

Zuverdienst

Passgenaue Beschäftigung für nicht erwerbsfähige Menschen mit psychischer Erkrankung

von Michael Scheer

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

Zuverdienst – eine schnelle Einführung

Die Gesetzesgrundlagen §11(3) und §§53/54 SGB XII bieten bundesweit die Möglichkeit, Zuverdienstbeschäftigung zu etablieren. Zuverdienst ist in der Regel ein

Leistungstyp der Eingliederungshilfe und wird aus kommunalen Mitteln finanziert. Im Rahmen des SGB XII gilt dieser Beschäftigungstyp als aktivierende Maßnahme und gewährleistet die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Hinsichtlich des Anforderungsprofils an Beschäftigte platziert sich der Zuverdienst zwischen den Werkstätten für behinderte Menschen und Tagesstätten. Die Übergänge sind jedoch häufig fließend und abhängig davon, ob Leistungsanbieter ihre Beschäftigungsumgebungen arbeitsmarktnah oder -fern ausgestalten, branchenspezifisch anleiten und sozialpädagogisch betreuen. Einige Zuverdienstfirmen oder -projekte bieten zusätzlich Qualifizierungsmaßnahmen und schaffen Schnittstellen zum ersten Arbeitsmarkt (wie z.B. in eine Integrationsfirma), in die beschäftigungsintegrativen Instrumente des SGB II, oder in eine Werkstatt für behinderte Menschen.

Die Idee des Zuverdienstprojektes bzw. der Zuverdienstfirma ist in Deutschland kein neues Thema. Erste Workshops und Tagungen fanden bereits zu Beginn der 1990er Jahre statt. Entsprechende Grund-

satzpublikationen sind ebenso in dieser Zeit erschienen (Daublebsky & Sitte 1993; Dörner 1994). Schon dort stellten ExpertInnen fest, dass die Beschäftigung im Zuverdienst für Menschen mit psychischen Einschränkungen eine geeignete Beschäftigungsform ist und in diesem Sinne passgenaue Rahmenbedingungen bietet. Obwohl Zuverdienst als kommunaler Leistungstyp und inklusive Beschäftigungsform noch nicht so verbreitet ist, zeigte ein Bericht der BAG Integrationsfirmen und Freudenberg Stiftung (Gredig & Schwendy 2009), dass – zwar in kleiner Zahl – solche Projekte in ganz Deutschland anzutreffen sind. Der Bericht gibt die Ergebnisse einer Befragung von mehr als 80 Zuverdienstprojekten wieder. In Ergänzung dazu wurden ab 2009 eine Reihe an Grundsatzpapieren zur verstärkten Etablierung von Zuverdienstprojekten publiziert (Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. 2009; Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen e.V. et al. 2013) und mehrere Evaluationen konnten die positiv aktivierende Wirkweise dieser Beschäftigungsform aufzeigen (Scheer et al. 2011; Hartmann et al.



Zwischen drei und 30 Wochenstunden: Beschäftigte im Zuverdienst bei der GiB in Bremen

Foto: Katja Nitsche¹

2012). Die bislang zögerliche Umsetzung dieser Beschäftigungsform hat verschiedene Ursachen. Kostenträger befürchten zusätzliche Kosten im Rahmen der Eingliederungshilfe. Hinzu kommt wahrscheinlich die Unkenntnis des Leistungstyps, der Mangel an Personalressourcen zur Entwicklung, Umsetzung und Steuerung oder auch das fehlende Einverständnis zur Sinnhaftigkeit und Bedarfsgerechtigkeit des Leistungstyps. Neue Angebote unterliegen in der Regel einem Rechtfertigungsdruck und dem Anspruch der Kostenneutralität. Hinzu kommt, dass Zuverdienst oft ein Betreuungsverhältnis darstellt, nach §58 SGB XII gesamtplanpflichtig ist und dies in diesem Zusammenhang ein zusätzliches Instrumentarium an Verwaltung, Steuerung und Evaluierung erfordert.

