

Eckpunkte für eine Rahmenentgeltordnung:

Ergebnisdiskussion zum Forschungsprojekt in Kooperation mit der BAG WfbM



Werkstätten:Messe 2021

14. April 2021 | digital

Alexander Bendel & Dr. Caroline Richter



Gliederung

- 1. Hintergrund & Problematik**
- 2. Zum Forschungsprojekt**
- 3. Ergebnisse & Empfehlungen**

1. Hintergrund & Problematik



1. Hintergrund & Problematik

Entgelte in WfbM

- WfbM müssen Beschäftigten ein Entgelt zahlen, das aus **Grundbetrag**, **Arbeitsförderungsgeld (AFÖG)** und **individuellem Steigerungsbetrag** besteht (§ 221 Abs. 2 SGB IX)
- für die Berechnung des individuellen Steigerungsbetrages ist eine **Entgeltordnung** zu hinterlegen



1. Hintergrund & Problematik

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; eigene Hervorhebung)

1. Hintergrund & Problematik

Individueller Steigerungsbetrag

- § 221 Abs. 2 SGB IX ist **vage, interpretationsbedürftig** und z.T. **widersprüchlich**
- keine Konkretisierung in der Rechtskommentierung oder durch richterliche Urteile
- bestimmte Fragen der Entgeltbemessung werden überhaupt nicht angesprochen, z.B.:
 - Wie oft ist die individuelle Arbeitsleistung zu bemessen?
 - Wer nimmt die den Entgelten zugrundeliegende Bemessung der Entgelte vor?
- z.T. kein arbeitswissenschaftliches *know-how* zur Konzipierung von Entgeltordnungen



1. Hintergrund & Problematik

Stufenweise Erhöhung des Steigerungsbetrags bis 2023

- jährliche Erhöhung des Grundbetrags von 89 Euro (im Jahr 2019) auf 119 Euro (im Jahr 2023) ► die Bedeutung des individuellen Steigerungsbetrags wird in den kommenden Jahren durch die Anhebung des Grundbetrags voraussichtlich abnehmen

Entschließungsantrag des Deutschen Bundestages im Juni 2019

- Die Bundesregierung ist aufgefordert, „innerhalb von vier Jahren unter Beteiligung der Werkstattärzte, der BAG WfbM, der Wissenschaft und weiterer maßgeblicher Akteure zu prüfen, wie ein transparentes, nachhaltiges und zukunftsfähiges Entgeltsystem entwickelt werden kann“ (Bundestags-Drucksache 19/10715).
- berührt werden zahlreiche Aspekte, u.a. Steigerung der Werkstattentgelte, Steigerung der Wirtschaftlichkeit uvm.

2. Zum Forschungsprojekt



2. Forschungsprojekt in Kooperation mit der BAG WfbM

Forschungsfragen

1. Welche Kriterien sollten bei der Bemessung des individuellen Steigerungsbetrages verwendet werden?
2. Wie sollten bzw. könnten die Konzeptionsprozesse einer Entgeltordnung in WfbM geregelt sein?
3. Wie sollte die Anwendung einer Entgeltordnung in WfbM geregelt sein?
4. Inwiefern ist eine bundesweit geltende Rahmenentgeltordnung für alle WfbM umsetzbar?



2. Forschungsprojekt in Kooperation mit der BAG WfbM

Sample

- 14 Interviews mit **WfbM-externen** Expert*innen aus
 - **Verwaltung**
 - **Arbeitsrecht**
 - **Gewerkschaft**
 - **Beratung**
 - **Forschung/Wissenschaft**
 - **WfbM-Geschäftsführung**

2. Forschungsprojekt in Kooperation mit der BAG WfbM

Auswertung entlang von Gerechtigkeitsdimensionen (nach Reichmann 2004: 1114ff.)

