



Christian Gredig
Arnd Schwendy

**Zuverdienst als Chance
zur Teilhabe psychisch
kranker und behinderter
Menschen**

Juni 2008 – November 2008

Christian Gredig
Arnd Schwendy

Zuverdienst als Chance zur Teilhabe
psychisch kranker und behinderter
Menschen

Juni 2008 – November 2008

Freudenberg Stiftung GmbH
Freudenbergstr.2
69469 Weinheim
Germany
Tel.: + 49 6201 17498
Fax: + 49 6201 13262
e-mail: info@freudenbergstiftung.de
<http://www.freudenbergstiftung.de>

In Zusammenarbeit mit der Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen e.V.

Weinheim, Januar 2009

Druck: LAMBERTZDRUCK, Bornheim - Köln
Selma-Lagerlöf-Straße 51 - 53, 50859 Köln
info@lambertzdruck.de, www.lambertzdruck.de

Vorwort

Schrittmacher der Teilhabe durch Arbeit

„Verantwortlichkeit, das Gefühl, dass man nützlich, ja dass man unentbehrlich sei, sind Lebensbedürfnisse der menschlichen Seele. Eine völlige Beraubung in dieser Hinsicht findet im Fall des Arbeitslosen statt, selbst wenn er Unterstützung erhält, die ihm Essen, Kleidung und Wohnung sichert... Jede Gemeinschaft, gleichviel welcher Art, die ihren Mitgliedern diese Befriedigung nicht gewährt, ist verdorben und muss umgewandelt werden.“ (Simone Weil, 1943)

Die Freudenberg Stiftung Weinheim präsentiert in diesem Bericht die Ergebnisse einer von ihr geförderten Untersuchung zur Entwicklung niedrigschwelliger, stundenweiser Zuverdienstangebote für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen sowie anderen Behinderungen, im Folgenden „Zuverdienst“ genannt.

Die Freudenberg Stiftung und die in der BAG Integrationsfirmen zusammengeschlossenen sozialen Unternehmen verbindet die sozialetische Überzeugung, dass Bürgerinnen und Bürger in unserem Kulturkreis eine faire Chance erhalten müssen zur Teilhabe am beruflich-sozialen Leben in der Gemeinschaft. Die Anfang der 80er Jahre des letzten Jahrhunderts aus der Sozialpsychiatrie heraus entstandene Gründungswelle von „Selbsthilfefirmen“ für ehemalige Patienten der reformierten Anstaltspsychiatrie folgte dabei sehr früh dem Ideal eines fördernden Sozialstaates, der Notleidende nicht primär mit Alimentation in Passivität und Isolation drängt, sondern durch Aktivierung befähigt zur Teilhabe. Und dies nicht in Sondereinrichtungen, sondern mitten im normalen Arbeitsleben. Partizipation, Gleichberechtigung und Empowerment - Begriffe, die hierzulande erst sehr verzögert Allgemeingut sozialer Arbeit wurden - waren dabei schon die verbindenden Leitgedanken.

Beeindruckt von der Schrittmacherfunktion der seinerzeit von vielen offiziellen Seiten bekämpften Selbsthilfefirmen förderte die Freudenberg Stiftung ab 1985 die FAF (Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte). Ihr Ziel war die Vernetzung und betriebswirtschaftliche Professionalisierung der Projekte, in denen behinderte und nicht behinderte Menschen solidarisch zusammenarbeiteten. Aus diesem schnell wachsenden Netzwerk entstand später als Interessenvertretung die BAG Integrationsfirmen (wie die Selbsthilfefirmen seit ihrer Aufnahme in die öffentliche Förderung durch das Sozialgesetzbuch IX seit 1991 hießen). Die FAF ihrerseits wurde in eine gemeinnützige GmbH mit der Aufgabe der Beratung sozialer Unternehmen und Behörden umgewandelt.

Zuverdienstarbeitsplätze waren von Beginn an Teil dieser Bemühungen, jedem psychisch beeinträchtigten oder behinderten Menschen einen seinen individuellen Fähigkeiten und Wünschen angepassten Arbeitsplatz zu geben. Die FAF gGmbH, die BAG-IF, die Aktion psychisch Kranke und viele Experten wiesen seit Beginn der Langzeitarbeitslosigkeit (Ende der 70er Jahre) immer wieder darauf hin, dass ohne eine solche Angebotsform das Ziel der Teilhabe gerade für die Personen, die am

stärksten von Ausgrenzung betroffen sind, nicht erreichbar wäre. Trotz offensichtlicher humanitärer, fachlicher und wirtschaftlicher Vorteile gegenüber traditionellen Vollversorgungsformen wurden diese Hilferufe jahrzehntelange negiert.

Die Betroffenen wurden auf die Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) oder sozialtherapeutische Tagesstätten verwiesen, obschon diese ihren individuellen Bedarf nicht zu decken vermochten.

Die Hartz-IV-Reform führte – so vernünftig ihre Zielsetzung des Förderns und Forderns ist – in den meisten Kommunen sogar zu einem Abbau stundenweiser Arbeitsmöglichkeiten, da die entsprechenden Förderinstrumente durch die Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe aus dem Bundessozialhilfegesetz herausgenommen wurden – ohne Ersatz.

Vor diesem Hintergrund erarbeitete die BAG Integrationsfirmen im zweiten Halbjahr 2008 eine Bestandsaufnahme. Diese machte deutlich, dass in diesem Feld ein großer Nachhol- und Regelungsbedarf besteht, aber auch eine erfreuliche Kreativität von Initiativen, die trotz vermeintlich unklarer Förderbedingungen Zuverdienstangebote schaffen.

Die Freudenberg Stiftung und die BAG Integrationsfirmen begrüßen es daher, dass der Deutsche Verein für öffentliche und private Fürsorge bei seinen derzeitigen Bemühungen um die Weiterentwicklung der Sozialhilfe nun auch das Thema „Zuverdienst“ aufgreifen wird, um den Trägern der Sozialhilfe sowie den Leistungsträgern durch eine Empfehlung eine Orientierung zu geben. Diese führt hoffentlich dazu, dass die in dem hier vorgelegten Bericht aufgezeigten Mängel beseitigt und Chancen zu einer Teilhabe im Sinne der soeben auch vom Bundestag ratifizierten UN-Deklaration über die Rechte behinderte Menschen genutzt werden.

Inhaltsverzeichnis

Seite

	Vorwort	3
I.	Rahmen und Fazit der Untersuchung	
	1. Auftrag	7
	2. Die wichtigsten Erkenntnisse und Wirkungen	7
	3. Empfehlungen für Phase II des Projektes	10
II.	Vorgehen	
	1. Ebene der Leistungsanbieter	12
	2. Ebene der Leistungsträger	12
	3. Expertenmeinungen	13
III.	Ergebnisse der Bestandserhebung	
	1. Darstellung ausgewählter Ergebnisse	18
	2. Darstellung ausgewählter Einzelprojekte	25
IV.	Beispiele für Förderprogramme auf der Ebene der Länder, Regionen und Kommunen	
	1. Berlin	46
	2. Bayern	46
	3. Sachsen	49
	4. Thüringen	50
	5. Bremen	50
	6. Hamburg	50
	7. Bielefeld	51
	8. Mainz	51
	9. Bodenseekreis	52
	10. Herzogtum Lauenburg	52
V.	Anhang	
	1. Erhebungsbogen	
	2. Synopse der kommunalen Abfrage	
	3. Ausgewählte Förderrichtlinien	
	4. Zuverdiensthandbuch der BAG-IF	

I. Rahmen und Fazit der Untersuchung

1. Auftrag

Die Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen e.V. (BAG-IF) legt hier die Ergebnisse der Phase I einer Untersuchung der Situation von Zuverdienstprojekten zur niedrigschwelligen, stundenweisen Beschäftigung psychisch beeinträchtigter Menschen vor, die wegen Erwerbsminderung befristet oder dauernd berentet sind und/oder Grundsicherung nach dem Sozialgesetzbuch XII erhalten.

Die Studie wurde von der Freudenberg Stiftung gefördert. Sie versteht sich als erste Phase eines mit der Stiftung vereinbarten Projektes zur quantitativen und qualitativen Verbesserung der Angebote. In diesem Bericht werden die im 2. Halbjahr 2008 durchgeführten Aktivitäten vorgestellt.

In diesem Abschnitt I erfolgt eine zusammenfassende Bewertung mit Lösungsansätzen. Sie dient der schnellen Information. Der Arbeitsprozess, Ergebnisse von Befragungen und regionale Recherchen werden in den nachfolgenden Kapiteln dokumentiert und durch einen ausführlichen Anhang ergänzt.

Die Projektarbeit wurde durchgeführt von Christian Gredig (Koordination) und Arnd Schwendy (Fachberatung). Beratend wirkten ferner mit: Achim Storck, Claudia Meierjohann, Lisa Ruffert, Anton Senner und Peter Stadler. Bei der Erhebung der Leistungen und Planungen ausgewählter Großstädte wurde das Projekt unterstützt durch Dr. Helmut Hartmann, con-sens, Hamburg. Außerdem begleitete der Gesamtvorstand der BAG-IF mit den Sprecher/innen seiner Landesarbeitsgemeinschaften die Arbeit intensiv.

2. Die wichtigsten Erkenntnisse und Wirkungen

Die Studie hat – das kann nicht hoch genug bewertet werden – auf allen Ebenen für ein besseres Bewusstsein der Bedeutung niedrigschwelliger Beschäftigungsangebote für Menschen mit psychiatrischer Erfahrung gesorgt:

a) Auf der Ebene der Leistungsträger hat das Projekt die Bereitschaft geweckt, möglichst flächendeckend ein Regelwerk für tragfähige Rahmenbedingungen von Zuverdienst zu schaffen. Ein entsprechendes Votum kommt vom Arbeitskreis der Sozialamtsleiter großer Städte beim Deutschen Verein für öffentliche und private Fürsorge (DV) und von der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Sozialhilfeträger.

Empfehlungen des Deutschen Vereins entfalten – weil im Konsens aller beteiligten Akteure erarbeitet – in der Praxis der Leistungsträger und danach im Anbieterver-

halten der Träger eine große Wirkung. Es bietet sich hier also die Chance nach fast dreißigjähriger Ungewissheit über die Finanzierung von ZV einen wesentlichen Schritt zur Stabilisierung vorhandener und zur Schaffung neuer Angebote voranzukommen.

b) Auf Ebene der Leistungsanbieter spiegelt die Studie eine beeindruckende Vielfalt, Uneinheitlichkeit und Instabilität wider. Auch dies signalisiert einen dringenden Handlungsbedarf:

* Einigermmaßen sichere Förderbedingungen gibt es nur in den Ländern/Regionen, deren Leistungsträger Förderprogramme aufgelegt haben (insbesondere die Bayerischen Bezirke, der Freistaat Sachsen und die Stadt Berlin).

* In kommunalen Gebietskörperschaften, die den Rückhalt in Form verlässlicher Förderrichtlinien (noch) nicht geben, sind zwar auch durch die Kreativität und Risikobereitschaft engagierter Träger Angebote mit erstaunlicher Leistungsfähigkeit entstanden; ihre Zukunft ist jedoch in aller Regel ungesichert. ZV-Projekte, die sich völlig selbst tragen durch Erlöse aus Produktion/Dienstleistung, konnten nicht ermittelt werden; angesichts der Leistungsgrenzen der behinderten Belegschaft ist dies auch kaum erstaunlich.

c) Bei Beurteilung der Qualität der Angebote muss die mangelhafte finanzielle und damit personelle Ausstattung berücksichtigt werden. Immerhin erfüllten doch erstaunlich viele Angebote die von der Projektgruppe entwickelten vorläufigen Anforderungskriterien für „gute Praxis“:

- sie erwirtschaften einen hohen Eigenanteil
- sie arbeiten vernetzt als Teil eines regionalen Versorgungsangebotes
- sie sorgen für eine planmäßige individuelle Förderung
- sie regeln die Beschäftigungsverhältnisse vertraglich, wobei auf ungeklärte Rechtsfragen hingewiesen wurden, mit Bitte um Hilfestellung
- sie bieten unterschiedliche Arbeiten, gestuft auch nach Anforderungen
- sie bieten den behinderten Mitarbeiter/innen aktive Mitwirkungsmöglichkeiten und damit eine positive Identifikation mit „ihrem Arbeitsplatz“, „ihrer Firma“.

Gleichwohl wurde im Projekt deutlich, dass das ursprüngliche Ziel des mit der Freudenberg Stiftung vereinbarten Vorhabens, bereits jetzt Best-Practice-Angebote zu identifizieren und deren Arbeitsweise über Vernetzung im Schneeball-System zu verbreiten, noch nicht realisierbar ist. „Wo die Rahmenbedingungen derart unzureichend sind, kann mehr Qualität nicht gefordert oder entwickelt werden. Die Träger verwenden den Großteil ihrer Energie derzeit darauf, die bestehenden Angebote überhaupt zukunftsfest zu machen, für Qualitätszirkel bleibt da

bedauerlicherweise keine Zeit, so wünschenswert dies auch wäre. Wir empfehlen dringend, zunächst für solide Rahmenbedingungen zu sorgen“ (Fazit einer Erörterung im Vorstand der BAG-IF). Ähnlich äußerten sich viele Leiter/innen von ZV-Angeboten bei der durchgeführten Bestandsanalyse.

d) Kritisch im Hinblick auf die Leistungsträger muss angemerkt werden, dass noch längst nicht alle Träger stationärer und teilstationärer Einrichtungen (Kliniken, Heime, Tagesstätten, WfbM) ihre Ressourcen so umschichten, dass ZV-Angebote betrieben werden können. Derartige Veränderungen des Konzeptes und des Personaleinsatzes sind auf Basis der bestehenden Gesetze und in Absprache mit den Leistungsträgern durchaus möglich, ohne dass gleich große Mehrkosten entstehen.

Im Kern geht es darum, Arbeiten intern und extern auf Nutzer/innen zu übertragen und aus dem Personalpool dafür die notwendigen Fachkräfte für Anleitung umzusetzen. Beispiele dafür nennt der Bericht über die Visitationen. Hier bleibt zunächst festzuhalten, dass trotz der großen Aktivitäten der Aktion psychisch Kranke e. V., der Deutschen Gesellschaft für soziale Psychiatrie e. V., des Dachverbandes Gemeindepsychiatrie e.V. und des Bundesverbandes der Angehörigen psychisch Kranker e. V. immer noch zu viele Einrichtungen den Mangel an Arbeit durch Freizeitangebote und sonstige Betreuungsformen decken, statt sich um die Schaffung „echter“ Arbeit zu bemühen.

e) Im Hinblick auf den Bedarf – so das Fazit der Recherchen – äußert niemand mehr ernsthafte Zweifel. Auf Seiten der Leistungsträger wird mit großer Sorge verzeichnet, dass die Zahl von frühberenteten und behinderten Empfängern von SGB-XII-Grundsicherung dramatisch wächst. Von rund 440 000 im Jahr 2003 auf rund 730 000 im Jahr 2007! Auch die Rentenversicherungen melden alarmierende Zahlen: ein Drittel der Frühberentungen ist inzwischen auf seelisch bedingte Leistungsstörungen zurückzuführen, Tendenz steigend.

Die Sozialhilfeträger befinden sich dabei nach den Hartz-IV-Reformen und damit mancherorts verstärkter Integrationsbemühungen in einem Dilemma:

* Sie müssen die Grundsicherung übernehmen für alle, die keinen Anspruch auf Rente bzw. eine nicht den Bedarf deckende Rente haben.

* Sie sind nach den Bestimmungen der Eingliederungshilfe verpflichtet, Leistungen in Tagesstätten und vor allem Werkstätten für behinderte Menschen zu übernehmen, wenn die Betroffenen „wesentlich behindert“ sind. Die traditionellen Angebote werden dabei in der Regel finanziert, die – kostenmäßig sehr viel günstigeren – ZV-Angebote werden jedoch wegen der bestehenden fachlich-rechtlichen Unklarheiten vielfach abgelehnt.

* Sie sind nach § 11 SGB XII gehalten, den vorübergehend berenteten Personen Angebote zu machen, die ihnen den Weg zurück in das Erwerbsleben öffnen können.

Ihre Kämmerer bestreiten jedoch, dass es sich hier um „Pflichtleistungen“ handelt und gewähren nicht die erforderlichen Budgets.

Fazit: Die Sozialhilfeträger arbeiten gegen ihre wirtschaftlichen Interessen: Die unterlassene Förderung durch niedrigschwelligen Zuverdienst als Alternative zu anderen Angeboten bzw. als „Ausstiegshilfe“ aus der vorübergehenden Berentung führt zur Verfestigung des Fallbestandes. Chancen der Kostenbegrenzung durch gezielte Förderung werden nicht genutzt. Hinzu kommt, dass durch die Hartz-IV-Reform der Bereich „Hilfe zur Arbeit“, von dem viele behinderte Sozialhilfempfänger profitieren, nahezu ersatzlos gestrichen wurde.

f) Im Hinblick auf die Nutzergruppen macht die Studie deutlich, dass – ähnlich wie bei den Integrationsfirmen – die psychisch eingeschränkten Mitarbeiter/innen zwar die größte Gruppe darstellen, zusätzlich aber andere Behindertengruppen Interesse an dieser Arbeitsform haben und – sofern die Betreuung kompetent genug ist – es auch keine Probleme des früher oft vermiedenen Miteinanders gibt. Dieser Aspekt ist auch wichtig bei der angestrebten Erarbeitung besserer Förderbedingungen; die Leistungsträger lehnen „Sonderregelungen“ für bestimmte Gruppen aus guten Gründen ab, sofern sie nicht zwingend geboten sind.

3. Empfehlungen für Phase II des Projektes

Ausgehend von den hier skizzierten Ergebnissen der bisherigen Projektarbeit sind für die Fortführung in 2009 die nachfolgend geschilderten Aktivitäten zwischen der Stiftung und der BAG Integrationsfirmen vereinbart worden. Sie stehen, wie das Gesamtvorhaben, unter den Zielen:

- a) Bestand sichern
- b) Angebotslücken schließen
- c) Qualität und Wirtschaftlichkeit steigern.

Baustein Nr. 1: Netzwerk/Beratungspool

Die erhobenen Profile von ZV-Angeboten sollen in einem Datenpool zusammengefasst werden. Dieser ist Grundlage für die angestrebte regionale und fachliche Vernetzung sowie eine damit verknüpfte Beratung insbesondere von Initiativen, die Neugründungen planen. Dieses Vorgehen hat sich bei der Entwicklung der früheren Selbsthilfefirmen hin zu Integrationsfirmen mit Hilfe der Freudenberg Stiftung bewährt.

Baustein Nr. 2: Gründerseminare

Ergänzend sollen Gründerseminare angeboten werden. Hier informieren Betreiber erfolgreicher Angebote sowie Experten über alle Entwicklungs- und Fachfragen beim Aufbau neuer Angebote. Den Teilnehmer/innen wird zusätzlich ein Angebot der Begleitung der Gründungsvorhaben gemacht. Eine Kostenbeteiligung ist vorgesehen.

Baustein Nr. 3: Handbuch-Überarbeitung

Die ZV-Arbeitshilfe (s. Anhang) der BAG-IF stößt auf breite Zustimmung. Sie bedarf allerdings der Ergänzung. In Zusammenhang mit der Durchführung der Seminare werden Materialien erarbeitet, die auch für das Handbuch wichtig sind. Damit erfolgen wichtige Vorarbeiten für eine ab 2010 mögliche Herausgabe des Handbuches. Für dieses Projekt wird noch ein Verlag gesucht.

Baustein Nr.4: Erarbeitung von Musterverträgen

Klare rechtsichere Vertragsgrundlagen sind für alle Beteiligten unverzichtbare Qualitätskriterien. Es sollen entsprechende Musterverträge für unterschiedliche Beschäftigungs-Strukturen entwickelt und den Projekten zur Verfügung gestellt werden.

Baustein Nr. 5: Schaffung stabiler Rahmenbedingungen

Hier bieten sich zwei Ansatzalternativen, je nach Entscheidung, ob der Deutsche Verein bzw. die kommunalen und überörtlichen Sozialhilfeträger aktiv werden:

- a) Begleitung der ggf. entstehenden AG beim DV
- b) Beratung der Sozialhilfeträger und kommunalen Spitzenverbände.

Baustein Nr. 6: Chancen des Persönlichen Budgets

Hier soll für die Anwendung des Persönlichen Budgets im Bereich des Zuverdienstes geworben werden. Übertragbare Praxisbeispiele werden ermittelt und anderen Anwendern zur Verfügung gestellt.

II. Vorgehen

Die angestrebte Analyse hatte das Ziel, als Grundlage für weitere Aktivitäten die derzeitige Situation möglichst breit, aber nicht mit dem Anspruch der Flächendeckung zu erkunden. Fachliche Grundlage war das „Zuverdiensthandbuch“ (s. Anhang). Dies wurde 2001 von einer Arbeitsgruppe der BAG Integrationsfirmen vorgelegt und 2004 nach Inkrafttreten der Hartz-IV-Reformen aktualisiert.

1. Ebene der Leistungsanbieter

Orientiert am Handbuch sowie an Qualitätskriterien, die bei einer Klausur der Freudenberg Stiftung von Experten erarbeitet worden waren, wurde ein Erhebungsbogen (siehe Anlage 1) entwickelt und an alle Integrationsprojekte sowie Adressaten des „Dachverbandes Gemeindepsychiatrie e.V.“, der „Aktion Psychisch Kranke“ sowie der „Deutschen Gesellschaft für Soziale Psychiatrie“ versandt. Auf die genaue Darlegung der wirtschaftlichen Verhältnisse wurde dabei verzichtet, weil ein Probelauf ergeben hatte, dass die Träger dies nicht preisgeben wollten. Daher wurde nur der Anteil der Eigenfinanzierung ermittelt.

Es kamen rund 100 ausgefüllte Bögen zurück. Dies lässt keinen Schluss auf die Gesamtzahl von ZV-Projekten zu, dürfte aber als repräsentativ gelten. Typisch für die Arbeitssituation der Projekte ist, dass viele mitteilten, sie seien so überlastet, dass sie beim besten Willen keine Zeit hätten für das Ausfüllen. Andere wiederum gaben zu erkennen, sie äußerten sich nicht, weil sie nicht sicher seien, ob die Art der Refinanzierung formal unbedenklich ist. Insbesondere diese Träger-Vertreter plädierten energisch dafür, endlich Förderregelungen zu schaffen, die ihnen und den Mitarbeiter/innen von Behörden die notwendige Handlungssicherheit geben.

Ergänzt wurde die schriftliche Befragung durch Visitationen ausgewählter Projekte. Diese hatten das Ziel, erfolgreich arbeitende Modelle mit je unterschiedlichen institutionellen Rahmenbedingungen darzustellen im Hinblick auf eine später in Gang zu setzende Vernetzung bestehender und geplanter Projekte.

2. Ebene der Leistungsträger

Mit Unterstützung von Dr. Helmut Hartmann, Hamburg, wurden die Mitglieder des Arbeitskreises der Leiter/innen der Sozialämter großer Städte beim Deutschen Verein um Beantwortung folgender Fragen gebeten:

- Werden in Ihrer Kommune Hilfen in Analogie zur Musterleistungsvereinbarung (aus dem Zuverdiensthandbuch der BAG-IF) finanziert?
- Falls nicht: wie wird die Finanzierung sonst gelöst?
- Müssten die Rechtsvorschriften für diese Hilfeart präzisiert werden, damit mehr qualifizierte Angebote geschaffen werden können (und wie)?

- Welche Projekte in diesem Bereich werden in Ihrem Amt als besonders gelungen bzw. nachahmenswert eingeschätzt?
- Sehen Sie einen Bedarf für das beigefügte Zuverdiensthandbuch?
- Wie schätzen Sie das Handbuch insgesamt ein?

Das Ergebnis der Abfrage ist dem Bericht in der Anlage beigefügt.

Ergänzend erfolgte eine Sammlung von Förderrichtlinien der Länder sowie örtlicher und überörtlicher Sozialhilfeträger (s. Anhang). Die Sammlung erhebt nicht den Anspruch auf Vollständigkeit.

3). Expertenmeinungen

Begleitend zu allen Arbeitsschritten erfolgten problem- und lösungsorientierte Gespräche mit Initiatoren/innen der Projekte sowie Mitarbeiter/innen von Sozialämtern.

Das Handbuch der BAG-Integrationsfirmen (s. Anhang) wurde von den Praktikern als hilfreiche Grundlage bezeichnet. Eine Reihe von ihnen wies darauf hin, dass sie den darin dargestellten Qualitätsanforderungen wegen mangelhafter Finanzierung allerdings zu ihrem Bedauern nicht oder noch nicht gerecht werden können. In der Hoffnung auf eine bedarfsgerechtere Förderung wären sie dennoch an den Start gegangen. Die Leiterin eines Projektes in Thüringen verwies dabei auf ein Zitat von Domestehnes (384 v. Chr.), das wie folgt lautet:

„Geringfügige Chancen sind schon oft der Beginn großer Unternehmungen geworden.“

Die nachfolgend dokumentierten Voten und Zitate aus den Gesprächen und den Fragebögen unterstreichen den Handlungsbedarf im Hinblick auf die Schaffung tragfähiger Rahmenbedingungen für alle Länder und Regionen.

Bayern

„Unsere Zuverdienstangebote werden von den Mitarbeitern im Zuverdienst und den verschiedenen Betreuungseinrichtungen sehr gut angenommen. Die meisten Mitarbeiter auf Zuverdienststellen zeigen eine positive Entwicklung und stabilisieren sich im Laufe der Zeit.“

„Die Zuverdienst Arbeitsplätze lassen sich gut in unsere Integrationsfirmenprojekte integrieren. Mit dem Wachstum dieser Projekte ist auch ein Wachstum der Zuverdienststellen möglich.“

„Wir stellen fest, dass die Nachfrage von Seiten der psychisch beeinträchtigten Menschen nach solchen Arbeitsplätzen unvermindert hoch ist. Wir planen, die vorhandenen 36 Zuverdienstarbeitsplätze ab 2009 um weitere 5 Plätze auf insgesamt 41 Stellen zu erweitern.“

„Ein großes Dilemma ist auch die Anrechnung des Zuverdienstes als Einkommen bei den Klienten, die Leistungen nach dem SGB XII (Grundsicherung und/oder andere entgeltfinanzierte Leistungen wie ambulant betreutes Wohnen, TWG u.ä.) erhalten. Letztendlich sind 30 % von den geringen Löhnen, die wir erwirtschaften können so wenig, dass die Motivation der Klienten oft schwierig ist.“

„Unter der Voraussetzung der weiteren Förderung der Anleiterpersonalkosten sehen wir weitere Entwicklungsmöglichkeiten der Zuverdienstplätze. Dafür ist allerdings auch eine räumliche Erweiterung erforderlich die ohne Förderung für die Finanzierung der Investition nicht möglich.“

„Speziell für den Personenkreis der psychisch kranken Menschen besteht die Notwendigkeit und damit auch Chancen für eine Weiterentwicklung des Arbeitsangebotes Zuverdienst.“

„Die Förderung im Zuverdienstbereich ist unterirdisch schlecht. Im Moment finanziert der Integrationsbereich den Zuverdienstbereich fast komplett. Nur so können wir so vielen ZV Mitarbeiter/innen überhaupt eine Beschäftigung anbieten. Diese Mischung wird immer schwieriger. Im Moment werden die ZV Plätze reduziert, da wir die Finanzierung dieser stark minderleistungsfähigen Mitarbeiterinnen nicht mehr schaffen.“

„Eine eigenständige Zuverdienstabteilung/ein eigenes Zuverdienstprojekt ist nur mit einer eigenständig dafür vorgesehene Förderung von Kommune/Land oder IA möglich. Ansonsten wird der Zuverdienst ein Anhängsel bzw. Abfallprodukt bleiben!“

Baden-Württemberg

Für einen "kleinen" Zuverdienst ist es schwierig, Aufträge zu akquirieren und die entsprechenden Mittel logistischer Art oder von der Arbeitsausstattung bereitzuhalten. Die Zukunftsfrage stellt sich in Bezug auf die Finanzierung; wenn die Menschen im Zuverdienst keine Finanzierung mitbringen, ist ein Zuverdienstangebot nicht aufrecht zu halten.

Berlin

„Es besteht eine immer größer werdende Nachfrage nach unserem Zuverdienst. Eine Warteliste muss geführt werden. Die Beschäftigung im Zuverdienst wird von den Zuverdienstlern als wichtig und anspruchsvoll angesehen und sie stellt einen festen Punkt in ihrer Tagesstruktur dar.“

„Der hohe Bedarf an Zuverdienstplätzen hat sich auch nach der Einführung von SGB II und SGB XII quantitativ nicht verändert, allerdings sind die BewerberInnen meist kränker und weniger belastbar, da diejenigen, die fitter sind, Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung (SGB II §16.2) leisten können. Es besteht ein erheblicher Bedarf an sehr unterschiedlichen ZV-Plätzen.“

Hamburg

„Leider werden wir aufgrund fehlender Förderung die Zuverdienstarbeitsplätze aller Wahrscheinlichkeit wieder abschaffen müssen, da wir sie komplett aus den eigenen Einnahmen finanzieren..... Alle anderen Mitarbeiter müssen die mangelnde Kostendeckung beim Zuverdienst auffangen. Sobald dieses Prinzip aus betriebswirtschaftlichen Gründen nicht mehr leistbar ist, werden wir die Zuverdienstler entlassen oder "umwandeln" müssen.“

Mecklenburg-Vorpommern

„Eine steigende Nachfrage an Zuverdienstplätzen ist gegeben. Da aber eine Anbindung an den Markt und dessen Entwicklungen besteht, und der Zuverdienst unabhängig von Fördermitteln nur durch die Einnahmen des Projektes finanziert wird, ist es schwer eine Prognose für die Zukunft zu erstellen.“

Nordrhein-Westfalen

„Wir haben in den letzten zwei Jahren einen hohen Bedarf für dieses niedrighschwellige Angebot feststellen können. Wir gehen davon aus, dass die Nachfrage auch in den nächsten Jahren z. B. aufgrund der wegfallenden "Nischenarbeitsplätze" noch zunehmen wird. Allerdings sind wir für die Sicherstellung des Zuverdienstangebotes auf massive finanzielle Unterstützung angewiesen, ohne Unterstützung müsste das Angebot eingestellt werden.“

„Da immer mehr Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen den Anforderungen des Arbeitsmarktes und auch denen der Werkstätten für Behinderte nicht mehr gewachsen sind, werden Zuverdienstarbeitsplätze mit geringem Stundenumfang auch zukünftig wichtig bleiben und könnten sogar ausgebaut werden. Die Zuverdienstarbeitsplätze, die wir aktuell vorhalten, werden auch zukünftig vorhanden sein. Ein Ausbau wäre wünschenswert. Hierfür müssten dann aber finanzielle Mittel zur Verfügung stehen, um eine Angebotserweiterung zu realisieren.“

„Erstrebenswert erscheint der Ansatz, das Persönliche Budget für Zuverdienstangebote weiterzuentwickeln.“

„Der Zuverdienst ist in unserem Unternehmen ein unverzichtbares arbeitstherapeutisches Instrument. Fast alle sozialversicherungspflichtigen Mitarbeiter sind durch dieses "Nadelöhr" gegangen.“

„Nur wenn weitere Förderungen für die Betreuungskräfte bzw. Overheadkosten fließen, kann der Zuverdienst weiter qualitativ wachsen. Die Entlohnung der Teilnehmer könnte bereits jetzt aus den Einnahmen gespeist werden.“

„Wir würden ja gerne fördern, weil wir nicht wissen, was wir den Leuten außer Geld bieten können. Aber unsere Kommune fährt ein Haushaltssicherungskonzept und darf keine freiwilligen Leistungen finanzieren. Unsere Kämmerei bestreitet, dass wir zur Leistung verpflichtet sind.“ (Mitarbeiter eines Sozialamtes)

„Die Hilfesuchenden könnten ja eigentlich stundenweise in die WfbM gehen, dann hätten wir keine Finanzierungsprobleme. Aber die hiesige Werkstatt will nur Ganztagsmitarbeiter. Mir sind die Hände gebunden, da wir freiwillige Leistungen nicht erbringen dürfen.“ (Sozialamtsmitarbeiter)

„Wir sehen das Zuverdienstprogramm als ein gutes Instrument für die Vermittlung in den 1. und 2. Arbeitsmarkt. Alleine in den letzten Jahren haben über 60% unserer Mitarbeiter eine neue Stelle auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt angetreten. Daher sind wir auch gewillt, dieses Programm weiter zu führen um unseren Mitarbeitern eine Chance auf ihrem beruflichen Werdegang zu bieten.“

Rheinland- Pfalz

„Meiner Meinung nach werden allgemein die Zuverdienstmöglichkeiten in den folgenden Jahren eine tendenziell steigende Entwicklung erfahren. Es erscheint mir jedoch wichtig, darauf zu achten, dass es sich um Möglichkeiten handelt, die den Beeinträchtigungen der betroffenen Menschen gerecht werden und nicht im Sinne "billiger" Arbeitskräfte ausgenutzt werden.“

„Durch unsere gute betriebswirtschaftliche Ausrichtung sehen wir unsere Aussichten in diesem Bereich als gut. Die Zukunftsaussichten in unseren Dorfläden sind sehr gut. Wir werden in Zukunft pro Jahr zwei Dorfläden im Westerwaldkreis bzw. im Kreis Al-

tenkirchen eröffnen, so dass wir immer wieder Mitarbeiter im Rahmen des Zuverdienstangebotes suchen. Wie die Vergangenheit gezeigt hat, besteht für diese Mitarbeiter bei entsprechender Eignung die Chance, in ein festes Arbeitsverhältnis bei uns übernommen zu werden.“

„Unser Projekt (2hand-Laden für Damenkonfektion) ist nur durch die organisatorische, personelle Anbindung und finanzielle "Mitfinanzierung" durch die Tagesstätte unseres Gemeindepsychiatrischen Zentrums überlebensfähig.“

Sachsen

„Zunehmend ist mit einem weiter steigenden Bedarf durch Betroffene und deren Angehörige zu rechnen, wobei perspektivisch u. a. auch die Möglichkeiten des Persönlichen Budgets sicherlich mehr in Anspruch genommen werden. Ein weiterer Ausbau ist daher zwingend notwendig und angestrebt.“

„Wir arbeiten unter marktrelevanten Bedingungen, benötigen aber einen berechenbaren Ausgleich für die mit der besonderen Form der Beschäftigung verbundene Mehrbelastung. Somit sind Förderungen und Zuwendungen dringend notwendig.“

„Ohne öffentliche Förderung für Anleiter und Betreuung sind die Entwicklung und die Zukunftsaussichten der Zuverdienstbereiche recht ungewiss.“

Schleswig Holstein

„Nach dreijähriger Projektförderung durch AM läuft das Zuverdienstangebot im zweiten Jahr ohne jegliche finanzielle Förderung, ausschließlich finanziert durch Erlöse aus den Arbeitsaufträgen. Langfristig wird das so nicht mehr möglich sein, da die Kosten der Anleitung (ca. 1 Stunde pro Zuverdiener wöchentlich) sowie die Sachkosten nicht mehr finanzierbar sind. Eine Erhöhung der Preise für die Auftraggeber ist am Markt nicht durchsetzbar, wir konkurrieren mit anderen Beschäftigungsprojekten, Tagesstätten sowie WfbM.“

Thüringen

„Derzeit ist es nicht möglich, eine planbare Refinanzierung für fachliche Anleitung und psycho-soziale Maßnahmen als feste Größe zu planen und vorzuhalten.“

III. Ergebnisse der Bestandserhebung

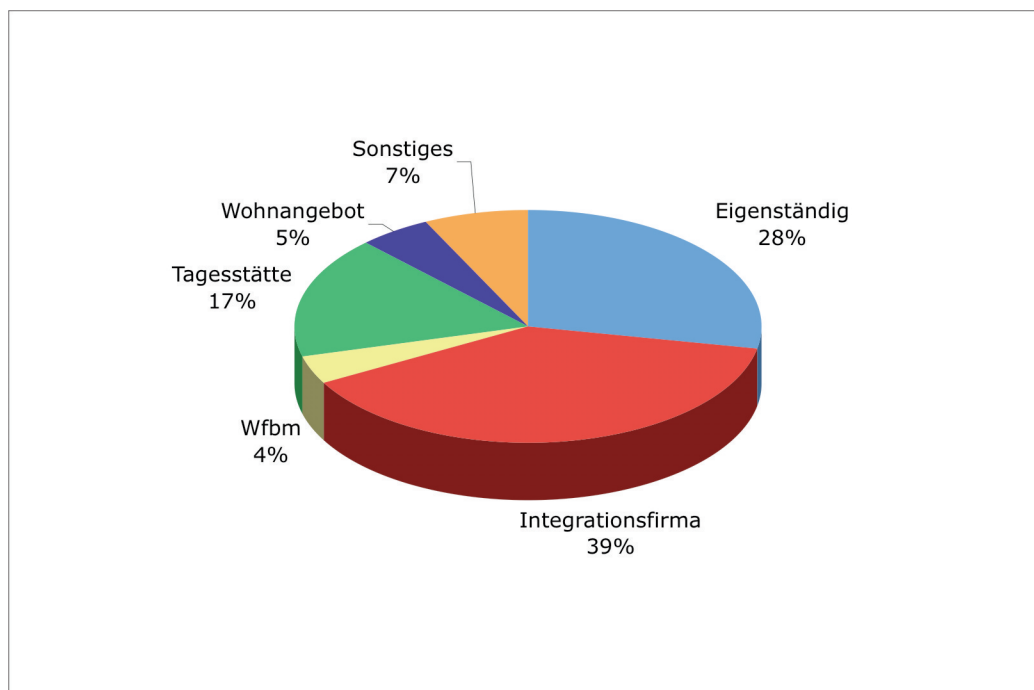
Selbst wenn man unterstellt, dass aus nachvollziehbaren Gründen nicht alle angeschriebenen ZV-Anbieter Bögen zurückgesandt haben, ergeben Menge und Verteilung der Rückläufe doch ein repräsentatives Bild der Gesamtsituation. Es liegen Antworten aus allen Teilen der Bundesrepublik vor. Schwerpunkte bilden naturgemäß die Regionen mit Regelförderung. Die Vielfalt möglicher institutioneller Anbindungen wird hinreichend dokumentiert.

1. Darstellung ausgewählter Ergebnisse

Insgesamt wurden in der Auswertung 82 Fragebögen (s. Anlage) berücksichtigt. Die nachfolgende Ergebnisdarstellung folgt der Gliederung des Fragebogens, die Fragenummer ist jeweils in Klammern vorangestellt.

(Frage 1 und 2) Keine Grafik

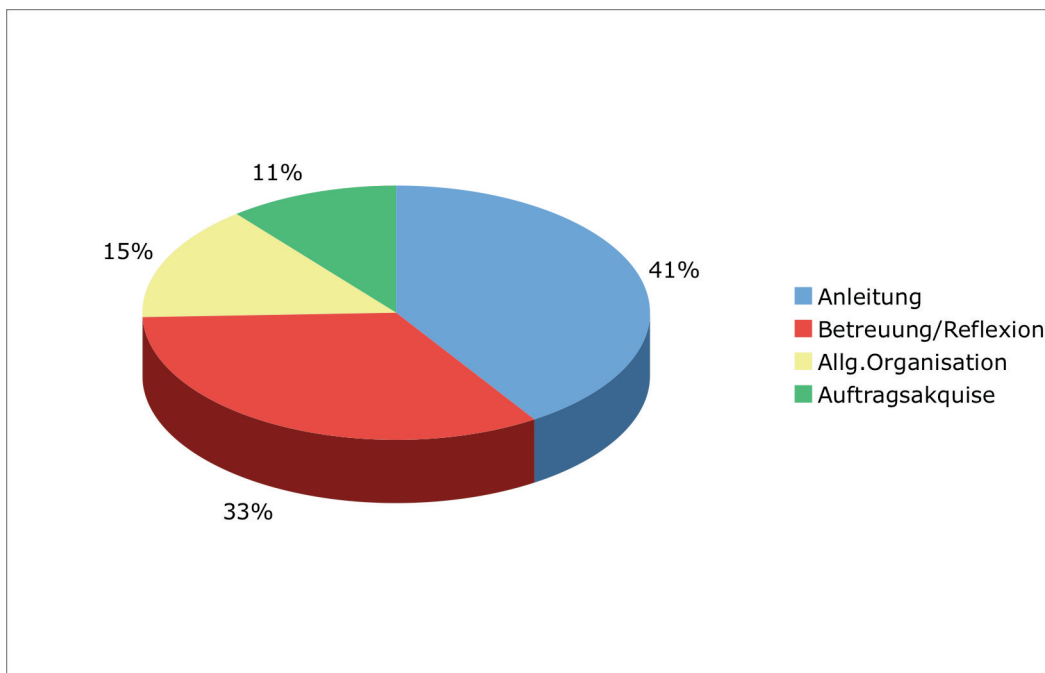
In den befragten Zuverdienstprojekten sind (2. Halbjahr 2008) insgesamt 2343 behinderte Personen beschäftigt. Die Platzzahl lässt sich nicht genau schlussfolgern, da viele Arbeitsplätze von mehreren Personen genutzt werden.



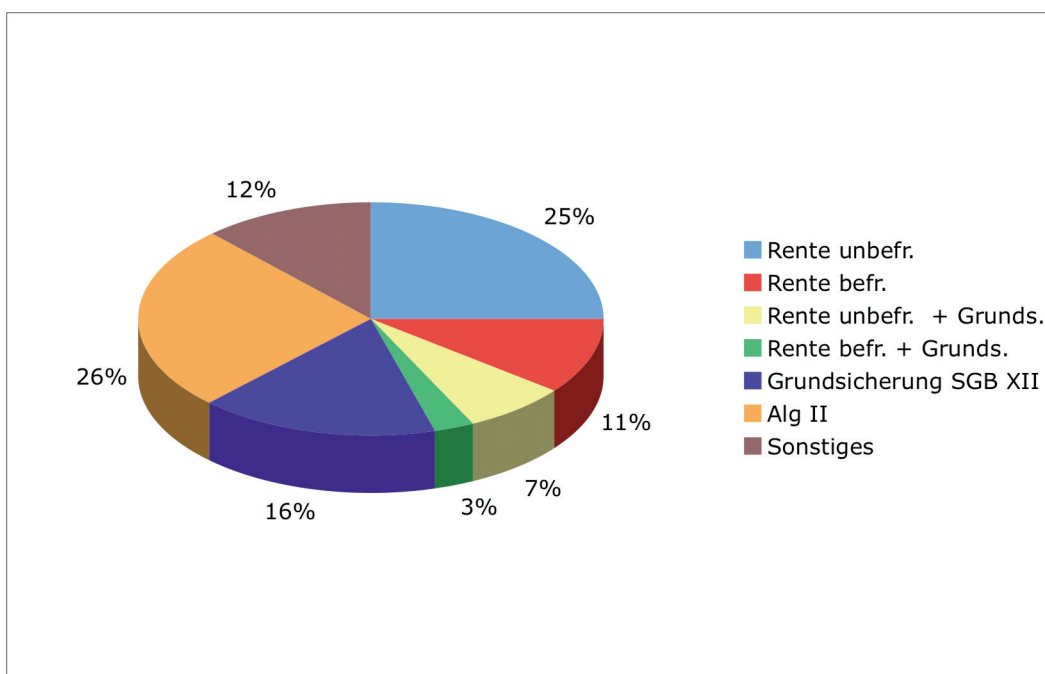
(Frage 3) Die Zuverdienstangebote sind eigenständig oder Teil eines anderen Versorgungsangebotes.

(Fragen 4 bis 6) Keine Grafik

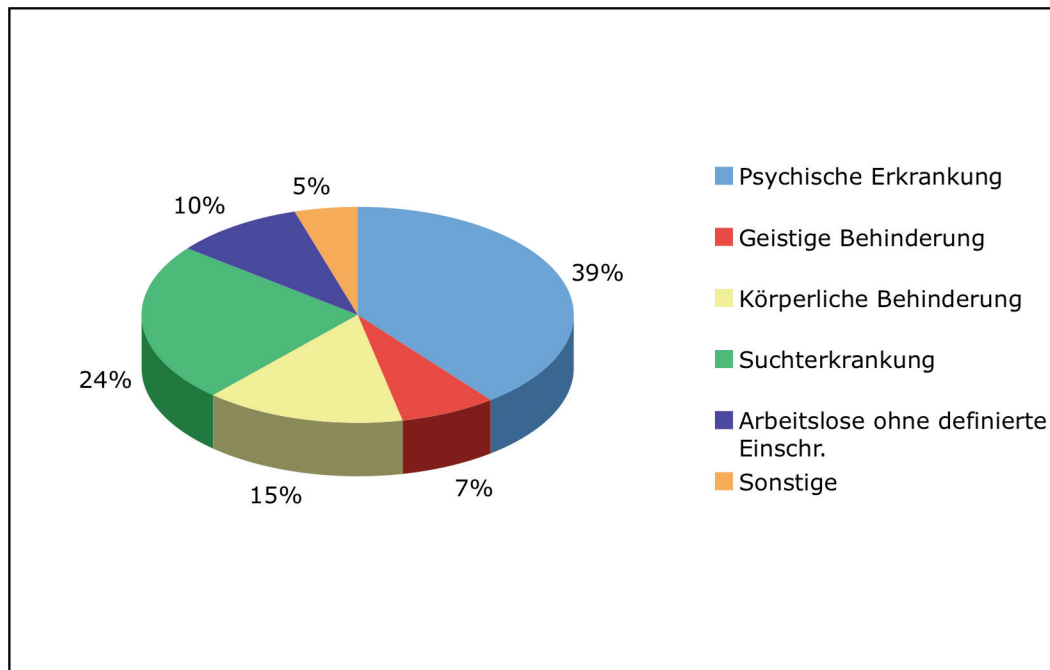
In den befragten Projekten sind 280 Fachkräfte mit einer Gesamtstundenzahl von 6152 Wochenstunden beschäftigt. Es handelt sich um Voll- und Teilzeitkräfte.



