

Löhne in Unternehmen der beruflichen Integration (Werkstätten)

INSOS Schweiz empfiehlt den Unternehmen der beruflichen Integration eine transparente Regelung der Löhne von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit IV-Rente.

Arbeitnehmende mit Beeinträchtigung erhalten in Unternehmen der beruflichen Integration¹ einen Lohn. Dieser ist aus unterschiedlichen Gründen tiefer als marktübliche Durchschnittslöhne. Dadurch kann der falsche Eindruck entstehen, Menschen mit Beeinträchtigung würden als billige Arbeitskräfte ausgenutzt – zumal auch Art. 27 der UN-Behindertenrechtskonvention gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit verlangt.

Das vorliegende Dokument

- formuliert allgemeine **Empfehlungen** zur transparenten Lohnregelung in Unternehmen der beruflichen Integration,
- nennt die wichtigsten **Einflussfaktoren auf den Lohn** von Angestellten mit Beeinträchtigung in Unternehmen der beruflichen Integration und
- führt diese Einflussfaktoren in den **Erläuterungen** näher aus.

Empfehlungen

Gestützt auf die im Anschluss erläuterten 7 Einflussfaktoren auf den Lohn in Unternehmen der beruflichen Integration empfiehlt INSOS Schweiz:

1. Unternehmen der beruflichen Integration haben eine verschriftlichte Lohnpolitik

Unternehmen der beruflichen Integration verfügen über schriftlich vorliegende Definitionen und Erläuterungen des Zwecks der Institution sowie über eine konzeptionelle Beschreibung des Auftrags und der normativen Rahmenbedingungen. Darin zeigt der Betrieb auch die Lohnpolitik auf und die damit verbundene Regelung von Rechten und Pflichten gemäss Obligationenrecht OR.

2. Das Verteilungssystem der Gesamtlohnsumme ist dokumentiert

Unternehmen der beruflichen Integration verfügen über transparente und nachvollziehbare Konzeptionen der Verteilung der Gesamtlohnsumme auf die Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung. Die Beurteilungskriterien sind definiert und gegenüber den Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung in einer verständlichen Form kommuniziert (vgl. Einflussfaktor 5).

¹ In der schweizerischen Gesetzgebung wird für diese Betriebe der historisch geprägte und inzwischen überholte Begriff «(Behinderten-)Werkstätte» verwendet. Bei der heutigen Branchenvielfalt der Unternehmen ist der Begriff «Werkstätte» jedoch zu einschränkend. So ist z.B. ein Gastrobetrieb kaum als Werkstätte zu bezeichnen. Deshalb verwenden wir hier neu den Begriff «Unternehmen der beruflichen Integration».

3. Das Lohnsystem ist dokumentiert

Unternehmen der beruflichen Integration verfügen über transparente und nachvollziehbare Konzeptionen für die Festlegung von individuellen Einzellöhnen. Der Vergleichsmaßstab zur Beurteilung der Leistungsfähigkeit ist definiert und kommuniziert (vgl. Einflussfaktor 6).

4. Bezüglich Lohn und wirtschaftlichem Ertrag besteht Transparenz

Unternehmen der beruflichen Integration zeigen den Zusammenhang auf zwischen der Lohnsumme, die an die Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung gezahlt wird, und dem Ertrag, den sie am Markt erwirtschaftet haben. Als relevante Kennzahl kann die Lohnsumme der Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung in Prozent dieses Ertrages dienen (vgl. Einflussfaktor 3).

Einflussfaktoren auf den Lohn

Standort, Branche, Angebot und Nachfrage, Technologien (Automatisierung), individuelle Fähigkeiten und Ausbildung können den Lohn einer Person massgeblich beeinflussen. Bei Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung, die in einem Unternehmen der beruflichen Integration arbeiten, kommen noch weitere Einflussfaktoren hinzu:

