



Projektbericht 2011-2013

Bremer Zuverdienst nach §53 SGB XII

Kurzzusammenfassung und Fazit

32 Personen haben insgesamt am Modellprojekt teilgenommen. Bislang haben sich 8 Personen über die gesamte Projektlaufzeit von 32 Monaten in der Maßnahme verstetigt. Darüber hinaus nehmen derzeit 10 weitere Personen mit kürzerer Teilnahmedauer an der Maßnahme teil. 14 Personen haben die Maßnahme bislang abgebrochen. Trotz einer herausfordernden arbeitsmarktnahen Beschäftigungsumgebung erreichen TeilnehmerInnen mit eingeschränkter Erwerbsbefähigung im Mittel relativ gute Leistungskennwerte (bei der Erfüllung einer fremdbestimmten Tagesstruktur; sukzessive Erhöhung der Wochenarbeitszeit; Fähigkeit, an verschiedenen Standorten, in verschiedenen Schichten und unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen eingesetzt zu werden; relativ hohe Raten der Anwesenheit am Beschäftigungsplatz). Es konnte gezeigt werden, dass regelmäßige Beschäftigung (gesundheits-) stabilisierend wirken kann. Die Analyse ergab eine Reduzierung im Mittel bei krankheitsgeschuldeten Abwesenheitszeiten über einen Zeitraum von 32 Monaten.

Das Modellprojekt gewährleistet für relativ viele TeilnehmerInnen eine (kostengünstigere) Alternative zur Werkstatt für behinderte Menschen. Darüber hinaus kann die mittelfristige Teilnahme am Modellprojekt so stabilisierende Wirkung haben, dass weitere Leistungen der Eingliederungshilfe vermieden oder reduziert werden können. Setzt man die Kosten des Modellprojektes in Verhältnis zu den eingliederungshilfe-relevanten Kostenersparnissen (Social Return on Investment), übertreffen die Einspareffekte die Kosten in allen Bezugsjahren.

Durch die Nähe und den Austausch mit behinderten und nicht-behinderten KundInnen und KollegInnen hat das Modellprojekt einen hohen inklusiven Mehrwert. Durch einen intensiven KundInnenkontakt sowie den relativ hohen Erfüllungsdruck des regulären Geschäftsbetriebes erfahren TeilnehmerInnen eine arbeitsmarktnahe Beschäftigungsumgebung. In einem solchen Umfeld können Beschäftigte in Abhängigkeit ihrer persönlichen Kompetenzprofile abgestufte wirtschaftlich verwertbare Leistungen erbringen und werden durch den Arbeitsalltag, regelmäßige Teamsitzungen sowie ergänzende Fortbildungsmaßnahmen qualifiziert. Die Mitarbeit in einer solchen authentischen und normalen Beschäftigungsumgebung generiert bei den Beschäftigten eine hohe Lebenszufriedenheit und bietet die langfristige Möglichkeit zur Verstetigung.

Literaturhinweis:

Scheer, M. (2013). Bremer Zuverdienst-Modellprojekt nach §53 SGB XII: Projektbericht 2011-2013. Unveröffentlichter Projektbericht, gGesellschaft für integrative Beschäftigung mbH. Bremen, 16 Seiten.

Kontakt:

gGesellschaft für integrative Beschäftigung mbH
Gröpelinger Heerstr. 226
28237 Bremen
T 0421 – 69 19 478
www.gib-bremen.info
scheer@gib-bremen.info

Vorwort

Seit vielen Jahren existiert in Bremen eine Vielzahl an Beschäftigungsmöglichkeiten im Zuverdienst für nicht erwerbsfähige Menschen mit Leistungsbezügen nach SGB XII. Seit nunmehr 2009 wird ein Zuverdienst-Modellprojekt nach §11(3) SGB XII für psychisch kranke und drogenabhängige Menschen regelmäßig evaluiert (Scheer et al. 2011 a, b). In diesem Zusammenhang wurden Kennwerte zur Messung gesetzter Ziele entwickelt und im Kontext des hier vorliegenden Berichtes zur Wirkungsmessung eines Zuverdienst-Modellprojektes nach §53 SGB XII weiterentwickelt (Scheer & Bartling 2013). Der vorliegende Bericht ist somit eine weitere und unabhängige Evaluierung eines Zuverdienstprojektes in Bremen.

Beschäftigung im Zuverdienst wird nach wie vor in Deutschland nicht flächendeckend angeboten. Es sei an dieser Stelle nochmals darauf hingewiesen, dass es -neben den bereits vorausgegangenen Bemühungen des Deutschen Vereins (2009) und der FAF GmbH zusammen mit der Freudenberg-Stiftung (Gredig & Schwendy 2009)- in 2013 erneut eine nationale Thematisierung hierzu gab, die in der 'Weinheimer Erklärung ('Zuverdienst: eine Chance zur Inklusion von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen ins Arbeitsleben - Weinheimer Erklärung zur Deckung des wachsenden Bedarfs an Zuverdienstangeboten') mündete. Dieses gemeinsame Papier der Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen e.V., der Freudenberg-Stiftung, der Aktion Psychisch Kranke e.V. und der Deutschen Gesellschaft für soziale Psychiatrie e.V. ist Ergebnis eines nationalen Fachtages Zuverdienst im Mai diesen Jahres in Weinheim. Primäres Ziel ist die möglichst flächendeckende Verbreitung dieses Beschäftigungstypus in Deutschland.

Literatur

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. (2009) Empfehlungen des Deutschen Vereins zur selbstbestimmten Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen 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.

Scheer, M. & Bartling, A. (2013) Eingliederungshilfe - Ziele und Kennwerte evaluieren. Sozialwirtschaft: Zeitschrift für Führungskräfte in sozialen Unternehmungen 5 (2013): 18-20.

Scheer, M., Bennecke, R., Oetjen, H., v. Schwarzkopf, J., Schwarz, B., Lorenz, E., Höppner, B., Hagen, A. und Rösner, J. (2011a) 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 (2011): 32-36.

Scheer, M., Bennecke, R., Oetjen, H., v. Schwarzkopf, J., Schwarz, B., Lorenz, E., Höppner, B. und Rösner, J. (2011b) Aktivierende Hilfen gem. §11(3) SGB XII: 2 Jahre Zuverdienstbeschäftigung in Bremen. 2. Gemeinsamer Bericht der Leistungsanbieter und des Kostenträgers. Bremen, 11 Seiten.