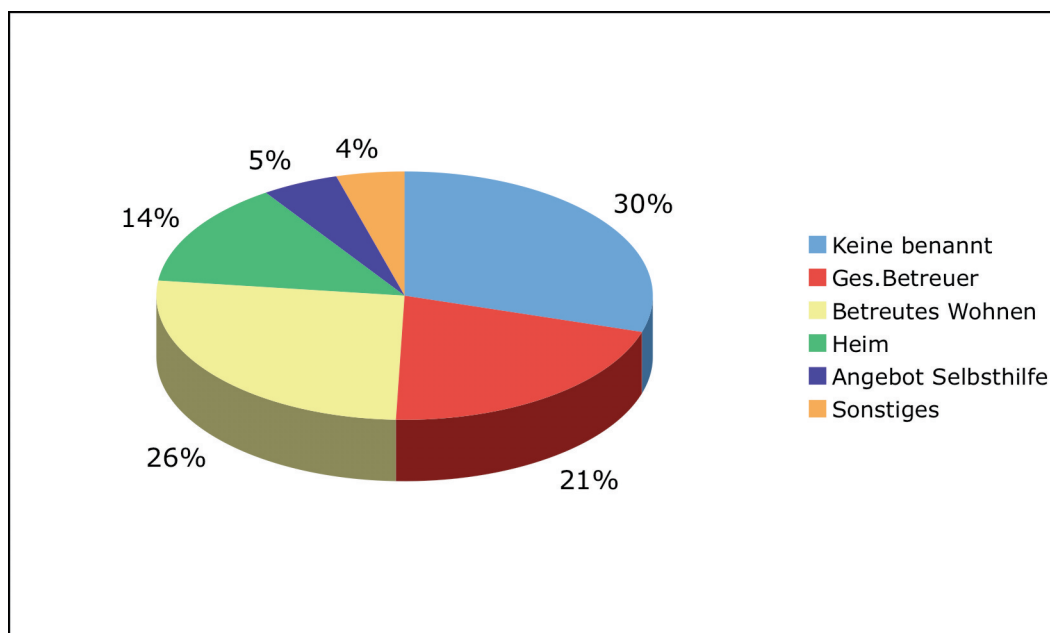
(Frage 7) Anteiliger Zeitaufwand für die Tätigkeiten der Anleiter/innen



(Frage 8) Basiseinkommen der Nutzer/innen



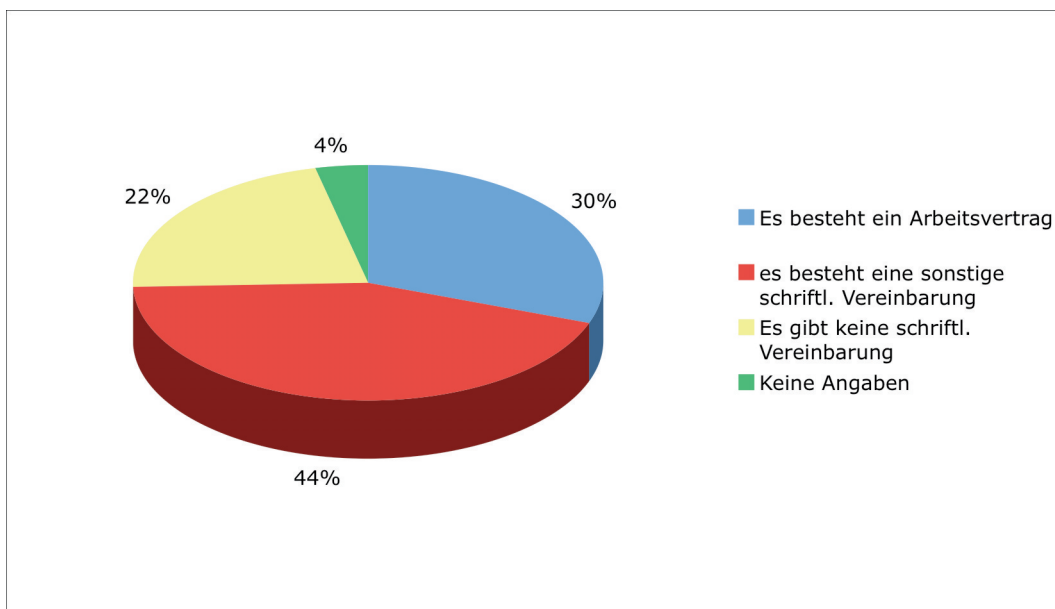
(Frage 9) Zuverdienst ist nicht nur für Personen mit psychiatrischen Problemen wichtig, sondern auch für andere Behindertengruppen sowie sonstige benachteiligte Personen.



(Frage 10) Zwei Drittel der Nutzer/innen werden zusätzlich durch andere Dienste betreut. Dies lässt darauf schließen, dass die Arbeitsangebote vor allem von Menschen mit besonderen psychosozialen Problemen in Anspruch genommen werden.

(Frage 11) Keine Grafik

Die Arbeitszeiten können in der Regel individuell vereinbart werden. Erwartungsgemäß beträgt die wöchentliche Beschäftigungszeit dabei in den meisten Fällen weniger als 15 Stunden.



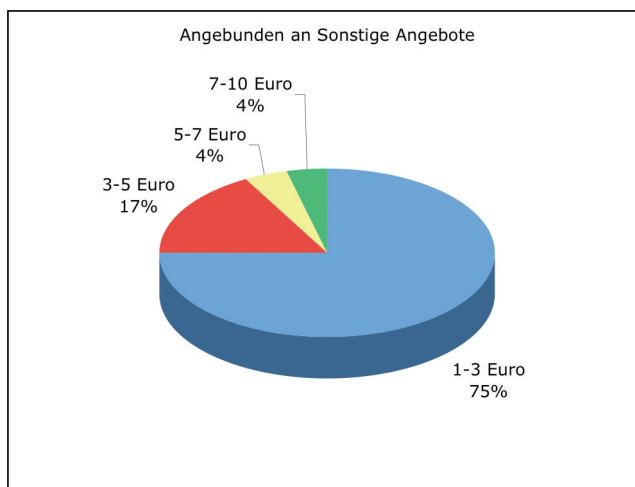
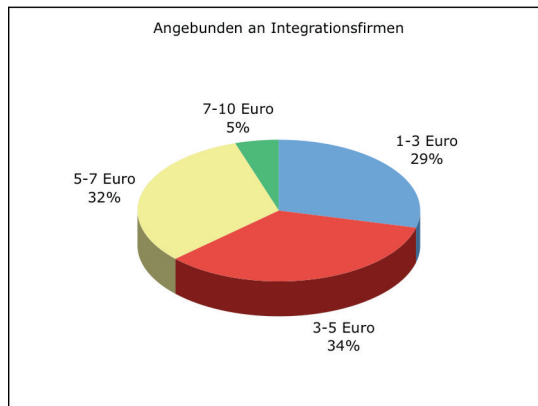
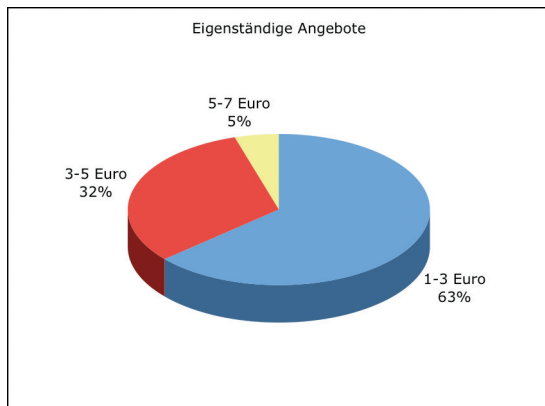
(Frage 12) Bei rund drei Viertel der Projekte wird die Beschäftigung vertraglich geregelt.

(Fragen 13 und 14) Keine Grafik

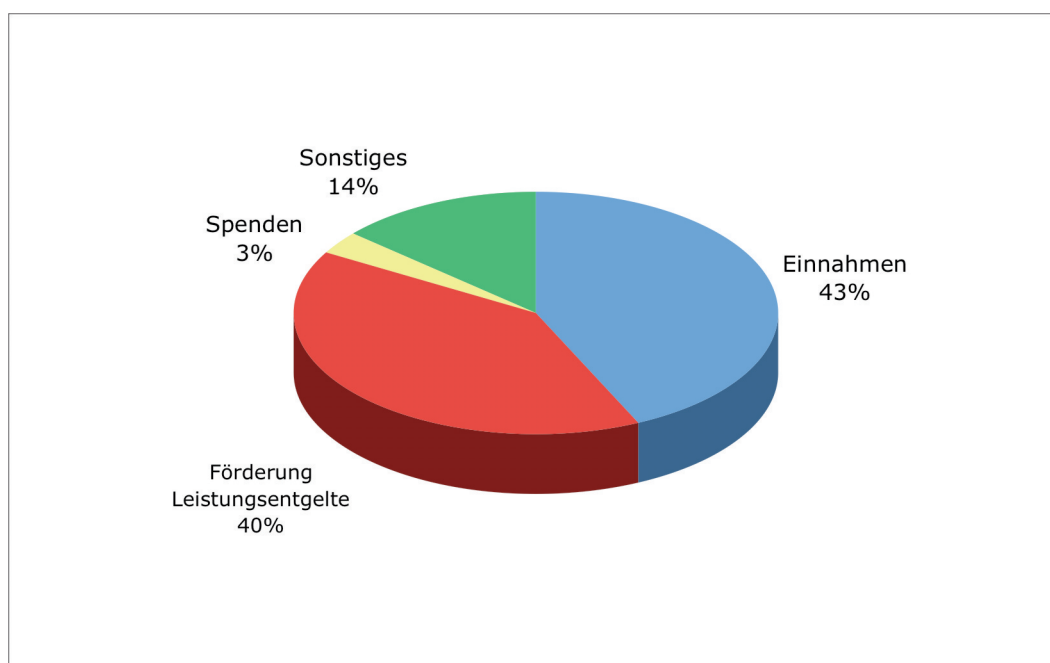
Die Nutzung des Zuverdienstangebotes ist in der Regel zeitlich nicht begrenzt.

Fragen zu Verfahren und Qualität	Ja	Nein	im Einzelfall
Die Nutzer des Zuverdienstes werden uns von anderen Diensten zugewiesen, und es wird ohne Auswahlverfahren eine Arbeit angeboten.	8	17	15
Die potentiellen Nutzer müssen sich bewerben, und nach einem Auswahlverfahren oder einer Arbeitsprobe wird die Arbeitsaufnahme bewilligt oder abgelehnt.	45	17	9
Die Arbeitsaufnahme im Zuverdienst ist in der Regel mit einer Wartezeit verbunden, da nicht immer genügend Arbeit angeboten werden kann.	28	17	22
Der Schwerbehinderten-Status ist Voraussetzung für die Aufnahme in den Zuverdienst.	2	67	0
Der Zuverdienst wird im Rahmen eines individuellen Förderplanes, der mit dem betreffenden Menschen erstellt wird, angeboten.	11	37	19
Dieser Förderplan wird mit anderen Beteiligten (z. B. Betreuer, Leistungsträgern etc.) abgestimmt.	8	35	20
Es wird zwar kein Förderplan erstellt, aber es werden in anderer Form Ziele mit dem Nutzer des Zuverdienstes vereinbart.	37	13	15
Die Ziele bzw. die persönliche Entwicklung im Rahmen des Zuverdienstangebotes werden in regelmäßigen Abständen gemeinsam überprüft und besprochen.	45	8	15
Wenn eine weitergehende Tätigkeit nach dem Zuverdienst angestrebt wird, erfolgt eine entsprechende Unterstützung bzw. Begleitung.	43	6	21

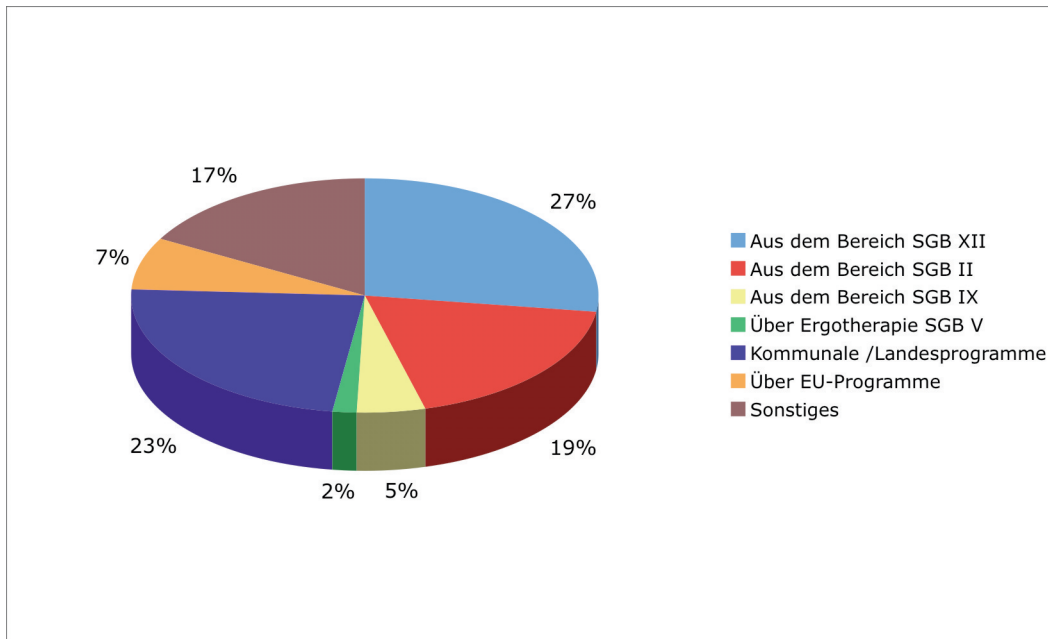
(Frage 15) Die Aufnahmebedingungen lassen Rückschlüsse auf die Qualität zu; positiv fällt dabei auf, dass in einem Grossteil der Angebote Ziele vereinbart bzw. ein Förderplan erstellt und weitergehende Hilfen angeboten werden.



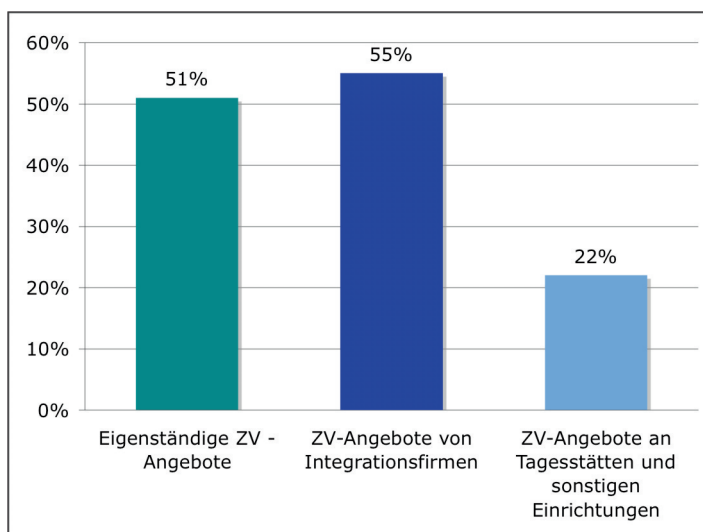
(Frage 16) Übersicht der Höhe der Entlohnungen, differenziert nach der unterschiedlichen Anbindung des Zuverdienstangebotes



(Frage 17) Die Refinanzierungsübersicht zeigt, dass die Projekte einen großen Anteil ihres Finanzierungsbedarfes durch Aufträge erwirtschaften.



(Fragen 18 und 19) Die Zuschüsse werden hauptsächlich von den Trägern der Sozialhilfe bzw. durch Länderprogramme getragen. Hierbei werden unterschiedliche Abrechnungsmodi angewandt, die in der Grafik allerdings nicht berücksichtigt sind.



Kostendeckungsgrad von Zuverdienstangeboten mit unterschiedlicher Anbindung

Die unterschiedlichen Deckungsgrade legen den Schluss nahe, dass eine hohe Unabhängigkeit des Zuverdienstangebotes von therapeutischen Versorgungsangeboten wirtschaftlich vorteilhaft ist.

2. Darstellung ausgewählter Einzelprojekte

Nach einer ersten Auswertung der Fragebögen und einer Analyse der Auswahlkriterien wurden beispielhafte Projekte für Vor-Ort-Besuche und daraus folgende Darstellungen ausgewählt. Bei der Auswahl wurden die unterschiedlichen Rahmenbedingungen sowie die unterschiedliche Entwicklungsgeschichte der jeweiligen Projekte berücksichtigt. Auf dieser Grundlage wurden folgende Zuverdienstmöglichkeiten für eine weitergehende Untersuchung ausgewählt:

Zuverdienstmöglichkeiten:

- im Rahmen eines Fachkrankenhauses
- als Teil eines komplexen gemeindepsychiatrischen Angebotes
- als Kreisinitiative und Alternative zur WfbM
- als eigenständige „Zuverdienstfirma“ mit Regelförderung
- als Zuverdienstfirma im Rahmen einer Dienstleistungs GmbH
- im Rahmen einer arbeitstherapeutisch ausgerichteten Tagesstätte
- im Rahmen einer Tagesstätte sowie einer Kontakt- und Beratungsstelle
- als Teil einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen
- im Rahmen eines komplexen Wohnangebotes
- als Teil der gemeindepsychiatrischen Pflichtversorgung einer Großstadt

ARBE Günzburg	Zuverdienstangebot im Rahmen eines Fachkrankenhauses	
Bundesland: Bayern / Bezirk Schwaben	Anzahl der Beschäftigten: rund 100	Beginn: November 2003
Ausgangspunkt	Ausgangspunkt des Zuverdienstangebotes ist eine psychiatrische Klinik im ländlichen Raum (Versorgungsgebiet rund 680 000 EW, geringe Arbeitslosigkeit, starke mittelständische Wirtschaft). In der Klinik hat die Arbeitstherapie von je her große Bedeutung. Es gibt eine gestufte Förderung der Patienten bis hin zur Unter-stützung der Eingliederung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Das Zuverdienstangebot war erforderlich, weil dieses umfangreiche System für die Schwächsten nicht genug Chancen bot, und man auf eine WfbM nicht zurückgreifen wollte. Vor diesem Hintergrund grün-deten leitende Mitarbeiter der Klinik vor 5 Jahren den Verein, um Zu-verdienstangebote zu schaffen.	
Leitung	Die Leitung und Geschäftsführung wird wahrgenommen durch den Vorstand des Vereins (zwei leitenden Klinikmitarbeiter). Die Vor-standsarbeit erfolgt nebenamtlich außerhalb der Dienstzeiten. Sie werden dabei unterstützt von einem ehemaligen WfbM-Leiter und jetzigen Leiter der Arbeitstherapie, der über entsprechende Kontakte und Verbindungen verfügt. Für die laufenden Geschäfte sind neben einigen Teilzeitkräften auch drei Vollzeitkräfte beim Verein angestellt und werden aus den Vereinseinnahmen bezahlt.	
Binnenstruktur	Voraussetzung für die Übernahme einer Zuverdiensttätigkeit ist die Mitgliedschaft im Verein (Monatsbeitrag 1,- Euro). So ist eine starke Identifikation mit der Firma gewährleistet. Dieses wird von den Ver-antwortlichen als einer der wesentlichen Erfolgsfaktoren des Zuver-dienstangebotes gesehen. Behinderte Mitarbeiter übernehmen auch Vorarbeiterfunktionen.	
Arbeitsakquise	Zum Teil werden Auftragstätigkeiten der Klinik durchgeführt, welche (genau wie externe Aufträge auch) über Rechnungsstellung abge-rechnet werden. Die Arbeitsakquise in der regionalen Wirtschaft erfolgt durch Kontak-te der Vereinsmitglieder, zudem sind einige Unternehmer/innen aus der Region Mitglieder und somit Förderer des Vereins. Im Laufe der letzten Jahre sind viele entsprechende Kontakte hergestellt und Auf-träge akquiriert worden. Die zuverlässige und qualitativ gute Auf-tragserfüllung hat zu vielen dauerhaften Auftragsbeziehungen ge-führt.	
Arbeitsinhalte	Je nach Auftrag bewegen sich die konkreten Arbeitsinhalte zwischen einfachen Produktions- und Verpackungsarbeiten bis hin zu komple-xeren Tätigkeiten, die eine höhere Anforderung an Arbeitsplanung und selbständigem Arbeiten haben.	

Arbeitszeiten	Die Arbeitszeiten und die Dauer können von den Beschäftigten selbst gewählt werden. Zeitlich liegen sie in der Regel zwischen 7:30 und 17:00 Uhr. Je nach Bedarf wird auch schon mal am Wochenende gearbeitet.
Anleitung / Unterstützung	Soweit wie notwendig bekommen die im Zuverdienst tätigen Menschen Anleitung und Unterstützung bei der Durchführung ihrer Tätigkeiten. Durch routinemäßige Arbeiten wird natürlich auch die Selbständigkeit und die Eigenverantwortlichkeit gesteigert. Das System ist darauf angelegt, dass die Mitarbeiter sich möglichst gegenseitig unterstützen.
Förderung	Eine gezielte Förderung der im Zuverdienst tätigen Beschäftigte durch z. B. Förderplanung etc. erfolgt nicht. Das heißt aber nicht, dass ein Wunsch auf weitergehende Entwicklungsmöglichkeiten (z. B. Übergang in ein festes Arbeitsverhältnis) nicht mit entsprechender Förderung unterstützt wird. Im Laufe der letzten Jahre wurden aus den Zuverdiensttätigkeiten hinaus mehr als 5 Beschäftigte in feste Arbeitsverhältnisse bei den Auftraggebern übernommen.
Betriebsorte	Die Tätigkeiten werden je nach Auftrag entweder auf dem Gelände der Klinik oder beim externen Auftraggeber bzw. auf dessen Betriebsgelände durchgeführt.
Vertragsstatus	Mit den „Beschäftigten“ wird kein Arbeitsvertrag oder sonstige vertragsähnliche Regelung abgeschlossen. Sie werden analog den Vorschriften der geringfügig Beschäftigten bei der Knappschaft angemeldet.
Sozialstatus	In der Regel handelt es sich bei den „Zuverdienern“ um Menschen, die eine befristete oder unbefristete Rente und/oder eine Grundsicherung (SGB XII) bekommen, weil sie dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen.
Entlohnung	Die Entlohnung erfolgt nach Arbeitszeit bzw. Arbeitsleistung und wird 1mal monatlich (bis spätestens 15ten des Folgemonats) ausgezahlt. Die Höhe liegt dabei je nach Arbeitsauftrag zwischen 1,- und 6,50 Euro pro Arbeitsstunde.
Finanzierung des Zuverdienstangebotes	Löhne und Kosten werden aus den Aufträgen erwirtschaftet (Umsatz 2007: 316.550,72 Euro). Auf eine Förderung durch Land oder Kommune wird bisher bewusst verzichtet, um unabhängig zu sein.
Synergien	Synergien ergeben sich u. a. durch die gemeinsame Erledigung von Aufträgen mit der Arbeitstherapie.
Modellcharakter	Das Projekt zeigt, dass eine Klinik ohne jeglichen zusätzlichen Finanzaufwand ein solches Vorhaben entwickeln kann, wenn die Leitung von sich aus die Initiative ergreift.

Förderung	Zu Beginn einer Zuverdiensttätigkeit wird im Rahmen der Teilhabeplanung der Aktionsplanes gemeinsam ausgefüllt, und festgelegt, welche Ziele bzw. daraus resultierende Förderung notwendig ist. In den letzten Jahren sind 6 Mitarbeiter/innen aus dem Zuverdienst in SV-pflichtige Beschäftigungsverhältnisse gewechselt.
Betriebsorte	Neben den stationären Arbeitsbereichen (Werkhallen) auf dem Gelände des Trägers gibt es auch externe Einsätze in Unternehmen bzw. bei privaten Kunden der Umgebung. Dazu kommen noch die Tätigkeiten in den einzelnen Dorfläden.
Vertragsstatus	Mit den Beschäftigten wird - je nach Lage des Einzelfalles - ein Arbeits- bzw. Sozialvertrag abgeschlossen.
Sozialstatus	Die Mitarbeiter/innen haben den Status von geringfügig Beschäftigten, oder von Teilnehmer/innen einer Maßnahme der Eingliederungshilfe.
Entlohnung	Die Entlohnung der Beschäftigten ist abhängig von der Bewertung der jeweiligen Anleiter/innen. Sie liegt dabei zwischen 1 und 5 Euro pro Stunde.
Finanzierung des Zuverdienstangebotes	Der überwiegende Teil der Kosten wird durch die Einnahmen aus Aufträgen finanziert. Für Beschäftigte mit einem Tagesstättenstatus erfolgt eine Finanzierung über einen kalendertäglichen Pflegesatz oder über das Persönliche Budget.
Synergien	Da der Bereich des Zuverdienstes in vielen Fällen in den Bereich des Integrationsbetriebes integriert ist, werden entsprechende personelle Ressourcen mitgenutzt. Synergien ergeben sich ferner aus der engen Verzahnung der Angebote und der Finanzierungsquellen.
Modellcharakter	Ein intelligentes und wegweisendes Beispiel dafür, wie auch in einer ländlichen Region Arbeits- und Beschäftigungsangebote als ergänzendes Angebot zum WfbM-Bereich und zum betreuten Wohnbereich aufgebaut werden können.

Dinkelwerkstatt Gronau	Zuverdienstfirma als Kreisinitiative und Alternative zur WfbM	
Bundesland: Nordrhein-Westfalen	Anzahl der Beschäftigten: 60	Beginn: 1997
Ausgangspunkt	Ausgangspunkt ist der Trägerverein Horizonte e. V., der in Gronau (Kreis Borken) Angebote in der sozialpsychiatrischen Versorgung (Wohnheim, Betreutes Wohnen, Tagesstätte, Kontakt- und Beratungsstelle, Psychosoziales Zentrum) vorhält. Die im Kreis vorhandene WfbM für psychisch kranke Menschen wurde von den Betroffenen wegen der langen Anfahrts- und Arbeitszeiten als überfordernd empfunden. Als Alternative entwickelte der Verein daher ab 1996 ein Angebot in der Industriemontage, dass inzwischen auf 24 Arbeitsplätze angewachsen ist. Die Leitung erfolgt durch den Geschäftsführenden Vorstand des Vereins „Horizont e. V.“. Auf der operativen Ebene wird die Zuverdienstwerkstatt in einer angemieteten Industriehalle von einer ehemaligen Arzthelferin gemietet, die für den gesamten Bereich der Auftragsakquise und -abwicklung zuständig ist. Unterstützt wird sie in dieser Funktion durch den Leiter des Psychosozialen Zentrums. Da die Bewohner aus den Wohnangeboten des Vereins im Rahmen der tagesstrukturierenden Angebote in der ZV-Werkstatt arbeiten gehen, ist neben einer Ergotherapeutin und einem Fahrer (geringfügige Beschäftigung) auch ein Wohnheimmitarbeiter in dem Arbeitsangebot tätig. Die Aufträge werden bei mittelständischen Betrieben der regionalen Wirtschaft akquiriert. Ausschließlich im industriellen Montage- und Verpackungsbereich. Die Spannbreite der Anforderungen reicht von einfachen Sortierarbeiten bis hin zu komplexeren Montagetätigkeiten. Innerhalb einer Woche sind Arbeitszeiten von 1 bis 26 Stunden möglich. Anleitung wird im Rahmen der zu erfüllenden Tätigkeiten durch die zuständigen Anleiter/innen gewährleistet. Eine gezielte Förderung ist angesichts der Personalknappheit kaum möglich. Trotzdem haben seit Bestehen des Zuverdienstangebotes einige Mitarbeiter/innen eine Beschäftigung in anderen Betrieben gefunden.	
Leitung		
Binnenstruktur		
Arbeitsakquise		
Arbeitsinhalte		
Arbeitszeiten		
Anleitung / Unterstützung		
Förderung		

Betriebsorte	Betriebsort ist ausschließlich eine eigens angemietete Montagehalle im Gronauer Gewerbegebiet.
Vertragsstatus	Mit den Beschäftigten wird eine so genannte Arbeitsvereinbarung abgeschlossen, in der u. a. die Arbeits- und Pausenzeiten sowie die Entlohnung festgelegt ist.
Sozialstatus	Die Mitarbeiter/innen gelten nicht als „Geringfügig Beschäftigte“, sondern als Klienten/innen einer „Therapeutischen Werkstatt“. Daher verzichtet die Rentenversicherung auf Sozialversicherungsbeiträge, wenn monatlich 200,- Euro Verdienst nicht überschritten werden.
Entlohnung	Abhängig von der Arbeitsleistung. Der Stundenlohn beträgt maximal 1,20 Euro.
Finanzierung	Von den Einnahmen im Jahre 2007 waren etwa $\frac{3}{4}$ Auftragserlöse. Ein weiterer Teil konnte durch die Betreuung von Klienten des Wohnbereiches im Zuverdienstbereich erzielt werden. Durch die Auslagerung von Tagesstättenplätzen können auch Mittel des Landschaftsverbandes eingesetzt werden. Zu diesen Einnahmen kommt noch ein vom Kreis Borken gezahlter jährlicher Zuschuss von 7.000 Euro hinzu. Durch die Gesamterlöse konnte ein Grossteil der entstehenden Kosten (vier hauptamtliche Mitarbeiter/innen, Entlohnung der „Zuverdiener“, Miet- und Betriebskosten) finanziert werden.
Synergien	Synergien ergeben sich in der Auftragsbeschaffung aus der Kooperation mit einer regional ansässigen Werkstatt für geistig behinderte Menschen. Mit dieser besteht eine Kooperationsvereinbarung, in der u. a. gemeinsame Auftragsakquise und Auftragsabwicklung festgelegt wurden. Was den Bereich der Betreuung und Anleitung angeht, hat sich die enge Zusammenarbeit mit dem Wohnbereich und die daraus resultierende Betreuung von Wohnheimbewohnern im Zuverdienstbereich als sinnvoll erwiesen.
Modellcharakter	Das Angebot zeigt, dass angesichts von Versorgungslücken durch die Initiative von psychiatrischen Mitarbeiter/innen ein stabiles und finanziell tragbares Zuverdienstangebot geschaffen werden kann. Durch die $\frac{1}{4}$ jährlichen Belegschaftsversammlungen mit Rückmeldung über Entwicklungen und Erfolge wird zudem ein hohes Maß an Motivation und Identifikation der mitarbeitenden Klienten erreicht.

Durchblick e.V. Leipzig	Eigenständige Zuverdienstfirma mit Regelförderung	
Bundesland: Sachsen	Anzahl der Beschäftigten: 40	Beginn: 2006
Ausgangspunkt	Ausgangspunkt ist ein Trägerverein, der aus einer informellen Künstlervereinigung (zu DDR-Zeiten) hervorgegangen ist. Dieser Trägerverein (Angebote: Übergangswohnen, Krisendienst, ambulante Betreuung) gründete Anfang der 90er Jahre drei Integrationsfirmen (Design, Holzwerkstatt und Spielecafe), welche aufgrund der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen aber ihren Betrieb nicht aufrechterhalten konnten. Um trotzdem den psychisch kranken Menschen der Region passende Beschäftigung anbieten zu können, wurde im Jahr 2006 das Zuverdienstprojekt gegründet.	
Leitung	Die Geschäftsführung des Vereins ist auch für das Zuverdienstangebot verantwortlich. Für die unterschiedlichen Bereiche (z. B. Museumsbereich) sind die jeweiligen Projektleiter zuständig.	
Binnenstruktur	Unter dem Dach der Zuverdienstfirma werden unterschiedliche Zuverdienstmöglichkeiten angeboten, die sich zum Teil aus dem Aufgabenfeld des psychiatrischen Versorgungsangebotes ergeben. So werden z. B. Koch- und Putzdienste in einem psychiatrischen Wohnbereich (Krisenzimmer) ermöglicht. Zusätzlich werden für das in diesem Bereich ansässige „Sächsische Psychiatriemuseum“ bezahlte Tätigkeiten, z. B. Führungen, durchgeführt. Als drittes ist es künstlerisch tätigen Menschen möglich, ihre Werke auf Honorarbasis über den Verein zu veräußern oder gegen Entlohnung bei Ausstellungen etc. mitzuwirken. Als letztes besteht für Psychiatrieerfahrene die Möglichkeit, im Rahmen eines von der Stadt finanzierten Krisendienstes tätig zu werden.	
Arbeitsakquise	Die Aufträge ergeben sich aus dem psychiatrischen Versorgungssystem oder den künstlerischen Aktivitäten des Vereins. Hinsichtlich des Museums, ist der Umfang der Tätigkeiten von der Besucheranzahl abhängig.	
Arbeitsinhalte	Die Arbeitsinhalte bewegen sich in einem breiten Spektrum von einfachen hauswirtschaftlichen Tätigkeiten bis hin zu Beratungstätigkeiten im Rahmen des Krisendienstes. Dazu gibt es im künstlerischen Bereich Möglichkeiten, auch über kreative Tätigkeiten einen Zuverdienst zu erlangen.	
Arbeitszeiten	Die Arbeitszeiten sind je nach Aufgabengebiet sehr unterschiedlich und abhängig von den jeweiligen Arbeiten (im Museumsbereich z. B. von den Öffnungszeiten oder im Krisendienst von den entsprechenden Dienstzeiten). Dabei kann u. U. auch Wochenendarbeit erforderlich sein.	

Anleitung / Unterstützung	Anleitung und Unterstützung werden von den für den Bereich zuständigen, professionellen Mitarbeitern bzw. anderen „Zuverdienern“ gegeben.
Förderung	Wünscht ein Beschäftigter eine gezielte Förderung bzw. Unterstützung bei der Suche nach einem Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, so wird diese durch die verantwortlichen Mitarbeiter gewährleistet. In den vergangenen Jahren sind bisher 10 Beschäftigte in normale Arbeitsverhältnisse integriert worden.
Betriebsorte	Die Tätigkeiten werden entweder im Krisenwohnbereich, im anliegenden Museum oder in der Krisenberatung (z. B. in Räumen der Klinik) durchgeführt. Bei Ausstellungen liegt der Tätigkeitsschwerpunkt auch schon mal in öffentlichen Räumen.
Vertragsstatus	Für Tätigkeiten im künstlerischen Bereich werden Honorarverträge abgeschlossen. Für die anderen Tätigkeiten gibt es in der Regel keine schriftlichen Verträge.
Sozialstatus	In der Regel handelt es sich bei den Beschäftigten um Personen, die eine befristete oder unbefristete Rente und/oder eine Grundsicherung (SGB XII) bekommen, weil sie dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen.
Entlohnung	Die Entlohnung liegt zwischen 40,- und 150,- Euro pro Monat. Die Höhe ist dabei von der Tätigkeit abhängig. So wird z. B. im Krisendienst mehr gezahlt als bei den hauswirtschaftlichen Tätigkeiten. Zusätzlich zu dem in Geld ausgezahlten Verdienst wird in Einzelfällen auch noch ein Mehrwert in Form von Fahrkostenerstattung oder Kostenermäßigung beim Essen gewährt.
Finanzierung des Zuverdienstangebotes	Für den Zuverdienstbereich „Museum“ gibt es eine Finanzierung über das Land Sachsen. Die darüber hinaus notwendigen personellen Ressourcen werden aus dem bestehenden Personalpool oder den aktiven Mitgliedern des Vereins bereitgestellt. Die Entgelte für die im Zuverdienst Tätigen sollen möglichst aus den jeweiligen Aufträgen bzw. durch die Eintrittsgelder erwirtschaftet werden.
Synergien	Synergien ergeben sich in erster Linie aus den Aufgaben und Möglichkeiten des psychiatrischen Versorgungssystems. Ziel des Vereins und der für den Zuverdienst verantwortlichen Personen ist es aber, in naher Zukunft die Aufgaben und somit auch die Verdienstmöglichkeiten auf andere Bereiche (also regionale Firmen bzw. Kunden) zu erweitern.
Modellcharakter	Eines der wenigen Projekte, die Psychiatrieerfahrene in der Betreuung einsetzen und künstlerisch Begabten eine Chance bieten.

Förderung	Sollte von den Beschäftigten eine gezielte Förderung mit dem Ziel der Integration auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gewünscht werden, so werden sie dahingehend unterstützt.
Betriebsorte	Für die ergotherapeutischen Maßnahmen und speziellen Trainingsmaßnahmen stehen eigene Räumlichkeiten zur Verfügung, in denen aber auch ein Teil der Arbeitsaufträge (z. B. kleinere Industriemontagen) durchgeführt werden. Der weitaus größte Teil der Arbeiten erfolgt allerdings bei den jeweiligen Auftraggebern.
Vertragsstatus	Mit allen Beschäftigten des Zuverdienstes wird ein so genannter Zuverdienstvertrag abgeschlossen. In manchen Fällen wird dem Abschluss eines solchen Vertrages auch eine Probearbeitsphase vorgeschaltet.
Sozialstatus	Die Beschäftigten im Zuverdienst haben den Status der geringfügig Beschäftigten. Somit werden für sie durch den Arbeitgeber die entsprechenden Sozialversicherungsabgaben bezahlt.
Entlohnung	Die Entlohnung ist abhängig von der Arbeitsleistung. Sie kann bis maximal 2,- Euro je Stunde betragen.
Finanzierung	Seit 2001 wurde das Zuverdienstangebot durch Projektmittel des Thüringer Sozialministeriums in Höhe von jährlich rund 50.000 Euro mitfinanziert. In Zukunft will das Ministerium diese Förderung reduzieren, und die örtlichen Sozialhilfeträger in die Verantwortung nehmen. Eine Stelle des Projektes wird über den §16 a SGB II mitfinanziert. Die anderen drei Stellen refinanzieren sich zum Teil aus den Einnahmen des Projektes, oder werden aus Mitteln des gesamten Trägervereins bezuschusst.
Synergien	Synergien ergeben sich in erster Linie durch die enge Zusammenarbeit mit der Klinik und den sonstigen Angeboten des Trägers. Zudem werden die engen Kontakte zu den gesetzlichen Betreuern der Region genutzt, um Arbeitsaufträge zu akquirieren (Umzüge, Renovierungen etc.).
Modellcharakter	Gutes Beispiel dafür, wie eine Trägergesellschaft aus Eigeninitiative und Umschichtung interner Dienstleistungen eine Lücke schließen kann. Ferner wird deutlich, dass sogar in einem Landkreis mit extrem hoher Arbeitslosigkeit externe Aufträge akquiriert werden können.

Arbeitstagesstätte „In der Lehmkuhl“ Rostock		Zuverdienst im Rahmen einer arbeitsspezifisch ausgerichteten Tagesstätte	
Bundesland: Mecklenburg Vorpommern		Anzahl der Beschäftigten: 25	Beginn: 2004
Ausgangspunkt		Ausgangspunkt ist eine Trägergesellschaft mit umfassenden, sozial-psychiatrischen Angeboten. Im Bereich Arbeit, Beschäftigung, Tagesstruktur werden dabei 75 Plätze in drei unterschiedlich ausgerichteten Tagesstätten vorgehalten, die derzeit von ca. 110 Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen genutzt werden Die Empfehlung in alle 3 Angebote erfolgt ausschließlich über die seit 2002 tätige Hilfeplankonferenz (HPK) für die Eingliederungshilfe unter Beteiligung des Hanse- Jobcenters Rostock (ARGE). In der 14- tägig stattfindenden HPK wurde immer wieder auch der Bedarf nach stundenweisen Beschäftigungsmöglichkeiten deutlich, sodass sich die tagesstrukturierenden Angebote in Rostock schwerpunktmäßig auf die Aspekte Arbeit, Ausbildung und Ausbildungsvorbereitung ausgerichtet haben. So bot sich z.B. zum damaligen Zeitpunkt auf einem ehemaligen Militärgelände u.a. die Produktion von Champignons in den dort vorhandenen Bunkern an. Mit entsprechend fachkundigem Know-how wurde dieses Angebot (erst als Integrationsbetrieb bis 1998, dann im Rahmen der Arbeitstagesstätte ab 2004) aufgebaut.	
Leitung		Für den Bereich Arbeit, Beschäftigung, Tagesstruktur gibt es einen Bereichsleiter, der somit auch für die Arbeitstagesstätte „In der Lehmkuhl“ verantwortlich ist. Vor Ort ist ein Diplomingenieur als Züchter und Teamleiter für das operative Geschäft zuständig.	
Binnenstruktur		Die Champignonproduktion ist eines von insgesamt drei tagesstrukturierenden Angeboten der Trägergesellschaft, wie z.B. die im Jahr 1999 eröffnete Kunst- und Kreativ- Tagesstätte und die im Jahr 2000 gegründete Tagesstätte „Tagewerk“. In der Arbeitstagesstätte „In der Lehmkuhl“ ist es das primäre Ziel, stundenweise arbeitsverwandtes Tätigsein zu ermöglichen. Die Nutzer/innen dieser einzelnen Angebote und deren individuellen Hilfebedarfe werden in der HPK auf der Grundlage des „Integrierten Behandlungs- und Rehabilitationsplanes – IBRP ermittelt.	
Arbeitsakquise		Über die Jahre ist ein stabiler Kundenkreis aufgebaut worden, so dass keine zusätzliche Arbeitsakquise erfolgen muss. Zudem ist der Championzuchtbetrieb der einzige in Mecklenburg-Vorpommern.	
Arbeitsinhalte		In der ATS können unterschiedliche Tätigkeiten in den Bereichen Waldhege und -pflege (forstähnliche Tätigkeiten), sowie Ernten, Bepflanzen, Verpacken, Sortieren ausgeübt werden. Einige der Tätigkeiten erfordern ein erhöhtes Maß an Verantwortung oder besonderer manueller Fähigkeiten.	

Arbeitszeiten	Die Arbeitstagesstätte ist für den Einzelnen an 5 Arbeitstagen pro Woche montags bis freitags in der Zeit von 7.00 bis 15.30 Uhr sowie sonnabends und sonntags von 07.00 bis ca. 12.00 Uhr geöffnet. Jeder Beschäftigte sollte in der Lage sein, mindestens 6 Stunden täglich die Angebote zu nutzen. In der Regel ist eine Nutzung der Angebote von Montag bis Freitag angestrebt.
Anleitung / Unterstützung	Anleitung und Unterstützung bei der Bewältigung von Anforderungen im Rahmen der ausgeübten Tätigkeiten erhalten die Beschäftigten durch den Teamleiter/ Züchter bzw. vier weitere fest angestellte Mitarbeiter/innen
Förderung	Eine Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erfolgt in der Regel durch das Training von Schlüsselqualifikationen und tätigkeits-spezifisch komplexen Fähigkeiten. Wird es gewünscht und erteilen Nutzer und die HPK darüber hinaus das Mandat, wird durch die Mitarbeiter an der Überleitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt oder in weiterführende Projekte/ Maßnahmen mitgewirkt. Aktuell gibt es zusätzlich 6 Arbeitsplätze mit Beschäftigungsförderung gem. § 16 e SGB II („Job- Perspektive“).
Betriebsorte	Ausschließlich das ca. 36 ha große Betriebsgelände, ein ehemaliges Munitionslager der NVA in der Rostocker Heide.
Vertragsstatus	Mit den Beschäftigten werden „Zuverdienstverträge“ abgeschlossen. Als Grundlage für die psychosozialen Unterstützungsleistungen in der ATS dient die mit den Nutzern abgeschlossene Betreuungsvereinbarung.
Sozialstatus	Die Beschäftigten sind überwiegend erwerbsfähig, arbeitssuchend und im Leistungsbezug nach SGB II oder sie beziehen eine Rente. In der ATS haben sie den Status von geringfügig Beschäftigten.
Entlohnung	Die Entgelte betragen zwischen 1,02 (analog Zusatzjob nach § 16 (2) SGB II) und 1,57 Euro pro Stunde.
Finanzierung des Zuverdienstangebotes	Etwa 40% der Finanzierung erfolgt durch die Einnahmen des Projektes. Die übrigen Kosten werden über die Leistungsentgelte des überörtlichen Sozialhilfeträgers für den Leistungstyp „Tagesstätte mit Zuverdienst“ gem. § 76 LRV M-V 2007 finanziert (auf Grundlage des IBRP).
Synergien	Ergeben sich durch die enge Zusammenarbeit der unterschiedlichen Träger im GPV Rostock, über die HPK und die differenzierte Ausgestaltung der Tagesstättenangebote.
Modellcharakter	Die Tagesstättenfinanzierung in Mecklenburg-Vorpommern ist ein gutes Beispiel dafür, dass ein Sozialhilfeträger auf der Basis des derzeitigen SGB XII niedrigschwellige Arbeitsangebote für psychisch kranke Menschen finanzieren kann.

Sozialpsychiatrisches Zentrum Köln	Zuverdienst im Rahmen einer Tagesstätte sowie einer Kontakt- und Beratungsstätte	
Bundesland: NRW	Anzahl der Beschäftigten: 13	Beginn: 2003
Ausgangspunkt	Das Zuverdienstangebot wird im Rahmen einer Tagesstätte und einer Kontakt- und Beratungsstelle angeboten. Beide sind Teil eines Sozialpsychiatrischen Zentrums (SPZ), in welchem zusätzlich noch betreute Wohnangebote und der Sozialpsychiatrischen Dienst der Stadt Köln ihren Standort haben.	
Leitung	Die Leitung des ZV erfolgt durch einen Mitarbeiter der Kontakt- und Beratungsstelle sowie einer Mitarbeiterin der Tagesstätte.	
Binnenstruktur	Entstanden aus einem früher 1x wöchentlich stattfinden Kochabend, ist der Zuverdienst inzwischen ein fester Bestandteil der Angebotspalette des Sozialpsychiatrischen Zentrums. Alle Nutzer/innen des komplexen SPZ-Angebotes haben die Möglichkeit, den Zuverdienst in dem Umfang zu nutzen, der ihren individuellen Wünschen und Möglichkeiten entspricht.	
Arbeitsakquise	Es erfolgt kein aktive Auftragakquise, da die technischen, räumlichen und rechtlichen Bedingungen nur einen begrenzten Auftragsumfang zulassen. Diese Kapazitäten sind mit der bestehenden Nachfrage weitestgehend ausgeschöpft. Lediglich für den Cateringbereich wird in kleinerem Umfang auf der Website und durch Handzettel geworben.	
Arbeitsinhalte	Primär hauswirtschaftliche Tätigkeiten, deren Ziel es ist, einen Mittagstisch und einen kleineren „Kioskdienst“ für die Besucher/innen des SPZ anzubieten. Darüber hinaus werden für externe Kunden auch Cateringdienste für Veranstaltungen von bis zu 100 Personen angeboten.	
Arbeitszeiten	Es sind Arbeitszeiten von durchschnittlich 4 Stunden täglich möglich. Allerdings können diese aufgrund der großen Nachfrage nicht allen Interessenten/innen angeboten werden.	
Anleitung / Unterstützung	Erfolgt durch die Mitarbeiter/innen der Tagesstätte und der Kontakt- und Beratungsstelle.	
Förderung	Eine gezielte Förderung ist in der Regel aufgrund der begrenzten Personalkapazitäten nicht möglich.	
Betriebsorte	Mit Ausnahme der Einkaufs- bzw. Auslieferungsdienste erfolgen die Tätigkeiten ausschließlich in den Räumen des Sozialpsychiatrischen Zentrums.	

Vertragsstatus	Es gibt keine schriftlichen, sondern ausschließlich mündliche Vereinbarungen zu den Zuverdiensttätigkeiten.
Sozialstatus	In der Regel handelt es sich bei den Zuverdienern um Personen, die eine befristete oder unbefristete Rente und/oder eine Grundsicherung (SGB XII) bekommen, weil sie dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen.
Entlohnung	Der Verdienst ist gestaffelt, abhängig von Art und Umfang der Tätigkeiten und den damit verbundenen Anforderungen. Die Verdiensthöhe liegt dabei zwischen 1,50 und 6,00 Euro.
Finanzierung des Zuverdienstangebotes	Die Entgelte der im Zuverdienstbereich tätigen Personen werden in der Regel durch die Einnahmen finanziert. Durch die Kommune wird zusätzlich für die Nutzer/innen aus dem SGB XII Bereich für jede nachgewiesene Arbeitsstunde auf Antrag ein Betrag von 1,30 Euro gezahlt.
Synergien	Synergien ergeben sich aus der Tatsache, dass notwendige Versorgungsangebote von den Nutzer/innen selbst bewirtschaftet, und die ohnehin für eine Tagesstätte vorgehaltenen Räume mitgenutzt werden.
Modellcharakter	Ein gutes Beispiel dafür, dass auch im ambulanten Bereich gerade dort, wo mehrere Angebote vernetzt miteinander arbeiten, Zuverdienstangebote ohne wesentlichen Mehraufwand geschaffen werden können.

