

sozialpsychiatrische informationen

Sonderdruck

Autoren:
Michael Scheer,
Jörg Utschakowski
Seite 52–56

Wie viel Arbeit schaffe ich?

Kennwertanalyse eines Zuverdienstanbieters und eine sozialrechtliche Standortbestimmung von Zuverdienstbeschäftigung in Bremen

Zusammenfassung Seit Jahrzehnten hat sich in der Bundesrepublik Zuverdienstbeschäftigung als vornehmlich soziale Teilhabeleistung etabliert. Trotz des Verlustes angestammter Rechtsgrundlagen durch die Einführung des Bundesteilhabegesetzes wird der Leistungstyp in einigen Regionen progressiv und mit neuer Rechtsgrundlage fortgesetzt. Die vorliegende Arbeit macht anhand einiger Kennwertmessungen deutlich, dass Beschäftigte im Zuverdienst ein eigenständiges Leistungsprofil aufzeigen und weder die Leistungsansprüche einer Werkstatt noch eines anderen Leistungsanbieters nach jetziger gesetzlicher Ausgestaltung erfüllen können.

ISSN 0171 - 4538

Verlag: Psychiatrie Verlag GmbH, Ursulaplatz 1,
50668 Köln, Tel. 0221 167989-11, Fax 0221 167989-20
www.psychiatrie-verlag.de, E-Mail: verlag@psychiatrie.de

Erscheinungsweise: Januar, April, Juli, Oktober

Abonnement: Print für Privatkunden jährlich 45 Euro einschl. Porto, Ausland 45 Euro zzgl. 15 Euro Versandkostenpauschale. Das Abonnement gilt jeweils für ein Jahr. Es verlängert sich automatisch, wenn es nicht bis zum 30.9. des laufenden Jahres schriftlich gekündigt wird. **Bestellungen nimmt der Verlag entgegen.**

Redaktionsanschrift: beta89, Günther-Wagner-Allee 13, 30177 Hannover

Redaktionssekretariat: Sandra Kieser

Fax 0221 167989-20

www.psychiatrie-verlag.de, E-Mail: si@psychiatrie.de

Redaktion:

Peter Brieger, München

Michael Eink, Hannover

Hermann Elgeti, Hannover

Eva-Maria Franck, Hildesheim

Sandra Kieser, Berlin

Silvia Krumm, Ulm

Klaus Nuißl, Regensburg

Thelke Scholz, Bremervörde

Annette Theißing, Hannover

Samuel Thoma, Berlin

Dyrk Zedlick, Leipzig

Wie viel Arbeit schaffe ich?

Kennwertanalyse eines Zuverdienstanbieters und eine sozialrechtliche Standortbestimmung von Zuverdienstbeschäftigung in Bremen

Autoren:
Michael Scheer, Jörg Utschakowski



Zusammenfassung Seit Jahrzehnten hat sich in der Bundesrepublik Zuverdienstbeschäftigung als vornehmlich soziale Teilhabeleistung etabliert. Trotz des Verlustes angestammter Rechtsgrundlagen durch die Einführung des Bundesteilhabegesetzes wird der Leistungstyp in einigen Regionen progressiv und mit neuer Rechtsgrundlage fortgesetzt. Die vorliegende Arbeit macht anhand einiger Kennwertmessungen deutlich, dass Beschäftigte im Zuverdienst ein eigenständiges Leistungsprofil aufzeigen und weder die Leistungsansprüche einer Werkstatt noch eines anderen Leistungsanbieters nach jetziger gesetzlicher Ausgestaltung erfüllen können.

Zuverdienst: seit Langem bekannt, bundesweit genutzt

Menschen mit psychischen Erkrankungen und seelischen Behinderungen unterliegen häufig großen individuellen Leistungsschwankungen, die ihrer Beeinträchtigung geschuldet sind und ihnen oft den Zugang zur Erwerbsarbeit unter den normalen Wettbewerbsbedingungen über lange Zeiträume verschließen. Neben Schwankungen in der Produktivität und krankheitsbedingter Abwesenheit ist es insbesondere die maximale und zum Teil auch variierende Wochenstundenleistung, die ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis selbst in einer Werkstatt für behinderte Menschen oder bei einem anderen Leistungsanbieter nicht zulässt. Es gilt die Frage zu beantworten, welche Arbeits- bzw. Beschäftigungsumgebungen vorhanden sind oder geschaffen werden müssen, um für diesen Personenkreis sinnstiftende Teilhabe an Arbeit und Beschäftigung zu ermöglichen.

