

# Leitlinien zur Förderung, Errichtung und zum Betrieb von Zuverdienstmöglichkeiten für behinderte Menschen in Hessen im Rechtskreis des SGB XII

## Anlage 3 zum Rahmenvertrag nach § 93 d Abs. 2 BSHG/§ 79 Abs. 1 SGB XII für ambulante Einrichtungen<sup>1</sup>

### Präambel

Die Möglichkeit zur Teilhabe am Arbeitsleben nimmt als Teil der gesellschaftlichen Teilhabe eine zentrale Rolle im Leben jedes Bürgers ein. Zuverdienst stellt dabei ein an die Person und deren Bedürfnisse und Fähigkeiten orientiertes niedrigschwelliges, tagesstrukturierendes Angebot für eine stundenweise Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im Sinne des § 53 SGB XII dar, das individuell und flexibel vereinbart werden kann. Es handelt sich bei Zuverdienstmöglichkeiten nicht um ein Arbeitsverhältnis. Das Ziel von Zuverdienst ist es, eine sinn-, selbstwert- und kontaktstiftende Tätigkeit zu ermöglichen und dadurch dazu beizutragen, soziale Isolation von Menschen zu vermeiden und eine Hinführung zu Arbeitsstrukturen zu ermöglichen. Unterstützend dafür ist eine Motivationszuwendung für diese Form der Teilhabe. Notwendige Versicherungen zur Absicherung der Teilnehmer sind vom Anbieter von Zuverdienstmöglichkeiten abzuschließen. Der Anbieter trägt auch die entsprechende Verantwortung für die sich aus dem Rechtsverhältnis ergebenden Schutzrechte der Teilnehmer.

### § 1 Personenkreis und rechtliche Voraussetzungen

Diese Leitlinien gelten für Menschen, deren Leistungsvermögen stark eingeschränkt ist und bei denen auf Grund ihrer gesundheitlichen Beeinträchtigungen keine Erwerbsfähigkeit vorliegt und die auch nicht die persönlichen Voraussetzungen nach § 136 Abs. 1 SGB IX für eine Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen erfüllen bzw. diese Beschäftigungsform nicht bedarfsgerecht ist. Das Wunsch- und Wahlrecht des Leistungsberechtigten bleibt im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen unberührt.

Voraussetzung für die Nutzung einer Zuverdienstmöglichkeit im Sinne dieser Leitlinie ist die Erfüllung der Voraussetzungen nach § 53 SGB XII. Eine Einschränkung hinsichtlich der Art oder Form der Behinderung erfolgt nicht, die Regelungen des § 2 SGB IX sind dabei die Grundlage. Diese Regelung umfasst auch Menschen, die eine Erwerbsminderungsrente wegen voller Erwerbsminderung nach § 43 Abs. 2 SGB VI beziehen und die Voraussetzungen des § 53 SGB XII erfüllen. Zu den vorgenannten

---

<sup>1</sup> In Kraft getreten am 01.07.2002

Personenkreisen gehören nicht die Personen, die die Voraussetzungen zum Bezug von Leistungen des SGB II/SGB III erfüllen.

## **§ 2 Ziele von Zuverdienstmöglichkeiten**

Die Beschäftigung in einer Zuverdienstmöglichkeit dient der

- Tagesstrukturierung,
- Teilhabe an arbeitsorientierten Tätigkeiten,
- Stabilisierung der Leistungsfähigkeit,
- Sozialen Stabilisierung,
- Förderung der Entwicklung von sozialer Kompetenz,
- Förderung der Teilhabe an der Gesellschaft durch Schaffung von Kontaktmöglichkeiten und Vermeidung von Isolation,
- Erzielung einer Motivationszuwendung.

## **§ 3 Leistungen des Zuverdienstangebotes**

Die Möglichkeit des Zuverdienstes bietet eine niedrighschwellige Form der stundenweisen Teilhabe an arbeitsorientierten Tätigkeiten. Bei Zuverdienstmöglichkeiten handelt es sich nicht um Arbeitsplätze im engeren Sinn, sondern um betreute Beschäftigungsplätze für Menschen mit Behinderungen. Dabei umfasst die individuelle Förderung der Beschäftigung bis zu maximal 15 Wochenstunden.

Ein Zuverdienstangebot zeichnet sich dabei dadurch aus, dass sich die Gestaltung des Arbeitsprozesses in Umfang und Rahmenbedingungen flexibel und individuell an die Bedürfnisse des Zuverdienstbeschäftigten anpasst, also Arbeitsmöglichkeiten in abgestufter Form zur Verfügung stellt. Daher sind Zuverdienstmöglichkeiten in allen Wirtschaftsbranchen und in diversen Varianten (angedockt an Integrationsprojekte, Tagesstätten, Psychosoziale Kontakt- und Beratungsstellen, Arbeitgeber des allgemeinen Arbeitsmarktes, Vereine, Kommunen, Körperschaften etc.) denkbar.

