

## Abakaba.<sup>D</sup>

### Anforderungs- und leistungsgerechte Entlohnung für Menschen mit einer Behinderung

#### Ausgangslage

Die Löhne in der ‚normalen‘ Arbeitswelt richten sich in der Regel nach dem Schwierigkeitsgrad der Tätigkeit, ihren Belastungen, dem Arbeitsmarkt und der individuellen Leistung und Erfahrung der Mitarbeitenden. Diese Faktoren werden je nach Unternehmen mehr oder weniger systematisch und transparent berücksichtigt. Wird auf Systematik und Transparenz besonderen Wert gelegt, werden die Tätigkeiten mittels Funktionsbewertung analysiert, um damit die personunabhängigen Grundlöhne festzulegen. Hinzu kommen je nach konkretem Lohnsystem individuelle Lohnanteile bzw. Boni für Alter, Erfahrung, Leistung usw.

Im Hinblick auf möglichst grosse Lohngerechtigkeit hat sich im deutschsprachigen Raum das Funktionsbewertungssystem Abakaba (Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz und Baitsch) besonders bewährt (siehe auch [www.katzundbaitsch.ch](http://www.katzundbaitsch.ch) sowie die neueste Publikation von Katz und Baitsch<sup>1</sup>). Es dient unter anderem in verschiedenen Unternehmen, öffentlichen Verwaltungen und Organisationen als Basis für das Lohnsystem, so auch im Wohnheim Domino in Hausen bei Brugg für die nicht behinderten Mitarbeitenden. Die Vorteile von Abakaba haben den Leiter des Wohnheims Domino, Domenico Curcio, bewogen, ein vergleichbares Lohnsystem für die Mitarbeiter/innen mit einer Behinderung zu entwickeln. In intensiver Zusammenarbeit mit Christian P. Katz, der zusammen mit Christof Baitsch Abakaba entwickelt hatte, entstand Abakaba.<sup>D</sup>. Im Vordergrund stand die Idee, auch für diese Mitarbeiter die Anforderungen und Belastungen der von ihnen ausgeübten Tätigkeiten für die Lohnbemessung zu berücksichtigen. Denn auch für diese Tätigkeiten gilt, dass sich ihr Wert für das Unternehmen insbesondere nach dem Schwierigkeitsgrad richtet, unabhängig davon, ob die Produkte extern oder intern ‚verkauft‘ werden.

#### Komponenten

Abakaba.<sup>D</sup> umfasst folgende Komponenten:

**Funktionsbewertung:** Die verschiedenen Tätigkeiten werden in bezug auf Anforderungen und Belastungen analysiert. Es resultiert für jede Tätigkeit ein personunabhängiger Abakaba-Punktwert.

**Tätigkeitsraster:** Für sämtliche Mitarbeitende wird eruiert, welche Tätigkeiten sie ausführen.

---

<sup>1</sup> Katz, C. und Baitsch, C. (2006): Arbeit bewerten – Personal beurteilen. Lohnsysteme mit Abakaba. Zürich: vdf-Hochschulverlag.

Individueller Abakaba-Punktwert: Durchschnittlicher Punktwert der ausgeführten Tätigkeiten.

Korrigierter individueller Abakaba-Punktwert: Der individuelle Punktwert wird durch den Kompetenz- und den Polyvalenzzuschlag korrigiert und dient als Berechnungsbasis für den Lohn:

Kompetenzzuschlag: Je grösser die Abweichung zwischen individuellem Abakaba-Punktwert und dem Punktwert der schwierigsten ausgeführten Tätigkeit, desto höher der Kompetenzzuschlag (Berechnungsbasis: Standardabweichung).

Polyvalenzzuschlag: Der Polyvalenzzuschlag berücksichtigt für jede/n Mitarbeitende/n die Anzahl der ausgeführten Tätigkeiten.

Stundenlohn gemäss Abakaba.<sup>D</sup>: Aufgrund des korrigierten individuellen Abakaba-Punktwertes wird der individuelle Stundenlohn berechnet.

Leistungskorrigierter Stundenlohn: Aufgrund der Beurteilung der individuellen Arbeitsqualität (Leistung) und unter Berücksichtigung der zur Verfügung stehenden Lohnsumme wird der Stundenlohn reduziert oder erhöht.

## **Funktionsbewertung**

Die Kriterien der Funktionsbewertung für Abakaba.<sup>D</sup> wurden in Anlehnung an das Abakaba-Grundkonzept entwickelt. Entsprechend werden folgende Merkmalsbereiche unterschieden:

- Intellektuelle Anforderungen und Belastungen
- Psycho-soziale Anforderungen und Belastungen
- Physische Anforderungen und Belastungen.

