

Abschlussbericht

zur Studie „Arbeits- und Qualifizierungsprojekte für psychisch kranke und suchtkranke Menschen in Zuverdienstfirmen“

im Auftrag des
Sächsischen Staatsministeriums für
Soziales und Verbraucherschutz (SMS)

S

FOGS
Gesellschaft für
Forschung und Beratung
im Gesundheits- und
Sozialbereich

Prälat-Otto-Müller-Platz 2
50670 Köln
Tel.: 0221-973101-0
Fax: 0221-973101-11

E-Mail: kontakt@fogs-gmbh.de
www.fogs-gmbh.de

Bearbeiter:

Rüdiger Hartmann
Hans Oliva
Romy Brömme
Günter Schlanstedt

Köln, September 2012
Projektnummer: 819/2012

Inhaltsverzeichnis

<u>Kap.</u>		<u>Seite</u>
1	EINLEITUNG	1
1.1	Ausgangssituation	1
1.2	Ziele und Fragestellungen der Evaluation	2
1.3	Aufbau des Abschlussberichts	4
2	EVALUATIONSANSATZ, METHODISCHE VORGEHENSWEISE UND ARBEITSSCHRITTE	5
2.1	Evaluationsansatz und -verständnis	5
2.2	Methodische Vorgehensweise und Arbeitsschritte	6
2.2.1	Auftaktveranstaltung	6
2.2.2	Sekundäranalyse	6
2.2.3	Erfassung relevanter Merkmale der Zuverdienstfirmen im Rahmen der vor-Ort-Besuche	7
2.2.4	Schriftliche Befragung der Zuverdienstfirmen	8
2.2.5	(Schriftliche) Befragung der MitarbeiterInnen der Zuverdienstfirmen	9
2.2.6	Analyse von alternativen Finanzierungsmöglichkeiten für Zuverdienstprojekte	9
2.2.7	Auswertung der Befragungen und Berichterstattung	10
2.2.8	Abschlussveranstaltung	10
2.2.9	Zusammenarbeit mit dem Auftraggeber und der Projektgruppe	10
3	INHALTLICHER BEZUGSRAHMEN DER EVALUATION UND QUALITÄTSMERKMALE VON ZUVERDIENSTFIRMEN	12
4	ERGEBNISSE DER EVALUATION DER SÄCHSISCHEN ZUVERDIENSTFIRMEN	16
4.1	Darstellung der Zuverdienstfirmen sowie zwei weiterer Träger im Überblick	16
4.2	Konzeptionelle, personelle und finanzbezogene Aspekte der Zuverdienstfirmen	20
4.2.1	Konzeptionelle Aspekte	20
4.2.2	Personelle Aspekte	22
4.2.3	Finanzbezogene Aspekte	24
4.2.4	Einbettung der Zuverdienstfirmen in die regionalen gemeinde- psychiatrischen Netzwerke	27
4.2.5	Bewertung der Zuverdienstfirmen aus Sicht ihrer VertreterInnen	28
4.3	Wesentliche Merkmale der MitarbeiterInnen in den Zuverdienstfirmen	29
4.3.1	Soziodemographische Merkmale	29
4.3.2	Gesundheitliche und psychosoziale Lebenssituation	32
4.3.3	„Übergänge“ von MitarbeiterInnen in eine andere (sozialversicherungspflichtige) Beschäftigung	36
4.3.4	Bewertung der Zuverdienstfirmen durch die beschäftigten MitarbeiterInnen	39

<u>Kap.</u>		<u>Seite</u>
5	BUNDESWEITE FINANZIERUNGSBEISPIELE FÜR ZUVERDIENSTFIRMEN UND ERGEBNISSE DER EXPERTENGESPRÄCHE	46
6	ZUSAMMENFASSUNG DER EVALUATIONSERGEBNISSE UND GRUNDSÄTZLICHE BEWERTUNG DER SÄCHSISCHEN ZUVERDIENSTFIRMEN	51
6.1	Zusammenfassung der Evaluationsergebnisse	51
6.2	Grundsätzliche Bewertungen, Schlussfolgerungen und Empfehlungen	55
7	LITERATURVERZEICHNIS	58
8	ANHANG	60
8.1	Darstellung der Profile der Zuverdienstfirmen (in alphabetischer Reihenfolge)	60
8.1.1	ADU Selbsthilfe e.V.	60
8.1.2	Café Pause in Dresden (CoWerk Chemnitz)	61
8.1.3	Durchblick e.V. Leipzig	62
8.1.4	„Grüner Wagen“ in Weischlitz (Diakonisches Werk-Stadtmission Plauen e.V.)	63
8.1.5	Initiative Görlitz e.V.	64
8.1.6	Innovative Manufaktur Dresden	65
8.1.7	INTHIS (Diakonie Dresden)	66
8.1.8	Möbelkiste „Blaue Engel“ (Stadtmission Chemnitz e.V.)	67
8.1.9	Netzwerk e.V. Mittweida	68
8.1.10	Produktionsschule Moritzburg gGmbH	69
8.1.11	solaris FZU (Chemnitz)	70
8.1.12	VIP Annaberg e.V.	71
8.1.13	Zwickauer Hilfezentrum e.V.	72
8.2	Anhang – Tabellen	73

Tabellenverzeichnis

Tab.		Seite
Tab. 1:	Übersicht der sächsischen Zuverdienstfirmen	16
Tab. 2:	Entwicklung der Förderung der Zuverdienstfirmen des Freistaats Sachsen	24
Tab. 3:	Finanzierungsanteile der Zuverdienstfirmen	25
Tab. 4:	Anzahl der MitarbeiterInnen nach Zuverdienstfirmen und Geschlecht	30
Tab. 5:	Altersgruppen der MitarbeiterInnen der Zuverdienstfirmen	30
Tab. 6:	Dauer der Erwerbslosigkeit der MitarbeiterInnen	31
Tab. 7:	Einkommensstatus der MitarbeiterInnen	32
Tab. 8:	Erkrankungsart der MitarbeiterInnen	33
Tab. 9:	Hauptdiagnose der MitarbeiterInnen (nach ICD-10-Einstufung)	34
Tab. 10:	Anzahl der MitarbeiterInnen, die 2010 aus dem Zuverdienst in eine (sozialversicherungspflichtige) Beschäftigung bzw. in eine Maßnahme nach SGB II/SGB III gewechselt sind	37
Tab. 11:	Anzahl der MitarbeiterInnen, die 2011 aus dem Zuverdienst in eine (sozialversicherungspflichtige) Beschäftigung bzw. in eine Maßnahme nach SGB II/SGB III gewechselt sind	38
Tab. 12:	Bereiche, in denen Unterstützung (Hilfe) benötigt wird	39
Tab. 13:	Konkrete Nutzung von Angeboten	40
Tab. 14:	Zugangswege in die Zuverdienstfirmen	41
Tab. 15:	Beschäftigungsdauer im Zuverdienst (in Monaten)	41
Tab. 16:	Zuverdienstfirmen und ihre Förderung durch das Land Sachsen (2006 – 2011)	73
Tab. 17:	Lebenssituation der MitarbeiterInnen	74
Tab. 18:	Nationalität der MitarbeiterInnen	74
Tab. 19:	Wohnform der MitarbeiterInnen	74
Tab. 20:	Ausbildungsstand der MitarbeiterInnen	75
Tab. 21:	Erkrankungsart der MitarbeiterInnen differenziert nach Zuverdienstfirmen	75
Tab. 22:	Anzahl der MitarbeiterInnen mit Schwerbehinderten-Ausweis	75
Tab. 23:	MitarbeiterInnen-Befragung: Rücklauf nach Einrichtungen	76

Abbildungsverzeichnis

Abb.		Seite
Abb. 1:	Regionale Verteilung der sächsischen Zuverdienstfirmen	18
Abb. 2:	Anzahl der MitarbeiterInnen nach Dauer der Beschäftigung (in Jahren)	42
Abb. 3:	Zufriedenheit mit einzelnen Aspekten der Zuverdienstfirmen	43
Abb. 4:	Wichtigkeit bestimmter Aspekte	45

1 Einleitung

1.1 Ausgangssituation

Im Freistaat Sachsen sind – wie auch auf Bundesebene – psychisch kranke bzw. seelisch behinderte Menschen und Suchtkranke überdurchschnittlich häufig von Arbeitslosigkeit betroffen. Aufgrund der bei diesem Personenkreis i.d.R. anzutreffenden gravierenden Vermittlungshemmnissen und der Arbeitsmarktsituation ist eine Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt mit erheblichen Problemen verbunden. Zudem stellen vor allem chronisch psychisch kranke Menschen, z.T. als Folge ihrer Krankheit, keinen Antrag auf (Schwer-)Behinderung bzw. lehnen eine Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) ab. Insofern sind Qualifizierungs- und Beschäftigungsangebote in Zuverdienstfirmen¹ ein wichtiges Instrument, um für diese Menschen die Chancen zur Teilhabe am Arbeitsleben zu erhöhen und schrittweise Übergänge in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Der Freistaat Sachsen (vertreten durch das SMS) fördert mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und mittels freiwilliger Zuwendungen schon seit einigen Jahren Qualifizierungs- und Beschäftigungsprojekte für psychisch kranke bzw. seelisch behinderte Menschen und Suchtkranke auf Basis geringfügiger Beschäftigung („Zuverdienstmöglichkeiten“). Die Förderung erfolgt auf Grundlage der Richtlinie Psychiatrie und Suchthilfe (RL-PsySu) vom 8. Juni 2006² des Freistaats Sachsen sowie der ESF-Richtlinie des SMS/SMUL – Sächsische Staatsministerium für Umwelt und Landwirtschaft (Vorhabenbereich I)³ und bezieht sich auf Arbeitsplätze in Zuverdienstfirmen. Im Wesentlichen werden derzeit die Personalkosten für eine/n FachanleiterIn (oder Sozialpädagogen/in), bezogen auf eine Gruppe von fünf bis zehn MitarbeiterInnen⁴, gefördert.

I.d.R. werden die o.g. Maßnahmen von Betrieben gemeinnütziger Träger und/oder rechtlich und wirtschaftlich selbstständigen Unternehmen durchgeführt, die psychisch kranken bzw. seelisch behinderten Menschen sowie Suchtkranken Arbeits- und Beschäftigungsplätze anbieten. Aufgrund der spezifischen Zielgruppen und der Ausgestaltung der ESF-Förderbausteine führen nur wenige Träger diese Maßnahmen durch. Die wichtigsten Arbeits- und Tätigkeitsfelder beziehen sich dabei ganz überwiegend auf Baunebenleistungen, Hausmeisterdienstleistungen, Garten- und Landschaftspflege, Elektromontage, Verpackungsarbeiten oder Möbelbörsen bzw. gastronomische Angebote. Die wöchentliche Arbeitszeit der MitarbeiterInnen beträgt häufig weniger als 15 Stunden, sie ist i.d.R. flexibel an den Bedürfnissen der MitarbeiterInnen sowie an der Auftragslage der Firmen orientiert, sodass auch längere Krankheitszeiten ausgeglichen werden können. Zudem sind die Arbeitsverträge üblicherweise hinsichtlich ihrer Dauer nicht befristet, d.h. nicht an Maßnahme- oder Bewilligungszeiträume geknüpft.⁵

Bzgl. der Rahmenbedingungen kann festgehalten werden, dass für die Landesförderung gem. RL-PsySu bisher nur begrenzte Mittel zur Verfügung standen, sodass in der Ver-

1 Im Folgenden wird für die Arbeits- und Qualifizierungsprojekte der Begriff Zuverdienstfirma, Zuverdienstprojekt, Zuverdienstangebot und Zuverdienst synonym verwendet.

2 Vgl. Sächsisches Staatsministerium für Soziales. (2006). Richtlinie zur Förderung sozialpsychiatrischer Hilfen, der Suchtprävention und Suchtkrankenhilfe (Richtlinie Psychiatrie und Suchthilfe – RL-PsySu).

3 Vgl. Richtlinie des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales und des Sächsischen Staatsministeriums für Umwelt und Landwirtschaft zur Förderung von aus dem Europäischen Sozialfonds mitfinanzierten Vorhaben der Förderperiode 2007 – 2013 (ESF-Richtlinie SMS/SMUL) vom 31. Juli 2007. Hier: Teil 2/I: Qualifizierungs- und Beschäftigungsvorhaben für benachteiligte junge Menschen – Jugendberufshilfe; Integrationsvorhaben für psychisch Kranke; Integrationsprojekte für Schwerbehinderte Menschen.

4 In der Fachdiskussion werden für Personen, die eine Zuverdienstmöglichkeit nutzen bzw. in einer Zuverdienstfirma arbeiten, verschiedene Begrifflichkeiten verwendet: TeilnehmerInnen, „ZuverdienstlerInnen“ oder Beschäftigte. Im vorliegenden Bericht werden sie als MitarbeiterInnen (der Zuverdienstfirmen) bezeichnet.

5 Vgl. Bekanntmachung/Ausschreibung, des SMS vom 24. März 2011, S. 563.

gangenheit kein bedarfsgerechter Ausbau der Zuverdienstfirmen im Freistaat Sachsen erfolgen konnte.⁶

Am 1. Januar 2011 hat das SMS die Fördersätze im Bereich ESF für die Zuverdienstfirmen stufenweise abgesenkt, um eine schrittweise Übertragung der Integrationsvorhaben in die Regelförderung vorzubereiten.⁷

1.2 Ziele und Fragestellungen der Evaluation

Vor dem Hintergrund der beschriebenen Ausgangssituation bestand ein Ziel der im Januar begonnenen und im September 2012 von der FOGS – Gesellschaft für Forschung und Beratung im Gesundheits- und Sozialbereich mbH, Köln abgeschlossenen Evaluation der sächsischen Zuverdienstfirmen darin, anhand der Krankheitsbilder und des sozialrechtlichen Status der MitarbeiterInnen zu prüfen, ob die Projekte in der bisherigen Form weiter betrieben und finanziert werden sollten bzw. ob passgenauere Möglichkeiten der beruflichen Rehabilitation bestehen. Zugleich sollte vertieft untersucht werden, ob eine Finanzierung der Arbeits- und Qualifizierungsprojekte durch andere Leistungsträger in Frage kommt.

Zu Beginn waren insgesamt *dreizehn* vom Freistaat Sachsen seit 2006 über ESF und/oder RL-PsySu geförderte Zuverdienstfirmen Gegenstand der Evaluation. Im Projektverlauf wurden zwei weitere Projekte in die Untersuchung einbezogen.

Im Rahmen der Evaluation sollten insbesondere *Daten* zu folgenden *Dimensionen* erhoben bzw. Fragestellungen beantwortet werden:

Zugang/Vermittlung der MitarbeiterInnen in Zuverdienstfirmen, Nutzung weiterer Behandlungs- und Betreuungsangebote

- Zugang/Vermittlung in die Zuverdienstfirmen, beispielsweise durch Sozialpsychiatrische Dienste, Psychosoziale Kontakt- und Beratungsstellen, Suchtberatungs- und Behandlungsstellen, Angehörige/Freunde
- relevante Merkmale der Zuverdienstfirmen (s.u.) sowie Nutzung anderweitiger sozialpsychiatrischer/suchtspezifischer Angebote durch die MitarbeiterInnen.

Relevante Merkmale der MitarbeiterInnen der Zuverdienstfirmen

- Anzahl geringfügig beschäftigter MitarbeiterInnen mit Erkrankung bzw. Behinderung je Zuverdienstfirma
- Anteil der MitarbeiterInnen, die der Zielgruppendefinition psychisch krank/suchtkrank entsprechen und Aufschlüsselung der Krankheitsbilder; für die übrigen MitarbeiterInnen qualitative Einschätzung des Hilfebedarfs sowie der Vermittlungshemmnisse
- sozialrechtliche Merkmale der MitarbeiterInnen (erwerbslos, erwerbsfähig, erwerbsgemindert, RentenempfängerIn, Grad der Behinderung usw.)
- Bildungsabschlüsse der MitarbeiterInnen

⁶ Vgl. Bekanntmachung/Ausschreibung, ebd.

⁷ Vgl. ebd. S. 563.

- Anzahl der Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, in Einrichtungen der Eingliederungshilfe, in Maßnahmen nach den Sozialgesetzbüchern (SGB) II und III sowie in Rehabilitationsmaßnahmen nach Rechtsgrundlagen.

Relevante (organisatorisch-strukturelle, prozessbezogene und finanzielle) Merkmale der Zuverdienstfirmen

- Anzahl MitarbeiterInnen in den Zuverdienstfirmen
- weitere Beschäftigungsangebote – wie Arbeitstherapie/Praktika – beim Träger
- Umsetzung der Trennung von dauerhaft beschäftigten MitarbeiterInnen in ESF-Qualifizierungsmaßnahmen bzgl. Anleitung und Organisation
- Arbeitszeiten der MitarbeiterInnen
- Erfassung durchschnittlicher Fehlzeiten durch Klinikaufenthalte/Therapien in Bezug auf die psychische Erkrankung/Suchterkrankung
- Dauer der Unternehmenszugehörigkeit der MitarbeiterInnen
- Höhe des Entgelts
- Anteil des Zeitaufwands zur Anleitung geringfügig beschäftigter MitarbeiterInnen
- Finanzierungsstrukturen der Zuverdienstfirmen
- durchschnittliche Förderhöhe pro Arbeitsplatz
- Teilnahme des Trägers an Hilfeplankonferenzen der Psychosozialen Arbeitsgemeinschaft im Landkreis/der kreisfreien Stadt.

Im Rahmen der Evaluation sollten folgende weitere Fragestellungen bzw. Aspekte vertieft untersucht und Vorschläge vor allem bzgl. einer zukünftigen Finanzierung entwickelt werden:

- Welche anderweitigen Angebote zur beruflichen Rehabilitation/Teilhabe am Arbeitsleben sind von den MitarbeiterInnen bereits in Anspruch genommen worden (berufliche Rehabilitation, Maßnahmen nach SGB II, III, Integrationsprojekte gem. SGB IX, WfbM etc.)?
- Auf welche anderweitigen Angebote zur beruflichen Rehabilitation/Teilhabe am Arbeitsleben besteht ein Anspruch? Welche Perspektiven bestehen für die MitarbeiterInnen?
- Welche Bedeutung hat das Zuverdienstangebot für die MitarbeiterInnen, welche Ziele der Weiterentwicklung bestehen?
- Bewertung der Angebote und Erarbeitung von Vorschlägen
- Bewertung, ob die Beschäftigung im Zuverdienst den Erfordernissen der Zielgruppe – differenziert nach Krankheitsbild und Hilfebedarf – entspricht und ob geeignetere Alternativen zur beruflichen Rehabilitation/Teilhabe am Arbeitsleben der Zielgruppen bestehen
- Erarbeitung von Vorschlägen zur zukünftigen Finanzierung der Zuverdienstfirmen, auch im Hinblick auf Zuständigkeiten anderer Leistungsträger.⁸

8 Vgl. ebd., S. 563 f.

Die o.g. Fragestellungen und Aspekte stellen die/den inhaltliche/n Grundlage bzw. Rahmen für die Evaluation dar; alle von FOGS durchgeführten Arbeitsschritte waren darauf ausgerichtet.

Vom Auftraggeber wurde ausdrücklich gewünscht, alle Zuverdienstfirmen vor Ort aufzusuchen, damit ein Einblick in die tatsächlichen Gegebenheiten der Zuverdienstfirmen gewonnen werden kann.

Für die Untersuchung war insgesamt ein Zeitrahmen von *acht Monaten* vorgesehen, beginnend mit der Erteilung des Zuwendungsbescheides im Januar 2012.

1.3 Aufbau des Abschlussberichts

Der Abschlussbericht der Evaluation „Arbeits- und Qualifizierungsprojekte für psychisch kranke und suchtkranke Menschen in Zuverdienstfirmen“ gliedert sich – nach den einleitenden Überlegungen (*Kapitel 1*) – in folgende Hauptkapitel:

In *Kapitel 2* werden der Arbeitsansatz der Evaluation, das methodische Vorgehen, die eingesetzten (quantitativen und qualitativen) Erhebungsverfahren sowie die Zusammenarbeit mit dem Auftraggeber beschrieben.

Gegenstand des *dritten Kapitels* sind der inhaltliche Bezugsrahmen der Evaluation und die bundesweit diskutierten (relevanten) Qualitätsmerkmale von Zuverdienstfirmen.

Wesentliche Evaluationsergebnisse werden in *Kapitel 4* beschrieben. Dabei fließen in die Darstellung – neben den Befunden der Sekundäranalyse – insbesondere die Ergebnisse der Besuche bzw. der Bewertungen aus den Interviews mit den VertreterInnen der Zuverdienstfirmen sowie die der schriftlichen Erhebungen ein. Auch die Einschätzungen der befragten MitarbeiterInnen sowie deren Bewertungen der Zuverdienstangebote wurden in die Untersuchung einbezogen.

Kapitel 5 fasst die Vorstellung ausgewählter Finanzierungsbeispiele aus anderen Bundesländern sowie die Ergebnisse der ExpertInnengespräche bzgl. alternativer Finanzierungsmöglichkeiten zusammen.

Im abschließenden *sechsten Kapitel* werden die Fragestellungen der Evaluation zusammenfassend beantwortet, die Zuverdienstprojekte abschließend bewertet sowie Schlussfolgerung und Empfehlungen daraus diskutiert.

2 Evaluationsansatz, methodische Vorgehensweise und Arbeitsschritte

2.1 Evaluationsansatz und -verständnis

Die vom SMS ausgeschriebene Untersuchung ist hinsichtlich der Fragestellungen und der Projekthalte als vielschichtig und komplex zu charakterisieren. Deshalb wurde von FOGS ein *mehrdimensionales Evaluationskonzept* umgesetzt, das unterschiedliche Verfahren der empirischen Sozialforschung verknüpfte. Dabei ist die Kombination quantitativer und qualitativer Methoden – in der Fachliteratur auch als „Triangulierung“ bezeichnet⁹ – in besonderer Weise geeignet, Versorgungsstrukturen (u.a. in der Psychiatrie, Eingliederungshilfe, Sucht- und Drogenhilfe) zu erfassen und zu bewerten. Mit dieser methodischen Vorgehensweise wird gewährleistet, dass unterschiedliche Problemfelder und die Vielfalt der (Akteuren-)Perspektiven ausreichend berücksichtigt werden.

In der Evaluation der sächsischen Zuverdienstfirmen wurde damit vor allem das Ziel verfolgt, die Aussagekraft und die Gegenstandsangemessenheit der Studie zu erhöhen:

- Durch die Kombination unterschiedlicher Methoden konnte eine umfassendere und vielfältigere Materialbasis für die Analyse gewonnen werden.
- Die Anwendung quantitativer und qualitativer Verfahren ermöglichte es, unterschiedliche Perspektiven einzunehmen.
- Indem die Einzelergebnisse zueinander in Beziehung gesetzt wurden, kann deren jeweilige Zuverlässigkeit abgesichert werden.¹⁰

Die Einbeziehung wichtiger Akteure (hier der VertreterInnen der Zuverdienstfirmen bzw. der zuständigen Träger) in die Studie eröffnete zudem die Möglichkeit, anknüpfend an die o.g. Fragestellungen, Stärken und Schwachstellen der derzeitigen Praxis bzw. ihrer verschiedenen Umsetzungsformen zu erfassen und Anregungen der Beteiligten zu erheben, die in die Erarbeitung von Vorschlägen einfließen konnten.

In der Durchführung wissenschaftlicher Studien gelten für FOGS vor allem folgende Leitlinien:

- enge und transparente Zusammenarbeit mit dem Auftraggeber (s.u.)
- Verknüpfung wichtiger Forschungsergebnisse und Praxiserfahrungen
- hohe Praxisorientierung der Arbeit
- Umsetzung der Projektarbeit in multiprofessionellen Teams
- alle an der Untersuchung beteiligten ProjektmitarbeiterInnen verfügen über langjährige Erfahrungen und umfassende (Feld-)Kenntnisse
- personelle Kontinuität in der Auftragsabwicklung.

FOGS arbeitet bei der Durchführung von Evaluationen auf der Grundlage der *Standards der Deutschen Gesellschaft für Evaluation*.¹¹ Dabei sind die Standards zu Nützlichkeit, Durchführbarkeit, Fairness und Genauigkeit wichtige Orientierungshilfen bei der Evaluationsplanung, -umsetzung und Berichterstattung.

9 Vgl. Denzin, N. K. (1978). *The Research Act. A Theoretical Introduction to Sociological Methods*. New York: McGrawHill.

10 Vgl. Müller, P. (2002). *Kommunale Gesundheitspolitik – Koordinierung statt Verwalten: Aufgaben- und Organisationsentwicklung im Öffentlichen Gesundheitsdienst am Beispiel Berlin*. Lage: Hans Jakobs, s. auch die dort zitierte Literatur.

11 Vgl. Deutsche Gesellschaft für Evaluation e.V. (DeGEval). (2002). *Standards für Evaluation*. Köln: DeGEval.

Selbstverständliche Praxis sind zudem die Berücksichtigung von *Gender Mainstreaming* und *Ethnicity Mainstreaming*. Fachliche Konzepte und deren Umsetzung, aber auch die Studie selbst, haben die Auswirkungen der Geschlechter und die Angehörigen anderer Ethnien zu berücksichtigen.

2.2 Methodische Vorgehensweise und Arbeitsschritte

Anknüpfend an den beschriebenen Evaluationsansatz werden nachfolgend die methodische Vorgehensweise, wesentliche Arbeitsschritte sowie die in der Studie eingesetzten Methoden der empirischen Sozialforschung dargestellt. Grundlage sowie Fokus sämtlicher Handlungsschritte stellen dabei die in der Ausschreibung vom SMS dargelegten Fragestellungen und Projektschwerpunkte dar.

2.2.1 Auftaktveranstaltung

FOGS hat unmittelbar nach Auftragserteilung eine *Auftaktveranstaltung* mit den VertreterInnen aller sächsischen Zuverdiensfirmen und den (zuständigen) MitarbeiterInnen des Auftraggebers durchgeführt. Die Auftaktveranstaltung war vor allem darauf ausgerichtet,

- die Ziele und Fragestellungen der Evaluation ausführlich zu erläutern
- den Evaluationsansatz und das methodische Vorgehen (einschließlich der geplanten Arbeitsschritte) darzustellen
- den Arbeits- und Zeitplan vorzustellen (einschließlich der Termine und des Ablaufs der Besuche der Zuverdienstfirmen vor Ort)
- sowie Absprachen zu einer projektbegleitenden Arbeitsgruppe (PAG, s.u.) zu treffen.

Die Auftaktveranstaltung fand am 31. Januar 2012 in Dresden statt. Aus allen zu evaluierenden Zuverdienstfirmen war zumindest ein/e VertreterIn anwesend.

2.2.2 Sekundäranalyse

FOGS hat im ersten Arbeitsschritt – sofern vorliegend – (wesentliche) die Zuverdienstfirmen betreffende *Unterlagen/Materialien/Papiere* mit Blick auf die Ziele und Fragestellungen der Evaluation *sekundäranalytisch* ausgewertet. Dabei handelte es sich vor allem um (aktuelle) Sachberichte und/oder Konzepte, die Angaben u.a. zu folgenden Aspekten beinhalteten:

- personelle Ausstattung bzw. Anzahl der MitarbeiterInnen sowie Finanzierungsstrukturen der Zuverdienstfirmen
- inhaltliche Überlegungen des SMS oder anderer Institutionen, die die Ziele und Fragestellungen der Studie berühren.

In die Auswertung wurden auch Internetauftritte der Zuverdienstfirmen bzw. deren Träger einbezogen.

Die Ergebnisse der Sekundäranalyse wurden tabellarisch/graphisch aufbereitet und erlaubten erste Einschätzungen zu den an der Evaluation beteiligten Zuverdienstfirmen.

Zugleich dienten sie FOGS dazu, die Besuche der Zuverdienstfirmen vorzubereiten sowie das „Grundgerüst“ der schriftlichen Befragungen zu konzipieren.

2.2.3 Erfassung relevanter Merkmale der Zuverdienstfirmen im Rahmen der vor-Ort-Besuche

Nach Durchführung der Auftaktveranstaltung hat FOGS sämtliche in die Evaluation einbezogenen Zuverdienstfirmen *vor Ort besucht*, um die (organisatorischen, personellen und finanziellen) Rahmenbedingungen, die Tätigkeitsfelder, die (psychisch kranken bzw. seelisch behinderten und oder suchtkranken) MitarbeiterInnen, die Arbeitsweise (auch der AnleiterInnen), den Arbeitsablauf sowie Aspekte fallbezogener Kooperation kennenzulernen und qualitativ zu erfassen. Grundlage der Einrichtungsbesuche war ein *Interviewleitfaden*, der es dem FOGS-Team ermöglichte, die Gesprächsinhalte und relevanten Daten *systematisch* zu erheben. Thematisiert wurden in den Besuchen vor allem folgende (strukturellen sowie zielgruppen- und maßnahmenbezogene) Aspekte:

- Träger- und Projektstruktur
- konzeptionelle Überlegungen und deren Umsetzung (Ziele, Zielgruppen, Tätigkeitsfelder, Arbeitsweise und -ablauf)
- personelle Ausstattung
- (quantitatives und qualitatives) Tätigkeitsspektrum der FachanleiterInnen
- (erste) Beschreibung wesentlicher Merkmale der MitarbeiterInnen
- Zugang sowie Vermittlung von MitarbeiterInnen
- Einbettung der Zuverdienstfirmen in die jeweiligen lokalen/regionalen Versorgungsstrukturen (Art, Umfang und Qualität der [fallbezogenen] Kooperation mit anderen Diensten und Einrichtungen vor allem der Psychiatrie und Sucht-/Drogenhilfe, Leistungsträger etc.)
- Inanspruchnahme (anderweitiger) (sozialpsychiatrischer und suchtspezifischer) Angebote durch die MitarbeiterInnen
- Mitarbeit der Zuverdienstfirmen in relevanten (Kooperations-)Gremien (z.B. in der PSAG¹²)
- aktuelle Finanzierung
- Dokumentationsverfahren/ggf. Qualitätsmanagement
- Assessment und Erfolgskontrolle
- Einschätzung von Stärken bzw. Schwachstellen der Zuverdienstfirmen
- Entwicklungsmöglichkeiten hinsichtlich des Angebots „Zuverdienst“.

An den Einrichtungsbesuche nahmen i.d.R. sowohl ein/e VertreterIn des Trägers als auch ein/e leitender MitarbeiterIn der Zuverdienstfirma teil.¹³ Neben den o.g. Aspekten wurden

12 PSAG = Psychosoziale Arbeitsgemeinschaft.

13 FOGS möchte sich an dieser Stelle noch einmal ausdrücklich bei allen GesprächspartnerInnen für die gute und konstruktive Zusammenarbeit bedanken. Die FOGS-MitarbeiterInnen haben die Gesprächsatmosphäre als offen und freundlich erlebt. Die für die Evaluation notwendigen Daten und Informationen wurden FOGS von sämtlichen Projekten zeitnah zur Verfügung gestellt.

von FOGS in den Gesprächen auch Umfang und Inhalt der geplanten schriftlichen Befragung thematisiert (s.u.).

Alle Gespräche wurden schriftlich protokolliert und zusammenfassend (*inhaltsanalytisch*) ausgewertet.

