

surveys in Germany in the years 1990 and 2001. *Acta Psychiatrica Scandinavica* 111(1): 68-73.

Angermeyer, M. C., H. Matschinger and G. Schomerus (2013). Attitudes towards psychiatric treatment and people with mental illness: changes over two decades. *Br J Psychiatry* 203: 146-151.

Clarke, J. and A. Gawley (2009). The triumph of pharmaceuticals: the portrayal of depression from 1980 to 2005. *Adm Policy Ment Health* 36(2): 91-101.

Corrigan, P. W. (2000). Mental health stigma as social attribution: Implications for research methods and attitude change. *Clinical Psychology-Science and Practice* 7(1): 48-67.

Finzen, A. (1996). „Der Verwaltungsrat ist schizophren“ – Die Krankheit und das Stigma. Bonn, Psychiatrie-Verlag.

Finzen, A. (2013). Stigma psychische Krankheit. Bonn, Psychiatrie-Verlag.

Goffman, E. (1963). Stigma; notes on the management of spoiled identity. Englewood Cliffs, N.J., Prentice-Hall.

Schomerus, G., H. Matschinger and M. C. Angermeyer (2014). Causal beliefs of the public and social acceptance of persons with mental illness: a comparative analysis of schizophrenia, depression and alcohol dependence. *Psychological Medicine* 44: 303-314.

Schomerus, G., H. Matschinger and M. C. Angermeyer (2013). Continuum beliefs and stigmatizing attitudes towards persons with schizophrenia, depression and alcohol dependence. *Psychiatry Research* 209: 665-669.

Weiner, B. (1995). Judgments of responsibility: a foundation for a theory of social conduct. New York, Guilford Press.

Zuverdienst

Nicht erwerbsfähig und trotzdem arbeiten

Von Michael Scheer

Psychisch und suchtkranke sowie seelisch behinderte Menschen, die aufgrund ihrer Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit außerstande sind, einer regelmäßigen Erwerbsarbeit unter den Bedingungen des ersten Arbeitsmarktes nachzugehen, können im Rahmen einer niedrigschwelligen, freiwilligen, stundenweisen und zumeist nicht sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsgelegenheit im Zuverdienst an der Gesellschaft partizipieren. Obwohl sich dieser Beschäftigungstyp in Deutschland bislang nicht flächendeckend durchgesetzt hat, gibt es vereinzelte und erfolgreich operierende Projekte im Zuverdienst, die in der Regel aus Mitteln der Eingliederungshilfe finanziert werden.

Die Gesetzesgrundlagen § 11(3) und § 53 SGB XII bieten bundesweit die Möglichkeit, Zuverdienstbeschäftigung zu etablieren. Zuverdienst ist in der Regel ein Leistungstyp der Eingliederungshilfe und wird aus kommunalen Mitteln finanziert. Hinsichtlich des Anforderungsprofils an Beschäftigte platziert sich Zuverdienst zwischen den Werkstätten für behinderte Menschen und Tagesstätten. Die Übergänge sind jedoch häufig fließend und abhängig davon, ob Leistungsanbieter ihre Beschäftigungsumgebungen arbeitsmarktnah oder -fern ausgestalten, branchenspezifisch anleiten und sozialpädagogisch betreuen. Einige Zuverdienstfirmen oder -projekte bieten zusätzlich Qualifizierungsmaßnahmen an und schaffen Schnittstellen zum ersten Arbeitsmarkt (wie bspw. in eine Integrationsfirma), in die beschäftigungsintegrativen Instrumente des SGB II, oder in eine Werkstatt für behinderte Menschen.

