

# HAUSTARIFVERTRAG 2007

# INHALTSVERZEICHNIS

MANTELTARIFVERTRAG	4
PRÄAMBEL	5
I.    ARBEITSVERTRAG UND ALLGEMEINE ARBEITSBEDINGUNGEN	6
§ 1   GELTUNGSBEREICH	6
§ 2   ARBEITSVERTRAG	7
§ 3   BESCHÄFTIGUNG ALS LEIHARBEITNEHMER	8
§ 4   ÄRZTLICHE UNTERSUCHUNG	9
§ 5   ALLGEMEINE VERSCHWIEGENHEITSPFLICHT/ RÜCKGABE VON FIRMENEIGENTUM	10
§ 6   BELOHNUNG UND GESCHENKE	11
§ 7   NEBENTÄTIGKEIT	11
§ 8   VERSETZUNG	12
§ 9   PERSONALAKTE	12
§ 10   HAFTUNG	12
§ 11   ANZEIGE- UND NACHWEISPFlichten	12
§ 12   ABTRETUNG UND PFÄNDUNG	15
II.  ARBEITSZEIT	16
§ 13   ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE ZUR FLEXIBLEN ARBEITSZEIT	16
§ 14   REGELMÄSSIGE BETRIEBSÜBLICHE ARBEITSZEIT	16
§ 15   ARBEITSZEITKONTO	17
§ 16   LAGE DER ARBEITSZEIT	17
§ 17   GLEITENDE ARBEITSZEIT/KERNARBEITSZEIT	18
§ 18   INANSPRUCHNAHME DES ARBEITSZEITKONTOS	19
§ 19   WEITERBILDUNGSKONTINGENT DES ARBEITSZEITKONTOS	20
§ 20   VERTRAGSWIDRIGE NICHTARBEIT	21
§ 21   SAMSTAGS-, SONN- UND FEIERTAGSARBEIT	21

# INHALTSVERZEICHNIS

§ 21 A   MEHRRARBEIT	21
§ 22   ARBEITSZEITRAHMEN	22
§ 23   REISEZEIT	23
§ 24   FORTBILDUNGSVERANSTALTUNGEN/MESSEBESUCHE	24
§ 25   AUSLANDSREISEN	25
III. URLAUBSGRUNDSÄTZE UND FREISTELLUNGSANSPRÜCHE	26
§ 26   GRUNDSÄTZE DER URLAUBSGEWÄHRUNG	26
§ 27   ALLGEMEINE URLAUBSBESTIMMUNGEN	27
§ 28   URLAUBSDAUER	29
§ 29   BRÜCKENTAGE	30
§ 30   FREISTELLUNG VON DER ARBEIT	31
§ 30 A   BEANTRAGUNG VON TEILZEITARBEIT	34
IV. BEENDIGUNG VON ARBEITSVERHÄLTNISSSEN/ZEUGNIS	35
§ 31   KÜNDIGUNG VOR ARBEITSAUFNAHME UND IN DER PROBEZEIT	35
§ 32   ORDENTLICHE UND AUSSERORDENTLICHE KÜNDIGUNG	35
§ 33   AUFLÖSUNGSVERTRAG	35
§ 34   ALTERSGRENZE	35
§ 35   ZEUGNIS UND ARBEITSBESCHEINIGUNG	36
V. SCHLUSSBESTIMMUNGEN	37
§ 36   AUSSCHLUSSFRISTEN	37
§ 37   BESITZSTANDSWAHRUNG	37
§ 38   INKRAFTTRETEN UND LAUFZEIT DES TARIFVERTRAGES	38
PROTOKOLLNOTIZ 1	39
PROTOKOLLNOTIZ 2	39

# INHALTSVERZEICHNIS

ENTGELT-TARIFVERTRAG	40
§ 1   GELTUNGSBEREICH	41
§ 2   GRUNDSÄTZE DER EINGRUPPIERUNG	42
§ 2 A   EINMALZAHLUNG 2007	46
§ 3   GRUNDVERGÜTUNG	47
§ 4   STUNDENENTGELT; ANTEILIGE ZAHLUNG	52
§ 5   TEILZEITBESCHÄFTIGTE	53
§ 6   FÄLLIGKEIT	54
§ 7   SPÄT- UND NACHARBEIT, ARBEIT AN SAMSTAGEN, SONN- UND FEIERTAGEN	54
§ 8   ZUSCHLÄGE FÜR ANGEORDNETE MEHRARBEIT, SAMSTAGS-, SPÄT-, NACHT-, SONNTAGS- UND FEIERTAGSARBEIT	56
§ 9   ZUSÄTZLICHE URLAUBSVERGÜTUNG	57
§ 10   ENTGELTFORTZAHLUNG IM KRANKHEITSFALL	58
§ 11   WEIHNACHTSGRATIFIKATION	59
§ 12   VERMÖGENSWIRKSAME LEISTUNGEN	62
§ 13   HEIRATS- UND GEBURTSSZUWENDUNG	63
§ 14   JUBILÄUMSZUWENDUNGEN	63
§ 15   STERBEGELD	63
§ 16   GEHALTSUMWANDELNDE DIREKTVERSICHERUNG	64
§ 17   BESITZSTANDSZULAGE	65
§ 18   AUSSCHLUSSFRISTEN	66
§ 19   INKRAFTTRETEN UND LAUFZEIT DES TARIFVERTRAGES	67

# MANTELTARIFVERTRAG

## ZWISCHEN DER

FERCHAU Engineering GmbH, vertreten durch die  
Geschäftsführer Heinz und Frank Ferchau,  
Schützenstr. 13, 51643 Gummersbach

– nachfolgend FERCHAU genannt –,

## UND DER

Industriegewerkschaft Metall – Bezirksleitung NRW –  
Roßstraße 94, 40476 Düsseldorf

– nachfolgend IG Metall genannt.

# PRÄAMBEL

FERCHAU und die IG Metall sind sich darüber einig, die Arbeitsbedingungen und die Vergütungsansprüche für die Projektmitarbeiter von FERCHAU durch einen Tarifvertrag zu regeln. Hierbei soll den Besonderheiten des Unternehmens aufgrund der starken Dienstleistungsorientiertheit von FERCHAU gerade auch im Rahmen von Arbeitnehmerüberlassung und bei der Bearbeitung von Aufträgen im Werkvertragsverhältnis ebenso Rechnung getragen werden wie dem Interesse der Arbeitnehmer an einem hohen Maß an Rechtssicherheit sowie an flexiblen und zukunftsorientierten Arbeitsbedingungen. Vor diesem Hintergrund besteht zwischen den Tarifvertragsparteien Einigkeit, dass aufgrund dieses Manteltarifvertrages und ihn ergänzender Tarifverträge gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 3 Satz 2 AÜG von der Gewährung der für vergleichbare Arbeitnehmer des Entleiherbetriebes geltenden Arbeitsbedingungen abgewichen werden kann.

**§ 1 | GELTUNGSBEREICH**

1. Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmer von FERCHAU, die im Projektmitarbeiterstatus angestellt und Mitglied der IG Metall sind. Im Projektmitarbeiterstatus angestellt sind Mitarbeiter, die im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung beim Kunden tätig werden oder Aufträge im Dienst- oder Werkvertragsverhältnis beim Kunden, in den den Niederlassungen zugeordneten Technischen Büros oder in einem der eigenständigen Technischen Büros von FERCHAU durchführen.

Die in diesem Vertragstext verwendete Bezeichnung „Arbeitnehmer“ umfasst weibliche und männliche Beschäftigte. Sie wird ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet.

2. Dieser Tarifvertrag findet keine Anwendung auf
  - a. Personen, die ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- und Ausbildung beschäftigt werden, insbesondere Auszubildende, Trainees, Volontäre und Praktikanten.
  - b. Arbeitnehmer, die im Sinne des SGB IV geringfügig beschäftigt sind, sowie Aushilfen und kurzfristig Beschäftigte im Sinne des EStG.
  - c. studentische Arbeitskräfte.

- d.
- leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG
  - sowie alle Arbeitnehmer, die der Geschäftsleitung oder der Marketing-Leitung direkt unterstellt sind, z.B. Regionalleiter und Bereichsleiter,
  - darüber hinaus Niederlassungsleiter und deren Stellvertreter, stellvertretende Bereichsleiter
  - sowie Leiter von Technischen Büros und deren Stellvertreter, soweit die beiden Letztgenannten nicht im Projektmitarbeiterstatus beschäftigt werden.
- e. alle übrigen Arbeitnehmer, die nicht im Projektmitarbeiterstatus beschäftigt werden, insbesondere Verwaltungsmitarbeiter.

## § 2 | ARBEITSVERTRAG

1. Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen. Der Arbeitnehmer erhält eine Ausfertigung hiervon ausgehändigt.
2. Eine Befristung des Arbeitsverhältnisses ist nach Maßgabe der gesetzlichen Bestimmungen jederzeit möglich.
3. Die ersten 6 Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, es sei denn, dass im Arbeitsvertrag auf eine Probezeit ausdrücklich verzichtet oder eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist.
4. Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Dies gilt auch für den Verzicht auf das Schriftformerfordernis selbst. Eine Nebenabrede kann gesondert gekündigt werden, soweit dies durch Tarifvertrag vorgesehen oder einzelvertraglich vereinbart ist.

### § 3 | BESCHÄFTIGUNG ALS LEIHARBEITNEHMER

1. Falls die gesetzlichen Bestimmungen eine Beschäftigung als Leiharbeiter zulassen, ist der Arbeitnehmer auf ausdrückliches Verlangen von FERCHAU verpflichtet, als Leiharbeiter in einem von FERCHAU zu bezeichnenden anderen Betrieb (Entleiherbetrieb) tätig zu werden, und zwar ggf. auch an einem anderen Ort.
2. Bei Zustandekommen eines Leiharbeitsverhältnisses untersteht der Mitarbeiter (in diesem Fall Leiharbeiter) der Aufsicht und Anweisung des Entleihers. Ist nichts anderes vereinbart, richtet sich die Arbeitszeit nach der betriebsüblichen Arbeitszeit im Entleiherbetrieb. Er ist nicht berechtigt, vom Entleiher Arbeitsvergütungen oder andere Geldleistungen zu fordern oder entgegenzunehmen.
3. Die Zulässigkeit zur Beschäftigung der Projektmitarbeiter als Leiharbeiter ist davon abhängig, dass FERCHAU die ihm im Rahmen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes erteilte Erlaubnis zur gewerbsmäßigen Überlassung von Leihararbeitern an Entleiher weiterhin behält. Erlaubnisbehörde ist das Landesarbeitsamt Düsseldorf. Tag der Erlaubniserteilung: 12.10.1972.
4. Im Fall der vorübergehenden Nichtbeschäftigung als Leiharbeiter (Stand) behält der Mitarbeiter seinen Anspruch auf Grundvergütung gemäß Vergütungstarifvertrag.

5. Der Leiharbeitnehmer hat sich in Zeiten vorübergehender Nichtbeschäftigung mindestens einmal pro Arbeitstag mit der zuständigen Niederlassung in Verbindung zu setzen.

#### § 4 | ÄRZTLICHE UNTERSUCHUNG

1. Der Arbeitnehmer hat auf Verlangen von FERCHAU vor seiner Einstellung seine körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) durch das Zeugnis eines vom Arbeitgeber bestimmten Arztes nachzuweisen.
2. FERCHAU kann bei gegebener Veranlassung durch einen Arzt oder das Gesundheitsamt feststellen lassen, ob der Arbeitnehmer arbeitsfähig und/oder frei von ansteckenden oder ekelerregenden Krankheiten ist. Eine gegebene Veranlassung liegt insbesondere dann vor, wenn der Entleiherbetrieb als Kunde von FERCHAU seinerseits eine ärztliche Untersuchung zur Voraussetzung der Beschäftigung des Leiharbeitnehmers macht.
3. Die Kosten der Untersuchung trägt FERCHAU. Das Ergebnis der ärztlichen Untersuchung ist FERCHAU auf seinen Antrag bekanntzugeben.

