



**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](mailto:kontakt@fogs-gmbh.de)  
[www.fogs-gmbh.de](http://www.fogs-gmbh.de)

## **Abschlussbericht**

# **Beschäftigungsmöglichkeiten als Zuverdienst für Menschen mit Behinderungen**

im Auftrag des  
Landschaftsverbandes Rheinland (LVR)

Bearbeitet durch  
Rüdiger Hartmann  
Hans Oliva

Köln, im April 2016  
Projektnummer: 823

**Inhaltsverzeichnis**

<u>Kap.</u>		<u>Seite</u>
1	EINLEITUNG UND ARBEITSAUFTRAG	1
1.1	Ausgangssituation und Hintergrund des Modellprojekts sowie Fragestellungen der Evaluation	1
1.2	Aufbau des Berichts	3
2	ARBEITSANSATZ UND VORGEHENSWEISE BEI DER DURCHFÜHRUNG DER EVALUATION	3
2.1	Evaluationsansatz und -verständnis	3
2.2	Arbeitsschritte und Erhebungsmethoden	4
2.2.1	Sekundäranalyse	4
2.2.2	Durchführung eigener (schriftlicher und persönlicher) Befragungen	5
2.3	Berichterstattung und Projektorganisation	7
3	ERGEBNISSE DER EVALUATION	7
3.1	Ausgangssituation	7
3.2	(Soziodemografische) Merkmale der Mitarbeiter/-innen im Zuverdienst	10
3.3	Schriftliche Befragung der Arbeitgeber	13
3.4	Telefonische Befragung von Arbeitgebern	18
3.5	Persönliche Befragung der Mitarbeiter/-innen im Zuverdienst	19
3.6	Workshops mit den Arbeitgebern	23
3.7	Abschließende Betrachtung des Modellprojekt	25
3.7.1	Stand der Umsetzung	25
3.7.2	Abschlussbefragung der Arbeitgeber	27
4	BILANZ UND EMPFEHLUNGEN	33
4.1	Zusammenfassung der Evaluationsergebnisse	33
4.2	Empfehlungen	36
5	LITERATUR	40
6	ANHANG	41

## Verzeichnis der Abbildungen und Tabellen

<u>Abb./Tab.</u>	<u>Seite</u>
Abb. 1: Übersicht der Standorte der Arbeitgeber (zu Modellbeginn, Anfang 2013)	8
Abb. 2: Geplante bzw. zur Verfügung stehende Tätigkeitsfelder (Mehrfachnennungen möglich)	10
Abb. 3: Übersicht der Standorte der Arbeitgeber (Ende Februar 2016)	26
Tab. 1: Anzahl der Mitarbeiter/-innen mit Behinderung – gruppiert	9
Tab. 2: Geschlecht der Mitarbeiter/-innen	10
Tab. 3: Alter nach Geschlecht	11
Tab. 4: Vorrangige Behinderung der Mitarbeiter/-innen	11
Tab. 5: direkter Wechsel aus einer Maßnahme in den Zuverdienst	11
Tab. 6: Ende der Laufzeit der Arbeitsverträge	12
Tab. 7: Nationalität der Mitarbeiter/-innen	12
Tab. 8: Beschäftigte Mitarbeiter/-innen im Zuverdienst mit Schwerbehindertenausweis	12
Tab. 9: Anzahl beschäftigter Mitarbeiter/-innen im Zuverdienst (Eingangserhebung)	13
Tab. 10: Verteilung der Geschlechter bei den Arbeitgebern	13
Tab. 11: Tätigkeitsfelder der beschäftigten Mitarbeiter/-innen (N = 32, Mehrfachangaben möglich)	14
Tab. 12: Ziele, die mit der Beschäftigung im Zuverdienst verfolgt werden (N = 32; Mehrfachnennungen möglich)	16
Tab. 13: Dauer der Beschäftigung im Zuverdienst	20
Tab. 14: Fort- bzw. Weiterbildungsbedarf bei den Angestellten bezogen auf den Aspekt der psychosozialen Begleitung der Mitarbeiter/-innen im Zuverdienst	32
Tab. 15: Aktivitäten, um neue Arbeitgeber für den Zuverdienst zu gewinnen (N = 31; Mehrfachnennungen möglich)	32
Tab. 16: Übersicht der Standorte (sortiert nach Alphabet) und Anzahl der Arbeitgeber (zu Modellbeginn Anfang 2013)	41
Tab. 17: Mitarbeiter/-innen mit Kontakt zu den Kund(inn)en (Eingangserhebung)	41
Tab. 18: Art der Arbeitsplätze (Eingangserhebung)	41
Tab. 19: Übersicht der Standorte (sortiert nach Alphabet) und Anzahl der Arbeitgeber (Ende Februar 2016)	42
Tab. 20: Anzahl der im Zuverdienst tätigen Mitarbeiter/-innen (Abschlusserhebung)	42

## **1 Einleitung und Arbeitsauftrag**

### **1.1 Ausgangssituation und Hintergrund des Modellprojekts sowie Fragestellungen der Evaluation**

Gemäß Artikel 27 des Übereinkommens der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen<sup>1</sup> sollte es eine zentrale Zielsetzung sein, dass behinderte Menschen im Sinne der Inklusion mitten in der Gesellschaft leben und arbeiten können. Die Realisierung dieser Zielsetzung macht eine Orientierung an der Person und ihren Unterstützungsbedarfen erforderlich. Das Unterstützungssystem für eine selbstbestimmte Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen in Deutschland ist deshalb entsprechend dieser Zielsetzung weiterzuentwickeln. Vergleichbare Überlegungen wurden in den Jahren 2009 und 2010 auch von den Arbeits- und Sozialministerkonferenzen (ASMK) im Hinblick auf die Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe und zur besseren Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben“ angestellt.<sup>2</sup>

Hieran anknüpfend war und ist es dem Landschaftsverband Rheinland (LVR) ein besonderes Anliegen, das Angebot an bedarfsgerechten Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit Behinderungen weiterzuentwickeln. U. a. orientiert an den Empfehlungen des Deutschen Vereins (vom 18. März 2009) zur selbstbestimmten Teilhabe am Arbeitsleben von Menschen mit Behinderungen und Unterstützungsbedarf an der Grenze zwischen Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) und allgemeinem Arbeitsmarkt – dort wird u. a. formuliert, die Zielsetzung, die Möglichkeit der Förderung und Implementierung von Beschäftigungsmöglichkeiten im Zuverdienst zu prüfen – wurde in der Landschaftsversammlung des LVR vom 27. März 2009 (mit Antrag 12/372) beschlossen, Konzepte zur Schaffung von Zuverdienst-Arbeitsplätzen als Alternative zur WfbM zu entwickeln.

Mit Einführung von Beschäftigungsmöglichkeiten als Zuverdienst soll das Angebot zur Teilhabe an Arbeit und Beschäftigung für Menschen mit Behinderungen erweitert und ausdifferenziert werden. Damit wird ihnen – im Sinne ihres Wunsch- und Wahlrechts (§ 9 SGB IX) – ein alternatives Angebot zu einer Beschäftigung in einer Werkstatt, dem Besuch einer Tagesstätte oder der Teilnahme an einem tagesstrukturierenden Angebots, eröffnet. Vor allem der Ausbau niedrigschwelliger Zuverdienst-Angebote kann dabei dazu beitragen, Teilhabemöglichkeiten von Menschen mit Behinderungen zu verbessern und somit dem Teilhabegedanken weitergehend Rechnung zu tragen.

Eine Beschäftigungsmöglichkeit als Zuverdienst soll für Menschen mit wesentlicher Behinderung im Sinne des § 53 SGB XII ein weiteres Angebot zu den bislang finanzierten Leistungen im Rahmen der Modellförderung durch die LVR-Fachbereiche Sozialhilfe darstellen. Dabei soll es insbesondere als eine Alternative zu einer Beschäftigung im Arbeitsbereich einer WfbM (Leistungstyp 25) oder einem Besuch einer Tagesstätte (Leistungstyp 22) oder der Teilnahme an einer tagesstrukturierenden Maßnahme (Leistungstyp 23 bzw. Leistungstyp 24) für den Personenkreis fungieren, für den die selbstbestimmte Teilhabe am Arbeitsleben im Vordergrund steht. Zudem steht für diesen Personenkreis i. d. R. kein anderes geeignetes Angebot zur Verfügung.

<sup>1</sup> Art. 27 „Arbeit und Beschäftigung“ des Übereinkommens der Vereinten Nationen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, BGB 2008 Teil 2 Nr. 35 vom 31. Dezember 2008, S. 1419 ff.

<sup>2</sup> Vgl. Arbeits- und Sozialministerkonferenz (Hrsg.). (2009). Beschlüsse der 86. ASMK der Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder zur „Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderung“ am 25./26. November 2009 in Berchtesgaden. München: BStMAS.  
Arbeits- und Sozialministerkonferenz (Hrsg.). (2010). Beschlüsse der 87. ASMK der Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder zur „Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderung“ am 20./21. Oktober 2010 in Wiesbaden. Wiesbaden: Hessisches Sozialministerium.

Mit der Implementierung von Beschäftigungsmöglichkeiten als Zuverdienst als Alternative zu den oben genannten Leistungen ist eine Reduzierung des Mitteleinsatzes der Eingliederungshilfe verbunden.<sup>3</sup>

Beschäftigungsmöglichkeiten als Zuverdienst stellen – wie oben bereits dargestellt – ein niederschwelliges Angebot für eine stundenweise Beschäftigung dar, das individuell und flexibel vereinbart wird. Das Modellprojekt versteht sich abweichend von anderen Zuverdienst-Projekten nicht als eigene Beschäftigungsmaßnahme, sondern orientiert sich an regelhaften Anstellungsverhältnissen im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung (sog. Minijobs) auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt.

Der Beschäftigungsumfang in Zuverdienst-Projekten soll i. d. R. weniger als 15 Stunden in der Woche betragen. Charakteristisch sind u. a. die Flexibilität der Tätigkeitszeiten, abgestufte Anforderungen an die Arbeitsgeschwindigkeit sowie die Rücksichtnahme auf Leistungsschwankungen oder Krankheitsausfälle. Folgt man den Ausführungen des Deutschen Vereins, sollte eine zeitliche Beschränkung der Beschäftigungsdauer nicht bestehen, es sollte auch kein Druck zur Erreichung vorgegebener Ziele bei der beruflichen Rehabilitation vorhanden sein.<sup>4</sup>

Auch wenn bisherige Erfahrungen darauf hinweisen, dass vor allem Menschen mit psychischer Beeinträchtigung an einem Angebot einer Beschäftigungsmöglichkeit als Zuverdienst interessiert sein könnten, ist die Behinderungsart grundsätzlich unerheblich. Entscheidend ist der individuelle Bedarf. Zuverdienst-Projekte sollen auch Menschen mit schwereren Beeinträchtigungen ermöglichen, ihre Arbeitsfähigkeit einzusetzen. Die Erwerbsarbeit soll als Medium einer Maßnahme zur sozialen Rehabilitation und Teilhabe an Arbeit und Beschäftigung dienen. Durch eine Differenzierung innerhalb der Beschäftigungsmöglichkeiten als Zuverdienst soll im Modellprojekt insbesondere den Bedürfnissen von Frauen mit Behinderungen Rechnung getragen werden.

Ein weiterer Aspekt bezieht sich auf die Möglichkeit eines Wechsels zwischen verschiedenen Angeboten: Während der Beschäftigung als Zuverdienst bleiben die Menschen mit Behinderungen im Leistungsbezug des SGB XII. Unter Beteiligung des Fallmanagements der LVR-Fachbereiche Sozialhilfe I und II kann bei Bedarf ein Wechsel in ein anderes Beschäftigungs- bzw. tagesstrukturierendes Angebot der Eingliederungshilfe erfolgen.

Als mögliche Arbeitgeber/-innen bzw. Anbieter von Beschäftigungsmöglichkeiten als Zuverdienst kommen Betriebe des allgemeinen Arbeitsmarktes in Betracht. Integrationsprojekte nach §§ 132 ff SGB IX wie auch Arbeitgeber/-innen, die Träger von (psychosozialen) Einrichtungen und Diensten sind, gehören zu diesem Kreis.

Vor dem beschriebenen Hintergrund wurde die FOGS – Gesellschaft für Forschung und Beratung im Gesundheits- und Sozialbereich mbH – auf der Grundlage eines am 12. Juni 2012 eingereichten Projektvorschlags im Juli des gleichen Jahres mit der Evaluation des vom LVR initiierten Modellprojekts „Beschäftigungsmöglichkeiten als Zuverdienst für Menschen mit Behinderung“ beauftragt. Ursprünglich hatte das Modellprojekt eine Laufzeit von drei Jahren, der Projektzeitraum wurde im Juli 2013 bis Ende 2018 verlängert.

Anknüpfend an die Ausschreibung des Projektvorhabens sollten von FOGS im Rahmen der Evaluation vor allem folgende *Fragestellungen* beantwortet werden:

---

<sup>3</sup> Es liegen Gegenüberstellungen der durchschnittlichen Kosten in Zuverdienst-Firmen bzw. den Aufwendungen für einen Werkstattplatz einschließlich aller Nebenkosten vor, aus denen hervorgeht, dass die Kosten für einen Werkstattplatz für den Sozialhilfeträger vergleichsweise höher ausfallen. Kennzahlenvergleich der überörtlichen Träger der Sozialhilfe 2007, S. 64; vgl. Deutscher Verein (2009). Arbeitshilfe des Deutschen Vereins zu Zuverdienst-Möglichkeiten im Bereich des SGB XII. *NDV*, 8, 308-312.

<sup>4</sup> Vgl. ebd.

- Für welche Menschen mit Behinderungen stellen Beschäftigungsmöglichkeiten als Zuverdienst eine geeignete Alternative zu bisherig gewährten Angeboten zur selbstbestimmten Teilhabe an Arbeit und Beschäftigung dar?
- Welche individuellen Motive bewegen Menschen mit Behinderungen, eine Beschäftigungsmöglichkeit als Zuverdienst aufzunehmen?
- Welche Art von Betrieben ist besonders geeignet, Beschäftigungsmöglichkeiten als Zuverdienst anzubieten? Wodurch zeichnen sich diese Betriebe, Angebote aus?
- Was sind ausschlaggebende Gründe, dass Betriebe sich dieser Form der Teilhabe an Arbeit und Beschäftigung öffnen?
- Inwieweit sind die aufgenommenen Beschäftigungsmöglichkeiten als Zuverdienst nachhaltig?
- Inwieweit führt das Angebot von Beschäftigungsmöglichkeiten als Zuverdienst zu einer Reduzierung des Mitteleinsatzes der Eingliederungshilfe?
- Lassen sich Veränderungen von Hilfebedarfen im Bereich Wohnen feststellen?

Im Rahmen der Evaluation sollten darüber hinaus – entsprechend der Vorstellungen des Auftraggebers – Handlungsempfehlungen entwickelt werden, die u. a. Vorschläge zur Weiterentwicklung des Modellprojekts und eine mögliche Fortführung beinhalten.

## 1.2 Aufbau des Berichts

Der Abschlussbericht des Modellprojekts „Beschäftigungsmöglichkeiten als Zuverdienst für Menschen mit Behinderung“ gliedert sich in folgende Kapitel:

Die Ausgangssituation und der Hintergrund des Modellprojekts sowie die Fragestellungen der Evaluation werden in *Kapitel 1* beschrieben.

In *Kapitel 2* werden der Arbeitsansatz der Evaluation, das methodische Vorgehen und die eingesetzten (quantitativen und qualitativen) Erhebungsverfahren dargestellt.

Gegenstand des *dritten Kapitels* sind die Ergebnisse der Evaluation. Dabei fließen in die Beschreibung sowohl die Befunde der Sekundäranalyse, die Ergebnisse der schriftlichen Befragungen der Zuverdienst-Projekte und die der persönlich befragten Mitarbeiter/-innen in den Zuverdienst-Angeboten sowie die Ergebnisse der beiden Workshops mit den Arbeitsgebern ein.

Im abschließenden *vierten Kapitel* werden die Fragen der Evaluation zusammenfassend beantwortet sowie Empfehlungen zur künftigen Weiterentwicklung von Beschäftigungsmöglichkeiten im Zuverdienst vorgestellt.

## 2 Arbeitsansatz und Vorgehensweise bei der Durchführung der Evaluation

### 2.1 Evaluationsansatz und -verständnis

Die vom LVR beschriebenen Fragestellungen und Projektinhalte/-schritte sind als umfassend und komplex zu charakterisieren. Deshalb wurde im Rahmen der Studie ein *mehrdimensionales Evaluationskonzept* umgesetzt, das den Einsatz unterschiedlicher Verfahren und Methoden der empirischen Sozialforschung verknüpfte. Die Kombination quanti-

tativer und qualitativer Methoden – in der Fachliteratur auch als „Triangulierung“ bezeichnet<sup>5</sup> – ist in besonderer Weise geeignet, die Implementierung und Umsetzung neuer Angebote in verschiedenen Bereichen des Gesundheits- und Sozialbereichs (z. B. auch in der Eingliederungshilfe) zu erfassen und zu bewerten. Mit der Triangulation mehrerer, aufeinander abgestimmter Methoden kann gewährleistet werden, dass die unterschiedlichen Probleme und die Vielfalt der Perspektiven ausreichend berücksichtigt werden.

Im vorliegenden Projekt wurde damit vor allem das Ziel verfolgt, die Aussagekraft und die Gegenstandsangemessenheit der Evaluation 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, konnte deren jeweilige Zuverlässigkeit abgesichert werden.<sup>6</sup>

Die qualitative Einbeziehung wichtiger Akteure (u. a. Arbeitgeber und Arbeitnehmer/-innen [Menschen mit Behinderung]) eröffnet 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 der Handlungsempfehlungen einfließen konnten.

FOGS arbeitet bei der Durchführung von Evaluationen auf der Grundlage der *Standards der Deutschen Gesellschaft für Evaluation*<sup>7</sup>. Dabei sind die Standards zu Nützlichkeit, Durchführbarkeit, Fairness und Genauigkeit wichtige Orientierungshilfen bei der Evaluationsplanung, -umsetzung und Berichterstattung. Selbstverständliche Praxis sind zudem die Berücksichtigung von *Gender Mainstreaming* und *Ethnicity Mainstreaming*. Fachliche Konzepte und deren Umsetzung, aber auch die Studie selbst, müssen die Auswirkungen der Geschlechter und die Angehörigen anderer Ethnien berücksichtigen.

Nachfolgend soll auf die genannten Erhebungsmethoden vertieft eingegangen werden.

## 2.2 Arbeitsschritte und Erhebungsmethoden

### 2.2.1 Sekundäranalyse

In der ersten Projektphase wurden die vorliegenden *Antragsunterlagen* der Arbeitgeber bzw. Anbieter von Beschäftigungsmöglichkeiten als Zuverdienst, die dem LVR im Rahmen der Beantragung einer Förderung eingereicht wurden, systematisch erfasst und mit Blick auf die Ziele und Aufgabenstellung der Evaluation *sekundäranalytisch* ausgewertet. Berücksichtigt wurden dabei u. a.:

- konzeptionelle Überlegungen der Arbeitgeber
- Strukturdaten der einzelnen Arbeitgeber

---

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

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

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

- Unterlagen, aus denen die personelle Ausstattung der Arbeitgeber hervorgeht (u. a. Aussagen zur fachpraktischen Anleitung und psychosozialen Begleitung).