Seit vielen Jahren ist bekannt und von namhaften Experten bestätigt, dass die sogenannte »Zuverdienstbeschäftigung« für genau diesen Personenkreis passgenau und sinnstiftend ist (siehe zuletzt Gredig 2017). Es gibt bundesweit eine bunte Vielfalt an bestehenden Zuverdienstprojekten, die mit ihren Produkten und Dienstleistungen am Wirtschaftsleben teilnehmen und gleichzeitig niedrigschwellige Beschäftigung ermöglichen. Die Angebote reichen von geförderten

sozialversicherungspflichtigen Minijobs in Firmen des ersten Arbeitsmarktes bis hin zu entgeltfinanzierten niedrigschwelligen Beschäftigungsverhältnissen im Rahmen der Eingliederungshilfe. Letztere bilden derzeit mit Abstand die größte NutzerInnengruppe in der Angebotslandschaft. Unabhängig davon, wie das Beschäftigungsverhältnis rechtlich ausgestaltet ist oder wie die Beschäftigungsform regional benannt wird, hat Zuverdienstbeschäftigung generalisierbare Kerncharakteristiken: a) es bestehen keine Mindestanforderungen bei der wöchentlichen Arbeitszeit, b) NutzerInnen können ihre Wochenstundenleistung selbst bestimmen und im Beschäftigungsverlauf anpassen, c) InteressentInnen können formell einfach eine Zuverdienstbeschäftigung antreten, dabei vergehen zwischen Beschäftigungswunsch und -aufnahme im Idealfall nur wenige Tage und d) es gibt weder Anforderungen an Vorqualifikationen noch produktive Leistungsansprüche. Haben NutzerInnen eine Beschäftigung gefunden, verlieren sie diese in der Regel selbst bei längerer krankheitsgeschuldeter Abwesenheit nicht. Mit diesen weitverbreiteten Rahmenbedingungen weist Zuverdienstbeschäftigung nach wie vor Alleinstellungsmerkmale in der teilhabeorientierten Arbeits- und Beschäftigungslandschaft aus.

Zuverdienst im BTHG

Die sozialrechtlichen Veränderungen durch die Einführung des Bundesteilhabegesetzes (BTHG) haben den bestehenden und sich anbahnenden Zuverdienstprojekten nicht flächendeckend gutgetan. Während einige Regionen in der Bundesrepublik vom Leistungstyp überzeugt sind und die Angebote in neuen Rechtszusammenhängen progressiv fortsetzen, sind auch gegenläufige Tendenzen festzustellen. Zum einen fällt es einigen Kostenträgern immer noch schwer, bestehende Zuverdienstangebote vertraglich in die neuen Rechtszusammenhänge des BTHG zu überführen, zum anderen sind die Hürden zur Realisierung neuer Zuverdienstprojekte ungemein höher. Zuverdienstbeschäftigung wurde in den vergangenen Jahrzehnten in verschiedenen Rechtszusammenhängen der Sozialgesetzgebung verankert. Die am meisten verbreitete Rechtszuweisung waren bislang der § 53 in Verbindung mit § 54 SGB XII. Da letztere Rechtsbezüge zum 31.12.2019 im Rahmen des Inkrafttretens des BTHG entfallen sind und die meisten der bestehenden Zuverdienstprojekte und -unternehmen somit ihre angestammte Vertrags- und Rechtsgrundlage verloren haben, besteht bundesweit dringender Klärungs- und Handlungsbedarf zu möglichen Alternativen in der Gesetzgebung ab dem 01.01.2020. Der Deutsche Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. (vgl. Deutscher Verein 2019), die Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusions-

firmen e. V. (vgl. BAG IF 2019) und der Beauftragte der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen (2019) haben bereits die §§ 81 und § 113 SGB IX (als soziale Teilhabeleistung) und alternativ den § 60 SGB IX (als Teilhabeleistung am Arbeitsleben) als rechtsnachfolgende Bezüge für Zuverdienstbeschäftigung vorgeschlagen.

