

Zuverdienstprojekte gibt es in vielen Bundesländern seit über 30 Jahren – als soziale Teilhabe, früher manchmal auch als Teilhabe am Arbeitsleben, rechtlich verankert und gefördert. Ab 2020 entfällt mit Inkrafttreten der dritten Stufe des BTHG die Rechtsgrundlage für das Angebot. Und dann? Der Stand der Dinge

Zuverdienst – wie lange noch?

„ERST KAM DIE PSYCHOSE, und dann die Sucht. Ich wollte gern arbeiten, hab Ein-Euro-Jobs gemacht, dann aber zwei Jahre nichts mehr. Nur zu Hause zu sitzen, ist mir ziemlich auf die Nerven gegangen, ich bin depressiv geworden. Ich brauchte einfach Struktur und ein bisschen Beschäftigung. Mein Betreuer kannte die G.i.B. und das Café Brand, und wir sind zusammen hingegangen. Das Café hat mich freundlich empfangen, ich habe gedacht, ich probiere das einfach mal aus. Der Anfang ging ganz schnell, ohne Papierkram mit Ämtern, alles war völlig problemlos und unkompliziert“, erinnert sich Moritz Binder* an seinen Anfang im Café Brand in Bremen, einem Zuverdienst-Betrieb. Die Gesellschaft für integrative Beschäftigung (G.i.B.) betreibt das Café Brand und die Gemüsewerft – Gemüseanbau und Verkauf an Bremer Gastronomien und für den Eigenbedarf des Cafés, dazu Hopfenanbau für das Craftbier der Bremer Braumanufaktur – mit insgesamt 30 Zuverdienstplätzen.

*Name von der Redaktion geändert

Zuverdienst richtet sich an psychisch erkrankte und suchtkranke Menschen, die dauerhaft erwerbsgemindert sind und existenzsichernde Leistungen aus dem SGB XII beziehen, Menschen, die den Schritt in die Werkstatt oder eine Inklusionsfirma wegen der Anforderungen an Arbeitszeit und Leistung nicht gehen können oder wollen: In den niedrigschwelligen Angeboten finden Zuverdienstler eine sinnvolle Tätigkeit während einer individuell vereinbarten Arbeitszeit und oft in großer Nähe zum allgemeinen Arbeitsmarkt. Sie kommen in Kontakt im Quartier, erleben mit einer Tagesstruktur Normalität und können sich stabilisieren, den Kreislauf von Klinik und Krise durchbrechen, gewinnen Selbstvertrauen und schaffen sich eine Perspektive. Das bestätigt auch Moritz Binder: „Ein sehr unkompliziertes Betriebsklima. Mir ist wichtig, dass unsere Kunden zufrieden sind, damit der Umsatz stimmt. Aber es wird darauf Rücksicht genommen, dass manche Leute mehr, andere weniger können, und alle kommen damit zu recht, es gibt keinen Druck. Es ist ein Café für jedermann, kein Café einer Tagesstätte, in der Mitarbeiter und Kunden nur psychisch Kranke sind und man nur über Krankheit redet. Arbeit ist sehr wichtig für mich, richtige Arbeit und keine therapeutische Maßnahme. Wenn wir vier Wochen in den Sommerferien zu-

haben, fehlt was: diese Regelmäßigkeit, einen Grund zu haben, aufzustehen und rauszugehen und nicht nur in den Tag hineinzuleben. Seitdem ich wieder arbeite, bin ich nicht mehr so depressiv.“

Bislang war Zuverdienst ein wichtiger Strukturpfeiler in der Teilhabe von Menschen mit psychischen Erkrankungen, und dort, wo es ihn gibt, gilt er als erfolgreiches Instrument. Im BTHG sucht man Zuverdienst allerdings vergebens, wie es mit dem niedrigschwelligen Angebot nun weitergeht, ist vielerorts noch ungeklärt.

