


<b>MIDRIA e.V.</b> Projekte zur ganzheitlichen Teilhabe	Qualitätsmanagement	
Kooperationsvereinbarung Arbeitsbereich	Dok.-Nr.: QMH 1.0-50	

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für alle Geschlechter.

## Kooperationsvereinbarung Im Arbeitsbereich des anderen Leistungsanbieters MIDRIA AB

Zwischen  
MIDRIA AB anderer Leistungsanbieter nach § 60 SGB IX  
Garzauer Straße 20, 15344 Strausberg,  
Ansprechpartner Nadine Uthleb

Und  
Beschäftigungsgeber/Einsatzstelle des ausgelagerten Arbeitsplatzes

**Firmenbezeichnung**  
**Anschrift,**  
im Folgenden Betrieb genannt,  
vertreten durch **Name, Funktion**

Beschäftigter:

**Name des Beschäftigten**

Für überwiegend folgende Tätigkeiten:

**Tätigkeitsbeschreibung**

### 1. Ziel

Ziel des ausgelagerten Arbeitsplatzes ist die nachhaltige Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigungen am Arbeitsleben. Durch die Integration in den allgemeinen Arbeitsmarkt werden Inklusion, berufliche Entwicklung und soziale Partizipation ermöglicht. **Grundlage hierfür ist § 219 SGB IX, der auch die Beschäftigung auf dauerhaft ausgelagerten Arbeitsplätzen vorsieht.** Übergeordnetes Ziel bleibt dabei die Vermittlung in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis, sofern dies möglich ist.

Arbeitsdokument:	Ausgabe:	Geprüft:	Freigegeben:
QLHB 1.0- 50	August 25	Kaczmarski	Uthleb



## 2. Laufzeit der Vereinbarung

Diese Vereinbarung gilt ab dem **Startdatum** und ist nicht befristet/ ist bis zum **Enddatum** befristet.

## 3. Arbeitszeit

Die vereinbarte Arbeitszeit beträgt 35/Woche inklusive Pausen. Die Arbeits- und Pausenzeiten müssen je nach individueller Leistungs- und Belastungsfähigkeit angepasst werden.

## 4. Rechtsverhältnis

Der Einsatz des Beschäftigten im Betrieb unterliegt nicht der Arbeitnehmerüberlassung, da er weiterhin Beschäftigter im Arbeitsbereich des anderen Leistungsanbieters ist und damit keinen Arbeitnehmerstatus im aufnehmenden Betrieb erlangt. Der Beschäftigte bleibt mit allen Rechten und Pflichten dem MIDRIA AB als anderem Leistungsanbieter zugeordnet. Ziel der Maßnahme ist die Teilhabe am Arbeitsleben nach Maßgabe der §§ 60, 62 sowie §§ 219 ff. SGB IX. Übergeordnetes Ziel bleibt die perspektivische Vermittlung in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis, sofern dies möglich ist.

## 5. Begleitung

Der Beschäftigte wird am ausgelagerten Arbeitsplatz individuell und personenzentriert begleitet. Die Unterstützung erfolgt durch den zuständigen Jobcoach des MIDRIA AB sowie durch eine betriebliche Anleitungsperson vor Ort. Die betriebliche Anleitungsperson wird durch den MIDRIA AB unterstützt, fachlich begleitet und erhält bei Bedarf Zugang zu Schulungen und Weiterbildungen.

Darüber hinaus besteht für den Beschäftigten die Möglichkeit, freiwillig an einem wöchentlichen Bildungstag teilzunehmen, der als Arbeitstag gilt. Dieser wird von einer sozialpädagogischen Fachkraft geleitet und dient der Reflexion, dem Austausch über persönliche Befindlichkeiten sowie der Bearbeitung individueller Themen. Die Teilnahme ist freiwillig und erfolgt ohne Nachteile bei Nichtteilnahme. Inhalte des Bildungstages unterliegen der Vertraulichkeit und werden nur im Rahmen der notwendigen fachlichen Begleitung dokumentiert.

## 6. Ansprechpartner im Betrieb

Der Betrieb benennt einen Anleiter als Ansprechpartner für **den Beschäftigten**.

## 7. Weisungsbefugnis

Im Rahmen der Arbeits- und Betriebsabläufe sowie der gesetzlichen Arbeitssicherheitsbestimmungen und dem Gesundheitsschutz erfolgt die Weisungsbefugnis gegenüber dem Beschäftigten durch den Betrieb. Die Übertragung von Aufgaben und Tätigkeiten erfolgt einvernehmlich. Besonderheiten sind den Ansprechpartnern des MIDRIA AB sofort mitzuteilen.