## § 5 | ALLGEMEINE VERSCHWIEGENHEITSPFLICHT/RÜCKGABE VON FIRMENEIGENTUM

1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, über alle Angelegenheiten und Vorgänge, die ihm im Rahmen der Tätigkeit zur Kenntnis gelangen, auch nach dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis Stillschweigen zu bewahren. Die Pflicht des Arbeitnehmers zur Verschwiegenheit erstreckt sich auch auf alles, was ihm in Ausübung und bei Gelegenheit seiner Berufstätigkeit anvertraut worden oder bekanntgeworden ist. Diese Pflicht besteht gegenüber jedermann. Die Verschwiegenheitspflicht erstreckt sich auch auf Angelegenheiten anderer Firmen, mit denen FERCHAU wirtschaftlich oder organisatorisch verbunden ist. Insbesondere ist der Arbeitnehmer verpflichtet, Betriebsgeheimnisse, die aufgrund der Tätigkeit bekanntgeworden sind, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zu nutzen oder weiterzugeben. Eine Verletzung der Verschwiegenheitspflicht berechtigt FERCHAU zur fristlosen Kündigung und darüber hinaus zu Schadensersatzansprüchen. Gesetzliche Auskunftspflichten bleiben unberührt.
2. Belange des Arbeitgebers betreffende Unterlagen und Gegenstände, wie z.B. Firmenfahrzeuge, Entwürfe, Notizen, Bücher, Muster, Material, Korrespondenzen, sind nach Aufforderung bzw. nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses und während einer Freistellung unaufgefordert zurückzugeben. Ein Zurückbehaltungsrecht ist ausgeschlossen.

3. Im Falle der Rückgabe von Arbeitgeberigentum bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses und/oder während einer Freistellung hat der Arbeitnehmer auf Verlangen von FERCHAU zudem zu versichern, dass er keine weiteren Unterlagen mehr besitzt.

## § 6 | BELOHNUNG UND GESCHENKE

1. Werden dem Arbeitnehmer Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf seine Tätigkeit angeboten, so hat er dies FERCHAU unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.
2. Der Arbeitnehmer darf Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf seine Tätigkeit nur mit Zustimmung von FERCHAU annehmen.

## § 7 | NEBENTÄTIGKEIT

Dem Arbeitnehmer ist es untersagt, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ohne ausdrückliche schriftliche Zustimmung von FERCHAU für andere Personen oder Betriebe zu arbeiten oder auf eigene oder fremde Rechnung nebenberuflich tätig zu sein.

## § 8 | VERSETZUNG

FERCHAU ist berechtigt, den Projektmitarbeiter auch in andere FERCHAU-Niederlassungen zu versetzen, um dort für FERCHAU oder bei dortigen Auftraggebern tätig zu werden.

## § 9 | PERSONALAKTE

Der Arbeitnehmer hat ein Recht auf Einsicht in seine Personalakte. Die Einsichtnahme erfolgt am Aufbewahrungsort der Personalakten. Die Übertragung des Rechtes auf Einsicht in die Personalakte auf einen Dritten ist ausgeschlossen.

## § 10 | HAFTUNG

Die Haftung des Arbeitnehmers gegenüber FERCHAU richtet sich nach den gesetzlichen Bestimmungen.

## § 11 | ANZEIGE- UND NACHWEISPFLICHTEN

1. Ist der Arbeitnehmer durch Krankheit oder sonstige unvorhersehbare Ereignisse an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er FERCHAU unverzüglich Mitteilung zu machen und dabei die Gründe und die voraussichtliche Dauer der Verhinderung anzugeben.

2. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Arbeitnehmer eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen.
3. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dies unverzüglich FERCHAU mitzuteilen und eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Die Anzeige- und Nachweispflichten bestehen auch über den Zeitraum einer Entgeltfortzahlung hinaus fort.

Ist der Arbeitnehmer Mitglied der gesetzlichen Krankenkasse, muss die ärztliche Bescheinigung einen Vermerk des behandelnden Arztes darüber enthalten, dass der Krankenkasse unverzüglich eine Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit mit Angaben über den Befund und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit übersandt wird.

4. Hält sich der Arbeitnehmer bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit im Ausland auf, so ist er verpflichtet, FERCHAU die Arbeitsunfähigkeit, deren voraussichtliche Dauer und die Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung mitzuteilen. Die durch die Mitteilung entstehenden Kosten hat FERCHAU zu tragen.

Darüber hinaus ist der Arbeitnehmer, wenn er Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, verpflichtet, auch dieser die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen.

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als angezeigt, so ist der Arbeitnehmer verpflichtet, FERCHAU sowie der gesetzlichen Krankenkasse die voraussichtliche Fortdauer der Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen. Kehrt ein arbeitsunfähig erkrankter Arbeitnehmer in das Inland zurück, so ist er verpflichtet, FERCHAU und der Krankenkasse seine Rückkehr unverzüglich anzuzeigen.

5. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Anzeige- und Nachweispflichten, insbesondere im Fall der Arbeitsunfähigkeit infolge von Krankheit sowie bei Verhinderung durch eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation.
6. Das Ende der Arbeitsunfähigkeit ist auf Verlangen von FERCHAU durch Bescheinigung des Arztes oder der Krankenkasse nachzuweisen. Etwaige Kosten trägt FERCHAU.
7. Vor Wiederaufnahme der Arbeit nach längerer Arbeitsunfähigkeit soll schnellstmöglich, spätestens am Tag vorher, FERCHAU über den Zeitpunkt der Wiederaufnahme der Arbeit Mitteilung gemacht werden.

**§ 12 | ABTRETUNG UND PFÄNDUNG**

1. Abtretung oder Verpfändung von Forderungen aus dem Arbeitsverhältnis sind ausgeschlossen und FERCHAU gegenüber unwirksam.
2. Zur Deckung der Kosten für die Bearbeitung von Pfändungen kann FERCHAU 3 % des jeweils einbehaltenen und an den Gläubiger abgeführten Betrages berechnen. Dieser Anspruch gilt als vor der Gehaltsforderung entstanden.

### § 13 | ALLGEMEINE GRUNDSÄTZE ZUR FLEXIBLEN ARBEITSZEIT

Durch die Einführung von flexiblen Arbeitszeitregelungen in vielen Bereichen der Wirtschaft erwarten die Kunden zunehmend auch von ihren Geschäftspartnern, insbesondere von Dienstleistungsunternehmen, entsprechende Anpassung ihrer Angebote.

Da Kundenorientierung eines der tragenden Unternehmensprinzipien von FERCHAU ist, ist es im notwendigen Interesse von FERCHAU, die Dienstleistungen diesen Erwartungen anzupassen. Andererseits legen immer mehr Arbeitnehmer immer größeren Wert darauf, bei der Lage ihrer Arbeitszeit beteiligt zu werden, um ihre Freizeit besser planen und gestalten zu können. Auch diesen Belangen soll Rechnung getragen werden. Um unternehmerische und betriebliche Erfordernisse einerseits und die berechtigten Wünsche der Arbeitnehmer andererseits zu optimieren, wird vor dem obengenannten Hintergrund die nachfolgende Regelung über flexible Arbeitszeiten vereinbart.

### § 14 | REGELMÄSSIGE BETRIEBSÜBLICHE ARBEITSZEIT

1. Die regelmäßige betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt für alle Arbeitnehmer, die nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages eingestellt werden, 35 Stunden.
2. Für die übrigen Arbeitnehmer gilt die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit von 40 Stunden als die regelmäßige betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit.

3. FERCHAU kann auch nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages mit neu einzustellenden Arbeitnehmern mit deren ausdrücklicher Zustimmung eine regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden vereinbaren. Diese Arbeitszeit gilt dann als die regelmäßige betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit im Sinne dieses Tarifvertrages.

### § 15 | ARBEITSZEITKONTO

1. Ohne Rücksicht auf die im jeweiligen Monat tatsächlich geleistete Arbeitszeit wird dem Arbeitnehmer eine verstetigte monatliche Vergütung gemäß Vergütungsstarifvertrag gezahlt (Bruttomonatsgehalt), die der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit entspricht.
2. Neben dem Gehaltskonto wird ein Arbeitszeitkonto geführt, auf das monatlich die Abweichungen der tatsächlichen von der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit gebucht werden. Hierbei sind ungeachtet der nachfolgenden Bestimmungen Zeitguthaben bis zu 200 Stunden und Zeitschulden bis zu 40 Stunden möglich.

### § 16 | LAGE DER ARBEITSZEIT

Die Lage der Arbeitszeit wird von FERCHAU innerhalb einer angemessenen Ankündigungsfrist im Voraus festgelegt, wobei hierfür die betrieblichen Belange ausschlaggebend sind, jedoch die Wünsche der Arbeitnehmer nach billigem Ermessen berücksichtigt werden sollen.

**§ 17 | GLEITENDE ARBEITSZEIT/KERNARBEITSZEIT**

1. Innerhalb bestimmter Zeitspannen (Gleitzeit) kann der Arbeitnehmer die Lage seiner Arbeitszeit selbst bestimmen. Die Regelungen zur flexiblen Arbeitszeit finden jedoch nur so weit Anwendung, als bei dem Entleiherbetrieb keine anderen Arbeitszeitregelungen vorrangig angewendet oder von dem Kunden gewünscht werden.
2. Die Kernarbeitszeit umfasst die Zeit zwischen spätestem Arbeitsbeginn und frühestem Arbeitsende. Während dieser Zeit müssen alle Arbeitnehmer anwesend sein, soweit sie nicht mit Zustimmung des zuständigen Vorgesetzten oder sonst berechtigt abwesend sind.
3. Derzeitige Lage der Arbeitszeit:
  - a. Gleitzeit  
Arbeitsbeginn: zwischen 07.00 Uhr und 09.00 Uhr  
Arbeitsende: zwischen 15.30 Uhr und 18.00 Uhr
  - b. Kernzeit: zwischen 09.00 Uhr und 15.30 Uhr
  - c. Bandbreite: zwischen 07.00 Uhr und 18.00 Uhr
  - d. Pausenregelung: Bei Arbeitszeiten von mehr als sechs Stunden ist eine Pause von 0,5 Stunden, bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden eine Pause von 0,75 Stunden einzuhalten. Die Arbeitnehmer sind verpflichtet, selbständig auf die Einhaltung der Pausen zu achten.

4. Anwesenheitszeiten außerhalb der Bandbreite sowie an Samstagen und Sonn- und Feiertagen werden nur mit vorheriger Zustimmung des Vorgesetzten anerkannt.
5. Die tägliche Höchstarbeitszeit darf nach § 3 Arbeitszeitgesetz zehn Stunden nicht überschreiten. Innerhalb von zwölf Monaten darf die werktägliche Arbeitszeit im Durchschnitt acht Stunden nicht überschreiten.

## **§ 18 | INANSPRUCHNAHME DES ARBEITSZEITKONTOS**

1. Beabsichtigt der Arbeitnehmer, im Rahmen seines Zeitguthabens stunden- bzw. tageweise Freizeitausgleich bei entsprechender Verrechnung mit dem Arbeitszeitkonto in Anspruch zu nehmen, so ist dies vom Arbeitnehmer im Voraus zu beantragen. Der Freizeitausgleich auf Wunsch des Arbeitnehmers ist von FERCHAU zu genehmigen, soweit keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. An bis zu zwei Arbeitstagen im Kalendermonat ist der Freizeitausgleich zu genehmigen, soweit keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen und das Zeitkonto einen entsprechenden positiven Saldo aufweist.
2. Der Arbeitgeber hat das Recht, unter Berücksichtigung einer angemessenen Ankündigungsfrist aus berechtigten betrieblichen Gründen Freizeitausgleich anzuordnen.
3. Eine Auszahlung des Zeitguthabens bedarf der Zustimmung des Arbeitgebers (Vorrang des Freizeitausgleiches). Ist das Zeitkonto zum Austrittsdatum des Arbeitnehmers nicht

ausgeglichen, führen Zeitguthaben zur Auszahlung, Zeitschulden zum Abzug bei der Gehaltszahlung. Eine Verrechnung mit dem Gehaltsanspruch ist unter Berücksichtigung der Pfändungsfreigrenzen möglich. Im Übrigen steht FERCHAU bei Zeitschulden aufgrund eines negativen Arbeitszeitkontos ein entsprechender Rückzahlungsanspruch zu.

