



DV 12/09 AF IV

17. Juni 2009

Arbeitshilfe des Deutschen Vereins zu Zuverdienstmöglichkeiten im Bereich des SGB XII¹

Ergänzung der Empfehlungen zur selbstbestimmten Teilhabe am Arbeitsleben vom 18. März 2009²

I. Einleitung

In seinen Empfehlungen zur selbstbestimmten Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen vom 18. März 2009 hat der Deutsche Verein auf die Bedeutung von Zuverdienstmöglichkeiten als ein wichtiges Element der Teilhabe am Arbeitsleben hingewiesen und deren Ausbau gefordert. Er hat den Gesetzgeber aufgerufen, Zuverdienst als Möglichkeit zur Teilhabe am Arbeitsleben ausdrücklich gesetzlich zu verankern. Zusätzlich hat er an die Leistungsträger appelliert, Zuverdienstprojekte übergreifend zu fördern. Insbesondere den Ausbau niedrigschwelliger Zuverdienstangebote auf der Basis des SGB XII hat er dabei als einen wichtigen Bereich hervorgehoben, um Teilhabemöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen schon anhand der aktuell existierenden rechtlichen Gegebenheiten zu verbessern.

¹ Verantwortliche Referentin im Deutschen Verein: Dr. Edna Rasch. Die Arbeitshilfe wurde in der Unterarbeitsgruppe "Zuverdienst" der Arbeitsgruppe "Berufliche Teilhabe behinderter Menschen" des Deutschen Vereins erarbeitet und nach Beratungen im Fachausschuss "Rehabilitation und Teilhabe" vom Präsidium des Deutschen Vereins am 17. Juni 2009 verabschiedet.

² http://www.deutscher-verein.de/05-empfehlungen/2009/marz/Empfehlungen_zur_selbstbestimmten_Teilhabe_am_Arbeitsleben_von_Menschen_mit_Behinderungen_und_Unterstuetzungsbedarf_an_der_Grenze_zwischen_Werkstatt_und_allgemeinem_Arbeitsmarkt/

Hieran möchte der Deutsche Verein mit der vorliegenden Arbeitshilfe anknüpfen und dies für den genannten Bereich der Zuverdienstmöglichkeiten auf der Grundlage des SGB XII näher ausführen.

Diese Arbeitshilfe richtet sich in erster Linie an die Träger der Sozialhilfe (SGB XII) und an Projektträger von Zuverdienst sowie an Menschen mit Behinderungen und ihre Verbände.

Der Deutsche Verein möchte mit dieser Arbeitshilfe insbesondere die Sozialhilfeträger bei ihrer Aufgabenwahrnehmung unterstützen und sie dazu anregen, den Zuverdienst als ein unter vielen Gesichtspunkten sinnvolles Instrument zur Verbesserung von Teilhabemöglichkeiten verstärkt in den Blick zu nehmen.

Wie in den vorangehenden Empfehlungen liegt auch dieser Arbeitshilfe das Ziel zugrunde, dass Menschen mit Behinderungen im Sinne der Inklusion gemäß Art. 27 des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen³ mitten in der Gesellschaft leben und arbeiten können. Dazu ist eine Orientierung an der Person und ihren Bedürfnissen und Fähigkeiten erforderlich, wie dies bereits in den vorangehenden Empfehlungen des Deutschen Vereins mehrfach ausgeführt wurde.⁴

II. Personenkreis

Zuverdienstprojekte im Sinne dieser Arbeitshilfe richten sich an 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 geeignetes Angebot vorhanden ist. Dies gilt nach den bisherigen Erfahrungen vor allem für Menschen mit psychischen Behinderungen.

Als alternatives Angebot zu Werkstätten für behinderte Menschen, Tagesstätten und Tagesförderstätten kann durch Zuverdienstprojekte dem Wunsch- und Wahlrecht behin-

³ Art. 27 „Arbeit und Beschäftigung“ des Übereinkommens der Vereinten Nationen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, BGBl. 2008 Teil 2 Nr. 35 vom 31. Dezember 2008, S. 1419 ff.