Dimension	Inhalt
Anforderungsgerechtigkeit	<ul style="list-style-type: none">• berücksichtigt wird der Schwierigkeitsgrad der jeweiligen Arbeitsplätze• entlohnt werden Anforderungen an die Arbeitskraft, nicht das Arbeitsergebnis
Leistungsgerechtigkeit	<ul style="list-style-type: none">• berücksichtigt wird das konkrete Arbeitsergebnis• entlohnt wird die individuelle Arbeitsleistung
Verhaltensgerechtigkeit	<ul style="list-style-type: none">• berücksichtigt wird das Maß an Anstrengung• entlohnt wird die Mühe, die sich eine Person gegeben hat
Sozialgerechtigkeit	<ul style="list-style-type: none">• berücksichtigt wird der Bedarf zum Lebensunterhalt• entlohnt werden bestimmte soziale Kriterien (z.B. Alter oder Kinderzahl)
Marktgerechtigkeit	<ul style="list-style-type: none">• berücksichtigt werden Angebot und Nachfrage des Arbeitsmarktes• die Löhne entsprechen den durchschnittlichen Marktlöhnen
Qualifikationsgerechtigkeit	<ul style="list-style-type: none">• berücksichtigt wird die Befähigung der Arbeitskraft• entlohnt wird das Potential der Arbeitskraft

3. Ergebnisse & Empfehlungen

3. Ergebnisse & Empfehlungen

Reformbedarf zu § 221 Abs. 2 SGB IX

- bei „Arbeitsmenge“ und „Arbeitsgüte“ handelt es sich um veraltete arbeitswissenschaftliche Begriffe
- beide Begriffe sind als Konkretisierung für die Entgeltbemessung lediglich für einen bestimmten Tätigkeitsbereich anwendbar (industrielle, repetitive Tätigkeiten)
- für einen Großteil der auch in WfbM erbrachten Tätigkeiten (Dienstleistungen, Landwirtschaft etc.) sind „Arbeitsmenge“ und „Arbeitsgüte“ keine adäquaten Entgeltkriterien
- ▶ Reform des § 221 Abs. 2 SGB IX: zweiten Teil des Satzes („insbesondere unter Berücksichtigung von Arbeitsmenge und Arbeitsgüte“) streichen, mindestens aber umformulieren



3. Ergebnisse & Empfehlungen

Anforderungen der Tätigkeiten, nicht Verhalten von Einzelpersonen!

- **Anforderungen** als Grundlage von Tarifsystemen (siehe z.B. Genfer Schema, REFA)
 - Mit welchen körperlichen Belastungen und Anforderungen geht die Tätigkeit einher?
 - Mit welchen geistigen Belastungen und Anforderungen geht die Tätigkeit einher?
 - Umgebungseinflüsse etc.
- ggf. zusätzliche Anpassung an die jeweilige WfbM in Form von **Zulagen**
- jährliche Einstufung + Veränderung/Anpassung des Steigerungsbetrages, wenn sich Anforderungen der Tätigkeit ändern, keine Bewertung pro Tag/Woche/Monat
- ▶ Arbeitsplatzbewertung **unabhängig von den Individuen und Verhalten**



3. Ergebnisse & Empfehlungen

Einbindung von Marktkriterien weder nötig noch geeignet

- Vorgabe zur Ausschüttung von 70 Prozent des Arbeitsergebnisses bildet bereits mehr Marktabhängigkeit im Entgelt ab, als in den Vergütungen des allgemeinen Arbeitsmarktes i.d.R. üblich

3. Ergebnisse & Empfehlungen

Mitbestimmung

- Entgelte (Konzipierung, Bemessung, Änderung etc.) sind **mitbestimmungspflichtige** Gegenstände
- Recht und Pflicht des WfbM-Rats zur Mitbestimmung über Konzeption, Evaluation und Umsetzung von Entgeltordnungen = aktive Beteiligung, nicht Abnicken von Vorlagen
- relevante Informationen müssen dementsprechend aufbereitet sein (z.B. Leichte Sprache)
- Methodenbedarf + Zugang zu Fortbildung und Beratung durch Expert*innen