Die Ergebnisse dieses Arbeitsschritts wurden u. a. tabellarisch aufbereitet und dem Auftraggeber vorgestellt und vor allem mit Blick auf sich daraus ergebende Konsequenzen für den Fortgang der Evaluation diskutiert.

Auch die vom LVR zu Beginn des Modellprojekts entwickelte Internet-Seite, die interessierte Menschen mit Behinderungen bzw. Arbeitgeber über das Projekt informieren sollte, wurde in die Analyse einbezogen.

### **2.2.2 Durchführung eigener (schriftlicher und persönlicher) Befragungen**

Alle Arbeitgeber, die im Projektzeitraum Mitarbeiter/-innen im Zuverdienst beschäftigt haben, wurden von FOGS schriftlich befragt.

#### *Eingangserhebungen*

In der Eingangserhebung wurden vor allem folgende (u. a. strukturelle bzw. maßnahmenbezogene) Aspekte der Zuverdienst-Angebote erhoben:

- Anzahl der Mitarbeiter/-innen
- ausgewählte soziodemografische Aspekte<sup>8</sup>
- Ziele und Tätigkeitsfelder
- fachpraktische Anleitung und psychosoziale Begleitung
- Umfang der Beschäftigung und Stundenlohn
- Motive der Arbeitgeber, Beschäftigungsmöglichkeiten im Zuverdienst anzubieten
- Erfahrungen mit dem Beschäftigungsangebot: (erste qualitative) Einschätzungen von Stärken/Schwachstellen/Verbesserungspotenzialen.

Die Befragung der Arbeitgeber wurde im Projektverlauf zu drei unterschiedlichen Zeitpunkten (März 2013, Juli 2014 und August 2015) durchgeführt, um auch diejenigen einbeziehen zu können, bei denen das Zuverdienst-Angebot im Projektverlauf erst später zur Verfügung stand.

#### *Abschlusserhebung*

Zum Ende der Evaluationsphase (November/Dezember 2015) wurden die Arbeitgeber durch FOGS erneut schriftlich befragt. Im Mittelpunkt stehen die Erfahrungen und Einschätzungen der Arbeitgeber zu verschiedenen inhaltlichen Aspekten, u.a. wurden die

- (Entwicklung der) Anzahl der Beschäftigungsmöglichkeiten
- Vermittlung der Mitarbeiter/-innen in den Zuverdienst
- konzeptionelle Entwicklung

---

<sup>8</sup> Weitere soziodemografische Merkmale, die die Mitarbeitenden im Zuverdienst beschreiben, wurden durch den LVR erhoben und von FOGS anonymisiert ausgewertet (vgl. Kapitel 3.2).



- Bedarfe an Zuverdienst-Angeboten (u. a. Entwicklung der Nachfrage)
- Erfahrungen während der Modellphase
- Gewinnung neuer Arbeitgeber bzw. Mitarbeiter/-innen.

erhoben. Ergänzend wurde um die Beurteilung der Perspektive der Beschäftigungsform Zuverdienst gebeten.

#### *Telefonische Befragung von Arbeitgebern*

Um möglichst aktuelle und unmittelbare Informationen von den Arbeitgebern zu erhalten, die, anders als geplant, (noch) keine Mitarbeiter/-innen im Zuverdienst eingestellt hatten, wurden im Projektverlauf (April 2013 und August 2014) von FOGS telefonische Interviews geführt. Gefragt wurde u. a. nach den Gründen für die Nichteinstellung von Mitarbeiter/-innen und dem Stand der Aktivitäten bzw. Planungen bei der Umsetzung von Beschäftigungsmöglichkeiten als Zuverdienst für die Zielgruppe.

#### *Persönliche Befragung der Mitarbeiter/-innen im Zuverdienst*

Aus Sicht von FOGS stellt die Befragung der Mitarbeiter/-innen der Zuverdienst-Angebote ein sehr wichtiges Element der Evaluation dar. Um die Beschäftigungsmöglichkeiten aus Sicht der Mitarbeiter/-innen beurteilen zu lassen, sind verschiedene methodische Zugänge möglich. Mit Rücksicht auf die Zielgruppe – Menschen mit geistiger und/oder psychischer Behinderung – hat FOGS keine schriftliche Befragung, sondern (*leitfadengestützte*) *persönliche Interviews* zu zwei Zeitpunkten durchgeführt (Mai 2013 und September 2015). Die persönliche Befragung der Mitarbeiter/-innen zielte dabei vor allem auf folgende Aspekte:

- Art des Zugangs/der Vermittlung in das Beschäftigungsangebot
- (kurze) Beschreibung der Arbeitssituation
- Stellenwert des Angebots sowie Zufriedenheit mit der Beschäftigungsmöglichkeit im Zuverdienst (Stärken und Schwachstellen)
- Wirkungen/Effekte der Beschäftigung im Zuverdienst
- Art und Umfang anderweitig in Anspruch genommener Leistungen
- Darstellung von Zielen und Perspektiven.

Die persönlichen Interviews wurden mit zufällig ausgewählten Mitarbeiter/-innen zu zwei Zeitpunkten geführt. Einige waren erst einige Monate im Zuverdienst tätig (Beginn ihrer Tätigkeit), andere „erfahrene“ Mitarbeiter/-innen waren bereits länger im Zuverdienst beschäftigt (zwischen einem bis zu zweieinhalb Jahren).

#### *Workshops mit den Arbeitgebern*

In der Modelllaufzeit wurden – wie geplant – zwei halbtägige Workshops (September 2013 und November 2015) mit Arbeitgebern durchgeführt. Die beiden Workshops dienten vor allem dem Erfahrungsaustausch der Arbeitgeber (AG) bei der Umsetzung des Modellvorhabens („Voneinander lernen“) und der Diskussion der Rahmenbedingungen. In den Arbeitsgruppen bzw. im Plenum wurden insbesondere nachfolgende Aspekte thematisiert:

- Umsetzung des Modellvorhabens in der Praxis
- förderliche bzw. (eher) hinderliche Faktoren beim Aufbau bzw. der Umsetzung des Zuverdienst-Angebots.

Befragt wurden die AG auch nach ihren Vorstellungen bzw. Wünschen bzgl. der weiteren Projektentwicklung. Die Workshops wurden von FOGS dokumentiert und die Ergebnisse den daran beteiligten Arbeitgebern zur Verfügung gestellt.

## **2.3 Berichterstattung und Projektorganisation**

### *Berichterstattung*

Erste Zwischenergebnisse der dargestellten Arbeitsschritte wurden in einem *Sachstandsbericht* (zum 31. Dezember 2014) zusammengefasst und dem Auftraggeber vorgestellt. Der nunmehr von FOGS auftragsgemäß am 31. März 2016 vorgelegt *Abschlussbericht* enthält u. a. alle wesentlichen Befragungsergebnisse und die daraus abgeleiteten Bewertungen und Handlungsempfehlungen, die die Weiterentwicklung von Beschäftigungsmöglichkeiten als Zuverdienst unterstützen sollen.

### *Zusammenarbeit mit dem Auftraggeber und Mitarbeit in der Begleitgruppe*

Während der Projektlaufzeit gab es eine enge Zusammenarbeit mit dem Auftraggeber. Neben der Abstimmung organisatorischer und fachlicher Fragen wurden auch die beiden Arbeitgeber-Workshops (s. o.) gemeinsam geplant und durchgeführt. Während der gesamten Projektlaufzeit konnte eine enge Abstimmung zwischen FOGS und dem Auftraggeber sowie der Austausch projektrelevanter Informationen sichergestellt werden.

Im Rahmen der Evaluation wurde eine Begleitgruppe eingerichtet, in der u. a. alle beschriebenen Arbeitsschritte abgestimmt, (Zwischen-)Ergebnisse bzw. der Sachstandsbericht diskutiert sowie der Entwurf des Abschlussberichts inklusive der Handlungsvorschläge beraten wurde. In der Begleitgruppe waren Vertreter/-innen des Auftraggebers, Vertreter/-innen der Arbeitgeber sowie Menschen mit Behinderungen, die in einem Zuverdienst-Angebot beschäftigt waren, ein/e Vertreter/-in der Freien Wohlfahrtspflege und Mitarbeiter von FOGS repräsentiert. Insgesamt haben während des Evaluationszeitraums vier Sitzungen stattgefunden (jeweils September 2013, 2014, 2015 bzw. April 2016).

## **3 Ergebnisse der Evaluation**

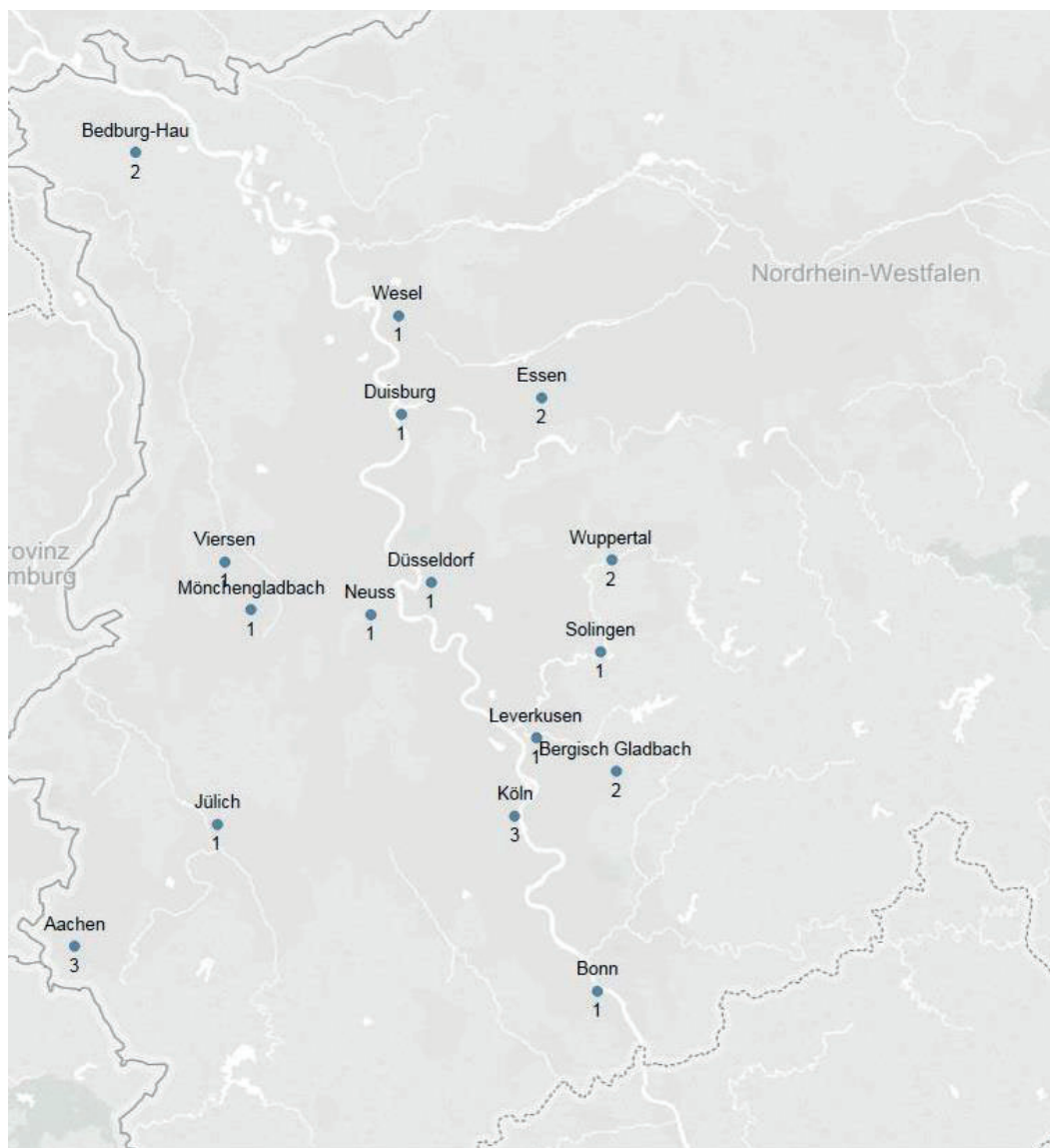
In den nachfolgenden Abschnitten werden die vorliegenden Ergebnisse, orientiert an den verschiedenen Erhebungen, umfassend dargestellt.

### **3.1 Ausgangssituation**

Arbeitgeber, die im Rahmen des Modellprojekts „Beschäftigungsmöglichkeiten als Zuverdienst für Menschen mit Behinderung“ ein oder mehrere Beschäftigungsangebot/e anbieten wollten, mussten beim LVR einen Antrag stellen. Um einen Überblick über die Ausgangssituation zu erhalten, wurden in einem ersten Arbeitsschritt die Antragsunterlagen (Fragenkatalog für Arbeitgeber) von 29 Arbeitgebern sekundäranalytisch ausgewer-

tet. Die nachfolgende Abb. 1 informiert über die Standorte der Arbeitgeber, die im Jahr 2013 zumindest eine Beschäftigungsmöglichkeit als Zuverdienst besetzt hatten.

Abb. 1: Übersicht<sup>9</sup> der Standorte der Arbeitgeber (zu Modellbeginn, Anfang 2013<sup>10</sup>)



Wie aus der Abbildung hervorgeht, wurden in der Anfangsphase des Modellprojekts in insgesamt 16 Städten und Landkreisen von Arbeitgeberern Beschäftigungsmöglichkeiten als Zuverdienst *neu* geschaffen. Zu Beginn standen somit nicht in allen kommunalen Gebietskörperschaften des LVR-Verbandsgebiets Zuverdienst-Stellen für Menschen mit Behinderung zur Verfügung.

Die Arbeitgeber können hinsichtlich nachfolgender Aspekte unterschieden werden: Von 25 (der 29) Firmen liegt eine Angabe dazu vor, ob sie bereits vor Modellbeginn Menschen mit Behinderungen auf Basis eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsvertrags beschäftigten. Dabei streut die Anzahl der von den Arbeitgebern beschäftigten Mitarbei-

<sup>9</sup> Vgl. Tab. 16 im Anhang.

<sup>10</sup> Anfang 2013 gab es 24 Arbeitgeber in 16 Kommunen, die zumindest eine/n Mitarbeiter/in im Zuverdienst angestellt hatten. Fünf Arbeitgeber hatten zu diesem Zeitpunkt noch keine/n Mitarbeiter/in eingestellt.

ter/-innen mit Behinderungen erheblich und zwar zwischen einem und 134 Menschen. Werden die FOGS vorliegenden Angaben gruppiert, zeigt sich die nachfolgende Verteilung:

Tab. 1: Anzahl der Mitarbeiter/-innen mit Behinderung – gruppiert

Anzahl Mitarbeiter/innen mit Behinderung	Anzahl der Arbeitgeber*
< 10	9
10 – 50	8
> 50	4

\* Vier Arbeitgeber gaben an, vor Modellbeginn keine Menschen mit Behinderungen auf Basis eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsvertrags zu beschäftigen.

Demnach beschäftigen neun Arbeitgeber zwischen einer und neun Personen, acht Arbeitgeber zwischen zehn und 50 Menschen mit Behinderungen und vier beschäftigen mehr als 50 Personen auf Basis eines sozialversicherungspflichtigen Arbeitsvertrags. Diese Arbeitgeber verfügen somit bereits über (umfassendere) Erfahrungen in der Beschäftigung von und im Umgang mit Personen aus der Zielgruppe.

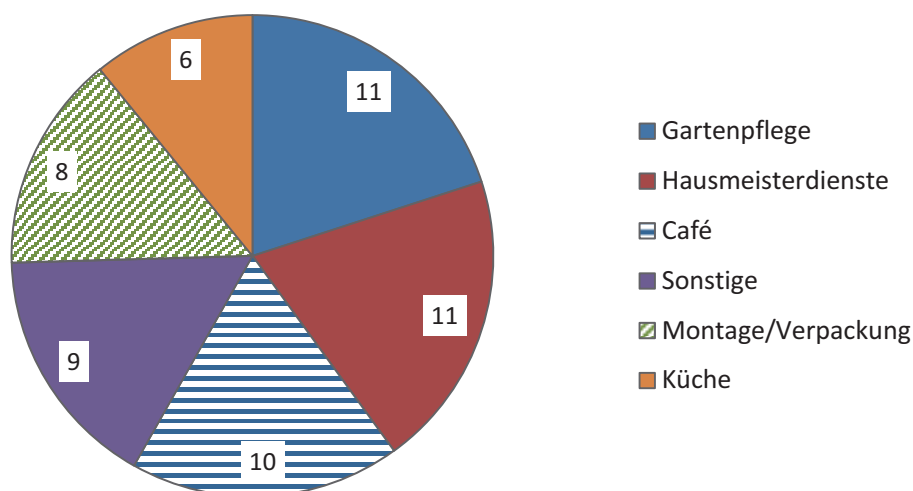
In den Anträgen gaben die 29 Arbeitgeber an, dass die Anzahl der möglichen geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse insgesamt 193 betragen könnte. Dabei reichte die Spanne von einem Beschäftigungsangebot im Zuverdienst bis zu 20. In den Gesprächen zwischen FOGS und verschiedenen Arbeitgebern wurde deutlich, dass diese Angaben („Anzahl der möglichen geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse“) häufiger eher eine „grobe“ Schätzung darstellen und nicht als belastbare Planungsgröße zu interpretieren sind.

Als Zielgruppe der Beschäftigungsmöglichkeiten im Zuverdienst nannten fast alle Arbeitgeber Menschen mit einer psychischen Behinderung und/oder z. T. Menschen mit einer geistigen Behinderung.

Bei ihren Planungen geht die Mehrheit der Arbeitgeber bei einer Tätigkeit im Zuverdienst von einem zeitlichen Umfang von neun bis zwölf Stunden täglich aus. Einige Arbeitgeber wiesen darauf hin, dass der Stundenumfang pro Woche individuell mit den Mitarbeiter/-innen vereinbart werden soll.

Alle der zu Beginn der Modelllaufzeit beantragenden Arbeitgeber verfügen über eine/n Praxisanleiter/in. Die pädagogische Anleitung bzw. Unterstützung von den zukünftig im Zuverdienst beschäftigten Mitarbeiter/-innen soll überwiegend von Sozialpädagoginnen/-pädagogen wahrgenommen werden, z. T. stehen zusätzlich Ergotherapeutinnen/-therapeuten zur Verfügung. Bei den beantragenden Arbeitgebern können den Menschen mit Behinderungen Beschäftigungsmöglichkeiten im Zuverdienst in den nachfolgend abgebildeten Tätigkeitsfeldern zur Verfügung gestellt werden bzw. sind geplant (vgl. Abb. 2).

