

**Manteltarifvertrag
für Beschäftigte der Universitätsmedizin Mainz, KöR(M-TV
UM Mainz)
vom 31.07.2012
in der Fassung des 4. Änderungstarifvertrages vom
31.05.2023**

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

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).

Inhaltsverzeichnis

Präambel.....	3
§ 1 Geltungsbereich	3
§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabrede, Probezeit, Nebentätigkeit	3
§ 3 Beschäftigungszeit	4
§ 4 Allgemeine Pflichten	4
§ 5 Abordnung.....	5
§ 6 unbesetzt.....	5
§ 7 Allgemeine Bestimmungen zur Arbeitszeit.....	5
§ 8 Teilzeitbeschäftigung	7
§ 9 Sonderformen der Arbeit	7
§ 10 Ausgleich für Sonderformen der Arbeit	8
§ 11 Jubiläumssonderzahlung	10
§ 12 Arbeitszeitkonto	10
§ 13 Langzeitkonto	11
§ 14 Unverfallbarkeit	11
§ 15 Dienstreisen	11
§ 16 Berechnung und Auszahlung des Entgelts	12
§ 17 Jahressonderzahlung	12
§ 18 Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung.....	14
§ 19 Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit.....	14
§ 20 Forderungsübergang bei Dritthaftung	15
§ 21 Reise- und Umzugskostenerstattung	16
§ 22 Betriebliche Altersversorgung	16
§ 23 Eingruppierung und Entgelt	16
§ 24 Erholungsurlaub	16
§ 25 Sonderurlaub.....	17
§ 26 Arbeitsbefreiung	18
§ 27 Befristete Arbeitsverträge	19
§ 28 Kündigung	19
§ 29 Sonstige Beendigung	20
§ 30 Zeugnis	21
§ 31 Ausschlussfrist	21
§ 32 Inkrafttreten, Laufzeit, Kündigung	21

Präambel

¹Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass die vereinbarten tarifvertraglichen Regelungen dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz gerecht werden sollen, um Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts oder des Alters zu vermeiden. ²Weiterhin sind sich die Tarifvertragsparteien einig, dass die besonderen Belange von Beschäftigten mit Familienpflichten und von Teilzeitbeschäftigten berücksichtigt werden.

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Beschäftigte), die in einem Arbeitsverhältnis zur Universitätsmedizin der Johannes Gutenberg-Universität stehen.
- (2) Dieser Tarifvertrag gilt nicht für
 - a) *aufgehoben*¹
 - b) Personen, die nach § 16 Absatz 3 SGB II beschäftigt werden,
 - c) Personen, die zur Rehabilitation oder zu ihrer Heilung beschäftigt werden und für die Eingliederungszuschüsse nach den §§ 217 ff. SGB III gewährt werden,
 - d) Hochschullehrer:innen, wissenschaftliche und studentische Hilfskräfte und Lehrbeauftragte an Hochschulen,
 - e) Personen, die ein außertarifliches Beschäftigungsverhältnis eingegangen sind,
 - f) Leitungen von medizinischen Betriebseinheiten gemäß UMG, sowie leitende Angestellte i.S.d. LPersVG,
 - g) Auszubildende, Schüler:innen, Volontäre und Praktikanten.

Protokollerklärung § 1 Absatz 2 e):

Individuelle außertarifliche Verträge können nur begründet werden, wenn das dort vereinbarte Entgelt über das höchste Tabellenentgelt hinausgeht.

§ 2 Arbeitsvertrag, Nebenabrede, Probezeit, Nebentätigkeit

- (1) Der Arbeitsvertrag wird schriftlich unter Angabe der Funktion / Tätigkeit und Entgeltgruppe abgeschlossen.
- (2) ¹Mehrere Arbeitsverhältnisse zur Universitätsmedizin dürfen nur begründet werden, wenn die übertragenen Tätigkeiten nicht in einem unmittelbaren Sachzusammenhang stehen. ²Andernfalls gelten sie als ein Arbeitsverhältnis.²
- (3) ¹Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. ²Sie sind schriftlich gesondert kündbar. ³Soweit einzelvertraglich keine gesonderte Kündigungsfrist vereinbart ist, gelten die Kündigungsfristen des § 28.
- (4) Die ersten sechs Monate gelten als Probezeit.