Um die bestehenden Angebote abzusichern, bedarf es eines bundesweiten Bekenntnisses der Eingliederungshilfeträger zum Zuverdienst. In den aktuellen Orientierungshilfen der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe (vgl. BAGüS 2017, 2019) findet Zuverdienstbeschäftigung jedoch keinerlei Erwähnung im Rahmen der sozialen Teilhabeleistungen bzw. wird als gesetzliche Leistung zur Teilhabe am Arbeitsleben ausgeschlossen. Als zentrales Ausschlusskriterium im Bereich der Anderen Leistungsanbieter wird der Beschäftigungsumfang von weniger als 15 Stunden pro Woche genannt, obwohl die Werkstattverordnung (WVO), deren Rahmenbedingungen weitestgehend auch für die Anderen Leistungsanbieter gilt, explizit ausführt, dass es »einzelnen behinderten Menschen eine kürzere Beschäftigungszeit zu ermöglichen ist, wenn es wegen Art oder Schwere der Behinderung oder zur Erfüllung des Erziehungsauftrages notwendig erscheint«. Die WVO führt auch ferner aus, »dass die behinderten Menschen im Berufsbildungs- und Arbeitsbereich wenigstens 35 und höchstens 40 Stunden wöchentlich beschäftigt werden können«. Die WVO definiert also die Mindestanforderungen für die Ausgestaltung der Beschäftigungsumgebungen durch die Leistungsanbieter, jedoch findet sich dort keinerlei Hinweis auf die zu erbringende minimale Wochenstundenleistung von Werkstattbeschäftigten.

Beschäftigungsangebote im Rahmen der Freien Wohlfahrtspflege und insbesondere sozialrechtlich verankerte Teilhabeleistungen der Eingliederungshilfe sollten sich immer an den Bedarfen und Leistungsprofilen der Personen orientieren, die sie auch nutzen (wollen). Die Ausgestaltung einer niedrigschwelligen Beschäftigungsumgebung sollte uneingeschränkt krankheitsbedingte, lebensbiografische und leistungsbezogene Charakteristiken aller (potenziellen) NutzerInnen berücksichtigen, um deren Zugang zu Arbeit und Beschäftigung zu ermöglichen und um arbeitsrelevante Fertigkeiten zu erhalten sowie auf- und auszubauen. Oftmals liegen jedoch keine evidenz-

basierten Daten spezifischer NutzerInnengruppen vor, um die Angebotslandschaften entsprechend zu konzipieren oder zu adaptieren. Die vorliegende Arbeit möchte anhand eines zehnjährigen Modellprojektes im Zuverdienst im Bundesland Bremen die Leistungen und Entwicklungen von nicht-erwerbsfähigen Menschen mit psychischen Erkrankungen und seelischen Behinderungen in arbeitsmarktnaher Zuverdienstbeschäftigung genauer charakterisieren.

Neun Jahre Zuverdienst: eine ausgewählte Kennwertanalyse eines Bremer Anbieters

Im Rahmen eines Bremer Modellprojektes bietet die Gesellschaft für integrative Beschäftigung mbH (GiB) seit mehr als zehn Jahren Zuverdienstbeschäftigung für Menschen mit psychischen Erkrankungen und seelischen Behinderungen an. Hierfür betreibt die Gesellschaft drei arbeitsmarktnahe Zweckbetriebe in den Branchen Einzelhandel, Gastronomie und urbane Landwirtschaft. Bereits zu Beginn des Projektes wurden Messkriterien festgelegt (Scheer, Bartling 2013), die ausgewählte Datenerhebungen zur quantitativen und qualitativen Entwicklung aller teilnehmenden ZuverdienerInnen ermöglichten. Obwohl bereits in der Vergangenheit in Bremen trägerübergreifend Kennwerte im Zuverdienst erhoben wurden (Scheer u. a. 2011), berücksichtigt diese Studie weitergehende Messkriterien und dies über einen deutlich längeren Zeitraum (01.01.2011 bis 31.12.2019). Im platzkontingentierte Modellprojekt der GiB für 22 Personen haben im Messzeitraum insgesamt 73 Personen (30 Männer und 43 Frauen) teilgenommen. Ausgeschiedene und zum 31.12.19 noch anwesende ZuverdienerInnen zeigen eine Lebensalterverteilung von 20–29 (1%), 30–39 (23%), 40–49 (47%), 50–59 (22%) und >60 (7%) Jahren. Der jüngste Teilnehmer ist 29, die älteste Teilnehmerin 67 Jahre. Der absolute Altersdurchschnitt beträgt 46,1 Jahre (SD ±8,6). 44% aller Teilnehmenden bezogen Grundsicherung, 42% Erwerbsminderungsrente und 14% eine Mischung aus Grundsicherung und Rente. 45 Personen (62%) nahmen bei Beschäftigungsbeginn Wohnbetreuungsleistungen in Anspruch, 28 (38%) lebten selbstständig.

