

Tarifheft

für die Beschäftigten der SZG
Servicezentrum Greifswald GmbH

Firmen-Rahmentarifvertrag

Gültig ab 01.01.2020

Firmen-Entgelt-Rahmentarifvertrag

Gültig ab 01.10.2020

Anlage 1 Eingruppierungsordnung

Gültig ab 01.10.2020

Anlage 2 Entgelttabelle

Gültig ab 01.10.2020



Tarifvertrag

www.gewerkschaft-der-servicekräfte.de



**ZUSAMMEN
SIND WIR STARK**

Klick auf die Rubrik um zur Seite zu kommen...

Inhaltsverzeichnis Tarifheft

Firmen-Rahmentarifvertrag	4
Firmen-Entgelt-Rahmentarifvertrag	20
Anlage 1 Eingruppierungsordnung	27
Anlage 2 Entgelttabelle	29

Inhaltsverzeichnis Firmen-Rahmentarifvertrag

§ 1 Geltungsbereich	5
§ 2 Einstellung und Probezeit	5
§ 3 Arbeitszeit	6
§ 4 Arbeitsausfall und Freistellung	10
§ 5 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall	12
§ 6 Krankengeldzuschuss bei Arbeitsunfällen	13
§ 7 Entgeltfortzahlung im Todesfall	13
§ 8 Entgeltregelungen	14
§ 9 Erschwerniszuschläge	14
§ 10 Fahrtkosten	14
§ 11 Dienstreisen, Reisekosten und Auswärtsbeschäftigung	14
§ 12 Urlaubsregelung	14
§ 13 Pflichten und Rechte von Arbeitgeber und Arbeitnehmer	16
§ 14 Beendigung des Arbeitsverhältnisses	17
§ 15 Restlohn - Arbeitspapiere	18
§ 16 Ausschlussfristen	18
§ 17 Durchführungspflicht	18
§ 18 Salvatorische Klausel	19
§ 19 Inkrafttreten und Vertragsdauer	19

Inhaltsverzeichnis Firmen-Entgelt-Rahmentarifvertrag

§ 1 Geltungsbereich	21
§ 2 Allgemeine Entgeltbestimmungen	21
§ 3 Entgeltberechnung	22
§ 4 Eingruppierung	22
§ 5 Entgelt	22
§ 6 Entgelttabelle	22
§ 7 Erschwerniszuschläge	23
§ 8 Ausbilderzulage	23
§ 9 Jahressonderzahlung	23
§ 10 Zusätzliche Leistungen im Zusammenhang mit staatlichen Maßnahmen zur Pandemiebekämpfung	24
§ 11 Zielvereinbarungsentgelt	24
§ 12 Besitzstandswahrung	24
§ 13 Ausschlussfristen	25
§ 14 Behandlung von Auslegungstreitigkeiten	25
§ 15 Salvatorische Klausel	25
§ 16 Inkrafttreten und Laufzeit	25

ZUSAMMEN SIND WIR STARK GDS



**Firmen-Rahmentarifvertrag
für die Beschäftigten der
SZG Servicezentrum Greifswald GmbH (SZG)**

Zwischen der

**SZG Servicezentrum Greifswald GmbH
vertreten durch den Geschäftsführer Thorsten Janßen
Ferdinand-Sauerbruch-Straße 1
17489 Greifswald**

- im Weiteren SZG genannt -

und der

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

- im Weiteren GDS genannt -

wird nachstehender Firmen-Rahmentarifvertrag geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

I. Räumlich und fachlich

Dieser Tarifvertrag gilt für die SZG Servicezentrum Greifswald GmbH (SZG).

II. Persönlich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für alle Beschäftigten¹ der SZG, die eine nach den Vorschriften des sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben oder die zur Ausbildung beschäftigt sind.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für leitende Angestellte i. S. des § 5 Abs. 3 und 4 BetrVG.
- (3) Dieser Manteltarifvertrag und die ergänzend abgeschlossen 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.

¹ der Begriff der Beschäftigten umfasst sowohl weibliche, männliche und diverse Beschäftigte

§ 2 Einstellung und Probezeit

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 Arbeitsvertrag muss schriftlich geschlossen werden und die wesentlichen Arbeitsbedingungen gemäß § 2 Nachweisgesetz enthalten. Eine neben dem AV ausschließlich vom AG ausgestellte Niederschrift gemäß Nachweisgesetz (§ 2) erfüllt diesen Zweck ebenfalls.
4. Eine Ausfertigung des Arbeitsvertrages ist dem Beschäftigten auszuhändigen. Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden, sie sind schriftlich gesondert kündbar.
5. Die ersten 6 Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Probezeit vereinbart worden ist. Die Vereinbarung einer Probezeit bedarf der Schriftform. Gehen befristete Arbeitsverträge in unbefristete über, gilt die Probezeit als erfüllt. Die Vereinbarung einer Probezeit ist unzulässig, wenn ein Beschäftigter nach einer Vorbeschäftigung und erfolgreicher Absolvierung

einer Probezeit von 6 Monaten innerhalb eines Zeitraumes von bis zu 24 Monaten wiederingestellt wird. Gleiches gilt für den Fall, dass eine gleichartige Tätigkeit in einer Tochtergesellschaft der Universitätsmedizin Greifswald zuvor ausgeübt worden ist.

