

# Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung (TV-Beschäftigungssicherung)



Gültig ab 01.01.2016

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



Mitgliedernah • Ehrlich • Kämpferisch

**Inhaltsverzeichnis - Tarifvertrag**

§ 1 Geltungsbereich ..... 4

§ 2 Unterrichtungspflicht ..... 4

§ 3 Arbeitsplatzsicherung - Kaskade ..... 5

§ 4 Zuweisung eines freien und gleichwertigen Arbeitsplatzes am gleichen Campus bei bestehender Eignung (Stufe 1) ..... 6

§ 5 Zuweisung eines freien und gleichwertigen Arbeitsplatzes am gleichen Campus nach Qualifizierung (Stufe 2) ..... 6

§ 6 Zuweisung eines freien und gleichwertigen Arbeitsplatzes an einem anderen Campus bei bestehender Eignung (Stufe 3) ..... 7

§ 7 Zuweisung eines freien und gleichwertigen Arbeitsplatzes an einem anderen Campus nach Qualifizierung (Stufe 4) ..... 8

§ 8 Zuweisung eines freien und niedriger qualifizierten Arbeitsplatzes am gleichen Campus (Stufe 5) ..... 8

§ 9 Zuweisung eines freien und niedriger qualifizierten Arbeitsplatzes mit Qualifizierungsmaßnahme (Stufe 6) ..... 9

§ 10 Zuweisung eines freien und niedriger qualifizierten Arbeitsplatzes an einem anderen Campus (Stufe 7) ..... 9

§ 11 Zuweisung eines freien und niedriger qualifizierten Arbeitsplatzes an einem anderen Campus nach Qualifizierung (Stufe 8) ..... 10

§ 12 Qualifizierung ..... 10

§ 13 Paritätische Kommission ..... 11

§ 14 Besonderer Kündigungsschutz ..... 12

§ 15 Einkommenssicherung ..... 13

§ 16 Aufwendungsersatz bei Wohnortwechsel ..... 14

§ 17 Bildung eines Langzeitkontos ..... 15

§ 18 Schlussbestimmungen ..... 15

**Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung  
(TV-Beschäftigungssicherung)**

zwischen der

**Service Stern Nord GmbH, vertreten durch die Geschäftsführung,  
Arnold-Heller-Straße 3, 24105 Kiel,**

und

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

**Präambel**

- (1) Im Bereich des Universitätsklinikums Schleswig-Holstein wird es in den folgenden Jahren zu erheblichen Veränderungen aufgrund umfangreicher Baumaßnahmen und sonstiger Organisationsveränderungen kommen, die ihrerseits zu Strukturveränderungen im Bereich der Service Stern Nord GmbH führen werden, welche sich auf die Beschäftigten der Service Stern Nord GmbH auswirken.
- (2) Die Tarifvertragsparteien verfolgen mit Abschluss dieses Tarifvertrages die Absicht, die mit dem erforderlichen Umstrukturierungsprozess verbundenen personellen Maßnahmen sozial ausgewogen auszugestalten. Zugleich wird mit diesem Tarifvertrag das Ziel der Arbeitsplatzsicherung verfolgt.
- (3) Soweit in diesem Tarifvertrag Beschäftigte in der männlichen Geschlechtsform bezeichnet sind, sind auch weibliche Beschäftigte erfasst. Eine Diskriminierung wegen des Geschlechts soll hiermit nicht bewirkt werden.

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



## § 1 Geltungsbereich

- (1) Der räumliche Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erstreckt sich auf das Gebiet des Bundeslandes Schleswig-Holstein.
- (2) Nach seinem fachlichen Geltungsbereich erfasst der Tarifvertrag personelle Maßnahmen, die unmittelbar auf den folgenden Umstrukturierungsmaßnahmen beruhen:
  - Veränderungen des Verpflegungskonzeptes durch Einrichtung von Verpflegungscentern auf den Stationen,
  - Auflösung der bisherigen Funktionen der Serviceassistenten und Schaffung von Verpflegungsassistenten zur Bewirtschaftung der Verpflegungscenter,
  - Wegfall der Produktion und der Bandportionierung in der Zentralküche,
  - Wegfall der Spülküche für das Patientengeschirr in der Zentralküche,
  - sonstige Tätigkeitsveränderungen aufgrund der Realisierung des baulichen Masterplanes des UKSH-
- (3) Der persönliche Geltungsbereich dieses Tarifvertrages erstreckt sich auf alle Beschäftigten der Service Stern Nord GmbH, die Mitglied der tarifschließenden Gewerkschaft sind und nach den Vorschriften des 4. Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) versicherungspflichtige Tätigkeit ausüben oder die zur Ausbildung beschäftigt sind, einschließlich derjenigen, die gemäß § 8 SGB IV eine geringfügige Beschäftigung ausüben. Dieser Tarifvertrag gilt nicht für leitende Angestellte i.S.d. § 5 Abs. 3 und 4 BetrVG sowie für Volontäre und Praktikanten.

## § 2 Unterrichtungspflicht

- (1) Die betroffenen Beschäftigten sind rechtzeitig über die ihren Arbeitsplatz betreffenden Organisationsentscheidungen der Service Stern Nord GmbH und deren Auswirkungen zu unterrichten. Hinsichtlich sie betreffender Personalentscheidungen müssen die betroffenen Beschäftigten ihre Vorstellung für eine weitere Verwendung rechtzeitig in Personalgesprächen einbringen können. Den Beschäftigten dürfen aus den von ihnen gemachten Angaben bezüglich ihrer Vorstellungen für die weitere Verwendung keine Nachteile im Verfahren nach § 3 erwachsen.
- (2) Die Service Stern Nord GmbH wird die Betriebsräte der jeweiligen Campi rechtzeitig und umfassend über die von ihr vorgesehenen organisatorischen und personellen Maßnahmen unterrichten. Sie hat die personellen und sozialen Auswirkungen dieser Maßnahmen mit dem Betriebsrat zu beraten.
- (3) Die Beteiligungsrechte des Betriebsrates bleiben unberührt.

## § 3 Arbeitsplatzsicherung - Kaskade

- (1) Die Tarifvertragsparteien gehen übereinstimmend davon aus, dass die in § 1 Abs. 2 dargestellten Maßnahmen in ihrer Gesamtheit nicht zu einem Arbeitsplatzabbau führen werden und deshalb betriebsbedingte Beendigungskündigungen nicht notwendig werden. Die Service Stern Nord GmbH wird daher betriebsbedingte Beendigungskündigungen aufgrund von Maßnahmen im Sinne des § 1 Abs. (2) bis zum Ablauf von fünf Jahren nach Inbetriebnahme der Übergabeeinheit 1, frühestens bis zum 31.12.2023 nicht aussprechen. Betriebsbedingte Änderungskündigungen sind hierdurch nicht ausgeschlossen.
- (2) Sofern der dem Beschäftigte konkret zugewiesene Arbeitsplatz in Folge einer Maßnahme nach § 1 Abs. (2) wegfällt, erfolgt die Arbeitsplatzsicherung in folgenden Stufen nach Maßgabe der §§ 4 bis 11.
  - (a) Stufe 1: Zuweisung eines freien und gleichwertigen Arbeitsplatzes, für den der Beschäftigte die notwendige Eignung aufweist, am gleichen Campus
  - (b) Stufe 2: Zuweisung eines freien und gleichwertigen oder höherwertigen Arbeitsplatzes, für den der Beschäftigte die notwendige Eignung nicht aufweist, am gleichen Campus nach erfolgter angemessener Qualifizierung gemäß § 12,
  - (c) Stufe 3: Zuweisung eines freien und gleichwertigen Arbeitsplatzes, für den der Beschäftigte die notwendige Eignung aufweist, an einem anderen Campus,
  - (d) Stufe 4: Zuweisung eines freien und gleichwertigen oder höherwertigen Arbeitsplatzes, für den der Beschäftigte die notwendige Eignung nicht aufweist, an einem anderen Campus nach erfolgter angemessener Qualifizierung gemäß § 12,
  - (e) Stufe 5: Zuweisung eines freien und niedriger qualifizierten Arbeitsplatzes, für den der Beschäftigte die notwendige Eignung aufweist, am gleichen Campus,
  - (f) Stufe 6: Zuweisung eines freien und niedriger qualifizierten Arbeitsplatzes, für den der Beschäftigte die notwendige Eignung nicht aufweist, am gleichen Campus nach erfolgter angemessener Qualifizierung gemäß § 12,
  - (g) Stufe 7: Zuweisung eines freien und niedriger qualifizierten Arbeitsplatzes, für den der Beschäftigte die notwendige Eignung aufweist an einem anderen Campus.
  - (h) Stufe 8: Zuweisung eines freien und niedriger qualifizierten Arbeitsplatzes, für den der Beschäftigte die notwendige Eignung nicht aufweist, an einem anderen Campus nach entsprechender Qualifizierung gemäß § 12.

## § 4 Zuweisung eines freien und gleichwertigen Arbeitsplatzes am gleichen Campus bei bestehender Eignung (Stufe 1)

(1) Fällt der Arbeitsplatz eines Beschäftigten aufgrund einer in § 1 Abs. (2) bezeichneten Maßnahme weg, soll dem Beschäftigten auf Grundlage der Entscheidung der paritätischen Kommission i.S.v. § 13 Abs. (5) vorrangig ein freier und gleichwertiger Arbeitsplatz am gleichen Campus gemäß § 3 Abs. (2) lit. (a) angeboten werden.

(2) Ein Arbeitsplatz ist frei, wenn er nicht vor Beginn der Umsetzung der zum Wegfall des Arbeitsplatzes des Beschäftigten führenden Maßnahme i.S.v. § 1 Abs. (2) durch einen anderen Beschäftigten der Service Stern Nord GmbH oder einem vom UKSH gestellten Beschäftigten der zum Zeitpunkt der Unterzeichnung dieses Tarifvertrages bereits an die Service Stern Nord GmbH gestellt war besetzt ist oder zukünftig entfällt.

(Protokollnotiz: In Leistungsbereichen, die zum Zeitpunkt der Unterzeichnung dieses Tarifvertrages vom UKSH wahrgenommen werden und erst nach Unterzeichnung dieses Tarifvertrages der Service Stern Nord GmbH zur Erledigung übertragen werden, kommt es für die Feststellung eines freien Arbeitsplatzes im Hinblick auf den Personenkreis der vom UKSH gestellten Beschäftigten darauf an, ob der Arbeitsplatz nach Übernahme des Leistungsbereiches durch die Service Stern Nord GmbH durch einen vom UKSH gestellten Arbeitnehmer besetzt ist.)

(3) Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Eingruppierung nicht ändert und die/der Beschäftigte in der neuen Tätigkeit vollbeschäftigt bzw. im bisherigen Umfang nicht vollbeschäftigt bleibt.

(4) Kommen für die Besetzung des freien und gleichwertigen Arbeitsplatzes mehrere Arbeitnehmer in Frage, entscheidet über die Auswahl die Paritätische Kommission nach § 13, in dem in § 13 Abs. (3) bis (6) geregelten Verfahren. Die Entscheidung der Paritätischen Kommission erfolgt insbesondere unter Bewertung der Eignung des Beschäftigten für den zu besetzenden Arbeitsplatz. Dabei ist auch die voraussichtliche zukünftige berufliche Entwicklung des Beschäftigten zu berücksichtigen. Desgleichen sind soziale Kriterien angemessen zu berücksichtigen.

## § 5 Zuweisung eines freien und gleichwertigen Arbeitsplatzes am gleichen Campus nach Qualifizierung (Stufe 2)

(1) Beschäftigten, denen nach § 4 kein freier gleichwertiger Arbeitsplatz zugewiesen werden kann, soll auf Grundlage der Entscheidung der paritätischen Kommission i.S.v. § 13 Abs. (5) nach Durchführung einer Qualifizierung nach § 12 ein freier und gleichwertiger Arbeitsplatz, für den er nach Durchführung der Qualifizierung nach § 12 die notwendige Eignung aufweisen, am gleichen Campus zugewiesen werden.

(2) Das Vorhandensein eines freien bzw. gleichwertigen Arbeitsplatzes bestimmt sich nach den Kriterien von § 4 Abs. (2) und (3).

(3) Der Beschäftigte, der die Eignung für den freien und gleichwertigen Arbeitsplatz i.S.v. Abs. (1) nicht aufweist, ist nach § 12 für die Tätigkeit zu qualifizieren. Die Qualifizierung soll im Rahmen der übertragenden Tätigkeit erfolgen.

(4) In die Auswahl für die Besetzung eines Arbeitsplatzes nach Abs. (1) werden diejenigen Beschäftigten einbezogen, bei denen nach Durchführung einer Qualifizierungsmaßnahme gemäß § 12 erwartet werden kann, dass sie die für den Arbeitsplatz erforderliche Eignung aufweisen, höchstens aber so viele Beschäftigte, wie nach Qualifizierung zu besetzende freie und gleichwertige Arbeitsplätze vorhanden sind.

(5) Stehen für einen nach Qualifizierung gemäß § 12 zu besetzenden Arbeitsplatz nach Abs. (1) mehr Beschäftigte zur Verfügung, als Arbeitsplätze vorhanden sind, erfolgt die Auswahl für die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme durch die Paritätische Kommission nach § 13, in dem nach § 13 Abs. (3) bis (6) geregelten Verfahren.

(6) Die Regelung der Abs. (1) bis (5) gelten gleichermaßen für freie Arbeitsplätze, die eine höhere Qualifikation erfordern. In die Auswahl für derartige Arbeitsplätze werden Beschäftigte einbezogen, die erwarten lassen, die fachliche Eignung für die Anforderungen des Arbeitsplatzes nach erfolgter Qualifizierung erfüllen zu können.

(7) Die Auswahl erfolgt vorrangig nach den in § 4 Abs. (4) genannten Kriterien.

## § 6 Zuweisung eines freien und gleichwertigen Arbeitsplatzes an einem anderen Campus bei bestehender Eignung (Stufe 3)

(1) Beschäftigten, denen nach § 4 oder § 5 kein Arbeitsplatz zugewiesen werden kann, soll auf Grundlage der Entscheidung der paritätischen Kommission i.S.v. § 13 Abs. (5) ein freier und gleichwertiger Arbeitsplatz an einem anderen Campus zugewiesen werden, den sie nach ihrer fachlichen Qualifikation ausfüllen können.

(2) Die Bestimmung der freien und gleichwertigen Arbeitsplätze richtet sich nach den in § 4 Abs. (2) und (3) genannten Kriterien.

(3) Stehen für einen zu besetzenden Arbeitsplatz nach Abs. (1) mehr Beschäftigte zur Verfügung als Arbeitsplätze vorhanden sind, erfolgt die Auswahl durch die Paritätische Kommission nach § 13 in dem in § 13 Abs. (3) bis (6) geregelten Verfahren.

(4) Die Auswahl erfolgt vorrangig nach den in § 4 Abs. (4) genannten Kriterien.

## § 7 Zuweisung eines freien und gleichwertigen Arbeitsplatzes an einem anderen Campus nach Qualifizierung (Stufe 4)

- (1) Beschäftigten, denen nach den §§ 4 bis 6 kein Arbeitsplatz zugewiesen werden kann, soll auf Grundlage der Entscheidung der paritätischen Kommission i.S.v. § 13 Abs. (5) nach Durchführung einer Qualifizierung nach § 12 ein freier und gleichwertiger Arbeitsplatz, für den sie nach Durchführung der Qualifizierung nach § 12 die notwendige Eignung aufweisen, an einen anderen Campus zugewiesen werden.
- (2) Das Vorhandensein eines freien und gleichwertigen Arbeitsplatzes bestimmt sich nach den Kriterien in § 4 Abs. (2) und (3).
- (3) Der Beschäftigte, der die Eignung für den freien und gleichwertigen Arbeitsplatz i.S.v. Abs. (1) nicht aufweist, ist nach § 12 für die Tätigkeit zu qualifizieren. Die Qualifizierung soll im Rahmen der übertragenden Tätigkeit erfolgen.
- (4) In die Auswahl für einen Arbeitsplatz nach Abs. (1) werden diejenigen Beschäftigten einbezogen, bei denen nach Durchführung einer Qualifizierungsmaßnahme gemäß § 12 erwartet werden kann, dass sie die für den Arbeitsplatz erforderliche Eignung aufweisen, höchstens aber so viele Beschäftigte, wie nach Qualifizierung zu besetzende freie und gleichwertige Arbeitsplätze vorhanden sind.
- (5) Stehen für einen nach Qualifizierung gemäß § 12 zu besetzenden Arbeitsplatz nach Abs. (1) mehr Beschäftigte zur Verfügung, als Arbeitsplätze vorhanden sind, erfolgt die Auswahl für die Teilnahme an einer Qualifikationsmaßnahme durch die Paritätische Kommission nach § 13 in dem in § 13 Abs. (3) bis (6) geregelten Verfahren.
- (6) Die Regelungen nach Abs. (1) bis (5) gelten gleichermaßen für freie Arbeitsplätze, die eine höhere Qualifikation erfordern. In die Auswahl für derartige Arbeitsplätze werden Beschäftigte einbezogen, die erwarten lassen, die fachliche Eignung für die Anforderungen des Arbeitsplatzes nach erfolgter Qualifikation erfüllen zu können.
- (7) Die Auswahl erfolgt vorrangig nach den in § 4 Abs. (4) genannten Kriterien.

## § 8 Zuweisung eines freien und niedriger qualifizierten Arbeitsplatzes am gleichen Campus (Stufe 5)

- (1) Beschäftigten, denen nach den §§ 4 bis 7 kein Arbeitsplatz zugewiesen werden kann, soll auf Grundlage der Entscheidung der paritätischen Kommission i.S.v. § 13 Abs. (5) ein freier und niedriger qualifizierter Arbeitsplatz am gleichen Campus zugewiesen werden, den sie nach ihrer fachlichen Qualifikation ausfüllen können.
- (2) Das Vorhandensein eines freien Arbeitsplatzes richtet sich nach den in § 4 Abs. (2) genannten Kriterien.

(3) Ein Arbeitsplatz ist dann niedriger qualifiziert, wenn die Tätigkeit zu einer niedrigeren Eingruppierung führt.

(4) Stehen für einen zu besetzenden Arbeitsplatz nach Abs. (1) mehr Beschäftigte zur Auswahl zur Verfügung als Arbeitsplätze vorhanden sind, erfolgt die Auswahl durch die Paritätische Kommission gemäß § 13 in dem in § 13 Abs. (3) bis (6) geregelten Verfahren.

## § 9 Zuweisung eines freien und niedriger qualifizierten Arbeitsplatzes mit Qualifizierungsmaßnahme (Stufe 6)

- (1) Beschäftigten, denen nach den §§ 4 bis 8 kein Arbeitsplatz zugewiesen werden kann, soll auf Grundlage der Entscheidung der paritätischen Kommission i.S.v. § 13 Abs. (5) ein freier und niedriger qualifizierter Arbeitsplatz am gleichen Campus, für den sie nach Durchführung der Qualifizierung nach § 12 die notwendige Eignung aufweisen, zugewiesen werden.
- (2) Das Vorhandensein eines freien bzw. niedriger qualifizierten Arbeitsplatzes richtet sich nach den in § 8 Abs. (2) und (3) genannten Kriterien.
- (3) Der Beschäftigte, der die Eignung für den freien und niedriger qualifizierten Arbeitsplatz i.S.v. Abs. (1) nicht aufweist, ist nach § 12 für die Tätigkeit zu qualifizieren. Die Qualifizierung soll im Rahmen der zu übertragenden Tätigkeit erfolgen.
- (4) In die Auswahl für einen Arbeitsplatz nach Abs. (1) werden diejenigen Beschäftigten einbezogen, bei denen nach Durchführung einer Qualifizierungsmaßnahme gemäß § 12 erwartet werden kann, dass sie die für den Arbeitsplatz erforderliche Eignung aufweisen, höchstens aber so viele Beschäftigte, wie nach Qualifizierung zu besetzende freie und niedriger qualifizierte Arbeitsplätze vorhanden sind.
- (5) Stehen für einen nach Qualifizierung gemäß § 12 zu besetzenden Arbeitsplatz nach Abs. (1) mehr Beschäftigte zur Verfügung, als Arbeitsplätze vorhanden sind, erfolgt die Auswahl für die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme durch die Paritätische Kommission nach § 13 in dem in § 13 Abs. (3) bis (6) geregelten Verfahren.
- (6) Die Auswahl erfolgt vorrangig nach den in § 4 Abs. (4) genannten Kriterien.

## § 10 Zuweisung eines freien und niedriger qualifizierten Arbeitsplatzes an einem anderen Campus (Stufe 7)

- (1) Beschäftigten, denen nach den §§ 4 bis 9 kein Arbeitsplatz zugewiesen werden kann, soll auf Grundlage der Entscheidung der paritätischen Kommission i.S.v. § 13 Abs. (5) ein freier und niedriger qualifizierter Arbeitsplatz an einem anderen Campus zugewiesen werden, den sie nach ihrer fachlichen Qualifikation ausfüllen können.

- (2) Das Vorhandensein eines freien und niedriger qualifizierten Arbeitsplatzes richtet sich nach den in § 8 Abs. (2) und (3) genannten Kriterien.
- (3) Stehen für einen zu besetzenden Arbeitsplatz nach Abs. (1) mehr Beschäftigte zur Auswahl zur Verfügung als Arbeitsplätze vorhanden sind, erfolgt die Auswahl durch die Paritätische Kommission gemäß § 13 in den in § 13 Abs. (3) bis (6) geregelten Verfahren.

## § 11 Zuweisung eines freien und niedriger qualifizierten Arbeitsplatzes an einem anderen Campus nach Qualifizierung (Stufe 8)

- (1) Beschäftigten, denen nach den §§ 4 bis 10 kein Arbeitsplatz zugewiesen werden kann, soll auf Grundlage der Entscheidung der paritätischen Kommission i.S.v. § 13 Abs. (5) ein freier und niedriger qualifizierter Arbeitsplatz an einem anderen Campus, für den sie nach Durchführung einer Qualifizierung nach § 12 die notwendige Eignung aufweisen, zugewiesen werden.
- (2) Das Vorhandensein eines freien und niedriger qualifizierten Arbeitsplatzes richtet sich nach § 8 Abs. (2) und (3).
- (3) Der Beschäftigte, der die Eignung für den freien und niedriger qualifizierten Arbeitsplatz an einem anderen Arbeitsort i.S.v. Abs. (1) nicht aufweist, ist nach § 12 für die Tätigkeit zu qualifizieren. Die Qualifizierung soll im Rahmen der zu übertragenden Tätigkeiten erfolgen.
- (4) In die Auswahl für einen Arbeitsplatz nach Abs. (1) werden diejenigen Beschäftigten einbezogen, bei denen nach Durchführung einer Qualifizierungsmaßnahme gemäß § 12 erwartet werden kann, dass sie die für den Arbeitsplatz erforderliche Eignung aufweisen, höchstens aber so viele Beschäftigte, wie nach Qualifizierung zu besetzende freie und niedriger qualifizierte Arbeitsplätze vorhanden sind.
- (5) Stehen für einen nach Qualifizierung gemäß § 12 zu besetzenden Arbeitsplatz nach Abs. (1) mehr Beschäftigte zur Verfügung, als Arbeitsplätze vorhanden sind, erfolgt die Auswahl für die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme durch die Paritätische Kommission nach § 13 in dem in § 13 Abs. (3) bis (6) geregelten Verfahren.
- (6) Die Auswahl erfolgt vorrangig nach der in § 4 Abs. (4) genannten Kriterien.

## § 12 Qualifizierung

- (1) Die Qualifizierungsmaßnahmen nach den §§ 5, 7, 9 und 11 dienen dazu, den Arbeitnehmer fachlich in die Lage zu versetzen, die Anforderungen des ihm zugewiesenen Arbeitsplatzes erfüllen zu können. Qualifizierungsmaßnahmen müssen so ausgestaltet sein, dass die für die Tätigkeit notwendigen Kenntnisse erworben werden können. Die erforderliche Qualifizierung soll in der Regel

eine Zeitdauer von drei Monaten und darf eine Zeitdauer von sechs Monaten nicht überschreiten. In Einzelfällen kann mit Zustimmung der paritätischen Kommission eine längere Fortbildungsdauer festgelegt werden. Die Qualifizierung soll regelmäßig arbeitsbegleitend auf dem neu zugewiesenen Arbeitsplatz erfolgen. Die Durchführung von Inhouse- und externen theoretischen Veranstaltungen (z.B. Seminaren) ist nicht ausgeschlossen.

- (2) Die Festlegung der konkreten Qualifizierungsmaßnahmen für einen Beschäftigten im Rahmen der §§ 5, 7, 9 und 11 erfolgt durch die Paritätische Kommission nach § 13 Abs. (8).
- (3) Die Kosten der Qualifizierung trägt die Service Stern Nord GmbH.
- (4) Der Beschäftigte ist zur Teilnahme an der ihm angebotenen Qualifizierungsmaßnahme verpflichtet, sofern ihm die Teilnahme an der Qualifizierungsmaßnahme nicht aus zwingenden sachlichen Gründen unzumutbar ist.
- (5) Werden dem Beschäftigten durch die Qualifizierungsmaßnahme Kenntnisse und/oder Fertigkeiten vermittelt, die nicht nur für die Ausübung des zu übertragenden Arbeitsplatzes erforderlich sind, sondern dem Beschäftigten eine zusätzliche Qualifikation verschaffen, die seine Chancen auf dem Arbeitsmarkt erhöhen, ist der Beschäftigte verpflichtet, der Service Stern Nord GmbH durch die Qualifizierungsmaßnahme entstandenen Kosten zu erstatten, wenn er nach Ablauf der Qualifizierungsmaßnahme innerhalb eines Zeitraumes der der doppelten Länge der Qualifizierungsmaßnahme entspricht, aus einem von ihm zu vertretenden Grund aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet. Die Kostenerstattungsverpflichtung setzt voraus, dass die paritätische Kommission nach § 13 durch Beschluss festgestellt hat, dass es sich bei der Qualifizierungsmaßnahme um eine Qualifizierungsmaßnahme nach Satz 1 handelt, und die Service Stern Nord GmbH dem Beschäftigten spätestens mit Beendigung der Qualifizierungsmaßnahme diesen Umstand mitgeteilt hat. Die zu erstattenden Kosten umfassen von der Service Stern Nord GmbH an Dritte für die Durchführung der Qualifizierungsmaßnahme geleisteten Zahlungen.

## § 13 Paritätische Kommission

- (1) Die Tarifvertragsparteien richten eine Paritätische Kommission ein, die über die Auswahl der Besetzung freier Arbeitsplätze nach den §§ 4 bis 11 und die Auswahl für Qualifizierungsmaßnahmen nach den §§ 5, 7, 9 und 11 entscheidet. Sie gibt sich eine Geschäftsordnung.
- (2) Die Paritätische Kommission besteht aus jeweils drei von der GDS und von der Service Stern Nord GmbH entsandten Mitgliedern. Von jeder Seite soll mindestens ein ständiges Mitglied bestimmt werden. Jeweils ein Mitglied auf Seiten der GDS und der Service Stern Nord GmbH soll aus dem Bereich stammen, in dem der zu besetzende Arbeitsplatz angesiedelt ist. Ein Mitglied des örtlichen Betriebsrates der Service Stern Nord GmbH, der für den Betrieb zuständig ist, für

den der betroffene Beschäftigte vor Umsetzung der in § 1 Abs. (2) benannten Maßnahmen eingesetzt war, hat das Recht zur Teilnahme an den Sitzungen der Paritätischen Kommission einschließlich des Rederechtes, jedoch kein Stimmrecht. In Angelegenheiten, in denen ein Wechsel des Campus in Betracht kommt, steht das Teilnahmerecht jeweils einem Mitglied beider örtlichen Betriebsräte zu.

- (3) Die Paritätische Kommission entscheidet in Sitzungen, wobei jedem Mitglied eine Stimme zukommt. Die Service Stern Nord GmbH ist berechtigt, anstatt drei nur zwei Mitglieder in die Kommission zu entsenden. In diesem Fall stehen dem von der Service Stern Nord GmbH entsandten ständigen Mitglied zwei Stimmen zu. Kann bei einer ersten Abstimmung eine Mehrheit nicht erzielt werden, ist die Abstimmung zu wiederholen. In diesem Fall hat das von der Service Stern Nord GmbH entsandte ständige Mitglied eine weitere Stimme.
- (4) Die Paritätische Kommission tritt nach Beginn der Umsetzung der Maßnahmen gemäß § 1 Abs. (2) mindestens einmal monatlich auf Einladung der Service Stern Nord GmbH zusammen. Die Einladung erfolgt schriftlich unter Angabe der zu entscheidenden Besetzungsfälle. Mit der Einladung wird den Mitgliedern der Paritätischen Kommission eine Arbeitsplatzbeschreibung für die zu besetzenden Arbeitsplätze nach den §§ 4 bis 11 vorgelegt sowie jeweils eine Liste der für die Besetzung der freien Arbeitsplätze in Betracht kommenden Beschäftigten.
- (5) Die Paritätische Kommission entscheidet nach den in § 4 Abs. (4) genannten Kriterien über die Auswahl des oder der Beschäftigten, die für die zu besetzenden Stellen ausgewählt werden sollen.
- (6) Über die Entscheidung ist ein Protokoll zu führen.
- (7) Soweit möglich, soll vor der Entscheidung eine Stellungnahme des Betriebsrates eingeholt werden.
- (8) Die Paritätische Kommission entscheidet darüber hinaus über die Auswahl der nach den §§ 5, 7, 9 und 11 zu qualifizierenden Beschäftigten nach Maßgabe des § 12.
- (9) Der/Dem Beschäftigten ist nach erfolgter Entscheidung der Paritätischen Kommission gemäß Abs. (5) und/oder (8) ein entsprechender Arbeitsplatz anzubieten. Die/Der Beschäftigte ist verpflichtet, einen ihr/ihm nach den vorstehenden Absätzen unter Berücksichtigung der §§ 4 bis 11 angebotenen Arbeitsplatz anzunehmen.

## § 14 Besonderer Kündigungsschutz

- (1) Eine Kündigung mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kann ausgesprochen werden, wenn ein Beschäftigter einen ihnen nach den §§ 4 bis 11 angebotenen Arbeitsplatz nicht annimmt oder an einer Qualifizierungsmaßnahme, für die er ausgewählt worden ist, nicht teilnimmt oder er diese

ohne wichtigen Grund abbricht. Die Kündigung setzt voraus, dass die Service Stern Nord GmbH den Beschäftigten vorher schriftlich zur Annahme des Arbeitsplatzes oder zur Teilnahme oder Fortsetzung an der Qualifizierungsmaßnahme unter Androhung einer ansonsten erfolgenden Kündigung mit einer Frist von einer Woche aufgefordert hat und die paritätische Kommission nach Kenntnis der Nichtannahme des Arbeitsplatzes oder der Verweigerung der Teilnahme an der Fortbildung oder deren Abbruch über die Angelegenheit erneut beraten hat und unter Berücksichtigung der Gründe der Verweigerung feststellt, dass die Nichtannahme des Arbeitsplatzes oder die Verweigerung der Fortbildung bzw. der Abbruch der Fortbildung aus sachlichen oder sozialen Gründen nicht gerechtfertigt war und ein Angebot eines Arbeitsplatzes in einer niedrigeren Stufen der Kaskade nicht in Betracht kommt.

- (2) Die Kündigung ist unter Beachtung der tarifvertraglich vereinbarten Kündigungsfristen auszusprechen. Bei ordentlich unkündbaren Beschäftigten kann in diesem Fall eine außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund mit einer sozialen Auslaufrfrist mit der Länge der längsten tariflichen Kündigungsfrist für einen ordentlich kündbaren Beschäftigten ausgesprochen werden.
- (3) Der Ausspruch einer betriebsbedingten Kündigung in Fällen, in denen der Arbeitsplatz eines Beschäftigten aufgrund einer Maßnahme nach § 1 Abs. (2) wegfällt, ist bis zum Ablauf von fünf Jahren nach Inbetriebnahme der Übergabeeinheit 1, frühestens bis zum 31.12.2023 ausgeschlossen, wenn dem Beschäftigten kein Arbeitsplatz nach den §§ 4 bis 11 zugewiesen werden kann. Das Recht zum Ausspruch betriebsbedingter Änderungskündigungen bleibt unberührt.

## § 15 Einkommenssicherung

- (1) Führt die Arbeitsplatzsicherung nach den §§ 3 bis 11 dazu, dass der/dem Beschäftigten eine Tätigkeit zugewiesen wird, die mit einer niedrigeren Entgeltgruppe verbunden ist, erhält der Beschäftigte eine persönliche Zulage in Höhe der Differenz zwischen dem Tabellenentgelt der neuen Eingruppierung und dem Tabellenentgelt, das ihm/ihr in der bisherigen Tätigkeit zuletzt zugestanden hat.
- (2) Die persönliche Zulage nimmt an allgemeinen Entgelterhöhungen teil.
- (3) Auf die persönliche Zulage werden allgemeine Erhöhungen des Tabellenentgeltes in Höhe der Hälfte des auf den/die Beschäftigten entfallenen tariflichen Erhöhungsbetrages angerechnet. Wird bei einem Mitarbeiter die Zulage reduziert, wird er bei zukünftigen Auswahlentscheidungen bei gleicher Eignung bevorzugt berücksichtigt.
- (4) Wird mit Beschäftigten auf deren Antrag nach Aufnahme der neuen Tätigkeit eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart, verringert sich die persönliche Zulage im entsprechenden anteiligen Verhältnis. Sie erhöht sich wieder, wenn

und soweit innerhalb eines Jahres nach der Reduktion die vertraglich vereinbarte regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit wieder erhöht wird.

- (5) Wird eine Beschäftigte/ein Beschäftigter aufgrund einer Maßnahme nach § 1 Abs. (2) eine Tätigkeit mit im Vergleich zu seiner bisherigen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit reduzierten Arbeitszeit umgesetzt, erhält er eine weitere Zulage in Höhe der Differenz zwischen dem Tabellenentgelt, das er in der bisherigen Tätigkeit erhalten hat, und dem Tabellenentgelt, das er bei unveränderter Tätigkeit erhalten würde, wenn lediglich das Arbeitszeitvolumen in dem durch die Maßnahme nach § 1 Abs. (2) bestimmten verursachten Umstand reduziert worden wäre.
- (6) Ein Anspruch auf Gewährung einer Zulage nach § 15 besteht nicht, wenn die im Vergleich zur bisherigen Tätigkeit eintretende Änderung hinsichtlich des Umfangs der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit nicht durch eine nach den §§ 3 bis 11 von der Service Stern Nord GmbH veranlasste Maßnahme verursacht ist oder auf einem Verlangen der/des Beschäftigten beruht. Als auf einer personellen Maßnahme i.S.d. § 1 Abs. (2) beruhend gelten auch Reduzierungen der Arbeitszeit, die auf Grundlage einer vertraglichen Vereinbarung erfolgen, soweit den Beschäftigten aufgrund der Entscheidung der paritätischen Kommission ein Arbeitsplatz nicht im bisherigen Beschäftigungsumfang angeboten werden konnte.

## § 16 Aufwendungsersatz bei Wohnortwechsel

- (1) Wechselt ein Beschäftigter/eine Beschäftigte aufgrund des ihm von der Service Stern Nord GmbH im Zuge der Arbeitsplatzsicherung nach § 3 angebotenen Maßnahme seinen Hauptwohnsitz innerhalb eines Jahres nach dem Tag der Umsetzung der Maßnahme nach § 3 (Stichtag) an den jeweils anderen Campus, erhält er eine Umzugsprämie (pauschalierter Aufwendungsersatz) in Höhe von 6.000,00 Euro brutto. Der Nachweis des erfolgten Wechsels des Hauptwohnsitzes obliegt der/dem Beschäftigten. Der/Die Beschäftigte ist zur Rückzahlung der Umzugsprämie verpflichtet, wenn er/sie binnen eines weiteren Jahres nach dem Stichtag seinen/ihren Hauptwohnsitz erneut in die räumliche Nähe des jeweiligen anderen Campus zurückverlegt.
- (2) Ein Beschäftigter/Eine Beschäftigte, dem/der im Zuge der Arbeitsplatzsicherung nach § 3 ein Arbeitsplatz an einem anderen Campus zugewiesen wird, erhält für die Dauer eines Jahres nach dem Stichtag eine pauschalierte Fahrtkostenentschädigung von monatlich 350,00 Euro brutto. Der Anspruch auf die Fahrtkostenentschädigung besteht nur für volle Kalendermonate, solange der/die Beschäftigte seinen Hauptwohnsitz nicht in einer der nach Abs. (1) rechtfertigende Weise verlegt hat.
- (3) Sofern der Beschäftigte seinen Hauptwohnsitz in einer einen Anspruch nach Abs. (1) begründenden Weise wechseln, werden die ihm nach Abs. (2) gezahl-

ten Fahrtkostenpauschalen in Höhe des jeweiligen Bruttobetragtes auf die Prämie nach Abs. (1) angerechnet. Mit dem Datum des Wechsels des Hauptwohnsitzes entfällt ein Anspruch auf Gewährung einer Fahrtkostenpauschale nach Abs. (2).

## § 17 Bildung eines Langzeitkontos

- (1) Auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung kann ein Arbeitszeit-Langzeitkonto eingerichtet werden, in das Beschäftigte Zeitguthaben aus ihrem im Zeiterfassungssystem geführten Arbeitszeitkonto zum Zwecke eines längeren Freizeitausgleiches gutschreiben können.
- (2) In der Betriebsvereinbarung ist festzulegen, welche Zeitguthaben auf das Langzeitkonto gebucht werden können und in welcher Weise die Freizeitgewährung erfolgt.
- (3) Wird ein Langzeitkonto eingerichtet, ist es entsprechend der gesetzlichen Vorgaben gegen Insolvenz zu sichern.

## § 18 Schlussbestimmungen

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2016 in Kraft. Er endet mit Ablauf von fünf Jahren nach Inbetriebnahme der Übergabeeinheit 1, frühestens zum 31.12.2023. Die Regelung des § 15 entfaltet Nachwirkung, die übrigen Regelungen dieses Tarifvertrages nicht.
- (2) Eine ordentliche Kündigung dieses Tarifvertrages während seiner Laufzeit ist ausgeschlossen.

Kiel, den 17.12.2015

Service Stern Nord GmbH, Ratzeburger Allee 160, 23538 Lübeck

  
 Christa Meyer  
 Geschäftsführung

  
 Peter Pansegrau  
 Geschäftsführung

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

  
 Steffen Beckmann  
 Vorstandsvorsitzender

  
 Lilia Hartfelder  
 stellv. Vorstandsvorsitzende





Mitgliedernah • Ehrlich • Kämpferisch

Nibelungenstr. 6  
23562 Lübeck

Tel.: 0451 - 304 836 40  
Fax: 0451 - 304 790 44

[info@gds-kiel.de](mailto:info@gds-kiel.de)

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

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

Bildnachweise: © Trueffelpix - Fotolia.com, © Style-Photography - Fotolia.com