Insgesamt 56 Personen sind aus der Maßnahme ausgeschieden. 34 davon bereits nach wenigen Wochen oder Monaten, sieben Personen brachen nach >1–5 Jahren

ab. Gründe hierfür waren Straffälligkeit, Alkoholkonsum, gesundheitliche Verschlechterung, Über- sowie Unterforderung und Todesfälle. 15 der 56 ausgeschiedenen Personen haben die Maßnahme verlassen, weil sie in das SGB II (2), in eine geringfügige Beschäftigung (6), vergütetes Ehrenamt (1), die Werkstatt (3) oder zu einem anderen Zuverdienstanbieter (3) gewechselt sind. Zehn von 45 Personen, die bei Beschäftigungsbeginn wohnbetreut wurden, haben im Verlauf der Beschäftigung ihre Wohnbetreuung aufgegeben. Die Ergebnisse zeigen, dass von 73 teilnehmenden Personen 41 (oder 56%) leistungs- bzw. krankheitsbedingt ausgeschieden sind und zwölf Personen (16%) sich so stabilisiert und qualifiziert haben, dass sie das Projekt für eine besser gestellte Arbeitsmöglichkeit verließen. Lediglich drei Personen (4%) sind zu einem anderen Zuverdienstanbieter gewechselt.

Die Wochenstundenleistung

Die Wochenstundenleistung ist in Abgrenzung zu anderen Teilhabeleistungen (v. a. Werkstatt und Andere Leistungsanbieter) ein wichtiges quantitatives Kriterium. Wie viele Stunden pro Woche können ZuverdienerInnen regelhaft ihrer Beschäftigung nachgehen? Nicht-erwerbsfähige Menschen sind gemäß ihres begutachteten Status nicht in der Lage, mehr als drei Stunden täglich bzw. mindestens 15 Stunden wöchentlich einer regelmäßigen Tätigkeit unter den Bedingungen des ersten Arbeitsmarktes nachzugehen. Genau wie in der Werkstatt ist die Beschäftigungsumgebung im Zuverdienst im Vergleich zum allgemeinen Arbeitsmarkt niedrigschwelliger ausgestaltet: U. a. gibt es eine sozialpädagogische Betreuung und alle Arbeitsbereiche werden von einer Fachkraft angeleitet. Auch herrscht im Vergleich zum ersten Arbeitsmarkt ein deutlich geringerer Erfüllungsdruck. In diesem Kontext müssen die hier angezeigten Ergebnisse auch interpretiert werden. Wenn Beschäftigte mehr als 15 Stunden im Zuverdienst arbeiten können, ist das nicht gleichzusetzen mit einer Leistung, wie sie der erste Arbeitsmarkt abruft. Abbildung 1 (S. 54) zeigt die gemittelten Wochenstundenleistungen aller TeilnehmerInnen (n = 73) im jeweiligen Bezugsjahr (2011–2019). Die Messung über neun Jahre ergibt eine durchschnittliche Wochenstundenleistung von 7,91 Stunden (SD ±0,68; Spannweite: 6,65–8,94 Wochenstunden).