6. Betriebszugehörigkeit (Beschäftigungszeit) ist die bei demselben Arbeitgeber in einem Arbeitsverhältnis ununterbrochen zurückgelegte Zeit.

§ 3 Arbeitszeit

1. Tarifliche Arbeitszeit

1.1 Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt 40 Stunden, die auf bis zu 6,0 Tage in der Kalenderwoche durch die SZG 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 des Beschäftigten darf gem. § 7 Abs. 8 S. 1 ArbZG im Zeitraum eines Kalenderjahres 48 Stunden nicht übersteigen.

1.2 Die tarifliche Jahresarbeitszeit eines Vollbeschäftigten beträgt einschließlich des Urlaubs und tariflicher Freistellungstage gemäß § 4 durchschnittlich 2.087 Stunden bzw. durchschnittlich 173.92 Stunden pro Monat.

1.3 Soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird der Beschäftigte 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 von ihm tatsächlich erbrachte Arbeitszeit, insbesondere die Abweichung von der tariflichen Arbeitszeit (Sollarbeitszeit) festgehalten wird, geführt. Jeder Mitarbeiter erhält ein Einsichtsrecht in sein im Dienstplansystem eingerichtetes Arbeitszeitkonto, auf dem die Buchungen erkennbar sind. Der Arbeitgeber stellt die erforderliche technische Ausstattung zur Verfügung. 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. Im Rahmen einer Betriebsvereinbarung können abweichende Höchstgrenzen vereinbart werden. 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 und arbeitsvertraglichen Arbeitszeit nach § 3 gezahlt.
- 2.3 Die Zeitguthaben bis zur 40. Stunde können nach den Bedürfnissen des Arbeitgebers wie folgt behandelt werden:
- (I) Guthabenstunden (Plusstunden) können im Verhältnis 1:1 "abgefeiert" werden oder
 - (II) Guthabenstunden können mit einem Zuschlag von 12,5 Prozent monatlich ausgezahlt werden.
- Dabei bedarf die Auszahlung der Zustimmung durch den Beschäftigten. Freizeitausgleich bedarf nicht der Zustimmung des Beschäftigten.
- 2.4 Überstunden ab der 41. Stunde, die aufgrund nicht planbarer Ereignisse entstanden sind, werden mit einem (Zeit-)zuschlag von 25% versehen. Diese Überstunden ab der 41. Stunde werden nach den Bedürfnissen des Beschäftigten wie folgt behandelt:
- (I) Überstunden können unter Berücksichtigung des Zeitzuschlages "abgefeiert" (Plusstunden) werden oder
 - (II) Überstunden können unter Berücksichtigung des Zeitzuschlages monatlich ausgezahlt werden.
- Die Auszahlung der Stunden bedarf der Zustimmung durch den Beschäftigten. Freizeitausgleich muss auf Verlangen vom Arbeitgeber gewährt werden, soweit nicht dringende betriebliche Gründe diesem Verlangen entgegenstehen.
- 2.5 Am Jahresende (Stichtagsregelung 31.12.) werden die verbliebenen Zeitguthaben bis zu einer Stundenzahl von 20h mit Zeitzuschlag von 25% in das Folgejahr übertragen. Zeitguthaben ab der 21h werden grundsätzlich mit einem Zuschlag von 25% ausbezahlt. Auf Wunsch des Beschäftigten kann eine Auszahlung des Zeitguthabens (bis zur 20h) mit einem Zuschlag von 25% erfolgen. Die Auszahlung erfolgt mit der Gehaltszahlung für den Januar des Folgejahres.
- 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 In Betriebsteilen der Arbeitgeberin, deren Aufgaben Sonntags- und Feiertags-, Wechselschicht-, Schicht- oder Nacharbeit erfordern, muss dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich entsprechend gearbeitet werden. Bei Sonntags- oder 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 innerhalb der nächsten 4 Wochen ausgeglichen werden. Die dienstplanmäßige bzw. betriebsübliche Arbeitszeit an einem Wochenfeiertag ist durch entsprechende Freizeit an einem Werktag innerhalb der nächsten 4 Wochen unter Fortzahlung der Vergütung und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen auszugleichen, wenn es die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse zulassen.

3.2 Dienst- oder Schichtpläne sind grundsätzlich mit einem Vorlauf von einem Monat festzulegen und dem Beschäftigten bekanntzugeben. Die nähere Ausgestaltung des Verfahrens und der Beteiligung des Betriebsrats bleibt einer Betriebsvereinbarung vorbehalten.

4. Rufbereitschaft

4.1 Rufbereitschaft liegt vor, wenn der Beschäftigte aufgrund einer Einplanung im Dienstplan verpflichtet ist, sich außerhalb seiner geplanten regelmäßigen 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 Erstattung zusätzlicher Fahrtkosten und die Bezahlung zusätzlicher Wegezeiten geregelt werden können. Eine Pauschalisierung ist zulässig.

4.3 Wird ein Beschäftigter während der Rufbereitschaft zur Arbeit herangezogen, so ist dieser Arbeitseinsatz unbeschadet der Vergütung mit dem individuellen Entgelt (Grundvergütung) des Beschäftigten einschließlich der anfallenden Zuschläge nebst einem Rufbereitschaftszuschlag zu bezahlen. Es wird die tatsächliche Arbeitszeit bezahlt, soweit eine Betriebsvereinbarung keine abweichende Regelung trifft. Als Arbeitszeit gilt der Zeitraum zwischen der Benachrichtigung und der Rückkehr an den Wohnort. Sieht eine Betriebsvereinbarung eine höhere Stundenanrechnung vor, gilt die in der Betriebsvereinbarung festgelegte Arbeitszeit.

