

Mantel- und Entgelttarifvertrag
vom 29.2.2016

Zwischen den Servicegesellschaften

Klinikum Nürnberg Service GmbH, Nürnberg, vertr. durch die Geschäftsführer Dr. Andreas Becke, Jürgen Hempel und Susanne Beyer,

sowie

der Service Gesellschaft Sozialstiftung Bamberg mbH, Bamberg, vertreten durch den Geschäftsführer Johannes Goth

sowie

UKS Klinik-Service GmbH, Mindelheim, vertreten durch den Geschäftsführer Franz Huber

sowie

der Service- und Dienstleistungsgesellschaft der RoMed Kliniken mbH, Rosenheim, vertreten durch den Geschäftsführer Hans Daxlberger

sowie

Bezirk Unterfranken Krankenhäuser und Heime Service –GmbH, Würzburg, vertreten durch den Geschäftsführer Gerhard Ernst,

sowie

Leo-Service-Gesellschaft mbH, Schweinfurt, vertreten durch den Geschäftsführer Adrian Schmuker und Volker Röder,

sowie

der Dienstleistungs- und Gebäudemanagement Klinikum Ingolstadt GmbH, Ingolstadt, vertreten durch den Geschäftsführer Jürgen Kätzlmeier,

und

der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), vertreten durch die Landesbezirksleitung, Bayern

Inhalt:

§ 1	GELTUNGSBEREICH	3
§ 2	ALLGEMEINE ARBEITSBEDINGUNGEN	3
§ 3	EINSTELLUNG / PROBEZEIT	4
§ 4	TEILZEITBESCHÄFTIGUNG	5
§ 5	ARBEITSZEIT	5
§ 6	SONDERFORMEN DER ARBEIT UND DEREN AUSGLEICH.....	6
§ 7	ARBEITSBEFREIUNG	7
§ 8	ARBEITSVERSÄUMNIS/KRANKHEIT	9
§ 9	ENTGELT UND EINGRUPPIERUNG.....	10
§ 10	JAHRESSONDERZAHLUNG.....	14
§ 11	ENTGELTABRECHNUNG	14
§ 12	VERSETZUNG / AUFGABENÜBERTRAGUNG	14
§ 13	ERHOLUNGSURLAUB	15
§ 14	ZUSATZURLAUB	16
§ 15	ALTERSVORSORGE / ENTGELTUMWANDLUNG	16
§ 16	BEENDIGUNG.....	16
§ 17	AUSSCHLUSSFRISTEN	18
§ 18	ARBEITSZEUGNIS	188
§ 19	INKRAFTTRETEN UND KÜNDBARKEIT.....	19
§ 20	ÜBERLEITUNG	19
§ 21	WEITERE REGELUNGEN.....	20

§ 1 Geltungsbereich

1. Die nachfolgenden Regelungen gelten für Beschäftigte, die in einem Arbeitsverhältnis zu einer der tarifvertragsschließenden Servicegesellschaften stehen und un- oder angelernte Tätigkeiten verrichten.

Dieser Tarifvertrag gilt auch für Arbeitnehmer der Servicegesellschaft, wenn und soweit diese im Rahmen des AÜG innerhalb der jeweiligen Konzerngesellschaften überlassen werden.

2. Diese Regelungen gelten nicht für

a) Beschäftigte als leitende Angestellte im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG, wenn ihre Arbeitsbedingungen einzelvertraglich besonders vereinbart sind

b) Auszubildende sowie Volontärinnen/Volontäre und Praktikantinnen/Praktikanten,

c) Beschäftigte, für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 217 ff. SGB III gewährt werden,

d) Beschäftigte, die Arbeiten nach den §§ 260 ff. SGB III verrichten,

e) Leiharbeiterinnen/Leiharbeiter von Personal-Service-Agenturen, sofern deren Rechtsverhältnisse durch Tarifvertrag geregelt sind,

f) geringfügig Beschäftigte im Sinne von § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV.

§ 2 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.

2. Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig vorher schriftlich anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der

Beschäftigten oder berechnigte Interessen des Arbeitgebers zu beeinträchtigen.

3. Der Arbeitgeber ist bei begründeter Veranlassung berechnigt, die/den Beschäftigte/n zu verpflichten, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie/er zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage ist. Bei der beauftragten Ärztin/dem beauftragten Arzt kann es sich um eine Betriebsärztin/einen Betriebsarzt handeln, soweit sich die Betriebsparteien nicht auf eine andere Ärztin/einen anderen Arzt geeinigt haben. Die Kosten dieser Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

4. Die Beschäftigten haben ein Recht auf Einsicht in ihre vollständigen Personalakten. Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine/n hierzu schriftlich Bevollmächtigte/n ausüben lassen. Sie können Auszüge oder Kopien aus ihren Personalakten erhalten.