¹ aufgehoben durch den 1. Änderungstarifvertrag vom 11.02.2015

² Absatz 2 geändert durch den 1. Änderungstarifvertrag vom 11.02.2015

- (5) ¹Nebentätigkeiten gegen Entgelt haben die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber rechtzeitig schriftlich vorher anzuzeigen. ²Der Arbeitgeber kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn diese geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Beschäftigten oder das berechnigte Interesse des Arbeitgebers zu beeinträchtigen. ³Die Anzeige der Nebentätigkeit hat unter Angabe von Art, Inhalt und Umfang zu erfolgen.
- (6) ¹Für Nebentätigkeiten die aufgrund von Inanspruchnahme von Personal, Material und Einrichtungen der Universitätsmedizin erfolgen, kann ein Nutzungsentgelt erhoben werden. ²Näheres kann arbeitgeberseitig geregelt werden.

§ 3 Beschäftigungszeit

- (1) Beschäftigungszeit ist die Zeit, die bei der Universitätsmedizin der Johannes Gutenberg Universität Mainz oder einem Rechtsvorgänger in einem Arbeitsverhältnis oder in einem durch Tarifvertrag geregelten Ausbildungsverhältnis verbracht wurde, auch wenn sie unterbrochen wird.
- (2) Unberücksichtigt bleiben Zeiten nach § 25 M-TV UM Mainz, es sei denn, dass vor Antritt des Sonderurlaubs ein betriebliches Interesse schriftlich anerkannt wurde.
- (3) Andere Zeiten können als Beschäftigungszeiten angerechnet werden.

§ 4 Allgemeine Pflichten

- (1) ¹Die Beschäftigten haben die ihnen übertragenen Aufgaben gewissenhaft und ordnungsgemäß in Übereinstimmung mit der Zielsetzung der Universitätsmedizin, insbesondere auch der spezifischen Aufgaben in Forschung, Lehre und Weiterbildung auszuführen. ²Die Beschäftigten müssen sich durch ihr gesamtes Verhalten zur freiheitlich demokratischen Grundordnung im Sinne des Grundgesetzes bekennen. ³Sie sind verpflichtet, den Anordnungen des Arbeitgebers nachzukommen. ⁴Persönliche Angelegenheiten haben die Beschäftigten unbeschadet der Freistellungsregelungen nach diesem Tarifvertrag grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen.
- (2) ¹Die Beschäftigten sind verpflichtet, sich auf Verlangen des Arbeitgebers durch eine/n Ärztin/Arzt vor der Einstellung auf ihre gesundheitliche Eignung untersuchen zu lassen. ²Bei begründeter Veranlassung können die Beschäftigten verpflichtet werden, durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen, dass sie zur Leistung der arbeitsvertraglich geschuldeten Tätigkeit in der Lage sind. ³Bei der/dem beauftragten Ärztin/Arzt handelt es sich in der Regel um eine/n Betriebsärztin/-arzt. ⁴Im Einzelfall kann eine andere Ärztin/ein anderer Arzt bestimmt werden. ⁵Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber. ⁶Für Beschäftigte, die unter das Jugendarbeitsschutzgesetz fallen, ist bzgl. der ärztlichen Untersuchung § 32 Absatz 1 JArbSchG zu beachten. ⁷Der Arbeitgeber kann die Beschäftigten auch bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses untersuchen lassen. ⁸Auf Verlangen der Beschäftigten ist er hierzu verpflichtet.
- (3) ¹Die Beschäftigten haben über Angelegenheiten, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder von dem Arbeitgeber angeordnet ist, Verschwiegenheit zu wahren; dies gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus. ²Die Beschäftigten dürfen nichtöffentlich zugängliche Materialien des Arbeitgebers, zum Beispiel Aufzeichnungen, elektronisches Datenmaterial, Proben und Stoffe, ohne die Einwilligung

des Arbeitgebers nicht Dritten zugänglich machen. ³Dieses Eigentum haben die Beschäftigten auf Verlangen des Arbeitgebers auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses herauszugeben.