- 4.4 Wird ein Beschäftigter immer wieder in gleichmäßigen oder ungleichmäßigen Abständen zu Rufbereitschaft 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 des individuellen Stundenentgeltes als Arbeitszeit vergütet.

5. Beginn und Ende der Arbeitszeit an der Arbeitsstelle

- 5.1 Die Arbeitszeit beginnt und endet grundsätzlich am Einsatzort, arbeitsorganisatorisch erforderliche Wegezeiten gelten als Arbeitszeit.
- 5.2 Als Arbeitszeit gilt bei Mitarbeitern, die Berufskleidung zu tragen haben, auch die Zeit des Umkleidens, maximal 5 Minuten vor Beginn und nach Ende der im Dienstplan vorgegebenen Einsatzzeit. Abweichende Regelungen durch Betriebsvereinbarung sind zulässig.
- 5.3 Übersteigt der Zeitaufwand für den Weg vom Wohnsitz zur nichtregelmäßigen Arbeitsstelle den üblichen Zeitaufwand für den Weg zum Betriebsitz, so gilt diese Zeit als Arbeitszeit.

6. Nacht-, Sonn-, Schicht- und Feiertagsarbeit

- 6.1 Als Nachtarbeit gilt die in der Zeit von 22.00 Uhr bis 6.00 Uhr geleistete Arbeit.
- 6.2 Die an Sonn- und Feiertagen in der Zeit von 0.00 Uhr bis 24.00 Uhr geleistete Arbeit gilt als Sonn- und Feiertagsarbeit.
- 6.3 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.
- 6.4 Wechselschichtarbeit sind wechselnde Arbeitsschichten in einer Zeitspanne von 24 Stunden nach einem Schichtplan, in denen 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.
- 6.5 Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit kann, wenn sie aus betrieblichen Gründen notwendig ist, angeordnet werden.

6.6 Die vorstehenden Bestimmungen der Ziffern 6.1 bis 6.7 gelten nicht für Jugendliche.

6.7 Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit ist zuschlagspflichtig.

Die Zuschläge betragen:

- | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| a) für Nachtarbeit während der regelmäßigen Arbeitszeit | 25 v. H. |
| b) für Nachtarbeit außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit | 100 v. H. |
| c) für Arbeit an Sonntagen sowie gesetzlichen Feiertagen, die auf einen Sonntag fallen | 100 v. H. |
| d) für Arbeiten am Neujahrstag, am Oster- und am Pfingstsonntag, am 01. Mai, am 03. Oktober und an den Weihnachtsfeiertagen, auch wenn diese auf einen Sonntag fallen | 200 v. H. |
| e) für Arbeiten an allen übrigen gesetzlichen Feiertagen, sofern diese nicht auf einen Sonntag fallen | 150 v. H. |

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

6.9 Wird Nachtarbeit an Sonn- oder Feiertagen geleistet, so ist der Nachtarbeitszuschlag neben dem Sonn- und Feiertagszuschlag zu zahlen.

6.10 Werden Festlegungen in einschlägigen allgemeinverbindlichen Tarifverträgen zu den oben geregelten Zuschlägen getroffen, deren Höhe die vorgenannten Prozentsätze übersteigen, gelten die Festlegungen aus den allgemeinverbindlichen Tarifverträgen.

§ 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 Geschwister einschließlich des Bestattungstages für | 3 Arbeitstage |

- | | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|
| c) aus Anlass der eigenen Eheschließung für | 2 Arbeitstage |
| d) aus Anlass der Entbindung der Ehefrau/Lebenspartnerin für | 2 Arbeitstage |
| e) bei 25jähriger und 40jähriger Betriebszugehörigkeit für | 1 Arbeitstag |
| f) 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
sofern kein Anspruch auf Leistungen nach § 45 SGB V besteht | 1 Arbeitstag |
| g) bei Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand –
einmal im Jahr | 1 Arbeitstag |
| h) 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 Nachtarbeit

Beschäftigte, die innerhalb eines Kalenderjahres mehr als 350 Nachtarbeitsstunden tatsächlich geleistet haben, erhalten pro Jahr eine Freistellung im Umfang von 5 Tagen. Der Anspruch auf Freistellung ist im folgenden Kalenderjahr zu gewähren.

4. Freistellung aus sonstigen Gründen

- 4.1 Der/die Beschäftigte hat Anspruch auf Weiterzahlung des Entgelts für den Zeitraum der Behandlung, 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.
- 4.2 Beschäftigte werden zur Ausübung gesetzlich auferlegter Pflichten unter Fortzahlung der Vergütung freigestellt. Soweit dabei Anspruch auf Erstattung des Verdienstausfalls besteht, ist dieser in Anspruch zu nehmen. Diese Beträge sind dem Unternehmen bis zur Höhe seiner Aufwendungen abzutreten.
- 4.3 Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen oder Tarifkommissionssitzungen in Zusammenhang mit Angelegenheiten der tarifschließenden Parteien ist den Beschäftigten auf Anforderung der vertragsschließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung zu gewähren, solange dringende betriebliche Gründe dem nicht entgegenstehen. Eine Anrechnung auf den Erholungsurlaub ist nicht zulässig.
- 4.4 Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und Berufsbildungsausschüssen

nach dem BBiG werden Beschäftigte unter Fortzahlung der Vergütung und ohne Anrechnung auf den Urlaub freigestellt, solange betriebliche Gründe dem nicht entgegenstehen.