Die Idee des Zuverdienstprojektes bzw. der Zuverdienstfirma ist in Deutschland kein neues Thema. Erste Workshops und Tagungen fanden bereits zu Beginn der 1990er Jahre statt. Entsprechende Grundsatzpublikationen sind ebenso in dieser Zeit erschienen (Daublebsky & Sitte 1993; Dörner



Michael Scheer
Geschäftsführer der gGesellschaft für integrative Beschäftigung mbH, Gröpelinger Heerstr. 226, 28237 Bremen, E-Mail: scheer@gib-bremen.info

1994). Schon dort stellten Experten fest, dass die Beschäftigung im Zuverdienst für Menschen mit psychischen Einschränkungen eine geeignete Beschäftigungsform ist und in diesem Sinne passgenaue Rahmenbedingungen bietet. Obwohl Zuverdienst als kommunaler Leistungstyp und inklusive Beschäftigungsform noch nicht so verbreitet ist, zeigte ein Bericht der BAG Integrationsfirmen und Freudenberg Stiftung (Gredig & Schwendy 2009), dass -zwar in kleiner Zahl- solche Projekte in ganz Deutschland anzutreffen sind. Der Bericht gibt die Ergebnisse einer Befragung von mehr als 80 Zuverdienstprojekten wieder. In Ergänzung dazu wurden ab 2009 eine Reihe an Grundsatzpapieren zur verstärkten Etablierung von Zuverdienstprojekten publiziert (Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V.

2009; Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen e.V. et al. 2013) und mehrere Evaluationen konnten die positiv aktivierende Wirkweise dieser Beschäftigungsform aufzeigen (Scheer et al. 2011; Hartmann et al. 2012). Die bislang zögerliche Umsetzung dieser Beschäftigungsform hat verschiedene Ursachen. Kostenträger befürchten zusätzliche Kosten im Rahmen der Eingliederungshilfe. Hinzu kommt wahrscheinlich die Unkenntnis des Leistungstyps, der Mangel an Personalressourcen zur Entwicklung, Umsetzung und Steuerung oder auch das fehlende Einverständnis zur Sinnhaftigkeit und Bedarfsgerechtigkeit des Leistungstyps. Neue Angebote unterliegen in der Regel einem Rechtfertigungsdruck und dem Anspruch der Kostenneutralität. Hinzu kommt, dass Zuverdienst oft ein Betreuungsverhältnis darstellt, nach §58 SGB XII gesamtplanpflichtig ist und dies in diesem Zusammenhang ein zusätzliches Instrumentarium an Verwaltung, Steuerung und Evaluierung erfordert.

Betreuungsverhältnis versus geringfügige Beschäftigung

Einige Träger, Kommunen und Bundesländer etablieren Zuverdienst im Rahmen eines sozialversicherungs-pflichtigen Beschäftigungsverhältnisses, in der Regel eine geringfügige Beschäftigung. Beschäftigte erhalten einen Stundenlohn, der -in Abhängigkeit der individuellen, wirtschaftlich verwertbaren Leistung- zwischen 1,50 Euro und 7,50 Euro variieren kann. Oftmals ist die Höhe des Stundenlohnes auch davon abhängig, ob die beschäftigte Person selbstständig -also ohne Anleitung und Betreuung- arbeiten kann. Ein kritisches Moment bei diesem Vergütungsmodell ist die Mindestlohn-debatte, insbesondere wenn Träger ein Tarifsysteem vereinbart haben. Wenn Zuverdienstvorhaben, die größtenteils von sozialen Trägern betrieben werden, kostenneutral agieren und ohne Quersubventionierungen auskommen müssen, setzen hohe Lohnkosten jedes Projekt unter Druck, eigenwirtschaftlich zu agieren. Obwohl Zuverdienstangebote Fördermittel erhalten, sind sie oftmals angehalten, einen mehr oder weniger großen Anteil ihrer Kosten selbst zu erwirtschaften. Dies wiederum impliziert eine arbeitsmarktnahe Beschäftigungsumgebung, die mit ihren Anforderun-

gen nicht unbedingt für alle Menschen der Zielgruppe geeignet ist. Oft ist es auch so, dass Beschäftigte ihr monatliches Arbeitspensum so einstellen, dass sie innerhalb der Freiverdienstgrenzen bleiben. Denn alle Einnahmen aus der Beschäftigung oberhalb des Freibetrages werden auf das Einkommen angerechnet und abgezogen. Und verhindern so, dass Beschäftigte durch die Erhöhung ihrer Wochenstundenarbeitsleistung an die Anforderungen einer Werkstatt für behinderte Menschen oder denen des ersten Arbeitsmarktes herangeführt werden können.