Betreuungsverhältnis versus geringfügige Beschäftigung

Im Rahmen eines Symposiums im Mai 2013 in Weinheim (Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen e.V. et al. 2013) zogen ExpertInnen aus Praxis, Verwaltung und Wissenschaft eine Bilanz zur Entwicklung

von Zuverdienst-Möglichkeiten in Deutschland. Ein Fazit war es, dass Zuverdienstangebote in variablen Formen angeboten und mit variablen Nachteilsausgleichen ausfinanziert werden. Obwohl sich die dort verabschiedete „Weinheimer Erklärung zur Deckung des wachsenden Bedarfs an Zuverdienstangeboten“ ausdrücklich für den Erhalt einer solchen Vielfalt ausspricht, wirken sich die Form der Finanzierung und die Ausgestaltung von Beschäftigungsverhältnissen sehr wohl auf die Anforderungen der Beschäftigungsumgebung aus. Einige Träger, Kommunen und Bundesländer etablieren Zuverdienst im Rahmen eines sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses, in der Regel eine geringfügige Beschäftigung. Beschäftigte erhalten einen Stundenlohn, der – in Abhängigkeit der individuellen, wirtschaftlich verwertbaren Leistung – zwischen 1,50 € und 8,50 € variieren kann. Oftmals ist die Höhe des Stundenlohnes auch davon abhängig, ob die beschäftigte Person selbstständig – also ohne Anleitung und Betreuung – arbeiten kann. Ein kritisches Moment bei diesem Vergütungsmodell

ist die Mindestlohndebatte, insbesondere wenn Träger ein Tarifsystem vereinbart haben. Die Umsetzung von Stundenvergütungen unterhalb des gesetzlich festgelegten Mindestlohnes wird immer schwieriger, wie die Diskussionen im Rahmen der Zuverdienstangebote in Bayern zuletzt zeigten. Wenn Zuverdienstvorhaben, die größtenteils von sozialen Trägern betrieben werden, kostenneutral agieren und ohne Quersubventionierungen auskommen müssen, setzen hohe Lohnkosten jedes Projekt unter Druck, eigenwirtschaftlich zu agieren. Obwohl Zuverdienstangebote Fördermittel erhalten, sind sie oftmals angehalten, einen mehr oder weniger großen Anteil ihrer Kosten selbst zu erwirtschaften. Dies wiederum erfordert eine arbeitsmarktnahe Beschäftigungsumgebung, die mit ihren Anforderungen nicht unbedingt für alle Menschen der Zielgruppe geeignet ist. Oft ist es auch so, dass Beschäftigte ihr monatliches Arbeitspensum so einstellen, dass sie innerhalb der Freiverdienstgrenzen bleiben. Denn alle Einnahmen aus der Beschäftigung oberhalb des Freibetrages werden auf das Einkommen angerechnet



Zuverdienstbeschäftigung im café brand

Foto: Katja Nitsche¹

und abgezogen. Und verhindern so, dass Beschäftigte durch die Erhöhung ihrer Wochenstundenarbeitsleistung an die Anforderungen einer Werkstatt für behinderte Menschen oder denen des ersten Arbeitsmarktes herangeführt werden können.

Ein zweites Modell sind Betreuungsverhältnisse. Hier sind die Beschäftigungsverhältnisse nach §58 SGB XII gesamtplanpflichtig. Beschäftigte erhalten eine Mehraufwandspauschale in Höhe von 1,00 - 3,50 € und in Einzelfällen werden Fahrtkosten zum Beschäftigungsplatz erstattet. Obwohl Beschäftigte zumeist weniger als 15 Stunden wöchentlich ihrer Tätigkeit nachgehen, können in einigen Regionen auch höhere Wochenstundenleistungen erbracht werden (z. B. in Bremen sind dies

bis zu 30 Wochenstunden). Prinzipiell gilt der finanzielle Bezug aus einem Betreuungsverhältnis im Zuverdienst nach §84 (1) SGB XII als Motivationszuwendung der Freien Wohlfahrtspflege und verhält sich einkommens- und vermögensneutral. Obwohl Beschäftigte die Vergütung gelegentlich als zu gering bewerten, erfreut sich dieses Modell in einigen Regionen großer Beliebtheit. Die Vermeidung einer Freiverdienstgrenze motiviert oftmals zu hohen Wochenstundenleistungen.