BLICK IN DIE GESCHICHTE

Seit Ende der 70er Jahre entstanden vermehrt „Selbsthilfe- oder Zuverdienstfirmen“, Firmen wie die „Rümpelfix gGmbH“ in Münster oder die „Dahlke gGmbH“ in Gütersloh: Sie schufen spezielle Arbeitsplätze ausschließlich für Menschen mit psychischen Erkrankungen. Mit der Psychiatriereform entstanden mehr und mehr solcher Arbeitsprojekte mit einer Vielzahl unterschiedlicher Betriebsarten. Zuverdienstprojekte waren die „Keimzelle“ der Integrationsprojekte, die das SGB IX 2001 als Begriff aufnahm. Die BAG Inklusionsfirmen (bis 2017 Integrationsfirmen) unterstützt seitdem den Zuverdienst. Sie zählt etwa 170 Zuverdienstprojekte, viele unzureichend finanziert, manche sogar in Eigenregie betrieben und unter großem Trägerdach querfinanziert. Eine interne Hochrechnung der G.i.B. hat den Bedarf für Zuverdienst bundesweit auf rund 60.000 Plätze geschätzt, gemessen am Bremer Bedarf und als Normalverteilung auf die Republik hochgerechnet. Im Vergleich dazu arbeiten knapp 61.000 Menschen (2014) mit psychischen Erkrankungen in WfbM und rund 3 000 in Inklusionsfirmen (2013).

UNTERSCHIEDE VON LAND ZU LAND

Einige Bundesländer wie Bremen, Sachsen, Berlin, Bayern, Nordrhein-Westfalen oder Hessen fördern Zuverdienst nach unterschiedlichen Richtlinien, mal als Minijob, mal als Betreuungsverhältnis im Bereich soziale Teilhabe bislang nach §§53, 54 SGB XII: **Bremen** fördert seit 2009 inzwischen rund 400 Zuverdienstplätze bei mehr als zehn Leistungsträgern als entgeltfinanzierte ↓

↓ Betreuungsangebote nach SGB XII. Eine andere Variante fährt **Berlin**: Der Stadtstaat finanziert Zuverdienst als eigenständiges Angebot im Rahmen sozialer Teilhabe, sieht allerdings keine Personalförderung, sondern Förderung von Mitarbeiterstellen in den jeweiligen Bezirken vor. Es gibt 25 Zuverdienstbetriebe mit etwa 2 500 Beschäftigten.

Der Bezirk **Oberbayern** war einer der ersten, der Zuverdienstprojekte umfangreich in der beruflichen Teilhabe gefördert hat. Als der Mindestlohn eingeführt wurde, galt er auch für Arbeitsangebote im Zuverdienst: Mindestlohn aber können Zuverdienstfirmen nicht zahlen, sie halten ihr Angebot doch für genau jene Menschen vor, die nicht Mindestlohn erwirtschaften können. Seitdem ist er auch dort in der sozialen Teilhabe angesiedelt: Aus Arbeits- wurden Betreuungsverträge, ein großer Einschnitt für den Zuverdienst als Pfeiler in der beruflichen Teilhabe. Immerhin aber blieb der Zuverdienst als förderfähige Leistung der sozialen Teilhabe erhalten.

Der **Landschaftsverband Rheinland** führte von 2012 bis 2016 das Modellprojekt „Beschäftigungsmöglichkeiten als Zuverdienst“ durch, das sich an Menschen mit Behinderung richtete,



„Aus Sicht der Beschäftigten spielt die sozialrechtliche Zuordnung eine geringe Rolle. Wichtig ist, dass das Angebot wirklich inklusiv ist“

die einen Anspruch auf Leistungen der Eingliederungshilfe zur Teilhabe an Arbeit oder der sozialen Teilhabe haben. Projekt-Fazit des LVR: Zuverdienst sei im Rahmen des Wunsch- und Wahlrechts eine inklusive Alternative zur Teilnahme an einer tagestrukturierenden Maßnahme, dem Besuch einer Tagesstätte oder einer Beschäftigung in einer Werkstatt. Zudem habe er in vielen Fällen eine stabilisierende und selbstbewusstseinsstärkende Wirkung und führe häufig zur Reduzierung benötigter Wohnhilfen. „Mit der Reduzierung weiterer Hilfen und als deutlich kostengünstigere Alternative zu den anderen Leistungen entstehen zusätzlich Einsparpotenziale für den LVR als Leistungsträger.“ Heute fördert der LVR Zuverdienst nach Mindestlohn im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung (Minijob, maximal 450 Euro) bei weniger als 15 Stunden in der Woche. Oft handelt es sich auch um betriebsintegrierte Zuverdienstplätze: inklusive Arbeitsplätze in rheinischen Wirtschaftsbetrieben – von Aachen bis Wesel.

