

# Tarifheft

## für die Beschäftigten der Service Stern Nord GmbH

Firmen-Rahmentarifvertrag  
Tarifvertrag zur Änderung  
Firmen-Entgelttarifvertrag  
Eingruppierungsordnung  
Entgelttabelle

Gültig ab 01.01.2011  
Gültig ab 01.10.2017  
Gültig ab 01.04.2021  
Gültig ab 01.04.2021  
Gültig ab 01.04.2021



**Service Stern Nord GmbH**

[www.gewerkschaft-der-servicekräfte.de](http://www.gewerkschaft-der-servicekräfte.de)



**ZUSAMMEN  
SIND WIR STARK**

## Inhaltsverzeichnis

Firmen-Rahmentarifvertrag .....	3
Tarifvertrag zur Änderung des Firmen-Rahmentarifvertrages .....	21
Zweite Protokollnotizen .....	24
Firmen-Entgelttarifvertrag .....	26
Protokollnotiz zum Firmen-Entgelttarifvertrag .....	39
Eingruppierungsordnung .....	40
Entgelttabelle .....	44

EIN KLUGER KOPF ERKENNT ES GLEICH, GEMEINSAM WIRD VIEL MEHR ERREICHT. 

## Inhaltsverzeichnis Firmen-Rahmentarifvertrag

§ 1 Geltungsbereich .....	4
§ 2 Einstellung .....	4
§ 3 Arbeitszeit .....	5
§ 4 Arbeitsausfall und Freistellung .....	10
§ 5 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall .....	12
§ 6 Entgeltfortzahlung im Todesfall .....	13
§ 7 Entgeltregelungen .....	13
§ 8 Erschwerniszuschläge .....	13
§ 9 Fahrtkosten .....	13
§ 10 Dienstreisen, Reisekosten und Auswärtsbeschäftigung .....	14
§ 11 Urlaubsregelung .....	14
§ 12 Pflichten des Arbeitgebers .....	16
§ 13 Pflichten und Rechte des/der Beschäftigten .....	17
§ 14 Beendigung des Arbeitsverhältnisses .....	17
§ 15 Restlohn - Arbeitspapiere .....	18
§ 16 Arbeitnehmervertretung .....	19
§ 17 Ausschlussfristen .....	19
§ 18 Durchführungspflicht .....	19
§ 19 Salvatorische Klausel .....	20
§ 20 Besitzstandswahrung .....	20
§ 21 Inkrafttreten und Vertragsdauer .....	20

**Firmen-Rahmentarifvertrag**  
**für die Beschäftigten der**  
**UK S-H Service GmbH des Universitätsklinikums**  
**Schleswig-Holstein**  
**gültig ab 1. Januar 2011**

Zwischen der

**UK S-H Service GmbH des Universitätsklinikums Schleswig-Holstein**  
**vertreten durch die Geschäftsführung,**  
**Frau Christa Meyer und Herr Peter Pansegrau,**  
**Ratzeburger Allee 160, 23538 Lübeck,**  
**- im Weiteren UK S-H Service GmbH genannt -**

und der

**Gewerkschaft der Servicekräfte (GDS),**  
**vertreten durch den Vorstand,**  
**Hansering 3c, 24145 Kiel**  
**- im Weiteren GDS genannt -**

wird nachstehender Firmen-Rahmentarifvertrag geschlossen:

## § 1 Geltungsbereich

### I. Räumlich

Das Gebiet des Bundeslandes Schleswig-Holstein.

### II. Fachlich

UK S-H Service Gesellschaft mbH.

### III. Persönlich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt für alle Beschäftigten des UK S-H Service GmbH, die eine nach den Vorschriften des sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben oder die zur Ausbildung beschäftigt sind, einschließlich derjenigen, die gemäß § 8 SGB IV eine geringfügige Beschäftigung ausüben.

(2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für leitende Angestellte i. S. des § 5 Abs. 3 und 4 BetrVG sowie für Volontäre und Praktikanten.

(3) Dieser Manteltarifvertrag und die ergänzend abgeschlossenen oder abzuschließenden Tarifverträge ersetzen alle bisher für die Arbeitgeberin kraft Tarifbindung (§3 TVG) oder Nachwirkung (§4 Abs. 5 TVG) geltenden Tarifverträge, soweit in diesem Tarifvertrag nichts anderes geregelt ist.

## § 2 Einstellung

1. Die Einstellung erfolgt unter Beachtung des § 99 BetrVG.
2. Die Einstellung ist schriftlich zu bestätigen. Der Bestätigung bedarf es nicht, wenn dem Einstellenden innerhalb von zwei Wochen nach dem Einstellungsgespräch der Arbeitsvertrag ausgehändigt wird.
3. Der Beschäftigte ist auf Verlangen der Arbeitgeberin verpflichtet, sich vor oder während der vertraglich vereinbarten Probezeit der Einstellung ärztlich auf seine körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) untersuchen zu lassen. Die Untersuchung erfolgt durch den betriebsärztlichen Dienst der Arbeitgeberin.
4. Das Arbeitsverhältnis steht unter dem Vorbehalt der gesundheitlichen Eignung des Mitarbeiters für die vertraglich vorgesehene Arbeitsaufgabe. Sollte eine, bis spätestens zum Ablauf der Probezeit durchgeführte, betriebsärztliche Untersuchung die Nichteignung des Mitarbeiters ergeben, so endet das Arbeitsverhältnis mit dieser Feststellung, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

5. Der Arbeitsvertrag muss die wesentlichen Arbeitsbedingungen gemäß § 2 Nachweisgesetz enthalten.
6. Die Vereinbarung einer Probezeit bedarf der Schriftform. Wird eine Probezeit vereinbart, so beträgt diese höchstens sechs Monate. Gehen befristete Arbeitsverträge in unbefristete über, gilt die Probezeit als erfüllt. Die Vereinbarung einer Probezeit ist unzulässig, wenn ein Arbeitnehmer nach einer Vorbeschäftigung innerhalb eines Zeitraumes von bis zu 24 Monaten wieder eingestellt wird.
7. Betriebszugehörigkeit (Beschäftigungszeit) ist die bei demselben Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis ununterbrochen zurückgelegte Zeit.
8. Wenn bei Mitarbeitern, die in Teilzeit beschäftigt sind, die arbeitsvertragliche Arbeitszeit regelmäßig über einen Zeitraum von 12 Monaten um mehr als 15 Prozent überschritten wird, so hat der Mitarbeiter Anspruch auf eine Anpassung der arbeitsvertraglichen Arbeitszeit um zwei Drittel der durchschnittlichen Überschreitung der arbeitsvertraglichen Arbeitszeit. Dies gilt nicht, wenn die Überschreitung der Arbeitszeit auf besondere Ereignisse, z. B. überdurchschnittlichen Krankenstand oder vorübergehende Ereignisse, z. B. Einführung eines neuen EDV-System, zurückzuführen ist.

## § 3 Arbeitszeit

### 1. Tarifliche Arbeitszeit

- 1.1 Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden, die auf bis zu sechs Tage in der Kalenderwoche durch die Arbeitgeberin verteilt werden kann. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von einem Kalenderjahr zugrunde zu legen. Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf gem. § 7 Abs. 8 S. 1 ArbZG im Zeitraum eines Kalenderjahres 48 Stunden nicht übersteigen.
- 1.2 In Abweichung zu der vorstehenden Regelung in § 3 Nr. 1.1 beträgt die regelmäßige durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit für im Sicherheitsdienst beschäftigte Arbeitnehmer acht Stunden an sechs Kalendertagen. Sie kann ohne Vorliegen von Arbeitsbereitschaft auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von zwölf Kalendermonaten im Durchschnitt acht Stunden werktätig nicht überschritten werden. Darüber hinaus kann die Arbeitszeit auch über zehn Stunden täglich verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt und innerhalb von 12 Kalendermonaten im Durchschnitt acht Stunden werktätig nicht überschritten werden. Darüber hinaus kann die werktägliche Arbeitszeit auch ohne Ausgleich über acht Stunden verlängert werden, wenn die Arbeits-

zeit regelmäßig und in erheblichem Umfang in die Arbeitsbereitschaft oder den Bereitschaftsdienst fällt, der Gesundheitsschutz der betroffenen Arbeitnehmer durch regelmäßige betriebsärztliche Untersuchungen oder andere Maßnahmen des Gesundheitsschutzes der betroffenen Mitarbeiter sichergestellt ist und die betroffenen Mitarbeiter schriftlich zustimmen. Die Einzelheiten werden in einer Betriebsvereinbarung geregelt.

- 1.3 Die tarifliche Jahresarbeitszeit eines Vollbeschäftigten beträgt einschließlich des Urlaubs und tariflicher Freistellungstage gemäß § 4 durchschnittlich 2.088 Stunden bzw. durchschnittlich 174 Stunden pro Monat.
- 1.4 Die jährliche Arbeitszeit eines Vollbeschäftigten im Sicherheitsdienst beträgt abweichend von vorstehender Ziff. 1.3 2.508 Stunden bzw. durchschnittlich 209 Stunden pro Monat.
- 1.5 Ruhepausen werden vom Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgelegt und durch Aushang bekannt gegeben.
- 1.6 Soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer am 24.12. und am 31.12. unter Fortzahlung des Entgeltes von der Arbeit freigestellt. Kann die Freistellung aus betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechend der Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren.

## 2. Flexible Arbeitszeit

- 2.1 Für jeden Mitarbeiter wird ein individuelles Arbeitszeitkonto, auf dem die Abweichungen von der tariflichen Arbeitszeit (Sollarbeitszeit) festgehalten wird, geführt. Auf das Arbeitszeitkonto werden Zeiten, die im Rahmen des Satz 2 als Zeitguthaben oder als Zeitschuld bestehen bleiben können, gebucht. Die höchstmögliche Zeitschuld beträgt 40,0 Stunden, das höchstmögliche Zeitguthaben beträgt 40,0 Stunden. Der Arbeitgeber soll unter Mitwirkung der Mitarbeiter dafür Sorge tragen, dass die Arbeitszeitkonten am Ende des Ausgleichszeitraumes nach § 3 Nr. 1.1 Satz 2 ausgeglichen sind.
- 2.2 Bei dieser flexiblen Jahresarbeitszeit wird während des gesamten Ausgleichszeitraumes unabhängig von der monatlichen Arbeitszeit das monatliche Entgelt auf Basis der tariflichen Arbeitszeit nach § 3 Nr. 1.3 und Nr. 1.4 gezahlt.
- 2.3 Die Zeitguthaben bis zur 40. Stunde können nach den Bedürfnissen des Arbeitgebers wie folgt behandelt werden:
  - (I) Guthabenstunden können im Verhältnis 1:1 „abgefeiert“ (Plusstunden) werden oder
  - (II) Guthabenstunden können mit einem Zuschlag von 12,5 Prozent monatlich ausgezahlt werden.

Dabei bedarf die Auszahlung der Zustimmung durch den Arbeitnehmer, Freizeitausgleich bedarf nicht der Zustimmung des Arbeitnehmers.

- 2.4 Überstunden ab der 41. Stunde werden mit einem (Zeit-)Zuschlag von 25% versehen. Diese Überstunden ab der 41. Stunde werden nach den Bedürfnissen des Arbeitnehmers wie folgt behandelt:
  - (I) Überstunden können unter Berücksichtigung des Zeitzuschlags „abgefeiert“ (Plusstunden) werden oder
  - (II) Überstunden können unter Berücksichtigung des Zeitzuschlags monatlich ausgezahlt werden.

Die Auszahlung der Stunden bedarf der Zustimmung durch den Arbeitnehmer. Freizeitausgleich muss auf Verlangen vom Arbeitnehmer gewährt werden, soweit nicht dringende betriebliche Gründe diesem Verlangen entgegenstehen.
- 2.5 Am Jahresende (Stichtagsregelung 31.12.) werden die verbliebenen Zeitguthaben mit Zeitzuschlag von 25% ausgezahlt. Die Auszahlung erfolgt mit der Gehaltszahlung für Januar des Folgejahres. Auf schriftlichen Wunsch des Arbeitnehmers kann auf eine Auszahlung verzichtet werden und die Zeitguthaben mit Zeitzuschlag in das folgende Jahr übernommen werden.
- 2.6 Minusstunden bis zur 40. Stunde werden ohne Zeitabschläge nachgearbeitet.
- 2.7 Am Jahresende vorhandene Minusstunden werden auf das Folgejahr übertragen.
- 2.8 Beim Ausscheiden des Mitarbeiters werden Minus- und Guthabenstunden mit der letzten Gehaltszahlung verrechnet.
- 2.9 Durch Betriebsvereinbarung kann eine Regelung für den gestaffelten Abbau von Guthaben und Zeitschulden, sowie die Antragsfrist für die Gewährung eines Ausgleichs der Guthaben zu bestimmten Zeiten (z. B. Brückentage) festgelegt werden.

