkeit für ALGII- und SozialhilfebezieherInnen handelt es sich nicht um reguläre Beschäftigungsverhältnisse. Die Bedingungen müssen in einem Maßnahme- oder Teilnehmervertrag geregelt werden.

Zuverdienstprojekte /-firmen haben immer auch die Möglichkeit, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei entsprechender Eignung und Motivation in reguläre (geringfügige) Arbeitsverhältnisse mit Abschluss eines Arbeitsvertrages zu übernehmen.

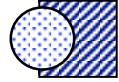
Leistungsvereinbarung

Die oben beschriebenen, vom Zuverdienstprojekt erbrachten Leistungen sind, sofern sie als dauerhafte Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und in der Gemeinschaft erbracht werden, eindeutig Eingliederungsleistungen. Aus diesem Grunde ist in der Regel auch der Sozialhilfeträger Partner einer abzuschließenden Leistungs- und Vergütungsvereinbarung.

In Fällen, bei denen die Zuverdienstprojekte Angebote nach dem SGB II (Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung) oder dem SGB XII (Aktivierende Maßnahmen) erbringen, müssen entsprechende Maßnahmekonzepte mit den Arbeitsgemeinschaften, bzw. Kommunen verhandelt werden. Speziell für die Zielgruppe der psychisch beeinträchtigten ist dabei die Notwendigkeit langfristiger Maßnahmen zu beachten.

Kooperation mit dem psychiatrischen Hilfesystem

Integrierte, personenzentrierte Hilfeplanung mit einheitlichen Planungsinstrumenten ist in vielen Regionen Standard bzw. wird dies in absehbarer Zeit sein. Hierbei werden sämtlich Hilfebedarfe, also auch die Hilfen zur Teilhabe am Arbeitsleben erfasst. Art, Umfang und Zuständigkeiten der Leistungserbringung werden durch regionale „Hilfeplankonferenzen“ festgelegt. Mit diesen Instrumenten kann zukünftig auch der Zugang zu Beschäftigungs- und Arbeitsprojekten, also auch Zuverdienstprojekten, geregelt werden. Damit ist sichergestellt, dass die angestrebten Hilfen zur Arbeit, Ausbildung und Beschäftigung dem individuellen Bedarf entsprechen, mit anderen,



möglicherweise nötigen Hilfen abgestimmt sind, sowie zeit- und gemeindenah erbracht werden.

Eine solche Gesamtplanung und Koordinierung der Hilfen ist auch deshalb notwendig, weil – wie die FAF-Studie gezeigt hat – viele der Zuverdienstbeschäftigten weitere Hilfen in Anspruch nehmen (Betreutes Wohnen, Kontakt- und Beratungsstellen, medizinisch/therapeutische Hilfen)⁷.

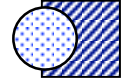
Zuverdienst: Keine Billiglösung und falsche Alternative

Zuverdienst ist eine Form der Teilhabe am Arbeitsleben. Sie hat ihre Berechtigung und bezieht ihre Attraktivität für eine bestimmte Personengruppe gerade daraus, dass sie nicht vorgegebener Anforderung nach „Fordern und Fördern“ folgt. Zuverdienst ist nicht der kostengünstige Ersatz für bewährte Leistungen der beruflichen Rehabilitation, die es auch zukünftig weiter zu entwickeln, barrierefrei zu gestalten und gemeindenaher zu organisieren gilt.

Menschen, die heute mit niederschweligen Angeboten in Zuverdienstprojekten gute Möglichkeiten gefunden haben, ihnen gemäße Formen der Teilhabe zu verwirklichen, müssen morgen die Chance haben, alle beruflichen Rehabilitationsleistungen zu erhalten, die ihren Zielen und dem daraus resultierenden Unterstützungsbedarf entsprechen.

Umgekehrt darf es nicht soweit kommen, dass die notwendige Weiterentwicklung und der Ausbau von Angeboten der beruflichen Rehabilitation und Eingliederung mit dem Hinweis verhindert wird, man könne die Menschen ja kostengünstiger in Zuverdienstprojekten beschäftigen.

⁷ FAF gGmbH: Bericht zur Untersuchung NRW-spezifischer Fragestellungen, hier: Zuverdienst, 1999



Art der Leistung

(1) Zuverdienstfirmen / Zuverdienstprojekte schaffen Möglichkeiten behinderungsgerechter Arbeit und sinnvolle Beschäftigung für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen, psychischen Behinderungen und/oder Abhängigkeitserkrankungen. Als besondere Form von Integrationsprojekten übernehmen sie eine wichtige Funktion im Rahmen der psychiatrischen Versorgung. Arbeit als niedrigschwelliges, tagesstrukturierendes Angebot orientiert sich dabei an dem individuellen Bedarf des Betroffenen und ermöglicht Soziale Teilhabe, Stabilisierung und Hinführung zur beruflichen Eingliederung.