Abb. 2: Geplante bzw. zur Verfügung stehende Tätigkeitsfelder (Mehrfachnennungen möglich)



Insgesamt können die Arbeitgeber ein breites Spektrum möglicher Tätigkeitsfelder anbieten. Am häufigsten werden die Bereiche Garten- und Landschaftspflege und/oder Hausmeisterdienstleistungen genannt, danach folgt Café als weitere Beschäftigungsmöglichkeit.

### 3.2 (Soziodemografische) Merkmale der Mitarbeiter/-innen im Zuverdienst

In den Beschäftigungsmöglichkeiten im Zuverdienst war im Projektverlauf eine stetig steigende Anzahl von Personen tätig. Zum Stichtag (28.02.2016) lagen FOGS Angaben zu insgesamt 147 Personen vor, die nachfolgend hinsichtlich einiger (soziodemografischer) Merkmale beschrieben werden.

Wie die nachfolgende Tabelle zeigt, waren von den Mitarbeiterinnen/-mitarbeiter der Zuverdienst-Angebote 51 % weiblichen und entsprechend 49 % männlichen Geschlechts.

Tab. 2: Geschlecht der Mitarbeiter/-innen

	Anzahl	Anteil in %
weiblich	75	51,0
männlich	72	49,0
Gesamt	147	100,0

Im Vergleich zwischen den Arbeitgebern zeigen sich Unterschiede bei der Verteilung der Geschlechter (vgl. Kapitel 3.3).

In Bezug auf die Altersverteilung existieren kaum Unterschiede zwischen den beiden Geschlechtern. Das durchschnittliche Alter liegt bei ca. 46 Jahren, die jüngsten Mitarbeiter/-innen sind 22 Jahre alt, die ältesten 64 bzw. 66 Jahre.

Tab. 3: Alter nach Geschlecht

	N	Minimum	Maximum	Durchschnitt
weiblich	75	22	64	46,2
männlich	72	22	66	46,1
Gesamt	147	22	66	46,2

Auf Grundlage der Zahlen des LVR sind weit überwiegend Menschen mit einer seelischen Behinderung im Zuverdienst tätig, auf andere Personenkreise entfällt nur ein geringer Anteil.

Tab. 4: Vorrangige Behinderung der Mitarbeiter/-innen

	Anzahl	Anteil in %
seelisch/Sucht <sup>11</sup>	133	91,1
geistige bzw. körperliche Behinderung/en	13	8,9
Gesamt	146	100,0

Für 33 Mitarbeiter/-innen (vgl. Tab. 5) liegen Angaben vor, die über einen *direkten* Wechsel aus einer Maßnahme in den Zuverdienst informieren.<sup>12</sup>

Tab. 5: direkter Wechsel aus einer Maßnahme in den Zuverdienst

	Anzahl	Anteil in %
WfbM (Leistungstyp 25)	12	36,4
tagesstrukturierendes Angebot (Leistungstyp 23/24)	14	42,4
Tagesstätte (Leistungstyp 22)	7	21,2
Gesamt	33	100,0

Wie aus der Tabelle hervorgeht, sind demnach zwölf Personen direkt aus einer WfbM in den Zuverdienst gewechselt, vierzehn nutzten unmittelbar vorher ein tagesstrukturierendes Angebot und sieben Mitarbeiter/-innen eine Tagesstätte.<sup>13</sup>

Aus den dokumentierten Angaben über das Ende der Arbeitsvertragszeiten (AV) der im Zuverdienst Beschäftigten wird deutlich, dass die große Mehrheit auch im Jahr 2016 beschäftigt sein wird und gut ein Drittel sogar über einen Arbeitsvertrag bis Ende der Modelllaufzeit 2018 verfügt.

<sup>11</sup> Aus den Schilderungen der Arbeitgeber ist bekannt, dass es sich weit überwiegend um Menschen mit einer seelischen Behinderung handelt.

<sup>12</sup> Auch die übrigen Mitarbeiter/-innen haben einen Anspruch auf Maßnahmen: Ob und in welchem Umfang Maßnahmen genutzt wurden, ob sie früher beendet oder als für nicht geeignet abgelehnt wurden, kann nicht beurteilt werden.

<sup>13</sup> Der LVR unterstützt Menschen mit Behinderungen durch unterschiedliche Fördermaßnahmen und Angebote, am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen.

Tab. 6: Ende der Laufzeit der Arbeitsverträge

	Anzahl	Anteil in %
2015	12	8,2
2016	76	52,1
2017	5	3,4
2018	53	36,3
Gesamt	146	100,0

Lediglich zwölf Personen sind demnach im Jahr 2015 aus dem Zuverdienst ausgeschieden. Sowohl aus den Interviews mit den Mitarbeiter/-innen (vgl. Kapitel 3.5) als auch aus den Angaben der befragten Arbeitgeber wird deutlich, dass beide Seiten an einem langfristigen Beschäftigungsverhältnis interessiert sind, d. h. dass die Arbeitgeber „ihren“ Mitarbeiter/-innen eine längerfristige Perspektive bieten wollen.

Aus der schriftlichen Befragung der Arbeitgeber liegen ergänzende Informationen zu Merkmalen der Mitarbeiter/innen vor: Bei den im Zuverdienst beschäftigten Mitarbeiter/-innen handelt es sich in der überwiegenden Mehrzahl (83 von 88 Personen = 94,3 %, zu denen Angaben vorlagen) um Deutsche (davon fünf mit Migrationshintergrund). Vier Personen kamen aus Europa, lediglich eine Person kam aus einem nicht europäischen Staat bzw. war staatenlos.

Tab. 7: Nationalität der Mitarbeiter/-innen

Nationalität	Frauen	Männer	Gesamt
Deutsch	47	36	83
davon deutsch mit Migrationshintergrund	(3)	(2)	(5)
EU-Mitgliedsstaat	1	0	1
europäischer Staat außerhalb der EU	3	0	3
Gesamt*	51	36	87

\* Die Nationalität wurde nicht für alle Mitarbeiter/-innen angegeben.

Werden die Arbeitgeber nach der Anzahl der Mitarbeiter/-innen im Zuverdienst mit einem Schwerbehindertenausweis gefragt, so teilen 20 Arbeitgeber mit, dass 34 Personen über einen Schwerbehindertenausweis verfügen.<sup>14</sup>

Tab. 8: Beschäftigte Mitarbeiter/-innen im Zuverdienst mit Schwerbehindertenausweis

	Anzahl beschäftigter Mitarbeiter/-innen	Min	Max
Frauen	18	1	3
Männer	16	1	2

<sup>14</sup> Bei sechs Arbeitgebern verfügt kein/e Mitarbeiter/-in über einen Schwerbehindertenausweis, sechs weitere Arbeitgeber machen diesbezüglich keine Angabe.

### 3.3 Schriftliche Befragung der Arbeitgeber

Wie beschrieben wurden alle Arbeitgeber, die im Projektverlauf Mitarbeiter/-innen in einem Zuverdienst-Angebot beschäftigt haben, von FOGS schriftlich befragt. Für die Auswertung der zu unterschiedlichen Zeitpunkten durchgeführten Eingangsbefragung liegen Antworten von 32 Arbeitgebern vor.

Bei knapp zwei Dritteln der Befragten sind ein bis zwei Mitarbeiter/-innen im Zuverdienst tätig, gut ein Viertel beschäftigt drei bis fünf Mitarbeiter/-innen und knapp 10 % sechs und mehr Personen (vgl. Tab. 9).

Tab. 9: Anzahl beschäftigter Mitarbeiter/-innen im Zuverdienst (Eingangserhebung)

Anzahl beschäftigter Mitarbeiter/-innen	Anzahl der Arbeitgeber	Anteil in %
1 bis 2	20	62,5
3 bis 5	9	28,1
6 und mehr Personen	3	9,4
Gesamt	32	100,0

Bei den die Eingangsbefragungen beantwortenden Arbeitgebern waren insgesamt 93 Personen beschäftigt, dabei handelt es sich um 52 Frauen und 41 Männer. Bei ca. der Hälfte der befragten Arbeitgeber (n = 15) waren sowohl Frauen als auch Männer im Zuverdienst tätig, während acht befragte Arbeitgeber ausschließlich Frauen und neun ausschließlich Männer beschäftigten.

Tab. 10: Verteilung der Geschlechter bei den Arbeitgebern

Arbeitgeber beschäftigt ...	Anzahl Firmen	Anteil in %
- ausschließlich Frauen	8	25,0
- sowohl Frauen als auch Männer	15	46,9
- ausschließlich Männer	9	28,1
Gesamt	32	100,0

Auf die Frage, ob den Arbeitgebern die Mitarbeiter/-innen vor Beginn der Beschäftigung bekannt waren, geben ca. 19 % der Befragten an, dass sie sowohl bekannte als auch ihnen nicht bekannte Personen eingestellt haben. Während die Hälfte der Arbeitgeber ausschließlich ihnen bereits bekannte Mitarbeiter/-innen beschäftigt, arbeiten bei rund 31 % der Arbeitgeber Mitarbeiter/-innen, die ihnen vorher nicht bekannt waren.

Wie die Befragungen zeigen, sind die Mitarbeiter/-innen in sehr unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern beschäftigt.



Tab. 11: Tätigkeitsfelder der beschäftigten Mitarbeiter/-innen (N = 32, Mehrfachangaben möglich)

Tätigkeitsfelder	Anzahl	Anteil in %
Hausmeisterdienstleistungen	13	40,6
Garten- und Landschaftspflege	10	31,3
Produktion, Lager, Transport	9	28,1
Verwaltung	9	28,1
Küche, Service (u. a. Café)	7	21,9
Verkauf	5	15,6
Sonstiges	2	6,3
Gesamt	50	156,3

Neben Hausmeisterdienstleistungen sind vor allem Garten- und Landschaftspflege sowie Verwaltung oder Produktion, Lager und Transport Tätigkeitsfelder, in denen die Mitarbeiter/-innen im Zuverdienst arbeiten.

Bei ca. zwei Drittel der befragten Arbeitgeber haben die Mitarbeiter/-innen im Zuverdienst während ihrer Arbeit (auch) Kundenkontakt. Dabei beraten Mitarbeiter/-innen Kunden z. B. über das Sortiment im Sozialkaufhaus, bedienen die Kasse oder sind im Café oder in der Kantine tätig. Bei rund 16 % der Arbeitgebern haben die Mitarbeiter/-innen im Rahmen ihrer Tätigkeit i. d. R. keinen direkten Kontakt zur Kundschaft (u. a. Lagerarbeiten) und bei knapp 20 % der Arbeitgeber gibt es Tätigkeitsbereiche sowohl mit als auch solche ohne direkten Kundenkontakt (vgl. Tab. 17 im Anhang).

Die Mitarbeiter/-innen im Zuverdienst arbeiten mehrheitlich im Team: Während bei 19 Arbeitgebern die Mitarbeiter/-innen mit anderen Personen (Gruppenarbeitsplätze) zusammenarbeiten; fünf Arbeitgeber beschäftigten ihre Mitarbeiterinnen/-mitarbeiter ausschließlich auf einem Einzelarbeitsplatz. Sechs Arbeitgeber bieten ihren Beschäftigten beide Arbeitsplatzformen an (vgl. Tab. 18 im Anhang).

Arbeitgeber, die eine Beschäftigungsmöglichkeit im Zuverdienst anbieten, sollen neben psychosozialen Aspekten – eine *Begleitung* der Menschen mit Behinderung durch berufserfahrene Fachkräfte aus den Bereichen Sozialpädagogik, Ergotherapie oder einer entsprechenden Profession – insbesondere aber eine *fachpraktische Anleitung* sicherstellen. Wie aus den Eingangserhebungen hervorgeht, gewährleisten alle befragten Arbeitgeber eine *fach- bzw. berufspraktische Anleitung*. Sie wird oftmals durch den/die verantwortliche/n Anleiter/in bzw. den/die vorgesetzte/n Kolleg/in ausgeübt. Nach einer (fundierten) Einarbeitung, i. d. R. angepasst an die individuelle Leistungsfähigkeit, werden die Mitarbeiter/-innen bei Bedarf regelmäßig in ihrer Tätigkeit unterstützt, mit dem Ziel, die Arbeit (weitestgehend) selbstständig ausführen zu können. Ein Arbeitgeber beschreibt sein Vorgehen wie folgt: „In den verschiedenen Arbeitsbereichen werden die ‚Zuverdienstler‘ jeweils ergänzend mit einer Fachkraft eingesetzt. Unter Anleitung bzw. im Delegationsverfahren werden (sie) mit praktischen Arbeiten vertraut gemacht und entsprechend eingearbeitet. Warenkunde, Lagerhaltung, Kassenwesen, Lebensmittelhygiene und Hygiene im allgemeinen werden durch entsprechende Schulungsveranstaltungen vermittelt. Für Rückfragen während der Tätigkeit ist die Fachkraft vor Ort permanent erreichbar.“

Die Umsetzung der *psychosozialen Begleitung* der Mitarbeiter/-innen ist unterschiedlich organisiert. I. d. R. stehen Ansprechpartner/-innen bei den Arbeitgebern vor Ort zur Verfügung. Einige Mitarbeiter/-innen haben darüber hinaus noch andere Bezugsbetreuer/-innen, beispielsweise aus dem Ambulant Betreuten Wohnen. Bei vielen Arbeitgebern fin-

den regelmäßig begleitende Gespräche, z. B. durch den Sozialen Dienst oder eine/n Sozialarbeiter/in, statt. In diesen Gesprächen werden evtl. Schwierigkeiten am Arbeitsplatz besprochen und Handlungsmöglichkeiten zur Verbesserung der Situation gemeinsam entwickelt. Auch persönliche Themen können mit den Mitarbeiter/-innen besprochen werden. „Die pädagogischen Mitarbeiter/-innen haben ein offenes Ohr für Anliegen der Beschäftigten“. Letztendlich richtet sich die psychosoziale Betreuung nach dem individuellen Bedarf der Mitarbeiter/-innen im Zuverdienst.

Ein Arbeitgeber weist darauf hin, dass es sich bei den Mitarbeiter/-innen im Zuverdienst ausschließlich um chronisch psychisch kranke Menschen handelt und somit ständig auf die psychische Verfassung geachtet werden muss und z. B. die Belastungsgrenzen jeweils neu abgesteckt werden müssen. Je nach Verfassung der Betroffenen sind entlastende, motivierende und unterstützende Gespräche notwendig. Im Bedarfsfall müssen Lösungen für Problemlagen außerhalb der Arbeit gefunden und bei der Umsetzung unterstützt werden.

Ein weiterer Arbeitgeber erläutert, dass die für die Mitarbeiter/-innen zur Verfügung stehende persönliche Ansprechpartner/in z. B. bei Krisen interveniert oder bei Fördergesprächen beteiligt ist. Er/Sie ist im fortlaufenden Austausch mit der Anleiter/in zur regelmäßigen Überprüfung der aktuellen Situation und individueller Förderschritte der Mitarbeiter/in zuständig. Ziel ist die Steigerung der beruflichen Kompetenzen und persönlicher Ressourcen. Zu den Aufgaben der psychosozialen Begleitung zählt auch die Unterstützung der Vorgesetzten und Mitarbeiter/-innen ohne Behinderung zur Optimierung der Arbeitsbedingungen aller Beteiligten (z. B. Beratung bei Unsicherheiten, Teamsitzung, Krisenintervention).

Als *Zwischenfazit* kann festgehalten werden, dass bei den befragten Arbeitgebern i. d. R. sowohl die fachpraktische Anleitung als auch die psychosoziale Begleitung für die Zielgruppe, Menschen mit einer Behinderung, zur Verfügung stehen.

Gefragt wurden die Arbeitgeber außerdem, in welchen Bereichen die Mitarbeiter/-innen *Unterstützung* benötigen. Die Angaben reichen von „bei neu anfallenden Aufgaben“ über „Arbeitseinteilung, Arbeitssorgfalt“, „Absprache mit den Auftraggebern“ bis hin zu „in allen Bereichen“. Einige Arbeitgeber schildern den Unterstützungsbedarf detaillierter:

- Sozialverhalten: z. B. angemessener Umgang mit Kolleginnen/Kollegen, Vorgesetzten und Kunden
- Arbeiten im Team: u. a. Umgang und Absprachen mit Kolleginnen/Kollegen
- persönlicher Umgang mit Lob, Kritik und Misserfolgen
- Strukturieren und Erledigen von Arbeitsaufträgen
- kognitive Anforderungen im Arbeitsprozess: wie z. B. Aufmerksamkeit, Umsichtigkeit, Konzentrations- und Merkfähigkeit
- Erkennen und Ausführen von anfallenden Arbeiten – auch Routinetätigkeiten, z. B. Anforderungen an Sauberkeit, Ordnung, Dekoration im Verkaufsraum
- Ausführen von komplexeren Aufgaben (wie z. B. Kassiertätigkeiten).

Die folgenden Schilderungen unterstreichen, wie unterschiedlich die Voraussetzungen der Mitarbeiter/-innen im Zuverdienst sind: „Herr S. benötigt aktuell Unterstützung darin, ‚seinen Platz‘ in der Möbelkammer zu finden. Er benötigt klare Arbeitsaufträge und eine deutliche Abgrenzung zu den Tätigkeiten anderer Mitarbeiter/-innen. Er ist bestrebt, mit anderen im Team zu arbeiten, wobei er Unterstützung in der Zusammenarbeit mit ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen/-mitarbeitern benötigt, da er in diesen häufig Konkurrenten sieht.“ Ein anderer Arbeitgeber schildert: „Frau K. arbeitet seit einigen Wochen bei uns

im Café. Sie arbeitet sehr umsichtig und oftmals selbstständig. Sie ist zu den Kund(inn)en sehr freundlich und tritt selbstbewusster auf, als zu Beginn. Auch ihre Kolleginnen schätzen Frau K.“

Die Angaben über die *Anzahl der Stunden*, die die Mitarbeiter/-innen im Zuverdienst tätig sind, variieren von fünf bis zu zwölf Stunden, wobei die Mehrzahl zwischen acht und zwölf Stunden beschäftigt ist. Aus den persönlichen Interviews mit den Mitarbeiter/-innen (vgl. Kapitel 3.5) ist bekannt, dass die wöchentliche Arbeitszeit i. d. R. in Abhängigkeit von der individuellen Leistungsfähigkeit zwischen Arbeitgeber und Mitarbeiter/in „ausgehandelt“ werden kann. Bei allen Arbeitgebern wird (zumindest) der *gesetzliche Mindestlohn* von 8,50 Euro gezahlt.

Die Arbeitgeber verfolgen – wie aus der nachfolgenden Tabelle hervorgeht – mit dem Angebot einer Beschäftigung im Zuverdienst i. d. R. mehrere *Ziele*.