## 3. Schicht-, Dienst- und Servicezeiten

- 3.1 Wenn Aufträge spezielle Schicht-, Dienst- und Servicezeiten erfordern, können unter Berücksichtigung der tariflichen Arbeitszeit mit einzelnen Arbeitnehmern, mit Zustimmung des Betriebsrates und für eine Gruppe von Arbeitnehmern, mit dem Betriebsrat abweichende Regelungen vereinbart werden. Die tatsächliche Verteilung der Arbeitszeit ist in Dienst- oder Schichtplänen festzuhalten.

3.2 In Betriebsteilen der Arbeitgeberin, deren Aufgaben Sonntags- und Feiertags-, Wechselschicht-, Schicht- oder Nachtarbeit erfordern, muss dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich entsprechend gearbeitet werden. Bei Sonntags- und Feiertagsarbeit ist, wenn die betrieblichen Verhältnisse dies zulassen, jeder zweite Sonntag arbeitsfrei. Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Sonntag soll durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der nächsten Woche ausgeglichen werden. Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag ist durch entsprechende Freizeit an einem Werktag der nächsten Woche unter Fortzahlung der Vergütung und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen auszugleichen, wenn es die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse zulassen.

3.3 Dienst- oder Schichtpläne sind grundsätzlich mit einem Vorlauf von einem Monat festzulegen und dem Arbeitnehmer zu übergeben. Die nähere Ausgestaltung des Verfahrens und die Beteiligung des Betriebsrats bleiben einer Betriebsvereinbarung vorbehalten.

## 4. Rufbereitschaft

4.1 Rufbereitschaft liegt vor, wenn der Arbeitnehmer verpflichtet ist, sich außerhalb seiner Arbeitszeit und außerhalb seines Betriebes zu einem unvorhersehbaren Einsatz im Betrieb abrufbereit zur Verfügung zu halten.

4.2 Ergänzend zu den tariflichen Regelungen kann über die Rufbereitschaft eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden, in der Art und Dauer der Rufbereitschaft sowie die Erstattungen zusätzlicher Fahrtkosten und die Bezahlung zusätzlicher Wegezeiten geregelt werden können. Eine Pauschalierung ist zulässig.

4.3 Wird ein Arbeitnehmer während der Rufbereitschaft zur Arbeit herangezogen, so ist dieser Arbeitseinsatz unbeschadet der Vergütung mit dem individuellen Entgelt (Grundvergütung) des Arbeitnehmers einschließlich der anfallenden Zuschläge nebst einem Rufbereitschaftszuschlag zu bezahlen. Die Zulage gilt nicht – während der regulären Arbeitszeit – am Arbeitsort. Es wird die tatsächliche Arbeitszeit bezahlt. Die Zahlung einer Grundvergütung kommt nicht in Betracht, soweit diese bereits im Monatsentgelt enthalten ist. Dies gilt, soweit der tatsächliche Einsatz aufgrund der Rufbereitschaft an gesetzlichen Feiertagen in die persönliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers ganz oder teilweise hineinfällt.

4.4 Wird ein Arbeitnehmer immer wieder in gleichmäßigen oder ungleichmäßigen Abständen zu solcher Bereitschaft in Anspruch genommen, so muss dafür Sorge getragen werden, dass auf eine Zeit der Inanspruchnahme eine entsprechend lange Zeit der Nichtinanspruchnahme folgt. Die gesetzlichen Ruhezeiten sind einzuhalten.

4.5 Die Rufbereitschaft wird mit 15 von Hundert der Arbeitszeit vergütet.

## 5. Arbeitsbereitschaft

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit nach § 3 Ziffer 1 an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfalle die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst). Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

## 6. Beginn und Ende der Arbeitszeit an der Arbeitsstelle

6.1 Die Arbeitszeit beginnt und endet grundsätzlich am Einsatzort; arbeitsorganisatorisch notwendige vorbereitende Tätigkeiten (z. B. Rüsten des Reinigungswagens) und hierzu erforderliche Wegezeiten gelten als Arbeitszeit.

6.2 Als Arbeitszeit gilt bei Mitarbeitern, die Berufskleidung zu tragen haben, auch die Zeit des Umkleidens, maximal 3,5 Minuten vor Beginn und nach Ende der im Dienstplan vorgegebenen Einsatzzeit.

6.3 Übersteigt der Zeitaufwand für den Weg vom Wohnsitz zur nichtregelmäßigen Arbeitsstelle den üblichen Zeitaufwand für den Weg zum Betriebssitz, so gilt diese Zeit als Arbeitszeit. Jede angefangene halbe Stunde wird als halbe Stunde berechnet.

## 7. Mehr-, Nacht-, Sonn-, Schicht- und Feiertagsarbeit

7.1 Mehrarbeit ist die Arbeitszeit, die über die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit gemäß § 3 Nr. 1, im Rahmen des Ausgleichszeitraumes gemäß § 3 Nr. 1.1 Satz 2 und sofern ein Arbeitszeitkonto besteht, über das zulässige Guthaben hinaus geleistet wird. Überstunden sind die auf ausdrückliche schriftliche Anweisung geleistete Mehrarbeit i. S. des vorstehenden Satz 1.

7.2 Als Nachtarbeit gilt die in der Zeit von 22:00 Uhr bis 6:00 Uhr geleistete Arbeit.

7.3 Die an Sonn- und Feiertagen in der Zeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit gilt als Sonn- und Feiertagsarbeit.

7.4 Schichtarbeit ist die Arbeit in einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden nach einem Schichtplan, der einen gleichmäßigen und regelmäßigen Wechsel der täglichen ununterbrochenen Arbeitszeit innerhalb eines Kalendermonats vorsieht, sofern auch ein entsprechender tatsächlicher Einsatz erfolgt ist.

7.5 Wechselschichtarbeit sind wechselnde Arbeitsschichten in einer Zeitspanne von 24 Stunden nach einem Schichtplan, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags regelmäßig in allen Schichten innerhalb eines Kalendermonats gearbeitet wird und innerhalb eines Kalendermonats mindestens fünf Nachtdienste geleistet werden, sofern auch ein entsprechender tatsächlicher Einsatz erfolgt ist.

Bei Wechselschichtarbeit ist im Zusammenhang mit jedem dritten Wochenende einen Zeitraum von mindestens 32 h arbeitsfrei zu halten. Enden die 32 h an einem Sonntag, ist dieser arbeitsfrei.

7.6 Unbedingt notwendige Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit können, wenn sie aus betrieblichen Gründen notwendig sind, angeordnet werden.

7.7 Eine weitere Verlängerung der Arbeitszeit ist nur unter Beachtung der entsprechenden Bestimmungen des Arbeitszeitgesetzes zulässig.

7.8 Die vorstehenden Bestimmungen der Ziffern 7.1 bis 7.7 gelten nicht für Jugendliche.

7.9 Überstunden, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sind zuschlagspflichtig. Die Zuschläge betragen:

a) für Überstunden ab der 41. Stunde sowie nach Ablauf des Ausgleichszeitraumes ohne Zeitzuschlag	25 v. H.
b) für Nachtarbeit während der regelmäßigen Arbeitszeit	25 v. H.
c) für Arbeit an Sonntagen	50 v. H.
d) für Arbeiten am Neujahrstag, am Oster- und Pfingstsonntag, am 01. Mai, am 03. Oktober und an den Weihnachtsfeiertagen, auch wenn diese auf einen Sonntag fallen	150 v. H.
e) für Arbeiten an allen übrigen gesetzlichen Feiertagen, sofern diese nicht auf einen Sonntag fallen	150 v. H.

7.10 Die Zuschläge sind aus dem individuellen Stundenentgelt zu berechnen. Treffen mehrere der vorgenannten Zuschläge zusammen, so ist nur der jeweils höchste zu zahlen.

## § 4 Arbeitsausfall und Freistellung

### 1. Allgemeines

Als Fälle nach § 616 BGB, in denen Beschäftigte unter Fortzahlung des Entgeltes im nachstehend genannten Ausmaß von der Arbeit freigestellt werden, gelten die folgenden abschließend aufgezählten Anlässe:

### 2. Freistellung aus familiären Gründen

Der/die Beschäftigte ist unter Fortzahlung seines/ihres Lohns von der Arbeit freizustellen:

- a) bei Tod des Ehegatten oder Lebenspartners, der mit ihm/ihr in häuslicher Gemeinschaft lebte, einschließlich des Bestattungstages für 3 Arbeitstage
- b) bei Tod von Kindern, Eltern und Geschwistern, soweit sie mit ihm/ihr in häuslicher Gemeinschaft lebten, einschließlich des Bestattungstages für 2 Arbeitstage
- c) für die Teilnahme an der Beerdigung von Ehegatten, Kindern, Eltern, Geschwistern, Schwiegereltern, auch wenn sie mit dem/der Beschäftigten nicht in Hausgemeinschaft lebten, für 1 Arbeitstag
- d) aus Anlass der eigenen Eheschließung für 2 Arbeitstage
- e) aus Anlass der Entbindung der Ehefrau/Lebenspartnerin für 2 Arbeitstage
- f) bei 25jähriger und 40jähriger Betriebszugehörigkeit für 1 Arbeitstag
- g) bei schweren Erkrankungen des Ehegatten/der Ehegattin oder der Kinder, sofern diese mit ihm/ihr in Wohngemeinschaft leben und der Arzt bescheinigt, dass die Anwesenheit zur vorläufigen Pflege erforderlich ist, für 1 Arbeitstag  
sofern kein Anspruch auf Leistungen nach § 45 SGB V besteht,
- h) bei Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand für 1 Arbeitstag
- i) am Tage der eigenen Silberhochzeit für 1 Arbeitstag

Alle Arbeitsbefreiungen sind nur bei Vorlage eines Nachweises und im Zusammenhang mit dem Ereignis zu gewähren.

### 3. Freistellung aus sonstigen Gründen

3.1 Der/die Beschäftigte hat Anspruch auf Weiterzahlung des Lohns, wenn er/sie den Arzt aufsuchen muss und der Besuch nachweislich während der Arbeitszeit erforderlich ist und keine Dauerbehandlung vorliegt, höchstens jedoch für die an diesem Tag ausfallende Arbeitszeit.

3.2 Arbeitnehmer werden zur Ausübung gesetzlich auferlegter Pflichten und zur Ausübung öffentlicher Ehrenämter unter Fortzahlung der Vergütung freigestellt. Soweit dabei Anspruch auf Verdienstausschluss besteht, ist dieser in Anspruch zu nehmen. Diese Beträge sind dem Unternehmen bis zur Höhe seiner Aufwendungen abzutreten.

3.3 Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen oder Tarifkommissionssitzungen oder für Tagungen der Gewerkschaftsversammlung auf der Landes- und Bundesebene der Gewerkschaften ist den Beschädigten auf Anforderung der vertrags-schließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung zu gewähren. Eine Anrechnung auf den Erholungsurlaub ist nicht zulässig.

3.4 Zur Teilnahme an Sitzungen von Gremien der zuständigen Stellen für die Berufsausbildung werden die Arbeitnehmer unter Fortzahlung der Vergütung und ohne Anrechnung auf den Urlaub freigestellt.

3.5 Zur häuslichen Prüfungsvorbereitung werden die Auszubildenden an den beiden vor der Abschlussprüfung liegenden Arbeitstagen unter Fortzahlung der Ausbildungsvergütung und ohne Anrechnung auf den Urlaub freigestellt, es sei denn, vom Arbeitgeber werden Maßnahmen zur Prüfungsvorbereitung angeboten.

#### 4. Mitteilungspflicht bei Arbeitsbefreiung

Der/die Beschäftigte muss bei dem Arbeitgeber in den Fällen des § 4 Nr. 2 und 3 ohne schuldhaftes Verzögern um Arbeitsbefreiung nachsuchen. Ist dies nicht möglich, so ist der Grund der Verhinderung unverzüglich glaubhaft zu machen. Andernfalls entfällt der Lohnanspruch. Dies gilt auch bei Auslandsaufenthalt.