⁴ Siehe Fußn. 2 sowie zuvor schon die Empfehlungen des Deutschen Vereins zur Weiterentwicklung zentraler Strukturen in der Eingliederungshilfe, NDV 2007, 245 ff.

derter Menschen (§ 9 SGB IX) und dem Teilhabegedanken weitergehend Rechnung getragen werden.

Zuverdienst kommt beispielsweise dann in Betracht, wenn Personen in ihrer Teilhabe derart stark beeinträchtigt sind, dass sie von sozialer Isolation und ggf. zusätzlichen gesundheitlichen Beeinträchtigungen bedroht oder betroffen sind. Außerdem kann Zuverdienst sinnvoll sein für Menschen, die ergänzend zu ambulanten Leistungen zum selbstständigen Wohnen eine Tagesstruktur benötigen.

Die Behinderungsart ist unerheblich, entscheidend ist der individuelle Bedarf an einer Sinn, Selbstwert und Kontakt stiftenden Tätigkeit. Dieser ist besonders groß dort, wo die Behinderung durch starke psychosoziale Probleme, Rückfallrisiken und Vereinsamungstendenzen gekennzeichnet ist.

Eine Tätigkeit in Zuverdienstprojekten auf der Grundlage des SGB XII kommt auch für Menschen in Betracht, die eine Erwerbsminderungsrente wegen voller Erwerbsminderung nach § 43 Abs. 2 SGB VI beziehen und die Voraussetzungen des § 53 SGB XII erfüllen.⁵

III. Wesentliche Merkmale von Zuverdienstprojekten⁶

Zuverdienstprojekte bilden ein gemeindenahes und niedrigschwelliges Angebot, das es auch Menschen mit schwereren Beeinträchtigungen ermöglicht, ihre Arbeitsfähigkeiten einzusetzen. Es handelt sich dabei nicht um Erwerbsarbeit im klassischen Sinne. Die Arbeit ist vielmehr das Medium einer Maßnahme zur sozialen Rehabilitation und Teilhabe. Die Arbeitsfelder und Arbeitsorganisation bestehender Zuverdienstmöglichkeiten sind sehr unterschiedlich. Von großen Zuverdienstfirmen, die mit Industrieunternehmen kooperieren, bis hin zu kleinen, im Dienstleistungsbereich tätigen Initiativen besteht ein großes Spektrum an Angeboten, mit denen dem Inklusionsgedanken Rechnung getragen werden soll. Gemeinsam ist diesen Projekten, dass wirtschaftlich verwertbare Produkte oder Dienstleistungen hergestellt beziehungsweise erbracht werden, relevante An-

⁵ Siehe Fußn. 2.

⁶ Eine Zusammenstellung mit vielen Praxisbeispielen bietet: Stiftung Freudenberg: Zuverdienst als Chance zur Teilhabe psychisch Kranker und behinderter Menschen, Weinheim 2008.

teile der Kosten erwirtschaftet werden müssen, der Erwerbscharakter der Arbeit im Vordergrund steht und die Entlohnung der Zuverdienstmitarbeiter/innen an deren Leistung gekoppelt ist.

Der Beschäftigungsumfang in Zuverdienstprojekten soll in der Regel 15 Stunden pro Woche nicht überschreiten. Die Rahmenbedingungen werden den Möglichkeiten und Bedürfnissen der beschäftigten Zuverdienstmitarbeiter/innen angepasst. Dies äußert sich in der Flexibilität der Tätigkeitszeiten (Vereinbarungen von Tages- oder auch Wochenarbeitszeiten in Form verbindlicher oder auch weniger bestimmter Absprachen), abgestuften Anforderungen an Arbeitsgeschwindigkeit und Arbeitsproduktivität (Druckentlastung durch Stücklohnprinzip, viele Pausen), Rücksichtnahme auf Leistungsschwankungen und Krankheitsausfälle (Tätigkeitsgarantie bei wiederholten und auch sehr langen Krankheitszeiten, flexible Anpassung der Tages- und Wochentätigkeitszeiten), sowie darin, dass keine zeitliche Beschränkung der Beschäftigungsdauer und kein Druck zur Erreichung vorgegebener Ziele beruflicher Rehabilitation vorhanden sein sollten.