5. Die Schadenshaftung der Beschäftigten ist bei dienstlich oder betrieblich veranlassten Tätigkeiten auf Vorsatz und grobe Fahrlässigkeit beschränkt.

§ 3 Einstellung / Probezeit

1. Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen.

2. Mehrere Arbeitsverhältnisse zu demselben Arbeitgeber dürfen nur begründet werden, wenn die jeweils übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.

3. Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Sie können gesondert gekündigt werden, soweit dies einzelvertraglich vereinbart ist.

4. Die ersten sechs Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist.

5. Die Vertragssprache ist deutsch.

6. Der/die Beschäftigte hat die für ein Arbeitsverhältnis üblichen Arbeitspapiere bei der Einstellung dem Arbeitgeber zu übergeben.

§ 4 Teilzeitbeschäftigung

1. Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich festgelegte Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie
 - a. mindestens 1 Kind unter 18 Jahren oder
 - b. einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigentatsächlich betreuen oder pflegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen.
2. Soweit die Teilzeit befristet wurde, kann sie verlängert werden; der Antrag ist spätestens 6 Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen.
3. Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der Beschäftigten nach Satz 1 Rechnung zu tragen.
4. Beschäftigte die in anderen als dem in Absatz 1 genannten Fällen eine Teilzeitbeschäftigung vereinbaren wollen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen.
5. Ist mit früher Vollbeschäftigten auf ihren Wunsch eine nicht befristete Teilzeitbeschäftigung vereinbart worden, sollen sie bei späterer Besetzung eines Vollzeitarbeitsplatzes bei gleicher Eignung im Rahmen der dienstlichen bzw. betrieblichen Möglichkeiten bevorzugt berücksichtigt werden.

§ 5 Arbeitszeit

1. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 39 Stunden pro Woche. Die regelmäßige Arbeitszeit kann auf fünf Tage, aus notwendigen betrieblichen/ dienstlichen Gründen auch auf sechs Tage verteilt werden.
2. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist ein Zeitraum von bis zu einem Jahr

zugrunde zu legen. Abweichend von Satz 1 kann bei Beschäftigten, die ständig Wechselschicht- oder Schichtarbeit zu leisten haben, ein längerer Zeitraum zugrunde gelegt werden.

3. Aus dringenden betrieblichen/dienstlichen Gründen kann auf der Grundlage einer Betriebsvereinbarung im Rahmen des § 7 Abs. 1, 2 und des § 12 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

4. Beginn und Ende der täglichen regelmäßigen Arbeitszeit und der Ruhepausen werden vom Arbeitgeber im Einvernehmen mit dem Betriebsrat festgelegt und bekannt gegeben.

5. In vollkontinuierlichen Schichtbetrieben kann an Sonn- und Feiertagen die tägliche Arbeitszeit auf bis zu zwölf Stunden verlängert werden, wenn dadurch zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

6. Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet.

7. Die Arbeitszeit ist pünktlich einzuhalten. Persönliche Angelegenheiten sind grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeiten zu regeln.

§ 6 Sonderformen der Arbeit und deren Ausgleich

1. Mehrarbeit

Mehrarbeit sind die Arbeitsstunden, die Teilzeitbeschäftigte über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus bis zur regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten leisten. Mehrarbeit ist durch entsprechende Freizeit auszugleichen.

2. Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten hinaus geleistet und nicht innerhalb von sechs Monaten bzw. innerhalb einer betrieblich vereinbarten kürzeren Frist ausgeglichen werden.

3. Als Nachtarbeit gilt die in der Zeit von 22 Uhr bis 5 Uhr geleistete Arbeit.

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

5. Rufbereitschaft

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. Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind.

Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden überschritten werden. Für jede Stunde der Rufbereitschaft werden 12,5 v.H. des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt.

Die Arbeitsleistung inkl. Wegezeit innerhalb der Rufbereitschaft wird aufgerundet auf die volle Stunde und mit dem tariflichen Stundenentgelt bezahlt.

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

a) für Überstunden 25 v.H.

b) für Nachtarbeit 20 v.H.

c) bei Sonntagsarbeit 50 v. H

d) bei Arbeiten an gesetzlichen Feiertagen 35 v.H.

e) bei Arbeit an Vorfesttagen (24.12., 31.12.) ab 14 Uhr 35 v.H.

7. Die Zuschläge sind aus dem individuellen Stundenentgelt zu berechnen. Treffen mehrere der vorgenannten Zuschläge aus c) bis e) zusammen, ist nur der jeweils höchste zu zahlen.