Die Beschäftigten erhalten eine Motivationszuwendung zur Teilnahme an einer Zuverdienstmöglichkeit entsprechend ihrer individuellen Leistungsfähigkeit. Dieser Zuverdienst dient als Anreizsystem, um in geringfügigem Rahmen die materielle Grundlage des Einzelnen zu verbessern. Der jeweilige Lebensunterhalt wird durch andere Einnahmen gesichert. Der Zuverdienstbeschäftigte erhält einen schriftlichen Zuverdienstvertrag<sup>2</sup>.

---

<sup>2</sup> Beispiele für Musterverträge findet man z. B. unter <http://www.bag-if.de/2013/07/arbeitshilfe-niedrighschwellige-beschäftigung-zuverdienst-fur-menschen-mit-psychischer-behinderung/>

## **§ 4 Leistungs-, Prüfungs- und Vergütungsvereinbarung**

Träger von Zuverdienstmöglichkeiten schließen gemäß §§ 75 ff. SGB XII eine Leistungsvereinbarung, eine Prüfungsvereinbarung und eine Vergütungsvereinbarung mit dem jeweils zuständigen örtlichen Träger der Sozialhilfe ab.

## **§ 5 Beispiele für Umsetzungsmöglichkeiten von Zuverdienstmöglichkeiten**

Zuverdienstmöglichkeiten stehen Menschen offen, bei denen eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt (z.B. auch in einem Integrationsbetrieb) behinderungsbedingt auch mit Förderung nicht in Betracht kommt (Erwerbsfähigkeit weniger als drei Stunden täglich) und die nur unregelmäßig oder stundenweise (mit personeller Begleitung) in der Lage sind, einer arbeitsorientierten Tätigkeit nachzugehen. Die sozialpädagogische und arbeitstherapeutische Unterstützung steht im Vordergrund. Diese Personen sind ansonsten nicht an eine Institution angebunden und erreichen die Teilhabe an arbeitsorientierten Tätigkeiten durch die Möglichkeit des Zuverdienstes.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass für den überwiegenden Teil der Zuverdienstbeschäftigten nicht die Einkommenssteigerung im Vordergrund steht, sondern die Möglichkeit einer sinnvollen Beschäftigung zusammen mit anderen.

Folgende Varianten von Zuverdienst sind denkbar:

### **5.1 Zuverdienst als eigenständiges Angebot**

Bei dieser Form der Zuverdienstmöglichkeit wird ohne eine Anbindung an ein bestehendes, aus der Eingliederungshilfe finanziertes Angebot, eine Teilhabemöglichkeit geschaffen, die über eine eigene Personalstruktur und einen abgrenzbaren Geschäftsbetrieb verfügt. Eine eindeutige Abgrenzung zu leistungsentgeltfinanzierten Betreuungsangeboten ist Voraussetzung. Eine eigene Rechtsform für den Zuverdienstbetrieb ist dabei nicht erforderlich. Diese Form ist beispielsweise für Sportvereine, Kommunen, Körperschaften oder Anbieter des allgemeinen Arbeitsmarktes möglich.

### **5.2 Zuverdienst mit organisatorischer Anbindung an eine Tagesstätte**

Zuverdienst mit organisatorischer Anbindung an eine Tagesstätte ist nicht Gegenstand dieser Leitlinien, sondern richtet sich nach **Anlage 7** zum Hessischen Rahmenvertrag nach § 79 Abs. 1 SGB XII stationäre Betreuungsleistungen.

Ergänzend bieten Tagesstätten – entsprechend der Leistungs- und Prüfungsvereinbarung nach § 75 Abs. 3 SGB XII in Verbindung mit §§ 76 ff. SGB XII für Menschen, die in einer Tagesstätte nach der „Vereinbarung Tagesstätten“ Eingliederungshilfe nach dem SGB XII erhalten – arbeitsorientierte Tätigkeiten mit der Möglichkeit des Zuverdienstes an.