Schaut man auf die Deutschlandkarte, sieht man einen Flickenteppich von Zuverdienstprojekten. So vielfältig und heterogen, wie die Klientel, sind auch die Angebote: geballt in den Stadtstaaten, im Rheinland und Oberbayern, weite Teile in der Mitte und im Osten der Republik: unberührt weiß. Seit rund 30 Jahren gibt es den Zuverdienst, aber bislang konnte sich das Angebot nicht flächendeckend als Regelangebot etablieren.

ZWEI BEISPIELE FÜR ZUVERDIENST HEUTE: BREMEN UND MÖNCHENGLADBACH

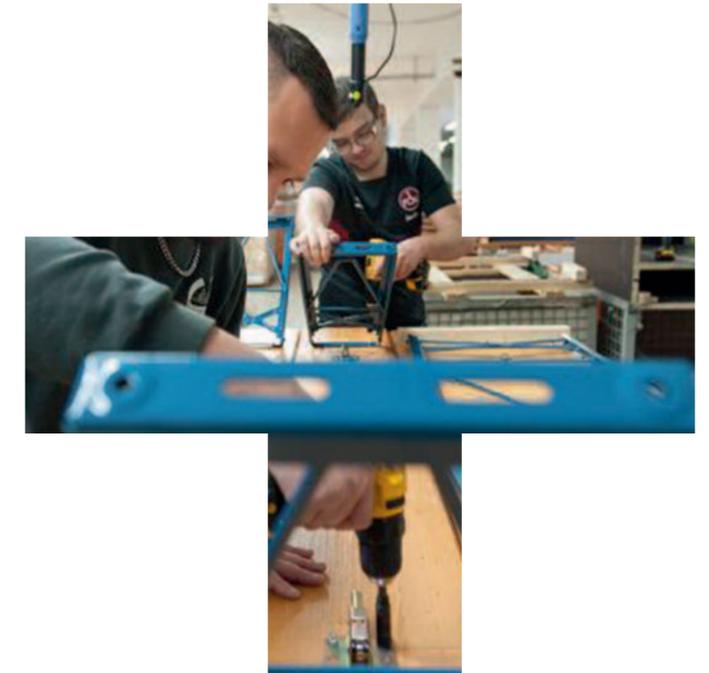
Mit ihrem Café Brand samt Mittagstisch im Quartier und trendigem Urban Gardening im Bremer Hafengebiet verknüpft die G.i.B. Zuverdienst in marktnahen Betrieben mit Quartiersentwicklung und gesellschaftspolitischer Verantwortung: „Wir machen, was ‚Normalos‘ cool finden. Es geht in unseren Zweckbetrieben nach außen niemals um Behinderung. Es geht immer ums Business, ums Essen im Café und auf der Gemüsewerft um grüne Stadtentwicklung. Menschen ohne Behinderung kommen wegen des Angebotes. Realer Wirtschaftsdruck generiert Persönlichkeitsentwicklung, wie bei allen Menschen: verspürt ein Mitarbeiter einen dosierten Erfüllungsdruck, desto verlässlicher wird er, kompatibler in sozialen Systemen, integriert sich in Prozesse“, sagt Michael Scheer, Geschäftsführer der G.i.B. und Mitglied in der Fachgruppe Zuverdienst der BAG IF. Soziale Dienstleistung 2.0 muss sich „zeitgenössisch einbetten und möglichst einen Mehrwert, einen Added Value außerhalb der freien Wohlfahrtspflege vorweisen. Das ist bei uns Umwelt- und Naturschutz, Ökologie sowie grüne und inklusive Stadtentwicklung. Wir sind nicht unbedingt bekannt als sozialer Träger, sondern eher wegen unserer urbanen Landwirtschaft Gemüsewerft.“ Scheer schließt mit jedem Beschäftigten eine Vereinbarung mitsamt Zehn-Punkte-Regelwerk. „Alle verstehen das, was sie bei uns tun, selbstverständlich als Arbeit, sonst würden sie gar nicht kommen.“ Dass der Zuverdienst in Bremen als soziale Teilhabe gilt, sieht Scheer pragmatisch: „Aus Sicht der Beschäftigten spielt die sozialrechtliche Zuordnung eine geringe Rolle. Wichtig ist, dass das Angebot wirklich inklusiv ist.“ Menschen mit psychischen Erkrankungen finden hier „echte Arbeit“, einen verbindlichen Rahmen und kommen mit Menschen ohne Behinderung alltäglich im Sozialraum zusammen. Von seiner Behörde angehalten, ↓