(2) Die Leistung ist integraler Bestandteil des regionalen psychiatrischen Hilfesystems.

Personenkreis / Rechtsgrundlage

(1) Zuverdienstfirmen / Zuverdienstprojekte leisten Eingliederungshilfe / Aktivierungshilfe für

- seelisch behinderte Menschen im Sinne des § 53 SGB XII,
- Menschen, die aufgrund ihrer Behinderung/Beeinträchtigung dauerhaft erwerbsgemindert im Sinne des § 42 SGB XII,
- Menschen, die aufgrund ihrer Behinderung/Beeinträchtigung vorübergehend erwerbsgemindert im Sinne des § 11 Abs. 2 SGB XII

sind.

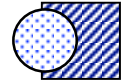
(2) Personen die abhängigkeitskrank, bzw. von Abhängigkeitserkrankung bedroht sind, sind im Personenkreis eingeschlossen.

Ziel der Leistung

(1) Allgemeines Ziel der Leistung ist es, psychisch beeinträchtigte, psychisch behinderte und abhängigkeitskranke Menschen zu befähigen, in einem soweit als möglich normalen, sozialen Kontext ihre beruflichen Fähigkeiten einzusetzen.

(2) Weitere Ziele können sein:

- Soziale Stabilisierung und gesellschaftliche Anerkennung durch Arbeit
- Tagesstrukturierung
- Schaffung von Kontaktmöglichkeiten zur Vermeidung von Isolation und Rückzug
- Heranführung an berufliche Eingliederung und Entwicklung beruflicher Perspektiven
- Steigerung der Leistungsfähigkeit
- Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit



Inhalt und Umfang der Leistung

(1) Zuverdienstfirmen /-projekte stellen Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten zur Verfügung, die den besonderen Erfordernissen des Personenkreises gerecht werden. Die Beschäftigung umfasst maximal 15 Stunden pro Woche. Die maximale Beschäftigungszeit kann zur Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit und zu Erprobungszwecken für einen befristeten Zeitraum von max. 3 Monaten auch erhöht werden. Die Vermittlung in Praktika wird je nach individueller Hilfeplanung als unterstützendes Element zur beruflichen Wiedereingliederung genutzt.

(2) Ein Zuverdienst Arbeitsplatz wird jeweils sechs Stunden täglich an fünf Tagen der Woche zur Verfügung gestellt. Ein Platz kann also von mehreren Personen, je nach individueller Bedarfslage, genutzt werden.

(3) Zuverdienstfirmen /-projekte gewährleisten durch fachlich und persönlich geeignetes Anleitungs- und Unterstützungspersonal eine Beratung und Begleitung bei der Entwicklung beruflicher Perspektiven. Die Reflexion des beruflichen Entwicklungsstandes unter besonderer Berücksichtigung der individuellen Fähigkeiten und Einschränkungen ist Bestandteil des Leistungsangebotes und wird dokumentiert.

(4) Im Rahmen der Beschäftigung findet eine berufliche Basisqualifizierung statt, um eine Verbesserung der Eingliederungschancen zu erreichen:

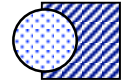
- Vermittlung und Training von Grundanforderungen des Arbeitslebens, insbesondere Schlüsselqualifikationen
- Fachpraktische und fachtheoretische Unterweisungen
- Verbesserung sozialer Kompetenzen (z.B. Teamfähigkeit, Kritikfähigkeit, angemessener Umgang mit KollegInnen und Vorgesetzten)

Voraussetzungen zur Leistungserbringung / Qualitätsstandards

(1) Um dem Normalisierungsprinzip Rechnung zu tragen, erfüllen Zuverdienstfirmen / -projekte folgende Voraussetzungen:

- Es werden wirtschaftlich verwertbare Produkte oder Dienstleistungen hergestellt bzw. erbracht
- Ein erheblicher Teil der Kosten wird erwirtschaftet
- Der Erwerbscharakter der Arbeit steht im Vordergrund
- Die Entlohnung der Mitarbeiter ist gekoppelt an deren Arbeitsleistung
- Der Integration in die reale Arbeitswelt ist gegenüber der Platzierung in künstliche Milieus Vorrang eingeräumt.

(2) Das Unterstützungs- und Anleitungspersonal ist persönlich geeignet und fachlich qualifiziert.