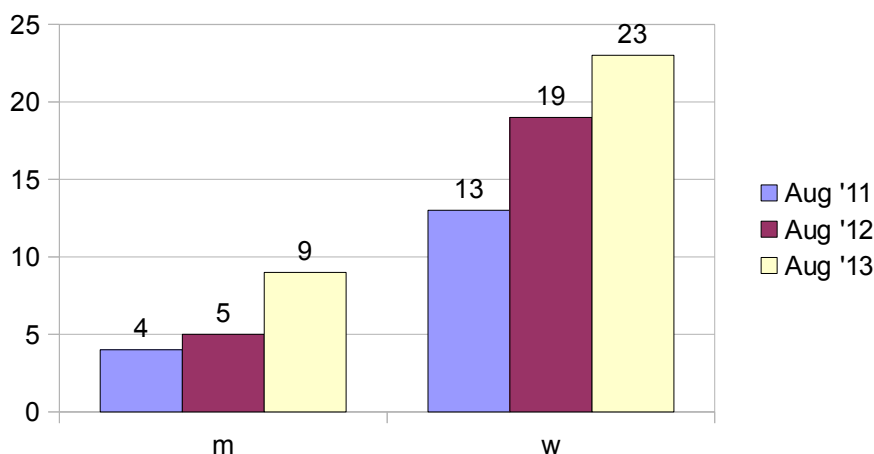
1. Zuverdienst-Modellprojekt: Rahmenbedingungen

Neben Maßnahmen nach § 11(3) SGB XII bietet die gemeinnützige Gesellschaft für integrative Beschäftigung mbH (GIB) im Rahmen eines Zuverdienst-Modellprojektes nach §53 SGB XII ambulante Beschäftigungsmöglichkeiten an. Die Leistungen werden in einer Gastronomie (café brand), einem Schulkiosk, der Verwaltung der GiB und demnächst in einem Urban Garden (Gemüsewerft) erbracht. Die Beschäftigungsumgebungen haben eine ausgeprägte Nähe zum ersten Arbeitsmarkt und charakterisieren sich durch Erfüllungsdruck und KundInnenkontakt. Das café brand wird beispielsweise von etwa 20.000 Menschen pro Jahr besucht, der Großteil sind Personen aus dem Stadtteil, die das gastronomische Angebot wahrnehmen. Der Zugang zum Modellprojekt ist platzkontingiert und die Leistung wird mit einem festen Leistungsentgelt pro Person und Werktag vergolten. Das Modellprojekt bezieht sich auf psychisch erkrankte, wesentlich seelisch behinderte Personen, die voll erwerbsgemindert i.S.d. § 43 Abs. 2 SGB VI bzw. nicht erwerbsfähig i.S.d. § 8 Abs. 1 SGB II sind und die a) nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können, b) in der Regel Leistungen der Eingliederungshilfe (stationäres oder Betreutes Wohnen) erhalten, c) große persönliche individuelle Einschränkungen und Hemmnisse zeigen, d) eingeschränkte Arbeitsgrundfertigkeiten besitzen, e) eine hohe Motivation haben, einer realen Arbeit nachzugehen, e) berufliches Entwicklungspotenzial haben, f) die Teilnahme am Modellprojekt als Alternative zur teilstationären Werkstattbeschäftigung in Anspruch nehmen können und wollen und g) 15 Stunden in der Woche teilnehmen können.

Der hier vorliegende Bericht bezieht sich auf die Projektlaufzeit Januar 2011 bis einschließlich August 2013.

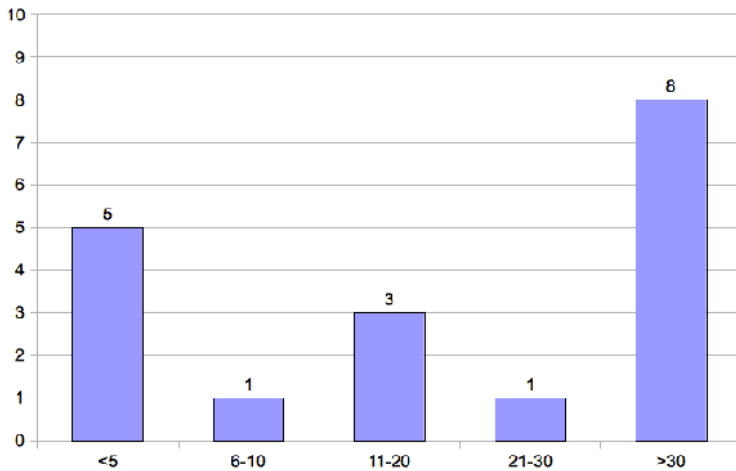
2. Anzahl der TeilnehmerInnen

Seit dem 01.01.2011 haben insgesamt 32 Personen (9 Männer und 23 Frauen; Grafik 1) am Modellprojekt teilgenommen (Stand: 31.08.2013). Der hohe Anteil an weiblichen TeilnehmerInnen ist hier positiv zu bewerten. 18 Personen (Stand: 31.08.2013) befinden sich aktuell in der Maßnahme.



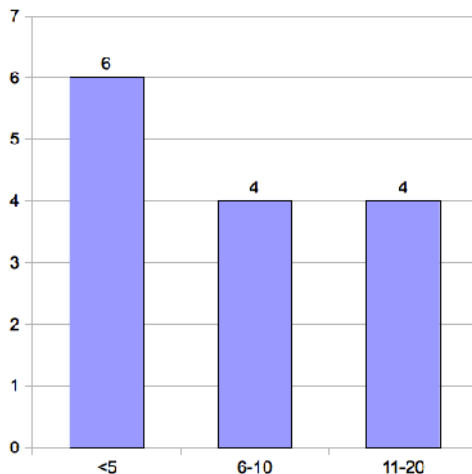
Grafik 1: Entwicklung der Gesamtanzahl aller männlichen (m) und weiblichen (w) MaßnahmeteilnehmerInnen an den Berichtsstichtagen August 2011, 2012 und 2013.

Grafik 2 zeigt die Anwesenheitsverteilung in Monaten von Personen (n=18), die sich derzeit in der Maßnahme befinden (Stand: 31.08.2013). Sehr erfreulich sind die 8 Beschäftigten, die bislang über die gesamte Projektlaufzeit (>32 Monate) teilgenommen haben.



Grafik 2: Verteilung der Anwesenheit in Monaten von Beschäftigten, die aktuell an der Maßnahme teilnehmen (n=18).

Grafik 3 zeigt die Anwesenheitsverteilung von Personen (=14), die aus der Maßnahme ausgeschieden sind.



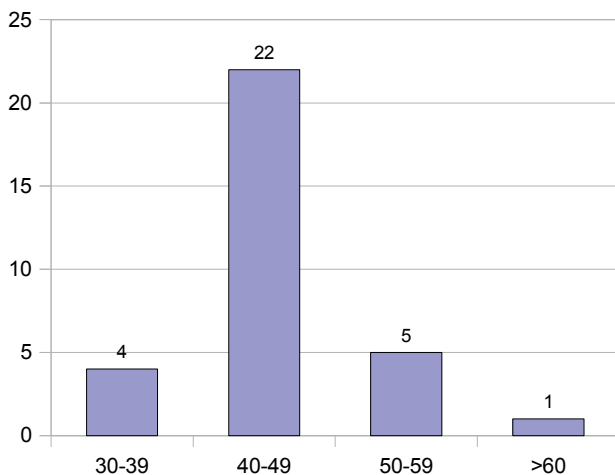
Grafik 3: Verteilung der Anwesenheit in Monaten von Beschäftigten, die aus der Maßnahme ausgeschieden sind (n=14).