WfbM „proviel“ Wuppertal	Zuverdienstangebot als Teil einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen (WfbM)	
Bundesland: Nordrhein-Westfalen	Anzahl der Beschäftigten: 70	Beginn: 1999
Ausgangspunkt	Ausgangspunkt ist eine seit 1994 bestehende WfbM mit mehr als 400 Mitarbeiter/innen. Um auch Menschen mit einer geringen Leistungsfähigkeit eine stundenweise Beschäftigung anbieten zu können, wurde zu Beginn des Jahres 1999 mit Hilfe des Sozialhilfeträgers parallel zu der Werkstatt ein auf zwei Jahre befristetes Zuverdienstprojekt eingerichtet mit individuell vereinbarter Arbeitszeit und Stücklohn. Das Projekt bewährte sich, wurde aber leider trotzdem nicht weiterfinanziert. Deshalb entschloss sich die Geschäftsleitung zu einer Weiterführung in eigener Regie.	
Leitung	Die Leitung des Zuverdienstangebotes erfolgt durch die Geschäftsführung der WfbM.	
Binnenstruktur	Vom Hauptgesellschafter der Werkstatt wird auf dem Gelände der WfbM eine gemeinsame Maßnahme der Stadt und der ARGE unter dem Namen „Proviliert“ durchgeführt. Die in dieser Maßnahme beschäftigten hauptamtlichen Mitarbeiter/innen sind (genau wie der Sozialdienst der WfbM) auch für den Zuverdienstbereich verantwortlich und betreuen die dort tätigen Mitarbeiter/innen. Das Ziel ist dabei in der Regel, diese auf die WfbM vorzubereiten. Von der WfbM werden für den Zuverdienstbereich ebenfalls Personalressourcen, insbesondere für den Sozialdienst und für verwaltungstechnische Arbeiten, bereitgestellt.	
Arbeitsakquise	Die Arbeitsaufträge für den Zuverdienstbereich werden zusammen mit denjenigen für den WfbM-Bereich akquiriert	
Arbeitsinhalte	In der Regel handelt es sich bei den Arbeiten um einfache Montage- und Verpackungsarbeiten	
Arbeitszeiten	Die Arbeitszeiten richten sich neben individuellen Bedürfnissen auch nach den arbeitstechnischen Notwendigkeiten. Wenn die Arbeits- und Auftragskapazitäten es zulassen, kann die Arbeitszeit frei gewählt werden, wobei insgesamt eine Mindestarbeitszeit von 10 Stunden wöchentlich gefordert wird (maximal 20 Std./Woche).	
Anleitung / Unterstützung	Anleitung und Unterstützung erfolgen durch entsprechende Arbeitsanleiter/innen und zwar in dem Maße, wie es die Arbeitsinhalte und die individuellen Voraussetzungen des einzelnen Mitarbeiters notwendig machen.	

Förderung	Eine gezielte Förderung erfolgt hauptsächlich mit dem Ziel der Vorbereitung auf die WfbM.
Betriebsorte	Ausschließlich Montage- und Verpackungsbereich auf dem Gelände der WfbM. Einsatzmöglichkeiten bestehen auch in der Abteilungen der WfbM
Vertragsstatus	Mit den Beschäftigten wird ein Arbeitsvertrag im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung abgeschlossen.
Sozialstatus	Die Mitarbeiter/innen haben den Status von geringfügig Beschäftigten.
Entlohnung	Bei einer Arbeitszeit von maximal 20 Stunden pro Woche beträgt der Verdienst 100,- Euro monatlich. Dazu kommt noch die Verpflegung durch die Kantine der WfbM. Der Minimalverdienst pro Monat beträgt 56,- Euro, ausgehend von einer Arbeitszeit von 10 Stunden pro Woche.
Finanzierung des Zuverdienstangebotes	Die Löhne werden zum großen Teil aus den Auftragsarbeiten erwirtschaftet. Die übrigen Kosten deckt der Träger (Forum e.V.) aus Eigenmitteln.
Synergien	Synergien ergeben sich durch die enge Verzahnung der WfbM mit dem Zuverdienstbereich. Zum einen können Arbeitsaufträge gemeinsam erledigt werden, zum anderen werden die Mitarbeiter/innen durch die Arbeit im Zuverdienstbereich auf die evtl. spätere Arbeit in der WfbM vorbereitet.
Modellcharakter	Ein gutes und praktikables Beispiel dafür, wie ein Zuverdienstangebot an eine WfbM angegliedert werden kann.

Anleitung / Unterstützung	Anleitung und Unterstützung bieten die jeweils zuständigen Anleiter/innen. Sie werden bei psychosozialen Problemen der Beschäftigten durch die Kollegen/innen andere Dienste unterstützt.
Förderung	Gezielte Förderung erfolgt gegebenenfalls in der Ergotherapie der Regionalzentren. Insbesondere durch den Bereich der extern akquirierten Zuverdienstplätze ist es möglich, entsprechend der individuellen Möglichkeiten eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu erlangen. Hierfür gibt es bisher eine ganze Reihe positiver Beispiele.
Betriebsorte	Die Zuverdienstangebote befinden sich in fußläufiger Nähe zu den jeweiligen Regionalzentren. Die extern akquirierten Zuverdienstmöglichkeiten befinden sich ebenfalls in direkter Nähe der RZ, damit eine entsprechende Begleitung/Betreuung gewährleistet werden kann.
Vertragsstatus	Mit den Zuverdienern wird lediglich in den externen Zuverdienstbereichen eine schriftliche Vereinbarung abgeschlossen. In den übrigen Bereichen gelten mündliche Vereinbarungen.
Sozialstatus	In der Regel handelt es sich bei den Zuverdienern um Personen, die eine befristete oder unbefristete Rente und/oder eine Grundsicherung (SGB XII) bekommen, weil sie dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen.
Entlohnung	Abhängig von dem jeweiligen Arbeitsbereich. Sie liegt zwischen 1,50 (z. B. im Handwerkshaus) und 5,00 Euro (auf den Einzelarbeitsplätzen).
Finanzierung	Der personelle Aufwand für die Zuverdienstangebote finanziert sich bisher aus dem Etat des Wohnangebotes „Rauhes Haus“. Um eine dauerhafte und aufgabenspezifische Finanzierung zu gewährleisten, wurde aktuell der Antrag auf die Bewilligung einer sonstigen Beschäftigungsstätte nach § 56 SGB XII gestellt. Des Weiteren sollen zukünftig in Kooperation mit einem Werkstattträger „ausgelagerte Werkstattplätze“ eingerichtet werden.
Synergien	Synergien ergeben sich insbesondere durch die personellen Ressourcen des Wohnangebotes. Hier können für den Bereich „Arbeit/Beschäftigung“ Personal eingesetzt werden ohne dass Mehrkosten entstehen.
Modellcharakter	Modellcharakter hat der Ansatz der „ausgelagerten“ Zuverdienstarbeitsplätze. Zudem ist das „Rauhe Haus“ ein gutes Beispiel dafür, wie ein großer Träger aus eigener Kraft Zuverdienstangebote entwickeln kann.

ajb GmbH Berlin	Zuverdienstprojekt als Teil der gemeindepsychiatrischen Pflichtversorgung	
Bundesland: Berlin	Anzahl der Beschäftigten: 65	Beginn: 1997
Ausgangspunkt	Die ajb gmbh - gemeinnützige Gesellschaft für Jugendberatung und psychosoziale Rehabilitation - wurde am 13.07.2000 als Tochterunternehmen des gemeinnützigen Vereins allgemeine Jugendberatung e. V. gegründet. Sie ist einer von insgesamt zwei Trägern im Bezirk Berlin-Friedrichshain, die Zuverdienstmöglichkeiten für psychisch kranke Menschen anbieten. Neben diesen Zuverdiensttätigkeiten werden vom Träger noch verschiedene Angebote im Bereich Jugendhilfe und psychisch kranke Menschen vorgehalten.	
Leitung	Der gesamte Zuverdienstbereich wird von einer Mitarbeiterin der ajb GmbH koordiniert. Für jeden der vier eigenständigen Zuverdienstbereiche gibt es darüber hinaus eigene Bereichsleitungen.	
Binnenstruktur	Der Zuverdienstbereich ist in dem Fachbereich Berufliche Bildung und Qualifizierung angesiedelt. Er gliedert sich in die vier Bereiche Wäscherei, Hausmeisterei, Krankenhausbibliothek und einem Kreativbereich.	
Arbeitsakquise	Erfolgt je nach Zuverdienstbereich über aktive Werbung (z.B. für den Hausmeisterbereich oder die Wäscherei) oder durch die Anbindung der Zuverdienstangebote in andere soziale Angebote wie z.B. einem Krankenhaus.	
Arbeitsinhalte	Die Arbeitsinhalte sind abhängig von dem jeweiligen Zuverdienstbereich und sehr unterschiedlich hinsichtlich ihrer körperlichen und psychischen Anforderungen.	
Arbeitszeiten	Bei einer möglichen Arbeitszeit von 1- 15 Stunden wöchentlich, liegen die konkreten Arbeitszeiten je nach Aufgabengebiet in einem Zeitkorridor von 6:30 – 21:00 Uhr. Sie werden mit den Beschäftigten individuell vereinbart.	
Anleitung / Unterstützung	Anleitung und Unterstützung wird im Rahmen der zu erfüllenden Tätigkeiten durch die zuständigen Betreuer/innen und andere Beschäftigte gewährleistet.	
Förderung	Es werden Ziele mit den Beschäftigten vereinbart, und sie können sich im Rahmen der Zuverdiensttätigkeiten für weiterführende Arbeitsmöglichkeiten qualifizieren. Da die ajb sowohl berufliche Reha-Maßnahmen, als auch Arbeitsgelegenheiten für psychisch Kranke nach SGB II anbietet, kann ein relativ reibungsloser Übergang ermöglicht werden.	

Betriebsorte	Richten sich nach dem jeweils ausgewählten Zuverdienstangebot. Während die Tätigkeiten im Kreativbereich stark variieren (von einem sehr geschützten Rahmen bis hin zu öffentlichen Auftritten vor Publikum), finden sie in anderen Bereichen, wie z.B. der Krankenhausbibliothek, in einem öffentlichen und kundennahen Bereich statt.
Vertragsstatus	Mit den Mitarbeiter/innen werden schriftliche Arbeitsvereinbarungen abgeschlossen.
Sozialstatus	In der Regel handelt es sich bei den Beschäftigten um Personen, die eine befristete oder unbefristete Rente und/oder eine Grundsicherung (SGB XII) bekommen, weil sie dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung stehen. Daneben gibt es weiterhin eine größere Anzahl von Arbeitslosengeld II - Empfänger/innen. Voraussetzung ist, dass sie dauerhaft oder vorübergehend nicht erwerbsfähig sind
Entlohnung	Die Höhe der Entlohnung geht bis zu 1,50 Euro pro Stunde und ist abhängig von dem jeweiligen Zuverdienstbereich, da sie selbst erwirtschaftet werden müssen.
Finanzierung	Die Finanzierung der Zuverdienstangebote erfolgt über Zuwendungen des Berliner Senats. Die Höhe der Zuwendungen für die einzelnen Bezirke richtet sich dabei nach einem Berechnungsmodus, in dem z.B. Sozialstruktur, Sozialprognose oder die Anzahl der Erstkontakte zum Sozialpsychiatrischen Dienst berücksichtigt werden. Zusätzlich wurden einzelne Zuverdienstbereiche in der Anfangsphase aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds mitfinanziert.
Synergien	Ergeben sich durch das breite Tätigkeitsfeld der Träger GmbH. Hier werden Aufträge und Betätigungsfelder im Rahmen der übrigen Angebote und Einrichtungen akquiriert.
Modellcharakter	Einerseits werden auch künstlerisch aktiven Menschen Möglichkeiten eines Zuverdienstes geboten. Zum anderen werden durch Sparmaßnahmen frei werdende Betätigungsfelder (Krankenhausbibliothek) in sinnvoller Weise weitergeführt, und darüber hinaus das kulturelle Angebot innerhalb einer Fachklinik erweitert.

IV. Beispiele für Förderprogramme auf Ebene der Länder, Regionen und Kommunen

1. Berlin

Im Psychiatrieentwicklungsprogramm des Berliner Senats ist der Bereich des Zuverdienstes als eigenständiger Teil der Pflichtversorgung festgelegt. Demnach haben alle Bezirke ein Angebot vorzuhalten. Da sich Zuverdienstfirmen nur in den seltensten Fällen aus eigener Kraft finanzieren können, beteiligt sich die öffentliche Hand mit der Finanzierung von max. 2 - 3 Stellen je Versorgungsgebiet (eine Fachkraft für ca. 10 Plätze mit 20 Personen je 100.000 Einwohner). Das entspricht maximal 42 Stellen für das Land Berlin. Die Finanzierung der Sachkosten soll bei den Zuverdienstfirmen möglichst aus Eigenmitteln (Einnahmen etc.) erfolgen. Die „Lohnkosten“ werden als Mehrbedarf mit 1,- Euro /Stunde von den Sozialämtern übernommen.

Inzwischen wurden für die Zuverdienstangebote im Jahr 2006 Standards definiert (Anlage 4b), die neben dem Angebots- und Aufgabenspektrum auch verbindliche Qualitätskriterien (z. B. Kooperation mit anderen psychiatrischen Angeboten und Mitarbeit in regionalen Psychiatriegremien) festlegen.

Einer aktuellen Übersicht der Berliner Pinel Gesellschaft zufolge werden in Berlin bei unterschiedlichen Trägern und Zuverdienstfirmen insgesamt 90 Zuverdienstangebote aufgeführt.

2. Bayern

Im Mai 2000 beschloss der Verband der Bayrischen Bezirke ein Rahmenkonzept für „Zuverdienstplätze für psychisch kranke Menschen“ (Anlage 4a).

Dieses stellt die Notwendigkeit und den hohen Bedarf an Zuverdienst Arbeitsplätzen für psychisch kranke Menschen in Bayern fest. Es kommt, wie der Berliner Psychiatrieentwicklungsplan, zu der Einschätzung, dass sich Zuverdienstfirmen nicht aus den Arbeitserlösen allein finanzieren können. Es formuliert weiterhin in groben Umrissen die Fördervoraussetzungen, den Förderumfang sowie die Aspekte der Qualitäts- und Nachweissicherung.

Das Rahmenkonzept hat für die Sozialverwaltungen der sieben Bezirke lediglich Empfehlungscharakter. Insofern gibt es in der praktischen Umsetzung der Zuverdienstangeboten zwischen den einzelnen Bezirken deutliche Unterschiede.

Über das Rahmenkonzept hinaus wurden in den einzelnen Förderrichtlinien konkrete Qualitätsstandards für die Zuverdienst Arbeitsplätze festgelegt, die wie folgt zusammengefasst werden können:

a. Personenspezifische Aspekte

Die notwendige Betreuung durch geeignete Fachkräfte (z. B. aus dem Bereich der Sozialpädagogik) ist sicherzustellen. In einigen Förderrichtlinien sind im Personalbereich auch betriebswirtschaftliche Kenntnisse gefordert. Sollten diese nicht projektintern zur Verfügung stehen, ist das Fachpersonal vom Träger oder durch fremdes Personal zur Verfügung zu stellen.

b. Arbeitsspezifische Aspekte

Die Projekte sollen mitarbeiterorientiert arbeiten. Das heißt, dass eine Einarbeitung erfolgen soll, und dass die Arbeitseinsätze flexibel, aber verbindlich vereinbart werden sollen. Die Art und der Umfang der Tätigkeit sollen sich an der individuellen Leistungsfähigkeit der Nutzer/innen orientieren.

Bei möglichen bzw. erwünschten Wechseln in andere Angebote oder Einrichtungen (WfbM, Integrationsfirmen etc.) sind unterstützenden Maßnahmen zu gewährleisten.

c. Kooperation und Vernetzung

In der Regel wird die Mitarbeit in Psychosozialen Arbeitsgemeinschaften und regionalen Steuerungsverbünden erwartet. Auch eine enge Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen und Diensten der beruflichen Rehabilitation wird vorausgesetzt, um mögliche Übergänge und Wechsel zu erleichtern.

Eine Gegenüberstellung der unterschiedlichen Fördervoraussetzungen und des jeweiligen Förderumfanges ergibt für Bayern folgendes Bild:

Übersicht: Zuverdienstförderungen der Bayrischen Bezirke

Oberbayern	Niederbayern	Schwaben	Oberfranken	Mittelfranken	Unterfranken	Oberpfalz
Voraussetzungen						
- Gemeinnützige Trägerschaft - Mindestens 6 Zuverdienstplätze im Rahmen der geringfügigen Beschäftigung mit 6 Stunden an 5 Tagen der Woche	- Gemeinnützige Trägerschaft - Mindestens 6 Zuverdienstplätze besetzt mit mind. 16 Betroffenen im Rahmen der geringfügigen Beschäftigung - Mindestens 60 mtl. Arbeitsstunden pro Zuverdienstplatz	- Gemeinnützige Trägerschaft - Darüber hinaus sind Zuverdienstplätze auch in der „freien Wirtschaft“ förderfähig.	Keine offizielle Förderrichtlinien	- Anbindung an Integrations- bzw. Selbsthilfefirmen oder gemeinnützige 3,6 Trägerschaft - Mindestens 4 Zuverdienstplätze - Mindestens 60 mtl. Arbeitsstunden pro Zuverdienstplatz	- Gemeinnützige Trägerschaft - Zuverdienstplätze mit mind. 4 Stunden an 5 Tagen in der Woche	- Anbindung an Integrations- bzw. Selbsthilfefirmen in gemeinnütziger Trägerschaft - Mindestens 2 Zuverdienstplätze 14 wöchentliche Arbeitsstunden pro Zuverdienstplatz. - Mindestens 4 Std. wöchentliche Arbeit pro Beschäftigtem
Förderumfang						
- Pauschale Personalkosten – für je 6 Plätze eine Betreuungsperson - Verwaltungs- und Gemeinkosten - Sachkosten (jährliche Pauschale)	- Pauschale Personalkosten- für je 6 Plätze eine Betreuungsperson - Sachkosten (abhängig von den tatsächlichen Kosten)	4 Euro Pauschale pro Zuverdienststunde - Bei Neugründung oder Ausweitung 6 Euro für ½ Jahr		- Pauschale Anschubfinanzierung für drei Jahre - Danach pauschale Förderung pro Monat und pro Platz	- Pauschale Personalkosten- für je 8 Plätze eine Betreuungsperson - Pauschaler Sachkostenzuschuss	6 Euro Pauschale pro Zuverdienststunde - Für 14 Wochenstunden je genehmigtem Platz und insgesamt 52 Wochen jährlich
Perspektiven						
	Zu den bisherigen 18,5 Stellen kommen im Jahr 2009 2,5 weitere hinzu			Im Jahr 2009 werden weitere 200.000 Euro für den Bereich Zuverdienst zur Verfügung gestellt		

3. Sachsen

Grundlagen für die Förderung von Zuverdienstfirmen im Land Sachsen finden sich in zwei Richtlinien des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales (SMS) sowie in einer Vereinbarung zwischen der „Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) der Integrationsfirmen Sachsen e. V.“ und dem Kommunalen Sozialverband (Anlage 4c).

Im April 2007 wurde auf Initiative der LAG Integrationsfirmen Sachsen e. V. vom Sächsischen Staatsministerium für Soziales eine Förderrichtlinie für Zuverdienstfirmen verabschiedet. Sie sieht eine anteilige Regelfinanzierung der sächsischen Zuverdienstfirmen durch das SMS in folgender Höhe vor:

- Förderung der Personalkosten der geringfügig beschäftigten Mitarbeiter in Höhe von max. 30%
- Förderung von Personalkosten eines Anleiters/einer Betreuungsfachkraft in Höhe von max. 15.000 Euro bei einem Einsatz von geringfügig beschäftigten Mitarbeiter/innen von wöchentlich 128 Stunden bzw. jährlich 6.656 Stunden
- Förderung einer Sachkostenpauschale in Höhe von 15% der nach Punkt 1 und 2 zu fördernden Personalkosten

Im Juli 2007 wurde weiterhin eine Richtlinie des SMS zur Förderung aus dem Europäischen Sozialfonds verabschiedet, durch die Integrationsvorhaben für psychisch Kranke und Suchtkranke gefördert werden.

Gefördert werden Arbeits- und Beschäftigungsvorhaben, in denen durch Qualifizierung und sozialpädagogischer Betreuung eine Integration dieser Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt (einschließlich Integrationsprojekte) erreicht wird.

Die Förderrichtlinien sind insbesondere auch auf den Bereich der Zuverdienstfirmen hin ausgerichtet, da die Teilnahme an den Vorhaben auf der Grundlage einer geringfügigen Beschäftigung mit weniger als 15 Stunden pro Woche erfolgt. Die Beschäftigung soll dabei den besonderen Erfordernissen von Menschen mit psychischen Erkrankungen oder Suchterkrankungen gerecht werden.

Schon vor Abschluss dieser beiden Richtlinien trat im Januar 2007 eine Vereinbarung zwischen der LAG Integrationsfirmen und dem Kommunalen Sozialverband in Kraft, welche den Übergang von seelisch behinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt fördern sollte.

Nach dieser Vereinbarung wird Zuverdienstfirmen und Integrationsfirmen ein pauschaler Zuschuss für seelisch wesentlich behinderte oder chronisch psychisch kranke Menschen gewährt, für die ein Übergang aus einer Tagesstätte oder einer WfbM in eine Zuverdienst- oder Integrationsfirma für wünschenswert und machbar gehalten wird.

Der monatlich pauschalisierte Zuschuss beträgt unter der Annahme einer Beschäftigungszeit von unter 15 Stunden pro Woche:

- 1. bis 3. Jahr monatlich 150,- €
- 4. bis 5. Jahr monatlich 125,- €

Die Bewilligung erfolgt zunächst für 2 Jahre und wird bei Bedarf verlängert. Er kann bis längstens 5 Jahre geleistet werden.

4. Thüringen

Seit dem Jahr 2001 finanziert das Land Thüringen Zuverdienstprojekte im Rahmen der Zuwendungen nicht über institutionelle Förderung sondern aus freiwilligen Leistungen. Die Höhe der Projektmittel richtet sich nach den Voraussetzungen der jeweiligen Träger, die Projektmittel müssen jedes Jahr neu beantragt werden. Aktuell gibt es nach Auskunft des Ministeriums nur zwei geförderte Projekte. Es handelt sich dabei um die Horizonte gGmbH in Altenburg sowie den Diakonieverein Rudolstadt e. V.. Ziel des Thüringischen Sozialministeriums ist es, in den kommenden Jahren die kommunalen Träger der Sozialhilfe mehr in die Pflicht zu nehmen und somit eine zusätzliche Finanzierungsgrundlage zu schaffen.

5. Bremen

Bremen kann als Vorreiter bei der Anwendung des § 11 SGB XII betrachtet werden. Dieser verpflichtet die Sozialämter, Personen mit einer vorübergehenden Erwerbsminderungsrente Angebote zur Wiederherstellung ihrer Erwerbsfähigkeit zu machen.

In der diesbezüglichen Umsetzung unterscheidet sich Bremen positiv von anderen Sozialbehörden und deren Kämmerern, die eine Leistungsverpflichtung nach § 11 bestreiten und den Ämtern daher keine entsprechenden Leistungen zuschreiben.

Ein Eckpunktepapier der Bremer Sozialbehörde zur Ausgestaltung des § 11 SGB XII ist als Anlage 5b beigelegt.

6. Hamburg

Zwischen der Sozialbehörde der Hansestadt Hamburg und einzelnen Trägern psychosozialer Hilfsangebote wurden im Jahr 2008 gemäß § 75 Abs. 3 SGB XII Vereinbarungen über die Bereitstellung von niedrigschwelligen Arbeitsangeboten (besondere Beschäftigungsstätte nach § 56 SGB XII) beschlossen. Der Personenkreis für dieses Angebot ist erwerbsunfähig im Sinne des § 8 SGB II und im sozialhilferechtlich anerkannten Bedarfsfalle Empfänger von Leistungen zur Grundsicherung nach dem SGB XII. Ebenfalls zum Personenkreis gehören psychisch kranke Menschen mit einer Teil- oder Vollerwerbsminderungsrente.

Die in den Maßnahmen geförderten Menschen sollen die Möglichkeit erhalten, sich von einem niedrighschwelligen Einstieg bis zu einer Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu entwickeln.

Die bewilligten Leistungen werden sowohl an festen Standorten des jeweiligen Trägers sowie bei Beschäftigungsstätten ausgewählter Kooperationspartner und Wirtschaftsbetriebe erbracht. Die Vergütung des Maßnahmeträgers besteht aus:

- Grundpauschale
- Maßnahmepauschale
- Investitionsbetrag

Die Teilnehmer/innen erhalten von den Arbeitsmöglichkeiten bereitstellenden Partnern ein entsprechendes Entgelt im Rahmen ihrer erwirtschafteten Leistungen.

7. Bielefeld (Nordrhein-Westfalen)

Seit 01.10.2007 besteht zwischen der Stadt Bielefeld und der Firma proJob Bethel gGmbH eine Vereinbarung über das Angebot und die Finanzierung von Zuverdienstmöglichkeiten. Grundlage ist eine detaillierte Leistungsbeschreibung, die wesentliche Qualitätsaspekte des BAG Zuverdiensthandbuches beinhaltet(Anlage 5a).

Auf der Grundlage eines Betreuungsschlüssels von 1:8 Plätzen (max. 16 Personen) werden im Rahmen der städtischen Förderung folgende Kosten übernommen:

Personalkosten für eine Fachkraft in Höhe von 47.000 Euro

Verwaltungs- und Gemeinkosten in Höhe von 18% der Personalkosten

Eine Sachkostenpauschale von 1.500 Euro pro Zuverdienstplatz

Die Vergütung der im Zuverdienst Beschäftigten sowie der wesentliche Anteil der Betriebskosten muss aus den Umsatzerlösen des Zuverdienstangebotes erwirtschaftet werden.

8. Mainz (Rheinland-Pfalz)

In der Stadt Mainz wurde ebenfalls mit einem Träger(Gesellschaft für psychosoziale Einrichtungen gGmbH) eine Vereinbarung über die Finanzierung eines Beschäftigungsangebotes im Rahmen der Eingliederungshilfe geschlossen(Anlage 5d). Auch hier orientiert sich die Leistungsvereinbarung an den Qualitätskriterien des BAG Zuverdiensthandbuches.

Zielgruppe sind seelisch behinderte Menschen, die aufgrund ihrer Behinderung/ Beeinträchtigung dauerhaft oder vorübergehend erwerbsgemindert sind.

Anders als in Bielefeld wird in Mainz das Betreuungs- und Beschäftigungsangebot nach Stundensätzen im Rahmen des persönlichen Budgets aus der Eingliederungshilfe finanziert. Das Leistungsentgelt beträgt pro Stunde (der Zuverdiensttätigkeit) 14,00 Euro. Wie in Bielefeld auch wird der Zuverdienst der Beschäftigten und ein Teil der übrigen Personal- und Betriebskosten aus dem Erlösen des Zuverdienstangebotes erwirtschaftet.

8. Bodenseekreis (Baden-Württemberg)

Ein Modellprojekt zum Bereich des Zuverdienstes wird aktuell im Bodenseekreis erprobt. In Kooperation des Gemeindepsychiatrischen Zentrums Friedrichshafen/Überlingen und den Sprungbrettwerkstätten Bermatingen werden kreisweit 18 Plätze im Zuverdienst angeboten (für 45 Menschen).

Das Projekt soll dazu dienen, dem betroffenen Personenkreis einen Zugang zur Teilhabe am Arbeitsleben zu eröffnen und möglichst zu einer Beschäftigung im Rahmen einer WfbM hinführen. Eine seit 2006 bestehende Vereinbarung über ein Modellprojekt zum Thema Zuverdienst wurde Ende 2008 auf unbestimmte Zeit im Rahmen einer Finanzierungsvereinbarung festgeschrieben.

Für die insgesamt 18 Zuverdienstplätze werden Regiekosten von 300,- Euro monatlich für jeden Zuverdienstplatz gezahlt. Jeder Zuverdienstplatz kann von mehreren Personen genutzt werden, wobei das Angebot an 5 Tagen in der Woche mit einem Stundenumfang von mindestens 3 Std./tägl. vorgehalten werden muss.

9. Herzogtum-Lauenburg (Schleswig-Holstein)

Ein weiteres besonderes Modell des Zuverdienstes bietet der Verein „Arbeit nach Maß“ im Herzogtum Lauenburg.

In einem dem Verein gezahlten regionalen Budget wird u. a. auch die Ergotherapie eingerechnet. In diesem Kontext sind mehrere arbeitstherapeutisch geprägte Zuverdienstangebote entstanden, die in Kooperation zwischen dem Verein, einer Ergotherapiepraxis sowie der psychiatrischen Abteilung des Krankenhauses ausgestaltet werden.

FRAGEBOGEN

Fragebogen

Struktur und Rahmenbedingungen des Zuverdienstangebotes (Firma/Projekt)

Angaben zum Projekt:	
Träger:	
Anschrift:	
Bundesland:	Kontaktperson:
Telefon:	E-Mail:
Internet:	www.

Projektstruktur

1. Wie viele Personen nutzen das Angebot insgesamt wöchentlich:
(Durchschnittswert)

2. Wie viele Personen können täglich höchstens kommen

3. Der Zuverdienst ist ein eigenständiges Angebot

☐ Ja | ☐ Nein

Wenn nein, es ist Teil folgender Einrichtung bzw. folgenden Angebotes:

Integrationsfirma	☐	Klinik o. Ergotherapie	☐
WfbM	☐	Stationäres Wohnangebot oder ambulantes Wohnen	☐
Tagesstätte	☐	Sonstiges:	☐

4. Wie viele Betreuer/Anleiter sind für den Zuverdienstbereich zuständig:

5. Der Personalaufwand nur für den Zuverdienstbereich beträgt:
(in Arbeitsstunden wöchentlich)

Std.:

6. Die Aufgaben verteilen sich dabei in etwa wie folgt:

Arbeitsanleitung	Stunden
Betreuung / Begleitung / Coaching / Reflexion	Stunden
Allgemeine Organisation	Stunden
Auftragsakquise	Stunden

7. Welche Arbeiten werden im Zuverdienst durchgeführt?

(Mehrfachnennungen möglich)

Gastronomie, Hotel, Catering	☐		Produktion, Montage, Recycling	☐
Handel	☐		Dienstleistung (Wäscherei, Pflege, Umzüge, Reinigung)	☐
Grünbereich, Naturschutz	☐		Handwerk, Reparatur	☐
Büro, Versand, Buchhaltung	☐		Sonstiges	☐

Angaben zu Nutzern**8. Zum Zeitpunkt der Fragebogenerstellung hatten Ihre Nutzer (siehe Frage 1) folgenden Einkommensstatus:**

(bitte absolute Zahlen angeben)

Anzahl	Status
	Rente (unbefristet)
	Rente - (befristet)
	Rente (unbefristet) + Grundsicherung
	Rente (befristet) + Grundsicherung
	Grundsicherung
	Alg II Bezieher
	Krankengeldbezug
	Sonstiges

9. Folgende Personengruppen können das Zuverdienstangebot nutzen

(Mehrfachantworten möglich)

	Ja	Nein
Menschen mit psychischen Behinderungen	☐	☐
Menschen mit geistigen Behinderungen	☐	☐
Menschen mit körperlichen Behinderungen	☐	☐
Menschen mit einer Abhängigkeitserkrankung	☐	☐
Langzeitarbeitslose ohne ausgewiesener Erkrankung bzw. Behinderung	☐	☐
Sonstige:	☐	☐

10. Ein Teil dieser Nutzer (siehe Frage 1) wird evtl. auch über das Zuverdienstangebot hinaus von anderen Einrichtungen oder Diensten betreut. Geben Sie bitte im Folgenden hierzu eine Einschätzung:

Anzahl	Betreuung außerhalb des Zuverdienstangebotes
	Gesetzlicher Betreuer
	Betreuung in der eigenen Wohnung / Wohngruppe (Betreutes Wohnen)
	Kontakt- oder Beratungsstelle
	Institutsambulanz oder Facharzt
	Heim
	Angebote der Selbsthilfe
	Sonstiges

Rahmenbedingungen

11. Arbeitszeiten:

	Ja	Nein	Im Einzelfall
Für jeden Nutzer des Zuverdienstes gibt es individuell vereinbarte Arbeitszeiten.	☐	☐	☐
Die Arbeitszeiten sind von den Nutzern beliebig wählbar (im Rahmen der üblichen Arbeitszeiten).	☐	☐	☐
Wenn jemand nicht zur Arbeit kommt, hat er die Pflicht sich abzumelden.	☐	☐	☐
Es gibt eine maximale wöchentliche Arbeitsdauer für jeden Beschäftigten	☐	☐	☐
Wenn ja, sie beträgt:	Std./wöchentlich		

12. Mit den Zuverdienern wird

- ☐ ein Arbeitsvertrag,
- ☐ eine sonstige schriftliche Vereinbarung (Betreuungs- oder Zuverdienstvertrag) **abgeschlossen**
- ☐ Es gibt keine schriftliche Vereinbarung

13. Gibt es eine Begrenzung des Gesamtzeitraumes, in der eine Person das Zuverdienstangebot nutzen kann (z. B. maximal 6 Monate)

☐ Ja | ☐ Nein

14. Wenn ja, sie beträgt in der Regel

15. Aufnahmevoraussetzungen und Steuerung

Bitte beantworten Sie folgende Fragen (Mehrfachantworten möglich)	Ja	Nein	im Einzelfall
Die Nutzer des Zuverdienstes werden uns von anderen Diensten zugewiesen, und es wird ohne Auswahlverfahren eine Arbeit angeboten.	☐	☐	☐
Die potentiellen Nutzer müssen sich bewerben, und nach einem Auswahlverfahren oder einer Arbeitsprobe wird die Arbeitsaufnahme bewilligt oder abgelehnt.	☐	☐	☐
Die Arbeitsaufnahme im Zuverdienst ist in der Regel mit einer Wartezeit verbunden, da nicht immer genügend Arbeit angeboten werden kann.	☐	☐	☐
Der Schwerbehinderten-Status ist Voraussetzung für die Aufnahme in den Zuverdienst.	☐	☐	☐
Der Zuverdienst wird im Rahmen eines individuellen Förderplanes, der mit dem betreffenden Menschen erstellt wird, angeboten.	☐	☐	☐
Dieser Förderplan wird mit anderen Beteiligten (z.B. Betreuer, Leistungsträgern etc.) abgestimmt.	☐	☐	☐
Es wird zwar kein Förderplan erstellt, aber es werden in anderer Form Ziele mit dem Nutzer des Zuverdienstes vereinbart.	☐	☐	☐
Die Ziele bzw. die persönliche Entwicklung im Rahmen des Zuverdienstangebotes werden in regelmäßigen Abständen gemeinsam überprüft und besprochen.	☐	☐	☐
Wenn eine weitergehende Tätigkeit nach dem Zuverdienst angestrebt wird, erfolgt eine entsprechende Unterstützung bzw. Begleitung.	☐	☐	☐

16. Entlohnung

Bitte beantworten Sie folgende Fragen (Mehrfachantworten möglich)	ja	nein
Die Entlohnung ist von der tatsächlichen Arbeitsleistung abhängig	☐	☐
Die Entlohnung ist im wesentlichen von der Anwesenheitszeit abhängig	☐	☐
Der durchschnittliche Stundenlohn beträgt in der Regel 1-3 Euro	☐	☐
Der durchschnittliche Stundenlohn beträgt in der Regel 3-5 Euro	☐	☐
Der durchschnittliche Stundenlohn beträgt in der Regel 5-7 Euro	☐	☐
Der durchschnittliche Stundenlohn beträgt in der Regel 7-10 Euro	☐	☐
Der Stundenlohn ist sehr unterschiedlich und hängt von den Aufträgen und der Leistungsfähigkeit des Nutzers ab	☐	☐
Es gibt hinsichtlich der Entlohnung ein Regelwerk	☐	☐

Angaben zur wirtschaftlichen Situation

17. Bitte schätzen Sie die Finanzierung der Gesamtkosten Ihres Zuverdienstangebotes: Wie viel % Ihrer Gesamtkosten (Personal für Betreuung und Anleitung, Löhne, Miete etc.) werden aus folgenden Finanztöpfen gedeckt.

Finanzierungsanteile	in %
Einnahmen des Projektes	%
Offizielle Förderung bzw. Leistungsentgelte	%
Spenden	%
Sonstiges	%
Insgesamt	100 %

18.

Förderung / Leistungsentgelte:	
Über SGB XII – Eingliederungshilfe	☐
Über SGB II – Arbeitsgelegenheiten	☐
Über SGB IX	☐
Ärztliche Verschreibung (Ergotherapie)	☐
Kommunale oder Landesprogramme	☐
EU-Programme	☐
Sonstiges (Spenden etc.)	☐

19.

Abrechnung der Leistungsentgelte erfolgt über: *	
Kostenerstattung	☐
Pauschalen	☐
Tagessätze	☐
Sonstiges	☐

21. Ist Ihnen das Zuverdienstandbuch der BAG-Integrationsfirmen bekannt:

☐ Ja | ☐ Nein

22. Möchten Sie dieses als Datei zugeschickt bekommen:
(bitte e-mail Adresse auf Seite 1 angeben)

☐ Ja | ☐ Nein

Geben Sie bitte im Folgenden stichwortartige Ihre Einschätzung zu folgender Frage:

Wie sehen Sie die Entwicklungsmöglichkeiten bzw. Zukunftsaussichten Ihres Zuverdienstangebotes in den kommenden Jahren:

HIER AUSFÜHRLICHE BESCHREIBUNG BITTE!

Die zur Verfügung gestellten Daten werden vertraulich behandelt und in erster Linie im Rahmen einer Gesamtauswertung beschrieben. Dort wo weitergehende Ausführungen notwendig sind, werden Sie nur in Absprache mit den entsprechenden Projektverantwortlichen veröffentlicht.

Einen Teil der Daten würden wir gerne für eine Adressliste verwenden, die im Rahmen der Projektarbeit veröffentlicht und Trägern und Interessenten zur Verfügung gestellt werden soll. Diese Adressliste soll neben der Anschrift und dem Ansprechpartner die Angaben aus den Fragen 2, 3, 7 und 9 enthalten. Bitte geben Sie uns an, ob Sie mit der Aufnahme in diese Adressenliste einverstanden sind.

Ich bin mit der Aufnahme in die Adressliste einverstanden:

☐ Ja | ☐ Nein

Bitte um Rücksendung bis 15.09.2008 an:

Christian Gredig

E-Mail: christian.gredig@faf-gmbh.de

Fax: 02 21-5 46 39 35

Telefon: 02 21-5 46 39 33

Mobil: 01 72 3 82 23 22

KOMMUNALE UMFRAGE

„Niedrigschwellige Arbeitsangebote für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen“

Synopse; Stand 8.10.2008

Dies ist die Zusammenfassung der Antworten zur o.g. Abfrage. Bitte beachten Sie auch die Dokumente im Anhang:

- D_Konzept SGB XII 17.07.07
- HB_____Tätigkeiten-EPP-ohne AFSD
- H_Konzept Vereinbarung 08.04.08.doc

Frankfurt: Die Betreuung von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen (wie in der Umfrage definiert), liegt in der Zuständigkeit des Gesundheitsamtes. Ihre Bitte wurde weitergeleitet.

Hannover: Aus Hannover erreichte uns ein Konzept, dass im Zusammenhang mit der Fragestellung von Interesse sein könnte und deshalb als Anlage beigefügt ist

Folgende Fragen wurden beantwortet:

Frage 1:	Werden in Ihrer Kommune derartige Hilfen in Analogie zur Musterleistungsvereinbarung finanziert?	2
Frage 2:	Falls nicht: wie wird die Finanzierung sonst gelöst?	5
Frage 3:	Müssten die Rechtsvorschriften für diese Hilfeart präzisiert werden, damit mehr qualifizierte Angebote geschaffen werden können? Wie?	9
Frage 4:	Welche Projekte in diesem Bereich werden in Ihrem Amt als besonders gelungen bzw. nachahmenswert eingeschätzt?	11
Frage 5:	Sehen Sie einen Bedarf für das beigefügte Zuverdiensthandbuch? Wie schätzen Sie das Handbuch insgesamt ein?	14

Für Rückfragen wenden Sie sich bitte an: klein@consens-info.de

Frage 1: Werden in Ihrer Kommune derartige Hilfen in Analogie zur Musterleistungsvereinbarung finanziert?	
Berlin	
Bremen	Gleichwohl, und somit komme ich auf Ihre Fragen, ist in HB eine Durchführung und Finanzierung analog der Musterleistungsbeschreibung in HB bisher nicht erfolgt und z. Zt. auch nicht vorgesehen. Dies hat mehrere Gründe, die z. T. auch in Verbindung mit den örtlichen Hilfestrukturen stehen: • Zum "Konzern Bremen" zählt die > Bremer Arbeit AG <, die u. a. die zahlreichen Maßnahmen gem. SGB II der Arbeitsverwaltung ausschreibt, bewertet, zertifiziert und abrechnet. Die zugrundeliegenden Leistungsbeschreibungen und Kostenkalkulationen sind sind fachpolitische Realität und eine praxisnahe Grundlage zur Ausgestaltung vergleichbarer Vorhaben, auch im Rechtskreis des SGB XII. • Projekte, die den Zielen der Musterleistungsbeschreibung (Anlage 1) dienen, können m. E. nicht auf den Personenkreis gem. Kap. 6 SGB XII beschränkt bleiben. Auch für den Personenkreis mit besonderen sozialen Schwierigkeiten gilt, dass eine geschützte Heranführung an eine Betätigung möglicherweise nicht der Wiederherstellung der Beschäftigung dient, aber durch einen verbindlichen tagesstrukturierenden Rahmen einen wesentlichen Beitrag zum Statuserhalt oder zur Lebenslagenverbesserung (soziale Einbindung und Zuverdienst) leistet. Dies gilt umso mehr, als dass sich das Angebot auch im präventiven Sinn an Personen richten sollte/kann, die noch nicht einem Hilfesystem zuzuordnen sind, sich aber gleichwohl in einer Krise befinden (Fälle der wirtschaftlichen Hilfen). Insofern müßte die rechtliche Einordnung präzisiert bzw. ergänzt werden. • Eine Leistung gem. Kap. 2 SGB XII, die also den allgemeinen Grundsätzen des SGB XII zuzurechnen ist, sollte nach meiner Auffassung von den integralen Leistungen der Teilhabe an Arbeit und Beschäftigung bzw. der Heranführung an das Arbeitsleben gem. Kap. 6 SGB XII bzw. gem. Kap. 8 SGB XI abgegrenzt werden, um die jeweils unterschiedlichen Aufträge rechtlich und fachlich mit Bestand zu versehen. • Schlußendlich sollte eine deutliche Abgrenzbarkeit gegenüber dem SGB II gewahrt sein. Eine Hinzuverdienstmöglichkeit, die dem Normalisierungsprozess u. a. dadurch Rechnung trägt, dass wirtschaftlich verwertbare Produkte und Dienstleistungen hergestellt bzw. erbracht werden (Musterleistungsbeschreibung- Anlage 1 - Voraussetzungen zur Leistungserbringung), befindet sich bereits im Rechtskreis des SGB II, sofern §§ 8,9 SGB II erfüllt sind. Bei den Möglichkeiten gem. § 11(3) SGB XII ist der Hinzuverdienst <u>eine</u> Komponente; im Vordergrund steht jedoch die individuelle

Frage 1: Werden in Ihrer Kommune derartige Hilfen in Analogie zur Musterleistungsvereinbarung finanziert?	
	Aktivierung und Tagesstrukturierung über sinnstiftende Betätigungen, die in best. Fällen auch honoriert werden können. Bremen: Zu Ihrer Information übersende ich Ihnen die Eckpunkte des Bemer Vorhabens der Ausgestaltung von § 11(3) SGB XII. Die Umsetzung soll 2009 beginnen. Verwertbare Ergebnisse des Bremer Planvorhabens sind folglich erst Ende 2009 zu erwarten. Möglicherweise auch für Sie von Interesse das Ergebnis einer Umfrage bei einigen deutschen Großstädten.
Dortmund	Nein
Dresden	Nein
Duisburg	k. A.
Düsseldorf	Amt für soziale Sicherung und Integration Keine. ARGE Düsseldorf Für den Personenkreis REHA/SB wird ein Vermittlungsprojekt GANZIL – Ganzheitliche Integrationsleistung nach § 16 (1) SGB II i. V. m. §§ 37, 48 SGB III angeboten, in dem auch die Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung als Erfolg zählt. Im Fokus steht allerdings die Vermittlung in eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit, die idealerweise den Lebensunterhalt deckt. Jedoch gibt es Personengruppen bei denen auch die Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung der zur Zeit einzig erreichbare Integrationsfortschritt ist, so dass sich die Beratungs- und Vermittlungsstrategie auf diesen Bereich fokussiert. Die Finanzierung erfolgt aus Mitteln des Eingliederungstitels.
Erfurt	Nein
Essen	Nein
Frankfurt a M.	
Hamburg/ <u>Zusammenfassende</u> <u>Antwort</u>	Selbstverständlich werden auch im Bereich der Freien und Hansestadt Hamburg verstärkt Anstrengungen unternommen, niedrigschwellige Arbeitsangebote für Menschen mit psychischen Behinderungen zu erweitern. Dabei ist es das wesentliche Ziel in Hamburg, diese Menschen gezielt in weiterführende REHA- Maßnahmen zu bringen, die mindestens die Teilhabe am Arbeitsleben auf dem Niveau der Werkstofffähigkeit ermöglichen, aber auch darüber hinaus bis zum Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt reichen.

Frage 1: Werden in Ihrer Kommune derartige Hilfen in Analogie zur Musterleistungsvereinbarung finanziert?	
	Der notwendige personelle Aufwand hierfür führt folgerichtig zu entsprechend hohen Kosten, die mit der vorstellten Kalkulation im Zuverdiensthandbuch nicht zu vergleichen sind. So sind erst in diesem Jahr 2 neue Arbeitsprojekte in Form sonstiger Beschäftigungsstätten gemäß § 56 SGB XII mit insgesamt 70 Plätzen neu geschaffen worden. Die Gründung eines weiteren Projektes steht bevor. Für ein bestehendes Projekt ist die Platzzahl gesteigert worden. Für „Zuverdienstprojekte“, wie sie hier im Handbuch dargestellt werden, sind weder Planungen der Behörde noch von der Anbieterseite bekannt.
Hannover	
Köln	
Leipzig	Nein
Magdeburg	Das Sozial- und Wohnungsamt der Landeshauptstadt Magdeburg hat bisher keine Maßnahmen nach einer Musterleistungsvereinbarung finanziert.
München	
Nürnberg	
Rostock	Nein
Stuttgart	Nein. In Stuttgart gibt es sog. Beschäftigungsmöglichkeiten für psychisch kranke Menschen, die bei den Sozialpsychiatrischen Diensten angeboten werden. Die Finanzierung erfolgt im Rahmen der Förderung der beteiligten Träger (1997 wurden hierfür Haushaltsmittel aus dem Bereich der Hilfe zur Arbeit mit 106.800 DM abgezweigt). Das niederschwellige Angebot richtet sich an Menschen, die von den Sozialpsychiatrischen Diensten betreut werden und die nicht (mehr) erwerbsfähig bzw. WfbM-fähig sind.