Die Gestaltung des Arbeitsplatzes, des Arbeitsumfeldes und der Arbeitsorganisation erfolgt unter besonderer Berücksichtigung der individuellen Voraussetzungen des Beschäftigten.

Während der Arbeitszeit untersteht der Beschäftigte der Aufsicht des aufnehmenden Betriebes, insbesondere im Hinblick auf die durchzuführenden Aufgaben und Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Arbeitsanweisungen erfolgen durch den aufnehmenden Betrieb durch dafür bestimmte Personen.



### **Unterweisung vor Aufnahme der Tätigkeit am Tätigkeitsort**

Der aufnehmende Betrieb unterweist den Teilnehmer in geeigneter Weise im Hinblick auf den Arbeits- und Gesundheitsschutz.

Dies umfasst auch die Unterweisung und Übung bei der Benutzung von persönlicher Schutzausrüstung.

Die Durchführung der Unterweisung ist zu dokumentieren. MIDRIA AB unterstützt die Durchführung der Unterweisung bei Bedarf durch Unterweisungshilfen in einfacher Sprache oder nach anderen Anforderungen.

Erforderliche **arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen (AMV)** (Pflicht- und Angebotsuntersuchungen) liegen in der Verantwortung des MIDRIA AB.

### **8. Sozialversicherung**

MIDRIA AB trägt die Kosten für die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung sowie für die Rentenversicherung.

### **9. Unfall und Haftpflicht**

Der Beschäftigte ist während seiner Tätigkeit in der Einsatzstelle durch die zuständige Berufsgenossenschaft des MIDRIA AB versichert. Arbeitsunfälle sind unverzüglich der Einsatzstelle und dem MIDRIA AB mitzuteilen. Der Haftpflicht-Versicherungsschutz für den Beschäftigten erfolgt während der Arbeitszeit über die Betriebshaftpflichtversicherung der Einsatzstelle.

### **10. Pflichten**

#### **Pflichten des Beschäftigten**

Der Beschäftigte verpflichtet sich,

- die vereinbarten Arbeitszeiten und betrieblichen Regelungen einzuhalten,
- die ihr übertragenen Aufgaben nach bestem Wissen und Können auszuführen,
- die Weisungen der betrieblichen Anleitungsperson sowie des Jobcoaches zu beachten,
- an notwendigen Gesprächen zur Reflexion und Planung teilzunehmen,
- einen respektvollen und kooperativen Umgang mit Kolleginnen und Kollegen zu pflegen.

#### **Pflichten der Einsatzstelle (Beschäftigungsgeber)**

Die Einsatzstelle verpflichtet sich,

- dem Beschäftigten einen geeigneten Arbeitsplatz sowie die erforderlichen Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen,
- eine betriebliche Anleitungsperson zu benennen, die für die fachliche Einarbeitung und Begleitung zuständig ist,
- die Zusammenarbeit mit dem MIDRIA AB zu gewährleisten und bei Bedarf an gemeinsamen Gesprächen teilzunehmen,
- den Beschäftigten in die betrieblichen Abläufe zu integrieren und diskriminierungsfrei zu behandeln,
- die Regelungen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einzuhalten,
- MIDRIA AB unverzüglich zu informieren, wenn Schwierigkeiten, Konflikte oder besondere Vorkommnisse auftreten.



## **Pflichten des MIDRIA AB**

Der MIDRIA AB verpflichtet sich,

- den Beschäftigten durch einen zuständigen Jobcoach regelmäßig zu begleiten und zu unterstützen,
- die betriebliche Anleitungsperson fachlich zu beraten und bei Bedarf Weiterbildungsangebote zu ermöglichen,
- die personenzentrierte und individuelle Förderung sicherzustellen,
- regelmäßig Kontakt zur Einsatzstelle zu halten und an notwendigen Gesprächen teilzunehmen,
- im Falle von Konflikten oder Problemen zeitnah unterstützend einzugreifen,
- die Einhaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen (§§ 60, 62 sowie §§ 219 ff. SGB IX) zu gewährleisten.

### **11. Dokumentation der Anwesenheit**

Im Betrieb wird eine Anwesenheitsliste geführt, in der auch Urlaubs- und Krankheitstage erfasst werden. Diese wird am Monatsende an MIDRIA AB weitergeleitet.