#### § 5 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

1. Ist der Arbeitnehmer durch Krankheit oder sonstige unvorhergesehene Ereignisse an der Arbeitsleistung verhindert, so ist dem Arbeitgeber unverzüglich vor Dienstbeginn (sofern die entsprechende Meldestelle im Unternehmen eingerichtet und erreichbar ist) unter Angabe der Gründe Mitteilung zu machen. Bei mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit hat der Arbeitnehmer ab dem ersten Werktag einer Arbeitsunfähigkeit eine entsprechende Bescheinigung des behandelnden Arztes vorzulegen. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben, ist die/der Beschäftigte verpflichtet, eine neue ärztliche Bescheinigung vorzulegen.
2. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den Vorgesetzten im Vorhinein zu informieren, dass seine Arbeitsfähigkeit wiederhergestellt ist. Aus der Arbeitsunfähigkeit heraus darf Urlaub nicht angetreten werden. Der Arbeitnehmer hat seine Arbeitskraft für mindestens einen Tag anzubieten. Der Vorgesetzte kann entscheiden, ob der Arbeitnehmer die Tätigkeit aufnehmen muss oder seinen Urlaub antreten kann.
3. Im Falle einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit und bei Kuren erhalten die Arbeitnehmer die Vergütung für die Dauer von sechs Wochen fortgezahlt.

4. Beruht die Arbeitsunfähigkeit auf einem Arbeits- oder Wegeunfall, so wird ein Zuschuss zum Krankengeld in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen der Nettovergütung und den Nettoleistungen der Krankenkasse, sowie diese auf Pflichtversicherungen beruhen, bis zu 17 Wochen gezahlt. Krankengeld und Zuschuss dürfen zusammen nicht den bisherigen Nettolohn übersteigen.

5. Bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit entfällt der Anspruch für Ziffer 3 und 4.

6. Neu eingestellte Beschäftigte erhalten in den ersten vier Wochen der Beschäftigung keine Entgeltfortzahlung.

#### § 6 Entgeltfortzahlung im Todesfall

1. Stirbt ein Arbeitnehmer, so ist sein Entgelt vom Todestag an bis zum Ablauf des Sterbemonats zu zahlen, wenn ihm im Sterbemonat noch Ansprüche auf Entgelt oder Zuschuss zum Krankengeld nach § 5 zustanden.
2. Über die Bestimmung der Nr. 1 hinaus sind zu zahlen:
  - a) nach mehr als dreijähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit ein Monatsentgelt.
  - b) nach mehr als fünfjähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit zwei Monatsentgelte.
3. Stirbt ein Arbeitnehmer an den Folgen eines Arbeitsunfalls, so sind ohne Berücksichtigung der Betriebszugehörigkeit über den Sterbemonat hinaus vier Monatsentgelte zu zahlen.
4. Anspruchsberechtigt sind nur der hinterbliebene Ehegatte oder der in häuslicher Gemeinschaft lebende Lebensgefährte, andernfalls die Kinder und sonstige Unterhaltungsberechtigten, die der Verstorbene überwiegend unterhalten hat.

#### § 7 Entgeltregelungen

Die Entgeltregelungen und die Entgelte sind im Firmen-Entgelttarifvertrag mit Anlagen einschließlich einer Entgelttabelle festgelegt.

#### § 8 Erschwerniszuschläge

Die Erschwerniszuschläge sind im Firmen-Entgelttarifvertrag festgelegt.

#### § 9 Fahrtkosten

1. Fahrtkosten zwischen der Wohnung und der regelmäßigen Arbeitsstelle bzw. dem Betriebsitz sind nicht erstattungsfähig. Übersteigen die Aufwendungen

für Fahrten von der Wohnung zur nicht regelmäßigen Arbeitsstelle die Höhe der Aufwendungen für den Weg von der Wohnung zum Betriebssitz, so ist der Differenzbetrag zu erstatten, soweit der Weg mit einem regelmäßig verkehrenden Verkehrsmittel (2. Klasse, unter Nutzung aller zumutbaren Ermäßigungen) gegen Vorlage der Belege oder mit einem eigenen Kraftfahrzeug zurückgelegt werden, die gefahrenen und nachgewiesenen Kilometer sind mit 0,30 Euro zu vergüten. Für alle weiteren betrieblich notwendigen Fahrten werden die Fahrtkosten öffentlicher Verkehrsmittel (2. Klasse, unter Nutzung aller zumutbaren Ermäßigungen) gegen Vorlage der Belege erstattet.

2. Bei Beförderungsmöglichkeiten mit Firmenfahrzeugen, die für die Personenbeförderung zugelassen sind, entfällt der Anspruch auf Fahrkostenerstattung.
3. Bei Benutzung eines eigenen Kraftfahrzeuges des/der Beschäftigten mit ausdrücklichen Auftrag des Arbeitgebers werden dem/der Beschäftigten die gefahrenen und nachgewiesenen Kilometer mit 0,30 Euro vergütet. Die Höhe der Vergütung erfolgt unter Berücksichtigung der steuerrechtlichen Bestimmungen.

## § 10 Dienstreisen, Reisekosten und Auswärtsbeschäftigung

### 1. Dienstreisen

Dienstreisen, Dienstgänge, Tagungen, Lehrgänge usw. werden grundsätzlich mit ihrer tatsächlichen Dauer angerechnet. Die dadurch entstehenden notwendigen Reisekosten sind dem Arbeitnehmer zu vergüten. Näheres kann ergänzend durch eine Betriebsvereinbarung geregelt werden.

### 2. Auswärtsbeschäftigung

Der Arbeitnehmer kann sowohl im Büro als auch auf allen sonstigen Arbeitsstellen des Betriebes eingesetzt werden, auch auf solchen, die er von seiner Wohnung nicht an jedem Arbeitstag erreichen kann. In diesem Fall der Auswärtsbeschäftigung werden z. B. Verpflegungszuschuss/-mehraufwand oder Fahrtkostenabgeltung durch Betriebsvereinbarung geregelt.

## § 11 Urlaubsregelung

1. Jeder Arbeitnehmer hat unter Fortzahlung seines individuellen Entgeltes (Urlaubsvergütung) in jedem Jahr Anspruch auf einen Erholungsurlaub. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

Der Jahresurlaub beträgt im

1. und 2. Beschäftigungsjahr	29 Arbeitstage
ab dem 3. Beschäftigungsjahr	30 Arbeitstage

2. Schwerbehinderte Menschen erhalten den Zusatzurlaub nach den gesetzlichen Regelungen (zurzeit 5 Arbeitstage).
3. Bei Verteilung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit dienstplanmäßig auf weniger als 5 Arbeitstage in der Kalenderwoche mindert sich der Urlaub für jeden zusätzlichen arbeitsfreien Tag im Kalenderjahr um 1/250 des Urlaubs nach Abs. 1. Ist die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit dienstplanmäßig im Durchschnitt des Urlaubsjahres auf mehr als 5 Arbeitstage in der Kalenderwoche verteilt, erhöht sich der Urlaub für jeden zusätzlichen Arbeitstag im Urlaubsjahr um 1/250 des Urlaubes nach Abs. 1.
4. Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit im Sinne von § 3 Nr. 7.4 in einem Schichtplan leisten, erhalten für je 6 zusammenhängende Monate 1 Arbeitstag Zusatzurlaub.
5. Beschäftigte, die Wechselschichtarbeit im Sinne von § 3 Nr. 7.5 nach einem Schichtplan leisten, erhalten weiteren Zusatzurlaub im Kalenderjahr bei einer Leistung von mindestens
 

120 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag
240 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage
360 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage
480 Nachtarbeitsstunden	4 Arbeitstage
6. Der maximale Anspruch von Zusatzurlaub aus Ziffer 4 und 5 beträgt 4 Arbeitstage.
7. Der Urlaubsanspruch wird erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeits- oder Ausbildungsverhältnisses erworben.
8. Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer:
  - a) für Zeiten eines Kalenderjahres, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt;
  - b) wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet;
  - c) wenn er nach erfüllter Wartezeit in der ersten Hälfte eines Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.
9. Bei der zeitlichen Festlegung des Urlaubs sind die Urlaubswünsche des Arbeitnehmers im Einklang mit den betrieblichen Erfordernissen zu berücksichtigen. Der Urlaub ist rechtzeitig anzumelden und zusammenhängend zu gewähren. Ein Urlaubsplan ist zwischen den Betriebsparteien festzulegen.

10. Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur gestattet, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung ist der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres zu gewähren und zu nehmen. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist ein nach Ziffer 8 a entstandener Teilurlaub jedoch auf das nächste Urlaubsjahr zu übertragen. Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr genommen werden, so ist der gesetzliche Urlaubsanspruch abzugelten.
11. Erkrankt ein Arbeitnehmer während des Urlaubs, so werden die nachgewiesenen Krankheitstage, an denen der Beschäftigte arbeitsunfähig ist, auf den Urlaub nicht angerechnet. Der Arbeitnehmer hat sich jedoch nach terminmäßigen Ablauf des Urlaubs oder falls die Krankheit länger dauert, nach Beendigung der Krankheit, zunächst zur Dienstleistung zur Verfügung zu stellen. Der Antritt des restlichen Urlaubs wird nach Maßgabe der Ziffer 9 festgelegt.

## § 12 Pflichten des Arbeitgebers

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, für die Verhütung von Unfällen und Gesundheitsgefahren zu sorgen.
2. Der Arbeitgeber und dessen Beauftragte tragen die Verantwortung für die Sicherheit am Arbeitsplatz im Sinne der Unfallverhütungsvorschriften. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die für die Sicherheit der Beschäftigten notwendigen Einrichtungen kostenlos zur Verfügung zu stellen.
3. Er hat dafür zu sorgen, dass allen Beschäftigten die berufsgenossenschaftlichen Unfallverhütungsvorschriften zur Kenntnis gelangen und dass alle Beschäftigten regelmäßig über die Sicherheitsvorschriften belehrt werden.
4. Aus Gründen der Gesundheitsfürsorge und zur Verhütung von Infektionen ist der Arbeitgeber verpflichtet, die zum Schutz der Beschäftigten notwendigen, mindestens jedoch die gesetzlich vorgeschriebenen ärztlichen Untersuchungen vornehmen zu lassen. Die für die Beschäftigten des jeweiligen Krankenhauses/ Pflegeeinrichtung notwendigen Schutzimpfungen werden im gleichen Umfang auch für die Beschäftigten dieses Geltungsbereiches kostenlos gewährt.
5. Den Beschäftigten wird gemäß den Bestimmungen der Unfallverhütungsvorschriften unentgeltlich Schutzkleidung zur Verfügung gestellt. Die Kosten für Reinigung und Instandhaltung der Schutzkleidung trägt der Arbeitgeber.

## § 13 Pflichten und Rechte des/der Beschäftigten

1. Der/die Beschäftigte hat die Pflicht, bei Ausübung seiner/ihrer Tätigkeit die Sicherheitsvorschriften und Arbeitsanordnungen zu beachten, die vom Arbeitgeber bereitgestellten Sicherheitsvorkehrungen zu benutzen und den Anordnungen des Arbeitgebers oder dessen Beauftragten Folge zu leisten.
2. Erkennbare Gefahren hat jeder/jede Beschäftigte sofort dem Arbeitgeber oder seinem Beauftragten zu melden.
3. Die Beschäftigten haben das Recht auf Einsicht in ihre Personalakte.
4. Sofern dies zur Feststellung der zukünftigen Arbeitsfähigkeit erforderlich ist, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, sich auf Verlangen des Arbeitgebers einem von diesem bestimmten Vertrauensarzt vorzustellen. Dies gilt insbesondere, wenn die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit länger als zwei Wochen dauert, der/die Arbeitnehmer/in innerhalb des letzten Jahres vor der Arbeitsunfähigkeit bereits erkrankt war oder auffällig häufig bzw. nur für kurze Dauer erkrankt war. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, den untersuchenden Vertrauensarzt und die ihn behandelnden Ärzte von der ärztlichen Schweigepflicht, soweit es zur Beurteilung der Arbeitsunfähigkeit notwendig ist, zu entbinden. Beschäftigte, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt sind oder in gesundheitsgefährdeten Bereichen beschäftigt sind oder für die nach geltenden gesetzlichen, insbesondere Hygienebestimmungen entsprechende Regelungen gelten, sind in regelmäßigen Zeitabständen betriebsärztlich zu untersuchen; auf Verlangen des Arbeitgebers auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Die Bestellung des Betriebsarztes ist mit dem Betriebsrat zu erörtern.