Frage 2: Falls nicht: wie wird die Finanzierung sonst gelöst?	
Berlin	
Bremen	
Dortmund	EU-Mittel, Zuschüsse Jobcenter Arge, Reha-Einrichtung, Einnahmen aus der Vermarktung von Produkten und Dienstleistungen
Dresden	Förderung durch den Freistaat Sachsen über Richtlinie Psychiatrie und Suchthilfe; Restdefizit wird durch Eigenmittel des Trägers gedeckt; teilweise Mittel über Aktion Mensch und Bürgerstiftung in den Jahren 2006/2007
Duisburg	Zurzeit findet in DU eine mehrstufige Maßnahme statt (18 feste Plätze, Laufzeit für den einzelnen Teilnehmer max. 15 Monate). Finanziert wird die Maßnahme als Leistung im Rahmen von § 11 (3) SGB XII.
Düsseldorf	Amt für soziale Sicherung und Integration ---- ARGE Düsseldorf siehe Frage 1
Erfurt	Mit diversen Trägern wurden Leistungsvereinbarungen im Teilhabebereich " Ambulant betreutes Arbeiten " für die Personengruppe der Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen mit bisher geringen Erfolg abgeschlossen
Essen	Einzelfallprüfung
Frankfurt a M.	
Hamburg	
Hannover	
Köln	
Leipzig	Finanzierung nach Richtlinie des Sächsischen Staatsministerium für Soziales zur Förderung sozialpsychiatrischer Hilfen, der Suchtprävention und Suchtkrankenhilfe (RL-PsySu) vom 08. Juni 2006, durch eigene Einnahmen und Finanzierung durch

Frage 2: Falls nicht: wie wird die Finanzierung sonst gelöst?	
	Arbeitsamt/ARGE für ABM
Magdeburg <u>Zusammenfassende Antwort</u>	Im Rahmen der Eingliederungshilfe gemäß §§ 53, 54 SGB XII werden 71 leistungsberechtigte psychisch kranke/seelisch behinderte Menschen in einer WfbM beschäftigt. Die Eingliederungshilfemaßnahmen werden vom Land Sachsen-Anhalt, dem überörtlichen Sozialhilfeträger als sachlich zuständigen Träger finanziert. Hierbei handelt es sich jedoch nicht um Zuverdienstmöglichkeiten. Grundsätzlich ist der Personenkreis, der mit der Umfrage Berücksichtigung findet, nicht nur auf die wesentlich behinderten Menschen gem. §§ 53, 54 SGB XII zu beschränken. Vielmehr ist bei Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen von einer weit größeren Zielgruppe auszugehen. Im Rahmen der kommunalen Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigungsförderung werden allerdings Maßnahmen im Rahmen einer Mehraufwandsentschädigung durchgeführt. Diese laufen seit 2005 für Personen mit zeitweiser Erwerbsminderung unter 3 h/Tag. Die Rechtsgrundlage bildet § 11(2) SGB XII in Verbindung mit § 8 (1) SGB II. Träger und Vereine der Stadt, die über Erfahrungen in der Arbeit mit psychisch kranken Menschen verfügen und den Nachweis der Gemeinnützigkeit erbringen, erarbeiten Maßnahmekonzepte (einschließlich Gesamtfinanzierungsplan) über gemeinnützige Beschäftigungsangebote und übergeben diese der Stadt MD zur Prüfung. Bei Eignung des Konzeptes erfolgt die Finanzierung der teilnehmerbezogenen Sachkosten und Mehraufwandsentschädigungen für die Maßnahmeteilnehmer durch Mittel aus dem kommunalen Haushalt. Die Kosten für die Fachbetreuung der Teilnehmer werden beim örtlichen Jobcenter ARGE GmbH beantragt. Die Organisation und Kooperation der Beschäftigungsmaßnahmen obliegt dem Sozial- und Wohnungsamt. Maßnahmenziele sind: - Erhalt der Arbeitskraft - Verbesserung der Lebenssituation und persönlichen Zufriedenheit - Stabilisierung durch Beschäftigung - Verbesserung sozialer Kompetenzen (Teamfähigkeit, angemessener Umgang mit Anderen) - Stärkung der Selbsthilfe - Herauslösung aus der Isolation, Teilhabe am gesellschaftlichen Leben

Frage 2: Falls nicht: wie wird die Finanzierung sonst gelöst?	-Reintegration in das Berufsleben in Einzelfallregelung Anzahl der Maßnahmen: 6 Maßnahmen mit je 10 Teilnehmern Maßnahmeverweildauer: 1 bis 3 Jahre (je nach Krankheitsbild) Betreuungsschlüssel: 1 Sozialpädagoge/-in für 10 Teilnehmer/-innen Beschäftigungszeit: 2,55 h/Tag, vormittags bzw. nachmittags Mehraufwandsentschädigung: 1,28 EUR/h Beschäftigungsort: Die Beschäftigung erfolgt innerhalb der Träger, in Einzelfallregelung werden nach Eignung und Interessen Praktika in anderen gemeinnützigen Einrichtungen eingerichtet. Finanzierungsquellen: -kommunale Mittel für die Teilnehmer-Mehraufwandsentschädigung und teilnehmerbezogene Sachkosten beim Träger -Bundes- und ESF-Mittel für Personal- und Sachkosten der notwendigen fachgemäßen Anleitung und Betreuung -Eigenanteile der Maßnahmeträger Diese aktivierenden Beschäftigungsmaßnahmen ermöglichen den Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen eine gemäßige „Form der Teilhabe“. Die Attraktivität dieser Art der Maß-nahmen ist gegeben, weil keine strenge Form des „Fordern und Fördern“ erfolgt. Wie die 3-jährige Praxis in Magdeburg zeigt, ist diese Personengruppe durchaus rehabilitierbar, wenn sie nicht unter großem Erfolgsdruck steht. Abgestimmte individuelle Hilfepläne und Profiling sind wichtige unterstützende Elemente zur beruflichen Wiedereingliederung. Tätigkeiten, wie Basteln, Töpfern, gemeinsames Kochen, PC-Arbeiten, Exkursionen zu Ausstellungen und in Parks etc. fördern verloren gegangene Tugenden.
München	

Frage 2: Falls nicht: wie wird die Finanzierung sonst gelöst?	
Nürnberg	
Rostock	In drei Tagesstätten für psychisch kranke Menschen werden von den Trägern in einigen Tätigkeitsfeldern nach individueller Absprache ein Zuverdienst im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung ermöglicht bzw. gewährt. Die Finanzierung des Zuverdienstes erfolgt nicht durch den Sozialhilfeträger.
Stuttgart	Die Finanzierung erfolgt im Rahmen der Förderung der beteiligten Träger (1997 wurden hierfür Haushaltsmittel aus dem Bereich der Hilfe zur Arbeit mit 106.800 DM abgezweigt). Das niederschwellige Angebot richtet sich an Menschen, die von den Sozialpsychiatrischen Diensten betreut werden und die nicht (mehr) erwerbsfähig bzw. WfbM-fähig sind. 2007 erhielten drei Leistungserbringer insgesamt eine institutionelle Förderung von 47.300 EUR für die Organisation von Beschäftigungsangeboten.

Frage 3: Müssten die Rechtsvorschriften für diese Hilfeart präzisiert werden, damit mehr qualifizierte Angebote geschaffen werden können? Wie?	
Berlin	
Bremen	
Dortmund	Derzeit besteht eine gesetzliche Verpflichtung nach § 54 SGB XII für diese Hilfeart nur, wenn es sich um Reha- oder medizinische Maßnahmen handelt. In Dortmund werden durch die bestehenden Arbeits-/ Zuverdienstprojekte auch niedrigschwellige stundenweise Beschäftigungen angeboten. Inwiefern hierüber hinaus noch Beschäftigungsangebote notwendig sind, wird derzeit geprüft.
Dresden	Ja. Eine klare Abgrenzung der Personengruppe und Inhalte/Zielstellungen gegenüber WfbM ist erforderlich. Die kann über Verordnungen oder Präzisierung in den §§ 54 SGB XII und 16 ff SGB II erfolgen. Sinnvoll wäre zudem eine Gleichstellung mit WfbM hinsichtlich der möglichen Bevorzugung bei Vergabe von Aufträgen der öffentlichen Hand
Duisburg	Bei einer Präzisierung besteht m.E. die Gefahr, dass die Kommunen zu sehr gebunden werden. Die jetzigen Regelungen bieten bereits die Möglichkeit, solche Maßnahmen zu installieren.
Düsseldorf	Amt für soziale Sicherung und Integration Nein. Die aktuellen Rechtsvorschriften reichen aus. ARGE Düsseldorf Aus Sicht des SGB II Trägers nicht.
Erfurt	Nein
Essen	Nein
Frankfurt a M.	
Hamburg	
Hannover	
Köln	
Leipzig	Da aus unserer Sicht die Arbeitsgelegenheiten im Rahmen der Tagesstrukturierung (z.B. Zuverdienst in der Teestube oder im Bereich der

Frage 3: Müsstest du die Rechtsvorschriften für diese Hilfeeart präzisieren werden, damit mehr qualifizierte Angebote geschaffen werden können? Wie?	
	Reinigung) das niedrigschwelligste Angebot überhaupt ist, müssten die Rechtsvorschriften diesen Bereich mehr berücksichtigen.
Magdeburg	
München	
Nürnberg	
Rostock	Ich finde ja, bleibt aber wohl eine Illusion, denn das werden wir in Zeiten knapper Kassen nicht schaffen.
Stuttgart	Ja. Um ein ausreichendes Angebot finanzieren zu können, müsste eine Pflicht der Träger der Sozialhilfe zur Vorhaltung von entsprechenden Arbeitsplätzen gesetzlich geregelt sein. Außerdem wäre es erforderlich, den berechtigten Personenkreis zu beschreiben und von WfbM- Beschäftigten abzugrenzen.

Frage 4: Welche Projekte in diesem Bereich werden in Ihrem Amt als besonders gelungen bzw. nachahmenswert eingeschätzt?	
Berlin	
Bremen	
Dortmund	Arbeitsprojekte für suchtkranke Menschen in einem sozial benachteiligten Stadtbezirk. Zuverschiedenprojekt für psychisch kranke/beeinträchtigte Menschen mit den Aufgabenfeldern Catering, Reinigungsservice, Hauswirtschaft. Im Rahmen der Projekte erfolgen je nach Leistungsfähigkeit stundenweise (2-8 Wochenstunden) Beschäftigungen. Ausweitungen bis hin zu Vollbeschäftigung sind ebenfalls möglich. Durch die Vermarktung der Produkte und Dienstleistungen erhalten die beeinträchtigten Menschen wichtige arbeitsmarktpolitische Erfahrungen.
Dresden	Zuverschiedenfirma „Café Pause“ der GESOP gGmbH: unter Berücksichtigung der individuellen Leistungsfähigkeit erhalten Menschen mit psychischen, teils auch Suchterkrankungen, hier die Möglichkeit zur sozialen und beruflichen Integration. Über Cateringaufträge und Service im Café arbeitet das Projekt zu 82 % kostendeckend. Die Nachfrage übersteigt derzeit die verfügbaren Plätze; eine Erweiterung ist geplant. Integrationsfirma IMG (Innovative Manufaktur gGmbH) des Psychosozialen Trägervereins Sachsen e. V.: Arbeit als niedrigschwelliges, tagesstrukturierendes Angebot orientiert am individuellen Bedarf; angeboten werden Montagearbeiten sowie die Herstellung wirtschaftlich verwertbarer Produkte oder Dienstleistungen; Projekt arbeitet zu 60 % kostendeckend; Ausbau der Montagearbeitsplätze und Erweiterung der Geschäftsfelder ist geplant Integrationsprojekt INTHIS der Diakonie-Stadtmission Dresden e. V.: Ziel ist die berufliche Reintegration, Festigung aus der Konsumphase sowie Tagesstrukturierung für alkoholranke Menschen in Abstinenz; Leistungen werden vorwiegend in Einrichtungen der Diakonie erbracht --> Übersicht liegt als Anlage bei
Duisburg	Zielsetzung der genannten Maßnahme ist es, insbesondere bei den Personen, die von der ARGE als erwerbsunfähig eingestuft wurden und die jetzt Leistungen nach Kap. 3 SGB XII erhalten, durch geeignete Hilfestellungen die Erwerbsfähigkeit wieder herzustellen. Dies ist bisher in einigen Fällen gelungen, in denen sich zeigte, dass Beschäftigungen von länger als 3 Stunden tgl. möglich sind. Hier konnte wieder ein Übergang ins SGB II erreicht werden. Beim größten Teil der Teilnehmer ist allerdings "nur" eine Stabilisierung erfolgt, d.h. durch die Maßnahme konnte eine Strukturierung des Tages erreicht, soziale Kontakte geknüpft und das Selbstwertgefühl gesteuert werden. Zurzeit wird überlegt, ob - evtl mit einer geringeren Betreuungsintensität - bei den Teilnehmern, die im SGB XII verbleiben, die bisherige

Frage 4: Welche Projekte in diesem Bereich werden in Ihrem Amt als besonders gelungen bzw. nachahmenswert eingeschätzt?	
	zeitliche Begrenzung auf 15 Monate aufgehoben wird. Wenn es Sie interessiert, könnten wir Ihnen den Vertrag mit dem Leistungserbringer, in dem die Leistung konkret beschrieben ist, übersenden.
Düsseldorf	Amt für soziale Sicherung und Integration Sozialraumorientiertes Integrationscoaching für derzeit erwerbsunfähige Menschen (Start: Anfang 2008). Eine ausführliche Konzeptbeschreibung ist dieser Antwort als Anlage beigefügt. ARGE Düsseldorf Das unter Frage 1 genannte Projekt läuft erst seit Frühjahr 2008.
Erfurt	
Essen	Mit Projekten wurde erst in 09 /08 begonnen
Frankfurt a M.	
Hamburg	Für „Zuverdienstprojekte“, wie sie hier im Handbuch dargestellt werden, sind weder Planungen der Behörde noch von der Anbieterseite bekannt.
Hannover	
Köln	
Leipzig	Das Boot gGmbH - Holzwerkstatt, Durchblick e.V., Wege e.V. - Integrationsprojekt „Diestel“, Diakonisches Werk Innere Mission Leipzig e.V. - Bürgerwerkstatt, Verein zur Wiedereingliederung psychosozial geschädigter Menschen e.V. - Fairwältungstiger, psychosoziales Gemeindezentrum Nordost - Café
Magdeburg	
München	
Nürnberg	
Rostock	Für psychisch kranke Menschen gibt es eine offene Begegnungsstätte die durch eine Leistungsvereinbarung nach § 75 SGB XII finanziert

Frage 4: Welche Projekte in diesem Bereich werden in Ihrem Amt als besonders gelungen bzw. nachahmenswert eingeschätzt?	
	wird. Diese Begegnungsstätte hat sich in der Praxis bereits gut bewährt, da vielfach der Hilfebedarf bereits für Einzelne ausreichend gedeckt wurde.
Stuttgart	Keine Angabe

Frage 5: Sehen Sie einen Bedarf für das beigefügte Zuverdiensthandbuch? Wie schätzen Sie das Handbuch insgesamt ein?	
Berlin	
Bremen	zunächst das gewünschte feedback zum Zuverdiensthandbuch: Ich habe in meiner Zuständigkeit für Maßnahmen gem. Kap. 8 SGB XII sowie für Projekte zur Lebenslagenverbesserung die Federführung hinsichtlich der Ausgestaltung von § 11(3) SGB XII in Bremen. Die zur Beratung eingesetzte Projektgruppe aus Fachkräften der beruflichen Rehabilitation, Beschäftigung und Betreuung im Rahmen der Eingliederungshilfe hat in der Erarbeitung eines Konzeptes im Rahmen der Bremischen Strukturen auf das Hinzuverdiensthandbuch der Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen e.V. zugegriffen. Besonders positiv haben wir die komprimierte und realistische Bedarfsbeschreibung des Personenkreises aufgenommen. Die Musterleistungsbeschreibung ist eine gute Vorlage zur Entwicklung einer Entgeltvereinbarung gem. Kap. 10 SGB XII oder sonstiger Leistungsvereinbarung zwischen Auftraggeber und Leistungsträger; ich könnte mir lediglich noch Ergänzungen zur Prozess- und zur Strukturqualität vorstellen.
Dortmund	In Dortmund wird derzeit kein Bedarf für ein derartiges Handbuch gesehen. NRW weit haben die Landschaftsverbände mit den westf. Spitzenverbänden der freien Wohlfahrtspflege eine Rahmenzielvereinbarung zur fachlichen Weiterentwicklung der Teilhabe am Arbeitsleben abgeschlossen. Ziel ist es, die Integration von Menschen mit Behinderungen in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu unterstützen. In diesem Kontext sollen neue (Integrations-) Projekte unterstützt werden. Inwieweit auch niedrigschwellige Zuverdienstprojekte weiter gefördert werden sollen, ist noch nicht absehbar. Im Falle weiterer Ausweitung ist jedoch davon auszugehen, dass die jeweiligen „Zuschussgeber“ bereits entsprechende Richtlinien vorgeben. Eine solitäre kommunale Lösung für den Aufbau von Zuverdienstprojekten ist nicht vorgesehen.
Dresden	Prinzipiell besteht Bedarf an einem Handbuch, in welchem Vorgaben zu finanziellen Rahmenbedingungen, rechtlichen Grundlagen und definierten Qualitätsstandards für Zuverdienstprojekte einschließlich einer verbindlichen Leistungsvereinbarung festgesetzt sind. Im Handbuch werden Zielgruppen, Zweck, Inhalte und mögliche Varianten der sogenannten „Zuverdienstprojekte“ umfassend beschrieben. Aus unserer Sicht wird jedoch der Unterschied zur Teilhabe am Arbeitsleben im Form von Werkstätten für behinderte Menschen nicht genügend herausgearbeitet. Z. B. wird mit dem in der Musterleistungsbeschreibung angesetzten Betreuungsschlüssel eine intensivere Betreuung als in der Werkstatt gefordert. Personen, die eine solche intensive Betreuung benötigen, können auf Teilzeitarbeitsplätzen in Werkstätten beschäftigt werden. Ein niedrigschwelliger Zugang ist bei einem so hohen Betreuungsbedarf nicht zu realisieren. Zuverdienstprojekte sollten analog zu Integrationsprojekten auf dem Ersten Arbeitsmarkt agieren.
Duisburg	eigentlich nicht, schaden tut es aber auch nicht.

Frage 5: Sehen Sie einen Bedarf für das beigefügte Zuverdiensthandbuch? Wie schätzen Sie das Handbuch insgesamt ein?	
Düsseldorf	Amt für soziale Sicherung und Integration Vor dem Hintergrund des gesetzlichen Aktivierungsauftrags nach dem SGB XII bietet das vorliegende Handbuch interessante und wertvolle Strategien und Ansätze. Schließlich ist vor Ort aufgrund der individuellen Bedarfslage und unter Beachtung vorrangiger Finanzierungsmöglichkeiten zu entscheiden, ob und mit welchem (Finanz-) Modell lokale Aktivierungsmaßnahmen umgesetzt werden können. ARGE Düsseldorf Aus Sicht der ARGE gehört dieser Hinweis in die übliche Beratungsstrategie entsprechender Zielgruppen.
Erfurt	Grds. wird ein Beratungs - und Informationsbedarf in diesem besonderen Bereich der Teilhabe gesehen; diesen Bedarf zu decken, kann u.a. die Aufgabe eines Handbuches sein. Die Ausführungen des vorliegenden Handbuches sind grundsätzlich informativ, aber bis dato wenig hilfreich in Bezug auf eine Darstellung von konkreten Handlungsmustern vorzugsweise dargestellt an konkreten und nachhaltigen Projekten. Weiterhin wäre eine saubere Darstellung der Unterscheidung von Integrationsfirmen und Zuverdienstfirmen hilfreich.
Essen	als gute Grundlage für die Arbeit vor Ort.
Frankfurt a M.	
Hamburg	
Hannover	
Köln	
Leipzig	Der Bedarf für das Zuverdiensthandbuch ist vorhanden. Das Handbuch wird als gut eingeschätzt, sollte aber aus unserer Sicht auch den Bereich der niedrigschwelligen Angebote im Bereich der Tagesstrukturierung berücksichtigen.
Magdeburg	Das vorliegende Handbuch stellt die Ziele umfassend dar, „Doppeltes“ ist zu streichen. Der Bedarf des Handbuches zur Durchführung von Maßnahmen ist durchaus gegeben (Richtlinie).
München	
Nürnberg	

Frage 5:	Sehen Sie einen Bedarf für das beigefügte Zuverdiensthandbuch? Wie schätzen Sie das Handbuch insgesamt ein?
Rostock	Ja, ich finde es gut. Für wen soll das Handbuch sein? In den Kommunen wird aufgrund der finanziellen Sparzwänge in der Politik kaum Gehör gefunden für niederschwellige Arbeitsangebote. Vielmehr werden die Zuschüsse in den Kommunen gekürzt bzw. auch gestrichen. Ein Zuverdienstleistungsangebot bietet "Normalität" eines Arbeitsplatzes unter Berücksichtigung individueller Einschränkungen, Entwicklung beruflicher Perspektiven z. B. Umschulung, Integrationsmaßnahme, Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM), gemeinnützige Werkstätten. Psychisch kranke und behinderte Menschen hätten die Möglichkeit, im Rahmen ihres Leistungsvermögens gegen Entgelt stundenweise eine Arbeit auszuführen.
Stuttgart	Das Handbuch ist eine gelungene Zusammenfassung gesellschaftspolitischer Forderungen und wünschenswerter Entwicklungen zur Teilhabe psychisch kranker Menschen am Leben in der Gemeinschaft.

RICHTLINIEN

Entwurf von Standards für zuwendungsfinanzierte Angebote der psychiatrischen Pflichtversorgung

Zuverdienste

Art der Leistung (Definition des Leistungsangebotes)

Die Leistung ist Bestandteil des regionalen psychiatrischen Hilfesystems, sie ist eine Pflichtaufgabe der Bezirke.

Zuverdienste sind wohnortnahe Beschäftigungsmöglichkeiten, die niedrighschwellig, dauerhaft, ohne Leistungsdruck, in abgestuften Schwierigkeitsgraden zur Verfügung stehen. Die Beschäftigung orientiert sich am individuellen Bedarf der/des Betroffenen und berücksichtigt Grundbedürfnisse der sozialen Teilhabe und sinnstiftender Tätigkeit.

Die Nutzerinnen/Nutzer der psychiatrischen Zuverdienstprojekte erhalten eine Aufwandsentschädigung entsprechend des individuellen Leistungsvermögens. Diese dient primär der Motivation und stellt eine materielle Anerkennung dar. Sie darf keinesfalls die Höhe eines sozialversicherungspflichtigen Entgelts erreichen. Der Lebensunterhalt der Nutzerinnen/Nutzer muss durch andere Einkünfte gesichert sein.

Zielgruppe / Personenkreis

Zuverdienste bieten Beschäftigungsmöglichkeiten für psychisch kranke und suchtkranke Menschen an.

Im Allgemeinen handelt es sich um

- seelisch behinderte Menschen im Sinne des § 53 SGB XII und
- Menschen, die aufgrund ihrer seelischen Behinderung/Beeinträchtigung dauerhaft oder vorübergehend erwerbsgemindert sind.

Rechtliche und Planungsgrundlagen

- Psychiatrische Pflichtversorgung zur Sicherstellung der Beratung und Betreuung nach dem Gesetz über den öffentlichen Gesundheitsdienst,
- Gesetz für psychisch Kranke (Psych KG),
- Psychiatrieentwicklungsprogramm (PEP) – Psychiatrie-Bericht Teil III - 1996 in Verbindung mit der bezirklichen Psychiatrieplanung

Ziel der Leistung

Allgemeines Ziel der Leistung ist es, Zuverdienstbeschäftigte zu befähigen, in einem möglichst normalen, sozialen Rahmen ihre Fähigkeiten einzusetzen, zu erhalten oder weiter zu entwickeln. Dabei ist die Annäherung an reale Arbeitswelten anzustreben.

Weitere mögliche individuelle Ziele:

- Soziale und gesundheitliche Stabilisierung
- Gesellschaftliche Anerkennung durch Arbeit
- Stärkung des eigenen Selbstbewusstseins
- Schaffung einer Tagesstruktur
- Schaffung von Kontaktmöglichkeiten zur Vermeidung von Isolation und Rückzug
- Training von Sozial- und Schlüsselkompetenzen wie Kommunikationsfähigkeit, Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Regelmäßigkeit, Verbindlichkeit, Verantwortungsbewusstsein
- Heranführung an berufliche Eingliederung und Entwicklung beruflicher Perspektiven

Angebots- und Aufgabenspektrum (incl. Methodik, Arbeitsweise, Leistungszugang)

Das Tätigkeitsspektrum von Zuverdienstprojekten ist auf das Leistungsvermögen der Nutzerinnen/Nutzer ausgerichtet und wird den besonderen Erfordernissen des Personenkreises gerecht. Dabei werden die unterschiedlichen Realitäten, Sichtweisen und Bedürfnisse von Frauen und Männern (Gender Mainstreaming) und die Ausgangslagen von Menschen mit Migrationshintergrund berücksichtigt.

Die Weitervermittlung der Nutzerinnen und Nutzer in andere Beschäftigungsangebote (Praktikumsplätze, Hospitationen oder Ausbildungsangebote) kann ebenfalls zum Angebotsspektrum gehören.

Die Beschäftigung umfasst im Allgemeinen max. 15 Wochenstunden und kann im begründeten Einzelfall erhöht werden. Der Beschäftigungsumfang orientiert sich an den individuellen Ressourcen des Einzelnen und den Möglichkeiten des Zuverdienstprojektes und wird flexibel vereinbart. Ein Zuverdienst Arbeitsplatz kann von mehreren Personen genutzt werden.

Das Angebots-/Tätigkeitsspektrum der Zuverdienste ist breit gefächert und umfasst bspw. einfache Montage- und handwerkliche Arbeiten, Dienstleistungen sowie kunstgewerbliche und künstlerische Arbeiten.

Voraussetzungen für die Aufnahme einer Tätigkeit in Zuverdienstprojekten sind Interesse an Beschäftigung und die Bereitschaft eine verbindliche Vereinbarung mit dem Leistungsanbieter abzuschließen. Diese Vereinbarung ist dem individuellen Leistungsvermögen anzupassen und enthält Festlegungen zu Tätigkeiten und Arbeitszeit.

Aufgrund der besonderen Erfordernisse des Personenkreises muss der Zugang niedrigschwellig und unbürokratisch gestaltet sein.

Der Zugang erfolgt im Allgemeinen durch:

- eigene Kontaktaufnahme mit dem Projektträger oder
- Vermittlung über bezirkliche Steuerungsgremien oder
- Vermittlung von Einrichtungen und Diensten des psychiatrischen Pflichtversorgungssystems bzw. dem Gemeindepsychiatrischen Verbund des Bezirks.

Die Zuverdienste prüfen nach Kontaktaufnahme, ob Interessierte zu dem oben genannten Personenkreis gehört und ob die Beschäftigung zu den beschriebenen Zielen führen kann.

Personelle und strukturelle Voraussetzungen zur Leistungserbringung

Jeder Bezirk muss mindestens ein Zuverdienstprojekt vorhalten.

Bei Bezirken bis zu 300.000 Einwohnern sind drei Mitarbeiterstellen, bei Bezirken über 300.000 Einwohnern vier Mitarbeiterstellen der Vergütungsgruppe Vb/IVb bereitzustellen. *(In Abhängigkeit der Ergebnisse des kennzahlengestützten Planmengenverfahrens.)*

Die Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter verfügen über die im Tätigkeitsbereich erforderliche Fachkompetenz und persönliche Eignung sowie über pädagogische und/oder psychologische und/oder psychiatrische Fachkompetenz.

Die Leistung wird im Allgemeinen von gemeinnützigen Trägern erbracht, die Erfahrungen in der Arbeit mit psychisch kranken Menschen bzw. abhängigkeiterkrankten Menschen vorweisen können. Die Ausstattung der Zuverdienstarbeitsplätze entspricht den Vorgaben der Berufsgenossenschaft und den Unfallverhütungsvorschriften. Die entsprechenden Regelungen des Arbeitsschutzes sind zu beachten.

Wesentliche Voraussetzungen zur Leistungserbringung sind:

- Es werden wirtschaftlich verwertbare Produkte hergestellt bzw. Dienstleistungen erbracht.
- Der Erwerbscharakter des Zuverdienstes steht im Vordergrund.
- Die Aufwandsentschädigung der Nutzerinnen und Nutzer richtet sich nach Art und Dauer der Tätigkeit.
- Ein Teil der Kosten des Zuverdienstes muss erwirtschaftet werden und einen Teil der Nutzerentgelte abdecken.
- Das Verhältnis von vorgehaltenem Betreuungspersonal des Trägers zur Anzahl der Zuverdienstnutzer beträgt durchschnittlich 1:10.

Qualitätsmanagement¹

a) interne Qualitätssicherung

Die Arbeit der Zuverdienstprojekte setzt verbindliche Kooperationsstrukturen innerhalb des psychiatrischen Pflichtversorgungssystems voraus. Die Beteiligung des Trägers in bezirklichen psychiatrischen Gremien ist obligatorisch. Die Vertretung des Zuverdienstprojektes wird qualifiziert sichergestellt.

Die Zuverdienstprojekte verpflichten sich zur Einführung und Anwendung eines Qualitätsmanagements.

Als Mindeststandards sind neben der Sicherstellung der personellen und sachbezogenen Voraussetzungen folgende Elemente der Qualitätssicherung regelmäßig umzusetzen:

- Dienstberatungen/Teamsitzungen
- Supervision/Fachaustausch
- Fortbildung
- Nutzerbefragungen
- Dokumentation

b) externe Qualitätssicherung

Es gelten die Bestimmungen der Landeshaushaltsordnung (LHO) zum Zuwendungsrecht, insbesondere über den Nachweis der Verwendung der Zuwendung.

In diesem Rahmen sind dem Zuwendungsgeber außerdem auf dessen Verlangen regelmäßig Berichte über die erbrachten Leistungen vorzulegen.

(Näheres muss im Rahmen der Bildung von Qualitäts- und Wirkungsindikatoren noch erarbeitet werden.)

Ferner beteiligen sich die Zuverdienste an der Zählung zur Kosten- und Leistungsrechnung der Berliner Verwaltung.

¹ Die Entwicklung von Standards zu Dokumentation und Kennzahlen erfolgt in einem weiteren Schritt.



VERBAND DER BAYER. BEZIRKE

Körperschaft des öffentlichen Rechts

Geschäftsstelle

Postfach 22 15 22
80505 MÜNCHEN

Az.: 548/11

**Zuverdienstplätze
für psychisch kranke und psychisch
behinderte Menschen**

(Rahmenkonzept)

Beschluss des Hauptausschusses

am 26. Mai 2000

Zuverdienstplätze für psychisch kranke und psychisch behinderte Menschen

I. Allgemeines

Für den Personenkreis der chronisch psychisch Kranken und Behinderten, die in besonderer Weise der Gefahr des Rückzugs und der Isolierung ausgesetzt sind, bedarf es niederschwelliger tagesstrukturierender Angebote. Als wirksamste tagesstrukturierende Funktion erweist sich Arbeit. Arbeit schafft darüber hinaus Kontaktmöglichkeiten und verhilft zu sozialem Ansehen.

Für Menschen mit schwerwiegenden psychischen Beeinträchtigungen, die besonderes leistungsgemindert sind und nicht oder noch nicht werkstattfähig bzw. in der Lage sind, in einer Selbsthilfe- bzw. Integrationsfirma oder auf dem freien Arbeitsmarkt tätig zu sein, aber auch für psychisch kranke und behinderte EU- und BU-Rentner, gewinnt der Zuverdienst im Rahmen geringfügiger Beschäftigung auf der Grundlage des 630,--Mark-Gesetzes zunehmend an Bedeutung.

Ein Zuverdienstplatz ist – anders als ein Arbeitsplatz in einer Selbsthilfe- bzw. Integrationsfirma oder in einer Werkstatt für Behinderte – kein Arbeitsplatz im engeren Sinne. Es handelt sich vielmehr um ein niedrighschwelliges Angebot für eine stundenweise Beschäftigung, die flexibel und individuell vereinbart werden kann. Die Betroffenen erhalten damit die Möglichkeit, ohne Rehabilitationsdruck, aber mit einem gewissen finanziellen Anreiz ihre verbliebenen Fähigkeiten zu stabilisieren und im Einzelfall sogar auszubauen für weitergehende berufliche Chancen.

Der Bedarf an Zuverdienstplätzen ist, auch nach Erkenntnissen in anderen Bundesländern, hoch. Nach dem Stand Januar 1999 gab es in Bayern insgesamt 150 Zuverdienstplätze (vgl. Anlage), die überwiegend mit Hilfe des EU-Programms HORIZON geschaffen wurden.

Die Kosten für die Anleitung und Betreuung psychisch Kranker und Behinderter auf Zuverdienstplätzen können vom Projektträger im Regelfall nicht aus den Arbeitserlösen erwirtschaftet werden. Die Ausgleichsabgabe steht nach geltendem Recht für eine Förderung nicht zur Verfügung. Da die soziale Wie-

dereingliederung im Vordergrund steht, kommt eine Förderung durch die Bezirke als überörtliche Träger der Sozialhilfe in Frage.

II. Fördergrundsätze

1. Fördervoraussetzungen

- 1.1 Bedarfsfeststellung durch den Planungs- und Koordinierungsausschuss nach vorheriger Abstimmung in den Psychosozialen Arbeitsgemeinschaften entsprechend dem 2. Bayerischen Psychiatrieplan.
- 1.2 Verpflichtung der Projektträger zur Mitarbeit im Gemeindepsychiatrischen Verbund (GPV) sowie zur Zusammenarbeit mit den örtlich zuständigen Diensten und Einrichtungen der psychiatrischen Versorgung.
- 1.3 Anbindung von Zuverdienstplätzen an Integrations- bzw. Selbsthilfefirmen, Werkstätten für Behinderte, Bezirkskrankenhäuser, Tagesstätten, betreute Wohnformen, sozialpsychiatrische Dienste, Psychosoziale Suchtberatungsstellen oder sonstige gemeinnützige Organisationen und Einrichtungen (z.B. Kirchengemeinden oder Kommunen).

2. Förderumfang

- 2.1 Förderung der Anleitung und Betreuung, Organisation der Arbeitseinsätze einschließlich Arbeitsbeschaffung und Arbeitsabwicklung durch Übernahme der Kosten für eine geeignete Fachkraft zuzüglich einer Sachkostenpauschale
oder (alternativ)
durch Gewährung einer Pauschale pro Zuverdienststunde (einschließlich laufender Sach- und Betriebskosten)
- 2.2 Entsprechende Zuwendungen Dritter sind auf die Förderung nach Ziff. 2.1 anzurechnen.

3. Qualitätssicherung und Verwendungsnachweis

- 3.1 Zur internen Qualitätssicherung ist für jedes Projekt eine Obergrenze für die Zahl von Zuverdienstplätzen pro Fachkraft bzw. für die abrechenbaren Zuverdienststundenpauschalen festzulegen.
- 3.2 Zur externen Qualitätssicherung ist sicherzustellen, dass der sozialpädagogisch-medizinische Dienst des jeweiligen Bezirks berechtigt ist,

die Zuverdienstplätze jederzeit zu überprüfen.

3.3 Die tatsächlichen Kosten bzw. die geleisteten Stunden sind nach dem rechnerischen Abschluss des jeweils auf ein Jahr begrenzten Bewilligungszeitraums nachzuweisen.

Zuverdienstplätze

für psychisch kranke, psychisch behinderte und suchtkranke Menschen

Richtlinien

Der Bezirk Oberbayern gewährt nach Maßgabe dieser Richtlinien und der allgemeinen haushaltsrechtlichen Bestimmungen Zuschüsse für Zuverdienstplätze für psychisch kranke, psychisch behinderte und suchtkranke Menschen. Die Förderung erfolgt ohne Rechtsanspruch im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel. Der Bezirk Oberbayern strebt an, auch für diesen Bereich künftig mit den Trägern Vergütungs-, Leistungs- und Prüfungsvereinbarungen abzuschließen.

§ 1

Personenkreis und rechtliche Voraussetzungen

- 1) Für den Personenkreis der psychisch kranken, psychisch behinderten und suchtkranken, Menschen die in besonderer Weise der Gefahr des Rückzugs und der Isolierung ausgesetzt sind, bedarf es niederschwelliger tagesstrukturierender Angebote. Als wirksame tagesstrukturierende Funktion erweist sich Arbeit. Arbeit schafft darüber hinaus Kontaktmöglichkeiten und verhilft zu sozialem Ansehen.
Psychisch kranke, psychisch behinderte oder suchtkranke Menschen im Sinne dieser Richtlinien sind:
Chronisch psychisch Behinderte, die aufgrund der Chronizität, des Ausmaßes und der Schwere der Behinderung den Anforderungen eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatzes in einer Integrationsfirma (noch) nicht gewachsen sind. Bei Suchtkranken kann dies auch aufgrund des durch die Abhängigkeit bedingten Ausfalls von kognitiven Teilleistungen hervorgerufen werden.
- 2) Bei dem Personenkreis handelt es sich um behinderte Menschen i.S.v. § 39 Abs. 1 Ziff. 1 BSHG, § 3 der EingliederungshilfeV, § 40 Abs. 1 Ziff. 8 BSHG, § 19 EingliederungshilfeV. Die Zuständigkeit des überörtlichen Sozialhilfeträgers ergibt sich aus § 100 Abs. 1 Ziff. 1 BSHG, Art. 7 Abs. 1 AGBSHG.

§ 2

Förderfähige Projekte

Förderfähige Projekte müssen folgende allgemeine Voraussetzungen erfüllen:

- 1) Das einzelne Projekt sollte mindestens sechs Zuverdienstplätze im Rahmen einer vertraglich geregelten geringfügigen Beschäftigung für psychisch kranke, psychisch behinderte oder suchtkranke Menschen zur Verfügung stellen.
Diese Zuverdienstplätze müssen jeweils sechs Stunden täglich an fünf Tagen in der Woche zur Verfügung gestellt werden.

- 2) Die Projektträger müssen gemeinnützig und entweder eine Integrationsfirma sein oder Träger einer Werkstatt für Behinderte, Tagesstätte, von Wohnangeboten, eines Sozialpsychiatrischen Dienstes oder einer Psychosozialen Beratungsstelle sein – oder als Kirchengemeinden, Kommune oder sonstige Körperschaft mit Einrichtungen des psychiatrischen Hilfesystems kooperieren.
- 3) Förderfähig sind auch einzelne Zuverdienstplätze in Integrationsfirmen, die Förderung erfolgt je Beschäftigten-Stunde anteilig gemäß § 4 und § 5 dieser Richtlinien.
- 4) Der Bedarf des Projekts wird vom Bezirk Oberbayern unter Einbeziehung der Bezirksarbeitsgemeinschaft der öffentlichen und freien Wohlfahrtspflege in Oberbayern festgestellt. Erweiterungen genehmigter Projekte können von der Verwaltung entschieden werden.
- 5) Das Projekt kooperiert mit den Gremien der psychiatrischen Versorgung bzw. Suchtversorgung in Oberbayern.

§ 3 Qualitätssicherung

Das Projekt muss nach den folgenden Qualitätsstandards arbeiten. Der Bezirk Oberbayern ist berechtigt, die Einhaltung dieser Standards jederzeit vor Ort selbst zu überprüfen oder durch Beauftragte überprüfen zu lassen.

a) Personal

Je sechs Zuverdienstplätze für psychisch kranke, psychisch behinderte oder suchtkranke Menschen ist mindestens eine fachlich und persönlich geeignete Betreuungsperson zu beschäftigen.

b) Hilfeplangespräche / Dokumentation

In Abhängigkeit vom individuellen Hilfebedarf der Beschäftigten werden Einzelgespräche geführt und dokumentiert.

c) Kooperation / Vernetzung

Das Projekt kooperiert mit den jeweils relevanten Einrichtungen und Gremien der Gesundheitshilfe.

d) Zuverdienstplatz

Die Ausstattung aller Zuverdienstplätze muss den Vorgaben der Berufsgenossenschaften und den Unfallverhütungsvorschriften entsprechen.

e) Verwendung von Fördermitteln

Die Fördermittel werden dem Verwendungszweck entsprechend – wirtschaftlich – verwendet. Ein Nachweis hierüber wird geführt, entsprechende Belege vorgelegt (§ 10).

§ 4 Förderfähige Aufwendungen

- 1) Personalkosten
Für die Kosten der Betreuungsperson gemäß § 3 Buchstabe a) wird ein jährlicher Pauschalbetrag in Höhe von 80.000,-- DM/ 41.000 Euro und im Fall einer einschlägigen Fachhochschulausbildung 90.000,-- DM/ 46.000 Euro pro Planstelle gewährt.
- 2) Verwaltungs- und Gemeinkosten
Für Verwaltungs- und Gemeinkosten erhält das Projekt 18 % der Personalkosten gemäß Abs. 1).
- 3) Sachkosten
Dem jeweiligen Projekt wird ein Sachkostenausgleich als jährlicher Zuschuss gewährt. Der Zuschuss wird in Höhe einer jährlichen Pauschale in Höhe von bis zu 3.000,-- DM/1.600 Euro je Zuverdienstplatz gewährt.

§ 5 Umfang der Förderung

- 1) Um die volle Förderung zu erhalten, muss ein Projekt mit sechs Zuverdienstplätzen 4.320 Jahresbeschäftigungsstunden nachweisen.
- 2) Die Förderung wird kalenderjährlich gewährt.
- 3) Soweit ein Projekt im jeweiligen Kalenderjahr den Betrieb neu aufnimmt oder erstmals die Kriterien nach § 2 der Richtlinien erreicht oder die Antragsfrist nach § 7 Abs. 1 dieser Richtlinien nicht eingehalten wird, wird ein Zuschuss in entsprechend anteiliger monatlicher Höhe gewährt.

§ 6 Ausschluss der Doppelförderung

Ein Mitarbeiter auf einem Zuverdienstplatz darf keinen Arbeitsplatz in einer Werkstatt für Behinderte oder einer Integrationsfirma besetzen.

§ 7 Antragsverfahren

- 1) Die Anträge sind in der Form der Anlage I zu diesen Richtlinien bis spätestens 31. Dezember des Jahres, das dem Förderjahr vorangeht, an den Bezirk Oberbayern – Sozialverwaltung – zu richten.
- 2) Dem Erstantrag sind die Leistungsbeschreibung, die Gesellschaftsverträge, Satzungen o. ä. sowie ggf. Nachweise über die Gemeinnützigkeit beizulegen. Je nach Einzelfall sind auf Anforderung des Bezirks Oberbayern zusätzliche Unterlagen einzureichen.
- 3) Eine rückwirkende Antragstellung ist nicht möglich.

§ 8 Auszahlung der Förderung

Die Auszahlung der Förderung erfolgt jährlich als einmaliger Betrag nach dem Erlass des Bewilligungsbescheides auf das vom Antragsteller angegebene Konto.

§ 9 Mitteilungspflichten des Zuwendungsempfängers

Der Zuwendungsempfänger hat dem Bezirk Oberbayern –Sozialverwaltung – unverzüglich mitzuteilen, wenn sich Änderungen in der Planung oder im Fortgang des Projektes ergeben, die Auswirkungen auf die Grundlagen der Förderung oder deren Höhe haben oder haben könnten.

§ 10 Verwendungsnachweis

- 1) Die Verwendung der Fördermittel ist bis spätestens 31. März des der Förderung folgenden Jahres nachzuweisen.
- 2) Dem Verwendungsnachweis in Form der Anlage II zu diesen Richtlinien ist ein zahlenmäßiger Nachweis unter Vorlage entsprechender Belege und ein Sachbericht beizufügen.
- 3) Der zahlenmäßige Nachweis muss sich auf alle für den Förderzweck bestimmten Einnahmen und Ausgaben des Projektes erstrecken. Im Sachbericht sind die Verwendung der Mittel, der erzielte Erfolg sowie die Einhaltung der Qualitätsstandards nach § 3 dieser Richtlinien darzustellen.

§ 11 Prüfung der Verwendungsnachweise

- 1) Der Bezirk Oberbayern ist berechtigt, die Verwendung der Mittel an Ort und Stelle durch Einsicht in die Bücher und Belege selbst zu prüfen oder durch Beauftragte prüfen zu lassen.
- 2) Der Bezirk Oberbayern ist ebenfalls berechtigt neben der Kontrolle der Verwendungsnachweise die Einhaltung der Qualitätsstandards nach § 3 dieser Richtlinie an Ort und Stelle selbst zu prüfen oder durch Beauftragte prüfen zu lassen.

§ 12 Rückforderung der Förderung

- 1) Ist ein geförderter Zuverdienstplatz nicht durch einen Beschäftigten im Sinne des § 1 dieser Richtlinie besetzt, sind die Fördermittel dieses Platzes ab dem 30. Kalendertag danach für den entsprechenden Zeitraum zurückzufordern.
- 2) Die Fördermittel werden ferner in voller Höhe zurückgefordert, wenn:

- a) der Zuwendungsempfänger sie zu Unrecht, insbesondere durch unzureichende Angaben oder durch ein Versäumnis der Mitteilungspflicht erlangt hat,
 - b) sie nicht dem Bewilligungszweck entsprechend verwendet worden sind,
 - c) der Verwendungsnachweis nicht oder nicht in ausreichender Form innerhalb der festgesetzten Frist vorgelegt wurde oder
 - d) die Qualitätsstandards nach § 3 dieser Richtlinie nicht entsprechend eingehalten wurden.
- 3) Zurückgeforderte Mittel sind mit 5 v. H. ab dem Tag des Wegfalls der Fördervoraussetzungen zu verzinsen.

§ 13

Zeitlicher Geltungsbereich

Diese Richtlinien treten am 1. Januar 2001 in Kraft.



.....

Franz Jungwirth
Bezirkstagpräsident

Richtlinien

zur Förderung von Zuverdienst-Arbeitsprojekten für psychisch kranke, psychisch behinderte und suchtkranke Menschen im Bezirk Niederbayern

Nach Art. 82 Abs. 1 des Gesetzes zur Ausführung der Sozialgesetze (AGSG) erlässt der Bezirk Niederbayern die nachfolgenden Richtlinien zur Förderung von Zuverdienst-Arbeitsprojekten.

Der Bezirk Niederbayern gewährt im Rahmen der ambulanten Eingliederungshilfe nach Maßgabe dieser Richtlinien und der allgemeinen haushaltsrechtlichen Bestimmungen Zuwendungen für Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Die Förderung erfolgt ohne Rechtsanspruch im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel.

1. Zweck der Förderung

Die Leistungsfähigkeit psychisch kranker Menschen ist sehr unterschiedlich. Nicht alle Betroffenen sind in der Lage, ein festes Voll- oder Teilzeitarbeitsverhältnis einzugehen bzw. durchzuhalten. Der Bezirk Niederbayern hat deshalb im Jahr 1996 begonnen, die Schaffung von Zuverdienst-Arbeitsplätzen für psychisch Kranke zu fördern. Damit konnten bereits bestehende Arbeitsangebote fortgeführt und weitere Projekte neu aufgebaut werden. Das Förderkonzept wurde zum 01.01.2002 überarbeitet und erstmals in Richtlinien festgemacht.

Ziel der Bereitstellung von Zuverdienst-Arbeitsplätzen ist die Hinführung zur kontinuierlichen Arbeitsleistung und Arbeitserprobung. Die Betroffenen erhalten damit die Möglichkeit, mit einem gewissen finanziellen Anreiz ihre Fähigkeiten zu stabilisieren und im Einzelfall für weitergehende berufliche Chancen auszubauen.