↓ jährlich den Erfolg des Zuverdienstprojekts nachzuweisen, hat Michael Scheer seit neun Jahren und bei 180 Mitarbeitern im Zuverdienst viel statistisches Datenmaterial erhoben: „Über die Jahre nimmt die Arbeitsfähigkeit zu, es gibt eine gesundheitliche Stabilisierung. Das mache ich daran fest, dass sich das Verhältnis von krankheitsbedingter Abwesenheit zu Anwesenheit am Beschäftigungsplatz verbessert. Im statischen Mittel arbeiten meine Beschäftigten 7,8 Stunden pro Woche: mein Argument, dass das Leistungsprofil von Zuverdienstbeschäftigten sich von dem Werkstattbeschäftigter unterscheidet und dass Zuverdienst aus diesem Grund eine eigenständige Daseinsberechtigung hat.“ Und wie der LVR bemisst auch Scheer den Erfolg des Angebots unter anderem daran, dass Zuverdienst-Mitarbeiter andere Leistungen der Eingliederungshilfe reduzierten: etwa, wenn sie das Betreute Wohnen verlassen.

Ortswechsel: Der Reha-Verein Mönchengladbach verfügt über 15 Zuverdienstplätze, die der LVR mit 75 Prozent des Arbeitgeberbruttos im Rahmen von Minijobs fördert. Zuverdienstler arbeiten in der Fahrradreparatur, in der E-Werkstatt, in der PCs recycelt und Reparaturen übernommen werden, in der Telefonzentrale. Andere fahren im Vereinsfahrdienst Wäsche, kleine Möbel und Post aus, übernehmen Hausmeistertätigkeiten oder die Essensausgabe im Casino in der LVR-Klinik. „Alle Angebote sind offen für alle Nutzer im Rahmen der Tagesstruktur oder anderer besonderer Leistungstypen im Rahmen der Eingliederungshilfe, es sind gemischte Gruppen, auch Menschen im SGB-II-Bezug“, sagt Dieter Schax, Geschäftsführer des Reha-Vereins. „In den Beratungsgesprächen für den Zuverdienst benennen wir deutlich die Unterschiede zwischen Betreuungs- und Arbeitsverträgen. Wenn jemand im Zuverdienst anfängt, bekommt er einen Arbeitsvertrag, damit sind Pflichten verbunden, es ist kein Betreuungskontext mehr. Damit machen wir gute Erfahrungen, der Stolz und das, was an Identitätsstärkung, Selbstbewusstsein und Selbstwertgefühl über Arbeit bei den Menschen entsteht, ist enorm.“ Es gibt Übergänge in die Werkstatt und der Träger überlegt, sich als Anderer Leistungsanbieter mit virtuellem Konzept anerkennen zu lassen, um mehr Nähe zum Arbeitsmarkt herzustellen: „Besonders die Jüngeren möchte ich nicht dauerhaft bei uns lassen, sie sollen etwas lernen und Praktika auf einem normalen Arbeitsplatz oder eine Ausbildung machen.“ Im Schnitt arbeiten die Zuverdienstler beim Reha-Verein 10 Stunden: „Wir sehen darin eine niedrigschwellige Ergänzung des Werkstattangebots. Wenn ein Zuverdienstler in einen Bereich möchte, den wir noch nicht abdecken, dann schaffen wir ein neues Angebot.“ Das Zuverdienstmodell des LVR hält Dieter Schax für gut, „im Rheinland sind sich alle einig, dass Zuverdienst eine adäquate Beschäftigungsmöglichkeit für Menschen mit psychischen Störungen ist.“ Übrigens – mit dem Zuverdienst als Minijob im ersten Arbeitsmarkt wurden Menschen, die im Wohnen Klienten des Reha-Vereins waren, zu Kollegen.