Die Gründe für Maßnahmeabbrüche sind:

- Allgemeine gesundheitliche Verschlechterung und damit einhergehend Überforderungssituationen; zumeist unverhältnismäßig häufige (entschuldigte und unentschuldigte) Fehlzeiten (8 Personen)
- Unterbrechung durch längeren stationären Aufenthalt; im Anschluss wurde die Beschäftigung nicht wieder aufgenommen (2 Personen)
- Durch Unterforderung und Überqualifizierung wurde die Maßnahme abgebrochen (2 Personen)
- Straffälligkeit (1 Person)
- Verstorben (1 Person)

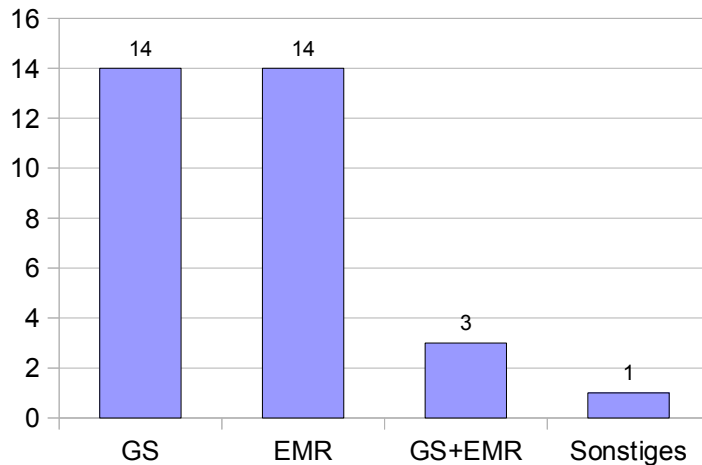
3. Lebensalterverteilung und Einkommensverhältnisse

TeilnehmerInnen hatten ein Lebensalter von 30-39 (13%), 40-49 (69%), 50-59 (16%) und >60 (3%) Jahren (Grafik 4). Der jüngste Teilnehmer ist 32, die älteste Teilnehmerin 61 Jahre.



Grafik 4: Verteilung des Lebensalters aller TeilnehmerInnen (n=32).

14 TeilnehmerInnen (= 44%) bezogen Grundsicherung, 14 Personen (= 44%) eine Erwerbsminderungsrente und 3 Personen (= 9%) eine Mischung aus Grundsicherung und Erwerbsminderungsrente (Grafik 5).



Grafik 5: Einkommensverhältnisse aller TeilnehmerInnen (GS = Grundsicherung, EMR = Erwerbsminderungsrente; n=32).

4. Berichtspflicht nach §58 SGB XII

Wie in den Jahren zuvor wurden nach Ablauf der Zuweisungsdauer im Kontext der Anträge zur Verlängerung der Beschäftigungsmaßnahme vereinbarungsgemäß Beschäftigungsberichte verfasst und als Anlage im Rahmen des Gesamtplanes nach §58 SGB XII berücksichtigt. Berichtsinhalte umspannen die Bereiche der

Beschäftigungssituation (bisheriger Verlauf, Einsatzort/e und Tätigkeiten), Entwicklung der Arbeitsleistung (Arbeitszeit und Stundenentwicklung, Anwesenheit, Arbeitsverhalten / Arbeitsleistung), Betreuung und Qualifizierung am Arbeitsplatz und Empfehlungen. Vor Erstellung der Berichte sind in allen Fällen abgleichende Gespräche -falls vorhanden- mit WohnbetreuerInnen und RechtsbetreuerInnen geführt worden.

5. Zugangssteuerung

Wie bereits zuvor erfolgte die Zugangssteuerung über die lokalen Behandlungszentren und die Steuerungsstelle Psychiatrie, insbesondere auch durch die Hilfeplankonferenz Beschäftigung. Kostenübernahmen wurden über die jeweiligen SachbearbeiterInnen ausgestellt.

6. Evaluierung der Zielsetzungen

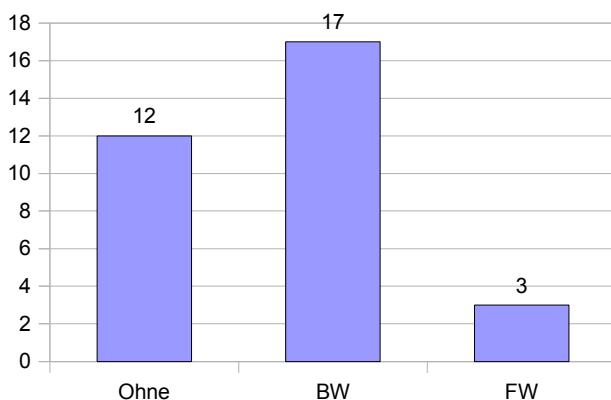
Für den Zeitraum 01.01.2011 – 31.08.2013 sollen hier Kennzahlen hinsichtlich der gesetzten Ziele erhoben werden. Gemäß der allgemeinen Zielsetzung sollen nicht erwerbsfähige Personen mit Leistungsbezügen nach SGB XII an Arbeit herangeführt werden. Dabei sollen (erste) Arbeitserfahrungen individuell gestaltet sein.

6.1. Ziel 1: Eigenständige Lebensführung / Reduzierung oder Wegfall anderer Eingliederungshilfeleistungen

Ein Ziel des Modellprojektes ist die Entwicklung und Verstetigung einer selbstständigen Lebensführung. Damit verbunden sind die Ziele a) der Reduzierung und b) des Wegfalls anderer Eingliederungshilfeleistungen. Nach einer ersten Anamnese zum Beschäftigungsbeginn werden weitere Leistungen der Eingliederungshilfe abgefragt. Im Gesamtverlauf des Modellprojektes wird beobachtet, inwiefern eine regelmäßige Beschäftigung gegebenenfalls zur Reduzierung der Hilfebedarfsgruppe im Betreuten Wohnen, zum Wegfall der Wohn- oder Rechtsbetreuungsleistung oder zur Vermeidung weiterer Leistungen der Eingliederungshilfe führen kann.

6.1.1. Wohnbetreuung

Das bisherige Bild ergab, dass von insgesamt 32 Personen 17 Personen (=53%) zum Maßnahmebeginn ambulantes Betreutes Wohnen in Anspruch nahmen. 12 Personen (=38%) leben selbstständig bzw. ohne Wohnbetreuung und 3 Personen (=9%) in einer forensischen Wohngruppe (Grafik 6).

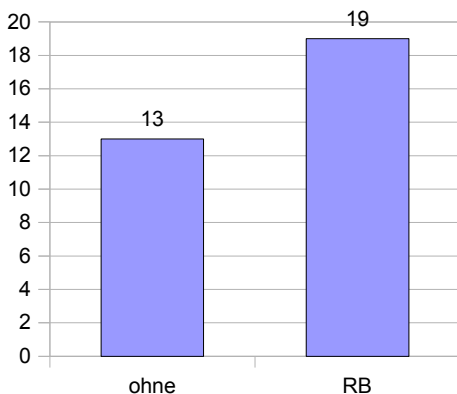


Grafik 6: Verteilung der Wohnbetreuungsverhältnisse aller MaßnahmeteilnehmerInnen (BW=ambulantes Betreutes Wohnen, FW=Forensische Wohngruppe; n=32).