2.2.4 Schriftliche Befragung der Zuverdienstfirmen

Aufbauend auf der Sekundäranalyse sowie den Einrichtungsbesuchen der Zuverdienstfirmen und unter Berücksichtigung der dort gewonnenen Erkenntnisse hat FOGS eine vertiefende (*teil-*)*standardisierte schriftliche Befragung aller Zuverdienstfirmen* durchgeführt. Themen der schriftlichen Befragung waren – angelehnt an die Fragestellungen der Studie – zum einen Aspekte, die i.e.S. Merkmale der (geringfügig beschäftigten) MitarbeiterInnen der Zuverdienstfirmen betrafen; zum anderen wurden wesentliche organisatorisch-strukturelle sowie prozessbezogene und finanzielle Gesichtspunkte erfasst. Im Einzelnen zielte die Befragung u.a. auf folgende *Untersuchungsdimensionen*:

- Anzahl der (geringfügig) beschäftigten MitarbeiterInnen mit Erkrankung/Behinderung
- (relevante) soziodemografische Merkmale der MitarbeiterInnen (Alter, Geschlecht, Nationalität, schulische und berufliche Qualifikation) sowie sozialrechtliche (erwerbslos, erwerbsfähig, erwerbsgemindert, RentenempfängerIn, Grad der Behinderung usw.)
- Krankheitsbilder (ggf. ICD-basiert), Behinderungen/Beeinträchtigungen, Hilfebedarfe (ggf. ICF-gestützt) und (bestehende) Vermittlungshemmnisse der MitarbeiterInnen
- Weitervermittlung (u.a. Anzahl der Übergänge der MitarbeiterInnen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, in Einrichtungen der Eingliederungshilfe, in Maßnahmen nach SGB II und III sowie in Rehabilitationsmaßnahmen)
- Tätigkeits-/Arbeitspektrum der MitarbeiterInnen
- (generelle) Arbeitszeiten/regelmäßige Einsatzzeiten je MitarbeiterIn
- durchschnittliche Fehlzeiten und Gründe der Fehlzeiten
- Entgelthöhe
- (genaue) personelle Ausstattung (Anzahl und Qualifikation der FachanleiterInnen bzw. SozialpädagogInnen)
- Anteil des Zeitaufwands für die Anleitung der MitarbeiterInnen
- Finanzierungsstruktur der Zuverdienstfirmen
- (durchschnittliche) Förderhöhe je Arbeitsplatz.

Die Auswertung der schriftlichen Befragung liefert – zusammen mit den Einrichtungsbesuchen – ein *umfassendes Bild der geförderten Zuverdienstfirmen* und erlaubt eine fundierte Bewertung der Projekte mit Blick auf die Fragestellungen der Ausschreibung.

2.2.5 (Schriftliche) Befragung der MitarbeiterInnen der Zuverdienstfirmen

Zur Ergänzung der zu den Zuverdienstfirmen vorliegenden Angaben (s.o.) und mit Blick auf einzelne Fragestellungen der Untersuchung hat FOGS auch die MitarbeiterInnen der Projekte (*weitgehend standardisiert*) *schriftlich*¹⁴ befragt. Die Befragung zielte dabei vor allem auf folgende Aspekte:

- Art des Zugangs in die Zuverdienstfirma
- Dauer der Betriebszugehörigkeit der MitarbeiterInnen
- Einschätzung der in Anspruch genommenen Maßnahmen
- Bedeutung/Stellenwert des Zuverdienst-Angebots für die MitarbeiterInnen
- Einschätzung der Stärken bzw. Schwächen des Angebots
- Wirkungen/Effekte der Maßnahmen
- Einschätzung des (persönlichen und ggf. generellen) Hilfe-, Qualifizierungs- und Unterstützungsbedarfs
- Art und Umfang anderweitig in Anspruch genommener (sozialpsychiatrischer und suchtspezifischer) Angebote durch die MitarbeiterInnen
- Ziele und Perspektiven der MitarbeiterInnen.

Zudem konnten während der Einrichtungsbesuche spontan Gespräche mit einzelnen MitarbeiterInnen geführt werden, die FOGS über ihre Situation in den jeweiligen Zuverdienstprojekten informierten. Außer der schriftlichen Befragung wurde schließlich eine sog. qualitativ ausgerichtete *Fokusgruppe* mit MitarbeiterInnen von Zuverdienstfirmen in Leipzig (in den Räumen von Durchblick e.V.) durchgeführt. An der Fokusgruppe nahmen insgesamt sieben Personen (vier Männer und drei Frauen) teil; sechs MitarbeiterInnen nehmen aktuell die Zuverdienstangebote in Anspruch, eine ehemalige Mitarbeiterin konnte über ihre Erfahrungen nach der Beschäftigung in der Zuverdienstfirma berichten.

2.2.6 Analyse von alternativen Finanzierungsmöglichkeiten für Zuverdienstprojekte

In einem weiteren Arbeitsschritt wurde – ausgehend von den vorliegenden Befragungsergebnissen, unter Einbeziehung von Erfahrungen, die FOGS in vergleichbaren Projekten (vor allem in Berlin und Stuttgart) gewonnen hat und Literaturrecherchen (s.u.) – vertieft analysiert, ob für psychisch kranke bzw. seelisch behinderte Menschen und Suchtkranke mit Blick auf berufliche Rehabilitation/Teilhabe am Arbeitsleben Alternativen denkbar sind und auf welche Finanzierungsformen dabei zurückgegriffen werden kann.

Hierzu wurden – ergänzend zu der bei FOGS bestehenden Expertise – *fünf leitfadengestützte Interviews* mit (in Finanzierungsfragen und in der Fachdiskussion zu Zuverdienstfirmen) ausgewiesenen (bundesweiten) ExpertInnen geführt, wobei insbesondere folgende Aspekte angesprochen wurden:

14 FOGS hat einen mit der Projektgruppe abgestimmten Fragebogen an die Zuverdienstfirmen versandt. Der Fragebogen wurde den MitarbeiterInnen über die AnleiterInnen mit der Bitte übergeben, diesen anonym auszufüllen und anschließend direkt an FOGS zurückzusenden. Die MitarbeiterInnen wurden darüber informiert, dass die Teilnahme an der Befragung selbstverständlich freiwillig ist. Bei einer Nichtbeteiligung würden keine Nachteile für die MitarbeiterInnen entstehen.

- Stellenwert der Zuverdienstfirmen für die Teilhabe von psychisch kranken bzw. seelisch behinderten Menschen und Suchtkranken am Arbeitsleben
- fachliche Anforderungen an bzw. (mögliche) Qualitätskriterien für Zuverdienstfirmen
- Bewertung der aktuellen und künftigen Finanzierungsstrukturen von Zuverdienstfirmen.

2.2.7 Auswertung der Befragungen und Berichterstattung

Ein wesentlicher Teil der Erhebungsergebnisse wurde dem Auftraggeber und den Mitgliedern der Projektgruppe am 15. Mai 2012 in einer ausführlichen *Zwischenpräsentation* vorgestellt. In dieser Sitzung erfolgte (auch) die abschließende Abstimmung weiterer Befragungen sowie eine Diskussion der von FOGS vorgelegten (kommentierten) Gliederung des Abschlussberichts.

Bei der Auswertung aller Erhebungen wurden Methoden und Verfahren eingesetzt, die den aktuellen wissenschaftlichen und methodischen Standards entsprechen.

Nach Präsentation und Diskussion der (Zwischen-)Ergebnisse hat FOGS den *Abschlussbericht* erstellt. Er enthält die wesentlichen Befragungsergebnisse und die daraus abgeleitete zusammenfassende Bewertung, ob die Beschäftigung in den Zuverdienstfirmen den Erfordernissen der Zielgruppe (differenziert nach Krankheitsbildern und Hilfebedarf) entspricht, oder ob geeignetere Alternativen zur beruflichen Rehabilitation/Teilhabe am Arbeitsleben für die Zielgruppe bestehen. Zudem wurden Vorschläge zu Finanzierungsalternativen (auch) anderer Leistungsträger erarbeitet.

2.2.8 Abschlussveranstaltung

Am 11. September 2012 hat eine *Abschlussveranstaltung* mit VertreterInnen aller Zuverdienstfirmen und MitarbeiterInnen des Auftraggebers stattgefunden, in der

- (ausgewählte) Ergebnisse der verschiedenen Befragungen
- der Entwurf des Abschlussberichts sowie
- zukunftsorientierte Empfehlungen

vorgelegt und umfassend diskutiert wurden.

An der Veranstaltung nahmen VertreterInnen aus allen an der Evaluation beteiligten Zuverdienstfirmen teil.

2.2.9 Zusammenarbeit mit dem Auftraggeber und der Projektgruppe

Alle zuvor beschriebenen Arbeitsschritte wurden mit dem Auftraggeber und einer die Studie „Arbeits- und Qualifizierungsprojekte für psychisch kranke und suchtkranke Men-

schen in Zuverdienstfirmen“ begleitende *Projektgruppe* erörtert. In der Projektgruppe arbeiteten in (alphabetische Reihenfolge) mit:¹⁵

- Frau Groschwald (Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Sachsen)
- Herr Dr. Leiß (SMS, Referat 53)
- Herr Melzer (Diakonie Sachsen)
- Frau Prell (KSV Sachsen)
- Herr Rose (Landkreis Meißen)
- Frau Ruffert (LAG Integrationsfirmen Sachsen e.V.)
- Herr Schreiber (SFZ Cowerk GmbH)
- Herr Seyde (Psychiatriekoordinator, Stadt Leipzig)
- Frau Stoppa (Verein Durchblick e.V.)
- Frau Teuber (INTHIS, Diakonie Dresden)
- Frau Walter (SMS, Referat 53)
- Frau Wyzisk (Sozialamt, Landeshauptstadt Dresden)
- Herr Oliva und Herr Hartmann (FOGS GmbH Köln).

Die Mitglieder der Projektgruppe haben sich bis zur abschließenden Erstellung des Abschlussberichts zu insgesamt drei Sitzungen getroffen, die jeweils von FOGS vor- und nachbereitet sowie moderiert wurden: Dabei war das *erste Treffen der Projektgruppe am 31. Januar 2012* vor allem auf die Vorstellung der Ziele und Fragestellungen der Studie sowie die Vorgehensweise und Arbeitsschritte der Evaluation ausgerichtet. Außerdem wurde ein Teil der Erhebungsinstrumente (u.a. für die schriftliche Befragung der Zuverdienstfirmen) vorgestellt und diskutiert.

In der *zweiten Sitzung der Projektgruppe (15. Mai 2012)* wurden erste (ausgewählte) Ergebnisse der Befragung der Zuverdienstfirmen sowie der schriftlichen Dokumentation von MitarbeiterInnen-Daten präsentiert und die weiteren Arbeitsschritte (Planung der Interviews mit den ExpertInnen, Fokusgruppe mit MitarbeiterInnen aus den Zuverdienstfirmen) abgestimmt.

Im Rahmen der *dritten Sitzung der Projektgruppe (11. September 2012)* wurden wesentliche Ergebnisse des Abschlussberichts sowie sich daraus ergebende Empfehlungen vorgestellt und umfassend diskutiert.

15 Wir danken hiermit nochmals allen Mitgliedern der Projektgruppe für die gute und konstruktive Zusammenarbeit.

3 Inhaltlicher Bezugsrahmen der Evaluation und Qualitätsmerkmale von Zuverdienstfirmen

Arbeit und Beschäftigung nehmen im Leben von Menschen mit und ohne Behinderung einen zentralen Stellenwert ein. Über Arbeit wird nicht nur der Lebensunterhalt sichergestellt, sondern es werden auch Selbstverwirklichung, Selbstbewusstsein und Anerkennung sowie soziale Kontakte gefördert. Die Teilhabe am Arbeitsleben hat deshalb auch für psychisch kranke bzw. seelisch behinderte Menschen und Suchtkranke einen weitreichenden Einfluss auf die Lebensqualität, (öffentliche) Anerkennung sowie eine selbstbestimmte Lebensweise.

Neben den einschlägigen Sozialgesetzbüchern (vor allem SGB IX und XII) wird vor allem durch die UN-Behindertenrechtskonvention (Artikel 27: Arbeit und Beschäftigung) Menschen mit Behinderung das gleichberechtigte diskriminierungsfreie Recht auf Arbeit zuerkannt. Dabei haben sich die verschiedenen staatlichen Ebenen mit der Ratifizierung der UN-Konvention in der Bundesrepublik Deutschland dazu verpflichtet, einen *inklusi-ven* Arbeitsmarkt zu realisieren, der Menschen mit Behinderung gleichberechtigte Chancen auf Ausbildung und Beruf gibt.¹⁶

Im Sinne dieser grundsätzlichen Überlegungen stellen *Zuverdienstangebote* – neben *Integrationsprojekten*¹⁷ (gem. § 132 SGB IX) - einen wichtigen Baustein einer gemeindenahen, personenzentrierten Versorgung von psychisch kranken bzw. seelisch behinderten Menschen und Suchtkranken im Bereich von Arbeit und Beschäftigung dar. Auch die von der Aktion Psychisch Kranke e.V. (APK) im Rahmen des Bundesmodellprojekts „Teilhabe an Arbeit und Beschäftigung psychisch kranker Menschen“ (TAB-Projekt 2004 bis 2007) gesammelten Erfahrungen verweisen auf den wichtigen Stellenwert, den Zuverdienstprojekte für psychisch kranke bzw. seelisch behinderte Menschen und Suchtkranke als Alternative zur WfbM zukommt.¹⁸

Die aktuelle Fachdiskussion zur Bedeutung von Zuverdienst als einer Möglichkeit der Teilhabe dieses Personenkreises an Arbeit und Beschäftigung wird vor allem von den „Empfehlungen [...] zur selbstbestimmten Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen und Unterstützungsbedarf an der Grenze zwischen Werkstatt und allgemeinem Arbeitsmarkt“¹⁹ sowie der „Arbeitshilfe [...] zu Zuverdienstmöglichkeiten im Bereich des SGB XII“²⁰ (mit)bestimmt, die der Deutsche Verein im Jahr 2009 vorgelegt hat. Dabei richten sich Zuverdienstprojekte – entsprechend dieser Veröffentlichungen – an alle Menschen mit Behinderungen, die wegen der Art und Schwere ihrer Behinderung dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht oder noch nicht wieder zur Verfügung stehen und für die kein anderweitiges Angebot vorhanden ist. Dies gilt insbesondere auch für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen. Insoweit kann durch Zuverdienstprojekte – als alternatives Angebot zu WfbM, Tagesstätten und Tagesförderstätten – dem Wunsch- und Wahlrecht behinderter Menschen nach § 9 SGB IX und dem Teilhabegedanken weit-

¹⁶ Vgl. Beauftragter der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen. (Hrsg.). (2009). Die UN-Behindertenrechtskonvention. Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Bonn: BMAS.

¹⁷ Integrationsprojekte sind rechtlich und wirtschaftlich selbständige Unternehmen (Integrationsunternehmen) oder unternehmensinterne Integrationsbetriebe oder -abteilungen von Unternehmen bzw. öffentlichen Arbeitsgebern i.S. des § 71 Abs. 3 SGB IX, die insbesondere schwerbehinderte Menschen mit geistiger oder seelischer Behinderung oder mit einer schweren Körper-, Sinnes- oder Mehrfachbehinderung mit einer festen wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 15 Stunden beschäftigen.

¹⁸ Vgl. Aktion Psychisch Kranke (APK) e.V. (2007). Teilhabe an Arbeit und Beschäftigung für psychisch Kranke – Entwicklung regionaler, integrierter und personenzentrierter Hilfesysteme. Bonn: APK.

¹⁹ Vgl. 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: DV.

²⁰ Vgl. Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. (2009). Arbeitshilfe des Deutschen Vereins zu Zuverdienstmöglichkeiten im Bereich des SGB XII. Berlin: DV.

gehend Rechnung getragen werden. Dabei kommt eine Tätigkeit in Zuverdienstprojekten auf Basis des SGB XII (auch) für Personen in Betracht, die eine Erwerbsminderungsrente wegen voller Erwerbsminderung nach § 43 Abs. 2 SGB VI beziehen und die Voraussetzungen des § 53 SGB XII erfüllen.²¹

Empirische Untersuchungen zur differenzierten Beschreibung der Situation, wesentlicher Merkmale sowie der NutzerInnen von Zuverdienstangeboten für psychisch kranke bzw. seelisch behinderte Menschen und Suchtkranke liegen nur sehr vereinzelt vor.²² Insoweit kommt der im Januar 2009 von der Freudenberg Stiftung veröffentlichten Studie „Zuverdienst als Chance zur Teilhabe psychisch kranker und behinderter Menschen“²³ für die fachöffentliche Diskussion eine herausragende Bedeutung zu. Im Rahmen der Untersuchung wurden sowohl eine schriftliche Befragung von Leistungsanbietern und (ausgewählten) Leistungsträgern (LeiterInnen von Sozialämtern großer Städte) als auch begleitend (problem- und lösungsorientierte Gespräche) mit ExpertInnen (InitiatorInnen von Projekten, MitarbeiterInnen von Sozialämtern) durchgeführt. An der schriftlichen Erhebung der Leistungsanbieter haben insgesamt 82 Zuverdienstprojekte teilgenommen, die nach Auffassung der Autoren ein repräsentatives Bild der Situation in diesem Angebotssegment ergeben. Mit Blick auf die Fragestellungen der Evaluation der sächsischen Zuverdienstfirmen lassen sich folgende (übergreifende) Ergebnisse der Studie besonders hervorheben:

- Auf Seiten der Leistungsträger hat die Untersuchung die Bereitschaft geweckt, möglichst flächendeckend ein Regelwerk für tragfähige Rahmenbedingungen von Zuverdienst zu schaffen.
- Auf Leistungsanbieterseite spiegelt die Studie ein vielfältiges und uneinheitliches Bild im Bereich Zuverdienst wider.
- Zum damaligen Zeitpunkt bestanden einigermaßen sichere Förderbedingungen für Zuverdienstprojekte in denjenigen Ländern/Regionen, in denen Leistungsträger Förderprogramme aufgelegt hatten (insbesondere die Bayerischen Bezirke, der Freistaat Sachsen und das Land Berlin).
- Insgesamt zeigen die Ergebnisse der Recherchen, dass sowohl aus Sicht der Leistungsanbieter als auch der Leistungsträger für Zuverdienstangebote ein Bedarf besteht, der sich zukünftig eher noch verstärken wird.

Daneben weist die Untersuchung – abgeleitet aus den Befunden der verschiedenen Erhebungen – auf folgende (vorläufige) *Anforderungskriterien für eine „gute Praxis“* von Zuverdienstfirmen hin. Dabei sollten

- sie einen hohen Eigenanteil erwirtschaften
- sie mit den regionalen Versorgungsstrukturen vernetzt sein
- bei ihr die Beschäftigungsverhältnisse der behinderten MitarbeiterInnen auf vertraglichen Regelungen beruhen
- sie behinderten MitarbeiterInnen aktive Mitwirkungsmöglichkeiten bieten

21 Vgl. ebd., S. 3.

22 S. u.a. die Ergebnisse der oben zitierten APK- Studie: Aktion Psychisch Kranke e.V. (2007). Teilhabe an Arbeit und Beschäftigung für psychisch Kranke – Entwicklung regionaler, integrierter und personenzentrierter Hilfesysteme. Bonn: APK, hier vor allem S. 106 ff.

23 Vgl. Gredig, C. & Schwendy, A. (2009). Zuverdienst als Chance zur Teilhabe psychisch kranker und behinderter Menschen. Weinheim: Freudenberg Stiftung.

- sie unterschiedliche Arbeiten gestuft auch nach den Anforderungen der behinderten MitarbeiterInnen bereitstellen.²⁴

Auch die *Arbeitshilfe* des Deutschen Vereins beschreibt, z.T. übereinstimmend mit den Überlegungen der „Freudenberg-Studie“, wesentliche (Qualitäts-)Merkmale von Zuverdienstfirmen.²⁵ Danach zielen Zuverdienstangebote auf Menschen mit Behinderung – insbesondere auch mit psychischen Beeinträchtigungen –, die wegen der Art und Schwere ihrer Behinderung dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht oder noch nicht wieder zur Verfügung stehen. Zudem sind Zuverdienstangebote ein niedrigschwelliges und gemeindenahe Angebot, wobei die Arbeitsfelder und Arbeitsorganisation unterschiedlich ausgestaltet sein können. Insgesamt sollte der Erwerbcharakter der Arbeit in Zuverdienstprojekten im Vordergrund stehen: Durch die Herstellung von wirtschaftlich verwertbaren Produkten oder die Erbringung von Dienstleistungen müssen relevante Anteile der Kosten erwirtschaftet werden. Der Umfang der Beschäftigung der MitarbeiterInnen sollte i.d.R. weniger als 15 Stunden pro Woche betragen. Um einen hohen Grad an Passgenauigkeit zu erreichen, sind flexible Arbeitszeiten und abgestufte Anforderungen (z.B. beim Arbeitstempo oder bei der „Produktivität“) von großer Bedeutung. Zudem sollte keine zeitliche Beschränkung der Beschäftigungsdauer bestehen.²⁶

Rehabilitation und Arbeits- und Beschäftigungsangebote in Sachsen

Im Freistaat Sachsen wird – wie aus dem „Zweiten Sächsischen Landespsychiatrieplan“²⁷ hervorgeht – die Versorgungsverantwortung für psychisch kranke bzw. seelisch behinderte Menschen durch die Landkreise und kreisfreien Städte wahrgenommen, wobei der *Gemeindepsychiatrische Verbund* (GPV) als wesentliche Steuerungs- und Koordinationsinstanz fungiert. In den GPV sollen die *vier zentralen Funktionsbereiche* der psychiatrischen (Grund-)Versorgung

- Behandlung, Rehabilitation, Pflege
- Tagestrukturierung, Kontaktstiftung, Alltagsgestaltung
- Arbeit und
- Wohnen

mit den dazugehörigen spezifischen Einrichtungen und Diensten vertreten sein. Bezogen auf den *Funktionsbereich Arbeit* stehen im Freistaat Sachsen für die Zielgruppe psychisch kranker bzw. seelisch behinderter Menschen u.a. Rehabilitationseinrichtungen speziell für diese Personengruppe (RPK), Werkstätte für behinderte Menschen (WfbM) sowie Integrationsprojekte und Zuverdienstfirmen zur Verfügung.²⁸ Entsprechend der Ausführungen des „Zweiten Sächsischen Landespsychiatrieplans“ bieten Zuverdienstfirmen die Möglichkeit behindertengerechter Arbeit und sinnvoller Beschäftigung insbesondere für Menschen mit schweren psychischen Beeinträchtigungen, psychischen Behinderungen oder Abhängigkeitserkrankungen. Sie schaffen niedrigschwellige Beschäftigungsangebote, deren Grundlage sowohl ein geringfügiger Arbeits- als auch ein Beschäftigungsvertrag sein kann, der üblicherweise in der Dauer nicht befristet ist. Die Zuverdienstfirmen bieten auf

24 Vgl. ebd., S. 7 ff.

25 Vgl. Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. (2009). *Arbeitshilfe des Deutschen Vereins zu Zuverdienstmöglichkeiten in Bereich des SGB XII*. Berlin: DV, S. 2 ff.

26 Vgl. Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. (2009). *Arbeitshilfe des Deutschen Vereins zu Zuverdienstmöglichkeiten in Bereich des SGB XII*. Berlin: DV.

27 Vgl. Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz. (2011). *Zweiter Sächsischer Landespsychiatrieplan*. Dresden: SMS.

28 Vgl. ebd., S. 32 ff.

die individuelle Situation der psychisch kranken bzw. seelisch behinderten Menschen und Suchtkranken zugeschnittene Arbeitszeiten sowie Arbeitsanforderungen und berücksichtigten Leistungsschwankungen und Krankheitsausfälle. Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt i.d.R. weniger als 15 Stunden, wobei die Tages- und Wochenarbeitszeit flexibel an den Bedürfnissen der MitarbeiterInnen und der Auftragslage der Firmen orientiert sein sollte. Die Tätigkeitsfelder der Zuverdienstfirmen reichen von gastronomischen Angeboten über Hausmeisterdienstleistungen, Garten- und Landschaftspflege, Baunebenleistungen, Elektromontage und Verpackungsarbeiten bis hin zu Möbelbörsen.

Wie der „Zweite Sächsische Landespsychiatrieplan“ feststellt, wird derzeit die im Freistaat Sachsen vorgehaltene Anzahl verfügbarer Zuverdienst Arbeitsplätze als nicht bedarfsgerecht eingeschätzt.²⁹

Die Förderung der sächsischen Zuverdienstfirmen erfolgt – wie bereits beschrieben – durch Zuwendungsmittel des Freistaats Sachsen und Mittel des ESF. Basis der Förderung stellen die Richtlinie Psychiatrie und Suchthilfe – RL-PsySu sowie die ESF-Richtlinie des SMS/SMUL Vorhabenbereich I dar.³⁰ Ergänzend findet die „Vereinbarung zu Maßnahmen, die den Übergang von seelisch behinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt fördern, in Verbindung mit Leistungen nach dem SGB IX und SGB XII“³¹ zwischen dem Kommunalen Sozialverband Sachsen (KSV) und der Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) Integrationsfirmen Sachsen e.V. vom 1. Januar 2007 Anwendung.

29 Vgl. ebd., S. 46.

30 Vgl. Sächsisches Staatsministerium für Soziales. (2006). Richtlinie zur Förderung sozialpsychiatrischer Hilfen, der Suchtprävention und Suchtkrankenhilfe (Richtlinie Psychiatrie und Suchthilfe – RL-PsySu).

31 Vgl. Kommunalen Sozialverband Sachsen und Landesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen Sachsen e.V. (2006). Vereinbarung zu Maßnahmen, die den Übergang von seelisch behinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt fördern in Verbindung mit Leistungen nach dem SGB IX und SGB XII. Leipzig/Chemnitz: KSV & Landesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen Sachsen e.V.

4 Ergebnisse der Evaluation der sächsischen Zuverdienstfirmen

Gegenstand der Evaluation waren insgesamt dreizehn Zuverdienstfirmen, die über ESF und/oder RL-PsySu gefördert werden sowie zwei weitere Träger, die ebenfalls Arbeits- und Beschäftigungsangebote vorhalten. Diese beiden Träger beabsichtigen, künftig ein Zuverdienstangebot in ihrer Region aufzubauen. Nachfolgend werden die regionale Verteilung sowie – ausgehend von den Fragestellungen und Erhebungsergebnissen der Evaluation – relevante (konzeptionelle, personelle und strukturelle) Aspekte sowie wesentliche Merkmale der MitarbeiterInnen der sächsischen Zuverdienstfirmen umfassend beschrieben.

4.1 Darstellung der Zuverdienstfirmen sowie zwei weiterer Träger im Überblick

In der nachfolgenden Tab. 1 sind die in eine vertiefte Evaluation einbezogenen dreizehn Zuverdienstfirmen, deren Träger sowie die Anzahl der dort im Jahr 2011 beschäftigten MitarbeiterInnen zusammengefasst.

Tab. 1: Übersicht der sächsischen Zuverdienstfirmen (Bezugszeitraum: 2011)

Zuverdienstfirmen	Träger	Anzahl der MitarbeiterInnen
Innovative Manufaktur Dresden	Psychosozialer Trägerverein Sachsen e.V.	47
„Grüner Wagen“ – Weischlitz	Diakonie Plauen	47
Zuverdienstfirma für Menschen mit psychischen Erkrankungen	Zwickauer Hilfezentrum e.V.	30
Möbelkiste „Blaue Engel“	Stadtmission Chemnitz e.V.	37
Bau- und Gartenservice	Initiative Görlitz e.V.	24
Zuverdienstfirmen	Durchblick e.V. Leipzig	21
INTHIS	Diakonie Dresden – Stadtmission Dresden e.V.	16
Alternative Umweltwerkstatt	Netz-Werk e.V. Mittweida	15
Café Pause in Dresden	SFZ Cowerk gGmbH, Chemnitz	13
Zuverdienst solaris (Chemnitz)	solaris FZU	13
Zuverdienst Annaberg	VIP Annaberg e.V.	12
Zweckbetrieb ADU (Zwickau)	ADU Selbsthilfe e.V.	10
Biohof	Produktionsschule Moritzburg gGmbH	6
Gesamt		291

Aus der Übersicht wird deutlich, dass im Bereich des Zuverdienstes für psychisch kranke bzw. seelisch behinderte Menschen und Suchtkranke insgesamt dreizehn verschiedene Träger beteiligt sind, wobei jeder Träger jeweils „nur“ eine Zuverdienstfirma vorhält. Dabei unterscheiden sich die Träger hinsichtlich ihrer Größe bzw. ihrer Angebotspalette bzw. ihrer Arbeitsschwerpunkte z.T. erheblich: Während einige Träger beispielsweise unterschiedliche Angebote im Bereich Arbeit und Beschäftigung – teilweise auch für ver-

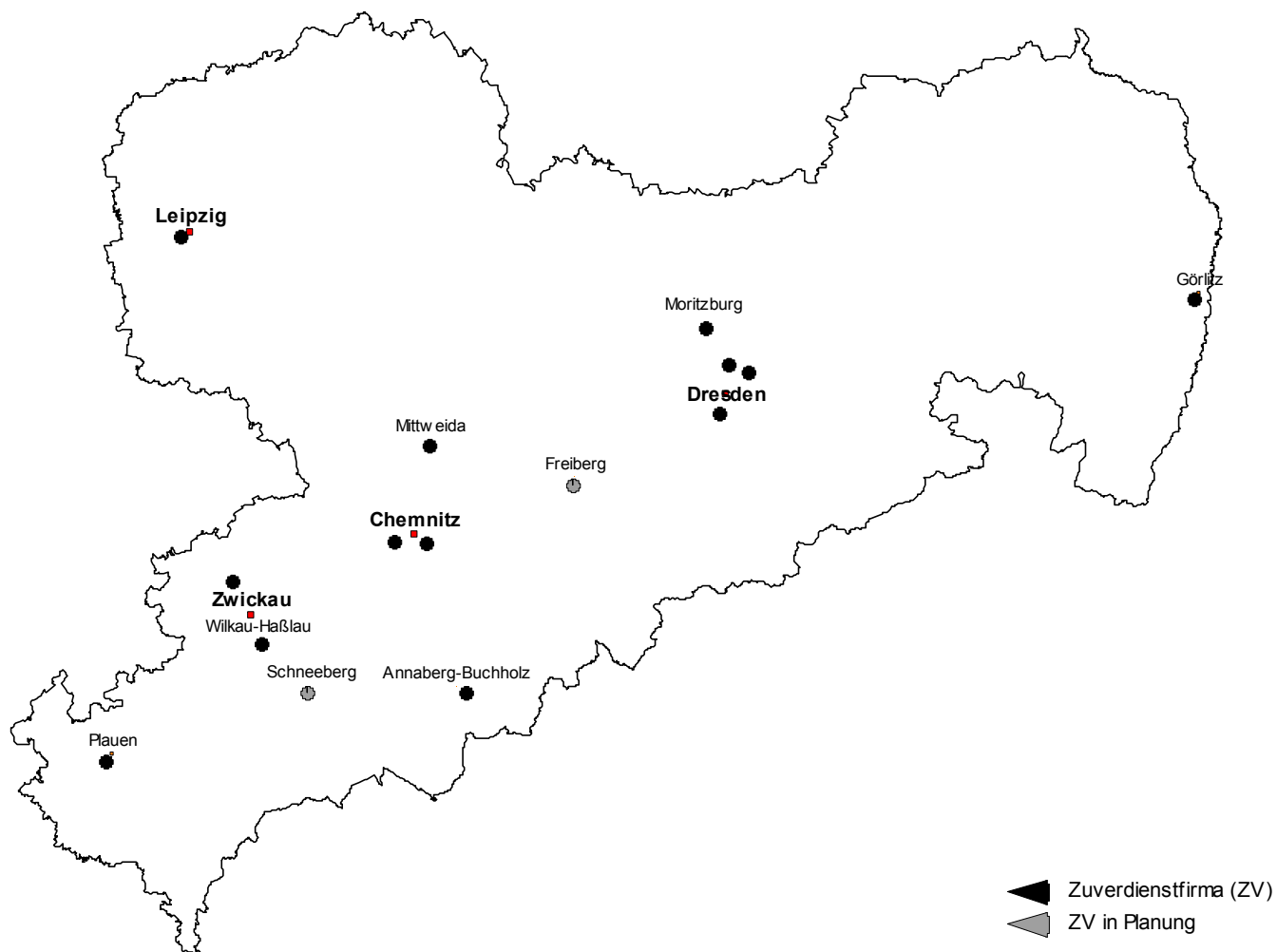
schiedene Zielgruppen (z.B. solaris Förderzentrum für Umwelt gGmbH) – vorhalten, gibt es andere Träger, die neben Beratungs-, Betreuungs- und Wohnangeboten im Bereich Arbeit und Beschäftigung „lediglich“ die Zuverdienstmöglichkeit anbieten (z.B. VIP Anna-berg e.V. Initiative Görlitz e.V.).

