

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken

***Entgelt in WfbM – Blick auf verschiedene
Modelle***

Alexander Bendel

22. Mai 2019 | Berlin

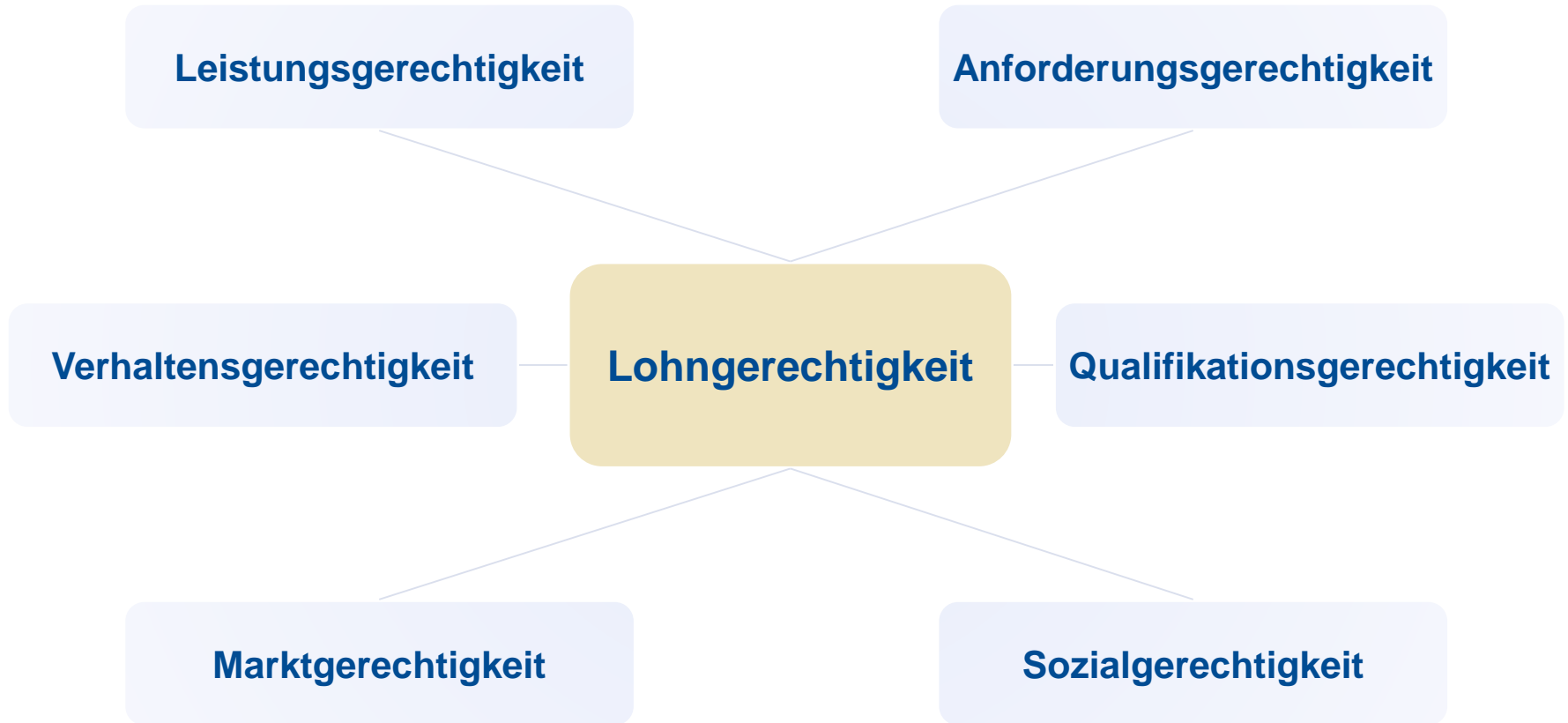
IAQ
INSTITUT ARBEIT UND QUALIFIKATION

1. Hintergrund
2. Dimensionen der Lohngerechtigkeit
3. Verfahrens- und Prozessgerechtigkeit
4. Empfehlungen für eine Entgeltordnung