1. Unternehmen der beruflichen Integration sind betriebswirtschaftlich geführte Unternehmen mit sozialem Auftrag: Sie müssen im Schweizer Markt bestehen, können aber aufgrund der Anstellung von Menschen mit Beeinträchtigung oft nur **in Nischenbereichen mit kleinem Produktions- und Dienstleistungsvolumen** tätig sein. Sie sind daher wirtschaftlich vergleichsweise kleine Player.
2. Es existieren **unterschiedliche kantonale Vorgaben**, die sich auf die Löhne auswirken.
3. Unternehmen der beruflichen Integration müssen die Löhne der Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung **durch den wirtschaftlichen Ertrag** decken.
4. Der Lohn ist ein **Zusatzeinkommen zur IV-Rente**. Diese ist zusammen mit allfälligen Ergänzungsleistungen dazu bestimmt, den behinderungsbedingten Erwerbsausfall abzudecken.
5. Der Einzellohn ist abhängig vom **Verteilungssystem der Gesamtlohnsumme**.
6. Der Einzellohn ist abhängig vom **Instrument der Leistungserfassung**.
7. Auch in Unternehmen der beruflichen Integration gibt es **zusätzlich monetäre und nicht-monetäre Belohnungssysteme**. Dies gilt es bei der kritischen Begutachtung der Entlohnung der Arbeit von Menschen mit Beeinträchtigung zu berücksichtigen.

Erläuterungen

1. Unternehmen mit sozialem Auftrag

Unternehmen der beruflichen Integration sind betriebswirtschaftlich geführte Produktions- und Dienstleistungsbetriebe mit sozialem Auftrag (vgl. Bundesgesetz über die Institutionen zur Förderung der Eingliederung von invaliden Personen, IFEG). Die Produkte und Dienstleistungen werden von Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung hergestellt bzw. ausgeführt. Das IFEG verpflichtet die Kantone, Menschen mit Beeinträchtigung ein ihren Bedürfnissen entsprechendes, angemessenes Angebot an Arbeitsplätzen zur Verfügung zu stellen (vgl. IFEG, Art. 2). Gemäss IFEG müssen Unternehmen der beruflichen Integration angestellte Mitarbeitende mit Beeinträchtigung entlohnen, wenn diese eine wirtschaftlich verwertbare Tätigkeit verrichten (IFEG, Art. 5 Bst. b und f). Arbeitsplätze für Menschen mit Beeinträchtigung unterliegen dem Arbeitsvertragsrecht gemäss Obligationenrecht OR (Zehnter Titel des Obligationenrechts OR; Art. 319-362).

Unternehmen der beruflichen Integration sind auf zwei unterschiedlichen Leistungsebenen tätig. Sie handeln

- **sozial**, indem sie bedarfsorientierte, begleitete Arbeitsplätze für Menschen mit einer IV-Rente schaffen, und
- **wirtschaftlich**, weil sie wie jedes andere KMU auch Dienstleistungen und Produkte erfolgreich auf dem Markt anbieten müssen, um existieren zu können. Unternehmen der beruflichen Integration sind damit Teil des Arbeitsmarktes.

Im Unterschied zu anderen Unternehmen, die sich geeignetes Personal suchen, um ihre Aufträge zu erfüllen, werden geeignete Aufträge gesucht, um Menschen mit Beeinträchtigung die berufliche Teilhabe² zu ermöglichen. Sie sind daher in Nischenbereichen mit kleinem Produktions- und Dienstleistungsvolumen tätig und wirtschaftlich vergleichsweise schwach. Aufgrund des sozialpolitischen Auftrages werden auch in wirtschaftlich schlechten Zeiten Kurzarbeit oder gar Entlassungen vermieden. Dies wirkt sich direkt auf die Lohnsumme aus.

2. Es existieren unterschiedliche kantonale Vorgaben: Beispiel Zürich

Das IFEG regelt den Rahmen für die Leistungserbringung von Unternehmen der beruflichen Integration. Die Kantone erlassen dazu konkrete Ausführungsbestimmungen. Es würde den Rahmen sprengen, die verschiedenen kantonalen Regelungen und ihre Auswirkungen auf die Lohngestaltung darzustellen.

