

## **Werkstattvertragsrichtlinien**

Tilbecker Werkstätten, anerkannte Werkstatt für Menschen mit Behinderung

Diese Werkstattvertragsrichtlinien sind vom Träger der WfbM mit Wirkung vom 01.01.2020 in Kraft gesetzt und stellen die Grundlage für Werkstattverträge in den Tilbecker Werkstätten dar. Sie sind Bestandteil des mit den einzelnen, im Arbeitsbereich beschäftigten Menschen mit Behinderung, abgeschlossenen Werkstattvertrags. Die Aufteilung in Werkstattvertrag und Werkstattvertragsrichtlinien erfolgt zum Zwecke der Verständlichkeit, besseren Lesbarkeit und Erklärbarkeit für die behinderten Beschäftigten. In Zweifelsfällen gehen die Regelungen dieser Werkstattvertragsrichtlinien vor.

Die Inkraftsetzung erfolgte nach redaktioneller Überarbeitung der ursprünglichen Vertragsrichtlinie vom 30. November 1998, notwendig geworden durch Veränderungen der gesetzlichen Grundlagen.

Der Träger der WfbM und seine Mitarbeiter\*innen wissen sich den Zielen der katholischen Caritas verpflichtet. Der Träger ist dem Deutschen Caritasverband e.V. angeschlossen und Mitglied des Diözesancaritasverbandes Münster (DiCV MS)

Die WfbM betrachtet es als ihre karitativen Pflicht, jedem beschäftigten Menschen mit Behinderung zu ermöglichen, sein Recht auf eine Teilnahme am Leben in der Gemeinschaft, auf berufliche Bildung und auf Arbeit wahrzunehmen, mit dem Ziel der größtmöglichen Selbstverwirklichung und Selbstverantwortung.

Dieser tragende Gedanke der Werkstattarbeit stellt den spezifischen Rehabilitationsauftrag der Werkstatt für Behinderte gemäß § 54 Abs. 1 Schwerbehindertengesetz in einem umfassenden Zusammenhang zwischen beruflicher, soziale Eingliederung und christlicher Nächstenliebe dar.

Durch die Tätigkeit des Beschäftigten entsteht zur WfbM ein arbeitnehmerähnliches Verhältnis. Die gegenseitigen Rechte und Pflichten werden durch den Werkstattvertrag und diese Werkstattvertragsrichtlinien geregelt.

## **§ 1**

### **Aufnahme in die WfbM**

1. Die Aufnahme des Beschäftigten in die WfbM erfolgt aufgrund des Abstimmungsgesprächs der hauptverantwortlichen Leistungsträger mit empfehlenden Charakter. Letztlich maßgeblich ist die Teilhabeplanung im Rahmen des Bundesteilhabegesetzes (BTHG). Voraussetzung für die Aufnahme ist die

Feststellung, dass der Beschäftigte aufgrund seiner Behinderung nicht auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden kann und er deshalb die besondere Förderung durch die WfbM in Anspruch nehmen kann.

2. Die WfbM fördert den Beschäftigten in dem Rahmen, der durch die rechtlichen Bestimmungen des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG), des Bundessozialhilfegesetzes (BSHG) und entsprechender anderer rehabilitationsrechtlicher Bestimmungen gezogen wird. Diese gesetzlichen Bestimmungen und soweit der Beschäftigte eine Kostenzusage eines Sozialleistungsträgers erhält, sowie die entsprechende Kostenzusage, sind Grundlage der vertraglichen Beziehungen.

## **§ 2**

### **Leistungen der WfbM**

1. Die WfbM ist als Werkstatt für Behinderte staatlich anerkannt. Sie erfüllt die Anerkennungsvoraussetzungen und ist an die entsprechenden gesetzlichen und verordnungsrechtlichen Bestimmungen gebunden.
2. Die WfbM unterstützt und fördert den Beschäftigten in seiner gesamten Persönlichkeit mit dem Ziel, seiner Eingliederung in Arbeits- und Gesellschaftsleben. Dazu bietet die WfbM ihnen eine angemessene Arbeit oder Tätigkeit und umfassende Unterstützung.
3. Der Beschäftigte wird in der Regel zunächst in den Berufsbildungsbereich aufgenommen. Dort steht ihm das Angebot einer an der beruflichen Bildung orientierten Förderung zur Verfügung. Dem vorgeschaltet ist ein dreimonatiges Eingangsverfahren.
4. Im Arbeitsbereich erhält der Beschäftigte einen Arbeitsplatz oder einen Platz zur Ausübung einer geeigneten Tätigkeit unter Berücksichtigung seiner Fertigkeiten und Neigungen.
5. Die WfbM fördert den Beschäftigten soweit, dass er idealerweise in den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt werden kann. Kann dieses Ziel nicht erreicht werden, bietet die WfbM in einen Platz zur Ausübung einer angemessenen Tätigkeit. Kann der Beschäftigte die Anforderung für seine Vermittlung in den allgemeinen Arbeitsmarkt erfüllen, so ist die WfbM ihm beim Übergang behilflich.
6. Die WfbM bietet begleitende Dienste an. Diese sollen den Beschäftigten auch in anderen Lebensbereichen fördern und ihnen bei seiner Weiterbildung unterstützen.
7. Die WfbM gibt in begleitenden Diensten Hilfestellung durch fachlich geeignete Mitarbeiter,
  - a. bei der Eingliederung in die verschiedenen Bereiche der WfbM,
  - b. bei der Durchführung, Vermittlung, Organisation und Überwachung von Hilfen, welche die Aufgabenstellung der WfbM betreffen und ihre Tätigkeit ergänzen,
  - c. falls erforderlich im sozialen Bereich des Beschäftigten außerhalb der WfbM,