4. Auszahlungen und Abzüge erfolgen auf Basis des Stundenentgeltes gemäß Vergütungstarifvertrag.

## **§ 19 | WEITERBILDUNGSKONTINGENT DES ARBEITSZEITKONTOS**

Das Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers kann mit bis zu 40 Stunden jährlich belastet werden, die der Arbeitnehmer für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen an bezahlter Freistellung erhält. Voraussetzung hierfür ist, dass die Bildungsmaßnahme nicht im ausschließlichen betrieblichen Interesse von FERCHAU ist, sondern zugleich eine zusätzliche Qualifikation des Arbeitnehmers auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt darstellt. Des Weiteren ist für die Belastung des Arbeitszeitkontos erforderlich, dass FERCHAU die Kosten der Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen trägt. Erfolgt eine Belastung des Arbeitszeitkontos für diese Maßnahme, so ist die Vereinbarung einer Rückzahlungsklausel mit dem Arbeitnehmer für den Fall seines Ausscheidens ausgeschlossen.

## § 20 | VERTRAGSWIDRIGE NICHTARBEIT

Vertragswidrige Nichtarbeit, insbesondere unentschuldigtes Fehlen oder eigenmächtige Selbstbeurlaubung, führt zu entsprechenden Kürzungen beim Arbeitsentgelt.

## § 21 | SAMSTAGS-, SONN- UND FEIERTAGSARBEIT

Wird auf ausdrückliche Anordnung des Arbeitgebers an Samstagen, Sonn- oder Feiertagen gearbeitet, so wird diese Arbeitszeit nicht dem Zeitkonto gutgeschrieben, sondern mit den Zuschlägen gemäß Vergütungstarifvertrag bei der nächsten Gehaltsabrechnung vergütet.

## § 21 A | MEHRARBEIT

Wird an einzelnen Arbeitstagen über acht Stunden hinaus auf ausdrückliche Anordnung des Arbeitgebers gearbeitet und wird die jeweilige monatliche Sollarbeitszeit Vollzeitbeschäftigter (Arbeitstage x 8 Stunden) erreicht, wird die über die monatliche Sollarbeitszeit Vollzeitbeschäftigter hinausgehende Arbeitszeit auf Wunsch des Arbeitnehmers entweder mit den Zuschlägen gemäß Vergütungstarifvertrag bei der nächsten Gehaltsabrechnung vergütet oder mit den entsprechenden Zuschlägen dem Zeitkonto gutgeschrieben. § 21 bleibt hiervon unberührt.

**§ 22 | ARBEITSZEITRAHMEN**

1. Das Zeitkonto soll durch entsprechenden Freizeitausgleich zum Stichtag 31.12. eines jeden Jahres auf den Stand 0 gebracht werden.
2. Weist das Zeitkonto zum Stichtag einen Positivsaldo von über 150 Stunden auf, so kann FERCHAU den 150 Stunden übersteigenden Positivsaldo zur Auszahlung bringen, um das Zeitguthaben auf maximal 150 Stunden zurückzuführen.
3. Weist das Zeitkonto zum Stichtag einen Negativsaldo von mehr als 40 Stunden auf, so kann dies zu einer entsprechenden Gehaltskürzung führen, um das Arbeitszeitkonto auf einen Negativsaldo von 40 Stunden zu bringen.
4. Zeitguthaben bis zu 150 Stunden bzw. Zeitschulden bis zu 40 Stunden werden auf das Arbeitszeitkonto des nächsten Jahres vorgetragen. In begründeten Ausnahmefällen ist eine Übertragung höherer Zeitguthaben mit Zustimmung von FERCHAU möglich.
5. Für Teilzeitkräfte gelten Ziffer 1 bis 4 entsprechend. Für den Negativsaldo tritt an die Stelle der 40 Stunden die für die Teilzeitkräfte vereinbarte individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit. Für den Positivsaldo gemäß Ziffer 2 tritt an die Stelle der 150 Stunden das 3,75fache der vereinbarten individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. An die Stelle der Stunden gemäß § 15 Ziffer 2 tritt das 5fache der vereinbarten individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, höchstens jedoch 150 Stunden.

6. Im beiderseitigen Einvernehmen kann eine Auszahlung des Zeitguthabens oder von Teilen hiervon jederzeit erfolgen.

### § 23 | REISEZEIT

1. Reisezeiten sind alle Zeiten, in denen der Arbeitnehmer auf Anordnung von FERCHAU oder im ausschließlichen Arbeitgeberinteresse außerhalb seiner gewöhnlichen Arbeitsstätte unterwegs ist. Nicht hierunter fallen insbesondere die Wegezeiten, d.h. alle Zeiten, die der Arbeitnehmer für den Weg von seiner Wohnung oder dem jeweiligen Aufenthaltsort zur gewöhnlichen Arbeitsstätte und zurück benötigt.
2. Unabhängig von den nachfolgenden Regelungen wird klargestellt, dass das Führen eines Pkw auf einer Dienstreise und sonstige Reisezeit keine Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes sind.
3. Fällt die Reisezeit bei angeordneten Dienstreisen in die betriebsübliche Arbeitszeit, so gilt die Reisezeit als Arbeitszeit.
4. Überschreitet die notwendige Reisezeit die betriebsübliche Arbeitszeit, so wird sie an Arbeitstagen um bis zu vier Stunden und an arbeitsfreien Tagen insgesamt bis zu zwölf Stunden als Arbeitszeit anerkannt. Ebenfalls insgesamt bis zu zwölf Stunden werden als maximale Arbeitszeit anerkannt, wenn an grundsätzlich arbeitsfreien Tagen gearbeitet wird und darüber hinaus noch Reisezeit anfällt.

5. Fällt die angeordnete Dienstreise und somit die notwendige Reisezeit auf einen Sonntag oder einen gesetzlichen Feiertag, gilt sie bis zu zwölf Stunden täglich als Sonn- oder Feiertagsarbeit. Dies gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer Beginn und Ende der Reise selbst bestimmen kann. Ebenfalls insgesamt bis zu zwölf Stunden werden als maximale Arbeitszeit anerkannt, wenn an grundsätzlich arbeitsfreien Sonn- und Feiertagen gearbeitet wird und darüber hinaus noch Reisezeit anfällt.
6. Die Vergütung der Reisezeit richtet sich nach den Regelungen des Vergütungstarifvertrages.

## § 24 | FORTBILDUNGSVERANSTALTUNGEN/MESSEBESUCHE

In Abweichung der vorgenannten Regelung gilt für Fortbildungsveranstaltungen, die nicht im ausschließlichen Interesse des Arbeitgebers stattfinden, sondern auch für den Arbeitnehmer außerhalb des individuellen Arbeitsvertrages eine Qualifizierung darstellen, folgende Regelung:

1. Reisezeiten an einem Sonn- und Feiertag zu Fortbildungsveranstaltungen werden wie Arbeitszeit behandelt, jedoch maximal begrenzt durch die arbeitsvertraglich individuell vereinbarte tägliche Arbeitszeit (Wochenarbeitszeit, geteilt durch 5).
2. Während der Fortbildungsveranstaltung gilt die konkrete Seminarzeit des jeweiligen Tages als Arbeitszeit, gerechnet vom Beginn bis zum Ende, maximal jedoch begrenzt durch die individuell vereinbarte tägliche Arbeitszeit. Reist der Arbeit-

nehmer am Seminartag an, ist maximal die individuelle tägliche Arbeitszeit anzurechnen.

3. Für die Seminarzeit und die Reisezeit am Abreisetag gelten die Arbeitszeiten als maximal anzurechnende Zeiten, die im Arbeitsvertrag individuell als tägliche Arbeitszeit definiert werden. Liegen die Zeiten darunter, gelten die effektiven Zeiten des Abreisetages (Beispiel Vollzeitarbeitnehmer: Beginn 8.30 Uhr, Ende der Veranstaltung 13.00 Uhr, Rückreisezeit zwei Stunden – der Arbeitnehmer fährt nicht mehr an den Einsatzort – Arbeitszeit für den Abreisetag = 6,5 Stunden).
4. Vorgenannte Regelungen gelten auch für Messebesuche der Arbeitnehmer.

## § 25 | AUSLANDSREISEN

1. Eine Auslandsreise liegt dann vor, wenn ein Arbeitnehmer eine Dienstreise mit einem ausländischen Zielort antritt. Die gesamte Dienstreise ist Auslandsreise. Dies gilt nicht, wenn vor Grenzübertritt die Reise unterbrochen wird, um noch im Inland zu arbeiten.
2. Bei Auslandsreisen gilt die Reisezeit als Arbeitszeit. Die Beschränkung der maximal anzuerkennenden Reisezeit auf zwölf Stunden (§ 23) findet bei Auslandsreisen keine Anwendung. Die Auslandsreise wird von den deutschen arbeitszeitrechtlichen Bestimmungen nicht erfasst.

3. Soweit der Tarifvertrag Rechtsfolgen an Tätigkeiten während eines Sonn- oder Feiertages knüpft, sind bei Auslandsreisen ausschließlich die am Einsatzort bestehenden Sonn- oder Feiertage oder deren Entsprechung maßgeblich.

## § 26 I GRUNDSÄTZE DER URLAUBSGEWÄHRUNG

1. Arbeitnehmer haben nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

Der Urlaubsanspruch erlischt sechs Monate nach Ablauf des Kalenderjahres, es sei denn, dass er erfolglos geltend gemacht wurde oder dass Urlaub aus betrieblichen Gründen nicht genommen werden konnte.

Konnte der Urlaub wegen Krankheit nicht genommen werden, erlischt der Urlaubsanspruch zwölf Monate nach Ablauf des Zeitraums nach Abs. 2.

2. Der Urlaub soll der Erholung dienen. Arbeitnehmer dürfen während der Urlaubszeit keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbsarbeit übernehmen. § 7 Abs. 2 Bundesurlaubsgesetz findet keine Anwendung.
3. Eine Abgeltung des Urlaubsanspruches ist grundsätzlich nur bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses zulässig. Sollte ein Urlaubsanspruch aus dem vorangegangenen Kalenderjahr noch über den 31.03. des Folgejahres bestehen, so kann dieser

Anspruch durch FERCHAU im Einvernehmen mit dem Arbeitnehmer abgegolten werden.

Die Urlaubsabgeltung entfällt ausnahmsweise, wenn der Arbeitnehmer durch eigenes schwerwiegendes Verschulden aus einem Grund entlassen worden ist, der eine fristlose Kündigung rechtfertigt, oder das Arbeitsverhältnis unberechtigt vorzeitig gelöst hat und in diesen Fällen eine grobe Verletzung der Treuepflicht aus dem Arbeitsverhältnis vorliegt.

4. Eine Rückvergütung für bereits genommenen Urlaub kann nicht verlangt werden.
5. Der Urlaub ist vom Arbeitnehmer schriftlich zu beantragen und bedarf vor Antritt der Genehmigung durch FERCHAU. FERCHAU ist berechtigt, aus betrieblichen Gründen Betriebsferien anzuordnen.
6. Die Rechtsnatur des Urlaubs schließt eine Vererblichkeit des Anspruchs im Todesfall des Arbeitnehmers aus.