## § 14 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
  - a) mit Ablauf des Monats, in dem der/die Beschäftigte das für die Erreichung der Regelaltersrente maßgebliche Lebensjahr vollendet hat,
  - b) mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers, in dem festgestellt wird, dass die/der Beschäftigte voll erwerbsgemindert ist, zugestellt wird.

Im Falle von Satz 1 Buchstabe b haben die Beschäftigten den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente wegen voller Erwerbsminderung erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages.

2. Im Falle der teilweisen Erwerbsminderung prüft der Arbeitgeber zumutbare Beschäftigungsmöglichkeiten. Sind solche nicht vorhanden, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats, in dem der Rentenbescheid zugestellt worden ist. Absatz 1 Satz 3 gilt entsprechend. Liegt bei einem Beschäftigten, der schwerbehindert im Sinne des SGB IX ist, zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nach Satz 2 oder 3 die nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes.
3. Das Arbeitsverhältnis endet nicht, wenn nach dem Bescheid des Rentenversicherungsträgers eine Rente auf Zeit gewährt wird. In diesem Fall ruht das Arbeitsverhältnis für den Zeitraum, für den eine Rente auf Zeit gewährt wird.
4. Bis zum Ende des 6. Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen. Im Übrigen beträgt die Kündigungsfrist für eine Kündigung durch den Arbeitgeber bei einer Betriebszugehörigkeit

bis zu 3 Jahren	mit einer Frist von 4 Wochen bis zum 15. oder zum Schluss eines Kalendermonats
von mehr als 3 Jahren	3 Monate zum Schluss eines Kalendermonats
von mindestens 5 Jahren	4 Monate zum Schluss eines Kalendermonats
von mindestens 8 Jahren	5 Monate zum Schluss eines Kalendermonats
von mindestens 10 Jahren	6 Monate zum Schluss eines Kalendermonats
von mindestens 12 Jahren	7 Monate zum Schluss eines Kalendermonats

5. Innerhalb von 2 Wochen nach Neueinstellung kann die Kündigung beiderseitig unter Einhaltung einer Frist von 1 Werktag erfolgen.
6. Dem/der Beschäftigten kann ohne Einhaltung der Kündigungsfrist gekündigt werden, wenn er Schwarzarbeit leistet oder im Falle der Arbeitsunfähigkeit einer Erwerbstätigkeit nachgeht.
7. Wird Beschäftigten mit mehr als dreijähriger Betriebszugehörigkeit während einer Krankheit gekündigt, so läuft die Kündigungsfrist frühestens zu dem Zeitpunkt ab, an dem bei Fortdauer des Arbeitsverhältnisses die Pflicht zur Entgeltzahlung enden würde.

## § 15 Restlohn - Arbeitspapiere

1. Bei ordnungsgemäßer Lösung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber dem/der ausscheidenden Beschäftigten das Restentgelt und alle Arbeits-

papiere auszuhändigen. Das Restentgelt ist mit der nächsten Abrechnung zu zahlen. Soweit einer Aushändigung der Arbeitspapiere nicht sofort möglich ist, hat der Arbeitgeber dem/der Beschäftigten eine Zwischenbescheinigung auszuhändigen, die alle für die Begründung eines neuen Arbeitsverhältnisses erforderlichen Angaben enthält. Die Arbeitspapiere sind dann auch spätestens bis zum 15. des folgenden Monats auszuhändigen.

2. Evtl. Verluste an Arbeitslosenunterstützung und Entgelt, die durch die verspätete Aushändigung der Arbeitspapiere entstehen, gehen zu Lasten des Arbeitgebers.
3. Beim Ausscheiden hat der/die Beschäftigte alle betriebseigenen Gegenstände (wie Arbeitskleidung, Werkzeuge, Geschäftsunterlagen) in ordnungsgemäßem Zustand der Firma zurückzugeben.
4. Dem/der Beschäftigten ist ein Zeugnis auszustellen.

## § 16 Arbeitnehmervertretung

Die Einrichtung und die Tätigkeit des Betriebsrates richtet sich nach dem Betriebsverfassungsgesetz.

## § 17 Ausschlussfristen

- (1) Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von sechs Monaten nach der Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.
- (2) Lehnt die Gegenpartei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von 2 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruches, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von 2 Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.

## § 18 Durchführungspflicht

1. Die Tarifvertragsparteien sind verpflichtet, sich für die Durchführung und Einhaltung dieses Firmen-Rahmentarifvertrages und der in Zusammenhang mit diesem Firmen-Rahmentarifvertrag abgeschlossenen Tarifverträge einzusetzen.
2. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, diesen Tarifvertrag auszuhändigen oder an geeigneter Stelle in seinem Betrieb auszulegen.

### § 19 Salvatorische Klausel

Sollten Bestimmungen dieses Tarifvertrages ganz oder teilweise nicht rechtswirksam oder undurchführbar sein, so wird hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen des Tarifvertrages nicht berührt.

### § 20 Besitzstandswahrung

Für Beschäftigte günstigere betriebliche oder individuelle Vereinbarungen werden durch diesen Firmen-Rahmentarifvertrag nicht berührt.

### § 21 Inkrafttreten und Vertragsdauer

1. Dieser Rahmentarifvertrag tritt am 01. Januar 2011 in Kraft.
2. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten jeweils zum 31. Dezember eines Kalenderjahres, vorbehaltlich der Regelungen im nachfolgenden Satz, jedoch erstmals ab dem 31. Dezember 2014, gekündigt werden. Abweichend von der vorstehenden Regelung kann der Tarifvertrag mit einer Frist von sechs Monaten zum 31.03.2014 gekündigt werden. Bei Beendigung des Tarifvertrages sind die Tarifvertragsparteien verpflichtet, ernsthafte Tarifverhandlungen mit dem Ziel des Abschlusses einer neuen tariflichen Regelung aufzunehmen. Während der Dauer des Tarifvertrages und bis zum Abschluss der Tarifverhandlungen besteht Friedenspflicht.

Kiel / Lübeck den 07.09.2011

UK S-H Service Gesellschaft mbH des Universitätsklinikums Schleswig-Holstein,  
Ratzeburger Allee 160, 23538 Lübeck

gez. Christa Meyer  
Geschäftsführung

gez. Peter Pansegrau  
Geschäftsführung

Gewerkschaft der Servicekräfte (GDS),  
Hansering 3c, 24145 Kiel

gez. Steffen Beckmann  
Vorstandsvorsitzender

gez. Helmut Krüger  
stellv. Vorstandsvorsitzender

## Tarifvertrag zur Änderung des Firmen-Rahmentarifvertrages für die Beschäftigten der UK S-H Service Gesellschaft mbH des Universitätsklinikums Schleswig-Holstein

vom 08.09.2011

---

Zwischen der

**Service Stern Nord GmbH,  
vertreten durch die Geschäftsführung,  
Frau Christa Meyer und Herr Peter Pansegrau,  
Ratzeburger Allee 160, 23538 Lübeck,  
- im Weiteren Service Stern Nord GmbH genannt -**

und der

**Gewerkschaft der Servicekräfte (GDS),  
vertreten durch den Vorstand,  
Nibelungenstraße 6, 23562 Lübeck  
- im Weiteren GDS genannt -**

## I. Änderung des Firmen-Rahmentarifvertrages

§ 3 Ziffer 3.2 wird wie folgt neu gefasst:

„3.2 In Betriebsteilen der Arbeitgeberin, deren Aufgaben Sonntags- und Feiertags-, Wechselschicht-, Schicht- oder Nachtarbeit erfordern, muss dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich entsprechend gearbeitet werden. Der Beschäftigte muss innerhalb eines Kalenderjahres an höchstens 24 Wochenenden arbeiten. Plant der Arbeitgeber den Beschäftigten, mit dessen Zustimmung, an mehr als 24 Wochenenden im Kalenderjahr zum Dienst ein, steht dem Beschäftigten ein Zuschlag auf das Tabellenentgelt für die im Dienstplan verplanten Stunden, die auf das Wochenende fallen, nachfolgender Staffelung zu:

25. und 26. Wochenende im Kalenderjahr: 20 % Zuschlag auf das Tabellenentgelt pro Stunde,

27. und 28. Wochenende im Kalenderjahr: 30 % Zuschlag auf das Tabellenentgelt pro Stunde,

ab dem 29. Wochenende im Kalenderjahr: 50 % Zuschlag auf das Tabellenentgelt pro Stunde.

Der Zuschlag wird nicht auf andere Zuschläge angerechnet.

Der Zuschlag ist mit der Vergütungsabrechnung zur Zahlung fällig, mit der die Arbeitsleistung für das den Zuschlag auslösende Wochenende abgerechnet wird. Die dienstplanmäßige bzw. arbeitsübliche Arbeitszeit an einem Sonntag soll durch eine entsprechende zusammenhängende Freizeit an einem Werktag der nächsten Woche ausgeglichen werden. Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag ist durch entsprechende Freizeit an einem Werktag der nächsten Woche unter Fortzahlung der Vergütung und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen auszugleichen, wenn es die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse zulassen.

## II. Inkrafttreten und Laufzeit

Der Tarifvertrag zur Änderung des Firmen-Rahmentarifvertrages für die Beschäftigten der UKSH Service Gesellschaft mbH des Universitätsklinikums Schleswig-Holstein vom 08.09.2011 tritt zum 01.10.2017 in Kraft. Sie kann nur zusammen mit den Bestimmungen des Firmen-Rahmentarifvertrages für die Beschäftigten der UKSH Service Gesellschaft mbH des Universitätsklinikums Schleswig-Holstein vom 08.09.2011 nach Maßgabe von § 21 Ziffer 2. gekündigt werden.

Kiel / Lübeck, den 30.11.2017

Service Stern Nord GmbH,  
Ratzeburger Allee 160, 23538 Lübeck

gez. Christa Meyer  
Geschäftsführung

gez. Peter Pansegrau  
Geschäftsführung

Gewerkschaft der Servicekräfte (GDS),  
Nibelungenstraße 6, 23562 Lübeck

gez. Steffen Beckmann  
Vorstandsvorsitzender

gez. Sevilay Aytekin-Ates  
stellv. Vorstandsvorsitzende



**Zweite Protokollnotizen zum Rahmen- und Entgelttarifvertrag für die Beschäftigten der UK S-H Service Gesellschaft mbH des Universitätsklinikums Schleswig-Holstein**

1. Die Tarifparteien sind sich darüber einig, dass die Formulierung in § 11 Nr. 4 des Rahmentarifvertrages beinhaltet, dass für Arbeitnehmer/innen, die ständig Schichtarbeit im Sinne von § 3 Nr. 7.4 des Rahmentarifvertrages in einem Schichtplan leisten, durch das Leisten von Wechselschichtarbeit im Sinne von § 3 Nr. 7.5 des Rahmentarifvertrages die Anforderung des § 11 Nr. 4 von je sechs zusammenhängenden Monaten für die Gewährung von Zusatzurlaub nicht unterbrochen wird. Dementsprechend haben Arbeitnehmer/innen, die sechs zusammenhängende Monate ohne Unterbrechung Schichtarbeit- oder Wechselschichtarbeit geleistet haben, mindestens Anspruch auf Zusatzurlaub gemäß § 3 Nr. 7.4 des Rahmentarifvertrages.

Um eine doppelte Berücksichtigung von Monaten mit Wechselschicht im Sinne von § 3 Nr. 7.5 zu vermeiden, werden bei der Ermittlung der Anzahl der Monate mit Schichtarbeit im Sinne von § 3 Nr. 7.4 Monate mit Wechselschicht im Sinne von § 3 Nr. 7.5 nicht gezählt, soweit aus letzterem ein Zusatzurlaubsanspruch entsteht. Entsteht aus der Wechselschichtarbeit jedoch kein Anspruch auf Zusatzurlaub, weil das Mindestquorum gemäß § 3 Nr. 7.5 Wechselschichtarbeit nicht erreicht wird, wird die Wechselschichtarbeit wie Schichtarbeit gewertet.