Aus den Interviews mit der VertreterInnen der Zuverdienstprojekten geht hervor, dass je nach Größe des Trägers und der insgesamt vorgehaltenen Angebote im Bereich Arbeit und Beschäftigung insbesondere KlientInnen großer Träger die Möglichkeit haben, an Praktika teilzunehmen bzw. andere Arbeitsangebote des Trägers in Anspruch zu nehmen.

Im Hinblick auf die Anzahl der MitarbeiterInnen, die 2011 in den sächsischen Zuverdienstfirmen tätig waren, variieren die Angaben zwischen sechs bis zu 47 Personen. Dabei lassen sich aus den verschiedenen Befragungen keine Hinweise dafür ableiten, dass MitarbeiterInnen der Zuverdienstfirmen zwischen dem ESF- und Landesförderbereich hin und her wechseln. Während bei den insgesamt sechs ausschließlich oder überwiegend durch ESF-Mittel geförderten Projekten – je nach Förderumfang – Qualifizierungs- und Beschäftigungsangebote (stärker) zum Tragen kommen (sollen), steht bei den landesgeförderten Angeboten eindeutig die Arbeit im Vordergrund. Dies zeigt sich auch an den darüber erwirtschafteten Erlösen aus der Bearbeitung von Aufträgen und der Dienstleistungserstellung (vgl. Tab. 3).

Aus der nachfolgenden Abbildung geht die regionale Verteilung der Zuverdienstfirmen im Freistaat Sachsen hervor.

Abb. 1: Regionale Verteilung der sächsischen Zuverdienstfirmen (inkl. der in Planung befindlichen Angebote)



Wie aus der Übersichtskarte hervorgeht, werden im Freistaat Sachsen in neun Städten Zuverdienstangebote vorgehalten, wobei in Dresden drei Zuverdienstfirmen (von unterschiedlichen Trägern) und in Chemnitz bzw. Zwickau jeweils zwei Angebote von psychisch kranken bzw. seelisch behinderten Menschen und Suchtkranken in Anspruch genommen werden können.

Darüber hinaus zeigt die regionale Verteilung der Zuverdienstfirmen, dass es im Freistaat Sachsen Regionen gibt, in denen derzeit *kein* Zuverdienstangebot existiert. In einigen Gesprächen mit TrägervertreterInnen wurde FOGS darauf hingewiesen, dass die in den letzten Jahren „unsicherer gewordene“ Finanzierungssituation für Zuverdienstangebote im Freistaat Sachsen dazu beigetragen hat, dass sich Träger „scheuen“, weitere Zuverdienstmöglichkeiten zu schaffen. Gleichwohl wird aus Sicht der GesprächspartnerInnen dafür in „ihrer“ Region ein z.T. großer Bedarf gesehen.

Wie bereits erwähnt, wurden auch zwei Träger in die Untersuchung einbezogen, die zwar z. Zt. kein Zuverdienstangebot vorhalten, den Aufbau einer Zuverdienstfirma aber konkret planen. Dabei hat ein Träger durch den Freistaat Sachsen keine Anerkennung als Zuverdienstfirma erhalten³² und der andere Träger – aufgrund der unsicheren Finanzierungssituation – keine Fördermittel beim SMS beantragt. Die beiden Träger – AWO Erzgebirge bzw. CJD Chemnitz (Freiberg) – halten (in ihrer Region) bereits verschiedene Beschäftigungsangebote vor und verfügen beide u.a. über mehrjährige Erfahrungen im Bereich Arbeit und Beschäftigung im Hinblick auf psychisch kranke bzw. seelisch behinderte Menschen und Suchtkranke.

AWO Erzgebirge gGmbH

Die AWO Erzgebirge gGmbH ist im Erzgebirge Träger von zahlreichen Einrichtungen. In den letzten Jahren wurden auch Beschäftigungsangebote, überwiegend im Rahmen von Arbeitsgelegenheiten (AGH) mit Mehraufwandsentschädigung, für verschiedene Personengruppen angeboten. Im Zeitraum von Oktober 2008 bis September 2009 wurden zusätzlich zu den verschiedenen AGH in Schneeberg zwei über ESF finanzierte Qualifizierungs- und Beschäftigungsprojekte für „Benachteiligte“ durchgeführt. Im Jahr 2011 haben an AGH mit Mehraufwandsentschädigung durchschnittlich 50 TeilnehmerInnen teilgenommen.

Der Träger hat 2011 einen Antrag auf Förderung eines Zuverdienstangebots auf Basis der RL-PsySu gestellt, dem aber nicht entsprochen wurde. Im Gespräch betonten die VertreterInnen des Trägers, dass sie sich weiterhin um eine Landesförderung bemühen wollen, da sie (weiterhin) einen Bedarf für ein Zuverdienstangebot in ihrer Region sehen. Zugang zur Zielgruppe – Suchtkranke bzw. Menschen mit chronisch psychischen Erkrankungen – besteht über zahlreiche Angebote des Trägers. Aufbauend auf Erfahrungen mit anderen Beschäftigungsangeboten könnten u.a. Zuverdienstangebote in den Bereichen Näharbeiten oder Faltarbeiten (Mappen, Hefter), Bestückung erzgebirgischer Volkskunstartikel oder Bohr- und Montagearbeiten geschaffen werden. Aber auch Gartenarbeit oder Lebensmittelsortierung und -verpackung, die Ausgabe von Lebensmitteln sowie Hausmeisterleistungen wären mögliche Arbeitsfelder. In den Zuverdienstangeboten würde die Arbeitszeiten individuell vereinbart und an einer wöchentlichen Arbeitszeit von bis zu 15 Stunden orientiert. Der Standort für ein Zuverdienstangebot könnte Schneeberg sein.

³² Der Antrag auf Förderung nach der Richtlinie RL-PsychSu wurde abgelehnt, weil langfristig ein zu hoher Zuschussbedarf aufgrund zu niedriger Umsatzerlöse erwartet wurde. Beschäftigungsangebote für die Zielgruppe werden seitdem überwiegend über Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung (AGH, finanziert auf Basis des SGB II) angeboten.

CJD Chemnitz e.V. (Standort Freiberg)

Der CJD-Chemnitz e.V. plant in der Stadt Freiberg die Einrichtung eines Zuverdienstangebots. Auch dieser Träger verfügt über langjährige Erfahrungen mit Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung. Nach Auskunft der interviewten Gesprächspartnerin hat der CJD Chemnitz e.V. bis jetzt keine Landesförderung oder ESF-Mittel beantragt, da diese Finanzierungsgrundlage als zu unsicher eingeschätzt wird, um ein Angebot längerfristig zu schaffen.

Zugang und Erfahrungen mit der Zielgruppe – Menschen mit psychischer Erkrankung bzw. seelischer Behinderung – bestehen bereits, ein Bedarf für ein Zuverdienstangebot in der Region wird aus den Erfahrungen mit den AGH „abgeleitet“. Als Arbeitsbereiche für MitarbeiterInnen im Zuverdienst sind der Küchenbereich sowie Garten- und Landschaftsbau geplant. Als Ziele eines entsprechenden Angebots werden die Stabilisierung der MitarbeiterInnen sowie Arbeits- und Sozialtraining formuliert. Durch die Mitgliedschaft in der LAG Sachsen e.V. bzw. in der regionalen PSAG ist der Träger im kontinuierlichen fachlichen Austausch mit anderen Akteuren, um u.a. Hinweise bzgl. der Finanzierungsmöglichkeiten von Zuverdienstangeboten zu erhalten.

4.2 Konzeptionelle, personelle und finanzbezogene Aspekte der Zuverdienstfirmen

Wie in der Ausschreibung gewünscht hat FOGS sämtliche Zuverdienstfirmen vor Ort besucht und dabei konzeptionelle, personelle und strukturelle Aspekte thematisiert. Die Ergebnisse werden nachfolgend *zusammenfassend* vorgestellt. Darüber hinaus hat FOGS in Zusammenarbeit mit den Trägern der Zuverdienstfirmen Profile der 13 Zuverdienstangebote erstellt, die vertieft evaluiert wurden. In den Profilen wird neben der Nennung der Anschrift und über die (zuständigen) AnsprechpartnerInnen insbesondere über Ziele und Zielgruppen sowie die Anzahl der MitarbeiterInnen, die Tätigkeitsbereiche und Mitgliedschaften informiert (s. Anhang).

4.2.1 Konzeptionelle Aspekte

Ziele und Zielgruppen

Als *Ziele*, die die Zuverdienstfirmen durch ihre Angebote für „ihre“ MitarbeiterInnen erreichen wollen, werden insbesondere die

- Stabilisierung und Verbesserung der Leistungsfähigkeit
- (sinnvolle) Tagesstrukturierung
- Stärkung und Entwicklung von sozialen Kompetenzen
- Teilhabe am Arbeits- bzw. gesellschaftlichen Leben

genannt. Von den Zuverdienstprojekten wurde als Ziel auch die Vermittlung von MitarbeiterInnen der Zielgruppe auf den allgemeinen Arbeitsmarkt genannt, wobei dies – aufgrund der langjährigen Erwerbslosigkeit und den krankheitsbedingten Beeinträchtigungen – nur für einen sehr kleinen Teil eine realistische Perspektive darstellt (vgl. dazu auch Abschnitt 4.3). Außerdem werden auch Aspekte betont, die auf die „Ausrichtung auf Arbeitsinhalte“ bzw. „betriebswirtschaftliche Notwendigkeiten“ hinweisen. Sowohl die Er-

füllung von wirtschaftlichen Aufgaben („das betriebswirtschaftliche Ergebnis muss stimmen“) als auch die „Orientierung am Markt“ können hierzu gezählt werden.

In Übereinstimmung mit der RL-PsySu nennen die Zuverdienstfirmen als *Zielgruppen* insbesondere Personen mit psychischen Erkrankungen (und/oder Behinderungen bzw. von Behinderung bedrohten Menschen) sowie Personen mit Suchterkrankung(en). In den evaluierten Zuverdienstfirmen sind diese Personengruppen anteilig unterschiedlich vertreten (vgl. Abschnitt 4.3.2).

Angebotsspektrum/Arbeits- und Tätigkeitsbereiche

Analog zu den Ergebnissen der „Freudenberg Studie“ sind die Arbeitsbereiche, in denen die sächsischen Zuverdienstfirmen tätig sind, sehr vielfältig. Beispielsweise bietet eine Zuverdienstfirma im Bereich „Montage und Produktion“ u.a. Montage-, Sortier-, Auslese-, Verpackungs- und Kuvertierarbeiten sowie einen Versandservice an. Im Dienstleistungsbereich werden u.a. Gartenarbeiten, Laubsammeln und Winterdienst oder Maler- und Tapezierarbeiten angeboten. Die nachfolgenden Arbeits- und Tätigkeitsfelder wurden von mehreren Zuverdienstfirmen angegeben:

- Ausführung von Maler- und Tapezierarbeiten
- Reparatur- und Renovierungsarbeiten
- „Bauhilfs-Bereich“: u.a. Abrissarbeiten (Teilabrisse)
- Hausmeisterdienstleistungen
- Gastronomie
- Umzüge und Transporte
- Dienste für Haus und Garten
- Möbelbörse
- Ab- und Wiederaufbau von Möbeln
- gärtnerische (Hilfs-)Arbeiten und Verkauf
- (unterschiedliche) Montagearbeiten.

Der Verein Durchblick e.V. in Leipzig bietet im Rahmen seines Zuverdienstangebots – neben u.a. hauswirtschaftlichen Tätigkeiten – Museumsführungen und Stadtrundgänge z.B. zum Thema „Geschichte der Psychiatrie“ an.

Sämtliche Arbeits- und Tätigkeitsbereiche, in denen die MitarbeiterInnen der Zuverdienstfirmen arbeiten, verdeutlichen, dass die Erbringung von Dienstleistungen bzw. der Aspekt der Herstellung von wirtschaftlich verwertbaren Produkten im Mittelpunkt steht.

Aufnahmevoraussetzungen und Auswahlverfahren

Die Zuverdienstfirmen wiesen in den vor-Ort-Gesprächen ganz überwiegend darauf hin, dass ein „niedrigschwelliger Zugang in das Zuverdienstangebot konzeptionell gewollt ist“. Damit soll psychisch kranken bzw. seelisch behinderten Menschen und Suchtkranken die Möglichkeit gegeben werden, ihre Arbeitsfähigkeit zu verbessern und eine Teilhabe am Arbeitsleben zu gewährleisten. Insofern bestehen für die Zuverdienstfirmen i.d.R. keine expliziten Aufnahmevoraussetzungen. Gleichwohl werden die Arbeitsanforderungen mit den jeweiligen individuellen Interessen und Voraussetzungen der Mitarbei-

terInnen „abgeglichen“: Die persönlichen Voraussetzungen oder auch die handwerkliche Fähigkeiten werden im Rahmen eines „Aufnahmegesprächs“ thematisiert. Auch das Interesse der MitarbeiterInnen an der Arbeit („Motivation“) sowie die Teamfähigkeit spielen dabei eine wichtige Rolle. Niedrigschwelliger Zugang kann auch bedeuten, dass eine „(vier-Wochen-)Abstinenz“ oder „der Wille zur Arbeit“ ausreicht, um im Zuverdienstangebot mit der Arbeit beginnen zu können.

Spezifische Auswahlverfahren werden bei den Zuverdienstfirmen selten eingesetzt („um eine Ausgrenzung interessierter Menschen zu vermeiden“). Der überwiegende Teil vereinbart Probearbeitstage bzw. -arbeitszeiten (z.B. eine Woche) oder die Absolvierung eines Praktikums. Insbesondere größere Träger von Zuverdienstprojekten weisen darauf hin, dass ihnen die MitarbeiterInnen aus anderen Maßnahmen und Angeboten (u.a. Suchtberatungsstellen, anderen Beratungsdiensten, Wohnangeboten) bekannt sind, sodass deren Einsatzmöglichkeiten schon im Vorfeld abgeschätzt werden können.

Der ganz überwiegende Anteil der MitarbeiterInnen hat vor der Inanspruchnahme eines Zuverdienstangebots aufgrund seiner (erheblichen Beeinträchtigungen) keine anderweitigen Angebote zur beruflichen Rehabilitation in Anspruch genommen bzw. in Anspruch nehmen können (ganz überwiegend erfüllt er nicht die Anspruchsvoraussetzungen, um Maßnahmen anderer Rehabilitationsmaßnahmen nutzen zu können). Lediglich ein geringer Anteil der MitarbeiterInnen hat vor dem Arbeitsbeginn in einer Zuverdienstfirma beispielsweise eine Arbeitsgelegenheit mit Mehrwandaufschädigung (der Jobcenter) oder – in Abhängigkeit von der gesundheitlichen Situation bzw. dem individuellen Leistungsvermögen – ein Qualifizierungs- und Beschäftigungsprojekt in Anspruch genommen. Die MitarbeiterInnen, die bereits mehrere Jahre in einer Zuverdienstfirma tätig sind, arbeiten in den durch Landesmittel finanzierten Arbeits- und Beschäftigungsbereichen.

4.2.2 Personelle Aspekte

Anzahl, Beschäftigungsumfang und Entlohnung der MitarbeiterInnen

Wie bereits in Abschnitt 4.1 dargestellt, beschäftigen die vertieft evaluierten 13 sächsischen Zuverdienstfirmen im Jahr 2011 insgesamt 291 MitarbeiterInnen, wobei in kleineren Projekten zwischen 6 bis 16 und in größeren Zuverdienstangeboten 21 bis 47 psychisch kranke bzw. seelisch behinderte Menschen und Suchtkranke arbeiten (vertiefende Angaben zu den soziodemographischen Merkmalen und Beeinträchtigungen der MitarbeiterInnen s. Abschnitt 4.3).

Wie aus den FOGS-Befragungen hervorgeht, basieren die Beschäftigungsverhältnisse der MitarbeiterInnen zu fast 100 % auf vertraglichen Regelungen, wobei lediglich ein relativ kleiner Teil der Verträge (aufgrund der zeitlich begrenzten Förderung) befristet ist. Die Nutzung der Zuverdienstangebote unterliegt – wie von der Fachdiskussion gefordert (s.o.) – i.d.R. keiner zeitlichen Begrenzung. Deshalb wurde in den vor-Ort-Gesprächen auch mehrfach darauf hingewiesen, dass einige MitarbeiterInnen bereits über viele Jahre in den Zuverdienstfirmen tätig sind.

Die GesprächspartnerInnen der Zuverdienstangebote betonten, dass die jeweiligen Arbeitszeiten mit den MitarbeiterInnen individuell vereinbart werden. Der Beschäftigungsumfang der MitarbeiterInnen beträgt dabei i.d.R. 15 oder weniger Wochenstunden, d.h. etwa drei Stunden täglich. Insgesamt sind die Zuverdienstfirmen bemüht, die Anforde-

rungen – beispielsweise an die Arbeitsgeschwindigkeit – „abzustufen“ und auf Leistungsschwankungen und Krankheitsausfälle der MitarbeiterInnen Rücksicht zu nehmen.³³

Die Befragung der VertreterInnen der Zuverdienstfirmen und die der MitarbeiterInnen hat ergeben, dass die *Entlohnung* der MitarbeiterInnen i.d.R. 100,- Euro pro Monat beträgt.³⁴ Dabei erhalten die MitarbeiterInnen in der Mehrzahl 2,50 Euro in der Stunde; relativ selten wird ein höherer Stundenlohn z.B. von 4,- bis 7,- Euro gezahlt. Die GesprächspartnerInnen hoben hervor, dass sie grundsätzlich bereit seien, höhere Stundenlöhne zu zahlen, sofern diese auch „am Markt realisiert werden könnten“, was i.d.R. nicht der Fall sei.

Anzahl, Qualifikation und Aufgaben der AnleiterInnen

FOGS liegen aus den verschiedenen im Rahmen der Evaluation durchgeführten Erhebungen Angaben zu insgesamt 31 AnleiterInnen vor. Wie aus diesen Daten hervorgeht, ist der überwiegende Anteil vollständig, einige AnleiterInnen, insbesondere bei größeren Trägern (die verschiedene, modular aufgebaute Arbeits- und Beschäftigungsangebote vorhalten wie z.B. Produktionsschule Moritzburg, solaris, Netzwerk e.V.) „lediglich“ anteilig im Bereich Zuverdienst tätig. Die AnleiterInnen verfügen entsprechend der in den Zuverdienstfirmen vorgehaltenen Arbeitsbereichen über unterschiedliche (*Grund-*)*Qualifikationen*, wobei vor allem handwerkliche Berufe genannt wurden: Bekleidungsfacharbeiter, Elektriker, KFZ-Mechaniker, Koch, Kesselbehälterbauer, Forstfacharbeiter, Tischlermeister, Dachdecker, Gartenbau- und Agraringenieur etc. Zudem werden in den Zuverdienstprojekten vier (Sozial-)PädagogInnen beschäftigt.

Auf die Frage nach *Zusatzausbildungen/-qualifikationen* wurden von den Zuverdienstprojekten folgende Angaben gemacht: Drei AnleiterInnen haben eine (sonder-)pädagogische Fortbildung absolviert bzw. Zusatzqualifikation erworben. Eine Teilnahme an Fortbildungen zum Umgang bzw. der Betreuung psychisch kranker Menschen wurde für vier AnleiterInnen genannt. Vier weitere Träger wiesen darauf hin, dass die AnleiterInnen an verschiedenen Weiterbildungen (z.B. des Trägervereins) teilgenommen haben. Als Themen wurden u.a. berufliche Rehabilitation oder Betreuung chronisch psychisch kranker Menschen angegeben.

Einige Zuverdienstprojekte gaben an, dass „ihre“ AnleiterInnen an *Supervisionsmaßnahmen* teilnehmen. Andere betonten, dass die AnleiterInnen aufgrund ihrer langjährigen Erfahrung in den jeweiligen Arbeitsbereichen und im Umgang mit der Zielgruppe den „Nachweis erbracht hätten, fachgerecht arbeiten zu können“.

Insgesamt geht aus den unterschiedlichen Befragungen hervor, dass die AnleiterInnen der Zuverdienstfirmen die für dieses Arbeitsfeld und den zu betreuenden Personenkreis angemessenen beruflichen (Grund-)Qualifikationen und sozialpsychiatrischen Kompetenzen verfügen.

In Übereinstimmung mit Ergebnissen der „Freudenberg-Studie“³⁵ übernehmen die AnleiterInnen der Zuverdienstfirmen – in Abhängigkeit von der Anzahl beschäftigter MitarbeiterInnen – vorrangig folgende (anleitenden, koordinierenden und organisatorischen) *Aufgaben*:

- Beratung, Anleitung und Betreuung der MitarbeiterInnen

33 Vgl. Gredig, C. & Schwendy, A. (2009). Zuverdienst als Chance zur Teilhabe psychisch kranker und behinderter Menschen. Weinheim: Freudenberg Stiftung, vor allem S. 21 ff.

34 Personen, die ALG II beziehen, dürfen 100,- Euro im Monat *dazuverdiene*n, *ohne* dass dieser Betrag auf ihre Leistung zur Sicherung des Lebensunterhalts angerechnet wird.

35 Vgl. Vgl. Gredig, C. & Schwendy, A. (2009). Zuverdienst als Chance zur Teilhabe psychisch kranker und behinderter Menschen. Weinheim: Freudenberg Stiftung, S. 19.

- Akquise von Aufträgen
- Erstellung von Dienstplänen
- Durchführung von Dienst- und/oder Teambesprechungen/-beratungen
- Erstellung von Kostenvoranschlägen bzw. Rechnungen
- Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Behörden (hierbei erfolgt auch eine punktuelle Unterstützung der MitarbeiterInnen bei der Bearbeitung von Anträgen).

In einigen Zuverdienstfirmen gehören auch die Weiterentwicklung der Konzepte, die fachliche Repräsentation der Zuverdienstfirmen oder die (Vorbereitung der) Abrechnung der Fördermittel zum Aufgabenspektrum der AnleiterInnen.

Bezogen auf den/die Arbeitsbereich/e (z.B. Dienstleistungen, Produktion) sind die AnleiterInnen für die reibungslosen Abläufe verantwortlich. Dazu können die Einrichtung der Arbeitsplätze zählen, der „passgenaue“ Einsatz der MitarbeiterInnen für die zu erledigenden Aufträge, die fachliche Anleitung (und ggf. notwendige Unterstützung) „vor Ort“ sowie die Planung und Kontrolle der Arbeitsabläufe. Die AnleiterInnen sind i.d.R. nicht zuletzt auch für die Kontrolle der Qualität der Arbeitsergebnisse zuständig.

Eine genaue (zeitliche) Aufteilung der fachpraktischen Anleitung (und Betreuung) der MitarbeiterInnen bzw. der Organisation der Arbeit (einschl. Vor- und Nachbereitung) konnte von den Zuverdienstfirmen nicht exakt vorgenommen werden, da die Aufteilung u.a. abhängig ist von der jeweiligen Auftragslage bzw. dem Umfang der zu erledigenden Aufträge, der nach den Angaben der GesprächspartnerInnen deutlich schwankt. Nach Schätzungen der GesprächspartnerInnen liegen die Anteile fachpraktischer Anleitung der MitarbeiterInnen durch die AnleiterInnen zwischen 50 % und 70 %, die Arbeitsorganisation etc. beansprucht 30 % bis 50 %. Eine genauere zeitliche Präzisierung der Aufteilung dieser Arbeitsanteile hätte eine vertiefende Tätigkeitserfassung der Arbeit der AnleiterInnen in den Zuverdienstfirmen erforderlich gemacht, die den Rahmen der Untersuchung gesprengt hätte.

4.2.3 Finanzbezogene Aspekte

Im Jahr 2011 wurden neun Träger durch den Freistaat Sachsen gefördert. Die Fördersumme betrug insgesamt 234.971 Euro, die Förderanteile je Träger lagen zwischen rund 10.000 Euro bis zu 50.000 Euro (s. Tab. 18 im Anhang).

Die Entwicklung der jährlichen Fördersumme zwischen 2007 bis 2011 ergibt sich aus der nachfolgenden Tabelle.

Tab. 2: *Entwicklung der Förderung der Zuverdienstfirmen des Freistaats Sachsen*

	2007	2008	2009	2010	2011
jährliche Fördersumme	263.102	316.794	326.301	290.826	234.971

Von 2007 bis 2008 war ein deutlicher Anstieg der Fördersumme von 263.102 Euro auf 316.794 Euro zu verzeichnen, von 2008 bis 2009 gab es eine weitere Erhöhung der Fördersumme auf 326.301 Euro. Die 2009 zur Verfügung gestellten Fördermittel verringerten sich bis 2011: Betrug die Förderung 2009 rund 326.000 Euro so nahmen die Fördersummen des Landes in den Jahren 2010 (rund 291.000 Euro) bzw. 2011 (rund 235.000 Euro) deutlich ab.

Die Anzahl der geförderten Träger betrug in den Jahren 2008 bis 2010 insgesamt zehn, im Jahr 2009 wurden neun Träger gefördert. Werden die Fördersummen einzelner Träger in dem Zeitraum 2009 bis 2011 verglichen, so kann keine einheitliche Entwicklung beschrieben werden: Die Höhe der Fördersummen variieren zwischen den Zuverdienstprojekten deutlich. Bei einigen Trägern blieb die Fördersumme im Zeitverlauf nahezu unverändert, bei anderen erhöhte sie sich. Bei zwei Trägern hat sich die Höhe der Fördersumme dagegen von 2009 bis 2011 (nahezu) halbiert.

Neben der Landesförderung erhielten insgesamt sieben Träger (auch) bzw. ausschließlich ESF-Mittel zur Finanzierung ihrer Zuverdienstangebote. Auch bei den ESF-Mittel entfallen auf die einzelnen Träger in der Höhe unterschiedliche Fördersummen.

Im Rahmen einer schriftlichen Erhebung wurden die 13 sächsischen Zuverdienstprojekte von FOGS gebeten, ihre Einnahmen genauer darzustellen, wobei folgende Finanzierungspositionen unterschieden wurden: Einnahmen/Erlöse der Zuverdienstfirmen (die aus der Auftragsbearbeitung bzw. der Erstellung von Dienstleistungen resultieren), ESF-Förderung, Förderung durch das Land Sachsen (gem. RL-PsySu), Eigenmittel (des Trägers) sowie sonstige Einnahmen.

Tab. 3: *Finanzierungsanteile der Zuverdienstfirmen – (Bezugszeitraum: 2011)*

Zuverdienstfirmen (anonymisiert)	Einnahmen/Erlöse	ESF-Förderung	Förderung durch das Land Sachsen (RL-PsySu)	Eigenmittel des Trägers	sonstige Einnahmen
A	90 %	ca. 5 %	ca. 5 %	-	-
B	80 %	-	20 %	-	-
C	ca. 73 %	-	ca. 27 %	-	-
D	73 %	-	9 %	18 %	-
E	68 %	-	32 %	-	-
F	68 %	-	20 %	10 %	2 % Landkreis
G	43 %	40 % (Verhältnis: ESF 70 %, Land 30 %)		17 %	
H	40 %	60 %	-	-	-
I	36 %	58 %	-	6 %	-
J	5 – 10 %	51 – 55 %		20 – 25 %	8 – 10 % Spenden
K	keine Eigenerlöse	80 %		5 %	15 % Landkreis
L	keine Eigenerlöse	75 %		25 %	
M*	anteilig	-	anteilig	-	-

* Ein Projekt präziserte trotz mehrfacher Nachfrage seine Angaben zur Finanzierung nicht.

Mit Blick auf die Fragestellungen der Evaluation zu den Finanzierungsstrukturen der Zuverdienstfirmen können folgende Ergebnisse besonders hervorgehoben werden:

- Sieben Zuverdienstfirmen refinanzieren ihre Kosten zu über zwei Dritteln aus Einnahmen/Erlösen, die sie aus der Erstellung von Dienstleistungen bzw. der Bearbei-

tung von Aufträgen erzielen. Drei weitere Projekt erwirtschaften immerhin noch rd. 40 % ihres Finanzierungsbedarfes daraus.³⁶ Die übrigen vier Zuverdienstfirmen erzielen entweder nur geringfügige (5 bis 10 %) bzw. anteilige Erlöse oder keine Eigenlöhne.

- Insgesamt drei Zuverdienstprojekte finanzieren sich überwiegend aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds, wobei die Finanzierungsanteile zwischen 58 % und 80 % variieren. Bei drei weiteren Zuverdienstprojekten stellen die Förderung durch ESF und das Land (gem. RL-PsySu) die vorrangigen Finanzierungsquellen dar.
- Derzeit werden noch insgesamt zehn Zuverdienstfirmen durch das Land gefördert: Die Finanzierungsanteile schwanken dabei – z.T. in Abhängigkeit von den erzielten jeweils mit Aufträgen und Dienstleistungen erzielten Erlösen – zwischen (minimal) 5 % und (maximal) 32 %.
- Immerhin sieben Träger setzen in nicht unerheblichen Umfang Eigenmittel ein (zwischen 5 % und 25 %), um die Zuverdienstangebote für psychisch kranke bzw. seelisch behinderte Menschen und Suchtkranke aufrecht zu erhalten.
- Zum Zeitpunkt der Befragung beteiligen sich zwei Landkreise an der Finanzierung der Zuverdienstfirmen mit Anteilen von 2 % bzw. 15 %.

