

Tarifheft

für die Beschäftigten der Klinikum Itzehoe - DMS GmbH

Haus- und Manteltarifvertrag

Gültig ab 01.03.2021

Haus- und Entgelttarifvertrag

Gültig ab 01.03.2021

Anlage 1 Entgeltordnung

Gültig ab 01.03.2021

Anlage 2 Entgelttabelle

Gültig ab 01.03.2021



Klinikum Itzehoe - DMS GmbH

www.gewerkschaft-der-servicekräfte.de



**ZUSAMMEN
SIND WIR STARK**

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

Inhaltsverzeichnis Tarifheft

Haus- und Manteltarifvertrag	4
Haus- und Entgelttarifvertrag mit Entgeltordnung	21
Anlage 1 Entgeltordnung	26
Anlage 2 Entgelttabelle	30

Inhaltsverzeichnis Haus- und Manteltarifvertrag

§ 1 Geltungsbereich	5
§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit	5
§ 3 Gesundheitliche Eignung	6
§ 4 Allgemeine Arbeitsbedingungen	6
§ 5 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung	7
§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit	7
§ 7 Sonderformen der Arbeit	8
§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit	9
§ 9 Eingruppierung	11
§ 10 Stufen der Entgelttabelle	11
§ 11 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit	12
§ 12 Tabellenentgelt	13
§ 13 Sonstige vergütungsrelevante Regelungen	13
§ 14 Erholungsurlaub	14
§ 15 Zusatzurlaub und Arbeitsbefreiung	15
§ 16 Entgeltfortzahlung im Todesfall	17
§ 17 Dienstreisen/Reisekosten	17
§ 18 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung	18
§ 19 Kündigung des Arbeitsverhältnisses	19
§ 20 Rückgabe von Arbeitsmaterialien	19
§ 21 Abwicklung des Arbeitsverhältnisses	19
§ 22 Ausschlussfristen	20
§ 23 Inkrafttreten	20

Inhaltsverzeichnis Haus- und Entgelttarifvertrag

§ 1 Geltungsbereich	22
§ 2 Allgemeine Entgeltbestimmungen	22
§ 3 Entgeltberechnung	22
§ 4 Entgelt	23
§ 5 Entgelttabelle	23
§ 6 Erschwerniszuschläge	23
§ 7 Überleitungsregelung/Besitzstandswahrung	24
§ 8 Behandlung von Auslegungstreitigkeiten	25
§ 9 Salvatorische Klausel	25
§ 10 Inkrafttreten und Laufzeit	25

ZUSAMMEN SIND WIR STARK

GDS



Haus- und Manteltarifvertrag

gültig ab 01.03.2021

Zwischen der

**Klinikum Itzehoe - DMS GmbH
vertreten durch ihren Geschäftsführer,
Herrn Bernhard Ziegler,
Robert-Koch-Straße 2, 25524 Itzehoe
- im Weiteren DMS GmbH genannt -**

und der

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

wird nachstehender Haus- und Manteltarifvertrag geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Beschäftigte) der Klinikum Itzehoe - DMS GmbH, die in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis zur Klinikum Itzehoe - DMS GmbH stehen.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
 - (a) Beschäftigte als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG,
 - (b) Beschäftigte, die ein um 5 % über das Tabellenentgelt der höchsten Entgeltgruppe des gesondert vereinbarten Haus-Entgelttarifvertrages hinausgehendes regelmäßiges Entgelt ohne Zulagen und Zuschläge erhalten,
 - (c) Schülerinnen/Schüler, Volontärinnen/Volontäre und Praktikantinnen/Praktikanten,
 - (d) Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 88 ff. SGB III gewährt werden,
 - (e) Leiharbeiterinnen/Leiharbeiter,
 - (f) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV.

§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabreden, Probezeit

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.
- (2) Nebenabreden zum Arbeitsvertrag sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart sind. Nebenabreden können gesondert mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden, soweit einzelvertraglich nicht eine kürzere Frist vereinbart ist.

Protokollnotiz zu § 2 Abs. (2):

Für Arbeitsverträge, die nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages abgeschlossen werden, muss die gesonderte Kündbarkeit einer Nebenabrede arbeitsvertraglich vereinbart werden.

- (3) Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. Bei Übernahme von Auszubildenden im unmittelbaren Anschluss an das Auszubildendenverhältnis in ein Arbeitsverhältnis entfällt die Probezeit. Die Vereinbarung einer Probezeit ist unzulässig, wenn ein Arbeitnehmer nach einer Vorbeschäftigung innerhalb eines Zeitraumes von bis zu 3 Monaten wieder eingestellt wird.
- (4) Überschreitet die tatsächliche regelmäßige Arbeitszeit eines in Teilzeit beschäftigten Arbeitnehmers über einen Zeitraum von 12 Monaten die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit um mehr als 15 %, wird der Arbeitgeber prüfen, ob eine Erhöhung der arbeitsvertraglich vereinbarten Arbeitszeit vereinbart werden kann.

§ 3 Gesundheitliche Eignung

- (1) Der Beschäftigte ist verpflichtet, sich vor der Einstellung ärztlich auf die körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) durch einen/eine von dem Arbeitgeber beauftragte(n) Arzt/Ärztin untersuchen zu lassen.
- (2) Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechtigt, Beschäftigte zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage sind, insbesondere arbeitsfähig und frei von ansteckenden Krankheiten sind. Beschäftigte, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdenden Bereichen eingesetzt sind, werden in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich untersucht. Dies gilt gleichermaßen für Beschäftigte, die mit der Zubereitung von Speisen beauftragt sind.
- (3) Bei dem/der nach den Abs. (1) und (2) beauftragten Arzt/Ärztin kann es sich um einen Betriebsarzt oder den Amtsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf einen anderen Arzt geeinigt haben. Die Kosten der notwendigen Untersuchung trägt der Arbeitgeber. Das Ergebnis der Untersuchung ist dem Beschäftigten auf Wunsch bekannt zu geben.

§ 4 Allgemeine Arbeitsbedingungen

- (1) Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder vom Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus. Die Beschäftigten dürfen Schriftstücke, Aufzeichnungen und bildliche Darstellungen aus dem Arbeitsbereich einschließlich auf Datenträgern gespeicherte Daten aus dem Arbeitsbereich nicht ohne vorherige schriftliche Zustimmung des Arbeitgebers Dritten zugänglich machen.
- (2) Die Beschäftigten dürfen von Dritten Belohnungen, Geschenke, Provisionen oder sonstige Vergünstigungen mit Bezug auf ihre Tätigkeit nicht annehmen. Ausnahmen sind nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig. Werden den Beschäftigten derartige Vergünstigungen angeboten, haben sie dies dem Arbeitgeber unverzüglich anzuzeigen. Die Betriebsparteien können durch Betriebsvereinbarungen Abweichungen festlegen.
- (3) Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten dem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten des Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

§ 5 Versetzung, Abordnung, Zuweisung, Personalgestellung

- (1) Beschäftigte können aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen versetzt oder abgeordnet werden. Sollen Beschäftigte an einen Betrieb außerhalb des bisherigen Arbeitsortes versetzt oder voraussichtlich länger als drei Monate abgeordnet werden, so sind sie vorher zu hören.
- (2) Werden Aufgaben der Beschäftigten zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Arbeitgebers bei weiterbestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen (Personalgestellung). § 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt.

§ 6 Regelmäßige Arbeitszeit

- (1) Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit beträgt 38,5 Stunden.
- (2) Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist der Zeitraum von einem Jahr (Zeitraum vom 01.11. bis zum 31.10. des Folgejahres) zugrunde zu legen.
- (3) Soweit es die betrieblichen Verhältnisse zulassen, werden die Beschäftigten am 24. und 31. Dezember unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeit freigestellt. Kann die Freistellung nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren.
- (4) Bei nicht vollzeitigen Beschäftigten ist das Maß der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit im Arbeitsvertrag zu vereinbaren.
- (5) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ist grundsätzlich auf fünf Tage zu verteilen; aus betrieblichen Gründen kann sie auf bis zu sechs Tage verteilt werden. Im Rahmen der Schichtarbeit können auch Schichtmodelle vereinbart werden, die mehr als sechs Tage, höchstens aber zehn Tage am Stück umfassen.
- (6) Aus betrieblichen Gründen kann auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung im Rahmen des § 7 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.
- (7) Für jeden gesetzlichen Feiertag, der auf einen Werktag fällt, reduziert sich die regelmäßige Sollarbeitszeit um $\frac{1}{5}$ der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit. Als gesetzliche Feiertage gelten nur Tage, die in Schleswig-Holstein als gesetzliche Feiertage gesetzlich anerkannt sind.
- (8) Die Verteilung der Wochenarbeitszeit sowie Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit kann durch Dienstpläne geregelt werden. Soweit dringende be-

triebliche Erfordernisse nicht entgegenstehen, sollen zwei Wochenenden im Monat dienstplanmäßig ohne Arbeitsverpflichtung geplant werden. Mindestens 15 Wochenenden im Jahr sollen beschäftigungsfrei bleiben. Unberücksichtigt bleiben Inanspruchnahmen während der Rufbereitschaft am Wochenende, jedoch nur bis zu einer Obergrenze von 5 Wochenenden im Jahr. Von den Regelungen der Sätze 2 und 3 kann aus dringenden betrieblichen Gründen abgewichen werden.

- (9) Die Beschäftigten sind zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

§ 7 Sonderformen der Arbeit

- (1) Schichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel des Beginns der täglichen Arbeitszeit um mindestens zwei Stunden in Zeitabschnitten von längstens einem Monat vorsieht, und die innerhalb einer Zeitspanne von mindestens 13 Stunden geleistet wird.
- (2) Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen die Beschäftigten durchschnittlich längstens nach Ablauf eines Monats erneut zur Nachtschicht herangezogen werden. Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird.
- (3) Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.
- (4) Bereitschaftsdienst leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber festgelegten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen.
- (5) Rufbereitschaft leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen.
- (6) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 21:00 Uhr und 6:00 Uhr. Beschäftigte dürfen nur auf eigenen Wunsch länger als zwei zusammenhängende Wochen und im Jahresdurchschnitt mehr als 1/4 der regelmäßigen Arbeitszeit mit Nachtarbeit beschäftigt werden. Satz 2 gilt nicht für Beschäftigte, die für Tätigkeiten während der Nacht eingestellt werden.
- (7) Ergeben sich bei Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gem. § 6 Abs. (2) zum 31.10. eines Jahres zu Lasten des Arbeitnehmers Minusstunden, werden diese in ein Arbeitszeitkonto übertragen. Zum Ausgleich dieser Minusstunden werden beginnend ab dem 01.11. des Fol-

gejahres Zeiten, um die die tatsächliche Arbeitszeit des Arbeitnehmers die von ihm geschuldete regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit in der Woche übersteigt, vorrangig auf die Minusstunden verrechnet.

- (8) Bei einem zum Ablauf des 31.10. eines Jahres bestehenden positiven Saldo zwischen der nach § 6 Abs. (2) geschuldeten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit und der tatsächlich im Bezugszeitraum erbrachten Arbeitszeit handelt es sich um Überstunden. Diese werden um den Überstundenzuschlag nach § 8 Abs. (1) Nr. 4 faktorisiert, in das Arbeitszeitkonto des Arbeitnehmers eingestellt. Die Arbeitsvertragsparteien können ein positives Arbeitszeitsaldo (einschließlich des Überstundenzuschlages) ganz oder teilweise durch Auszahlung an dem Arbeitnehmer ablösen.
- (9) Die an Sonn- und Feiertagen geleistete Arbeit gilt als Sonn- und Feiertagsarbeit.

§ 8 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

- (1) Beschäftigte erhalten neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zeitzuschläge.

Sie betragen je Stunde:

- | | |
|---------------------------|----------|
| 1. für Nachtarbeit | 20 v.H. |
| 2. für Sonntagsarbeit | 25 v.H. |
| 3. für Feiertagsarbeit | |
| - ohne Freizeitausgleich | 135 v.H. |
| - mit Freizeitausgleich | 35 v.H. |
| 4. für Überstunden | 30 v.H. |
| 5. für Arbeit ab 6:00 Uhr | |
| am 24.12. und 31.12. | 35 v.H. |

des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Tabellenentgelts der jeweiligen Entgeltgruppe.

Protokollnotiz zu § 8 Abs. (1):

Der Freizeitausgleich gemäß Ziffer 3. muss spätestens bis zum Ende der auf die Feiertagsarbeit nachfolgenden zwei vollen Dienstplanperioden gewährt werden.

- (2) Für Samstagsarbeit von 13:00 Uhr bis 21:00 Uhr erhalten Beschäftigte pro Arbeitsstunde einen Zeitzuschlag in Höhe von 10 v.H. des auf eine Stunde entfallenden Anteils des monatlichen Tabellenentgelts.
- (3) Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Abs. (1) und/oder Abs. (2) wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt.

- (4) Bereitschaftsdienst (BD) ist je nach Arbeitsleistung innerhalb des Dienstes nach Stufen I, II und III eingeteilt und wird entsprechend als Arbeitszeit gewertet:

Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des BD	Bewertung als Arbeitszeit
I	bis zu 25 v.H.	60 v.H.
II	mehr als 25 bis 40 v.H.	80 v.H.
III	mehr als 40 bis 49 v.H.	95 v.H.

Der Beschäftigte erhält zusätzlich zu dem Stundenentgelt der jeweiligen Entgeltgruppe für die Zeit des Bereitschaftsdienstes in den Nachtstunden je Stunde einen Zeitzuschlag in Höhe von 10 v.H. Weitergehende Ansprüche auf Zeitzuschläge bestehen nicht.

- (5) Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale des Entgelts einer Stunde der jeweiligen Entgeltgruppe bezahlt. Sie beträgt für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgeltes entsprechend der Entgelttabelle. Maßgebend für die Bemessung der Pauschale ist der Tag, in dem die Rufbereitschaft beginnt. Für die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft wird die Zeit der Inanspruchnahme einschließlich der erforderlichen Wegezeit jeweils auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaigen Zuschlägen bezahlt. Ist die Rufbereitschaft kürzer als zwölf Stunden, wird für jede Stunde 12,5 v.H. des Stundenentgeltes gezahlt. Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort telefonisch (z.B. in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird die Summe dieser Arbeitsleistungen für jeweils 24 h Rufbereitschaft auf die nächste volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaigen Zuschlägen bezahlt. Für Rufbereitschaften nach S. 6 findet eine Erhöhung nach S. 5 nicht statt; sie sind bei der Anwendung des S. 5 nicht zu berücksichtigen.
- (6) Ergänzend zu den tariflichen Regelungen kann über die Rufbereitschaft eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen werden, in der Art und Dauer der Rufbe-

reitschaft, die Anrechnung von Mindestzeiten bei Heranziehung zum Arbeits-einsatz sowie die Erstattungen zusätzlicher Fahrtkosten und die Bezahlung zusätzlicher Wegezeiten geregelt werden können. Eine Pauschalierung ist zulässig.

- (7) Beschäftigte, die ständig Wechselschichtarbeit leisten, erhalten eine Wechselschichtzulage von 105,00 Euro monatlich. Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten eine Schichtzulage von 40,00 Euro monatlich. Teilzeitbeschäftigte erhalten den ihrer vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden prozentual anteiligen Betrag.

§ 9 Eingruppierung

- (1) Die Eingruppierung der/des Beschäftigten richtet sich nach den Tätigkeitsmerkmalen der Entgeltordnung. Die/Der Beschäftigte erhält Entgelt nach der Entgeltgruppe, in der sie/er eingruppiert ist. Die/Der Beschäftigte ist in der Entgeltgruppe eingruppiert, deren Tätigkeitsmerkmalen die gesamte von ihr/ihm nicht nur vorübergehend auszuübende Tätigkeit entspricht. Die gesamte auszuübende Tätigkeit entspricht den Tätigkeitsmerkmalen einer Entgeltgruppe, wenn zeitlich mindestens zur Hälfte Arbeitsvorgänge anfallen, die für sich genommen, die Anforderungen eines Tätigkeitsmerkmals oder mehrerer Tätigkeitsmerkmale dieser Entgeltgruppe erfüllen. Kann die Erfüllung einer Anforderung in der Regel erst bei der Betrachtung mehrerer Arbeitsvorgänge festgestellt werden, sind diese Arbeitsvorgänge für die Feststellung, ob diese Anforderung erfüllt ist, insoweit zusammen zu beurteilen. Werden in einem Tätigkeitsmerkmal mehrere Anforderungen gestellt, gilt das in Satz 4 bestimmte Maß, ebenfalls bezogen auf die gesamte auszuübende Tätigkeit, für jede Anforderung. Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein von Satz 4 oder 6 abweichendes zeitliches Maß bestimmt, gilt dieses. Ist in einem Tätigkeitsmerkmal als Anforderung eine Voraussetzung in der Person der/des Beschäftigten bestimmt, muss auch diese Anforderung erfüllt sein.

- (2) Die Entgeltgruppe der/des Beschäftigten ist im Arbeitsvertrag anzugeben.

§ 10 Stufen der Entgelttabelle

- (1) Bis zum 01.03.2023 werden zu den Entgeltgruppen 1 bis 9 zusätzlich zu der bisherigen Stufe 1 sowie der für die Entgeltgruppen 1 bis 5 bereits geltenden Erfahrungsstufe 2 weitere Erfahrungsstufen eingeführt, nämlich ab dem 01.03.2022 die Stufe 2 für die Entgeltgruppen 6 bis 9 und ab dem 01.03.2023 die Stufe 3 für die Entgeltgruppen 1 bis 9.
- (2) Ein/e Beschäftigte/r wird bei der Einstellung der Stufe 1 zugeordnet. Er erreicht die jeweils nächste Stufe nachfolgenden ununterbrochenen Tätigkeiten innerhalb

seiner Entgeltgruppe (Stufenlaufzeit):

- Stufe 2 nach drei Jahren in der Stufe 1
- Stufe 3 nach drei Jahren in der Stufe 2

Für Beschäftigte, die am 28.02.2021 bereits bei der DMS GmbH beschäftigt waren und seitdem bis zum Zeitpunkt der Einführung der jeweiligen Stufe gemäß Abs. (1) ununterbrochen bei der DMS GmbH beschäftigt sind, wird die Zeit der bis zum 28.02.2021 ununterbrochenen Beschäftigung bei der DMS GmbH in dieser Entgeltgruppe für die Zuordnung zu den Stufen 2 bis 3 als Stufenlaufzeit in der Entgeltgruppe angerechnet, in die der Beschäftigte am 01.03.2021 eingruppiert war. Soweit eine Tätigkeit mit Inkrafttreten dieses Tarifvertrages einer neuen Entgeltgruppe zugeordnet worden ist, werden auch die Zeiten ununterbrochener Beschäftigung berücksichtigt, die in der Entgeltgruppe verbracht worden sind, die der Entgeltgruppe entspricht, in die der Beschäftigte am 01.03.2021 eingruppiert war.

- (3) 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.
- (4) Bei einer 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 zu Abs. (4):

Zeiten einer vorübergehenden Übertragung der höherwertigen Tätigkeit, nach deren endgültiger Übertragung die Höhergruppierung erfolgt, werden bei der Einstufung berücksichtigt, wenn sie nach § 11 Abs. (1) zulageberechtigt waren und sie in dem der Höhergruppierung unmittelbar vorangegangenen Zeitraum angefallen sind.

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

§ 11 Vorübergehende Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit

- (1) Wird Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren Entgeltgruppe entspricht, und wird diese Tätigkeit bereits drei Monate ausgeübt, erhalten die Beschäftigten ab Beginn

der vorübergehenden Übertragung der Ausübung eine persönliche Zulage.

- (2) Die persönliche Zulage bemisst sich aus der Differenz zwischen dem Tabellenentgelt und der Stufe, die der/dem Beschäftigten zustehen würde, wenn sie/er in der nächsthöheren Entgeltgruppe eingruppiert wäre und dem Tabellenentgelt und der Stufe der Entgeltgruppe, in die sie/er eingruppiert ist.

§ 12 Tabellenentgelt

- (1) Die/Der Beschäftigte erhält monatlich ein Tabellenentgelt. Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe und der Stufe, in die sie/er eingruppiert ist.
- (2) Die Höhe der Tabellenentgelte wird in gesonderten Entgelttarifverträgen vereinbart.

§ 13 Sonstige vergütungsrelevante Regelungen

- (1) Für die Dauer der Probezeit kann ein Beschäftigter in eine Entgeltgruppe unterhalb der für ihn geltenden Entgeltgruppe eingruppiert werden.

Protokollnotiz zu § 13 Abs. (1):

Von dieser Regelung wird nur Gebrauch gemacht, wenn die Eignung des Beschäftigten für die Tätigkeit, für die er eingestellt wird, zweifelhaft ist, z.B. weil der Beschäftigte in seinem Berufsleben in dieser Tätigkeit noch nicht tätig gewesen ist oder der Beschäftigte in seinem Berufsleben noch nie in einem Krankenhaus tätig gewesen ist.

- (2) Beschäftigte, die am 31.01. eines Jahres in einem Arbeitsverhältnis zu dem Arbeitgeber stehen, erhalten für das vorangegangene Kalenderjahr eine Sonderzahlung in Höhe von 3 % ihres individuellen Jahreseinkommens entsprechend dem im vorausgegangenen Kalenderjahr erzielten Jahres-Tabellenentgeltes. Unständige Bezüge, beispielsweise für Wochenendarbeit, Wechselschicht- oder Schichtarbeit, Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft sowie für Überstunden werden dabei nicht berücksichtigt.
- (3) Beschäftigte erhalten nach Ablauf der Probezeit monatlich eine vermögenswirksame Leistung im Sinne des Vermögensbildungsgesetzes. Diese beträgt 6,65 Euro im Monat bei einer Vollzeitbeschäftigung. Nicht vollzeitig Beschäftigte erhalten die Zulage zeitanteilig entsprechend dem Maß der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit.
- (4) Der Arbeitgeber bietet auf Wunsch eine Entgeltumwandlung über das Versorgungswerk KlinikRente an. Mit Beginn der Laufzeit einer Entgeltumwandlung zahlt der Arbeitgeber 20 % des Zielbetrages als Zuschuss zur betrieblichen Altersversorgung.

- (5) Die unständigen Bezüge werden auf Nachweis im Folgemonat gezahlt.
- (6) Bei einer Betriebszugehörigkeit von 25 Jahren erhalten Beschäftigte eine Jubiläumszulage in Höhe von 350,00 Euro brutto, bei einer Betriebszugehörigkeit von 40 Jahren eine Jubiläumszulage von 500,00 Euro brutto, jeweils einmalig im Monat des Jubiläums.

§ 14 Erholungsurlaub

- (1) Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung der Vergütung. Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 29 Urlaubstage. Nach einer Betriebszugehörigkeitszeit von 15 Jahren erhöht sich der Urlaubsanspruch auf 30 Urlaubstage pro Kalenderjahr.
- (2) Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden; dabei soll ein zusammenhängender Urlaub von zwei Wochen Dauer angestrebt werden.
- (3) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:
 - (a) Die Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr erfolgt nur dann, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Beschäftigten liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Fall der Übertragung muss der Urlaub in den ersten drei Monaten des folgenden Kalenderjahres genommen werden.
 - (b) Geschieht dies nicht, verfällt der Urlaubsanspruch. Dies gilt nicht für den Teil des Urlaubsanspruches, der dem gesetzlichen Mindesturlaub entspricht, in Fällen, in denen der Urlaub aus krankheitsbedingten Gründen von den Beschäftigten nicht genommen werden kann. In derartigen Fällen verfällt der Urlaub, wenn er nicht bis spätestens 15 Monate nach Ende des Urlaubsjahres genommen worden ist.
 - (c) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe des Kalenderjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch $1/12$ für jeden vollen Beschäftigungsmonat, bei einem Ausscheiden im zweiten Kalenderhalbjahr aber mindestens 20 Urlaubstage (berechnet auf eine 5-Tage-Arbeitswoche). Bruchteile von Urlaubstagen, die mindestens einen halben Urlaubstag ergeben, sind auf volle Urlaubstage aufzurunden. Bruchteile von Urlaubstagen von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. § 5 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) bleibt unberührt.
 - (d) Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten. Eine Abgeltung erfolgt auch dann, wenn ein Arbeitnehmer eine befristete Rente auf Zeit erhält und deswegen seine Verpflichtung zur Arbeitsleistung für die Dauer von mehr als einem Jahr ruht.

- (4) Erkrankten Beschäftigte während des Urlaubs, haben sie dieses unverzüglich dem Arbeitgeber mitzuteilen. Erfolgt die Krankmeldung nicht unverzüglich, so werden die bis zur Krankmeldung vergangenen Tage auch dann auf den Urlaub angerechnet, wenn die Arbeitsunfähigkeit für diese Tage durch ärztliches Zeugnis nachgewiesen ist. Die Beschäftigten haben sich nach Ablauf der bewilligten Urlaubsdauer bzw. nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen.
- (5) Bei zwingender betrieblicher Notwendigkeit kann der Arbeitgeber den bereits genehmigten Urlaub widerrufen.

Protokollnotiz zu § 14 Abs. (5):

Zwingende betriebliche Notwendigkeiten liegen insbesondere vor:

- Ausfall von Arbeitskräften aufgrund außergewöhnlicher, nicht planbarer Umstände (z.B. Keiminfektion im Krankenhaus),
- unvorhergesehen hohe Anzahl von ambulanten und stationären Behandlungsfällen im Krankenhaus.

§ 15 Zusatzurlaub und Arbeitsbefreiung

- (1) Beschäftigte, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit leisten und denen eine Zulage nach § 8 Abs. (7) zusteht, erhalten
- (a) bei Wechselschichtarbeit für je zwei zusammenhängende Monate, in denen ständig Wechselschichtarbeit geleistet worden ist,
 - (b) bei Schichtarbeit für je vier zusammenhängende Monate, in denen ständig Schichtarbeit geleistet worden ist, einen Arbeitstag Zusatzurlaub.
- (2) Beschäftigte erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens
- | | |
|----------------------------|---------------|
| • 110 Nachtarbeitsstunden: | 1 Arbeitstag |
| • 220 Nachtarbeitsstunden: | 2 Arbeitstage |
| • 330 Nachtarbeitsstunden: | 3 Arbeitstage |
| • 440 Nachtarbeitsstunden: | 4 Arbeitstage |

Zusatzurlaub im Jahr. Zeiten des Bereitschaftsdiensts bleiben dabei unberücksichtigt.

Bei Teilzeitbeschäftigten ist die Anzahl der geforderten Nachtarbeitsstunden entsprechend ihrer vertraglichen Arbeitszeit anteilig zu kürzen. Nachtarbeitsstunden, die in Zeiträumen geleistet werden, für die Zusatzurlaub für Wechselschicht- oder Schichtarbeit nach Abs. (1) zusteht, bleiben unberücksichtigt.

- (3) Der Zusatzurlaub nach Abs. (1) und Abs. (2) darf insgesamt vier Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

(4) Arbeitsbefreiung wird für folgende Anlässe gewährt:

- (a) Geburt des eigenen Kindes: 1 Arbeitstag im Kalenderjahr
- (b) Tod des Ehegatten, Lebenspartners, Kinder oder eines Elternteils: 2 Arbeitstage im Kalenderjahr
- (c) 25. und 40. Arbeitsjubiläum: 1 Arbeitstag im Kalenderjahr
- (d) schwere Erkrankung
 - (aa) einer/eines Angehörigen soweit sie/er in demselben Haushalt lebt: 1 Arbeitstag im Kalenderjahr
 - (bb) eines Kindes, das das 12. Jahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat: bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr
 - (cc) einer Betreuungsperson, wenn Beschäftigte deshalb die Betreuung ihres Kindes, das das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen muss: bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr

Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und eine Ärztin oder ein Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben (aa) und (bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit der/des Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt.

Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.

- (e) ärztliche Behandlung von Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss:
 - erforderliche nachgewiesene Abwesenheitszeit einschließlich
 - erforderlicher Wegezeiten

(5) Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach deutschem Recht, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, ggf. nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgeltes nach § 616 Abs. 1 BGB nur insoweit, als Beschäftigte nicht Ansprüche auf Ersatz

des Entgeltes geltend machen können. Das fortgezahlte Entgelt gilt in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.

- (6) Zur häuslichen Prüfungsvorbereitung werden die Auszubildenden an dem vor der Abschlussprüfung liegenden Arbeitstag unter Fortzahlung der Ausbildungsvergütung und ohne Anrechnung auf den Urlaub freigestellt, es sei denn, vom Arbeitgeber werden Maßnahmen zur Prüfungsvorbereitung angeboten.
- (7) Zur Teilnahme an Tarifverhandlungen, die die Verhandlung von Haustarifverträgen mit der DMS GmbH betreffen, wird bis zu drei unternehmensangehörigen Mitgliedern der GDS Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung gewährt. Für die Teilnahme an Tarifkommissionssitzungen, die die Verhandlung von Haustarifverträgen mit der DMS GmbH betreffen, wird bis zu sieben unternehmensangehörigen Mitgliedern der GDS Arbeitsfreistellung unter Fortzahlung der Vergütung für jeweils 4 Stunden pro begünstigtem Mitglied der Tarifkommission je Sitzung der Tarifverhandlung zwischen der GDS und der DMS GmbH gewährt. Finden die Sitzungen der Tarifkommission außerhalb des Klinikums Itzehoe statt, beträgt der zeitliche Umfang 5 Stunden. Die begünstigten Personen legt die GDS fest. Eine Anrechnung auf den Erholungsurlaub ist nicht zulässig.

§ 16 Entgeltfortzahlung im Todesfall

- (1) Bei Versterben eines Arbeitnehmers zahlt der Arbeitgeber die Vergütung, die dem Arbeitnehmer ohne das Versterben bis zum Ende des Sterbemonats zugestanden hätte, sofern dem Arbeitnehmer in dem Sterbemonat ein Anspruch auf Vergütungszahlung zugestanden hat.
- (2) Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Zahlung mit schuldbefreiender Wirkung auf das letzte ihm bekannte Konto des Arbeitnehmers zu erbringen.

§ 17 Dienstreisen/Reisekosten

- (1) Dienstreisen gelten einschließlich der erforderlichen Reisezeiten als Arbeitszeit, jedoch pro Tag höchstens bis zu 1/5 der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit gemäß § 6 Abs. 1. Abweichende Regelung sind durch Betriebsvereinbarung möglich.
- (2) Nutzt der Arbeitnehmer für eine Dienstreise sein privates Kraftfahrzeug mit Genehmigung des Arbeitgebers erhält er pro Kilometer den jeweils gültigen steuerfreien Pauschbetrag begrenzt auf eine Höchstgrenze von 200 km einfache Fahrtstrecke. Bei Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel werden die Kosten für

eine Bahnfahrt (2. Klasse) gemäß Beleg und nach vorheriger Genehmigung durch den Arbeitgeber erstattet. Die Beschäftigten sind verpflichtet, alle in Betracht kommenden tariflichen Vergünstigungen für die Inanspruchnahme öffentlicher Verkehrsmittel zu nutzen. Weitere notwendige Auslagen werden gegen Nachweis erstattet, sofern die Erstattung im Einzelfall zuvor schriftlich vereinbart wurde.

§ 18 Beendigung des Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf
 - (a) bei einem befristeten oder auflösend bedingten Arbeitsverhältnis nach den Bestimmungen des Arbeitsvertrages,
 - (b) jederzeit im gegenseitigen Einvernehmen,
 - (c) Mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach der Arbeitnehmer voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheides unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheides, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des den Rentenbeginn vorangehenden Tages. Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein nach § 175 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamtes noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheides des Integrationsamtes. 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; beginnt die Rente rückwirkend, ruht das Arbeitsverhältnis ab dem ersten Tag des Monats, der auf den Monat der Zustellung des Rentenbescheides folgt. Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der Arbeitnehmer nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögens auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende dienstliche bzw. betriebliche Gründe nicht entgegenstehen und der Arbeitnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheides seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.
 - (d) Verzögert der Arbeitnehmer schuldhaft den Rentenanspruch oder bezieht er Altersrente nach § 236, § 236a oder § 236b SGB VI oder ist er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheides das Gutachten eines Amtsarztes oder eines nach § 3 Abs. (3) beauftragten Arztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit

Ablauf des Monats, indem dem Arbeitnehmer das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

- (2) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem die/der Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der ungekürzten Regelaltersrente vollendet hat.

§ 19 Kündigung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Während der Probezeit gelten sowohl für eine Kündigung der/des Beschäftigten als auch des Arbeitgebers die gesetzlichen Kündigungsfristen.
- (2) Die Kündigungsfrist für nach Ablauf der Probezeit ausgesprochene Kündigungen beträgt sowohl für die Beschäftigten wie für den Arbeitgeber drei Monate zum Monatsende. Die Kündigungsfrist verlängert sich nach einer Betriebszugehörigkeit von 5 Jahren auf 4 Monate zum Monatsende, nach einer Betriebszugehörigkeit von 10 Jahren auf 5 Monate zum Monatsende und nach einer Betriebszugehörigkeit von 15 Jahren auf 6 Monate zum Monatsende.
- (3) Das Recht zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigem Grund bleibt.

§ 20 Rückgabe von Arbeitsmaterialien

Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gleich aus welchem Rechtsgrund sind die Beschäftigten verpflichtet, die von dem Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Schutzkleidung oder sonstige Arbeitskleidung und Ausrüstungsgegenstände, Schlüssel und sonstige Gegenstände, Unterlagen und auf Datenträgern gespeicherte Dateien einschließlich sämtlicher Kopien des Arbeitgebers an den Arbeitgeber zurückzugeben, ohne dass insoweit ein Zurückbehaltungsrecht besteht.

§ 21 Abwicklung des Arbeitsverhältnisses

- (1) Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses rechnet der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis unverzüglich ordnungsgemäß ab und zahlt die sich ergebende Nettovergütung soweit als möglich zum nächsten regulären Vergütungsabrechnungstermin an den Arbeitnehmer aus.
- (2) Der Arbeitgeber ist bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses verpflichtet, dem Arbeitnehmer die Arbeitspapiere, insbesondere die Arbeitsbescheinigung nach § 312 SGB III unverzüglich zu übermitteln.
- (3) Auf Verlangen erteilt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer unverzüglich ein wohlwollendes qualifiziertes Zeugnis und übersendet es ihm.

§ 22 Ausschlussfristen

- (1) Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten oder vom Arbeitgeber in Textform geltend gemacht werden. Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.
- (2) Abs. (1) gilt nicht für Ansprüche aus einem Sozialplan und Ansprüche, auf die ein Beschäftigter nicht oder nicht ohne Zustimmung Dritter verzichten kann, insbesondere auch nicht für den Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn.

§ 23 Inkrafttreten

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01.03.2021 in Kraft.
- (2) Der Tarifvertrag kann von jeder Tarifvertragspartei mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende des Monats Februar, Mai, August oder November eines Kalenderjahres, frühestens jedoch zum 28.02.2025 schriftlich gekündigt werden.

Itzehoe, den 16.07.2021

Klinikum Itzehoe - DMS GmbH
Robert-Koch-Straße 2, 25524 Itzehoe

gez. Bernhard Ziegler
Geschäftsführung

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

gez. Lilia Hartfelder
Vorstand GDS

gez. Stephan Hofmann
Gewerkschaftssekretär

Haus- und Entgelttarifvertrag mit Entgeltordnung

gültig ab 01.03.2021

Zwischen der

**Klinikum Itzehoe - DMS GmbH
vertreten durch ihren Geschäftsführer,
Herrn Bernhard Ziegler,
Robert-Koch-Straße 2, 25524 Itzehoe
- im Weiteren DMS GmbH genannt -**

und der

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

wird nachstehender Haus- und Entgelttarifvertrag mit Entgeltordnung
geschlossen:

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Beschäftigte) der Klinikum Itzehoe - DMS GmbH, die in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis zur Klinikum Itzehoe - DMS GmbH stehen.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
 - (a) Beschäftigte als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG,
 - (b) Beschäftigte, die ein um 5 % über das Tabellenentgelt der höchsten Entgeltgruppe hinausgehendes regelmäßiges Entgelt ohne Zulagen und Zuschläge erhalten,
 - (c) Schülerinnen/Schüler, Volontärinnen/Volontäre und Praktikantinnen/Praktikanten,
 - (d) Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 88 ff. SGB III gewährt werden,
 - (e) Leiharbeiterinnen/Leiharbeiter,
 - (f) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV.

§ 2 Allgemeine Entgeltbestimmungen

- (1) Die Höhe der den Beschäftigten zustehenden Entgelte bestimmen sich aus der Eingruppierung und Einstufung nach den §§ 9 und 10 des Haus- und Manteltarifvertrages vom 16.07.2021 sowie den Bestimmungen dieses Entgelttarifvertrages mit Entgeltordnung.
- (2) Soweit sich aufgrund wesentlicher Veränderung von Tätigkeitsbereichen, wie etwa deren Hinzunahmen oder der Einrichtung von neuen Tätigkeitsbereichen das Erfordernis ergibt, Beschäftigte mit einem neuen Tätigkeitsbild den Tätigkeitsbeispielen der Eingruppierungsordnung zuzuordnen, so werden die Tarifvertragsparteien dies im Rahmen einer gesonderten ergänzenden Vereinbarung einvernehmlich regeln.
- (3) Eine den Beschäftigten auferlegte Schweigepflicht darf sich nicht auf seine tariflichen Entgeltansprüche beziehen.

§ 3 Entgeltberechnung

- (1) Die Ermittlung eines Stundenentgelts erfolgt, indem das jeweilige tarifliche Monatsentgelt durch 167,4 geteilt wird.
- (2) Teilzeitbeschäftigte erhalten ein anteiliges Entgelt im Verhältnis ihrer vereinbarten Monatsarbeitszeit zur tariflichen Monatsarbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten.

§ 4 Entgelt

- (1) Jeder Beschäftigte erhält ein monatliches Entgelt.
- (2) Das monatliche Entgelt bestimmt sich aus der entsprechenden Eingruppierung und Einstufung nach den §§ 9 und 10 des Haus-Manteltarifvertrages vom 16.07.2021 unter Anwendung der Eingruppierungsordnung (**Anlage 1**) und der Entgelttabelle (**Anlage 2**) unter Berücksichtigung einer eventuellen rätierlichen Kürzung bei Teilzeitbeschäftigten gemäß § 3.
- (3) Neben dem monatlichen Entgelt nach Abs. (2) erhalten Beschäftigte, auf die die entsprechenden Voraussetzungen zutreffen, Zuschläge gemäß § 6 und Zulagen gemäß § 7 dieses Tarifvertrages.

§ 5 Entgelttabelle

- (1) Die Entgelttabelle ist als Anlage 2 in der jeweils gültigen Fassung Bestandteil dieses Entgelttarifvertrages.
- (2) Die Tarifvertragsparteien können für die Entgelttabelle eine eigenständige Laufzeit und Kündigungsfrist vereinbaren. Soweit dies geschieht, können die Laufzeit und Kündigungsfrist eigenständig verhandelt werden. In diesem Fall erstreckt sich die Friedenspflicht bezüglich der Entgelttabelle auf den Zeitraum der Laufzeit der Entgelttabelle.

§ 6 Erschwerniszuschläge

- (1) Beschäftigte, die in den Entgeltgruppe 1 bis 7 eingruppiert sind, haben für die Zeit, in der sie mit folgenden Arbeiten beschäftigt sind, Anspruch auf die jeweils aufgeführten Erschwerniszuschläge:
 - Zuschlag zur Beseitigung von Störungen und Wartung von Fäkalanlagen:
pro Einsatz zur Störungsbeseitigung oder Wartung pauschal 5,00 €
 - Wärmeszuschlag in der Spülküche für Arbeiten in der Spülküche in den Monaten Juni bis August eines Kalenderjahres: pauschal 50,00 € pro Monat

Protokollnotiz:

Die Wärmeszuschläge erhalten Beschäftigte, die in dem jeweiligen Kalendermonat mindestens 10 Arbeitstage in der Spülküche in einem Umfang von mindestens 3 Stunden pro Arbeitstag eingesetzt sind.

- Sicherungszuschlag für Arbeiten auf dem Hubschrauberlandeplatz:

pauschal 50,00 €
pro Start und Landung

Protokollnotiz:

Der Zuschlag wird auch gewährt, wenn der Einsatz lediglich für einen Start oder eine Landung erfolgt.

- (2) Zur Abgeltung der vorgenannten Erschwerniszuschläge kann eine Pauschalzahlung zwischen dem Beschäftigten und der DMS GmbH vereinbart werden, die auf der Basis des Durchschnitts der tatsächlich erhaltenen Zuschläge der letzten sechs Monate zu ermitteln ist. Die Vereinbarung hat schriftlich zu erfolgen. Sie ist von dem Beschäftigten oder der DMS GmbH jederzeit ohne Angabe von Gründen mit einer Frist von sechs Wochen zum Ende eines Kalendermonats schriftlich kündbar. Im Falle der Kündigung gelten die tariflichen Bestimmungen.
- (3) Soweit Zuschläge nach diesem Tarifvertrag in Monatsbeträgen bzw. Monatspauschalen gezahlt werden, beziehen sich die Beträge auf Vollzeitbeschäftigte. Teilzeitbeschäftigte erhalten den Zuschlag anteilig gekürzt im Verhältnis ihrer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten.

§ 7 Überleitungsregelung/Besitzstandswahrung

- (1) Alle Beschäftigten werden mit Inkrafttreten dieses Entgelttarifvertrages in die in der Anlage 1 festgelegten Entgeltgruppen eingruppiert.
- (2) Beschäftigte, deren neues Tarifentgelt ab dem 01.03.2021 aufgrund der Zuordnung zu neuen Entgeltgruppen und der hiermit in Zusammenhang stehenden Vergütung aus **Anlage 2** zu diesem Entgelttarifvertrag unter dem bisherigen Monatseinkommen liegen, wird der Unterschiedsbetrag als Ausgleichszulage weitergezahlt. Diese Zulage nimmt nicht an tariflichen Erhöhungen künftiger Tarifverträge teil. Tarifliche Erhöhungen werden auf diese Zulage nicht angerechnet. Höhergruppierungen aufgrund dieses Tarifvertrages oder aufgrund zukünftiger personeller Einzelmaßnahmen werden im vollen Umfang auf die Zulage nach Satz 1 angerechnet. Eine Anrechnung von Höhergruppierung auf Zulagen aufgrund anderer Tatbestände erfolgt nicht.
- (3) Die Ausgleichszulage ist bei jeder tariflichen Leistung, z.B. Entgeltfortzahlung Krankheitsfall, 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.

(4) Für Beschäftigte günstigere betriebliche oder individuelle Vereinbarungen werden durch diesen Entgelttarifvertrag nicht berührt.

§ 8 Behandlung von Auslegungsstreitigkeiten

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

§ 9 Salvatorische Klausel

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

§ 10 Inkrafttreten und Laufzeit

(1) Dieser Entgelttarifvertrag tritt am 01.03.2021 in Kraft und kann mit einer Frist von sechs Monaten zum Ende des Monats Februar, Mai, August oder November eines Kalenderjahres, frühestens jedoch zum 28.02.2025 gekündigt werden.

(2) Bei Beendigung des Entgelttarifvertrages sind die Tarifvertragsparteien verpflichtet, ernsthafte Tarifverhandlungen mit Ziel des Abschlusses einer neuen tariflichen Regelung aufzunehmen. Während der Laufzeit des Entgelttarifvertrages besteht Friedenspflicht.

Itzehoe, den 16.07.2021

Klinikum Itzehoe - DMS GmbH
Robert-Koch-Straße 2, 25524 Itzehoe

gez. Bernhard Ziegler
Geschäftsführung

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

gez. Lilia Hartfelder
Vorstand GDS

gez. Stephan Hofmann
Gewerkschaftssekretär

Anlage 1 zum Entgelttarifvertrag

Entgeltordnung

Entgeltgruppe 1

Arbeitnehmer/innen, denen einfachste Tätigkeiten übertragen sind, für die eine Anlern- oder Einarbeitungszeit von bis zu einem Monat erforderlich ist. Hierunter fallen insbesondere:

- Spülhilfen,
- Mitarbeiter/innen im Lager mit Tätigkeiten in der Verräumung von Lagerware und Verteilung angelieferter und adressierter Apothekenware,
- Aushilfskräfte für einfache Tätigkeiten.

Entgeltgruppe 2

Arbeitnehmer/innen, denen einfache Tätigkeiten übertragen sind, die eine Einarbeitung erfordern, die über die Einarbeitung bzw. fachliche Einleitung der Entgeltgruppe 1 hinausgehen. Hierunter fallen insbesondere:

- Küchenhilfen mit Tätigkeiten in der Speisezubereitung oder -portionierung,
- Mitarbeiter/innen im Transportdienst für Waren, Stückgut und/oder Abfälle, soweit nicht in die Entgeltgruppe 1 eingruppiert,
- Archivmitarbeiter/innen,
- Mitarbeiter/innen in der Garten- und Außenanlagenpflege ohne Ausbildung und Zusatzqualifikation.

Entgeltgruppe 3

Arbeitnehmer/innen, denen Tätigkeiten übertragen sind, die eine Einarbeitung erfordern, die die für die Entgeltgruppe 2 erforderliche Einarbeitung bzw. fachliche Anleitung in Breite und Tiefe der Einarbeitung deutlich übersteigt. Hierzu gehören insbesondere:

- Versorgungs- und Lagerlogistiker/innen ohne Ausbildung,
- Mitarbeiter/innen im Patiententransport einschließlich der Einweisung in Alarmierung und Hubschrauberlandeplatz,
- Servicekräfte in der Personal- und Gästeverorgung sowie im Veranstaltungscatering in der Klinikgastronomie/Klinikrestaurant,
- Mitarbeiter/innen im Stationservice,
- Mitarbeiter/innen im medizinischen Schreibdienst ohne Vorkenntnisse,
- Mitarbeiter/innen in der sozialen Betreuung in der Einrichtung Olendeel.

Entgeltgruppe 4

Arbeitnehmer/innen, denen Tätigkeiten übertragen sind, für die Fertigkeiten und Kenntnisse benötigt werden, die in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von weniger als drei Jahren vermittelt werden oder damit gleichwertig sind*. Hierzu gehören insbesondere:

- Mitarbeiter/innen in der Rezeption,
- Mitarbeiter/innen im medizinischen Schreibdienst mit Erfahrung und Kenntnissen in den medizinischen Fachbegriffen,
- Mitarbeiter/innen mit Tätigkeiten als Fachlagerist/in,
- Beiköche/Beiköchinnen,
- Hauswirtschaftshelfer/innen in der Einrichtung Olendeel.

Entgeltgruppe 5

Arbeitnehmer/innen, denen Tätigkeiten übertragen sind, die Fertigkeiten und Kenntnisse erfordern, die in einem anerkannten Ausbildungsberuf mit einer Ausbildungsdauer von mindestens drei Jahren vermittelt werden*. Hierzu gehören insbesondere:

- Mitarbeiter/innen in der Patientenaufnahme,
- Mitarbeiter/innen mit Tätigkeiten einer Fachkraft für Lagerlogistik,
- Organisationsassistenten/innen mit allgemeiner Bürotätigkeit,
- Jungköche/Jungköchinnen,
- Gärtner/Gärtnerinnen,
- Maler/Malerinnen,
- Schlosser/Schlosserinnen,
- Tischler/Tischlerinnen,
- Anlagenmechaniker/-innen für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik,
- Sachbearbeiter/innen,
- Mitarbeiter/innen mit Tätigkeiten als Kauffrau/Kaufmann im Gesundheitswesen,
- Fitnesskaufmänner/Fitnesskauffrauen,
- Hauswirtschafter/innen.

Entgeltgruppe 6

Arbeitnehmer/innen, denen Tätigkeiten übertragen sind, die sich dadurch aus der Entgeltgruppe 5 herausheben, dass für deren Erledigung vertiefte Fachkenntnisse erforderlich sind. Hierzu gehören insbesondere:

- Köche/Köchinnen,
- Elektroinstallateur/Elektroinstallateurinnen (Junggesellen/Junggesellinnen),
- Kesselwärter/Kesselwärterinnen,

Anlage 1 zum Entgelttarifvertrag

- IT-Mitarbeiter/innen ohne Erfahrung,
- Sachbearbeiter/innen mit dreijähriger Ausbildung und einjähriger einschlägiger Berufserfahrung,
- Dokumentationsassistenten/innen mit Zuständigkeit für ein medizinisches Fachgebiet,
- Maler/Malerinnen, Schlosser/Schlosserinnen, Tischler/Tischlerinnen und Anlagenmechaniker/-innen für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik mit dreijähriger einschlägiger Berufserfahrung.

Entgeltgruppe 7

Arbeitnehmer/innen, denen Tätigkeiten übertragen sind, die sich dadurch aus der Entgeltgruppe 5 herausheben, dass für deren Erledigung vertiefte und vielseitige Fachkenntnisse erforderlich sind. Hierzu gehören insbesondere:

- Sekretäre/Sekretärinnen mit komplexer Büro- und Organisationstätigkeit (z. B. Zuständigkeit für die Abrechnung nach GoÄ),
- Sachbearbeiter/innen mit komplexen Tätigkeiten, die zusätzliche spezielle Fachkenntnisse erfordern,
- Diätassistenten/innen ohne Erfahrung,
- Elektroinstallateure/Elektroinstallateurinnen mit dreijähriger einschlägiger Berufserfahrung,
- Diätköche/Diätköchinnen ohne Erfahrung,
- IT-Mitarbeiter/innen mit dreijähriger Ausbildung und einjähriger einschlägiger Berufserfahrung,
- Einkäufer/innen,
- Dokumentationsassistenten/innen mit Zuständigkeiten für mehrere Fachgebiete mit unterschiedlichen Vorgaben (z. B. Klinik für Chirurgie, Klinik für Innere Medizin).

Entgeltgruppe 8

Arbeitnehmer/innen, denen Tätigkeiten übertragen sind, die sich dadurch aus der Entgeltgruppe 7 herausheben, dass sie besonders schwierig sind. Hierzu gehören insbesondere:

- Dokumentationsassistenten/innen, die die Intensivstation betreuen,
- Mitarbeiter/innen als Assistenten/Assistentinnen mit besonders schwierigen Aufgaben,
- IT-Mitarbeiter/innen mit besonders schwierigen Tätigkeiten,
- Diätassistenten/innen mit einschlägiger Berufserfahrung,
- Diätköche/Diätköchinnen mit einschlägiger Berufserfahrung,
- Elektroinstallateure/Elektroinstallateurinnen mit schwierigen Tätigkeiten (z.B. Programmierung von Steueranlagen),

Anlage 1 zum Entgelttarifvertrag

- Medizintechniker/Medizintechnikerinnen,
- Einkäufer/innen mit Beschaffungsaufgaben mit überdurchschnittlichem Abstimmungsbedarf (z.B. mit mehreren Kliniken),
- Mitarbeiter/innen mit Aufgaben im Controlling, die die Heraushebungsmerkmale der Entgeltgruppe 8 erfüllen.

Entgeltgruppe 9

Arbeitnehmer/innen, denen Tätigkeiten übertragen sind, die sich dadurch aus der Entgeltgruppe 8 herausheben, dass sie besonders schwierig sind und selbständige Leistungen erfordern. Hierzu gehören insbesondere:

- IT-Mitarbeiter/innen mit komplexen Aufgabenbereichen,
- Einkäufer/innen in komplexen Beschaffungsbereichen (z.B. spezielle oder besonders hochpreisige Medizinprodukte),
- Meister/innen in technischen Gewerken.

* Protokollnotiz zu den Entgeltgruppen 4 und 5:

Es kommt auf die für die übertragene Tätigkeit erforderlichen Kenntnisse und Fertigkeiten an, nicht darauf, ob der/die Arbeitnehmer/in die Ausbildung erfolgreich absolviert hat.

Protokollnotiz zu allen Entgeltgruppen:

Die Entgeltgruppenordnung umfasst nicht Tätigkeiten, die Fertigkeiten und Fachkenntnisse erfordern, die in einem abgeschlossenen Studium an einer Fachhochschule oder einer Universität vermittelt werden. Arbeitnehmer/innen, denen derartige Tätigkeiten übertragen sind, werden als AT-Arbeitnehmer/innen beschäftigt.



Anlage 2 Entgelttabelle

Entgelttabelle für die DMS GmbH gültig ab 01.03.2021

Entgeltgruppe	Monatsentgelte	
	Stufe 1	Stufe 2
Gruppe 1	1.854,50 €	1.920,63 €
Gruppe 2	1.920,16 €	1.992,42 €
Gruppe 3	2.052,79 €	2.130,10 €
Gruppe 4	2.198,88 €	2.281,76 €
Gruppe 5	2.360,36 €	2.449,59 €
Gruppe 6	2.717,44 €	---
Gruppe 7	3.164,22 €	---
Gruppe 8	3.668,56 €	---
Gruppe 9	3.914,98 €	---

Anlage 2 Entgelttabelle

Entgelttabelle für die DMS GmbH gültig ab 01.03.2022

Entgeltgruppe	Monatsentgelte	
	Stufe 1	Stufe 2
Gruppe 1	1.891,59 €	1.949,72 €
Gruppe 2	1.958,56 €	2.034,84 €
Gruppe 3	2.093,85 €	2.177,82 €
Gruppe 4	2.242,85 €	2.336,02 €
Gruppe 5	2.412,68 €	2.518,64 €
Gruppe 6	2.771,79 €	2.821,79 €
Gruppe 7	3.227,50 €	3.277,50 €
Gruppe 8	3.741,93 €	3.791,93 €
Gruppe 9	3.993,27 €	4.043,27 €

Anlage 2 Entgelttabelle

Entgelttabelle für die DMS GmbH gültig ab 01.03.2023

Entgeltgruppe	Monatsentgelte		
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3
Gruppe 1	1.929,42 €	1.988,72 €	2.038,72 €
Gruppe 2	1.997,73 €	2.075,54 €	2.129,99 €
Gruppe 3	2.135,72 €	2.221,38 €	2.279,14 €
Gruppe 4	2.287,71 €	2.382,74 €	2.444,52 €
Gruppe 5	2.460,94 €	2.569,01 €	2.639,30 €
Gruppe 6	2.827,23 €	2.878,23 €	2.928,23 €
Gruppe 7	3.292,05 €	3.343,05 €	3.393,05 €
Gruppe 8	3.816,77 €	3.867,77 €	3.917,77 €
Gruppe 9	4.073,14 €	4.124,14 €	4.174,14 €

Anlage 2 Entgelttabelle

Entgelttabelle für die DMS GmbH gültig ab 01.03.2024

Entgeltgruppe	Monatsentgelte		
	Stufe 1	Stufe 2	Stufe 3
Gruppe 1	1.968,01 €	2.028,49 €	2.079,49 €
Gruppe 2	2.037,69 €	2.117,05 €	2.172,59 €
Gruppe 3	2.178,44 €	2.265,81 €	2.324,72 €
Gruppe 4	2.333,47 €	2.430,40 €	2.493,41 €
Gruppe 5	2.510,16 €	2.620,39 €	2.692,08 €
Gruppe 6	2.883,77 €	2.935,79 €	2.986,79 €
Gruppe 7	3.357,89 €	3.409,91 €	3.460,91 €
Gruppe 8	3.893,10 €	3.945,12 €	3.996,12 €
Gruppe 9	4.154,60 €	4.206,62 €	4.257,62 €



**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, © Даша Мельник - stock.adobe.com, © Thomas Reimer - stock.adobe.com

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