§ 7 Arbeitsbefreiung

1. Allgemeines

Grundsätzlich wird das Entgelt für die tatsächlich geleistete Arbeitszeit gezahlt. In Abweichung von § 616 BGB gelten hiervon die folgenden abschließend aufgezählten Ausnahmen.

2. Freistellung

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

- a. aus Anlass der Entbindung der Ehefrau/Lebenspartnerin für 1 Arbeitstag,
- b. bei Tod des Ehegatten/Lebenspartners, von Kindern, Eltern und Geschwistern, soweit sie mit ihr/ihm in häuslicher Gemeinschaft lebten, für 1 Arbeitstag,
- c. bei 25-jähriger Betriebszugehörigkeit für 1 Arbeitstag,
- d. bei schweren Erkrankungen von Ehegatten/Lebenspartnern oder Kindern, sofern diese mit ihm/ihr in Wohngemeinschaft leben und der Arzt bescheinigt, dass die Anwesenheit zur vorläufigen Pflege erforderlich ist, sofern kein Anspruch auf Leistungen nach § 45 SGB V besteht, für 1 Arbeitstag,
- e. bei Wohnungswechsel mit eigenem Hausstand auf Veranlassung des Arbeitgebers für 1 Arbeitstag.
- f. aus Anlass der Silberhochzeit für 1 Arbeitstag

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

4. Dem Beschäftigten kann auf Anforderung als gewählter Vertreter zur Teilnahme an Tagungen der Gremien der vertragsschließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des tariflichen Monatsentgeltes bis zu acht Arbeitstagen im Kalenderjahr erteilt werden, sofern nicht dringende betriebliche Gründe/Interessen entgegenstehen. Bei der Teilnahme an Tarifverhandlungen mit ver.di soll im zeitlich erforderlichen Umfang eine Freistellung erfolgen.

5. Mitteilungspflicht bei Arbeitsbefreiung

Der/die Beschäftigte hat bei dem Arbeitgeber in den Fällen der Ziffer 2 und 3 ohne schuldhaftes Verzögern um Arbeitsbefreiung nachzusuchen. Ist dies nicht möglich, so ist der Grund der Verhinderung unverzüglich glaubhaft zu machen. Andernfalls entfällt der Entgeltanspruch. Dies gilt auch bei Auslandsaufenthalt.

6. Nachweispflicht bei Arbeitsbefreiung

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

§ 8 Arbeitsversäumnis/Krankheit

1. Ist der/die Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung verhindert, so hat er/sie dies unverzüglich unter Angabe der voraussichtlichen Dauer seiner/ihrer Erkrankung dem Arbeitgeber oder der vom Arbeitgeber benannten Stelle im Betrieb mitzuteilen. Dies gilt auch bei Erkrankungen im Ausland, unter Mitteilung der Adresse am Aufenthaltsort in der schnellstmöglichen Art der Übermittlung. Im Übrigen gelten die gesetzlichen Regelungen.

2. Bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit bzw. Arbeitsunfall erhält der/die Beschäftigte bis zu einer Dauer von sechs Wochen sein/ihr durchschnittliches Entgelt (einschließlich ausgezahlter Überstunden und Zuschläge) der letzten drei Monate für seine/ihre regelmäßige aktuelle Arbeitszeit; Ausfallzeiten, die ohne Verschulden des Arbeitnehmers zu einer Minderung des Entgelts im Berechnungszeitraum führen, bleiben bei der Ermittlung des durchschnittlichen Entgelts unberücksichtigt. Dies gilt auch für Maßnahmen der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation gemäß § 9 Entgeltfortzahlungsgesetz. Bei der Berechnung des Entgelts bleiben außer Ansatz: Einmalvergütungen, Aufwendungsersatz.

3. Sofern der/die Beschäftigte weniger als drei Monate im Unternehmen beschäftigt ist, werden diese Monate der Durchschnittsberechnung zugrunde gelegt.

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

5. Krankengeldzuschuss

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge eines Arbeitsunfalls hat der Beschäftigte Anspruch auf einen Krankengeldzuschuss mit Beginn der 7. Krankheitswoche in Höhe von drei Stundenlöhnen je Arbeitstag.

Der Zuschuss wird gezahlt:

- a) Bei bis zu dreijähriger Betriebszugehörigkeit: bis Ende der 9. 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

6. Krankengeld und Zuschuss dürfen zusammen den bisherigen Nettolohn nicht übersteigen. Ist die Arbeitsunfähigkeit grob fahrlässig selbst verschuldet, entfällt der Anspruch.