4.5 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.

4.6. Für vom Arbeitgeber angeordnete oder aufgrund geltender Bestimmungen durchzuführende ärztliche Untersuchungen, zum Beispiel beim arbeitsmedizinischen Dienst, wird dem Beschäftigten das Entgelt fortgezahlt. Für die Berechnung des fortzuzahlenden Entgeltes gelten die für die Fortzahlung des Entgeltes im Urlaubs- und Krankheitsfall geltenden Vorschriften.

5. Mitteilungspflicht bei Arbeitsbefreiung

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

§ 5 Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall

1. Ist der Beschäftigte durch Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, so ist dem Arbeitgeber unverzüglich vor Dienstbeginn (sofern die entsprechende Meldestelle im Unternehmen eingerichtet und erreichbar ist) unter Angabe der voraussichtlichen Dauer Mitteilung zu machen. Bei mit Arbeitsunfähigkeit verbundener Krankheit hat der Beschäftigte ab dem dritten 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 Beschäftigte ist verpflichtet, den Vorgesetzten im Vorhinein zu informieren, dass seine Arbeitsfähigkeit wiederhergestellt ist. Aus der Arbeitsunfähigkeit heraus darf Urlaub nicht angetreten werden. Der Beschäftigte hat seine Arbeitskraft für mindestens einen Tag anzubieten. Der Vorgesetzte kann entscheiden, ob der Beschäftigte die Tätigkeit aufnehmen muss oder seinen Urlaub antreten kann.
3. Im Falle einer Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit und in den Fällen des § 9 EFzG erhalten die Beschäftigten die Vergütung für die Dauer von sechs Wochen fortgezahlt.

4. Bei Vorsatz oder grober Fahrlässigkeit entfällt der Anspruch aus Abs. 3
5. Neu eingestellte Beschäftigte erhalten in den ersten vier Wochen der Beschäftigung keine Entgeltfortzahlung.

§ 6 Krankengeldzuschuss bei Arbeitsunfällen

1. Bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines Betriebsunfalls hat der/die gewerbliche Beschäftigte Anspruch auf einen Krankengeldzuschuss mit Beginn der 7. Krankheitswoche in Höhe von drei Stundenlöhnen je Arbeitstag. Bei angestellten Beschäftigten wird anstelle des Stundenlohnes ein Zuschuss in Höhe von 3/173,92 ihres monatlichen Gehalts gezahlt.

Der Zuschuss wird gezahlt:

- a) bis zu dreijähriger Betriebszugehörigkeit bis Ende der 7. Krankheitswoche
 - b) nach dreijähriger Betriebszugehörigkeit bis Ende der 12. Krankheitswoche
 - c) nach fünfjähriger Betriebszugehörigkeit bis Ende der 15. Krankheitswoche
 - d) nach siebenjähriger Betriebszugehörigkeit bis Ende der 18. Krankheitswoche
- Krankengeld und Zuschuss dürfen zusammen den/das bisherige/n Nettolohn/-gehalt nicht übersteigen.

2. Steht dem Beschäftigten aufgrund eines Arbeitsunfalles eine Leistung wegen Entgeltausfalls aufgrund Ersatzpflicht Dritter zu, besteht ein Anspruch auf Leistungen nach Abs. 1 nur in dem Fall, dass die Ersatzpflicht Dritter die Höhe des nach Abs. 1 zustehenden Zuschusses nicht erreicht.

§ 7 Entgeltfortzahlung im Todesfall

1. Stirbt ein Beschäftigter, 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 § 6 zustanden.
2. Über die Bestimmung der Nr. 1 hinaus sind zu zahlen:
 - 2.1 nach mehr als dreijähriger ununterbrochener Betriebszugehörigkeit und Todesfall infolge eines Arbeitsunfalls zwei Monatsentgelte. Im Fall des Todes infolge eines Arbeitsunfalls werden Leistungen von Trägern der Sozialversicherung zur Anrechnung gebracht.
3. Anspruchsberechtigt sind die erbberechtigten Hinterbliebenen. Die Zahlung auf das Gehaltskonto hat schuldbefreiende Wirkung.

§ 8 Entgeltregelungen

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

§ 9 Erschwerniszuschläge

Die Erschwerniszuschläge sind im Firmen-Entgelttarifvertrag festgelegt.

§ 10 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 Betriebsitz, 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 Fahrtkostenerstattung.

§ 11 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 Beschäftigten zu vergüten. Näheres kann ergänzend durch eine Betriebsvereinbarung geregelt werden.

2. Auswärtsbeschäftigung

Der Beschäftigte 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. Durch Betriebsvereinbarung können Voraussetzungen und die Höhe von Leistungen für z. B. Verpflegungszuschuss/- Mehraufwand oder Fahrtkostenabgeltung geregelt werden.