2. Genehmigungsverfahren für neue Projekte

Neuanträge werden von der jeweils zuständigen Psychosozialen Arbeitsgemeinschaft (PSAG) bzw. dem Regionalen Steuerungsverbund und dem Planungs- und Koordinierungsausschuss für den Regierungsbezirk Niederbayern (PKA) hinsichtlich des Bedarfs und der Konzeption sowie der fachlichen Eignung des Trägers beurteilt. Ebenso ist in den vorstehenden Gremien über die Notwendigkeit der Erweiterung von bereits bestehenden Zuverdienst-Arbeitsprojekten zu beraten. Der Bezirk Niederbayern entscheidet über die Anträge im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel. Ein Rechtsanspruch auf Förderung kann aus den Empfehlungen von PSAG und PKA nicht abgeleitet werden.

3. Fördervoraussetzungen

Es muss sich um ein gemeinnütziges Projekt handeln, das in der Trägerschaft eines Wohlfahrtsverbandes oder einer einem Wohlfahrtsverband angeschlossenen Organisation geführt werden soll.

Zuverdienst kann in eigenständigen Projekten oder in Anbindung an Integrationsprojekte für psychisch kranke Menschen angeboten werden.

Die Arbeitsplätze sind ausschließlich psychisch kranken und psychisch behinderten Menschen zur Verfügung zu stellen. Die Berechtigung zur Teilnahme am Projekt ist durch die Anerkennung als Schwerbehinderte(r) oder mittels einer fachärztlichen Bestätigung der vorhandenen psychischen Erkrankung nachzuweisen. Für Suchtkranke empfiehlt es sich, Arbeitsplätze in eigenen Projekten zu schaffen.

Ein Zuverdienst-Arbeitsprojekt besteht aus 6 Arbeitsplätzen, die aus einem Pool von in der Regel 12 bis 16 verbindlich für das Projekt angemeldeten Betroffenen, entsprechend ihrer individuellen Belastbarkeit und dem jeweiligen Gesundheitszustand, zu besetzen sind. Auf einem Arbeitsplatz sind monatlich mindestens 60 abrechenbare Arbeitsstunden zu leisten.

Die entsprechend dem jeweiligen Arbeitseinsatz zustehenden Löhne der im Projekt Beschäftigten sind aus den Erlösen zu bestreiten. Die ausgezahlten Beträge dürfen die jeweils geltenden Einkommensgrenzen für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse nicht überschreiten.

4. Förderumfang

4.1. Personalkosten

Aus Mitteln des Bezirks Niederbayern gefördert wird die Beschäftigung eines Anleiters (je nach Tätigkeitsschwerpunkt Fachkraft mit abgeschlossener Berufsausbildung bzw. Ausbildung in der Arbeitstherapie oder Fachkraft mit entsprechender Berufserfahrung) je Arbeitsprojekt mit sechs Arbeitsplätzen. Der Zuschuss beläuft sich bei entsprechendem Kostennachweis auf jährlich bis zu **38.000,00 €**. Erreichen die Bruttolohnkosten für den Anleiter diesen Betrag nicht, können auch angemessene Aufwendungen für Supervision geltend gemacht und maximal bis zur Höhe der Differenz abgerechnet werden.

Mit dem Personalkostenzuschuss sind insbesondere abgedeckt die Aufwendungen für

- die Akquisition von Arbeitsaufträgen
- die Planung und Umsetzung des Personaleinsatzes
- die Gestaltung der Arbeitsplätze und der Arbeitssituation
- die Qualifizierung und Weiterbildung der Mitarbeiter
- die betriebsinterne Bewältigung akuter und dauerhafter krankheitsbedingter Krisen
- die Anleitung und Betreuung der Beschäftigten

4.2 Sachkosten

Der Sachkostenzuschuss des Bezirks Niederbayern orientiert sich an den tatsächlich entstehenden Aufwendungen. Bei entsprechendem Kostennachweis kann ein Betrag von jährlich bis zu **20.000,00 €** ausgereicht werden.

Neben den üblichen Sachkosten sind hiervon zu bestreiten die Kosten für die Organisation der Aufträge und Arbeitseinsätze, die Abwicklung der Verwaltungsaufgaben und der Geschäftsführung sowie evtl. notwendiger externer betrieblicher Beratung. Bei Neu-, Ersatz- und Erweiterungsinvestitionen, die einen hohen Sachaufwand erfordern, ist die Notwendigkeit im Antrag besonders zu begründen. Der Bezirk Niederbayern behält sich im Einzelfall eine Entscheidung darüber vor, ob im Rahmen des Höchstbetrages nicht genutzte Zuschussanteile hierfür verwendet werden können.

5. Qualitätsstandards

- 5.1 Neben der Anleitung bei den jeweiligen Tätigkeiten muss auch die notwendige Betreuung der psychisch kranken Beschäftigten sichergestellt sein. Ist dies durch eigenes Personal nicht möglich, ist eine Kooperation mit dem vor Ort angesiedelten Sozialpsychiatrischen Dienst bzw. bei Arbeitsprojekten für Suchtkranke mit der Psychosozialen Suchtberatungsstelle anzustreben.
- 5.2 Verfügt das geförderte Personal nicht über ausreichende betriebswirtschaftliche Kenntnisse, ist das Fachwissen vom Träger durch eigenes oder fremdes Personal zur Verfügung zu stellen.
- 5.3 Das Projekt arbeitet mitarbeiterorientiert. Der Beschäftigung gegen Entgelt soll eine gründliche Einarbeitung vorausgehen. Die Arbeitseinsätze sollen flexibel, aber verbindlich vereinbart werden und an die individuelle Leistungsfähigkeit in Bezug auf den Schwierigkeitsgrad der Tätigkeit, die Menge der zu erledigenden Aufgaben und die Selbstständigkeit der Klienten angepasst werden, damit weder Über- noch Unterforderungssituationen entstehen. Es ist darauf zu achten, dass durch die Art der Beschäftigung der therapeutische Effekt der geförderten Maßnahme nicht unterlaufen wird. Die Arbeitsplätze müssen den Vorgaben der Berufsgenossenschaften und den Unfallverhütungsvorschriften entsprechen.
- 5.4 Liegen die Voraussetzungen für Wiedereingliederungsmaßnahmen vor, ist bei Planung und Gestaltung der beruflichen Zukunft Hilfestellung zu leisten, insbesondere ist der Wechsel in andere Einrichtungen, zu Integrationsfirmen oder in den freien Arbeitsmarkt vorrangig zu fördern. Hierzu ist eine enge Zusammenarbeit mit allen Einrichtungen und Diensten der beruflichen Rehabilitation notwendig.

Die Mitarbeit und Kooperation bei/mit der Psychosozialen Arbeitsgemeinschaft und ggf. einem Gemeindepsychiatrischen Verbund bzw. mit dem Regionalen Steuerungsverbund ist sicherzustellen.

6. Qualitätsprüfung

Zur externen Qualitätssicherung ist der sozialpädagogische Fachdienst des Bezirks Niederbayern berechtigt, die Zuverdienst-Arbeitsprojekte jederzeit zu überprüfen.

Können die Qualitätsstandards nicht eingehalten werden, wird dem Zuverdienst-Arbeitsprojekt befristet auf ein Jahr die Möglichkeit eingeräumt, die Qualitätsstandards und somit die Fördervoraussetzungen zu erreichen. Werden die Qualitätsstandards dann nicht erfüllt, wird die Förderung durch den Bezirk Niederbayern eingestellt.

7. Antrags- und Bewilligungsverfahren

7.1 Der Bewilligungszeitraum ist das Kalenderjahr.

7.2 Der Träger des zu fördernden Zuverdienst-Arbeitsprojektes reicht den Zuwendungsantrag mittels Formblatt nebst Anlagen bis spätestens 01. Dezember des Vorjahres beim Bezirk ein.

7.3 Der Bezirk entscheidet über den Förderantrag und übersendet den Bescheid an den Träger des Zuverdienst-Arbeitsprojektes. Die Zuwendung wird im laufenden Haushaltsjahr in gleichmäßigen Raten jeweils zur Quartalsmitte ausgezahlt.

8. Verwendungsnachweis

Die Verwendung der Fördermittel ist bis spätestens Ende März des Folgejahres nachzuweisen. Neben den Kostennachweisen für Personal- und Sachaufwand sind Nachweise über die Besetzung der Arbeitsplätze (geleistete Arbeitsstunden pro Arbeitsplatz), die am Projekt beteiligten Arbeitnehmer, eine Beschreibung der Tätigkeitsfelder sowie ein Sachbericht über die Einhaltung der festgesetzten Qualitätsstandards vorzulegen. Die Erstellung des Verwendungsnachweises erfolgt unter Verwendung der Vordrucke.

Das Rechnungsprüfungsamt des Bezirks Niederbayern ist berechtigt, die Unterlagen der Buchhaltung zu überprüfen.

9. Rückforderung der Förderung

Der Zuwendungsgeber behält sich vor, die Zuwendung ganz oder teilweise zurückzufordern, wenn:

- Der Zuwendungsempfänger die Fördermittel zu Unrecht, insbesondere durch unrichtige oder unvollständige Angaben erlangt hat.
- Die Fördermittel nicht für den vorgesehenen Zweck verwendet wurden oder die Fördervoraussetzungen (Nr. 3 der Richtlinien) ohne Angabe von Gründen nicht eingehalten wurden.

10. Inkrafttreten

Diese Richtlinien treten mit Wirkung vom 01.01.2008 in Kraft

Konzept zur Förderung von Zuverdienstarbeitsplätzen für seelisch behinderte Menschen in Mittelfranken (Stand 05.12.2007)

Der Sozialausschuss des Bezirkstags Mittelfranken hat in seiner Sitzung am 27.09.2000, mit Anpassungen in der Sitzung am 05.12.2007, folgenden Regelungen zur Förderung von Zuverdienstarbeitsplätzen für seelisch behinderte Menschen in Mittelfranken zugestimmt:

1. Vorbemerkungen

Die Erfahrungen aus den Integrationsbetrieben zeigen, dass die Leistungsfähigkeit seelisch behinderter Menschen sehr unterschiedlich ist und nicht alle Betroffenen in der Lage sind, ein festes Voll- oder Teilzeitarbeitsverhältnis einzugehen.

Als Alternative haben sich geringfügige Beschäftigungen, sogenannte Zuverdienstarbeitsplätze, bewährt.

Bei Zuverdienstarbeitsplätzen handelt es sich um ein niederschwelliges tagesstrukturierendes Angebot für eine stundenweise Beschäftigung, die flexibel und individuell vereinbart werden kann.

Ziel von Zuverdienstarbeitsplätzen ist die Hinführung zur kontinuierlichen Arbeitsleistung und Arbeitserprobung. Die Betroffenen erhalten damit die Möglichkeit, mit einem gewissen finanziellen Anreiz ihre Fähigkeiten zu stabilisieren und im Einzelfall für weitergehende berufliche Chancen auszubauen.

2. Förderung des Bezirks Mittelfranken

Das bisherige Genehmigungsverfahren wird beibehalten:

Neuanträge im Bereich des Zuverdienstes bzw. Erweiterungsanträge von bereits bestehenden Zuverdienstprojekten werden von der jeweils zuständigen Psychosozialen Arbeitsgemeinschaft und dem Planungs- und Koordinierungsausschuss für den Regierungsbezirk Mittelfranken hinsichtlich des Bedarfs und der Konzeption beurteilt. Der Planungs- und Koordinierungsausschuss stellt für jedes Jahr eine Prioritätenliste auf. Der Sozialausschuss des Bezirkstags Mittelfranken entscheidet über die Anträge im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel.

2.1 Fördervoraussetzungen

- Bei den Beschäftigten des Zuverdienstprojekts handelt es sich überwiegend um Menschen mit seelischer Behinderung.
- Vertragsähnliche Vereinbarung mit Mindeststundenlohn
- Die Erlöse aus den Arbeitseinsätzen werden als Verdienst an die im Zuverdienst Beschäftigten weitergegeben.
- Anmeldung als geringfügiges Beschäftigungsverhältnis
- Dem Zuverdienstprojekt liegt ein betriebswirtschaftliches Konzept zugrunde.

2.2 Höhe der Förderpauschalen

Das Zuverdienstprojekt stellt spätestens neun Monate nach dem Start mindestens vier förderfähige Arbeitsplätze zur Verfügung.

a) Anschubfinanzierung für neu gegründete Organisationen

Der Bezirk Mittelfranken gewährt neu gegründeten Organisationen, die Zuverdienstarbeitsplätze anbieten (unabhängig von der Platzzahl) eine Anschubfinanzierung mit einer zeitlichen Begrenzung auf drei Jahre ab Bereitstellung der Zuverdienstarbeitsplätze.

Die pauschale Anschubfinanzierung pro Organisation beträgt jährlich 43.460,00 €.

b) Anschlussfinanzierung

Es erfolgt eine arbeitsplatzbezogene Förderung der Arbeitsprojekte.

Die Arbeitszeit für einen Zuverdienstarbeitsplatz beträgt 60 Monatsstunden. Auf einen Zuverdienstarbeitsplatz können mehrere Klienten/innen eingesetzt werden, je nach dem momentanen Gesundheitszustand und der individuellen Belastbarkeit der Betroffenen.

Die pauschale Förderung beträgt pro Monat und pro Platz 540,00 €.

Mit der Gewährung der Förderpauschalen ist abgedeckt:

- die behinderungsbedingten Mehraufwendungen
 - bei der Akquisition von Arbeitsaufträgen
 - bei der Planung und Umsetzung des Personaleinsatzes
 - bei der Gestaltung der Arbeitsplätze und der Arbeitssituation
 - bei der Qualifizierung und Weiterbildung der Mitarbeiter
 - bei der betriebsinternen Bewältigung akuter und dauerhafter krankheitsbedingter Krisen
 - bei der Anleitung und Betreuung der Beschäftigten
- Organisation, Verwaltungsaufgaben und Geschäftsführung
- Neu-, Ersatz- und Erweiterungsinvestitionskosten
- Sachkosten
- externe betriebliche Beratung

Weitere Zuschüsse von Seiten des Bezirks Mittelfranken erfolgen nicht.

Die Zuverdienstprojekte müssen die tatsächlich besetzten Zuverdienstplätze (auf der Basis von 60-Monatsarbeitsstunden) im jeweiligen Förderjahr nachweisen. Es werden als Höchstgrenze nur die vom Sozialausschuss genehmigten Platzzahlen der einzelnen Maßnahmeträger berücksichtigt.

3. Qualitätsstandards

Die Gewährung der finanziellen Förderung ist an die Einhaltung folgender Qualitätsstandards gebunden:

a) Allgemein

- Schaffung von Zuverdienstarbeitsplätzen für seelisch behinderte Menschen
- Wirtschaftliche Stabilität des Zuverdienstprojekts

b) Personal

- Im Zuverdienstprojekt muss die notwendige Betreuung (aus dem Bereich Sozialpädagogik, Beschäftigungs-/Ergotherapie oder entsprechendes) mit entsprechender Berufserfahrung sichergestellt sein.
- Im Zuverdienstprojekt muss die notwendige Anleitung durch Anleitungskräfte (je nach Tätigkeitsschwerpunkt Fachkraft mit abgeschlossener Berufsausbildung bzw. Ausbildung in der Arbeitstherapie oder eine Fachkraft mit entsprechender Berufserfahrung) sichergestellt sein.
- Verfügt die Leitung des Zuverdienstprojekts nicht über ausreichende betriebswirtschaftliche Kenntnisse, ist eine entsprechende Fachkraft zu beschäftigen oder die Leistung fremd zu vergeben.

c) Mitarbeiterorientierung, Arbeitsplatz

- Das Zuverdienstprojekt arbeitet mitarbeiterorientiert.
- Einarbeitung der Beschäftigten
- Flexible, aber verbindlich vereinbarte Arbeitszeiten
- Anpassung des Arbeitspensums an die individuelle Leistungsfähigkeit des Klienten im Bezug auf den Schwierigkeitsgrad der Tätigkeit, der Menge der zu erledigenden Arbeit und der Selbständigkeit des Klienten
- Vermeidung von Über- und Unterforderung
- Angebote an internen und externen Fortbildungsmöglichkeiten
- Qualifizierte Betreuung und Anleitung
- Hilfestellung bei der Planung und gegebenenfalls Gestaltung der beruflichen Zukunft
- Begleitung bei auftretenden Krisen
- Freihalten des Arbeitsplatzes bei Krankheit und Krisen unter Berücksichtigung betrieblicher Möglichkeiten
- Durchführung von Wiedereingliederungsmaßnahmen
- Durchführung von regelmäßigen Mitarbeitergesprächen
- Unterstützung von Interessenvertretungen der Mitarbeiter
- Ausstattung der Arbeitsplätze entsprechend der Vorgaben der Berufsgenossenschaften und Unfallverhütungsvorschriften

d) Kooperation/Vernetzung

- Enge Zusammenarbeit mit Einrichtungen und Diensten der beruflichen Rehabilitation (ERPEKA, WfB's, Arbeitsassistenten)
- Förderung und Unterstützung beim Übergang und Wechsel in andere Einrichtungen und Integrationsunternehmen
- Mitarbeit und Kooperation im Gemeindepsychiatrischen Verbund und der jeweils zuständigen Psychosozialen Arbeitsgemeinschaft

4. Qualitätsprüfung

Zur externen Qualitätssicherung ist der sozialpädagogisch-medizinische Dienst des Bezirks Mittelfranken berechtigt, die Zuverdienstprojekte jederzeit zu überprüfen.

Können die Qualitätsstandards nicht eingehalten werden, wird dem Zuverdienstprojekt befristet auf ein Jahr die Möglichkeit eingeräumt, die Qualitätsstandards und somit die Fördervoraussetzungen zu erreichen.

Werden die Qualitätsstandards auch nach dieser einjährigen Aufschubfrist nicht eingehalten, wird die Förderung des Bezirks Mittelfranken eingestellt.

5. Verwendungsnachweis

Die Verwendung der Fördermittel ist bis spätestens 31. Mai des Folgejahres nachzuweisen. Hierzu sind insbesondere Nachweise über die tatsächlich besetzten Zuverdienstarbeitsplätze und ein Sachbericht mit Nachweis über die Einhaltung der festgesetzten Qualitätsstandards vorzulegen.

Die bereits bestehenden und genehmigten Zuverdienstarbeitsplätze im Bereich des Bezirks Mittelfranken werden zum 01.01.2008 auf diese Regelungen umgestellt.

Ansbach, den 05.12.2007
Bezirk Mittelfranken
- Sozialreferat -

R a u h
Regierungsdirektor

 Bezirk Unterfranken	Mitgeltendes internes Dokument Vereinbarung zur Errichtung und Förderung von Zuverdienstmöglichkeiten	Revision: 00 Gültig ab: 2008-10-01
<i>Bezirksverwaltung</i>		Seite 1 von 5

Geltungsbereich

Sozialverwaltung

Inhalt der Regelung

Dieses Dokument regelt die Förderung und Errichtung von Zuverdienstmöglichkeiten im Regierungsbezirk Unterfranken.

	Erstellung / Änderung	Prüfung	Freigabe
Name	Silke Breunig	Erhard Windisch	Erhard Windisch
Datum			
Unterschrift			
ISIdoc-Ordner	SV/Abteilung Steuerung/Zentrale Fachaufgaben/Komplementäre Dienste		
Schlagwörter	§ 53 SGB XII		

 Bezirk Unterfranken	Mitgeltendes internes Dokument Vereinbarung zur Errichtung und Förderung von Zuverdienstmöglichkeiten	Revision: 00 Gültig ab: 2008-10-01
<i>Bezirksverwaltung</i>		Seite 2 von 5

Vereinbarung
über die Errichtung und Förderung von
Zuverdienstmöglichkeiten
im Regierungsbezirk Unterfranken

1. Fördervoraussetzungen

Es muss sich um ein gemeinnütziges Projekt handeln, das in der Trägerschaft eines Wohlfahrtsverbandes oder einer einem Wohlfahrtsverband angeschlossenen Organisation geführt werden soll.

Die Zuverdienstmöglichkeiten können als eigenständiges Projekt oder in Anbindung an eine Tagesstätte für psychisch kranke und behinderte Menschen angeboten werden.

Die Arbeitsplätze im Zuverdienstbereich sind ausschließlich psychisch kranken und psychisch behinderten Menschen i. S. d. § 53 SGB XII, vorrangig aus dem Bereich der Tagesstätten für psychisch kranke und behinderte Menschen, zur Verfügung zu stellen; die Berechtigung zur Teilnahme am Zuverdienstprojekt ist durch Vorlage einer fachärztlichen Bescheinigung über die vorhandene psychische Erkrankung nachzuweisen.

Soweit ein Maßnahmeteilnehmer nicht bereits sozialhilferechtlich bekannt ist, ist zusätzlich ein Kurzbericht bzw. ein ärztliches Gutachten vorzulegen, aus dem die Umstände hervorgehen, weshalb die Teilnahme am Zuverdienstprojekt die notwendige und adäquate tagesstrukturierende Maßnahme darstellt.

Es sind pro volle Planstelle eines Anleiters acht Arbeitsplätze einzurichten, die mit mindestens acht verbindlich für das Projekt angemeldeten Betroffenen entsprechend der individuellen Belastbarkeit und dem jeweiligen Gesundheitszustand zu besetzen sind.

Die Zahl der Maßnahmeteilnehmer ist entsprechend zu erhöhen (Poolbildung) soweit das Leistungsvermögen der mindestens acht angemeldeten Beschäftigten nicht zu einer Zuverdienstleistung von täglich vier Stunden (ausgehend von einer Arbeitswoche von fünf Tagen) befähigt.

Im Monat sind durchschnittlich 600 Zuverdienststunden* bei acht Arbeitsplätzen zu erbringen (dies entspricht bei durchschnittlich 225 Arbeitstagen im Jahr und acht Arbeitsplätzen einer zu erbringenden Zuverdienstleistung von täglich vier Stunden/Arbeitsplatz).

Für die Errichtung der Arbeitsplätze wird eine Frist von bis zu 3 Monaten gewährt.

*1 Zuverdienststunde = 60 Minuten

 Bezirk Unterfranken	Mitgeltendes internes Dokument Vereinbarung zur Errichtung und Förderung von Zuverdienstmöglichkeiten	Revision: 00 Gültig ab: 2008-10-01
<i>Bezirksverwaltung</i>		Seite 3 von 5

Die entsprechend dem jeweiligen Arbeitseinsatz zustehenden Entschädigungen der im Projekt eingesetzten Maßnahmeteilnehmer sind aus den Erlösen zu finanzieren.

Soweit ein Maßnahmeteilnehmer ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis unter Berücksichtigung der persönlichen Leistungsfähigkeit wahrnehmen kann, ist dies entsprechend unter Ausschöpfung etwaiger Zuwendungen Dritter umzusetzen.

Die Teilnehmer am Zuverdienstprojekt sind unter Nachweis der Personenkreiszugehörigkeit (§ 53 SGB XII, psychische Erkrankung bzw. Behinderung) und ggf. der Vorlage des Kurzberichtes namentlich zu benennen.

Die erbrachte Zuverdienstleistung ist monatlich pro Maßnahmeteilnehmer zu dokumentieren

2. Umfang der Förderung

2. 1 Personalkosten

Der Bezirk Unterfranken -Sozialverwaltung- Würzburg fördert aus den verfügbaren Haushaltsmitteln die Beschäftigung eines Anleiters je Arbeitsprojekt mit mindestens acht Arbeitsplätzen mit den tatsächlichen Personalkosten (Bruttolohnkosten), höchstens jedoch bis zu einem Betrag von **36.000,00 € pro Förderjahr** je geförderten (anteiligen) Anleiter.

Je nach Tätigkeitsschwerpunkt handelt es sich hierbei um eine Fachkraft mit abgeschlossener Berufsausbildung bzw. Ausbildung in der Arbeitstherapie oder Fachkraft mit entsprechender Berufserfahrung.

Die Erstattung der tatsächlichen Personalkosten setzt eine tarifgerechte Eingruppierung des Anleiters voraus.

Der Bezirk Unterfranken behält sich im Einzelfall eine Entscheidung darüber vor, ob im Rahmen des Höchstbetrages nicht genutzte Zuschussanteile anderweitig verwendet werden können.

Folgende Aufwendungen sind mit dem Personalkostenzuschuss insbesondere abgedeckt:

- die Akquisition von Arbeitsaufträgen
- die Planung und Umsetzung des Personaleinsatzes
- die Gestaltung der Arbeitsplätze und der Arbeitssituation
- die Qualifizierung und Weiterbildung der Mitarbeiter
- die betriebsinterne Bewältigung akuter und dauerhafter krankheitsbedingter Krisen
- die Anleitung und Betreuung der Beschäftigten

 Bezirk Unterfranken	Mitgeltendes internes Dokument Vereinbarung zur Errichtung und Förderung von Zuverdienstmöglichkeiten	Revision: 00 Gültig ab: 2008-10-01
<i>Bezirksverwaltung</i>		Seite 4 von 5

2.2 Sachkosten

Der Bezirk Unterfranken -Sozialverwaltung- Würzburg bewilligt ferner einen pauschalen Sachkostenzuschuss für den laufenden Betrieb des Projektes in Höhe von 6.000,00€ pro Förderjahr je geförderten (anteiligen) Anleiter.

Abgedeckt sind damit die Aufwendungen des laufenden Betriebs, sowie die Kosten für die Organisation der Aufträge und Arbeitseinsätze, die Abwicklung der Verwaltungsaufgaben und der Geschäftsführung sowie ggf. notwendige externe betriebliche Beratung.

Etwaige Zuwendungen Dritter werden auf die Förderung des Bezirks Unterfranken angerechnet, soweit sie den gleichen Förderzweck beinhalten.

3. Qualitätsstandards

Neben der Anleitung bei den jeweiligen Tätigkeiten ist auch die notwendige Betreuung der psychisch kranken Beschäftigten sicherzustellen.

Ist dies durch eigenes Personal nicht möglich, ist mit dem vor Ort angesiedelten Sozialpsychiatrischen Dienst bzw. der angeschlossenen Tagesstätte zu kooperieren.

Verfügt das geförderte Personal nicht über ausreichende betriebswirtschaftliche Kenntnisse, hat der Träger der Maßnahme das notwendige Fachwissen durch eigenes oder fremdes Personal zur Verfügung zu stellen.

Das Projekt arbeitet grundsätzlich mitarbeiterorientiert.

Eine gründliche Einarbeitung soll der Beschäftigung gegen Entgelt vorausgehen.

Die Arbeitseinsätze sollen flexibel, aber verbindlich vereinbart werden und an die individuelle Leistungsfähigkeit in Bezug auf den Schwierigkeitsgrad der Tätigkeit, die Menge der zu erledigenden Aufgaben und die Selbständigkeit der Klienten angepasst werden, damit weder Über- noch Unterforderungssituationen entstehen.

Es ist darauf zu achten, dass durch die Art der Beschäftigung der therapeutische Effekt der geförderten Maßnahme nicht unterlaufen wird.

Die Arbeitsplätze müssen den Vorgaben der Berufsgenossenschaften und den Unfallverhütungsvorschriften entsprechen.

Liegen die Voraussetzungen für Wiedereingliederungsmaßnahmen vor, ist bei Planung und Gestaltung der beruflichen Zukunft Hilfestellung zu leisten, ins besondere ist der Wechsel in andere Einrichtungen, zu Integrationsunternehmen oder in den freien Arbeitsmarkt vorrangig zu fördern.

 Bezirk Unterfranken	Mitgeltendes internes Dokument Vereinbarung zur Errichtung und Förderung von Zuverdienstmöglichkeiten	Revision: 00 Gültig ab: 2008-10-01
<i>Bezirksverwaltung</i>		Seite 5 von 5

Hierzu ist eine enge Kooperation mit allen Einrichtungen und Diensten der beruflichen Rehabilitation notwendig.

Ferner ist eine Mitarbeit und Zusammenarbeit mit bzw. bei der jeweiligen PSAG und dem GPV sicherzustellen.

4. Qualitätsprüfung

Zur externen Qualitätssicherung ist der sozialpädagogische Dienst des Bezirks Unterfranken berechtigt, die Zuverdienst-Arbeitsprojekte jederzeit zu überprüfen.

Werden die Qualitätsstandards nicht erfüllt, behält sich der Bezirk Unterfranken -Sozialverwaltung- Würzburg vor, die Förderung ganz oder teilweise zu widerrufen.

5. Verwendungsnachweis

Die Verwendung der Fördermittel ist bis spätestens drei Monate nach Ablauf des ersten Förderjahres nachzuweisen.

Neben dem Kostennachweis für das Personal und die Angabe des Sachaufwandes sind Nachweise über die Besetzung der Arbeitsplätze, eine Beschreibung der Tätigkeitsfelder sowie ein Sachbericht über die Einhaltung der festgesetzten Qualitätsstandards vorzulegen.

Das Rechnungsprüfungsamt oder eine andere wirtschaftlichkeitsprüfende Instanz des Bezirks Unterfranken ist berechtigt, die Unterlagen der Buchhaltung zu überprüfen.

6. Absichtserklärung

Die Errichtung eines Integrationsunternehmens mit mindestens vier sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen für psychisch kranke Menschen ist das erklärte Ziel des Zuverdienstprojektes.

Würzburg, den _____
Unterschrift des Trägers der Maßnahme

Bezirk Unterfranken

RICHTLINIEN
des Bezirks Oberpfalz
zur Förderung von Zuverdienstplätzen
für psychisch kranke und psychisch behinderte Menschen
(einschließlich Suchtkranker)
vom 13.11.2002

Vorbemerkung:

Die Leistungsfähigkeit psychisch kranker und psychisch behinderter Menschen ist sehr unterschiedlich. Nicht alle Betroffenen sind in der Lage, ein festes Voll- oder Teilzeitarbeitsverhältnis einzugehen bzw. durchzuhalten. In diesem Zusammenhang gewinnt der Zuverdienst im Rahmen geringfügiger Beschäftigung zunehmend an Bedeutung.

Ein Zuverdienstplatz ist kein Arbeitsplatz im engeren Sinne. Es handelt sich vielmehr um ein niederschwelliges Angebot für eine stundenweise Beschäftigung, die flexibel und individuell vereinbart werden kann. Ziel der Bereitstellung von Zuverdienstplätzen ist die Hinführung zur kontinuierlichen Arbeitsleistung und Arbeitserprobung. Die Betroffenen erhalten damit die Möglichkeit, mit einem gewissen finanziellen Anreiz ihre Fähigkeiten zu stabilisieren und im Einzelfall für weitergehende berufliche Chancen auszubauen.

Der Bezirk Oberpfalz als überörtlicher Träger der Sozialhilfe kann nach Maßgabe dieser Richtlinien Zuverdienstplätze für psychisch kranke und psychisch behinderte Menschen (einschließlich Suchtkranker) fördern. Über die Gewährung der Fördermittel wird entsprechend der verfügbaren Haushaltsmittel nach pflichtgemäßem Ermessen entschieden.

1. Personenkreis

Psychisch kranke, psychisch behinderte oder suchtkranke Menschen als Beschäftigte auf Zuverdienstplätzen im Sinne dieser Richtlinien sind Personen, die aufgrund schwerwiegender psychischer Beeinträchtigungen oder Suchterkrankung besonders leistungsgemindert sind und nicht oder noch nicht werkstattfähig bzw. in der Lage sind, in einer Selbsthilfe- bzw. Integrationsfirma oder auf dem freien Arbeitsmarkt tätig zu sein, sowie psychisch kranke, psychisch behinderte oder suchtkranke EU- und BU-Rentner/innen.

Die Zugehörigkeit zu diesem Personenkreis ist durch die Anerkennung als Schwerbehinderte/r oder durch eine entsprechende fachärztliche Bestätigung bzw. Gutachten der Arbeitsassistenten oder des Integrationsfachdienstes nachzuweisen.

2. Fördervoraussetzungen

- a) Förderfähige Zuverdienst-Projekte müssen in der Regel an eine Selbsthilfe- bzw. Integrationsfirma, die unter gemeinnütziger Trägerschaft steht (z.B. gGmbH, e.V.), angebunden sein. In begründeten Ausnahmefällen ist eine Anbindung an sonstige Einrichtungen und Dienste für psychisch kranke, psychisch behinderte oder suchtkranke Menschen (ausgenommen Werkstätten für behinderte Menschen) möglich.
- b) Es müssen mindestens 2 Zuverdienstplätze im Umfang von 14 Wochenarbeitsstunden je Zuverdienstplatz im Rahmen einer vertraglich geregelten geringfügigen Beschäftigung vorgehalten werden.
Je nach individueller Belastbarkeit können auf einem Zuverdienstplatz mehrere Personen beschäftigt werden. Wird ein Zuverdienstplatz auf mehrere Personen aufgeteilt, muss jede dieser Personen mindestens 4 Stunden pro Woche beschäftigt werden.
- c) Die Löhne für die auf den Zuverdienstplätzen Beschäftigten müssen erwirtschaftet werden. Sie dürfen die jeweils geltenden Einkommensgrenzen für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse nicht überschreiten.

3. Genehmigungsverfahren bei Neuerrichtung oder Erweiterung

- a) Bei Neuerrichtung oder Erweiterung von Zuverdienst-Projekten sind der Bedarf, die Eignetheit der Konzeption und die fachliche Eignung des Trägers durch den Planungs- und Koordinierungsausschuss für den Regierungsbezirk Oberpfalz festzustellen.
- b) Vor einer Förderung nach diesen Richtlinien muss der Sozialhilfeausschuss des Bezirkstages der Oberpfalz der Neuerrichtung oder Erweiterung des Zuverdienst-Projektes grundsätzlich zugestimmt haben.

4. Art und Umfang der Förderung

- a) Die Förderung erfolgt in Form einer Pauschale je Zuverdienststunde in Höhe von 6,00 €. Damit sind insbesondere abgedeckt die Aufwendungen für die Anleitung und Betreuung

der auf den Zuverdienstplätzen Beschäftigten, die Organisation der Arbeitseinsätze einschließlich Arbeitsbeschaffung und Arbeitsabwicklung sowie die laufenden Sachkosten.

- b) Gefördert werden 14 Wochenarbeitsstunden je genehmigten Zuverdienstplatz für 52 Wochen pro Jahr (bei Inbetriebnahme während des Jahres ggf. anteilig).
- c) Die Zuwendung wird als Festbetragsfinanzierung im Wege einer Projektförderung gewährt.
- d) Leistungen anderer Sozialleistungsträger (z.B. ABM-, SAM-Mittel) gehen der Förderung nach diesen Richtlinien vor und sind im höchstmöglichen Umfang auszuschöpfen. Entsprechende Zuwendungen Dritter werden ggf. auf die Förderung angerechnet.

5. Ausschluss der Doppelförderung

Eine Doppelförderung durch den Bezirk Oberpfalz insbesondere im Hinblick auf die Anbindung von Zuverdienst-Projekten an bestehende und bereits geförderte Einrichtungen bzw. Dienste ist ausgeschlossen.

6. Qualitätssicherung

- a) Neben der Anleitung bei den jeweiligen Tätigkeiten ist die notwendige Betreuung der auf den Zuverdienstplätzen Beschäftigten durch geeignete Fachkräfte (z.B. aus dem Bereich Sozialpädagogik) sicherzustellen.
- b) Die Arbeitseinsätze sollen flexibel, aber verbindlich vereinbart werden und an die individuelle Leistungsfähigkeit in Bezug auf den Schwierigkeitsgrad der Tätigkeit, die Menge der zu erledigenden Aufgaben und die Selbständigkeit der Beschäftigten angepasst werden.
- c) Die Ausstattung der Zuverdienstplätze muss den Vorgaben der Berufsgenossenschaften und den Unfallverhütungsvorschriften entsprechen.

- d) Eine enge Zusammenarbeit und Kooperation mit den örtlich zuständigen Einrichtungen und Diensten der psychiatrischen Versorgung und beruflichen Rehabilitation ist sicherzustellen.
- e) Zur externen Qualitätssicherung ist der Sozialpädagogische Dienst des Bezirks Oberpfalz berechtigt, die Zuverdienstplätze jederzeit zu überprüfen.

7. Antrags- und Bewilligungsverfahren

- a) Bewilligungszeitraum ist das Kalenderjahr.
- b) Der Zuwendungsantrag ist mit dem diesen Richtlinien beiliegenden Formblatt „Zuwendungsantrag“ bis 1. März des laufenden Kalenderjahres beim Bezirk Oberpfalz - Sozialverwaltung -, Ludwig-Thoma-Straße 14, 93051 Regensburg einzureichen.
Dem Antrag sind eine Leistungsbeschreibung (Konzeption des Zuverdienst-Projekts) und die entsprechenden Nachweise bzgl. der auf den Zuverdienstplätzen Beschäftigten (vgl. Ziffer 1) beizugeben.
Auf Anforderung des Bezirks Oberpfalz sind ggf. zusätzliche Unterlagen vorzulegen.
- c) Die Auszahlung der Fördermittel erfolgt in Form einer Abschlagszahlung in Höhe von 2.000,00 € je genehmigten Zuverdienstplatz nach Erlass des Bewilligungsbescheides (bei Inbetriebnahme während des Jahres ggf. anteilig).
Die Schlusszahlung ist bis 1. November des laufenden Kalenderjahres mit dem diesen Richtlinien beiliegenden Formblatt „Auszahlungsantrag“ zu beantragen.

8. Verwendungsnachweis

- a) Die Verwendung der Fördermittel ist dem Bezirk Oberpfalz bis zum 1. April des Folgejahres nachzuweisen.
Der Verwendungsnachweis ist mit dem diesen Richtlinien beiliegenden Formblatt „Verwendungsnachweis“ zu erstellen. Ein entsprechender Sachbericht ist beizufügen. Im Sachbericht sind insbesondere die zweckentsprechende Verwendung der Fördermittel, die Einhaltung der Qualitätsstandards und der erzielte Erfolg darzustellen.

- b) Der Bezirk Oberpfalz ist berechtigt, die Verwendung der Fördermittel an Ort und Stelle durch Einsicht in die Bücher und Belege selbst zu prüfen oder durch Beauftragte prüfen zu lassen.

9. Rückforderung der Fördermittel

Die Fördermittel werden (ggf. anteilig) zurückgefordert, wenn

- a) der Zuwendungsempfänger sie zu Unrecht, insbesondere durch unzutreffende Angaben im Zuwendungsantrag erlangt hat oder
- b) die Fördermittel nicht dem Bewilligungszweck entsprechend verwendet wurden oder
- c) die der Bewilligung insgesamt zugrunde gelegten Zuverdienststunden tatsächlich nicht erreicht wurden.

10. Inkrafttreten

Diese Richtlinien treten am 1.1.2003 in Kraft.

Regensburg, 13.11.2002

Rupert Schmid
Bezirkstagspräsident

(Dienstsiegel)

Anlagen (Formblätter):

- 1 Zuwendungsantrag
- 1 Auszahlungsantrag
- 1 Verwendungsnachweis



VERBAND DER BAYER. BEZIRKE

Körperschaft des öffentlichen Rechts

Geschäftsstelle

Postfach 22 15 22
80505 MÜNCHEN

Az.: 548/11

**Zuverdienstplätze
für psychisch kranke und psychisch
behinderte Menschen**

(Rahmenkonzept)

Beschluss des Hauptausschusses

am 26. Mai 2000

Zuverdienstplätze für psychisch kranke und psychisch behinderte Menschen

I. Allgemeines

Für den Personenkreis der chronisch psychisch Kranken und Behinderten, die in besonderer Weise der Gefahr des Rückzugs und der Isolierung ausgesetzt sind, bedarf es niederschwelliger tagesstrukturierender Angebote. Als wirksamste tagesstrukturierende Funktion erweist sich Arbeit. Arbeit schafft darüber hinaus Kontaktmöglichkeiten und verhilft zu sozialem Ansehen.

Für Menschen mit schwerwiegenden psychischen Beeinträchtigungen, die besonderes leistungsgemindert sind und nicht oder noch nicht werkstattfähig bzw. in der Lage sind, in einer Selbsthilfe- bzw. Integrationsfirma oder auf dem freien Arbeitsmarkt tätig zu sein, aber auch für psychisch kranke und behinderte EU- und BU-Rentner, gewinnt der Zuverdienst im Rahmen geringfügiger Beschäftigung auf der Grundlage des 630,-Mark-Gesetzes zunehmend an Bedeutung.

Ein Zuverdienstplatz ist – anders als ein Arbeitsplatz in einer Selbsthilfe- bzw. Integrationsfirma oder in einer Werkstatt für Behinderte – kein Arbeitsplatz im engeren Sinne. Es handelt sich vielmehr um ein niedrighschwelliges Angebot für eine stundenweise Beschäftigung, die flexibel und individuell vereinbart werden kann. Die Betroffenen erhalten damit die Möglichkeit, ohne Rehabilitationsdruck, aber mit einem gewissen finanziellen Anreiz ihre verbliebenen Fähigkeiten zu stabilisieren und im Einzelfall sogar auszubauen für weitergehende berufliche Chancen.

Der Bedarf an Zuverdienstplätzen ist, auch nach Erkenntnissen in anderen Bundesländern, hoch. Nach dem Stand Januar 1999 gab es in Bayern insgesamt 150 Zuverdienstplätze (vgl. Anlage), die überwiegend mit Hilfe des EU-Programms HORIZON geschaffen wurden.

Die Kosten für die Anleitung und Betreuung psychisch Kranker und Behinderter auf Zuverdienstplätzen können vom Projektträger im Regelfall nicht aus den Arbeitserlösen erwirtschaftet werden. Die Ausgleichsabgabe steht nach geltendem Recht für eine Förderung nicht zur Verfügung. Da die soziale Wie-

dereingliederung im Vordergrund steht, kommt eine Förderung durch die Bezirke als überörtliche Träger der Sozialhilfe in Frage.

II. Fördergrundsätze

1. Fördervoraussetzungen

- 1.1 Bedarfsfeststellung durch den Planungs- und Koordinierungsausschuss nach vorheriger Abstimmung in den Psychosozialen Arbeitsgemeinschaften entsprechend dem 2. Bayerischen Psychiatrieplan.
- 1.2 Verpflichtung der Projektträger zur Mitarbeit im Gemeindepsychiatrischen Verbund (GPV) sowie zur Zusammenarbeit mit den örtlich zuständigen Diensten und Einrichtungen der psychiatrischen Versorgung.
- 1.3 Anbindung von Zuverdienstplätzen an Integrations- bzw. Selbsthilfefirmen, Werkstätten für Behinderte, Bezirkskrankenhäuser, Tagesstätten, betreute Wohnformen, sozialpsychiatrische Dienste, Psychosoziale Suchtberatungsstellen oder sonstige gemeinnützige Organisationen und Einrichtungen (z.B. Kirchengemeinden oder Kommunen).

2. Förderumfang

- 2.1 Förderung der Anleitung und Betreuung, Organisation der Arbeitseinsätze einschließlich Arbeitsbeschaffung und Arbeitsabwicklung durch Übernahme der Kosten für eine geeignete Fachkraft zuzüglich einer Sachkostenpauschale
oder (alternativ)
durch Gewährung einer Pauschale pro Zuverdienststunde (einschließlich laufender Sach- und Betriebskosten)
- 2.2 Entsprechende Zuwendungen Dritter sind auf die Förderung nach Ziff. 2.1 anzurechnen.

3. Qualitätssicherung und Verwendungsnachweis

- 3.1 Zur internen Qualitätssicherung ist für jedes Projekt eine Obergrenze für die Zahl von Zuverdienstplätzen pro Fachkraft bzw. für die abrechenbaren Zuverdienststundenpauschalen festzulegen.
- 3.2 Zur externen Qualitätssicherung ist sicherzustellen, dass der sozialpädagogisch-medizinische Dienst des jeweiligen Bezirks berechtigt ist,

die Zuverdienstplätze jederzeit zu überprüfen.

3.3 Die tatsächlichen Kosten bzw. die geleisteten Stunden sind nach dem rechnerischen Abschluss des jeweils auf ein Jahr begrenzten Bewilligungszeitraums nachzuweisen.

Zuverdienstplätze

für psychisch kranke, psychisch behinderte und suchtkranke Menschen

Richtlinien

Der Bezirk Oberbayern gewährt nach Maßgabe dieser Richtlinien und der allgemeinen haushaltsrechtlichen Bestimmungen Zuschüsse für Zuverdienstplätze für psychisch kranke, psychisch behinderte und suchtkranke Menschen. Die Förderung erfolgt ohne Rechtsanspruch im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel. Der Bezirk Oberbayern strebt an, auch für diesen Bereich künftig mit den Trägern Vergütungs-, Leistungs- und Prüfungsvereinbarungen abzuschließen.

§ 1

Personenkreis und rechtliche Voraussetzungen

- 1) Für den Personenkreis der psychisch kranken, psychisch behinderten und suchtkranken, Menschen die in besonderer Weise der Gefahr des Rückzugs und der Isolierung ausgesetzt sind, bedarf es niederschwelliger tagesstrukturierender Angebote. Als wirksame tagesstrukturierende Funktion erweist sich Arbeit. Arbeit schafft darüber hinaus Kontaktmöglichkeiten und verhilft zu sozialem Ansehen.
Psychisch kranke, psychisch behinderte oder suchtkranke Menschen im Sinne dieser Richtlinien sind:
Chronisch psychisch Behinderte, die aufgrund der Chronizität, des Ausmaßes und der Schwere der Behinderung den Anforderungen eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplatzes in einer Integrationsfirma (noch) nicht gewachsen sind. Bei Suchtkranken kann dies auch aufgrund des durch die Abhängigkeit bedingten Ausfalls von kognitiven Teilleistungen hervorgerufen werden.
- 2) Bei dem Personenkreis handelt es sich um behinderte Menschen i.S.v. § 39 Abs. 1 Ziff. 1 BSHG, § 3 der EingliederungshilfeV, § 40 Abs. 1 Ziff. 8 BSHG, § 19 EingliederungshilfeV. Die Zuständigkeit des überörtlichen Sozialhilfeträgers ergibt sich aus § 100 Abs. 1 Ziff. 1 BSHG, Art. 7 Abs. 1 AGBSHG.

§ 2

Förderfähige Projekte

Förderfähige Projekte müssen folgende allgemeine Voraussetzungen erfüllen:

- 1) Das einzelne Projekt sollte mindestens sechs Zuverdienstplätze im Rahmen einer vertraglich geregelten geringfügigen Beschäftigung für psychisch kranke, psychisch behinderte oder suchtkranke Menschen zur Verfügung stellen.
Diese Zuverdienstplätze müssen jeweils sechs Stunden täglich an fünf Tagen in der Woche zur Verfügung gestellt werden.

- 2) Die Projektträger müssen gemeinnützig und entweder eine Integrationsfirma sein oder Träger einer Werkstatt für Behinderte, Tagesstätte, von Wohnangeboten, eines Sozialpsychiatrischen Dienstes oder einer Psychosozialen Beratungsstelle sein – oder als Kirchengemeinden, Kommune oder sonstige Körperschaft mit Einrichtungen des psychiatrischen Hilfesystems kooperieren.
- 3) Förderfähig sind auch einzelne Zuverdienstplätze in Integrationsfirmen, die Förderung erfolgt je Beschäftigten-Stunde anteilig gemäß § 4 und § 5 dieser Richtlinien.
- 4) Der Bedarf des Projekts wird vom Bezirk Oberbayern unter Einbeziehung der Bezirksarbeitsgemeinschaft der öffentlichen und freien Wohlfahrtspflege in Oberbayern festgestellt. Erweiterungen genehmigter Projekte können von der Verwaltung entschieden werden.
- 5) Das Projekt kooperiert mit den Gremien der psychiatrischen Versorgung bzw. Suchtversorgung in Oberbayern.