§ 9 Entgelt und Eingruppierung

1. Entgeltgruppen und Eingruppierungsmerkmale

In die Entgeltgruppe A sind alle Beschäftigten eingruppiert, es sei denn, dass sie die Voraussetzungen für eine höhere Eingruppierung nach diesem Tarifvertrag zeitlich mindestens zur Hälfte ihrer Tätigkeit erfüllen.

In die Entgeltgruppe B sind alle Beschäftigten eingruppiert, in/für deren Tätigkeit entweder

- a) eine eingehende fachliche Einarbeitung von einem Monat / von 169,6 Stunden oder mehr erforderlich ist, oder
- b) ein Entscheidungs-/Organisationsspielraum vorhanden ist, oder
- c) eine besondere Qualifikation erforderlich ist, wie z.B. Erste-Hilfe-Kurs, Fachkundeflehrgang I, Fachkundeflehrgang II,
- d) und/oder die Beschäftigten deren Tätigkeit in der Reinigung von besonderen Bereichen besteht (OP, Intensiv, Räume in denen unter Reinraumbedingungen Medikamente hergestellt werden).

Tarifvertrag Service Gesellschaften

In die Entgeltgruppe C sind alle Beschäftigten eingruppiert, in/für deren Tätigkeit zwei der Merkmale a) bis c) der Entgeltgruppe B zur Ausübung der Tätigkeit erforderlich sind.

In die Entgeltgruppe D sind alle Beschäftigten eingruppiert, in/für deren Tätigkeit alle drei der Merkmale a bis c der Entgeltgruppe B zur Ausübung der Tätigkeit erforderlich sind.

Beispiele für die Eingruppierung in die Entgeltgruppen A bis D unter Berücksichtigung der Merkmale a) bis c):

EG	Einarbeitung >= 169,6Std (1 Monat)	Entscheidungs-/ Organisations- spielraum	Besondere Qualifikation nötig
A	Nein	Nein	Nein
B	Nein	Nein	Ja
B	Nein	Ja	Nein
B	Ja	Nein	Nein
C	Nein	Ja	Ja
C	Ja	Ja	Nein
C	Ja	Nein	Ja
D	Ja	Ja	Ja

Protokollerklärung: Die drei Merkmale beziehen sich ausschließlich auf die beruflichen / fachlichen Tätigkeiten der EG A bis D. Führungstätigkeiten werden nach diesem systemischen Ansatz nicht berücksichtigt sondern über Zulagen, differenziert nach dem Ausmaß der Personal-, Organisations- und Kostenverantwortung, abgebildet.

Eine eingehende fachliche Einarbeitung im Sinne dieses Tarifvertrages erfordert mindestens eine Einarbeitungszeit von einem Monat (169,6 Arbeitsstunden).

Niederschriftserklärung: zur Orientierung bei der Eingruppierung im Rahmen der Überleitung wird auf den beiliegenden Katalog der verhandelten Eingruppierungen verwiesen, der beispielhaft die vom Geltungsbereich des Tarifvertrages erfassten Tätigkeiten/ Berufsbezeichnungen beinhaltet.

2. Entgelt

Die Beschäftigten erhalten ein Stundenentgelt nach der nachstehenden Tabelle. Die Höhe bestimmt sich nach der Entgeltgruppe, in der

sie eingruppiert sind und dem Umfang der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

Entgelttabelle

Stundenentgelte			
EG	01.01.2016	01.07.2017	01.01.2019
A	10,00 €	10,28 €	10,56 €
B	10,64 €	10,94 €	11,24 €
C	11,29 €	11,61 €	11,92 €
D	11,95 €	12,28 €	12,62 €

Bei regelmäßiger durchschnittlicher Arbeitszeit von 39 Stunden pro Woche gem. § 5 Ziff. 1. ergibt sich daraus ein durchschnittliches Monatsentgelt entsprechend der nachfolgenden Monatsentgelttabelle. In der Regel werden Monatsentgelte gezahlt; Abweichungen sind bis 31.12.2018 betriebsindividuell möglich.

Monatsentgelttabelle

Monatstabellenentgelt			
EG	01.01.2016	01.07.2017	01.01.2019
A	1.695,72 €	1.743,20 €	1.790,68 €
B	1.804,25 €	1.855,12 €	1.905,99 €
C	1.914,47 €	1.968,73 €	2.021,30 €
D	2.026,39 €	2.082,34 €	2.140,00 €

3. Funktionszulagen/Qualifikationszulagen

Beschäftigte, die nachstehende Funktionen ausüben bzw. nachstehende Qualifikation für die Ausübung ihrer Arbeit benötigen, erhalten monatlich die entsprechenden Zulagen der Tabelle der Funktionszulagen und Qualifikationszulagen.