Anhand von vier Beispielen ergibt sich aus diesem Verständnis der Regelung im Rahmentarifvertrag folgender Urlaubsanspruch:

**Beispiel 1**

Monat	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Schichtarbeit §3 7.4	x		x		x		x		x		x	x
Wechselschicht §3 7.5		x		x		x		x		x		
Nachtstunden		56		56		56		56		56		

Ergebnis für Beispiel 1:

1 Tag Zusatzurlaub aus 7 Monaten Schichtarbeit und 2 Tage Zusatzurlaub aus 280 Nachtarbeitsstunden in Wechselschichtarbeit; insgesamt 3 Tage.

**Beispiel 2**

Monat	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Schichtarbeit §3 7.4		x	x	x	x		x	x	x	x	x	
Wechselschicht §3 7.5	x					x						x
Nachtstunden	40					40						40

Ergebnis für Beispiel 2:

1 Tag Zusatzurlaub aus 9 Monaten Schichtarbeit und 1 Tag Zusatzurlaub aus 120 Nachtarbeitsstunden in Wechselschichtarbeit; insgesamt 2 Tage.

**Beispiel 3**

Monat	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Schichtarbeit §3 7.4		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
Wechselschicht §3 7.5	x											x
Nachtstunden	40											40

Ergebnis für Beispiel 3:

2 Tage Zusatzurlaub aus 12 Monaten Schichtarbeit und 0 Tage Zusatzurlaub aus weniger als 120 Nachtarbeitsstunden in Wechselschichtarbeit; insgesamt 2 Tage. (Hier wird Schichtarbeiten „durchgezählt“, da keine Doppelberücksichtigung über die Wechselschichtarbeit erfolgt.)

**Beispiel 4**

Monat	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Schichtarbeit §3 7.4	x											x
Wechselschicht §3 7.5		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
Nachtstunden		56	40	56	40	56	40	56	40	56	40	

Ergebnis für Beispiel 4:

0 Tag Zusatzurlaub aus 2 Monaten Schichtarbeit und 4 Tage Zusatzurlaub aus 480 Nachtarbeitsstunden in Wechselschichtarbeit; insgesamt 4 Tage.

2. Entfällt

3. Die Tarifparteien sind sich darüber einig, die Worte „während der regelmäßigen Arbeitszeit“ im § 3 Abs. 7.9 b) des Rahmentarifvertrags keine Wirkung entfalten, so dass Nachtarbeit auch bei unregelmäßiger Arbeitszeit zuschlagspflichtig ist.

4. Entfällt

Kiel / Lübeck, den 07.04.2014

Service Stern Nord GmbH, Ratzeburger Allee 160, 23538 Lübeck

gez. Christa Meyer  
Geschäftsführung

gez. Peter Pansegrau  
Geschäftsführung

Gewerkschaft der Servicekräfte (GDS), Nibelungenstraße 6, 23562 Lübeck

gez. Steffen Beckmann  
Vorstandsvorsitzender

gez. Helmut Krüger  
stellv. Vorstandsvorsitzender

## Inhaltsverzeichnis Firmen-Entgelttarifvertrag

§ 1 Geltungsbereich .....	28
§ 2 Allgemeine Entgeltbestimmungen .....	28
§ 3 Entgeltberechnung .....	29
§ 4 Eingruppierung .....	29
§ 5 Entgelt .....	29
§ 6 Entgelttabelle .....	30
§ 6a Stufen der Entgelttabelle .....	30
§ 7 Erschwerniszuschläge .....	32
§ 8 Ausbilderzulage/Vorarbeiterzulage .....	35
§ 9 Zusätzliches Urlaubsgeld .....	36
§ 10 Sonderzuwendung .....	36
§ 11 Zielvereinbarungsentgelt .....	37
§ 12 Besitzstandswahrung .....	37
§ 13 Ausschlussfristen .....	37
§ 14 Behandlung von Auslegungstreitigkeiten .....	37
§ 15 Salvatorische Klausel .....	38
§ 16 Inkrafttreten und Laufzeit .....	38

**Firmen-Entgelttarifvertrag  
für die Beschäftigten der  
Service Stern Nord GmbH,  
einem Unternehmen des Universitätsklinikums  
Schleswig-Holstein**

Zwischen der

**Service Stern Nord GmbH,  
vertreten durch die Geschäftsführung,  
Frau Corinna Jendges und Herr Peter Pansegrau,  
Ratzeburger Allee 160, 23538 Lübeck**

**- im Weiteren Service Stern Nord GmbH genannt -**

und der

**Gewerkschaft der Servicekräfte (GDS),  
vertreten durch den Vorstand,  
Nibelungenstraße 6, 23562 Lübeck**

**- im Weiteren GDS genannt -**

wird nachstehender Firmen-Entgelt-Tarifvertrag (ETV) geschlossen:



## § 1 Geltungsbereich

### I. Räumlich

Das Gebiet des Bundeslandes Schleswig-Holstein.

### II. Fachlich

Service Stern Nord GmbH.

### III. Persönlich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für alle Beschäftigten der Service Stern Nord GmbH, die eine nach den Vorschriften des sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben oder die zur Ausbildung beschäftigt sind, einschließlich derjenigen, die gemäß § 8 SGB IV eine geringfügige Beschäftigung ausüben.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für leitende Angestellte i. S. des § 5 Abs. 3 und 4 BetrVG, Beschäftigte, deren Vergütung das Tabellenentgelt der Entgeltgruppe 10 um mindestens 5% übersteigt oder die Tätigkeiten wahrnehmen, die in der Anlage 1 zum Entgelttarifvertrag nicht geregelt sind, sowie Volontäre und Praktikanten.

## § 2 Allgemeine Entgeltbestimmungen

- (1) Der Entgelttarifvertrag bildet die Grundlage für die Entgeltfestsetzung.
- (2) Die Eingruppierung der Mitarbeiter/innen erfolgt anhand der in § 4 festgelegten Eingruppierungsordnung. Sie richtet sich nach den abstrakten Qualifikationskriterien und den Tätigkeitsbeispielen der Eingruppierungsordnung. Maßgeblich ist die zeitlich nicht nur vorübergehend ausübende oder ausgeübte Tätigkeit (mehr als 50 % der individuellen Arbeitszeit). Tätigkeit ist die Summe aller einzelnen Aufgaben, die arbeitsorganisatorisch zusammengefasst sind (Arbeitsvorgang). Für die Eingruppierung in eine Entgeltgruppe ist demgemäß nicht die berufliche Bezeichnung, sondern allein die Tätigkeit des Arbeitnehmers maßgebend.
- (3) Soweit sich aufgrund wesentlicher Veränderungen von Tätigkeitsbereichen (Services), wie etwa deren Hinzunahme oder der Einrichtung von neuen Tätigkeitsbereichen das Erfordernis ergibt, Mitarbeiter/innen mit einem neuen Tätigkeitsbild den Tätigkeitsbeispielen der Eingruppierungsordnung zuzuordnen, so werden die Vertragsparteien dies im Rahmen einer gesonderten ergänzenden Vereinbarung einvernehmlich regeln.
- (4) Eine dem/der Arbeitnehmer/in auferlegte Schweigepflicht darf sich nicht auf seine tariflichen Ansprüche beziehen.

- (5) Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten der SSN GmbH rechtzeitig vor der Aufnahme schriftlich anzuzeigen.

#### Protokollnotiz:

Die Corona-Pandemie hat aufgezeigt, dass eine Anzeige von Nebentätigkeiten sinnvoll ist, um Schaden von den Beschäftigten und Patienten abzuwenden (z.B. Intensivreinigung in unterschiedlichen Krankenhäusern, etc.).

## § 3 Entgeltberechnung

- (1) Die Ermittlung eines Stundenentgeltbetrages erfolgt, indem das jeweilige tarifliche Monatsentgelt durch 174 und bei Mitarbeitern des Sicherheitsdienstes durch 208 geteilt wird.
- (2) Teilzeitbeschäftigte erhalten ein anteiliges Entgelt im Verhältnis ihrer vereinbarten Monatsarbeitszeit zur tariflichen Monatsarbeitszeit.

## § 4 Eingruppierung

Die Eingruppierung der von diesem Tarifvertrag erfassten Arbeitnehmer/innen richtet sich nach der Eingruppierungsordnung und den dort definierten Eingruppierungsbeispielen, die als **Anlage 1** Bestandteil dieses Tarifvertrages ist.

## § 5 Entgelt

- (1) Jeder Beschäftigte erhält ein monatliches Entgelt.
- (2) Dieses monatliche Entgelt bestimmt sich aus dem entsprechend der Eingruppierung unter Anwendung der Eingruppierungsordnung (Anlage 1) und der allgemeinen Entgelttabelle (Anlage 2) ermittelten Entgelt der jeweiligen Entgeltgruppe unter Berücksichtigung des § 3 bei Teilzeitbeschäftigten.
- (3) Neben der Grundvergütung nach Absatz 2 erhalten die Beschäftigten, auf die die entsprechenden jeweiligen Voraussetzungen zutreffen, Zulagen bzw. Zuschläge gemäß § 7 und § 8 dieses Tarifvertrages.
- (4) Wird einem Beschäftigten durch schriftliche Anordnung oder nachträgliche schriftliche Bestätigung des Arbeitgebers für die Dauer von mindestens einem Arbeitstag eine Tätigkeit übertragen, die einer höheren Entgeltgruppe als der entspricht, in die der Beschäftigte eingruppiert ist, erhält der Beschäftigte für die Dauer der Übertragung der Tätigkeit eine persönliche Zulage in Höhe des Unterschiedsbetrages zwischen dem Tabellenentgelt seiner Entgeltgruppe und Stufe und der Entgeltgruppe und Stufe, die ihm im Fall einer Höhergruppierung gem. § 6a zustehen würde, ohne dass es zu einer Höhergruppierung kommt.

Die Berechnung der Zulage erfolgt nach der Entgeltgruppe der übertragenen Tätigkeit und Stufe in die der Beschäftigte bei einer Höhergruppierung nach § 6a (5) einzustufen wäre. Zeiten von vorangegangenen Übertragungen von mindestens einem Jahr, in dem der Beschäftigte mit dem überwiegenden Anteil seiner Arbeitszeit (mehr als 50%) – unterbrochen oder ununterbrochen – vorübergehend übertragen wurde, werden auf die Stufeneinordnung der Entgeltgruppe der übertragenen Tätigkeit berücksichtigt. Der Arbeitgeber legt durch schriftliche Anordnung den Kreis derjenigen Personen fest, die Anordnungen oder Bestätigungen nach Satz 1 erteilen dürfen. Die Anordnung nach Satz 1 ist auf üblichem Weg bekannt zu machen.

#### Protokollnotiz:

Die Regelung in Abs. 4 gilt auch für die Berechnung der Zeitzuschläge (z.B. höherwertige Tätigkeiten an Wochenenden und Feiertagen sowie nachts).

## § 6 Entgelttabelle

- (1) Die Entgelttabelle ist als **Anlage 2** in der jeweils gültigen Fassung Bestandteil dieses Firmen-Entgelttarifvertrags.
- (2) Sollten auf der Grundlage des Tarifvertrages zur Regelung der Mindestlöhne für gewerbliche Arbeitnehmer/innen in der Gebäudereinigung im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (TV-Mindestlohn) zwischen dem Bundesinnungsverband des Gebäudereinigerhandwerkes und der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar und Umwelt in der jeweiligen Fassung Mindestlöhne festgesetzt werden, die die in diesem Tarifvertrag festgelegten Entgelte der vergleichbaren Entgeltgruppe übersteigen, treten die Tarifvertragsparteien binnen vier Wochen nach Festsetzung der entsprechenden Mindestlöhne unabhängig von der Laufzeit der Entgelttabelle und unbeschadet der fortbestehenden Friedenspflicht in Verhandlungen über die Entgelttabelle und diesen Tarifvertrag ein. Gleiches gilt, wenn die Service Stern Nord GmbH durch eine andere normative Regelung zur Anwendung eines Mindestlohnes für eine oder mehrere Entgeltgruppen verbindlich verpflichtet wird, der die nach diesem Tarifvertrag zu zahlende Vergütung in der jeweiligen Entgeltgruppe übersteigt.