Zusammenfassend kann im Hinblick auf die Finanzierungsstrukturen der 13 sächsischen Zuverdienstfirmen vor allem festgehalten werden, dass sich zehn Projekte – wie in der Fachdiskussion gefordert – entweder überwiegend oder zu großen Anteilen aus erwirtschafteten Erlösen finanzieren. Gleichwohl stellt die Förderung durch ESF und durch den Freistaat Sachsen nach wie vor eine wichtige Finanzierungsquelle dar, ohne die die Träger die Zuverdienstangebote für psychisch kranke bzw. seelische behinderte Menschen und Suchtkranke nicht aufrecht erhalten könnten. Hierzu tragen auch die von den Trägern in unterschiedlichen Umfang bereitgestellten Eigenmittel bei.

Eine vertiefte Bewertung der betriebswirtschaftlichen Grundlagen der Zuverdienstfirmen war nicht Gegenstand der Studie, sodass nicht abschließend beurteilt werden kann, ob die Projekte auch ohne bzw. eine geringere Förderung ihre Tätigkeit aufrecht erhalten können.³⁷ Vieles spricht aber dafür, dass insbesondere kleinere und mittlere Projekte zwingend auf ESF-Mittel und eine öffentliche Förderung angewiesen sind.

Im Rahmen der Evaluation konnte nicht untersucht werden, wie viele Zuverdienst Arbeitsplätze die Auftragslage der einzelnen Zuverdienstfirmen zulässt und wie die Arbeitsleistungen von MitarbeiterInnen betriebswirtschaftlich bewertet werden, die Hilfsarbeiten für die eigenen Träger ausführen. Hierfür hätten detaillierte Analysen der Auftragsituation sowie betriebswirtschaftlicher Daten der Zuverdienstprojekte und ihrer Träger vorgenommen werden müssen. Diese waren jedoch nicht Gegenstand der Untersuchung (s.o.).

³⁶ Wie die Refinanzierungsübersicht der „Freudenberg-Studie“ zeigt, erwirtschaften die dort untersuchten Zuverdienstprojekte etwa 43 % ihres Finanzierungsbedarfes durch Aufträge, vgl. Gredig, C. & Schwendy, A. (2009). Zuverdienst als Chance zur Teilhabe psychisch kranker und behinderter Menschen. Weinheim: Freudenberg Stiftung, S. 23.

³⁷ Die betriebswirtschaftliche Beurteilung sollte durch die FAF gGmbH im Rahmen ihrer Prüfungen der Zuverdienstfirmen vorgenommen werden.

4.2.4 Einbettung der Zuverdienstfirmen in die regionalen gemeindepsychiatrischen Netzwerke

Wie die von FOGS durchgeführten Interviews und schriftlichen Befragungen zeigen, sind die 13 sächsischen Zuverdienstprojekte – je nach der regionalen Ausgangssituation – ein wichtiges Element der gemeindepsychiatrischen Verbände (GPV). Im Sinne des „Zweiten Sächsischen Landespsychiatrieplans“ zielen dabei die auf der Ebene der kreisfreien Städte und Landkreise umgesetzten Vernetzungsaktivitäten zum einen auf eine abgestimmte Planung, Koordination und Durchführung von Hilfen auf der Ebene des Klientel (*fallbezogene Kooperation*); zum anderen betreffen sie *institutionalisierte Formen* der Zusammenarbeit z.B. im Rahmen von Psychosozialen Arbeitsgemeinschaften, Arbeitskreise Suchthilfe oder anderen Gremien.

Zusammengefasst bildet sich die Einbettung der Zuverdienstfirmen in die gemeindepsychiatrischen Netzwerke vor Ort vor allem auf folgenden *Ebenen* ab:

- I.d.R. werden die psychisch kranken bzw. seelisch behinderten Menschen und Suchtkranken – wie aus den Interviews hervorgeht – entweder durch „Mund zu Mund Propaganda“ (von KlientInnen, Angehörigen und Freunden) oder durch (andere) Dienste und Einrichtungen des gemeindepsychiatrischen Versorgungssystems (u.a. Sucht- oder andere Beratungsstellen, ambulante und stationäre Wohnungsangebote, Selbsthilfegruppen) sowie durch kommunale Ämter (Sozial-/Gesundheitsämter) in die Zuverdienstprojekte vermittelt. Auch die Ergebnisse der Befragung der MitarbeiterInnen weisen darauf hin, dass die zahlenmäßig größte Gruppe über Beratungsangebote (z.B. Suchtberatungsstellen, andere Beratungsstellen) und über „Eigeninitiative“ der KlientInnen (Selbstmelder) den Weg in die Zuverdienstfirmen gefunden hat. Eine weitere wichtige Vermittlungsinstanz stellen – aus Sicht der MitarbeiterInnen – die Arbeitsagenturen/Jobcenter dar.
- Erwartungsgemäß und in Übereinstimmung mit den Ergebnissen der „Freudenberg-Studie“ wird eine Vielzahl der psychisch kranken bzw. seelisch behinderten Menschen und Suchtkranken – zusätzlich zu den Zuverdienstfirmen – auch durch andere Dienste und Einrichtungen des gemeindepsychiatrischen Verbunds beraten, betreut und unterstützt. Hierbei kommt vor allem Suchtberatungsstellen und anderen Beratungsdiensten (z.B. Ehe-, Familien-, Erziehungs- oder Schuldnerberatung, Sozialpsychiatrische Dienste, Psychosoziale Kontakt- und Beratungsstellen), Wohnangeboten, gesetzlichen BetreuerInnen und Selbsthilfegruppen ein herausgehobener Stellenwert zu. Insofern überrascht es nicht, wenn die InterviewpartnerInnen in den Gesprächen mit FOGS darauf hinwiesen, dass die Zuverdienstfirmen mit den o.g. Einrichtungen und anderen Leistungsanbietern (wie z.B. niedergelassenen ÄrztInnen und Fachkliniken) überwiegend enge (fallbezogene) Kooperationsbeziehungen aufgebaut haben.
- Wie den FOGS von den Zuverdienstfirmen zur Verfügung gestellten Unterlagen und den Gesprächen zu entnehmen ist, informiert ein Teil der Projekte die KlientInnen sowie die (Fach-)Öffentlichkeit vor allem mit Hilfe von Flyern proaktiv über die vorgehaltenen Angebote. Zudem sind alle Angebote im Internet vertreten, wobei sich die „Internetauftritte“ der Zuverdienstprojekte hinsichtlich der Qualität erheblich unterscheiden. Aus FOGS-Sicht besteht hier ein großes „Entwicklungspotential“ bzgl. einer umfassend(er)en Darstellung bzw. gezielteren Information.

Neben der fallbezogenen Zusammenarbeit setzen die sächsischen Zuverdienstfirmen überregional und lokal auch *institutionelle Formen der Kooperation* um: Zum einen sind sämtliche Zuverdienstfirmen in der Landesarbeitsgemeinschaft der Integrationsfirmen Sachsen e.V. (LAG Sachsen e.V.) vertreten; zum anderen arbeiten die Projekte in den Psychosozialen Arbeitsgemeinschaften (PSAG) ihrer Versorgungsregionen sowie häufi-

ger in Arbeitskreisen zur Thematik „Arbeit und Beschäftigung“ mit, die z.T. von den Trägern organisiert werden. Insgesamt trägt eine kontinuierliche Teilnahme an den verschiedenen Gremien dazu bei, dass ein fachliche Austausch mit den MitarbeiterInnen gleicher und anderer Dienste und Einrichtungen regelmäßig stattfinden kann.

4.2.5 Bewertung der Zuverdienstfirmen aus Sicht ihrer VertreterInnen

Wie bereits dargestellt hat FOGS im Rahmen der Studie mit den VertreterInnen der Zuverdienstfirmen leitfadengestützte Interviews geführt. Thematisiert wurde u.a. auch

- Bedarfsgerechtigkeit und Bedarfe sowie
- Stärken, Schwächen und Entwicklungsmöglichkeiten der Angebote.

Nachfolgend werden die dazu dokumentierten Gesprächsergebnisse zusammenfassend beschrieben.

Bedarfsgerechtigkeit und Bedarf aus Sicht der InterviewpartnerInnen

Die befragten GesprächspartnerInnen betonten, dass die Zuverdienstangebote insgesamt als *bedarfsgerecht* beurteilt werden könnten. Die Erfahrungen in den letzten Jahren hätten gezeigt, dass die MitarbeiterInnen die Zuverdienstmöglichkeiten gut annehmen und das durch die Beschäftigung im Zuverdienst und die damit verbundene Tagesstruktur u.a. eine Stabilisierung der MitarbeiterInnen vielfach gelingt. Zugleich wurde darauf hingewiesen, dass der Stabilisierungsprozess im Einzelfall viel Zeit erfordert.

Aus Sicht der InterviewpartnerInnen deuten einige Indikatoren (Wartelisten, verstärkte Nachfrage nach Zuverdienstplätzen) darauf hin, dass der Bedarf derzeit nicht gedeckt und künftig von einer verstärkten Nachfrage auszugehen ist. Diese Einschätzung deckt sich mit bereits zitierten Veröffentlichungen (u.a. APK-Bundesprojekt, „Freudenberg-Studie“) und dem „Zweiten Sächsischen Landespsychiatrieplan“, in denen für die Zukunft übereinstimmend mit einem höheren Bedarf an Zuverdienstmöglichkeiten gerechnet wird.³⁸ Als Gründe werden hierfür zum einen demographische und epidemiologische Entwicklungen sowie zum anderen sozialrechtliche Veränderungen (u.a. Instrumentenreform des SGB II und III genannt.

Stärken aus Sicht der InterviewpartnerInnen

Die von den InterviewpartnerInnen beschriebenen *Stärken* können verschiedenen Bereichen zugeordnet werden. Bezogen auf die MitarbeiterInnen wird der Aspekt der Stabilisierung besonders hervorgehoben. Die MitarbeiterInnen schätzten die „sinnstiftende Arbeit“, auch das selbstverdiente Geld sei für sie sehr bedeutsam. Sowohl der Aspekt „mit Benachteiligten für Benachteiligte arbeiten“ als auch die arbeitsmarktnahen Bedingungen in den Zuverdienstprojekten werden als besondere Stärke hervorgehoben. Die Zuverdienstfirmen bemühten sich trotz oft schwieriger Rahmenbedingungen, auf die individuellen Interessen und Voraussetzungen der MitarbeiterInnen einzugehen (z.B. Arbeit „ohne Zeitfaktor“) und eine reale Arbeitsatmosphäre zu schaffen. Grundsätzlich betonten die

³⁸ Vgl. Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz. (2011). Zweiter Sächsischer Landespsychiatrieplan. Dresden: SMS, S. 46.

Interviewten, dass die Zuverdienstfirmen auf dem Markt agieren bzw. ihre Produkte und Dienstleistungen darauf ausrichten. Hierfür spricht aus ihrer Sicht auch der relativ große Finanzierungsanteil, der aus Erlösen der Auftragsbearbeitung und Dienstleistungserstellung resultiert.

Schwächen aus Sicht der InterviewpartnerInnen

Von allen GesprächspartnerInnen wird als vordringliches Problem die unsichere Finanzierungs- und Planungssituation für die Zuverdienstprojekte benannt. Aus Sicht der Interviewten ist eine (anteilige) Finanzierung durch Fördermittel des Freistaats unverzichtbar, um die Angebote weiterhin aufrecht erhalten zu können. Darüber hinaus wird darauf hingewiesen, dass den Projekten Investitionsmittel fehlen.

Da die individuellen Voraussetzungen der MitarbeiterInnen (z.B. hinsichtlich körperlicher Belastbarkeit und Zuverlässigkeit) sehr unterschiedlich sind, ist die Planung des Arbeitseinsatzes z.T. (sehr) schwierig. Die „eingeschränkte“ Leistungsfähigkeit bzw. „mangelnde“ Qualifikation der MitarbeiterInnen setzt insofern den Zuverdienstangeboten Grenzen bei der Auftragsabwicklung. Z.B. ist die Qualität der Dienstleistungen eher begrenzt. Der „Schritt zum ersten Arbeitsmarkt erscheint aus Sicht der Befragten für einen großen Teil der MitarbeiterInnen zu groß zu sein.“

Entwicklungsmöglichkeiten aus Sicht der InterviewpartnerInnen

Entwicklungsmöglichkeiten für das Angebot Zuverdienstfirma sehen fast alle Befragten: So sollte z.B. die Anzahl der vorhandenen Zuverdienstplätze bedarfsgerecht ausgebaut werden, um der verstärkten Nachfrage nach entsprechenden Angeboten Rechnung zu tragen zu können. Auch die Erschließung neuer Geschäftsfelder bzw. der Ausbau bereits angebotener Dienstleistungen werden in den Interviews thematisiert.

4.3 Wesentliche Merkmale der MitarbeiterInnen in den Zuverdienstfirmen³⁹

4.3.1 Soziodemographische Merkmale

Wie in Abschnitt 4.2.2 bereits dargestellt, nutzten im Jahr 2011 insgesamt 291 psychisch kranke bzw. seelisch behinderte Menschen und Suchtkranke die 13 sächsischen Zuverdienstprojekte, wobei die Anzahl in den Angeboten zwischen sechs und 47 MitarbeiterInnen variiert. Für 288 Personen lagen – wie die nachfolgende Tabelle zeigt – Angaben zu soziodemographischen Merkmalen vor, die im Folgenden näher beschrieben werden.

³⁹ Da die Angaben bzgl. der MitarbeiterInnen in den Zuverdienstfirmen aus Gründen des Datenschutzes kumuliert abgefragt wurden und nicht bezogen auf die einzelne Personen, sind vertiefende Analysen nicht möglich.

Tab. 4: Anzahl der MitarbeiterInnen nach Zuverdienstfirmen und Geschlecht

Zuverdienstfirmen	weiblich		männlich		Gesamt	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Innovative Manufaktur Dresden	22	46,8	25	53,2	47	100,0
„Grüner Wagen“ in Weischlitz	21	44,7	26	55,3	47	100,0
Zwickauer Hilfezentrum e.V.	15	40,5	22	59,5	37*	100,0
Möbelkiste „Blaue Engel“, Chemnitz	10	27	27	73	37	100,0
Initiative Görlitz e.V.	3	12,5	21	87,5	24	100,0
Durchblick e.V., Leipzig	6	28,6	15	71,4	21	100,0
INTHIS – Diakonie Dresden	5	31,3	11	68,8	16	100,0
Netzwerk e.V. Mittweida	8	53,3	7	46,7	15	100,0
Cafe Pause, Dresden	6	46,2	7	53,8	13	100,0
solaris FZU, Chemnitz	4	30,8	9	69,2	13	100,0
VIP Annaberg e.V.	0	0	12	100	12	100,0
Produktionsschule Moritzburg	4	66,7	2	33,3	6	100,0
Gesamt	104	36,1	184	63,9	288**	100,0

* In den Angaben sind sieben Personen einer Qualifizierungsmaßnahme enthalten.

** Der Zweckbetrieb ADU in Zwickau wurde 2011 von ca. zehn Personen genutzt.

Der Anteil der Frauen lag bei rund 36 % (104 Frauen), der der Männer entsprechend bei 64 %. Im Vergleich zwischen den Zuverdienstfirmen zeigen sich Unterschiede bei den Anteilen der Geschlechter: Ein Angebot wurde 2011 ausschließlich von Männer genutzt, in den anderen Angeboten streute der Anteil der Männer zwischen rund 33 % bis zu rund 87 %.

Die MitarbeiterInnen wurden den nachfolgenden Altersgruppen zugeordnet:

Tab. 5: Altersgruppen der MitarbeiterInnen der Zuverdienstfirmen

Altersgruppen	weiblich		männlich		Gesamt	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
18 bis 27 Jahre alt	8	7,7	13	7,1	21	7,3
28 bis 35 Jahre alt	17	16,3	24	13,0	41	14,2
36 bis 43 Jahre alt	17	16,3	32	17,4	49	17,0
44 bis 51 Jahre alt	32	30,8	67	36,4	99	34,4
51 bis 58 Jahre alt	21	20,2	25	13,6	46	16,0
59 Jahre alt und älter	9	8,7	23	12,5	32	11,1
Gesamt	104	100,0	184	100,0	288	100,0

Eine differenzierte Betrachtung der *Altersverteilung* verdeutlicht, dass die anteilig stärkste Gruppe die 44 bis 51 Jahre alten MitarbeiterInnen sind, wobei der Anteil bei den Männern mit 36,4 % etwas höher liegt als bei den Frauen (30,8 %). Danach folgen die beiden Altersgruppen „36 bis 43 Jahre alt“ bzw. „51 bis 58 Jahre alt“, sie erreichen mit 17 % bzw. 16 % vergleichbare Anteile. Jüngere MitarbeiterInnen sind „lediglich“ zu rund 7 % in den Zuverdienstfirmen vertreten. Im Vergleich der Angebote zeigen sich Unterschiede

bei der Verteilung der Altersgruppen: Einige Projekte erreichen aus der „jüngeren“ Altersspanne der 18 bis 35 Jahre alten Personen einen Anteil zwischen 27 % bis zu 36 % – und somit mehr als der rechnerische Durchschnitt (rund 21 %). Andere Zuverdienstangebote werden zu höheren Anteilen von den 51 bis 59 Jahre alten und älteren Personen in Anspruch genommen.

Gefragt wurde auch nach der *Lebenssituation* der MitarbeiterInnen (s. Tab. 19 im Anhang). Zwischen den Geschlechtern zeigen sich deutliche Unterschiede: Rd. zwei Drittel der Männer – bei den Frauen sind es ca. 42 % – leben allein. Dagegen lebt bei den Frauen etwa ein Drittel mit einem Partner zusammen und/oder ein Viertel mit einem oder mehreren Kindern. Bei den Männer ist der Anteil, der nicht alleine lebt, (deutlich) geringer (22,2 % bzw. 5,9 %).

Wie stellt sich die *Wohnsituation* der MitarbeiterInnen dar? Überwiegend wohnen die MitarbeiterInnen in *gemieteten Häusern/Wohnungen*, wobei der Anteil bei den Frauen höher liegt als bei den Männern (87,5 % vs. 73,4 %). Für deutlich mehr Männer als Frauen wurde als Wohnform Ambulant Betreutes Wohnen (10,3 %), Wohnheim für psychisch behinderte bzw. suchtkranke Menschen (7,6 %) oder Nachsorgewohnungsgemeinschaft (2,7 %) angegeben (s. Tab 21 im Anhang).

Mit Blick auf die *Nationalität* bzw. einen Migrationshintergrund wird deutlich, dass für nahezu alle MitarbeiterInnen die deutsche Nationalität angegeben wird (Tab. 20 im Anhang).

Nachfolgend wird über den *Ausbildungsstand*, die *Dauer der Erwerbslosigkeit* sowie den *Einkommensstatus* der MitarbeiterInnen der Zuverdienstfirmen informiert. Bezüglich des Ausbildungsstands zeigen sich zwischen den Geschlechtern einige Unterschiede: Bei den Männern sind rd.14 % ohne Ausbildung, bei den Frauen „lediglich“ ca. 5 %. Dagegen weisen fast 80 % der Frauen eine Lehre/Fachschule auf, bei den Männern liegt der Anteil bei etwa 66 %. Frauen verfügen anteilig über einen etwas höheren Ausbildungsstand als die männlichen Mitarbeiter (s. Tab. 22 im Anhang).

Auch bei der *Dauer der Erwerbslosigkeit* zeigen sich zwischen den Geschlechtern Unterschiede.

Tab. 6: *Dauer der Erwerbslosigkeit der MitarbeiterInnen*

Dauer der Erwerbslosigkeit	weiblich		männlich		Gesamt	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
noch nie gearbeitet	8	8,0	22	12,3	30	10,8
1 – 3 Jahre	14	14,0	18	10,1	32	11,5
4 – 6 Jahre	26	26,0	36	20,1	62	22,2
7 – 9 Jahre	23	23,0	31	17,3	54	19,4
10 Jahre und länger	29	29,0	72	40,2	101	36,2
Gesamt	100	100,0	179	100,0	279	100,0

Bei den männlichen Mitarbeitern ist sowohl der Anteil derjenigen, die noch nie gearbeitet haben (12,3 %) als auch derjenigen, die zehn Jahre und länger erwerbslos sind (40,2 %), (deutlich) höher als bei den Frauen (8,0 % bzw. 29,0 %). Insgesamt kann für einen hohen Anteil der MitarbeiterInnen festgestellt werden, dass sie schon viele Jahre erwerbslos sind.

Bezogen auf den *Einkommensstatus* entfallen die mit Abstand größten Anteile sowohl bei den Frauen als auch bei den Männern auf BezieherInnen von ALG II.⁴⁰

Tab. 7: *Einkommensstatus der MitarbeiterInnen (Mehrfachnennungen möglich)*

Einkommensstatus	weiblich (N = 104)		männlich (N = 184)		Gesamt (N = 288)	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
BezieherIn ALG II (SGB II)	65	62,5	120	65,2	185	64,2
Grundsicherung	3	2,9	5	2,7	8	2,8
EU-Rente (befristet)	8	7,7	11	6,0	19	6,6
EU-Rente (unbefristet)	13	12,5	36	19,6	49	17,0
Sonstiges*	15	14,4	14	7,6	29	10,1
Gesamt	104	100,0	186	101,1	290	100,7

* Unter Sonstiges wurde u.a. genannt: BG-Rente⁴¹, ohne Einkommen, ALG I, Altersrente.

EU-Rente⁴² beziehen insgesamt rund 24 % der MitarbeiterInnen, wobei der Anteil der unbefristeten EU-Renten deutlich höher liegt. Grundsicherung (nach SGB XII) erhalten lediglich acht MitarbeiterInnen. Ein Vergleich zwischen den Zuverdienstfirmen zeigt Unterschiede bei der Verteilung der Einkommensanteile: In drei Zuverdienstfirmen entfallen z.B. auf (befristete bzw. unbefristete) EU-Rente die relativ höchsten Anteile (zwischen 45 % bis 50 %) und entsprechend relativ die geringsten Anteile auf ALG II-BezieherInnen. Diese drei Projekte werden (fast) ausschließlich von Personen mit psychischen Erkrankungen in Anspruch genommen. In vier weiteren Zuverdienstfirmen, in denen (fast) ausschließlich Personen mit einer Suchterkrankung arbeiten, liegen die Anteile der ALG II-BezieherInnen zwischen 84 % bis zu 100 %.

Bezogen auf alle Zuverdienstfirmen überwiegt in nahezu allen Projekten die Anzahl der BezieherInnen von ALG II-Leistungen. Eine Charakterisierung dieser Gruppe verdeutlicht: Zwar sind die MitarbeiterInnen, die ALG II-Leistungen beziehen, grundsätzlich erwerbsfähig und können mindestens drei Stunden am Tag arbeiten, sie müssen aber als „arbeitsmarktfrem“ bzw. hilfebedürftig und als „schwer vermittelbar“ eingestuft werden. Zu den Vermittlungshemmnissen zählen sowohl die langjährige Erwerbslosigkeit (s.o.) als auch bei vielen – neben der psychischen Erkrankung bzw. Suchterkrankung – weitere gesundheitliche bzw. körperliche Einschränkungen (vgl. Abschnitt 4.3.2). Insofern kommt auch – nach Einschätzung der Jobcenter – eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt für einen Großteil nicht mehr in Betracht. Einige GesprächspartnerInnen wiesen zudem darauf hin, dass ein Teil der MitarbeiterInnen, die ALG II-Leistungen beziehen, im Verlauf der Arbeit einen EU-Rentenanspruch gestellt hat bzw. stellen will.

4.3.2 Gesundheitliche und psychosoziale Lebenssituation

Der folgende Abschnitt informiert u.a. über die Hauptdiagnose der MitarbeiterInnen sowie über (weitere) gesundheitliche und soziale Aspekte.

40 Das Arbeitslosengeld II (kurz: „ALG II“, auch „Hartz IV“ genannt) ist in Deutschland die Grundsicherungsleistung für erwerbsfähige Leistungsberechtigte nach dem SGB II.

41 BG-Rente = Rente der Berufsgenossenschaft.

42 EU-Rente = Rente wegen Erwerbsunfähigkeit (unbefristet bzw. befristet).

Erkrankung und Hauptdiagnose nach ICD-10-Einstufung

Um die in den Zuverdienstfirmen beschäftigten MitarbeiterInnen bzgl. ihrer Erkrankungsform charakterisieren zu können, wurden die Projekte um eine Zuordnung zu einer Erkrankung gebeten.

Tab. 8: Erkrankungsort der MitarbeiterInnen (Mehrfachnennungen möglich)

Erkrankungen/Beeinträchtigungen	weiblich (N = 104)		männlich (N = 184)		Gesamt (N = 288)	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
psychische Erkrankungen	80	76,9	107	58,2	187	64,9
Suchterkrankung	15	14,4	70	38,0	85	29,5
Sonstiges*	16	15,4	12	6,5	28	9,7
Gesamt	111	106,7	189	102,7	300	104,2

* Unter Sonstiges wurde u.a. genannt: geistige Behinderung, Sinnes- und Körperbehinderung, Herz-Kreislauf-Erkrankung, Diabetes, schwerbehindert, sonstige chronische Erkrankungen.

Wie aus der obigen Tabelle hervorgeht, weisen die MitarbeiterInnen der Zuverdienstfirmen überwiegend eine psychische Erkrankung (rd. 65 %) auf. Ca. 30 % der Beschäftigten sind suchtkrank. Bei der Verteilung der Erkrankungen können Unterschiede zwischen den Geschlechtern beobachtet werden: Während bei den Männern für 38 % eine Suchterkrankung angegeben wird, liegt dieser Anteil bei den Frauen „lediglich“ bei rund 14 %. Für mehr als Dreiviertel der weiblichen Mitarbeiterinnen und rd. 58 % Männern können psychische Erkrankungen festgestellt werden. Werden die Zuverdienstfirmen hinsichtlich der erreichten Personen verglichen, so zeigt sich, dass in zwei Projekten (fast) ausschließlich suchtkranke Männer und in einem Zuverdienstangebot Sucht- bzw. psychisch Erkrankte zu etwa gleichen Anteilen arbeiten. In allen anderen Zuverdienstfirmen ist die große Mehrzahl der MitarbeiterInnen psychisch erkrankt (zwischen 68 % bis 100 %) (s. Tab. 23 im Anhang).

Gefragt wurden die Zuverdienstfirmen auch nach der Hauptdiagnose (ICD-10-Einstufung) ihrer MitarbeiterInnen. Fünf Zuverdienstfirmen ist die Diagnose ihrer MitarbeiterInnen bekannt und sieben gaben an, dass sie Angaben zur Diagnose „lediglich“ aufgrund von Vermutungen machen konnten. Die genaue(n) Diagnose(n) von MitarbeiterInnen zählen zu persönlich sensiblen Daten. Arbeitgebern sind diese Daten i.d.R. eher nicht bekannt. FOGS stellt deshalb die Angaben nur zusammengefasst dar, eine projektbezogene Auswertung erfolgt nicht.

Tab. 9: Hauptdiagnose der MitarbeiterInnen (nach ICD-10-Einstufung⁴³)

ICD-10-Einstufungen	weiblich		männlich		Gesamt	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
F00-F09 organische, einschließlich symptomatischer psychischer Störungen	7	6,9	9	5,2	16	5,8
F10-F19 psychische und Verhaltensstörungen durch psychoaktive Substanzen	9	8,9	34	19,5	43	15,6
F20-F29 Schizophrenie, schizotyp und wahnhaftige Störungen	14	13,9	26	14,9	40	14,5
F30-F39 affektive Störungen	10	9,9	9	5,2	19	6,9
F40-F48 neurotische, Belastungs- und somatoforme Störungen	12	11,9	7	4,0	19	6,9
F50-F59 Verhaltensauffälligkeiten mit körperlichen Störungen und Faktoren	11	10,9	3	1,7	14	5,1
F60-F69 Persönlichkeits- und Verhaltensstörungen	9	8,9	12	6,9	21	7,6
F70-F79 Intelligenzstörung	5	5,0	10	5,7	15	5,5
F80-F89 Entwicklungsstörungen	2	2,7	5	4,1	7	3,5
F90-F98 Verhaltens- und emotionale Störungen mit Beginn in der Kindheit und Jugend	5	5,0	15	8,6	20	7,3
F99-F99 nicht näher bezeichnete psychische Störungen	8	7,9	30	17,2	38	13,8
Andere	9	8,9	14	8,0	23	8,4
Gesamt	101	100,0	174	100,0	275	100,0

* Bekannte und vermutete Diagnosen wurden zusammengefasst.

Insgesamt zeigt sich ein breites *Spektrum an psychischen Erkrankungen*: Die häufigsten Nennungen entfallen auf „psychische und Verhaltensstörungen durch psychoaktive Substanzen“ (15,6 %) und „Schizophrenie, schizotyp und wahnhaftige Störungen“ (14,5 %) bzw. „nicht näher bezeichnete psychische Störungen“ (13,8 %).

Gesundheitliche und psychosoziale Lebenssituation

Im Rahmen der Dokumentation von Angaben zu den MitarbeiterInnen sollten die Zuverdienstfirmen auch den Anteil schätzen, bei denen sie die psychische, gesundheitliche und/oder soziale Lebenssituation als problematisch einstufen. Zwischen den Zuverdienstprojekten streuen die geschätzten Anteile – sowohl bei aktuellen körperlichen Beschwerden bzw. Erkrankungen als auch bei den psychischen – bezogen auf die einzelnen Angebote zwischen 5 % bis zu 100 %. Insgesamt lässt sich kein einheitliches Bild zeichnen: Während in einigen Projekten nur relativ wenige MitarbeiterInnen *körperliche* und/oder *gesundheitliche* Beschwerden bzw. Erkrankungen aufweisen (5 % - 30 %), sind in ande-

43 Psychische und Verhaltensstörungen werden hier und im Folgenden klassifiziert nach dem Diagnoseschlüssel der „International Classification of Diseases, 10. Revision – ICD 10“. Darin werden mit den Codes F00 bis F99 alle psychischen Erkrankungen gruppiert bzw. klassifiziert.

ren Angeboten mehr als die Hälfte der MitarbeiterInnen von körperlichen und/oder gesundheitlichen Beschwerden/Erkrankungen betroffen. Bezogen auf die Zielgruppe der Zuverdienstfirmen „erwartbar“ wird in der Mehrzahl der Angebote der Anteil mit *psychischen Beschwerden/Erkrankungen* auf über 50 % (bis zu 100 %) geschätzt.

Insgesamt 84 in den Zuverdienstangeboten beschäftigte MitarbeiterInnen besitzen einen Schwerbehindertenausweis (s. Tab. 24 im Anhang).

Auch bezogen auf eine „*aktuelle problematische soziale Situation*“ unterscheiden sich die Angaben der Zuverdienstfirmen: Sowohl für die weiblichen Mitarbeiterinnen als auch für die männlichen Mitarbeiter wird in etwa der Hälfte der Projekt der Anteil zwischen ca. 50 % bis zu 100 % eingeschätzt. Bei der anderen Hälfte liegt der Anteil eher bei ca. einem Drittel und weniger.

Nachfolgende *Einschätzungen* stellen Zitate der Verantwortlichen in den Zuverdienstfirmen dar. Sie sollen dazu beitragen, dass „breite“ Spektrum der beschäftigten MitarbeiterInnen zu illustrieren.