Als Beispiel seien an dieser Stelle die Richtlinien über die Gewährung von Betriebsbeiträgen des Sozialamtes des Kantons Zürich erwähnt. Diese setzen z.B. voraus, dass an betreute Personen ausbezahlte Löhne grundsätzlich leistungsabhängig über die selbsterwirtschafteten Erträge zu finanzieren sind. Dabei darf der Ertrag aus Produktion und Dienstleistungen abzüglich dem Materialaufwand, der Löhne der Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung sowie der Löhne anderer Mitarbeitenden in Produktion und Dienstleistung (der sogenannte Deckungsbeitrag 2) nicht negativ sein. Die Richtlinie sieht branchenabhängige Löhne vor, wobei zur Bemessung der Leistungsfähigkeit insbesondere auch die wirtschaftliche Verwertbarkeit der geleisteten Arbeit einbezogen wird.

² Mit beruflicher Teilhabe ist das berufliche Einbezogensein gemeint. Sie ermöglicht es einer Person, am Wirtschaftsmarkt mitzuwirken und Mit-Verantwortung zu übernehmen, indem sie eine gesellschaftlich wertgeschätzte Arbeit ausführt.

3. Die Unternehmen der beruflichen Integration müssen die Löhne durch den wirtschaftlichen Ertrag decken

Die Kantone finanzieren über Leistungsvereinbarungen lediglich die benötigte Begleitung durch das Fachpersonal. Die Lohnsumme des Begleitpersonals ist also über die kantonalen Leistungsvereinbarungen abgedeckt. Alle übrigen Aufwände müssen über den wirtschaftlichen Ertrag oder andere Kanäle gedeckt werden:

- **Betriebliche Aufgaben**, die nicht zur Begleitarbeit gehören: Geschäftsleitung, Marketing, Betriebsunterhalt etc.
- Die **Entschädigung der Arbeit** in der Produktion und Dienstleistungserbringung **von Personal ohne Beeinträchtigung**. Dazu gehört auch der Anteil der rein produktiven Mitarbeit von Begleitpersonen.
- Der **Sachaufwand**: Investitionen werden durch Eigenleistungen, Spenden und teilweise durch kantonale Investitionsbeiträge³ finanziert.
- Die **Lohnsumme der Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung**. Diese entspricht einem bestimmten Prozentsatz (< 100 %) des wirtschaftlichen Ertrags.

4. Der Lohn ist ein Zusatzeinkommen zur IV-Rente

Das Recht auf Arbeit gemäss UN-Behindertenrechtskonvention „schliesst die Möglichkeit ein, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die frei gewählt oder angenommen wird“ (vgl. Art. 27 UN-BRK). Bei Menschen mit einer eingeschränkten Erwerbsfähigkeit bildet die IV-Rente zusammen mit allfälligen Ergänzungsleistungen und/oder teilweisen Leistungen der beruflichen Vorsorge (BVG) die Grundlage für den Lebensunterhalt. Der Stunden-, Tages- oder Monatslohn ist ein zusätzliches Einkommen zur auf die Existenzsicherung ausgerichteten IV-Rente.

Der Invaliditätsgrad bestimmt die Höhe der Rente (Höhe der Erwerbseinbusse in Prozent, die auf einer behinderungsbedingt eingeschränkten Erwerbsfähigkeit basiert). Mitarbeitende mit Beeinträchtigung in Unternehmen der beruflichen Integration haben mehrheitlich eine volle Rente. Dieser Anspruch wird ab einem Invaliditätsgrad von mindestens 70% verfügt. Es besteht also theoretisch eine Erwerbsfähigkeit - nicht gleichzusetzen mit der Leistungsfähigkeit - von bis zu 30 Prozent.

Löhne werden bei der Berechnung der Rente und der Ergänzungsleistungen einbezogen und bilden somit einen wichtigen Bestandteil zur Finanzierung des Lebensunterhalts. Veränderungen im Leistungslohn können Auswirkungen auf die Höhe der IV-Rente haben. Die Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung werden deshalb dazu angehalten, jede Änderung in Bezug auf Lohn u.a. bei der IV und der Sozialbehörde (Anpassung der allfällig vorhandenen Ergänzungsleistung) zu melden. Bei der beruflichen Vorsorge gilt zu beachten, dass eine Beitragspflicht entstehen kann – entsprechend dem IV-Rentegrad und der Höhe des Lohnes.

