

## Werkstattvertrag

Zwischen

den Glückstädter Werkstätten

des Trägers Norddeutsche Gesellschaft für Diakonie e. V.

- nachfolgend „Werkstatt“ genannt -

und Herrn/Frau

Beschäftigter Vorname Beschäftigter Nachname, geboren am Beschäftigter Geburtstag

wohnhaft in Beschäftigter Wohnort

- nachfolgend „Beschäftigte/r“ genannt –

vertreten durch Herrn/Frau

Betreuer\_Vorname Betreuer\_Nachname geboren am Betreuer\_Geburtstag

wohnhaft in Betreuer\_Wohnort

als Betreuer / in \*)

Vgl. dazu Betreuungsrechtsänderungsgesetz vom 25. Juni 1998 (BGBl.I.S.1580 ff)

Präambel

Das allgemeine Persönlichkeitsrecht gemäß Art. 1 Abs. 1 i. V. Art. 2 Abs. 1 GG in der gesetzlichen Ausgestaltung besonderer Schutzpflichten gegenüber Menschen mit Behinderungen durch die Regelungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und über die Werkstätten für behinderte Menschen gemäß Kapitel 5 und 12 Teil 1 SGB IX und das Benachteiligungsverbot von behinderten Menschen gemäß Art. 3 Abs. 3 GG, § 81 Abs. 2 SGB IX bestimmen Abschluss, Inhalt und Beendigung des Werkstattverhältnisses gemäß §§ 136 ff. SGB IX als arbeitnehmerähnliches, auf Dauer angelegtes Beschäftigungsverhältnis.

§ 1

Inhalt, Beginn und Dauer

1. Die/Der Beschäftigte wird auf der Grundlage der Kostenzusage des Sozialleistungsträgers nach Empfehlung des Fachausschusses in den Arbeitsbereich der Werkstatt aufgenommen. Die Entlohnung richtet sich nach der, in der Anlage „Lohnfestsetzungsbogen“ festgesetzten Lohngruppe. Die Werkstatt ist berechtigt, der/dem Beschäftigten einen anderen Arbeitsplatz/Arbeitsstelle im Arbeitsbereich zuzuweisen. Unter Beachtung der betrieblichen Möglichkeiten im Arbeitsbereich der Werkstatt und des Rehabilitationszwecks werden Eignung, Leistung, Fähigkeiten sowie die Wünsche der/des Beschäftigten berücksichtigt. Gleiches gilt, wenn die/der Beschäftigte einen Wechsel anstrebt.
2. Die Aufnahme erfolgt am: Beginn\_Bereich  
Der Vertrag wird auf unbestimmte Dauer geschlossen.