- „Die Männer sind physisch und psychisch nicht belastbar, es sind keine komplexen Arbeitsaufgaben möglich.“
- „Gesundheitlich eher instabil, häufigere unvorhersehbare Ausfälle.“
- „Die meisten MitarbeiterInnen haben in mehreren Bereichen (körperlich, psychisch und Sucht) Probleme.“
- „Eingeschränkte körperliche und psychische Leistungsfähigkeit, z.B. durch wiederkehrende Depressionen“.
- „Erhöhte Erkrankungsgefahr, chronische Krankheitsverläufe“.
- „Körperlich und geistig beeinträchtigt durch den jahrelangen Alkoholkonsum, Ausdauer ist gering, alle Tätigkeiten müssen kleinteilig vermittelt werden, langsamer Arbeitsrhythmus“.

Die Einschätzung einer Zuverdienstfirma: „Alle eingesetzten Zuverdiener (geringfügig Beschäftigte) sind psychisch relativ stabil und fallen in Bezug auf ihre psychischen Erkrankungen selten längerfristig aus“ stellt die Ausnahme dar.

Nach Angaben der Zuverdienstfirmen werden die durchschnittlichen Fehlzeiten der MitarbeiterInnen durch Klinikaufenthalte/Therapien in Bezug auf die psychische Erkrankung/Suchterkrankung nicht genauer erfasst.

Zusammenfassend kann konstatiert werden, dass in fast allen Zuverdienstfirmen MitarbeiterInnen arbeiten, die neben einer psychischen- bzw. Suchterkrankung auch körperliche und/oder gesundheitliche Beschwerden bzw. Erkrankungen aufweisen und sich darüber hinaus in einer eher problematischen sozialen Situation befinden. In einigen Projekten liegt der Anteil dieser Gruppe von MitarbeiterInnen bei 50 und mehr Prozent. Dieses Ergebnis ist insofern „erwartbar“, da ein gewisser Anteil der Zielgruppe der Zuverdienstfirmen eher zum Personenkreis mit „multiplen Problembereichen/Defiziten“ zu zählen ist. Unter Bedingungen der bei psychischen Erkrankungen oft gegebenen Chronizität häuft sich bei psychisch kranken Erwachsenen das Risiko, in Verbindung mit sozialem Abstieg auch Wohnung und Arbeit zu verlieren. Das kann z.T. zu fatalen Kreisläufen führen, mangels z.B. Tagesstrukturierung „normalisieren“ sich die Verhältnisse nicht, sodass Verschlechterungen im Krankheitszustand nicht auszuschließen sind. Die Fachwelt hält deshalb außerstationäre Kontakt-, Wohn- und Beschäftigungsangebote weiterhin für das Gebot der Stunde. Die Inanspruchnahme eines Zuverdienstangebots kann zur Verbesserung der Situation der psychisch kranken bzw. suchtkranken Menschen beitragen (s. Ab-

schnitt 4.5.4). Zu diesem Ergebnis kommt auch eine Untersuchung der FAF – Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte gGmbH, Berlin. Danach konnten bei 644 Personen mit psychiatrischer Vorgeschichte folgende deutliche Verbesserungen erzielt werden: Kontaktfähigkeit 58 %, Selbstständigkeit 55 %, Ausdauer 38 %, Verantwortung 38 %, Antrieb 34 %, Arbeitsaufnahme 15 %, Teilnahme an einer Rehabilitationsmaßnahme 11 %.⁴⁴

4.3.3 „Übergänge“ von MitarbeiterInnen in eine andere (sozialversicherungspflichtige) Beschäftigung

Wie viele MitarbeiterInnen aus den Zuverdienstprojekten in eine andere (sozialversicherungspflichtige) Beschäftigung bzw. in eine Maßnahme nach SGB II/SGB III gewechselt haben, wurde von FOGS für die Jahre 2010 und 2011 erhoben. Dabei hängt die Realisierung von „Übergängen“ von verschiedenen Faktoren ab, die regional unterschiedlich ausgeprägt sein können. Eine ungünstige wirtschaftliche Situation und eine damit verbundene (höhere) Arbeitslosenquote wirkt sich z.B. auch auf die Beschäftigungschancen von MitarbeiterInnen aus Zuverdienstfirmen aus. Einige GesprächspartnerInnen haben darauf hingewiesen, dass in „ihrer“ Zuverdienstfirma“ eher Menschen mit einer (oder mehreren) psychische(n) Erkrankung(en) tätig sind, die den Belastungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (oftmals) nicht gewachsen sind und somit nicht „vermittelt“ werden können. Bei der Bewertung der „Übergänge“ sollte deshalb berücksichtigt werden, dass es für eine größere Anzahl von in den Zuverdienstfirmen beschäftigten MitarbeiterInnen häufiger nicht um das „Wollen“ der Ausübung einer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt geht, sondern oftmals um das „Können“: Eine höhere zeitliche und/oder stärkere körperliche und psychische Belastung ist für viele der betroffenen Personen nicht realisierbar.

Für das Jahr 2010 liegen Rückmeldungen aus elf Zuverdienstfirmen vor: Ein Projekt konnte für 2010 keine Angabe machen. Während in drei Zuverdienstangeboten *keine* Übergänge von MitarbeiterInnen stattfanden, lagen für sieben Zuverdienstfirmen Angaben vor. Danach waren im Jahr 2010 insgesamt 252 MitarbeiterInnen beschäftigt, Tab. 10 informiert über die Verteilung der Übergänge.

⁴⁴ Vgl. zur Evaluation niedrigschwelliger Angebote in Bayern und Nordrhein-Westfalen durch die FAF, Anhang: Zuverdiensthandbuch der BAG-IF, S. 8.

Tab. 10: Anzahl der MitarbeiterInnen, die 2010 aus dem Zuverdienst in eine (sozialversicherungspflichtige) Beschäftigung bzw. in eine Maßnahme nach SGB II/SGB III gewechselt sind

(sozialversicherungspflichtige) Beschäftigung	Anzahl		
	Frauen	Männer	Gesamt
Anzahl beschäftigter MitarbeiterInnen	108	144	252
„Übergänge“ in ...			
Mini-Job sonstiger Arbeitsmarkt (1)	7	6	13
Teilzeit sonstiger Arbeitsmarkt (2)	2	4	6
Vollzeit sonstiger Arbeitsmarkt (3)	5	11	16
Summe der Übergänge in eine (sozialversicherungspflichtige) Beschäftigung	14	21	35
Maßnahme nach SGB II/SGB III (4)	1	2	2
sozialtherapeutische Tagesstätte (5)	1	4	4
Sonstiges (6)*	6	2	8
Summe der Übergänge (beispielsweise in einer Maßnahme)	8	8	16
Anzahl der Übergänge gesamt (Summe 1 – 6)	22	29	51

* Bei Sonstiges wurde genannt: WfbM (1), Ausbildung (1), unbekannt.

Von den 252 im Jahr 2010 in zehn Zuverdienstfirmen beschäftigten MitarbeiterInnen wechselten 35 Personen in eine (sozialversicherungspflichtige) Beschäftigung (13,9 %), weitere 16 Personen wurden in eine Maßnahme nach SGB II/SGB III oder eine sozialtherapeutische Tagesstätte vermittelt.

Für das Jahr 2011 lagen Angaben von zwölf Zuverdienstfirmen⁴⁵ zu den Übergängen ihrer im Zuverdienst beschäftigten MitarbeiterInnen vor. In elf Zuverdienstfirmen waren insgesamt 266 MitarbeiterInnen beschäftigt, die Verteilung der Übergänge zeigt die folgende Tab. 11.

45 In drei Angeboten fanden keine Übergänge von MitarbeiterInnen statt, ein Angebot begann erst Ende 2011 mit der Arbeit.

Tab. 11: Anzahl der MitarbeiterInnen, die 2011 aus dem Zuverdienst in eine (sozialversicherungspflichtige) Beschäftigung bzw. in eine Maßnahme nach SGB II/SGB III gewechselt sind

(sozialversicherungspflichtige) Beschäftigung	Anzahl		
	Frauen	Männer	Gesamt
Anzahl beschäftigter MitarbeiterInnen	85	181	266
„Übergänge“ in ...			
Mini-Job sonstiger Arbeitsmarkt (1)	9	15	24
Teilzeit sonstiger Arbeitsmarkt (2)	7	6	13
Vollzeit sonstiger Arbeitsmarkt (3)	7	3	10
Summe der Übergänge in eine (sozialversicherungspflichtige) Beschäftigung	23	24	47
Maßnahme nach SGB II/SGB III (4)	0	11	11
sozialtherapeutische Tagesstätte (5)	0	5	5
Arbeitstherapie (6)	0	1	1
Sonstiges (7)	3	2	5
Summe der Übergänge (beispielsweise in eine Maßnahme)	3	19	22
Anzahl der Übergänge (Summe 1 – 7)	26	43	69

* Bei Sonstiges wurde genannt: WfbM, Ausbildung, Rentenbeginn, Umzug, unbekannt.

Insgesamt 47 Personen (17,7 %) wechselten in eine (sozialversicherungspflichtige) Beschäftigung, weitere 22 Personen (8,3 %) in eine Maßnahme nach SGB II/SGB III oder in eine sozialtherapeutische Tagesstätte bzw. weitere Beschäftigungsmöglichkeiten.

Bei den *Mini-Jobs* fand die Mehrzahl der MitarbeiterInnen eine Arbeitsmöglichkeit beim eigenen Träger, eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (z.B. bei einem Handwerksbetrieb) war eher die Ausnahme.

Insgesamt 23 MitarbeiterInnen aus den Zuverdienstfirmen fanden 2011 eine *Teilzeit-* bzw. eine *Vollzeitstelle*. In der Mehrzahl waren diese Stellen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt angesiedelt: Als Arbeitgeber werden beispielsweise Handwerksbetriebe oder kleinere mittelständische Betriebe (z.B. Maschinenbau-Firma, Gärtnerei, landwirtschaftlicher Betrieb, Hotel), Zeitarbeitsfirmen oder eine Klinik genannt.

Als Beispiele für Maßnahmen nach SGB II werden Umschulung, Trainingsmaßnahmen sowie Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung angegeben.

In den persönlichen Interviews haben alle Zuverdienstfirmen darauf hingewiesen, dass sie ihre MitarbeiterInnen im Bedarfsfall unterstützen, wenn diese beispielsweise in eine Teil- bzw. Vollzeitstelle auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln wollen. Bezogen auf die personellen Kapazitäten kann es nicht zu den zentralen Aufgaben einer Zuverdienstfirmen zählen, eine „Arbeitsvermittlungsfunktion“ zu übernehmen. Gleichwohl finden die MitarbeiterInnen bei „Übergängen“ – im Bedarfsfall – die notwendige Unterstützung.

4.3.4 Bewertung der Zuverdienstfirmen durch die beschäftigten MitarbeiterInnen

Wie bereits ausgeführt, wurden auch die MitarbeiterInnen der Zuverdienstfirmen direkt in die Untersuchung einbezogen, um deren Bewertung der Angebote zu erfassen. FOGS hat einen mit der Projektgruppe abgestimmten Fragebogen an die Zuverdienstprojekte versandt, der Fragebogen wurde von den AnleiterInnen an die MitarbeiterInnen mit der Bitte weitergegeben, diesen anonym auszufüllen und anschließend an FOGS zu senden.

Entsprechend der Größe der Zuverdienstfirmen fällt der *Rücklauf* unterschiedlich aus (s. Tab. 25 im Anhang). Aus FOGS-Sicht zeigt die umfangreiche Beteiligung, dass die MitarbeiterInnen mehrheitlich die Chance nutzten, „ihr“ Zuverdienstangebot zu beurteilen und ihre Meinung zu dokumentieren.

Ergänzend zu den Ergebnissen der Mitarbeiterbefragung sollen Anmerkungen und Diskussionsbeiträge der TeilnehmerInnen einer Fokusgruppe vorgestellt werden, die FOGS Ende August 2012 durchgeführt hat.

Beschreibung der Befragten

Insgesamt haben 142 MitarbeiterInnen an der Befragung teilgenommen, davon 52 Frauen (36,6 %) und 90 Männer (63,4 %). Das überwiegende Alter der Befragten lag zwischen 35 und 55 Jahren; im Durchschnitt waren sie 45,7 Jahre alt.

Knapp zwei Drittel der Befragten gab an, auch neben dem Zuverdienst Hilfen bzw. Unterstützung in anderen Bereichen zu benötigen. Tab. 12 zeigt, welche Hilfen von den Befragten in Anspruch genommen werden. Dabei benötigt die Hälfte Unterstützung im Bereich Gesundheit, 41,1 % im Bereich Arbeit, 18,4 % im Bereich Wohnen. Unter Sonstiges wurden u.a. Behördengänge (insbesondere die Hilfe beim Ausfüllen von Anträgen), Geldangelegenheiten und „Hilfe bei der Alltagsbewältigung“ genannt.

Tab. 12 Bereiche, in denen Unterstützung (Hilfe) benötigt wird (Mehrfachnennungen möglich, N = 87)

Unterstützungs-/Hilfebereiche	Abs.	in %
Gesundheit	46	52,3
Arbeit	36	41,4
Wohnen	16	18,4
Behördenangelegenheiten	8	9,2
Geldangelegenheiten/Geldeinteilung	4	4,6
Alltagsprobleme	5	5,7
(gesetzliche) Betreuung	3	3,4
Sonstiges	6	6,9

Der überwiegende Anteil der Befragten nimmt – wie aus der nachfolgenden Tabelle hervorgeht – verschiedene (weitere) Angebote in Anspruch, wobei rd. 42 % Beratungsangebote, 22,5 % Betreute Wohnangebote in Anspruch nehmen und weitere 18 % an Selbsthilfegruppen teilnehmen. Insgesamt ein Drittel der befragten MitarbeiterInnen hat eine/n gesetzliche/n BetreuerIn. Auch die TeilnehmerInnen der Fokusgruppe nutzten weitere Angebote, u.a. die Sozialberatung des Durchblick e.V.-

Tab. 13 Konkrete Nutzung von Angeboten (Mehrfachnennungen möglich, N = 89)

Nutzung weiterer Angebote	Abs.	in %
Beratungsangebote (z.B. Suchtberatung, Ehe-, Familien-, Erziehungs- oder Schuldnerberatung, Sozialpsychiatrische Dienste, Psychosoziale Kontakt- und Beratungsstellen)	37	41,6
gesetzliche Betreuung	29	32,6
(Betreute) Wohnangebote	20	22,5
Selbsthilfegruppen	16	18,0
Sonstiges	8	9,0

Knapp die Hälfte der Befragten (55,6 %) kann sich durchaus vorstellen (wieder) auf dem ersten Arbeitsmarkt zu arbeiten. Dabei zeigt sich in der Tendenz, dass diesen Wunsch eher jüngere als ältere Befragte äußern. In der Fokusgruppe wurde betont, dass eine Beschäftigung auf dem allgemeine Arbeitsmarkt insbesondere für ältere MitarbeiterInnen unerreichbar sei, da die dort geltenden Anforderungen von den wenigsten psychisch kranken bzw. seelisch behinderten Menschen erfüllt werden könnten.

Arbeit in den Zuverdienstfirmen

Die nachfolgende Tabelle listet die Zugangswege in die Zuverdienstfirmen auf. Über ein Viertel der Befragten wurde durch verschiedene Beratungsstellen (z. B. Suchtberatung, Ehe-, Familien-, Erziehungs- oder Schuldnerberatung) auf die Möglichkeit des Zuverdienstes aufmerksam gemacht, davon wiederum die Hälfte durch eine Suchtberatungsstelle. Dies deckt sich weitgehend mit dem oben dargestellten Anteil von Befragten, die Beratungsdienste in Anspruch nehmen. Ein weiteres Viertel hat sich das Zuverdienstangebot „selbst gesucht“. Auch die Arbeitsagentur bzw. das Jobcenter ist mit einem Anteil von 10 % an Vermittlungen in Zuverdienstprojekte beteiligt. Eine wichtige Rolle spielen auch Freunde und Verwandte: So wurden rd. 10 % der MitarbeiterInnen von Zuverdienstfirmen von Personen des privaten Umfelds auf die entsprechende Angebote hingewiesen.

Tab. 14 Zugangswege in die Zuverdienstfirmen

Zugangswege	Abs.	in %
selber gesucht/Eigeninitiative	29	20,7
Suchtberatungsstellen	19	13,6
andere Beratungsdienste (z.B. Ehe-, Familien-, Erziehungs- oder Schuldnerberatung, Sozialpsychiatrische Dienste, Psychosoziale Kontakt- und Beratungsstellen)	18	12,9
Arbeitsagentur/Jobcenter/Arbeitsgemeinschaft (ARGE)	15	10,7
Freunde/Bekannte	12	8,6
MitarbeiterIn eines Wohnangebotes	9	6,4
Medien (Presseartikel o.ä.)	6	4,3
gesetzliche BetreuerInnen	6	4,3
Familie/Angehörige	3	2,1
Justizbehörde/Bewährungshelfer	1	0,7
Internetsuche	1	0,7
sonstige Zugangswege	21	15,0
Gesamt	141	100,0

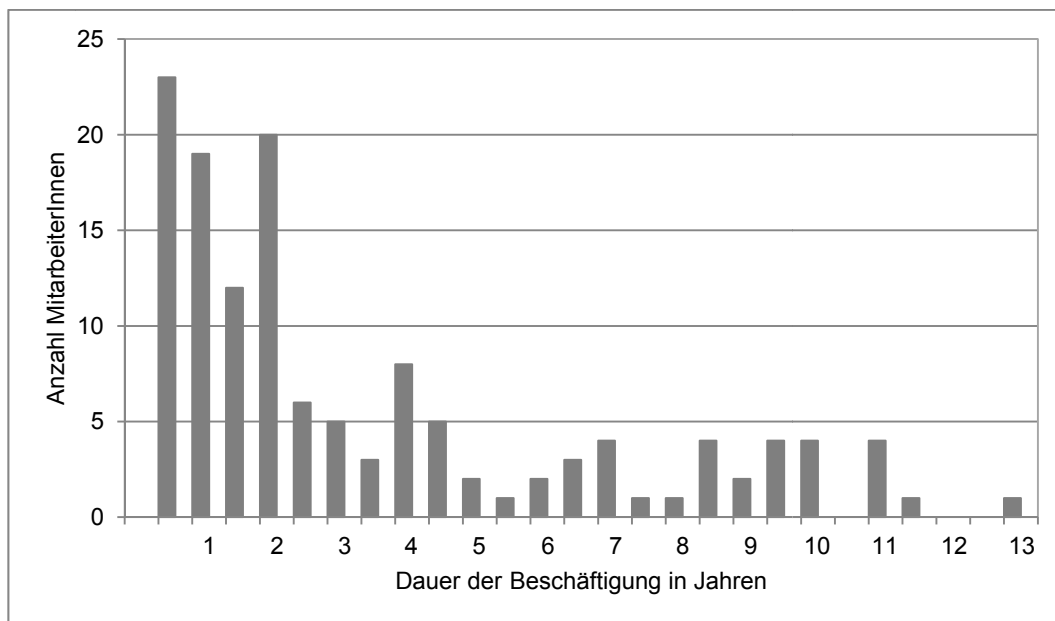
Wie aus der nachfolgenden Tabelle hervorgeht, arbeiten die befragten Personen durchschnittlich etwas über drei Jahre im Zuverdienst. Einige MitarbeiterInnen sind schon seit zehn bis 13 Jahren dort tätig. Eine größere Anzahl der Befragten arbeitet allerdings erst seit einigen Monaten im Zuverdienst. Insgesamt kann also von einem breiten Spektrum von erfahrenen bis zu neu hinzugekommenen MitarbeiterInnen ausgegangen werden.

Tab. 15 Beschäftigungsdauer im Zuverdienst (in Monaten)

	N	Mittelwert	Minimum	Maximum	Standard-abw.
Dauer der Beschäftigung in Monaten	131	37,3 (ca. 3 Jahre)	1	164 (13,6 Jahre)	38,2

Abb. 2 zeigt die Anzahl der Befragten nach (Betriebs-)Zugehörigkeit nach Jahren. Hierbei können drei Gruppen unterschieden werden: Unter zwei Jahren arbeiteten 56,5 % der Befragten in einer Zuverdienstfirma, über zwei und fünf Jahren 22,1 % und über fünf Jahre 21,4 %.

Abb. 2 Anzahl der MitarbeiterInnen nach Dauer der Beschäftigung (in Jahren)



Bei rund 81 % der Befragten hat sich die persönliche Situation durch die Arbeit in den Zuverdienstfirmen verbessert, bei 19 % ist sie in etwa gleich geblieben. Keiner der Befragten gab an, dass sich seine Situation verschlechtert habe.

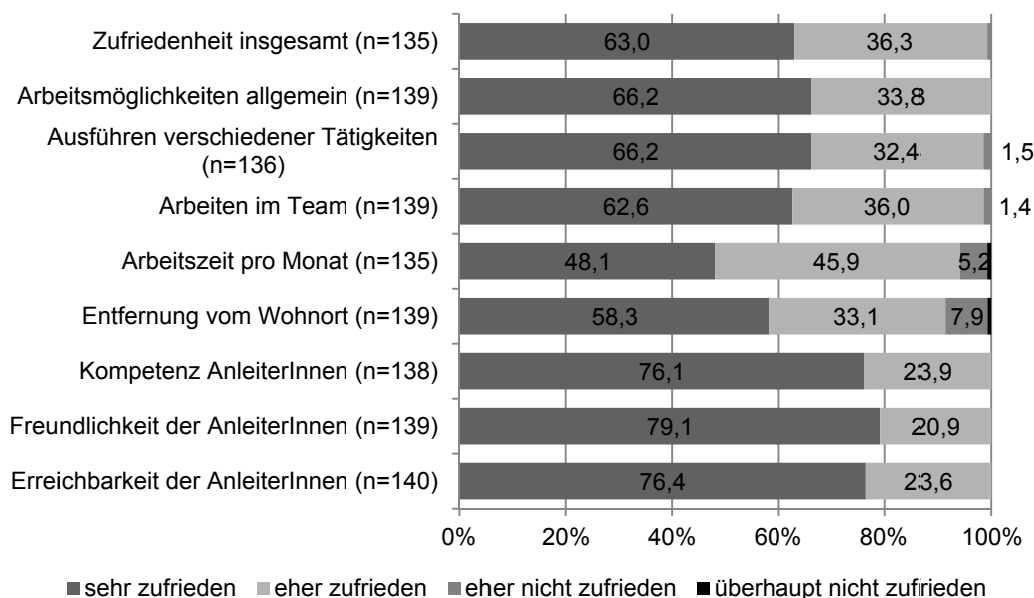
Zudem wurde in einer offenen Frage nach den konkreten Auswirkungen der Arbeit im Zuverdienst gefragt. Neben den positiven Auswirkungen des monetären Zuverdienstes nannten die Befragten vor allem Aspekte des sozialen, geistigen und körperlichen Wohlbefindens als Auswirkungen auf ihre persönliche Situation. „Unter Leute zu kommen“ und „nicht mehr nutzlos zu Hause rumzusitzen“ gehören zu den wichtigsten Faktoren, die sich auf das Wohlbefinden der MitarbeiterInnen auswirken. Zudem würde oft das Selbstwertgefühl gestärkt; die Befragten fühlen sich ausgeglichener und die Leistungsfähigkeit wird als gesteigert wahrgenommen. Z.T. wurde auch über eine Steigerung des körperlichen Wohlbefindens (z.B. Abnahme von Panikattacken oder Schlafproblemen) berichtet und einige Befragte konnten sogar ihre Medikamentierung verringern. Die am häufigsten genannte Verbesserung der persönlichen Situation ist jedoch der Aufbau einer Tagesstruktur. Eine Aufgabe zu haben, sich gebraucht zu fühlen und einen geregelten Tagesablauf zu haben, sind wesentliche Faktoren, die die persönliche Situation und das Wohlbefinden der MitarbeiterInnen verbesserten.

Auch die Befragten der Fokusgruppe konnten durchweg positive Effekte auf ihre persönliche Situation beschreiben. Durch die Arbeit in den Zuverdienstprojekten seien sie alle durchweg stabiler und leistungsfähiger geworden. Eine Befragte wies darauf hin, dass sie schon seit 1995 nicht mehr in der Psychiatrie gewesen sei. Sie schreibt diesen positiven Effekt insgesamt der Arbeit im geschützten Rahmen zu. Zudem betonten die befragten MitarbeiterInnen, dass es in den letzten Jahren auch unter ihren KollegInnen keinerlei längerfristige krankheitsbedingte Ausfälle gab. Die Arbeit habe ganz allgemein einen stabilisierenden Effekt auf die MitarbeiterInnen. Auch der Kontakt zu anderen Personen und das „sich gebraucht fühlen“ stabilisiere den Gesundheitszustand und trage zum persönlichen Wohlbefinden bei. Es wurde auch davon berichtet, dass sich nicht nur langjährige Freundschaften, sondern auch stabile Partnerschaften in der Zuverdienstfirma gefunden hätten.

Zufriedenheit

Die Abfrage der Zufriedenheit der MitarbeiterInnen mit verschiedenen Aspekten des Zuverdienstes stellt einen wichtigen Bestandteil der Befragung dar. Abb. 3 informiert detailliert die abgefragten Aspekte.

Abb. 3 Zufriedenheit mit einzelnen Aspekten der Zuverdienstfirmen (in %)*



* Werte unter 1,0 % werden nicht in der Graphik angezeigt.

Es wird deutlich, dass vor allem eine große Zufriedenheit mit der Arbeit der AnleiterInnen herrscht. Mit den abgefragten Aspekten Kompetenz, Freundlichkeit und Ansprechbarkeit waren über drei Viertel der Befragten sehr zufrieden. Keiner der Befragten war weniger oder gar nicht zufrieden. Auch was die „Arbeit an sich angeht“ – mit den abgefragten Aspekten *Tätigkeit*, *Ausführung verschiedener Tätigkeiten* und *Arbeiten im Team* – war der überwiegende Anteil der Befragten sehr oder eher zufrieden. Etwas schlechter schnitten strukturelle Aspekte wie die *monatliche Arbeitszeit* und die *Entfernung zwischen Wohnort und Firma* ab. Dies deckt sich auch mit den offenen Anmerkungen der Befragten. Einige wünschen sich mehr Stunden arbeiten zu können. Auch die Entfernung zum Wohnort ist für einige ein Problem: Da die Fahrtkosten nicht erstattet werden, werden diese komplett vom Verdienst der Befragten bezahlt. Grundsätzlich sind fast zwei Drittel der Befragten sehr zufrieden mit der Arbeit in den Zuverdienstfirmen, knapp ein Drittel eher zufrieden. Die dortige Arbeit an Menschen mit ähnlichen Problemen weiter zu empfehlen, würden nahezu alle Befragten.

Bei den Antworten auf die Frage, was den Befragten an der Zuverdienstfirmen besonders gefällt, können vor allem vier Bereiche unterschieden werden: Zum einen loben die Befragten explizit die Arbeit der *AnleiterInnen*: Es wird vor allem hervorgehoben, dass diese nicht nur bei beruflichen, sondern auch bei privaten Fragen und Sorgen immer ein „offenes Ohr“ für die MitarbeiterInnen hätten.

Einige Befragte betonten auch noch einmal, dass das *Geld*, das sie sich durch den Zuverdienst verdienen, sehr wichtig für sie sei. Dadurch sei es möglich, sich „auch mal einen Wunsch erfüllen zu können“. Auf diesen Aspekt wurde auch in der Fokusgruppe besonders hingewiesen. „Natürlich seien 100 Euro nicht besonders viel Geld, aber es helfe allen ungemein weiter und steigere die Lebensqualität. Das Schöne daran sei vor allem, ab und

zu aus zu gehen oder Veranstaltungen zu besuchen oder sich hin und wieder einen Wunsch zu erfüllen.“

Auch die *Arbeit an sich* gefällt den meisten MitarbeiterInnen. Dabei wird herausgestellt, dass es für sie sehr wichtig sei, ohne (Zeit-)Druck zu arbeiten. Auch die Flexibilität der Arbeitszeit wird gelobt. Zudem sei es wichtig, sowohl selbstständig als auch im Team zu arbeiten.

Die meisten Antworten lassen sich allerdings dem Bereich *Soziales* zuordnen: Der Kontakt zu anderen Menschen und das schlichte „unter Leute kommen“ ist für viele der Befragten das wichtigste bei der Arbeit in der Zuverdienstfirmen. So fühlen sich diese gebraucht und haben nicht mehr das Gefühl, „nutzlos zu Hause rum zu sitzen“. Das Betriebsklima sei sehr gut und die Arbeit im Team habe einen positiven Effekt auf die Befragten. Zudem sei der Austausch mit Menschen mit ähnlichen Problemen bedeutsam.

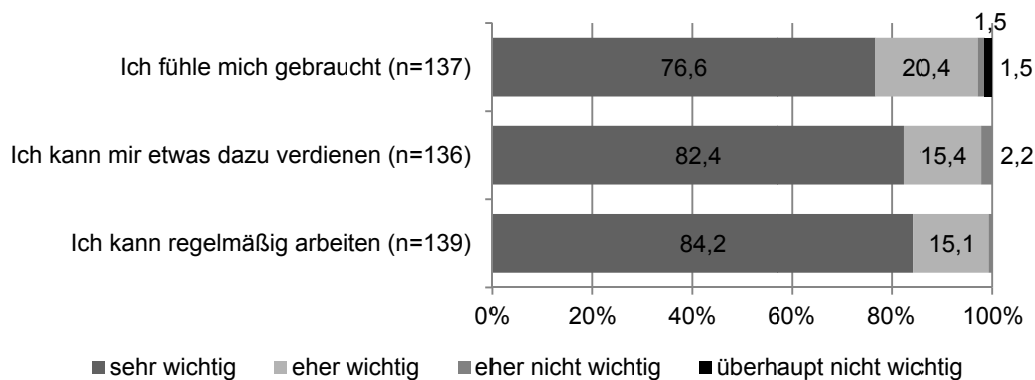
Auch die TeilnehmerInnen der Fokusgruppen betonten diese Aspekte. Viele Freundschaften hätten sich durch den Zuverdienst gefunden. Soziale Kontakte seien einer der wichtigsten Faktoren für das psychische Wohlbefinden. Auch nach der Arbeit im Zuverdienst würden fast alle Betroffenen den Kontakt zur Einrichtung halten und die Freundschaften würden auch „diese Zeit überdauern“.

Auf die Frage, was den MitarbeiterInnen an den Zuverdienstfirmen nicht so gut gefällt, wurden vor allem finanzielle und organisatorische Aspekte genannt, vereinzelt auch die Kommunikation der MitarbeiterInnen untereinander. Bei den *finanziellen* Problemen wird – wie oben bereits angesprochen – vor allem bemängelt, dass die Fahrtkosten nicht geltend gemacht werden könnten und somit oft der gesamte Lohn für Fahrkarten ausgegeben würde. Einige Befragte regten auch an, dass etwas mehr Verdienst sehr hilfreich sei. Auch in der Fokusgruppe war man sich einig, dass etwas mehr Geld hilfreich sei. Gerade für RentnerInnen würde sich die Arbeit im Zuverdienst gar nicht lohnen, da das „Amt bis auf 30 Euro den gesamten Zuverdienst einbehalten würde.“ Viele RentnerInnen, die sich gerne etwas dazu verdienen wollten, hätten aus diesem Grund auch schon wieder aufgehört im Zuverdienst zu arbeiten.