Tab. 12: *Ziele, die mit der Beschäftigung im Zuverdienst verfolgt werden (N = 32; Mehrfachnennungen möglich)*

Ziele	Anzahl	Anteil in %
Förderung der Mitarbeiter/innen	29	90,6
Vermittlung von Grundqualifikationen/-fähigkeiten und sozialen Kompetenzen	22	68,8
Anleitung in der Umsetzung von Arbeitsaufträgen	21	65,6
Vermittlung von Fachkenntnissen	16	50,0
„fit machen für den allgemeinen Arbeitsmarkt“	11	34,4
Sonstiges	18	56,2

Die meisten Nennungen entfallen auf Förderung der Mitarbeiter/-innen (90,6 %), gefolgt von der Vermittlung von Grundqualifikationen bzw. -fähigkeiten und sozialen Kompetenzen und/oder Anleitung in der Umsetzung von Arbeitsaufträgen sowie Vermittlung von Fachkenntnissen. Ein Drittel nennt „fit machen für den allgemeinen Arbeitsmarkt“ als (weiteres) Ziel. Ca. die Hälfte der Antwortenden beschreibt weitere Ziele: arbeitsorientierte Förderung und Erhaltung der Tagesstruktur für die Mitarbeiter/-innen, eine Alternative zur WfbM bzw. LT-24-Leistung anbieten, Stärkung und Verbesserung des individuellen Gesundheits- und Krankheitsempfindens durch Identifizierung als Arbeitnehmer/in oder auch Umgang mit Frustration bzw. „Einüben“ von sozialer Verantwortung und nicht zuletzt Verstärkung des Teams. Zusammenfassend sollen die Mitarbeiter/-innen vor allem bei der Stabilisierung und Verbesserung der Leistungsfähigkeit sowie bei der Stärkung und Entwicklung von sozialen Kompetenzen bzw. bei der Teilhabe Arbeits- bzw. gesellschaftlichen Leben unterstützt werden.

Im Rahmen der Eingangsbefragung der Arbeitgeber war es von besonderem Interesse zu erfahren, warum die Arbeitgeber Beschäftigungsmöglichkeiten im Zuverdienst anbieten und welche (betriebswirtschaftliche) Perspektive sie mit diesem Angebot verbinden. Nicht unerwartet bestimmen verschiedene Motive die Entscheidung: Einige wollen durch die Schaffung von Zuverdienst-Arbeitsplätzen eine Alternative zur WfbM anbieten. Andere betonen die Bedeutung des Bausteins Zuverdienst als niedrigschwelligen Einstieg in Arbeit für die Zielgruppe, zumal die Nachfrage nach sinnvollen bezahlten Tätigkeiten in Teilzeit vorhanden ist und der Bedarf im Projektverlauf (weiter) zugenommen hat (vgl. Kapitel 3.7.1). Einige Arbeitgeber wollen „ihren“ Beitrag leisten, Menschen mit Behinderung in Erwerbsarbeit zu integrieren bzw. diese Gruppe an reguläre Beschäftigung heranzuführen. Neben der sozialen Stabilisierung soll insbesondere die gesellschaftliche Aner-

kennung durch Arbeit ermöglicht werden. „Der Grund, Zuverdienst-Möglichkeiten anzubieten, entspricht der ideellen Zielsetzung, Menschen mit wesentlichen Behinderungen im Sinne des § 53 SGB XII nicht nur die soziale, sondern auch die berufliche Teilhabe zu ermöglichen und damit ein breiteres und differenziertes Angebot für schwerbehinderte Menschen anzubieten.“ Einige Antwortende sehen es als ihren Auftrag bzw. als eine „gesellschaftliche Verpflichtung“, diese Beschäftigungsform vorzuhalten.

Eine mit der Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten im Zuverdienst verbundene *betriebswirtschaftliche Perspektive* verneint knapp die Hälfte der Befragten bzw. weist darauf hin, dass diese nicht im Vordergrund steht. In erläuternden Anmerkungen wird betont, dass der Zuverdienst wirtschaftlich ein „Zuschussgeschäft ist und bleiben wird“, da Aufwand und Umsetzung (sehr) hoch bzw. die „Betreuungskosten der Mitarbeiter/-innen höher als der wirtschaftliche Nutzen“ sind.

Während für einzelne Arbeitgeber der Aspekt der Personalfindung bedeutsam ist, teilweise zur Entlastung des Fachpersonals oder zur Erledigung von Aufträgen, sehen andere Arbeitgeber es als ihre Aufgabe an, (wirtschaftlich) sinnvolle Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit psychischen Erkrankungen anzubieten. Einerseits soll dieser Personenkreis die selbstbestimmte Teilhabe am Arbeitsleben bzw. die Eingliederung in Arbeit ermöglicht, andererseits soll die Nachfrage nach Beschäftigungsmöglichkeiten im Zuverdienst gedeckt werden (s. o.).

Einige Arbeitgeber weisen ausdrücklich darauf hin, dass *nur* die Förderung des LVR es ihnen überhaupt ermöglichte, Beschäftigungsmöglichkeiten im Zuverdienst für Menschen mit Behinderungen anzubieten. Nur dadurch können individuelle Nachteile wie z. B. geringere Belastbarkeit und eingeschränkte Arbeitsleistungen von einzelnen Personen „ausgeglichen“ werden. Arbeitskräfte im Zuverdienst erwirtschaften einen Teil ihres Einkommens „lediglich“ in gewissen Anteilen.

Die Arbeitgeber wurden in den Eingangserhebungen auch nach ihren *bisherigen Erfahrungen* – im Vergleich zu Anfangsphase des Modellprojekts – befragt: Einzelne Antwortende berichten über aus ihrer Sicht *problematische Aspekte*: In den Informationsgesprächen im Rahmen der Personalsuche stellte es sich teilweise als eine große Schwierigkeit dar bzw. wirkt es als „Motivationsbremse“, dass der Lohn aus der geringfügigen Beschäftigung im Zuverdienst auf soziale Leistungen der stationären oder ambulanten Wohnhilfen angerechnet wird, und damit den Menschen, je nach Lebensumständen kaum etwas vom Einkommen aus der Beschäftigung bleibt. „Die Tatsache, dass die Beschäftigten als Empfänger/-innen von Grundsicherung zwei Drittel ihres Einkommens an das Sozialamt<sup>15</sup> abführen müssen, ist aus unserer Sicht kontraproduktiv.“

Erfahrungen im Modellverlauf zeigen auch, dass sich die Personalsuche nach geeigneten Mitarbeiter/-innen z. T. als sehr zeitintensiv gestaltet, da ein Abgleich der Passgenauigkeit zwischen den Kompetenzen der potenziellen Mitarbeiter/-innen und den Anforderungen des Arbeitsplatzes stattfinden muss. In einigen Fällen entspricht die hohe Motivation der Bewerber/-innen nicht dem „tatsächlichen“ Leistungsvermögen bzw. den Anforderungen des Arbeitsplatzes. Darüber hinaus ist der Anleitungsbedarf bei den Mitarbeiter/-innen teilweise höher als von den Arbeitgebern erwartet. Dadurch konnte in einzelnen Arbeitsbereichen noch nicht die geplante Anzahl an Zuverdienst-Mitarbeiter/-innen eingesetzt werden.

---

<sup>15</sup> Bezieher/-innen von Grundsicherung dürfen etwas hinzuverdienen. Bei einer geringfügigen Beschäftigung (Person verdient nicht mehr als 450 Euro im Monat) dürfen sie 135 Euro von den Einkünften behalten, der Rest wird verrechnet.

Die Mehrzahl der Antwortenden berichtete, teilweise kurz und knapp, über „durchweg positive“ bzw. „sehr gute“ Erfahrungen (mit den Mitarbeiter/-innen). Einige erläuterten ihre Einschätzung (etwas) ausführlicher: Berichtet wird u. a., dass viele Mitarbeiter/-innen zuverlässig sind sowie persönlich „froh und stolz“, eine Beschäftigung gefunden zu haben. Die Mitarbeiter/-innen werden als sehr motiviert und engagiert beschrieben, häufig sind sie in die Teams gut integriert. Es konnte beobachtet werden, dass auch für Menschen mit Behinderungen sinnvolle und bezahlte Arbeit sehr wichtig ist und zur Gesundheit beitragen kann. Die Erfahrungen zeigen auch, dass sich die feste Tagesstruktur auch positiv auf andere Lebensbereiche der Mitarbeiter/-innen auswirkt.

### 3.4 Telefonische Befragung von Arbeitgebern

Im Modellverlauf interessierte auch der „Projektstand“ bei den Arbeitgebern, die zwar eine Förderung von Beschäftigungsmöglichkeiten im Zuverdienst beim LVR beantragt oder ihr Interesse an der Schaffung von Zuverdienst-Arbeitsplätzen gegenüber dem LVR bekundet hatten, aber (dennoch) keine Mitarbeiter/-innen eingestellt hatten. Diese Arbeitgeber wurden von FOGS zu zwei verschiedenen Zeitpunkten (April 2013 und August 2014) telefonisch zum Stand der jeweiligen Umsetzung befragt.<sup>16</sup>

Im Rahmen der telefonischen Befragung hat FOGS ca. 20 Arbeitgeber erreicht. Ein Arbeitgeber hatte die Stelle bereits anderweitig besetzt. Sieben Arbeitgeber teilten mit, dass das Projekt Zuverdienst bei ihnen „eher auf Eis liegt“ bzw. „warten muss“. Als Gründe werden eine schlechte Auftragslage bzw. aktuelle finanzielle Engpässe sowie die Verschlechterung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen genannt. Prinzipiell können sich diese Arbeitgeber eine Umsetzung des Modellprojekts zwar weiterhin vorstellen, „es wird aber eher nicht zeitnah sein“.

Die anderen Arbeitgeber gaben im Telefonat an, weiterhin bemüht zu sein, Mitarbeiter/-innen für ihr Zuverdienst-Angebot zu gewinnen bzw. – wie ursprünglich geplant – einzustellen. Die verschiedenen von den Arbeitgebern in Angriff genommenen Aktivitäten sind im nachfolgenden Überblick zusammengefasst:

- Einige Arbeitgeber waren weiterhin eigenständig „auf der Suche nach Interessentinnen/Interessenten“, konkrete Kontakte zu möglichen Mitarbeiter/-innen bestanden aber zum Zeitpunkt der Befragung nicht.
- Drei Arbeitgeber hatten zum Befragungszeitpunkt bereits Kontakt zu Interessentinnen/Interessenten aufgenommen bzw. hatten eine Person für eine Beschäftigung im Zuverdienst kürzlich gefunden (Antrag muss noch gestellt werden).
- Zwei Arbeitgeber sahen noch einen inhaltlichen Klärungsbedarf mit dem LVR (Termine zur Klärung waren zum damaligen Zeitpunkt vereinbart).

Die Interviewpartner/-innen nannten verschiedene Gründe, warum sich aus ihrer Sicht die Umsetzung des Vorhabens bzw. die Einstellung von Mitarbeiter/-innen als schwierig darstellte:

- Die Suche nach geeigneten Personen aus der Zielgruppe gestaltete sich für einige der telefonisch interviewten Arbeitgeber schwieriger als anfangs gedacht.

---

<sup>16</sup> Alle kontaktierten Arbeitgeber wurden vom LVR über das Vorhaben einer telefonischen Befragung durch FOGS informiert.

- Bei den Arbeitgebern lagen (fast) keine Bewerbungen von externen, zur Zielgruppe gehörigen Personen vor. Anders als von den Interviewten erwartet, fanden Vermittlungen von anderen Arbeitgebern oder Trägern von Angeboten (fast) nicht statt.
- Einige externe Bewerber/innen gehörten nicht zur Zielgruppe, sondern waren „SGB II Klientel“.
- Von einigen Befragten wurde es grundsätzlich als (sehr) problematisch eingestuft, Mitarbeiter/-innen aus einer WfbM anzusprechen und diesem Personenkreis den Zuverdienst zu „empfehlen“. U. a. wurde die zeitliche Befristung des Modellprojekts und damit der Beschäftigungsmöglichkeit als Hindernis bezeichnet sowie die im Vergleich zur WfbM fehlende Rentenanwartschaft im Zuverdienst.
- Einzelne Arbeitgeber gaben an, (stärkere) Unterstützung von „außen“, u. a. vom LVR, zu benötigen bzw. „erwartet“ zu haben.

Als *Zwischenfazit* kann aus FOGS-Sicht festgestellt werden, dass die Probleme, die bei der Umsetzung von Beschäftigungsmöglichkeiten im Zuverdienst auftreten können, von einigen Arbeitgebern unterschätzt wurden. Die Suche nach geeigneten Mitarbeiterinnen/-mitarbeiter gestaltete sich insbesondere für kleinere Einrichtungen und Dienste schwierig, da sie nicht über die Möglichkeit verfügen, „geeignete Kandidatinnen/Kandidaten aus dem eigenen System“ zu gewinnen. Zudem erfordert die Implementierung von Beschäftigungsmöglichkeiten als Zuverdienst deutlich mehr Zeit als einige Arbeitgeber ursprünglich eingeplant hatten.

### 3.5 Persönliche Befragung der Mitarbeiter/-innen im Zuverdienst

Einen wichtigen Schwerpunkt bildeten im Verlauf der Evaluation die von FOGS *persönlich geführten Interviews* mit zufällig ausgewählten Mitarbeiter/-innen<sup>17</sup> im Zuverdienst, um u. a. erfahrungsbasierte Einschätzungen zur Bedeutung der Beschäftigungsmöglichkeiten aus Sicht der Mitarbeiter/-innen zu erhalten sowie Stärken und Verbesserungsvorschläge bzw. Wirkungen zu erfragen.

FOGS konnte insgesamt 49 persönliche Interviews führen. Einige der Befragten waren erst einige Monate im Zuverdienst tätig, andere „erfahrene“ Mitarbeiter/-innen waren bereits zwischen einem bis zu zweieinhalb Jahre in Zuverdienst-Angeboten beschäftigt.

Wer wurde interviewt? Befragt wurden insgesamt 29 Frauen und 20 Männer. Die Altersspanne liegt zwischen 24 und 61 Jahren, der *Altersdurchschnitt* beträgt rund 47 Jahre, wobei sich dieser zwischen den Geschlechtern nur geringfügig unterscheidet. Die *Wohnsituation* der Interviewten stellt sich wie folgt dar: Die Mehrzahl der Interviewten wohnt in einer ambulant betreuten Einzelwohnung (34 Personen) und vier Befragte in einer ambulant betreuten Wohngruppe. Ein Befragter wird in einem Wohnheim betreut. Alleine (i. d. R. ohne ambulante Unterstützung) lebten zehn Personen, von diesen vier mit einer Partnerin/einem Partner.

---

<sup>17</sup> Die Interviews fanden i. d. R. an den Arbeitsorten der Mitarbeiter/innen statt. Die ausgewählten Arbeitgeber organisierten die Interviewtermine und stellten FOGS Räume für die Interviews zur Verfügung. FOGS möchte sich für die freundliche Unterstützung der Arbeitgeber bedanken.

### Beschäftigungsmöglichkeit im Zuverdienst

Wie oben bereits ausgeführt, sind die befragten Mitarbeiter/-innen unterschiedlich lange im Zuverdienst beschäftigt.

Tab. 13: Dauer der Beschäftigung im Zuverdienst

Zeitraum der Beschäfti-	weiblich		männlich		Gesamt	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
1 bis 3 Monate („relativ neu im Zuverdienst tätig“)	6	20,7	6	30,0	12	24,5
4 bis 12 Monate	8	27,6	4	20,0	12	24,5
13 bis zu 24 Monate	9	31,0	5	25,0	14	28,6
länger als 24 Monate	6	20,7	5	25,0	11	22,4
Gesamt	29	100,0	20	100,0	49	100,0

Von den insgesamt 49 befragten Personen arbeitet ca. die Hälfte seit über einen Jahr (bis zu 2,5 Jahre) im Zuverdienst. Jeweils rund 25 % haben erst kürzlich (vor max. 3 Monaten) die Arbeit aufgenommen bzw. arbeiten zwischen vier bis zwölf Monate in Zuverdienst-Angeboten.

Der Umfang der *wöchentlichen* Arbeitszeit bewegt sich zwischen sechs bis zwölf Stunden, wobei die Mehrheit der Mitarbeiter/-innen zwischen neun und elf Stunden in der Woche tätig ist, häufig verteilt auf drei oder vier Tage in der Woche. Fast alle Mitarbeiter/-innen berichten von der Möglichkeit, die Arbeitszeiten flexibel zu gestalten. Alle Befragten verfügen über einen schriftlichen Arbeitsvertrag und werden nach dem gesetzlichen Mindestlohn oder teilweise etwas höher bezahlt.

Der *Zugang* in den Zuverdienst erfolgte für die Mehrzahl der Mitarbeiter/-innen über (Bezugs-)Betreuer/innen – häufig aus dem Ambulant Betreuten Wohnen – oder wurde durch sie angeregt. Weitere „Informationsquellen“ waren interne Aushänge bei den Arbeitgebern, andere Hilfeanbieter (z. B. Beratungsstellen, SPZ, IFD) oder Bekannte.

Mehr als die Hälfte der Befragten waren den Arbeitgebern bereits vor Beginn der Beschäftigung im Zuverdienst persönlich bekannt, da sie beim gleichen Träger im Ambulant Betreuten Wohnen leben oder ein anderes Angebot in Anspruch nehmen. Insgesamt verliefen die Bewerbungen bei den Arbeitgebern ohne größere Probleme: Einige haben eine schriftliche Bewerbung eingereicht, mit allen Bewerber/-innen wurde ein persönliches Gespräch geführt. Im Anschluss daran wurde Arbeiten zur Probe oder ein Praktikum mit gut drei Viertel der Befragten vereinbart, mit dem Ziel, sich persönlich bzw. den Aufgabenbereich kennenzulernen.

Die Befragten sind in verschiedenen *Arbeitsbereichen* tätig: Einige arbeiten in Sozialkaufhäusern und sind dort im Lager, beim Einräumen von Ware, der Beratung der Kundschaft und teilweise an der Kasse beschäftigt. Acht Personen arbeiten im Bereich Küche/Café. Ihre Aufgaben umfassen die Bedienung der Gäste, Arbeiten in der Spülküche oder die Ausgabe der Mahlzeiten. Weitere Befragte sind im Büro tätig und erledigen dort beispielsweise ankommende Anrufe, Aufgaben in der Buchhaltung oder schreiben Rechnungen. Zwei weitere Mitarbeiter/-innen öffnen und organisieren selbstständig einen offenen Treff am Samstag. Weitere Aufgabenfelder umfassen Hausmeisterarbeiten sowie Reinigungsarbeiten.

Als besondere *Stärke* der Zuverdienst-Angebote wird die Beratung und Unterstützung der Mitarbeiter/-innen durch die Fachkräfte eingestuft. Die Fachkräfte haben „immer ein Ohr für die Probleme“ der Betroffenen, sie sind sich der Situation der Mitarbeiter/-innen bewusst und sie „wissen worum es geht“. Bei Problemen besteht für die Mitarbeiter/-innen jederzeit die Möglichkeit, sich bei den Fachkräften Unterstützung und Hilfe zu holen: Es wird sich Zeit für die Belange des/der Einzelnen genommen und gemeinsam wird versucht bei Problemen eine Lösung zu finden. „Es ist bei Bedarf immer ein/e Ansprechpartner/in vorhanden, aber man kann selber entscheiden, wie viel Unterstützung man haben möchte und welche Dinge man selbstständig erledigen will.“

### *Wirkungen und Effekte*

Gefragt nach Wirkungen und Effekten, die die Befragten für sich persönlich mit der Arbeit im Zuverdienst verbinden, wurden von der Mehrzahl der befragten Personen nachfolgende Aspekte genannt:

- einen geregelten Tagesablauf bzw. eine Tagesstruktur erleben
- „Regelmäßigkeit und Gleichmäßigkeit einüben“
- Stärkung des Selbstwertgefühls
- Bestätigung durch „Arbeitsergebnisse“, „Erfolge erleben“
- Verantwortung übernehmen
- Absprachen treffen und einhalten („Teamarbeit“)
- Kontakt zu anderen Menschen aufbauen und „pflegen“.