IV. Ausgangslage

1. Bedarf⁷

Die Nachfrage und der Bedarf nach niedrigschwelligen Zuverdienstmöglichkeiten wachsen seit Jahren,⁸ was vielfältige Ursachen hat. Insgesamt führt die sozialpolitisch gewollte Individualisierung, Deinstitutionalisierung und Flexibilisierung der Unterstützungsleistungen im Rahmen der dazu entwickelten Methoden der passgenauen Hilfeplanung dazu, dass Betroffene mehr als früher von ihren Wahlrechten Gebrauch machen. Verstärkt wird dieser Trend durch die Möglichkeiten des Persönlichen Budgets. Außerdem stellen die traditionellen teilstationären Angebote (Werkstatt für behinderte Menschen und Tagesstätte) aufgrund ihrer umfänglichen Konzeption vielfach eine Überforderung für diejenigen Menschen dar, die aufgrund ihrer Behinderung ein flexibleres Angebot benötigen und nur in geringem Umfang belastbar sind.⁹

⁷ Siehe Fußn. 6, S. 9 f.

⁸ Siehe Fußn. 7, S. 9.

⁹ Vgl. dazu auch die Empfehlungen des Deutschen Vereins, Fußn. 4.

2. Bisherige Erfahrungen mit Zuverdienstangeboten

Gemeinsam mit anderen Menschen zumindest stundenweise mehrmals in der Woche im Rahmen von Zuverdienstmöglichkeiten zu arbeiten, kann signifikante positive Auswirkungen auf das Selbstwertgefühl und das Selbsthilfepotenzial betroffener Personen haben und zur psychosozialen und gesundheitlichen Stabilisierung beitragen.

Anhand einer Verlaufsanalyse bei 644 Personen mit psychiatrischer Vorgeschichte konnten folgende deutliche Verbesserungen der Lebenssituation festgestellt werden:¹⁰ Kontaktfähigkeit 58 %; Selbstständigkeit 55 %; Ausdauer 38 %; Verantwortung 38 %; Antrieb 34 %; Arbeitsaufnahme 15 %; Reha-Maßnahme 11 %.

Das Risiko von Vereinsamung und Destabilisierung wird gemindert. Daraus gegebenenfalls erwachsende Betreuungs- und Behandlungsnotwendigkeiten können verringert oder gar vermieden werden.

Der bedarfsgerechte Einsatz von Zuverdienst stellt eine wirksame und vergleichsweise kostengünstige Beschäftigungsmöglichkeit neben Werkstätten für behinderte Menschen oder Tagesstätten dar und kann den Wechsel von einer stationären Versorgung in eine ambulante Begleitung erleichtern. In Einzelfällen kann es sogar zu einer wesentlichen Steigerung der Leistungsfähigkeit kommen.

3. Rechtsgrundlagen

Je nach dem sozialrechtlichen Status der unterstützten Personenkreise können die gesetzlichen Grundlagen zur Finanzierung von Zuverdiensttätigkeiten allgemein differieren.