Zuverdienst als aktivierende Maßnahme: Erwartungen und Zielsetzungen

Zu Beginn der 90er Jahre formulierte die OECD die Aktivierung von Arbeitslosen

als anzustrebendes Leitbild staatlicher Sozialpolitik zur Bekämpfung von Armut und zur Verhinderung sozialer Exklusion. In Deutschland spielt das sogenannte Aktivierungsparadigma spätestens seit der sogenannten „Hartz-Reform“ eine große Rolle im Rahmen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen für arbeitslose erwerbsfähige Menschen, die sich in Leistungsbezügen des SGB II befinden. „Aktivierung“ meint hier Verhaltensanforderungen an arbeitslose erwerbsfähige Menschen und legt nahe, dass Arbeitslosigkeit eine Folge individueller Verhaltensdefizite sei und erwerbsfähige jedoch arbeitslose Menschen sich in einem Zustand der Passivität befinden. Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen sollen in diesem Kontext darauf abzielen, durch

verhaltensstärkende und verhaltensbeeinflussende Maßnahmen erwünschte Verhaltensänderungen herzustellen. Es wird dabei mit fördernden und fordernden – auch sanktionierenden – Instrumenten gearbeitet. Beschäftigungsgelegenheiten im Zuverdienst sind hingegen Angebote für nicht erwerbsfähige Menschen, die überwiegend Leistungen im Rahmen des SGB XII beziehen. Aktivierende Maßnahmen sollen hier dazu beitragen, dass HilfeempfängerInnen durch Inanspruchnahme solcher Leistungen wieder in die Lage versetzt werden, ein möglichst unabhängiges, eigenständiges Leben in der Gesellschaft zu führen. In diesem modifizierten Aktivierungsansatz wird ausschließlich das Prinzip des Förderns verfolgt. Die Teilnahme an Beschäftigung ist vollkommen freiwillig, bei Abbruch der Maßnahme haben TeilnehmerInnen mit keinerlei Sanktionen zu rechnen. Sie verlieren lediglich ihr zusätzliches Einkommen und gegebenenfalls eine Monatskarte für den öffentlichen Nahverkehr.

Nichtsdestotrotz verfolgen von der Kommune aufgelegte Zuverdienstprogramme aber durchaus auch inhaltliche Zielsetzungen, die je nach Leistungsvereinbarung unterschiedlich ausfallen können. Häufig wird neben der aktivierenden Zielsetzung die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben als eine weitere genannt. Hinzu kommen Ziele wie die Freilegung, Ansprache und der Ausbau vorhandener Kompetenzen, gesundheitliche und soziale Stabilisierung, eine eigenständige Lebensführung bzw. Reduzierung oder Wegfall anderer Eingliederungshilfeleistungen und die Orientierung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Kostenträger legen zunehmend Wert auf eine entsprechende Evaluierung der gesetzten Ziele, auch vor dem Hintergrund, dass ein neu etablierter Leistungstyp und die daraus erwachsenden Kosten im jeweiligen Haushalt legitimiert werden müssen. So wurden z. T. Kennwerte definiert (z.B. Scheer & Bartling 2013), die die positiven Wirkweisen von Zuverdienstbeschäftigung verdeutlichen können. Hierzu zählten beispielsweise die statistischen Erhebungen von Wochenstundenleistungen, deren Zu- oder Abnahme im zeitlichen Verlauf, die Teilnahmedauer an der Maßnahme oder die Ermittlung der Anwesenheitszeiten am Beschäftigungsplatz

im Verhältnis zur (entschuldigten und unentschuldigten) Abwesenheit. Es wurde darüber hinaus ermittelt, ob Beschäftigte den Arbeitsplatz, den Einsatzort, die Schicht und die ausgeübte Tätigkeit variieren können. Die Ergebnisse waren an einigen Stellen vielversprechend und haben gezeigt, dass diese Form der Beschäftigung sich sehr positiv auf die teilnehmenden Menschen auswirken kann. Es sollte jedoch auch klar sein, dass z.B. die Orientierung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt eine sehr ambitionierte Zielsetzung ist und sicherlich nur in sehr wenigen Fällen realisiert werden kann. Neben dem persönlichen Gewinn an Selbstständigkeit kann die Reduzierung, der Wegfall oder die Vermeidung von weiteren Leistungen der Eingliederungshilfe für kommunale Kostenträger interessant sein. Durch die Einsparungen, die sich als mögliche Folge einer regelmäßigen Beschäftigung ergeben können, kann dies ein zusätzliches Argument für die Etablierung von Zuverdienstbeschäftigung sein. Der Übergang von stationärem in ambulantes Betreutes Wohnen oder die Reduzierung des Betreuungsschlüssels wirkt sich kostensparend aus und kann durchaus auf die stabilisierende Wirkung der Beschäftigung zurückgeführt werden.