Die individuellen Wochenstundenleistungen können stark variieren. Abbildung 2 (S. 54)

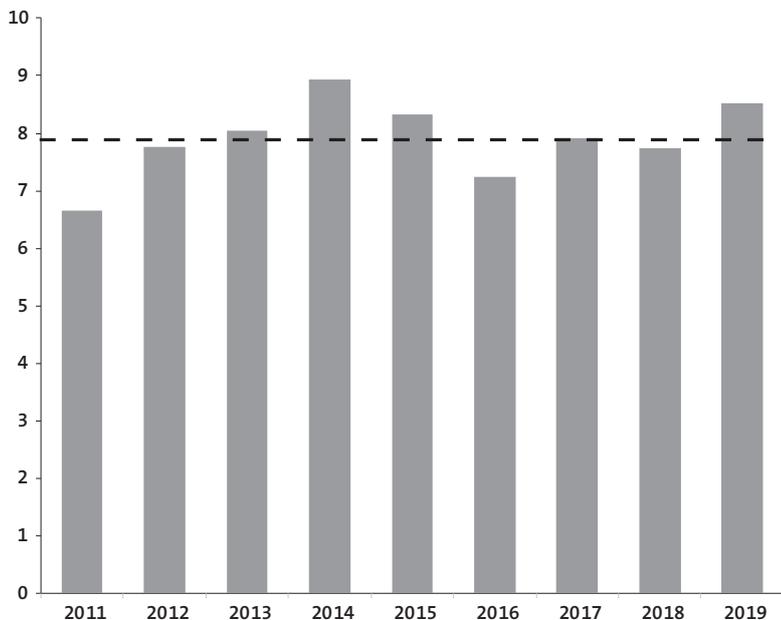


Abbildung 1: Durchschnittliche Wochenstundenleistungen aller TeilnehmerInnen (n = 73) im Jahresmittel im Erhebungszeitraum 2011–2019. Die schwarze Linie gibt den Mittelwert über den gesamten Erhebungszeitraum wieder (= 7,91 Stunden).

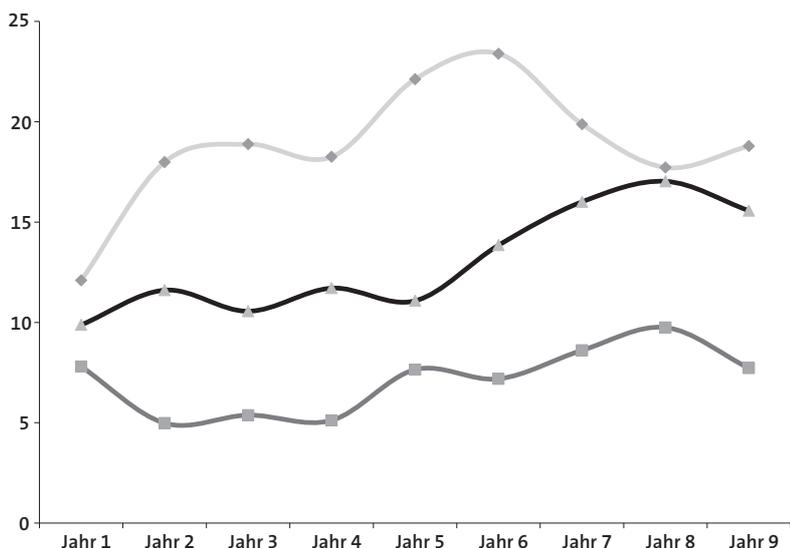


Abbildung 2: Beispielhafte jahresdurchschnittliche Entwicklung der Wochenstundenleistung von Januar 2011 bis Dezember 2019 bei einer Frau und zwei Männern, die über den gesamten Erhebungszeitraum teilnahmen.

zeigt beispielhaft individuelle jahresdurchschnittliche Wochenstundenleistungen von drei aus der Gesamtgruppe ausgewählten TeilnehmerInnen, die über den gesamten Messzeitraum teilgenommen haben. Die Daten zeigen, dass Einzelpersonen in der Lage sind, eine durchschnittliche Wochenstundenleistung von 15 Stunden (temporär und dauerhaft) zu überschreiten. Diese Personengruppe repräsentiert jedoch die Minderheit. Abbildung 2 verdeutlicht darüber hinaus ein weiteres wichtiges Kriterium von Zuverdienstbeschäftigung: Durch die Möglichkeit, die Wochenstundenleistung im Be-

schäftigungsverlauf personenzentriert anzupassen, schafft für einige Teilnehmende die Voraussetzung, Leistungsschwankungen zu berücksichtigen und in der Maßnahme zu verbleiben.