Zudem wurde teilweise die *Qualität von und die Ausstattung mit Arbeitsmaterialien* kritisiert. Auch die *Befristung der Arbeitsverträge* wird von ein paar Befragten als problematisch angesehen, sie wünschen sich eine Festanstellung. Zudem könnte die *Arbeitsaufteilung* und die Veröffentlichung des Dienstplans in einzelnen Zuverdienstprojekten besser organisiert werden.

Um die Zufriedenheit der MitarbeiterInnen besser einschätzen zu können, ist die Wichtigkeit bestimmter Aspekte bedeutsam. Dabei wird deutlich, dass zwar das Gefühl gebraucht zu werden, sehr wichtig für die Befragten ist, aber die Möglichkeit des Zuverdienstes und die Regelmäßigkeit der Arbeit für sie relevantere Aspekte sind. Dennoch zeigt sich hier besonders deutlich die doppelte Bedeutung der Zuverdienstfirmen, zum einen als integrative soziale Institution aber auch als richtige Arbeitsstätte für die Mitarbeiter. Diese Einschätzung wurde auch von den Befragten in der Fokusgruppe geteilt. Dabei wurde aber vor allem auch deutlich, dass die Zuverdienstfirma für viele mehr als nur eine Arbeitsstätte ist, sondern ein komplettes soziales Netz bietet.

Abb. 4 Wichtigkeit bestimmter Aspekte (in %)*



* Werte unter 1,0 % werden nicht in der Graphik angezeigt.

Die Ergebnisse der Befragung verdeutlichen, dass für einen Teil der im Zuverdienst beschäftigten Personen festgehalten werden kann, dass dieser Personenkreis in ihrer Teilhabe (stark) beeinträchtigt und dadurch von sozialer Isolation und/oder ggf. zusätzlichen gesundheitlichen Beeinträchtigungen betroffen ist. Dieser Personenkreis nutzt neben dem Zuverdienstangebot z.B. ergänzend ambulante Leistungen zum selbstständigen Wohnen.

Die Befragten der Fokusgruppe wollten am Ende des Gesprächs noch einige Punkte besonders betont wissen. Erstens wollten sie hervorheben, dass es sich bei ihrer Tätigkeit um Arbeit handele. Zweitens sei es ihnen wichtig ernst genommen zu werden in ihren Einschätzungen aber auch in ihren Wünschen. Sie unterstrichen, dass es sich nicht um übertriebene Forderungen handelt, sondern dass sie es einfach für wichtig erachten, dass das Angebot bestehen bleibt und auf keinen Fall Stellen gestrichen werden sollten. Drittens wurde Erstaunen darüber ausgedrückt, wie wenig wichtig scheinbar die Unterstützung psychisch Kranker in der Gesellschaft sei, obwohl mit wenigen Mitteln sehr viel erreicht werden könnte. Ein Beispiel dafür seien die Zuverdienstfirmen.

5 Bundesweite Finanzierungsbeispiele für Zuverdienstfirmen und Ergebnisse der Expertengespräche

Hinsichtlich der Entwicklung von Vorschlägen zur künftigen Finanzierung der sächsischen Zuverdienstfirmen (auch unter Berücksichtigung anderer Leistungsträger) hat FOGS – wie in Abschnitt 2.2.6 kurz beschrieben – vor allem die beiden folgenden Arbeitsschritte durchgeführt:

- Auswertung relevanter Veröffentlichungen, Studien und Papiere überörtlicher Träger der Sozialhilfe (u.a. Richtlinien zur Förderung von Zuverdienstprojekten) und Sozial- bzw. Gesundheitsministerien bzw. Senatsverwaltungen einzelner Bundesländer, die sich mit der Finanzierung von Zuverdienstprojekten für psychisch kranke bzw. seelisch behinderte Menschen und Suchtkranke beschäftigen.
- Zudem wurden – in Abstimmung mit den Mitgliedern der Projektgruppe – *fünf (leitfadengestützte) Interviews mit ExpertInnen* geführt, die sich in den letzten Jahren umfangreich mit fachlichen Bewertungen und der Finanzierung von Zuverdienstprojekten auseinandergesetzt haben. Dabei wurden MitarbeiterInnen bzw. VertreterInnen folgender Institutionen interviewt:
 - Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen e.V. (BAG)
 - Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. (DV)
 - Kommunalen Sozialverband Sachsen (KSV)
 - Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demographie (MSAGD) des Landes Rheinland-Pfalz, Abteilung 64 Soziales und Demographie)
 - Senatsverwaltung für Gesundheit und Soziales (SGS) des Landes Berlin, Abteilung I Gesundheit.⁴⁶

Nachfolgend werden zunächst (ausgewählte) Ergebnisse der „Freudenberg-Studie“ sowie (ältere und neuere) Finanzierungsregelungen einiger Bundesländer (Bayern, Berlin, Bremen, Nordrhein-Westfalen) beispielhaft dargestellt; danach wird in knapper Form auf wesentliche Einschätzungen aus den Gesprächen mit den ExpertInnen eingegangen.

Ergebnisse der „Freudenberg Studie“ zu (bundesweiten) Finanzierungsbeispielen von Zuverdienstprojekten

Wie aus den Ergebnissen der im Rahmen der „Freudenberg-Studie“ befragten (bundesweit tätigen) Leistungsanbieter hervorgeht, resultierte die Finanzierung der Zuverdienstprojekte im Jahr 2008 vor allem aus Zuschüssen/Leistungsentgelten der Träger der Sozialhilfe (vor allem aus den Bereichen des SGB II und SGB XII), auf kommunalen und Landeszuschüssen sowie aus EU-Mitteln.⁴⁷

Bayern (Bezirk Unter- und Oberbayern)

In Bayern werden Zuverdienstprojekte bzw. Zuverdienstplätze für psychisch kranke, psychisch behinderte und suchtkranke Menschen – ausgehend von einem Rahmenkonzept des Verbands der Bayerischen Bezirke (Beschluss des Hauptausschusses am 26. Mai 2000) – durch die Bayerischen Bezirke (überörtlicher Träger der Sozialhilfe) gefördert.

⁴⁶ FOGS hat allen interviewten ExpertInnen zugesagt, keine individuelle Auswertung und Darstellung der Gespräche vorzunehmen.

⁴⁷ Vgl. „Freudenberg-Studie“, S. 24. In der Untersuchung sind auch Beispiele für Förderprogramme der Länder, Regionen und Kommunen umfassend dokumentiert (S. 46 ff.).

Grundlage der Förderung stellen Richtlinien der Bezirke dar, die im Einzelnen den Zweck der Förderung, die Fördervoraussetzungen und den -umfang, Qualitätsstandards sowie das Antrags- und Bewilligungsverfahren regeln. So fördert z.B. der *Bezirk Niederbayern* in Zuverdienst-Arbeitsprojekten die Beschäftigung eines Anleiters pro sechs Arbeitsplätze, wobei der Personalkostenzuschuss jährlich bis zu 38.000,- Euro und der Sachkostenzuschuss 20.000,- Euro betragen kann. Dabei kann der Zuverdienst als eigenständiges Projekt oder in Anbindung an Integrationsprojekte angeboten werden.⁴⁸

Vom *Bezirk Oberbayern* werden Zuschüsse für Zuverdienstplätze gewährt. Um die volle Förderung zu erhalten, muss ein Projekt sechs Zuverdienstplätze mit 4.320 Jahresarbeitsstunden nachweisen. Förderfähig sind die Personalkosten einer fachlich und persönlich geeigneten Betreuungsperson in Höhe von jährlich 40.903,35 Euro. Für Verwaltungs- bzw. Gemeinkosten erhält das Projekt 18 % der Personalkosten. Zudem wird ein Sachkostenausgleich in Höhe einer jährlichen Pauschale von bis zu 1.533,88 Euro gewährt. Die Zuverdienstplätze müssen sich an psychisch kranke, psychisch behinderte und suchtkranke Menschen richten, die niedrigschwelliger, tagesstrukturierender Hilfen bedürfen. Dabei sollte das einzelne Projekt mindestens sechs Zuverdienstplätze im Rahmen einer vertraglich geregelten geringfügigen Beschäftigung zur Verfügung stellen. Die Projektträger müssen gemeinnützig und entweder eine Integrationsfirma oder Träger einer/ WfbM, Tagesstätte, Wohnangebotes, SpDi etc. sein.⁴⁹

Berlin

Im Land Berlin sind die Zuverdienstprojekte Bestandteil des regionalen psychiatrischen Hilfesystems. Die Bereitstellung dieses Angebots ist eine Pflichtaufgabe der einzelnen Bezirke. Zuverdienstprojekte richten sich an psychisch kranke Menschen i.S. des § 53 SGB XII. Sie sind wohnortnahe Beschäftigungsmöglichkeiten, die niedrigschwellig, dauerhaft, ohne Leistungsdruck, in abgestuften Schwierigkeitsgraden zur Verfügung stehen. Die Beschäftigung orientiert sich am individuellen Bedarf der Betroffenen und berücksichtigt Grundbedürfnisse der sozialen Teilhabe und sinnstiftenden Tätigkeit. Sie umfasst im Allgemeinen max. 15 Wochenstunden und kann im begründeten Einzelfall erhöht werden. Das Angebots- und Tätigkeitsspektrum der Zuverdienste ist breit gefächert und umfasst z.B. einfache Montage- und handwerkliche Arbeiten, Dienstleistungen sowie kunstgewerbliche und künstlerische Arbeiten.

Wesentliche Voraussetzungen der Leistungserbringung sind u.a.: Es werden wirtschaftlich verwertbare Produkte hergestellt bzw. Dienstleistungen erbracht, der Erwerbscharakter des Zuverdienstes steht im Vordergrund, ein Teil der Kosten muss erwirtschaftet werden und einen Teil der Nutzerentgelte abdecken, das Verhältnis von Betreuungspersonal zur Anzahl der Zuverdienstnutzer beträgt durchschnittlich 1 : 10.

Jeder Bezirk muss mindestens ein Zuverdienstprojekt vorhalten. Bei Bezirken bis zu 300.000 Einwohnern sind drei Mitarbeiterstellen, bei Bezirken über 300.000 Einwohner vier Mitarbeiterstellen der Vergütungsgruppe Vb/IVb bereitzustellen.⁵⁰

Im Berlin werden derzeit mit rd. 1,9 Mio. Euro Landeszuschüsse insgesamt 600 bis 650 Zuverdienstplätze gefördert, die nach Aussagen der SGS von rd. 2.000 psychisch kranken

48 Vgl. Richtlinien zur Förderung von Zuverdienst-Arbeitsprojekten für psychisch kranke, psychisch behinderte und suchtkranke Menschen im Bezirk Niederbayern. Die Richtlinien sind am 1. Januar 2008 in Kraft getreten.

49 Vgl. ebd.

50 Vgl. im Einzelnen Senatsverwaltung für Gesundheit, Soziales und Verbraucherschutz. (2006)., Entwurf von Standards für zuzwendingsfianzierte Angebote der psychiatrischen Pflichtversorgung. Berlin: Senatsverwaltung für Gesundheit, Soziales und Verbraucherschutz.

bzw. seelisch behinderten Menschen in Anspruch genommen werden. Grundlage dafür stellen zum einen das Berliner Gesundheitsdienstgesetz (GDG) und das Landesgesetz für psych Kranke (PsychKG) sowie zum anderen das Psychiatrieentwicklungsprogramm des Landes dar.

Bremen

In Bremen wird seit 2009 das Modellprojekt „Aktivierende Hilfen gem. § 11 Abs. 3 SGB XII“ erprobt. Psychisch sowie suchtkranken, nicht erwerbsfähigen Personen sollen leistungsabgestufte Beschäftigungsgelegenheiten in geschützten und personenzentrierten Arbeitsumgebungen angeboten werden. Im Rahmen des Projekts reicht das Spektrum der Zielsetzungen von Hilfen zur Aktivierung im Alltagsleben, über den Ausbau beschäftigungsrelevanter Kompetenzen, vorbereitender Orientierung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt und integrativen Angeboten des SGB II bis hin zur Begleitung von „Rückkehrern“ aus der Leistungs-/Kostenträgerschaft des SGB II in eine niedrigschwellige Tätigkeit gem. § 11 Abs. 3 SGB XII. Hierbei werden die TeilnehmerInnen in Fallgruppen untergliedert, für die die Leistungsanbieter abgestufte Regie- und pauschale Antrittskosten erhalten. Die TeilnehmerInnen erhalten eine Mehraufwandspauschale und ggf. Fahrtkosten.⁵¹

Nordrhein-Westfalen (Landschaftsverband Rheinland – LVR)

Seit kurzem erprobt der LVR (Fachbereich Sozialhilfe) im Rahmen eines Modellprojekts die Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit wesentlicher Behinderung i.S. des § 53 SGB XII als Zuverdienst. Das Angebot soll insbesondere eine Alternative zu einer Beschäftigung in einer WfbM, einem Besuch einer Tagesstätte bzw. der Teilnahme an einer tagesstrukturierenden Maßnahme für Personen darstellen, für die die Teilhabe am Arbeitsleben im Vordergrund steht. Anbieter von Beschäftigungsmöglichkeiten sind Arbeitgeber des allgemeinen Arbeitsmarktes, insbesondere Integrationsprojekte nach §§ 132 ff. SGB IX. Hierzu gehören auch Arbeitgeber, die Träger psychosozialer Dienste und Einrichtungen sind.

Zur Sicherstellung der fachlich-praktischen Anleitung und zum Ausgleich einer behinderungsbedingten verminderten Leistungsfähigkeit des beschäftigten Menschen mit Behinderung sowie für die fachliche Begleitung erhält der Arbeitgeber einen finanziellen Zuschuss. Dieser Zuschuss beträgt pro Beschäftigungsmöglichkeit als Zuverdienst monatlich 75 % des nachgewiesenen Arbeitgeberaufwandes. Im Einzelfall ergibt sich bei einem maximalen Verdienst der/des Zuverdienstbeschäftigten von 400,- Euro zzgl. der pauschal abzuführenden Abgaben des Arbeitgebers in der Größenordnung von 30,74 % eine Arbeitgeberaufwand von 522,96 Euro (= 392,22 Euro bei 75 %).⁵²

Anknüpfend an die Ergebnisse der Literaturrecherchen zu Finanzierungsmöglichkeiten von Zuverdienstfirmen wurden von FOGS im Verlauf der letzten drei Monaten Interviews mit *ExpertInnen* der o.g. Institutionen geführt. Nachfolgend werden die wichtigsten Ergebnisse kurz dargestellt:

51 Vgl. Scheer, M., Bennecke, R., Oetjen, H., v. Schwarzkopf, J., Schwarz, B. & Lorenz, E. (2011): Beschäftigung jenseits der Erwerbsarbeit: Zuverdienst schafft Teilhabe. sozialpsychiatrische informationen (Sonderdruck) 41, 32 – 36.

52 Vgl. Begründung der Vorlage 13/1347 „Umsetzung von Beschäftigungsmöglichkeiten als Zuverdienst im Rheinland“ für den Sozialausschuss des LVR am 28. Juni 2011.

- Einige ExpertInnen wiesen in den Gesprächen darauf hin, dass Zuverdienstprojekte noch ein vergleichsweise „neues Angebot“ darstellen und eine (angemessene) sozialrechtliche Verankerung aufgrund der sich überschneidenden Zuständigkeiten der Leistungsträger noch nicht bestehe. Gleichwohl seien Zuverdienstfirmen ein wichtiger (Angebots-)Baustein für Menschen mit Behinderung, um eine selbstbestimmte Teilhabe am Arbeitsleben zu gewährleisten. Insbesondere für Menschen mit Behinderung, die auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht oder noch nicht vermittelbar seien und nur unregelmäßig oder stundenweise ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeit leisten können, käme den i.d.R. (niedrigschwellig ausgerichteten) Zuverdienstprojekten – auch als Alternative zur WfbM – ein großer und sich verstärkender Stellenwert zu. Dabei befänden sich vor allem unten psychisch kranken bzw. seelisch behinderten Menschen und Suchtkranken eine Vielzahl von Personen, die aufgrund ihrer Beeinträchtigungen und der damit verbundenen geringeren bzw. schwankenden Leistungsfähigkeit ein auf ihre individuelle Situation zugeschnittenes Angebot benötigten. Diese Anforderung würden Zuverdienstprojekte in besonderer Weise erfüllen.
- Unter z.T. expliziter Bezugnahme auf die „Empfehlungen [...] zur selbstbestimmten Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderung“ und der „Arbeitshilfe [...] zu Zuverdienstmöglichkeiten im Bereich des SGB XII“ des Deutschen Vereins betonte ein Teil der ExpertInnen folgende (übergreifenden) Qualitätskriterien für Zuverdienstprojekte: Zuverdienstmöglichkeiten sollten niedrigschwellig und gemeindenah ausgerichtet sein; die Tätigkeiten in den Zuverdienstprojekten sollten so ausgestaltet sein, dass sie die Interessen und individuellen Voraussetzungen der MitarbeiterInnen in ausreichender Weise berücksichtigen; in den Zuverdienstfirmen sollten wirtschaftlich verwertbare Produkte hergestellt bzw. Dienstleistungen erbracht werden; außerdem sollten die Zuverdienstprojekte dazu beitragen, dass das Selbstwertgefühl der Menschen mit Behinderung erhöht, die Kommunikationsfähigkeit gestärkt und Kontaktmöglichkeiten sowie eine Tagesstruktur geschaffen werden; schließlich sollten Zuverdienstfirmen ihre MitarbeiterInnen dazu befähigen, nach und nach ihre Belastbarkeit und Leistungsfähigkeit zu steigern, um die Teilhabemöglichkeiten am Arbeitsleben – i.S. des SGB IX und SGB XII sowie der UN-Behindertenrechtskonvention – zu verbessern.
- Unstrittig war unter den ExpertInnen die Einschätzung, dass Zuverdienstfirmen mit dem speziell von ihnen betreuten Personenkreis auf eine finanzielle Förderung (auf pauschaler oder individueller Basis wurde unterschiedlich eingeschätzt) angewiesen sind. Nach Ansicht der befragten ExpertInnen lassen sich hinsichtlich der Finanzierung von Zuverdienstprojekten derzeit grob *zwei Ansätze* unterscheiden: Zum einen werden Zuverdienstprojekte bzw. -plätze für den Personenkreis der Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen (auf der Grundlage von durch einige Bundesländer bzw. überörtliche Träger der Sozialhilfe erlassene Richtlinien) *pauschal über Zuschüsse bzw. Fördermittel* finanziert; zum anderen könnten – je nach sozialrechtlichem Status der betreuten Personen – unterschiedliche gesetzliche Grundlagen der Finanzierung des Zuverdienstes in Betracht kommen. Von zentraler Bedeutung ist dabei jetzt und in Zukunft – nach Ansicht der ExpertInnen – vor allem die *Eingliederungshilfe nach §§ 53 ff. SGB XII*, die für die Finanzierung von Zuverdienstprojekten herangezogen werden sollte. Vor dem dargelegten Hintergrund wird die in den letzten Jahren im Freistaat Sachsen umgesetzte Förderpraxis der Zuverdienstfirmen von den einem Teil der ExpertInnen sehr positiv eingeschätzt. Insbesondere die von den Projekten aus der Auftragsbearbeitung und Dienstleistungserstellung erzielten Erlöse werden als wichtiger Indikator für die „Marktnähe“ der sächsischen Zuverdienstprojekte gewertet.

- Anknüpfend an die Überlegungen der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen und die Beschlüsse der Konferenzen der Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder zur „Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderung“ (ASMK) wies ein Teil der ExpertInnen nochmals darauf hin, welche wichtige Rolle Zuverdienstprojekte für eine personenzentrierte Hilfeerbringung im Bereich Arbeit und Beschäftigung einnehmen. Deshalb sollten diese Angebote auch zukünftig in ausreichendem Ausmaß für psychisch kranke bzw. seelisch behinderte Menschen und Suchtkranke – als wichtigem Element der gemeindepsychiatrischen Versorgung – zur Verfügung stehen. Aufgrund der Bedeutung der Zuverdienstangebote sieht ein Teil der ExpertInnen weiterhin sowohl die Länder und Kommunen als auch die Leistungsträger (mit Blick auf den spezifischen Personenkreis vor allem die Träger der Sozialhilfe und die Jobcenter⁵³) in der Pflicht, eine (auskömmliche) Finanzierung der Projekte sicherzustellen. Zwei Gesprächspartner hoben in diesem Zusammenhang ausdrücklich hervor, dass Zuverdienstprojekte zu einer (erheblichen) Entlastung der Sozialhilfeträger beitragen können. Ein Experte wies noch auf folgende (zusätzliche) Finanzierungsmöglichkeiten von Zuverdienstfirmen hin: ggf. Inanspruchnahme von Wirtschaftsförderung, Erhöhung des Eigenmitteleinsatzes durch Akquisition von Spenden sowie Eigenvergabe von Dienstleistungen (größerer) Träger an ihre Zuverdienstfirmen.
- Mit Blick auf die besondere Situation im Freistaat Sachsen regte ein Teil der ExpertInnen an, einen „runden Tisch“ aller für die Finanzierung und fachliche Ausrichtung der Zuverdienstfirmen zuständigen Akteure einzurichten, um für die Zukunft denkbare Finanzierungsmöglichkeiten und -alternativen gemeinsam auszuloten.

53 Von drei ExpertInnen wurde allerdings darauf hingewiesen, dass mit der Neugliederung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente des SGB III und II („Instrumentenreform“) erhebliche Einsparungen im Bereich der Bundesagentur für Arbeit (vor allem im Rechtskreis des SGB II) verbunden seien und das künftig Maßnahmen, insbesondere für Personengruppen mit schwerwiegenden Problemen und geringer Leistungsfähigkeit (z.B. Menschen mit Behinderung, psychisch oder suchtkranke Personen), erheblich eingeschränkt würden. Insoweit könne künftig weniger als in der Vergangenheit auf Maßnahmen der Jobcenter im Rahmen des SGB II zurückgegriffen werden.

6 Zusammenfassung der Evaluationsergebnisse und grundsätzliche Bewertung der sächsischen Zuverdienstfirmen

Der Freistaat Sachsen (vertreten durch das SMS) fördert mit Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) und mit Zuschüssen des Freistaats Sachsen (auf der Grundlage der RL-PsySu) schon seit einigen Jahren Qualifizierungs- und Beschäftigungsprojekte für psychisch kranke bzw. seelisch behinderte Menschen sowie Suchtkranke auf der Basis geringfügiger Beschäftigung („Zuverdienstmöglichkeiten“).

Mitte Januar 2012 wurde die FOGS – Gesellschaft für Forschung und Beratung im Gesundheits- und Sozialbereich mbH, Köln vom SMS beauftragt, die sächsischen Zuverdienstfirmen zu evaluieren und Anfang September 2012 einen Abschlussbericht vorzulegen.

Grundlage der Evaluation bildete die Ausschreibung des SMS vom 1. September 2011, in der die Projektinhalte beschrieben und die Fragestellungen zur Arbeit der sächsischen Zuverdienstfirmen formuliert wurden. FOGS knüpfte in seiner Vorgehensweise an den Themen der Ausschreibung an und leitete daraus ein *mehrdimensionales Evaluationskonzept* ab, das unterschiedliche Verfahren der empirischen Sozialforschung verknüpfte.

Zwischen Januar und September 2012 wurden im Rahmen der Untersuchung folgende Arbeitsschritte durchgeführt: Unmittelbar nach Auftragserteilung hat FOGS eine *Auftaktveranstaltung* mit den VertreterInnen aller sächsischen Zuverdienstfirmen und den (zuständigen) MitarbeiterInnen des Auftraggebers durchgeführt. In einem weiteren Schritt wurden – sofern vorliegend – alle (wesentlichen) die Zuverdienstfirmen betreffende *Unterlagen/Materialien/Papiere* mit Blick auf die Ziele und Fragestellungen der Evaluation *sekundäranalytisch* ausgewertet. Sämtliche in die Evaluation einbezogenen Zuverdienstfirmen wurden von FOGS *vor Ort besucht*. Erfragt bzw. erfasst wurden u.a. (konzeptionelle, organisatorische, personelle und finanzielle) Rahmenbedingungen, Tätigkeitsfelder, die Arbeitsweise (auch die der AnleiterInnen), der Arbeitsablauf sowie Aspekte fallbezogener Kooperation. Aufbauend auf der Sekundäranalyse sowie den Einrichtungsbesuchen und unter Berücksichtigung der dort gewonnenen Erkenntnisse hat FOGS eine vertiefende *(teil-)standardisierte schriftliche Befragung aller Zuverdienstfirmen* durchgeführt. Um eine umfassende Sicht auf die Zuverdienstangebote aus unterschiedlichen Blickwinkeln zu erhalten, wurden zudem die *MitarbeiterInnen schriftlich* befragt sowie eine *Fokusgruppe* durchgeführt. Ein weiterer Arbeitsschritt beinhaltete eine vertiefte Analyse, ob für psychisch kranke bzw. seelisch behinderte Menschen und Suchtkranke mit Blick auf berufliche Rehabilitation/Teilhabe am Arbeitsleben Alternativen denkbar sind und auf welche Leistungsträger und Finanzierungsformen dabei zurückgegriffen werden kann. Hierzu wurden u.a. fünf leitfadengestützte Interviews mit ausgewiesenen ExpertInnen geführt.

Sämtliche Arbeitsschritte wurden mit dem Auftraggeber und einer die Studie begleitende Projektgruppe erörtert und abgestimmt.

6.1 Zusammenfassung der Evaluationsergebnisse

Nachfolgend werden – mit Blick auf die Ziele und grundsätzlichen Fragestellungen der Studie – die wichtigsten Untersuchungsergebnisse zusammengefasst. Zunächst wird dabei auf konzeptionelle, personelle und finanzbezogene Aspekte der Zuverdienstfirmen eingegangen:

- Gegenstand der vertieften Evaluation waren dreizehn Zuverdienstfirmen, die im Jahr 2011 insgesamt 291 psychisch kranke bzw. seelisch behinderte und suchtkranke Mit-

arbeiterInnen beschäftigt hatten. In kleineren Projekten arbeiteten zwischen 6 bis 16, in größeren Zuverdienstangeboten 21 bis 47 Personen.

- Als *Ziele*, die die Zuverdienstfirmen mit ihren Angeboten erreichen (wollen), wurden vor allem die Stabilisierung und Verbesserung der Leistungsfähigkeit, eine (sinnvolle) Tagesstrukturierung sowie die Stärkung und Entwicklung von sozialen Kompetenzen sowie die Teilhabe der MitarbeiterInnen am Arbeits- bzw. gesellschaftlichen Leben genannt. Außerdem wurden strukturelle Aspekte betont, die die Umsetzung wirtschaftlicher Aufgaben und die Marktorientierung der Zuverdienstprojekte betreffen.
- Das *Angebotsspektrum* bzw. die Arbeitsbereiche, die sächsische Zuverdienstfirmen vorhalten, sind – analog zu bundesweit untersuchten Projekten – sehr vielfältig. So bietet beispielsweise eine Zuverdienstfirma im Bereich „Montage und Produktion“ u.a. Montage-, Sortier-, Auslese-, Verpackungs- und Kuvertierarbeiten sowie einen Versandservice an. Im Dienstleistungsbereich werden u.a. Gartenarbeiten, Laubsammeln und Winterdienst sowie Maler- und Tapezierarbeiten durchgeführt. Insgesamt steht die Erbringung von Dienstleistungen bzw. der Aspekt der Herstellung von wirtschaftlich verwertbaren Produkten im Mittelpunkt der Arbeits- und Tätigkeitsbereiche der sächsischen Zuverdienstfirmen.
- Ein „*niedrigschwelliger Zugang*“ in das Zuverdienstangebot ist von den evaluierten Zuverdienstfirma konzeptionell gewollt. Den psychisch kranken bzw. seelisch behinderten Menschen und Suchtkranken soll damit die Möglichkeit gegeben werden, ihre Arbeitsfähigkeit zu verbessern und eine Teilhabe am Arbeitsleben zu realisieren.
- Die Beschäftigungsverhältnisse der MitarbeiterInnen basieren fast ohne Ausnahme auf vertraglichen Regelungen. Die Nutzung eines Zuverdienstangebots ist i.d.R. zeitlich nicht begrenzt. Ein größerer Teil der MitarbeiterInnen ist bereits seit vielen Jahren im Zuverdienst tätig. Die jeweiligen Arbeitszeiten werden mit den MitarbeiterInnen individuell vereinbart. Der Beschäftigungsumfang beträgt dabei i.d.R. 15 oder weniger Wochenstunden, d.h. etwa drei Stunden täglich. Insgesamt sind die Zuverdienstfirmen bemüht, die Arbeitsanforderungen individuell „abzustufen“ und auf die Leistungsschwankungen und Krankheitsausfälle der MitarbeiterInnen Rücksicht zu nehmen. Die *Entlohnung* der MitarbeiterInnen beträgt – wie die Befragungen zeigen – monatlich i.d.R. etwa 100,- Euro; der Stundenlohn liegt bei der Mehrzahl der MitarbeiterInnen bei etwa 2,50 Euro. Nur in absoluten Ausnahmefällen werden auch etwas höhere Löhne gezahlt.
- Die *AnleiterInnen* verfügen entsprechend der in den Zuverdienstfirmen vorgehaltenen Arbeits- und Tätigkeitsbereiche über unterschiedliche berufliche (*Grund-)Qualifikationen*, wobei vor allem handwerkliche Berufe vorherrschen. In Abhängigkeit von der Anzahl beschäftigter MitarbeiterInnen übernehmen die AnleiterInnen der Zuverdienstfirmen – wie auch in der „Freudenberg-Studie“ beschrieben – vorrangig anleitende, koordinierende und organisatorische Aufgaben. Bezogen auf den/die Arbeitsbereich/e (z.B. Dienstleistungen, Produktion) sind die AnleiterInnen für reibungslose (Arbeits-)Abläufe und die Auftragsabwicklung und i.d.R. auch für die Qualität der Arbeitsergebnisse verantwortlich. Zudem setzen sich die AnleiterInnen auch mit den „alltäglichen Sorgen“ auseinander. Insgesamt geht aus den unterschiedlichen Befragungen hervor, dass die AnleiterInnen der Zuverdienstfirmen die für dieses Arbeitsfeld und den zu betreuenden Personenkreis angemessenen beruflichen (Grund-)Qualifikationen und *sozialpsychiatrischen Kompetenzen* (die sie im Rahmen von darauf ausgerichteten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen erworben haben) verfügen.

