FERCHAU ENGINEERING

# Arbeitsvertrag

zwischen der Firma
FERCHAU Engineering GmbH
Steinmüllerallee 2
51643 Gummersbach
Einstellungsort: Köln
- im Folgenden „Arbeitgeber“ genannt -

und

Name: Michael Schneider
Straße: Felix Wankel Str. 7
Wohnort: 69126 Heidelberg
Geburtsdatum: 06.02.1962
Geburtsort: Bonn
Nationalität: deutsch
- im Folgenden „Mitarbeiter"* genannt -

* Die in diesem Vertrag verwendete Bezeichnung "Mitarbeiter" umfasst weibliche und männliche Arbeitnehmer.
Die undifferenzierte Bezeichnung dient allein der besseren Lesbarkeit des Vertragstextes.

## 1. Vertragsgegenstand

Der Mitarbeiter wird ab 29.05.2018 als Master of Science Elektrotechnik für die Konzept., Entw., Projektierung, Berechnung, Dokum. sowie Inbetriebnahme im Hard- und Softwarebereich eingestellt.

## 2. Dauer

Der Vertrag ist gemäß § 14 Abs. 2 TzBfG befristet und endet am 31.10.2018.

Der Mitarbeiter versichert, dass in den letzten drei Jahren kein Arbeitsverhältnis zwischen ihm und dem Arbeitgeber bestanden hat. Wird das Arbeitsverhältnis befristet abgeschlossen, endet es mit Ablauf der Befristung, ohne dass einer Kündigung bedarf. Auch vor Ablauf der Befristung kann das Arbeitsverhältnis ordentlich oder aus wichtigem Grund gekündigt werden.

## 3. Anwendbare Tarifverträge

a) Auf das Arbeitsverhältnis finden die zwischen dem BAP und der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit abgeschlossenen geltenden und nachwirkenden Mantel-, Entgelt- und Entgeltrahmentarifverträge vom 22.07.2003, im folgenden MTV BAP, ETV BAP und ERTV BAP genannt, und die diese ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträge in der jeweils geltenden Fassung Anwendung. Als ergänzend im obigen Sinne gelten auch Tarifverträge über Branchenzuschläge mit einzelnen der DGB-Tarifgemeinschaft Zeitarbeit angehörenden Gewerkschaften. Die Tarifverträge liegen zur Einsichtnahme in den Geschäftsräumen aus.

b) Es gilt dabei für die Dauer des Einsatzes derjenige der unter Absatz a) genannten Tarifverträge mit der jeweiligen DGB-Gewerkschaft, deren satzungsgemäßem Organisationsbereich das

Entleihunternehmen unterliegt. Diese einsatzbezogene Regelung gilt auch im Falle des Auseinanderentwickelns des Tarifwerks etwa infolge von Kündigung, Hinzutreten oder Wegfall einer Tarifvertragspartei oder des Abschlusses einzelner Änderungs- und Ergänzungstarifverträge.

**4. Kündigungsfristen, Probezeit**

a) Die ersten sechs Monate des Beschäftigungsverhältnisses gelten als Probezeit.

b) Für die Kündigung während der Probezeit gilt § 9.3 MTV BAP. Demnach beträgt die Kündigungsfrist während der ersten drei Monate eine Woche, anschließend gilt während der Probezeit die gesetzliche Frist von zwei Wochen. Soweit gesetzliche Bestimmungen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses längere Fristen vorsehen, gelten diese sowohl für den Arbeitgeber, als auch für den Mitarbeiter.

c) Das Recht beider Parteien zur außerordentlichen Kündigung aus wichtigem Grund bleibt unberührt.

d) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht oder zu dem Zeitpunkt, ab dem er eine Altersrente, gleich aus welchem Rechtsgrund, bezieht. Das Arbeitsverhältnis endet ebenfalls ohne Kündigung mit Ablauf des Monats, in welchem dem Mitarbeiter der Bescheid eines Rentenversicherungsträgersüber eine unbefristete Rente wegen Erwerbsminderung zugeht und eine vertragsgemäße Beschäftigung des Mitarbeiters im vertraglich vereinbarten Umfang nicht mehr möglich ist. Zuvor kann das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten jederzeit ordentlich gekündigt werden.

e) Die Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Kündigung bedarf der Schriftform.

f) Der Arbeitgeber ist berechtigt, den Mitarbeiter bei Ausspruch der Kündigung unter Fortzahlung der Vergütung von der Arbeit freizustellen. Auf die Freistellung wird etwaiger noch offener Resturlaub angerechnet. Entsprechendes gilt für ein etwa vorhandenes Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto.