Anwesenheit am Beschäftigungsplatz

Ein Kriterium für die Synchronisierung mit einer fremdbestimmten Tagesstruktur (Pünktlichkeit, Einhalten von Regelarbeitszeiten, Regelkonformität) ist die Ermittlung der Anwesenheitszeiten am Beschäftigungs-

platz im Verhältnis zur (entschuldigter und unentschuldigter) Abwesenheit davon.

Der Grad der Anwesenheit am Beschäftigungsplatz gibt Hinweise für zwei zentrale Merkmale: a) eine hohe Anwesenheit bestätigt implizit eine verallgemeinerbare Passgenauigkeit der Beschäftigungsumgebung und b) sie dokumentiert die gesundheitliche Entwicklung einzelner Teilnehmenden im Beschäftigungsverlauf. Abbildung 3 zeigt die jährlichen Mittelwerte zur Messung der Anwesenheit aller teilnehmenden Personen (n = 73): 64–72 % der vereinbarten Arbeitszeit waren Beschäftigte am Arbeitsplatz und 27–36 % fehlten Beschäftigte größtenteils krankheitsbedingt. Durch die relativ hohen Anwesenheitszeiten im Vergleich zur krankheitsbedingten Abwesenheit kann zumindest hier verallgemeinert werden, dass die Beschäftigungsumgebungen passgenau sind und Beschäftigte in einem hohen Maße ihrer vereinbarten Beschäftigungszeit nachkommen (können).

Es wird allgemein angenommen, dass regelmäßige Beschäftigung dazu beitragen kann, den gesundheitlichen Status einer Person zu erhalten bzw. zu verbessern. Abbildung 4 zeigt beispielhaft die individuelle jahresdurchschnittliche Entwicklung der Fehlzeiten in Prozent bei einer Auswahl von drei Personen über den gesamten Messzeitraum. Auffällig ist, dass trotz Oszillation bei allen drei Personen der Trend der Abwesenheitsrate im Verlauf abnimmt und dies als Indikator für eine gesundheitsstabilisierende Entwicklung gesehen werden kann. Zum anderen zeigt es die Heterogenität der Zielgruppe: Während zwei Personen nur sehr geringe Abwesenheitsraten zeigen (0–14%), gibt es auch eine Person mit Abwesenheitsvarianzen von 2–57 %.

Plädoyer für eine eigenständige Zielgruppe

Die hier dargestellte Zielgruppe ist im Mittel 46 Jahre alt und nimmt bei Beschäftigungsaufnahme mehrheitlich Wohnbetreuungsleistungen in Anspruch. Obwohl einige Beschäftigte im Beschäftigungsverlauf in der Lage sind, dauerhaft oder temporär mehr als 15 Wochenstunden einer arbeitsmarktnahen Beschäftigung nachzugehen, liegt der allgemeine Durchschnitt mit 7,91 Wochenstunden deutlich niedriger. Die Möglichkeit, Wochenstundenleistungen im Verlauf individuell anzupassen, ist ein wichtiges Kriterium für den Verbleib in Be-

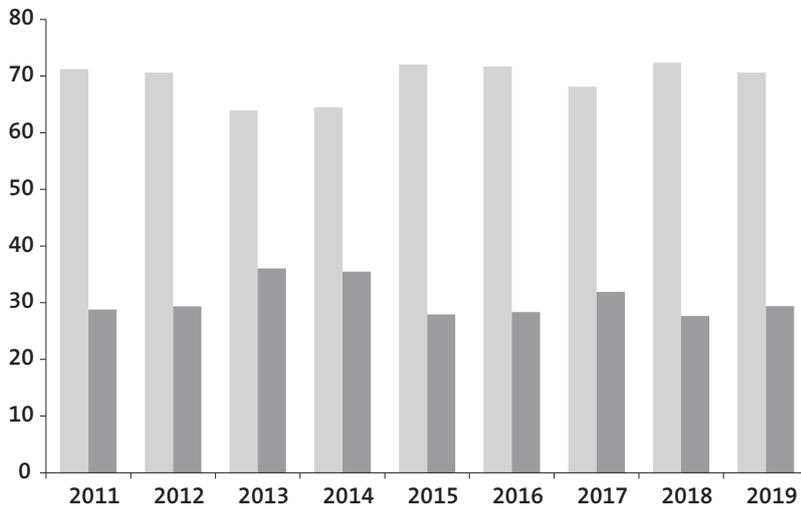


Abbildung 3: Entwicklung der jährlich gemittelten Anwesenheit (hellgrau) sowie krankheitsbedingten Abwesenheit (dunkelgrau) am bzw. vom Beschäftigungsplatz in Prozent im Zeitraum 01.01.2011 bis 31.12.2019 bei allen teilnehmenden Personen (n = 73).