Ein zweites Modell sind Betreuungsverhältnisse. Hier sind die Beschäftigungsverhältnisse nach §58 SGB XII gesamtplanpflichtig. Beschäftigte erhalten eine Mehraufwandspauschale in Höhe von 1 Euro bis 3,50 Euro und in Einzelfällen werden Fahrtkosten zum Beschäftigungsplatz erstattet. Obwohl Beschäftigte zumeist weniger als 15 Stunden die Woche ihrer Tätigkeit nachgehen, können in einigen Regionen auch höhere Wochenstundenleistungen erbracht werden (bspw. in Bremen sind dies bis zu 30 Wochenstunden). Prinzipiell gilt der finanzielle Bezug aus einem Betreuungsverhältnis im Zuverdienst nach §84 (1) SGB XII als Motivationszuwendung der Freien Wohlfahrtspflege und verhält sich einkommens- und vermögensneutral. Obwohl Beschäftigte die Vergütung gelegentlich als zu gering bewerten, erfreut sich dieses Modell in einigen Regionen großer Beliebtheit. Die Vermeidung einer Freiverdienstgrenze motiviert oftmals zu hohen Wochenstundenleistungen.

Niedrigschwellig – was bedeutet das?

Zuverdienst gilt als niedrigschwelliges Angebot. Schaut man sich die bestehenden Zuverdienstangebote an, ist Niedrigschwelligkeit jedoch keine starr definierte Charakteristik. In Abhängigkeit davon, ob ein Zuverdienstvorhaben bspw. eigenwirtschaftlich agiert (oder auch muss), entstehen dort entsprechende Herausforderungen im Arbeitsalltag, die sich von solchen in arbeitsmarktfernen Projekten unterscheiden. Termin- und Erfüllungsdruck oder auch ein permanenter Kontakt mit Kunden implizieren Ansprüche an die Beschäftigungsumgebung. Die in

arbeitsmarktnahen Zuverdienstprojekten hergestellten Dienstleistungen und Produkte müssen sich mit denen der Konkurrenten messen lassen. Die Qualität muss stimmen, das wird von allen Kunden erwartet. Die Praxis hat gezeigt, dass im Zuverdienst beschäftigte Menschen nur in Ausnahmefällen spezifische Vorqualifikationen besitzen. Mögliche Berufserfahrungen liegen bedingt durch längere Phasen der Arbeits- und Beschäftigungslosigkeit meist schon länger zurück und krankheitsgeschuldete Einschränkungen erschweren immer wieder die Normalisierung bzw. Stabilisierung in Arbeitsumgebungen. Es treten Konflikt-, Überforderungs- und Krisensituationen auf, die dazu führen können, dass Beschäftigte über längere Zeiträume vom Beschäftigungsplatz fernbleiben. Ein Angebotsträger im Zuverdienst muss genau hier Kompensationsleistungen erbringen. Branchenspezifisches professionelles Personal muss sicherstellen, dass trotz allem die Qualität und Quantität des Angebots für die Kunden kontinuierlich sichergestellt sind. Darüber hinaus können Gespräche mit Beschäftigten notwendig sein, um Konflikt- und Krisensituationen aber auch qualitative Arbeitsanforderungen zu besprechen. Durch den besonderen Aufwand, die den Angebotsträgern durch diese Anleitungs- und Betreuungsleistungen entstehen, können Zuverdienstfirmen ihren Aufwand nicht ausschließlich aus eigenen betrieblichen Erlösen finanzieren und benötigen aus diesem Grunde einen angemessenen Nachteilsausgleich zur Finanzierung ihrer zusätzlichen Personalaufwandes.