**5. Arbeitszeit, Arbeitszeitkonto**

a) Als individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit werden im Sinne von § 2 MTV BAP 151,67 Stunden vereinbart. Daraus ergibt sich eine individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit von 35,00 Stunden.

In den Fällen, in denen ein Mitarbeiter dauerhaft in ein Unternehmen mit längerer Arbeitszeitdauer überlassen wird, können die Arbeitsvertragsparteien eine entsprechend längere Arbeitszeit (max. 40 Stunden/Woche) vereinbaren. Soweit mit dem Mitarbeiter eine höhere individuelle regelmäßige monatliche Arbeitszeit als 151,67 Stunden vereinbart wird, erhält der Mitarbeiter ungeachtet der Regelarbeitszeit im Kundenbetrieb seine Vergütung auf Basis dieser vereinbarten Arbeitszeit.

b) Soweit der Mitarbeiter nicht im Kundenbetrieb eingesetzt ist, richtet sich die Lage der Arbeitszeit und deren Verteilung auf die einzelnen Wochentage sowie die Pausenregelung nach den betriebsüblichen Regelungen. Ansonsten richtet sich die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit nach den Gegebenheiten im Kundenbetrieb des Arbeitgebers. Im Rahmen der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit hat der Mitarbeiter seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen. Der Mitarbeiter erklärt sich bereit, ggf. auch an Samstagen, Sonn- und Feiertagen sowie nachts zu arbeiten.

c) Die Regelung der Arbeitszeit erfolgt auf der Grundlage des § 4 MTV BAP, soweit dem nicht zwingende rechtliche Vorschriften entgegenstehen.

Zum Ausgleich der monatlichen Abweichungen zwischen der nach § 2 / § 3 MTV BAP vereinbarten individuellen regelmäßigen Arbeitszeit des Mitarbeiters (Sollarbeitszeit) und der tatsächlichen Arbeitszeit (Istarbeitszeit) wird gemäß § 4.2 MTV BAP ein Arbeitszeitkonto eingerichtet, auf dem Plus- und Minusstunden erfasst werden. Plus- und Minusstunden sind die von der individuellen

regelmäßigen monatlichen Arbeitszeit abweichenden Arbeitsstunden.

Soweit nachstehend nichts anderes vereinbart ist, gelten für die Führung des Arbeitszeitkontos die Regelungen des MTV BAP.

d) Der Ausgleich des Zeitkontos richtet sich nach § 4.5 MTV BAP. Ergänzend vereinbaren die Parteien, dass ein über 150 Stunden hinausgehendes Guthaben mit dem nächstfolgenden Gehaltslauf ausgezahlt wird.

e) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, im zumutbaren und rechtlich zulässigen Umfang Mehrarbeit im Sinne von § 6 MTV BAP zu leisten.

f) Der Mitarbeiter verpflichtet sich, die Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes einzuhalten. Nach diesen Vorschriften ist eine Überschreitung der höchstzulässigen täglichen Arbeitszeit von 10 Stunden untersagt. Ebenso darf nach diesen Vorschriften an Sonntagen nur in Ausnahmefällen gearbeitet werden. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, den Arbeitgeber unverzüglich zu informieren, wenn der Kunde eine über 10 Stunden pro Tag hinausgehende Arbeitszeit sowie Arbeit an Sonntagen anordnet. Derartige Mehrarbeitsstunden dürfen nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Arbeitgebers geleistet werden. Soweit diese Genehmigung nicht vorliegt, kann dem Mitarbeiter die Anerkennung der Arbeitsstunden für die unzulässig ausgeführte Mehrarbeit verweigert werden.