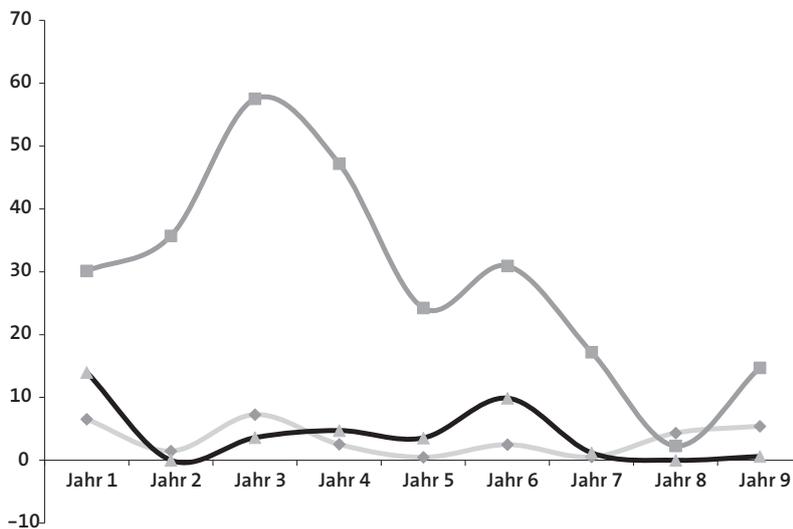


Abbildung 4: Beispielhafte jahresdurchschnittliche Entwicklung der krankheitsbedingten Fehlzeiten in Prozent bei einer Frau und zwei Männern, die über den gesamten Messzeitraum an der Maßnahme teilnahmen.

schäftigung. Der individuelle Verlauf der jahresdurchschnittlichen Wochenstundenleistungen und krankheitsbedingten Abwesenheiten veranschaulichen die Heterogenität der Zielgruppe. Obwohl 46% aller ZuverdienerInnen bereits nach weniger als einem Jahr ihre Beschäftigung aus unterschiedlichsten Gründen wieder beenden, gelingt einer signifikant großen Gruppe sehr wohl die mehrjährige Teilnahme. 16% aller Teilnehmenden haben sich so stabilisiert und qualifiziert, dass sie das Projekt für eine besser gestellte Arbeitsmöglichkeit verließen. Die hier dargestellten Leistungsprofile und -verläufe machen deutlich, dass – obwohl einige Personen vielleicht (temporär) in der Lage wären – das Gros aller Teilnehmenden die Minimalanforderungen einer Werkstatt

oder die eines anderen Leistungsanbieter nach jetziger gesetzlicher Ausgestaltung nicht erfüllen können. Somit bietet Zuverdienstbeschäftigung für diese Zielgruppe bereits lange vor Einführung des BTHG die einzige sozialrechtlich verankerte Teilhabeoption, um regelhaft einer arbeitsmarktnahen Beschäftigung nachzugehen.

Das Bremer Modell

In Bremen wird seit über dreißig Jahren Zuverdienstbeschäftigung angeboten. Der Beschäftigungstyp wurde in der Vergangenheit unterschiedlich benannt (bspw. ›Blaue Karte‹, ›Lila Karte‹ oder ›Aktivierende Hilfen‹) und zog eine heterogene Vertragsland-