### § 6a Stufen der Entgelttabelle

- (1) Bis zum 1.4.2023 werden zu den EG 1-10 zusätzlich zu dem Grundlohn (zukünftig Stufe 1) insgesamt drei weitere Erfahrungsstufen eingeführt, nämlich ab dem 01.04.2021 die Stufe 2, ab dem 01.04.2022 die Stufe 3 und ab dem 01.04.2023 die Stufe 4.

- (2) Ein Beschäftigter wird bei der Einstellung der Stufe 1 zugeordnet. Er erreicht die jeweils nächste Stufe nach folgenden ununterbrochenen Tätigkeiten innerhalb seiner Entgeltgruppe (Stufenlaufzeit):

- Stufe 2 nach 5 Jahren in der Stufe 1 (Grundlohn)
- Stufe 3 nach 5 Jahren in der Stufe 2
- Stufe 4 nach 5 Jahren in der Stufe 3

Für Beschäftigte, die am 31.03.2021 bereits bei der Service Stern Nord GmbH beschäftigt waren und seitdem bis zum Zeitpunkt der Einführung der jeweiligen Stufe gem. Abs. (1) ununterbrochen bei der Service Stern Nord GmbH beschäftigt sind, wird die Zeit der bis zum 31.03.2021 ununterbrochenen Beschäftigung bei der Service Stern Nord GmbH für die Zuordnung zu den Stufen 2-4 als Stufenlaufzeit in der Entgeltgruppe angerechnet, in die der Beschäftigte am 01.04.2021 eingruppiert war.

- (3) Die Beschäftigten erhalten das Tabellenentgelt nach der neuen Stufe vom Beginn des Monats an, in dem die nächste Stufe erreicht wird.
- (4) Zur Deckung des Personalbedarfs oder zur Bindung von qualifizierten Fachkräften kann Beschäftigten abweichend von der tarifvertraglichen Einstufung ein bis zu zwei Stufen höheres Entgelt ganz oder teilweise vorweg gewährt werden.
- (5) Bei Eingruppierung in eine höhere Entgeltgruppe werden die Beschäftigten derjenigen Stufe zugeordnet, in der sie mindestens ihr bisheriges Tabellenentgelt erhalten. Die Stufenlaufzeit in der höheren Entgeltgruppe beginnt mit dem Tag der Höhergruppierung.

#### Protokollnotiz:

Werden einem Beschäftigten vor einer Höhergruppierung, die zur Höhergruppierung führenden Tätigkeiten vorübergehend übertragen, werden Zeiten der vorübergehenden Übertragung bei der Einstufung berücksichtigt, wenn und soweit die Tätigkeiten in dem der Höhergruppierung unmittelbar vorangegangenen Zeitraum von mindestens einem Jahr, dem Beschäftigten mit dem überwiegenden Anteil seiner Arbeitszeit (mehr als 50%) - unterbrochen oder ununterbrochen - vorübergehend übertragen waren.

- (6) Bei einer Eingruppierung in eine niedrigere Entgeltgruppe ist die/der Beschäftigte der in der höheren Entgeltgruppe erreichten Stufe zuzuordnen; Die/Der Beschäftigte erhält vom Beginn des Monats an, in dem die Veränderung wirksam wird, das entsprechende Tabellenentgelt aus der festgelegten Stufe der betreffenden Entgeltgruppe.

## § 7 Erschwerniszuschläge

(1) Arbeitnehmer/innen, die in den Entgeltgruppen E1 bis E7 eingruppiert sind, haben für die Zeit, in der sie mit folgenden Arbeiten beschäftigt sind, Anspruch auf die jeweils aufgeführten Erschwerniszuschläge:

### Schmutzarbeiten für Arbeitnehmer/innen

- Reinigen in Patientenzimmern auf Intensivstationen einschließlich KMT-Stationen 1,00 € pro Stunde

#### Protokollnotiz:

Für die Berechnung werden 83,3% der laut Dienstplan erbrachten Arbeitszeit in den Intensivstationen einschließlich KMT-Stationen zugrunde gelegt.

- Reinigen in Reinräumen 1,00 € pro Stunde  
ab Reinraumklasse ISO 7 gemäß DIN ISO 14644-1  
(z.B. eingeschleuste OP-Bereiche, Sectio-OP, Sektionssäle, Zentralsterilisation, MIC)
- Reinigen von Patientenzimmern und Funktionsräumen 1,00 € pro Stunde  
in geschlossenen psychiatrischen Stationen, sofern aufgrund der in den Stationen betreuten Patienten ein besonderer Reinigungsaufwand besteht  
(zurzeit die Stationen P4A und P6 am Campus Kiel und Station 5 am Campus Lübeck)
- Desinfizierende Endreinigung nach § 18 Infektionsschutzgesetz 1,00 € pro Stunde

#### Protokollnotiz zu den Fallgruppen 2 - 4:

Die Zulage erhalten auch Serviceassistenten, die entsprechende Reinigungstätigkeiten ausüben. Die Zulage wird für tatsächlich erbrachte und durch Arbeitsnachweis nachgewiesene Zeiten gezahlt; bei angefangenen Stunden zeitanfällig. Der Arbeitgeber stellt ein geeignetes Formular für den Arbeitsnachweis zur Verfügung. Der Beschäftigte ist verpflichtet, das Formular auszufüllen und durch den zuständigen Vorgesetzten bestätigen zu lassen.

- Desinfizierende Zwischenreinigung nach § 18 Infektionsschutzgesetz 0,21 € pro Zimmer  
in der jeweils aktuellen Fassung  
(z. Zt. z.B. Dengue Virus, Denguefieber, Norovirus, Norovirus-Gastroenteritis, Bacillus anthracis (Milzbrand), MRSA (Methicillin-resistenter Staphylococcus aureus), Influenzavirus A/H5N1 (Vogelgrippe, aviäre Influenza), EHEC)

- Arbeiten in der AEMP unreine Bereiche 1,00 € pro Stunde
- Arbeiten in strahlungsgefährdeten Bereichen 1,00 € pro Stunde  
ab Strahlenschutzklasse SK2, z.B. in der Nuklearmedizin
- Reinigen von besonderen Anlagen/Industrieanlagen 1,00 € pro Stunde  
(z.B. Industrieanlagen, Laboröfen)
- Reinigen von Lüftungsanlagen und Rohrleitungssystemen 1,00 € pro Stunde

#### Protokollnotiz:

1. Arbeitnehmer/innen in der AEMP (Mitarbeiter/in in der Sterilgutversorgung mit und ohne Fachkundenachweis), die bisher eine pauschalierte Besitzstandswahrung für die Schmutzzulage (Schmutzarbeiten für Arbeitnehmer/innen) von 160,00 € pro Monat pro Vollzeitbeschäftigten, bei Teilzeitbeschäftigung zeitanfällig gekürzt an Stelle der stundenbezogenen Schmutzzulage erhalten haben, erhalten auch zukünftig die pauschalierte Besitzstandswahrung an Stelle der stundenbezogenen Schmutzzulage für Arbeiten in der AEMP unreine Bereiche.

2. Laboröfen im Sinne dieses Tarifvertrages sind in Laboren fest verortete Sterilisatoren, die mittels der von ihnen erzeugten Hitze Keime abtöten (sog. Vernichtungssterilisatoren).

### Sicherungszulage

- Arbeiten auf dem Hubschrauberlandeplatz 3,00 € pro Einsatz  
(Einsatz bedeutet Start und Landung gemeinsam)

### Zulage für Transport von Verstorbenen

- Transport von Verstorbenen 5,00 € pro Einsatz

#### Protokollnotiz:

Beim Transport Verstorbenen erhält jeder der eingesetzten Beschäftigten die entsprechende Zulage.

### Betriebsfeuerwehrezulage

- Arbeiten in der Betriebsfeuerwehr 245,00 € pro Monat  
mit der hierfür notwendigen Ausbildung und Eignung nach G 26.3 zum Atemschutzgeräteträger.  
Neben der Betriebsfeuerwehrezulage besteht kein Anspruch auf die Sicherungszulage „Arbeiten auf dem Hubschrauberlandeplatz“.

## Zulage für die Entsorgung

- Arbeiten in der Müllzentrale 1,00 € pro Stunde
- Fahrzeuggebundene Müllentsorgung 1,00 € pro Stunde

## Krafffahrzeugzulage

- Einsatz als Kraftfahrer/-in auf Fahrzeugen mit einem zulässigen Gesamtgewicht ab 7,4t 0,55 € pro Stunde
- Fahren von Gefahrguttransporten und gefährlichen Gütern mit KFZ 35,00 € pro Monat

### Protokollnotiz:

1. Von diesen Zulagen nicht erfasst werden Krankenwagen (KTW)- und Rettungswagen (RTW)-Transporte.
2. Beschäftigte, die in der Entgeltgruppe 7 eingruppiert sind und Beifahrer, erhalten diese Zulagen (Krafffahrzeugzulagen) nicht.
3. Mit Ablauf des 31.03.2023 entfallen die Krafffahrzeugzulagen vollständig. Ab 01.04.2023 werden die Krafffahrzeugzulagen nicht mehr gezahlt (gem. **Anlage 1** erfolgt ab 01.04.2023 die Umgruppierung der Kraftfahrer in die E 7).

## Winterdienstzulage

- Arbeiten im Winterdienst (Schnee- und Eisräumdienst) 1,00 € pro Stunde

(2) Zur Abgeltung vorgenannter Erschwerniszuschläge kann eine Pauschalzahlung mit dem/der Mitarbeiter/in vereinbart werden, die auf Basis des Durchschnitts der tatsächlichen geleisteten Arbeitszeiten unter Zuschlagspflicht der letzten 6 Monate zu ermitteln ist. Die Vereinbarung hat schriftlich zu erfolgen. Sie ist von der Service Stern Nord GmbH oder dem/der Mitarbeiter/in jederzeit ohne Angaben von Gründen mit einer Frist von 6 Wochen zum Ende des Kalendermonats schriftlich kündbar. Für den Fall, dass die Vereinbarung gekündigt wird, gelten die tariflichen Bestimmungen.

(3) Fallen mehrere Zulagen nach Absatz 1, die nicht nach Monaten berechnet werden, zusammen, so können sie dann nicht gegenseitig aufgerechnet werden, wenn sie nicht zeitgleich anfallen. In diesem Fall sind die Zulagen einzeln nebeneinander zu gewähren. Soweit Zulagen nach diesem Tarifvertrag in Monatsbeträgen gezahlt werden, beziehen sich die Beträge auf Vollzeitbeschäftigte. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Zulage anteilig gekürzt im Verhält-

nis ihrer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zur wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten.

## § 8 Ausbilderzulage/Vorarbeiterzulage

- (1) Beschäftigte, die vom Arbeitgeber schriftlich zum Ausbilder von Auszubildenden bestellt sind, erhalten eine Zulage von 300,00 € pro Monat.
- (2) Beschäftigte, die vom Arbeitgeber schriftlich zum Vorarbeiter mit weniger als 30 ständig unterstellten Beschäftigten, ohne eigenständige Verantwortung für Dienstplangestaltung, bestellt bzw. für die Dauer der Abwesenheit eines Vorarbeiters bestimmt sind, erhalten eine Zulage von 260,00 € pro Monat.
- (3) Beschäftigte, die vom Arbeitgeber schriftlich zum Vorarbeiter mit mehr als 30 ständig unterstellten Beschäftigten, ohne eigenständige Verantwortung für Dienstplangestaltung, bestellt bzw. für die Dauer der Abwesenheit eines Vorarbeiters bestimmt sind, erhalten eine Zulage von 375,00 € pro Monat.
- (4) Sowohl die Service Stern Nord GmbH als auch der/die Arbeitnehmer/innen sind berechtigt, die zulagenberechtigende Tätigkeit nach Abs. 1 bis 3 mit einer Ankündigungsfrist von 6 Wochen zum Monatsende schriftlich zu widerrufen. Mit Wirksamwerden des Widerrufs entfällt die Zulage. Bei der Zulage nach Abs. 1 steht das Widerrufsrecht nach Satz 1 nur der Service Stern Nord GmbH zu.
- (5) Verliert der Beschäftigte aufgrund gesetzlicher Vorschriften die Befugnis, als Ausbilder tätig zu sein, entfällt die Zulage nach Abs. 1 mit Ablauf des Monats, in dem die Befugnis wirksam entzogen wurde. Gleiches gilt, soweit durch gerichtliche Entscheidung festgestellt wird, dass einem Antrag des Betriebsrats auf Abberufung nach § 98 BetrVG zu entsprechen ist.
- (6) Die Zulagen nach Abs. 1 bis 3 werden monatlich zusammen mit dem Entgelt nach § 5 zum Ende eines Kalendermonats für diesen Kalendermonat gezahlt, sofern deren Voraussetzungen für den jeweiligen Kalendermonat bestanden haben.
- (7) Die Zulagen nach Abs. 1 bis 3 werden an Vollzeitbeschäftigte gezahlt. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Zulagen zeitanteilig im Verhältnis ihrer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zur der eines Vollzeitbeschäftigten.
- (8) Zulagen nach diesem Paragraphen erhalten nicht Beschäftigte, die in die Entgeltgruppe E8a, E8b, E9 oder E10 eingruppiert sind.
- (9) Die Kumulation von Zulagen nach Abs. (2) und Abs. (3) ist ausgeschlossen.