§ 12 Urlaubsregelung

1. Jeder Beschäftigte hat unter Fortzahlung seines individuellen Entgeltes (Urlaubs-

vergütung) in jedem Jahr Anspruch auf einen Erholungsurlaub. Das Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

Der Jahresurlaub beträgt im

1. Beschäftigungsjahr	26 Arbeitstage
2. Beschäftigungsjahr	28 Arbeitstage
ab dem 3. Beschäftigungsjahr	30 Arbeitstage

- Schwerbehinderte Menschen erhalten den Zusatzurlaub nach den gesetzlichen Regelungen (zurzeit 5 Arbeitstage).
- 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.
- Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit im Sinne von § 3 Nr. 6.4 in einem Schichtplan leisten, erhalten für je 6 zusammenhängende Monate 2 Arbeitstage Zusatzurlaub. Der Zusatzurlaub findet Anrechnung auf die Freistellung nach § 4 Ziff. 3
- Der Urlaub soll 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 Beschäftigten liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung ist der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres zu gewähren und zu nehmen.
- Wurden bis zum 31. Oktober eines Kalenderjahres nicht sämtliche zustehende Urlaubsansprüche in Anspruch genommen oder eine Inanspruchnahme nicht bis zum Jahresende durch entsprechende Urlaubsanträge angekündigt, ist der Beschäftigte durch den Arbeitgeber unter Angabe der nicht in Anspruch genommenen Urlaubstage darüber zu informieren, dass Urlaubsansprüche verfallen können. Unterbleibt eine Information nach Satz 1, verfällt nicht in Anspruch genommener Urlaub, egal aus welchem Rechtsgrund dieser erworben wurde, nicht. Dies gilt nicht gegenüber Arbeitnehmern, die am oben genannten Stichtag länger als 6 Monate aus der Entgeltfortzahlung gefallen sind oder deren Arbeitsverhältnis ruht.
- Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr genommen werden, so ist der gesetzliche Urlaubsanspruch abzugelten.

8. Erkrankt ein Beschäftigter während des Urlaubs, so werden die durch ärztliche Bescheinigung nachgewiesenen Krankheitstage, an denen der Beschäftigte arbeitsunfähig ist, auf den Urlaub nicht angerechnet. Der Beschäftigte hat sich jedoch nach terminmäßigem 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 5 festgelegt. Die Anzeigepflicht richtet sich nach § 5 Abs. 1.

§ 13 Pflichten und Rechte von Arbeitgeber und Arbeitnehmer

1. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind im Rahmen des Arbeitsverhältnisses 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.
3. Erkennbare Gefahren hat jeder/jede Beschäftigte sofort dem Arbeitgeber oder seinem Beauftragten zu melden.
4. Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass allen Beschäftigten die berufsgenossenschaftlichen Unfallverhütungsvorschriften zur Kenntnis gelangen und dass alle Beschäftigten regelmäßig über die Sicherheitsvorschriften belehrt werden.
5. 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.
6. Den Beschäftigten wird gemäß den Bestimmungen der Unfallverhütungsvorschriften unentgeltlich Schutzkleidung zur Verfügung gestellt. Die Kosten für Reinigung und Instandhaltung der Schutzkleidung trägt der Arbeitgeber.
7. Die Beschäftigten haben das Recht auf Einsicht in ihre Personalakte.
8. Sofern dies zur Feststellung der zukünftigen Arbeitsfähigkeit erforderlich ist, ist der Beschäftigte 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 Beschäftigte innerhalb des letzten Jahres vor der Arbeitsunfähigkeit bereits erkrankt war, oder auffällig häufig bzw. nur für kurze Dauer erkrankt war. Der Beschäftigte 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 gesundheitsgefährdenden 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.

§ 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 einer ungeminderten 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, im 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	2 Monate zum Schluss eines Kalendermonats
von mindestens 5 Jahren	3 Monate zum Schluss eines Kalendermonats
von mindestens 8 Jahren	4 Monate zum Schluss eines Kalendermonats

von mindestens 10 Jahren

5 Monate zum Schluss eines Kalendermonats

von mindestens 12 Jahren

6 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. Im Übrigen bleibt die Vorschrift des § 626 BGB unberührt.

§ 15 Restlohn - Arbeitspapiere

1. Bei ordnungsgemäßer Lösung des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitgeber dem/der ausscheidenden Beschäftigten alle Arbeitspapiere auszuhändigen. Das Restentgelt ist mit der nächsten Abrechnung zu zahlen. Soweit eine 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. Beim Ausscheiden hat der/die Beschäftigte alle betriebseigenen Gegenstände (wie Arbeitskleidung, Werkzeuge, Geschäftsunterlagen) in ordnungsgemäßem Zustand der Firma zurückzugeben.
3. Dem/der Beschäftigten ist ein Zeugnis auszustellen.

§ 16 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. Dies gilt nicht für Urlaubsansprüche gemäß § 12 Ziffer 6 und Ansprüche nach dem Mindestlohngesetz.
2. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung auch in Bezug auf künftige Ansprüche aus.

§ 17 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 an geeigneter Stelle in seinem Betrieb auszulegen.

§ 18 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.

§ 19 Inkrafttreten und Vertragsdauer

1. Dieser Rahmentarifvertrag tritt am 01. Januar 2020 in Kraft.
2. Er kann mit einer Frist von sechs Monaten jeweils zum 31. Dezember eines Kalenderjahres, vorbehaltlich der Regelungen in nachfolgendem Satz, jedoch erstmals ab dem 31.12.2023, 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 besteht, vorbehaltlich abweichender Regelungen im Entgeltahmentarifvertrag Friedenspflicht.