## 6. Vergütung

a) Das vertragliche Monatsgehalt auf Basis der regelmäßigen individuellen Arbeitszeit von 151,67 Stunden pro Monat setzt sich wie folgt zusammen:

| | |
|---|---|
| Eingruppierung gemäß BAP Entgeltgruppe | E9 |
| Basisentgelt | brutto EUR 3.195,69<br>(Tabellenwert: brutto EUR 21,07 pro Stunde) |

---

| | |
|---|---|
| **= Vertragliches Monatsgehalt** | **brutto EUR 3.195,69** |

Hierbei handelt es sich um ein verstetigtes monatliches Einkommen unabhängig von der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit. Diese wird über das Arbeitszeitkonto erfasst.

b) Übertarifliche Zulagen - insbesondere Qualifikationszulage, Auftragsgebundene Zulage, freiwillige Ausgleichszahlung - werden mit dem einsatzbezogenen Zuschlag nach § 4 ETV BAP, tariflichen Branchenzuschlägen nach § 6 ETV BAP - sowie mit Tarifentgelterhöhungen (auch aufgrund der Einstufung in eine höhere Entgeltgruppe/Höhergruppierung) verrechnet. Dies gilt auch für eine Mindestlohnzulage nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz sowie für Ansprüche aufgrund des Gleichstellungsgrundsatzes gemäß § 8 AÜG n.F. (Equal Pay).

c) Besteht für einen Monat ein anteiliger Entgeltanspruch (z.B. bei Eintritt oder Austritt im Laufe des Monats) oder ist das Monatsentgelt aus anderen Gründen (z.B. Ausfallzeiten ohne Entgeltanspruch) zu kürzen, so ermittelt sich der Entgeltanspruch nach dem Verhältnis der anzurechnenden Sollarbeitszeit des Mitarbeiters in dem Monat zu den Sollarbeitszeiten des ganzen Monats.

d) Soweit der Arbeitgeber nicht in der Lage ist, während der Vertragsdauer eine Tätigkeit im Sinne der Ziffer 1 des Vertrages zuzuweisen (insbesondere in verleih- und einsatzfreien Zeiten), berührt dies nicht den Anspruch des Mitarbeiters auf Zahlung des auf Grundlage des in Nr. 6 (Vergütung) vereinbarten vertraglichen Monatsgehaltes. § 615 Satz 2 BGB bleibt anwendbar, wenn der Arbeitgeber dem Mitarbeiter keine Arbeit nach § 615 Satz 1 zuweisen kann.

e) Dem Mitarbeiter wird gemäß § 15 MTV BAP Urlaubs- und Weihnachtsgeld gezahlt.

f) Werden Gratifikationen und/oder sonstige übertarifliche Sonderleistungen gewährt, werden diese als freiwillige Leistungen erbracht, soweit sie nicht eine Vergütung für geleistete Arbeit darstellen. Ein Rechtsanspruch des Mitarbeiters auf diese Leistungen wird auch durch mehrmalige Gewährung nicht begründet.

g) Basis für das Abrechnungswesen sind die vom Mitarbeiter zurückgemeldeten An- und Abwesenheitsstunden. Einerseits dienen die darin enthaltenen Daten der korrekten Berechnung an die Kunden des Arbeitgebers. Andererseits sind die Daten Grundlage für die ordnungsgemäße Erstellung der Gehaltsabrechnung. Der Mitarbeiter ist daher für die fristgerechte Abwicklung verpflichtet, seine An- und Abwesenheitsstunden täglich über das Serviceportal zu melden. Nur nachgewiesene Stunden werden vom Arbeitgeber anerkannt.

h) Die Erstattung von Reisekosten richtet sich nach der Reisekostenrichtlinie für Projektmitarbeiter in der jeweils gültigen Fassung.

**7. Urlaub**

a) Der Mitarbeiter hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub. Der Urlaubsanspruch richtet sich nach § 11 MTV BAP.

Über den tarifvertraglichen Urlaubsanspruch hinaus gewährt der Arbeitgeber Urlaub gemäß Verzeichnis der ABLE-Zusatzleistungen. Dieser beträgt derzeit unter Einbeziehung des tarifvertraglichen Erholungsurlaubes bezogen auf eine fünf-Tage-Woche

ab Beginn des Beschäftigungsverhältnisses 26 Arbeitstage,
nach vollendetem ersten Beschäftigungsjahr 28 Arbeitstage,
nach vollendetem zweiten Beschäftigungsjahr 30 Arbeitstage im Kalenderjahr.

Verteilt sich die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit des Mitarbeiters auf mehr oder weniger als fünf Arbeitstage in der Woche, erhöht oder vermindert sich der Urlaub entsprechend.

b) Bei Ausscheiden des Mitarbeiters innerhalb der ersten sechs Monate des Bestehens des Beschäftigungsverhältnisses erwirbt der Arbeitnehmer einen Urlaubsanspruch gemäß §§ 3 und 5 BUrlG (das sind bei einer 5-Tage-Woche 1,67 Tage je Monat).

c) Im Ein- und Austrittsjahr hat der Mitarbeiter gegen den Arbeitgeber Anspruch auf so viele Zwölftel des ihm gem. Ziffer 7 a zustehenden Urlaubs, als er volle Monate bei ihm beschäftigt war.