Vorarbeiter/in / Schichtleitung	75 €/Monat
Teamleitung	150 €/Monat
Qualifikationszulage ZSVA (Fachkundelehrgang II)	137,50 €/Monat

§ 10 Jahressonderzahlung

Die Jahressonderzahlung besteht aus drei Teilbeträgen und ist auf ein ganzes Kalenderjahr bezogen.

Die Jahressonderzahlung 1 beträgt 450 € brutto. Die Auszahlung erfolgt mit der Entgeltauszahlung im November. Bei unterjährigen Ein- und/oder Austritten wird sie für volle Monate der Beschäftigung anteilig gewährt, sofern das Beschäftigungsverhältnis bis zum Ende des Monats der Auszahlung für mindestens sechs Monate ununterbrochen bestanden hat.

Die Jahressonderzahlung 2 beträgt insgesamt maximal 150 € brutto pro Jahr und wird nach der Dauer der bis zum 31.12. des vorangehenden Kalenderjahres erreichten ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit berechnet (siehe nachstehende Tabelle). Die Auszahlung der Jahressonderzahlung 2 erfolgt mit der Entgeltauszahlung im Januar des Folgejahres. Bei unterjährigen Austritten wird sie nach der Dauer der bis zum Zeitpunkt des Ausscheidens erreichten ununterbrochenen Betriebszugehörigkeit berechnet und für volle Monate der Beschäftigung anteilig gewährt.

Jahressonderzahlung 2:

Prämienanteil: bei vollendeter Betriebszugehörigkeit, max. 150 €				
1 Jahr	2 Jahre	3 Jahre	4 Jahre	5 Jahre
30,00 €	60,00 €	90,00 €	120,00 €	150,00 €

Die Jahressonderzahlung 3 beträgt insgesamt maximal 244 € brutto pro Jahr und wird nach der Zahl der bis zum 31.12. des vorangehenden Kalenderjahres geleisteten Produktivstunden berechnet. Die Beschäftigten erhalten 0,12 € pro geleisteter Arbeitsstunde (Produktivstunden + Erholungsurlaub + Fortbildung). Die Auszahlung der Jahressonderzahlung 3 erfolgt ebenfalls mit der Entgeltauszahlung im Januar des Folgejahres. Bei unterjährigen Ein-

und/oder Austritten wird die Jahressonderzahlung 3 nach der Zahl der geleisteten Produktivstunden berechnet, sofern das Beschäftigungsverhältnis für mindestens sechs Monate ununterbrochen bestanden hat.

§ 11 Entgeltabrechnung

1. Die Entgeltabrechnung erfolgt monatlich.
2. Der/die Arbeitgeber/in ist verpflichtet, dem/der Beschäftigten bei jeder Entgeltabrechnung eine genaue schriftliche Abrechnung über Gesamtentgelt, Stundenentgelt, Zulagen und Abzüge zu geben. Die Abrechnung hat spätestens bis zum 15. des Folgemonats zu erfolgen.
3. Das Entgelt ist bargeldlos auf ein vom Beschäftigten zu nennendes Konto zu zahlen. Fälligkeit: Spätestens am 15. des Folgemonats. Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind, sind spätestens am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig.
4. Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas anderes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte alle Entgeltbestandteile (vgl. z.B. § 9 Ziff. 2 und 3, § 10, sonstige Einmalvergütungen, Aufwendungsersatz), sowie Krankengeldzuschuss (vgl. § 8 Ziff. 5) in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollzeitbeschäftigter entspricht. Dies gilt nicht für Zeitzuschläge entsprechend § 6 Ziffer 6.

§ 12 Versetzung / Aufgabenübertragung

1. Dem Beschäftigten kann eine andere gleichwertige und zumutbare Tätigkeit im Unternehmen übertragen werden.
2. Beschäftigten kann im dienstlichen/betrieblichen Interesse mit ihrer Zustimmung vorübergehend eine mindestens gleich vergütete, gleichwertige und zumutbare Tätigkeit bei einem Dritten (innerhalb der Konzerngesellschaften) zugewiesen werden. Die Zustimmung kann nur aus wichtigem Grund verweigert werden. Die Rechtsstellung der Beschäftigten bleibt unberührt.