Für die vorliegend auf das SGB XII beschränkte Arbeitshilfe von Bedeutung sind insbesondere Maßnahmen der Eingliederungshilfe zur Teilhabe am Arbeitsleben und in der Gemeinschaft durch die Träger der Sozialhilfe nach §§ 53 ff. SGB XII. Zu den besonderen Aufgaben der Eingliederungshilfe gehört nach § 53 Abs. 3 SGB XII, „den behinderten

¹⁰ Zur Evaluation der „FAF – Fachberatung für Arbeits- und Firmenprojekte gGmbH“, Berlin, von niedrigschwelligen Angeboten in Bayern und Nordrhein-Westfalen siehe Fußn. 6, Anhang: Zuverdiensthandbuch der BAG-IF, S. 8.

Menschen die Teilnahme am Leben in der Gemeinschaft zu ermöglichen“ und „ihnen die Ausübung eines angemessenen Berufs oder einer sonstigen angemessenen Tätigkeit zu ermöglichen“. Sofern nur eine Leistungsfähigkeit von täglich unter drei Stunden besteht, ist es Aufgabe der Sozialhilfe, angemessene Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen. Im Vordergrund steht die soziale Teilhabe durch Arbeit und Beschäftigung in Form einer tagesstrukturierenden und stabilisierenden Hilfe entsprechend den Bedürfnissen der betreffenden Menschen. Der offene Leistungskatalog des § 54 Abs. 1 SGB XII i.V.m. § 33 SGB IX sowie § 56 SGB XII bieten dafür in Ergänzung zur Aufgabenzuweisungsnorm aus § 53 SGB XII die leistungsrechtliche Grundlage – ungeachtet der Tatsache, dass Zuverdienst darin nicht ausdrücklich benannt ist.

Für Menschen mit Behinderung, die nur vorübergehend erwerbsgemindert sind bzw. deren Erwerbsminderung erst noch festgestellt werden muss, sieht § 11 SGB XII Maßnahmen zur Aktivierung durch die örtlichen Sozialhilfeträger vor. Soweit Leistungsberechtigte zumutbar einer Tätigkeit nachgehen können, umfasst die Unterstützung auch das Angebot einer Tätigkeit sowie die Vorbereitung und Begleitung der Leistungsberechtigten (Abs. 3 Satz 2). Auf die Wahrnehmung von Unterstützungsangeboten ist hinzuwirken (Abs. 3 Satz 3). Können Leistungsberechtigte durch Aufnahme einer zumutbaren Tätigkeit Einkommen erzielen, sind sie hierzu sowie zur Teilnahme an einer erforderlichen Vorbereitung verpflichtet (Satz 4). Unterstützung durch den Träger der Sozialhilfe i.S. von § 11 Abs. 3 SGB XII ist nicht als Rechtsanspruch ausgestaltet und zielt darauf, dass Leistungsberechtigte Hinweise zu Möglichkeiten der aktiven Teilnahme am Leben in der Gemeinschaft und soweit erforderlich auch konkrete Unterstützung dazu erhalten. Der in § 11 Abs. 4 SGB XII weit gefasste Katalog zur Unzumutbarkeit einer Tätigkeit und die bei Ablehnung einer zumutbaren Tätigkeit nur im Rahmen der Hilfe zum Lebensunterhalt nach § 39 SGB XII vorgesehene Sanktion der Regelsatzminderung unterstreichen, dass Unterstützung nicht aufgezwungen werden kann. Deshalb lassen sich Unterstützungsangebote zur Beschäftigung in einer Zuverdiensttätigkeit nur auf dem Boden einer entsprechenden Nachfrage realisieren. Dabei kann eine behutsame und von den Betroffenen erstrebte Heranführung an die Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarkts in den Vordergrund rücken und dazu führen, dass die Betroffenen in die Lage kommen, wieder ein Leben unabhängig von der Sozialhilfe zu führen; soweit eine solche Heranführung zur Folge hat, dass die Teilnehmer/innen wieder mindestens drei Stunden unter den Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarkts arbeiten können, erwerben sie dadurch – un-

ter Geltung der dann im SGB II maßgeblichen Regelungen einschließlich Sanktionsbestimmungen – einen Anspruch auf Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende.¹¹

Darüber hinaus finden sich in einzelnen Bundesländern Sonderregelungen. So fördert Berlin nach dem Psychiatrieentwicklungsprogramm des Landes Zuverdienstprojekte mittels Zuwendungen auf der Basis des Berliner Gesundheitsdienstgesetz (GDG) und des Landesgesetzes für psychisch Kranke (PsychKG), während in Bayern die Sozialhilfeträger ihre Aufgaben in Form von Zuschüssen der Bezirke aufgrund von Förderrichtlinien wahrnehmen.