Individueller Steigerungsbetrag

„Der Steigerungsbetrag bemisst sich nach der **individuellen Arbeitsleistung** der behinderten Menschen, **insbesondere** unter Berücksichtigung von **Arbeitsmenge** und **Arbeitsgüte**.“ (§ 221 Abs. 2 SGB IX)

2. Dimensionen der Lohngerechtigkeit



Quelle: Reichmann (2004)

- Entgelt bemisst sich nach individueller Leistung
 - gemessen bspw. in Stückzahlen oder Umsätzen
 - individuell höhere Leistung = höheres Entgelt
 - gleiche Leistung = gleiches Entgelt
- **Wie hoch ist die erbrachte und gemessene Leistung?**

- Entgelt richtet sich nach (abstrakten) Anforderungen, die mit einer Tätigkeit verbunden sind
 - körperliches Können
 - geistiges Können
 - Belastung
 - Verantwortung
 - Anforderungen werden durch Tätigkeitsanalyseverfahren bemessen
 - höhere Anforderungen = höheres Entgelt
 - Tätigkeiten mit vergleichbaren Anforderungen = gleiches Entgelt
- **Wie schwer/anspruchsvoll ist eine Tätigkeit?**

- Entgelt ändert sich mit der Marktnachfrage nach bestimmten Arbeitsleistungen
 - höhere Entgelte für jene, die eine (im Moment) gefragtere Arbeitsleistung erbringen
 - schwankende Entgelte im Zeitverlauf je nach herrschender Marktlage
- **Wieviel ist die Leistung auf dem Markt aktuell wert?**

- Entgelt hängt vom Arbeits- und Sozialverhalten ab
 - höhere Entgelte für jene, die sich in ihrem Arbeitsverhalten sozial erwünscht verhalten
 - schwankende Entgelte im Zeitverlauf je nach beobachtetem Verhalten
 - gleiches Verhalten = gleiches Entgelt
 - abweichendes Verhalten = abweichendes Entgelt
- **Wie konstruktiv, engagiert etc. hat sich jemand verhalten? Wie sehr hat er sich angestrengt?**

- Orientierung am Bedarf zum Lebensunterhalt
- Berücksichtigung bestimmter Kriterien: Alter, Familienstand etc.
- **Was braucht der/die Einzelne, um seinen/ihren Lebensunterhalt zu sichern?**

- berücksichtigt das Arbeitsvermögen eines/einer Beschäftigten (auch wenn es im Moment nicht eingesetzt wird)
 - honoriert wird das Potential, das dem Arbeitgeber im Prinzip zur Verfügung steht
 - höhere Qualifikation = höheres Entgelt
- **Welche Kompetenzen/Qualifizierung bringt der/die Beschäftigte mit?**

Zwei Verfahrensmodi

1. Prozess der Konzeption und Verabschiedung einer Entgeltordnung
2. Prozess der Praktizierung einer Entgeltordnung

- Entgelt ist ein Mitbestimmungsgegenstand (§ 5 WMVO)
- Werkstattrat muss entsprechend unterstützt werden durch z.B.
 - entsprechende Begleitung
 - Qualifizierung
 - externe Beratung
- grundsätzlich zu klären sind
 - Zeitplanung
 - Beteiligung
 - Übergangsregeln
 - Beratung/Begleitung
 - Kommunikation
 - Erprobung

- Ist das Verfahren der Entgeltfindung/die Entgeltordnung transparent und nachvollziehbar?
- Wer bewertet die Arbeitsleistung?
- Wie oft wird die Arbeitsleistung bewertet?
- Welche Widerspruchsregeln sind vorgesehen?
- Wann und wie oft wird die Entgeltordnung auf Angemessenheit überprüft?
- Ist die Praktizierung diversitätssensibel (z.B. hinsichtlich des Geschlechts und des Alters)?

4. Empfehlungen für eine Entgeltordnung

- Grundlage der Vergütung: Anforderungen der Tätigkeiten (z.B. ermittelt über Genfer Schema, REFA etc.)
- Verzicht auf Verhaltenskriterien
- sinnvoller Leistungsbemessungszeitraum (z.B. einmal pro Jahr)
- Einbeziehung der Werkstatträt*innen (Mitbestimmungsgegenstand!)
- diversitätssensibel
- transparent und nachvollziehbar