Scheidet der Mitarbeiter nach Erfüllung der gesetzlichen Wartezeit von 6 Monaten aus dem Arbeitsverhältnis in der zweiten Hälfte des Kalenderjahres aus, so hat er Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses, mindestens jedoch den gesetzlichen Mindesturlaub.

d) Die Urlaubsvergütung des Mitarbeiters ist auf der Grundlage des § 13.3 MTV BAP zu berechnen.

e) Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr findet nur statt, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub bis zum 31.03. des Folgejahres gewährt und genommen werden.

f) Der Urlaubsanspruch erlischt nicht, wenn der Arbeitnehmer bis zum Ende des Übertragungszeitraumes sowie darüber hinaus bis zu 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahres arbeitsunfähig erkrankt ist. Ausgenommen hiervon ist der über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehende Urlaubsanspruch. Dieser verfällt auch im Falle einer Arbeitsunfähigkeit bis zum 31.03. des Folgejahres.

**8. Arbeitsverhinderung**

a) Ist der Mitarbeiter durch Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er dem Arbeitgeber

dies unverzüglich, möglichst fernmündlich, mitzuteilen und dabei die Arbeitsunfähigkeit und die voraussichtliche Dauer anzugeben. Entsprechendes gilt bei unvorhersehbaren Ereignissen wie z. B. dem vorzeitigen Abbruch des Einsatzes. Dieselbe Verpflichtung besteht, wenn die Verhinderung länger andauert, als dem Arbeitgeber bereits mitgeteilt.

b) Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, hat der Mitarbeiter gem. § 5 Abs. 1 Satz 2 Entgeltfortzahlungsgesetz eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag einzureichen. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Vorlage der ärztlichen Bescheinigung früher zu verlangen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der Mitarbeiter verpflichtet, erneut eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Bei krankheitsbedingter Arbeitsverhinderung ist der Beginn der Wiederaufnahme der Tätigkeit dem Arbeitgeber möglichst frühzeitig mitzuteilen.

c) Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie bei Maßnahmen der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation richtet sich nach den Vorschriften des MTV BAP.

d) Im Falle der Erkrankung eigener Kinder besteht ein Anspruch auf Freistellung nach den gesetzlichen Vorschriften. Die Fortzahlung der Vergütung wird ausgeschlossen.

**9. Versetzung / Weisungsrecht / Übernahme anderer Tätigkeiten / Arbeitssicherheit**

a) Der Mitarbeiter erklärt sich ausdrücklich bereit, sich auch in andere FERCHAU Engineering GmbH Niederlassungen/Standorte versetzen zu lassen, auch um beidortigen Auftraggebern tätig zu werden.

b) Im Rahmen seines Direktionsrechtes ist der Arbeitgeber berechtigt, den Mitarbeiter von einem Einsatzort abzuberufen und ihn an einem anderen Einsatzort einzusetzen.

c) Der Mitarbeiter ist bereit, auch andere, seinen Fähigkeiten und Kenntnissen entsprechende Tätigkeiten zu übernehmen (§§ 2, 3, 2.4 ERTV BAP).

d) Verlangt der Kunde vom Mitarbeiter, dass er andere Arbeiten als die in der Auftragsinformation beschriebenen Tätigkeiten verrichtet, so ist er verpflichtet, diese dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Entsprechendes gilt, wenn das Kundenunternehmen die Arbeitsaufnahme durch den Mitarbeiter ablehnt oder den Arbeitseinsatz vorzeitig abbricht oder abbrechen möchte.

e) Der Mitarbeiter bestätigt durch seine Unterschrift, vom Arbeitgeber eine Grundbelehrung über die Unfallverhütungsvorschriften und Erstunterweisung in Arbeitssicherheit erhalten zu haben. Der Mitarbeiter ist verpflichtet, die im Kundenbetrieb geltenden Unfallverhütungsvorschriften zu beachten. Hierzu gehören insbesondere das Tragen der persönlichen Schutzausrüstung.

**10. Verpfändung; Abtretung; Pfändung; Arbeitspapiere**

Die Abtretung oder Verpfändung von Forderungen aus dem Arbeitsverhältnissind ausgeschlossen und dem Arbeitgeber gegenüber unwirksam.