(3) Die Leistung wird erbracht von gemeinnützigen Trägern, die über Erfahrungen in der Arbeit mit psychisch beeinträchtigten, psychisch behinderten und abhängigkeitskranken Menschen verfügen. Diese können z.B. sein

- Integrationsprojekte /-unternehmen
- Träger von Werkstätten für behinderte Menschen
- Tagesstätten
- Beschäftigungsträger
- Rehabilitationseinrichtungen

(4) Die Ausstattung der Zuverdienstarbeitsplätze entspricht den Vorgaben der Berufsgenossenschaften und den Unfallverhütungsvorschriften.

(5) Voraussetzung ist die Kooperation mit anderen Einrichtungen des psychiatrischen Hilfesystems.

Leistungszugang

(1) Unter Berücksichtigung der besonderen Problemlagen des genannten Personenkreises muss der Zugang zu Zuverdienstfirmen /-projekten niedrigschwellig gestaltet werden.

(2) Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen, Behinderungen oder Abhängigkeitserkrankungen erhalten Zugang zu der Zuverdienstfirma / dem Zuverdienstprojekt z.B. durch

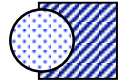
- eigene Kontaktaufnahme mit dem Projektträger
- Vermittlung von Einrichtungen der psychosozialen Versorgung
- Psychosoziale Dienste

(3) Zuverdienstfirmen / -projekte prüfen nach Kontaktaufnahme, ob die arbeitssuchende Person zu dem unter Punkt 2 genannten Personenkreis gehört und die Beschäftigung in der Zuverdienstfirma / dem Zuverdienstprojekt zur Erreichung der beschriebenen Ziele führen kann.

Vergütung der Leistung

(1) Die zur Leistungserbringung notwendigen Kosten gliedern sich in

- Löhne der Beschäftigten
- Personalkosten für notwendige Betreuung und Anleitung
- Kosten der Verwaltung
- Sachaufwendungen und Investive Kosten



(2) Zuverdienstfirmen /-projekte tragen durch die Vermarktung ihrer Dienstleistungen und Produkte einen erheblichen Teil der Kosten selbst. Dazu gehören:

- Löhne der Beschäftigten (erfolgt ausschließlich aus den Umsatzerlösen)
- Teile der Personalkosten
- Teile der Organisations- und Verwaltungskosten
- Teile der Sachaufwendungen

(3) Um ihren durch ihre besondere Aufgabe entstandenen Wettbewerbsnachteil auszugleichen und um die notwendigen Förder- und Unterstützungsleistungen gegenüber den MitarbeiterInnen zu erbringen, erhalten Zuverdienstfirmen /-projekte einen Zuschuss zu den Kosten für

- 1) notwendiges Betreuungs- und Anleitungspersonal
- 2) Organisation und Verwaltung
- 3) Sachaufwendungen

(3) Grundlage zur Vergütung der Leistung ist ein Betreuungsschlüssel von 1:8 Plätzen (max. 16 Personen), zzgl. prozentuale Verwaltungskosten und eine Sachkostenpauschale.

(4) Über die Vergütung wird mit dem Kostenträger eine Vergütungsvereinbarung abgeschlossen.

Nachweis der Leistung

(1) Zuverdienstfirmen /-projekte verpflichten sich zur Leistungserbringung auf der Grundlage der vorliegenden Leistungsbeschreibung.

Der Leistungsbeschreibung beizufügen sind

- Gesellschaftsvertrag, bzw. Satzungen
- Nachweise über die Gemeinnützigkeit
- Gesamtfinanzierungskonzept
- Angaben über die Zahl und Aufgabenbereiche der Beschäftigten

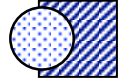
(2) Zuverdienstfirmen /-projekte weisen dem Leistungsträger einmal jährlich die Verwendung der Fördermittel nach.

Der Verwendungsnachweis besteht aus

- einem zahlenmäßigen Nachweis der Beschäftigten und ihrer Beschäftigungsstunden unter Beilage der Jahreslohnlisten
- einem Nachweis zu den Zugangsvoraussetzungen der Beschäftigten (Schwerbehindertenausweis/ärztliches Attest)

Musterleistungsbeschreibung (Anlage 1)

**Bundesarbeitsgemeinschaft
Integrationsfirmen e.V.**



für Zuverdienstprojekte/Zuverdienstfirmen
als Angebote zur Teilhabe am Arbeitsleben und zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft
- Modellbeispiel -

- Nachweis über das entsprechend qualifizierte Personal (Name d. Mitarbeiters/der Mitarbeiterin, Qualifikation/Vergütung)
- Nachweis über die Gesamtfinanzierung der Zuverdienstfirma / des Zuverdienstprojektes (Bilanz, Jahresabschluss)

Musterkalkulation (Anlage 2)

für Zuverdienstprojekte/Zuverdienstfirmen
als Angebote zur Teilhabe am Arbeitsleben und zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft
- Modellrechnung -

Bundesarbeitsgemeinschaft
Integrationsfirmen e.V.