Kapitel 7 erläutert die Wirkungen des Modellprojektes im Hinblick auf Reduzierungseffekte im Betreuten Wohnen.

6.1.2. Rechtsbetreuung

Ein weitere häufig genutzte Leistung sind Rechtsbetreuungen. Von insgesamt 32 Personen hatten 19 (=59%) zum Maßnahmebeginn eine Rechtsbetreuung (Grafik 7). In allen Fällen gab es synchronisierende Gespräche mit den jeweiligen RechtsbetreuerInnen, wobei bspw. häufig deutlich wurde, dass der zusätzliche Verdienst z.B. dazu genutzt werden kann, Schulden bzw. Zahlungsunfähigkeiten zu reduzieren bzw. abzubauen. Oftmals hatten z.B. TeilnehmerInnen in der Vergangenheit Rechtsverfahren als Folge von Beförderungerschleichung (Straftatbestand des § 265a StGBund) mit den daraus erwachsenen finanziellen Forderungen. Gerade hier bekommt die Monatskarte im Rahmen der Beschäftigung eine weitere besondere Bedeutung.

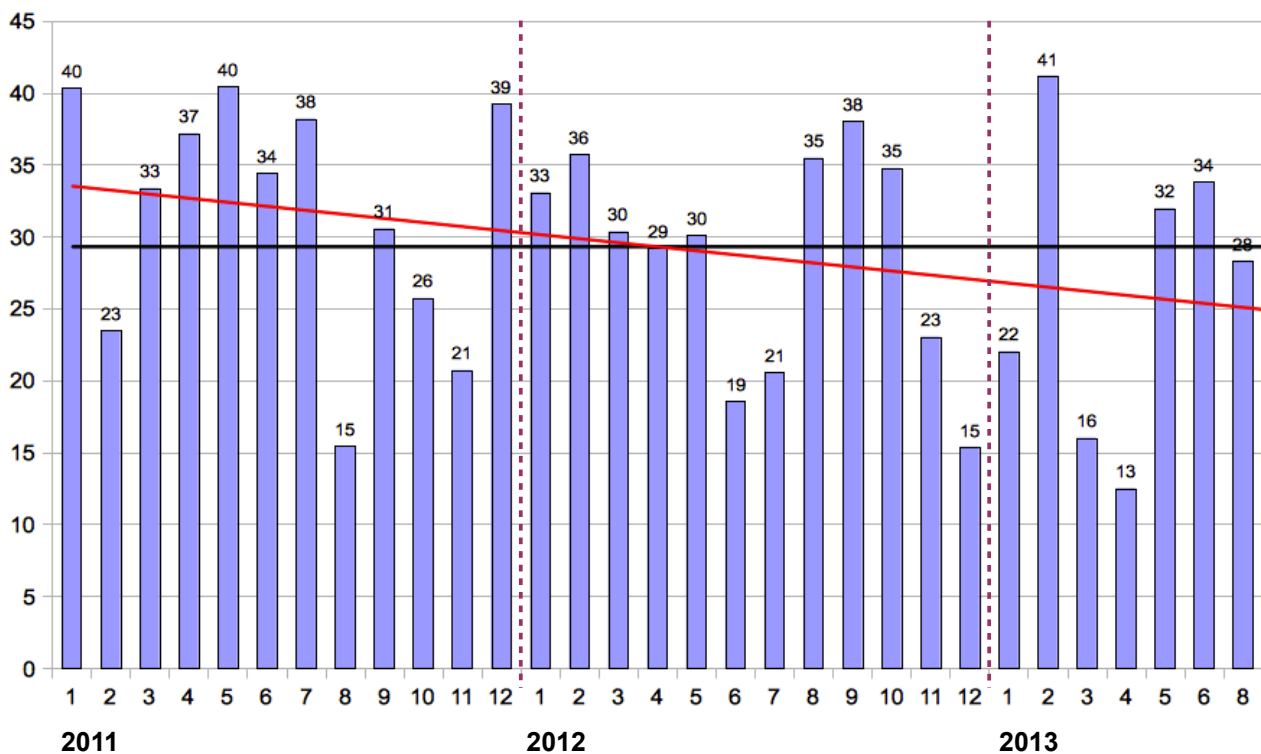


Grafik 7: Verteilung der Rechtsbetreuungsverhältnisse (RB) aller MaßnahmeteilnehmerInnen (n=32).

Kapitel 7 erläutert die Wirkungen des Modellprojektes im Hinblick auf Reduzierungseffekte bei Rechtsbetreuungsleistungen.

6.2. Ziel 2: Gesundheitliche und soziale Stabilisierung

Es wird allgemein angenommen, dass regelmäßige Beschäftigung dazu beitragen kann, den gesundheitlichen Status einer Person zu erhalten bzw. zu verbessern. Für den Zeitraum Januar 2011 bis August 2013 wurden (entschuldigte und unentschuldigte) Abwesenheitszeiten gemessen. Da die Abwesenheitszeiten fast ausschließlich krankheitsgeschuldet waren, kann dieser Kennwert im Falle einer allgemeinen Reduzierung als gesundheitsstabilisierende Entwicklung gesehen werden. Die Messung zeigte, dass sich ein Abwärtstrend in der prozentualen Abwesenheit über den Verlauf von 32 Monaten ergab. Obwohl der gemittelte Monatswert stark oszillieren kann (Minimum: 13%; Maximum: 41%), nehmen die Abwesenheitszeiten im Mittel und über Zeit ab (Grafik 8).



Grafik 8: Durchschnittliche Entwicklung der (entschuldigten und unentschuldigten) Fehlzeiten in % von Januar 2011 bis August 2013. Die rote Linie gibt den Abwärtstrend wieder, die schwarze Linie den Mittelwert über die Laufzeit von 32 Monaten (=29,33%) (Anmerkung: im Juli 2013 wurden betriebsferienbedingt keine Daten erhoben).

6.3. Ziel 3: Verbesserung und Qualifizierung der Arbeitsleistung

Ein Hauptanliegen ist -neben der generellen und aktivierenden Zielsetzung der Tagesstrukturierung- die Verbesserung und Qualifizierung der Arbeitsleistung. Dies wird mittels unterschiedlicher Methoden umgesetzt. Beschäftigte werden am Arbeitsplatz professionell (bei der Speisenherstellung, im Verkauf etc.) angeleitet.