Greifswald, den 04.03.2021

Für die SZG Servicezentrum Greifswald GmbH (SZG)
Ferdinand-Sauerbruch-Straße 1, 17489 Greifswald

gez. Thorsten Janßen
Geschäftsführer

Für die Gewerkschaft der Servicekräfte (GDS),
Nibelungenstr. 6, 23562 Lübeck

gez. Steffen Beckmann
Vorstandsvorsitzender

gez. Sevilay Aytekin-Ates
stellv. Vorstandsvorsitzender

gez. Stephan Hofmann
Rechtssekretär

Firmen-Entgelt-Rahmentarifvertrag für die Beschäftigten der SZG Servicezentrum Greifswald GmbH (SZG)

Zwischen der

**SZG Servicezentrum Greifswald GmbH
vertreten durch den Geschäftsführer Thorsten Janßen
Ferdinand-Sauerbruch-Straße 1
17489 Greifswald**

- im Weiteren SZG genannt -

und der

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

- im Weiteren GDS genannt -

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

§ 1 Geltungsbereich

I. Räumlich

Das Gebiet des Bundeslandes Mecklenburg - Vorpommern.

II. Fachlich

SZG Servicezentrum Greifswald GmbH.

III. Persönlich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für alle Beschäftigten der SZG, die eine nach den Vorschriften des sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben sowie Auszubildende.
- (2) Für geringfügig Beschäftigte gelten die Vorschriften dieses Tarifvertrages nicht. Der Stundenlohn bemisst sich an den Eingruppierungsmerkmalen und Vergütungen gemäß Anlagen 1 und 2.
- (3) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für leitende Angestellte i. S. des § 5 Abs. 3 und 4 BetrVG.

§ 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 auszuübende bzw. vom Arbeitgeber angeordnete 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.

§ 3 Entgeltberechnung

- (1) Die Ermittlung eines Stundenentgeltbetrages erfolgt, indem das jeweilige tarifliche Monatsentgelt durch 173,92 geteilt wird.
- (2) Teilzeitbeschäftigte erhalten ein anteiliges Entgelt im Verhältnis ihrer vereinbarten Wochenarbeitszeit zur tariflichen Wochenarbeitszeit.

§ 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 14 Arbeitstagen 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 dem Tabellenentgelt der höheren Entgeltgruppe, ohne dass es zu einer Höhergruppierung kommt. Der Arbeitgeber legt durch schriftliche Anordnung den Kreis derjenigen Personen fest, die Anordnungen oder Bestätigungen nach Satz 1 erteilen dürfen. Die Anordnung nach Satz 2 ist auf üblichem Wege bekannt zu machen.

§ 6 Entgelttabelle

Die Entgelttabelle ist als **Anlage 2** in der jeweils gültigen Fassung Bestandteil dieses Firmen-Entgelttarifvertrags. Die Entgelttabelle kann eine eigenständige Laufzeit und Kündigungsfrist haben und eigenständig verhandelt werden. Die Friedenspflicht erstreckt sich demgemäß auf den Zeitraum der Laufzeit der Entgelttabelle.

§ 7 Erschwerniszuschläge

Für Erschwernisse, die nicht in der gemäß Arbeitsvertrag zu leistenden Tätigkeit üblicherweise enthalten sind, können Erschwerniszuschläge im Rahmen einer Betriebsvereinbarung, die den Erschwernisgrund und die hierzu jeweils zu zahlenden Zuschläge enthält, vereinbart werden.

§ 8 Ausbilderzulage

- (1) Beschäftigte, die vom Arbeitgeber schriftlich zum Ausbilder von Auszubildenden oder bestellt sind, erhalten für die Zeit ihrer Bestellung eine Zulage von 300,00 € pro Monat.
- (2) 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.
- (3) Die Zulage nach Abs. 1 wird monatlich zusammen mit dem Entgelt nach § 5 zum Ende eines Kalendermonats für diesen Kalendermonat gezahlt, sofern deren Voraussetzungen für den jeweiligen Kalendermonat bestanden haben.
- (4) Die Zulage nach Abs. 1 wird an Vollzeitbeschäftigte gezahlt. Teilzeitbeschäftigte erhalten die Zulagen zeitanteilig im Verhältnis ihrer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zur der eines Vollzeitbeschäftigten.

§ 9 Jahressonderzahlung

- (1) Beschäftigte sowie Auszubildende, deren Arbeits-/Ausbildungsverhältnis mindestens zwölf Monate besteht, haben für das Jahr 2020 Anspruch auf eine Jahressonderzahlung in Höhe von 80 % der individuellen tariflichen Monatsvergütung. Für das Jahr 2021 beträgt die Sonderzahlung 85 % der individuellen tariflichen Monatsvergütung. Der Anspruch auf eine Jahressonderzahlung besteht auch, soweit eine Unterbrechung der Betriebszugehörigkeit nicht länger als insgesamt sechs Monate gedauert hat und den Beschäftigten an der Unterbrechung der Betriebszugehörigkeit kein Verschulden trifft.
- (2) Die Differenz zwischen bereits geleisteten Jahressonderzahlungen im Jahr 2020 und der Jahressonderzahlung für das Jahr 2020 nach Abs. 1 wird mit der auf die Ratifizierung dieses Tarifvertrages nächstmöglichen Entgeltzahlung zur Auszahlung gebracht. Ab dem Jahr 2021 erfolgt die Auszahlung jeweils zur Hälfte zum April bzw. Oktober und wird spätestens mit der April- bzw. Oktober – Lohnabrechnung (15. Mai bzw. 15. November) zur Auszahlung gebracht. Für die

Berechnung der jeweiligen Teilzahlungen gelten die Vergütungsmerkmale des jeweiligen Auszahlungsmonats.