## Protokollnotiz:

Schichtleitungen, die nicht im Bereich der AEMP eingesetzt sind, werden zukünftig bei unveränderter Tätigkeit als Vorarbeiter bezeichnet.

## § 9 Zusätzliches Urlaubsgeld

- (1) Nach einer Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten haben die Beschäftigten einen Anspruch auf ein zusätzliches Urlaubsgeld in Höhe von 1,90 Tarifstundenlöhnen je Urlaubstag. Bemessungsgrundlage ist der bei Urlaubsantritt geltende Tarifstundenlohn der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe.
- (2) Bei Teilzeitbeschäftigten vermindert sich der Anspruch im Verhältnis der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit zur tariflichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten.
- (3) Bei Beschäftigten, die in einem geringfügigen Beschäftigungsverhältnis stehen, kann das zusätzliche Urlaubsgeld monatlich anteilig ausgezahlt werden. Dies ist in der monatlichen Lohnabrechnung gesondert auszuweisen.
- (4) Bei Auszubildenden entspricht der zur Berechnung des zusätzlichen Urlaubsgeldes heranzuziehende Tarifstundenlohn nach Absatz 1 dem 1/174 der bei Urlaubsantritt geltenden Ausbildungsvergütung.
- (5) Das zusätzliche Urlaubsgeld ist zusammen mit der Urlaubsvergütung nach § 11 Abs. 1 des RTV auszus zahlen.
- (6) Anspruchsvoraussetzung für das zusätzliche Urlaubsgeld ist die bestehende Mitgliedschaft im jeweiligen Kalenderjahr und der Nachweis der aktiven Mitgliedschaft über das zurückliegende Kalenderjahr in der Gewerkschaft der Servicekräfte (GDS).

## Protokollnotiz:

Es ist beiden Parteien bewusst, dass der AG anstrebt, bei den kommenden Tarifverhandlungen das tarifliche Urlaubsgeld einer einheitlichen Regelung zu Sonderzahlungen zu unterwerfen.

## § 10 Sonderzuwendung

- (1) Beschäftigte erhalten nach einer Betriebszugehörigkeit von sechs Monaten eine Sonderzuwendung nach Maßgabe der nachfolgenden Regelung, sofern sie am Fälligkeitstag in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen. Beschäftigte, die wegen Eintritts in die gesetzliche Altersrente oder eine andere unbefristete Rente nach dem SGB VI aus dem Arbeitsverhältnis ausscheiden,

erhalten abweichend von Satz 1 die Sonderzuwendung in dem Kalenderjahr des Ausscheidens auch dann, wenn sie vor dem Fälligkeitstag ausscheiden. In diesem Fall reduziert sich die Sonderzahlung zeitanteilig. Die (anteilige) Sonderzuwendung wird mit der letzten Entgeltabrechnung ausgezahlt.

- (2) Die Sonderzuwendung für vollzeitig Beschäftigte beträgt 800 € pro Kalenderjahr.
- (3) Für Teilzeitbeschäftigte oder unterjährig angestellte Beschäftigte reduziert sich die Sonderzuwendung im entsprechenden Verhältnis. Beschäftigte, die weniger als sechs Monate beschäftigt waren, Auszubildende und geringfügig Beschäftigte erhalten keine Sonderzuwendung.
- (4) Die Sonderzuwendung ist mit der Novembervergütung zur Auszahlung fällig.

## § 11 Zielvereinbarungsentgelt

Die Betriebsparteien können im Rahmen einer Betriebsvereinbarung ein leistungsabhängiges Entgelt für die Entgeltgruppen 8 bis 10 vereinbaren.

## § 12 Besitzstandswahrung

- (1) Beschäftigten, die nach den bisher geltenden tariflichen Regelungen eine Besitzstandszulage nach § 12 Abs. 2-4 des Firmen-Entgelttarifvertrages i.d.F. vom 30.11.2017 erhalten haben, wird die Besitzstandszulage auch weiterhin nach Maßgabe der bisher geltenden tariflichen Regelungen gewährt.
- (2) Für Beschäftigte günstigere betriebliche oder individuelle Vereinbarungen werden durch diesen Firmen-Entgelttarifvertrag nicht berührt.

## § 13 Ausschlussfristen

Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von sechs Monaten nach deren Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruches auch für später fällige Leistungen aus. Die Ausschlussfrist nach Satz 1 gilt nicht für Ansprüche auf den gesetzlichen Mindestlohn.

## § 14 Behandlung von Auslegungstreitigkeiten

Bei Auslegungstreitigkeiten verpflichten sich die vertragsschließenden Parteien nach schriftlicher Bekanntgabe des Streitgegenstandes unverzüglich, spätestens jedoch 14 Tage danach, in Verhandlungen mit dem Ziel der Klärung einzutreten.

## § 15 Salvatorische Klausel

Sollten Bestimmungen dieses Tarifvertrages ganz oder teilweise nicht rechtswirksam oder undurchführbar sein, so wird hierdurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen des Tarifvertrages nicht berührt, sofern die Unwirksamkeit nicht auf § 2 TVG beruht. Im Übrigen gilt § 14.

## § 16 Inkrafttreten und Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag, einschließlich der Eingruppierungsordnung und der Entgelttabelle, tritt am 01.04.2021 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Quartalsende, frühestens jedoch zum 31.03.2024 gekündigt werden.
- (3) Bei Beendigung des Entgelttarifvertrages sind die Tarifvertragsparteien verpflichtet, ernsthafte Tarifverhandlungen mit dem Ziel des Abschlusses einer neuen tariflichen Regelung aufzunehmen. Während der Laufzeit des Entgelttarifvertrages besteht Friedenspflicht

Kiel / Lübeck, den 07.06.2021

Service Stern Nord GmbH  
Ratzeburger Allee 160, 23538 Lübeck

gez. Corinna Jendges  
Geschäftsführung

gez. Peter Pansegrau  
Geschäftsführung

Gewerkschaft der Servicekräfte (GDS)  
Nibelungenstraße 6, 23562 Lübeck

gez. Steffen Beckmann  
Vorstandsvorsitzender

gez. Lilia Hartfelder  
stellv. Vorstandsvorsitzende

## Protokollnotiz zu § 6a Abs. (2)

1. Den Zeiten einer ununterbrochenen Tätigkeit i.S.d. Satzes 2 und einer ununterbrochenen Beschäftigung i.S.d. Satzes 3 stehen die folgenden Zeiten gleich:
  - Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz,
  - Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit mit Entgeltfortzahlungsanspruch,
  - Zeiten einer Arbeitsunfähigkeit bis zu 18 Wochen, wenn der Beschäftigte seine Arbeitsunfähigkeit nicht selbst verschuldet hat,
  - Zeiten eines bezahlten Urlaubs,
  - Zeiten eines Sonderurlaubs, bei dem die Service Stern Nord GmbH vor Urlaubsantritt schriftlich ein betriebliches Interesse anerkannt hat,
  - Zeiten einer sonstigen Unterbrechung von weniger als einem Monat im Kalenderjahr,
  - Zeiten der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit.
2. Zeiten der Unterbrechung, die nicht von Satz 1 erfasst werden, und Elternzeit werden nicht auf die Stufenlaufzeit angerechnet.
3. Eine ununterbrochene Tätigkeit i.S.d. Satzes 2 bzw. eine ununterbrochene Beschäftigung i.S.d. Satzes 3 entfällt nicht bei einer rechtlichen Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses, wenn der Unterbrechungszeitraum nicht länger als 14 Tage beträgt und zwischen dem vor der Unterbrechung bestehenden Arbeitsverhältnis und dem nach der Unterbrechung begründeten Arbeitsverhältnis ein innerer sachlicher Zusammenhang besteht, insbesondere in beiden Arbeitsverhältnissen vergleichbare und der gleichen Entgeltgruppe zugeordnete Tätigkeiten ausgeübt werden.

Kiel / Lübeck, den 07.07.2021

Service Stern Nord GmbH  
Ratzeburger Allee 160, 23538 Lübeck

gez. Corinna Jendges  
Geschäftsführung

gez. Peter Pansegrau  
Geschäftsführung

Gewerkschaft der Servicekräfte (GDS)  
Nibelungenstraße 6, 23562 Lübeck

gez. Steffen Beckmann  
Vorstandsvorsitzender

gez. Lilia Hartfelder  
stellv. Vorstandsvorsitzende

**Anlage 1 zum Entgelttarifvertrag****Eingruppierungsordnung für die Service Stern Nord GmbH****Entgeltgruppe 1**

Arbeitnehmer/innen, die überwiegend Tätigkeiten im Bereich des Wach- und Objektschutzes verrichten (z.B. Kontrolldienst, Sicherheitsdienst, Alarmverfolgung, Überwachung des ruhenden Verkehrs).

**Entgeltgruppe 2**

Arbeitnehmer/innen, die Tätigkeiten verrichten, für die keine Einarbeitung, sondern nur eine Einweisung erforderlich ist.

**Entgeltgruppe 3**

Arbeitnehmer/innen, die Tätigkeiten verrichten, für die eine Einarbeitungszeit im Unternehmen von einem Monat notwendig ist. Zu dieser Entgeltgruppe gehören zum Beispiel:

- Küchenhilfe, soweit sie nicht in die Entgeltgruppe E4 eingruppiert ist;
- Reinigungskraft mit Tätigkeiten in der Unterhaltsreinigung;
- Mitarbeiter/in in der Transportlogistik (z.B. Hauslogistiker, Hol- und Bringdienst einschließlich Botendienst);
- Mitarbeiter/in in der AEMP ohne Fachkundennachweis und in den ersten 12 Monaten während der Einarbeitungszeit;
- Mitarbeiter/in in der Garten- und Außenanlagenpflege ohne Ausbildung und Zusatzqualifikation;
- Mitarbeiter/in in der Müllzentrale;
- Mitarbeiter/in, die ausschließlich AWT- Container versenden;

**Entgeltgruppe 4**

Arbeitnehmer/innen, die überwiegend Tätigkeiten verrichten, für die eine eingehende Einarbeitung bzw. eine fachliche Anleitung erforderlich ist, die über eine Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 3 hinausgeht. Zu dieser Entgeltgruppe gehören zum Beispiel:

- Mitarbeiter/in in der Garten- und Außenpflege mit Zusatzqualifikation für die geforderte Tätigkeit (z.B. Kettensägenschein);
- Werker/in im Landschaftsbau mit dreijähriger Ausbildung (Arbeiten unter fachlicher Anleitung);
- Mitarbeiter/in im Lager ohne Ausbildung;
- Mitarbeiter/in in der Transportlogistik mit Zusatzqualifikation; (z.B. Krankenträger/in und Krankenwagenfahrer/in, Patientenbegleitung mit Ersthelfer-Ausbildung, Kraft-

fahrer/in (soweit nicht in die Entgeltgruppe 7 eingruppiert), (z.B. Institut Fahrer, Blutdienst, Wischmöppe, usw.), Kraftfahrer/in im Krankentransport);

- Mitarbeiter/in im Empfangs- und Telefondienst;
- Mitarbeiter/in in der Poststelle;
- Mitarbeiter/in in der Parkraumbewirtschaftung mit besonderen Aufgaben (z.B. Technische Wartung/Betreuung oder Verwaltung von Parkflächen im Parkhaus);
- Serviceassistent/in in der Patientenversorgung;
- Serviceassistent/in im OP und Intensivstationen;
- Mitarbeiter/in im Gardinenmanagement;
- Versorgungsassistent/in (Organisation der Versorgung der Lieferstellen mit Medikamenten, Medizinische Verbrauchsmaterial, Infusionen, Wirtschafts- und Verwaltungsbedarf, Instrumente, Stationswäsche, Stationsbedarf inklusive anfordern und verräumen, Sonderbestellungen erfassen und übergeben, Lagerschränke reinigen, Versorgungs- und Modulsystem pflegen);
- Verpflegungsassistent/in in der Patienten- und Gästeverorgung;
- Küchenhilfe mit erfolgreich abgeschlossener diätetischer Zusatzqualifikation und Tätigkeit in der Diätküche;
- Servicekraft in der Personal- und Gästeverorgung sowie Veranstaltungscatering (Anrichten und Ausgeben von Speisen und Getränken vor dem Gast, Kassieren von Bargeld, Gästebetreuung).