§ 3 Qualitätssicherung

Das Projekt muss nach den folgenden Qualitätsstandards arbeiten. Der Bezirk Oberbayern ist berechtigt, die Einhaltung dieser Standards jederzeit vor Ort selbst zu überprüfen oder durch Beauftragte überprüfen zu lassen.

a) Personal

Je sechs Zuverdienstplätze für psychisch kranke, psychisch behinderte oder suchtkranke Menschen ist mindestens eine fachlich und persönlich geeignete Betreuungsperson zu beschäftigen.

b) Hilfeplangespräche / Dokumentation

In Abhängigkeit vom individuellen Hilfebedarf der Beschäftigten werden Einzelgespräche geführt und dokumentiert.

c) Kooperation / Vernetzung

Das Projekt kooperiert mit den jeweils relevanten Einrichtungen und Gremien der Gesundheitshilfe.

d) Zuverdienstplatz

Die Ausstattung aller Zuverdienstplätze muss den Vorgaben der Berufsgenossenschaften und den Unfallverhütungsvorschriften entsprechen.

e) Verwendung von Fördermitteln

Die Fördermittel werden dem Verwendungszweck entsprechend – wirtschaftlich – verwendet. Ein Nachweis hierüber wird geführt, entsprechende Belege vorgelegt (§ 10).

§ 4

Förderfähige Aufwendungen

- 1) Personalkosten
Für die Kosten der Betreuungsperson gemäß § 3 Buchstabe a) wird ein jährlicher Pauschalbetrag in Höhe von 80.000,-- DM/ 41.000 Euro und im Fall einer einschlägigen Fachhochschulausbildung 90.000,-- DM/ 46.000 Euro pro Planstelle gewährt.
- 2) Verwaltungs- und Gemeinkosten
Für Verwaltungs- und Gemeinkosten erhält das Projekt 18 % der Personalkosten gemäß Abs. 1).
- 3) Sachkosten
Dem jeweiligen Projekt wird ein Sachkostenausgleich als jährlicher Zuschuss gewährt. Der Zuschuss wird in Höhe einer jährlichen Pauschale in Höhe von bis zu 3.000,-- DM/1.600 Euro je Zuverdienstplatz gewährt.

§ 5

Umfang der Förderung

- 1) Um die volle Förderung zu erhalten, muss ein Projekt mit sechs Zuverdienstplätzen 4.320 Jahresbeschäftigungsstunden nachweisen.
- 2) Die Förderung wird kalenderjährlich gewährt.
- 3) Soweit ein Projekt im jeweiligen Kalenderjahr den Betrieb neu aufnimmt oder erstmals die Kriterien nach § 2 der Richtlinien erreicht oder die Antragsfrist nach § 7 Abs. 1 dieser Richtlinien nicht eingehalten wird, wird ein Zuschuss in entsprechend anteiliger monatlicher Höhe gewährt.

§ 6

Ausschluss der Doppelförderung

Ein Mitarbeiter auf einem Zuverdienstplatz darf keinen Arbeitsplatz in einer Werkstatt für Behinderte oder einer Integrationsfirma besetzen.

§ 7

Antragsverfahren

- 1) Die Anträge sind in der Form der Anlage I zu diesen Richtlinien bis spätestens 31. Dezember des Jahres, das dem Förderjahr vorangeht, an den Bezirk Oberbayern – Sozialverwaltung – zu richten.
- 2) Dem Erstantrag sind die Leistungsbeschreibung, die Gesellschaftsverträge, Satzungen o. ä. sowie ggf. Nachweise über die Gemeinnützigkeit beizulegen. Je nach Einzelfall sind auf Anforderung des Bezirks Oberbayern zusätzliche Unterlagen einzureichen.
- 3) Eine rückwirkende Antragstellung ist nicht möglich.

§ 8 Auszahlung der Förderung

Die Auszahlung der Förderung erfolgt jährlich als einmaliger Betrag nach dem Erlass des Bewilligungsbescheides auf das vom Antragsteller angegebene Konto.

§ 9 Mitteilungspflichten des Zuwendungsempfängers

Der Zuwendungsempfänger hat dem Bezirk Oberbayern –Sozialverwaltung – unverzüglich mitzuteilen, wenn sich Änderungen in der Planung oder im Fortgang des Projektes ergeben, die Auswirkungen auf die Grundlagen der Förderung oder deren Höhe haben oder haben könnten.

§ 10 Verwendungsnachweis

- 1) Die Verwendung der Fördermittel ist bis spätestens 31. März des der Förderung folgenden Jahres nachzuweisen.
- 2) Dem Verwendungsnachweis in Form der Anlage II zu diesen Richtlinien ist ein zahlenmäßiger Nachweis unter Vorlage entsprechender Belege und ein Sachbericht beizufügen.
- 3) Der zahlenmäßige Nachweis muss sich auf alle für den Förderzweck bestimmten Einnahmen und Ausgaben des Projektes erstrecken. Im Sachbericht sind die Verwendung der Mittel, der erzielte Erfolg sowie die Einhaltung der Qualitätsstandards nach § 3 dieser Richtlinien darzustellen.

§ 11 Prüfung der Verwendungsnachweise

- 1) Der Bezirk Oberbayern ist berechtigt, die Verwendung der Mittel an Ort und Stelle durch Einsicht in die Bücher und Belege selbst zu prüfen oder durch Beauftragte prüfen zu lassen.
- 2) Der Bezirk Oberbayern ist ebenfalls berechtigt neben der Kontrolle der Verwendungsnachweise die Einhaltung der Qualitätsstandards nach § 3 dieser Richtlinie an Ort und Stelle selbst zu prüfen oder durch Beauftragte prüfen zu lassen.

§ 12 Rückforderung der Förderung

- 1) Ist ein geförderter Zuverdienstplatz nicht durch einen Beschäftigten im Sinne des § 1 dieser Richtlinie besetzt, sind die Fördermittel dieses Platzes ab dem 30. Kalendertag danach für den entsprechenden Zeitraum zurückzufordern.
- 2) Die Fördermittel werden ferner in voller Höhe zurückgefordert, wenn:

- a) der Zuwendungsempfänger sie zu Unrecht, insbesondere durch unzureichende Angaben oder durch ein Versäumnis der Mitteilungspflicht erlangt hat,
 - b) sie nicht dem Bewilligungszweck entsprechend verwendet worden sind,
 - c) der Verwendungsnachweis nicht oder nicht in ausreichender Form innerhalb der festgesetzten Frist vorgelegt wurde oder
 - d) die Qualitätsstandards nach § 3 dieser Richtlinie nicht entsprechend eingehalten wurden.
- 3) Zurückgeforderte Mittel sind mit 5 v. H. ab dem Tag des Wegfalls der Fördervoraussetzungen zu verzinsen.

§ 13

Zeitlicher Geltungsbereich

Diese Richtlinien treten am 1. Januar 2001 in Kraft.



.....

Franz Jungwirth
Bezirkstagpräsident

Richtlinien

zur Förderung von Zuverdienst-Arbeitsprojekten für psychisch kranke, psychisch behinderte und suchtkranke Menschen im Bezirk Niederbayern

Nach Art. 82 Abs. 1 des Gesetzes zur Ausführung der Sozialgesetze (AGSG) erlässt der Bezirk Niederbayern die nachfolgenden Richtlinien zur Förderung von Zuverdienst-Arbeitsprojekten.

Der Bezirk Niederbayern gewährt im Rahmen der ambulanten Eingliederungshilfe nach Maßgabe dieser Richtlinien und der allgemeinen haushaltsrechtlichen Bestimmungen Zuwendungen für Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Die Förderung erfolgt ohne Rechtsanspruch im Rahmen der verfügbaren Haushaltsmittel.

1. Zweck der Förderung

Die Leistungsfähigkeit psychisch kranker Menschen ist sehr unterschiedlich. Nicht alle Betroffenen sind in der Lage, ein festes Voll- oder Teilzeitarbeitsverhältnis einzugehen bzw. durchzuhalten. Der Bezirk Niederbayern hat deshalb im Jahr 1996 begonnen, die Schaffung von Zuverdienst-Arbeitsplätzen für psychisch Kranke zu fördern. Damit konnten bereits bestehende Arbeitsangebote fortgeführt und weitere Projekte neu aufgebaut werden. Das Förderkonzept wurde zum 01.01.2002 überarbeitet und erstmals in Richtlinien festgemacht.

Ziel der Bereitstellung von Zuverdienst-Arbeitsplätzen ist die Hinführung zur kontinuierlichen Arbeitsleistung und Arbeitserprobung. Die Betroffenen erhalten damit die Möglichkeit, mit einem gewissen finanziellen Anreiz ihre Fähigkeiten zu stabilisieren und im Einzelfall für weitergehende berufliche Chancen auszubauen.

2. Genehmigungsverfahren für neue Projekte

Neuanträge werden von der jeweils zuständigen Psychosozialen Arbeitsgemeinschaft (PSAG) bzw. dem Regionalen Steuerungsverbund und dem Planungs- und Koordinierungsausschuss für den Regierungsbezirk Niederbayern (PKA) hinsichtlich des Bedarfs und der Konzeption sowie der fachlichen Eignung des Trägers beurteilt. Ebenso ist in den vorstehenden Gremien über die Notwendigkeit der Erweiterung von bereits bestehenden Zuverdienst-Arbeitsprojekten zu beraten. Der Bezirk Niederbayern entscheidet über die Anträge im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel. Ein Rechtsanspruch auf Förderung kann aus den Empfehlungen von PSAG und PKA nicht abgeleitet werden.

3. Fördervoraussetzungen

Es muss sich um ein gemeinnütziges Projekt handeln, das in der Trägerschaft eines Wohlfahrtsverbandes oder einer einem Wohlfahrtsverband angeschlossenen Organisation geführt werden soll.

Zuverdienst kann in eigenständigen Projekten oder in Anbindung an Integrationsprojekte für psychisch kranke Menschen angeboten werden.

Die Arbeitsplätze sind ausschließlich psychisch kranken und psychisch behinderten Menschen zur Verfügung zu stellen. Die Berechtigung zur Teilnahme am Projekt ist durch die Anerkennung als Schwerbehinderte(r) oder mittels einer fachärztlichen Bestätigung der vorhandenen psychischen Erkrankung nachzuweisen. Für Suchtkranke empfiehlt es sich, Arbeitsplätze in eigenen Projekten zu schaffen.

Ein Zuverdienst-Arbeitsprojekt besteht aus 6 Arbeitsplätzen, die aus einem Pool von in der Regel 12 bis 16 verbindlich für das Projekt angemeldeten Betroffenen, entsprechend ihrer individuellen Belastbarkeit und dem jeweiligen Gesundheitszustand, zu besetzen sind. Auf einem Arbeitsplatz sind monatlich mindestens 60 abrechenbare Arbeitsstunden zu leisten.

Die entsprechend dem jeweiligen Arbeitseinsatz zustehenden Löhne der im Projekt Beschäftigten sind aus den Erlösen zu bestreiten. Die ausgezahlten Beträge dürfen die jeweils geltenden Einkommensgrenzen für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse nicht überschreiten.

4. Förderumfang

4.1. Personalkosten

Aus Mitteln des Bezirks Niederbayern gefördert wird die Beschäftigung eines Anleiters (je nach Tätigkeitsschwerpunkt Fachkraft mit abgeschlossener Berufsausbildung bzw. Ausbildung in der Arbeitstherapie oder Fachkraft mit entsprechender Berufserfahrung) je Arbeitsprojekt mit sechs Arbeitsplätzen. Der Zuschuss beläuft sich bei entsprechendem Kostennachweis auf jährlich bis zu **38.000,00 €**. Erreichen die Bruttolohnkosten für den Anleiter diesen Betrag nicht, können auch angemessene Aufwendungen für Supervision geltend gemacht und maximal bis zur Höhe der Differenz abgerechnet werden.

Mit dem Personalkostenzuschuss sind insbesondere abgedeckt die Aufwendungen für

- die Akquisition von Arbeitsaufträgen
- die Planung und Umsetzung des Personaleinsatzes
- die Gestaltung der Arbeitsplätze und der Arbeitssituation
- die Qualifizierung und Weiterbildung der Mitarbeiter
- die betriebsinterne Bewältigung akuter und dauerhafter krankheitsbedingter Krisen
- die Anleitung und Betreuung der Beschäftigten

4.2 Sachkosten

Der Sachkostenzuschuss des Bezirks Niederbayern orientiert sich an den tatsächlich entstehenden Aufwendungen. Bei entsprechendem Kostennachweis kann ein Betrag von jährlich bis zu **20.000,00 €** ausgereicht werden.

Neben den üblichen Sachkosten sind hiervon zu bestreiten die Kosten für die Organisation der Aufträge und Arbeitseinsätze, die Abwicklung der Verwaltungsaufgaben und der Geschäftsführung sowie evtl. notwendiger externer betrieblicher Beratung. Bei Neu-, Ersatz- und Erweiterungsinvestitionen, die einen hohen Sachaufwand erfordern, ist die Notwendigkeit im Antrag besonders zu begründen. Der Bezirk Niederbayern behält sich im Einzelfall eine Entscheidung darüber vor, ob im Rahmen des Höchstbetrages nicht genutzte Zuschussanteile hierfür verwendet werden können.

5. Qualitätsstandards

- 5.1 Neben der Anleitung bei den jeweiligen Tätigkeiten muss auch die notwendige Betreuung der psychisch kranken Beschäftigten sichergestellt sein. Ist dies durch eigenes Personal nicht möglich, ist eine Kooperation mit dem vor Ort angesiedelten Sozialpsychiatrischen Dienst bzw. bei Arbeitsprojekten für Suchtkranke mit der Psychosozialen Suchtberatungsstelle anzustreben.
- 5.2 Verfügt das geförderte Personal nicht über ausreichende betriebswirtschaftliche Kenntnisse, ist das Fachwissen vom Träger durch eigenes oder fremdes Personal zur Verfügung zu stellen.
- 5.3 Das Projekt arbeitet mitarbeiterorientiert. Der Beschäftigung gegen Entgelt soll eine gründliche Einarbeitung vorausgehen. Die Arbeitseinsätze sollen flexibel, aber verbindlich vereinbart werden und an die individuelle Leistungsfähigkeit in Bezug auf den Schwierigkeitsgrad der Tätigkeit, die Menge der zu erledigenden Aufgaben und die Selbstständigkeit der Klienten angepasst werden, damit weder Über- noch Unterforderungssituationen entstehen. Es ist darauf zu achten, dass durch die Art der Beschäftigung der therapeutische Effekt der geförderten Maßnahme nicht unterlaufen wird. Die Arbeitsplätze müssen den Vorgaben der Berufsgenossenschaften und den Unfallverhütungsvorschriften entsprechen.
- 5.4 Liegen die Voraussetzungen für Wiedereingliederungsmaßnahmen vor, ist bei Planung und Gestaltung der beruflichen Zukunft Hilfestellung zu leisten, insbesondere ist der Wechsel in andere Einrichtungen, zu Integrationsfirmen oder in den freien Arbeitsmarkt vorrangig zu fördern. Hierzu ist eine enge Zusammenarbeit mit allen Einrichtungen und Diensten der beruflichen Rehabilitation notwendig.

Die Mitarbeit und Kooperation bei/mit der Psychosozialen Arbeitsgemeinschaft und ggf. einem Gemeindepsychiatrischen Verbund bzw. mit dem Regionalen Steuerungsverbund ist sicherzustellen.

6. Qualitätsprüfung

Zur externen Qualitätssicherung ist der sozialpädagogische Fachdienst des Bezirks Niederbayern berechtigt, die Zuverdienst-Arbeitsprojekte jederzeit zu überprüfen.

Können die Qualitätsstandards nicht eingehalten werden, wird dem Zuverdienst-Arbeitsprojekt befristet auf ein Jahr die Möglichkeit eingeräumt, die Qualitätsstandards und somit die Fördervoraussetzungen zu erreichen. Werden die Qualitätsstandards dann nicht erfüllt, wird die Förderung durch den Bezirk Niederbayern eingestellt.

7. Antrags- und Bewilligungsverfahren

7.1 Der Bewilligungszeitraum ist das Kalenderjahr.

7.2 Der Träger des zu fördernden Zuverdienst-Arbeitsprojektes reicht den Zuwendungsantrag mittels Formblatt nebst Anlagen bis spätestens 01. Dezember des Vorjahres beim Bezirk ein.

7.3 Der Bezirk entscheidet über den Förderantrag und übersendet den Bescheid an den Träger des Zuverdienst-Arbeitsprojektes. Die Zuwendung wird im laufenden Haushaltsjahr in gleichmäßigen Raten jeweils zur Quartalsmitte ausgezahlt.

8. Verwendungsnachweis

Die Verwendung der Fördermittel ist bis spätestens Ende März des Folgejahres nachzuweisen. Neben den Kostennachweisen für Personal- und Sachaufwand sind Nachweise über die Besetzung der Arbeitsplätze (geleistete Arbeitsstunden pro Arbeitsplatz), die am Projekt beteiligten Arbeitnehmer, eine Beschreibung der Tätigkeitsfelder sowie ein Sachbericht über die Einhaltung der festgesetzten Qualitätsstandards vorzulegen. Die Erstellung des Verwendungsnachweises erfolgt unter Verwendung der Vordrucke.

Das Rechnungsprüfungsamt des Bezirks Niederbayern ist berechtigt, die Unterlagen der Buchhaltung zu überprüfen.

9. Rückforderung der Förderung

Der Zuwendungsgeber behält sich vor, die Zuwendung ganz oder teilweise zurückzufordern, wenn:

- Der Zuwendungsempfänger die Fördermittel zu Unrecht, insbesondere durch unrichtige oder unvollständige Angaben erlangt hat.
- Die Fördermittel nicht für den vorgesehenen Zweck verwendet wurden oder die Fördervoraussetzungen (Nr. 3 der Richtlinien) ohne Angabe von Gründen nicht eingehalten wurden.

10. Inkrafttreten

Diese Richtlinien treten mit Wirkung vom 01.01.2008 in Kraft

Konzept zur Förderung von Zuverdienstarbeitsplätzen für seelisch behinderte Menschen in Mittelfranken (Stand 05.12.2007)

Der Sozialausschuss des Bezirkstags Mittelfranken hat in seiner Sitzung am 27.09.2000, mit Anpassungen in der Sitzung am 05.12.2007, folgenden Regelungen zur Förderung von Zuverdienstarbeitsplätzen für seelisch behinderte Menschen in Mittelfranken zugestimmt:

1. Vorbemerkungen

Die Erfahrungen aus den Integrationsbetrieben zeigen, dass die Leistungsfähigkeit seelisch behinderter Menschen sehr unterschiedlich ist und nicht alle Betroffenen in der Lage sind, ein festes Voll- oder Teilzeitarbeitsverhältnis einzugehen.

Als Alternative haben sich geringfügige Beschäftigungen, sogenannte Zuverdienstarbeitsplätze, bewährt.

Bei Zuverdienstarbeitsplätzen handelt es sich um ein niederschwelliges tagesstrukturierendes Angebot für eine stundenweise Beschäftigung, die flexibel und individuell vereinbart werden kann.

Ziel von Zuverdienstarbeitsplätzen ist die Hinführung zur kontinuierlichen Arbeitsleistung und Arbeitserprobung. Die Betroffenen erhalten damit die Möglichkeit, mit einem gewissen finanziellen Anreiz ihre Fähigkeiten zu stabilisieren und im Einzelfall für weitergehende berufliche Chancen auszubauen.

2. Förderung des Bezirks Mittelfranken

Das bisherige Genehmigungsverfahren wird beibehalten:

Neuanträge im Bereich des Zuverdienstes bzw. Erweiterungsanträge von bereits bestehenden Zuverdienstprojekten werden von der jeweils zuständigen Psychosozialen Arbeitsgemeinschaft und dem Planungs- und Koordinierungsausschuss für den Regierungsbezirk Mittelfranken hinsichtlich des Bedarfs und der Konzeption beurteilt. Der Planungs- und Koordinierungsausschuss stellt für jedes Jahr eine Prioritätenliste auf. Der Sozialausschuss des Bezirkstags Mittelfranken entscheidet über die Anträge im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel.

2.1 Fördervoraussetzungen

- Bei den Beschäftigten des Zuverdienstprojekts handelt es sich überwiegend um Menschen mit seelischer Behinderung.
- Vertragsähnliche Vereinbarung mit Mindeststundenlohn
- Die Erlöse aus den Arbeitseinsätzen werden als Verdienst an die im Zuverdienst Beschäftigten weitergegeben.
- Anmeldung als geringfügiges Beschäftigungsverhältnis
- Dem Zuverdienstprojekt liegt ein betriebswirtschaftliches Konzept zugrunde.

2.2 Höhe der Förderpauschalen

Das Zuverdienstprojekt stellt spätestens neun Monate nach dem Start mindestens vier förderfähige Arbeitsplätze zur Verfügung.

a) Anschubfinanzierung für neu gegründete Organisationen

Der Bezirk Mittelfranken gewährt neu gegründeten Organisationen, die Zuverdienstarbeitsplätze anbieten (unabhängig von der Platzzahl) eine Anschubfinanzierung mit einer zeitlichen Begrenzung auf drei Jahre ab Bereitstellung der Zuverdienstarbeitsplätze.

Die pauschale Anschubfinanzierung pro Organisation beträgt jährlich 43.460,00 €.

b) Anschlussfinanzierung

Es erfolgt eine arbeitsplatzbezogene Förderung der Arbeitsprojekte.

Die Arbeitszeit für einen Zuverdienstarbeitsplatz beträgt 60 Monatsstunden. Auf einen Zuverdienstarbeitsplatz können mehrere Klienten/innen eingesetzt werden, je nach dem momentanen Gesundheitszustand und der individuellen Belastbarkeit der Betroffenen.

Die pauschale Förderung beträgt pro Monat und pro Platz 540,00 €.

Mit der Gewährung der Förderpauschalen ist abgedeckt:

- die behinderungsbedingten Mehraufwendungen
 - bei der Akquisition von Arbeitsaufträgen
 - bei der Planung und Umsetzung des Personaleinsatzes
 - bei der Gestaltung der Arbeitsplätze und der Arbeitssituation
 - bei der Qualifizierung und Weiterbildung der Mitarbeiter
 - bei der betriebsinternen Bewältigung akuter und dauerhafter krankheitsbedingter Krisen
 - bei der Anleitung und Betreuung der Beschäftigten
- Organisation, Verwaltungsaufgaben und Geschäftsführung
- Neu-, Ersatz- und Erweiterungsinvestitionskosten
- Sachkosten
- externe betriebliche Beratung

Weitere Zuschüsse von Seiten des Bezirks Mittelfranken erfolgen nicht.

Die Zuverdienstprojekte müssen die tatsächlich besetzten Zuverdienstplätze (auf der Basis von 60-Monatsarbeitsstunden) im jeweiligen Förderjahr nachweisen. Es werden als Höchstgrenze nur die vom Sozialausschuss genehmigten Platzzahlen der einzelnen Maßnahmeträger berücksichtigt.

3. Qualitätsstandards

Die Gewährung der finanziellen Förderung ist an die Einhaltung folgender Qualitätsstandards gebunden:

a) Allgemein

- Schaffung von Zuverdienstarbeitsplätzen für seelisch behinderte Menschen
- Wirtschaftliche Stabilität des Zuverdienstprojekts

b) Personal

- Im Zuverdienstprojekt muss die notwendige Betreuung (aus dem Bereich Sozialpädagogik, Beschäftigungs-/Ergotherapie oder entsprechendes) mit entsprechender Berufserfahrung sichergestellt sein.
- Im Zuverdienstprojekt muss die notwendige Anleitung durch Anleitungskräfte (je nach Tätigkeitsschwerpunkt Fachkraft mit abgeschlossener Berufsausbildung bzw. Ausbildung in der Arbeitstherapie oder eine Fachkraft mit entsprechender Berufserfahrung) sichergestellt sein.
- Verfügt die Leitung des Zuverdienstprojekts nicht über ausreichende betriebswirtschaftliche Kenntnisse, ist eine entsprechende Fachkraft zu beschäftigen oder die Leistung fremd zu vergeben.

c) Mitarbeiterorientierung, Arbeitsplatz

- Das Zuverdienstprojekt arbeitet mitarbeiterorientiert.
- Einarbeitung der Beschäftigten
- Flexible, aber verbindlich vereinbarte Arbeitszeiten
- Anpassung des Arbeitspensums an die individuelle Leistungsfähigkeit des Klienten im Bezug auf den Schwierigkeitsgrad der Tätigkeit, der Menge der zu erledigenden Arbeit und der Selbständigkeit des Klienten
- Vermeidung von Über- und Unterforderung
- Angebote an internen und externen Fortbildungsmöglichkeiten
- Qualifizierte Betreuung und Anleitung
- Hilfestellung bei der Planung und gegebenenfalls Gestaltung der beruflichen Zukunft
- Begleitung bei auftretenden Krisen
- Freihalten des Arbeitsplatzes bei Krankheit und Krisen unter Berücksichtigung betrieblicher Möglichkeiten
- Durchführung von Wiedereingliederungsmaßnahmen
- Durchführung von regelmäßigen Mitarbeitergesprächen
- Unterstützung von Interessenvertretungen der Mitarbeiter
- Ausstattung der Arbeitsplätze entsprechend der Vorgaben der Berufsgenossenschaften und Unfallverhütungsvorschriften

d) Kooperation/Vernetzung

- Enge Zusammenarbeit mit Einrichtungen und Diensten der beruflichen Rehabilitation (ERPEKA, WfB's, Arbeitsassistenten)
- Förderung und Unterstützung beim Übergang und Wechsel in andere Einrichtungen und Integrationsunternehmen
- Mitarbeit und Kooperation im Gemeindepsychiatrischen Verbund und der jeweils zuständigen Psychosozialen Arbeitsgemeinschaft

4. Qualitätsprüfung

Zur externen Qualitätssicherung ist der sozialpädagogisch-medizinische Dienst des Bezirks Mittelfranken berechtigt, die Zuverdienstprojekte jederzeit zu überprüfen.

Können die Qualitätsstandards nicht eingehalten werden, wird dem Zuverdienstprojekt befristet auf ein Jahr die Möglichkeit eingeräumt, die Qualitätsstandards und somit die Fördervoraussetzungen zu erreichen.

Werden die Qualitätsstandards auch nach dieser einjährigen Aufschiebfrist nicht eingehalten, wird die Förderung des Bezirks Mittelfranken eingestellt.

5. Verwendungsnachweis

Die Verwendung der Fördermittel ist bis spätestens 31. Mai des Folgejahres nachzuweisen. Hierzu sind insbesondere Nachweise über die tatsächlich besetzten Zuverdienstarbeitsplätze und ein Sachbericht mit Nachweis über die Einhaltung der festgesetzten Qualitätsstandards vorzulegen.

Die bereits bestehenden und genehmigten Zuverdienstarbeitsplätze im Bereich des Bezirks Mittelfranken werden zum 01.01.2008 auf diese Regelungen umgestellt.

Ansbach, den 05.12.2007
Bezirk Mittelfranken
- Sozialreferat -

R a u h
Regierungsdirektor

 Bezirk Unterfranken	Mitgeltendes internes Dokument Vereinbarung zur Errichtung und Förderung von Zuverdienstmöglichkeiten	Revision: 00 Gültig ab: 2008-10-01
<i>Bezirksverwaltung</i>		Seite 1 von 5

Geltungsbereich

Sozialverwaltung

Inhalt der Regelung

Dieses Dokument regelt die Förderung und Errichtung von Zuverdienstmöglichkeiten im Regierungsbezirk Unterfranken.

	Erstellung / Änderung	Prüfung	Freigabe
Name	Silke Breunig	Erhard Windisch	Erhard Windisch
Datum			
Unterschrift			
ISIdoc-Ordner	SV/Abteilung Steuerung/Zentrale Fachaufgaben/Komplementäre Dienste		
Schlagwörter	§ 53 SGB XII		

 Bezirk Unterfranken	Mitgeltendes internes Dokument Vereinbarung zur Errichtung und Förderung von Zuverdienstmöglichkeiten	Revision: 00 Gültig ab: 2008-10-01
<i>Bezirksverwaltung</i>		Seite 2 von 5

Vereinbarung
über die Errichtung und Förderung von
Zuverdienstmöglichkeiten
im Regierungsbezirk Unterfranken

1. Fördervoraussetzungen

Es muss sich um ein gemeinnütziges Projekt handeln, das in der Trägerschaft eines Wohlfahrtsverbandes oder einer einem Wohlfahrtsverband angeschlossenen Organisation geführt werden soll.

Die Zuverdienstmöglichkeiten können als eigenständiges Projekt oder in Anbindung an eine Tagesstätte für psychisch kranke und behinderte Menschen angeboten werden.

Die Arbeitsplätze im Zuverdienstbereich sind ausschließlich psychisch kranken und psychisch behinderten Menschen i. S. d. § 53 SGB XII, vorrangig aus dem Bereich der Tagesstätten für psychisch kranke und behinderte Menschen, zur Verfügung zu stellen; die Berechtigung zur Teilnahme am Zuverdienstprojekt ist durch Vorlage einer fachärztlichen Bescheinigung über die vorhandene psychische Erkrankung nachzuweisen.

Soweit ein Maßnahmeteilnehmer nicht bereits sozialhilferechtlich bekannt ist, ist zusätzlich ein Kurzbericht bzw. ein ärztliches Gutachten vorzulegen, aus dem die Umstände hervorgehen, weshalb die Teilnahme am Zuverdienstprojekt die notwendige und adäquate tagesstrukturierende Maßnahme darstellt.

Es sind pro volle Planstelle eines Anleiters acht Arbeitsplätze einzurichten, die mit mindestens acht verbindlich für das Projekt angemeldeten Betroffenen entsprechend der individuellen Belastbarkeit und dem jeweiligen Gesundheitszustand zu besetzen sind.

Die Zahl der Maßnahmeteilnehmer ist entsprechend zu erhöhen (Poolbildung) soweit das Leistungsvermögen der mindestens acht angemeldeten Beschäftigten nicht zu einer Zuverdienstleistung von täglich vier Stunden (ausgehend von einer Arbeitswoche von fünf Tagen) befähigt.

Im Monat sind durchschnittlich 600 Zuverdienststunden* bei acht Arbeitsplätzen zu erbringen (dies entspricht bei durchschnittlich 225 Arbeitstagen im Jahr und acht Arbeitsplätzen einer zu erbringenden Zuverdienstleistung von täglich vier Stunden/Arbeitsplatz).

Für die Errichtung der Arbeitsplätze wird eine Frist von bis zu 3 Monaten gewährt.

*1 Zuverdienststunde = 60 Minuten

 Bezirk Unterfranken	Mitgeltendes internes Dokument Vereinbarung zur Errichtung und Förderung von Zuverdienstmöglichkeiten	Revision: 00 Gültig ab: 2008-10-01
<i>Bezirksverwaltung</i>		Seite 3 von 5

Die entsprechend dem jeweiligen Arbeitseinsatz zustehenden Entschädigungen der im Projekt eingesetzten Maßnahmeteilnehmer sind aus den Erlösen zu finanzieren.

Soweit ein Maßnahmeteilnehmer ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis unter Berücksichtigung der persönlichen Leistungsfähigkeit wahrnehmen kann, ist dies entsprechend unter Ausschöpfung etwaiger Zuwendungen Dritter umzusetzen.

Die Teilnehmer am Zuverdienstprojekt sind unter Nachweis der Personenkreiszugehörigkeit (§ 53 SGB XII, psychische Erkrankung bzw. Behinderung) und ggf. der Vorlage des Kurzberichtes namentlich zu benennen.

Die erbrachte Zuverdienstleistung ist monatlich pro Maßnahmeteilnehmer zu dokumentieren

2. Umfang der Förderung

2. 1 Personalkosten

Der Bezirk Unterfranken -Sozialverwaltung- Würzburg fördert aus den verfügbaren Haushaltsmitteln die Beschäftigung eines Anleiters je Arbeitsprojekt mit mindestens acht Arbeitsplätzen mit den tatsächlichen Personalkosten (Bruttolohnkosten), höchstens jedoch bis zu einem Betrag von **36.000,00 € pro Förderjahr** je geförderten (anteiligen) Anleiter.

Je nach Tätigkeitsschwerpunkt handelt es sich hierbei um eine Fachkraft mit abgeschlossener Berufsausbildung bzw. Ausbildung in der Arbeitstherapie oder Fachkraft mit entsprechender Berufserfahrung.

Die Erstattung der tatsächlichen Personalkosten setzt eine tarifgerechte Eingruppierung des Anleiters voraus.

Der Bezirk Unterfranken behält sich im Einzelfall eine Entscheidung darüber vor, ob im Rahmen des Höchstbetrages nicht genutzte Zuschussanteile anderweitig verwendet werden können.

Folgende Aufwendungen sind mit dem Personalkostenzuschuss insbesondere abgedeckt:

- die Akquisition von Arbeitsaufträgen
- die Planung und Umsetzung des Personaleinsatzes
- die Gestaltung der Arbeitsplätze und der Arbeitssituation
- die Qualifizierung und Weiterbildung der Mitarbeiter
- die betriebsinterne Bewältigung akuter und dauerhafter krankheitsbedingter Krisen
- die Anleitung und Betreuung der Beschäftigten

 Bezirk Unterfranken	Mitgeltendes internes Dokument Vereinbarung zur Errichtung und Förderung von Zuverdienstmöglichkeiten	Revision: 00 Gültig ab: 2008-10-01
<i>Bezirksverwaltung</i>		Seite 4 von 5

2.2 Sachkosten

Der Bezirk Unterfranken -Sozialverwaltung- Würzburg bewilligt ferner einen pauschalen Sachkostenzuschuss für den laufenden Betrieb des Projektes in Höhe von 6.000,00€ pro Förderjahr je geförderten (anteiligen) Anleiter.

Abgedeckt sind damit die Aufwendungen des laufenden Betriebs, sowie die Kosten für die Organisation der Aufträge und Arbeitseinsätze, die Abwicklung der Verwaltungsaufgaben und der Geschäftsführung sowie ggf. notwendige externe betriebliche Beratung.

Etwaige Zuwendungen Dritter werden auf die Förderung des Bezirks Unterfranken angerechnet, soweit sie den gleichen Förderzweck beinhalten.

3. Qualitätsstandards

Neben der Anleitung bei den jeweiligen Tätigkeiten ist auch die notwendige Betreuung der psychisch kranken Beschäftigten sicherzustellen.

Ist dies durch eigenes Personal nicht möglich, ist mit dem vor Ort angesiedelten Sozialpsychiatrischen Dienst bzw. der angeschlossenen Tagesstätte zu kooperieren.

Verfügt das geförderte Personal nicht über ausreichende betriebswirtschaftliche Kenntnisse, hat der Träger der Maßnahme das notwendige Fachwissen durch eigenes oder fremdes Personal zur Verfügung zu stellen.

Das Projekt arbeitet grundsätzlich mitarbeiterorientiert.

Eine gründliche Einarbeitung soll der Beschäftigung gegen Entgelt vorausgehen.

Die Arbeitseinsätze sollen flexibel, aber verbindlich vereinbart werden und an die individuelle Leistungsfähigkeit in Bezug auf den Schwierigkeitsgrad der Tätigkeit, die Menge der zu erledigenden Aufgaben und die Selbständigkeit der Klienten angepasst werden, damit weder Über- noch Unterforderungssituationen entstehen.

Es ist darauf zu achten, dass durch die Art der Beschäftigung der therapeutische Effekt der geförderten Maßnahme nicht unterlaufen wird.

Die Arbeitsplätze müssen den Vorgaben der Berufsgenossenschaften und den Unfallverhütungsvorschriften entsprechen.

Liegen die Voraussetzungen für Wiedereingliederungsmaßnahmen vor, ist bei Planung und Gestaltung der beruflichen Zukunft Hilfestellung zu leisten, ins besondere ist der Wechsel in andere Einrichtungen, zu Integrationsunternehmen oder in den freien Arbeitsmarkt vorrangig zu fördern.

 Bezirk Unterfranken	Mitgeltendes internes Dokument Vereinbarung zur Errichtung und Förderung von Zuverdienstmöglichkeiten	Revision: 00 Gültig ab: 2008-10-01
Bezirksverwaltung		Seite 5 von 5

Hierzu ist eine enge Kooperation mit allen Einrichtungen und Diensten der beruflichen Rehabilitation notwendig.

Ferner ist eine Mitarbeit und Zusammenarbeit mit bzw. bei der jeweiligen PSAG und dem GPV sicherzustellen.

4. Qualitätsprüfung

Zur externen Qualitätssicherung ist der sozialpädagogische Dienst des Bezirks Unterfranken berechtigt, die Zuverdienst-Arbeitsprojekte jederzeit zu überprüfen.

Werden die Qualitätsstandards nicht erfüllt, behält sich der Bezirk Unterfranken -Sozialverwaltung- Würzburg vor, die Förderung ganz oder teilweise zu widerrufen.

5. Verwendungsnachweis

Die Verwendung der Fördermittel ist bis spätestens drei Monate nach Ablauf des ersten Förderjahres nachzuweisen.

Neben dem Kostennachweis für das Personal und die Angabe des Sachaufwandes sind Nachweise über die Besetzung der Arbeitsplätze, eine Beschreibung der Tätigkeitsfelder sowie ein Sachbericht über die Einhaltung der festgesetzten Qualitätsstandards vorzulegen.

Das Rechnungsprüfungsamt oder eine andere wirtschaftlichkeitsprüfende Instanz des Bezirks Unterfranken ist berechtigt, die Unterlagen der Buchhaltung zu überprüfen.

6. Absichtserklärung

Die Errichtung eines Integrationsunternehmens mit mindestens vier sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen für psychisch kranke Menschen ist das erklärte Ziel des Zuverdienstprojektes.

Würzburg, den _____
Unterschrift des Trägers der Maßnahme

Bezirk Unterfranken

RICHTLINIEN
des Bezirks Oberpfalz
zur Förderung von Zuverdienstplätzen
für psychisch kranke und psychisch behinderte Menschen
(einschließlich Suchtkranker)
vom 13.11.2002

Vorbemerkung:

Die Leistungsfähigkeit psychisch kranker und psychisch behinderter Menschen ist sehr unterschiedlich. Nicht alle Betroffenen sind in der Lage, ein festes Voll- oder Teilzeitarbeitsverhältnis einzugehen bzw. durchzuhalten. In diesem Zusammenhang gewinnt der Zuverdienst im Rahmen geringfügiger Beschäftigung zunehmend an Bedeutung.

Ein Zuverdienstplatz ist kein Arbeitsplatz im engeren Sinne. Es handelt sich vielmehr um ein niederschwelliges Angebot für eine stundenweise Beschäftigung, die flexibel und individuell vereinbart werden kann. Ziel der Bereitstellung von Zuverdienstplätzen ist die Hinführung zur kontinuierlichen Arbeitsleistung und Arbeitserprobung. Die Betroffenen erhalten damit die Möglichkeit, mit einem gewissen finanziellen Anreiz ihre Fähigkeiten zu stabilisieren und im Einzelfall für weitergehende berufliche Chancen auszubauen.

Der Bezirk Oberpfalz als überörtlicher Träger der Sozialhilfe kann nach Maßgabe dieser Richtlinien Zuverdienstplätze für psychisch kranke und psychisch behinderte Menschen (einschließlich Suchtkranker) fördern. Über die Gewährung der Fördermittel wird entsprechend der verfügbaren Haushaltsmittel nach pflichtgemäßem Ermessen entschieden.

1. Personenkreis

Psychisch kranke, psychisch behinderte oder suchtkranke Menschen als Beschäftigte auf Zuverdienstplätzen im Sinne dieser Richtlinien sind Personen, die aufgrund schwerwiegender psychischer Beeinträchtigungen oder Suchterkrankung besonders leistungsgemindert sind und nicht oder noch nicht werkstattfähig bzw. in der Lage sind, in einer Selbsthilfe- bzw. Integrationsfirma oder auf dem freien Arbeitsmarkt tätig zu sein, sowie psychisch kranke, psychisch behinderte oder suchtkranke EU- und BU-Rentner/innen.

Die Zugehörigkeit zu diesem Personenkreis ist durch die Anerkennung als Schwerbehinderte/r oder durch eine entsprechende fachärztliche Bestätigung bzw. Gutachten der Arbeitsassistenz oder des Integrationsfachdienstes nachzuweisen.

2. Fördervoraussetzungen

- a) Förderfähige Zuverdienst-Projekte müssen in der Regel an eine Selbsthilfe- bzw. Integrationsfirma, die unter gemeinnütziger Trägerschaft steht (z.B. gGmbH, e.V.), angebunden sein. In begründeten Ausnahmefällen ist eine Anbindung an sonstige Einrichtungen und Dienste für psychisch kranke, psychisch behinderte oder suchtkranke Menschen (ausgenommen Werkstätten für behinderte Menschen) möglich.
- b) Es müssen mindestens 2 Zuverdienstplätze im Umfang von 14 Wochenarbeitsstunden je Zuverdienstplatz im Rahmen einer vertraglich geregelten geringfügigen Beschäftigung vorgehalten werden.
Je nach individueller Belastbarkeit können auf einem Zuverdienstplatz mehrere Personen beschäftigt werden. Wird ein Zuverdienstplatz auf mehrere Personen aufgeteilt, muss jede dieser Personen mindestens 4 Stunden pro Woche beschäftigt werden.
- c) Die Löhne für die auf den Zuverdienstplätzen Beschäftigten müssen erwirtschaftet werden. Sie dürfen die jeweils geltenden Einkommensgrenzen für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse nicht überschreiten.

3. Genehmigungsverfahren bei Neuerrichtung oder Erweiterung

- a) Bei Neuerrichtung oder Erweiterung von Zuverdienst-Projekten sind der Bedarf, die Eignetheit der Konzeption und die fachliche Eignung des Trägers durch den Planungs- und Koordinierungsausschuss für den Regierungsbezirk Oberpfalz festzustellen.
- b) Vor einer Förderung nach diesen Richtlinien muss der Sozialhilfeausschuss des Bezirkstages der Oberpfalz der Neuerrichtung oder Erweiterung des Zuverdienst-Projektes grundsätzlich zugestimmt haben.

4. Art und Umfang der Förderung

- a) Die Förderung erfolgt in Form einer Pauschale je Zuverdienststunde in Höhe von 6,00 €. Damit sind insbesondere abgedeckt die Aufwendungen für die Anleitung und Betreuung

der auf den Zuverdienstplätzen Beschäftigten, die Organisation der Arbeitseinsätze einschließlich Arbeitsbeschaffung und Arbeitsabwicklung sowie die laufenden Sachkosten.

- b) Gefördert werden 14 Wochenarbeitsstunden je genehmigten Zuverdienstplatz für 52 Wochen pro Jahr (bei Inbetriebnahme während des Jahres ggf. anteilig).
- c) Die Zuwendung wird als Festbetragsfinanzierung im Wege einer Projektförderung gewährt.
- d) Leistungen anderer Sozialleistungsträger (z.B. ABM-, SAM-Mittel) gehen der Förderung nach diesen Richtlinien vor und sind im höchstmöglichen Umfang auszuschöpfen. Entsprechende Zuwendungen Dritter werden ggf. auf die Förderung angerechnet.

5. Ausschluss der Doppelförderung

Eine Doppelförderung durch den Bezirk Oberpfalz insbesondere im Hinblick auf die Anbindung von Zuverdienst-Projekten an bestehende und bereits geförderte Einrichtungen bzw. Dienste ist ausgeschlossen.

6. Qualitätssicherung

- a) Neben der Anleitung bei den jeweiligen Tätigkeiten ist die notwendige Betreuung der auf den Zuverdienstplätzen Beschäftigten durch geeignete Fachkräfte (z.B. aus dem Bereich Sozialpädagogik) sicherzustellen.
- b) Die Arbeitseinsätze sollen flexibel, aber verbindlich vereinbart werden und an die individuelle Leistungsfähigkeit in Bezug auf den Schwierigkeitsgrad der Tätigkeit, die Menge der zu erledigenden Aufgaben und die Selbständigkeit der Beschäftigten angepasst werden.
- c) Die Ausstattung der Zuverdienstplätze muss den Vorgaben der Berufsgenossenschaften und den Unfallverhütungsvorschriften entsprechen.

- d) Eine enge Zusammenarbeit und Kooperation mit den örtlich zuständigen Einrichtungen und Diensten der psychiatrischen Versorgung und beruflichen Rehabilitation ist sicherzustellen.
- e) Zur externen Qualitätssicherung ist der Sozialpädagogische Dienst des Bezirks Oberpfalz berechtigt, die Zuverdienstplätze jederzeit zu überprüfen.

7. Antrags- und Bewilligungsverfahren

- a) Bewilligungszeitraum ist das Kalenderjahr.
- b) Der Zuwendungsantrag ist mit dem diesen Richtlinien beiliegenden Formblatt „Zuwendungsantrag“ bis 1. März des laufenden Kalenderjahres beim Bezirk Oberpfalz - Sozialverwaltung -, Ludwig-Thoma-Straße 14, 93051 Regensburg einzureichen.
Dem Antrag sind eine Leistungsbeschreibung (Konzeption des Zuverdienst-Projekts) und die entsprechenden Nachweise bzgl. der auf den Zuverdienstplätzen Beschäftigten (vgl. Ziffer 1) beizugeben.
Auf Anforderung des Bezirks Oberpfalz sind ggf. zusätzliche Unterlagen vorzulegen.
- c) Die Auszahlung der Fördermittel erfolgt in Form einer Abschlagszahlung in Höhe von 2.000,00 € je genehmigten Zuverdienstplatz nach Erlass des Bewilligungsbescheides (bei Inbetriebnahme während des Jahres ggf. anteilig).
Die Schlusszahlung ist bis 1. November des laufenden Kalenderjahres mit dem diesen Richtlinien beiliegenden Formblatt „Auszahlungsantrag“ zu beantragen.

8. Verwendungsnachweis

- a) Die Verwendung der Fördermittel ist dem Bezirk Oberpfalz bis zum 1. April des Folgejahres nachzuweisen.
Der Verwendungsnachweis ist mit dem diesen Richtlinien beiliegenden Formblatt „Verwendungsnachweis“ zu erstellen. Ein entsprechender Sachbericht ist beizufügen. Im Sachbericht sind insbesondere die zweckentsprechende Verwendung der Fördermittel, die Einhaltung der Qualitätsstandards und der erzielte Erfolg darzustellen.

- b) Der Bezirk Oberpfalz ist berechtigt, die Verwendung der Fördermittel an Ort und Stelle durch Einsicht in die Bücher und Belege selbst zu prüfen oder durch Beauftragte prüfen zu lassen.

9. Rückforderung der Fördermittel

Die Fördermittel werden (ggf. anteilig) zurückgefordert, wenn

- a) der Zuwendungsempfänger sie zu Unrecht, insbesondere durch unzutreffende Angaben im Zuwendungsantrag erlangt hat oder
- b) die Fördermittel nicht dem Bewilligungszweck entsprechend verwendet wurden oder
- c) die der Bewilligung insgesamt zugrunde gelegten Zuverdienststunden tatsächlich nicht erreicht wurden.

10. Inkrafttreten

Diese Richtlinien treten am 1.1.2003 in Kraft.