Zuverdienst in Bremen

Im Bundesland Bremen wird Zuverdienstbeschäftigung in verschiedenen Formen seit vielen Jahren erfolgreich umgesetzt. Beschäftigungsplätze wurden bislang in Form von institutionellen oder nicht-institutionellen, entgeltfinanzierten und platzkontingentierte Arbeitsgelegenheiten nach §§53/54 oder §11(3) SGB XII angeboten und regel- oder modellhaft ausfinanziert. In allen Fällen handelt es sich um Betreuungs- und nicht um sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse. Das derzeitige Kontingent aller Projekte in den Stadtgebieten Bremen und Bremerhaven beträgt etwa 400 Plätze.

Die gemeinnützige Gesellschaft für integrative Beschäftigung mbH (GiB) agiert seit 1999 als ambulanter Beschäftigungsträger im Bremer Westen. Zur Umsetzung des Firmenzweckes – der Ermöglichung beruflicher und sozialer Partizipation – betreibt die GiB unter fachlicher Anlei-

tung und sozialpädagogischer Betreuung arbeitsmarktnahe Zweckbetriebe in den Bereichen Gastronomie, Einzelhandel und urbane Landwirtschaft mit niedrighschweligen, personenzentrierten Beschäftigungsgelegenheiten im Rechtssystem des SGB XII. Die GiB ist ein reines Zuverdienstunternehmen. Alle beschäftigten Menschen haben psychische, seelische oder geistige Erkrankungen bzw. Behinderungen und sind nicht erwerbsfähig. Durch die Kommerzialisierung von Dienstleistungen und Produkten erwirtschaftet die GiB einen hohen Prozentsatz aller Kosten selbst. Eine Folge daraus sind ausgeprägter KundInnenkontakt und auch ein Minimum an Erfüllungsdruck. Obwohl beide Merkmale durchaus hochschwellige Zugangskriterien sein können, trägt beides zu einer inklusiven und authentischen Beschäftigungsumgebung bei und schafft spürbare und reale Arbeitsmilieus.

Die Gemüserwerft: inklusives Gärtnern bei der Bremer GiB

Urban Gardening ist in aller Munde und es gibt kaum eine deutsche Stadt, in der solche Projekte nicht zu finden sind. Der urbane Gemeinschaftsgarten bietet Sozialisations-, Erholungs-, Lern- und nicht zuletzt biologische und kulturelle Diversitätsräume. Im Rahmen der Freien Wohlfahrtspflege schaffen Gemeinschaftsgärten inklusive Sozialräume und bieten in diesem Zusammenhang freizeit-, beschäftigungs- und bildungsorientierte Interaktionsräume für Menschen mit und ohne Behinderung direkt im Quartier. Gemeinschaftsgärten können in diesem Zusammenhang wichtige Impulse zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention setzen. Seit Anfang Mai diesen Jahres betreibt die GiB die Gemüserwerft im Herzen Bremer-Gröpelingsens. Das u.a. von Aktion Mensch geförderte Zuverdienstprojekt dient sowohl als urbane Landwirtschaft als auch als Gemeinschaftsgarten.

Städtische Subsistenzwirtschaft ist im Rahmen globalisierter Lebensmittelströme ein zunehmend ökologisches, kulturelles und wirtschaftliches Thema. Urban hergestellte Lebensmittel mit dem Ziel der Selbstversorgung und der (Teil-) Abdeckung des städtischen Nahrungsbe-



Apfelernte auf der Gemüsewerft.

Foto: Michael Scheer

darfs sind ein ehrgeiziges Unterfangen und bislang kaum zu finden. Mit der Gemüsewerft möchte die GiB diesen Versuch unternehmen. Neben dem professionellen Anbau von Gemüse und Kräutern und der Bewirtschaftung des vorhandenen Obstbaumbestandes wird derzeit als zusätzliche Besonderheit eine Pilzzucht in einem unterirdischen Bunker, der sich ebenso auf dem Gartengrundstück befindet, angelegt. Durch die strategische Vernetzung mit der betriebsinternen, nur etwa 800 Meter entfernten Gastronomie – dem café brand – hat die GiB optimale Möglichkeiten zur Verbreitung eigener Erzeugnisse und es wäre in Bremen auch die erste Gastronomie, die ein solches Prinzip realisieren würde. Beispielsweise wird der winterliche Grünkohlbedarf derzeit komplett selbst angebaut. Hinzu kommen Erzeugnisse, deren Absatz mit externen PartnerInnen realisiert wird. Für die Bremer Braumanufaktur wurden im Pflanzjahr 2014 verschiedene Sorten Aromahopfen angebaut, die im Rahmen der Produktion des „Hopfenfängers“ verwertet und vertrieben wurden. Der Bier-