HOFFNUNG AUFS BTHG

Mit dem BTHG kamen große Hoffnungen auf, dass der Zuverdienst nun endlich ein regulär gefördertes, inklusives, bundesweites Angebot werden würde, auf das Menschen mit psychischen Erkrankungen einen Rechtsanspruch hätten. Fehlanzeige: ↓



„Der Stolz und das, was an Identitätsstärkung, Selbstbewusstsein und Selbstwertgefühl über Arbeit bei den Menschen entsteht, ist enorm“

Der Begriff Zuverdienst findet sich nicht im BTHG. Am 1.1.2020 entfällt mit §53ff SGB XII und ebenso §56 (Hilfe in einer sonstigen Beschäftigungsstätte), auf die sich viele Projekte gestützt haben, die Rechtsgrundlage für Zuverdienst. Marc Pesca, Geschäftsführer Arbeit + Teilhabe bei den Pfeifferschen Stiftungen in Magdeburg und Mitglied in der Zuverdienst-Fachgruppe der BAG Inklusionsfirmen, gibt eingeschränkte Entwarnung: Zurzeit gilt eine Übergangsregelung – Duldung bisheriger Verträge – bis 2020, danach könnten Zuverdienstprojekte auf §81 SGB IX und §113 SGB XII im Bereich sozialer Teilhabe zurückgreifen: „Aber auch, wenn man im Bestand ist, braucht man eine Kommune, die Zuverdienst unterstützt und weiter fördert.“ Schaut man allerdings zu Politik und Kostenträgern in der Hoffnung auf Klärung der Rechtslage, sieht man sich konfrontiert mit widersprüchlichen Aussagen.

Auf der Abschlussveranstaltung des Zuverdienstprojekts der BAG IF im April 2017 unterstrich Gastredner Dr. Rolf Schmachtenberg, damals Abteilungsleiter im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, die Bedeutung von niedrigschwelligen Beschäftigungsmöglichkeiten insbesondere für Menschen mit psychischen ↓



„Zuverdienst ist absolut passgenau für Menschen, die ein oszillierendes Leistungsprofil haben“

↓ Erkrankungen. Im Hinblick auf die Weiterentwicklung von Zuverdienstangeboten und die Verbesserung ihrer Finanzierungsmöglichkeiten verwies er vor allem auf die neu geschaffenen Anderen Leistungsanbieter. Weil die BAGüS das Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung – Zugangskriterium zur Werkstatt – in ihren Werkstattempfehlungen bei 15 Stunden ansetzt und Andere Leistungsanbieter und Zuverdienst dann doch nicht kompatibel sind, richtete die BAG IF im Mai 2018 die Frage an das BMAS, warum nicht eine rechtliche Grundlage für Zuverdienstprojekte für Menschen geschaffen würde, die nicht das Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen? In der Antwort, nachzulesen unter den FAQs zum BTHG auf der Website des BMAS (Stand: 25. Oktober 2018) heißt es:

„Die Personengruppen, die Beschäftigungen in Form des ‚Zuverdienstes‘ ausüben, sind in der heutigen Praxis solche, die in der Lage sind, ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung zu erbringen. Diese Gruppen sind im Grunde ‚beschäftigungsfähig‘, sie üben Beschäftigungen aber aus unterschiedlichen Gründen (u.a. Bezug von Rente wegen voller Erwerbsminderung) nur in geringfügigem Umfang (weniger als 15 Stunden wöchentlich) aus. Der angesprochenen Personengruppe dürfte eher die Verbesserung der Fördermöglichkeiten (12 statt bislang 15 Stunden, Anm. d. V.) in Inklusionsbetrieben zugutekommen.“

Allerdings, und das bestätigen Praktiker wie Schax und Scheer, können die meisten Zuverdienstler dauerhaft keine 12 Stunden arbeiten und zugleich eine auf dem ersten Arbeitsmarkt geforderte Produktivität erbringen. Michael Scheer: „Zuverdienst ist konstruiert für nicht erwerbsfähige Menschen, die arbeiten wollen, aber den Anforderungen auf dem ersten Arbeitsmarkt und auch in Werkstätten nicht gewachsen sind. Er ist absolut passgenau für Menschen, die ein oszillierendes Leistungsprofil haben.“

Für Leistungsträger indes von besonderer Bedeutung und Basis ihrer Entscheidungspraxis ist, was die BAGüS bereits im Januar 2018 über den Zuverdienst in ihrer Orientierungshilfe zur Teilhabe an Arbeit veröffentlichte. Die Haltung der BAGüS im Wortlaut:

„Die bundesweiten Zuverdienst-Projekte sowohl in Form unterschiedlicher Beschäftigungs- oder Tagesstrukturmaßnahmen als auch in Form von arbeitsmarktorientierten geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen werden auch durch das BTHG nicht als gesetzliche Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben verankert. Die Leistungen zur Beschäftigung nach §111 SGB IX (i.e. Werkstatt, Anderer Anbieter, Budget für Arbeit, Anm. d. V.) als Teilhabe am Arbeitsleben sind abschließend. Zuverdienst-Projekte lassen sich auch aufgrund des Beschäftigungsumfanges (weniger als 15 Stunden je Woche) weder als Leistungen Anderer Anbieter (§60 SGB IX) noch als Budget für Arbeit (§61 SGB IX) darstellen.“

Die BAGüS schließt Zuverdienst als Teilhabe am Arbeitsleben komplett aus, in der sozialen Teilhabe taucht er als Begriff erst gar nicht auf. Die Orientierungshilfe der BAGüS führt zu großer Unsicherheit bei den Leistungsträgern, die sie vielfach zur Basis ihrer Entscheidung machten, wie Marc Fesca anmerkt: Wenn die Zusammenarbeit im Zuverdienst mit Leistungsträgern gewachsen ist und sie vom Instrument überzeugt sind, müsse man sich keine Sorgen machen, „aber dort, wo man das Angebot durchgekämpft hat oder sich jetzt neu aufstellen will, ist die Situation unklar.“ Und neue Zuverdienstangebote, stellt Michael Scheer fest, hätten es im Augenblick sehr schwer, einen Fuß an den Boden zu bekommen. Es sei davon auszugehen, dass sie aufgrund der BAGüS-Orientierungshilfe eher abgelehnt würden.

Der Deutsche Verein, ein Zusammenschluss von Kommunen, Wohlfahrtsverbänden, Wissenschaft und Akteuren aus dem sozialen Bereich, hat bereits 2009 den Gesetzgeber aufgefordert, Zuverdienst in der Teilhabe am Arbeitsleben gesetzlich zu verankern. Im März 2019 hat er erneut Stellung bezogen: Obwohl das BTHG Zuverdienst nicht kennt, geht er davon aus, dass Zuverdienstprojekte weiterhin

„zumindest vom offenen Leistungskatalog der Eingliederungshilfe zur Sozialen Teilhabe auch zukünftig umfasst sind. (...) Die Leistungsträger und Leistungserbringer der Eingliederungshilfe sollten in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich die Möglichkeiten prüfen, Beschäftigungsmöglichkeiten in sog. ‚Zuverdienstprojekten‘ auf der Grundlage der neuen Regelungen des SGB IX weiter zu fördern und auszubauen sowie ihre finanzielle Förderung sicherzustellen.“

Auch dies ein eindeutiges Bekenntnis zum Zuverdienst.

VORSCHLAG DER BAG IF

Im Juli 2019 hat sich schließlich die Fachgruppe Zuverdienst in ↓

↓ der BAG IF zu Wort gemeldet und einen alternativen Vorschlag vorgelegt, um die rechtliche Situation zu klären: Ab 2020 sollten Zuverdienst-Projekte entweder als Leistung zur sozialen Teilhabe oder als Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben bei Anderen Leistungsanbietern (§60 SGB IX) mit einem Zusatzpassus ihre gesetzliche Grundlage erhalten. Hier könne der Begriff Zuverdienst erstmalig definiert und geschützt werden. In keinem Falle dürfe die Umsetzung des BTHG zur Folge haben, dass „bestehende und etablierte Angebotsstrukturen verloren gehen bzw. neue Angebote ab 2020 nicht mehr entstehen können“. Zum ersten Mal würde dann der Begriff Zuverdienst bundesweit mit allen Konsequenzen bis hin zu steuerrechtlichen Festlegungen definiert und als Teil einer niedrigschwelligen psychiatrischen Versorgung verstanden werden. Wie Schax sieht Fesca den Zuverdienst ganz klar bei den Leistungen zur Teilhabe an Arbeit verortet: „Deshalb haben wir die Idee geboren, den Zuverdienst an den Anderen Leistungsanbieter dranzuhängen und als einen im Bereich Arbeit verorteten geschützten Rahmen zu definieren. Natürlich geht es um Teilhabe und nicht nur um Erwerbsarbeit. Den ganzen Tag in der Butze sitzen und nichts tun zu dürfen, ist das größte Problem.“ Knackpunkt im Moment und das, was wohl die BAGüS daran schreckt, ist er überzeugt, sei das Thema Sozialversicherung: Der volle Satz würde fällig, auch wenn ein Zuverdienstler nur vier Stunden in der Woche arbeite. Man befürchte wohl eine Kostenexplosion. Insgesamt aber „wurde die einmalige Chance vergeben, im BTHG wirklich eine Basis für den Zuverdienst zu legen und eine klare Grundlage zu schaffen. So bleibt es bei Reparaturmaßnahmen, und die sind immer weniger erfreulich.“