Trotz aller Vielfalt sollten Zuverdienstvorhaben, unabhängig von ihrer Arbeitsmarktnähe oder -ferne, niedrigschwellige Grundkriterien erfüllen, um den Ansprüchen und Voraussetzungen der avisierten Zielgruppe gerecht werden zu können:

- Der formelle Zugang sollte schnell und einfach sein. Nach einer ersten Interessenbekundung sollte die Arbeitsaufnahme schon innerhalb kürzester Zeit möglich sein, damit der Impuls zur Beschäftigungsaufnahme schnell umgesetzt werden kann.
- Es sollten keine qualifikatorischen Mindestanforderungen zur Arbeitsaufnahme vorausgesetzt werden.
- Es sollten ebenso keine Mindestan-

forderungen an Produktivität und Effizienz vorausgesetzt werden.

- Die Wochenstundenleistung sollte individuell gestaltbar sein. Die wöchentliche Arbeitszeit sollte zudem erweiterbar als auch reduzierbar sein und bleiben.
- Der Beschäftigungsplatz sollte auch bei längerer krankheitsbedingter Abwesenheit erhalten bleiben.

Zuverdienst als aktivierende Maßnahme: Erwartungen und Zielsetzungen

Zu Beginn der 90er Jahre formulierte die OECD die Aktivierung von Arbeitslosen als anzustrebendes Leitbild staatlicher Sozialpolitik zur Bekämpfung von Armut und Verhinderung sozialer Exklusion. In Deutschland spielt das sogenannte Aktivierungsparadigma spätestens seit der sogenannten „Hartz-Reform“ eine große Rolle im Rahmen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für arbeitslose erwerbsfähige Menschen, die sich in Leistungsbezügen des SGB II befinden. „Aktivierung“ impliziert hier Verhaltensanforderungen an arbeitslose erwerbsfähige Menschen und legt nahe, dass Arbeitslosigkeit eine Folge individueller Verhaltensdefizite sei und erwerbsfähige jedoch arbeitslose Menschen sich in einem Zustand der Passivität befinden. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen sollen in diesem Kontext darauf abzielen, durch verhaltensstärkende und verhaltensbeeinflussende Maßnahmen erwünschte Verhaltensänderungen herzustellen. Es wird dabei mit fördernden und fordernden – auch sanktionierenden – Instrumenten gearbeitet. Beschäftigungsgelegenheiten im Zuverdienst sind hingegen Angebote für nicht erwerbsfähige Menschen, die überwiegend Leistungen im Rahmen des SGB XII beziehen.

Aktivierende Maßnahmen sollen hier dazu beitragen, dass Hilfeempfänger durch Inanspruchnahme solcher Leistungen wieder in die Lage versetzt werden, ein möglichst unabhängiges, eigenständiges Leben in der Gesellschaft zu führen. In diesem modifizierten Aktivierungsansatz wird ausschließlich das Prinzip des Förderns verfolgt. Die Teilnahme an Beschäftigung ist vollkommen freiwillig, bei Abbruch der Maßnahme haben TeilnehmerInnen mit keinerlei Sanktionen zu rechnen. Sie verlieren lediglich ihr zusätzliches Ein-

kommen und ggfls. eine Monatskarte für den öffentlichen Nahverkehr.

Nichtsdestotrotz verfolgen von der Kommune aufgelegte Zuverdienstprogramme aber durchaus auch inhaltliche Zielsetzungen, die je nach Leistungsvereinbarung unterschiedlich ausfallen können. Häufig sind neben der aktivierenden Zielsetzung die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben als Zielsetzung genannt. Hinzu kommen Ziele wie die Freilegung, Ansprache und der Ausbau vorhandener Kompetenzen, gesundheitliche und soziale Stabilisierung, eine eigenständige Lebensführung bzw. Reduzierung oder Wegfall anderer Eingliederungshilfeleistungen und die Orientierung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt.