**Entgeltgruppe 5**

Arbeitnehmer/innen, die überwiegend Tätigkeiten verrichten, für die eine eingehende Einarbeitung bzw. eine fachliche Anleitung erforderlich ist, die über eine Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 4 hinausgeht oder für die eine mindestens einjährige erfolgreich abgeschlossene Fachausbildung erforderlich ist. Zu dieser Entgeltgruppe gehören zum Beispiel:

- Beikoch/Beiköchin;
- Mitarbeiter/in in der eigenen Verwaltung;
- Mitarbeiter/in im Empfangs- und Telefondienst mit besonderen Aufgaben in der Patientenaufnahme und -entlassung;
- Krankenträger/in und Krankenwagenfahrer/in mit zusätzlicher Qualifikation (z.B. Rettungshelfer/in);
- Mitarbeiter/in in der AEMP mit Fachkundenachweis 1 oder nach Beendigung der Einarbeitungszeit.

Protokollnotiz:

Mitarbeiter/innen, im Empfangs- und Telefondienst werden nur dann in die Entgeltgruppe 5 eingruppiert, wenn die ihnen durch Anordnung des Arbeitgebers übertragenen Tätigkeiten in der Patientenaufnahme und -entlassung mindestens 50 % ihrer Arbeitszeit ausmachen.

**Entgeltgruppe 6**

Arbeitnehmer/innen, die überwiegend Tätigkeiten verrichten, für die eine abgeschlossene mindestens 2-jährige Berufsausbildung oder eine mindestens einjährige erfolgreich abgeschlossene Fachausbildung mit zusätzlichen Fachqualifikationen erforderlich sind oder vergleichbare Berufserfahrung haben. Zu dieser Entgeltgruppe gehören zum Beispiel:

- Beikoch/Beiköchin mit diätetischer Zusatzqualifikation;
- Rettungssanitäter/in mit abgeschlossener Ausbildung zum/zur Rettungssanitäter/in;
- Fachlagerist/in mit abgeschlossener Fachausbildung;
- Mitarbeiter/in in der eigenen Verwaltung mit 2-jähriger abgeschlossener Fachausbildung;
- Bau- und Sonderreiniger/in;
- Mitarbeiter/in in der Dispositionszentrale und am Helpdesk;
- Mitarbeiter/in in der AEMP, der auf Anweisung des Arbeitgebers den Fachkundenachweis 2 erworben hat oder diesen auf Wunsch des AG bei Einstellung lt. Stellenausschreibung erworben hatte.

**Entgeltgruppe 7**

Arbeitnehmer/innen, die überwiegend Tätigkeiten selbstständig verrichten, für die eine mindestens 3-jährige abgeschlossene Berufsausbildung oder eine aufgrund gesetzlicher Vorschriften als gleichwertig anerkannte Qualifikation erforderlich ist. Zu dieser Entgeltgruppe gehören zum Beispiel:

- Staatlich anerkannte Diätassistent/in mit der Qualifikation entsprechenden Tätigkeiten;
- Koch/Köchin mit der Fachausbildung;
- Rettungsassistent/in mit abgeschlossener Fachausbildung;
- Notfallsanitäter/in;
- Mitarbeiter/in in der eigenen Verwaltung mit 3-jähriger abgeschlossener Fachausbildung mit der Fachausbildung entsprechenden überwiegenden Tätigkeiten;
- Fachkraft für Lagerlogistik;
- Gärtner/in mit abgeschlossener 3-jähriger Fachausbildung
- Mitarbeiter/in im BackOffice mit abgeschlossener kaufmännischer Ausbildung;
- Gebäudereiniger/in mit Ausbildung;
- Hauswirtschafter/in mit Ausbildung;
- KFZ Mechatroniker/in mit Ausbildung;
- Berufskraftfahrer/in, die Fahrten im Güterkraft- oder Personenverkehr zu gewerblichen Zwecken auf öffentlichen Straßen mit Kraftfahrzeugen mit einem zulässigen Gesamtgewicht von mehr als 7,40 t durchführen, für die eine Fahrerlaubnis der Klasse C1, C1E, C, CE, D1, D1E, D oder DE i.S.v. § 1 Abs. (1) BKrFQG erforderlich ist, mit drei-

jähriger abgeschlossener Berufsausbildung oder anderweitig erworbenen Grundqualifikation nach § 4 Abs. (1) und Abs. (2) BKrFQG; ab 01.04.2023 entfällt der Bezug auf § 1 Abs. (1) und Abs. (2) BKrFQG.

- Servicefachkraft für Wahlleistungspatienten mit dreijähriger Ausbildung
- Instrumentenmanager/in AEMP mit Fachkunde 2
- QM-Beauftragte/r in der AEMP mit Fachkunde 2

**Entgeltgruppe 8 a**

Arbeitnehmer/innen, die Tätigkeiten der Entgeltgruppe 7 selbstständig verrichten, die sich dadurch aus der Entgeltgruppe 7 herausheben, dass sie Assistenzaufgaben übernehmen, bei denen ihnen bis zu 30 Mitarbeiter/innen unterstellt sind. Zu dieser Entgeltgruppe gehören zum Beispiel:

- Teamassistenten/assistentinnen mit bis zu 30 Mitarbeiter/innen, denen die eigenständige Dienstplanung für ihren Bereich übertragen worden ist.

**Entgeltgruppe 8 b**

Arbeitnehmer/innen, die Tätigkeiten der Entgeltgruppe 7 selbstständig verrichten, die sich dadurch aus der Entgeltgruppe 7 herausheben, dass sie Assistenzaufgaben übernehmen, bei denen ihnen mehr als 30 Mitarbeiter/innen unterstellt sind sowie Schichtleitungen in der AEMP unabhängig von der Anzahl der nachgeordneten Mitarbeiter/innen. Zu dieser Entgeltgruppe gehören zum Beispiel:

- Teamassistenten/assistentinnen mit mehr als 30 Mitarbeiter/innen, denen die eigenständige Dienstplanung für ihren Bereich übertragen worden ist;
- Schichtleitung in der AEMP mit Fachkunde II.

**Entgeltgruppe 9**

Arbeitnehmer/innen, die Tätigkeiten der Entgeltgruppe 7 selbstständig verrichten, die sich dadurch aus der Entgeltgruppe 7 herausheben, dass sie Führungsaufgaben mit Leitungsfunktion übernehmen, bei denen ihnen mindestens 15 Mitarbeiter/innen, aber weniger als 50 Mitarbeiter/innen unterstellt sind. Zu dieser Entgeltgruppe gehören zum Beispiel:

- Teamleitungen mit mindestens 15, aber weniger als 50 Mitarbeiter/innen.

**Entgeltgruppe 10**

Arbeitnehmer/innen, die Tätigkeiten der Entgeltgruppe 7 selbstständig verrichten, die sich dadurch aus der Entgeltgruppe 7 herausheben, dass sie Führungsaufgaben mit Leitungsfunktion übernehmen, bei denen ihnen mindestens 50 Mitarbeiter/innen unterstellt sind. Zu dieser Entgeltgruppe gehören zum Beispiel:

- Teamleitungen mit mindestens 50 Mitarbeiter/innen.

Entgelttabelle für die Service Stern Nord GmbH;  
gültig ab 01.04.2022 bis 31.03.2023

Entgelt- gruppe	Stunden pro Monat	Stufe 1		Stufe 2		Stufe 3	
		Monats- entgelt	Stunden- entgelt	Monats- entgelt	Stunden- entgelt	Monats- entgelt	Stunden- entgelt
E1	208	2.347 €	11,29 €	2.436 €	11,71 €	2.528 €	12,16 €
E2	174	2.028 €	11,65 €	2.104 €	12,09 €	2.184 €	12,55 €
E3	174	2.114 €	12,15 €	2.193 €	12,60 €	2.277 €	13,08 €
E4	174	2.260 €	12,99 €	2.347 €	13,49 €	2.436 €	14,00 €
E5	174	2.311 €	13,28 €	2.399 €	13,79 €	2.490 €	14,31 €
E6	174	2.699 €	15,51 €	2.778 €	15,96 €	2.857 €	16,42 €
E7	174	2.842 €	16,33 €	2.925 €	16,81 €	3.008 €	17,29 €
E8 a	174	2.946 €	16,93 €	3.018 €	17,35 €	3.090 €	17,76 €
E8 b	174	3.115 €	17,90 €	3.191 €	18,34 €	3.267 €	18,78 €
E9	174	3.639 €	20,91 €	3.711 €	21,33 €	3.781 €	21,73 €
E10	174	3.765 €	21,64 €	3.839 €	22,06 €	3.912 €	22,48 €
1. Lehnjahr	174	909 €	5,23 €				
2. Lehnjahr	174	1.059 €	6,09 €				
3. Lehnjahr	174	1.210 €	6,95 €				

Kiel / Lübeck, den 07.06.2021

Service Stern Nord GmbH,  
Ratzeburger Allee 160, 23538 Lübeck

Gewerkschaft der Servicekräfte (GDS),  
Nibelungenstraße 6, 23562 Lübeck

gez. Corinna Jendges  
Geschäftsführung

gez. Peter Pansegrau  
Vorstandsvorsitzender

gez. Lilia Harffelder  
stellv. Vorstandsvorsitzende

Entgelttabelle für die Service Stern Nord GmbH;  
gültig ab 01.04.2021 bis 31.03.2022

Entgelt- gruppe	Stunden pro Monat	Stufe 1		Stufe 2	
		Monats- entgelt	Stunden- entgelt	Monats- entgelt	Stunden- entgelt
E1	208	2.231 €	10,73 €	2.315 €	11,13 €
E2	174	1.927 €	11,08 €	2.000 €	11,49 €
E3	174	2.009 €	11,55 €	2.085 €	11,98 €
E4	174	2.149 €	12,35 €	2.231 €	12,82 €
E5	174	2.197 €	12,62 €	2.281 €	13,11 €
E6	174	2.566 €	14,75 €	2.640 €	15,18 €
E7	174	2.702 €	15,53 €	2.780 €	15,98 €
E8 a	174	2.800 €	16,09 €	2.869 €	16,49 €
E8 b	174	2.961 €	17,02 €	3.034 €	17,43 €
E9	174	3.459 €	19,88 €	3.527 €	20,27 €
E10	174	3.579 €	20,57 €	3.649 €	20,97 €
1. Lehnjahr	174	864 €	4,97 €		
2. Lehnjahr	174	1.007 €	5,79 €		
3. Lehnjahr	174	1.150 €	6,61 €		

Kiel / Lübeck, den 07.06.2021

Service Stern Nord GmbH,  
Ratzeburger Allee 160, 23538 Lübeck

Gewerkschaft der Servicekräfte (GDS),  
Nibelungenstraße 6, 23562 Lübeck

gez. Corinna Jendges  
Geschäftsführung

gez. Peter Pansegrau  
Vorstandsvorsitzender

gez. Lilia Harffelder  
stellv. Vorstandsvorsitzende





**ZUSAMMEN  
SIND WIR STARK**

**Gewerkschaft der Servicekräfte (GDS)**

Nibelungenstr. 6 • 23562 Lübeck

Tel.: 0451 - 304 836 40

info@gds-kiel.de

**[www.gewerkschaft-der-servicekräfte.de](http://www.gewerkschaft-der-servicekräfte.de)**

Design/Umsetzung: Künstler Design • 0176 - 620 843 45 • [www.künstler-design.de](http://www.künstler-design.de)

Bildnachweise: © Trueffelpix - Fotolia.com, © Даша Мельник - stock.adobe.com, © Thomas Reimer - stock.adobe.com

**Aktuelle Informationen gibt es bei Facebook, Instagram und auf unserer Website.**