absatz war so groß, dass die Anbaumenge im kommenden Pflanzjahr verzehnfacht wird. Die Gemüsewerft soll sich wie alle anderen Zweckbetriebe der GiB als Geschäftsmodell bewähren, um eine Projektnachhaltigkeit zu erzielen. Es werden hier KundInnen gesucht, denen die Frische und sozial-ökologische Ausrichtung der Produkte ein großes Anliegen ist. Und eben auch solche, die den zeitgeistlichen Mehrwert des Vorhabens erkennen. Ein weiteres Standbein ist der Vertrieb und die Pflege von mobilen Gärten im Stadtgebiet. Die urbane Begrünung von Dachterrassen oder Innenhöfen für Privatpersonen und Firmen, (Interim-) Nutzungen industrieller Brachen oder der gemeinsame Aufbau eines Gartens zur Stärkung sozialer Gemeinschaften sind nur einige Beispiele. Zusammen mit dem Verein common grounds e.V. und dem von nomadisch grün gGmbH betriebenen Prinzessinnengarten in Berlin plant die Gemüsewerft eine Beratungsplattform zur verstärkten Nutzung von urbanen Gemeinschaftsgärten als inklusive Sozialräume und Beschäftigungs-

umgebungen. Dabei soll das inklusive Wirkungspotenzial städtischer Gärten genutzt und Träger der Freien Wohlfahrtspflege beim Aufbau, Betrieb und der Finanzierung beraten werden.

Niedrigschwellig – was bedeutet das?

Zuverdienst gilt als niedrigschwelliges Angebot. Schaut man sich die bestehenden Zuverdienstangebote an, ist Niedrigschwelligkeit jedoch keine starr definierte Charakteristik. In Abhängigkeit davon, ob ein Zuverdienstvorhaben z.B. eigenwirtschaftlich agiert (oder auch agieren muss), entstehen dort entsprechende Herausforderungen im Arbeitsalltag, die sich von solchen in arbeitsmarktfernen Projekten unterscheiden. Termin- und Erfüllungsdruck oder auch ein permanenter Kontakt mit KundInnen stellt Ansprüche an die Beschäftigungsumgebung. Die in arbeitsmarktnahen Zuverdienstprojekten hergestellten Dienstleistungen und Produkte müssen sich mit denen der KonkurrentInnen messen lassen. Die Qualität muss stimmen, das wird

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

Bei der GiB übernehmen Beschäftigte nach einer Anlernphase durch das anleitende Personal und in Abhängigkeit der eigenen Ressourcen eigenständige Tätigkeitsbereiche wie beispielsweise die Zubereitung von Frühstückangeboten, vorbereitende Tätigkeiten zur Herstellung von Mittagstischen, Spül- und Reinigungsarbeiten, Verkauf von Tageszeitungen und Süßwaren, Kassenführung, Lebensmittelverkauf bis hin zum Kaffeeausschank und der Essensausgabe. Im Rahmen der Gemüsewerft fallen klassische Tätigkeiten des Garten- und Landschaftsbaus und des Gemüseanbaus an. Durch die breite Palette an Einsatzmöglichkeiten haben Beschäftigte die Möglichkeit zur Erprobung und Qualifizierung in vielen unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen, können aber auch stets gleiche und wiederkehrende