Regensburg, 13.11.2002

Rupert Schmid
Bezirkstagspräsident

(Dienstsiegel)

Anlagen (Formblätter):

- 1 Zuwendungsantrag
- 1 Auszahlungsantrag
- 1 Verwendungsnachweis

Vereinbarung

zu Maßnahmen, die den Übergang von seelisch behinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt fördern in Verbindung mit Leistungen nach dem SGB IX und SGB XII

Der
Kommunale Sozialverband Sachsen
Thomasiusstraße 1
04109 Leipzig
vertreten durch den Verbandsdirektor
Herrn Andreas Werner

und die
Landesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen Sachsen e.V.
Kanzlerstr. 4
09112 Chemnitz
vertreten durch die Vorstandsvorsitzende
Lisa Ruffert

schließen folgende Vereinbarung:

Vorbemerkung

Werkstätten für behinderte Menschen haben nach § 136 Absatz 1 SGB IX den Auftrag, den Übergang geeigneter Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen zu fördern.

Diese Zielstellung konnte im Freistaat Sachsen bisher trotz umfänglicher Bemühungen auch für den Personenkreis der chronisch psychisch Kranken/seelisch behinderten Menschen nur in geringem Umfang realisiert werden.

Der Kommunale Sozialverband Sachsen (KSV Sachsen) und die Landesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen Sachsen e.V. sehen in der Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung eines chronisch psychisch kranken/ seelisch behinderten Beschäftigten in einer Integrationsfirma, vornehmlich einer Zuverdienstfirma eine gute Alternative zur Beschäftigung im Arbeitsbereich der Werkstätten für behinderte Menschen. Für Besucher einer Tagesstätte für seelisch wesentlich behinderte/ chronisch psychisch kranke Menschen wird die Beschäftigung in einer Zuverdienstfirma als eine gute Möglichkeit zur Reintegration in den allgemeinen Arbeitsmarkt gesehen.

Die im Rahmen von SGB II und SGB III zu erbringenden möglichen Leistungen sind nur in wenigen Ausnahmefällen für den o.g. Personenkreis i.V.m. der Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung anwendbar. Demgegenüber stehen personelle Belastungen für die Anleitung, Beaufsichtigung, Förderung und Betreuung der früheren Werkstattbeschäftigten bzw. eines früheren Besuchers einer Tagesstätte.

Durch die Gewährung eines pauschalen Zuschusses auf der Grundlage der vorliegenden Vereinbarung soll diesen Mehraufwendungen teilweise Rechnung getragen werden, um einen zusätzlichen Anreiz für Integrationsfirmen zur Beschäftigung des genannten Personenkreises zu schaffen.

§ 1 Gegenstand der Vereinbarung

Zur Unterstützung des Übergangs von Besuchern einer Tagesstätte für seelisch wesentlich behinderte/ chronisch psychisch kranke Menschen und von Beschäftigten aus dem Arbeitsbereich der WfbM nach § 41 Abs. 2 Nr. 3 SGB IX und der Sicherstellung einer individuellen bedarfsgerechten Eingliederung in eine Zuverdienstfirma oder in ein Integrationsprojekt gemäß §§ 132 ff. des SGB IX gewährt der Kommunale Sozialverband Sachsen als überörtlicher Sozialhilfeträger der Zuverdienstfirma bzw. dem Integrationsprojekt einen pauschalen Zuschuss. Zuverdienstfirmen im Sinne dieser Vereinbarung sind Betriebe eines gemeinnützigen Trägers oder rechtlich wirtschaftlich selbständige Unternehmen, deren Ziel es ist, Menschen mit psychischer Erkrankung, psychischer Behinderung und suchtkranken Menschen behindertengerechte Arbeit und sinnvolle Beschäftigung anzubieten. Der Sitz dieser Betriebe bzw. Unternehmen muss der Freistaat Sachsen sein.

§ 2 Voraussetzungen und Verfahren

Voraussetzung für die Gewährung der Pauschale ist, dass der KSV Sachsen als überörtlicher Sozialhilfeträger bis zum Zeitpunkt des Übergangs in eine Zuverdienstfirma Rehabilitations-/Kostenträger für die/den Beschäftigte/n der WfbM oder auch den/die Besucher/in einer Tagesstätte für seelisch wesentlich behinderte/ chronisch psychisch kranke Menschen war.

Ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Gesetzes und der geltenden Regelungen zur Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen und Lohnsteuer muss tatsächlich begründet werden. Dazu zählt auch eine Probebeschäftigung, nicht jedoch weitere in § 5 Absatz 4 WVO genannte Maßnahmen. Eine Kopie der sozialversicherungspflichtigen Anmeldung durch den Arbeitgeber wird bis max. 4 Wochen nach Einstellung dem KSV Sachsen vorgelegt.

Die Finanzierung kann nur erfolgen, wenn die Personen i. S. des § 53 SGB XII seelisch behindert bzw. von einer solchen wesentlichen Behinderung bedroht sind und aufgrund dieser Behinderung/Beeinträchtigung dauerhaft im Sinne des § 41 Abs. 1 des SGB XII erwerbsgemindert sind und damit nicht die Voraussetzungen für Leistungen nach dem SGB II erfüllen.

Der pauschalierte Zuschuss wird auf Antrag gewährt. Der Antrag ist formlos an den KSV Sachsen zu richten. Dieser schließt mit dem Arbeitgeber eine Vereinbarung.

Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist dem KSV Sachsen unverzüglich anzuzeigen.

Die Zahlung des Zuschusses beginnt mit dem Monat des Antragseinganges, frühestens nach Abschluss des ersten Beschäftigungsmonats. Der Zuschuss wird als monatlicher Festbetrag festgelegt und entsprechend angepasst, wenn die Beschäftigung vorzeitig endet.

Die Bewilligung erfolgt zunächst für 2 Jahre und wird bei Bedarf verlängert. Der Zuschuss kann für die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses, längstens bis zu einem Zeitraum von 5 Jahren geleistet werden.

Der pauschalierte Zuschuss wird in der Gesamtsumme monatlich, jeweils am letzten Werktag, durch den KSV Sachsen an die Zuverdienstfirma gezahlt.

§ 3 Leistungshöhe

Der KSV Sachsen leistet für jeden vollen Beschäftigungsmonat einen pauschalen monatlichen Zuschuss für eine Beschäftigung unter Berücksichtigung der Arbeitszeitregelung des jeweiligen Arbeitgebers.

Der monatliche pauschalierte Zuschuss beträgt unter Annahme einer Beschäftigungszeit von unter 15 Stunden pro Woche:

1. bis 3. Jahr	monatlich	150,- €
4. und 5. Jahr	monatlich	125,- €.

§ 4 Inkrafttreten

Diese Vereinbarung tritt zum 01. Jan. 2007 in Kraft.

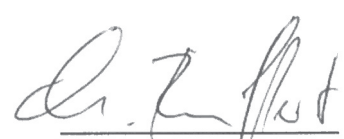
Beide Parteien sind berechtigt, die Vereinbarung unter Einhaltung einer Frist von einem Monat zu kündigen. Diese Kündigung sowie etwaige Änderungen bedürfen der Schriftform.

Leipzig, den 15. Dez. 2006

Chemnitz, den 27. Dez.2006



Andreas Werner
Verbandsdirektor
Kommunaler Sozialverband



Lisa Ruffert
Vorstandsvorsitzende
LAG Integrationsfirmen
Sachsen e.V.



Leistungsbeschreibung

Zuverdienstfirmen für Menschen mit psychischen Erkrankungen/ psychischen Behinderungen und Menschen mit Suchterkrankungen in Sachsen

1. Zum Begriff „Zuverdienstfirma“

Zuverdienstfirmen schaffen psychisch erkrankten, psychisch behinderten und suchtkranken Menschen Möglichkeiten behinderungsgerechter Arbeit. Als besondere Form von Integrationsprojekten ist deren Bedeutung im Rahmen der psychiatrischen Versorgung enorm, da die geschaffenen Arbeitsangebote in aller Regel dem individuellen Bedarf des Betroffenen entsprechen.

Aufgrund der gesetzlichen Festlegungen sind Zuverdienstfirmen in aller Regel von Förderungen nach SGB IX/ § 132 ff. ausgeschlossen. Eine projektbezogene Förderung anteiliger Personal- und Sachkosten erfolgt über das SMS/ Referate Psychiatrie und Sucht. Diese gleicht notwendige Minderleistungen und Betreuungsaufwendungen, die aufgrund der hohen Beschäftigungsquote der Zielgruppe entstehen im angemessenen Rahmen aus.

Zuverdienstfirmen für Menschen mit psychischen Erkrankungen und Suchtkranke, psychisch Behinderte sowie von psychischer Krankheit oder Behinderung und von Suchtkrankheit bedrohter Menschen sind

- Betriebe eines gemeinnützigen Trägers,
- rechtlich und wirtschaftlich selbstständige Unternehmen

deren Ziel es ist, Personen entsprechend der Zielgruppendefinition, behindertengerechte Arbeit und sinnvolle Beschäftigung, die entsprechend realer Aufträge vergütet wird, anzubieten.

Zuverdienstfirmen beschäftigen mehr als 50% Mitarbeiter, entsprechend der Zielgruppendefinition. Sofern im mindestens zehn geringfügig beschäftigte Mitarbeiter mit überwiegend psychischer Erkrankung, psychischer Behinderung und/ oder Suchterkrankung beschäftigt werden erfüllt der Träger die Voraussetzungen als Zuverdienstfirma. Einzelarbeitsplätze für Betroffene erfüllen in aller Regel nicht die Voraussetzungen einer Zuverdienstfirma. Zuverdienstfirmen müssen einen Anleiter/ Vorarbeiter mit sozialpädagogischen Kompetenzen vorhalten. In Zuverdienstfirmen beträgt der Anteil geringfügig beschäftigter Mitarbeiter entsprechend der Zielgruppe im Jahresdurchschnitt in der Regel mehr als zwei Drittel aller beschäftigten Mitarbeiter.

Zielgruppen einer Zuverdienstfirma sind

- psychisch kranke und von psychischer Erkrankung bedrohte Menschen und
- Menschen mit Suchterkrankung bzw. die von einer Suchterkrankung bedroht sind.



2. Leistungsübersicht

Die sächsischen Zuverdienstfirmen sind fester Bestandteil der jeweiligen regionalen sozialpsychiatrischen Versorgungsangebote. Als Bestandteil aller vorzuhaltenden ambulanten Angebote verfolgen sie einen spezifischen fachlichen Ansatz des Empowerment. Die individuellen und bedarfsgerechten Angebote ermöglichen Betroffenen eine gezielte Teilhabe an Arbeit und damit ein Höchstmaß an Integration in gesellschaftliche Prozesse.

Sächsische Zuverdienstfirmen bieten Menschen mit psychischen Erkrankungen, psychischen Behinderungen und Menschen mit Suchterkrankungen

- individuell angemessene Arbeit entsprechend der Marktbedingungen für die Zielgruppe,
- Beschäftigung unter marktnahen Bedingungen,
- arbeitstherapeutische Angebote entsprechend der jeweiligen Gegebenheiten der jeweiligen Zuverdienstfirma,
- niedrigschwellige Qualifizierungs- und Anpassungsmaßnahmen im Rahmen der geringfügigen Beschäftigung,
- Praktikumsplätze entsprechend der jeweiligen Tätigkeitsbereiche,
- Ausbildungsplätze für die Zielgruppe der jungen Menschen mit psychischen Erkrankungen/ Suchterkrankungen im Rahmen von Anpassungsmaßnahmen und fachspezifischen Ausbildungen,
- Coaching und Begleitung beim Übergang in ein Teil- und Vollzeitarbeitsverhältnis,
- Alternativen zu einer Beschäftigung in einer WfBM und die
- Begleitung der Mitarbeiter mit psychischer Erkrankung/ Behinderung/ Suchterkrankung und Vermittlung an Netzwerkpartner insbesondere in gesonderten Lebenssituationen.

Chemnitz, Juli 2007



Übersicht über die Anzahl von Zuverdienstarbeitsplätzen für Menschen mit psychischer Erkrankung, psychischer Behinderung und suchterkrankte Menschen

Träger von Zuverdienstfirmen (Mitglieder der LAG)	Anzahl Zuverdienstarbeitsplätze/ Stand: 03/07	Geringfügig beschäftigte Mitarbeiter mit
ZHZ e.V., 08112 Wilkau-Haßlau, A.-Schweitzer-Ring 75	42 (weitere 10 bis 15 in 2007 geplant)	psychischer Erkrankung/ Behinderung
ADU Selbsthilfe e.V., 08056 Zwickau, W.-Rathenau-Str. 06	4	Suchterkrankung
Initiative Görlitz e.V., Mühlweg 05, 02826 Görlitz	13	psychischer Erkrankung/ Behinderung
Innovative Manufaktur gGmbH, Gabelsberger Str. 29 01309 Dresden	20	psychischer Erkrankung/ Behinderung
Stadtmission Chemnitz e.V., Blaue Engel Altchemnitzer Str. 15 – 17 09120 Chemnitz	23	psychischer Erkrankung/ Behinderung
VIP Annaberg e.V., Silberstr. 14, 09465 Annaberg	10	Suchterkrankung
Durchblick e.V., Mainzer Str. 07, 04109 Leipzig	15	psychischer Erkrankung/ Behinderung
GESOP gGmbH „Cafe Pause“, Schweitzer Str. 08, 01069 Dresden	11	psychischer Erkrankung/ Behinderung
Diakonisches Werk Plauen e.V. „Grüner Wagen“ Gärtnereiweg 41, 08536 Weischlitz	11	psychischer Erkrankung/ Behinderung



Weitere ca. 15 Zuverdienstarbeitsplätze für die Zielgruppe werden in den Integrationsprojekten, die Mitglieder der LAG IF Sachsen e.V. sind, vorgehalten.

Tätigkeitsfelder der sächsischen Zuverdienstfirmen:

- Elektromontage,
- Gartenbau,
- Baunebentätigkeiten,
- Pflege von Grünflächen,
- Hausmeisterdienstleistungen,
- Psychiatrie – Museum Leipzig und
- Gastronomie (Cafe- und Kantinen – Betrieb).

Chemnitz, März 2007

Ruffert

Anlage Nr. 1

TAGESSTRUKTUR – TÄTIGKEIT - TEILHABE

AUSGESTALTUNG VON § 11 (3) SGB XII Eckpunkte

Hintergrundinformationen (nicht Bestandteil der Vorlage)

- Eckpunkte zur Ausgestaltung
- Kosten und Kostenarten (Berechnung in Anlehnung an sozialintegrative Arbeitsgelegenheiten gem. § 16 (3) SGB II)
- Fallkosten pro Monat
- Effekte
- Fallsteuerung und Kostenbewilligung in Kap. 6 SGB XII

(1)

Anlage 1: Eckpunktepapier / Entwurf	3
Fachpositionen und Ausgestaltung	3
Fachpositionen und Zielsetzung	3
Rechtliche Grundlagen	4
Zielgruppenspektrum	5
Binnendifferenzierung (Fallgruppen)	6
Fallgruppe 1 > Helfende Hände< (wie Tagesstätten für psychisch Kranke)	6
Fallgruppe 2 > Einfachwerkstatt <	6
Fallgruppe 3 > Systemwechsler <	7
Binnendifferenzierung (Altersbegrenzung)	7
Binnendifferenzierung (Arbeitszeit)	8
Binnendifferenzierung (Dauer der Betätigungsmöglichkeit)	8
Binnendifferenzierung (Abgrenzung zu sozialintegrativen Arbeitsgelegenheiten gem. § 16 Abs. 3 SGB II)	9
Binnendifferenzierung (Abgrenzung zur Leistung Freier Träger)	9
Kosten, Finanzierung u. Steuerung	10
Grundsätze	10
Bedarfsgrößen	10
Kostenarten	11
Mittelbedarf	13
Finanzierung	14
Effekte	14
Finanzieller Effekt	15
Sozialpolitischer Effekt	16
Fallsteuerung und Kostenbewilligung	16
Ausblick	18
Landesprogramm	18
Tätigkeiten und gesellschaftliches Engagement	19

TÄTIGKEITEN GEM. § 11 ABS. 3 SGB XII

Anlage 1: Eckpunktepapier / Entwurf Fachpositionen und Ausgestaltung

Fachpositionen und Zielsetzung

Generell gilt, dass durch den Einsatz von Tätigkeiten gem. § 11 (3) SGB XII der vollständige Verlust von Arbeitsfähigkeiten verhindert und vorhandene Ressourcen gestützt und nach Möglichkeit ausgebaut werden sollen. Intention des Angebotes einer Tätigkeit ist es, einen Systemwechsel in das SGB II soweit als möglich vorzubereiten und/oder einer Problemverstetigung entgegenzuwirken¹.

Sozialpolitische Zweckmäßigkeit Sozialpolitisch zweckmäßig sind Angebote von Tätigkeiten, wenn sie

- durch Anleitung und Qualifizierung der Selbstwerterfahrung und positiv sozialen Stabilisierung des Nutzers dienen;
- der Förderung oder dem Erhalt von Selbsthilfekompetenz dienen;
- durch Einbindung des Nutzers in den jeweiligen "Betriebsablauf" des Anbieters zur sozialen Integration beitragen und/oder Möglichkeiten der sozialen Begegnung in einer Tagesstätte vorhanden sind;
- durch den Erwerb von Arbeitstugenden den Wechsel in Arbeitsgelegenheiten gem. § 16 (3) SGB II oder in andere arbeitsmarktpolitische Förderungsinstrumente des SGB II begünstigen (Systemwechsel);
- zur Vermeidung stationärer Unterbringung beitragen;
- zur Vermeidung höherer Produkteinstiege generell beitragen.

Interesse aus Sicht des Sozialhilfeträgers Das Angebot von Tätigkeiten gem. § 11 (3) SGB XII liegt im Interesse des Sozialhilfeträgers,

- da die Integrationsleistung durch Verhinderung oder Verzögerung von Produkteinstiegen höhere Kosten vermeiden kann;
- da die Integrationsleistung und Einübung von Alltags - bzw. Arbeitstugenden (Pünktlichkeit, Verlässlichkeit etc.) zu einem Systemwechsel in die Leistungsträgerschaft des SGB II beitragen und u.a. die Nutzung von arbeitsfördernden Instrumenten ermöglichen kann;
- da durch Maßnahmen im Sinne von § 11(3) SGB XII stationäre Aufenthalte flankiert und verkürzt werden können;
- da die tagesstrukturierenden Leistungsanteile die soziale Isolation der Teilnehmer im positiven Sinn verändern und somit zur Lebenslagennormalisierung beitragen können.

Geschlechtergleichstellung Eine Geschlechtergleichstellung gilt als berücksichtigt, wenn

- die Tätigkeiten grundsätzlich für Männer und Frauen offen stehen;

¹ in Anlehnung an die Arbeitshilfen der BAG zu § 16 (3) SGB II

- die geschlechtsspezifischen Besonderheiten derjenigen Zielgruppen des Ressorts, die Nutzer von Tätigkeiten und Tagesstrukturierung im Sinne von § 11 (3) SGB XII sind, vom Angebotsträger professionell aufgegriffen werden.

Ein Öffentliches Interesse ist gegeben ;

- sofern das Angebot von Tätigkeiten insbesondere einen Beitrag zur Entzerrung und Beruhigung von öffentlichen Treff- und Brennpunkten leisten kann.

Rechtliche Grundlagen

Der gesetzliche Auftrag ist in § 11 Abs. 3, Satz 2 SGB XII wie folgt definiert:

"..... Soweit Leistungsberechtigte zumutbar einer Tätigkeit nachgehen können , umfasst die Unterstützung auch das Angebot einer Tätigkeit sowie die Vorbereitung und Begleitung des Leistungsberechtigten. Auf die Wahrnehmung von Unterstützungsangeboten ist hinzuwirken. Können Leistungsberechtigte durch Aufnahme einer zumutbaren Tätigkeit Einkommen erzielen, sind sie hierzu sowie zur Teilnahme an einer erforderlichen Vorbereitung verpflichtet.“ (§ 11 Abs. 3 Satz 2 und Satz 3 SGB XII).

Bei dem Angebot von Tätigkeiten handelt es sich um eine gem. § 11 (3) SGB XII vorgesehene Aktivierungsleistung für Erwerbsunfähige. Der Gesetzgeber hat zur Ausgestaltung von § 11 (3) SGB XII als allgemeiner Vorschrift des Kap. 2 SGB XII nach Art und Umfang keine Vorgaben gemacht.

Eine mit der Tätigkeit im Einzelfall verbundene Prämie als Anerkennung und Motivation ist vom Gesetzgeber weder vorgesehen noch ausgeschlossen². Dies trifft auch für mit Anleiterkosten zu, die gfls. mit einer Tätigkeit verbunden sind.

Die Möglichkeit eines Angebotes von Tätigkeiten gem. Kap. 2, § 11 Abs. 3 SGB XII besteht grundsätzlich unabhängig von der Zuordnung der Zielgruppen nach Kap. 6 und Kap. 8 SGB XII , sofern die Tätigkeit nicht wegen Unzumutbarkeit auszuschließen ist (§ 11 (4) SGB XII).

In allen Fällen, in denen bislang eine Zuordnung zum Personenkreis gem. Kap. 6 oder Kap. 8 SGB XII erfolgt ist, wird die Haupthilfe im Kontext des jeweiligen Kapitels geleistet:

Teilhabe am Arbeitsleben bzw. Beschäftigungs- und Tagesstruktur gem. Kap. 6 SGB XII

- Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in Werkstätten für behinderte Menschen (mit dem Ziel des Übergangs in den allg. Arbeitsmarkt);
- Leistungen im Arbeitsbereich (§ 41 SGB IX);
- Hilfen in vergleichbaren sonstigen Beschäftigungsstätten (§ 56 SGB XII); (z. Z. kein Angebot in HB);
- Leistungen für Personen, die nicht die Voraussetzungen der Werkstattfähigkeit³ erfüllen in teilstationären Tagesförderstätten.

² Eine Städteumfrage aus dem Jahr 2006 ergab bei 7 Rückläufen, dass in Köln und Stuttgart das Angebot Tätigkeiten gem. § 11(3) SGB XII mit einer Anerkennungsprämie Höhe von 1 Euro /p. h. verbunden ist. Bei allen anderen Rückmeldungen war die Planungsphase noch nicht abgeschlossen.

³ Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung.

Hilfen zur Ausbildung, Erlangung und Sicherung eines Arbeitsplatzes gem. Kap. 8 SGB XII

- § 68 Abs .1 Satz 1 SGB XII

Sofern im Einzelfall eine Zuordnung zur Eingliederungshilfe oder zum Personenkreis mit bes. sozialen Schwierigkeiten vorliegt und gleichzeitig eine Leistung gem. § 11(3) SGB XII erbracht wird, erfolgt dies in Verbindung mit dem jeweiligen Kapiteldes SGB XII.

In allen anderen Fällen, in denen eine Zuordnung zum Personenkreis gem. Kap. 6 oder Kap. 8 SGB XII nicht gegeben ist, handelt es sich ausschließlich um eine originäre Leistung gem. § 11(3) SGB XII.

Als weitere Leistung des Sozialhilfeträgers

werden auch wesentlich behinderte Menschen gem. § 53 SGB XII mit einer unabhängig von der jeweiligen Arbeitsmarktlage - dauerhaft oder befristet vollen Erwerbsminderung gem. § 43 Abs. 2 SGB VI und einer ergänzenden Leistung gem. Kap. 4 SGB XII in die Förderung einbezogen. Dies gilt auch für den Fall, dass keine ergänzenden Leistungen des Kap. 4 SGB XII in Anspruch genommen werden.

Als aktivierende Leistung im Sinne von § 11 (3) SGB XII

sollen auch gefährdete Personen außerhalb von Leistungen der Hilfesysteme gem. Kap. 6 und Kap. 8 SGB XII in die Förderung einbezogen werden können. Es handelt es sich um Einzelpersonen außerhalb von Kap. 6 und Kap. 8 SGB XII, die in eigenem Wohnraum leben und Leistungen gem. Kap. 3 SGB XII beziehen.

Zielgruppenspektrum

Das Angebot von Tätigkeiten gem. § 11 (3) SGB XII soll für alle Zielgruppen gem. Kap. 6 und gem. Kap. 8 SGB XII offen sein. (Z. B. Suchtkranke; psychisch Kranke; Menschen mit besonderen sozialen Schwierigkeiten; GB mit besonderen psychischen und sozialen Problemen).

Als weitere Leistung des Sozialhilfeträgers werden EU – Rentner als Bedarfsgruppe insbesondere zum Zwecke der Vermeidung höherer Produkteinstiege (stationärer Hilfebedarf) in die Förderung einbezogen.⁴

Als aktivierende Leistung des Sozialhilfeträgers können gefährdete Personen außerhalb von Leistungen der Hilfesysteme gem. Kap. 6 und Kap. 8 SGB XII in die Förderung einbezogen werden. Diese Gruppe der Gefährdeten wird als

⁴ Es handelt sich um Personen, bei denen eine volle und voraussichtlich dauerhafte Erwerbsminderung aus medizinischen Gründen vorliegt, und die eine WfbM- Beschäftigung beanspruchen könnten. Besondere Beschäftigungsformen für behinderte und schwerbehinderte Menschen sind hiervon unberührt; für diesen Personenkreis liegt die Zuständigkeit gem. § 6 SGB IX bei den anerkannten Reha - Träger des Schwerbehindertenrechtes.

Bedarfsgruppe insbesondere zum Zwecke der Prävention und zur Verhinderung von Problemverfestigungen einbezogen. Eine Verknüpfung mit ehrenamtlichen Unterstützungsleistungen wird angestrebt.

Das Angebot von Tätigkeit im Sinne des SGB XII soll auch Rückkehrern aus dem SGB II als tagesstrukturierendes Auffangnetz dienen und/oder ihnen die Möglichkeit geben, sich erneut auf einen Wechsel in die Kosten – und Leistungsträgerschaft des SGB II vorzubereiten.

Binnendifferenzierung (Fallgruppen)

Das Angebot von Tätigkeiten gem. § 11 (3) SGB XII soll mit einer Binnendifferenzierung angelegt sein; das Anforderungsprofil soll entsprechend der Bedarfsgruppen unterschiedlich ausgestaltet sein.

Die Fallgruppen sind :

Fallgruppe 1 > Helfende Hände< (wie Tagesstätten⁵ für psychisch Kranke)

Es handelt sich um mithelfende, selbstwertstiftende Tätigkeiten in Tagesstätten. Eine Anleitung ist nicht gesondert ausgewiesen. Sofern erforderlich, sind unterweisende Aufgaben im Rahmen der für den Tagesstättenbetrieb gewährten Entgelte gem. Kap. 10 SGB XII abgedeckt.

Die Tätigkeit kann durchschnittlich 3 h pro Tag erbracht werden. Es handelt sich um eine sporadische Mitwirkung am Tagesstättenbetrieb oder beim Tagesstättenträger, die keinen regelmäßigen Charakter hat und keiner besonderen Unterweisung bzw. Anleitung bedarf. Bestandteil der Hilfeleistung in Fallgruppe 1 ist die einzelfallbezogene Anerkennungsprämie. Im begründeten Einzelfall können Arbeitsaufnahmekosten übernommen werden.⁶

Fallgruppe 2 > Einfachwerkstatt <

Es handelt sich um das Angebot von Tätigkeiten, die mit einer Anforderung von Stetigkeit verbunden sind. Die Tätigkeiten sollen werkstattähnlich, lernhaltig und organisiert sein. Für SGB XII – Fälle der Fallgruppe 2 stehen die Erfahrung des sozialen Miteinanders in einer Werkstatt oder sonstigem kollegialen Verbund, die Erfahrung der eigenen Ausdauer und Belastungsfähigkeit sowie die Auseinandersetzung mit einer fremdbestimmten Tagesstruktur im Vordergrund. Ziel ist die Stabilisierung des Selbstwertgefühls über Produkt und Anerkennung sowie die Vermeidung höherer Produkteinstiege. Ein Übergang in die Zuständigkeit des SGB II soll möglich bleiben. Die werkstattähnliche Tätigkeit kann an eine Tagesstätte angekoppelt sein.

Die arbeitstägliche Dauer der Betätigung kann bis zu 6 Stunden betragen. Über den Träger wird je € 1.- / Std. als Prämie an den Beschäftigten ausgezahlt. Für die Anleitung wird beschäftigungs- und/oder berufspädagogische Betreuung anerkannt, - sofern nicht im Entgelt enthalten. Gleiches gilt für zusätzliche Sachkosten.

⁵ Wenn nicht anders angegeben, handelt es sich um ambulante tagesstrukturierende Angebote.

⁶ Die Arbeitsaufnahmekosten umfassten insbesondere die Fahrtkosten und Arbeitsbekleidung. Ein begründeter Einzelfall kann in Fallgruppe 1 in Ausnahmefällen vorliegen, wenn der Tätigkeit mit einer gewissen Regelmäßigkeit und prognostisch über einen längeren Zeitraum (1/2 Jahr) in ein und demselben Bereich nachgegangen wird.

Bestandteil der Hilfeleistung in Fallgruppe 2 ist die einzelfallbezogene Anerkennungsprämie. Im begründeten Einzelfall können Arbeitsaufnahmekosten übernommen werden ⁷. Von den Fachverantwortlichen sind zunächst Rahmenvorgaben und Vergaberichtlinien für entsprechende Projektierungen zu entwickeln. Grundlage der Förderung ist die Vorlage entscheidungsreifer Projektanträge der jeweiligen Träger zur Förderung aus Zuwendungen a. d. H. und das positive Votum der Fachverantwortlichen. Angebote der Fallgruppe 2 verstehen sich auch als – nicht versicherungspflichtiges Differenzierungsangebot zur WfbM. bzw. zu stationärer Versorgung mit integrierter Tagesstruktur.

Fallgruppe 3 > Systemwechsler <

Das Angebot einer Tätigkeit der Fallgruppe soll offen sein für Rückkehrer aus dem SGB II, insbesondere für diejenigen, die sich bereits in einer Arbeitsgelegenheit gem. § 16 (3) SGB II befunden haben und bei denen der Abbruch der Maßnahme (Rückkehrer ins SGB XII) zur Destabilisierung des Betreffenden führt bzw. nicht produktiv ist.

Das Angebot dient in der Hauptsache der unmittelbaren Vorbereitung eines Wechsels von Hilfeempfängern gem. Kap. 6 und Kap. 8 SGB XII in die Kosten- und Leistungsträgerschaft des SGB II. Es kann sich hierbei um eine direkte Überleitungsmaßnahme handeln; möglich ist aber auch, dass die Fall- und Bedarfsgruppe > Systemwechsler < um die Endstufe einer Vorbereitung des Systemwechsels handelt.

Das Angebot dient ferner der Überleitung von erwerbsfähigen stationär betreuten Fällen in das SGB II nach Beendigung der Maßnahme im Sinne einer Vorbereitung und Beschleunigung des Wechsels aus einer stationären Einrichtung der Eingliederungshilfe bzw. gem. Kap. 8 SGB XII in den Leistungsbezug des SGB II.⁸ Sowohl die Tätigkeit, als auch die Anforderung an den Beschäftigten, wie Pünktlichkeit, Stetigkeit, Fleiß, Umgänglichkeit etc. sind arbeitsmarktnah zu gestalten. Bestandteil der Hilfeleistung in Fallgruppe 3 ist auch hier die einzelfallbezogene Anerkennungsprämie. Im begründeten Einzelfall können Arbeitsaufnahmekosten übernommen werden.⁹ Anleitungs- und Unterstützungsaufgaben werden ebenfalls finanziert, soweit diese nicht Bestandteil des Entgeltes sind.

Ein Wechsel der Fallgruppen ist grundsätzlich möglich und auch im Interesse einer stufenweisen Weiterentwicklung auf dem Wege zur Erwerbsintegration gem. SGB II gewünscht. Im Regelfall soll die Zuweisung zur jeweiligen Fallgruppe jedoch auf der Basis einer ressourcenorientierten Eingangsdiagnostik erfolgen.

Binnendifferenzierung (Altersbegrenzung)

Grundsätzlich ist das Zugangsalter zu Maßnahmen gem. § 11 (3) SGB XII im Zusammenhang mit dem gesetzlichen Renteneintrittsalter zu sehen.

⁷ Siehe FN 10

⁸ Verzicht auf die Anwendung von § 7(4) SGB XII

⁹ Die Arbeitsaufnahmekosten umfassten insbesondere die Fahrtkosten und Arbeitsbekleidung. Ein begründeter Einzelfall liegt insbesondere dann vor, wenn der Tätigkeit regelmäßig über einen Zeitraum von mind. 6 Monaten nachgegangen wird.

In Fallgruppe I sollte aufgrund der tagesstrukturierenden Schwerpunktsetzung ein Zugang unabhängig vom gesetzlichen Renteneintrittsalter möglich sein. In Fallgruppe II ist eine Altersbegrenzung von dem pot. Projektvorhaben abhängig. In Fallgruppe III wird das Eintrittsalter auf 60 Jahre begrenzt.¹⁰

Binnendifferenzierung (Arbeitszeit)

Das Angebot von Tätigkeiten gem. § 11 (3) SGB XII erfährt durch die Einführung von Fallgruppen eine Binnendifferenzierung; das heißt auch, dass sich die Profile hinsichtlich der zu leistenden Wochenarbeitszeit und der Zugänge unterscheiden können:

SGB XII – und SGB II – Leistungen unterscheiden sich i. W. durch die Nichterwerbsfähigkeit bzw. durch die Erwerbsfähigkeit unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes. Eine Erwerbsfähigkeit liegt u.a. vor, wenn 15 h wöchentliche Arbeitsleistung unter den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes erbracht werden können.

Eine Begrenzung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit auf bis zu unter 15 Stunden ist in der Fallgruppe der > Helfenden Hände < für sporadische Tätigkeiten in einem tagesstrukturierenden Angebot praxisnah. Ausnahmen sollen möglich bleiben.¹¹

Eine Begrenzung der Wochenarbeitszeit auf bis zu unter 15 Stunden ist jedoch nicht im Interesse eines berufspädagogischen Prozesses der sukzessiven Heranführung und Annäherung an das jeweils höhere Anforderungsprofil.

- Z. B. muss eine Alternative zur Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) im Sinne eines Differenzierungsangebotes hinsichtlich der Hinzuverdienstmöglichkeiten attraktiv und flexibel sein (bis zu 6 h arbeitstäglich in Fallgruppe 2).
- Betätigungen für Systemwechsler (Fallgruppe 3) müssen sich soweit als dies im Rahmen des SGB XII rechtlich möglich und fachlich vertretbar ist den
- Anforderungen des SGB II annähern (z. B: den Anforderungen der > sozialintegrativen Maßnahmen < im Rahmen von § 16(3) SGB II).

Generell wird die gebotene Abgrenzung einer Leistung gem. § 11(3) SGB XII von Leistungen gem. § 16 (3) SGB II oder anderen arbeitsfördernden Instrumentarien des SGB II dadurch hergestellt, dass für Leistungsempfänger gem. § 11(3) SGB XII keine Befähigung zu einer Beschäftigung unter den Konditionen des allgemeinen Arbeitsmarktes vorliegt. (§ 8 Abs. 1 SGB II).

Binnendifferenzierung (Dauer der Betätigungsmöglichkeit)

Bei einem Systemwechsel vom SGB XII in die Zuständigkeit des SGB II würde dies nach max. 2 Jahren Laufzeit Fallgruppe III eine Entlastung des Sozialhilfehaushaltes für die Dauer von 2 Jahren und mehr bedeuten.
¹¹ Siehe auch DA 8/ 88 u. a. zu den Hinzuverdienstmöglichkeiten in Tagesstätten für psychisch Kranke.

In Fallgruppe 1 > helfende Hände < ist die Dauer der Betätigungsmöglichkeit grundsätzlich nicht begrenzt. Bei Einzelfällen, die kontinuierlich (6 Monate) im Rahmen der Fallgruppe 1 tätig werden, ist eine Überleitungsmöglichkeit in Fallgruppe 2 oder Fallgruppe 3 vom Träger des Betätigungsangebotes zu prüfen.

In Fallgruppe 2 > Kleinstwerkstatt < wird die Dauer der Betätigung durch die Laufzeit des Projektes bestimmt. Die Projektdauer ist so anzulegen, dass in einem begrenzten Zeitraum entweder Fertigungsmodule erworben oder Anpassungsleistungen an die Anforderungen der Arbeitswelt geübt werden können.

In Fallgruppe 3 > Systemwechsler < ist die Dauer der Betätigungsmöglichkeit auf max. 2 Jahre angelegt. Dies entspricht der im Ausnahmefall maximalen Betreuungsdauer in stationären Maßnahmen gem. Kap. 8 SGB XII. Im Idealfall setzt mit der Aufnahme in eine stationäre Einrichtung die Betätigung gem. § 11(3) SGB XII, Fallgruppe 3 ein.

Binnendifferenzierung (Abgrenzung zu sozialintegrativen Arbeitsgelegenheiten gem. § 16 Abs. 3 SGB II)

Bei einer Tätigkeit gem. § 11(3) SGB XII handelt es sich nicht um ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis. Durch die Ausübung einer Tätigkeit im Sinne des SGB XII werden keine Ansprüche erworben, die bei der Überleitung in das SGB II anzurechnen wären. Arbeitsleistung des arbeitssuchenden SGB II - Kunden entgolten , als auch der jeweilige Träger für die Bereitstellung eines Arbeitsplatzes und die Begleitung des SGB II - Kunden.

Bei der Bereitstellung von Tätigkeiten gem. § 11 (3) SGB XII wird davon ausgegangen, dass sich der Aufwand des Trägers für das Angebot einer Tätigkeit in einem Rahmen bewegt, der dem Einsatz sozialintegrativer Arbeitsgelegenheiten gem. § 16 (3) SGB II vergleichbar ist.

Abweichend von den Regelungen des § 16 (3) SGB II ist gem. § 11 (3) SGB XII der Vorhalt von tagesstrukturierenden Angeboten und Betätigungsmöglichkeiten ein eigenständiger Auftrag.

Binnendifferenzierung (Abgrenzung zur Leistung Freier Träger)

Beschäftigung als integraler Bestandteil wird z. T. in stationären Einrichtungen und betreuten Wohnformen als Fachleistung zur Tagesstrukturierung und Entwicklungsförderung der Bewohner erbracht und im Rahmen der Entgeltvereinbarung finanziert.

In der Finanzierung von Tätigkeiten gem. § 11 (3) SGB XII ist gleichfalls ein Anteil für die trägerseitige Anleitung und Begleitung des Klienten bzw. des Bewohners. vorgesehen. Dieser Finanzierungsanteil zugunsten eines freien Trägers ist dann auszuschließen, wenn im Einzelfall bereits zweckidentische Leistungen im Rahmen des Leistungsentgeltes gem. Kap. 10 SGB XII erbracht werden.

Gleichfalls auszuschließen ist die Anerkennung und Finanzierung einer Tätigkeit gem. § 11(3) SGB XII, wenn sie sich nicht von den anerkannten entgeltfinanzierten des Anbieters abgrenzen lassen. Als von einer Regeltätigkeit des Anbieters abgegrenzte Tätigkeit, werden Tätigkeiten gewertet,

- die zusätzlich sind;
- die nicht der Betreuung oder Beaufsichtigung von Betreuungsfällen des eigenen Trägers bzw. des Angebotsträgers von Tätigkeiten dienen;
- die nicht zur Regeltätigkeit im Betriebsablauf eingesetzt werden (Hausmeisterfunktion, Küche, Tagesaufenthalt, Reinigung; Verwaltung etc.).

Dies gilt nicht für die Fallgruppe > Helfende Hände“ (siehe Seite 6, Fallgruppen).

Kosten, Finanzierung u. Steuerung

Grundsätze

Bei einer bedarfsgerechten Ausgestaltung der Maßnahmen gem. § 11(3) SGB XII und deren Finanzierung sind die Rahmenbedingungen der zukünftigen Hilfebedarfsgruppen zu berücksichtigen : Tagesstruktur und die Möglichkeit der Betätigung ist in unterschiedlichem Maße bereits integraler Bestandteil der rahmenvertraglich definierten Leistungstypen gem. Kap. 6 SGB XII bzw. der Leistungsbeschreibungen gem. Kap. 8 SGB XII: Aktivierungsleistungen gem. § 11 (3) SGB XII müssen sich von den vorgenannten Leistungen transparent unterscheiden. Es ist ebenfalls zu unterscheiden , ob es sich um eine personenbezogene Leistung im Rahmen des § 11 (3) SGB XII handelt (Anerkennungsprämie oder z. B. auch Arbeitsaufnahmekosten) oder ob zusätzlich eine trägerbezogene Leistung für Anleitung, Sachaufwand, Verwaltung u. ä. erbracht wird.

Neue Projektierungen der Fallgruppe 2 bedürfen, sofern sie stationäre Leistungen ergänzen sollen - einer klaren Abgrenzung von tagesstrukturierenden und beschäftigenden Leistungen der jeweiligen Hilfebedarfsgruppe. Stationär Betreute (gem. § 68 SGB XII) nutzen – z. T. auch wegen der räumlichen Nähe - das Tagesstättenangebot (Jakobustreff des Vereins für Innere Mission; Teestube des Vereins Hoppenbank) . Prämien für eine >helfende Hand< und Stationärversorgung müssen sich in der Praxis nicht ausschließen.

Bedarfsgrößen

Nach einer Stichtagserhebung im Hilfesystem für psychisch Kranke, in Einrichtungen der Suchtkrankenhilfe und in Einrichtungen gem. § 68 SGB XII wurden insgesamt rd. 590 Personen benannt; bei 400 Personen erfolgte eine Zuordnung zu Fallgruppen. Es handelt sich um stichtagsbezogene Personenzahlen, die von den einschlägigen freien Trägern bzw. über das Projekt. „Arbeit für psychisch Kranke“ (APK gemeldet und z. T. und den vorgeschlagenen Fallgruppen zugeordnet wurden. Die Anzahl der gemeldeten Personen ist nicht mit dem Platzbedarf identisch. In die Stichtagserhebung wurden stationär versorgte Personen, bei denen eine Tätigkeit incl. Anerkennungsprämie bislang bewilligt worden ist (befristete Fortsetzung des ehemaligen Programms: „Hilfe zur Arbeit“) einbezogen.

Zuordnung zu den Fallgruppen: (Nennungen incl. EU – Rentner)

	Kap. 6	Kap. 8	Summe
Fallgruppe 1	90	166	256
Fallgruppe 2	22	22	46
Fallgruppe 3	50	50	100
Mit Zuordnung / Summe	162	238	400
Ohne Zuordnung = Bedarfsfälle in stat. Einrichtungen gem. Kap. 6 SGB XII und gem. Kap. 8 SGB XII und vergleichbaren Betreuungsformen.			190
Summe			590

Nach Einschätzung der Träger und zuständigen Fachkräfte im Sozialressort Fachkräfte wird davon ausgegangen,

1. dass in 12,5 % der rd. 400 angegebenen Bedarfsfälle, die sich nicht im betreuten Wohnen oder einer stationären Betreuungsmaßnahme befinden, ein Wechsel in die Kosten- und Leistungsträgerschaft des SGB II möglich ist (n = 100 Personen);
2. bei rd. 20% (n = 40) der stationär betreuten Fälle¹² die Betreuungsdauer durch den flankierenden Einsatz von Tätigkeiten im Sinne des § 11(3) SGB XII um 6 Monate zu verkürzen ist und ein Wechsel ins SGB II stattfindet.

Zu berücksichtigen ist hierbei, dass es sich bei der erfolgreichen Bearbeitung von persönlichen, und sozialen Hemmnissen, die eine sofortige Integration in die Kosten – und Leistungsträgerschaft des SGB II erschweren, um ein prozesshaftes Geschehen von bis zu 2 Jahren Dauer handelt.

Kostenarten

Der finanzielle Aufwand gem. § 11(3) SGB XII für Träger und Teilnehmer wird auf der Grundlage von § 11(3) SGB XII in Verbindung mit einer Leistung gem. Kap. 6 SGB XII bzw. gem. Kap. 8 SGB XII finanziert.

Der finanzielle Aufwand gem. § 11(3) SGB XII für Leistungsempfänger, die ausschließlich Sozialhilfe oder Grundsicherungsleistungen beziehen, wird als Leistung des Kap. 2 SGB XII dargestellt.

Leistungen gem. § 11 Abs. 3 SGB XII werden b. a. W. in der Produktgruppe 41. 06. 02 geführt; für Leistungen, die in Verbindung mit Kap. 6 SGB XII bzw. für Kap. 8 SGB XII erbracht werden, ist jeweils ein Verfügungsrahmen zu vereinbaren.

Bei den personenbezogenen Kostenarten handelt es sich um eine Mehraufwandsentschädigung in Höhe von 1 € p. h. Die Anzahl der durchschnittlich zu leistenden Stunden ist in den Fallgruppen unterschiedlich.

Weiter können als personenbezogene Kosten Fahrtkosten und Arbeitsaufnahmekosten anfallen.

¹² Lt. Stichtagserhebung der Träger sind in einschlägigen stationären Einrichtungen zur Betreuung suchtkranker Menschen und zur Betreuung von Menschen mit sozialen Schwierigkeiten 76 Fälle an die Bedingungen des SGB II heranzuführen. Die Zahl wurde aufgerundet.

In der Fallgruppe 2 und Fallgruppe 3 fallen trägerbezogene Kosten durch den Einsatz sächlicher und personeller Mittel zur fachbezogenen Anleitung und sozialpädagogischen Begleitung von integrationsgehemmten Einzelpersonen mit bes. sozialen Schwierigkeiten an.

Leistungsart	Kostenarten pro Fall	Euro mtl.	Anmerkung
„Helfende Hände“ Fallgruppe 1	Anleitung / Sachkosten / Träger	120	Ausschließlich im Fall der Ausweitung; die Anleitung des Bestandes ist bereits in TST – Finanzierung enthalten.
	Mehraufwand (1,00)	90,00	In Tagesstätten mit durchgehendem Betrieb = 3 h/tgl. 50 % der Fälle
	Arbeitsaufnahmekosten	12,00	Einmalig pro Fall ;
	Fahrtkosten	43,50	
Projekte Fallgruppe 2	Anleitung / Sachkosten / Träger	172,00	In 100 % der Fälle in Anlehnung an das sozialintegrative Programm gem. § 16 (3) SGB II.
	Mehraufwand (1,00)	120,00	In Projekten = 20 AT x 6 h/tgl. 100 % der Fälle
	Arbeitsaufnahmekosten	12,00	Einmalig pro Fall
	Fahrtkosten	43,50	100 % der Fälle
	Fallsteuerung / Zahlbarmachung / Systempflege und Controlling	1.366,66	16.400 p.a. Festbetrag
Systemwechsler Fallgruppe 3	Anleitung / Sachkosten / Träger	172,00	100 % der Fälle in Anlehnung an das „Starter-Programm“ gem. § 16 (3) SGB II.
	Mehraufwand (1,00)	120,00	20 AT x 6 h/tgl. max. 100 % der Fälle
	Arbeitsaufnahmekosten	12,00	Einmalig;
	Fahrtkosten	43,50	100 % der Fälle
	Fallsteuerung / Zahlbarmachung / Systempflege und Controlling	1.916,66	23.000 p.a. Festbetrag

Zur Umsetzung des insbesondere mit der Fallgruppe 3 intendierten Wechsel in die Kosten- und Leistungsträgerschaft des SGB II bietet es sich an, die bestehenden beschäftigungspolitischen Träger und Begleitstrukturen des SGB II für sozialintegrative Arbeitsgelegenheiten gem. § 16 Abs. 3 SGB II zu nutzen.

Die Finanzierung erfolgt zweckmäßig in Anlehnung an das Vergleichsmodul im SGB II. Ein anreizstiftender Finanzierungsunterschied wird gewahrt.