## § 27 | ALLGEMEINE URLAUBSBESTIMMUNGEN

1. Der Zeitpunkt des Urlaubs richtet sich nach dem aufgestellten Urlaubsplan. Soweit kein Urlaubsplan besteht, kann der Urlaubsanspruch, abgesehen vom Eintrittsjahr, ab 1. April in voller Höhe geltend gemacht werden.

2. Im Ein- und Austrittsjahr haben Arbeitnehmer gegen den alten und neuen Arbeitgeber Anspruch auf so viele Zwölftel des ihnen zustehenden Urlaubs, als sie Monate bei ihnen gearbeitet haben (Beschäftigungsmonate). Ein angefangener Monat wird voll gerechnet, wenn die Beschäftigung mindestens zehn Kalendertage bestanden hat. Für die Beschäftigung bis zu zwei Wochen besteht kein Urlaubsanspruch.

Dieser Anspruch kann bei Eintritt bis zum 31. Mai nach sechsmonatiger Betriebszugehörigkeit, bei Eintritt nach dem 31. Mai ab 1. Dezember geltend gemacht werden.

3. Die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit während des Urlaubs werden auf den Jahresurlaub nicht angerechnet. Es besteht Anspruch auf Nachgewährung dieser Urlaubstage.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, FERCHAU über seine Arbeitsunfähigkeit durch Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

Wird Arbeitnehmern von einem Träger der gesetzlichen Renten-, Kranken- oder Unfallversicherung, einer Verwaltungsbehörde der Kriegsopferversorgung oder einem sonstigen Sozialleistungsträger eine Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation gewährt, so darf die hierauf entfallende Zeit auf den Urlaub nicht angerechnet werden.

4. Ergeben sich bei dem anteiligen Urlaubsanspruch Bruchteile von Tagen, so werden Bruchteile von weniger als einem halben Tag nicht berücksichtigt, Bruchteile von einem halben Tag und mehr werden auf volle Tage aufgerundet.
5. Ein Urlaubsanspruch besteht insoweit nicht, als dem Arbeitnehmer für das Urlaubsjahr bereits von einem anderen Arbeitgeber Urlaub gewährt oder abgegolten worden ist. Beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis ist dem Arbeitnehmer ein Nachweis über den erhaltenen Urlaub zu erteilen. Dieser Nachweis ist bei Beginn eines neuen Arbeitsverhältnisses dem neuen Arbeitgeber vorzulegen.

## § 28 | URLAUBSDAUER

1. Der Urlaub beträgt für Arbeitnehmer  
ab Beginn des Beschäftigungsverhältnisses  
26 Arbeitstage,  
nach vollendetem erstem Beschäftigungsjahr  
28 Arbeitstage,  
nach vollendetem zweitem Beschäftigungsjahr  
30 Arbeitstage  
im Kalenderjahr.
2. Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Arbeitnehmer in regelmäßiger Arbeitszeit zu arbeiten hat.

Auch wenn die regelmäßige Arbeitszeit auf mehr oder weniger als fünf Tage in der Woche – ggf. auch im Durchschnitt mehrerer Wochen – verteilt ist, gelten fünf Tage je Woche als Arbeitstage.

Gesetzliche Feiertage werden nicht als Urlaubstage gerechnet, sofern sie in den Urlaub fallen.

Beschäftigte in Betrieben, in denen in regelmäßiger Wechselschicht oder vollkontinuierlich gearbeitet wird, sowie Teilzeitbeschäftigte haben unter Beachtung der jeweiligen Schichtpläne einen Urlaubsanspruch, der dem Urlaub von Beschäftigten entspricht, die im Einschichtbetrieb an fünf Tagen in der Woche regelmäßig beschäftigt werden.

3. Die Dauer des Urlaubs wird durch Kurz- oder Mehrarbeit des Betriebes nicht beeinflusst.

### § 29 | BRÜCKENTAGE

1. Brückentage sind bis zu zwei Arbeitstage, die zwischen einem Feiertag und dem kommenden oder zurückliegenden Wochenende (Samstag und Sonntag) liegen.
2. FERCHAU kann bis zu fünf Arbeitstage als Brückentage aus organisatorischen Gründen als Urlaub anordnen.
3. Im Einvernehmen mit dem Vorgesetzten kann bei einem positiven Zeitkonto anstatt der Anordnung von Urlaub auch das Zeitkonto entsprechend belastet werden.
4. Wenn der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der festgelegten Urlaubstage keinen Urlaubsanspruch mehr hat, wird an diesen Tagen das Zeitkonto im Umfang der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers belastet. Sollte das Zeitkonto

einen Negativsaldo ab 40 Stunden aufweisen, so werden diese Tage als unbezahlter Urlaub gewährt. Ein Vorgriff auf den Urlaubsanspruch des nächsten Jahres ist nicht möglich.

5. Einzelne Arbeitnehmer können aus betrieblichen Gründen von dieser Regelung ausgenommen werden.

### § 30 | FREISTELLUNG VON DER ARBEIT

1. In unmittelbarem Zusammenhang mit den nachstehenden Ereignissen ist Arbeitnehmern auf vorherigen Antrag Freizeit ohne Anrechnung auf den Urlaub unter Weiterzahlung des regelmäßigen Arbeitsentgeltes zu gewähren, und zwar:
  - a. bei eigener Eheschließung 2 Tage
  - b. bei Niederkunft der Ehefrau 2 Tage
  - c. bei eigener Silberhochzeit 1 Tag
  - d. beim Tod des mit dem Beschäftigten in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegatten/Kindes 3 Tage
  - e. beim Tod von Eltern, Schwiegereltern, Kindern, Geschwistern, Schwiegerkindern 1 Tag
  - f. bei Eheschließung von Kindern, Geschwistern 1 Tag

- g. beim Umzug des Arbeitnehmers mit eigener Wohnungseinrichtung sowie beim Erstbezug einer Wohnung mit eigener Wohnungseinrichtung 1 Tag

Erfolgt ein solcher Umzug auf Wunsch von FERCHAU, wird die Freistellung in Abstimmung mit FERCHAU für die für den Umzug erforderliche Zeit gewährt.

- h. bei Erfüllung gesetzlich auferlegter Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern für die notwendige ausfallende Arbeitszeit.

Soweit ein Erstattungsanspruch besteht, entfällt in dieser Höhe der Anspruch auf das Arbeitsentgelt.

- i. bei schwerer, mit Bettlägerigkeit verbundener Erkrankung des in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegatten, wenn der Arzt bescheinigt, dass eine derartige Erkrankung vorliegt, die die Anwesenheit des Arbeitnehmers zur Sicherung der Pflege erforderlich macht, und der Arbeitnehmer nachweist, dass eine andere Person die Pflege nicht übernehmen kann, und in der häuslichen Gemeinschaft ein Kind lebt, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, bis zur Dauer von zwei Tagen im Kalenderjahr.

2. Unter Wahrung des Grundsatzes des Abs. 1 Eingangssatz gilt Folgendes:

Zu Buchstabe:

- a. Bei Auseinanderfallen von standesamtlicher und kirchlicher Eheschließung können die Tage getrennt beansprucht werden.
- b. Bei Niederkunft der Ehefrau können die beiden Tage für zu erfüllende Verpflichtungen im Zusammenhang mit dem Ereignis getrennt genommen werden (z.B. Niederkunft am Freitag; am arbeitsfreien Samstag hat das Standesamt geschlossen, die Anmeldung muss am Montag vorgenommen und die Ehefrau an einem anderen Tag aus der Klinik geholt werden).
- c. b. d. und i.: Dem Ehegatten gleichgestellt ist der Lebensgefährte, wenn eine eheähnliche Lebensgemeinschaft vorliegt.
- d. Die zu beanspruchenden drei Tage brauchen nicht unbedingt zeitlich hintereinanderzuliegen, doch muss bei ihrer Gewährung ein Zusammenhang mit dem Tode des Ehegatten bestehen.
- d. und i.: Unter „in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegatten“ sind diejenigen zu verstehen, welche im Sinne des Eherechtes nicht getrennt leben.
- e. Der Tag kann wahlweise am Todestag, am Begräbnistag oder zur Trauerfeier genommen werden.

- f. Der Tag kann entweder für die standesamtliche oder für die kirchliche Eheschließung verlangt werden.
  - g. Der Umzugstag nach Abs. 1 kann von den Arbeitnehmern erst nach Ablauf von fünf Jahren erneut in Anspruch genommen werden.
3. Unter „Kinder“ sind leibliche Kinder zu verstehen; Stief- und Adoptivkinder sowie Pflegekinder nur dann, wenn eine familienartige, auf Dauer berechnete Bindung vorliegt.
  4. Der Arbeitnehmer hat die Tatbestandsvoraussetzungen für den Freistellungsanspruch durch geeigneten Nachweis mit der Antragstellung zu belegen.
  5. Mit Nr. 1 sind die in Anwendung des § 616 BGB möglichen Fälle abschließend festgelegt.

### **§ 30 AI BEANTRAGUNG VON TEILZEITARBEIT**

FERCHAU kann das Verlangen auf Verringerung der Arbeitszeit des Arbeitnehmers aus betrieblichen Gründen gemäß § 8 Abs. 4 TzBfG ablehnen, insbesondere dann, wenn ein dem Teilzeitverlangen nach Umfang und Dauer entsprechender Kundenauftrag nicht vorliegt und der Kunde der Teilzeitbeschäftigung nicht zustimmt.

## IV.

# BEENDIGUNG VON ARBEITS- VERHÄLTNISSEN/ZEUGNIS

### § 31 | KÜNDIGUNG VOR ARBEITSAUFNAHME UND IN DER PROBEZEIT

Innerhalb der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden. Eine Kündigung vor Arbeitsaufnahme ist ausgeschlossen.

### § 32 | ORDENTLICHE UND AUSSERORDENTLICHE KÜNDIGUNG

Für das Arbeitsverhältnis gelten hinsichtlich der ordentlichen und der außerordentlichen Kündigung die gesetzlichen Regelungen. Soweit gesetzliche Bestimmungen längere Kündigungsfristen vorsehen, gelten diese sowohl für den Arbeitnehmer als auch für FERCHAU.

### § 33 | AUFLÖSUNGSVERTRAG

Das Arbeitsverhältnis kann im gegenseitigen Einvernehmen jederzeit beendet werden.

### § 34 | ALTERSGRENZE

Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das 65. Lebensjahr vollendet hat. Sollte die gesetzliche Regelaltersgrenze (§ 35 Ziff. 1 SGB VI) über die Vollendung des 65. Lebensjahres hinaus angehoben werden, so gilt diese Veränderung für die tarifvertragliche Altersgrenze entsprechend.

**§ 35 | ZEUGNIS UND ARBEITSBESCHEINIGUNG**

1. Der Arbeitnehmer hat bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Anspruch auf Erteilung eines Zeugnisses. Das Zeugnis hat Auskunft über die ausgeübte Tätigkeit zu geben und sich auf Wunsch des Arbeitnehmers auf Führung und Leistung zu erstrecken.
2. Der Arbeitnehmer ist berechtigt, aus triftigen Gründen auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zwischenzeugnis zu verlangen.

**§ 36 | AUSSCHLUSSFRISTEN**

1. Mit Ausnahme von Ansprüchen aufgrund der Verletzung von Leben, Körper, Gesundheit und Ansprüchen aufgrund grob fahrlässiger oder vorsätzlicher Pflichtverletzung verfallen alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten, nachdem der andere Teil Kenntnis von Anspruchsgrund und Anspruchsgegner erlangt hat oder hätte erlangen müssen, schriftlich geltend gemacht werden.
2. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch schriftlich ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

**§ 37 | BESITZSTANDSWAHRUNG**

Bestehende günstigere individualrechtliche Regelungen werden durch den Abschluss dieses Tarifvertrages nicht berührt.