Bei der Auslegung der aufgezeigten Rechtsgrundlagen ist im Übrigen stets die bereits benannte und vom Bundesgesetzgeber in nationales deutsches Recht überführte UN-Behindertenrechtskonvention¹² mit zu beachten.

V. Förderung von Zuverdienstmöglichkeiten¹³

1. Ziele der Förderung

Allgemeines Ziel von Zuverdienstangeboten ist es, die in dem Rahmen tätigen Menschen dabei zu unterstützen, ihre sozialen und arbeitsorientierten Fähigkeiten zu stabilisieren und so weit wie möglich auszubauen. Übergeordnet von zentraler Bedeutung ist stets die Verbesserung der Teilhabemöglichkeiten der behinderten Menschen.

Im jeweiligen Einzelfall sind die konkreten (Teilhabe-)Ziele jedoch abhängig von der individuellen Situation der jeweiligen Person und sollten in einem personenzentriert ausgestalteten Hilfeplanverfahren ermittelt und aufgenommen werden (s. dazu unten 2.).

¹¹ Ergänzend sei hier zu weiteren Rechtsgrundlagen außerhalb des SGB XII erwähnt, dass auch Arbeitsgelegenheiten möglich sind im Rahmen von Mehraufwandsentschädigung gemäß § 16 d SGB II durch die Grundsicherungsstellen für ALG II-Bezieher/innen mit Vermittlungshemmnissen, die auf absehbare Zeit unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig sein können. Außerdem kann § 42 SGB V Anspruchsgrundlage für ambulante Arbeitstherapie und medizinische Belastungserprobung bei in Zuverdienstfirmen zugelassenen bzw. delegierten Ergotherapeut/innen oder in Einrichtungen der medizinischen und beruflichen Rehabilitation sein. Zum Teil findet auch eine Förderung mit EU-Mitteln statt. Vgl. dazu insgesamt Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsfirmen e.V., Zuverdiensthandbuch, Anlage 3.

¹² Siehe Fußn. 3.

¹³ Siehe dazu auch Fußn. 6.

Konkrete, dem übergeordneten Teilhabeziel dienende, Einzelziele können beispielsweise sein:

- Erhöhung des Selbstwertgefühls, der sozialen Anerkennung und des Selbsthilfepotenzials, Wiedererlangen von Selbstvertrauen und Handlungskompetenz;
- Entwicklung einer realistischen Selbsteinschätzung;
- Stärkung von Eigenverantwortung und Entscheidungsfähigkeit;
- Aufbau einer Tagesstruktur und Schaffung von Kontaktmöglichkeiten zur Vermeidung von Isolation und Rückzug;
- Stärkung der Interaktions- und Kommunikationsfähigkeit;
- Heranführung an berufliche Eingliederung und Entwicklung beruflicher Perspektiven;
- stufenweise Steigerung der Leistungsfähigkeit, möglicherweise sogar bis zur Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit.