Insbesondere einer geregelten Tagesstruktur kommt eine große Bedeutung zu, da die Befragten sonst oftmals „nur zu Hause sitzen“ würden. Ein Teilnehmer betonte, dass das Projekt „wichtig für (seine) Tagesstruktur (sei), da (er) sonst zu Hause den ganzen Tag nur im Bett liege oder ruhelos durch die Wohnung laufen würde“. Auch der regelmäßige Kontakt zu anderen Menschen und das Gruppengefühl werden positiv eingeschätzt.

Für viele Befragte sind mit der Tätigkeit die „Freude an der Arbeit“ sowie ein „gesteigertes Selbstwertgefühl“ verbunden. „Das Selbstvertrauen wächst mit den neuen Herausforderungen“.

Als wichtige Rahmenbedingung erwähnen einige, dass das Arbeiten ohne bzw. mit wenig Leistungsdruck und Stress möglich sei. Die Möglichkeit, öfter auch eine Pause zu machen und sagen zu dürfen, wenn es einem nicht gut geht und eine/n Ansprechpartner/in zu haben, der/die versucht zu helfen, wird positiv bewertet. „Die Balance zwischen gefordert, aber nicht überfordert sein“ ist bedeutsam.

Geld hinzuverdienen zu können ist für die Mehrzahl ebenso wichtig, da durch die Arbeit zusätzliches Geld zur Verfügung steht, dass die Befragten nutzen, um sich etwas „Besonderes“ leisten zu können.

Die Übernahme der Fahrtkosten durch den LVR ist für alle Befragten, die auf öffentliche Verkehrsmittel angewiesen sind, um ihren Arbeitsplatz zu erreichen, sehr wichtig, da diese Kosten das geringe Budget der Mitarbeiter/-innen zusätzlich belasten würde. Zudem wird durch die Fahrkarte eine höhere Mobilität erreicht, da die Monatskarte auch abends oder am Wochenende genutzt werden kann, um Freunde zu treffen oder einen Ausflug zu machen.



Vor allem diejenigen Befragten, die ein Jahr oder länger im Zuverdienst beschäftigt sind, schildern, dass sich ihre soziale und/oder psychische Situation verbessert hat. Die interviewten Mitarbeiter/innen berichten, dass es ihnen (gesundheitlich) besser geht, sie sich stabiler fühlen. Diese Stabilisierung hat beispielsweise zu Veränderungen im Ambulant Betreuten Wohnen geführt: Einige konnten die Häufigkeit bzw. Stundenanzahl der in Anspruch genommenen Betreuung verringern, in Einzelfällen wurden die Hilfen zum Wohnen sogar ganz entbehrlich. Die persönliche Stabilisierung durch Arbeit (wenn auch nur im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung) hat für diese Personen dazu beigetragen, den Umfang anderer flankierender Hilfen zu verringern. In den Interviews deutet sich der Zusammenhang an, dass je länger Mitarbeiter/-innen ein Beschäftigungsangebot im Zuverdienst nutzen, je eher eine (gesundheitliche) Stabilisierung und eine Reduzierung von Unterstützungsangeboten zu beobachten sind.

In therapeutischer und/oder fachärztlicher Behandlung (häufig mit Medikamenteneinnahme) befinden sich gut drei Viertel der interviewten Personen. Einige Befragte nutzen außerdem eine rechtliche Betreuung<sup>18</sup>.

### *Perspektiven und Wünsche*

Gefragt nach den Perspektiven oder Wünschen betonen viele der Befragten, gerne weiter im Zuverdienst arbeiten zu wollen. Deshalb „wünschen“ sie sich eine Verlängerung des Projekts bzw. der Förderung von Beschäftigung als Zuverdienst.

Für einige Befragte wurde durch die regelmäßige Tätigkeit im Zuverdienst die berufliche Perspektive „neu“ thematisiert: Diese Personen hoffen, durch den Zuverdienst wieder so stabil zu werden, dass sie eine Anstellung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bekommen können. Angestrebt wird eher eine Teilzeitstelle oder eine Beschäftigung ohne behinderungsspezifische Unterstützung auf 450 Euro Basis. Die Mehrzahl sieht eine Beschäftigung im Zuverdienst allerdings eher als „längerfristige Lösung“ an.

Nicht unerwähnt bleiben sollen die hier nur kurz skizzierten Entwicklungsgeschichten von einigen der Befragten mit einer seelischen Behinderung:

- Zwei im Zuverdienst tätige Mitarbeiter/-innen öffnen mittlerweile samstags eigenverantwortlich ein Café, das (auch) von Menschen mit einer psychischen Erkrankung besucht wird.
- Eine Mitarbeiterin war zwei Jahre im Zuverdienst beschäftigt und hat sich durch diese Tätigkeit gesundheitlich so stabilisieren können, dass sie vom Arbeitgeber in eine Festanstellung übernommen wurde. Sie arbeitet dort nun seit zwei Jahren auf Vollzeit-Basis.
- Eine Mitarbeiterin hat während ihrer Beschäftigung im Zuverdienst damit begonnen, sich im Projekt "Verrückt? Na und!" zu engagieren und besucht mittlerweile Schulen, um u. a. über das Thema seelische Gesundheit zu informieren.
- Ein Mitarbeiter hat nach seiner Tätigkeit im Zuverdienst eine Festanstellung in Teilzeit gefunden und mittlerweile eine Weiterbildung zum Peer – Counselor absolviert.

---

<sup>18</sup> Kann eine erwachsene Person die eigenen Angelegenheiten aufgrund einer Erkrankung oder Behinderung nicht mehr eigenständig regeln, ist die Beantragung einer rechtlichen Betreuung beim Amtsgericht möglich.

### 3.6 Workshops mit den Arbeitgebern

Im Modellverlauf wurden zwei Workshops mit Arbeitgebern, die entweder bereits ein Zuverdienst-Angebot vorhalten oder die die Umsetzung eines entsprechenden Angebots planen, durchgeführt. In beiden Workshops ging es vor allem um einen Erfahrungsaustausch der Arbeitgeber bei der Umsetzung des Modellvorhabens („voneinander lernen“): Thematisiert wurden u. a., wie Mitarbeiter/-innen für den Zuverdienst gewonnen wurden, wie sich der Arbeitsalltag (für die Mitarbeiter/-innen) gestaltet und welche förderlichen bzw. (eher) hinderlichen Faktoren beim Aufbau eines Zuverdienst-Angebots beschrieben werden können.

#### *Umsetzung des Modellvorhabens in die Praxis*

In den Diskussionen im Rahmen der Workshops beschrieben die Arbeitgeber *verschiedene (Zugangs-)Wege*, wie sie Mitarbeiter/-innen für den Zuverdienst gewonnen hatten:

- Häufig aus dem eigenem Netzwerk: Der Arbeitgeber sprach Personen aus dem Ambulant Betreuten Wohnen gezielt an oder schrieb die Zuverdienst-Stelle intern aus.
- Durch Vermittlung der gesetzlichen Betreuer/-innen: Arbeitgeber wurden durch eine/n Betreuer/in direkt auf eine/n interessierte/n „potenzielle/n“ Mitarbeiter/in angesprochen.
- Durch Mundpropaganda: Interessierte meldeten sich unmittelbar bei einem Arbeitgeber („selbstständige Initiativbewerbungen“).
- Vermittlung durch andere Akteure (des Hilfesystems): Dadurch, dass die Arbeitgeber die Beschäftigungsangebote im Modellverlauf in verschiedenen Gremien vorgestellt hatten (Nutzung übergreifender Netzwerke), waren die Angebote im Zuverdienst den Akteuren bekannt(er) geworden und es kam zu Anfragen oder Vermittlungen von Interessierten.

Die Diskussionsbeiträge der Arbeitgeber verdeutlichten, dass es für „potenzielle“ Mitarbeiter/-innen verschiedene Wege in den Zuverdienst geben kann. Während einige die Akquise aus dem internen Netz „bevorzugen“, besetzen andere Arbeitgeber ihre Zuverdienst-Stellen durch Vermittlungen oder Initiativbewerbungen.

Der *Arbeitsalltag* zeigt erwartungsgemäß verschiedene Facetten, von denen nachfolgend einige beispielhaft vorgestellt werden:

- Zum Teil war es problematisch, für einzelne Mitarbeiter/-innen einen passenden Arbeitsplatz zu finden: Passgenauigkeit (Qualifikation der Mitarbeiter/-innen vs. Anforderungen des Arbeitsplatzes) stellt eine wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche Zusammenarbeit dar.
- Oftmals waren für die Mitarbeiter/innen unterschiedliche Einsatzgebiete bzw. Tätigkeitsbereiche möglich. Manche Arbeitgeber versuchten daher einen „passgenauen“ Arbeitsplatz zu „kreieren“.
- Bei den „betroffenen Mitarbeiter/innen“ konnten oftmals positive Wirkungen der Zuverdienst-Tätigkeit beobachtet werden: Es besteht häufig eine hohe Zufriedenheit mit der Beschäftigung im Zuverdienst.
- Erfahrungen zeigen, dass sich die Arbeitssituation schwieriger gestaltet, wenn die/der Mitarbeiter/in und das genaue Krankheitsbild dem Arbeitgeber im Vorfeld unbekannt sind.

- Die Umsetzung des Beschäftigungsangebots beschrieben einige Arbeitgeber als arbeitsintensiver als ursprünglich gedacht, da die Einarbeitung teilweise langwieriger und/oder der zu leistende Betreuungsaufwand aufwendiger waren.
- Einige Mitarbeiter/innen würden gerne mehr Stunden in der Woche arbeiten: Begrenzung der Stundenzahl u. a. durch den Bezug der EU-Rente.

Aus Sicht einiger Arbeitgeber „hat sich vieles im Laufe der Zeit eingespielt“, im Arbeitsalltag würden sich keine besonderen Probleme mehr zeigen. Dagegen ist für manche Mitarbeiter/-innen die Befristung der Arbeitsverträge bis Ende 2018 (Ende Modelllaufzeit) problematisch, da es für diesen Personenkreis verunsichernd ist, nicht genau zu wissen, wie es nach Abschluss des Modellprojekts weitergehen wird. Der Aspekt der Befristung des Beschäftigungsverhältnisses und die damit verbundene unsichere Perspektive („Wie wird es beruflich für mich weitergehen?“) wurde von den Mitarbeiter/-innen im Zuverdienst auch in den persönlichen Interviews oftmals thematisiert (vgl. Kapitel 3.5).

### *Förderliche Faktoren*

Im Rahmen der Workshops wurden die Faktoren thematisiert, die aus Sicht der Arbeitgeber beim Aufbau bzw. bei der Umsetzung des Zuverdienst-Angebots *förderlich* waren bzw. sind. Die Diskussionsbeiträge wurden von FOGS den nachfolgenden Bereichen thematisch zugeordnet.

Als *unterstützende Rahmenbedingung* wurde die klare Struktur des Modellprojekts hervorgehoben: Es ist klar, in welchem Umfang die Zielgruppe gefördert werden kann und wie. Der mit dem Antragsverfahren verbundene Aufwand ist leistbar, die zur Verfügung gestellten finanziellen Mittel ermöglichen i. d. R. den Aufbau eines Beschäftigungsverhältnisses als Zuverdienst. Einige Arbeitgeber hoben positiv das flexible Verhalten des LVR bei der Umsetzung des Angebots hervor. Der „LVR nimmt Hürden“ und unterstützt die Arbeitgeber und auch die Mitarbeiter/-innen. Beispielsweise ist es für Arbeitgeber während der Modellphase möglich, Tätigkeitsbereiche auszubauen oder bestehende umzugestalten und dadurch diese dem Bedarf besser anzupassen.

Als *Stärke* wird außerdem betont, dass der LVR anfallende Fahrtkosten der Mitarbeiter/-innen, die auf den öffentlichen Nahverkehr angewiesen sind, um den Zuverdienst zu erreichen, erstattet. Dies stellt einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Mobilität der Menschen mit Behinderung dar. Als im Einzelfall hilfreich und unterstützend wurde die Möglichkeit beurteilt, den Integrationsfachdienst des LVR bei der Vermittlung von Betroffenen in den Zuverdienst heranzuziehen, im Bedarfsfall kann z. B. auch die psychosoziale Betreuung von Mitarbeiter/-innen im Zuverdienst übernommen werden.

Als wichtige Erfahrung schilderten einige Arbeitgeber, dass sich der Arbeitsalltag mit den Mitarbeiter/-innen einfacher gestaltet, wenn die Personen vorher (länger) bekannt sind, da u. a. die Leistungsfähigkeit der Menschen mit Behinderung besser eingeschätzt werden kann.

Auch die Bedeutung regionaler Netzwerke wurde betont, zum einen könnten Interessierte, die durch andere Akteure betreut werden (z. B. im Ambulant Betreuten Wohnen), Kontakt zu einem Beschäftigungsangebot aufnehmen, zum anderen könnten sich Akteure gegenseitig unterstützen, wenn es beispielsweise Probleme mit Mitarbeiter/-innen im Zuverdienst gibt.

Übergreifend wurde von zahlreichen Arbeitgebern generell positiv hervorgehoben, dass es das vom LVR initiierte modellgeförderte Angebot „Beschäftigungsmöglichkeiten als Zuverdienst für Menschen mit Behinderung“ gibt. Dadurch könnten die Mitarbeiter/-in-

nen die mit der Arbeit verbundenen positiven Erlebnisse (u. a. Tagesstruktur, finanzielle Unabhängigkeit, soziale Stabilisierung,) erfahren. Letztendlich trügen die gemeinsamen Erfahrungen von Arbeitgebern und Mitarbeiter/innen dazu bei, das Angebot Zuverdienst in der Modellphase zu erproben und bedarfsgerecht weiter zu entwickeln.

### *Hinderliche Faktoren*

Nachfolgend werden Faktoren beschrieben, die von einzelnen Arbeitgebern in der Diskussion eher als *hinderlich* für die Umsetzung eingestuft wurden. Der mit der Aufnahme in das Modellprojekt bzw. mit der Beantragung einer Förderung verbundene Aufwand könnte Arbeitgeber eher abschrecken, insbesondere die des allgemeinen Arbeitsmarktes. Auch die zu Modellbeginn notwendige Offenlegung der Bilanz gegenüber dem LVR führte dazu, dass sich einige Arbeitgeber nicht am Modellprojekt beteiligt haben. Der LVR hat auf diese Hinweise im Modellverlauf reagiert und die Prüfung der Wirtschaftlichkeit mittlerweile verschlankt, sie wird mittlerweile auf die jeweilige Situation des Arbeitgebers zugeschnitten.

Da die Laufzeit des Modellprojekts befristet ist, kann den Mitarbeiter/-innen i. d. R. nur ein befristeter Vertrag angeboten werden. Da nach Ablauf des Modellprojekts noch keine klare Perspektive beschrieben werden kann, bewerben sich einige interessierte Mitarbeiter/-innen aufgrund der unsicheren Perspektive nicht um eine Beschäftigungsmöglichkeit als Zuverdienst.

Der mit einer Arbeitsaufnahme verbundene „Matching-Prozess“, also die Abstimmung zwischen den Voraussetzungen der Mitarbeiter/-innen und den Anforderungen des Arbeitsplatzes kann sich in der Praxis aufwendig gestalten, sodass einigen Arbeitgebern der damit verbundene Aufwand zu hoch erscheint. Auch Mitarbeiter/-innen zögern teilweise mit der Ausübung einer Beschäftigung im Zuverdienst, da sie befürchten, den Anforderungen am Arbeitsplatz bzw. dem Zeitdruck nicht gerecht zu werden.

Von einigen Arbeitgebern wurde nicht zuletzt auf das mit der Beschäftigung von Personen aus der Zielgruppe verbundene Ausfallrisiko, z. B. durch Krankheit bzw. Unzuverlässigkeit hingewiesen.

Insbesondere bei der Gewinnung von Mitarbeiter/-innen aus einer WfbM wurde darüber hinaus als hinderlich beschrieben, dass die Anzahl der Stunden pro Woche im Zuverdienst begrenzt sei und somit eine Beschäftigung im Zuverdienst aufgrund des beschränkten Stundenumfanges für einige Betroffene wenig interessant erscheint.

## **3.7 Abschließende Betrachtung des Modellprojekt**

### **3.7.1 Stand der Umsetzung**

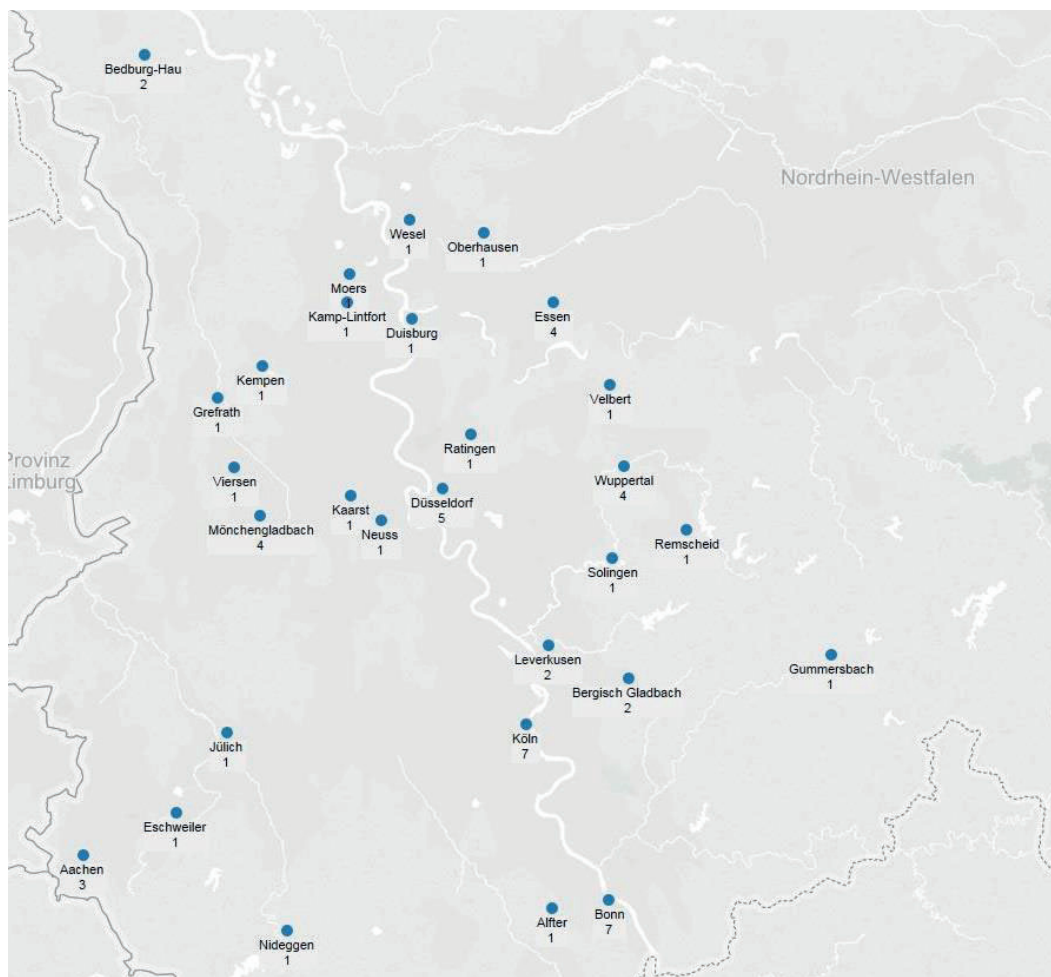
Gegen Ende des Evaluationszeitraums<sup>19</sup> informierte der LVR im Rahmen des 2. Workshops mit den Arbeitgebern (vgl. Kapitel 3.6) über den aktuellen Umsetzungsstand des Modellprojekts „Beschäftigungsmöglichkeiten als Zuverdienst für Menschen mit Behinderung“. Demnach hat sich die Zahl der Arbeitgeber, die eine Beschäftigungsmöglichkeit als Zuverdienst anbieten bzw. die Umsetzung planen, sowie die Anzahl der Stellen im Zuverdienst im Modellverlauf kontinuierlich erhöht. Auf der Homepage des LVR<sup>20</sup>, die

<sup>19</sup> Der Evaluationszeitraum endete am 31.12.2015.