Arbeitnehmer mit einer bisher geltenden regelmäßigen betriebsüblichen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden werden durch Inkrafttreten dieses Tarifvertrages nicht dadurch bessergestellt, dass für alle Arbeitnehmer, die nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages eingestellt werden, eine regelmäßige betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit von 35 Stunden gilt. Insbesondere wird die vereinbarte Vergütung in das Verhältnis zur tatsächlich vereinbarten individuellen wöchentlichen

Arbeitszeit gesetzt. Die Pflicht zur Erbringung der tatsächlich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit bleibt durch Inkrafttreten dieses Tarifvertrages unberührt.

### **§ 38 | INKRAFTTRETEN UND LAUFZEIT DES TARIFVERTRAGES**

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 01.07.2007 in Kraft und ersetzt den Tarifvertrag vom 01.06.2005.
2. Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum 30.06. eines Kalenderjahres, frühestens zum 30.06.2009, schriftlich gekündigt werden.
3. Änderungen der Rechtsgrundlage des AÜG in der ab 01.01.2004 gültigen Fassung, die die Inhalte dieses Tarifvertrages berühren, lösen eine Verhandlungsverpflichtung beider Seiten aus. Kommt innerhalb einer Frist von drei Kalendermonaten ab dem Zeitpunkt der Inanspruchnahme dieser Klausel eine einvernehmliche Regelung nicht zustande, ist dieser Tarifvertrag, ungeachtet seiner Laufzeit, einseitig kündbar mit einer Frist von drei Monaten zum Quartalsende.
4. Die Regelungen dieses Tarifvertrages kommen bereits vor dem 01.01.2004 zur Anwendung, wenn sie durch einzelvertragliche schriftliche Vereinbarung mit dem Mitarbeiter bereits zuvor zur Geltung gebracht werden (§ 19 AÜG). Diese einzelvertragliche Vereinbarung ist an die Voraussetzung gebunden, dass dieser Tarifvertrag sowie der Entgelt-Tarifvertrag Bestandteil der einzelvertraglichen Vereinbarung als Mindestarbeitsbedingung werden.

5. Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages, gleich aus welchem Grund, unwirksam sein oder werden, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen des Vertrages nicht berührt werden. An die Stelle der unwirksamen Bestimmungen soll jene angemessene Bestimmung treten, die dem am nächsten kommt, was die Parteien nach Sinn und Zweck des Vertrages gewollt haben.

#### **PROTOKOLLNOTIZ 1**

Arbeitnehmer werden nicht in Betrieben eingesetzt, die ordnungsgemäß bestreikt werden. Hiervon ausgeschlossen ist der Einsatz im Rahmen eines Notdienstes. Im Übrigen gilt die Regelung des § 11 Abs. 5 AÜG.

#### **PROTOKOLLNOTIZ 2**

Zwischen den Verhandlungspartnern besteht Einvernehmen, dass die Protokollnotiz zur Arbeitszeit (Airbus Siduflex-Sonderregelungen) vom 27.11.2006 in ihrer Geltungsdauer bis zum 30.06.2010 verlängert wird.

Gummersbach, den 31.05.2007

.....  
FERCHAU Engineering GmbH

.....  
Industriegewerkschaft Metall  
Bezirksleitung NRW,  
Verwaltungsstelle Gummersbach

# ENTGELT-TARIFVERTRAG

## ZWISCHEN DER

FERCHAU Engineering GmbH, vertreten durch die  
Geschäftsführer Heinz und Frank Ferchau,  
Schützenstr. 13, 51643 Gummersbach

– nachfolgend FERCHAU genannt –,

## UND DER

Industriegewerkschaft Metall – Bezirksleitung NRW –  
Roßstraße 94, 40476 Düsseldorf

– nachfolgend IG Metall genannt.

# ENTGELT-TARIFVERTRAG

## § 1 | GELTUNGSBEREICH

1. Dieser Tarifvertrag gilt für alle Arbeitnehmer von FERCHAU, die im Projektmitarbeiterstatus angestellt und Mitglied der IG Metall sind. Im Projektmitarbeiterstatus angestellt sind Mitarbeiter, die im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung beim Kunden tätig werden oder Aufträge im Dienst- oder Werkvertragsverhältnis beim Kunden, in den den Niederlassungen zugeordneten Technischen Büros oder in einem der eigenständigen Technischen Büros von FERCHAU durchführen.

Die in diesem Vertragstext verwendete Bezeichnung „Arbeitnehmer“ umfasst weibliche und männliche Beschäftigte. Sie wird ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit verwendet.

2. Dieser Tarifvertrag findet keine Anwendung auf
  - a. Personen, die ausschließlich oder überwiegend zum Zwecke ihrer Vor- und Ausbildung beschäftigt werden, insbesondere Auszubildende, Trainees, Volontäre und Praktikanten.
  - b. Arbeitnehmer, die im Sinne des SGB IV geringfügig beschäftigt sind, sowie Aushilfen und kurzfristige Beschäftigte im Sinne des EStG.
  - c. studentische Arbeitskräfte.

# ENTGELT-TARIFVERTRAG

- d.
- leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG
  - sowie alle Arbeitnehmer, die der Geschäftsleitung oder der Marketing-Leitung direkt unterstellt sind, z.B. Regionalleiter und Bereichsleiter,
  - darüber hinaus Niederlassungsleiter und deren Stellvertreter, stellvertretende Bereichsleiter
  - sowie Leiter von Technischen Büros und deren Stellvertreter, soweit die beiden Letztgenannten nicht im Projektmitarbeiterstatus beschäftigt werden.
- e. alle übrigen Arbeitnehmer, die nicht im Projektmitarbeiterstatus beschäftigt werden, insbesondere Verwaltungsmitarbeiter.

## § 2 | GRUNDSÄTZE DER EINGRUPPIERUNG

1. Die Eingruppierung bei FERCHAU richtet sich nach der formalen Qualifikation des Arbeitnehmers und der bei FERCHAU zurückgelegten Betriebszugehörigkeit.
2. Bezüglich der formalen Qualifikation werden die Arbeitnehmer je nach Ausbildungsstand in folgende Tarifgruppen eingruppiert:

**Tarifgruppe U:** Hierunter fallen alle Arbeitnehmer ohne abgeschlossene Berufsausbildung sowie alle Arbeitnehmer, die nicht unter die übrigen Tarifgruppen A, T oder I fallen. Diesen gleichgestellt sind Arbeitnehmer mit im Ausland absolvierten Berufsausbildungen, Fachschul- und Hochschulabschlüssen, soweit eine Anerkennung durch die Kultusbehörden der zuständigen

# ENTGELT-TARIFVERTRAG

Bundesländer nach den jeweils geltenden Bestimmungen nicht erfolgt ist. Wird die Anerkennung durch entsprechende Urkunde nachgewiesen, erfolgt die Eingruppierung entsprechend der in der Urkunde gleichgestellten bundesrepublikanischen Qualifikation.

**Tarifgruppe A:** Hierunter fallen alle Arbeitnehmer mit einer abgeschlossenen technischen, gewerblichen oder kaufmännischen Ausbildung, z.B. Industriemechaniker, Bürokaufleute und Technische Zeichner.

**Tarifgruppe T:** Hierunter fallen alle Arbeitnehmer, die neben einer abgeschlossenen Ausbildung eine staatlich anerkannte Fachschulausbildung absolviert haben, z.B. Techniker, Personalfachwirte oder technische Betriebswirte.

**Tarifgruppe I:** Hierunter fallen alle Arbeitnehmer, die ein Studium, z.B. zum Ingenieur, Naturwissenschaftler oder Betriebswirt, absolviert haben, unabhängig davon, ob es sich um einen Universitätsabschluss, Fachhochschulabschluss, Abschluss einer technischen Hochschule oder einer Berufsakademie handelt.

**Tarifgruppe S:** Hierunter fallen alle Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Aufgabenstellung und Qualifikation im Rahmen eines „Spezialistenvertrages“ beschäftigt werden (z.B. Projekt- und Qualitätsmanager, Consultants) und sich zudem von den übrigen Projektmitarbeitern

# ENTGELT-TARIFVERTRAG

dadurch unterscheiden, dass sie ein Jahresgesamtgehalt in Höhe von mindestens 45.000,00 € brutto – bezogen auf eine Arbeitszeit von 40 Stunden pro Woche – erhalten, welches in zwölf gleichen monatlichen Beträgen ausgezahlt wird.

Durch die Vereinbarung eines solchen Jahresgehaltes sind die tariflichen Ansprüche auf Überstundenbezahlung, Mehrarbeitszuschläge, zusätzliche Urlaubsvergütung und Weihnachtsgratifikation abgegolten. Die Vergütung der Reisezeit kann individualrechtlich abweichend vom Tarifvertrag geregelt werden. Für Arbeitnehmer der Tarifgruppe S wird kein Arbeitszeitkonto geführt. Für die Tarifgruppe S ist ein Stufenwechsel gem. § 2 Ziffer 5 nicht vorgesehen.

Aufgrund des Vorgenannten finden auf Arbeitnehmer der Tarifgruppe S die §§ 15, 17–19, 21–25 des Manteltarifvertrages sowie die §§ 2 Ziffer 5, § 4, 8, 9 und 11 des Entgelt-Tarifvertrages keine Anwendung.

Vorstehende Regelungen gelten für Neueinstellungen ab dem 01.07.2005.

3. Weiterbildungen des Arbeitnehmers während des Beschäftigungsverhältnisses, die zu einer formal höheren Qualifikation des Arbeitnehmers führen (Beispiel: Weiterbildung eines Technischen Zeichners zum Techniker), werden zugunsten des Arbeitnehmers berücksichtigt.

# ENTGELT-TARIFVERTRAG

4. Bei Umschülern erfolgt die Eingruppierung nach der der Einstellung zugrundeliegenden umgeschulten Qualifikation, auch wenn sie über eine formal höhere Ausbildung verfügen.
5. Die Betriebszugehörigkeit der Arbeitnehmer wird bei der Eingruppierung wie folgt berücksichtigt:

Stufe 1: Betriebszugehörigkeit bei FERCHAU von null Monaten bis zum vollendeten sechsten Monat.

Stufe 2: Betriebszugehörigkeit bei FERCHAU ab Beginn des siebten Monats bis zum vollendeten 24. Monat.

Stufe 3: Betriebszugehörigkeit bei FERCHAU ab Beginn des 25. Monats bis zum vollendeten 36. Monat.

Stufe 4: Betriebszugehörigkeit bei FERCHAU ab Beginn des 37. Monats bis zum vollendeten 48. Monat.

Stufe 5: Betriebszugehörigkeit bei FERCHAU ab Beginn des 49. Monats.

Der Wechsel in die nächsthöhere Entgeltstufe der Tarifgruppe wird zum ersten Tag des Kalendermonats wirksam, der auf den Monat folgt, in dem die hierfür erforderliche Betriebszugehörigkeit erreicht wurde.

# ENTGELT-TARIFVERTRAG

## § 2 A | EINMALZAHLUNG 2007

Für die Zeit vom 01.07.2007 bis 31.12.2007 wird eine Einmalzahlung gewährt.

Diese beträgt für die Arbeitnehmer, die überwiegend in den Bundesländern Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Berlin, Sachsen-Anhalt, Thüringen und Sachsen beschäftigt werden, 270,00 € brutto. Für die übrigen Arbeitnehmer beträgt die Einmalzahlung 450,00 € brutto.

Die Auszahlung erfolgt mit der Gehaltsabrechnung Oktober 2007.

Soweit kein voller Anspruch auf Zahlung des Entgeltes sowie auf Entgeltfortzahlung in der Zeit vom 01.07.2007 bis 31.12.2007 besteht, wird die Einmalzahlung anteilig berechnet. Arbeitnehmer, die in der Zeit vom 01.07. bis 31.12.2007 eintreten bzw. ausscheiden, erhalten die Einmalzahlung anteilig entsprechend der Dauer ihres Arbeitsverhältnisses in diesem Zeitraum. Verlängerungen oder Verkürzungen der Dauer der individuellen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit im o.g. Zeitraum werden entsprechend berücksichtigt.

