

Anforderungen an Zuverdienstbetriebe

Leitfaden für die Anforderungen zu Projektanträgen im Förderschwerpunkt Zuverdienst, s. Merkblatt Arbeit, Ziffer I.2

Zuverdienstbetriebe im Sinne der Aktion Mensch sind niederschwellige Angebote zur Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung, die mit ihren Waren und Dienstleistungen am Wirtschaftsleben teilnehmen. Die Aktion Mensch betrachtet Zuverdienstbetriebe als sinnvolles Instrument. Sie stellen eine geeignete Arbeitsmöglichkeit für Menschen dar, für die die Strukturen der Werkstatt nicht geeignet sind oder die eine Werkstattbeschäftigung nicht wünschen.

Anlehnend an die Arbeitshilfe des Deutschen Vereins zu Zuverdienstmöglichkeiten im Bereich des SGB XII soll ein Zuverdienstbetrieb folgenden Anforderungen entsprechen:

1. Personenkreis

Zu dem förderfähigen Personenkreis der Aktion Mensch gehören

- a) Leistungsberechtigte nach SGB XI (Pflegeversicherung) und SGB XII Kap. 6 (Eingliederungshilfe)
- b) Menschen mit anerkannter Schwerbehinderung und Gleichgestellte gemäß SGB IX
- c) Personen, die die Zugangskriterien für Integrationsfachdienste erfüllen

Der Personenkreis aus dem Leistungsbereich des SGB II, der die oben genannten Voraussetzungen nicht erfüllt, gehört dagegen nicht zur Zielgruppe der Aktion Mensch. Im Sinne der Inklusion und um die Bildung von Sondermilieus zu vermeiden, können auch andere Zielgruppen in Zuverdienstbetrieben beschäftigt werden. Der Schwerpunkt des Projektes sollte jedoch auf dem o. g. Personenkreis liegen.

2. Status der Beschäftigten im Projekt

- a) Eine unbefristete, niedrigschwellige vertragliche Vereinbarung über die Beschäftigung und die Bezahlung ist zu treffen. Ein Entwurf der Vereinbarung ist bei Antragstellung vorzulegen.
- b) Der Beschäftigungsumfang soll 15 Wochenstunden nicht überschreiten.
- c) Der Status der im Zuverdienst beschäftigten Personen sollte nicht auf geringfügige Beschäftigung oder den Minijob begrenzt werden.

3. Qualitätskriterien für die Beschäftigung

- a) Die Tätigkeiten sind so auszugestalten, dass sie dem wechselnden bzw. unterschiedlichen Leistungsvermögen der Zuverdienstmitarbeiter/innen angepasst werden können. Die Arbeit sollte inhaltlich und vom Umfang her abstufbar sein: von einfachen bis hin zu komplexeren Tätigkeiten; von geringen zu höheren Mengen bzw. Stückzahlen. Bei der Auswahl einer geeigneten Tätigkeit sind die Fähigkeiten und Interessen des/der Zuverdienstmitarbeiter/in zu berücksichtigen.
- b) In der Beschäftigungsvereinbarung ist eine Bezahlung zu vereinbaren, die grundsätzlich leistungsbezogen und keine reine Aufwandsentschädigung oder ein Taschengeld sein soll. 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.
- c) Reine interne Hilfstätigkeiten für den Träger oder die Herstellung von Produkten lediglich für den Eigenbedarf können nicht als Zuverdienst verstanden werden.
- d) 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.
- e) Der Zuverdienstbetrieb sollte barrierefrei sein. Die dazu entstehenden Investitionskosten sowie Investitionen für die Erstausrüstung können zeitgleich mit dem Antrag auf Projektförderung beantragt werden. Weitergehende Investitionsförderungen können erst nach erfolgreicher Nachschau des Projektes beantragt werden.
- f) Es müssen verwertbare Waren und Dienstleistungen hergestellt und marktorientiert angeboten werden.

4. Struktur und Wirtschaftlichkeit des Zuverdienstbetriebes

- a) Der Zuverdienstbetrieb ist als eine eigenständige Organisationseinheit mit eigener Personalstruktur und abgrenzbarem Geschäftsbetrieb zu führen, wobei jedoch keine eigene Betriebsstätte erforderlich ist. Eine eigene Rechtsform für den Zuverdienstbetrieb ist nicht erforderlich.
- b) Eine eindeutige Abgrenzung zu leistungsentgeltfinanzierten Betreuungsangeboten ist ebenfalls Voraussetzung.
- c) Aus der bei Antragstellung eingereichten Wirtschaftlichkeitsberechnung soll erkennbar werden, dass zumindest die Bezahlung der Zuverdienstbeschäftigten und perspektivisch auch die Waren- und Materialkosten aus den Erlösen der Waren oder Dienstleistungen gedeckt werden können. Um dies nachprüfen zu können, ist durch den Antragsteller nach dem dritten Förderjahr eine entsprechende gutachterliche Stellungnahme vorzulegen. Die Kosten dafür werden gefördert, wenn sie bei Antragstellung in den Kosten- und Finanzierungsplan aufgenommen werden.
- d) Im Übrigen geht die Aktion Mensch davon aus, dass die degressive Förderung der nicht erwirtschafteten Kosten (insb. die Personalkosten der Leitungs- und Fachkräfte) aus Mitteln der Eingliederungshilfe, anderen öffentlichen Mitteln oder Eigenmitteln finanziert wird. Eine entsprechende Rechtsverbindliche Erklärung des Antragstellers dazu ist mit Ende des vierten Förderjahres einzureichen.

5. Erforderliche Anlagen

- a) Eine Stellungnahme des zuständigen Sozialhilfeträgers ist mit dem Antrag zum Aufbau des Zuverdienstbetriebes vorzulegen. Einen entsprechenden Leitfadens zur inhaltlichen Gestaltung stellt die Aktion Mensch zur Verfügung.
- b) Mit dem Abschluss von Vorlauf- und Planungsaktivitäten sowie bei Beantragung des Aufbaus des Projektes ist ein externes betriebswirtschaftliches Gutachten inkl. einer Wirtschaftlichkeitsberechnung (Förderzeitraum plus ein Jahr) vorzulegen. Einen Gliederungsleitfaden für diese Gutachten stellt die Aktion Mensch zur Verfügung.
- c) Bei Antragstellung zum Aufbau des Projektes sind Musterverträge für die Beschäftigung der Zuverdienstmitarbeiter vorzulegen.

6. Ausschlusskriterien

Vorhaben, bei denen die soziale Teilhabe ohne Bezug zur Arbeitswelt steht oder die Schaffung von Tagesstrukturen, sozialpädagogische oder arbeitstherapeutische Maßnahmen im Vordergrund stehen, sind nicht als Zuverdienstbetriebe förderfähig.

Bonn, den 01.01.2013