<sup>20</sup> [http://www.lvr.de/de/nav\\_main/soziales\\_1/menschenmitbehinderung/arbeitundausbildung/werkstttenfrbehin/derte-menschenwfbm/zuverdienst/zuverdienst\\_1.jsp](http://www.lvr.de/de/nav_main/soziales_1/menschenmitbehinderung/arbeitundausbildung/werkstttenfrbehin/derte-menschenwfbm/zuverdienst/zuverdienst_1.jsp) (zuletzt aufgerufen am 20. März 2016)

über das Modellprojekt informiert, steht eine aktualisierte Übersicht der Beschäftigungsangebote mit Kontaktdaten (u. a. Arbeitgeber, Ansprechpartner/in) zur Verfügung. Die nachfolgende Abb. 3 informiert über die Standorte und die jeweilige Anzahl der Arbeitgeber<sup>21</sup>.

Abb. 3: Übersicht<sup>22</sup> der Standorte der Arbeitgeber (Ende Februar 2016)



Wie die Übersicht aller Beschäftigungsangebote mit Kontaktdaten auf der Website des LVR verdeutlicht, besteht inzwischen ein breites Spektrum von Arbeitgebern die Zuverdienst-Angebote vorhalten. Ende Februar 2016 waren von ca. 300 anerkannten Beschäftigungsmöglichkeiten im Zuverdienst insgesamt 147 Stellen, weit überwiegend von Menschen mit einer psychischen Behinderung (vgl. Kapitel 3.2), besetzt. Die Nachfrage nach einer Beschäftigungsmöglichkeit als Zuverdienst hat nicht nur bei den Arbeitgebern (vgl. Kapitel 3.7.2) (deutlich) zugenommen. Auch der LVR berichtete, dass Anfragen von ca. 70 Personen vorliegen, die nach einer Beschäftigungsmöglichkeit im Zuverdienst suchen, bisher aber noch keine passende Arbeitsmöglichkeit gefunden haben.

Auch beim Antragsverfahren haben sich im Projektverlauf Anpassungen ergeben. Die Schaffung einer zentralen Anlaufstelle für Erstanträge beim LVR bzw. die Straffung des Verfahrens haben sich aus LVR-Sicht sehr bewährt. Die Abläufe (z .B. die Anerkennung

<sup>21</sup> Lesebeispiel: In Aachen gibt es drei Arbeitgeber, die ein Beschäftigungsangebot im Zuverdienst anbieten.

<sup>22</sup> (vgl. Tab. 19 im Anhang)

der Zielgruppenzugehörigkeit) haben sich deutlich beschleunigt. Im Modellverlauf wurden folgende Rahmenbedingungen angepasst bzw. konkretisiert:

- Für Menschen, die im Zuverdienst arbeiten, ist *grundsätzlich* eine Einbeziehung in die Hilfeplanung vorgesehen und wird im Einzelfall für die Zielgruppenbestätigung abgestimmt.
- Sollte eine der Zielgruppe zugehörige Person beabsichtigen, ein Zuverdienst-Angebot bei einem Arbeitgeber des allgemeinen Arbeitsmarktes (z. B. in einer Auto-Werkstatt oder Bäckerei) zu nutzen, so kann der Integrationsfachdienst durch den LVR beauftragt werden, die Unterstützung dieser Person (z. B. in Krisensituationen) zu übernehmen.
- Für den Personenkreis der Interessentinnen/Interessenten, die bislang noch *keine* Eingliederungshilfe in Anspruch genommen haben, die aber nach Klärung der Zugehörigkeit zum förderfähigen Personenkreis und bei der Kontaktaufnahme mit Arbeitgebern Unterstützung benötigen, ist eine Beauftragung des IFD durch den LVR im Einzelfall möglich.

Die beschriebenen Änderungen haben sich in der Praxis bewährt und dazu beigetragen, eine praxisnahe Umsetzung und eine Beschleunigung des Verfahrens zu unterstützen.

### 3.7.2 Abschlussbefragung der Arbeitgeber

Wie oben bereits dargestellt wurden die Arbeitgeber am Ende der Evaluation im Dezember 2015 erneut schriftlich befragt. Insgesamt haben sich 32 Arbeitgeber<sup>23</sup> an der Befragung beteiligt. Nachfolgend werden die Ergebnisse themenfeldbezogen beschrieben.

#### *Informationen zum Angebot Zuverdienst*

Gefragt wurde u. a. nach der Anzahl der beschäftigten Mitarbeiter/innen und der Anzahl offener Stellen. Zum Zeitpunkt der Abschlussbefragung waren bei den an der Abschlussbefragung beteiligten Arbeitgebern insgesamt 123 Mitarbeiter/-innen im Zuverdienst beschäftigt. Dabei variiert die Anzahl der Beschäftigten von einer bis zu sieben Personen (der rechnerische Durchschnitt liegt bei rd. zwei bis drei Personen).

„Lediglich“ bei sechs Arbeitgebern sind alle Stellen im Zuverdienst besetzt. Insgesamt 26 Arbeitgeber geben an, dass zum Zeitpunkt der Befragung 73 Beschäftigungsmöglichkeiten im Zuverdienst nicht besetzt waren, wobei die Anzahl offener Stellen von einer bis zu elf Stellen streute.

Im Modellverlauf hat sich die Anzahl der zur Verfügung stehenden Arbeitsplätze im Zuverdienst bei knapp einem Drittel der Arbeitgeber erhöht, bei ca. zwei Drittel ist die Anzahl gleich geblieben.<sup>24</sup> Einzelne Arbeitgeber informierten ergänzend über Planungen für weitere Projekte (z. B. Eröffnung eines Integrationskaufhauses), die zur Beantragung zusätzlicher Anerkennung von Stellen beim LVR führen würden. Darüber hinaus wiesen einzelne Antwortende auf die grundsätzliche Bereitschaft hin, weitere Arbeitsmöglichkei-

<sup>23</sup> Es konnte nicht genau ermittelt werden, ob die angeschriebenen Arbeitgeber Beschäftigungsmöglichkeiten im Zuverdienst anbieten.

<sup>24</sup> Ein Arbeitgeber hat die Anzahl der Beschäftigungsmöglichkeiten im Modellverlauf verringert: „Unsere Erwartungen waren anscheinend viel zu hoch.“

ten im Zuverdienst zu schaffen, wenn Bewerber/-innen ein entsprechendes Anforderungsprofil mitbringen.

Wie in der Eingangsbefragung wurden die Arbeitgeber auch in der Abschlussbefragung nach den *Zielen* befragt, die mit der Beschäftigung im Zuverdienst verfolgt werden. Auch vor dem Hintergrund der Erfahrungen mit den Mitarbeiter/-innen haben sich die Ziele im Grundsatz *nicht* verändert. Neben der Förderung der Mitarbeiter/-innen steht weiterhin die Vermittlung von Grundfertigkeiten und sozialen Kompetenzen und/oder Vermittlung von tätigkeitsspezifischen Fähigkeiten und Fachkenntnissen im Vordergrund. Auch die Vermittlung einer Tagesstruktur bleibt bedeutsam: „Den meisten Klienten geht es um eine sinnstiftende Tätigkeit und einen kleinen Zuverdienst.“

Als weitere Ziele wurden die Förderung der individuellen Leistungsbereitschaft, die Entwicklung von Zuverlässigkeit und Selbstvertrauen der Mitarbeiter/-innen formuliert, um auf diesem Weg, zumindest für einige Personen aus der Zielgruppe, eine Heranführung an eine reguläre Beschäftigung zu ermöglichen.

Eine Vorbereitung auf bzw. Vermittlung in eine individuell geeignete Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt wird von rd. einem Drittel der Arbeitgeber als Ziel formuliert. Für die Mehrzahl der im Zuverdienst tätigen Menschen mit Behinderungen scheint eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt mit mehr als 15 Stunden wöchentlicher Arbeitszeit keine realistische Beschäftigungsperspektive darzustellen.

Ein Arbeitgeber skizzierte die Situation „seiner“ Mitarbeiter/-innen im Zuverdienst folgendermaßen: Einige Mitarbeiter/-innen im Zuverdienst beziehen aufgrund ihrer Erkrankung eine Erwerbsminderungsrente im vollen Umfang, sodass zum einen keine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung möglich ist. Zum anderen sind die Mitarbeiter/-innen im Zuverdienst mit der geringfügigen Stundenzahl erfahrungsgemäß bereits ausgelastet, sodass eine Ausdehnung der Tätigkeit selten im Raum steht. Der Begleitungsbedarf ist bei allen „Zuverdienstlern“ so hoch bzw. wiederkehrend, dass es unrealistisch erscheint, dauerhaft bei einem Arbeitgeber des allgemeinen Arbeitsmarktes ohne einen Minderleistungsausgleich bzw. die mögliche Anbindung an eine psychosoziale Begleitung beschäftigt werden zu können.

Über (*konzeptionelle*) *Änderungen* berichtet etwa ein Viertel der Antwortenden: Beispielsweise sind vorbereitende Praktika bzw. eine Hospitation zum gegenseitigen Kennenlernen bei einzelnen Arbeitgebern mittlerweile verbindlich bzw. „verpflichtend“, vor allem für unbekannte Bewerber/-innen. Berichtet wird darüber hinaus, dass die angebotenen Arbeitsfelder vielseitiger geworden sind oder das Beschäftigungsmöglichkeiten auf andere Arbeitsbereiche ausgeweitet wurden. In einem Projekt wurden im Laufe der Modellprojekts die Mitarbeiter/-innen im Cafébetrieb intensiver von den Fachkräften begleitet, um bei der Kundschaft Verständnis für die besondere, oftmals eingeschränkte Leistungs- und Konfliktfähigkeit der Mitarbeiter/-innen im Zuverdienst „zu werben“ und die ab und zu auftretenden konflikthafter Prozesse zu begleiten. Erwähnt wurde auch, dass Anleiter/-innen eine reha-spezifische Zusatzausbildung ermöglicht wurde, um auf psychischen Probleme der Mitarbeiter/-innen eingehen zu können. Darüber hinaus wurde ein Ruheraum eingerichtet, in den sich die Zuverdienstler/-innen zurückziehen können, wenn sie sich situativ überfordert fühlen. Auch wenn kleinere Änderungen genannt werden, haben sich die Konzepte der Arbeitgeber im Modellverlauf im Grundsatz bewährt.

Nicht zuletzt die Angaben der Arbeitgeber zu den *behinderungsbedingten Unterstützungsbedarfen*, die die Mitarbeiter/-innen bei der Arbeit im Zuverdienst benötigen, verdeutlichen die Notwendigkeit sowohl arbeitsbegleitender und fachpraktischer Anleitung

als auch psychosoziale Begleitung zur innerbetrieblichen Unterstützung der Beschäftigten.

Bezogen auf den Unterstützungsbedarf „ihrer“ Mitarbeiter/-innen betonen einige Arbeitgeber stärker den Bereich Arbeit(-sinhalte) und Arbeitsorganisation, während andere den Bereich psychosoziale Begleitung hervorheben. Demnach benötigen die Mitarbeiter/-innen oftmals klare Vorgaben bei den Arbeitsaufträgen sowie allgemeine Unterstützung bei der Arbeits- bzw. Alltagsorganisation. Betont wurde auch, dass die Rahmenbedingungen stimmen müssen wie z. B. ein „ruhiger“ Arbeitsplatz in dem Sinne, dass kein Druck aufgebaut wird und die Aufgaben überschaubar sein sollten. „Der Arbeitsplatz sollte so gestaltet sein, dass möglichst kein zeitlicher Stress für den/die Mitarbeiter/in entsteht.“ (vgl. Kapitel 3.5)

Betont wird in vielen Fällen außerdem, dass ein/e ständige/r Ansprechpartner/in vorhanden sein sollte, da bei Menschen mit einer psychischen Problematik – je nach Erkrankung – tägliche Schwankungen auftreten können. Die persönliche Zuwendung durch eine/n feste/n Ansprechpartner/in stellt eine wichtige Unterstützung für die Mitarbeiter/-innen dar.

Darüber hinaus bedürfen viele Mitarbeiter/-innen (kontinuierlicher) sozialarbeiterischer bzw. psychosozialer Begleitung: Die Antwortenden beschreiben einen wiederkehrenden Betreuungsaufwand in Form von Gesprächen oder der gemeinsamen Erarbeitung von Konfliktlösungen. Neben der Unterstützung in Krisensituationen ermöglicht eine engmaschige Begleitung u. a., frühzeitig auf „Auffälligkeiten“ reagieren zu können. Psychosoziale Begleitung kann demnach – neben der persönlichen Zuwendung durch eine/n Ansprechpartner/in – auch Hilfestellung bei behördlichen Angelegenheiten oder krisenauslösenden Belastungen umfassen.

#### *Verlauf und Ergebnis des Modellprojekts*

Im Rahmen der Abschlussbefragung wurden die Arbeitgeber insbesondere zu ihren *Erfahrungen* – i. d. R. nach zwei- bis dreijähriger Modelllaufzeit – und (fachlichen) Einschätzungen befragt.

Dass sich die *Erwartungen*, die die Arbeitgeber mit der Teilnahme am Modellprojekt verbinden, erfüllt haben, beantworten fast alle mit ja (n = 29). „Erwartet“ wurde beispielsweise, dass Menschen persönlich von der Ausübung ihrer Tätigkeit profitieren: Durch die Arbeit im Zuverdienst erhalten die Mitarbeiter/-innen eine verbesserte Tagesstruktur, sie erledigen ihre Arbeit engagiert und zuverlässig, sie erfahren eine persönliche Stabilisierung durch ihre Arbeit und eine Verbesserung ihrer persönlichen Situation. Insbesondere den Aspekt der „Teilhabe am Berufsleben“ sehen viele Befragte durch die Beschäftigungsmöglichkeiten als realisiert an. Zuverdienst stellt – wie erwartet – eine gute Möglichkeit dar, der Zielgruppe einen (geförderten) Arbeitsplatz anzubieten.

Vereinzelt wird berichtet, dass durch die persönliche Stabilisierung flankierende Hilfen (z. B. die Anzahl der Fachleistungsstunden im Betreuten Wohnen) reduziert werden konnten.

Ein Arbeitgeber wies auf zwei Erwartungsaspekte hin, die er als erfüllt ansieht: Zum einen sollte die Beschäftigung dem/der Teilnehmer/in in seiner/ihrer persönlichen Situation und Entwicklung helfen. Zum anderen waren mit der Beschäftigung auch wirtschaftliche Interessen für den Arbeitgeber verbunden: Die Mitarbeiter/-innen im Zuverdienst sollten zum wirtschaftlichen Umsatz beitragen.

Für vier Arbeitgeber haben sich die Erwartungen (teilweise) nicht erfüllt. Hingewiesen wurde u. a. auf die unterschiedlichen Voraussetzungen der Mitarbeiter/-innen, beispiels-



weise sind Klient/-innen aus den Tagesstätten oftmals zu „schwach“ und benötigen erheblich mehr Betreuung als anfangs gedacht. Da jede/r Mitarbeiter/in im Zuverdienst andere Voraussetzungen und Möglichkeiten mitbringt, müssten Arbeitgeber individuell reagieren, auch dieser Aufwand läge höher als geplant. Ein Arbeitgeber berichtete, dass seine Erwartungen an den Personenkreis leider nicht erfüllt wurden, da bei der Mehrzahl der beschäftigten Personen im Zuverdienst die psychischen Einschränkungen so markant waren, dass sie u. a. den Arbeitsablauf wiederkehrend störten. Bei diesem Arbeitgeber sind vier Personen aus den Beschäftigungsverhältnissen ausgeschieden, weil sie den Anforderungen dauerhaft nicht gewachsen waren.

Der *Stellenwert* der Beschäftigungsmöglichkeiten im Zuverdienst hat sich bei ca. 42 % der Arbeitgeber im Projektverlauf nicht verändert, da die Erwartungen bisher erfüllt wurden, die Nachfrage sich nicht wesentlich verändert hat, weitere Beschäftigungsmöglichkeiten bisher nicht geschaffen wurden bzw. das Angebot *ein* (Beschäftigungs-)Angebot neben anderen darstellt. Diejenigen, die eine Veränderung des Stellenwertes angaben (58 %), berichteten insbesondere, dass der Umfang des Angebots – aufgrund der positiven Erfahrungen – erweitert wurde. Andere Arbeitgeber stellten einen Kompetenzzuwachs im Kollegen-Team im Umgang mit den Kolleg(inn)en mit Behinderung fest, und nicht zuletzt bedeuten die Mitarbeiter/innen im Zuverdienst auch eine Entlastung für Kolleginnen/Kollegen. Die positive Erfahrung, dass „Menschen mit einer wesentlichen Behinderung trotz hoher behinderungsspezifischer Bedarfe einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen können“, trägt zu einer höheren Akzeptanz des Beschäftigungsangebots als Zuverdienst auch beim Arbeitgeber bei.

Während rund ein Viertel der Befragten den *Bedarf* nach Beschäftigungsmöglichkeiten als Zuverdienst für Menschen mit Behinderung in ihrem Einzugsgebiet als „durchaus vorhanden“ einstufen, beschreiben rd. 60 % den Bedarf als hoch bzw. stetig steigend.<sup>25</sup> Aussagen wie „Die Nachfrage ist während des Projektverlaufs gestiegen.“ oder „Ich habe jede Woche neue Anfragen, denen ich nichts anbieten kann.“ unterstreichen diese Einschätzungen. Vereinzelt wird ergänzt, dass es sich teilweise als schwierig darstellt, für Bewerber/innen eine *passende*, den vorhandenen persönlichen Voraussetzungen „angemessene“ Beschäftigungsmöglichkeit zu finden.