- (4) ¹Werden den Beschäftigten im Zusammenhang mit ihrem Arbeitsverhältnis Geheimnisse bekannt, sind sie zur Verschwiegenheit hierüber verpflichtet. ²Dies gilt auch dann, wenn sie keine Angehörigen eines Heilberufes im Sinne des Strafrechts (§ 203 StGB) sind.
- (5) ¹Die Beschäftigten dürfen Belohnungen und Geschenke sowie sonstige Vergünstigungen in Bezug auf ihre Tätigkeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers annehmen. ²Näheres ist durch eine Dienstanweisung zu regeln.
- (6) ¹Die Beschäftigten haben das Recht, in die über sie geführten Personalakten Einsicht zu nehmen und sich Abschriften oder Ablichtungen zu fertigen. ²Erklärungen der Beschäftigten zum Inhalt der Personalakte sind dieser auf ihr Verlangen beizufügen. ³Sie können das Recht auf Einsicht auch durch eine:n hierzu schriftlich Bevollmächtigte:n ausüben. ⁴Die Beschäftigten müssen über Beschwerden oder Behauptungen tatsächlicher Art, die für sie ungünstig sind oder ihnen nachteilig werden können, vor Aufnahme in die Personalakten gehört werden. ⁵Ihre Äußerung ist zu den Personalakten zu nehmen.
- (7) ¹Die Universitätsmedizin hat bei der Wahrnehmung des Direktionsrechts die Grundrechte der Wissenschaftsfreiheit und das Grundrecht der Gewissensfreiheit zu beachten. ²Für Konfliktfälle wird eine Ombudsperson oder eine Schlichtungskommission durch die Betriebsparteien bestimmt, die Empfehlungen zur Konfliktlösung aussprechen kann. ³Gesetzliche Ansprüche bleiben von den Empfehlungen der Schlichtung unberührt.
- (8) Soweit in § 53 Abs. 2 Hochschulrahmengesetz genannten befristet Beschäftigten Aufgaben übertragen werden, die auch der Vorbereitung einer Promotion oder der Erbringung zusätzlicher wissenschaftlicher Leistungen förderlich sind, soll ihnen im Rahmen ihrer Dienstaufgaben ausreichend Gelegenheit zu eigener wissenschaftlicher Arbeit gegeben werden.
- (9) ¹Zu den Pflichten von Ärztinnen und Ärzten gehört es, am Rettungsdienst in Notarztwagen und Hubschraubern teilzunehmen. ²Für jeden Einsatz in diesem Rettungsdienst erhalten die Beschäftigten einen nicht zusatzversorgungspflichtigen Einsatzzuschlag.

§ 5 Abordnung

¹Eine Abordnung zu einem anderen Arbeitgeber ist zulässig. ²Das Einvernehmen mit dem Beschäftigten ist herzustellen. ³Soweit Nachteile für die Beschäftigten entstehen, kann auf Antrag ein Ausgleich erfolgen.

§ 6 unbesetzt

§ 7 Allgemeine Bestimmungen zur Arbeitszeit

- (1) Die durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen beträgt 38,5 Stunden.

Protokollerklärung zu § 7 Absatz 1:

Im Nachtdienst werden die gesetzlich vorgeschriebenen Pausen als Arbeitszeit angerechnet, wenn organisatorisch keine Pausenvertretung erfolgen kann.

- (2) ¹Grundsätzlich gilt die 5-Tage-Woche. ²Für die Berechnung der von den Beschäftigten zu leistenden regelmäßigen Arbeitszeit ist eine gleichmäßige Verteilung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf die Wochentage Montag bis Freitag zu unterstellen. ³Die Möglichkeit einer davon abweichenden Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit aufgrund betrieblicher oder arbeitsvertraglicher Regelung bleibt unberührt.
- (3) ¹Die von den Beschäftigten zu leistende regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für jeden gesetzlichen Feiertag sowie für den 24. Dezember und 31. Dezember, der auf einen Werktag fällt, um ein Fünftel der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. ²Der 24. Dezember und der 31. Dezember wird einem gesetzlichen Feiertag gleichgestellt. ³ Satz 1 gilt nicht für die Beschäftigten, die ein persönliches Arbeitszeitmodell (Festlegung der Arbeitsleistung an festen Wochentagen) vereinbart haben. ⁴Eine Änderung des persönlichen Arbeitszeitmodells ist nur für einen Zeitraum von sechs Monaten möglich.³