- (3) Anspruchsberechtigte Beschäftigte, deren Beschäftigungsverhältnis im gesamten Kalenderjahr ruht (z. B. wegen Erziehungsurlaub) erhalten keine Jahressonderzahlung. Soweit das Ruhen des Beschäftigungsverhältnisses nicht das gesamte Kalenderjahr betrifft, erhält der Beschäftigte für jeden vollen Monat der Beschäftigung ein Zwölftel der Jahressonderzahlung. Dies gilt auch, soweit das Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis innerhalb eines Jahres endet.
- (4) Wird dem Beschäftigten eine Jahressonderzahlung gewährt und besteht hierauf, zum Beispiel aufgrund Ausscheidens aus dem Beschäftigungsverhältnis, ganz oder teilweise kein Anspruch, sind die überzahlten Beträge zurückzuerstatten.

§ 10 Zusätzliche Leistungen im Zusammenhang mit staatlichen Maßnahmen zur Pandemiebekämpfung

- (1) Werden durch öffentlich-rechtliche-Entscheidungen für die Arbeitnehmer im Geltungsbereich dieses Tarifvertrages Leistungen gewährt, die durch den Arbeitgeber zur Auszahlung gelangen sollen, sind diese Leistungen entsprechend der Vorgaben aus den vorgenannten Entscheidungen an die Arbeitnehmer im Rahmen der Regelungen von § 3 Nr. 11a EStG zur Auszahlung zu bringen.
- (2) Für das Jahr 2020 beträgt die aufgrund der beschlossenen Rechtsgrundlagen auszahlende Summe 1.000,00 Euro. Für die Mitglieder der tarifschließenden Gewerkschaft wird eine zusätzliche Summe von 200 € gewährt.

§ 11 Zielvereinbarungsentgelt

Die Betriebsparteien können im Rahmen einer Betriebsvereinbarung ein leistungsabhängiges Entgelt für die Entgeltgruppen 6 - 7 vereinbaren.

§ 12 Besitzstandswahrung

- (1) Arbeitnehmer/-innen, deren neues Tarifentgelt ab dem 01.10.2020 unter dem bisherigen Monatseinkommen liegt, wird der Unterschiedsbetrag als Ausgleichszulage weitergezahlt. Diese Zulage nimmt nicht an tariflichen Erhöhungen künftiger Tarifverträge teil. Tarifliche Erhöhungen werden auf diese Zulage zu 50% angerechnet. Höhergruppierungen aufgrund dieses Tarifvertrages oder aufgrund zukünftiger personeller Einzelmaßnahmen werden in vollem Umfang auf die Ausgleichszulage nach Satz 1 angerechnet. Eine Anrechnung von Höhergruppierungen auf Zulagen aufgrund anderer Tatbestände erfolgt nicht.

- (2) Die Ausgleichszulage ist bei jedweder tariflichen Leistung, z.B. Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und zur Berechnung der Jahressonderzahlung in die Berechnungsgrundlage mit einzubeziehen. Im Übrigen ist die Ausgleichszulage auch in allen nicht ausdrücklich genannten, aber gleichwohl möglichen Fällen, in das maßgebliche Bemessungsentgelt mit einzubeziehen.
- (3) 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 Ansprüche auf eine laufende Leistung reicht die einmalige Geltendmachung aus. Dies gilt nicht für den Anspruch auf Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz.

§ 14 Behandlung von Auslegungsstreitigkeiten

Bei Auslegungsstreitigkeiten 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.

§ 16 Inkrafttreten und Laufzeit

- (1) Dieser Entgelttarifvertrag tritt am 01.10.2020 in Kraft und kann mit einer Frist von 6 Monaten zum Quartalsende, frühestens jedoch zum 30.06.2025 gekündigt werden.
- (2) Die Eingruppierungsordnung (**Anlage 1**) und die Entgelttabelle (**Anlage 2**) treten am 01.10.2020 in Kraft und können mit einer Frist von 6 Monaten zum Quartalsende, erstmals jedoch zum 30.06.2022 gekündigt werden.
- (3) Die Eingruppierungsordnung und die Entgelttabelle können jeweils gesondert Gegenstand eigener Tarifeinigungen sein. Die Friedenspflicht des Abs. 1 gilt nicht für die Gegenstände aus Abs. 2.

(4) Bei Beendigung des Entgelt-Rahmentarifvertrages sind die Tarifvertragsparteien verpflichtet, ernsthafte Tarifverhandlungen mit dem Ziel des Abschlusses einer neuen tariflichen Regelung aufzunehmen.