§ 2

Aufgaben der Werkstatt

1. Die Werkstatt verpflichtet sich gemäß den gesetzlichen Bestimmungen, insbes. der §§ 136, 39, 41 SGB IX sowie der Werkstättenverordnung, die Leistungs- oder Erwerbsfähigkeit der/des Beschäftigten zu erhalten, zu entwickeln, zu verbessern oder wieder herzustellen, ihre/seine Persönlichkeit weiterzuentwickeln und ihre/seine Beschäftigung im Arbeitsbereich zu ermöglichen oder zu sichern und den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erreichen.
2. Die Werkstatt fördert und gewährleistet eine bestmögliche geeignete Beschäftigung im Rahmen ihres Angebotes an Arbeitsplätzen. Sie wird der Art und Schwere der Behinderung, der Leistungsfähigkeit der/des Beschäftigten, deren/dessen Entwicklungsmöglichkeit sowie der Eignung und Neigung der/des Beschäftigten soweit wie möglich im Rahmen der betrieblichen Belange Rechnung tragen. Die Arbeits- und Beschäftigungsplätze sollen möglichst denjenigen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt entsprechen.
3. Die Werkstatt gibt im Rahmen ihrer Möglichkeit Hilfestellung durch Fachkräfte mit spezieller Qualifikation, z. B. bei der Eingliederung in die verschiedenen Bereiche der Werkstatt und durch Vermittlung, Organisation und Überwachung von Hilfen, die die Arbeit der Werkstatt ergänzen. Die Werkstatt ist bei der Durchführung der Aktivitäten behilflich, die den Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereiten und unterstützen.
4. Die Werkstatt bietet die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungsangeboten mit berufsqualifizierendem Inhalt an. Die Teilnahme an solchen Qualifizierungsmöglichkeiten führt grundsätzlich zu einer Überprüfung des Arbeits- und Entlohnungseinstufung.
5. Die Werkstatt übernimmt erforderlichenfalls die Beförderung der/des Beschäftigten von ihrem/seinem Wohnort zur Werkstatt, soweit die Kosten hierfür vom Rehabilitationsträger, der/dem Beschäftigten oder einer anderen Stelle übernommen werden.
6. Die Werkstatt bietet der/dem Beschäftigten die Teilnahme an der Gemeinschaftsverpflegung gegen Kostenerstattung an.
7. In Bereichen, in welchen Schutzkleidung nach Unfallverhütungsvorschriften vorgeschrieben sind, werden diese in vollem Umfange durch die Werkstatt bereitgestellt.

## § 3

## Aufgaben des Beschäftigten

1. Es wird erwartet, dass die/der Beschäftigte nach ihren Fähigkeiten bei den Fördermaßnahmen mitwirkt und die ihr/ihm übertragenen Aufgaben und Tätigkeiten im Arbeitsbereich der Werkstatt entsprechend ihrem Leistungsvermögen erfüllt.
2. Die/Der Beschäftigte hat die Arbeitszeit gemäß § 4 einzuhalten. Jedes Fernbleiben ist unverzüglich unter Angabe von Gründen der für sie/ihn zuständigen Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung (FAB) der Werkstatt mitzuteilen.
3. Die/Der Beschäftigte hat die betriebliche Ordnung zu achten, die überlassenen Gegenstände der Werkstatt pfleglich zu behandeln und insbesondere die zum Arbeitsschutz erlassenen Vorschriften und Regelungen einzuhalten.

## § 4

## Arbeitszeit

1. Die wöchentliche Beschäftigungszeit beträgt in der Regel 36,5 Stunden, höchstens 38,5 Stunden. Die Stundenzahlen umfassen Erholungspausen und die arbeitsbegleitend geeigneten Maßnahmen. Die Beschäftigung beginnt von Montag bis Donnerstag um 8.00 Uhr und endet um 16.00 Uhr und am Freitag um 8.00 Uhr und endet um 12.30 Uhr.
2. Änderungen und Verteilung der wöchentlichen sowie Länge und Lage der täglichen Beschäftigungszeit können einvernehmlich im Interesse der/des Beschäftigten und unter besonderer Berücksichtigung der wirtschaftlichen und betrieblichen Belange der Werkstatt geregelt werden.
3. Werkstatt und Beschäftigte/r können vereinbaren, dass die vertraglich vereinbarte Beschäftigungszeit sowie die Verteilung, insbes. wegen der Art und Schwere der Behinderung, zur Erfüllung des Erzielungsauftrages verringert wird (Teilzeitbeschäftigung). Für Abschluss und Inhalt der Vereinbarung gelten §§ 8 ff TzBfG entsprechend. Für die Verlängerung der Beschäftigungszeit einer/eines Teilzeitbeschäftigten gelten die Grundsätze des § 9 TzBfG.

## § 5

## Arbeitsentgelt

Die Werkstatt zahlt der/dem Beschäftigten aus ihrem Arbeitsergebnis ein Arbeitsentgelt gemäß § 138 Abs. 2 SGB IX. Die Einzelheiten der Entlohnung bestimmen sich im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften auf der Grundlage der „Grundsätze der Entlohnung“ (Anlage). Die Zahlungen erfolgen unbar.