3. Werden Aufgaben der Beschäftigten zu einem Dritten verlagert, ist auf Verlangen des Arbeitgebers bei weiter bestehendem Arbeitsverhältnis die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeitsleistung bei dem Dritten zu erbringen. § 613a BGB sowie gesetzliche Kündigungsrechte bleiben unberührt

§ 13 Erholungsurlaub

1. Urlaubsanspruch

Beschäftigte haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Entgelts. Bei Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 5 Tage in der Kalenderwoche beträgt der Urlaubsanspruch in jedem Kalenderjahr 28 Tage. Nach 3 Jahren Betriebszugehörigkeit beträgt der Urlaubsanspruch 29 Tage, nach 6 Jahren Betriebszugehörigkeit 30 Tage. Für die Berechnung der Urlaubsdauer sind die am 1. Januar des Urlaubsjahres erreichten Beschäftigungsjahre maßgeblich.

Sofern die Beschäftigung an mehr oder weniger als fünf Tagen in der Woche erfolgt, erhöht oder verringert sich die Anzahl der Urlaubstage entsprechend.

2. Beginnt oder endet das Beschäftigungsverhältnis im Laufe des Urlaubsjahres, so beträgt der Urlaubsanspruch 1/12 für jeden vollen Kalendermonat, in dem das Beschäftigungsverhältnis während des betreffenden Urlaubsjahres bestand. § 5 BUrlG bleibt unberührt. Der gesetzliche Mindesturlaub darf nicht unterschritten werden.

3. Urlaubsjahr ist das Kalenderjahr.

4. Urlaubsentgelt

Während des Urlaubs erhält der/die Beschäftigte das durchschnittliche Entgelt der letzten drei Monate für seine/ihre regelmäßige aktuelle Arbeitszeit; Ausfallzeiten, die ohne Verschulden des Arbeitnehmers zu einer Minderung des Entgelts im Berechnungszeitraum führen, bleiben bei der Ermittlung des durchschnittlichen Entgelts unberücksichtigt. Bei der Berechnung des Entgelts bleiben außer Ansatz: Einmalvergütungen, Aufwendungsersatz. Sofern der/die Beschäftigte

weniger als drei Monate im Unternehmen beschäftigt ist, werden die vorhandenen Monate der Durchschnittsberechnung zugrunde gelegt.

5. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses dem/der Beschäftigten eine Bescheinigung über den im laufenden Kalenderjahr gewährten oder abgegoltenen Urlaub auszuhändigen.

§ 14 Zusatzurlaub

Beschäftigte erhalten bei einer Leistung im Kalenderjahr von mindestens

200 Nachtarbeitsstunden	1 Arbeitstag,
400 Nachtarbeitsstunden	2 Arbeitstage,
600 Nachtarbeitsstunden	3 Arbeitstage

Zusatzurlaub im Kalenderjahr. Liegen die Voraussetzungen für einen Zusatzurlaubstag vor, haben die Beschäftigten die Möglichkeit sich anstelle der Inanspruchnahme des Zusatzurlaubstages 70 Euro brutto auszahlen zu lassen; die Wahlmöglichkeit kann innerhalb desselben Kalenderjahres nur einheitlich ausgeübt werden. Die Auszahlung erfolgt mit dem auf die schriftliche Antragstellung folgenden nächsten Termin der monatlichen Entgeltauszahlung.

§ 15 Altersvorsorge / Entgeltumwandlung

Der Arbeitgeber fördert den Abschluss von Entgeltumwandlungsverträgen zur Altersvorsorge (z.B. Klinikrente) mit einem Zuschuss von 15% bezogen auf den Bruttoumwandlungsbetrag.

§ 16 Beendigung

1. Es gelten die gesetzlichen Kündigungsregelungen des BGB.

§ 622, Absätze 1, 2 Satz 1 und 3 BGB lauten zurzeit wie folgt:

„(1) Das Arbeitsverhältnis eines Arbeiters oder eines Angestellten (Arbeitnehmers) kann mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden.

(2) Für eine Kündigung durch den Arbeitgeber beträgt die Kündigungsfrist, wenn das Arbeitsverhältnis in dem Betrieb oder Unternehmen

1. zwei Jahre bestanden hat, einen Monat zum Ende eines Kalendermonats,
2. fünf Jahre bestanden hat, zwei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
3. acht Jahre bestanden hat, drei Monate zum Ende eines Kalendermonats,
4. zehn Jahre bestanden hat, vier Monate zum Ende eines Kalendermonats,
5. zwölf Jahre bestanden hat, fünf Monate zum Ende eines Kalendermonats,
6. 15 Jahre bestanden hat, sechs Monate zum Ende eines Kalendermonats,
7. 20 Jahre bestanden hat, sieben Monate zum Ende eines Kalendermonats.