Jede/r Beschäftigte/r nimmt zudem an Qualifizierungsmaßnahmen teil, die Seminarcharakter haben:

- 20.06.11 Belehrung nach dem Infektionsschutzgesetz
- 26.10.11 Fortbildung zum Thema 'Kommunikation mit KundInnen'
- 21.03.12 Unfallverhütung im Service
- 22.03.12 Unfallverhütung in der Küche
- 27.06.12 Fortbildung zum Thema 'Umgang mit Konflikten am Arbeitsplatz' (Service)
- 28.06.12 Fortbildung zum Thema 'Umgang mit Konflikten am Arbeitsplatz' (Küche)
- 26.09.12 Fortbildung zum Thema 'Kommunikation mit Kollegen und Vorgesetzten'
- 20.11.12 Fortbildung: Grundlagen der EDV
- 04.12.12 Fortbildung: Einführung in MS Excel: Dateneingabe und Formatierung
- 11.12.12 Fortbildung: Einführung in MS Excel: Dateneingabe und Formatierung
- 18.12.12 Fortbildung: Einführung in MS Excel: Dateneingabe und Formatierung
- 30.01.13 Belehrung nach dem Infektionsschutzgesetz
- 19.06.13 Fortbildung zum Thema 'Gewaltfreie Kommunikation'

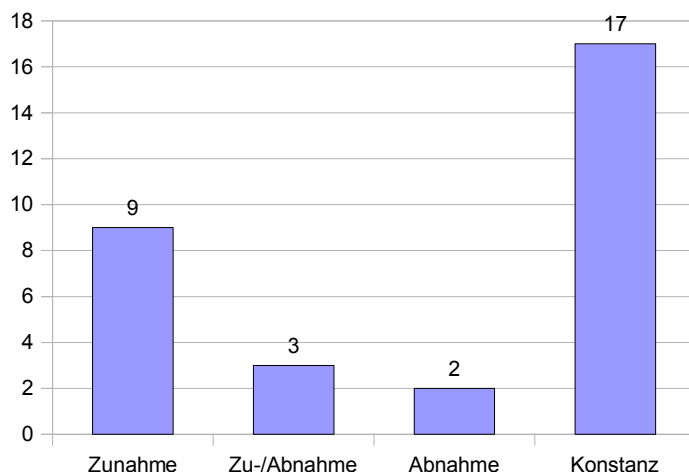
Das hier Gelernte wird dann im Alltag umgesetzt bzw. deren potentielle Nicht-Umsetzung

beobachtet und mit Einzelpersonen in Einzelgesprächen diskutiert. In regelmäßigen und thematischen (z.B. Service, Küche u.ä.) Teamsitzungen in kleineren Gruppen wird Erlerntes aufgefrischt und ggfls. ergänzt. Persönliche Leistungsmerkmale werden in regelmäßigen (sozialpädagogischen) Einzelsitzungen thematisiert und diskutiert. TeilnehmerInnen haben zudem fast immer die Möglichkeit, unmittelbare Ereignisse und Befindlichkeiten, die mit dem Arbeitsprozess bzw. den Voraussetzungen zur Erfüllung der vereinbarten Arbeitsleistung zu tun haben, zeitnah im Einzelgespräch zu thematisieren.

Es sollen nun hier quantitative und qualitative Kriterien definiert werden, anhand derer die Zielsetzung 3 überprüft werden kann.

6.3.1. Sukzessive Erhöhung der Wochenarbeitszeit

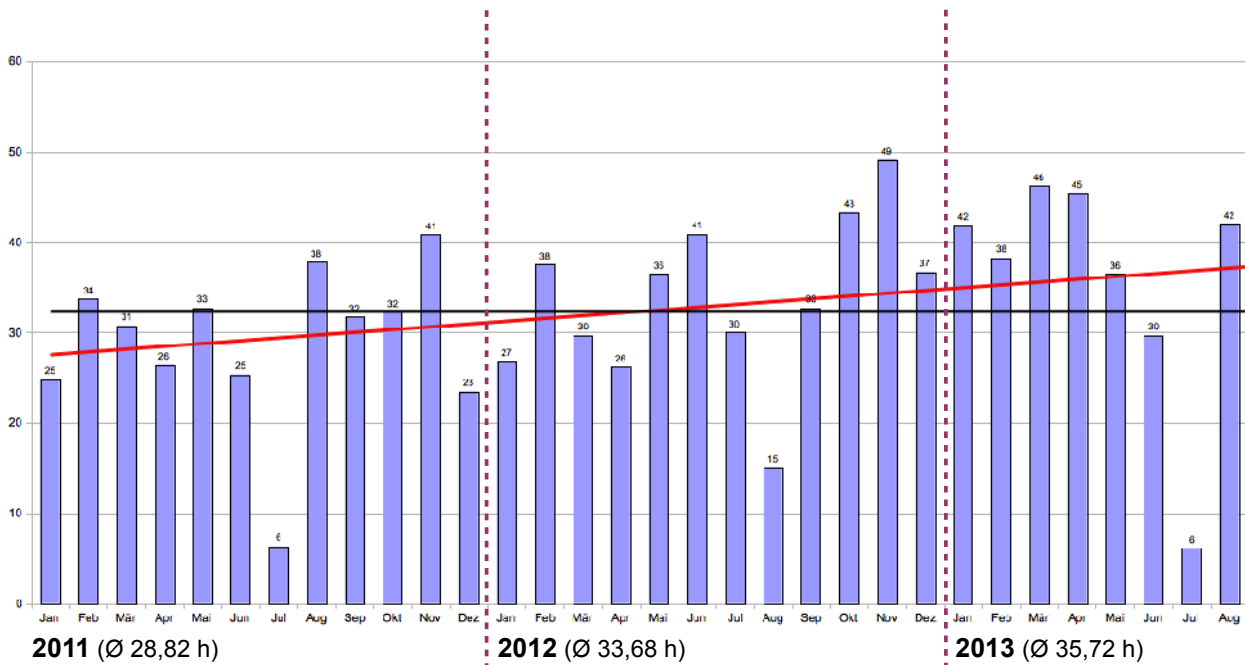
Nicht erwerbsfähige Menschen sind gemäß ihres begutachteten Status nicht in der Lage, mehr als 3 Stunden täglich bzw. 15 Stunden wöchentlich einer regelmäßigen Tätigkeit unter den Bedingungen des ersten Arbeitsmarktes nachzugehen. Möchte man die Arbeitsleistung hinsichtlich einer Heranführung an die Anforderungen des ersten Arbeitsmarktes verbessern, ist die leistbare Wochenarbeitszeit ein wichtiges quantitatives Kriterium. In der GiB haben Beschäftigte die Möglichkeit, mit einem geringen Wochenstundenvolumen zu beginnen und die wöchentliche Arbeitszeit dann sukzessive aufzustocken. Es ist ebenso möglich, die wöchentliche Arbeitszeit auf mehr als 15 Stunden pro Woche zu erhöhen, um so etwaige systemwechselorientierte Schnittstellenpotenziale zu schaffen. Bei Überforderung kann eine zu hohe Wochenarbeitszeit jedoch auch jederzeit wieder reduziert werden. Grafik 9 zeigt auf, wieviele Personen in den letzten 32 Monaten ihre Arbeitszeit erhöht und/oder reduziert haben bzw. deren Wochenarbeitszeit konstant blieb. Für TeilnehmerInnen, bei denen die wöchentliche Stundenleistung abgenommen hat, führte dies in beiden Fällen zum Abbruch der Maßnahme vor dem Hintergrund einer Überforderungssituation bzw. aufgrund gesundheitlicher Probleme.