Der vierte Merkmalsbereich (Führungsverantwortung) ist im vorliegenden Zusammenhang nicht relevant und fällt deshalb weg. Die Einzelkriterien konnten nur teilweise aus Abakaba übernommen werden; sie mussten im Hinblick auf die Charakteristika der für Menschen mit einer Behinderung geeigneten Tätigkeiten gestaltet werden und sind wie folgt operationalisiert:

### **Intellektuelle Anforderungen und Belastungen:**

#### I 1 Lernen

Dauer der Lernzeit für Normalbegabte

#### I 2 Umsetzungsphase

Dauer in Relation zur Lernzeit, bis Standardqualität erreicht ist

#### I 3 Lesen / Schreiben / Zählen / Rechnen / Pläne lesen

Anzahl und Ausmass der notwendigen Fähigkeiten

#### I 4 Konzentration

Ausmass der notwendigen Konzentration

#### I 5 Aufmerksamkeit

Ausmass der notwendigen Aufmerksamkeit

#### I 6 Eigenlenkung

Ausmass der notwendigen Eigenlenkung

### **Psycho-soziale Anforderungen und Belastungen:**

#### PS 1 Sprechen

Dauer des für die Tätigkeit notwendigen Sprechens

#### PS 2 Zusammenarbeit

Dauer der für die Tätigkeit notwendigen Zusammenarbeit

#### PS 3 Umgang mit anderen Personen

Ausmass der Schwierigkeit im Umgang mit anderen Personen (z.B. Kundschaft)

#### PS 4 Spezifische psycho-soziale Belastungen

Ausmass spezifischer psycho-sozialen Belastungen

### **Physische Anforderungen und Belastungen:**

#### P 1 Körperkraft

Ausmass und Dauer der für die Tätigkeit notwendigen Körperkraft

#### P 2 Bewegungspräzision / Feinmotorik / Koordination

Dauer der für die Tätigkeit notwendigen Bewegungspräzision / Feinmotorik / Koordination

#### P 3 Spezifische physische Belastungen

Ausmass spezifischer physischer Belastungen

Die genauen Definitionen der Merkmale sind aus dem Fragebogen ersichtlich. Jede (Teil-)Tätigkeit wird mittels der erwähnten Kriterien analysiert. Für jede (Teil-)Tätigkeit resultiert ein Punktwert, der den Schwierigkeitsgrad repräsentiert.

### **Tätigkeitsraster**

Für jede/n Mitarbeiter/in wird ein individuelles Tätigkeitsraster erstellt. Es enthält sämtliche Tätigkeiten, welche die betreffende Person regelmässig ausführt, wobei der zeitliche Anteil nicht berücksichtigt wird. Tätigkeiten, welche von der Person aufgrund ihrer Fähigkeiten zwar („theoretisch“) ausgeführt werden könnten, die aber in der Praxis nicht tatsächlich ausgeführt werden, werden ebenfalls nicht berücksichtigt.

### **Individueller Abakaba-Punktwert**

Unter Berücksichtigung des Tätigkeitsrasters wird für jede Person der individuelle Abakaba-Punktwert ermittelt. Er entspricht dem Mittelwert (Durchschnitt) der im Tätigkeitsraster enthaltenen Tätigkeiten.

### **Korrigierter Abakaba-Punktwert**

Die alleinige Berücksichtigung des Mittelwertes der Abakaba-Punktwerte wäre insofern problematisch, als dadurch Personen, die sowohl anspruchsvolle als auch einfache Tätigkeiten ausüben, gleich behandelt würden wie solche, deren Tätigkeiten sich bezüglich Schwierigkeitsgrad in einem Mittelfeld bewegen. Der individuelle Abakaba-Punktwert erhält deshalb einen sogenannten **Kompetenz-Zuschlag**, der die Differenz zwischen dem Mittelwert und der höchstbewerteten individuellen Tätigkeit berücksichtigt (Streuung bzw. Standardabweichung). Dieser Zuschlag trägt dem Umstand Rechnung, dass die anforderungsreichen Tätigkeiten innerhalb des individuellen Tätigkeitsprofils die Gesamtanforderung stärker beeinflussen als die anforderungsärmeren Tätigkeiten.

Ausserdem liegt es natürlich im Interesse jedes Unternehmens, dass die Mitarbeitenden für möglichst viele unterschiedliche Tätigkeiten einsetzbar sind. Aus der Anzahl der ausgeübten Tätigkeiten wird deshalb der sogenannte **Polyvalenz-Zuschlag** berechnet und zum individuellen Abakaba-Punktwert addiert.

### **Individuelle Leistung**

Die individuelle Leistung wird anhand der Faktoren Arbeitsqualität und Arbeitstempo beurteilt und eingestuft.

### **Stundenlohn gemäss Abakaba.<sup>D</sup>**

Aufgrund des korrigierten individuellen Abakaba-Punktwertes und unter Berücksichtigung der zur Verfügung stehenden Lohnsumme wird der individuelle Stundenlohn berechnet. Die Lohnkurve wird nach den Bedürfnissen des Unternehmens gestaltet. Der Stundenlohn wird je nach Ergebnis der Leistungsbeurteilung um bis zu 20% reduziert bzw. erhöht.