### **12. Krankheit**

Der Betrieb erhält am ersten Tag die Information über die Arbeitsunfähigkeit.

### **13. Urlaubsanspruch/unterweisungsfreie Zeit**

Der Beschäftigte hat einen Anspruch auf unterweisungsfreie Zeit von 30 Tagen pro Jahr.

Die Tage vom 24. und 31.12. sind unterweisungsfrei.

Sonstige Urlaubsregelungen orientieren sich an denen des Betriebes.

### **14. Vergütung**

Die Einsatzstelle (Beschäftigungsgeber) verpflichtet sich, dem Beschäftigten für die erbrachte Arbeitsleistung ein Entgelt zu zahlen. Die Höhe und Ausgestaltung des Entgelts richten sich nach den Vorgaben des § 12 Werkstättenverordnung (WVO) in Verbindung mit den §§ 60, 62 SGB IX sowie nach den zwischen der Einsatzstelle und dem MIDRIA AB getroffenen Entgeltvereinbarungen.

Im Krankheitsfall wird das Entgelt bis zu einer Dauer von sechs Wochen fortgezahlt. Im Falle eines Praktikums/ Fortbildung besteht eine Entgeltfortzahlung für die Dauer von bis zu vier Wochen pro Jahr.

### **15. Freistellung**

Der Betrieb stellt den Beschäftigten bei Bedarf für die Teilnahme an beruflichen Bildungsmaßnahmen umfassend für max. 4 Wochen /Jahr sowie die regelmäßigen Bildungstage frei.

MIDRIA AB informiert den Betrieb über Art und Umfang der Abwesenheit.



## **16. Arbeitsschutzkleidung, Fahrgeld und Mittagessen**

Der MIDRIA AB stellt dem Beschäftigten die erforderliche Arbeitsschutzkleidung sowie das notwendige Fahrgeld zur Verfügung.

Für die Mittagsverpflegung stellt der MIDRIA A.B. eine Versorgung sicher; hierfür ist gegebenenfalls ein Mehrbedarf zu beantragen, sofern keine betriebliche Regelung zur Verpflegung besteht.

## **17. Datenschutz**

Der Betrieb ist verpflichtet, alle im Rahmen des Vertragsverhältnisses erlangten Informationen vertraulich zu behandeln, insbesondere nicht an Dritte weiterzugeben oder anders als zu den vertraglichen Zwecken zu verwerten (§ 28 BDSG).

Dies gilt auch nach Beendigung des Vertragsverhältnisses.

## **18. Zeugnis**

Bei Beendigung der Vereinbarung erhält der Beschäftigte eine Einschätzung durch den Betrieb. In Absprache mit dem Betrieb fertigt der MIDRIA AB eine Leistungseinschätzung des Beschäftigten an.

## **19. Kündigung der Vereinbarung**

Diese Vereinbarung kann von beiden Seiten jeweils mit einer Frist von 4 Wochen zum Monatsende gekündigt werden. Eine Nichteinhaltung der Kündigungsfrist ist möglich, wenn hierfür schwerwiegende Gründe vorliegen und kann jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen aufgehoben werden.

Sollte eine der Bestimmungen dieses Vertrages – gleich aus welchem Grunde – unwirksam sein oder geändert werden müssen, dann wird dadurch die Wirksamkeit der übrigen Teile dieses Vertrages nicht berührt. Die Vertragspartner verpflichten sich in einem solchen Fall, die unwirksame oder die zu ändernde Bestimmung durch eine andere Vereinbarung zu ersetzen, die dem Zweck, der mit dem vorliegenden Vertrag erreicht werden soll, möglichst nahekommt.

Strausberg,

.....  
MIDRIA BBB  
geschäftsführender Vorstand

.....  
Betrieb

## **Anlage**

### **Individuelle Vereinbarungen für den Beschäftigungsgeber**



### **Individuelle Vereinbarungen für den Beschäftigungsgeber**

Der Beschäftigungsgeber erbringt folgende Leistungen, nach Rechnungslegung durch den MIDRIA AB, für den Beschäftigten:

- Ab dem ..... zahlt der Beschäftigungsgeber ein monatliches Entgelt in Höhe von ..... € zuzüglich 7% MwSt.

Strausberg,

.....  
MIDRIA BBB  
geschäftsführender Vorstand

.....  
Betrieb