Die Werkstatt zahlt für die/den Beschäftigte/n Beiträge zur Sozialversicherung nach den gesetzlichen Bestimmungen.

## § 6

## Fortzahlung des Arbeitsentgeltes

1. Fallen durch gesetzliche Feiertage Beschäftigungszeiten in der Werkstatt aus, wird für diese Zeit das Arbeitsentgelt weitergezahlt.
2. Im Krankheitsfall wird das Arbeitsentgelt unter entsprechender Anwendung des Entgeltfortzahlungsgesetzes für sechs Wochen weitergezahlt. Die Werkstatt ist unverzüglich über die Arbeitsunfähigkeit zu informieren. Spätestens drei Werktage nach Krankheitsbeginn ist eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. In begründeten Einzelfällen behält sich die Werkstatt vor, bereits ab dem 1. Krankheitstag die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu verlangen.

## § 7

## Urlaubsanspruch

1. Die/Der Beschäftigte erhält in jedem Urlaubsjahr Erholungsurlaub unter Zahlung der Urlaubsvergütung. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.
2. Als Urlaubsvergütung wird das Entgelt weitergezahlt.
3. Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend generell in den Betriebsferien genommen werden. Es kann auf Wunsch in Teilen genommen werden. Dabei muss jedoch ein Urlaubsteil so bemessen sein, dass die/der Beschäftigte mindestens für zwei volle Wochen von der Arbeit befreit ist. Erkrankungen während des Urlaubs sind unverzüglich anzuzeigen, sie werden durch ärztliches Zeugnis nachgewiesen und auf den Urlaub nicht angerechnet.
4. Der Urlaub ist spätestens bis zum Ende des Kalenderjahres anzutreten, sonst verfällt dieser.
5. Der Erholungsurlaub, deren durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit auf fünf Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt ist (Fünftageweche), beträgt

30 Arbeitstage pro Kalenderjahr.

Beginnt oder endet das Betreuungs- oder Beschäftigungsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch  $\frac{1}{12}$  für jeden vollen Beschäftigungsmonat.

6. Beim Vorliegen der Schwerbehinderteneigenschaft (Grad der Behinderung von wenigstens 50 muss vorliegen) hat die/der Beschäftigte Anspruch auf einen bezahlten zusätzlichen Urlaub von 5 Arbeitstagen im Urlaubsjahr; verteilt sich die regelmäßige Arbeitszeit auf weniger als 5 Arbeitstage in der Kalenderwoche, vermindert sich der Zusatzurlaub entsprechend (§ 125 SGB IX, i. V. m. § 2 SGB IX).

## § 8

## Mutterschutz

Die Voraussetzungen und der Anspruch auf Mutterschutz richten sich nach den jeweils gültigen Bestimmungen des Gesetzes zum Schutze der erwerbstätigen Mutter (Mutterschutzgesetz – MuSchG).

## § 9

## Elternzeit

Die Voraussetzungen und der Anspruch auf Elternzeit richten sich nach den jeweils gültigen Bestimmungen des Gesetzes zum Erziehungsgeld und zur Elternzeit (Bundeserziehungsgeldgesetzes – BErzGG).

## § 10

## Schweigepflicht und Datenschutz

1. Die Werkstatt verpflichtet sich, den Datenschutz und die Schweigepflicht bezüglich der persönlichen Daten der/des Beschäftigten zu wahren.
2. Die/Der Beschäftigte kann Einsicht in ihre/seine Personalakten/Betreuungsdokumentation erhalten.
3. Sofern es im Einzelfall erforderlich ist, entbindet die/der Beschäftigte durch gesonderte Erklärung die betroffenen Stellen (Arzt, Arbeitsamt, Gutachter etc.) von deren Schweigepflicht. Das Notfalldatenblatt kann an den Arzt, die Leistungs- und Befähigungsberichte können an den Sozialversicherungsträger herausgegeben werden.
4. Die Weitergabe personenbezogener Daten darf nur mit Zustimmung der/des Beschäftigten erfolgen, soweit nicht gesetzliche Regelungen die Weitergabe erforderlich machen.