- Die *Finanzierungsstrukturen* der dreizehn sächsischen Zuverdienstfirmen stellen sich bezogen auf die verschiedenen Finanzierungspositionen – Einnahmen/Erlöse der Zuverdienstfirmen, ESF-Förderung und/oder Förderung durch das Land Sachsen (gem. RL-PsySu), Eigenmittel (des Trägers) –, unterschiedlich dar: Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass sich zehn Projekte – wie in der Fachdiskussion gefordert – entweder überwiegend oder zu großen Anteilen aus erwirtschafteten Erlösen finanzieren. Gleichwohl stellt die Förderung durch ESF und durch den Freistaat Sachsen nach wie vor eine wichtige Finanzierungsquelle für die Mehrzahl der Zuverdienstfirmen dar, ohne die die Träger die Zuverdienstangebote für psychisch kranke bzw. seelische behinderte Menschen und Suchtkranke nicht aufrecht erhalten könnten. Auch die Träger leisten durch die in unterschiedlichem Umfang bereitgestellten Eigenmittel einen wichtigen Beitrag zum Erhalt der Zuverdienstprojekte.
- Insgesamt sind die untersuchten sächsischen Zuverdienstfirmen ein integraler Bestandteil der jeweiligen (regionalen/lokalen) gemeindepsychiatrischen Verbände. Im Rahmen fallbezogener und institutioneller Kooperation arbeiten sie – bezogen auf den von ihnen betreuten Personenkreis – mit allen relevanten Akteuren (u.a. Sucht- oder andere Beratungsstellen, ambulante und stationäre Wohnungsangebote, Selbsthilfegruppen, niedergelassene ÄrztInnen, Fachkliniken, kommunale Ämter, Jobcenter) eng zusammen.

Mit Blick auf die in den dreizehn Zuverdienstfirmen beschäftigten *MitarbeiterInnen* können folgende Befragungsergebnisse besonders hervorgehoben werden:

- Wie in der RL-PsySu vorgesehen, werden von den Zuverdienstprojekten insbesondere Personen mit psychischen Erkrankungen (und/oder Behinderungen bzw. von Behinderung bedrohten Menschen) sowie Personen mit Suchterkrankung(en) erreicht. Der Anteil der Frauen lag bei rund 36 % und der der Männer entsprechend bei 64 %. Bezogen auf die *Altersverteilung* zeigt sich, dass die anteilig stärkste Gruppe die 44 bis 51 Jahre alten MitarbeiterInnen sind. Danach folgen die beiden Altersgruppen „36 bis 43 Jahre alt“ bzw. „51 bis 58 Jahre alt“. Bei der *Lebenssituation* zeigen sich zwischen den Geschlechtern deutliche Unterschiede: Rd. zwei Drittel der Männer leben allein, bei den Frauen sind es ca. 42 %. Dagegen lebt etwa ein Drittel der Frauen mit einem Partner zusammen und/oder ein Viertel mit einem oder mehreren Kindern. Bei den Männern sind diese Anteile (deutlich) geringer.
- Die MitarbeiterInnen wohnen überwiegend in *gemieteten Häusern/Wohnungen*, wobei der Anteil bei den Frauen höher liegt als bei den Männern (87,5 % vs. 73,4 %). Für deutlich mehr Männer als Frauen wurde als Wohnform Ambulant Betreutes Wohnen, Wohnheim für psychisch behinderte bzw. suchtkranke Menschen oder Nachsorgewohnungsgemeinschaft angegeben.
- Bezüglich des *Ausbildungsstands* lassen sich zwischen den Geschlechtern einige Unterschiede feststellen: Fast 80 % der Frauen weisen eine Lehre/Fachschule auf, bei den Männern liegt der Anteil bei etwa 66 %. Rd. 14 % der Männer sind ohne Ausbildung, bei den Frauen „lediglich“ ca. 5 %. Frauen verfügen anteilig damit über einen etwas höheren Ausbildungsstand als die männlichen Mitarbeiter. Unterschiede zeigen sich auch bei der *Dauer der Erwerbslosigkeit*: Der Anteil derjenigen, die noch nie gearbeitet haben (12,3 %) als auch derjenigen, die zehn Jahre und länger erwerbslos sind (40,2 %), ist bei den männlichen Mitarbeitern (deutlich) höher als bei den Frauen (8,0 % bzw. 29,0 %). Insgesamt kann für einen großen Anteil der MitarbeiterInnen in den Zuverdienstfirmen festgestellt werden, dass sie schon seit vielen Jahren erwerbslos sind. Die mit Abstand größten Anteile entfallen sowohl bei den Frauen

als auch bei den Männern auf BezieherInnen von ALG II, (befristete oder unbefristete) EU-Rente⁵⁴ beziehen insgesamt rund 24 % der MitarbeiterInnen.

- Die Zuordnung der MitarbeiterInnen zu einer *Erkrankung* zeigt folgendes Bild: Die MitarbeiterInnen der Zuverdienstfirmen weisen überwiegend eine psychische Erkrankung (rd. 65 %) auf, ca. 30 % der Beschäftigten sind suchtkrank. Zwischen den Geschlechtern konnten hinsichtlich der Erkrankung folgende Unterschiede beobachtet werden: Bei den Männern haben 38 % eine Suchterkrankung, dieser Anteil liegt bei den Frauen „lediglich“ bei rund 14 %. Psychische Erkrankungen konnten für mehr als Dreiviertel der weiblichen Mitarbeiterinnen und rd. 58 % der Männern festgestellt werden. Bezogen auf die gesundheitliche bzw. psychosoziale Situation kann zusammenfassend konstatiert werden, dass in fast allen Zuverdienstfirmen MitarbeiterInnen arbeiten, die neben einer psychischen- bzw. Suchterkrankung auch körperliche und/oder gesundheitliche Beschwerden bzw. Erkrankungen aufweisen. Darüber hinaus befindet sich ein Gutteil in einer eher problematischen psychosozialen Situation. In einigen Zuverdienstfirmen liegt der Anteil dieser Gruppe von MitarbeiterInnen bei 50 und mehr Prozent.
- Der ganz überwiegende Anteil der MitarbeiterInnen hat *vor* der Nutzung des Zuverdienstangebots aufgrund der dargelegten Beeinträchtigungen kein anderes *Angebot zur beruflichen Rehabilitation bzw. Teilhabe am Arbeitsleben* genutzt. Ein eher geringer Anteil der MitarbeiterInnen hat – vor dem Arbeitsbeginn in einer Zuverdienstfirma – beispielsweise eine Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigungen oder – in Abhängigkeit von der gesundheitlichen Situation bzw. dem individuellen Leistungsvermögen – ein Qualifizierungs- und Beschäftigungsprojekt, dass zur (weiteren) Stabilisierung sowie zur Einübung von handwerklichen Fähigkeiten beitragen sollte, in Anspruch genommen.
- Die Anzahl der MitarbeiterInnen, die aus einer Zuverdienstfirma in eine andere (sozialversicherungspflichtige) Beschäftigung bzw. in eine Maßnahme nach SGB II bzw. SGB III gewechselt haben (sog. „*Übergänge*“), wurde von FOGS für die Jahre 2010 und 2011 erhoben. Im Jahr 2011 wechselten insgesamt 47 Personen (17,7 %) in eine (sozialversicherungspflichtige) Beschäftigung, weitere 22 Personen (8,3 %) in eine Maßnahme nach SGB II/SGB III oder in eine sozialtherapeutische Tagesstätte bzw. in weitere Beschäftigungsmöglichkeiten. Mit Blick auf die begrenzten personellen Kapazitäten kann es nicht zu den zentralen Aufgaben von Zuverdienstfirmen zählen, eine „Arbeitsvermittlungsfunktion“ zu übernehmen. Gleichwohl finden die MitarbeiterInnen bei „Übergängen“ – im Bedarfsfall – die notwendige Unterstützung.

Nachfolgend werden weitere Befunde der verschiedenen Befragungen zusammenfassend dargestellt:

- Sowohl die Einschätzungen der VertreterInnen der Zuverdienstfirmen als auch die direkte (schriftliche bzw. mündliche) Befragung der MitarbeiterInnen verdeutlichen den hohen *Stellenwert des Angebots „Zuverdienst“* für die NutzerInnen: Für rd. 80 % der befragten MitarbeiterInnen hat sich ihre persönliche Situation durch die Arbeit in der Zuverdienstfirma verbessert. Fast alle Befragten geben an, dass es für sie (sehr) wichtig ist, regelmäßig arbeiten gehen zu können, sich etwas dazu zu verdienen und das Gefühl zu haben, gebraucht zu werden. Auch die *Arbeit an sich* gefällt den meisten befragten MitarbeiterInnen. Dabei wird herausgestellt, dass es sehr wichtig sei, *ohne (Zeit-)Druck* zu arbeiten. Auch die Flexibilität der Arbeitszeit wird gelobt. Viele offene Antworten lassen sich dem Bereich *Soziales* zuordnen: Der Kontakt zu an-

54 EU-Rente = Rente wegen Erwerbsunfähigkeit.

deren Menschen und das schlichte „unter Leute kommen“ ist für viele der Befragten das wichtigste bei der Arbeit in einer Zuverdienstfirma. Die Perspektiven bzw. Ziele der Weiterentwicklung der MitarbeiterInnen stellen sich – erwartbar – unterschiedlich dar. Während sich ein Teil eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vorstellen kann, erfüllt ein anderer Teil aufgrund der krankheitsbedingten Einschränkungen nicht die Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarkts. Sowohl im Jahr 2010 als auch 2011 haben einige MitarbeiterInnen aus einem Zuverdienstangebot in eine (sozialversicherungspflichtige) Beschäftigung bzw. in eine Maßnahme nach SGB II/SGB III gewechselt (s.o.). Für einen größeren Teil der MitarbeiterInnen, insbesondere für die Älteren, stellt die Arbeit in der Zuverdienstfirma die „zentrale“ Beschäftigungsperspektive auch für die nächsten Jahre dar, da eine höhere körperliche und/oder psychische Belastung für diesen Personenkreis nicht möglich ist.

- Die Ergebnisse der Studie liefern zahlreiche Hinweise, dass die Beschäftigung im Zuverdienst den *Erfordernissen* und auch *Wünschen* der großen Mehrzahl der MitarbeiterInnen entspricht. Die Zuverdienstfirmen sind bemüht, die Arbeitsanforderungen auf den Unterstützungsbedarf bzw. das Krankheitsbild der MitarbeiterInnen anzupassen. Sowohl bzgl. der Arbeitszeiten als auch hinsichtlich des Arbeitseinsatzes in verschiedenen Tätigkeitsbereichen werden individuelle Lösungen angestrebt bzw. umgesetzt.

6.2 Grundsätzliche Bewertungen, Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Aus der Fachdiskussion (u.a. „Empfehlungen“ und „Arbeitshilfe“ des Deutschen Vereins zu Zuverdienstmöglichkeiten, Ergebnisse der „Freudenberg-Studie“, Überlegungen der APK und der BAG Integrationsfirmen, „Zweiter Sächsischer Landespsychiatrieplan“) und den verschiedenen Förderrichtlinien einiger Bundesländer bzw. der Träger der Sozialhilfe (s.o.) leiten sich folgende (konzeptionellen, personellen und strukturellen) Anforderungen für die Bewertung der sächsischen Zuverdienstfirmen ab:

- Zuverdienstfirmen zielen insbesondere auf Menschen mit Behinderung, die wegen der Art und Schwere ihrer Behinderung dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht oder noch nicht wieder zur Verfügung stehen und nur unregelmäßig oder stundenweise ein Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeit leisten können. Dies trifft in besonderer Weise auf psychisch kranke bzw. seelisch behinderte Menschen und Suchtkranke zu.
- Die Zuverdienstprojekte sind i.d.R. niedrigschwellig ausgerichtet und ein wichtiger Baustein einer gemeindenahen, personenzentrierten Versorgung von psychisch kranken bzw. seelisch behinderten Menschen und Suchtkranken im Bereich Arbeit und Beschäftigung. Insoweit kann durch Zuverdienstprojekte – auch als alternatives Angebot zu WfbM, Tagesstätten und Tagesförderstätten – dem Wunsch- und Wahlrecht nach § 9 SGB IX und dem Teilhabegedanken weitgehend entsprochen werden.
- Das Angebotsspektrum großer oder kleiner Zuverdienstfirmen soll – i.S. der UN-Behindertenrechtskonvention – dem Inklusionsgedanken Rechnung tragen und soll vorrangig auf die Herstellung wirtschaftlich verwertbarer Produkte oder Dienstleistungen zielen, über die relevante Anteile der Kosten von Zuverdienstprojekten refinanziert werden müssen.
- Die rechtliche Grundlage für eine Beschäftigung in einer Zuverdienstfirma ist ein Arbeits- oder Beschäftigungsvertrag, der üblicherweise in der Dauer nicht befristet

ist. Die Zuverdienstfirmen bieten auf die individuelle Situation der psychisch kranken bzw. seelisch behinderten Menschen und Suchtkranken zugeschnittene Arbeitszeiten sowie Arbeitsanforderungen und berücksichtigen dabei in angemessener Weise Leistungsschwankungen und Krankheitsausfälle ihrer MitarbeiterInnen. Der Beschäftigungsumfang der MitarbeiterInnen sollte i.d.R. weniger als 15 Stunden pro Woche betragen, wobei die Tages- und Wochenarbeitszeit flexibel an den Bedürfnissen der MitarbeiterInnen und der Auftragslage der Firmen orientiert sein sollte.

- Das übergeordnete Ziel von Zuverdienstangeboten besteht vor allem darin, für psychisch kranke bzw. seelisch behinderte Menschen und Suchtkranke die Teilhabemöglichkeiten zu verbessern. Darauf orientierte Einzelziele sollten dazu beitragen, dass das Selbstwertgefühl der Menschen mit Behinderung erhöht, die Kommunikationsfähigkeit gestärkt und Kontaktmöglichkeiten sowie eine Tagesstruktur geschaffen werden. Zudem sollten die Zuverdienstfirmen ihre MitarbeiterInnen dazu befähigen, nach und nach ihre Belastbarkeit und Leistungsfähigkeit zu steigern und sie an eine berufliche (Wieder-)Eingliederung heranführen. Wichtig ist es dabei, dass die Zuverdienstfirmen den behinderten MitarbeiterInnen aktive Mitwirkungsmöglichkeiten einräumen.

Misst man die 13 sächsischen Zuverdienstfirmen an diesen (*Qualitäts-*)*Merkmale* „guter Praxis“ dann kann man – ausgehend von den im Rahmen der verschiedenen Erhebungen gewonnenen Erkenntnissen – feststellen, dass alle vertieft untersuchten Zuverdienstprojekte den o.g. Maßstäben – trotz unterschiedlicher und z.T. schwieriger Ausgangs- und regionaler Rahmenbedingungen – ganz überwiegend entsprechen.

Anknüpfend an die Fragestellungen der Evaluation sollen abschließend noch einige Überlegungen zu möglichen (beruflichen) Rehabilitations- und Teilhabemöglichkeiten des analysierten Personenkreises und – damit verbunden – (denkbaren) Finanzierungsalternativen der sächsischen Zuverdienstfirmen dargestellt und Schlussfolgerungen daraus abgeleitet werden:

- Wie oben bereits umfassend dargelegt, entspricht die Beschäftigung der psychisch kranken bzw. seelisch behinderten Menschen und Suchtkranken in den sächsischen Zuverdienstfirmen – auch gemessen an bundesweiten Standards – den Erfordernissen der Zielgruppe sowohl hinsichtlich des Krankheitsbilds als auch des beobachteten Hilfebedarfs. Aufgrund der erfassten Dauer der Erwerbslosigkeit (rd. 80 % aller MitarbeiterInnen sind schon seit vielen Jahren erwerbslos) und den vielfältigen z.T. erheblichen (gesundheitlichen und psychosozialen) Beeinträchtigungen kann aus FOGS-Sicht für den ganz überwiegenden Anteil der MitarbeiterInnen im Zuverdienst davon ausgegangen werden, dass nur noch (Eingliederungs-)Maßnahmen der Sozialhilfeträger oder eine Förderung durch Land und Kommunen für diesen Personenkreis in Frage kommen. Dabei dürfte z.B. der Besuch einer Werkstatt – aufgrund des dokumentierten Alters und der o.g. Einschränkungen – nur (noch) für einen sehr kleinen Teil eine wirkliche Alternative zur Beschäftigung im Zuverdienst darstellen, da sie die dort bestehenden physischen und psychischen (Arbeits-)Anforderungen nur begrenzt erfüllen können.
- Wie die Befragungsergebnisse zeigen, verfügt der allergrößte Teil der MitarbeiterInnen aufgrund seiner Beeinträchtigungen über keine Ansprüche mehr gegenüber anderen (vorrangigen) Leistungsträgern. Auch die Möglichkeit einer Beschäftigung im Rahmen des „SGB II-Rechtskreises“ (wie in der Vergangenheit durch AGH) dürfte für die MitarbeiterInnen von Zuverdienstprojekten aufgrund der mit der „Instrumentenreform“ (s.o.) intendierten Ziele immer schwieriger werden, weil die Mittel (und die Ausgestaltung der Maßnahmen) für Personengruppen mit schwerwiegenden

Problemen und geringer Leistungsfähigkeit künftig erheblich eingeschränkt wurden bzw. werden.

- Wie aus den Literaturrecherchen und Gesprächen mit den ExpertInnen hervorgeht, können – je nach Region bzw. Bundesland unterschiedlich ausgeprägt – derzeit zwei (alternative) Wege zur Finanzierung von Zuverdienstprojekten beobachtet werden: Einerseits erfolgt die Finanzierung pauschal über Zuschüsse oder Fördermittel (einzelner Bundesländer oder der überörtlichen Träger der Sozialhilfe) oder einzelfallbezogen (ggf. im Rahmen von Modellprojekten, s. u.a. NRW) überwiegend auf Basis des SGB XII oder des SGB II. Darüber hinausgehende Finanzierungsalternativen können – schon allein wegen der dokumentierten Beeinträchtigungen – von FOGS nicht aufgezeigt werden. Aufgrund des großen und künftig sich voraussichtlich noch verstärkenden Stellenwerts von Zuverdienstprojekten für psychisch kranke bzw. seelisch behinderte Menschen und Suchtkranke und fehlender (Beschäftigungs-)Alternativen für diesen Personenkreis (s. dazu auch die Empfehlungen des „Zweiten Sächsischen Psychiatrieplans“) schlägt FOGS vor, zunächst die Landesförderung im derzeit bestehenden Umfang aufrecht zu erhalten. Zugleich wird im Sinne der Überlegungen der ExpertInnen angeregt, einen „*runden Tisch*“ aller für die Finanzierung und fachliche Ausrichtung der Zuverdienstfirmen zuständigen Akteure (u.a. Land, Kommunale Spitzenverbände, KSV, Jobcenter, LAG Integrationsfirmen) einzurichten, um – ausgehend von den Evaluationsergebnissen – für die Zukunft denkbare Finanzierungsmöglichkeiten und -alternativen gemeinsam auszuloten. Dabei sollte gewährleistet werden, dass sich künftig auch die Kommunen (im Rahmen ihrer Daseinsfürsorge) und der KSV als überörtliche Träger der Sozialhilfe stärker an der Finanzierung der Zuverdienstangebote beteiligen. Derzeit fußt die Förderung des KSV auf der „Vereinbarung zu Maßnahmen, die den Übergang von seelisch behinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt fördern in Verbindungen mit Leistungen nach dem SGB IX und SGB XII“, die am 15. Dezember 2006 von der LAG Integrationsfirmen Sachsen e.V. und dem KSV geschlossen wurde. Auf der Grundlage dieser Vereinbarung hat (bisher) nur eine sehr begrenzte Anzahl von psychisch kranken bzw. seelisch behinderten Menschen von einer WfbM bzw. Tagesstätte in eine Zuverdienstfirma (und umgekehrt) gewechselt, sodass sich aus der Umsetzung dieser Vereinbarung jetzt und für die Zukunft keine relevanten Finanzierungsteile für die Zuverdienstprojekte ergeben.

Darüber hinaus wird angeregt, dass die vom SMS gestellten Fragen „Wer müsste untersuchen wie viele Zuverdienstplätze die Auftragslage einer Zuverdienstfirma zulässt? und „Wie sind die Arbeitsleistungen von Zuverdienstmitarbeitern, die lediglich Hilfsarbeiten für den eigenen Träger ausführen, betriebswirtschaftlich zu bewerten?“ aufgegriffen und durch die FAF gGmbH im Rahmen ihrer Prüfungen der Zuverdienstfirmen beantwortet werden.

7 Literaturverzeichnis

Aktion Psychisch Kranke (APK) e.V. (2007). Teilhabe an Arbeit und Beschäftigung für psychisch Kranke – Entwicklung regionaler, integrierter und personenzentrierter Hilfesysteme. Bonn: APK.

Bbeauftragter der Bundesregierung für die Belange behinderter Menschen. (Hrsg.). (2009). Die UN-Behindertenrechtskonvention. Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. Bonn: BMAS.

Denzin, N. K. (1978). The Research Act. A Theoretical Introduction to Sociological Methods. New York: McGrawHill.

Deutsche Gesellschaft für Evaluation e.V. (DeGEval). (2002). Standards für Evaluation. Köln: DeGEval.

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. (2009). Arbeitshilfe des Deutschen Vereins zu Zuverdienstmöglichkeiten im Bereich des SGB XII. Berlin: DV.

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: DV.

FAF – Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte gGmbH. (o.J.). Evaluation niedrigschwelliger Angebote in Bayern und Nordrhein-Westfalen , Anhang: Zuverdiensthandbuch der BAG-IF. Berlin

Gredig, C. & Schwendy, A. (2009). Zuverdienst als Chance zur Teilhabe psychisch kranker und behinderter Menschen. Weinheim: Freudenberg Stiftung.

Kommunaler Sozialverband Sachsen und Landesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen Sachsen e.V. (2006). Vereinbarung zu Maßnahmen, die den Übergang von seelisch behinderten Menschen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt fördern in Verbindung mit Leistungen nach dem SGB IX und SGB XII. Leipzig/Chemnitz: KSV & Landesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen Sachsen e.V.

Müller, P. (2002). Kommunale Gesundheitspolitik – Koordinierung statt Verwalten: Aufgaben- und Organisationsentwicklung im Öffentlichen Gesundheitsdienst am Beispiel Berlin. Lage: Hans Jakobs.

Richtlinie des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales und des Sächsischen Staatsministeriums für Umwelt und Landwirtschaft zur Förderung von aus dem Europäischen Sozialfonds mitfinanzierten Vorhaben der Förderperiode 2007 – 2013 (ESF-Richtlinie SMS/SMUL) vom 31. Juli 2007.

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

Sächsisches Staatsministerium für Soziales. (2006). Richtlinie zur Förderung sozial-psychiatrischer Hilfen, der Suchtprävention und Suchtkrankenhilfe (Richtlinie Psychiatrie und Suchthilfe – RL-PsySu).

Sächsisches Staatsministerium für Soziales und Verbraucherschutz. (2011). Zweiter Sächsischer Landespsychiatrieplan. Dresden: SMS.

Senatsverwaltung für Gesundheit, Soziales und Verbraucherschutz. (2006)., Entwurf von Standards für zuwendungsfinanzierte Angebote der psychiatrischen Pflichtversorgung. Berlin: Senatsverwaltung für Gesundheit, Soziales und Verbraucherschutz.

Scheer, M., Bennecke, R., Oetjen, H., v. Schwarzkopf, J, Schwarz, B. & Lorenz, E. (2011): Beschäftigung jenseits der Erwerbsarbeit: Zuverdienst schafft Teilhabe. sozial-psychiatrische informationen (Sonderdruck) 41, 32 – 36.

8 Anhang

8.1 Darstellung der Profile der Zuverdienstfirmen (in alphabetischer Reihenfolge)

8.1.1 ADU Selbsthilfe e.V.

Träger: ADU Selbsthilfe e.V.																	
Allgemeine Informationen	Beratungs- und Therapiezentrum für Abhängigkeitskranke Bereiche, u.a.: <ul style="list-style-type: none"> (1) Suchtberatungsstelle (2) Betreutes Wohnen (3) Ergotherapie (4) Therapeutische Gruppen (5) Zweckbetrieb 																
Adresse und Ansprechpartner	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 15%;">Adresse:</td> <td style="width: 55%;">ADU Selbsthilfe e.V. Walther Rathenau Str. 6 08058 Zwickau</td> <td style="width: 15%;">Tel.:</td> <td style="width: 15%;">+49(0)375-212631</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>Fax:</td> <td>+49(0)375-212631</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>Mail:</td> <td>N.N.</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Name:</td> <td colspan="2">Jörg Morschhauser</td> </tr> </table>	Adresse:	ADU Selbsthilfe e.V. Walther Rathenau Str. 6 08058 Zwickau	Tel.:	+49(0)375-212631			Fax:	+49(0)375-212631			Mail:	N.N.	Name:		Jörg Morschhauser	
Adresse:	ADU Selbsthilfe e.V. Walther Rathenau Str. 6 08058 Zwickau	Tel.:	+49(0)375-212631														
		Fax:	+49(0)375-212631														
		Mail:	N.N.														
Name:		Jörg Morschhauser															
Internetpräsenz	http://www.adu-selbsthilfe.de/1.html																
Zuverdienst: Zweckbetrieb																	
Allgemeine Informationen	Zuverdienst- und Selbsthilfefirma für Suchtkranke Ziele, u.a.: <ul style="list-style-type: none"> (1) Schaffen einer sinnvollen Tagesstruktur (2) Aufbau von Kontakten zu anderen (3) Wiederentwicklung der Arbeitsfähigkeit (4) Erhalt der abstinenter Lebensweise (5) Reintegration ins Arbeitsleben 																
Adresse und Ansprechpartner	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 15%;">Adresse:</td> <td style="width: 55%;">ADU Selbsthilfe e.V. Zweckbetrieb Walther Rathenau Str. 6 08058 Zwickau</td> <td style="width: 15%;">Tel.:</td> <td style="width: 15%;">+49(0)375-2000451</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>Fax:</td> <td>+49(0)375-212631</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>Mail:</td> <td>N.N.</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Name:</td> <td colspan="2">Thomas Kutschbach</td> </tr> </table>	Adresse:	ADU Selbsthilfe e.V. Zweckbetrieb Walther Rathenau Str. 6 08058 Zwickau	Tel.:	+49(0)375-2000451			Fax:	+49(0)375-212631			Mail:	N.N.	Name:		Thomas Kutschbach	
Adresse:	ADU Selbsthilfe e.V. Zweckbetrieb Walther Rathenau Str. 6 08058 Zwickau	Tel.:	+49(0)375-2000451														
		Fax:	+49(0)375-212631														
		Mail:	N.N.														
Name:		Thomas Kutschbach															
Zielgruppe	ausschließlich Personen mit Suchterkrankungen																
Tätigkeitsbereiche	unter anderem: <ul style="list-style-type: none"> (1) Beräumungen (2) Umzüge (3) Reinigung (4) kleinere Reparaturen (5) Personentransporte 																
Anzahl der MitarbeiterInnen (2011)	8 bis 12																
Mitgliedschaft	u.a. Landesarbeitsgemeinschaft der Integrationsfirmen Sachsen e.V.																
Förderung (2011)	Land Sachsen																
Internetpräsenz	http://www.adu-selbsthilfe.de/9.html																

8.1.2 Café Pause in Dresden (CoWerk Chemnitz)

Träger: CoWerk Chemnitz	
Allgemeine Informationen	Integrationsunternehmen für Menschen mit einem Handicap (nach innen) und mittelständiges Unternehmen (nach außen) Bereiche, u.a.: (1) Fahrdienst (2) Haus & Garten (3) Essen & Trinken (4) Bürodienstleistungen (5) IT-Dienstleistungen
Adresse und Ansprechpartner	Adresse: SFZ CoWerk gGmbH Flemmingstraße 8c 09116 Chemnitz Tel.: +49(0)351-4772825 Fax: +49(0)351-47850 Mail: info@cowerk.de Name: Karsten Hohler Dr. Volkmar Richter
Internetpräsenz	http://www.cowerk-chemnitz.de/
Zuverdienst: Café Pause (Dresden)	
Allgemeine Informationen	Zuverdienstfirmen der SFZ CoWerk gGMBH, in dem Menschen mit und ohne Handicap zusammenarbeiten Ziele, u.a.: (1) Arbeitsfertigkeiten einüben (2) wirtschaftlicher Erfolg (3) Teilhabe am beruflichen Leben
Adresse und Ansprechpartner	Adresse: Café Pause Schweizer Straße 8 01069 Dresden Tel.: +49(0)351-4772825 Fax: +49(0)351-47850 Mail: N.N. Name: Herr Schneider
Zielgruppe	u.a. Personen mit psychischen Erkrankungen
Tätigkeitsbereiche	unter anderem: (1) Gastronomie (2) Catering
Anzahl der MitarbeiterInnen (2011)	13
Mitgliedschaft	Landesarbeitsgemeinschaft der Integrationsfirmen Sachsen e.V.
Förderung (2011)	Land Sachsen
Internetpräsenz	http://www.cafe-pause-dresden.de/

8.1.3 Durchblick e.V. Leipzig

Träger: Durchblick e.V.	
Allgemeine Informationen	Solidarische Interessensgemeinschaft für Psychiatriebetroffene in Leipzig Bereiche, u.a.: <ol style="list-style-type: none"> (1) Begegnungsstätte (2) Patientenfürsprecher (3) Betreutes Wohnen/Übergangswohnen (4) Zuverdienstfirmen mit vielfältigen Arbeitsangeboten (5) Krisendienst (6) Verschiedene Projekte (Weißcube, Durchticker, Gartenprojekt, Siebdruckwerkstatt, AG Selbsthilfeprojekt)
Adresse und Ansprechpartner	Adresse: Durchblick e.V. Meinzer Str. 7 04109 Leipzig Name: Frau Stoppa Tel.: +49(0)341-1406140 Fax: N.N. Mail: verein@durchblick-ev.de
Internetpräsenz	http://www.durchblick-ev.de/
Zuverdienstfirmen	
Allgemeine Informationen	Zuverdienstfirmen mit vielfältigen Arbeitsangeboten und mit dem Ziel, qualifizierte Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen Ziele, u.a.: <ol style="list-style-type: none"> (1) Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt (2) Erlernen und Training beruflicher Fähigkeiten/Fertigkeiten (3) Teilhabe am beruflichen und gesellschaftlichen Leben
Adresse und Ansprechpartner	Adresse: Durchblick e.V. Mainzer Str. 7 04109 Leipzig Name: Frau Stoppa Tel.: +49(0)341-1406140 Fax: +49(0)341-14061419 Mail: verein@durchblick-ev.de
Zielgruppe	ausschließlich Personen mit psychischer/n Erkrankung/en
Tätigkeitsbereiche	unter anderem: <ol style="list-style-type: none"> (1) Museumsführungen, Stadtrundgänge Geschichte Psychiatrie (2) weitere Dienstleistungen (z.B. Küche, Gartenpflege, Nachtcafé, Galerie, Maler- und Renovierungsarbeiten, Telefon/Empfang/Schreibarbeiten)
Anzahl der MitarbeiterInnen (2011)	21
Mitgliedschaft	u.a. Landesarbeitsgemeinschaft der Integrationsfirmen Sachsen e.V. Bundesarbeitsgemeinschaften (BAG) Integrationsfirmen e.V.
Förderung (2011)	u.a. ESF-Mittel Land Sachsen
Internetpräsenz	http://www.durchblick-ev.de/psychiatriemuseum/museum-1.html

8.1.4 „Grüner Wagen“ in Weischlitz (Diakonisches Werk-Stadtmission Plauen e.V.)