Soweit nach dem oben Gesagten zu berücksichtigende Umstände erst nach Auszahlung der Einmalzahlung eintreten, ist die Nachzahlung/Verrechnung mit der nächsten Gehaltsabrechnung vorzunehmen. Bei Ausscheiden nach dem Auszahlungsmonat erfolgt eine anteilige Rückzahlung/Verrechnung; bei Ausscheiden vor dem Auszahlungszeitpunkt erfolgt die

# ENTGELT-TARIFVERTRAG

anteilige Auszahlung mit der Endabrechnung. Basis für die anteilige Berechnung sind die Kalendertage des entsprechenden Monats. Die Einmalzahlung findet bei der Berechnung der Weihnachtsgratifikation und der zusätzlichen Urlaubsvergütung keine Anwendung.

## § 3 | GRUNDVERGÜTUNG

Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer haben entsprechend ihrer Eingruppierung Anspruch auf nachfolgende monatliche tarifliche Grundvergütung (in €) ab dem 01.01.2008:

# ENTGELT-TARIFVERTRAG

## 1. Alte Bundesländer:

MONATSENTGELTE WEST 35-H-WOCHE		BIS 6 MONATE	7-24 MONATE	25-36 MONATE	37-48 MONATE	ÜBER 48 MONATE
	UNgelernte	U 1	U 2	U 3	U 4	U 5
		<b>1.152</b>	<b>1.227</b>	<b>1.319</b>	<b>1.413</b>	<b>1.505</b>
	Ausbildung	A 1	A 2	A 3	A 4	A 5
		<b>1.371</b>	<b>1.463</b>	<b>1.510</b>	<b>1.557</b>	<b>1.600</b>
	Techniker	T 1	T 2	T 3	T 4	T 5
		<b>1.647</b>	<b>1.744</b>	<b>1.790</b>	<b>1.883</b>	<b>1.973</b>
	Ingenieure	I 1	I 2	I 3	I 4	I 5
		<b>1.973</b>	<b>2.023</b>	<b>2.070</b>	<b>2.117</b>	<b>2.163</b>

MONATSENTGELTE WEST 40-H-WOCHE		BIS 6 MONATE	7-24 MONATE	25-36 MONATE	37-48 MONATE	ÜBER 48 MONATE
	UNgelernte	U 1	U 2	U 3	U 4	U 5
		<b>1.317</b>	<b>1.402</b>	<b>1.507</b>	<b>1.615</b>	<b>1.721</b>
	Ausbildung	A 1	A 2	A 3	A 4	A 5
		<b>1.567</b>	<b>1.673</b>	<b>1.726</b>	<b>1.780</b>	<b>1.828</b>
	Techniker	T 1	T 2	T 3	T 4	T 5
		<b>1.882</b>	<b>1.993</b>	<b>2.045</b>	<b>2.152</b>	<b>2.254</b>
	Ingenieure	I 1	I 2	I 3	I 4	I 5
		<b>2.254</b>	<b>2.312</b>	<b>2.366</b>	<b>2.419</b>	<b>2.471</b>

# ENTGELT-TARIFVERTRAG

## 2. Neue Bundesländer:

MONATSENTGELTE OST 35-H-WOCHE		BIS 6 MONATE	7-24 MONATE	25-36 MONATE	37-48 MONATE	ÜBER 48 MONATE
	UNgelernte	U 1	U 2	U 3	U 4	U 5
		<b>1.036</b>	<b>1.104</b>	<b>1.188</b>	<b>1.272</b>	<b>1.355</b>
	Ausbildung	A 1	A 2	A 3	A 4	A 5
		<b>1.233</b>	<b>1.317</b>	<b>1.359</b>	<b>1.402</b>	<b>1.441</b>
	Techniker	T 1	T 2	T 3	T 4	T 5
		<b>1.400</b>	<b>1.483</b>	<b>1.521</b>	<b>1.601</b>	<b>1.677</b>
	Ingenieure	I 1	I 2	I 3	I 4	I 5
		<b>1.579</b>	<b>1.618</b>	<b>1.656</b>	<b>1.694</b>	<b>1.730</b>

MONATSENTGELTE OST 40-H-WOCHE		BIS 6 MONATE	7-24 MONATE	25-36 MONATE	37-48 MONATE	ÜBER 48 MONATE
	UNgelernte	U 1	U 2	U 3	U 4	U 5
		<b>1.184</b>	<b>1.261</b>	<b>1.357</b>	<b>1.453</b>	<b>1.549</b>
	Ausbildung	A 1	A 2	A 3	A 4	A 5
		<b>1.410</b>	<b>1.505</b>	<b>1.553</b>	<b>1.602</b>	<b>1.646</b>
	Techniker	T 1	T 2	T 3	T 4	T 5
		<b>1.600</b>	<b>1.694</b>	<b>1.739</b>	<b>1.830</b>	<b>1.917</b>
	Ingenieure	I 1	I 2	I 3	I 4	I 5
		<b>1.803</b>	<b>1.849</b>	<b>1.893</b>	<b>1.935</b>	<b>1.977</b>

# ENTGELT-TARIFVERTRAG

Vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer haben entsprechend ihrer Eingruppierung Anspruch auf nachfolgende monatliche tarifliche Grundvergütung (in €) ab dem 01.07.2009:

### 3. Alte Bundesländer:

MONATSENTGELTE WEST 35-H-WOCHE		BIS 6 MONATE	7-24 MONATE	25-36 MONATE	37-48 MONATE	ÜBER 48 MONATE
	UNgelernte	U 1	U 2	U 3	U 4	U 5
		<b>1.193</b>	<b>1.270</b>	<b>1.366</b>	<b>1.463</b>	<b>1.558</b>
	Ausbildung	A 1	A 2	A 3	A 4	A 5
		<b>1.419</b>	<b>1.515</b>	<b>1.563</b>	<b>1.612</b>	<b>1.656</b>
	Techniker	T 1	T 2	T 3	T 4	T 5
		<b>1.705</b>	<b>1.806</b>	<b>1.853</b>	<b>1.949</b>	<b>2.043</b>
	Ingenieure	I 1	I 2	I 3	I 4	I 5
		<b>2.043</b>	<b>2.094</b>	<b>2.143</b>	<b>2.192</b>	<b>2.239</b>

MONATSENTGELTE WEST 40-H-WOCHE		BIS 6 MONATE	7-24 MONATE	25-36 MONATE	37-48 MONATE	ÜBER 48 MONATE
	UNgelernte	U 1	U 2	U 3	U 4	U 5
		<b>1.364</b>	<b>1.452</b>	<b>1.560</b>	<b>1.672</b>	<b>1.782</b>
	Ausbildung	A 1	A 2	A 3	A 4	A 5
		<b>1.622</b>	<b>1.732</b>	<b>1.787</b>	<b>1.843</b>	<b>1.892</b>
	Techniker	T 1	T 2	T 3	T 4	T 5
		<b>1.948</b>	<b>2.063</b>	<b>2.117</b>	<b>2.228</b>	<b>2.333</b>
	Ingenieure	I 1	I 2	I 3	I 4	I 5
		<b>2.333</b>	<b>2.393</b>	<b>2.449</b>	<b>2.504</b>	<b>2.558</b>

# ENTGELT-TARIFVERTRAG

## 4. Neue Bundesländer:

MONATSENTGELTE OST 35-H-WOCHE		BIS 6 MONATE	7-24 MONATE	25-36 MONATE	37-48 MONATE	ÜBER 48 MONATE
	UNgelernte	U 1	U 2	U 3	U 4	U 5
		<b>1.073</b>	<b>1.143</b>	<b>1.230</b>	<b>1.317</b>	<b>1.403</b>
	Ausbildung	A 1	A 2	A 3	A 4	A 5
		<b>1.277</b>	<b>1.364</b>	<b>1.407</b>	<b>1.452</b>	<b>1.492</b>
	Techniker	T 1	T 2	T 3	T 4	T 5
		<b>1.449</b>	<b>1.535</b>	<b>1.575</b>	<b>1.658</b>	<b>1.736</b>
	Ingenieure	I 1	I 2	I 3	I 4	I 5
		<b>1.635</b>	<b>1.675</b>	<b>1.714</b>	<b>1.754</b>	<b>1.791</b>

MONATSENTGELTE OST 40-H-WOCHE		BIS 6 MONATE	7-24 MONATE	25-36 MONATE	37-48 MONATE	ÜBER 48 MONATE
	UNgelernte	U 1	U 2	U 3	U 4	U 5
		<b>1.226</b>	<b>1.306</b>	<b>1.405</b>	<b>1.504</b>	<b>1.604</b>
	Ausbildung	A 1	A 2	A 3	A 4	A 5
		<b>1.460</b>	<b>1.558</b>	<b>1.608</b>	<b>1.659</b>	<b>1.704</b>
	Techniker	T 1	T 2	T 3	T 4	T 5
		<b>1.656</b>	<b>1.754</b>	<b>1.800</b>	<b>1.895</b>	<b>1.985</b>
	Ingenieure	I 1	I 2	I 3	I 4	I 5
		<b>1.867</b>	<b>1.914</b>	<b>1.960</b>	<b>2.003</b>	<b>2.047</b>

# ENTGELT-TARIFVERTRAG

## 5. Langzeitarbeitslose und Wiedereinsteiger:

Arbeitnehmer, die vor ihrer Beschäftigung bei FERCHAU mindestens zwölf Monate arbeitslos waren (Langzeitarbeitslose) oder mindestens zwölf Monate nicht in einer ihrer Qualifikation entsprechenden Tätigkeit beschäftigt waren (Wiedereinsteiger), können für die Dauer von bis zu zwölf Monaten in die nächstniedrigere Tarifgruppe eingruppiert werden.

## 6. Studenten in Praxissemestern.

Für Pflichtpraktika im Rahmen der Durchführung von Praxissemestern als integralem Bestandteil der Hochschulausbildung wird den Praktikanten eine monatliche Vergütung in Höhe von 350,00 € brutto gewährt.

## § 4 | STUNDENENTGELT; ANTEILIGE ZAHLUNG

1. Das Stundenentgelt, welches zur Berechnung von Zuschlägen, Zulagen oder anteiligen Zahlungen zugrunde gelegt wird, ermittelt sich aus der Summe des monatlichen Tarifgehalts zuzüglich einer ggf. zu zahlenden Besitzstandszulage sowie zuzüglich einer eventuell zu zahlenden Qualifikationszulage\*, dividiert durch 174. Es gilt somit die Formel:

$$\text{Stundenentgelt} = \frac{\text{monatl. Tarifgehalt} + \text{BZ} + \text{QZ}}{174}$$

# ENTGELT-TARIFVERTRAG

2. Abweichend von Abs. 1 werden nur dann zusätzliche Entgeltbestandteile bei der Ermittlung des Stundenentgeltes und darauf basierender Zahlungen zugrunde gelegt, wenn dies im Tarifvertrag ausdrücklich bestimmt worden ist.
  3. Hat der Arbeitnehmer Anspruch auf eine anteilige monatliche Zahlung, z.B. bei Ein- und Austritt im laufenden Monat, so ermittelt sich die Höhe des Anspruches aus dem Verhältnis der Kalendertage dieses Monats zu der Anzahl der Kalendertage, an denen das Beschäftigungsverhältnis bestanden hat.
- \* Protokollnotiz:  
Die Qualifikationszulage (QZ) kann gewährt werden, um den Anforderungen des Arbeitsmarktes zur Rekrutierung besonders qualifizierter, erfahrener und geeigneter Mitarbeiter zum Erhalt bzw. Ausbau der Dienstleistungsqualität gerecht zu werden. Die QZ ist in das Ermessen von FERCHAU gestellt. Wird eine Zulage ausdrücklich als QZ gewährt, so ist sie unwiderruflicher Gehaltsbestandteil und nicht auf zukünftige Tariflohnerhöhungen anrechenbar.