## § 11

## Sonstige soziale Leistungen

## 1. Jubiläumszuwendungen

Die Beschäftigten erhalten Jubiläumszuwendungen bei einer Betriebszugehörigkeit von

10 Jahren	=	26,00 €
15 Jahren	=	38,00 €
20 Jahren	=	77,00 €
25 Jahren	=	153,00 €
30, 35, 40 Jahren	=	230,00 €

Grundsätzlich wird nur die in der Werkstatt oder im Werkstättenverbund verbrachte Zeit für das Jubiläum angerechnet.

## 2. Arbeitsbefreiung

Arbeitsbefreiung wird für folgende Anlässe gewährt:

- |   |               |
|---|---------------|
| a) Niederkunft der Ehefrau  | 1 Arbeitstag  |
| b) Tod des Ehegatten, eines Stief- / Kindes<br>oder Stief- / Elternteil | 2 Arbeitstage |
| c) Umzug aus dienstlichem oder betrieblichem                            | 1 Arbeitstag  |

Grund an einen andern Ort	
d) 40-jähriges Arbeitsjubiläum	1 Arbeitstag
e) schwere Erkrankung	
aa) eines Angehörigen, soweit er in demselben Haushalt lebt	2 Arbeitstag im Kalenderjahr
bb) eines Kindes, das das 12. Lebensjahr Arbeitstagen im noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGBV besteht oder bestanden hat	bis zu 6 Kalenderjahr
cc) einer Betreuungsperson, wenn die/der Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres/seines Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung Dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss.	bis zu 4 Arbeitstagen im Kalenderjahr

Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa bis bb die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. Die Freistellung darf insgesamt sieben Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

f) Ärztliche Behandlung der/des Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss	erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschl. erforderlicher Wegezeiten
g) Taufe, Konfirmation und entsprechende Feiern, die Eheschließung eines Kindes der/des Beschäftigten	1 Arbeitstag
h) Silberne Hochzeit der / des Beschäftigten	1 Arbeitstag
i) Eheschließung der / des Beschäftigten	2 Arbeitstage
j) Bildungsurlaub gem. FFQG	5 Arbeitstage
k) Mutterschutz gem. MuSchG	
l) Erziehungsurlaub gem. BErzGG	

In den Fällen der Buchstaben g) bis i) vermindert sich der Anspruch auf Freistellung um jeden in den Anspruchszeitraum fallenden arbeitsfreien Tag.

3. Urlaubsgeld

Die/Der Beschäftigte im Arbeitsbereich erhält Urlaubsgeld

mindestens 62,00 €

höchstens 256,00 €

Die Auszahlung erfolgt mit der Lohnzahlung Juli des jeweiligen Jahres.

4. Weihnachtsgeld

Die/Der Beschäftigte im Arbeitsbereich erhält Weihnachtsgeld

mindestens 62,00 €

höchstens 13. Monatsgehalt

Die Auszahlung erfolgt mit der Lohnabrechnung November des jeweiligen Jahres.