Zuverdiensttätigkeiten dienen dabei nicht zuletzt auch gesellschaftlichen Zielen. So können sie Menschen, die von Vereinsamung und sozialer Ausgrenzung bedroht oder bereits betroffen sind, eine sinnstiftende, tagesstrukturierende Beschäftigung bieten. Außerdem können Zuverdiensttätigkeiten eine Entlastung der Sozialhilfeträger bewirken.¹⁴

2. Bedarfsermittlung/Hilfeplanung

Auslöser für die Erstellung eines Hilfeplanes ist oft der Wechsel von der stationären in die ambulante Versorgung (selbstständiges Wohnen). Dies hat oftmals auch eine Veränderung in der Tagesstruktur zur Folge. Auch der Antrag auf ein Persönliches Budget kann ein Hilfeplanverfahren in Gang setzen. Dabei sollten personenzentrierte Hilfeplan- und Bedarfsermittlungsverfahren angewendet werden, die die Schnittstellen zu anderen

¹⁴ Die durchschnittlichen Kosten in Zuverdienstfirmen für den Sozialhilfeträger betragen lediglich zwischen 7.800,- (nach einer Musterkalkulation der BAG Integrationsfirmen) und 9.300,- € jährlich (nach den Zuverdienststrichtlinien aus Oberbayern, die eine pauschale Finanzierung von Zuverdienstangeboten inkl. Sachkosten etc. vorsehen, wobei zu berücksichtigen ist, dass ein Zuverdienstplatz wie z.B. bei dem Modell in Bayern u.U. durch zwei Menschen genutzt werden kann). Für einen Werkstattplatz einschließlich aller Nebenkosten werden im Durchschnitt jährlich rd. 13.000,- € aufgewendet (Kennzahlenvergleich der überörtlichen Träger der Sozialhilfe 2007, S. 55 Abb. 38) und für Tagesstätten sogar rd. 19.300,- € (Kennzahlenvergleich der überörtlichen Träger der Sozialhilfe 2007, S. 64 Abb. 47).

Teilhabeleistungen berücksichtigen, wie der Deutsche Verein dies bereits in seinen vorangegangenen Empfehlungen zur Teilhabe am Arbeitsleben angeregt hat. In einem solchen Verfahren ist dann auch ein möglicherweise vorhandener Bedarf an niedrigschwelligen, tagesstrukturierenden Angeboten wie Zuverdienstmöglichkeiten zu berücksichtigen und entsprechend zu planen.

Für Maßnahmen auf der Grundlage des § 11 SGB XII können Leistungsabsprachen oder Förderpläne gemäß § 12 SGB XII zur begleitenden Unterstützung und in Kooperation mit den betroffenen Personen sinnvoll sein.

Im Übrigen ist auf eine möglichst offene und unbürokratische Gestaltung des Zugangs zu Zuverdienstmöglichkeiten als niedrigschwellige Angebote zu achten.

3. Qualitätskriterien von Zuverdienstangeboten

Bei der Gestaltung und der Förderung von Leistungsangeboten sollten folgende Kriterien berücksichtigt werden:

- Das Angebot muss den Gedanken der Inklusion gemäß Art. 27 des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie die Grundsätze der Selbstbestimmung und gleichberechtigten Teilhabe nach dem SGB IX konsequent umzusetzen und damit nicht gewollte Sondermilieus möglichst vermeiden.
- Die Tätigkeiten sollten so ausgestaltet sein, dass sie dem wechselnden bzw. unterschiedlichen Leistungsvermögen der Zuverdienstmitarbeiter/innen angepasst werden können. Die Arbeit sollte inhaltlich und vom Umfang her abstuftbar sein: von einfachen bis hin zu komplexeren Tätigkeiten; von geringen zu höheren Mengen. Bei der Auswahl einer geeigneten Tätigkeit müssen die Fähigkeiten und Interessen des/der Zuverdienstmitarbeiter/in berücksichtigt werden. Es sollten wirtschaftlich verwertbare Produkte und Dienstleistungen angeboten werden.
- Die Bezahlung sollte klar geregelt sein. Dabei ist zu berücksichtigen, dass für den überwiegenden Teil der Zuverdienstmitarbeiter/innen nicht die Einkommenssteigerung im Vordergrund steht, sondern die Möglichkeit einer sinnvollen Beschäftigung zusammen mit anderen. Eine leistungsorientierte

Staffelung der Bezahlung kann motivierend wirken. Eine evtl. Anrechnung des Entgelts erfolgt nach den allgemeinen Regelungen der §§ 82 ff. SGB XII.