## § 5 | TEILZEITBESCHÄFTIGTE

Für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer ergibt sich die Höhe des Anspruches aus dem Verhältnis der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit zu der regelmäßigen betriebsüblichen wöchentlichen Arbeitszeit. Die regelmäßige betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit richtet sich nach § 14 Abs. 1 und 2 des Manteltarifvertrages (MTV).

## § 6 | FÄLLIGKEIT

Das monatliche Tarifgehalt zuzüglich einer ggf. zu zahlenden Besitzstandszulage sowie zuzüglich einer eventuell zu zahlenden Qualifikationszulage wird am letzten Kalendertag des jeweiligen Monats fällig. Die variablen Entgelte wie zusätzliche Urlaubsvergütung, Reisekosten oder Zuschläge nach § 8 werden auf Basis des Tätigkeitsnachweises des Arbeitnehmers einen Monat zeitversetzt am letzten Kalendertag des Folge-monats fällig.

## § 7 | SPÄT- UND NACTARBEIT, ARBEIT AN SAMSTAGEN, SONN- UND FEIERTAGEN

1. Soweit eine zuschlagspflichtige Tätigkeit im Rahmen der nachfolgenden Bestimmungen nicht ausdrücklich geregelt ist, werden die über die festgelegte individuelle regelmäßige tägliche Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden auf das Arbeitszeitkonto im Rahmen der §§ 14 ff. MTV FERCHAU im Verhältnis 1 : 1 angerechnet. Im Übrigen werden die in § 8 nachfolgend geregelten zuschlagspflichtigen Tätigkeiten einschließlich der Zuschläge nicht auf das Arbeitszeitkonto angerechnet, sondern einschließlich der Zuschläge im darauffolgenden Monat durch Zahlung abgegolten.
2. Samstagsarbeit ist die vom Arbeitgeber an einem Samstag angeordnete Arbeitszeit.

# ENTGELT-TARIFVERTRAG

3. Spätarbeit ist die in der Zeit von 14.00 Uhr bis 20.00 Uhr geleistete Arbeit, sofern die regelmäßige Arbeitszeit nach 17.00 Uhr endet. Bei Teilzeitbeschäftigten liegt Spätarbeit nur vor, wenn sie in Wechselschicht unter den Voraussetzungen des Satzes 1 geleistet wird.

Für Teilzeitbeschäftigte ist Mehrarbeit die Arbeitszeit, die über die Dauer der regelmäßigen täglichen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter hinausgeht. Sind keine vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten vorhanden, ist Mehrarbeit die Arbeitszeit, die über acht Stunden pro Tag hinausgeht. Daher ist Arbeit an einem sonst für den Teilzeitbeschäftigten arbeitsfreien Tag Mehrarbeit.

4. Nachtarbeit ist die in der Zeit zwischen 20.00 Uhr und 06.00 Uhr geleistete Arbeit.
5. Sonntags- und Feiertagsarbeit ist die an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen in der Zeit zwischen 06.00 Uhr und 06.00 Uhr des darauffolgenden Werktages geleistete Arbeit.
6. Notwendige Samstags-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit ist von dem Arbeitnehmer zu leisten, wobei berechnete Wünsche der Beschäftigten nach Möglichkeit berücksichtigt werden.
7. Die werktägliche Arbeitszeit kann auf bis zu zehn Stunden ausgedehnt werden.

# ENTGELT-TARIFVERTRAG

## § 8 | ZUSCHLÄGE FÜR ANGEORDNETE MEHRARBEIT, SAMSTAGS-, SPÄT-, NACHT-, SONNTAGS- UND FEIERTAGSARBEIT

### 1. Der Zuschlag beträgt für

- |                                                       |         |
|-------------------------------------------------------|---------|
| a. Mehrarbeit im Sinne von § 21 A MTV                 | 25 v.H. |
| b. die beiden ersten täglichen Samstagsarbeitsstunden | 25 v.H. |
| von der dritten täglichen Samstagsarbeitsstunde an    | 50 v.H. |

Buchstabe b. findet keine Anwendung, soweit die Samstagsarbeit aufgrund eines Schichtmodells durchgeführt wird, in dessen Rahmen ein adäquater Freizeitausgleich an einem anderen Werktag gewährt wird.

- |                                                               |         |
|---------------------------------------------------------------|---------|
| c. Spätarbeit                                                 | 15 v.H. |
| d. Nachtarbeit<br>(soweit nicht Nachtarbeit nach e. vorliegt) | 25 v.H. |

Für c. und d. gilt als Bemessungsgrundlage der Ecklohn in Höhe von € 11,80 brutto.

- |                                                                    |          |
|--------------------------------------------------------------------|----------|
| e. Nachtarbeit (soweit sie acht Stunden übersteigt)                | 50 v.H.  |
| f. Sonntagsarbeit                                                  | 70 v.H.  |
| g. Arbeit an gesetzlichen Feiertagen sowie am 24. und 31. Dezember | 100 v.H. |

# ENTGELT-TARIFVERTRAG

2. Bei der Berechnung der Zuschläge mit Ausnahme von Nr. 1 c. und d. sind für die Projektmitarbeiter die zuschlagspflichtigen Stunden zu vergüten.

Als Monatsgehalt gilt hierbei das Tarifgehalt für den Monat, in den die zuschlagspflichtigen Arbeiten fallen, ausschließlich Vergütungen für Samstags-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit, freiwilliger Zulagen und Abgeltung von Arbeitszeitguthaben. Berechnungsgrundlage für die Mehrarbeit ist demnach das Stundenentgelt gemäß § 4.

3. Für die Vergütung von Samstags-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit kann eine Pauschalvergütung vereinbart werden. Dies hat schriftlich zu erfolgen. Die Pauschalvergütung soll in der Höhe dem Entgelt für die durchschnittlich anfallenden zuschlagspflichtigen Stunden entsprechen. Sie ist bei der Lohn- bzw. Gehaltsabrechnung gesondert auszuweisen.
4. Beim Zusammentreffen mehrerer Zuschläge ist nur der jeweils höchste zu zahlen; ausgenommen hiervon ist ein Zusammentreffen der Zuschläge von Nr. 1 c. oder d. mit Zuschlägen der Nr. 1 f. oder g.

## § 9 | ZUSÄTZLICHE URLAUBSVERGÜTUNG

1. Die zusätzliche Urlaubsvergütung beträgt je Urlaubstag 1,67 % des monatlichen Tarifgehaltes zuzüglich einer ggf. zu zahlenden Besitzstandszulage und zuzüglich einer evtl. zu zahlenden Qualifikationszulage. Als Monatsgehalt gilt hierbei das regelmäßige Arbeitsentgelt ausschließlich Vergütungen

# ENTGELT-TARIFVERTRAG

für angeordnete Mehrarbeit, Spät-, Nacht-, Samstags-, Sonntags- und Feiertagsarbeit, freiwilliger Zulagen, Abgeltung von Arbeitszeitguthaben sowie Airbus-Zulagen.

2. Die Urlaubsvergütung ist auf Wunsch des Arbeitnehmers vor Antritt des Urlaubs zu zahlen, sofern der Urlaub mindestens zwei Wochen umfasst. Statt der Urlaubsvergütung kann ein entsprechender Abschlag geleistet werden.

## **§ 10 | ENTGELTFORTZAHLUNG IM KRANKHEITSFALL**

1. Unabhängig von den jeweiligen gesetzlichen Bestimmungen wird den Beschäftigten in Fällen unverschuldeter, mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit sowie während einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation das Arbeitsentgelt vom Beginn des Arbeitsverhältnisses für die Zeit der Arbeitsverhinderung bis zur Dauer von sechs Wochen ungekürzt weitergezahlt.

Das weiterzuzahlende Arbeitsentgelt ermittelt sich aus der Summe des monatlichen Tarifgehaltes zuzüglich einer ggf. zu zahlenden Besitzstandszulage sowie zuzüglich einer evtl. zu zahlenden Qualifikationszulage.

2. Soweit der Arbeitnehmer keinen Anspruch auf Weiterzahlung des Arbeitsentgelts im Krankheitsfall oder Krankengeld oder Übergangsgeld oder Verletztengeld hat, wird dem Arbeitnehmer das bei der für ihn maßgeblichen regelmäßigen Arbeitszeit zustehende Arbeitsentgelt gemäß Abs. 1 in folgenden

# ENTGELT-TARIFVERTRAG

Fällen der Verhinderung für die unvermeidliche Ausfallzeit weitergezahlt:

- a. bei Arbeitsunfall,
- b. bei ambulanter Behandlung aufgrund eines während der Arbeitszeit erlittenen Arbeitsunfalls,
- c. bei Arztbesuch anlässlich einer während der Arbeitszeit aufgetretenen akuten Erkrankung, sofern der Arzt die Notwendigkeit des sofortigen Arztbesuchs bescheinigt. Arztbesuche sind grundsätzlich so zu legen, dass sie außerhalb der Kernarbeitszeit wahrgenommen werden können;
- d. bei amtsärztlich angeordneten Untersuchungen, Vorsorgeuntersuchungen sowie bei Arztbesuchen anlässlich einer notwendigen Spezialuntersuchung, sofern sie während der Arbeitszeit durchgeführt werden müssen und der Arzt dies bescheinigt.

## § 11 | WEIHNACHTSGRATIFIKATION

Die Arbeitnehmer von FERCHAU erhalten auf Grundlage der nachfolgenden Kriterien eine Weihnachtsgratifikation.

1. Diese beträgt nach
  - 6 Monaten Betriebszugehörigkeit 20 %
  - 12 Monaten Betriebszugehörigkeit 30 %
  - 24 Monaten Betriebszugehörigkeit 40 %
  - 36 Monaten Betriebszugehörigkeit 50 %

# ENTGELT-TARIFVERTRAG

des durchschnittlichen Monatseinkommens der letzten sechs abgerechneten Gehaltsperioden vor Auszahlung, jedoch ohne Mehrarbeitsvergütung und Mehrarbeitszuschläge sowie ohne Kostenerstattungen im Sinne von Reisekosten, vermögenswirksamen Leistungen, zusätzlichem Urlaubsgeld, Arbeitgeber-Krankenkassenanteil, Zulagen und einmaligen Zuwendungen.

Bei der Berechnung des durchschnittlichen Monatseinkommens werden zudem die Gehaltsbestandteile nicht berücksichtigt, die der Arbeitnehmer nur deshalb zuzüglich zu seiner üblichen Vergütung erhält, weil ihm bei Überlassung als Leiharbeitnehmer an einen Entleiher gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 6 AÜG für länger als zwölf aufeinanderfolgende Monate die im Betrieb des Entleihers für vergleichbare Arbeitnehmer des Entleihers geltenden Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgeltes gewährt werden („Job-Aktiv-Altfälle“).

Die Qualifikationszulage sowie die Besitzstandszulage finden bei der Berechnung des durchschnittlichen Monatseinkommens Berücksichtigung.

2. Stichtag für die Berechnung der Betriebszugehörigkeit ist der 01. Dezember des jeweiligen Kalenderjahres.
3. Für Zeiten, in denen sich der Arbeitnehmer in der Elternzeit befindet, wird die Weihnachtsgratifikation kalenderjährlich für jeden vollen Monat des Erziehungsurlaubs anteilig um 1/12 reduziert. Dies gilt entsprechend auch für Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis aufgrund gesetzlicher oder einzelvertraglicher Bestimmungen ruht.