(3) Während einer vereinbarten Probezeit, längstens für die Dauer von sechs Monaten, kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen gekündigt werden.“

2. Das Arbeitsverhältnis kann auch während der Dauer der Befristung ordentlich unter Einhaltung der Kündigungsfristen des BGB während der Probezeit und danach gekündigt werden. Eine ordentliche Kündigung nach Ablauf der Probezeit ist jedoch nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens 12 Monate beträgt.

3. Sofern einzelvertraglich nichts anderes vereinbart ist, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Kalendermonats, in dem der/die Beschäftigte das gesetzlich festgelegte Alter zum Erreichen der Regelaltersgrenze vollendet hat.

4. Das Arbeitsverhältnis endet ferner mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers (Rentenbescheid) zugestellt wird, wonach die/der Beschäftigte voll oder teilweise erwerbsgemindert ist. Die/Der Beschäftigte hat den Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten. Beginnt die Rente erst nach der Zustellung des Rentenbescheids, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorangehenden Tages. Liegt im Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine nach § 92 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.

5. Im Falle teilweiser Erwerbsminderung endet bzw. ruht das Arbeitsverhältnis nicht, wenn der Beschäftigte nach seinem vom Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf seinem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden könnte, soweit dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen und der Beschäftigte innerhalb von zwei Wochen nach Zugang des Rentenbescheids seine Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt.

6. Verzögert die/der Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder bezieht sie/er Altersrente nach § 236 oder § 236a SGB VI oder ist sie/er nicht in der gesetzlichen Rentenversicherung versichert, so tritt an die Stelle des Rentenbescheides das Gutachten einer Amtsärztin/eines Amtsarztes. Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in der/dem Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

§ 17 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 ihrer Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden.

§ 18 Arbeitszeugnis

1. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben die Beschäftigten auf Verlangen Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit, das sich auch auf Führung und Leistung erstrecken muss (Endzeugnis).

2. Aus triftigen Gründen können Beschäftigte auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).
3. Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können die Beschäftigten ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).
4. Die Zeugnisse gemäß den Absätzen 1 bis 3 sind zeitnah auszustellen.

§ 19 Inkrafttreten und Kündbarkeit

Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2016 rückwirkend in Kraft. Die in 2015 in den tarifvertragsschließenden Servicegesellschaften angewendeten Tarifverträge werden erforderlichenfalls in der am 31.12.2015 bestehenden Fassung übergangsweise weiter angewendet. Der Tarifvertrag kann mit einer Frist von 3 Monaten, jedoch erstmals zum 31.12.2019 gekündigt werden. Unabhängig davon ist § 9, Abs 2 separat kündbar. Erstmals kann dies jedoch zum 31.12.2019 erfolgen.

Niederschriftserklärung zu § 19:

Die Tarifvertragsparteien verpflichten sich auf Aufforderung der jeweiligen anderen Seite bereits ab August 2019 Tarifverhandlungen aufzunehmen.

§ 20 Überleitung

1. Die Überleitung der Beschäftigten erfolgt mit Wirkung zum 01.01.2016 in diesen Tarifvertrag rückwirkend.

2. Besitzstandsregelungen für die Beschäftigten

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass kein/e Beschäftigte/r bei unveränderten Arbeitsbedingungen (bei gleicher Tätigkeit, gleicher durchschnittlicher Wochenarbeitszeit, etc.) im Kalenderjahr 2016 weniger als im Kalenderjahr 2015 verdienen darf.

Bemessungsgrundlage für den Besitzstand der einzelnen Beschäftigten ist das durchschnittliche Monatseinkommen aus dem Kalenderjahr 2015. Dieses errechnet sich aus dem gesamten Jahreseinkommen in 2015, dividiert durch zwölf Kalendermonate.

Ausfallzeiten, die ohne Verschulden des Arbeitnehmers zu einer Minderung des Entgelts im Berechnungszeitraum führen, bleiben bei der Ermittlung des durchschnittlichen Entgelts unberücksichtigt. Der Ausgleich ist spätestens zum 31.3. des Folgejahres fällig.

3. Die Bemessungsgrundlage wird ab 2016 für alle übergeleiteten Beschäftigten mindestens in folgender Höhe dynamisiert:

Zum 1.1.2016 mit 1,5%;

zum 1.7.2017 mit 0,9%;

zum 1.1.2019 mit 0,8%.

Die Bemessungsgrundlage für die Dynamisierung zum 1.7.2017 wird aus dem durchschnittlichen Monatseinkommen im Zeitraum vom 01.07.2016 bis 30.06.2017 ermittelt. Die Bemessungsgrundlage für die Dynamisierung zum 1.1.2019 wird aus dem durchschnittlichen Monatseinkommen im Kalenderjahr 2018 ermittelt.

4. Die technischen Umsetzungsdetails (einschließlich monatlicher Abschlagszahlungen auf garantierte Erhöhungen nach Ziffer 3 unter der Prämisse, Überzahlungen zu vermeiden) sowie etwaige von den Überleitungs- und Besitzstandsregelungen dieses Tarifvertrages zu Gunsten der Beschäftigten abweichende Regelungen, werden vor Ort von den Tarifparteien in den einzelnen Servicegesellschaften geregelt. Abweichungen zu Ungunsten der Beschäftigten sind nicht zulässig.

§ 21 Weitere Regelungen

Für den Fall der Überleitung von Beschäftigten der Muttergesellschaften aus dem Geltungsbereich des TVöD behalten die Mitarbeiter ihren Besitzstand. Die Einzelheiten werden in einem Personalüberleitungstarifvertrag geregelt.

Nürnberg/Bamberg, den 14.03.2016

Dr. Andreas Becke, Jürgen Hempel,
Susanne Beyer, Geschäftsführer
Klinikum Nürnberg Service GmbH,

Norbert Flach
Stellv. Landesbezirksleiter
ver.di Bayern

Johannes Göth
Geschäftsführer
Service Gesellschaft
Sozialstiftung Bamberg mbH

Robert Hinke
Landesfachbereichsleiter
ver.di Bayern

Franz Huber
Geschäftsführer
UKS Klinik-Service GmbH

Peter Schmitt-Moritz
ver.di Fachsekretär

Hans Daxlberger
Geschäftsführer
Service- und Dienstleistungsgesellschaft der RoMed Kliniken mbH

Gerhard Ernst
Geschäftsführer
Bezirk Unterfranken Krankenhäuser und Heime Service-GmbH

Adrian Schmucker, Volker Röder
Geschäftsführer
Leo-Service-Gesellschaft mbH

Jürgen Kätzlmeier
Geschäftsführer
DLGM Klinikum Ingolstadt GmbH

Beispielskatalog zur Niederschriftserklärung in § 9 des Mantel- und Entgelttarifvertrages der Servicegesellschaften

Abteilung	Stelle	Eingruppierung	Zulage, ZV, ZTL
Cafeteria	MA Cafeteria	A	
Küche	Küchenhelfer/innen	A	
Küche	Fahrer/innen	A	
Lager	Lagerhelfer/innen	A	
Näherei	Nähereihelfer/innen	A	
Reinigung	Reinigungskraft	A	
Reinigung	Teamleitung ohne Ausbildung	A	ZTL
Rezeption	Empfangsmitarbeiter/in Pforte/Telefonzentrale	A	
Rezeption	stellv. Teamleitung Pforte/Telefonzentrale	A	ZTL
Rezeption	Teamleitung Pforte/Telefonzentrale	A	ZTL
Rezeption/Archiv	Archivmitarbeiter/in	A	
Transportdienst	Mitarbeiter/in Krankentransport/Warentransport ohne Dispo ohne Qualifikation	A	
Wäscherei	Wäschereihelfer/in	A	
Wäscherei	Schichtleitung	A	ZTL
Wäscherei/Näherei	Vorarbeiter/in	A	ZV
Hausdienst	Sicherheitskraft	A	
	Helfer/in im Garten- und Landschaftsbau	A	
	Hausmeistergehilfen/innen	A	
	Poststelle / Botendienste	A	
Patientenservice	Wahlleistungsbetreuung	B	
Reinigung	Reinigungskraft OP, Intensiv	B	
Reinigung	Teamleitung Reinigung ohne BA OP, Intensiv	B	ZTL
Bereichsmanagement	Bürogehilfe/in /Schreibkraft	B	
Transportdienst	Mitarbeiter/in Krankentransport/Warentransport mit Dispo ohne Qualifikation	B	
Transportdienst	Mitarbeiter/in Krankentransport/Warentransport ohne Dispo mit Qualifikation	B	
Wahlleistungsmanagement	Wahlleistungsmanagement	B	
ZSVA	techn. Sterilisationsassistent/in	B	
Bereichsmanagement	administrative Unterstützung	C	
Patientenservice	MA Aufnahme	C	
Reinigung	Grundreinigung	C	
Transportdienst	Mitarbeiter/in Krankentransport/Warentransport mit Dispo mit Qualifikation	C	
Bereichsmanagement	Büroangestellte/r/Sekretär/in	D	
Transportdienst	Entsorgungsfachkraft	D	
ZSVA	techn. Sterilisationsassistent/in m. Fachkunde	D	
ZSVA	Gruppenleitung/Teamleitung	D	ZTL