³ In St. Gallen gibt es z.B. keine Investitionsbeiträge.

5. Der vertraglich festgelegte Einzellohn ist abhängig vom Verteilungssystem der Gesamtlohnsumme

Die Gesamtlohnsumme muss durch den wirtschaftlichen Nettoertrag gedeckt werden (vgl. Erläuterung 2). Die vertraglich festgelegten Einzellöhne ergeben sich aus der Verteilung der Gesamtlohnsumme auf die geleisteten Zeiteinheiten der Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung. Dabei kann die Verteilung unterschiedlich erfolgen. Folgende Fragen stellen sich:

- Erhalten alle Personen pro Zeiteinheit den gleichen Ansatz?
- Erfolgt die Verteilung aufgrund einer Beurteilung gemäss bestimmter Kriterien, z.B. Leistungskriterien oder Verhaltenskriterien?
- Werden Fachkompetenzen oder allgemeine berufliche Fähigkeiten bei der Verteilung berücksichtigt?
- Werden Mischformen angewendet?
- Wie transparent ist dieses Verteilsystem und wie wird dieses kommuniziert?

In der Praxis existieren je nach Betriebskultur und kantonalen Vorgaben unterschiedliche Verteilmodelle. Der Kanton Zürich schreibt z.B. vor, dass Mitarbeitende mit Beeinträchtigung auf Basis transparenter, leistungsabhängiger Kriterien entlohnt werden müssen.

6. Der Einzellohn ist abhängig vom Instrument der Leistungserfassung

Bei der Erfassung der Leistungsfähigkeit können harte Faktoren (z.B. Menge und Qualität in einer bestimmten Zeiteinheit, Präsenzzeit, berufliche Kompetenzen) und weiche Faktoren (z.B. Konstanz, Fähigkeit zur Zusammenarbeit, Motivation, Beweglichkeit, Vielseitigkeit) berücksichtigt werden. Zudem spielt der herangezogene Vergleichswert eine entscheidende Rolle.

Aus dem Vergleich mit der Leistungsfähigkeit einer nicht beeinträchtigten Person bei gleicher Arbeitstätigkeit, wie es z.B. die Richtlinien des Kantons Zürich vorgeben und INSOS es auch empfiehlt, resultiert eine tiefere Leistungseinstufung als beispielsweise aus einem Vergleich mit der Durchschnittsleistung der eigenen Arbeitsgruppe. Die Lohnhöhe wird zusätzlich durch folgende Faktoren beeinflusst:

- **Geringere Tagesarbeitszeiten** (z.B. 7,5 anstelle 8,4 Stunden pro Tag), verbunden mit vermehrten Pausen und Unterbrüchen.
- **Höhere (bezahlte) Absenzquoten** im Vergleich zu nicht beeinträchtigten Personen.
- Beschäftigung und Lohnfortzahlung bzw. **keine Kurzarbeit oder gar Entlassungen** in Zeiten geringerer Arbeitsauslastung.
- Bestimmte **kalkulatorische Grundlagen** (z.B. entsprechen branchenübliche Preisansätze im Bereich Briefversand oft Maschinenpreisen, obwohl die Arbeit in Handarbeit erledigt wird).

7. Auch in Unternehmen der beruflichen Integration gibt es monetäre und nicht-monetäre Belohnungssysteme

Neben dem Leistungslohn pflegen auch Unternehmen der beruflichen Integration weitere Formen der Belohnung (teilweise auch von Kantonen vorgegeben). Einige Beispiele: Weiterbildungen, Gratifikation und/oder 13. Monatslohn, Beschäftigung und Lohnzahlung auch bei ungenügender Auslastung bzw. in defizitären Phasen, Sonderprämien, Beteiligung an den Ausgaben für Essen und Trinken, Bereitstellung und Reinigung von Arbeitskleidern, durch das Unternehmen der beruflichen Integration sichergestellter Transport zum Arbeitsort. Dies gilt es bei der kritischen Begutachtung der Entlohnung der Mitarbeitenden mit Beeinträchtigung in Unternehmen der beruflichen Integration zu berücksichtigen.