Zur Deckung der Kosten für die Bearbeitung von Pfändungen kann der Arbeitgeber 3% des jeweils einbehaltenen und an den Gläubiger abgeführten Betrages berechnen. Dieser Anspruch gilt als vor der Gehaltsforderung entstanden.

Der Mitarbeiter ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die für die Teilnahme am Elektronischen LohnSteuerAbzugsMerkmale-Verfahren (ELStAM-Verfahren) erforderlichen Angaben (Geburtsdatum und steuerliche Identifikationsnummer) zu machen. Ebenso sind die Nachweise zur Sozialversicherung zu übergeben.

**11. Verschwiegenheitspflicht / Rückgabe von Firmeneigentum**

Der Mitarbeiter ist verpflichtet, über alle als vertraulich bezeichneten oder als solche erkennbaren 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 Mitarbeiters zur Verschwiegenheit erstreckt sich auch auf alle als vertraulich bezeichneten oder als solche erkennbaren Angelegenheiten und Vorgänge, die ihm in Ausübung und bei Gelegenheit seiner Berufstätigkeit anvertraut worden oder bekannt geworden sind. Diese Pflicht besteht gegenüber jedermann.

Die Verschwiegenheitspflicht erstreckt sich auch auf Angelegenheiten anderer Firmen, mit denen das Unternehmen wirtschaftlich oder organisatorisch verbunden ist. Insbesondere ist der Mitarbeiter verpflichtet, Betriebsgeheimnisse, die aufgrund der Tätigkeit bekannt geworden sind, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht zu nutzen oder weiterzugeben.

Belange des Arbeitgebers betreffende Unterlagen und Gegenstände, wie z.B. Firmenfahrzeuge, Firmenausweise, Digitale Schließsysteme und Schlüssel, Entwürfe, Notizen, Bücher, Muster, Material, Korrespondenzen etc. sind nach Aufforderung bzw. nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses und während einer Freistellung unaufgefordert zurückzugeben. Ein Zurückbehaltungsrecht ist ausgeschlossen.

## 12. Nebentätigkeit

Der Mitarbeiter verpflichtet sich, während der Dauer des Arbeitsverhältnisses seine ganze Arbeitskraft dem Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen und jede Nebentätigkeit zu unterlassen, die seine Arbeitsleistung oder die Interessen des Arbeitgebers in sonstiger Weise beeinträchtigen kann.

Während der Dauer des Arbeitsverhältnisses ist jede Nebentätigkeit vor ihrer Aufnahme dem Arbeitgeber gegenüber hinsichtlich Arbeitgeber, Art, Ort, Dauer und zeitlichem Umfang schriftlich anzuzeigen. Sie bedarf grundsätzlich der Zustimmung durch den Arbeitgeber. Die Zustimmung kann von dem Arbeitgeber versagt werden, wenn der Mitarbeiter bei der beabsichtigten Nebentätigkeit gegen erhebliche Interessen des Arbeitgebers oder gegen Schutzgesetze verstoßen würde oder wenn durch sie die Arbeitskraft des Mitarbeiters beeinträchtigt würde.
Wird die Zustimmung erteilt, so ist sie jederzeit widerruflich, sofern betriebliche Gründe vorliegen, die einer Fortsetzung der Nebentätigkeit entgegenstehen.
Das vorstehende Zustimmungserfordernis gilt nicht für die Aufnahme ehrenamtlicher Tätigkeiten im karitativen, gesellschaftlichen, konfessionellen und politischen Bereich, die erhebliche Interessen der Firma nicht beeinträchtigen.

## 13. Vertragsstrafe

a) Der Mitarbeiter verpflichtet sich, eine Vertragsstrafe zu zahlen, wenn er das Arbeitsverhältnis schuldhaft unter Missachtung der einschlägigen Kündigungsfrist auflöst und die Arbeit einstellt. Die Vertragsstrafe beträgt ein Bruttotagesgehalt für jeden Tag der Zuwiderhandlung, insgesamt jedoch nicht mehr als das in der jeweils im konkreten Fall einzuhaltenden Kündigungsfrist zu zahlende Gehalt, maximal jedoch ein vertragliches Bruttomonatsgehalt gem. Ziffer 6. Dem Arbeitgeber bleibt es unbenommen, einen weitergehenden Schadensersatzanspruch geltend zu machen.

b) Die Vertragsstrafe kann unter Beachtung der Lohnpfändungsbestimmungen gegen ausstehende oder künftige Lohnforderungen aufgerechnet werden.

## 14. Beschäftigung im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung

Dieser Paragraph regelt die Projektbearbeitung des Mitarbeiters in Kundenunternehmen im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung. Voraussetzung für die Zulässigkeit ist eine gültige Erlaubnis, über die der Arbeitgeber seit 22.06.1973 verfügt sowie die Erfüllung der gesetzlichen Bestimmungen im Rahmen der Beschäftigung des Mitarbeiters. Erlaubnisbehörde ist die Agentur für Arbeit Düsseldorf.

a) Der Mitarbeiter kann im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung eingesetzt werden. Der Arbeitgeber überlässt als Dienstleistungsunternehmen seinen Kunden Personal für die Durchführung von

Arbeiten im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung. Im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung wird der Mitarbeiter in der Regel auswärts an wechselnden Einsatzstellen in Kundenbetrieben und bei wechselnden Kunden eingesetzt. Die Dauer der einzelnen Überlassung ist entweder befristet oder erfolgt bis auf Weiteres und ist stets vorübergehend.

b) Sollte dies der Fall sein, so unterliegt der Mitarbeiter der Aufsicht und Anweisung des Kundenunternehmens.

c) Nach neunmonatiger ununterbrochener Überlassung an denselben Kundenbetrieb hat der Mitarbeiter aufgrund des Gleichstellungsgrundsatzes des § 8 AÜG n. F. (Equal Pay) Anspruch auf das Entgelt eines mit ihm vergleichbaren Arbeitnehmers des Entleihers. Dies gilt nicht, soweit Branchenzuschlagstarifverträge anzuwenden sind. Sich hieraus etwa ergebende Entgelterhöhungen werden dem Mitarbeiter zu gegebener Zeit mitgeteilt.

d) Der Mitarbeiter bestätigt mit seiner Unterschrift unter diesen Arbeitsvertrag, dass er vom Arbeitgeber ein Exemplar des "Merkblatt für Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer" der Bundesagentur für Arbeit über den wesentlichen Inhalt des AÜG sowie die Möglichkeit zur Einsichtnahme in die in der Niederlassung bzw. dem Standort ausliegenden Arbeitsschutzgesetze und die in Ziffer 3 aufgeführten Tarifverträge erhalten hat.

e) Der Kundenbetrieb ist im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung verpflichtet, den Mitarbeiter vor Arbeitsaufnahme über die für diesen Betrieb geltenden Unfallverhütungsvorschriften zu unterrichten. Der Mitarbeiter hat ggf. darauf hinzuwirken. Unterlässt der Kundenbetrieb eine solche Unterrichtung, ist der Arbeitgeber vom Mitarbeiter noch vor Arbeitsaufnahme hierüber unverzüglich zu benachrichtigen.

f) In Zeiten vorübergehender Nichtbeschäftigung verpflichtet sich der Mitarbeiter, so nicht explizit darauf verzichtet wird, sich mindestens einmal pro Arbeitstag mit der für ihn zuständigen Niederlassung in Verbindung zu setzen.

**15. Einverständniserklärung zur Arbeitsvermittlung bei Vertragsabschluss mit Kundenunternehmen**

Der Mitarbeiter ist darüber unterrichtet und damit einverstanden, dass die Firma mit dem Kunden eine Vergütung für die Vermittlung des Mitarbeiters vereinbaren kann, die fällig und zahlbar wird, wenn der Mitarbeiter nach Beendigung der Arbeitnehmerüberlassung ein Arbeitsverhältnis mit dem Kundenunternehmen begründet.

**16. Fristen für die Geltendmachung und den Ausschluss von Ansprüchen**

Die Arbeitsvertragsparteien vereinbaren hiermit einzelvertraglich und unabhängig von der Geltung eines Tarifvertrages und der einzelvertraglichen Inbezugnahme eines Tarifvertrages im Rahmen dieses Arbeitsverhältnisses Folgendes:

a) Alle Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche

Ansprüche die damit in Verbindung stehen, sind innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit mit einer Erklärung in Textform gegenüber der anderen Vertragspartei geltend zu machen. Für die Fristwahrung ist der Zugang dieser Erklärung bei der anderen Vertragspartei maßgeblich. Wird diese Frist versäumt, verfallen die Ansprüche.

b) Lehnt die andere Vertragspartei die Erfüllung eines nach Ziffer 16 Absatz a) geltend gemachten Anspruchs mit einer Erklärung in Textform ganz oder teilweise ab, muss der Anspruch oder der abgelehnte Teilanspruch innerhalb einer weiteren Ausschlussfrist von drei Monaten nach Zugang dieser Ablehnungserklärung gerichtlich geltend gemacht werden, anderenfalls verfällt er.

c) Diese Ausschlussfristen nach Ziffer 16 Absätzen a) und b) gelten auch für alle vor Abschluss dieses Arbeitsvertrages entstandenen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und für solche Ansprüche die damit in Verbindung stehen. Soweit diese Ansprüche bereits bei Abschluss dieses

Arbeitsvertrages fällig und noch nicht verfallen sind, gilt Ziffer 16 Absatz a) Satz 1 mit der Maßgabe, dass alle diese Ansprüche innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Abschluss dieses Arbeitsvertrages mit einer Erklärung in Textform gegenüber der anderen Vertragspartei geltend zu machen sind.

d) Diese Regelungen zum Verfall von Ansprüche nach den Absätzen a) bis c) gelten nicht für die Ansprüche des Arbeitnehmers auf Mindestlohn nach dem MiLoG. Soweit die auf Grundlage des AEntG erlassenen Rechtsverordnungen bzw. für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge eigene Ausschlussfristenregelungen enthalten, gelten diese.

Ebenso gelten die Regelungen zum Verfall von Ansprüche nach Ziffer 16 Absätze a) bis c) nicht für andere gesetzlich nicht abdingbare Ansprüc wie insbesondere, aber nicht allein, zwingende tarifliche Ansprüche zwingende Ansprüche aus Betriebsvereinbarungen und fü Ansprüche aus Haftung wegen Vorsatz sowie wegen der Verletzung von Leben, Körper und Gesundheit.

## 17. Sonstige Vereinbarungen

## 18. Allgemeine Regelungen

a) Der Mitarbeiter ist verpflichtet, sämtliche Änderungen seiner persönlichen Verhältnisse, soweit sie für das Arbeitsverhältnis wesentlich sind (insbesondere Anschriftenänderungen) dem Arbeitgeber unverzüglich mit einer Erklärung in Textform mitzuteilen. Die zuletzt bekannt gegebene Anschrift ist für alle Mitteilungen des Arbeitgebers maßgebend.

b) Nebenabreden und Änderungen dieses Arbeitsvertrags bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform. Dies gilt auch für das Abbedingen dieser Schriftformklausel. Der Vorrang der Individualabrede gemäß § 305b BGB bleibt unberührt.

c) Sollte eine Bestimmung dieses Vertrages unwirksam sein oder werden, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon nicht berührt. Die Parteien verpflichten sich, die unwirksame Bestimmung durch eine Bestimmung zu ersetzen, die dem ursprünglich erklärten Willen beider Vertragsparteien am nächsten kommt.

d) Die Ansprüche auf Freistellung von der Arbeit richten sich ausschließlich nach dem Verzeichnis der ABLE-Zusatzleistungen. § 616 BGB findet darüber hinaus keine Anwendung.

## 19. Verzeichnis der ABLE-Zusatzleistungen

Der Mitarbeiter erhält des Weiteren Leistungen nach Maßgabe des "Verzeichnisses der ABLE-Zusatzleistungen". Dieses Verzeichnis enthält insbesondere Regelungen zur Mehrarbeitsvergütung, Urlaub, Heirats-, Geburts- und Jubiläumszuwendungen sowie Freistellung von der Arbeit. Dieses Verzeichnis gilt in seiner jeweiligen Fassung. Der Mitarbeiter bestätigt durch seine Unterschrift unter diesen Arbeitsvertrag zugleich den Erhalt der aktuellen Fassung des Verzeichnisses der ABLE-Zusatzleistungen.

## 20. Bewerberbogen

Die Angaben im Bewerberbogen sind wesentliche Bestandteile des Arbeitsvertrages. Ihre unrichtige Beantwortung kann zur Anfechtung des Arbeitsvertrages führen. Der Mitarbeiter nimmt davon Kenntnis, dass das Unternehmen persönliche Daten für betriebliche Zwecke speichert (§ 33 BDSG).