§ 12

Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses

1. Der Werkstattvertrag kann jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen durch schriftlichen Aufhebungsvertrag beendet werden; im Falle der Befristung endet er durch Zeitablauf.
2. Der Vertrag kann von der/dem Beschäftigten bzw. deren/dessen gesetzlichen Vertretern durch schriftliche Erklärung mit einer Frist gemäß § 622 BGB zum Monatsende beendet werden.
3. Das Beschäftigungsverhältnis endet
  - a. zu dem Zeitpunkt, in dem das Sozialleistungsverhältnis durch bestandskräftigen Bescheid endet oder bei Selbstzahlern, wenn die in Rechnung gestellten Kosten trotz Mahnung und Ablauf der Zahlungsfrist von zwei Wochen nicht bezahlt sind
  - b. wenn eine erhebliche Selbst- oder Fremdgefährdung zu erwarten ist
  - c. das Ausmaß der erforderlichen Betreuung und Pflege die Teilnahme an Maßnahmen im Berufsbildungsbereich oder sonstige Umstände ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleitung im Arbeitsbereich dauerhaft nicht zulassen. Bei vorübergehenden Tatbeständen gemäß Buchstaben b. u. c. ruht das Beschäftigungsverhältnis. Die/Der Beschäftigte hat bei wesentlicher Änderung der genannten Tatbestände Anspruch auf Weiterbeschäftigung.
  - d. nach erfolglosem Ablauf einer zur Abhilfe bestimmten Frist oder erfolgloser Abmahnung bei grober Verletzung der Hauptpflichten des Beschäftigungsverhältnisses
  - e. bei Eingliederung des/des Beschäftigten in den allgemeinen Arbeitsmarkt
  - f. mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte als Schwerbehinderte/r das 60. Lebensjahr vollendet auf Antrag der/des Beschäftigten zum Antragszeitpunkt

- g. mit Vollendung des 65. Lebensjahres
- h. mit dem Tag des Verlustes der amtlichen Anerkennung der Werkstatt gemäß § 142 SGB IX bzw. bei Schließung der WfbM insgesamt oder eines Betriebsteils.

In den Fällen der Buchstabe a. – d. und h. erhält die/der Beschäftigte rechtzeitig eine schriftliche Mitteilung über die Beendigungsgründe und den Beendigungstag des Werkstattvertrages. Ab diesem Zeitpunkt endet das Vertragsverhältnis mit einer sozialen Auslaufzeit von 6 Wochen. Der Werkstatttrat ist über die Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses zu informieren.

§ 13  
Zeugnis

Nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses hat die/der Beschäftigte Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses.

§ 14  
Sonstige Bestimmungen

1. Die Anlage „Grundsätze der Entlohnung“ ist in der jeweils gültigen Fassung Bestandteil des Werkstattvertrages.
2. Jede Vertragspartei erhält eine Ausfertigung dieses Vertrages nebst Anlagen.
3. Änderungen und Ergänzungen dieses Vertrages bedürfen der Schriftform.
4. Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages unwirksam sein, bleiben die übrigen Bestimmungen hiervon unberührt. Die Parteien werden die unwirksame Bestimmung durch solche Regelungen ersetzen, die dem Sinn der unwirksamen Bestimmung wirtschaftlich am nächsten kommen.

\_\_\_\_\_  
(Ort / Datum)

\_\_\_\_\_  
Werkstatt

\_\_\_\_\_  
Beschäftigte/r

\_\_\_\_\_  
gesetzlicher Vertreter/in

## Grundsätze der Entlohnung

### I. Generelle Regelungen und Grundlagen

#### 1. Rahmenbedingungen

Diakonie-Hilfswerk Schleswig-Holstein, Norddeutsche Gesellschaft für Diakonie e. V., St. Nicolaiheim e. V., Lebenshilfewerk Kreis Hztg. Lauenburg gGmbH, Lebenshilfewerk Hagenow gGmbH, Diakoniewerk „Neues Ufer“ gGmbH und Diakoniewerkstätten Neubrandenburg gGmbH haben am 20. April 1998 eine Rahmenvereinbarung zur Regelung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in den von ihnen betriebenen Werkstätten geschlossen. In der Rahmenvereinbarung der Träger der Werkstätten sowie in § 2 Abs. 3 des Werkstättenvertrages ist die mögliche Höhe der Lohnzahlung direkt abhängig vom Arbeitsergebnis der jeweiligen Werkstatt i. S. v. § 138 Abs. 2 SGB IX i. V. m. § 80 SGB IX WV.