### **5.3 Zuverdienst mit organisatorischer Anbindung an ein Integrationsprojekt**

Dieser Personenkreis kann mit entsprechender Unterstützung und Begleitung Zuverdienstmöglichkeiten in Integrationsprojekten gem. §§ 132 ff. SGB IX wahrnehmen. Die besonderen Rahmenbedingungen in einem Integrationsprojekt, d.h. einerseits Betrieb des ersten Arbeitsmarktes aber auch andererseits eine erhöhte Schwerbehindertenquote und damit Erfahrung sowie Sensibilität und Kreativität in der Anpassung der Arbeitsorganisation an die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung, kommen zum Tragen.

Die Arbeitsangebote müssen so beschaffen sein, dass diese von Menschen mit geringer Ausdauer und geringem Qualifikationsniveau ohne Zeitdruck erledigt werden können. Einzelne abgegrenzte Arbeitsaufträge können von den Mitarbeitern im Zuverdienst eigenständig bzw. unter Anleitung abgearbeitet werden.

Menschen, die im Rahmen des Zuverdienstes in einem Integrationsprojekt arbeiten, sind in ihrer Existenz hauptsächlich durch Transferleistungen abgesichert. Mit stundenweiser Arbeit im Zuverdienstangebot können diese Transferleistungen aufgestockt werden. Der Übergang in ein steuer- und sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis im Integrationsprojekt ist anzustreben.

Angesprochen sind auch „Zuverdienstmöglichkeiten“ im Sinne der Aktion Mensch, die durch deren Förderprogramme gefördert werden. Bei diesem Personenkreis soll durch das Angebot von Zuverdienst die Lücke zwischen den Werkstätten und den Integrationsunternehmen gefüllt werden. Es wird eine geeignete Arbeitsmöglichkeit für Menschen geschaffen, für die die Strukturen der Werkstatt nicht geeignet sind oder die eine Werkstattbeschäftigung nicht wünschen, deren regelmäßige Arbeitsleistung den Anforderungen von Integrationsunternehmen (noch) nicht entspricht. Für diese Personengruppe handelt es sich bei einer Zuverdienstmöglichkeit um mehr als die soziale Teilhabe und die Schaffung von Tagesstruktur. Die sozialpädagogischen oder arbeitstherapeutischen Maßnahmen stehen hier zwar nicht im Vordergrund, unterstützen die arbeitsmarktorientierte Beschäftigung aber zwingend.

## **§ 6 Fördergrundsätze / Fördervoraussetzung**

Bei einer Zuverdienstbeschäftigung handelt es sich um ein individuelles personenzentriertes Angebot. Die Förderung erfolgt daher personenbezogen. Die Förderung kann sowohl im Rahmen eines persönlichen Budgets im Sinne des § 17 SGB IX als auch als Teilnehmerbetrag an den Anbieter eines Zuverdienstangebotes erfolgen. Voraussetzung einer Förderung ist die Erfüllung der Voraussetzungen nach § 53 SGB XII des Zuverdienstbeschäftigten.

## **§ 7 Umfang der Förderung**

Die Förderung umfasst die notwendigen

- Personalkosten,
- Sachkosten,
- Organisation- und Verwaltungskosten.

Die Förderung wird über eine Betreuungspauschale je Anwesenheitsstunde des Teilnehmers gezahlt. Ausgenommen von der Förderung sind Zuverdienstmöglichkeiten in Tagesstätten gemäß Anlage 7 des Hessischen Rahmenvertrages § 79 Abs. 1 SGB XII.

In der **Anlage 1** dieser Leitlinien zeigt ein Berechnungsmodell beispielhaft die Ermittlung der Betreuungspauschale.

## **§ 8 Anrechnung des Zuverdienstes auf Grundsicherungsleistungen**

Bei einer ausbezahlten Motivationszuwendung<sup>3</sup> in einer Zuverdienstmöglichkeit handelt es sich um eine Zuwendung nach § 84 SGB XII. Die Motivationszuwendung bleibt bis zu einem Betrag von 100,- € monatlich anrechnungsfrei. Ein darüber hinausgehender Betrag ist regelmäßig auf Leistungen nach dem dritten und vierten Kapitel Sozialgesetzbuch Zwölftes Buch (SGB XII) anzurechnen, da die Zuwendung gemäß § 84 Abs. 1 Satz 2 SGB XII die Lage der Leistungsberechtigten so günstig beeinflusst, dass daneben Sozialhilfe ungerechtfertigt wäre.

---

<sup>3</sup> vgl. BSG-Urteil vom 28.02.2013 – B 8 SO 12/11 R

## **§ 9 Qualitätskriterien und Qualitätsprüfung**

Träger von Zuverdienstmöglichkeiten sollen Maßnahmen zur Qualitätsentwicklung und zur Qualitätssicherung vereinbaren. Bereits bestehende Qualitätsentwicklungs- und Qualitätssicherungssysteme sollen auf Zuverdienstmöglichkeiten übertragen werden bzw. sind um Zuverdienstmöglichkeiten zu erweitern.