- d. bei Maßnahmen, welche die Arbeit der WfbM fortsetzen, insbesondere bei der Beschäftigung auf ausgelagerten Arbeitsplätzen, oder im Falle einer Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt,

### **§ 3**

#### **Pflichten der WfbM**

1. Die WfbM steht den Beschäftigten mit maximal 40 Wochenstunden zur Verfügung, inklusive der Pausenzeiten.
2. Die WfbM zahlt im Arbeitsbereich aus dem Arbeitsergebnis (entspr. § 12 WVO) ein Entgelt. Dieses orientiert sich an der Arbeitsleistung des Beschäftigten. Näheres regelt die Entgeltordnung. Die Entgeltordnung ist in ihrer jeweils gültigen Fassung Bestandteil des Werkstattvertrages und dieser Richtlinie und kann jederzeit, bei der Werkstattleitung, beim Werkstatttrat und den Vertrauenspersonen des Werkstatttrats, sowie auf der Homepage der WfbM, eingesehen werden.
3. Das Entgelt wird im Falle der Erkrankung des Beschäftigten Menschen mit Behinderung, bis zu sechs Wochen weitergezahlt. Die Bestimmungen des Gesetzes über die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall werden entsprechend angewandt. Näheres regelt die Entgeltordnung.
4. Der Beschäftigte erhält an 30 Arbeitstagen pro Kalenderjahr Urlaub ohne Altersstaffel. Zusätzlich gewährt die WfbM fünf Tage Zusatzurlaub, analog §47 SchwbG, sofern dessen Voraussetzungen erfüllt sind. Die WfbM kann allen Beschäftigten in dem gleichen Zeitraum Urlaub gewähren (Betriebsurlaub). Bei der Festsetzung dieses Urlaubs durch die WfbM, sind die Interessen der Beschäftigten zu berücksichtigen.
5. Während desurlaubes wird das Entgelt weitergezahlt. Näheres regelt die Entgeltordnung. Der Urlaub eines Kalenderjahres ist bis zum 31.12. des Jahres anzutreten, ansonsten verfällt der Urlaubsanspruch.
6. Die WfbM gewährt den Beschäftigten Sonderurlaub unter Fortzahlung des Entgelts entsprechend der Regelungen der Sonderurlaubsrichtlinie der Tilbecker Werkstätten.
7. Die WfbM meldet den Beschäftigten zur Sozialversicherung an, sofern die gesetzlichen Voraussetzungen gegeben sind.
8. Die WfbM veranlasst und organisiert die notwendige Beförderung zur WfbM, sofern ein Sozialleistungsträger, oder der Beschäftigte selbst, die Kosten der Beförderung übernimmt.
9. Sie bietet Gemeinschaftsverpflegung an, sofern ein Sozialleistungsträger oder der Beschäftigte selbst, die Kosten hierfür übernimmt. Näheres regelt die Anlage: Gemeinschaftliche Mittagsverpflegung.
10. Sie bietet ein Schließfach bzw. Spind, für die persönlichen Gegenstände des Beschäftigten an. Für die eingebrachten Sachen, übernimmt die WfbM keine Haftung. Das gleiche gilt bei Verlust von Geld und Wertsachen, die nicht zur Verwahrung, der Werkstattleitung oder der Verwaltung der Stift Tilbeck GmbH übergeben wurden.

11. Für Geld und Wertsachen, die der Verwaltung bzw. der Werkstattleitung übergeben sind, haftet die Stift Tilbeck GmbH nur im Rahmen des § 690 BGB. Haftungsansprüche wegen des Verlustes von Geld oder der Beschädigung oder des Verlustes von Wertsachen, die sich in der Verwahrung der Verwaltung bzw. der Werkstattleitung befunden haben, müssen unverzüglich bei der Verwaltung bzw. Werkstattleitung schriftlich geltend gemacht werden.