#### 2. Anforderungen an das Entlohnungssystem

Bei einem WfbM-Entlohnungssystem handelt es sich um einen Verteilerschlüssel einer entsprechend dem Arbeitsergebnis der WfbM vorgegebenen Gesamtlohnsumme. Lohn-„Gerechtigkeit“ ist dabei eine sehr subjektive Größe. Die Werkstätten werden eine der einzelnen Arbeitsleistung entsprechende Entlohnung sicherstellen.

Das Lohnsystem soll von den Beschäftigten den Arbeitsbedingungen entsprechend empfunden werden.

Dem Entlohnungssystem liegen allein arbeitsrelevante Kriterien zugrunde, da die Entlohnung unmittelbar mit der Arbeitstätigkeit in der WfbM zusammenhängt. Eventuell andere Zuwendungen sind über soziale Leistungen abzudecken.

Die Ermittlung der Lohnhöhe soll für den Einzelnen durchschaubar sein, subjektive Einflüsse der bewertenden Personen sind unzulässig.

Das Lohnsystem ist in den Werkstattverträgen abgesichert.

#### 3. Entlohnung

##### 3.1. Lohnsumme

Die Lohnsumme als teilweise Verwendung des Arbeitsergebnisses soll so gestaltet werden, dass die Bezahlung der angestrebten Löhne sowie der Sonderzahlungen möglich ist.

##### 3.2. Lohnhöhe

Geschäftspolitisches Ziel des Werkstättenverbundes ist es, tarifvergleichbare Löhne zu zahlen. Nur so kann die Forderung der Werkstättenverordnung (§ 80 Abs. 2 SGB IX WV) nach leistungsgerechter Entlohnung zu verstehen sein.

Der Mindestlohn muss dabei mindestens der letztgewährten Leistung des Berufsbildungsbereiches (nur Ausbildungsgeld) entsprechen.

##### 3.3 Lohnverteilung

Die Lohnverteilung ist nach der Lohnstufengruppierung durchzuführen.

Persönliche Eigenschaften, Verhaltensweisen und subjektive Einschätzungen dürfen bei der Lohnverteilung nicht berücksichtigt werden.

Lohnkürzungen als Sanktion unerwünschten Verhalten oder aus pädagogischen Gründen sind unzulässig.

## II. Lohnfaktoren

### 1. Anforderungen und Schwierigkeit

Zur Feststellung der am jeweiligen Arbeitsplatz gegebenen Anforderungen und Schwierigkeiten ist eine Arbeitsplatzbewertung durchzuführen. Diese erfolgt entsprechend der Kriterien des Lohngruppenermittlungsbogens.

### 2. Arbeitsbereich

- 2.1. Als Arbeitszeit wird die Anwesenheitszeit gewertet. Begleitende Maßnahmen, Teilnahme an sozialen und sportlichen Aktivitäten sowie die Teilnahme an Alternativprogrammen (Abwesenheit im Arbeitsbereich) werden im Umfang von bis zu 10 % der wöchentlichen Arbeitszeit wie Arbeitszeiten gewertet. Mehrtägige Freizeiten werden auf den Urlaubsanspruch angerechnet.
- 2.2. Betreuerische, therapeutische und medizinische Maßnahmen sowie auf die Arbeitsgruppen beruhende behinderungsbedingte Pausen, Pausenverlängerungen und zusätzliche Ruhezeiten werden als Arbeitszeit gewertet.
- 2.3. Regelungen der Gesamtwerkstatt, wie z. B. Betriebsausflug, Betriebsfeiern, Vollversammlung usw. werden als Arbeitszeit gewertet.
- 2.4. Die Zeiten für die Tätigkeit im Werkstattrat werden wie Arbeitszeit gewertet.
- 2.5. Die durch die WfbM veranlassten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, sowohl intern als auch extern, werden als Arbeitszeit gewertet.
- 2.6. Die Lohnermittlung muss für jede/n Beschäftigte/n mindestens einmal jährlich überprüft werden.
- 2.7. Änderungen und Anpassungen der Rahmenvereinbarung des Werkstättenverbundes sind im Vorfeld mit dem Werkstattrat zu beraten.