Als Ergänzung zu den Leistungsvereinbarungen können folgende Vergütungsmodelle dienen:

Vergütungsmodell Zuverdienstarbeitsplätze Variante A

Abrechnung nach Stunden	pro Jahr	Bemerkungen
1) Personalkosten Betreuung + Anleitung	42.559 €	BAT IV b
2) Organisation + Verwaltung (Overhead)	7.661 €	18% d. Personalkosten
3) Sachkostenpauschale	12.000 €	1500€ pro Platz
Summe	62.220 €	
Beschäftigungsstunden	10.800	8 Plätze * 6 Stunden * 5 Tage * 45 Wochen
Kostenerstattung	6 €	Kosten./Stunden

Der Träger weist dem Kostenträger die mit den Beschäftigten vereinbarten Arbeitsstunden durch Vorlage der „Mitarbeiterverträge“ nach. Abrechnungsrelevant sind die zur Verfügung gestellten Betreuungsstunden.

Vergütungsmodell Zuverdienstarbeitsplätze Variante B

Abrechnung nach Platz / Monat	pro Jahr	Bemerkungen
Personalkosten Betreuung	42.559 €	BAT IVb
Organisation+Verwaltung	7.661 €	18% d. Personalkosten
Sachkostenpauschale	12.000 €	1500€ pro Platz
Summe	62.220 €	
Monate/Jahr	12	
Monatspauschale pro Platz	648 €	Kosten./8 Plätze

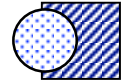
Vergütungsmodell Zuverdienstarbeitsplätze Variante C

Abrechnung nach Tagessatz	pro Jahr	Bemerkungen
Personalkosten Betreuung	42.559 €	BAT IVb
Organisation+Verwaltung	7.661 €	18% d. Personalkosten
Sachkostenpauschale	12.000 €	1500€ pro Platz
Summe	62.220 €	
Tage/Jahr inkl. Feiertage u. WE	5.840	365 Tage * 16 Beschäftigte
Tagessatz p. Person	11 €	Summe Kosten/Tag

Die konkrete Berechnung richtet sich nach den Rahmenbedingungen der jeweiligen Projekte, bzw. den vorgehaltenen Leistungen und muss Vorort mit den jeweiligen Kostenträgern verhandelt werden.

Musterkalkulation (Anlage 2)

Bundesarbeitsgemeinschaft
Integrationsfirmen e.V.



für Zuverdienstprojekte/Zuverdienstfirmen
als Angebote zur Teilhabe am Arbeitsleben und zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft
- Modellrechnung -

Exemplarische Modellrechnung für ein Zuverdienstprojekt:

Vollzeitplätze	15	
Personen	30	
Gewerbliche Erträge		Je nach Branche und branchentypischen Wareneinsatz
- Wareneinsatz		
= Rohertrag	93.000 €	Pro Zuverdienstplatz (2 Personen) jährlich 6200 € Rohertrag
Kosten		
Personalkosten	145.318 €	
davon Zielgruppe	65.520 €	Anzahl Zuverdiener x 14 Std. wöchentlich x 52 Wochen im Jahr x Stundenlohn von Ø 3 €
davon Stamm	79.798 €	1 Anleiter mit 42.559€ AG-Bruttopersonalkosten pro 8 Plätzen
Sachkosten	56.484 €	
davon Raumkosten	21.420 €	17 qm x Plätze x 7 € x 12 Monate
davon sonstige Sachkosten	14.532 €	10 % der Personalkosten
davon Verwaltung / Organisation	14.532 €	10 % der Personalkosten
davon AfA	6.000 €	400 € pro Platz
Kosten Gesamt	201.802 €	
Ergebnis vor Zuschüssen	-108.802 €	
Förderung Zuverdienst	116.640 €	Anzahl Plätze à 624 € x 12 Monate
Modell-Gesamtergebnis	7.838 €	

Die Modellrechnung geht davon aus, dass es sich um eine durchschnittlich leistungsfähige Zuverdienstabteilung handelt, mit einem erreichbaren Rohertrag von 6200 € pro Platz.

Die Steuerung erfolgt über eine leistungsgerechte Bezahlung. In dem Maße in dem Leistungsfähigkeit / Rohertrag steigen, können auch höhere Löhne zahlbar werden. Auf der anderen Seite können auch leistungsschwache Menschen mit angepasster Bezahlung in der Zuverdienstfirma aufgenommen werden.