#### **§ 4**

##### **Pflichten des Beschäftigten**

1. Der Beschäftigte wirkt nach seinen Fähigkeiten, bei den ihm angebotenen Förderungsmaßnahmen mit und erfüllt die ihm übertragenen Tätigkeiten entsprechend seiner Leistungsfähigkeit gewissenhaft und sorgsam.
2. Die Beschäftigungszeit beträgt maximal 40 Wochenstunden. Hierzu zählen auch die Pausenzeiten, sowie auch die Zeit, die für die in der WfbM angebotenen Maßnahmen begleitender Dienste notwendig ist.
3. Der Beschäftigte hat während seiner Beschäftigungszeit anwesend zu sein. Jedes Fernbleiben ist umgehend unter Angabe von Gründen mitzuteilen. Im Falle einer Erkrankung, die länger als drei Tage dauert, ist eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

#### **§ 5**

##### **Tagessatz und Kostenübernahme durch einen Sozialleistungsträger**

1. Grundlage dieses Vertrages ist die Erklärung eines Sozialleistungsträger (des Arbeitsamtes, des Sozialhilfeträgers oder einer sonstigen Stellen), dass die für die Förderung des Beschäftigten entstehenden Kosten der Eingliederungsmaßnahme (Tagessatz) übernommen werden. Der Beschäftigte beantragt ihm zustehenden Sozialleistungen und schafft die Voraussetzungen für eine Kostenübernahme durch einen Sozialleistungsträger, dabei ist die WfbM behilflich. Wenn von den Sozialleistungsträgern eine Kostenzusage erfolgt ist, ist die WfbM berechtigt, die Leistungen direkt mit dem Sozialleistungsträger abzurechnen. Wenn kein Sozialleistungsträger oder ein sonstiger dritter eine Kostenzusage gibt trägt der Beschäftigte die Kosten selbst (Selbstzahler).
2. Der jeweils mit dem Sozialleistungsträger vereinbarte Tagessatz kann jederzeit bei der Werkstattleitung eingesehen werden.
3. Die WfbM ist berechtigt, den Beschäftigten für ihre Leistungen kostendeckende Tagessätze zu berechnen. Diese richten sich grundsätzlich nach den Sätzen, die zwischen der WfbM und den öffentlichen Kostenträgern vereinbar sind.
4. Die WfbM ist berechtigt, den Tagessatz durch einseitige Erklärung zu erhöhen, wenn sich die bisherige Berechnungsgrundlage geändert hat und das erhöhte Entgelt angemessen ist. Dies ist der Fall wenn mit dem Träger der Sozialhilfe oder entsprechende anderen Sozialleistungsträger an eine entsprechende Vereinbarung

getroffen worden ist. Die Berechtigung zur Anpassung gilt dann ab dem Tag, der mit dem Sozialleistungsträger vereinbart wurde.

5. Die WfbM ist berechtigt, auf Veranlassung des Sozialhilfeträgers von dem gemäß § 3 Abs. 2 zu zahlenden Entgelts Beträge einzubehalten, wenn der Beschäftigte gegenüber dem Sozialhilfeträger zur Leistung verpflichtet ist (zum Beispiel Kosten des Mittagessens, abzuführende Beträge bei Wohnheimunterbringung gemäß § 85 Abs. 2 BSHG) und der Beschäftigten nicht widerspricht.

## **§ 6**

### **Beendigung des Vertragsverhältnisses**

1. Im gegenseitigen Einvernehmen kann das Vertragsverhältnis jederzeit beendet werden.
2. Der Beschäftigte kann das Vertragsverhältnis jederzeit mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende durch Erklärung gegenüber der WfbM beenden.
3. Die WfbM kann das Vertragsverhältnis kündigen, wenn die Aufnahmevoraussetzung nicht mehr vorliegen. Dies ist u.a. dann der Fall wenn
  - a. festgestellt wird, dass trotz intensiver Förderung und begleitender Maßnahmen die WfbM nicht die geeignete Eingliederungsstätte für den Beschäftigten ist,
  - b. das Ausmaß der erforderlichen Betreuung und Pflege des Beschäftigten seine Teilnahme an Maßnahmen im Arbeitsbereich dauerhaft nicht zulassen,
  - c. das Ausmaß der erforderlichen Betreuung und Pflege oder sonstige Umstände ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung im Arbeitsbereich dauerhaft nicht zulassen,
  - d. die in Rechnung gestellten Tagessätze trotz Mahnung und Fristsetzung von vier Wochen vom Sozialleistungsträger oder den Beschäftigten nicht vollständig bezahlt werden,
  - e. der Beschäftigte während seines Aufenthalts in der WfbM sich oder andere erheblich gefährdet oder schädigt.
4. Die Kündigung kann fristlos erfolgen, wenn unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsparteien die Fortsetzung des Vertragsverhältnisses bis zum Ablauf einer Kündigungsfrist von einem Monat nicht zugemutet werden kann. Ansonsten ist die Kündigung mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende möglich.
5. Das Beschäftigungsverhältnis endet, ohne dass einer Kündigung bedarf,
  - a. mit dem Tag, an dem der Beschäftigte auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt ist und der dort einen Arbeitsplatz angetreten hat,
  - b. mit dem Bescheid des Sozialleistungsträger genannten Zeitpunkt zur Beendigung oder Rücknahme der Kostenzusage, es sei denn, dass der Beschäftigten vorab erklärt hat, dass er die Kosten selbst übernimmt,
  - c. mit Ablauf des Monats, in dem der Beschäftigte das gesetzlich geregelte Renteneintrittsalter vollendet, es sei denn, dass Einvernehmlich eine anderweitige Vereinbarung getroffen wird.