schaft von institutioneller Förderung bis hin zu trägerübergreifenden Maßnahmen nach sich. Die Freie Hansestadt Bremen identifiziert analog zu den hier gewonnenen Erkenntnissen eine eigenständige Zielgruppe und ist überzeugt, dass Arbeit und Beschäftigung ein sehr wirksames Inklusionsangebot darstellt. Die hier gewonnenen Erkenntnisse zur gesundheitsstabilisierenden Wirkung und der beobachtete Wegfall von Wohnbetreuungsleistungen im zeitlichen Verlauf der Beschäftigung bei einzelnen Teilnehmenden lässt vermuten, dass sich regelmäßige Beschäftigung grundsätzlich positiv auf die lebensbiografische Entwicklung der Teilnehmenden auswirken und in Einzelfällen Wohnbetreuungsleistungen reduzieren oder sogar ersetzen kann. So wurde von den Ressorts Gesundheit und Soziales in enger Kooperation mit den Leistungserbringern ein neuer vereinheitlichter Leistungstyp im Zuverdienst im Rahmen der Eingliederungshilfe geschaffen, der zum 01.04.2021 umgesetzt wird. Er trägt den Namen ›Beschäftigungsorientierte soziale Teilhabe (BOT)‹. In Anlehnung an die Empfehlungen u. a. des Deutschen Vereins wird ein Rechtsbezug zu den §§ 81 und 113 SGB IX hergestellt. Ferner die §§ 90 und 76 SGB IX. Als vermutlich bundesweites Alleinstellungsmerkmal können neben volljährigen Menschen mit seelischen Behinderungen (psychische Erkrankungen, Suchterkrankungen, Drogenerkrankung), die im Sinne des § 8 Absatz 1 SGB II nicht erwerbsfähig sind, auch nicht erwerbsfähige Menschen mit geistiger Behinderung oder Mehrfachbehinderung am Leistungstyp partizipieren.

Literatur

- BAG IF (2019) ›Handout Zuverdienst‹ der Fachgruppe Zuverdienst in der Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen e.V., Berlin. Download unter: http://gib-bremen.info/downloads/090709_BAG_IF_Handout_Zuverdienst.pdf
- BAGÜS (2017) Orientierungshilfe zu den (neuen) Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ab 01.01.2018, Münster. Download unter: https://www.lwl.org/spur-download/bag/22_2017an.pdf
- BAGÜS (2019) Orientierungshilfe zu den Leistungen zur Sozialen Teilhabe in der Eingliederungshilfe §§ 76 ff. i. V. m. 113 ff. SGB IX, Münster. Download unter: https://www.lwl.org/spur-download/bag/BAGueS_Orientierungshilfe_Leistungen_Sozialen_Teilhabe.pdf
- BEAUFTRAGTER DER BUNDESREGIERUNG für die Belange von Menschen mit Behinderungen (2019) Teilhabeempfehlungen – Mehr Inklus-

sion wagen! Berlin. Download unter: https://www.behindertenbeauftragter.de/SharedDocs/Publikationen/DE/Teilhabeempfehlungen.pdf?__blob=publicationFile&v=3

DEUTSCHER VEREIN (2019): Empfehlungen zur Förderung von »Zuverdienstmöglichkeiten« im Bereich des SGB IX; DV 24/18, Bonn. Download unter:

https://www.deutscher-verein.de/de/uploads/empfehlungen-stellungnahmen/2019/dv-24-18_zuverdienst-eingliederungshilfe.pdf

GREDIG, C. (2017) Was tun. Zuverdienst – Chancen und Perspektiven. Bonn: Psychiatrie-Verlag.

SCHEER, M.; BARTLING, W. (2013) Eingliederungshilfe – Ziele und Kennwerte evaluieren. Sozialwirtschaft, 5, S. 18–20.

SCHEER, M.; BENNECKE, R.; OETJEN, H.; VON SCHWARZKOPF, J.; SCHWARZ, B.; LORENZ, E.; HÖPPNER, B.; HAGEN, A.; RÖSNER, J. (2011) Beschäftigung jenseits der Erwerbsarbeit: Zuverdienst schafft Teilhabe – Bremer Beschäftigungsmodellprojekt nach § 11 (3) SGB XII für psychisch und suchtkranke Menschen zeigt erste Erfolge. Sozialpsychiatrische Informationen, 4, S. 32–36.

Die Autoren

Michael Scheer

Geschäftsführer der gGesellschaft f. Integrative Beschäftigung mbH

Jörg Utschakowski

war 15 Jahre lang Leiter des Fortbildungs- und Forschungsinstituts FOKUS in Bremen und leitet seit 2015 das Referat Psychiatrie und Sucht bei der Senatorin für Gesundheit in Bremen.