3. Ergebnisse & Empfehlungen

Flankierende Befunde

- i.d.R. sind die Steigerungsbeträge relativ gering
- Anteil des Steigerungsbetrages am Gesamtentgelt wird voraussichtlich weiter zurückgehen (Erhöhung des Grundbetrages bis 2023), daher Verhältnismäßigkeit des Konzeptionsaufwands beachten
- Entwicklung von Entgeltordnung als Teilbereich von Organisations- und Personalentwicklung
- juristische Unterstützung bei der Entwicklung von Entgeltordnungen
- Einarbeitung von neuem Tarifpersonal bedenken und ernst nehmen

Zum Nach- und Weiterlesen

Bendel, Alexander/Richter, Caroline (2021):
Entgelte und Entgeltordnungen in
Werkstätten für Menschen mit Behinderung:
Reformbedarfe und
Handlungsempfehlungen. In: IAQ-Report.

Online unter:

https://duepublico2.uni-due.de/servlets/MCRFileNodeServlet/duepublico_derivate_00073728/IAQ-Report_2021-02.pdf

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

IAQ-Report

Aktuelle Forschungsergebnisse aus
dem Institut Arbeit und Qualifikation

Alexander Bendel und Caroline Richter

**Entgelte und Entgeltordnungen
in Werkstätten für Menschen
mit Behinderung**

Reformbedarfe und Handlungsempfehlungen

2021

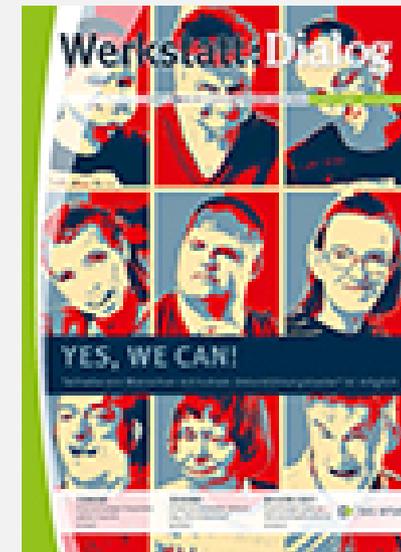
02

Auf den Punkt ...

- In Interviews mit Expert*innen u.a. aus Wissenschaft, Verwaltung, Arbeitsrecht und Gewerkschaft wurden Grundsätze der Entgeltbemessung in Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) diskutiert.
- Die gesetzliche Grundlage zur Entgeltbemessung in WfbM basiert auf einem reformierungswürdigen Paragraphen, der für einen individualisierten Entgeltbestandteil insbesondere Arbeitsmenge und Arbeitsgüte als Bemessungskriterien vorsieht.
- Im Sinne des Auftrages der WfbM sind nach Ansicht der Autor*innen anforderungs- und qualifikationsgerechte Entgeltkriterien geeignet; markt- und verhaltensbezogene Kriterien sind zu vermeiden.
- Darüber hinaus ist die gesetzeskonforme Mitbestimmung der Werkstatträ*innen an Konzeption, Anwendung und Evaluation der Entgeltordnungen sicherzustellen.

Zum Nach- und Weiterlesen

Richter, Caroline / Bendel, Alexander (2020):
Rahmenentgeltordnung: Ein Ansatz?
Befunde eines Forschungsprojektes in
Kooperation mit der BAG WfbM. In:
Werkstatt:Dialog 6.2019/1.2020, S. 48–50





Kontakt

Alexander Bendel

Universität Duisburg-Essen

Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ)

0203. 379 – 4529

alexander.bendel@uni-due.de

Dr. Caroline Richter

Universität Duisburg-Essen

Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ)

0203. 379 – 584

caroline.richter@uni-due.de

Mehr unter

2:1 Forschungsinstitut Arbeit GbR

<https://www.forschungsinstitut-arbeit.de/>

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!