Grafik 9: Anzahl an Personen, deren wöchentliche Stundenleistung a) konstant blieb (=17), b) zugenommen hat (=9), c) zu- und dann wieder abgenommen bzw. ab- und dann wieder zugenommen hat (=3) und d) abgenommen hat (=2).

Grafik 10 zeigt den Aufwärtstrend bei den gemittelten aufaddierten monatlichen Stundenleistungen aller TeilnehmerInnen des jeweiligen Berichtsmonates. Die Messung zeigt, dass sich über den Berichtszeitraum von 32 Monaten ein leichter Aufwärtstrend ergibt (Grafik 10, rote Linie). Die durchschnittlichen Monatsstundenleistungen im

Gesamtmittel betragen für 2011 28,82 h, für 2012 33,68 h und für 2013 bisher 35,72 h. Der Mittelwert über den gesamten Berichtszeitraum beträgt 32,37 h (Grafik 10, schwarze Linie). Der gemittelte Monatswert kann stark oszillieren, bspw. durch krankheitsbedingte Abwesenheit mehrerer Personen oder durch betriebsferienbedingte Reduzierungen. Der Aufwärtstrend zeigt jedoch prinzipiell eine quantitative Zunahme der aufaddierten Stundenleistungen pro Monat, was als stabilisierender und nicht überfordernder Trend in einer arbeitsmarktnahen Beschäftigungsumgebung interpretiert werden kann.

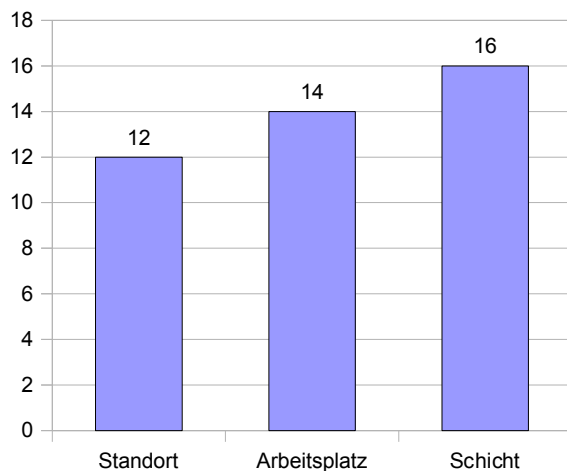


Grafik 10: Sukzessive Zunahme der aufaddierten monatlichen Arbeitszeit aller TeilnehmerInnen. Hinweis: In den Monaten Juni/Juli 2011, Dezember/Januar 2011/12, August 2012 und Dezember/Januar 2013 waren betriebsstättenübergreifende Urlaubsphasen, die die temporären Abnahme v.a. im Sommer erklären. Die rote Linie gibt den gemittelten Aufwärtstrend wieder, die schwarze Linie den Mittelwert über den gesamten Erhebungszeitraum (=32,37 h). Die jährlichen Mittelwerte stiegen von durchschnittlich 28,82 h in 2011, 33,68 h in 2012 auf (vorläufig für 8 Monate) 35,72 h in 2013 an.

6.3.2. Standortwechsel / Arbeitsplatzrotation

Haben sich beschäftigte Menschen erst einmal in einer Beschäftigungsumgebung etabliert, zeigt die Erfahrung, dass sie diese auch nicht wieder verlassen möchten. Eine vertraute Umgebung (im Hinblick auf die Kollegenschaft, Arbeitsform und -zeiten, KundInnen, Betreuungsumgebung) ist eines der wichtigsten Voraussetzungen für Verstetigung und Stabilisierung. Ein Wechsel des Einsatzortes, der Kollegenschaft oder des Tätigkeitsfeldes führt erfahrungsgemäß nicht selten zum Beschäftigungsabbruch. Nun ist es jedoch so, dass Flexibilität *per se* (hinsichtlich der Fähigkeit, unterschiedliche Tätigkeiten in variierenden Umgebungen auszuführen) eine zentrale Tugend des ersten Arbeitsmarktes sein kann. Z.B. kommt es in Betrieben häufig vor, dass ein/e Kollege/In krankheitsbedingt vertreten werden muss oder das Arbeitsvolumen auftragsbedingt variiert und Mehrarbeit von Nöten ist. In der GiB haben Beschäftigte prinzipiell die Möglichkeit, Arbeitsplatz, Arbeitszeiten und Tätigkeitsfeld zu variieren. Vorausgesetzt wird dabei jedoch immer die Fähigkeit, sich in einem festgesetzten Schichtsystem zu etablieren. Erst dann kann in Absprache mit dem anleitenden und betreuenden Personal sowie bei Bedarf die Schicht oder der Arbeitsplatz gewechselt werden. Nicht selten erfordern zusätzliche Arbeitsvolumen (externe Caterings, Weihnachtsfeiern, Veranstaltungen mit

Kooperationspartnern aus dem Stadtteil außerhalb der klassischen Öffnungszeiten wie bspw. abendliche Ausstellungseröffnungen oder andere kulturelle Veranstaltungen) zusätzliche Präsenzen am Arbeitsplatz, die von den Regelarbeitszeiten abweichen. Grafik 11 zeigt, wie viele Personen diese Flexibilität aufbringen können.

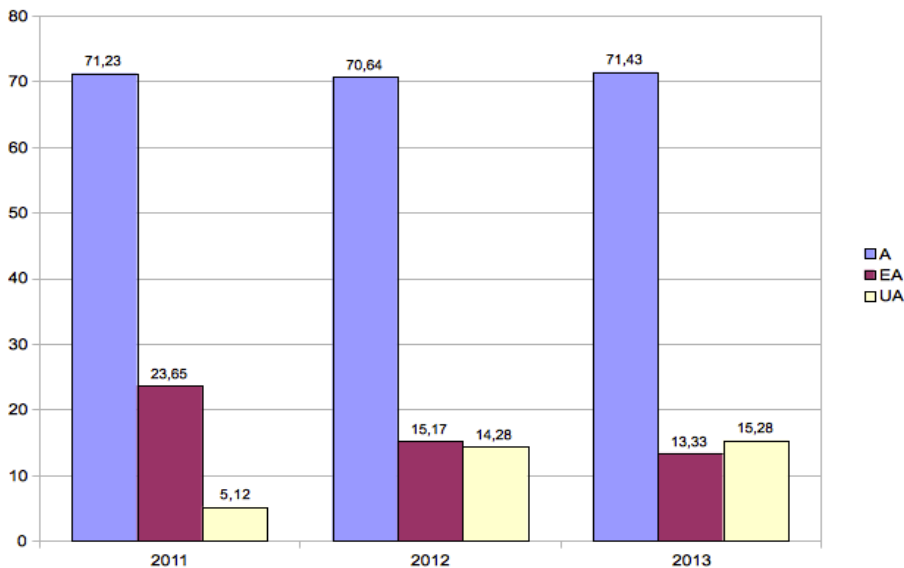


Grafik 11: Anzahl der Personen, die an verschiedenen Standorten, unterschiedlichen Arbeitsplätzen (gleicher Standort) und variierenden Schichtsystemen arbeiten können, ohne in Überforderungssituationen zu kommen bzw. als Folge daraus die Beschäftigung abbrechen (n=32).