# ENTGELT-TARIFVERTRAG

4. Mit der Weihnachtsgratifikation wird sowohl die bisherige Betriebstreue gewürdigt als auch der Wunsch nach einer weiterhin partnerschaftlichen und möglichst langjährigen Zusammenarbeit zum Ausdruck gebracht.

Aus diesem Grund haben Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Stichtags (01.12.) in einem gekündigten Arbeitsverhältnis stehen, auf die Weihnachtsgratifikation keinen Anspruch.

Ebenfalls keinen Anspruch auf Weihnachtsgratifikation haben Arbeitnehmer, mit denen ein Aufhebungsvertrag geschlossen wurde oder die im beiderseitigen Einvernehmen aus dem Unternehmen ausscheiden.

5. Die Weihnachtsgratifikation ist zurückzuzahlen, wenn sie mehr als € 103,- beträgt und das Arbeitsverhältnis vor dem 31.03. des auf den Stichtag folgenden Kalenderjahres auf eigenen Wunsch des Arbeitnehmers, aufgrund arbeitgeberseitiger personenbedingter oder verhaltensbedingter Kündigung oder aufgrund eines Aufhebungsvertrages beendet wird.
6. Der Anspruch auf die Weihnachtsgratifikation entfällt ganz oder teilweise bei wirtschaftlich schwieriger Situation nach Maßgabe der nachfolgenden Kriterien:
  - a. • Beträgt die Bruttorentabilität aller Niederlassungen (DB 3) weniger als 5 % vom Umsatz, so beläuft sich der Anspruch auf Weihnachtsgratifikation nur auf 50 % des nach Abs. 1 bis 5 ermittelten Wertes.

# ENTGELT-TARIFVERTRAG

- Beträgt die Bruttorentabilität aller Niederlassungen (DB 3) weniger als 2 % vom Umsatz, so entfällt der Anspruch auf Weihnachtsgratifikation.
- b. Maßgeblich für die Feststellung der Bruttorentabilität aller Niederlassungen (DB 3) ist das entsprechende Unternehmensergebnis zum Stichtag 30. September des jeweiligen Kalenderjahres. Zur Darlegung ausreichend und verbindlich ist eine entsprechende Bestätigung des Wirtschaftsprüfers von FERCHAU.
- c. Wenn die Voraussetzungen von Abs. 6 Buchstabe a. Satz 1 oder 2 vorliegen und sich die wirtschaftliche Situation bis zum 31.03. des Folgejahres wesentlich verbessern sollte, werden sich die Tarifvertragsparteien auf Antrag einer Partei in Verhandlung begeben, um die Möglichkeit einer Ausgleichszahlung zu erörtern.

## § 12 | VERMÖGENSWIRKSAME LEISTUNGEN

Mit Beginn des 7. Kalendermonats der ununterbrochenen Zugehörigkeit zu FERCHAU erhält der Arbeitnehmer nach Vorlage eines entsprechenden Antrags vermögenswirksame Leistungen in Höhe von monatlich € 26,59 brutto. Der teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine anteilige vermögenswirksame Leistung, die sich nach dem Verhältnis der vertraglichen Arbeitszeit zur betrieblichen Normalarbeitszeit bemisst. Die vermögenswirksame Leistung wird für jeden Kalendermonat gezahlt, für den mindestens zwei Wochen Anspruch auf Gehalt bestehen.

# ENTGELT-TARIFVERTRAG

## § 13 | HEIRATS- UND GEBURTSZUWENDUNG

1. Anlässlich der Eheschließung des Mitarbeiters sowie anlässlich der Geburt eines leiblichen Kindes des Mitarbeiters erhält dieser eine Zuwendung in Höhe von € 80,00 netto.
2. Die Zuwendung ist fällig im auf das Ereignis folgenden Abrechnungsmonat. Die Fälligkeit ist jedoch abhängig von der Erbringung eines geeigneten Nachweises über die Eheschließung bzw. die Geburt. FERCHAU trägt die auf die Zahlung nach den jeweiligen gesetzlichen Regelungen entfallenden Steuern und Sozialversicherungsbeiträge.

## § 14 | JUBILÄUMSZUWENDUNGEN

1. Der Arbeitnehmer erhält bei einer ununterbrochenen Zugehörigkeit zu FERCHAU von zehn Jahren eine Jubiläumszuwendung in Höhe von € 100,00 netto und von 25 Jahren eine Jubiläumszuwendung in Höhe von € 250,00 netto.
2. Die Zuwendung ist fällig im auf das Jubiläum folgenden Abrechnungsmonat. FERCHAU trägt die auf die Zahlung nach den jeweiligen gesetzlichen Regelungen entfallenden Steuern und Sozialversicherungsbeiträge.

## § 15 | STERBEGELD

1. Gehörte der Arbeitnehmer dem Unternehmen länger als ein Jahr an und hinterlässt er einen unterhaltsberechtigten Ehe-

# ENTGELT-TARIFVERTRAG

gatten oder unterhaltsberechtigten Kinder unter 18 Jahren, deren Berufsausbildung noch nicht abgeschlossen ist, so zahlt FERCHAU das regelmäßige Arbeitsentgelt für den Sterbemonat an die Hinterbliebenen fort. Der bestehende Resturlaub wird ebenfalls abgegolten. Dem Ehegatten gleichgestellt ist der Lebensgefährte, wenn eine eheähnliche Lebensgemeinschaft vorliegt. Gleichgeschlechtliche Partner sind dem Ehegatten gleichgestellt, wenn es sich um eine nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz eingetragene Lebensgemeinschaft handelt.

2. Bei mehreren Anspruchsberechtigten kann FERCHAU mit befreiender Wirkung an einen der Anspruchsberechtigten zahlen.
3. Sind keine unterhaltsberechtigten Angehörigen vorhanden, so sind die Zahlungen an die Hinterbliebenen zu leisten, die für den Unterhalt des Arbeitnehmers sorgen.

## § 16 | GEHALTSUMWANDELNDE DIREKTVERSICHERUNG

1. FERCHAU gewährt den Arbeitnehmern auf Antrag die Möglichkeit zum Abschluss einer betrieblichen Altersversorgung aus Entgeltumwandlung. Voraussetzung ist die Umwandlung von zukünftigen Entgeltansprüchen. Die Entgeltumwandlung erfolgt bei FERCHAU über Einmalzahlungen (Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld), höchstens bis zu einem Betrag in Höhe von € 1.227,10.

# ENTGELT-TARIFVERTRAG

2. Die Gehaltsumwandlung erfolgt im Rahmen einer Direktversicherung. Der Abschluss ist nur über den bestehenden Gruppenvertrag möglich. Dies gilt auch für Auffüllungsansprüche der Arbeitnehmer mit Verträgen anderer Versicherungsunternehmen.

Die Möglichkeit der Gehaltsumwandlung über einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse ist damit ausgeschlossen. Dies gilt auch für die gesetzliche betriebliche Altersversorgung (Riester-Rente).

3. Soweit die steuerrechtlichen Vorschriften die arbeitgeberseitige Übernahme der Pauschalsteuer einschließlich Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag ermöglichen, übernimmt diese FERCHAU. Die vorstehende Regelung hinsichtlich der Pauschalsteuer ist befristet bis zum 31.12.2008.

## § 17 | BESITZSTANDSZULAGE

Übersteigt die Vergütung des Arbeitnehmers, welche er vor Inkrafttreten des Tarifvertrages (Stichtag 31.12.2003) aufgrund einzelvertraglicher Vereinbarung oder betriebsüblicher Regelung erhalten hat, die Vergütung, welche der Arbeitnehmer nach Maßgabe dieses Tarifvertrages beanspruchen kann, so erhält er in Höhe der Differenz eine Besitzstandszulage zu dem Tarifgehalt. Von der Besitzstandszulage nicht erfasst werden alle widerrufbaren Zulagen und Prämien. Die Besitzstandszulage bleibt bei zukünftigen Tariflohnerhöhungen unverändert bestehen, nimmt selbst an den Tariflohn-

# ENTGELT-TARIFVERTRAG

höhungen jedoch nicht teil. Zukünftige Tariflohnerhöhungen erstrecken sich somit nur auf das Tarifgehalt.

Arbeitnehmer mit einer bisher geltenden regelmäßigen betriebsüblichen wöchentlichen Arbeitszeit von 40 Stunden werden durch Inkrafttreten dieses Tarifvertrages nicht dadurch bessergestellt, dass für alle Arbeitnehmer, die nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages eingestellt werden, eine regelmäßige betriebsübliche wöchentliche Arbeitszeit von 35 Stunden gilt. Insbesondere wird die vereinbarte Vergütung in das Verhältnis zur tatsächlich vereinbarten individuellen wöchentlichen Arbeitszeit gesetzt. Die Pflicht zur Erbringung der tatsächlich vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit bleibt durch Inkrafttreten dieses Tarifvertrages unberührt. Die Möglichkeiten des Teilzeit- und Befristungsgesetzes werden nicht eingeschränkt.

## § 18 | AUSSCHLUSSFRISTEN

1. Mit Ausnahme von Ansprüchen aufgrund der Verletzung von Leben, Körper, Gesundheit und Ansprüchen aufgrund grob fahrlässiger oder vorsätzlicher Pflichtverletzung verfallen alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis, wenn sie nicht innerhalb von drei Monaten, nachdem der andere Teil Kenntnis von Anspruchsgrund und Anspruchsgegner erlangt hat oder hätte erlangen müssen, schriftlich geltend gemacht werden.
2. Lehnt die Gegenpartei den Anspruch schriftlich ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von zwei Wochen nach Geltend-

# ENTGELT-TARIFVERTRAG

machung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von zwei Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

## § 19 | INKRAFTTRETEN UND LAUFZEIT DES TARIFVERTRAGES

1. Dieser Tarifvertrag tritt am 01.07.2007 in Kraft und ersetzt den Tarifvertrag vom 01.06.2005.
2. Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum 30.06. eines Kalenderjahres, frühestens zum 30.06.2010, schriftlich gekündigt werden.
3. Änderungen der Rechtsgrundlage des AÜG in der ab 01.01.2004 gültigen Fassung, die die Inhalte dieses Tarifvertrages berühren, lösen eine Verhandlungsverpflichtung beider Seiten aus. Kommt innerhalb einer Frist von drei Kalendermonaten ab dem Zeitpunkt der Inanspruchnahme dieser Klausel eine einvernehmliche Regelung nicht zustande, ist dieser Tarifvertrag, ungeachtet seiner Laufzeit, einseitig kündbar mit einer Frist von drei Monaten zum Quartalsende.
4. Die Regelungen dieses Tarifvertrages kommen bereits vor dem 01.01.2004 zur Anwendung, wenn sie durch einzelvertragliche schriftliche Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer bereits zuvor zur Geltung gebracht werden (§ 19 AÜG). Diese einzelvertragliche Vereinbarung ist an die Voraussetzung gebunden, dass dieser Tarifvertrag sowie der Manteltarifvertrag Bestandteil der einzelvertraglichen Vereinbarung als Mindestarbeitsbedingung werden.

# ENTGELT-TARIFVERTRAG

5. Sollten einzelne Bestimmungen dieses Vertrages, gleich aus welchem Grund, unwirksam sein oder werden, so soll hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen des Vertrages nicht berührt werden. An die Stelle der unwirksamen Bestimmungen soll jene angemessene Bestimmung treten, die dem am nächsten kommt, was die Parteien nach Sinn und Zweck des Vertrages gewollt haben.

Gummersbach, den 31.05.2007

.....  
FERCHAU Engineering GmbH

.....  
Industriegewerkschaft Metall  
Bezirksleitung NRW,  
Verwaltungsstelle Gummersbach

**FERCHAU Engineering GmbH**

Zentrale

Schützenstraße 13

51643 Gummersbach

Fon +49 2261 3006-0

Fax +49 2261 3006-99

[info@ferchau.de](mailto:info@ferchau.de)

[www.ferchau.de](http://www.ferchau.de)