Kostenträger legen zunehmend Wert auf eine entsprechende Evaluierung der gesetzten Ziele, auch vor dem Hintergrund, dass ein neu etablierter Leistungstyp und den daraus erwachsenden Kosten im jeweiligen Haushalt legitimiert werden muss. So wurden z. T. Kennwerte definiert (z.B. Scheer & Bartling 2013), die die positiven Wirkweisen von Zuverdienstbeschäftigung verdeutlichen können. Hierzu zählten beispielsweise die statistischen Erhebungen von Wochenstundenleistungen, deren Zu- oder Abnahme im zeitlichen Verlauf, die Teilnahmedauer an der Maßnahme oder die Ermittlung der Anwesenheitszeiten am Beschäftigungsplatz im Verhältnis zur (entschuldigtem und unentschuldigtem) Abwesenheit. Es wurde darüber hinaus ermittelt, ob Beschäftigte den Arbeitsplatz, den Einsatzort, die Schicht und die ausgeübte Tätigkeit variieren können. Die Ergebnisse waren an einigen Stellen vielversprechend und haben gezeigt, dass diese Form der Beschäftigung sich sehr positiv auf die teilnehmenden Menschen auswirken kann. Es sollte jedoch auch klar sein, dass z.B. die Orientierung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt eine sehr ambitionierte Zielsetzung ist und sicherlich nur in sehr wenigen Fällen erreicht werden kann.

Neben dem persönlichen Gewinn an Selbstständigkeit kann die Reduzierung, der Wegfall oder die Vermeidung von weiteren Leistungen der Eingliederungshilfe für kommunale Kostenträger interessant sein. Durch die Einsparungen, die sich als mögliche Folge einer

regelmäßigen Beschäftigung ergeben können, kann dies ein zusätzliches Argument für die Etablierung von Zuverdienstbeschäftigung sein. Der Übergang von stationärem in ambulantes Betreutes Wohnen oder die Reduzierung des Betreuungsschlüssels wirkt sich kostensparend aus und kann durchaus auf die stabilisierende Wirkung der Beschäftigung zurückgeführt werden. ●

Literatur

- Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen e.V.**, Freudenberg-Stiftung, Aktion Psychisch Kranke e.V. & Deutsche Gesellschaft für Soziale Psychiatrie e.V. (2013): Zuverdienst – eine Chance zur Inklusion von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen ins Arbeitsleben. Weinheimer Erklärung zur Deckung des wachsenden Bedarfs an Zuverdienstangeboten. Fachtag der BAG IF und Freudenberg-Stiftung am 07.-08.05.2013 in Weinheim.
- Daublebsky, B. & Sitte, K.** (1993): Zuverdienstfirmen im Spannungsfeld zwischen Selbsthilfefirmen und Institutionen der psychosozialen Versorgung. Fachtagung der FAF GmbH und Freudenberg-Stiftung am 15.-16.10.1993 in Bonn.
- Dörner, K.** (1994): Jeder Mensch will notwendig sein. Verlag Jakob van Hoddis, Gütersloh.
- Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V.** (2009): Empfehlungen des Deutschen Vereins zur selbstbestimmten Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen und Unterstützungsbedarf an der Grenze zwischen Werkstatt und allgemeinem Arbeitsmarkt. Berlin, 41 Seiten.
- Gredig, C. & Schwendy, A.** (2009): Zuverdienst als Chance zur Teilhabe psychisch kranker und behinderter Menschen. Freudenberg-Stiftung gGmbH. Weinheim, 201 Seiten.
- Hartmann, R., Oliva, H., Brömme, R. & Schlanstedt, G.** (2012): Abschlussbericht zur Studie ‚Arbeits- und Qualifizierungsprojekte für psychisch kranke und suchtkranke Menschen in Zuverdienstfirmen‘. Bericht im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales und Verbraucherschutz. Köln, 76 Seiten.
- Scheer, M. & Bartling, A.** (2013): Eingliederungshilfe – Ziele und Kennwerte evaluieren. Sozialwirtschaft: Zeitschrift für Führungskräfte in sozialen Unternehmungen 5: 18-20.
- Scheer, M., Bennecke, R., Oetjen, Helmut, v. Schwarzkopf, Jobst, 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: 32-36.