FAZIT

Angebote wie in Bremen und Mönchengladbach tun not: Der Bedarf ist mit geschätzt 60.000 Zuverdienstplätzen enorm. Zuverdienstler gelten als nicht erwerbsfähig, wollen arbeiten, liegen mit ihrer Leistungsfähigkeit aber deutlich unter den Anforderungen an zeitlicher Belastbarkeit und Produktivität, die in Werkstätten oder Inklusionsbetrieben vorausgesetzt wird. Sie haben ein eigenes Leistungsprofil und brauchen ein passendes Angebot zwischen Tagesstätte und Werkstatt – das steht seit Jahrzehnten fest. Und nun droht der Rückbau bisher geschaffener Strukturen. Die Haltung der BAGüS lautet: Zuverdienst kommt im BTHG nicht vor, also gibt es ihn nicht. Ähnlich verfahren Gesetzgebung, Sozialverwaltung und Ministerium, die keine neue Leistung definieren wollen. Damit ignorieren sie das Problem und den Bedarf, ein Anspruch wird negiert – zu Lasten der Menschen mit psychischen Erkrankungen.

Die Erfahrungen mit Zuverdienst bei Leistungsträgern wie Leistungserbringern zeigen: Zuverdienst wirkt, es ist ein gutes Instrument, Menschen mit psychischen Erkrankungen einen Weg ohne Drehtür-Effekt zurück in die Gesellschaft zu ebnet – mit individuell an ihre Leistungsfähigkeit angepasster Arbeit. Es gibt Lösungen wie das LVR-Konzept, das Zuverdienst im geschützten wie inklusiven Rahmen ermöglicht, und Vorschläge wie den BAG-IF-Vorstoß, einen Zusatz zu §60 zu schaffen. Dann muss man allerdings dafür sorgen, dass Zuverdienstprojekte nicht in die Werkstattgesetzgebung geraten und exorbitant steigende Sozialabgaben nach sich ziehen. Insofern ist die LVR-Variante si-

cher kostengünstiger. Sie ließe sich ebenfalls ins BTHG bringen, als Zusatz unters Budgets für Arbeit (§61), das man für Minijobs öffnen könnte, wenn man zugleich eine ausreichende Begleitung sicherstellt. Beide Wege sollten offen sein. Das käme der großen Heterogenität der Zielgruppe entgegen: Nicht jeder Zuverdienstler ist fit genug für einen Minijob. Letztlich bleibt: Zuverdienst ist unumgänglich, will der Gesetzgeber nicht eine große Gruppe von Menschen von der Teilhabe an Arbeit und am Leben in der Gesellschaft ausklammern und zurücklassen.

Die Bundesregierung hat im Nationalen Aktionsplan 2.0 zur Umsetzung der UN-BRK auch zum Zuverdienst Stellung bezogen. Dort steht auf Seite 29: „Schwerbehinderten Langzeitarbeitslosen soll durch entsprechende Ausweitung der gesetzlichen Zugangsvoraussetzungen eine Beschäftigungsperspektive in Integrationsprojekten eröffnet werden. Außerdem sollen **Verbesserungen im Zusammenhang mit Zuverdienstbeschäftigungen (...)** erfolgen.“ Verantwortlich für die Umsetzung: das Bundesministerium für Arbeit und Soziales. GG ■

Informationen zum Zuverdienst gibt's auf der Website: <https://mehrzuverdienst.de/>



„... den Zuverdienst an den Anderen Leistungsanbieter dranzuhängen und als einen im Bereich Arbeit verorteten geschützten Rahmen zu definieren“