

Zuverdienstmöglichkeiten

...eine beispielhafte neue Regelung aus
Hessen...

4. Fachtag Arbeit des Fachausschusses der DGSP
am 12. März 2015
Fachhochschule Erfurt

Gliederung:

- I. Historie
- II. Grundlagen der Leitlinien
 - a) Personenkreis und rechtliche Voraussetzungen
 - b) Ziele
 - c) Einsatzfelder
 - d) Rechtlicher Rahmen
 - e) Fördergrundsätze
 - f) Umfang der Förderung
 - g) Motivationszuwendung und Anrechnung
 - h) Verfahrensvereinbarungen
 - i) Besonderheiten

Historie:

- > Einsetzung einer Arbeitsgruppe der Vertragskommission (Pflegesatzkommission) am 29.8.2012:
- > **Entwicklung von Leitlinien mit dem Ziel einer Zusatzvereinbarung zum Rahmenvertrag (ambulant) für die Etablierung von Zuverdienstangeboten in Hessen**

Beteiligt waren Vertreter des Hessischen Landkreistages, des Hessischen Städtetages, des Landeswohlfahrtsverband Hessen (überörtlicher Sozialhilfeträger) sowie der Liga der freien Wohlfahrtspflege und der Privaten Anbieter.

Beschlossen wurde die Leitlinien in der Vertragskommission am 23.10.2014 mit Wirkung zum 1.1.2015

Grundlagen der Leitlinien

- > ...Zuverdienst stellt ein an die Person und deren Bedürfnisse und Fähigkeiten orientiertes niedrigschwelliges, tagesstrukturierendes Angebot für eine stundenweise Beschäftigung von Menschen mit Behinderung im Sinne des § 53 SGB XII dar, das individuell und flexibel vereinbart werden kann...(aus der Präambel)

a) Personenkreis und rechtliche Voraussetzungen

- > Diese Leitlinien gelten für Menschen, deren Leistungsvermögen stark eingeschränkt ist und die die Voraussetzungen nach § 53 **SGB XII** erfüllen. Eine Einschränkung hinsichtlich der Art oder Form der Behinderung erfolgt nicht, sie gelten also sowohl für Menschen mit **körperlichen, geistigen** und **psychischen** Einschränkungen. Auch Menschen die Erwerbsminderungsrente beziehen sind davon umfasst.
- > **Auch bei einer Leistungsfähigkeit unterhalb der WfbM ist Zuverdienst möglich.**

b) Ziele

Die Beschäftigung in einer Zuverdienstmöglichkeit dient der

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

c) Einsatzfelder

- > Zuverdienstmöglichkeiten sind in allen Wirtschaftsbranchen und in diversen Varianten (angedockt an **Integrationsprojekte**, Tagesstätten, Psychosoziale Kontakt- und Beratungsstellen, Arbeitgeber des allgemeinen Arbeitsmarktes, **Vereine**, Kommunen, Körperschaften etc.) denkbar.

d) Rechtlicher Rahmen

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

d) Rechtlicher Rahmen

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

e) Fördergrundsätze

- Bei einer Zuverdienstbeschäftigung handelt es sich um ein individuelles personenzentriertes Angebot. Die Förderung erfolgt daher personenbezogen.
- im Rahmen eines persönlichen Budgets im Sinne des § 17 SGB IX
oder
- als Teilnehmerbetrag an den Anbieter eines Zuverdienstangebotes erfolgen.

f) Umfang der Förderung

Die Förderung umfasst die notwendigen

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

> Die Förderung wird über eine Betreuungspauschale je Anwesenheitsstunde des Teilnehmers gezahlt.

g) Motivationszuwendung und Anrechnung

Bei einer ausbezahlten Motivationszuwendung in einer Zuverdienstmöglichkeit handelt es sich um eine Zuwendung nach § 84 SGB XII. Die Motivationszuwendung bleibt bis zu einem Betrag von 100,- € monatlich anrechnungsfrei.

Berechnungsbeispiel:

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

- > Die Pauschale teilt sich wie folgt auf:
Es entfallen in etwa 25 % (1,67 €) auf „Sachkosten und Verwaltung“ und 75 % (5 €) auf „Personalkosten“.

Festlegungen:

8 Durchschnittlich Stunden / Woche

34 Stunden / Monat (4,3 Wochen/Monat)

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

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

Anlage „Berechnungsmodell“

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

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

Berechnung:

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

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

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

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

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

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

Erläuterung:

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

Klienten pro Fachkraft
26

h) Verfahrensvereinbarungen

- > Die bei den Trägern der Sozialhilfe etablierten Antrags- und Bewilligungsverfahren finden Anwendung.
- > Die Erstbewilligung soll regelhaft einen Zeitraum von sechs Monaten nicht überschreiten. Folgebewilligungen können für einen Zeitraum von bis zu zwölf Monaten ausgesprochen werden.
- > Halbjährliche Vorlage von Anwesenheitslisten
- > Wenn die Zuverdienstmöglichkeit über einen Zeitraum von zwei Monaten nicht in Anspruch genommen wird, ist das anzuzeigen.

i) Besonderheiten

Die Regelungen der Leitlinien gelten **nicht** in den in Hessen bereits rahmenvertraglich geregelten Tagesstätten. Die Regelung der Anrechnungsfreiheit der Motivationszuwendung soll zeitnah in die bestehende Regelung eingearbeitet werden.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit