

TARIFVERTRAG

Inhaltsverzeichnis:

- **Manteltarifvertrag Seite 2**
- **Entgeltrahmentarifvertrag Seite 10**
- **Entgelttarifvertrag Seite 14**

Zwischen

der Fa. Integra Unternehmensberatung GmbH, Rheinbach

und der

Industriegewerkschaft Metall – Bezirksleitung NRW, Düsseldorf

und der

Ver.di – Bundesverwaltung

wird folgender Manteltarifvertrag abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Vertrag gilt für alle ArbeitnehmerInnen (Arbeiter und Angestellte) der Integra Unternehmensberatung an allen Standorten (Zentralverwaltung und Geschäftsstellen) innerhalb von Deutschland. Er gilt nicht für

- GeschäftsführerInnen, ProkuristInnen,
GeschäftsstellenleiterInnen und VertriebsdisponentInnen

§ 2 Beginn des Arbeitsverhältnisses

1. Der Arbeitgeber hat dem/der ArbeitnehmerIn spätestens vor Aufnahme der Arbeit einen schriftlichen Arbeitsvertrag auszuhändigen. Erscheint der/die Arbeitnehmerin am ersten Arbeitstag nicht und benachrichtigt den Arbeitgeber nicht über die Verhinderung am ersten Arbeitstag, so gilt der Arbeitsvertrag als nicht zustande gekommen.
2. Die Probezeit beträgt längstens sechs Monate. In der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist während der ersten zwei Monate eine Woche, vom dritten bis sechsten Monat zwei Wochen.
3. Nach der Probezeit gilt die gesetzliche Kündigungsfrist.

§ 3 Dauer und Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit

1. Die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit des/der ArbeitnehmerIn richtet sich nach den jeweils gültigen tarifvertraglichen Regelungen zur Arbeitszeit, denen der Entleiher unterliegt.
2. Im Entleiherbetrieb vorhandene Betriebsvereinbarungen bzgl. der Verteilung und Lage der Arbeitszeit gelten auch für den/die ArbeitnehmerIn.
3. Wird ein/e ArbeitnehmerIn in einem Betrieb eingesetzt, der keiner Tarifbindung unterliegt, gilt als Höchstarbeitszeit die 40 - Std.-Woche; liegt die betriebliche Arbeitszeit darunter, gilt diese auch für den/die ArbeitnehmerIn.
4. Grundsätzlich gilt für den/die ArbeitnehmerIn die 5-Tage-Woche von Montag bis Freitag. Ausnahmen sind nur möglich, wenn sie entsprechend Abs.2 geregelt sind.
5. Für die in der internen Verwaltung Beschäftigten gilt die 39-Std.-Woche. Lage und Verteilung der Arbeitszeit sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln.
6. Es werden Arbeitszeitkonten zur besseren Handhabung betrieblicher Arbeitszeitregime beim Entleiher sowie zur individuellen Inanspruchnahme (wie Urlaub) durch den/die ArbeitnehmerIn eingerichtet. Ausgangspunkt für das Arbeitszeitkonto ist die 35-Std.-Woche. Bei Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen wird die vereinbarte Teilzeit zugrunde gelegt. Mehrarbeitsstunden fließen auf das Zeitkonto, die Zuschläge werden ausgezahlt. Die Mengenspanne für das Zeitkonto geht von minus 10 bis plus 80 Stunden. Werden Zeitkontenstunden genommen, so werden sie mit dem zum Zeitpunkt der Entnahme für den/die MitarbeiterIn gültigen Stundenlohn ausgezahlt. Scheidet der/die MitarbeiterIn aus, muss das Zeitkonto mit der letzten Lohnzahlung ausgezahlt werden.
7. An Heiligabend und Sylvester endet die Arbeitszeit um 12.00 Uhr.
8. Fällt ein Arbeitnehmer unter Rufbereitschaft, so gelten die Regelungen von §20 (Zu- und Abschläge des Entleihunternehmens) analog.

§ 4 Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

1. Mehrarbeit sind die über § 3 geregelte Arbeitszeit hinaus geleisteten Arbeitsstunden, hierunter fallen nicht die Arbeitsstunden die außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit zum Ausgleich ausgefallener Arbeitsstunden nachgearbeitet werden.
2. Wird in Schichten gearbeitet, so wird als Spätarbeit die Zeit von 14:00 Uhr – 22:00 Uhr, als Nachtarbeit die Zeit von 22:00 – 6:00 Uhr festgelegt.
Als Sonntagsarbeit wird die Zeit von Samstag 22.00 Uhr bis Sonntag 22.00 definiert.
Beim Einsatz in Contischicht gilt für den/die ArbeitnehmerIn das Arbeitszeit / Entlohnungssystem des Entleihers nur, wenn ein voller Zyklus durchlaufen wird. Wird kein voller Zyklus durchlaufen, gilt für diesen Zeitraum der Durchschnitt der 35- Stunden-Woche zur Berechnung der geleisteten Stunden. Liegt für diesen Zeitraum die geleistete Arbeitszeit unter dem Durchschnitt der 35-Stunden-Woche, wird die Bezahlung auf der Basis der 35 Stunden-Woche gewährt (Ausgleichzahlung). Liegt die Arbeitszeit in diesem Zeitraum über dem Durchschnitt der 35-Stunden-Woche, so werden Zuschläge gemäß §5 gewährt. Ebenso werden bei Einsätzen in Contischicht, wo ein Zyklus nicht durchlaufen wird, die Zuschläge nach § 6 gewährt. Bei dem Einsatz unserer ArbeiterInnen ist darauf zu achten, dass der Ausgleich von unterschiedlichen Arbeitszeiten auch in Freizeit gewährt wird. Teilzeitbeschäftigungen werden anteilmäßig bewertet.
2. Als Feiertage gelten alle gesetzlichen Feiertage. Zuschläge für Feiertage werden so gewährt, wie die Feiertagsregelung des jeweiligen Landes es vorsieht, in dem der/die ArbeiterIn zum Zeitpunkt des Feiertages eingesetzt ist.
3. Für den medizinischen und pflegerischen Bereich gilt das Anfallen und die Bezahlung der Mehrarbeit analog der tariflichen Regelungen im öffentlichen Dienst (38,5 Stunden). Für Bereitschaftsdienst gilt die zeitliche Verteilung und die Entgeltregelung des Entleihbetriebes. Teilzeitbeschäftigungen werden anteilmäßig bewertet.

§ 5 Zuschläge für Mehrarbeit

Der Zuschlag beträgt für:

- | | | |
|----|---|-----------------|
| a) | von der 1. – 5. Mehrarbeitsstunde pro Woche | 25 v.H. v.Stdl. |
| b) | ab der 6. Mehrarbeitsstunde pro Woche | 50 v.H. v.Stdl. |

Bei Zusammentreffen von mehreren Zuschlägen aus §§5 und 6 ist nur der jeweils höchste Zuschlag zu zahlen. Im Zwei-Schicht-Betrieb (nicht bei Contischicht) werden neben den Schichtzulagen (Spät und Nacht) auch die jeweiligen Mehrarbeitszuschläge vergütet.

§ 6 Zuschläge für Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit

- | | | |
|----|-----------------------------------|--------------------------|
| a) | Spätarbeit | 15 v.H. vom Ecklohn |
| b) | Nachtarbeit | 25 v.H. vom Ecklohn |
| c) | Sonntagsarbeit | 70 v.H. vom Stundenlohn |
| d) | Arbeit an gesetzlichen Feiertagen | 100 v.H. vom Stundenlohn |

§ 7 Freistellung von der Arbeit

In unmittelbarem Zusammenhang mit den nachstehenden Ereignissen ist dem/der ArbeitnehmerIn Freizeit ohne Anrechnung auf den Urlaub unter Weiterzahlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts zu gewähren, und zwar:

- | | | |
|----|--|--------|
| a) | bei eigener Eheschließung | 1 Tag |
| b) | bei Niederkunft der Ehefrau | 1 Tag |
| c) | bei Tod des/der mit der/dem ArbeitnehmerIn in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegatten und Kindern | 2 Tage |
| d) | bei Tod von Eltern, Schwiegereltern, Kindern, Geschwistern, Schwiegerkindern | 1 Tag |

- e) erfolgt der Umzug auf Wunsch des Arbeitgebers während der für den Umzug erforderlichen Zeit
- f) bei Erfüllung gesetzlich auferlegten Pflichten aus öffentlichen Ehrenämtern für die notwendige ausfallende Arbeitszeit – soweit Erstattungsanspruch besteht, entfällt in dieser Höhe der Anspruch auf das Arbeitsentgelt.
- g) bei schwerer, mit Bettlägerigkeit verbundener Erkrankung des in häuslicher Gemeinschaft lebenden Ehegatten, wenn der Arzt bescheinigt, dass eine derartige vorliegt, welche die Anwesenheit des/der ArbeitnehmerIn zur Sicherung der Pflege erforderlich macht und der/die ArbeitnehmerIn nachweist, dass eine andere Person die Pflege nicht übernehmen kann und in der häuslichen Gemeinschaft ein Kind lebt, welche das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat.

§ 8 Arbeitsverhinderung

1. Ist der/die ArbeitnehmerIn durch Krankheit oder sonstige unvorhersehbare Ereignisse an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er/sie dem Arbeitgeber unverzüglich vor Beginn der Tagesarbeitszeit Mitteilung zu machen und dabei die Gründe und die voraussichtliche Dauer seiner/ihrer Verhinderung anzugeben. Ist die Verhinderung durch Krankheit verursacht, so ist unverzüglich, spätestens am Vormittag des dritten Kalendertages nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer nachzureichen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, so ist der/die ArbeitnehmerIn verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung spätestens am Vormittag des letzten Arbeitsunfähigkeitstages vorzulegen. Solange der/die ArbeitnehmerIn die vorgenannten Bescheinigungen nicht vorlegt, ruht der Anspruch auf Weiterzahlung des Arbeitsentgelts. In allen übrigen Fällen, insbesondere bei Verhinderung durch eine Kur oder durch eine anschließende ärztlich verordnete Schonungszeit, gelten die gesetzlichen Anzeige- und Nachweispflichten. Vor Wiederaufnahme der Arbeit soll spätestens am Vormittag des letzten Arbeitsunfähigkeitstages dem Arbeitgeber über den Zeitpunkt der Wiederaufnahme der Arbeit Mitteilung gemacht werden.
2. Soweit dem/der ArbeitnehmerIn nicht nach gesetzlichen Bestimmungen ein Anspruch auf Weiterzahlung des Arbeitsentgelts zusteht, wird die unvermeidlich ausfallende Arbeitszeit bei amtsärztlich angeordneten Untersuchungen, Vorsorgeuntersuchungen sowie bei Arztbesuch anlässlich einer notwendigen Spezialuntersuchung weitergezahlt, sofern diese während der Arbeitszeit durchgeführt werden müssen und der Arzt dies bescheinigt.
3. Die Berechnungsbasis für die Lohnfortzahlung im Krankheitsfall richtet sich nach § 15.

§ 9 Ausfall von Arbeit

1. Muss die Arbeit aus Gründen ruhen, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, garantiert dieser dem/der ArbeitnehmerIn für die ausgefallenen Arbeitsstunden das regelmäßige Arbeitsentgelt auf der Basis der 35-Std.-Woche weiterzuzahlen.
2. Muss die Arbeit aus Gründen ruhen, die der Entleiher zu vertreten hat, hat der/die ArbeitnehmerIn den Arbeitgeber unverzüglich zu informieren. In diesem Falle ist der/die ArbeitnehmerIn verpflichtet, andere zumutbare Arbeiten auszuführen. In diesem Fall ist das regelmäßige Arbeitsentgelt weiterzuzahlen. Hat der Arbeitgeber keine zumutbare Arbeit, so garantiert dieser das regelmäßige Entgelt auf der Basis der 35-Std.-Woche weiterzuzahlen.
3. Muss die Arbeit aus Gründen ruhen, die der/die ArbeitnehmerIn zu vertreten hat, entfällt die Bezahlung.
4. An Feiertagen erhält der/die ArbeitnehmerIn das Arbeitsentgelt, das er ohne Feiertag erhalten hätte (Lohnausfallprinzip).

§ 10 Grundsätze der Urlaubsgewährung

1. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr. Der/die ArbeitnehmerIn hat in jedem Urlaubsjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen.

2. Urlaub soll der Erholung dienen. Der/die ArbeitnehmerIn darf während des Urlaubs keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit übernehmen. Unter Beachtung des Satzes 1 soll bei einem Urlaubsanspruch von mindestens 15 Kalendertagen, bei Urlaubsteilung, ein Teil mindestens 10 aufeinanderfolgende Arbeitstage umfassen. Davon kann abgewichen werden, wenn das Interesse des/der ArbeitnehmerIn oder die Belange des Betriebes dies erforderlich machen.
Urlaub mit mindestens 10 zusammenhängenden Urlaubstagen ist möglichst bis zum 15. Februar des Urlaubsjahres zu beantragen. Rechtzeitig eingereichte Urlaubsanträge sind vorrangig zu berücksichtigen.
3. Urlaubsanspruch wird ab Beginn des Arbeitsverhältnisses erworben. Urlaubsansprüche aus früheren Beschäftigungsverhältnissen werden nicht übernommen. Der Urlaubsanspruch entsteht für jeden vollen Kalendermonat. Grundsätzlich kann der Urlaub erstmalig nach sechs Monaten genommen werden.
4. Eine Abgeltung des Urlaubsanspruchs ist nur zulässig, wenn bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch Urlaubsansprüche bestehen.
5. Eine Rückvergütung für bereits genommenen Urlaub kann nicht verlangt werden.
6. Die Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze (z.B. Betriebsurlaub) ist durch Betriebsvereinbarung festzulegen.
7. Die Rechtsnatur des Urlaubs schließt eine Vererblichkeit des Anspruchs im Todesfall des/der ArbeitnehmerIn aus. In diesem Fall wird eine soziale Beihilfe in entsprechender Höhe an den/die Anspruchsberechtigte/n gewährt. Näheres ist durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

§ 11 Allgemeine Urlaubsbestimmungen

1. Der Zeitpunkt des Urlaubs richtet sich nach dem aufgestellten Urlaubsplan. Soweit kein Urlaubsplan besteht, wird der Urlaub im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten gewährt und genommen. Im Eintrittsjahr kann der Urlaub grundsätzlich frühestens nach sechs Monaten geltend gemacht werden.
2. Der/die ArbeitnehmerIn hat auf so viele Zwölftel des ihm/ihr zustehenden Urlaubs Anspruch, als er/sie Monate bei ihm beschäftigt war. Der Urlaubsanspruch nach BUrlG ist mindestens zu gewähren.
3. ArbeitnehmerInnen, die wegen Erhalts einer Rente aus der gesetzlichen Rentenversicherung aus dem Betrieb ausscheiden, haben unabhängig vom Termin des Ausscheidens Anspruch auf vollen Jahresurlaub, wenn sie im Austrittsjahr bis zum 31. März tatsächlich gearbeitet haben.
4. Erkrankt ein/e ArbeitnehmerIn während des Urlaubs, so werden die durch ein ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Jahresurlaub nicht angerechnet.
5. Der Urlaubsanspruch erlischt drei Monate nach Ablauf des Kalenderjahres, es sei denn, dass er erfolglos geltend gemacht wurde oder, dass der Urlaub aus betrieblichen Gründen oder wegen Krankheit nicht genommen werden konnte.

§ 12 Urlaubsdauer

Die Urlaubsdauer des/der ArbeitnehmerIn richtet sich nach der Beschäftigungsdauer im Unternehmen. Sie beträgt

Ab dem ersten Beschäftigungsjahr	22 Arbeitstage
Ab dem dritten Beschäftigungsjahr	25 Arbeitstage
Ab dem fünften Beschäftigungsjahr	28 Arbeitstage

Die Grundsätze der Urlaubsgewährung nach § 10 sind zu berücksichtigen.

§ 13 Zusätzliches Urlaubsgeld und zusätzliche Jahressonderzahlung

Das zusätzliche Urlaubsgeld und die zusätzliche Jahressonderzahlung richten sich nach der Beschäftigungsdauer im Unternehmen.

Das zusätzliche Urlaubsgeld beträgt:

Im ersten Beschäftigungsjahr	7,70 Euro je Urlaubstag
Ab dem zweiten Beschäftigungsjahr	7,70 Euro je Urlaubstag
Ab dem dritten Beschäftigungsjahr	9,20 Euro je Urlaubstag
Ab dem vierten Beschäftigungsjahr	9,20 Euro je Urlaubstag
Ab dem fünften Beschäftigungsjahr	35% eines Monatsentgelts
Ab dem sechsten Beschäftigungsjahr	40% eines Monatsentgelts

Die zusätzliche Jahressonderzahlung beträgt:

Im ersten Beschäftigungsjahr	95,00 Euro
Für jedes weitere Beschäftigungsjahr	26,00 Euro.
Die höchste jährliche Sonderzahlung beträgt	620 Euro.

Die Ansprüche auf das zusätzliche Urlaubsgeld und die Jahressonderzahlung entstehen nach sechsmonatiger Beschäftigungsdauer. Die Regelungen der §§ 10 und 11 sind zu beachten.

§ 14 Auszahlungszeitpunkte für zusätzliches Urlaubsgeld und Jahressonderzahlung

1. Die Jahressonderzahlung wird im November d.J. zu den jeweiligen Auszahlungszeitpunkten gemeinsam mit Lohn und Gehalt ausgezahlt. Anspruchsberechtigt ist, wer am 15. November d.J. in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis steht und dem Unternehmen mindestens sechs Monate angehört.
ArbeitnehmerInnen, die aufgrund des Erreichens der gesetzlichen Altersgrenze aus dem Betrieb ausscheiden, haben den vollen Anspruch auf die Jahressonderzahlung, wenn sie bis mindestens den 31.3.d.J. im Unternehmen beschäftigt waren. Das Gleiche gilt für ArbeitnehmerInnen, die aufgrund des Bezugs einer Erwerbsunfähigkeitsrente aus dem Unternehmen ausgeschieden sind.
2. Das zusätzliche Urlaubsgeld wird in Verbindung des gewährten und genommenen Urlaubs gewährt. Das anteilige Urlaubsgeld wird mit der Monatsabrechnung des Folgemonats ausgezahlt. Bei mindestens zehn Urlaubstagen hat der/die ArbeitnehmerIn Anspruch auf einen Vorschuss. Anspruchsberechtigt ist, wer dem Unternehmen mindestens sechs Monate angehört.

§ 15 Berechnung des regelmäßigen Arbeitsentgelts bei Krankheit und Urlaub

Als Berechnungsgrundlage bei Krankheit und Urlaub hinsichtlich der Entgelthöhe wird das durchschnittliche Stundenentgelt in den letzten drei abgerechneten Monaten (Gesamtverdienst einschließlich aller Zuschläge nach § 6, ausgenommen der Zuschläge nach § 5 sowie ohne einmalige Zuwendungen sowie Leistungen, die Aufwundersersatz darstellen, z.B. Auslösungen, soweit sie nicht Arbeitsentgelt sind, geteilt durch die Zahl der bezahlten Arbeitsstunden) zugrunde gelegt. Die Anzahl der bei Urlaub und Krankheit zu vergütenden Stunden wird auf der Grundlage der im Einsatzbetrieb geltenden tariflichen Arbeitszeit gemäß § 3. Abs. 1, bzw. der Arbeitszeit gemäß § 3 Abs. 3, bzw. § 3 Abs. 4 der letzten drei Monate ermittelt.

§ 16 Vermögenswirksame Leistungen

1. Der Arbeitgeber erbringt im Rahmen dieses Tarifvertrages vermögenswirksame Leistungen nach Maßgabe der Bestimmungen des "Fünften Gesetzes zur Förderung der Vermögensbildung der Arbeitnehmer" in der Fassung vom 25. März 1997.
2. Die vermögenswirksame Leistung beträgt monatlich für jede/n ArbeitnehmerIn 26,59 Euro.
3. Teilzeitbeschäftigte haben Anspruch auf eine anteilige Leistung, die sich aus dem Verhältnis der vertraglichen zur tariflichen Arbeitszeit ergibt.
4. Die vermögenswirksame Leistung wird für jeden vollen Kalendermonat gezahlt, in dem der/die ArbeitnehmerIn im Unternehmen beschäftigt war.
5. Der Anspruch auf vermögenswirksame Leistungen entsteht erstmals mit Beginn des 7. Kalendermonats einer ununterbrochenen Zugehörigkeit im Unternehmen.

6. Der/die ArbeitnehmerIn kann zwischen den in § 2 des fünften Vermögensbildungsgesetzes vorgesehenen Arten frei wählen. Das Wahlrecht zwischen einer vermögensbildenden Anlage und einer Barauszahlung ist jedoch ausgeschlossen.
7. Durch Betriebsvereinbarung kann den Beschäftigten in Verbindung mit § 17 die Möglichkeit eröffnet werden, abweichend von Ziffer 6 andere Anlageformen zu wählen, die der langfristigen Vermögensbildung zur Alterssicherung dienen. In dieser Betriebsvereinbarung sind die Einzelheiten der Ausgestaltung zu regeln, auch die Höhe der aus diesem Tarifvertrag einzusetzenden Beträge.

§ 17 Betriebliche Altersversorgung

1. ArbeitnehmerInnen, die dem Unternehmen mindestens fünf Beschäftigungsjahre angehören, haben Anspruch auf eine betriebliche Altersversorgung.
2. Von der in § 16 Ziffer 7 dieses Tarifvertrages aufgeführten Möglichkeit, die vermögenswirksamen Leistungen im Sinne des fünften Vermögensbildungsgesetzes durch andere Anlageformen zur langfristigen Altersversorgung einzusetzen, kann Gebrauch gemacht werden.
3. Näheres ist durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

§ 18 Jubiläumzahlungen

Beschäftigte, die dem Unternehmen ununterbrochen angehören, erhalten nach folgenden Zeiträumen der Betriebszugehörigkeit folgende Jubiläumzahlungen:

5 Jahre	260 Euro
10 Jahre	520 Euro
15 Jahre	770 Euro
20 Jahre	1.100 Euro
25 Jahre	1.300 Euro
30 Jahre	ein Monatsentgelt

§ 19 Leistungen im Sterbefall eines/r ArbeitnehmersIn an Hinterbliebene

1. Hinterlässt ein/e ArbeitnehmerIn einen unterhaltsberechtigten Ehegatten oder unterhaltsberechtigten Kinder unter 18 Jahren, deren Berufsausbildung noch nicht abgeschlossen ist, so ist das regelmäßige Arbeitsentgelt für den Sterbemonat nach mehr als einjähriger Betriebszugehörigkeit bis zum Ende des Folgemonats weiterzuzahlen.
2. Bei tödlichen Arbeitsunfällen ist unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit das Arbeitsentgelt für den Sterbemonat und zwei weitere Monate weiterzuzahlen, ebenso die im Sterbejahr anfallenden Sonderleistungen, wie Sonderzahlung und Urlaubsgeld.

§ 20 Erschwerniszulagen

Grundsätzlich gilt für Erschwerniszulagen, die im Entleiherbetrieb aufgrund von tariflichen Regelungen gezahlt werden, dass diese auch dem/der ArbeitnehmerIn zustehen. Es obliegt den Betriebsparteien, Erschwerniszulagen abweichend von tarifvertraglichen Regelungen in einer Betriebsvereinbarung festzulegen. Diese Betriebsvereinbarungen sind den Tarifvertragsparteien zur Kenntnis zu geben.

§ 21 Sonstige Bestimmungen

1. Das monatliche Entgelt wird grundsätzlich bargeldlos auf ein vom/von der ArbeitnehmerIn zu benennendes Konto gezahlt.
2. Auf Wunsch ist dem/der ArbeitnehmerIn ein Zwischenzeugnis auszustellen. Das Zeugnis hat Auskunft über die ausgeübte Tätigkeit zu geben und sich auf Wunsch auf Führung und Leistung zu erstrecken.

3. Beurteilungen über Führung und Leistung, die zu den Personalakten genommen werden, sind dem/der ArbeitnehmerIn zur Kenntnis zu geben. Der/die ArbeitnehmerIn ist auf seine/ihre Rechte nach den §§ 83 und 84 BetrVG hinzuweisen.
4. Werden personenbezogene Daten gemäß Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) gespeichert, verarbeitet oder weitergegeben, so ist dies dem/der ArbeitnehmerIn in geeigneter Form bekannt zu machen. Der/die ArbeitnehmerIn hat darüber hinaus das Recht, Auskunft über seine/ihre Daten nach § 26 Abs.1 bis 4 BDSG vom 27.01.77 zu bekommen.
5. Die Rechte des Betriebsrates nach §§ 80 Abs. 2, 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bleiben unberührt.

§ 22 Geltendmachung und Ausschluss von Ansprüchen aus dem Arbeitsverhältnis

1. Ein Verzicht auf entstandene Rechte ist nur in einem von den Vertragsparteien gebilligten Vergleich zulässig. Die Verwirkung von tariflichen Rechten ist ausgeschlossen.
2. Der/die ArbeitnehmerIn hat das Recht, Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis innerhalb folgender Fristen geltend zu machen:
 - a) Ansprüche auf Zuschläge für Mehr-, Spät-, Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit innerhalb von zwei Monaten nach Erhalt der Abrechnung.
 - b) Alle übrigen Ansprüche innerhalb von drei Monaten nach ihrer Fälligkeit.
3. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Fristen geltend gemacht werden, sind ausgeschlossen, es sei denn, dass der/die Anspruchsberechtigte trotz Anwendung aller ihm/ihr nach Lage der Umstände zuzumutender Sorgfalt verhindert war, diese Fristen einzuhalten.
4. Bleibt die Geltendmachung erfolglos, so tritt der Ausschluss nicht ein. Vielmehr gilt dann die zweijährige Verjährungsfrist des § 196 Abs.1 Nr.9 BGB. Sie beginnt mit dem Schluss des Kalenderjahres, in dem der Anspruch entstanden ist.

§ 23 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Das Arbeitsverhältnis kann mit folgenden Fristen gekündigt werden:

- a) innerhalb der Probezeit im ersten und zweiten Monat mit einer Woche, vom dritten bis sechsten Monat mit zwei Wochen
- b) nach der Probezeit gelten für beide Seiten die gesetzlichen Kündigungsfristen.

§ 24 Übernahme von Auszubildenden

1. Die Auszubildenden im Unternehmen werden nach erfolgreichem Abschluss Ihrer Ausbildung auf eigenen Wunsch für mindestens 12 Monate übernommen und bekommen vom Unternehmen einen Arbeitsplatz angeboten, sofern nicht personenbedingte Gründe entgegenstehen.
2. Von der Verpflichtung nach Nr. 1 kann mit Zustimmung des Betriebsrates abgewichen werden, wenn das Angebot eines Arbeitsverhältnisses wegen akuter Beschäftigungsprobleme nicht möglich ist oder das Unternehmen über seinen Bedarf hinaus Ausbildungsverträge abgeschlossen hat.

§ 25 Qualifizierungsgrundsatz

Zur Erhöhung der Qualifikation der ArbeitnehmerInnen und damit zur Verbesserung der Arbeitsmarktchancen ist der Arbeitgeber grundsätzlich bereit, Qualifizierungsmaßnahmen während der Arbeitszeit anzubieten. Welche ArbeitnehmerInnen durch welche Qualifizierungsmaßnahmen gefördert werden, ist durch Betriebsvereinbarung zu regeln.

§ 26 Verfahren bei Streitfällen und Auslegungsschwierigkeiten

1. Bei Meinungsverschiedenheiten aus diesem Vertrag sind die Tarifvertragsparteien hinzuzuziehen, mit der Zielsetzung die Meinungsverschiedenheit beizulegen. Erfolgt keine Einigung, steht der Rechtsweg offen.

2. In den Fällen, wo dieser Vertrag eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat vorsieht und eine solche nicht zustande kommt, wird eine Einigungsstelle gebildet, die aus jeweils zwei Vertretern der Vertragsparteien bestehen. Diese einigen sich auf eine/n neutrale/n Vorsitzende/n. Die Einigungsstelle regelt den Streitfall verbindlich. Sofern kein Betriebsrat besteht, tritt an die Stelle der Einigungsstelle die Tarifvertragspartei.

§ 27 Schlussbestimmungen

Günstigere betriebliche Regelungen können im Rahmen der Bestimmungen dieses Vertrages abgeschlossen werden. Über den Tarifvertrag hinausgehende gesetzliche Bestimmungen, insbesondere des Arbeitnehmer-Überlassungsgesetzes, bleiben unberührt.

§ 28 Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Tarifvertrag tritt zum 1. Mai 2002 in Kraft. Er kann mit dreimonatiger Frist, erstmalig zum 30. April 2005 gekündigt werden. Im gegenseitigem Einvernehmen der Tarifvertragsparteien können Ergänzungen jederzeit vorgenommen werden.

Rheinbach/Düsseldorf, den 17.04.2002

Integra Unternehmensberatung GmbH

Industriegewerkschaft Metall
- Bezirksleitung NRW -

Ver.di
Bezirksverwaltung NRW

Entgelttarifvertrag

Zwischen der

Fa. Integra Unternehmensberatung GmbH, Rheinbach

und der

Industriegewerkschaft Metall–Bezirksleitung NRW-, Düsseldorf

und der

Ver.di – Bundesverwaltung

wird folgender Entgelttarifvertrag abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Vertrag gilt für alle ArbeitnehmerInnen (Arbeiter und Angestellte) der Integra Unternehmensberatung an allen Standorten (Zentralverwaltung und Geschäftsstellen) innerhalb von Deutschland. Er gilt nicht für

- GeschäftsführerInnen, ProkuristInnen, GeschäftsstellenleiterInnen und VertriebsdisponentInnen

§ 2 Allgemeine Eingruppierungsgrundsätze

1. Die ArbeitnehmerInnen werden zu Beginn des Arbeitsverhältnisses entsprechend der arbeitsvertraglich geregelten Beschäftigung in die jeweilige Entgeltgruppe eingruppiert (Stammlohngruppe). Für die Eingruppierung ist die tatsächlich notwendige Qualifikation der ausgeübten Tätigkeit und nicht die Berufsbezeichnung maßgeblich.
Die Eingruppierung richtet sich nach den Merkmalen der Oberbegriffe und den dazu gehörenden Tätigkeits- bzw. Berufsmerkmalen. Passen die Tätigkeitsbeispiele nicht auf die ausgeübte Tätigkeit, so ist der/die ArbeitnehmerIn in die Tarifgruppe einzugruppieren, deren Oberbegriff der Tätigkeit am nächsten kommt.
2. Soweit die Merkmale einen bestimmten Ausbildungsgang ansprechen, ist dies eine Umschreibung des Qualifikationsniveaus. Hat ein/e ArbeitnehmerIn einen solchen Ausbildungsgang nicht durchlaufen, ist er/sie dennoch in die Entgeltgruppe einzugruppieren, wenn seine/ihre Tätigkeit den Anforderungen dieser Gruppe genügt. Ein bestimmter Ausbildungsgang für sich allein begründet keinen Anspruch auf Eingruppierung in eine bestimmte Entgeltgruppe, wenn die Tätigkeit diesen Ausbildungsgang nicht verlangt.
3. Werden dem/der ArbeitnehmerIn zeitweise Arbeiten übertragen, die einer höheren Entgeltgruppe entsprechen, werden diese durch eine Einsatzzulage abgegolten. Die Höhe der Einsatzzulage richtet sich nach der Art und Dauer der Tätigkeit. Näheres wird durch Betriebsvereinbarung geregelt. Übt der/die ArbeitnehmerIn zusammenhängend mehr als sechs Monate eine höherwertige Tätigkeit aus, so hat er/sie Anspruch auf eine höhere Eingruppierung.
4. Übt ein/e ArbeitnehmerIn vorübergehend auf Veranlassung des Arbeitgebers bis zu sechs Wochen eine geringerwertige Tätigkeit aus, so hat er/sie Anspruch auf die Bezahlung in seiner/ihrer Stammlohngruppe. Wird dem Beschäftigten innerhalb dieses Zeitraumes eine Tätigkeit angeboten, die seiner Stammlohngruppe entspricht und lehnt er diese ab, wird nach sechs Wochen die Bezahlung der tatsächlich ausgeführten Tätigkeit angepasst. Wird dem Beschäftigten eine solche Tätigkeit nicht angeboten, bleibt es bei der Bezahlung in der Stammlohngruppe.
5. Bei einem/r ArbeitnehmerIn, der/die erheblich und nicht nur vorübergehend Minderleistungsfähig ist, kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat – auf Verlangen des Arbeitnehmer oder des Arbeitgebers – eine vom Tarifvertrag abweichende Entgeltregelung getroffen werden, sie ist schriftlich niederzulegen.

§ 3 Entgeltgruppenmerkmale

Entgeltgruppe 1

Arbeitsaufgaben mit einfachen und gleichbleibenden Problemstellungen. Ausführen von schematischen Tätigkeiten nach festen Vorgaben, die keine berufliche Kenntnisse erfordern und die nach einer Einweisung ausgeführt werden können.

Tätigkeitsbeispiele: Reinigungskräfte, Putzhilfen, einfache Produktions- und Montagehelfertätigkeiten; Helfertätigkeiten, die keine beruflichen Vorkenntnisse erfordern

Entgeltgruppe 2

Arbeitsaufgaben mit einfachen und sich wiederholenden Problemstellungen. Ausführen von schematischen Tätigkeiten nach festen Vorgaben, die berufliche Grundkenntnisse erfordern und die nach einer kurzen Einarbeitung ausgeführt werden können.

Tätigkeitsbeispiele: LagerhelferInnen, StaplerfahrerInnen, KommissioniererInnen, Produktions- und Montagehelfertätigkeiten, die eine Einarbeitung erfordern, Boten- und Zustellertätigkeiten, AuslieferungsfahrerInnen, einfache TelefonistInnen-tätigkeiten, Kopierarbeiten, einfache Ablagetätigkeiten, Erstellen von Versandlisten

Entgeltgruppe 3

Arbeitsaufgaben mit einfacher, aber wechselnder Problemstellung. Ausführen von Tätigkeiten nach aufgabenbezogenen Anweisungen und allgemeinen Vorgaben, die Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, wie sie durch systematisches, planmäßiges Anlernen vermittelt werden. Dieses Anlernen kann auch durch eine interne oder externe Qualifizierungsmaßnahme von bis zu sechs Monaten erfolgen. Ebenso gleichwertige Tätigkeiten, die durch mehrjährige praktische Berufserfahrung ausgeübt werden können.

Tätigkeitsbeispiele: Tätigkeiten, die keine Ausbildung erfordern, bzw. deren Ausbildung lange zurückliegt, wie z.B. KontoristIn, Schreib- und Stenokräfte, FachhelferInnen (Elektro, Metall, Chemie), geschulte/r TelefonistIn (Call-Center)

Entgeltgruppe 4

Arbeitsaufgaben mit wechselnden Problemstellungen, die nach Anweisungen ausgeführt werden und Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, wie sie im Regelfall durch eine abgeschlossene zweijährige Ausbildung vermittelt werden oder gleichwertige Tätigkeiten, die durch mehrjährige praktische Berufserfahrung ausgeübt werden können. Hierzu zählen insbesondere auch Ausbildung für PflegehelferInnen

Tätigkeitsbeispiele: MechanikerInnen, MonteurInnen, SchweißerInnen ohne gelernten Beruf, GefahrgutfahrerInnen, Bürohilfe/In, VerkäuferIn, einfache Sekretariatsarbeiten, PflegehelferIn

Entgeltgruppe 5 (Ecklohngruppe)

Arbeitsaufgaben mit wechselnden Problemstellungen, die nach Anweisungen ausgeführt werden und Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, wie sie im Regelfall durch eine abgeschlossene drei- bis dreieinhalbjährige Berufsausbildung vermittelt werden oder gleichwertige Tätigkeiten, die durch mehrjährige praktische Berufserfahrung ausgeübt werden können.

Tätigkeitsbeispiele: SchlosserIn, ElektrikerIn, DreherIn, SchmelzschweißerIn und alle gewerblich-technischen Berufe, die im Berufsfeld der auszuübenden Tätigkeit liegen, Technische/r ZeichnerIn, ChemielaborantIn, und alle technischen Berufe, die im Berufsfeld der auszuübenden Tätigkeit liegen, Industriekaufmann/-frau, Bürokaufmann/-frau, Speditionskaufmann/-frau, Datenverarbeitungskaufmann/-frau und alle kaufmännischen Berufe, die im Berufsfeld der auszuübenden Tätigkeit liegen. Pfleger und Krankenschwestern und alle pflegerischen Berufe, die im Berufsfeld der auszuübenden Tätigkeiten liegen.

Entgeltgruppe 6

Arbeitsaufgaben mit wechselnden Problemstellungen, die nach Anweisungen in einem gewissen Umfang selbständig ausgeführt werden und Kenntnisse und Fertigkeiten erfordern, wie sie im Regelfall durch eine abgeschlossene Berufsausbildung vermittelt werden sowie zusätzliche aktuelle praktische Berufserfahrung von mindestens zwei Jahren.

Tätigkeitsbeispiele: Tätigkeiten, wie in Entgeltgruppe 5 beschrieben, die jedoch eine gewisse Selbständigkeit und Berufserfahrung erfordern, KonstrukteurIn

Entgeltgruppe 7

Arbeitsaufgaben mit speziellen, häufig unterschiedlichen Problemstellungen, die weitgehend selbständig und nach allgemeinen Anweisungen ausgeführt werden. Sie erfordern die Kenntnisse und Fertigkeiten der Entgeltgruppe 5 sowie einschlägige, langjährige Berufserfahrung (unter langjährig wird eine mindestens fünfjährige aktuelle Berufserfahrung im Berufsfeld verstanden).

Tätigkeitsbeispiele: Vorrichter nach ISO, KonstrukteurIn mit CAD, geprüfte/r FremdsprachensekretärIn, SekretärIn mit SekretärInnenausbildung

Entgeltgruppe 8

Arbeitsaufgaben mit speziellen, häufig unterschiedlichen Problemstellungen, die selbständig und nach allgemeinen Anweisungen ausgeführt werden. Sie erfordern neben einer abgeschlossenen Berufsausbildung und einschlägiger Berufserfahrung weitergehende Fachkenntnisse, die im Regelfall durch eine weitere Zusatzausbildung (z.B. Meister, Betriebswirt, Intensivpfleger) oder berufsbegleitende Qualifikationen (Fachlehrgänge) erworben wurden.

Tätigkeitsbeispiele: TechnikerIn, MeisterIn, Bilanzbuchhaltung, SystemadministratorIn, staatl. geprüfte/r BetriebswirtIn / HandelsfachwirtIn / PersonalfachwirtIn / WirtschaftsinformatikerIn.

Entgeltgruppe 9

Arbeitsaufgaben mit komplexen, häufig verschiedenen Problemstellungen. Selbständiges Ausführen von Tätigkeiten nach allgemeinen Richtlinien, die gründliche Fachkenntnisse und zusätzliche Erfahrungen in angrenzenden Bereichen erfordern. Diese können durch langjährige Berufserfahrung mit ständiger Fortbildung oder ein Fachstudium erworben worden sein.

Tätigkeitsbeispiele: Ingenieure, Dipl. Betriebswirte und Chemiker mit Fachhochschulstudium, Systementwickler, InformatikerIn, Intensivschwwestern, OP-Schwwestern, Intensivpfleger und OP-Pfleger, die nach Entgeltgruppe 8 beschriebenen Berufsgruppen mit langjähriger Erfahrung und entsprechendem Aufgabengebiet.

§ 4 Entgeltstufen

Die Beschäftigten werden abhängig von ihrer Beschäftigungsdauer, ihrer Einsatzbereitschaft und ihrer Qualifikation in Entgeltstufen eingestuft. Für alle Entgeltgruppen gelten folgende Entgeltstufen:

Eingangsstufe: Während der ersten Beschäftigungsmonate bis maximal zum Ende der Probezeit.

Hauptstufe: Nach erfolgter Einarbeitung ab dem vierten Beschäftigungsmonat, bei noch nicht abgeschlossener Einarbeitung ab dem siebten Beschäftigungsmonat.

Zusatzstufe: ArbeitnehmerInnen, die dem Unternehmen ununterbrochen zwei Jahre angehören und sich während dieser Zeit durch entsprechenden Arbeitseinsatz oder erworbene Qualifikationen ausgezeichnet haben. Dabei sind sich die Parteien darüber einig, dass die Zusatzstufe einen Anreiz für die Arbeitnehmer darstellen soll, die sich besonders für das Unternehmen eingesetzt haben. Eine Automatik ist ausgeschlossen.

Die Beurteilung, welche/r ArbeitnehmerIn zu welchem Zeitpunkt in die jeweilige Stufe eingestuft wird, erfolgt durch den/die jeweiligen DisponentenIn. Bei Meinungsverschiedenheiten über die Einstufung entscheidet eine paritätische Kommission, die aus Vertretern des Betriebsrates und der Geschäftsleitung besteht. Sofern kein Betriebsrat besteht, tritt an die Stelle der Einstufungsstelle die Tarifvertragspartei.

§ 5 Entgeltschlüssel

Für die Entgeltgruppen gilt folgender Entgeltaufbau:

Integra Unternehmensberatung -Entgeltgruppen	Entgeltschlüssel Hauptstufe
Entgeltgruppe 1	78%
Entgeltgruppe 2	83%
Entgeltgruppe 3	88%
Entgeltgruppe 4	93%
Entgeltgruppe 5	100%
Entgeltgruppe 6	108%
Entgeltgruppe 7	119%
Entgeltgruppe 8	131%
Entgeltgruppe 9	143%

In der Eingangsstufe werden die Beschäftigten der Entgeltgruppen 1 bis 5 mit 95% der jeweiligen Entgeltgruppe eingestuft, die Beschäftigten der Entgeltgruppen 6 bis 9 mit 90% der jeweiligen Entgeltgruppen. In der Zusatzstufe werden die Beschäftigten der Entgeltgruppen 1 bis 4 mit 105% der jeweiligen Entgeltgruppe eingestuft, die Beschäftigten der Entgeltgruppen 5 bis 9 mit 110% der jeweiligen Entgeltgruppen.

§ 6 Öffnungsklausel für weitere Berufsfelder

Soweit in diesem Tarifvertrag nicht alle Tätigkeiten und Berufe erfasst wurden, die angefordert werden, steht es den Betriebsparteien zu weitere Beispiele aufzunehmen und den Oberbegriffen zuzuordnen. Diese Beispiele sind den Tarifvertragsparteien zur Kenntnis zu geben.

§ 7 Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Tarifvertrag tritt zum 1. Mai 2002 in Kraft. Er kann mit dreimonatiger Frist, erstmalig zum 30. 04. 2005 gekündigt werden. Im gegenseitigem Einvernehmen der Tarifvertragsparteien können Ergänzungen jederzeit vorgenommen werden.

Rheinbach/Düsseldorf, den 17.04.2002

Integra Unternehmensberatung GmbH

Industriegewerkschaft Metall
Bezirksleitung NRW –

Ver.di
Bezirksverwaltung NRW

Entgelttarifvertrag

Zwischen der

Fa. Integra Unternehmensberatung GmbH, Rheinbach

und der

Industriegewerkschaft Metall–Bezirksleitung NRW-, Düsseldorf

und der

Ver.di – Bundesverwaltung

wird folgender Entgelttarifvertrag abgeschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

Dieser Vertrag gilt für alle ArbeitnehmerInnen (Arbeiter und Angestellte) der Integra Unternehmensberatung an allen Standorten (Zentralverwaltung und Geschäftsstellen) innerhalb von Deutschland. Er gilt nicht für

- GeschäftsführerInnen, ProkuristInnen, GeschäftsstellenleiterInnen und VertriebsdisponentInnen

§ 2 Tarifentgelte ab dem 01.05.2002

a) Der Ecklohn beträgt 9,43 Euro pro Stunde Daraus ergeben sich folgende Stundenentgelte:

Entgeltgruppe	Eingangsstufe	Hauptstufe	Zusatzstufe
E1	7,00 Euro	7,36 Euro	7,73 Euro
E2	7,44 Euro	7,83 Euro	8,22 Euro
E3	7,89 Euro	8,30 Euro	8,71 Euro
E4	8,33 Euro	8,77 Euro	9,21 Euro
E5	8,96 Euro	9,43 Euro	10,37 Euro
E6	9,17 Euro	10,19 Euro	11,21 Euro
E7	10,10 Euro	11,23 Euro	12,35 Euro
E8	11,12 Euro	12,35 Euro	13,59 Euro
E9	12,14 Euro	13,49 Euro	14,84 Euro

b) Für die Angestellten beträgt das monatliche Eckentgelt(E5 Hauptstufe) 1594,15 Euro. Daraus ergeben sich folgende Tarifentgelte:

Entgeltgruppe	Eingangsstufe	Hauptstufe	Zusatzstufe
E1	1180,85 Euro	1243,47 Euro	1306,10 Euro
E2	1256,89 Euro	1323,09 Euro	1389,29 Euro
E3	1332,93 Euro	1402,71 Euro	1472,49 Euro
E4	1408,08 Euro	1482,33 Euro	1556,58 Euro
E5	1514,53 Euro	1594,15 Euro	1753,39 Euro
E6	1550,32 Euro	1722,08 Euro	1894,73 Euro
E7	1707,77 Euro	1897,41 Euro	2087,07 Euro
E8	1879,52 Euro	2087,96 Euro	2296,40 Euro
E9	2051,28 Euro	2279,41 Euro	2507,52 Euro

b) Die monatliche Ausbildungsvergütungen betragen:

Im ersten Ausbildungsjahr	615,60 Euro
Im zweiten Ausbildungsjahr	646,27 Euro
Im dritten Ausbildungsjahr	691,78 Euro
Im vierten Ausbildungsjahr	751,60 Euro

§ 3 Inkrafttreten und Kündigung

Dieser Tarifvertrag tritt zum 1. Mai 2002 in Kraft. Er kann mit dreimonatiger Frist, erstmalig zum 30. 04. 2003 gekündigt werden.

Rheinbach/Düsseldorf, den 17.04.2002

Integra Unternehmensberatung GmbH

Industriegewerkschaft Metall
- Bezirksleitung NRW -

Ver.di
Bezirksverwaltung NRW