- Dem Träger des Zuverdienstprojekts obliegt die Verantwortung, den arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Status der Zuverdienstmitarbeiter/innen vor Abschluss des Vertrages zu klären und eindeutig vertraglich zu regeln.
- Die Entwicklung der Zuverdienstmitarbeiter/innen sollte methodisch verfolgt und dokumentiert werden, um Unter- oder Überforderungen zu vermeiden und ggf. mögliche Weiterentwicklungen gezielt individuell fördern zu können.
- Die Betriebsstätte sollte den Zuverdienstmitarbeiter/innen aktive Mitwirkungsmöglichkeiten bieten und damit die Grundlage für eine positive Identifikation mit der Tätigkeit und deren bedarfsgerechte Fortentwicklung fördern.

Entsprechend den inhaltlichen Anforderungen an die Angebote von Zuverdiensten sollten die Leistungsanbieter folgende Voraussetzungen erfüllen:

- Fachlich und wirtschaftlich belastbare Konzeption entsprechend der oben aufgeführten Kriterien hinsichtlich des Angebots.
- Vernetzung mit Anbietern anderer für die Zuverdienstmitarbeiter/innen möglicherweise notwendigen persönlichen Hilfen.

Demgemäß kommt eine breite Vielfalt von Trägern bestehender Strukturen als mögliche Anbieter von Zuverdienst in Betracht wie beispielsweise:

- Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes und öffentliche Einrichtungen, sofern fachliche Begleitung möglich;
- Beschäftigungsträger;
- Integrationsunternehmen;
- Nachbarschaftszentren;
- Werkstätten für behinderte Menschen;
- Tagesstätten;
- Kontakt- und Beratungsstätten;
- Stationäre Einrichtungen;
- Sozialpsychiatrische Verbünde.

4. Finanzierung

Die notwendigen Kosten des Zuverdienstprojekts gliedern sich im Wesentlichen in

- Entgelte/Zuverdienst für die behinderten Zuverdienstmitarbeiter/innen,
- Personalkosten für Anleitungs- und Betreuungspersonal,
- Verwaltungskosten,
- Sachaufwendungen (Miete, Abschreibungen etc.).

Die Entgelte einschließlich aller Nebenkosten sollten aus den Erträgen finanziert werden. Die weiteren Kosten sollten Gegenstand von Vereinbarungen entsprechend § 75 SGB XII sein.

Auch eine Finanzierung im Rahmen des Persönlichen Budgets sollte ermöglicht werden.¹⁵

VI. Fazit

Angesichts der aktuell gegebenen Situation, dem wachsenden Bedürfnis nach Zuverdienstmöglichkeiten einerseits und den zum Teil unklaren bzw. unvollständigen rechtlichen Vorgaben zu deren Förderung andererseits, möchte der Deutsche Verein auf der Grundlage der derzeitigen Rechtslage mit dieser Arbeitshilfe zu einer Klärung der Situation beitragen und bereits jetzt vorhandene Möglichkeiten aufzeigen, solange es an der vom Deutschen Verein geforderten ausdrücklichen gesetzlichen Verankerung von Zuverdienstprojekten fehlt.

Der Deutsche Verein empfiehlt, von den genannten Rechtsgrundlagen im Sinne des gesetzlichen Auftrages zugunsten der Förderung von Zuverdienstmöglichkeiten dem wachsenden Bedarf entsprechend Gebrauch zu machen und damit die Möglichkeiten der Teilhabe und der Aktivierung mit Blick auf die Bedürfnisse der betroffenen Menschen zu erweitern.

¹⁵ Siehe dazu auch schon Fußn. 2.