Arbeiten ausführen. Das Angebot in der GiB ist insofern niedrigschwellig, als dass die Beschäftigung keine zeitliche Befristung hat, Leistungsschwankungen berücksichtigt werden und es in Abhängigkeit des Beschäftigungsbereiches abgestufte Leistungsanforderungen hinsichtlich der Menge der geleisteten Wochenstunden, der Arbeitsgeschwindigkeit und Produktivität gibt. Das Angebot ist formell einfach zugänglich und alle Einsatzorte sind gut erreichbar. Um der Beschäftigung einen verbindlichen Rahmen zu geben, wird mit jedem Beschäftigten ein Regelwerk vereinbart. So verpflichten sich beispielsweise Beschäftigte im Falle einer krankheitsbedingten Abwesenheit zur telefonischen Abmeldung und Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Auch wird vereinbart, Konflikte und Unzufriedenheiten außerhalb der Verkaufsräume und in Unterstützung mit dem sozialpädagogischen Team zu besprechen bzw. zu lösen. Der kollegiale Umgang miteinander und die Verbindlichkeit des Beschäftigungsverhältnisses haben dabei ein besonderes Augenmerk. Im Rahmen des Beschäftigungsangebotes der GiB steht vor allem die Arbeit selbst im Mittelpunkt. Sowohl vor als auch nach der Beschäftigungsaufnahme werden beispielsweise keine (sozio-)biografischen und vor allem diagnostischen Hintergründe der Beschäftigten abgefragt. Im Vorfeld werden im persönlichen Gespräch lediglich die individuellen Ressourcen der InteressentInnen sowie Wünsche und Vorstellungen besprochen und daraufhin – auch im Zusammenspiel mit betrieblichen Notwendigkeiten – der vorläufige Beschäftigungsbereich und die Regelarbeitszeit ausgelotet und vereinbart. Unmittelbar danach kann mit der Beschäftigung begonnen werden. Das Beschäftigungskonzept der GiB erschließt sich den KundInnen meist erst nach mehrmaligen Besuchen und wird auch nicht aktiv in Aushängen, Speisekarten oder ähnlichem kommuniziert. So entsteht ein vorbehaltloser Raum für Begegnungen und jede Kundin und jeder Kunde muss für sich selbst beurteilen, ob sie oder er mit dem Angebot zufrieden war und wiederkommen möchte. Eine Grundphilosophie der GiB ist es, dass Integration ein Prozess ist, der beiden Seiten eine Integ-

rationsleistung – also auch den KundInnen – abverlangt. Die Erfahrungen der letzten Jahre haben gezeigt, dass Beschäftigte in einem solchen Beschäftigungsumfeld einen oder mehrere Arbeitsbereiche selbstständig und eigenverantwortlich übernehmen können und in diesem Sinne wirtschaftlich verwertbare Leistungen erbringen.

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

- Der formelle Zugang sollte schnell und einfach sein. Nach einer ersten Interessenbekundung sollte die Arbeitsaufnahme schon innerhalb kürzester Zeit möglich sein, damit der Impuls zur Beschäftigungsaufnahme schnell umgesetzt werden kann.
- Es sollten keine qualifikatorischen Mindestanforderungen zur Arbeitsaufnahme vorausgesetzt werden.
- Es sollten ebenso keine Mindestanforderungen an Produktivität und Effizienz vorausgesetzt werden.
- Die Wochenstundenleistung sollte individuell gestaltbar sein. Die wöchentliche Arbeitszeit sollte zudem erweiterbar oder reduzierbar sein als auch konstant bleiben können.
- Der Beschäftigungsplatz sollte auch bei längerer krankheitsbedingter Abwesenheit erhalten bleiben.

Zuverdienst: ein Leistungstyp mit Zukunft?

Zuverdienst als eigenständiger Leistungstyp hat in vielen Regionen Deutschlands bewiesen, dass er passgenau ist und stark nachgefragt wird. Die GiB engagiert sich seit vielen Jahren regional und überregional für die Verbreitung des Leistungstyps und für die Ausstattung von Angeboten mit angemessenen finanziellen Nachteilsausgleichen. Zuverdienst sollte, ähnlich wie Integrationsbetriebe und Werkstätten für behinderte Menschen, mit Rechtssicherheiten zur gleichberechtigten Marktteilnahme und zur Vermeidung von etwaiger Wettbewerbsverzerrung ausgestattet sein. Es sollte sich zum flächendeckenden Regelanangebot in allen deutschen

Gemeinden entwickeln und ein nicht unerheblicher Wirkfaktor bei der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention werden. Im Rahmen des dreijährigen „Projektes Zuverdienst - ein Beitrag zur Inklusion von Menschen mit seelischen Beeinträchtigungen ins Arbeitsleben“ von der Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen e.V. und der FAF gGmbH (gefördert von Aktion Mensch e.V. und der Freudenberg Stiftung) ist die GiB ein Kooperationspartner des Projektes und bringt ihre Erfahrungen aus Struktur, Entwicklung, Praxis und Evaluation des Bremer Zuverdienstes mit ein. Das Vorhaben zielt darauf ab, den Zuverdienst als Beschäftigungsangebot für Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen in Deutschland weiter zu verbreiten.