Träger: Diakonisches Werk- Stadtmission Plauen e.V.	
Allgemeine Informationen	arbeiten im Sinne des diakonischen Auftrags: Pflege, Betreuung und Begleitung der Heimbewohner, Patienten, Klienten und Betreuten Bereiche, u.a.: <ol style="list-style-type: none"> (1) Pflege (2) Betreutes Wohnen (3) Beratung (4) Kinder, Jugend & Familie (5) Hilfe in besonderen Lebenssituationen (6) Beschäftigungsprojekte
Adresse und Ansprechpartner	Adresse: Diakonie Plauen Friedensstraße 24 08523 Plauen Tel.: +49(0)3741-15390 Fax: +49(0)3741-153929 Mail: info@diakonie-plauen.de Name: Dr. Hartmut Denkewitz
Internetpräsenz	http://www.diakonie-plauen.de/
Zuverdienst: Integrationsprojekt „Grüner Wagen“ Weischlitz	
Allgemeine Informationen	Integrationsprojekt Gärtnerei, Wirtschaftlicher Geschäftsbetrieb des Diakonischen Werkes für Menschen mit psychischen Handicaps Ziele, u.a.: <ol style="list-style-type: none"> (1) Teilhabe am Arbeitsleben (2) Integration und Erlernen von Schlüsselqualifikationen (3) Erhalt und Verbesserung der Arbeitsfähigkeit (4) Wiedereingliederung auf dem 2. bzw. 1. Arbeitsmarkt (5) Schaffen von sozialen Kontakten zum Abbau von Ängsten (6) Bildung eines eng gestrickten Hilfenetzes bei auftretenden Problemen
Adresse und Ansprechpartner	Adresse: Integrationsprojekt Gärtnerei „Grüner Wagen“ Gärtnereiweg 41 08538 Weischlitz Tel.: +49(0)37436-20260 Fax: +49(0)37436-20205 Mail: gaertnerei@diakonie-plauen.de Name: Margita Bischof
Zielgruppe	Personen mit Schwerbehinderungen, psychischen Beeinträchtigungen, Suchtproblemen bzw. Doppeldiagnosen
Tätigkeitsbereiche	unter anderem: <ol style="list-style-type: none"> (1) Gärtnerische Produktion (Gemüse/Zierpflanzen) (2) Floristik und Verkauf (3) Garten- und Landschaftspflege
Anzahl der MitarbeiterInnen (2011)	47
Mitgliedschaft	u.a. Landesarbeitsgemeinschaft der Integrationsfirmen Sachsen e.V.
Förderung (2011)	ESF-Mittel Land Sachsen
Internetpräsenz	http://www.diakonie-plauen.de/beschaefigungsprojekte.html

8.1.5 Initiative Görlitz e.V.

Träger: Initiative Görlitz e.V.																	
Allgemeine Informationen	freigemeinnütziger Träger auf dem Gebiet der Sozialpsychiatrie Bereiche, u.a.: <ol style="list-style-type: none"> (1) Zuverdienst (2) Tagesstrukturierung/Wohnen (3) Medizinisch-berufliche Rehabilitation (4) offene Angebote 																
Adresse und Ansprechpartner	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 15%;">Adresse:</td> <td style="width: 55%;">Initiative Görlitz e.V. Geschäftsstelle Mühlweg 5 02826 Görlitz</td> <td style="width: 15%;">Tel.:</td> <td style="width: 15%;">+49(0)3581-733811</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>Fax:</td> <td>+49(0)3581-733820</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>Mail:</td> <td>info@initiative-goerlitz.de</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Name:</td> <td colspan="2">Herr Thon</td> </tr> </table>	Adresse:	Initiative Görlitz e.V. Geschäftsstelle Mühlweg 5 02826 Görlitz	Tel.:	+49(0)3581-733811			Fax:	+49(0)3581-733820			Mail:	info@initiative-goerlitz.de	Name:		Herr Thon	
Adresse:	Initiative Görlitz e.V. Geschäftsstelle Mühlweg 5 02826 Görlitz	Tel.:	+49(0)3581-733811														
		Fax:	+49(0)3581-733820														
		Mail:	info@initiative-goerlitz.de														
Name:		Herr Thon															
Internetpräsenz	http://www.initiative-goerlitz.de/																
Zuverdienst: Bau- und Gartenservice																	
Allgemeine Informationen	gemeinnützige Zuverdienstfirmen für Menschen mit psychischer Erkrankung bzw. seelischer Behinderung Ziele, u.a.: <ol style="list-style-type: none"> (1) gesundheitliche Stabilisierung (2) Erlernen und Training beruflicher Fähigkeiten (3) Entwicklung einer beruflichen Perspektive (4) soziale, gesellschaftliche und eigene Anerkennung durch Arbeitstätigkeit (5) Vermeidung von Isolation und Rückzug durch Schaffung beruflicher Kontaktmöglichkeiten (6) sinnvolle Tagesstrukturierung 																
Adresse und Ansprechpartner	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 15%;">Adresse:</td> <td style="width: 55%;">Bau- und Gartenservice Mühlweg 5 02826 Görlitz</td> <td style="width: 15%;">Tel.:</td> <td style="width: 15%;">+49(0)3581-733811</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>Fax:</td> <td>+49(0)3581-733820</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td>Mail:</td> <td>bgs@initiative-goerlitz.de</td> </tr> <tr> <td colspan="2">Name:</td> <td colspan="2">Herr Wittwer</td> </tr> </table>	Adresse:	Bau- und Gartenservice Mühlweg 5 02826 Görlitz	Tel.:	+49(0)3581-733811			Fax:	+49(0)3581-733820			Mail:	bgs@initiative-goerlitz.de	Name:		Herr Wittwer	
Adresse:	Bau- und Gartenservice Mühlweg 5 02826 Görlitz	Tel.:	+49(0)3581-733811														
		Fax:	+49(0)3581-733820														
		Mail:	bgs@initiative-goerlitz.de														
Name:		Herr Wittwer															
Zielgruppe	u.a. Personen mit psychischen Erkrankungen																
Tätigkeitsbereiche	unter anderem: <ol style="list-style-type: none"> (1) Arbeiten im Bauhilfsbereich (2) Hausmeisterdienstleistungen (z.B. kleine Umzüge, Winterdienste) (3) Landschaftspflege und -gestaltung (4) Reinigungsarbeiten 																
Anzahl der MitarbeiterInnen (2011)	24																
Mitgliedschaft	u.a. Landesarbeitsgemeinschaft der Integrationsfirmen Sachsen e.V. Bundesarbeitsgemeinschaften Integrationsfirmen e.V.																
Förderung (2011)	Land Sachsen																
Internetpräsenz	http://www.initiative-goerlitz.de/index.php?option=com_content&view=article&id=56&Itemid=62																

8.1.6 Innovative Manufaktur Dresden

Träger: Psychosozialer Trägerverein Sachsen e.V.	
Allgemeine Informationen	Verein zur Integration erkrankter, pflegebedürftiger und sozial benachteiligter Mitbürger in das soziale und berufliche Leben Bereiche, u.a.: (1) Psychosoziales Forum (2) Stiftung Ariadnefaden (3) Innovative Manufaktur gGmbH (Zuverdienst) (4) Medizinisch-therapeutisches Versorgungszentrum Dresden gemeinnützige GmbH
Adresse und Ansprechpartner	Adresse: Psychosozialer Trägerverein Sachsen e.V. Fetscherstraße 10 01307 Dresden Tel.: +49(0)351-31469980 Fax: +49(0)351-31469988 Mail: info@ptv-sachsen.de Name: Kai Herklotz
Internetpräsenz	http://www.ptv-sachsen.de/
Zuverdienst: Innovative Manufaktur gGmbH (Dresden)	
Allgemeine Informationen	Zuverdienstfirmen mit niederschweligen Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit psychischen Erkrankungen und/oder Behinderungen, von Behinderung bedrohten und/oder sozial benachteiligten Menschen Ziele, u.a.: (1) Stabilisierung (2) Sicherung der Teilhabe am Arbeitsleben (3) Vermittlung arbeitsbezogener Fähigkeiten/Fertigkeiten, weitere Qualifizierung (4) arbeitsbezogene Beratung und Unterstützung (5) weniger stationäre Aufenthalte (6) Entwicklung und Stärkung der Persönlichkeit
Adresse und Ansprechpartner	Adresse: Innovative Manufaktur gGmbH Bärensteiner Str. 23-25 01277 Dresden Tel.: +49(0)351-2163182 Fax: +49(0)351-2163164 Mail: info-img@t-online.de Name: Kerstin Germar
Zielgruppe	u.a. Personen mit psychischen Erkrankungen
Tätigkeitsbereiche	unter anderem: (1) Dienste für Firmen (z.B. Montieren, Komplettieren, Verpacken) (2) Dienste für Haus und Garten (z.B. Rasen mähen, Winterdienst, Laub sammeln, Keller entrümpeln, kleinere Transporte, Hausmeistertätigkeiten)
Anzahl der MitarbeiterInnen (2011)	47
Mitgliedschaft	u.a. Landesarbeitsgemeinschaft der Integrationsfirmen Sachsen e.V. Dachverband Gemeindepsychiatrie e.V. PARITÄTISCHER Wohlfahrtsverband (Landesverband Sachsen)
Förderung (2011)	ESF-Mittel Land Sachsen
Internetpräsenz	http://www.ptv-sachsen.de/index.php?page=img

8.1.7 INTHIS (Diakonie Dresden)

Träger: Diakonie Dresden	
Allgemeine Informationen	Träger mit vielfältigen diakonischen Aufgaben (Unterstützung von jungen und alten Menschen, Menschen mit Behinderung oder Erkrankung, Menschen in schwierigen Lebenssituationen etc.) Bereiche, u.a.: (1) psychologische & soziale Beratung (2) Arbeitsgelegenheiten (3) offene Sozialarbeit (4) Hilfe bei psychischer Krankheit (5) Hilfe bei Suchtproblemen
Adresse und Ansprechpartner	Adresse: Diakonisches Werk Stadtmission Dresden e.V. Glacisstraße 44 01099 Dresden Tel.: +49(0)351-8172340 Fax: +49(0)351-8172349 Mail: stadtmisson@diakonie-dresden.de Name: Christoph Stolte
Internetpräsenz	http://www.diakonie-dresden.de/
Zuverdienst: INTHIS	
Allgemeine Informationen	Beschäftigungsprojekt mit Zuverdienstmöglichkeit für arbeitslose oder berentete suchtkranke Menschen Ziele, u.a.: (1) Wiedererlangen handwerklicher Fähigkeiten (2) Wiedererlangen sozialer Kompetenzen (3) Befähigung der Teilnehmer für Umschulungen und berufliche Rehabilitationsmaßnahmen (4) Reintegration in den 1. Arbeitsmarkt
Adresse und Ansprechpartner	Adresse: INTHIS – Diakoniewerkstatt Königsbrücker Landstraße 6a 01109 Dresden Tel.: +49(0)351-8881933 Fax: +49(0)351-8887246 Mail: inthis@diakonie-dresden.de Name: Frau Teuber
Zielgruppe	u.a. Personen mit Suchterkrankung/en
Tätigkeitsbereiche	unter anderem: Dienstleistungen in diakonischen, kirchlichen oder gemeinnützigen Einrichtungen (z.B. Reparatur- und Renovierungsarbeiten, Abrissarbeiten, Gartenarbeiten, Beräumungen etc.)
Anzahl der MitarbeiterInnen (2011)	16
Mitgliedschaft	Landesarbeitsgemeinschaft der Integrationsfirmen Sachsen e.V. Diakonisches Werk der evang.-luth. Landeskirche Sachsens im Kirchenbezirk Rochlitz e.V.
Förderung (2011)	Land Sachsen
Internetpräsenz	http://www.diakonie-dresden.de/hilfe-bei-suchtproblemen/arbeit.html

8.1.8 Möbelkiste „Blaue Engel“ (Stadtmission Chemnitz e.V.)

Träger: Stadtmission Chemnitz e.V.	
Allgemeine Informationen	Verein mit umfangreichem Unterstützungsangebot, der ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige, mildtätige und kirchliche Zwecke verfolgt Bereiche, u.a.: <ol style="list-style-type: none"> (1) Behindertenhilfe (2) Suchtkrankenhilfe (3) Soziale Dienste (z.B. Arbeits- und Qualifizierungsprojekte)
Adresse und Ansprechpartner	Adresse: Stadtmission Chemnitz e.V. Glockenstraße 5-7 09130 Chemnitz Tel.: +49(0)371-43340 Fax: +49(0)371-4334137 Mail: info@stadtmission-chemnitz.de Name: Hans-Rudolf Merkel
Internetpräsenz	http://www.stadtmission-chemnitz.de/
Zuversdienst: Möbelkiste „Blaue Engel“	
Allgemeine Informationen	Zuversdienstfirmen; Arbeits- und Qualifizierungsprojekt für Personen mit überwiegend psychischen und körperlichen Einschränkungen Ziele, u.a.: <ol style="list-style-type: none"> (1) Arbeits- und Motivationstraining (2) sinnvolle Tagesstrukturierung (3) Erlernen und Training von Arbeitsstrukturen (4) Wiedereingliederung in und Teilhabe am gesellschaftlichen und beruflichen Leben
Adresse und Ansprechpartner	Adresse: Möbelkiste „Blaue Engel“ Altchemnitzer Str. 15-17 09120 Chemnitz Tel.: +49(0)371-4500882 Fax: +49(0)371-2623357 Mail: moebelkiste@stadtmission-chemnitz.de Name: Ullrich Kötzsch
Zielgruppe	Personen mit psychischen und körperlichen Erkrankungen
Tätigkeitsbereiche	unter anderem: <ol style="list-style-type: none"> (1) Recycling (2) Möbellager (3) Transport (4) Tischlerei (5) Hausmeisterdienste
Anzahl der MitarbeiterInnen (2011)	37
Mitgliedschaft	u.a. Landesarbeitsgemeinschaft der Integrationsfirmen Sachsen e.V. Diakonischen Werk der Ev. Luth. Landeskirche Sachsens e.V.
Förderung (2011)	u.a. ESF-Mittel Land Sachsen
Internetpräsenz	http://www.stadtmission-chemnitz.de/wDeutsch/sozialesdienste/moebelboerse/neu_moebelkiste.shtml

8.1.9 Netzwerk e.V. Mittweida

Träger: Netzwerk e.V. Mittweida	
Allgemeine Informationen	Träger von Beschäftigungs- und Qualifizierungsprojekten für Personen, die aus gesundheitlichen, Alters- oder auch sozialen Gründen, eine schwerere Vermittelbarkeit als andere auf dem Arbeitsmarkt erfahren Bereiche, u.a.: (1) Alternative Umweltwerkstatt (2) Textilwerkstätten (3) Fürstenzug (4) Sozial-und Umweltservice (5) Beratung
Adresse und Ansprechpartner	Adresse: Netz-Werk e.V. Mittweida Tel.: +49(0)3727-99780 Industrieweg 8 Fax: +49(0)3727-997814 09648 Mittweida Mail: NetzWerk@aol.com Name: Anne Katrin Koch
Internetpräsenz	http://www.netzwerk-mittweida.de/
Zuverdienst: Textilwerkstätten und Alternative Umweltwerkstatt (u.a.Tischlerei)	
Allgemeine Informationen	u.a. Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung (über Vorhabensbereiche des ESF) Ziele, u.a.: (1) Schaffung arbeitsmarktnaher sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (2) Soziale Kompetenz einüben
Adressen und Ansprechpartner	Adresse: Netz-Werk e.V. Mittweida Tel.: +49(0)3727 997810 Industrieweg 8 Fax: N.N. 09648 Mittweida Mail: N.N. Name: Christine Seifried Adresse: Netz-Werk e.V. Mittweida Tel.: +49(0)3737-786847 Geschäftsbereich „Soziale Textilwerkstätten“ Fax: N.N Schützenstraße 12 Mail: N.N 09306 Rochlitz Name: Angelika Trommer
Zielgruppe	u.a. Personen mit psychischen Erkrankungen
Tätigkeitsbereiche	unter anderem: (1) Sperrmüllreduzierung (2) Aufarbeitung und Reparatur von Gebrauchtmöbeln (3) Abgabe und Auslieferung gut erhaltener und preiswerter Gebrauchtmöbel (4) themenäquivalente Qualifizierung im Rahmen projektbezogener Vorgaben (5) Kreativarbeit unter Verwendung von Altmaterialien (6) Fertigung von Kleidung
Anzahl der MitarbeiterInnen (2012)	15
Mitgliedschaft	u.a. Landesarbeitsgemeinschaft der Integrationsfirmen Sachsen e.V.
Förderung (2012)	ESF-Mittel
Internetpräsenz	http://www.netzwerk-mittweida.de/front_content.php?idcat=4

8.1.10 Produktionsschule Moritzburg gGmbH

Träger: Produktionsschule Moritzburg gGmbH	
Allgemeine Informationen	gemeinnützige GmbH (Jugendliche und Erwachsene sollen mit Hilfe verschiedener Arbeitsbereiche (wieder) in Ausbildung und Arbeit integriert werden) Bereiche, u.a.: <ol style="list-style-type: none"> (1) Biohof (2) Landschaftsschutz (3) Produktionsschule (4) Jugend stärken (5) JuWe MeissenJ
Adresse und Ansprechpartner	Adresse: Produktionsschule Moritzburg gGmbH Emil-Höhne-Str. 12 01468 Moritzburg Name: Thomas Emmrich Tel.: +49(0)35207-996660 Fax: +49(0)35207-996669 Mail: info@produktionsschule-moritzburg.de
Internetpräsenz	http://www.produktionsschule-moritzburg.de/PS/index.php
Zuversdienst: Biohof	
Allgemeine Informationen	Zuversdienstfirmen; Projekt für arbeitslose Jugendliche und psychisch kranke Menschen Ziele, u.a.: <ol style="list-style-type: none"> (1) Lernen durch Arbeit (2) Heranführen der Teilnehmer an die Strukturen und Anforderungen des Arbeitsalltages (3) Erlernen und Training von Verantwortungsbewusstsein (4) Erlernen und Training berufliche Fähigkeiten/Fertigkeiten
Adresse und Ansprechpartner	Adresse: Biohof Nieder-mühle Rödern OT Rödern Dorfstraße 52 01561 Ebersbach Name: Matthias Beerstecher Tel.: +49(0)35208-33359 Fax: +49(0)35208-33361 Mail: N.N.
Zielgruppe	u.a. Personen mit psychischen Erkrankungen
Tätigkeitsbereiche	unter anderem: <ol style="list-style-type: none"> (1) Gemüsegärtnerei (2) Tierversorgung (3) Hofhaltung
Anzahl der MitarbeiterInnen (2011)	6
Mitgliedschaft	Landesarbeitsgemeinschaft der Integrationsfirmen Sachsen e.V.
Förderung (2011)	u.a. ESF-Mittel Landkreis Meißen
Internetpräsenz	http://www.produktionsschule-moritzburg.de/PS/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=25&Itemid=27

8.1.11 solaris FZU (Chemnitz)

Träger: solaris Förderzentrum für Jugend & Umwelt gGmbH Sachsen (solaris FZU)	
Allgemeine Informationen	Zentrum zur uneigennütigen Förderung von Wissenschaft und Umweltschutz sowie Entwicklung umweltrelevanter Technologiefelder und Dienstleistungen, anerkannter Träger der freien Jugendhilfe, Realisierung von Aktivitäten zur Ausbildungs- und Beschäftigungsförderung Bereiche, u.a.: (1) Jugend und Familie (2) Schule und Unterricht (3) Ausbildung und Beschäftigung (u.a. Zuverdienstwerkstätten) (4) Umwelt und Energie (5) nationale und internationale Projekte und Aktivitäten
Adresse und Ansprechpartner	Adresse: solaris Förderzentrum für Jugend & Umwelt gGmbH Sachsen Neefestraße 88 09116 Chemnitz Tel.: +49(0)371-3685500 Fax: +49(0)371-3685510 Mail: info@solaris-fzu.de Name: Gert Gauder (Geschäftsführer) Andreas Töpfer (Projektmanagement)
Internetpräsenz	http://fzu.solaris-chemnitz.de
solaris Zuverdienstwerkstätten (Chemnitz)	
Allgemeine Informationen	Zuverdienstfirmen für Personen mit psychischen Erkrankungen, denen eine angepasste und angemessene berufsnahe Tätigkeit zur Verfügung gestellt werden soll Ziele, u.a.: (1) Stabilisierung (2) Erfüllung von wirtschaftlichen Aufgaben (3) kontinuierlicher Einsatz der Teilnehmer/-innen
Adresse und Ansprechpartner	Adresse: solaris Zuverdienstwerkstätten Neefestraße 82 09119 Chemnitz Tel.: +49(0)371-49599723 Fax: +49(0)371-49599710 Mail: phertelt@solaris-fzu.de Name: Peter Hertelt
Zielgruppe	ausschließlich Personen mit psychischer/n Erkrankung/en
Tätigkeitsbereiche	unter Anderem: (1) produktive Aufgaben (z.B. Bearbeitung von Werkstücken, Montagearbeiten im Holz- und Metallbereich, Montage elektronischer Baugruppen, Produktionsvorbereitende Tätigkeiten, Konfektionierung/Verpackung/Versand) (2) allgemeine Dienstleistungen (z.B. Grünanlagenpflege, Reinigungsarbeiten, Aktenentsorgung, Aktenarchivierung, Transportaufgaben, Schreib- und Computerarbeiten, Prüfung elektrischer Geräte)
Anzahl der MitarbeiterInnen (2011)	13
Mitgliedschaft	u.a. Landesarbeitsgemeinschaft der Integrationsfirmen Sachsen e.V.
Förderung	ESF-Mittel
Internetpräsenz	http://fzu.solaris-chemnitz.de/leistungen/ausbildung-und-beschaeftigung/zuverdienstwerkstaetten.html

8.1.12 VIP Annaberg e.V.

Träger: VIP Annaberg e.V.	
Allgemeine Informationen	Verein zur Integration psychosozial behinderter Menschen, der wohnortsnahe Hilfestellungen anbietet Bereiche, u.a.: (1) Suchtberatung und Behandlungsstelle (2) Nachsorgewohnrichtung (3) Zweckbetrieb (4) Teestube
Adresse und Ansprechpartner	Adresse: VIP Annaberg e.V. Silberstraße 14 09456 Annaberg-Buchholz Tel.: +49(0)3733-64555 Fax: +49(0)3733-6779002 Mail: info-vip@gmx.de Name: Herr Petzold
Internetpräsenz	http://www.vip-annaberg.de/index.htm
Zuverdienst: Zweckbetrieb (Annaberg)	
Allgemeine Informationen	Zuverdienstfirmen, Zweckbetrieb Ziele, u.a.: (1) Stabilisierung (2) sinnvolle Tagesstrukturierung (3) Verbesserung der Leistungsfähigkeit (4) Entwicklung sozialer Kontakte (5) Bestätigung für die Teilnehmer schaffen
Adresse und Ansprechpartner	Adresse: Zweckbetrieb Barbara-Uthmann-Ring 131 09456 Annaberg-Buchholz Tel.: +49(0)3733-672801 Fax: +49(0)03733-672802 Mail: VIP.zweckbetrieb@gmx.de Name: Herr Petzold
Zielgruppe	ausschließlich Personen mit Suchterkrankungen
Tätigkeitsbereiche	unter anderem: Dienstleistungen (z.B. Umzüge, Maler- und Tapezierarbeiten, Haushaltsauflösungen)
Anzahl der MitarbeiterInnen (2011)	12
Mitgliedschaft	Landesarbeitsgemeinschaft der Integrationsfirmen Sachsen e.V.
Förderung (2011)	ESF-Mittel Land Sachsen
Internetpräsenz	http://www.vip-annaberg.de/zweckbetrieb.htm

8.1.13 Zwickauer Hilfezentrum e.V.

Träger: Zwickauer Hilfe Zentrum e.V.	
Allgemeine Informationen	Verein zur Unterstützung von Menschen mit psychischer Behinderung und/oder Menschen, die von psychischer Behinderung bedroht sind Bereiche, u.a.: (1) Sozialtherapeutische Tagesstätte (2) Zuverdienstfirmen
Adresse und Ansprechpartner	Adresse: Zwickauer Hilfe Zentrum e.V. Tel.: +49(0)375-440070 Albert-Schweitzer-Ring 75 Fax: +49(0)375-4400720 08112 Wilkau-Haßlau Mail: info@zwickauer-hilfe-zentrum.de Name: Lisa Ruffert
Internetpräsenz	http://www.zhzev.de/
Zuverdienstfirmen für Menschen mit psychischen Erkrankungen	
Allgemeine Informationen	Zuverdienstfirmen für Menschen mit psychischer Erkrankung, seelischen Behinderungen und/oder Suchterkrankungen Ziele, u.a.: (1) Teilhabe am Arbeitsleben und an der Gesellschaft (2) Veränderung der Krankheitswahrnehmung (3) Training von Schlüsselqualifikationen, beruflichen Fertigkeiten und Fachkenntnissen (4) Coaching und Begleitung bei Übergängen auf den sonstigen allgemeinen Arbeitsmarkt (5) weitere ergänzende Angebote der sinnvollen Tagesstrukturierung
Adresse und Ansprechpartner	Adresse: Zwickauer Hilfe Zentrum e.V. Tel.: +49(0)375-440070 – Zuverdienstfirmen – Fax: +49(0)375-4400720 Albert-Schweitzer-Ring 75 Mail: info@zwickauer-hilfezentrum.de 08112 Wilkau Haßlau Name: Lisa Ruffert
Zielgruppe	u.a. Personen mit psychischen Erkrankungen und Suchtkranke
Tätigkeitsbereich	(1) Hausmeisterdienstleistung (2) Gastronomie (3) Transport
Anzahl der MitarbeiterInnen (2011)	30
Mitgliedschaft	Landesarbeitsgemeinschaft der Integrationsfirmen Sachsen e.V. PARITÄT LV Sachsen LV Gemeindepsychiatrie Sachsen e. V.
Förderung	Land Sachsen
Internetpräsenz	http://www.zhzev.de

Das Angebot „Zuverdienstfirmen für Menschen mit psychischen Erkrankungen, seelischen Behinderungen und/oder Suchterkrankungen“ wird per 31.12.2012 eingestellt.

8.2 Anhang – Tabellen

Tab. 16: Zuverdienstfirmen und ihre Förderung durch das Land Sachsen (2006 – 2011)

Zuverdienstfirmen (anonymisiert)	2006	2007	2008	2009	2010	2011
A	70.000	98.000	100.000	100.000	80.730	50.000
B	0	13.600	40.000	40.385	42.464	41.723
C	0	24.500	22.430	21.645	25.097	33.180
D	0	36.356	61.796	52.944	40.540	27.000
E	33.493	16.739	17.073	17.606	20.390	23.180
F	0	28.100	20.000	29.153	23.123	18.350
G	0	0	3.604	11.177	6.944	16.875
H	0	15.600	20.000	20.320	18.497	14.787
I	0	10.200	7.983	8.368	9.559	9.876
J	15.000	18.000	21.900	22.694	21.472	0
K	0	0	0	0	0	0
L	0	0	0	0	0	0
M	0	0	0	0	0	0
Gesamt	120.499	263.102	316.794	326.301	290.826	234.971

Tab. 17: Lebenssituation der MitarbeiterInnen (Mehrfachnennungen möglich)

Lebenssituation	weiblich (N = 103)		männlich (N = 185)		Gesamt (N = 288)	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
allein lebend	43	41,7	124	67,0	167	58,0
wenn nicht allein lebend, lebt zusammen mit:						
PartnerIn	33	32,0	41	22,2	74	25,7
Kind(ern)	25	24,3	11	5,9	36	12,5
Eltern(-teil)	2	1,9	7	3,8	9	3,1
Geschwister(n)	0	0,0	2	1,1	2	0,7
Gesamt	104	101,0	188	101,6	292	101,4

Tab. 18: Nationalität der MitarbeiterInnen

Nationalität	weiblich		männlich		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
deutsch	102	100,0	180	98,9	282	99,3
davon: deutsch mit Migrationshintergrund	(2)		(3)		(5)	
davon: deutsch mit Aussiedlerhintergrund	(0)		(1)		(1)	
EU-Staat	0	0,0	1	0,5	1	0,4
Sonstiges	0	0,0	1	0,5	1	0,4
Gesamt	102	100,0	182	100,0	284	100,0

Tab. 19: Wohnform der MitarbeiterInnen

Wohnform	weiblich		männlich		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
selbstständiges Wohnen (gemietete/s Wohnung/Haus)	91	87,5	135	73,4	226	78,5
bei anderen Personen	5	4,8	10	5,4	15	5,2
Ambulant Betreutes Wohnen	6	5,8	19	10,3	25	8,7
Wohnheim für psychisch behinderte bzw. suchtkranke Menschen	1	1,0	14	7,6	15	5,2
wechselnde Wohnorte	0	0,0	1	0,5	1	0,3
Nachsorgewohngemeinschaft	0	0,0	5	2,7	5	1,7
WG für psychisch Kranke	1	1,0	0	0,0	1	0,3
Gesamt	104	100,0	184	100,0	288	100,0

Tab. 20: Ausbildungsstand der MitarbeiterInnen

Ausbildungsstand	weiblich		männlich		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
ohne Ausbildung	5	4,9	25	13,7	30	10,5
HelferIn etc.	11	10,7	27	14,8	38	13,3
Lehre/Fachschule	82	79,6	120	65,6	202	70,6
Fachhochschule/höhere Qualifikation	5	4,9	11	6,0	16	5,6
Gesamt	103	100,0	183	100,0	286	100,0

Tab. 21: Erkrankungsart der MitarbeiterInnen differenziert nach Zuverdienstfirmen

Zuverdienstfirma	psychische Erkrankung		Suchterkrankung		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
Zwickauer Hilfezentrum	17	68,0	8	32,0	25	100,0
Initiative Görlitz	16	88,9	2	11,1	18	100,0
Innovative Manufaktur gGmbH	33	78,6	9	21,4	42	100,0
Stadtmission Chemnitz Möbelkiste	19	52,8	17	47,2	36	100,0
VIP Annaberg	0	0,0	12	100,0	12	100,0
Durchblick eV	21	100,0	0	0,0	21	100,0
Cafe Pause, Dresden	10	76,9	3	23,1	13	100,0
„Grüner Wagen“ in Weischlitz	37	67,3	18	32,7	55	100,0
INTHIS – Diakonie Dresden	3	18,8	13	81,3	16	100,0
Produktionsschule Moritzburg	5	83,3	1	16,7	6	100,0
solaris FZU gGmbH	13	100,0	0	0,0	13	100,0
Netz-Werk eV Mittweida	13	86,7	2	13,3	15	100,0
Gesamt	187	68,8	85	31,3	272	100,0

Tab. 22: Anzahl der MitarbeiterInnen mit Schwerbehinderten-Ausweis

	Anzahl	%
weiblich	31	36,9
männlich	53	63,1
Gesamt	84	100,0

Tab. 23 MitarbeiterInnen-Befragung: Rücklauf nach Einrichtungen

	Abs.	In %
„Grüner Wagen“ in Weischlitz	23	16,2
Innovative Manufaktur Dresden	22	15,5
Initiative Görlitz e.V.	18	12,7
Möbelkiste „Blaue Engel“	14	9,9
Durchblick e.V. Leipzig	12	8,5
solaris FZU	11	7,7
Netzwerk e.V. Mittweida	10	7,0
INTHIS	9	6,3
CoWerk Chemnitz	8	5,6
ADU Selbsthilfe e.V.	7	4,9
Zwickauer Hilfezentrum e.V.	5	3,5
Produktionsschule Moritzburg gGmbH	3	2,1
Gesamt	142	100,0