Die Wirksamkeit von Tätigkeiten im Sinne eines erfolgreichen Wechsels in das SGB II ist u. a. abhängig von einem qualitativ hochwertigem und ergebnisorientiertem Angebot wie auch von einer passgenauen Vermittlung im Einzelfall. Die vorhandenen Dienste der Eingliederungshilfe für psychisch Kranke und Suchtkranke wie für Menschen mit bes. sozialen Schwierigkeiten verfügen 1. nicht über die Kapazitäten und Kompetenzen, um ein berufsbiografisches profiling zu leisten ; sie haben 2. keinen Einblick in die Möglichkeiten der Betätigung im Sinne von § 11(3) SGB XII und sie haben 3. kein Instrumentarium zur Überprüfung der Wirksamkeit des Angebotes in seiner Gesamtheit. Aus diesem Grund entstehen weitere Kosten durch Steuerungsaufgaben und Systempflege sowie durch Zahlbarmachung und Controlling an anderer, zentraler Stelle .

Sämtliche Kosten (Arten) können grundsätzlich nur dann anfallen, wenn sie nicht bereits im Rahmen der Leistungsentgelte finanziert werden.

Mittelbedarf

Eine erste überschlägige Ermittlung der Kosten basiert auf den zuvor genannten Kostenarten bzw. Teilleistungen. Der Mittelbedarf beläuft sich insgesamt auf rd. € 700.000.- Die Berechnung entnehmen Sie bitte der beigefügten Excel-Übersicht, Anlage Nr. 2.

Maßnahme		Kap. 6 SGB XII		Kap. 8 SGB XII		0
		5 TST	€ / § 11(3)	2 TST	€ / § 11 (3)	
Fallgruppe 1	Bestand	52.800		0	0	
Helfende Hände	neu		128.406		128.406	256.812
Fallgruppe 2	Bestand	0	96.720		96.720	193.440
Fallgruppe 3	Bestand	0	0	0	0	0
Systemwechsler	neu		123.467		123.467	246.934
Gesamtsumme			348.593		348.593	697.185
abzgl. Fallgruppe 1						256.812
Basis für Effizienzberechnung						440.373

Fallgruppe 1: Ein Leistungsschwerpunkt liegt in der mit Mehraufwandsentschädigung versehenen Betätigungsmöglichkeit in - bereits finanzierten – Tagesstätten (Kap. 6 SGB XII und Kap. 8 SGB XII). Hier könnten rd. 100 Personen¹³ über Tätigkeiten in der Tagesstätte und/oder beim Träger der Tagesstätte gem. Kap. 6 und Kap. 8 SGB XII eingebunden werden. Der Aufwand beträgt rd. € 256.812.- p. a. als max. Wert bei einer 3 stündigen Tätigkeit an 365 Tagen (durchgehender TST-Betrieb) unter Anrechnung von Fahrt- und Arbeitsaufnahmekosten der Teilnehmer .

Mit der **Fallgruppe 2** soll insbesondere ein Tätigkeitsangebot als Differenzierungsangebot für besondere Teilgruppen mit vergleichbarer Erfahrung oder Problematik vorgehalten werden können. Nach fachlicher Einschätzung wird von einer Größenordnung von 40 Nutzern in Kap. 6 und Kap. 8 SGB XII ausgegangen. Für diese 40 potentiellen Teilnehmer müssten rd. € 193.440.-p. a. in Ansatz gebracht werden.

Bei 50 (nicht auf Dauer) erwerbsunfähigen Personen an der Schwelle zum SGB II wird die Möglichkeit gesehen, im Rahmen der **Fallgruppe 3** über ein gezieltes Programm der Selbstwertstärkung und Überwindung von individuellen sozialen Integrationshemmnissen höhere Produkteinstiege zu vermeiden oder zu verzögern. Bei nicht auf Dauer erwerbsunfähigen Personen soll eine Überleitung in die

¹³ Entspricht rd. 40 % der Bedarfsmeldung

Förderung – und Finanzierungsmöglichkeiten des SGB II bewirkt werden. Die kalkulierten Kosten belaufen sich auf insgesamt rd. € 246.600.- p. a.

Zur Vorbereitung eines effektiven Systemwechsels vom SGB XII in das SGB II ist eine Fallsteuerung durch individuell passgenaue Vermittlung in die vorhandenen Betätigungsmöglichkeiten erforderlich. Die Vermittlung muss an den berufsbiografischen Gegebenheiten im Einzelfall sowie an dem aktuellen Leistungsprofil des Betreffenden anknüpfen. Zum Zweck der professionellen Erledigung dieser Aufgabe, wie auch zur berufsbiographischen Statuserhebung, zur Pflege der Einsatzstellen und zur Erledigung des Berichtswesens ist die Bereitstellung einer zentralen Steuerungs-Einheit erforderlich. Die kalkulierten Kosten belaufen sich auf rd. 40.000.-; diese Kostenart ist bereits in den Fallkosten enthalten.

	Anzahl	Teilnehmerkosten	Sächliche und personelle Mittel zur Anleitung v. Tätigkeiten	Verwaltung, Systemsteuerung und Pflege	Summe in Euro Beträge gerundet
Fallgruppe 1	100	112.812	144.000	0	
Fallgruppe 2	50	94.372	82.666	16.400	
Fallgruppe 3	40	120.600	103.332	23.000	
Gesamtkosten.		327.784	329.998	39.400	697.182

Die detaillierten Fallkosten pro Person und Monat, sortiert nach Kostenarten, entnehmen Sie bitte der Anlage 3.

Finanzierung

Für die Ausgestaltung von Tätigkeiten ist in der Produktgruppe 41 .06 .02 für die Haushalte 08 und 09 ein Planwert in Höhe von € 750.000.- bzw. 800.000 bereitgestellt. Die Mittelabflüsse sind zu verbuchen unter:

3473 / 681 30 – 6 (alle ohne Kap. 4 SGB XII)

3473 / 681 29 – 2 (Kap. 3 außerhalb v. Einrichtungen SGB XII)

3413 / 681 30 – 7 (Kap. 4 SGB XII außerhalb v. Einrichtungen.)

Effekte

Das Programm soll schwerpunktmäßig:

- die Nutzung von Tagesstätten als einen Ort der Tagesstrukturierung und sozialen Begegnung fördern und Betätigung;
- durch individuell abgestimmte und verbindliche Betätigungsmöglichkeiten den Übergang vom SGB XII ins SGB II unterstützen und erreichen sowie
- Rückkehrern aus dem SGB II als tagesstrukturierendes Auffangnetz dienen.

Die Angaben der Bedarfserhebung sowie das im Sozialhaushalt bereitgestellte Budget bilden den Rahmen für den kalkulierten finanziellen Aufwand im Einzelfall. Inwiefern diese Leistung der Öffentlichen Hand¹⁴ als Beitrag zur individuellen

¹⁴Vorbehaltlich der Zustimmung der Sozialdeputation zur Umsetzung der behördlichen Eckpunkte zur Ausgestaltung von § 11(3) SGB XII

Verbesserung der Lebenslage und als Beitrag zur nachhaltigen Minderung von Kosten im Sozialhaushalt sinnvoll und wirksam ist, ist anhand der prospektiven finanziellen Effekte und der Chancen einer sozialhilfeunabhängigen Neuorientierung im Einzelfall zu bewerten.

Finanzieller Effekt

Nach Einschätzung der Träger und zuständigen Fachkräfte im Sozialressort Fachkräfte wird davon ausgegangen,

- dass bei 10 bis 15 % (gerechnet: 12,5 %) der rd. 400 angegebenen Bedarfsfälle, die sich nicht im betreuten Wohnen oder einer stationären Betreuungsmaßnahme befinden, ein Wechsel in die Kosten- und Leistungsträgerschaft des SGB II möglich ist (n = 100 Personen);
- bei rd. 20 % der rd. 200 Betreuungsfälle in Einrichtungen¹⁵ (n = 40) die Betreuungsdauer durch den flankierenden Einsatz von Tätigkeiten im Sinne des § 11(3) SGB XII um 6 Monate zu verkürzen ist und ein Wechsel ins SGB II stattfinden kann.

Die Einbindung in eine Tätigkeit gem. § 11(3) SGB XII und vor allem die im Einzelfall erforderliche Entwicklung und Vorbereitung eines Wechsels in die Kosten- und Leistungsträgerschaft kann nur prozesshaft entwickelt werden. Bei den bereits bestehenden Formen der stationären oder auch ambulanten sozialpädagogischen Begleitung zur Überwindung von Suchterkrankungen und / oder pers. sozialen Schwierigkeiten wird von einem Hilfeprozess von mind. 6 Monaten und max. 2 Jahren ausgegangen.

Es ist daher nicht zu erwarten, dass ein kostenmindernder Effekt unterjährig einsetzt. Bei Einsatz der Mittel im Verlauf des Jahres 2009 müssen allerdings für das Folgejahr Effekte zu erwarten sein.

Bei der modellhaften Berechnung des möglichen finanziellen Effektes wird vorausgesetzt, dass das verbleibende Jahr 2008 i. W. zur Umsetzung der Durchführungsanforderungen an das Amt für Soziale Dienste und an das Gesundheitsamt Bremen einschließlich der Behandlungszentren genutzt wird. Dies schließt auch die Implementierung einer berufsbiografischen Statuserhebung im Einzelfall sowie die Pflege und Überwachung der Einsatzorte für Tätigkeiten gem. § 11(3) SGB XII, Aufgaben im Rahmen des Berichtswesens sowie die Zahlbarmachung von Leistungen gem. § 11(3) SGB XII ein.

Finanzielle Effekte sind bei der Überführung in die Kosten- und Leistungsträgerschaft des SGB II zu erzielen. Dies soll i. W. und vorrangig mit der Fallgruppe 3 erreicht werden. Ausgehend von vorliegenden Angaben dürften bei einem entsprechenden Mitteleinsatz im Jahr 2009 im Folgejahr rd. 90 Personen für einen Wechsel ins SGB II in Frage kommen.

¹⁵ Lt. Stichtagserhebung der Träger sind in einschlägigen stationären Einrichtungen zur Betreuung suchtkranker Menschen und zur Betreuung von Menschen mit sozialen Schwierigkeiten 76 Fälle an die Bedingungen des SGB II heranzuführen. Die Zahl wurde aufgerundet.

Sozialpolitischer Effekt

Notwendige Bedingungen für eine befriedigende Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft, ist die Möglichkeit der Einkommenssicherung, ist ein strukturierter Tagesablauf sowie die Möglichkeit, soziale Kontakte zu knüpfen. Soweit diese Bedingungen nicht über Arbeit und Beschäftigung gem. SGB II und/oder aus einem entsprechenden Transfereinkommen hergestellt werden können, tritt der Sozialstaat ein.

U. a. werden Mittel zur Finanzierung von Tagesstätten für psychisch Kranke gem. Kap. 6 SGB XII oder für Menschen mit besonderen sozialen Schwierigkeiten gem. § 67 SGB XII bereitgestellt. Die Tagesstätten werden bei der Ausgestaltung der Hilfen gem. § 11(3) SGB XII ausdrücklich einbezogen: sie dienen nicht der Unterhaltung, sondern sie sind eine soziale Ersatzvornahme, soweit der Zugang in verbindliche Tagesstrukturen und den geregelten Sozialkontakt der Arbeitswelt nicht gegeben ist. Eine weitere Wirkung ist, dass die Tagesstätten mit ihrem niederschweligen Zugang zeitnah Probleme aufgreifen und bearbeiten können. Es ist davon auszugehen, dass weitere kostenintensive Hilfen auf diese Weise vermieden werden können.

Bei der Ausgestaltung von § 11(3) SGB XII, Fallgruppe 2 und Fallgruppe 3 war handlungsleitend, dass der zu erzielende finanzielle Effekt bezogen auf den einzelnen Teilnehmer eine integrierende und aufbauende Wirkung entwickeln kann. Die Ausstattung mit sächlichen und personellen Mitteln erlaubt eine individuelle und ressourcenorientierten Einzelfallsteuerung; die teilnehmerbezogene Ausstattung ist nützlich und anreizstiftend. Das Programm - setting in der Fallgruppe 2 und Fallgruppe 3 gibt nicht nur einen verbindlichen Rahmen vor, sondern es setzt das notwendige Potential und die Entwicklungsfähigkeit des Teilnehmers voraus. Die Formulierung von Anforderung und Entwicklungsschritten sowie Unterstützung und Anerkennung sind selbstwertstiftend und bilden die Grundvoraussetzungen für eine positiv besetzte gesellschaftliche Teilhabe.

Fallsteuerung und Kostenbewilligung

In allen drei Fallgruppen bedarf es der amtlichen Feststellung des Hilfebedarfes nach Art und Umfang im Rahmen eines Gesamtplanverfahrens des sozialpädagogischen bzw. des sozialpsychiatrischen Fachdienstes für Leistungen gem. Kap. 6 SGB XII wie auch für Leistungen gem. Kap. 8 SGB XII. Ferner bedarf es der Prüfung der beantragten Kosten und Kostenbewilligung durch die regional zuständige wirtschaftliche Hilfe. Die entsprechenden Strukturen und Verfahrensabläufe sind bereits vorhanden und sollen für die Implementierung von abgestuften, differenzierten Angebotsformen gem. § 11(3) SGB XII soweit als möglich genutzt werden.

Diesbezügliche Überlegungen für Leistungen des Kap. 6 in Verbindung mit einer Tätigkeit gem. § 11 (3) SGBXII entnehmen Sie bitte der Anlage Nr. 5. ¹⁶

¹⁶ Die Beschreibung behördlicher Zuständigkeiten steht unter Vorbehalt.

Für Hilfen und Leistungen gem. Kap. 8 SGB XII befindet sich das Zusammenwirken von sozialpädagogischen Fachkräften mit den Zentralen Wirtschaftlichen Hilfen des AFSD zwecks Antragstellung, Prüfung, Gesamtplanerstellung und Kostenübernahme im Einzelfall derzeit im Umbruch von Zuständigkeiten; gleichwohl haben auch für Hilfen und Leistungen gem. Kap. 8 SGB XII Verfahrensabläufe zu gelten, in denen die sozialpädagogische Entscheidung von der Kostenentscheidung getrennt ist und beide Entscheidungen durch das AFSD getroffen und verantwortet werden.

Bei den Beratungen im Zusammenhang mit den Leistungen gem. § 11 (3) SGB XII ist ferner festgestellt worden,

- dass das Abrechnungswesen zu Teilnehmer- und Trägerkosten in den verschiedenen Fallgruppen möglichst zentral organisiert werden sollte;
- dass gleichfalls die für Controllingzwecke und für die Programmevaluation erforderlichen Daten möglichst zentral erhoben bzw. bearbeitet werden sollten;
- dass für die konkreten und passgenauen Zuweisungen zu den verschiedenen Einsatzfeldern eine Fachlichkeit vorzuhalten ist, die auch den Maßnahmeverlauf und den pot. Systemwechsel (bzw. Wechsel zwischen den Fallgruppen) überprüft und begleitet.

Denkbar ist z. B. die Einrichtung eines Fachausschusses für Fälle gem. Kap. 6 SGB XII, dem von den Behandlungszentren (und / oder den Trägern) geeignete Fälle für Maßnahmen gem. § 11(3) SGB XII zur Prüfung und Beratung vorgelegt werden. Der Ausschuss würde in diesem Fall als Fachdienst dem fallführendem Mitarbeiter des Behandlungszentrums zuarbeiten, bevor eine Kostenübernahme beantragt wird. Denkbar ist z. B. auch die Wahrnehmung dieser Aufgabe durch personelle Verstärkung der Querschnittsfunktion zum SGB II.

Der Fachausschuss > Arbeit und Beschäftigung < ist mit der Entwicklung von praxisnahen und controllfähigen Verfahren sowie mit der Implementierung der Einzelfallsteuerung beauftragt.

Das Controlling sowie das Kassenwesen für Beschäftigungsträger des SGB II wird z. T. über die bremer arbeit GmbH (bag) abgewickelt. Dies trifft auch für Arbeitsgelegenheiten gem. § 16 (3) SGB II, u. a. im Angebotssektor sozialintegrativer Beschäftigungsmöglichkeiten des SGB II zu. Da die Fallgruppe 3 einen Systemwechsel zwischen dem SGB XII und dem SGB II – oder umgekehrt – ermöglichen soll und sich die Konditionen und Anforderungen ähneln, ist zu prüfen, ob die bag auch für Maßnahmen gem. § 11(3) SGB XII die Aufgaben der Systempflege, des Kassenwesens und des Controllings zentral übernehmen sollte.

Es ist zu erwarten, dass der mit der Einführung des SGB II vollzogene Paradigmenwechsel im Verlauf der kommenden Jahre sukzessiv zu einem veränderten Hilfe - bzw. Förderkonzept der Kosten- und Leistungsträger in der Sozialen Arbeit im Rahmen des SGB XII führt. Für Personen mit signifikanten Integrationshemmnissen an der Schnittstelle zwischen den Leistungssystemen, dürfte mit der Zunahme einer angemessenen Anforderungskultur zum Zweck der weitmöglichen Lebenslagennormalisierung die Gewährung von Leistungen des SGB XII zunehmend Übergangscharakter haben. Es ist daher - unabhängig - vom

Quartalscontrolling zu überprüfen und zu bewerten, ob der Programmauftrag – etwa wegen geringer Fallzahlen – in andere Bearbeitungsstrukturen zu überführen ist.

Ausblick

Neuregelung der Aufgabenwahrnehmung im SGB II

Mit der Entscheidung des Bundesverfassungsgerichtes vom 20. Dezember 2007, nach der die bisherige Aufgabenwahrnehmung im SGB II durch die ARGEN nicht mit dem Grundgesetz vereinbar ist, müssen bis zum 31. Dezember 2010 neue Formen der Aufgabenwahrnehmung etabliert werden. Bei der zu erwartenden Debatte werden insbesondere diejenigen erwerbsfähigen Personen in den Blick genommen werden müssen, bei denen einerseits ein komplexer Hilfebedarf auf Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt besteht, und die andererseits und unabdingbar weiterer Hilfen bedürfen, damit die erforderlichen persönlichen Voraussetzungen entwickelt werden können.

Bei einer Neuordnung wird es – bezogen auf die genannte Personengruppe - darauf ankommen, die Regularien des SGB XII und des SGB II aufeinander abzustimmen und die Hilfen zu koordinieren (z. B: Eingliederungsplan gem. SGB II und Gesamtplan gem. § 68(1) SGB XII). Auch ist die Hilfeleistung > aus einer Hand < denkbar.

Diese Aspekte sind bei der Entwicklung von Durchführungsverfahren soweit als möglich einzubeziehen.

Landesprogramm

Die vorgelegten Eckpunkte beziehen sich auf die Ausgestaltung von Tätigkeiten in Nachfolge des Programms > Hilfe zur Arbeit < gem. §§ 18,19 ff BSHG bzw. auf die Übergangsregelung, welche der Überführung vom BSHG in das SGB XII folgte.

Bei der Ausgestaltung der Schwerpunkte in Bremen steht die Prämienschäftigung sowie eine u. U. - abgestufte - Hinführung in das SGB II im Vordergrund.

Als Nebeneffekt kann das Programm im Einzelfall (Kap. 6 SGB XII) wegen seiner Individualisierungsmöglichkeit bei der Suche nach einer geeigneten Einsatzstelle als Alternative zur WfbM fungieren.

In Bremerhaven hingegen widmet sich das Konzept „tagesstrukturierende Maßnahmen für Menschen mit Behinderung des Zentrums für Soziale Psychiatrie Bremerhaven“, insbesondere den behinderten Menschen mit einer Werkstattfähigkeit gem. § 136 Abs. 2 SGB IX. Ziel ist hier die Entwicklung programmatischer Alternativen zur WfbM. Allerdings soll auch hier der Wechsel in die Kosten- und Leistungsträgerschaft des SGB II und somit die Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt erwirkt werden. (Siehe hierzu auch: Ergebnisprotokoll des > Gemeinsamer Ausschuss Bremerhaven / Bremen (BrAG SGB XII) vom 24. April 2008).

Nach einem Erfahrungszeitraum von zwei Jahren sollten die evaluierten Daten in Bremerhaven und Bremen bewertet und die Fortsetzung als best practise - Ergebnis im Sinne eines Landesprogramms überprüft werden.

Tätigkeiten und gesellschaftliches Engagement

Leistungsberechtigte des SGB XII sollen beraten, unterstützt und aktiviert werden. Ziel ist die aktive Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft. „Die aktive Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft umfasst auch ein gesellschaftliches Engagement.“ (§ 11 Abs. 2 SGB XII). „Die Unterstützung umfasst Hinweise und, soweit erforderlich, die Vorbereitung von Kontakten und Begleitung zu sozialen Diensten sowie zu Möglichkeiten der aktiven Teilnahme am Leben in der Gemeinschaft unter Einschluss des gesellschaftlichen Engagements.“ (§ 11 Abs. 3 SGB XII).

Bezogen auf die Weiterentwicklung einer zivilen Gesellschaft ist die Aktivierung und Unterstützung „von Mensch zu Mensch“, eine gesellschaftliche Antwort auf sich verändernde Familienstrukturen, auf den Rückgang oder den Verlust organischer verwandtschaftlicher und nachbarschaftlicher Netzwerke zur Bewältigung der „Wechselfälle“ des Lebens; ist Antwort auf die damit verbundene Zunahme von Isolation und Einschränkung gesellschaftlicher Teilhabe.

Der Einsatz freiwilligen Engagements ist bei der Begleitung von Einzelpersonen in Maßnahmen gem. § 11(3) SGB XII vorstellbar und gfls. zu entwickeln.

Ein ehrenamtlicher Einsatz im Kontext von § 11 SGB XII könnte z. B. bei Einzelpersonen im Sozialhilfeleistungsbezug i. d. R. außerhalb der Kapitel 6 und 8 SGB XII angeboten werden, sofern diese Einzelpersonen nach Erkenntnis der zuständigen Wirtschaftlichen Hilfen des AFSD und/oder anderer Fachkräfte in der Region der sachkundigen und menschlichen Unterstützung bedürften. Auch Besucher der einschlägigen Tagesstätten für Personen mit bes. sozialen Schwierigkeiten gem. § 67 SGB XII oder Helferkreise in der Region könnten von einer persönlichen ehrenamtlichen Unterstützung einzelner Besucher profitieren.

Denkbar ist auch, dass bei Einzelpersonen über den Weg der Betätigung im Sinne von § 11 (3) SGB XII die Bereitschaft wächst, in dem für sie relevanten Umfeld Verantwortung zu übernehmen. Im besten Fall kann das solidarische Prinzip der Selbsthilfe zur Geltung gelangen, in dem sich (weniger oder ehemals) Betroffene für Betroffene engagieren.

Das freiwillige bürgerschaftliche Engagement trägt zur Verhinderung bzw. zur Reduzierung von persönlichen sozialen Problemen bei. Der präventive Charakter dient dem Zweck der Vermeidung höherer Kosten im Falle von Problemverstetigung und somit der Entlastung staatlicher Leistungen.

Art der Leistung

(1) proJob.Bethel gGmbH schafft mit dem Angebot an Zuverdienstarbeitsplätzen Möglichkeiten behinderungsgerechter Arbeit und sinnvolle Beschäftigung für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen, psychischen Behinderungen und/oder Abhängigkeitserkrankungen. Als besondere Form von Teilhabeangeboten übernehmen Zuverdienstarbeitsplätze 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) Zuverdienstarbeitsplätze in der proJob.Bethel gGmbH 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

(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
- Gesundheitliche, psychische Stabilisierung
- Heranführung an berufliche Eingliederung und Entwicklung beruflicher Perspektiven
- Steigerung der Leistungsfähigkeit
- Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit

Inhalt und Umfang der Leistung

(1) proJob.Bethel gGmbH stellt Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten zur Verfügung, die den besonderen Erfordernissen des Personenkreises gerecht werden. Die Beschäftigungszeit pro Woche umfasst den individuell festgestellten Bedarf an Teilhabeleistungen. Die Vermittlung in Praktika wird je nach individueller Hilfeplanung als unterstützendes Element zur beruflichen Wiedereingliederung genutzt.

(2) Für das Zuverdienstangebot stellt der Träger Arbeits- und Beschäftigungsplätze in allen von der proJob.Bethel betriebenen Geschäftsfeldern zur Verfügung. Dies sind zurzeit:

- Industriedienstleistungen inkl. Lager/Logistik
- Schulcafeterien / Café / Bistro
- Lebensmitteleinzelhandel

(3) Ein Zuverdienstarbeitsplatz 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.

(4) proJob.Bethel gGmbH gewährleistet 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.

(5) Im Rahmen der Beschäftigung findet eine berufliche Basisqualifizierung statt, um berufliche und persönliche Fähigkeiten zu entwickeln und ggfs. 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, erfüllt proJob.Bethel gGmbH mit den Zuverdienstangeboten 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.

Leistungsbeschreibung

für Zuverdienstarbeitsplätze

als Angebot zur Teilhabe am Arbeitsleben und zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft



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

(3) Der Träger ist gemeinnützig und verfügt über Erfahrungen in der Arbeit mit psychisch beeinträchtigten, psychisch behinderten und abhängigkeitskranken Menschen.

(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 Zuverdienstarbeitsplätzen niedrigschwellig gestaltet werden.

(2) Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen, Behinderungen oder Abhängigkeitserkrankungen erhalten Zugang zu den Zuverdienstarbeitsplätzen durch

- den Bereich Arbeit und Beschäftigung der Stadt Bielefeld in Kooperation mit der Rege mbH
- eigene Kontaktaufnahme mit dem Projektträger
- Vermittlung von Einrichtungen der psychosozialen Versorgung
- Psychosoziale Dienste

Erfolgt der Zugang nach Punkt 2-3 kann eine Aufnahme in das Zuverdienstprojekt nur nach Rücksprache und Zustimmung der Rege mbH erfolgen.

(3) proJob.Bethel gGmbH prüft nach Kontaktaufnahme, ob die arbeitssuchende Person zu dem unter Punkt 2 genannten Personenkreis gehört und die Beschäftigung auf einem Zuverdienstarbeitsplatz 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) proJob.Bethel gGmbH trägt durch die Vermarktung ihrer Dienstleistungen und Produkte einen erheblichen Teil der Kosten selbst. Dazu gehören:

- Löhne der Beschäftigten (soweit wirtschaftlich verwertbare Leistungen erbracht werden)
- Teile der Personalkosten

Leistungsbeschreibung

für Zuverdienstarbeitsplätze

als Angebot zur Teilhabe am Arbeitsleben und zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft

- 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, erhält der Träger einen Zuschuss zu den Kosten für

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

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

(5) Gefördert werden auf dieser Grundlage:

Personalkosten:

Für die Kosten der Betreuung wird ein jährlicher Pauschbetrag für eine Fachkraft zur Betreuung und Anleitung in Höhe von 47.000 € (51.000 € bei einschlägiger Hochschul-/Fachhochschulausbildung) gewährt.

Verwaltungs- und Gemeinkosten:

Für Verwaltungs- und Gemeinkosten werden 18% der o.g. Personalkosten gefördert.

Sachkosten:

Dem Zuverdienstprojekt wird ein Sachkostenausgleich als jährlicher Zuschuss gewährt. Der Zuschuss wird als jährliche Pauschale in Höhe von 1.500 € pro Zuverdienstplatz gewährt.

(6) Es sind pro volle Planstelle 8 Arbeitsplätze einzurichten, die mit mindestens 8 verbindlich angemeldeten Beschäftigten im Monat durchschnittlich 750 Zuverdienststunden erbringen (dies entspricht bei durchschnittlich 225 Arbeitstagen im Jahr und 8 Arbeitsplätzen einer zu erbringenden Zuverdienstleistung von täglich fünf Stunden/Arbeitsplatz)

(7) Förderfähig sind auch einzelne Zuverdienstarbeitsplätze. Die Förderung erfolgt je Beschäftigtenstunde anteilig gemäß Punkt 4 und 5 dieses Abschnitts.

Nachweis der Leistung

(1) proJob.Bethel gGmbH verpflichtet 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

Leistungsbeschreibung



für Zuverdienst Arbeitsplätze

als Angebot zur Teilhabe am Arbeitsleben und zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft

(2) Die erbrachte Zuverdienstleistung ist monatlich pro Maßnahmeteilnehmer zu dokumentieren und nachzuweisen.

(3) proJob.Bethel gGmbH weist dem Leistungsträger einmal jährlich die Verwendung der Fördermittel nach.

Der Verwendungsnachweis besteht aus

- einem zahlenmäßigen Nachweis der Beschäftigten, ihrer Beschäftigungsstunden und ihrer Tätigkeitsfelder unter Beilage der Jahreslohnlisten
- einem Nachweis zu den Zugangsvoraussetzungen der Beschäftigten (Schwerbehindertenausweis/ärztliches Attest)
- Nachweis über das entsprechend qualifizierte Personal (Name d. Mitarbeiters/der Mitarbeiterin, Qualifikation/Vergütung)
- einem Sachbericht

Leistungs- und Entgeltvereinbarung gemäß § 75 SGB XII

zwischen

**der Stadt Mainz als örtlichem Sozialhilfeträger,
vertreten durch Herrn Oberbürgermeister Beutel
dieser vertreten durch Herrn Beigeordneten Michael Ebling**

und

**der Gesellschaft für psychosoziale Einrichtungen gGmbH (gpe),
vertreten durch Herrn Geschäftsführer Joachim Storck**

I. Diese Vereinbarung bezieht sich auf das Beschäftigungsangebot im Projekt „mollywood“.

II. Art der Leistung

(1) Das Projekt „mollywood“ schafft Möglichkeiten behinderungsgerechter und sinnvoller Beschäftigung für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen, psychischen Behinderungen und/oder Abhängigkeitserkrankungen. Als besondere Form von Integrationsprojekt übernimmt es eine wichtige Funktion im Rahmen der psychiatrischen Versorgung. Arbeit als niedrighschwelliges, 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.

III. Personenkreis und Rechtsgrundlage

(1) Die Leistungen von „mollywood“ richten sich an

- ↓ 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.

IV. 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 und ihre Arbeitsfähigkeit zu entwickeln.

(2) Weitere Ziele können sein:

- ↓ Soziale Stabilisierung und gesellschaftliche Anerkennung durch Arbeit
- ↓ Tagesstrukturierung
- ↓ Schaffung von Kontaktmöglichkeiten zur Vermeidung von Isolation und Rückzug
- ↓ Stärkung der Interaktions- und Kommunikationsfähigkeit
- ↓ Entwicklung und Stabilisierung einer realistischen Selbsteinschätzung
- ↓ Wiedererlangen von Selbstvertrauen und Handlungskompetenz
- ↓ Stärkung der Eigenverantwortung und Entscheidungsfähigkeit
- ↓ Erhalt / Verbesserung / Wiederherstellung von Grundarbeitsfähigkeit
- ↓ Heranführung an berufliche Eingliederung und Entwicklung beruflicher Perspektiven
- ↓ Steigerung der Leistungsfähigkeit
- ↓ Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit.

V. Inhalt und Umfang der Leistung

(1) „mollywood“ stellt Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten zur Verfügung, die den besonderen Erfordernissen des Personenkreises gerecht werden. Die Vermittlung in Praktika wird je nach individueller Hilfeplanung als unterstützendes Element zur beruflichen Wiedereingliederung genutzt.

(2) „mollywood“ gewährleistet 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.

(3) 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)

(4) Die folgenden Tätigkeitsfelder werden im Laden und der Textilpflege angeboten:

- ↓ Annahme und Sortieren der Waren / Spenden
- ↓ Wäschepflege und Bügeln
- ↓ Auszeichnen und Präsentation von Kleidung und Accessoires
- ↓ Bestandspflege (Sortiment kennen, Ware nachsortieren, Sortiment aktualisieren)
- ↓ Dekoration und Werbung
- ↓ Kundenberatung und Verkaufsgespräche
- ↓ Verkauf, Kasse, Abrechnung
- ↓ Telefon, Einkäufe, Bestellungen
- ↓ Verwaltungsarbeiten am PC
- ↓ Ladenpflege und Reinigungstätigkeiten.

VI. Voraussetzungen zur Leistungserbringung / Qualitätsstandards

(1) Um dem Normalisierungsprinzip Rechnung zu tragen, erfüllt „mollywood“ folgende Voraussetzungen:

- ↓ Es werden wirtschaftlich verwertbare Produkte oder Dienstleistungen hergestellt bzw. erbracht
- ↓ Ein Teil der Kosten wird erwirtschaftet
- ↓ Der Erwerbscharakter der Arbeit steht im Vordergrund
- ↓ Die Aufwandsentschädigung der Mitarbeiter ist gekoppelt an deren Arbeitszeit

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

(3) Die Leistung wird erbracht von einem gemeinnützigen Träger, der über Erfahrungen in der Arbeit mit psychisch beeinträchtigten, psychisch behinderten und abhängigkeitskranken Menschen verfügt. die Gesellschaft für psychosoziale Einrichtungen gpe ist Trägerin von

- ↓ Integrationsunternehmen
- ↓ einer anerkannten Werkstatt für psychisch behinderte Menschen
- ↓ einer Tagesstätte für psychisch behinderte Menschen
- ↓ beruflicher Rehabilitationsmaßnahmen.

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

(5) Die Kooperation mit anderen Einrichtungen des psychiatrischen Hilfesystems ist gewährleistet.

VII. Leistungszugang

(1) Unter Berücksichtigung der Besonderen Problemlagen des genannten Personenkreises muss der Zugang zu „mollywood“ niedrigschwellig gestaltet werden.

(2) Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen, Behinderungen oder Abhängigkeitserkrankungen erhalten Zugang durch

- ↓ eigene Kontaktaufnahme
- ↓ Vermittlung von Einrichtungen der psychosozialen Versorgung
- ↓ Psychosoziale Dienste.

(3) „mollywood“ prüft nach Kontaktaufnahme, ob die beschäftigungssuchende Person zu dem unter Punkt 2 genannten Personenkreis gehört und die Beschäftigung zur Erreichung der beschriebenen Ziele führen kann.

VIII. Vergütung der Leistung

(1) Die zur Leistungserbringung notwendigen Kosten gliedern sich in

- ↓ Aufwandsentschädigung / Zuverdienst der Beschäftigten
- ↓ Personalkosten für notwendige Betreuung und Anleitung
- ↓ Kosten der Verwaltung
- ↓ Sachaufwendungen

(2) „mollywood“ trägt durch die Verkaufserlöse einen Teil der Kosten selbst. Dazu gehören:

- ↓ Zuverdienst der Beschäftigten (erfolgt ausschließlich aus den Umsatzerlösen)
- ↓ 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 Beschäftigten zu erbringen, erhält „mollywood“ Leistungen zur Deckung der Kosten für

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

(4) Die Beschäftigungsstunden/Bedarfe der Klientinnen und Klienten werden auf Grundlage einer individuellen Hilfeplanung mit dem Instrumentarium des IHP ermittelt. Entsprechend der Empfehlung der zuständigen Hilfeplankonferenz erfolgt die Leistungsbewilligung durch das Amt für soziale Leistungen als Persönliches Budget. Der Berechnung zugrundegelegt wird der vereinbarte Stundensatz.

(5) Das Leistungsentgelt beträgt pro Stunde 7,24 Euro.

(6) Die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden werden durch den Träger erfasst und dem Amt für soziale Leistungen zum 31.12.2006 nachgewiesen.

IX. Laufzeit

Die Vereinbarung gilt ab 01.05.2006 bis 31.12.2006.

Mainz, den

für die Stadt Mainz

für die gpe

Michael Ebling
Beigeordneter

Joachim Storck
Geschäftsführer

Vereinbarung über niederschwellige Arbeitsangebote (Zuverdienst) im Bodenseekreis

Die beteiligten Partner

- * LANDRATSAMT BODENSEEEKREIS – Sozialdezernat –
88045 Friedrichshafen, Albrechtstr. 75,
vertreten durch den Dezernenten Andreas Köster,
- * GEMEINDEPSYCHIATRISCHES ZENTRUM FRIEDRICHSHAFEN
88046 Friedrichshafen, Paulinenstr. 12,
vertreten durch den Geschäftsführer Ulrich Ott,
- * GEMEINDEPSYCHIATRISCHES ZENTRUM ÜBERLINGEN
88662 Überlingen, Obere Bahnhofstr. 18,
vertreten durch den Geschäftsführer Ingo Kanngießer
- * SPRUNGBRETT WERKSTÄTTEN gGmbH
88697 Bermatingen, Ziegeleistr. 46,
vertreten durch den Geschäftsführer Horst Stelzel,

schließen folgende Vereinbarung:

Ziel

Mit dem „Zuverdienstprojekt“ soll im Bodenseekreis ein niederschwelliges Angebot für psychisch kranke oder seelisch behinderte Menschen aus dem Bodenseekreis geschaffen werden, denen der erste und zweite Arbeitsmarkt sowie Werkstätten für behinderte Menschen aufgrund ihrer Krankheit oder Behinderung versperrt ist (Arbeitsfähigkeit unter 15 Stunden pro Woche). Das Projekt soll dazu dienen, dem betroffenen Personenkreis einen Zugang zur Teilhabe am Arbeitsleben zu eröffnen und, wo möglich, hinführen zu einer Beschäftigung im Rahmen einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM).

Rechtsgrundlage

Der Bodenseekreis fördert dieses „Zuverdienstprojekt“ als eine Maßnahme nach § 33 Abs. 3 Ziff 6 SGB IX i.V. m. § 54 Abs. 1 Ziff. 4 SGB XII.

Angebotsorte und –plätze

Um Personen aus dem gesamten Bodenseekreis zu erreichen, werden die Angebote beim GPZ in Friedrichshafen, Überlingen und bei der Sprungbrett-Werkstatt in Bermatingen bereitgestellt.

Bei der Finanzierung werden insgesamt 18 Plätze berücksichtigt bei folgender Aufteilung:

- * 9 Plätze im GPZ Friedrichshafen
- * 6 Plätze im GPZ Überlingen
- * 3 Plätze in der Sprungbrett-Werkstatt in Bermatingen

Durch Angebotsspitzen bzw. Nichtauslastung sind Verschiebungen möglich, die dem Kostenträger unverzüglich anzuzeigen sind. Eine Verschiebung führt jedoch nicht zu einer Erhöhung der Gesamtplatzzahl.

Vereinbarungsinhalte:

1. Berechtigter Personenkreis, Anspruchsvoraussetzungen

Anspruch haben seelisch behinderte Menschen, die auf Grund ihres eingeschränkten Leistungsvermögens nicht bzw. noch nicht einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt oder in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) nachgehen können und das gesetzliche Rentenalter noch nicht erreicht haben.

Eine Behinderung i.S. des § 53 Abs. 1 SGB XII sowie eine volle Erwerbsminderung i. S. des § 43 SGB VI müssen vorliegen.

Einsatz von Einkommen und Vermögen wird analog der Werkstatt-Bestimmungen nicht verlangt.

2. Finanzierung

Jeder berücksichtigte Platz (max. 18 – auch bei Mehrfachbelegung) wird monatlich mit 300 € Regiekosten bezuschusst.

3. Kosten

Die Kosten des Arbeitsplatzes sowie den Verdienst des Teilnehmers trägt der Beschäftigungsträger. Diese Kosten sind aus der Arbeitskraft des Teilnehmers zu erzielen.

Grundsätzlich gilt der Nachrang der Sozialhilfe. Evtl. vorrangige Finanzierungsmöglichkeiten anderer Sozialleistungsträger sind in Anspruch zu nehmen.

4. Laufzeit

Mit dieser Vereinbarung wird die bisherige Vereinbarung vom 20. 10. 2006 fortgeschrieben. Die Vereinbarung tritt ab dem 01.10.2008 in Kraft. Sie gilt auf

unbestimmte Zeit. Sie kann mit einer Frist von 3 Monaten zum Ende eines Kalenderjahres gekündigt werden.

5. Arbeitszeit

Das Angebot wird an 5 Tagen in der Woche vorgehalten. Der Stundenumfang pro Platz beträgt 3 Stunden je Tag bzw. 15 Stunden je Woche.

6. Teilnehmerzahl

Ein Platz kann grundsätzlich durch mehrere Personen belegt werden. Dies gilt insbesondere dann, wenn die eingeschränkte Leistungsfähigkeit eines Teilnehmers eine Beschäftigung von 3 Std./Tag nicht zulässt. Die Regiekosten sind an die Plätze gebunden und werden auch bei Mehrfachbelegung nur einmal pro Platz gewährt.

7. Zahlungsweise

Das Kreissozialamt zahlt die Regiekosten der belegten Plätze monatlich anteilig an jeden Beschäftigungsträger. Halbjährlich erfolgt eine Spitzabrechnung der erbrachten Aufwendungen. Eventuell bestehende Überbelegungen an einem Standort können durch bestehende Unterbelegungen an anderen Standorten ausgeglichen werden. Die Verrechnung erfolgt über das Landratsamt.

8. Abrechnungsmodalitäten

- a) Der Beschäftigungsträger weist bei der Spitzabrechnung (halbjährlich) die tatsächliche Anwesenheit des Teilnehmers nach.
- b) Da die Hilfe unabhängig von Einkommen und Vermögen gewährt wird, wird den Teilnehmern zugemutet, evtl. entstehende Fahrtkosten selbst zu tragen. Bei Bezug laufender Hilfe zum Lebensunterhalt werden die notwendigen Fahrtkosten gegen Nachweis erstattet (bei Benutzung des ÖPNV für die Strecke vom Wohnort zur nächstliegenden Werkstatt).

9. Verwendungsnachweis

Die Beschäftigungsträger verpflichten sich, die Fördermittel in vollem Umfang ausschließlich für das Zuverdienstprojekt zu verwenden. Eine Kostenaufstellung hierüber ist dem Kreissozialamt jährlich vorzulegen (eingesetztes Personal und Zeitanteile).

Das Landratsamt erhält als Verwendungsnachweis halbjährlich eine Statistik über die Teilnehmer (namentliche Auflistung), die Verweildauer, die Anwesenheit (h/Monat) und die Anschlussmaßnahme.

10. Qualitätssicherung

Die beteiligten Partner tauschen sich jährlich über grundsätzliche Erfahrungen und Fragestellungen bzgl. des Projekts aus. Einzelfälle und Zugänge sollen im Anschluss

an die halbjährlich stattfindenden, Sitzungen des Fachausschusses an den jeweiligen Standorten besprochen werden.

Das Landratsamt erhält hierfür im Januar einen Bericht der Beschäftigungsträger über den Verlauf des Projekts im abgelaufenen Jahr. Der Bericht hat die Entwicklungen, Erfolge und Veränderungen zum Inhalt und bildet die Grundlage für den jährlichen Austausch mit dem Landratsamt.

11. Salvatorische Klausel

Änderungen oder Ergänzungen der Vereinbarung bedürfen grundsätzlich der Schriftform. Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung rechtsunwirksam sein oder werden, so wird dadurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. Vielmehr verpflichten sich die Vertragspartner, die rechtsunwirksame Bestimmung rückwirkend zum Zeitpunkt der Unwirksamkeit durch eine andere, im wirtschaftlichen Erfolg ihr nach Möglichkeit gleichkommende Bestimmung zu ersetzen. Ebenso werden die Vertragspartner unklare oder verschiedener Auslegung fähige Bestimmungen dieser Vereinbarung berichtigen oder bzw. solche, die fehlen sollten, in diesem Sinne aufnehmen.

Friedrichshafen / Überlingen / Bermatingen, den 29.09.2008

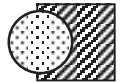
Andreas Köster - Bodenseekreis

Ulrich Ott –GPZ Friedrichshafen

Ingo Kanngießer – GPZ Überlingen

Host Stelzel – Sprungbrett-Werkstätten Bermatingen

HANDBUCH BAG-IF



Arbeitsgruppe

Zuverdienst

-

**Niedrigschwellige Arbeitsangebote für
Menschen mit psychischen
Beeinträchtigungen**

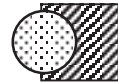
präsentiert

„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.

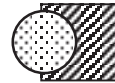
Wir verstehen die Ergebnisse unserer Arbeit als Plattform der weiteren Diskussion, Auseinandersetzung, des Sammelns und Systematisierens von Erfahrungen. Deshalb wären wir froh viele Rückmeldungen zum Thema zu erhalten!

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.

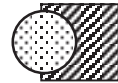
- Arbeit stellt soziale Kontakte und Beziehungen her
- Sie ermöglicht die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben
- Arbeit fordert den Menschen zu Aktivität heraus
- Sie strukturiert über einen regulierten Tagesablauf die Zeit
- Arbeit weist dem Individuum eine Rolle, einen sozialen Status zu und unterstützt 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 Zuverdienstfirma¹

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“

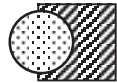
Eine „gute Prognose“ ist häufig eine notwendige Voraussetzung für die Gewährung einer Rehabilitationsmaßnahme. Doch Menschen mit psychischen Behinderungen sind häufig nur schwer in der Lage, diesen psychischen Druck, der auf Grund einer solch „guten Prognose“ entsteht, psychisch angemessen zu bewältigen. 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 Landespsychiatriebeirat 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:

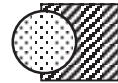
- Integrationsfachdienste
- RPK-Einrichtungen
- Arbeitstrainingszentren
- Integrationsprojekte
- Werkstätten für behinderte Menschen

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.

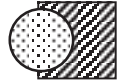
Niedrigschwelliges Angebot „Zuverdienst“

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

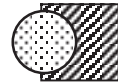
Die Arbeitsfelder und Arbeitsorganisation bestehender Zuverdienstmöglichkeiten sind sehr unterschiedlich. Von der großen „Zuverdienstfirma“, die in Kooperation mit Industrieunternehmen große Stückzahlen bewältigt bis zu kleinen, im Dienstleistungsbereich tätigen Initiativen, ist im bestehenden Spektrum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

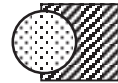
Gefragt nach dem wichtigsten Motiv für die Zuverdiensttätigkeit gaben an:

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

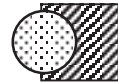
Nachteilsausgleich/Betreuungsaufwand

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 Teilnehmergebot 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.

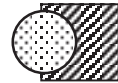
Leistungsvereinbarung

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.

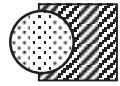
Zuverdienst: Keine Billiglösung und falsche Alternative

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.

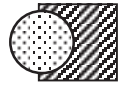
(2) Personen die abhängigkeitskrank, bzw. von Abhängigkeitserkrankung bedroht sind, sind im Personenkreis eingeschlossen.

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:

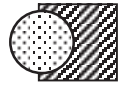
- Vermittlung und Training von Grundanforderungen des Arbeitslebens, insbesondere Schlüsselqualifikationen
- Fachpraktische und fachtheoretische Unterweisungen
- Verbesserung sozialer Kompetenzen (z.B. Teamfähigkeit, Kritikfähigkeit, angemessener Umgang mit KollegInnen und Vorgesetzten)

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 niedrighschwellig gestaltet werden.

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

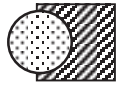
- eigene Kontaktaufnahme mit dem Projektträger
- Vermittlung von Einrichtungen der psychosozialen Versorgung
- Psychosoziale Dienste

(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

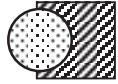
(2) Zuverdienstfirmen /-projekte weisen dem Leistungsträger einmal jährlich die Verwendung der Fördermittel nach.

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)

für Zuverdienstprojekte/Zuverdienstfirmen

als Angebote zur Teilhabe am Arbeitsleben und zur Teilhabe am Leben in der Gemeinschaft

- Modellrechnung -

Bundesarbeitsgemeinschaft
Integrationsfirmen e.V.



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.