## 21. Erhaltene Unterlagen

Der Mitarbeiter bestätigt durch seine Unterschrift den Erhalt folgender Unterlagen:

- Verzeichnis der ABLE-Zusatzleistungen
- Mantel-, Entgelt- und Entgeltrahmentarifvertrag BAP
- Reisekostenrichtlinie für Projektmitarbeiter
- Verpflichtungserklärung Datengeheimnis und Umgang mit Firmengeräten, Hard- und Software
- Betriebliche Nutzung von Internet und E-Mail
- Merkblatt für Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer der Bundesagentur für Arbeit

Gummersbach, 16.05.2018

i.V. _____

_____

Michael Schneider

FERCHAU
ENGINEERING

FERCHAU Engineering GmbH · Postfach 10 03 52 · 51603 Gummersbach

Herrn
Michael Schneider
Felix Wankel Str. 7
69126 Heidelberg

| Ihr Zeichen: 118384 | Ihre Nachricht vom: | Unser Zeichen: tkr4/ghd | Datum: 11.12.2018 |
|---|---|---|---|

**Befristungsverlängerung**

Sehr geehrter Herr Schneider,

die Arbeitsvertragsparteien sind sich einig, den auf der Grundlage des Gesetzes über Teilzeitarbeit und Befristete Arbeitsverträge - § 14 Abs. 2 - bis zum 31.12.2018 befristeten Arbeitsvertrag über dieses Datum hinaus unter ansonsten gleichen arbeitsvertraglichen Bedingungen bis zum 31.03.2019 zu verlängern.

Zum Zeichen Ihres Einverständnisses mit dieser Regelung senden Sie uns bitte die beigefügten Ausfertigungen gegengezeichnet zurück.

Mit freundlichen Grüßen
FERCHAU Engineering GmbH

i. V.

Thilo Küper

.....
Michael Schneider

Zentrale
FERCHAU Engineering GmbH
Steinmüllerallee 2
51643 Gummersbach

Fon +49 2261 3006-0
Fax +49 2261 3006-208
info@ferchau.com
www.ferchau.com

Geschäftsführer
Dipl.-Ing., Dipl.-Kfm. Frank Ferchau
Dipl.-Ing. (FH), Dipl.-Wirtsch.-Ing. (FH)
Alexander Schulz

Bankverbindung
Sparkasse Gummersbach-Bergneustadt
IBAN: DE16 3845 0000 0000 1995 13
SWIFT-BIC: WELADED1GMB

Sitz: Gummersbach, HRB 38447
Registergericht: Amtsgericht Köln
Steuernr.: 212/5717/0010
USt-IdNr.: DE 122 537 878

FERCHAU ENGINEERING

FERCHAU Engineering GmbH · Postfach 10 03 52 · 51603 Gummersbach

Herrn
Michael Schneider
Felix Wankel Str. 7
69126 Heidelberg

| Ihr Zeichen: 118384 | Ihre Nachricht vom: 1250909 | Unser Zeichen: tkr4-ssg | Datum: 05.10.2018 |
|---|---|---|---|

**Befristungsverlängerung**

Sehr geehrter Herr Schneider,
die Arbeitsvertragsparteien sind sich einig, den auf der Grundlage des Gesetzes über Teilzeitarbeit und Befristete Arbeitsverträge - § 14 Abs. 2 - bis zum 31.10.2018 befristeten Arbeitsvertrag über dieses Datum hinaus unter ansonsten gleichen arbeitsvertraglichen Bedingungen bis zum 31.12.2018 zu verlängern.

Zum Zeichen Ihres Einverständnisses mit dieser Regelung senden Sie uns bitte die beigefügten Ausfertigungen gegengezeichnet zurück.

Mit freundlichen Grüßen
FERCHAU Engineering GmbH

i. V.

Thilo Küper

Michael Schneider

**Zentrale**
FERCHAU Engineering GmbH
Steinmüllerallee 2
51643 Gummersbach

Fon +49 2261 3006-0
Fax +49 2261 3006-99
info@ferchau.com
www.ferchau.com

**Geschäftsführer**
Dipl.-Ing., Dipl.-Kfm. Frank Ferchau
Dipl.-Ing. (FH), Dipl.-Wirtsch.-Ing. (FH)
Alexander Schulz

**Bankverbindung**
Sparkasse Gummersbach-Bergneustadt
IBAN: DE16 3845 0000 0000 1995 13
SWIFT-BIC: WELADED1GMB

Sitz: Gummersbach, HRB 38447
Registergericht: Amtsgericht Köln
Steuernr.: 212/5717/0010
USt-IdNr.: DE 122 537 878



00/04