Dabei waren 10 Personen in der Lage, alle drei Kriterien gleichzeitig zu erfüllen. 3 Personen schafften es, 2 Kriterien zu erfüllen, 4 Personen eine davon. 13 Personen konnten keines dieser drei Leistungsmerkmale erfüllen.

6.3.3. An- und Abwesenheiten am bzw. vom Beschäftigungsplatz

Ein Kriterium für die Synchronisierung mit einer fremdbestimmten Tagesstruktur (Pünktlichkeit, Einhalten von Regelarbeitszeiten, Regelkonformität) ist die Ermittlung der Anwesenheitszeiten am Beschäftigungsplatz im Verhältnis zu (entschuldigter und unentschuldigter) Abwesenheit davon. Die Messungen im Zeitraum 01.01.2011-31.08.2013 ergaben folgende Mittelwerte (bei 32 Personen): 70,64-71,43% der vereinbarten Arbeitszeit waren Beschäftigte am Arbeitsplatz, 13,33-23,65% fehlten Beschäftigte entschuldigt (schriftlich angemeldeter Urlaub bzw. krankheitsbedingte Abwesenheit mit Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung) und 5,12-15,28% blieben sie unentschuldigter dem Arbeitsplatz fern (Grafik 12). Während die gemittelte Anwesenheit am Arbeitsplatz über die drei Erhebungszeiträume fast konstant blieb, nahm die unentschuldigte Abwesenheit im Verhältnis zur entschuldigter um etwa 10% zu. Dies erklärt sich im Kern durch die Hinzunahme von zunehmend leistungseingeschränkter Personen im Erhebungszeitraum.



Grafik 12: Entwicklung der jährlich gemittelten Anwesenheit (A) sowie entschuldigten (EA) und unentschuldigten (UA) Abwesenheit am bzw. vom Arbeitsplatz bei gesetzten Regelarbeitszeiten im Zeitraum 01.01.2011-31.08.2013 (n=32).

6.4. Ziel 4: Entwicklung und Umsetzung von beruflichen Perspektiven / Berufliche Integration und Inklusion

Durch die Verbesserung der qualitativen und quantitativen Arbeitsleistungen werden TeilnehmerInnen sukzessive an die Anforderungen des ersten Arbeitsmarktes herangeführt. Neben dem Anspruch, allen TeilnehmerInnen eine tagesstrukturierende und regelmäßige Beschäftigungsumgebung zu bieten, kann es für einzelne Personen sehr wohl eine Zielsetzung sein, (wieder) einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit nachzugehen bzw. das System vom SGB XII in das SGB II aufsteigend zu wechseln. Die Beschäftigungsumgebungen sind so angelegt, dass sie einerseits eine maximale Personenzentrierung zulassen, andererseits aber auch die Leistungsmerkmale trainieren, die für eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorausgesetzt werden. Da ein Großteil der TeilnehmerInnen seit vielen Jahren nicht erwerbsfähig ist, sie keine berufliche Qualifizierung vorweisen können und in der Regel gravierende psychosoziale Leistungseinschränkungen zeigen, wird die Heranführung an die Bedingungen des ersten Arbeitsmarktes für die meisten teilnehmenden Personen ein langwieriger Prozess sein.

Alle Beschäftigungsumgebungen bieten eine hohe Durchdringung und authentischen Kontakt mit nicht-behinderten Menschen und erfüllen auf diese Weise eines der Forderungen der UN-Behindertenrechtskonvention. So hat das café brand ca. 20.000 BesucherInnen bzw. KundInnen pro Jahr. Darüber hinaus kommt es zu einer Vielzahl an kulturellen Veranstaltungen. Bspw. hatten wir in 2012 75 Sonderveranstaltungen mit bis zu 270 Gästen pro Veranstaltung. Hinzu kommt der kollegiale Kontakt mit behinderten und nicht-behinderten KollegInnen aus dem eigenen Haus.

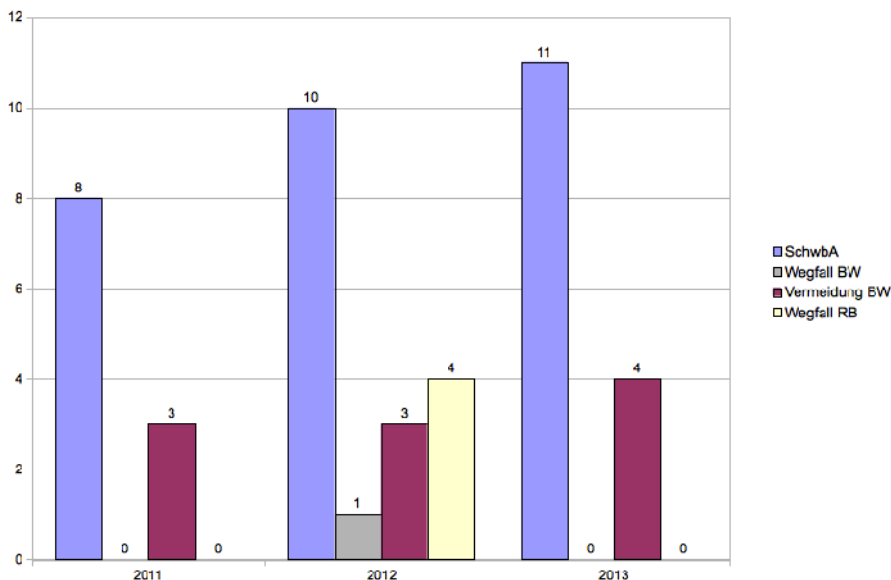
7. Wirkungen des Modellprojektes im Hinblick auf einsparende Nebeneffekte für den Kostenträger

Die Teilnahme an regelmäßiger Beschäftigung in einem kollegialen und sozialpädagogisch betreutem Umfeld kann sich so stabilisierend auf das Leben einer Person auswirken, dass weitere Leistungen der Eingliederungshilfe reduziert werden können. Im Rahmen des

Social Return on Investment (SROI) werden pekuniäre volkswirtschaftliche Rückflüsse aus sozialen und öffentlich finanzierten Dienstleistungen gemessen (bspw. auch durch Wareneinkäufe oder Lohn-/ Umsatzsteuerabgaben des Leistungserbringers). Im Folgenden sollen ausschließlich eingliederungshilferelevante Rückflüsse bzw. Einsparungen berücksichtigt werden. Hierzu zählen insbesondere das (ambulante) Betreute Wohnen und Rechtsbetreuungen. Wie unter 6.1.1. und 6.1.2. erläutert, nutzten zum Maßnahmebeginn 20 von insgesamt 32 TeilnehmerInnen Betreutes Wohnen (Grafik 6) sowie 19 TeilnehmerInnen Rechtsbetreuungen (Grafik 7). Neben diesen Leistungen repräsentiert Zuverdienstbeschäftigung darüber hinaus eine Alternative zur Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen. Die Beschäftigung im Modellprojekt stellt in diesem Zusammenhang eine kostengünstigere Beschäftigungsform dar.