6. Die Beendigung eines Vertragsverhältnisses darf in den Fällen die Absätze 3 und 4 nur nach Beratung mit dem zuständigen Leistungsträger, nach Anhörung des Beschäftigten und ggf. der nach § 10 hinzugezogenen Person erfolgen.
7. Die Vertragsauflösung sowie die Kündigung bedürfen der Schriftform.
8. Der Vertrag endet mit dem Tage des Verlustes der amtlichen Anerkennung als Werkstatt für Behinderte. Die Benachrichtigung darüber hat unverzüglich schriftlich und spätestens nach Ablauf von fünf Arbeitstagen zu erfolgen.

## **§ 7**

### **Ausscheiden aus der WfbM**

1. Die WfbM bemüht sich, bei Beendigung des Vertragsverhältnisses den Beschäftigten andere Förderungs- und Betreuungsmöglichkeiten aufzuzeigen.
2. Bei Ausscheiden erteilt sie den Beschäftigten eine Bescheinigung, aus der die Art und Dauer seiner Beschäftigung an seine Fähigkeiten hervorgehen sowie die Förderungsangebote, die er wahrgenommen hat.

## **§ 8**

### **Schlichtungsverfahren**

1. Die WfbM und der Beschäftigte sind verpflichtet, bei Meinungsverschiedenheiten, die sich aus der Anwendung des Werkstattvertrages und den Werkstattvertragsrichtlinien ergeben, zunächst eine beim zuständigen Diözesancaritasverband eingerichtete Schlichtungsstelle anzurufen.
2. Die Behandlung eines Falles vor der Schlichtungsstelle schließt die fristgerechte Aufruf und eines Arbeitsgerichtes nicht aus.

## **§ 9**

### **Mitwirkung / Mitbestimmung**

Die Beschäftigten wirken im Rahmen des Werkstattrates, der nach der zur Zeit gültigen Werkstättenmitwirkungsverordnung (WMVO) von allen Behinderten gewählt worden ist, in den ihre Interessen berührenden Angelegenheiten mit.

## **§ 10**

### **Mit Wirkung von anderen Personen**

1. Die WfbM pflegt eine gute Zusammenarbeit mit den Eltern, den gesetzlichen Vertretern und der von den Beschäftigten benannten Vertrauensperson.

2. Der Beschäftigte kann, sofern ein Betreuer nicht bestellt ist, zur Wahrnehmung seiner Interessen gegenüber der WfbM seine Eltern oder die Person, die ihn tatsächlich betreut, hinzuziehen.
3. Diese Person ist berechtigt, sich neben dem Beschäftigten in allen Angelegenheiten des Beschäftigten an die WfbM zu wenden.

## **§ 11 Information**

Die Werkstatt wurde den Beschäftigten gezeigt, der Werkstattvertrag und die Werkstattvertrag Richtlinien mit ihm, seinem Betreuer und ggf. der nach § 10 hinzugezogen an Person durchgesprochen.

## **§ 12 Datenschutz**

1. Die WfbM ist berechtigt, personenbezogene Daten des Beschäftigten an Dritte weiterzugeben, denn dies aufgrund gesetzlicher Vorschriften erforderlich ist.
2. Darüber hinaus ermächtigt der Beschäftigten bzw. sein gesetzlicher Vertreter die WfbM zur Erhebung und Weitergabe solcher personenbezogene Daten an die Sozialleistungsträger, die zum Erhalt von Sozialleistungen für die Werkstatttätigkeit des Beschäftigten erforderlich sind.
3. Der Beschäftigte bzw. sein gesetzlicher Vertreter erklären sich damit einverstanden, dass im Rahmen des mit ihm geschlossenen Werkstattvertrag, unter Beachtung der Anordnungen über den kirchlichen Datenschutz, über sie personenbezogenen Daten verarbeitet werden.

## **§ 13 Weitere Vereinbarungen**

Sollte eine Bestimmung der Rechtsform gültig sein oder werden, so wird hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt.

Stand:  
Dezember 2019