

**Änderungstarifvertrag Nr. 5
vom 11.12.2025
zum Manteltarifvertrag
für Beschäftigte der Universitätsmedizin Mainz, KöR
(M-TV UM Mainz)
vom 31. Juli 2012**

zwischen

der Universitätsmedizin der Johannes-Gutenberg-Universität Mainz, KöR (UM), vertreten durch den Vorstand, dieser wiederum vertreten durch den Medizinischen Vorstand und den Kaufmännischen Vorstand,

einerseits

und

ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di),
vertreten durch die Landesbezirksleitung Rheinland-Pfalz-Saarland

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

Sämtliche Personenbezeichnungen sind als geschlechtsneutrale Anrede zu verstehen, die alle Geschlechteridentitäten einschließen und gleichermaßen für alle Personen bzw. Beschäftigten / Auszubildenden gelten (m/w/d).

Der Manteltarifvertrag für die Beschäftigten der Universitätsmedizin Mainz, KöR (M-TV UM Mainz) vom 31. Juli 2012, zuletzt geändert durch den 4. Änderungstarifvertrag vom 31. Mai 2023, wird wie folgt geändert:

**„§ 1
Änderung des M-TV UM Mainz mit Wirkung vom 01. Februar 2025**

1. § 1 Abs. 2 lit. d) und lit. g) werden wie folgt neu gefasst:

d) Hochschullehrer, wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte und Lehrbeauftragte an Hochschulen,

g) Auszubildende, Schüler, dual Studierende in einem Ausbildungsberuf an der Universitätsmedizin, Volontäre und Praktikanten.

2. § 27 Abs. 3 entfällt.

3. § 27 Abs. 4 wird neuer Abs. 3.

4. § 28 Abs. 1 wird wie folgt neu gefasst:

(1) ¹Die ersten sechs Monate des Arbeitsverhältnisses gelten als Probezeit, soweit nicht eine kürzere Zeit vereinbart ist. ²Innerhalb der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsende gekündigt werden. ³Bis zum Ende des zwölften Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist ein Monat zum Ende des Kalendermonats. ⁴Nach einer Beschäftigungszeit von mehr als einem Jahr beträgt die Kündigungsfrist sechs Wochen zum Quartalsende,

von mindestens 5 Jahren drei Monate zum Quartalsende,
von mindestens 8 Jahren vier Monate zum Quartalsende,
von mindestens 10 Jahren fünf Monate zum Quartalsende,
von mindestens 12 Jahren sechs Monate zum Quartalsende,
von mindestens 15 Jahren 7 Monate zum Quartalsende.

⁵Die oben genannten Kündigungsfristen gelten für die Beschäftigten und den Arbeitgeber.

**§ 2
Änderung des M-TV UM Mainz mit Wirkung vom 01. Juli 2025**

- § 7 Abs. 4 M-TV UM wird wie folgt neu gefasst:

(4) ¹Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (Arbeitszeitdurchschnitt) ist eine Arbeitszeitraumenfrist bis max. 52 Wochen zulässig.

sig. ²Die Arbeitszeitrahmenfrist beginnt und endet grundsätzlich mit Erreichung des individuellen Arbeitszeitdurchschnitts (Nullwert im Arbeitszeitsaldo). ³Die individuelle laufende Arbeitszeitrahmenfrist gemäß Satz 1 wird für alle Beschäftigten zum Stichtag 01.07.2025 automatisch einmalig um 52 Wochen verlängert. ⁴Die Abweichungen zwischen der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit und der tatsächlich geleisteten regelmäßigen Arbeitszeit der Beschäftigten werden innerhalb der Arbeitszeitrahmenfrist fortlaufend saldiert (Plusstunde bzw. Minusstunde). ⁵Die Durchschnittsberechnung gilt sowohl für geplante Soll-Stunden als auch für tatsächliche Ist-Stunden. ⁶Personenbedingte Gründe, wie Krankheit, unbezahlte Freistellungen usw., unterbrechen die Arbeitszeitrahmenfrist. ⁷Unterbrechungen ab der 40. Woche der Arbeitszeitrahmenfrist verpflichten zur Vereinbarung eines individuellen Arbeitszeitausgleichs unter Beachtung der Arbeitszeitrahmenfrist, für welche eine Verlängerung der Arbeitszeitrahmenfrist um den Zeitraum der Unterbrechung zuzüglich 7 Kalendertage zulässig ist. ⁸Nach Ablauf der Arbeitszeitrahmenfrist bestehende endgültige Zeitguthaben (EZG) sind mit zusätzlich 50 Prozent zu faktorisieren und auf das Arbeitszeitkonto der Beschäftigten zu übertragen. ⁹Nach Ende der Arbeitszeitrahmenfrist kann durch den Beschäftigten eine Teil- oder Vollabgeltung mit der nächstmöglichen Entgeltabrechnung beantragt werden. ¹⁰Das bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses bestehende endgültige Zeitguthaben wird auf Antrag des Beschäftigten ausgezahlt.

Protokollerklärung zu § 7 Absatz 4:

- (1) Voraussetzung eines Arbeitszeitkontos ist die betriebliche Arbeitszeiterfassung.
- (2) Wenn für den Beschäftigten kein Arbeitszeitkonto i.S.d. § 12 eingerichtet wurde, gelten die tariflichen oder betrieblichen Regelungen.
- (3) Ist-Stunden umfassen bei der Durchschnittsberechnung auch die vom Arbeitgeber angeordneten Überstunden.
- (4) Arbeitszeitgesetz und Arbeitsschutzgesetz bleiben durch § 7 Absatz 4 unberührt.
- (5) Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass mit Abschluss eines gesonderten Tarifvertrags zu einem Zeitwertkonto / Langzeitkonto die Regelungen zum Arbeitszeitsaldo dann gegebenenfalls neu zu bestimmen sind.

§ 3

Änderung des M-TV Mainz mit Wirkung vom 01. Januar 2027

§ 7 Abs. 1 wird wie folgt neu gefasst:

¹Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit, ausschließlich der Pausen, beträgt 38,5 Stunden. ²Mit Wirkung vom 01.01.2027 beträgt die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit, ausschließlich der Pausen, 35,0 Stunden.

Protokollerklärung zu § 7 Absatz 1:
Entfällt.

§ 4
Inkrafttreten, Laufzeit, Kündigung

§ 32 wird mit Wirkung vom 01.02.2025 wie folgt neu gefasst:

¹Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2012 in Kraft. ²Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Schluss eines Kalenderhalbjahres gekündigt werden, frühestens jedoch zum 31.12.2027. ³Eine Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.“

Mainz, den 26.2.26

Universitätsmedizin der Johannes Gutenberg-Universität Mainz, KöR

Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft
(ver.di), Landesbezirk
Rheinland-Pfalz-Saarland