Grafik 13 quantifiziert die Anzahl der TeilnehmerInnen, bei denen sich während des Verlaufs der Maßnahmeteilnahme solche Einspareffekte ergeben haben. So besitzen in 2013 11 Personen (die sich derzeit in der Maßnahme befinden) einen Schwerbehindertenausweis und haben somit Anspruch auf einen Werkstattplatz. Im Zeitraum 2011 waren dies 8 Personen und in 2012 10 Personen (Grafik 13). Alle diese TeilnehmerInnen bevorzugen eine langfristige Beschäftigung im Modellprojekt.

Bei einem Teilnehmer entfiel in 2012 das ambulante Betreute Wohnen. Bei 4 Personen konnte im Zeitraum 2013 bislang das Betreute Wohnen vermieden werden (3 Personen in 2011 und 4 Personen in 2012). Zum einen haben alle diese Personen eine relativ hohe wöchentliche Regelarbeitszeit (9-19 Stunden), was schon *per se* als stabilisierender Faktor gesehen werden kann. Darüber hinaus erhalten v.a. diese Personen individuell ergänzende sozialpädagogische Betreuung, bspw. zu Themen wie Wohnungsfindung nach Zwangsräumung oder persönliche Sitzungen zusammen mit der Rechtsbetreuung.



Grafik 13: Übersicht über kostensparende Nebeneffekte bei TeilnehmerInnen, die sich im Zeitraum 2011-2013 in der Maßnahme befanden. Abkürzungen: SchwbA = Schwerbehindertenausweis vorhanden, BW = ambulantes Betreutes Wohnen, RB = Rechtsbetreuung

Die folgende Tabellen quantifizieren eingliederungshilferelevante Kostenersparnisse in den Jahren 2011-2013 (Rechtsbetreuungsleistungen bleiben dabei unberücksichtigt). In 2011

belaufen sich diese auf 75.828,96 €, in 2012 auf 95.763,36 € und in 2013 auf 89.309,64 €. Die Modellprojektkosten beliefen sich in 2011 auf 61.796,13 € und in 2012 auf 70.105,02 €. Im Zeitraum Januar bis einschließlich August beziffern sich die Kosten auf 57.182,29 € und werden zum Jahresende voraussichtlich 85.773,45 € betragen. Setzt man die Kosten des Modellprojektes in Verhältnis zu den eingliederungshilferelevanten Kostenersparnissen übertreffen die Einspareffekte die Kosten in allen Bezugsjahren.

2011

	Fallzahl	Kosten Modellprojekt* ¹ (MP) pro Monat u. Fall	Kosten ohne MP pro Monat u. Fall	Differenz pro Monat u. Fall	Differenz x Fallzahl
WfbM-Alternative	8	426,26 €	1.094,00 €	667,74 €	5.341,92 €
Vermeidung BW	3	426,26 €	751,98 €	325,72 €	977,16 €
Einsparung/Monat					6.319,08 €
Einsparung/Jahr					75.828,96 €

2012

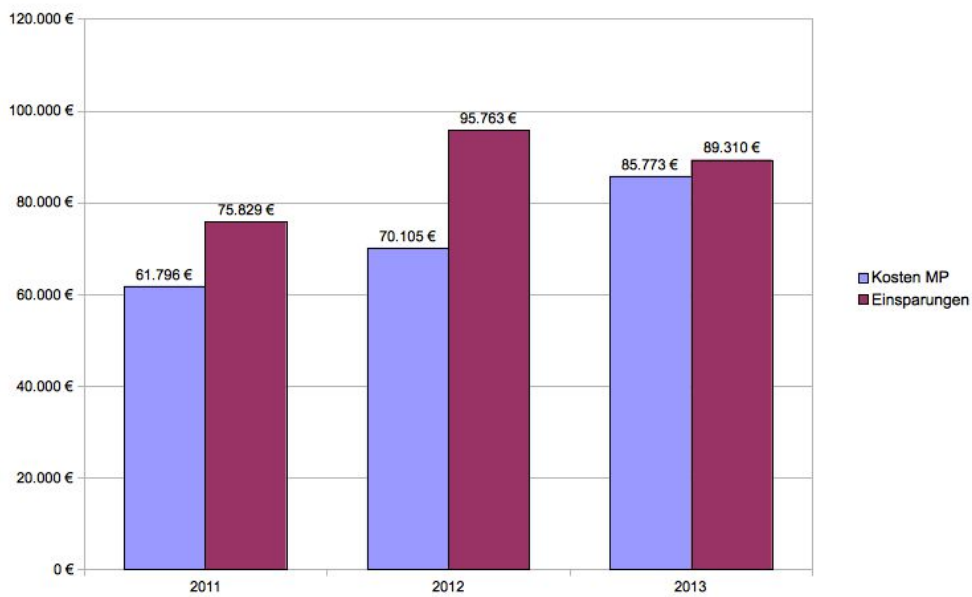
	Fallzahl	Kosten Modellprojekt* ¹ (MP) pro Monat u. Fall	Kosten ohne MP pro Monat u. Fall	Differenz pro Monat u. Fall	Differenz x Fallzahl
WfbM-Alternative	10	426,26 €	1.094,00 €	667,74 €	6.677,40 €
Vermeidung/ Wegfall BW	4	426,26 €	751,98 €	325,72 €	1.302,88 €
Einsparung/Monat					7.980,28 €
Einsparung/Jahr					95.763,36 €

2013

	Fallzahl	Kosten Modellprojekt* ¹ (MP) pro Monat u. Fall	Kosten ohne MP pro Monat u. Fall	Differenz pro Monat u. Fall	Differenz x Fallzahl
WfbM-Alternative	11	506,63 €	1.094,00 €	587,37 €	6.461,07 €
Vermeidung BW	4	506,63 €	751,98 €	245,35 €	981,40 €
Einsparung/Monat					7.442,47 €
Einsparung/Jahr					89.309,64 €

*¹ Aus der monatlichen Pauschale des Modellprojektes (MP) von 426,26 € bzw. 506,63 € erhält ein/e Maßnahmeteilnehmer/in ca. 75,00 € für Mehraufwandspauschalen pro geleistete Stunde und Erstattung der monatlichen Fahrtkosten.

Grafik 15 gibt eine Übersicht über die bezifferten Kosten und Einspareffekte für die Jahre 2011-2013.



Grafik 14: Jährliche Kosten des Modellprojektes im Verhältnis zu den ermittelten Einspareffekten für die Bezugsjahre 2011-2013.