Es wird erwartet, dass bei Leistungen, die über Einzelvereinbarungen oder im Rahmen eines persönlichen Budgets erbracht werden, ebenfalls gängige Qualitätsentwicklungs- und Qualitätssicherungsstandards Anwendung finden.

## **§ 10 Antrags- und Bewilligungsverfahren sowie Nachweis der Mittelverwendung**

Die bei den örtlichen Trägern der Sozialhilfe etablierten Antrags- und Bewilligungsverfahren finden Anwendung.

Der überörtliche Träger der Sozialhilfe wird im Rahmen von sog. ANNEX-Leistungen Leistungsträger von Zuverdienstangeboten. Das entsprechende Antrags- und Bewilligungsverfahren des LWV Hessen findet in diesen Fällen Anwendung.

Die Erstbewilligung soll regelhaft einen Zeitraum von sechs Monaten nicht überschreiten. Folgebewilligungen (Maßnahmeverlängerungen) können für einen Zeitraum von bis zu zwölf Monaten ausgesprochen werden.

Die Leistungserbringer legen den zuständigen Leistungsträgern halbjährlich Anwesenheitslisten vor, aus denen die Anwesenheitsstunden der im Zuverdienst beschäftigten Personen ersichtlich sind.

Klienten, die die Zuverdienstmöglichkeit über einen Zeitraum von zwei Monaten nicht in Anspruch genommen haben, sind dem Leistungsträger vom jeweiligen Leistungserbringer unmittelbar anzuzeigen.

## **§ 11 Inkrafttreten**

Die Leitlinien treten zum **01.01.2015** als Anlage 3 zum Rahmenvertrag nach § 93 d Abs. 2 BSHG/§ 79 Abs. 1 SGB XII für ambulante Einrichtungen für die Dauer einer Erprobungsphase von 5 Jahren bis zum 31.12.2019 in Kraft.

In diesem Zeitraum besteht die Möglichkeit einer Kündigung mit einer Frist von 6 Monaten. Die Vertragspartner verpflichten sich, ein Jahr vor Ende der Erprobungsphase Verhandlungen über den Fortbestand aufzunehmen.

Wiesbaden, 23.10.2014<sup>4</sup>  
(Ort, Datum)

.....  
Liga der Freien Wohlfahrtspflege in Hessen e.V.

.....  
Verband Deutscher Alten- und Behindertenhilfe e.V. (VDAB),  
Landesverband Hessen

.....  
Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e.V. (bpa),  
Landesgruppe Hessen

.....  
Hessischer Städtetag

.....  
Hessischer Landkreistag

.....  
Landeswohlfahrtsverband Hessen

---

<sup>4</sup> Beschluss der Hessischen Vertragskommission SGB XII

# Anlage „Berechnungsmodell“

## Anlage 1 „Leitlinien zur Förderung, Errichtung und zum Betrieb von Zuverdienstmöglichkeiten für behinderte Menschen im Rechtskreis des SGB XII“

Es wird eine Betreuungspauschale von 6,67 € je Anwesenheitsstunde eines Nutzers / einer Nutzerin einer Zuverdienstmöglichkeit zu Grunde gelegt.

### Berechnung:

Berechnung bei einer durchschnittlichen Teilnahme von 10 Stunden pro Woche mit einer Betreuungspauschale von 6,67 € die Stunde.

Festlegungen	
8	Durchschnittlich Stunden / Woche
34	Stunden / Monat (4,3 Wochen/Monat)

Die Betreuungspauschale pro Klient liegt dann im Durchschnitt bei 226,78 € im Monat.

Die Pauschale teilt sich wie folgt auf: Es entfallen in etwa 25 % auf „Sachkosten und Verwaltung“ und 75 % auf „Personalkosten“.

	SK Anteil incl. Verwaltung	Personalkostenanteil
	25%	75%
Stunde	1,67 €	5,00 €
Monat/Klient	56,78 €	170,00 €

Dieses Berechnungsbeispiel gilt auch für das zur Verfügung Stellen eines Teilhabeplatzes durch einen Verein, eine Kommune, eine Körperschaft oder einen Anbieter des allgemeinen Arbeitsmarktes.

### Erläuterung:

Übertragen auf einen Träger bedeutet dies, dass pro Fachkraft etwa 26 angemeldete Klienten betreut werden können, die jeweils durchschnittlich 8 Stunden pro Woche das Angebot wahrnehmen.

Klienten pro Fachkraft
------------------------