Aus Sicht nahezu aller antwortenden Arbeitgeber (86 %) stellt der Zuverdienst für Menschen mit Behinderung eine *alternative Beschäftigungsform* zu anderen Maßnahmen (z. B. Beschäftigung in einer WfbM, Besuch und Nutzung einer Tagesstruktur) dar, selbstredend in Abhängigkeit von den konkreten persönlichen Voraussetzungen. Erwartungsgemäß werden unterschiedliche Aspekte erläuternd hervorgehoben:

- Beim Zuverdienst handelt es sich um eine arbeitsmarktnahe Beschäftigung, die aus Sicht einiger Mitarbeiter/-innen nicht das "Stigma" einer WfbM aufweist.
- Die Mitarbeiter/-innen erleben im Zuverdienst eine „berufliche Normalität“ mit nichtbehinderten Kolleginnen/Kollegen, was vielen (sehr) wichtig ist.
- Eine Beschäftigungsmöglichkeit im Zuverdienst kann passgenauer auf Bewerber/-innen zugeschnitten werden.
- Den Mitarbeiter/-innen im Zuverdienst werden eine verbindliche Tagesstruktur sowie sinnvolle Beschäftigung geboten und sie erfahren eine Anerkennung ihrer Arbeitsleistung, u. a. auch durch die Kundschaft.
- Nicht zuletzt trägt die Entlohnung zur Steigerung des Selbstwertgefühls bei den Mitarbeiter/-innen bei.

---

<sup>25</sup> Die anderen Antwortenden (15 %) können keine Aussage zum Bedarf machen.

Neben WfbM oder Tagesstruktur stellt nach Einschätzung der befragten Arbeitgeber der Zuverdienst einen *zusätzlichen* Angebotsbaustein dar, der allerdings „nur“ für eine bestimmte Gruppe von Betroffenen „passt“, da beispielsweise eine höhere Leistungsfähigkeit vorausgesetzt wird als in einem Angebot zur Tagesstruktur.

Der Großteil der befragten Arbeitgeber beurteilt die *Umsetzung* des Zuverdienst-Angebots im Rahmen des Modellprojekts als erfolgreich. Während einige Erläuterungen „kurz und knapp“ ausfallen, „Mitarbeiterin ist stabil.“ oder „Die neuen Kolleginnen/Kollegen sind bei uns aufgeblüht.“ werden weitere Erfolgsaspekte genannt. Demnach ist die Arbeit der Beschäftigten durch Zuverlässigkeit und Engagement geprägt, eine Integration in die Teams ist oftmals gelungen, die Arbeitsverträge wurden aufgrund der guten Erfahrungen verlängert. Betont wurde von einigen Antwortenden auch der Erfahrungsbzw. Erkenntnisgewinn bei den Fachkräften im Umgang mit der Zielgruppe bzw. bei der Strukturierung der Angebote. „Ich würde von einer Win-Win-Situation sprechen“. Weiterhin wurde betont, dass allein die Schaffung von arbeitsmarktnahen Beschäftigungsmöglichkeiten im Rahmen des Modellprojekts als Erfolg eingestuft werden kann.

Im Projektverlauf wurde das Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns (Mindestlohngesetz - MiLoG) beschlossen. Lediglich einzelne Arbeitgeber mussten die Entlohnung der Mitarbeiter/-innen an den Mindestlohn anpassen, die weit überwiegende Mehrheit hat von Anfang an Tariflohn oder Mindestlohn bezahlt.

#### *Perspektiven der Beschäftigungsform Zuverdienst aus Sicht der Arbeitgeber*

Sowohl die Teilnehmer/-innen der beiden Workshops (vgl. Kapitel 3.6) als auch die Arbeitgeber in der Abschlussbefragung wurden gebeten, die Perspektive für Beschäftigungsmöglichkeiten als Zuverdienst für Menschen mit Behinderung zu beurteilen. Die Antworten können verschiedenen Bereichen zugeordnet werden.

Von besonderem Interesse ist die Frage, wie viele Stellen bzw. Beschäftigungsmöglichkeiten als Zuverdienst die Arbeitgeber für Menschen mit Behinderung nach Ende der Modelllaufzeit (am 31. Dezember 2018) aufrechterhalten können. Für ein Drittel der Antwortenden ist zum Befragungszeitpunkt keine Einschätzung möglich, ob die Beschäftigungsmöglichkeiten im Zuverdienst nach Ende der Modelllaufzeit weiterhin angeboten werden können. Eine relative Mehrheit (40 %) gibt an, ohne Modellmittel zukünftig *keine Stellen* im Zuverdienst anbieten zu können, weitere 20 % könnten nur weniger Stellen zur Verfügung stellen.

Fast alle befragten Arbeitgeber unterstrichen, dass die *finanzielle Unterstützung* bzw. Förderung während der Modellphase eine „sehr große Bedeutung“ hat bzw. eine grundsätzliche Voraussetzung darstellt: „Ohne Modellmittel gäbe es bei uns keine Beschäftigungsmöglichkeiten als Zuverdienst.“ Ein Antwortender betonte, dass die finanzielle Unterstützung seitens des LVR notwendig sei, da die Betreuung der Mitarbeiter/-innen im Zuverdienst einen erheblichen Zeitaufwand für den Betrieb bedeute. Zeitweise muss ein/e Mitarbeiter/in für Unterstützung, Begleitung und Förderung freigestellt werden.

Wenn die selbstbestimmte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben verbessert werden soll, stellt der Zuverdienst, der aus Sicht der Arbeitgeber nur durch Fördermittel finanzierbar ist, im Bereich Arbeit und beruflicher Rehabilitation einen wichtigen (Angebots-)Baustein dar. In diesem Zusammenhang „wünschen“ sich viele Arbeitgeber eine zeitnahe Klärung, wie die finanziellen Rahmenbedingungen für den Zuverdienst nach Ende der Modelllaufzeit aussehen werden.

Die (zukünftige) *Qualität* der psychosozialen Begleitung der Mitarbeiter/-innen im Zuverdienst hängt insbesondere von der Qualifikation des Fachpersonals ab. Fort- bzw.

Weiterbildungsbedarfe bei ihren Fachkräften sieht „lediglich“ ein Drittel der Antwortenden. Weiterbildungsbedarf wird u. a. in Bezug auf psychische Erkrankungen oder die Besonderheiten bei der Betreuung der Zielgruppe gesehen. Vereinzelt wurde erwähnt, dass den Fachmitarbeiter/-innen Erfahrung im Umgang mit Menschen mit Behinderung fehlt.

Tab. 14: Fort- bzw. Weiterbildungsbedarf bei den Angestellten bezogen auf den Aspekt der psychosozialen Begleitung der Mitarbeiter/-innen im Zuverdienst

	Anzahl	Anteil in %
ja	11	36,7
nein	19	63,3
Gesamt	30	100,0

Die Arbeitgeber, die für ihre Fachkräfte keine Fort- bzw. Weiterbildungsbedarfe sehen, wiesen darauf hin, dass ihre Angestellten hochqualifiziertes pädagogisches Fachpersonal sind, das – bedarfsabhängig – regelmäßig (intern) geschult oder vom Arbeitgeber zu Fortbildungen geschickt wird. Die angebotene Fort- bzw. Weiterbildung wird im notwendigen Umfang genutzt.

Wie in den beiden Workshops wurde auch in der Abschlussbefragung thematisiert, wie zukünftig neue Arbeitgeber für den Zuverdienst gewonnen werden könnten.

Tab. 15: Aktivitäten, um neue Arbeitgeber für den Zuverdienst zu gewinnen (N = 31; Mehrfachnennungen möglich)

	Anzahl	Anteil in %
Öffentlichkeitsarbeit durch den LVR	27	87,1
kontinuierliche Informationen in den Gremien/Arbeitskreisen durch die Arbeitgeber	19	61,3
Öffentlichkeitsarbeit durch den Arbeitgeber	13	41,9
Sonstiges	7	22,6
Gesamt	66	212,9

Die große Mehrzahl nennt die Öffentlichkeitsarbeit durch den LVR als wichtigen Faktor. Danach folgt das Handlungsfeld Vernetzung: Die kontinuierliche Information von Arbeitskreisen bzw. Gremien durch die Arbeitgeber stellt eine wichtige Aktivität dar, um über den Zuverdienst zu informieren. Auch die Öffentlichkeitsarbeit der Arbeitgeber wird als bedeutsam eingestuft, um neue Arbeitgeber für den Zuverdienst zu gewinnen. Als weitere Möglichkeit, neue Arbeitgeber „zu akquirieren“, wird die finanzielle Unterstützung von Trägern vorgeschlagen, die potenzielle Arbeitgeber direkt ansprechen und ihnen u. a. Unterstützung bei der Einstellung von Menschen mit Behinderung anbieten. Darüber hinaus können Presseberichte über gelungene Beispiele von Mitarbeiter/-innen im Zuverdienst zur Bekanntheit der Beschäftigungsform beitragen und sowohl neue Arbeitgeber als auch neue Arbeitnehmer/-innen für diese Arbeitsmöglichkeit interessieren.

Ziel sollte es sein, eine wohnortnahe niedrighschwellige Versorgung für die Betroffenen zu ermöglichen und den Aufbau eines wohnortnahen Angebots an Zuverdienst-Stellen, die für Menschen mit Behinderungen gut zu erreichen sind, zu realisieren. Für die Idee, Menschen mit einer Behinderung im Zuverdienst zu beschäftigen, sollten verstärkt auch Arbeitgeber bzw. Firmen des allgemeinen Arbeitsmarkts geworben werden.

Um Menschen mit Behinderungen bei der Suche nach einer Beschäftigungsmöglichkeit im Zuverdienst zu unterstützen, sehen knapp drei Viertel die Einrichtung einer Job-Börse,

die beispielsweise auf der Website des LVR eingerichtet oder bei den Wohlfahrtsverbänden angebunden werden könnte, als gute Möglichkeit. Darüber hinaus sollten *alle* Anbieter von Betreutem Wohnen oder Beratungsstellen gezielt über den Zuverdienst informiert werden und ihre Klientel bei der Vermittlung – bedarfsabhängig – unterstützen. Auch eine stärkere Einbindung des Integrationsfachdienstes in den Prozess könnte Menschen mit Behinderungen bei der Suche nach einer Beschäftigungsmöglichkeit im Zuverdienst unterstützen.

Aus Sicht der Befragten ist der Zuverdienst ein wichtiger Baustein, um für die Zielgruppe selbstbestimmte Teilhabe im Bereich Arbeit zu ermöglichen. Die Arbeitgeber sind gewillt und in der Lage, ihre angebotenen Stellen organisatorisch und fachlich auch zukünftig weiter aufrechtzuerhalten. Zur weiteren Umsetzung des Angebots Zuverdienst stehen qualifizierte Fachkräfte zur Verfügung. Beschäftigungsmöglichkeiten als Zuverdienst benötigen verlässliche Rahmenbedingungen, dazu zählt insbesondere die Klärung der Finanzierung nach Ende der Modelllaufzeit Ende 2018.

## 4 Bilanz und Empfehlungen

Der LVR (Fachbereich Sozialhilfe) erprobt – auf der Grundlage eines in der Landschaftsversammlung vom 27. März 2009 verabschiedeten Antrags (12/372) – im Rahmen eines Modellprojekts die Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit wesentlichen Behinderungen i. S. des § 53 SGB XII als Zuverdienst. Das Angebot soll insbesondere eine Alternative zu einer Beschäftigung in einer WfbM, einem Besuch in einer Tagesstätte bzw. der Teilnahme an tagesstrukturierenden Maßnahmen für Personen darstellen, für die die Teilhabe am Arbeitsleben im Vordergrund steht. Anerkannte Arbeitgeber im Modellprojekt Zuverdienst sind neben Trägern psychosozialer Dienste und Einrichtungen auch Arbeitgeber ohne spezifischen Bezug zur Zielgruppe

Zur Sicherstellung der fachpraktischen 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 betrug pro Beschäftigungsmöglichkeit als Zuverdienst monatlich 75 % des nachgewiesenen Arbeitgeberaufwands.<sup>26</sup>

Das Modellprojekt hatte ursprünglich eine Laufzeit von drei Jahren, der Projektzeitraum wurde im Juli 2013 vom Auftraggeber bis Ende 2018 verlängert.<sup>27</sup>

### 4.1 Zusammenfassung der Evaluationsergebnisse

Nachfolgend werden – mit Blick auf die Ziele und erkenntnisleitenden Fragestellungen – die wichtigsten Untersuchungsergebnisse zusammengefasst:

- In die Evaluation einbezogen waren u. a. Arbeitgeber, die am Modellprojekt teilgenommen und nach Antragstellung beim LVR Beschäftigungsmöglichkeiten im Zuverdienst für Menschen mit Behinderung anbieten. Im Modellverlauf haben sich die Zahl der Arbeitgeber, die eine Beschäftigungsmöglichkeit als Zuverdienst anbieten und die Anzahl der Stellen im Zuverdienst kontinuierlich erhöht. Auf der Homepage

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

27 Vgl. Begründung Vorlage Nr. 13/2914 „Beschäftigungsmöglichkeiten als Zuverdienst“ für den Sozialausschuss des LVR am 10. Juni 2013.

des LVR,<sup>28</sup> mit der der LVR über das Modellprojekt informiert, kann eine aktualisierte Übersicht der Beschäftigungsangebote mit Kontaktdaten (u. a. Arbeitgeber, Ansprechpartner/in) eingesehen werden, wonach derzeit (...) Arbeitgeber (...) Stellen anbieten.

- Als *Ziele*, die die Arbeitgeber mit ihrem Angebot Zuverdienst erreichen wollen, wurden vor allem die Förderung der Mitarbeiter/-innen und die Vermittlung von Grundqualifikationen bzw. -fähigkeiten genannt. Darüber hinaus sollen die Mitarbeiter/-innen bei einer (sinnvollen) Tagesstrukturierung sowie der Stärkung und Entwicklung von sozialen Kompetenzen unterstützt werden.
- Das *Angebotsspektrum* bzw. die Arbeitsbereiche, die die Arbeitgeber im Zuverdienst vorhalten, sind, entsprechend ähnlicher Projekte in anderen Bundesländern, sehr vielfältig. So werden neben Hausmeisterdienstleistungen auch Garten- und Landschaftspflege sowie Tätigkeiten in den Bereichen Verwaltung, Lager und Transport oder Küche/Café angeboten.
- Die Beschäftigungsverhältnisse der Mitarbeiter/-innen basieren *ohne* Ausnahme auf vertraglichen Regelungen. Die Nutzung eines Zuverdienst-Angebots ist i. d. R. zeitlich bis zum Ende der Modelllaufzeit 2018 befristet. Ein größerer Teil der Mitarbeiter/-innen ist bereits seit Modellbeginn im Zuverdienst tätig. Die jeweiligen Arbeitszeiten werden mit den Mitarbeiter/-innen individuell vereinbart. Der Beschäftigungsumfang beträgt dabei i. d. R. acht bis zwölf (oder teilweise weniger) Wochenstunden, verteilt auf drei bis vier Tage. Insgesamt ist man bei der Gestaltung der Zuverdienst-Angebote bemüht, die Arbeitsanforderungen individuell „abzustufen“ und auf die Beeinträchtigungen und die damit verbundenen Leistungsschwankungen sowie Krankheitsausfälle der Mitarbeiter/-innen Rücksicht zu nehmen.

Mit Blick auf die bei den Arbeitgebern im Zuverdienst beschäftigten *Mitarbeiter/-innen* können folgende Befragungsergebnisse beschrieben werden:

- Im Zuverdienst sind insbesondere Personen mit psychischen Erkrankungen (und/oder Behinderungen bzw. von Behinderung bedrohter Menschen) tätig. Der Anteil der Frauen lag bei 51 % und der der Männer bei 49 %. Das durchschnittliche Alter liegt bei rund 46 Jahren.
- Die Mitarbeiter/-innen sind in sehr unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern beschäftigt. Neben Hausmeisterdienstleistungen werden vor allem Garten- und Landschaftspflege sowie Verwaltung oder Produktion, Lager und Transport sowie Küche und Café genannt, in denen die Mitarbeiter/-innen im Zuverdienst arbeiten.
- Die Mitarbeiter/-innen im Zuverdienst haben *behinderungsbedingte Unterstützungsbedarfe*, die die Notwendigkeit sowohl arbeitsbegleitender und fachpraktischer Anleitung als auch psychosozialer Begleitung zur innerbetrieblichen Unterstützung der Beschäftigten verdeutlichen. Da bei Menschen mit einer psychischen Problematik je nach Erkrankung tägliche Schwankungen auftreten können, benötigen die Mitarbeiter/-innen oftmals eine/n feste/n Ansprechpartner/in. Der wiederkehrende Betreuungsaufwand wird in Form von Gesprächen oder bei der Unterstützung in Krisensituationen geleistet. Auch im Bereich der Arbeitsorganisation benötigen die Mitarbeiter/-innen oftmals allgemeine Unterstützung bei der Arbeits- bzw. Alltagsorganisation sowie klare Vorgaben bei den Arbeitsaufträgen.