FUSSNOTEN

1 Die Fotos von Katja Nitsche sind im Rahmen der Buchproduktion „Ich arbeite.“ entstanden. Die Künstlerin Angela Ljiljanic führte Interviews sowohl mit Zuverdienstbeschäftigten als auch sozialversicherungspflichtigen Angestellten bei der GiB durch. Das von der Illustratorin Dawn Parisi gestaltete, leinengebundene Buch ist kostenlos bei der GiB in Bremen (www.gib-bremen.info) erhältlich.

Michael Scheer ist seit 2006 Geschäftsführer der gemeinnützigen GiB und setzt sich auf regionaler und nationaler Ebene für die Etablierung von Beschäftigungsverhältnissen im Zuverdienst ein.



Kontakt und nähere Informationen

Michael Scheer
gGesellschaft für integrative Beschäftigung mbH
Gröpelinger Heerstr. 226, 28237 Bremen
Tel.: 0421 – 6919478, Fax: 0421 – 6919762
Mail: scheer@gib-bremen.info
Internet: www.gib-bremen.info

LITERATUR

Bundesarbeitsgemeinschaft Integrationsfirmen e.V., Freudenberg-Stiftung, Aktion Psychisch Kranke e.V. & Deutsche Gesellschaft für Soziale Psychiatrie e.V. (2013): Zuverdienst – eine Chance zur Inklusion von Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen ins Arbeitsleben. Weinheimer Erklärung zur Deckung des wachsenden Bedarfs an Zuverdienstangeboten. Fachtag der BAG IF und Freudenberg-Stiftung am 07.-08.05.2013 in Weinheim.

Daublebsky, B. & Sitte, K. (1993): Zuverdienstfirmen im Spannungsfeld zwischen Selbsthilfefirmen und Institutionen der psychosozialen Versorgung. Fachtagung der FAF GmbH und Freudenberg-Stiftung am 15.-16.10.1993 in Bonn.

Dörner, K. (1994): Jeder Mensch will notwendig sein. Verlag Jakob van Hoddis, Gütersloh.

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. (2009): Empfehlungen des Deutschen Vereins zur selbstbestimmten Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen Behinderungen und Unterstützungsbedarf an der Grenze zwischen Werkstatt und allgemeinem Arbeitsmarkt. Berlin, 41 Seiten.

Gredig, C. & Schwendy, A. (2009): Zuverdienst als Chance zur Teilhabe psychisch kranker und behinderter Menschen. Freudenberg-Stiftung gGmbH. Weinheim, 201 Seiten.

Hartmann, R., Oliva, H., Brömme, R. & Schlanstedt, G. (2012): Abschlussbericht zur Studie 'Arbeits- und Qualifizierungsprojekte für psychisch kranke und suchtkranke Menschen in Zuverdienstfirmen'. Bericht im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Soziales und Verbraucherschutz. Köln, 76 Seiten.

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

Scheer, M., Bennecke, R., Oetjen, Helmut, v. Schwarzkopf, Jobst, Schwarz, B., Lorenz, E., Höppner, B., Hagen, A., Rösner, J. (2011): Beschäftigung jenseits der Erwerbsarbeit: Zuverdienst schafft Teilhabe - Bremer Beschäftigungsmodellprojekt nach § 11 (3) SGB XII für psychisch und suchtkranke Menschen zeigt erste Erfolge. Sozialpsychiatrische Informationen 4: 32-36.

Anzeige

Wir suchen

für die nebenberufliche Begleitung von unfallverletzten Menschen bundesweit MitarbeiterInnen von IFD mit Kompetenzen im Bereich medizinischer, sozialer und beruflicher Rehabilitation.

Wir bieten

- 📌 interessantes Zusatzeinkommen
- 📌 frei wählbarer Umfang
- 📌 freie Zeitgestaltung
- 📌 ganzheitliche Aufgabenstellung
- 📌 kostenlose Schulung IFM



Individuelle Integrationsbegleitung



Senden Sie uns Ihre Bewerbung (Profil und Foto) gerne auch per E-Mail. Alternativ sind auch Kooperationsvereinbarungen mit den Trägern der IFD möglich.

Havighorster Weg 8a, 21031 Hamburg, Telefon 040 - 72 00 40 80, Fax 040 - 72 00 40 88, E-Mail: info@inreha.net, Internet: www.inreha.net