Greifswald, den 04.03.2021

Für die SZG Servicezentrum Greifswald GmbH (SZG)
Ferdinand-Sauerbruch-Straße 1, 17489 Greifswald

gez. Thorsten Janßen
Geschäftsführer

Für die Gewerkschaft der Servicekräfte (GDS),
Nibelungenstr. 6, 23562 Lübeck

gez. Steffen Beckmann
Vorstandsvorsitzender

gez. Sevilay Aytakin-Ates
stellv. Vorstandsvorsitzender

gez. Stephan Hofmann
Rechtssekretär

Anlage 1 zum Entgeltrahmentarifvertrag

Eingruppierungsordnung für die SZG Servicezentrum Greifswald GmbH

Entgeltgruppe 1

Arbeitnehmer*innen, die Tätigkeiten verrichten, für die eine fachliche Einarbeitungszeit im Unternehmen bis zu einem Monat notwendig ist. Zu dieser Entgeltgruppe gehören zum Beispiel:

- Mitarbeiter*innen in der Menüerfassung in der stationären Patientenversorgung
- Mitarbeiter*innen in der Sterilgutversorgung ohne Fachkundennachweis und in den ersten 12 Monaten während der Einarbeitungszeit;

Entgeltgruppe 2

Arbeitnehmer*innen, die Tätigkeiten verrichten, für die eine eingehende fachliche Einarbeitung bzw. eine fachliche Anleitung erforderlich ist, die über eine Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 1 hinausgeht. Zu dieser Entgeltgruppe gehören zum Beispiel:

- Mitarbeiter*innen im Patiententransport ohne fachspezifische Ausbildung
- Mitarbeiter*innen mit besonderen Aufgaben in der Menüerfassung (Gyn - Buffet)
- Mitarbeiter*innen in der Sterilgutversorgung ohne Fachkundenachweis nach 12 Monaten

Entgeltgruppe 3

Arbeitnehmer*innen, die Tätigkeiten verrichten, für die eine eingehende fachliche Einarbeitung bzw. eine fachliche Anleitung erforderlich ist, die über eine Einarbeitung im Sinne der Entgeltgruppe 2 hinausgeht oder für die eine mindestens einjährige erfolgreich abgeschlossene Fachausbildung erforderlich ist. Zu dieser Entgeltgruppe gehören zum Beispiel:

- Mitarbeiter*innen in der Sterilgutversorgung mit Fachkundenachweis 1
- Mitarbeiter*innen in der Modulversorgung
- Mitarbeiter*innen im Patiententransportes mit fachspezifischer Ausbildung
- Kraftfahrer*innen in der Laborlogistik und als Cheffahrer

Entgeltgruppe 4

Arbeitnehmer*innen, die Tätigkeiten verrichten, für die eine erfolgreich abgeschlossene Fachausbildung mit zusätzlichen Fachqualifikationen erforderlich ist. Zu dieser Entgeltgruppe gehören zum Beispiel:

- Mitarbeiter*innen in der Sterilgutversorgung mit Fachkundenachweis 2
- Kraftfahrer, die besondere Voraussetzungen erfüllen (zum Beispiel Fahrerlaubnis der Klassen C, CE)
- Mitarbeiter/in in der eigenen Verwaltung

Entgeltgruppe 5

Arbeitnehmer*innen, die Tätigkeiten verrichten, die sich dadurch aus der EG 4 herausheben, dass sie mit erhöhter Verantwortung und Leitungsfunktion verbunden sind (mittlere Führungsebene) Zu dieser Entgeltgruppe gehören zum Beispiel:

- Teamleiter*innen und deren Stellvertreter*innen in der Modulversorgung und Menüfassung

Entgeltgruppe 6

Arbeitnehmer*innen, die herausgehobene Führungs- und Organisationsaufgaben in Prozessen der Krankenversorgung wahrnehmen. Zu dieser Entgeltgruppe gehören zum Beispiel:

- Schichtleiter*innen und deren Stellvertreter*innen in der Sterilgutversorgung mit mindestens Fachkundeprüfung 2
- Disponenten

Protokollnotiz zu Entgeltgruppe 6:

Stellvertretende Schichtleitungen, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages noch nicht über den Fachkundenachweis 2 verfügen, erhalten die Entgeltgruppe 6 nur bis zu einer Höchstdauer von 12 Monaten nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages, wenn nicht innerhalb dieses Zeitraumes der Fachkundenachweis 2 erbracht wird.

Entgeltgruppe 7

Arbeitnehmer*innen, die Tätigkeiten der Entgeltgruppe 6 selbstständig verrichten, die sich dadurch aus der Entgeltgruppe 6 herausheben, dass sie Führungs- und Leitungsaufgaben übernehmen, bei denen ihnen mehr als 15 Mitarbeiter*innen unterstellt sind. Zu dieser Entgeltgruppe gehören zum Beispiel:

- Bereichsleiter*innen

Anlage 2 zum Entgelttarifvertrag

Anlage 2 zum Entgelttarifvertrag

Entgelttabelle für die SZG Servicezentrum Greifswald GmbH (SZG)
gültig ab 01.10.2020

Entgeltgruppe	Monatsentgelt / Zeitraum	
	01.10.2020 - 30.09.2021	01.10.2021 - 30.06.2022
1	1.869,64 €	1.947,90 €
2	1.913,12 €	1.991,38 €
3	1.947,90 €	2.043,56 €
4	1.973,99 €	2.069,65 €
5	2.147,91 €	2.234,87 €
6	2.217,48 €	2.321,83 €
7	2.269,66 €	2.400,10 €



**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

Design/Umsetzung: Künstler Design • 0176 - 620 843 45 • www.künstler-design.de

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

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