---

<sup>28</sup> [http://www.lvr.de/de/nav\\_main/soziales\\_1/menschenmitbehinderung/arbeitundausbildung/werkstttenfrbehinde\\_rte\\_menschenwfbm/zuverdienst/zuverdienst\\_1.jsp](http://www.lvr.de/de/nav_main/soziales_1/menschenmitbehinderung/arbeitundausbildung/werkstttenfrbehinde_rte_menschenwfbm/zuverdienst/zuverdienst_1.jsp) (zuletzt aufgerufen am 20. März 2016)

Nachfolgend werden weitere Befunde der verschiedenen Befragungen zusammenfassend dargestellt, die auch die Fragestellungen (vgl. Kapitel 1) aufgreifen:

- Sowohl die Einschätzungen der Arbeitgeber als auch die persönliche Befragung der Mitarbeiter/-innen verdeutlichen den hohen *Stellenwert des Angebots Zuverdienst* für die Nutzer/-innen: Für viele der befragten Mitarbeiter/-innen hat sich ihre persönliche Situation durch die Arbeit im Zuverdienst verbessert. Fast alle Befragten gaben 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 Mitarbeiter/-innen sehr gut. Dabei wurde herausgestellt, dass es wichtig ist, *ohne (Zeit-)Druck* zu arbeiten. Auch die Flexibilität der Arbeitszeit wird gelobt. Viele Antworten der Beschäftigten thematisieren soziale Dimensionen: Der Kontakt zu anderen Menschen, mit und ohne Behinderung, ist für viele Befragte das wichtigste bei der Arbeit im Zuverdienst. Die Perspektiven bzw. Ziele der Weiterentwicklung der Mitarbeiter/-innen stellen sich – erwartbar – unterschiedlich dar: Während sich ein (kleiner) Teil eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt vorstellen kann, glaubt ein anderer Teil aufgrund der krankheitsbedingten Einschränkungen nicht die Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarkts erfüllen zu können. Für einen größeren Teil der Mitarbeiter/-innen, insbesondere für die Älteren, stellt die Arbeit im Zuverdienst die „zentrale“ Beschäftigungsperspektive auch für die nächsten Jahre dar, da eine höhere körperliche und/oder psychische Belastung für diesen Personenkreis nicht möglich ist.
- In der Evaluationsphase waren im Zuverdienst weit überwiegend Menschen mit einer psychischen Behinderung beschäftigt. Die Arbeitgeber betonen, dass sie den Zuverdienst im Prinzip auch für Menschen mit anderen Behinderungen für geeignet halten.
- Die *Motive* der Menschen mit Behinderung, eine Beschäftigungsmöglichkeit als Zuverdienst aufzunehmen, sind individuell unterschiedlich: Im Vordergrund steht häufig der Wunsch, (wieder) eine Tagesstruktur zu haben, sich zu stabilisieren und (weiter) zu gesunden. Einer (zeitlich geregelten) Beschäftigung nachzugehen sowie die Möglichkeit, Geld hinzuverdienen zu können, stellen weitere Gründe der Menschen mit Behinderung dar, im Zuverdienst zu arbeiten. Auch der Kontakt zu Kolleg(inn)en und Kund(inn)en bzw. das „unter Leute kommen“ ist für viele der befragten Mitarbeiter/-innen ein wichtiges Motiv.
- Anbieter von Beschäftigungsmöglichkeiten im Zuverdienst sind insbesondere Arbeitgeber, die auch Träger psychosozialer Dienste und Einrichtungen sind. Diese Arbeitgeber verfügen i. d. R. über qualifiziertes Fachpersonal und Erfahrung im Umgang mit der Zielgruppe. Häufig sind sie (ausreichend) vernetzt, um mit anderen Akteuren (fallbezogen) zu kooperieren. Dass Arbeitgeber sich dieser Form der Teilhabe an Arbeit und Beschäftigung öffnen, hat verschiedene Gründe: Die Beschäftigungsmöglichkeiten als Zuverdienst werden als fachlich gute Möglichkeit gesehen, Menschen mit Behinderungen zu unterstützen bzw. zu fördern und zu ihrer Gesundheit beizutragen. Darüber hinaus wird die Kompetenz des Kollegen-Teams im Umgang mit den Kolleg(inn)en mit Behinderung gestärkt und weiterentwickelt. Die Modellphase bietet des Weiteren die Möglichkeit, das Angebotsspektrum zu erweitern und organisatorische und fachliche Erfahrungen zu sammeln.
- Die während der Modelllaufzeit konzipierten Beschäftigungsmöglichkeiten als Zuverdienst können hinsichtlich verschiedener Aspekte als nachhaltig eingestuft werden: Bei den Mitarbeiter/-innen im Zuverdienst wird im Zeitverlauf häufig eine Stabilisierung der persönlichen Situation festgestellt, in den Interviews wurde beispielsweise vielfach der Wunsch nach einer unbefristeten Arbeitsmöglichkeit im Zuverdienst geäußert. Auch die Arbeitgeber äußerten ihre Zufriedenheit mit den Mitarbei-

ter/-innen im Zuverdienst, deshalb wurden die Arbeitsverträge oftmals bis zum Ende der Modelllaufzeit verlängert. Darüber hinaus beschreiben einige Arbeitgeber im Kollegen-Team einen Kompetenzzuwachs im Umgang mit den Kolleg(inn)en mit Behinderung. Dass Menschen mit einer (wesentlichen) Behinderung trotz hoher behinderungsspezifischer Bedarfe einer geringfügigen Beschäftigung im Zuverdienst nachgehen, trägt zu einer höheren Akzeptanz des Beschäftigungsangebots bei.

- Von vielen Arbeitgebern wird die Bereitschaft betont, das Angebot Zuverdienst – bei Klärung der finanziellen Rahmenbedingungen – weiter vorhalten zu wollen und ggf. auch weiter auszubauen (z. B. Erhöhung der Platzzahl, Erweiterung der Tätigkeitsfelder). Letztendlich unterstützen die Arbeitgeber i. d. R. die dauerhafte Etablierung des Angebots Zuverdienst, der im Bereich Arbeit und beruflicher Rehabilitation einen wichtigen Baustein darstellt, um die selbstbestimmte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben zu verbessern.
- Das Angebot von Beschäftigungsmöglichkeiten als Zuverdienst führt in Einzelfällen zu einer Reduzierung des Mitteleinsatzes der Eingliederungshilfe. Nicht für alle Mitarbeiter/-innen liegen entsprechende Angaben vor, aber für 33 Personen wurde dokumentiert, dass sie vorher entweder in einer WfbM (Leistungstyp 25) beschäftigt waren oder ein tagesstrukturierendes Angebot (Leistungstyp 23/24) oder eine Tagesstätte (Leistungstyp 22) nutzten.
- Veränderungen von Hilfebedarfen im Bereich Wohnen können bei einigen interviewten Mitarbeiter/innen festgestellt werden: Während einige Betroffene nach Aufnahme ihrer Tätigkeit und einer längeren Arbeitsphase im Zuverdienst Hilfen zum Wohnen nicht mehr beanspruchen und in Einzelfällen mit einer/m Partner/in zusammenwohnen, hat bei anderen eine Reduzierung der Betreuungsdichte im Ambulant Betreuten Wohnen stattgefunden.

## 4.2 Empfehlungen

Das Modellprojekt „Beschäftigungsmöglichkeiten als Zuverdienst für Menschen mit Behinderung“ zeichnet sich durch eine personenzentrierte Ausrichtung aus. Im Vergleich zu Zuverdienst-Projekten in anderen Bundesländern (z. B. Sachsen) lassen sich die Höhe der Bezahlung der Mitarbeiter/-innen im Zuverdienst (Mindestlohn) sowie die Verbindlichkeit der Regelung der Arbeitsverhältnisse auf der Grundlage von Arbeitsverträgen als besonderes Merkmal hervorheben.

Im Folgenden werden Weiterentwicklungsmöglichkeiten vorgestellt, die sich aus FOGS-Sicht aus der Evaluation des Modellprojekts „Beschäftigungsmöglichkeiten als Zuverdienst für Menschen mit Behinderung“ ableiten lassen.

- Die verbleibende Modelllaufzeit sollte genutzt werden, die *finanziellen Rahmenbedingungen* nach Ende der Modelllaufzeit zu klären. Die Befragungsergebnisse machen deutlich, dass es von der weiteren finanziellen Förderung abhängt, ob bzw. in welchem Umfang Beschäftigungsmöglichkeiten als Zuverdienst nach Ende der Modelllaufzeit fortgeführt werden können. Die Mehrzahl der Arbeitgeber hat darauf hingewiesen, dass das Angebot Zuverdienst aus ihrer Sicht nur mit finanzieller Unterstützung bzw. Förderung realisierbar ist.

Wie können Menschen mit Behinderung eine Beschäftigungsmöglichkeit im Zuverdienst und wie können Arbeitgeber Interessierte für eine freie Stelle im Zuverdienst finden? Zuverdienst-Angebote werden bis jetzt nicht in allen Kommunen bzw. Regionen vorgehal-

ten, diese Beschäftigungsform ist im Zuständigkeitsgebiet des LVR nicht gleich verteilt. FOGS empfiehlt, die Zahl der Beschäftigungsmöglichkeiten als Zuverdienst im LVR-Gebiet weiter zu erhöhen und die Bekanntheit dieser Angebotsform weiter zu verbessern. Für die Idee, Menschen mit Behinderungen im Zuverdienst zu beschäftigen, sollten verstärkt auch Arbeitgeber bzw. Firmen des allgemeinen Arbeitsmarkts geworben werden. Um die Bekanntheit dieser Angebotsform weiterzuentwickeln, werden verschiedene Aktivitäten vorgeschlagen:

- a) Die beim LVR vorhandene Datenbank mit aktuellen Informationen zu Arbeitgebern mit Kontaktdaten (Ansprechpartner/in und Telefonnummer) sollte weiterentwickelt werden und u. a. Informationen über die Anzahl offener und/oder besetzter Stellen, die angebotenen Tätigkeitsbereiche und die Anforderungen beinhalten. Dabei sollte auf eine benutzerfreundliche Anwendung (auch im Sinne der Barrierefreiheit), eine ansprechende grafische Gestaltung und erkennbare Verlinkung auf die Webseiten der Arbeitgeber geachtet werden.
- b) LVR und Arbeitgeber sollten in den verschiedenen Gremien (weiterhin) über das Angebot Zuverdienst informieren. Diese Aktivitäten haben sich im Modellverlauf bewährt und die Beschäftigungsmöglichkeiten als Zuverdienst bekannter gemacht. Informationen über das Angebot Zuverdienst sollten zielgerichtet platziert werden, z. B. könnten alle Angebote des Ambulant Betreuten Wohnens weiterhin in regelmäßigen Abständen über die Beschäftigungsmöglichkeiten informiert werden.
- c) Jeder Arbeitgeber sollte sich „verpflichten“, einen Hinweis auf das Arbeitsangebot Zuverdienst auf seiner Webseite zu platzieren. Insbesondere interessierte Menschen mit Behinderung könnten auf diesem Weg Informationen erhalten.
- d) Um an der Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten als Zuverdienst interessierten Arbeitgebern Möglichkeiten zum direkten Austausch mit „erfahrenen“ Arbeitgebern und Expert/-innen sowie ggf. Mitarbeiter/-innen zu geben, könnte die Organisation eines weiteren Workshops im Modellverlauf – beispielsweise Mitte 2018 – überlegt werden. Neben dem Erfahrungsaustausch der Arbeitgeber bei der Umsetzung des Zuverdienstes könnte beispielsweise thematisiert werden, wie Mitarbeiter/-innen für den Zuverdienst gewonnen werden können.
- e) Um Menschen mit Behinderung bei der Suche nach einer Beschäftigungsmöglichkeit im Zuverdienst zu unterstützen, sollte die Möglichkeit geprüft werden, eine Job-Börse einzurichten, ggfs. über die regional vorhandenen SPZ oder KoKoBe. Eine Job-Börse könnte Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit bieten, eigene Bewerbungen einzustellen („Bewerber/in-Profil“). Geachtet werden sollte insbesondere auf eine benutzerfreundliche Anwendung (Barrierefreiheit) und die grafische Gestaltung. Außerdem muss der Schutz der persönlichen Daten sichergestellt werden. Die Job-Börse könnten ggf. auch Arbeitgeber nutzen, um über freie Stellen im Bereich Zuverdienst zu informieren.
- f) Für potenzielle Arbeitgeber bzw. interessierte Mitarbeiter/-innen könnte es eine Unterstützung darstellen, wenn Basisinformationen über den Zuverdienst auf der Webseite des LVR und in Form von Flyern übersichtlich zur Verfügung stehen würden.
- g) Der LVR sollte prüfen, welche Möglichkeiten bestehen, besonderen (nicht refinanzierten) Aufwand für Aktivitäten im Rahmen der Organisation von Beschäftigungsmöglichkeiten als Zuverdienst zu finanzieren. Wenn beispielsweise neue Arbeitgeber, insbesondere des allgemeinen Arbeitsmarkts, gewonnen werden sollen, sollten die Möglichkeiten der Unterstützung von Trägern psychosozialer Dienste und Einrichtungen geprüft werden. Einerseits kann die Akquise von neuen Arbeitgebern des allgemeinen Arbeitsmarkts (z. B. eine Beschäftigungsmöglichkeit als Zuverdienst bei einem Bäcker) mit hohem zeitlichen Aufwand verbunden sein, andererseits zeigen Erfahrungen, dass Arbeitgeber des allgemeinen Arbeitsmarktes, die ihre Bereitschaft



zur Schaffung einer Stelle im Zuverdienst signalisieren, im Falle von Problemen mit dem/der Mitarbeiter/in Beratung und Unterstützung vom vermittelnden Träger „erwarten“.

Die Ergebnisse der Evaluation verdeutlichen darüber hinaus, dass die im Rahmen des Modellprojekts „Beschäftigungsmöglichkeiten als Zuverdienst für Menschen mit Behinderung“ tätigen Arbeitgeber i. d. R. hohe fachliche Standards umsetzen. Gleichwohl lassen sich im Sinne von „best practice“ *strukturelle bzw. prozessbezogene Anforderungen* formulieren, die als Grundlage bzw. Orientierung für eine Weiterentwicklung der Betreuungsqualität dienen können.

- Zu (*übergreifenden*) *Qualitätskriterien* für Beschäftigungsmöglichkeiten als Zuverdienst zählt insbesondere, dass Zuverdienst-Möglichkeiten wohn- bzw. gemeindenah ausgerichtet sein sollten. Die Tätigkeiten in den Zuverdienst-Angeboten sollten so ausgestaltet sein, dass sie die Interessen und individuellen Voraussetzungen der Mitarbeiter/-innen in ausreichender Weise berücksichtigen. Zuverdienst-Angebote sollten außerdem dazu beitragen, das Selbstwertgefühl der Menschen mit Behinderungen zu erhöhen, die Kommunikationsfähigkeit zu stärken und Kontaktmöglichkeiten sowie eine Tagesstruktur zu schaffen. Schließlich sollten Zuverdienst-Anbieter ihre Mitarbeiter/-innen 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.
- Der *Arbeitsansatz* der Zuverdienst-Angebote sollte durch eine (intensive) psychosoziale Begleitung (u. a. Förderung von Motivation, Entwicklung beruflicher Interessen und Perspektiven) geprägt sein, die eine gezielte, individuelle Unterstützung und Hilfe ermöglicht (z. B. Entwicklung von Konfliktlösungsstrategien). Darüber hinaus sollte eine fachliche Anleitung zur Verfügung stehen.
- Perspektivisch sollte das Angebotsspektrum mit Blick auf besonders schwierige Personen aus der Zielgruppe weiterentwickelt werden, da die (persönlichen und beruflichen) Voraussetzungen der potenziellen Mitarbeiter/-innen aus Sicht von vielen Befragten sich nicht verbessern. Vor diesem Hintergrund wird die Bedeutung „passgenauer“, auf die individuelle Situation zugeschnittener Angebote (weiter) zunehmen.
- *Vermittlung und Festigung von Schlüsselqualifikationen* (u. a. Zuverlässigkeit, Leistungsbereitschaft, Verantwortungsbewusstsein, Selbstständigkeit, Teamfähigkeit) stellen ein wichtiges Element der Zuverdienst-Angebote dar. Insgesamt sollte ein Zuverdienst-Angebot – ausgehend von den jeweiligen Voraussetzungen der Mitarbeiter/-innen – eine individuelle Mischung aus Tagesstruktur sowie beruflicher Tätigkeit und ggf. auch Qualifizierung gewährleisten.
- Eine gute Kooperation der Arbeitgeber untereinander sowie die Vernetzung mit anderen (Versorgungs-)Bereichen bzw. Versorgungsbeteiligten stellt eine wichtige Voraussetzung für eine qualifizierte und effektive Arbeit dar. Auch in den Zuverdienst-Angeboten kommt der *Kooperation* mit anderen Akteuren eine zentrale Bedeutung zu. Die Zuverdienst-Angebote sollten eine enge Kooperation, z. B. im Hinblick auf die Nutzung weiterführender Angebote (wie z. B. Ambulant Betreutes Wohnen, ambulante oder stationäre Therapie), umsetzen. In diesem Zusammenhang kommt dem Integrationsfachdienst (IFD) – bedarfsabhängig bzw. einzelfallbezogen – sowohl bei der Vermittlung als auch bei der begleitenden Unterstützung von Menschen mit Behinderung eine besondere Rolle zu.

FOGS weist darauf hin, dass bei Arbeitgebern des allgemeinen Arbeitsmarkts der Arbeitsaspekt stärker im Fokus steht und eine psychosoziale Begleitung eher durch kooperierende Akteure (z. B. IFD) gewährleistet sein müsste.

## 5 Literatur

Arbeits- und Sozialministerkonferenz (Hrsg.). (2009). *Beschlüsse der 86. ASMK der Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder zur „Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderung“* am 25./26. November 2009 in Berchtesgaden. München: BStMAS.

Arbeits- und Sozialministerkonferenz (Hrsg.). (2010). *Beschlüsse der 87. ASMK der Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder zur „Weiterentwicklung der Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderung“* am 20./21. Oktober 2010 in Wiesbaden. Wiesbaden: Hessisches Sozialministerium

Beauftragter 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.

## 6 Anhang

Tab. 16: Übersicht der Standorte (sortiert nach Alphabet) und Anzahl der Arbeitgeber (zu Modellbeginn Anfang 2013<sup>29</sup>)

Standort	Anzahl der Arbeitgeber
Aachen	3
Bedburg-Hau	2
Bergisch Gladbach	2
Bonn	1
Duisburg	1
Düsseldorf	1
Essen	2
Jülich	1
Köln	3
Leverkusen (Refrath, Wipperfürth)	1
Mönchengladbach	1
Neuss	1
Solingen	1
Viersen	1
Wesel (Voerde, Dinslaken)	1
Wuppertal	2

Tab. 17: Mitarbeiter/-innen mit Kontakt zu den Kund(inn)en (Eingangserhebung)

	Anzahl	Anteil in %
ja, Mitarbeiter/innen haben mit Kontakt zu Kunden/ Kundinnen	21	65,6
Tätigkeitsbereiche mit Kontakt zu Kunden/ Kundinnen und Tätigkeitsbereiche ohne Kontakt zu Kunden/ Kundinnen	6	18,8
Nein, Mitarbeiter/innen haben keinen Kontakt zu Kunden/ Kundinnen	5	15,6
Gesamt	32	100,0

Tab. 18: Art der Arbeitsplätze (Eingangserhebung)

	Anzahl	Anteil in %
Gruppenarbeitsplatz	19	59,4
Einzel- und Gruppenarbeitsplatz	8	25,0
Einzelarbeitsplatz	5	15,6
Gesamt	32	100,0

<sup>29</sup> Anfang 2013 gab es 24 Arbeitgeber in 16 Kommunen, die zumindest eine/n Mitarbeiter/in im Zuverdienst angestellt hatten.

Tab. 19: Übersicht der Standorte (sortiert nach Alphabet) und Anzahl der Arbeitgeber (Ende Februar 2016)

Standort	Anzahl der Arbeitgeber
Aachen	3
Alfter	1
Bedburg-Hau	2
Bergisch Gladbach	2
Bonn	7
Duisburg	1
Düsseldorf	5
Eschweiler	1
Essen	4
Grefrath	1
Gummersbach	1
Jülich	1
Kaarst	1
Kamp-Lintfort	1
Kempen	1
Köln	7
Leverkusen	2
Moers	1
Mönchengladbach	4
Neuss	1
Nideggen	1
Oberhausen	1
Ratingen	1
Remscheid	1
Solingen	1
Velbert	1
Viersen	1
Wesel	1
Wuppertal	4
<b>Gesamt</b>	<b>59</b>

Tab. 20: Anzahl der im Zuverdienst tätigen Mitarbeiter/-innen (Abschlusshebung)

Geschlecht	Anzahl der	Min	Max	Durch-	Standard-
weiblich	60	1	7	2,6	2,1
männlich	63	1	6	2,3	1,4