Protokollerklärung zu § 7 Absatz 3:

Die Verminderung der von den Beschäftigten zu leistenden regelmäßigen Arbeitszeit betrifft diejenigen, die aufgrund des Dienstplans ihre regelmäßige Arbeitszeit auch an Feiertagen ableisten oder an Feiertagen wegen des Dienstplans frei haben und deshalb ohne diese Regelung gegenüber Beschäftigten, die am Feiertag aufgrund des gesetzlichen Beschäftigungsverbots frei haben, nacharbeiten müssten.

- (4) ¹Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (Arbeitszeitdurchschnitt) ist eine Arbeitszeitrahmenfrist bis max. 52 Wochen zulässig. ²Die Arbeitszeitrahmenfrist beginnt und endet grundsätzlich mit Erreichung des individuellen Arbeitszeitdurchschnitts (Nullwert im Arbeitszeitsaldo). ³Die Abweichungen zwischen der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit und der tatsächlich geleisteten regelmäßigen Arbeitszeit der Beschäftigten werden innerhalb der Arbeitszeitrahmenfrist fortlaufend saldiert (Plusstunde bzw. Minusstunde). ⁴Die Durchschnittsberechnung gilt sowohl für geplante Soll-Stunden als auch für tatsächliche Ist-Stunden. ⁵Personenbedingte Gründe, wie Krankheit, unbezahlte Freistellungen usw., unterbrechen die Arbeitszeitrahmenfrist. ⁶Unterbrechungen 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. ⁷Nach Ablauf der Arbeitszeitrahmenfrist bestehende endgültige Zeitguthaben (EZG) sind mit zusätzlich 50 Prozent zu faktorisieren und auf das Arbeitszeitkonto der Beschäftigten zu übertragen. ⁸Nach Ende der Arbeitszeitrahmenfrist kann durch den Beschäftigten eine Teil- oder Vollabgeltung mit der nächstmöglichen Entgeltabrechnung beantragt werden. ⁹Das 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, kommen die positiven Abweichungen zwischen der durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit und der tatsächlich geleisteten regelmäßigen Arbeitszeit des Beschäftigten einschließlich des Zuschlags nach Abs. 4 Satz 7 zur Auszahlung.
- (3) Ist-Stunden umfassen bei der Durchschnittsberechnung auch die Überstunden.
- (4) Arbeitszeitgesetz und Arbeitsschutzgesetz bleiben durch § 7 Absatz 4 unberührt.

- (5) ¹Aus dringenden betrieblichen Gründen kann im Rahmen des § 7 Absatz 2 ArbZG, jedoch ohne die Ausnahme zu § 4 ArbZG von den Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden. ²Von § 12 Nr. 4 ArbZG kann durch Dienstvereinbarung abgewichen werden.

³ Satz 3 und 4 eingefügt durch den 1. Änderungstarifvertrag vom 11.02.2015

- (6) ¹Die Beschäftigten sind im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten verpflichtet, Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Schichtarbeit, Bereitschafts- und Rufbereitschaftsdienste sowie - bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung - Überstunden zu leisten.
- (7) ¹Gleitzeit- sowie Vertrauensarbeitszeitregelungen sind unter Wahrung der jeweils geltenden Mitbestimmungsrechte möglich. ²Sowohl Gleitzeit- als auch Vertrauensarbeitszeit ist bei den Beschäftigten im Schichtdienst ausgeschlossen.

§ 8

Teilzeitbeschäftigung

¹Mit Beschäftigten soll auf Antrag eine geringere als die vertraglich geschuldete Arbeitszeit vereinbart werden, wenn sie

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- b) eine nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige sonstige Angehörige tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

²Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist schriftlich zu beantragen. ³Bei der Gestaltung der Arbeitszeit hat der Arbeitgeber im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten der besonderen persönlichen Situation der Beschäftigten nach Satz 1 Rechnung zu tragen.

⁴Die Teilzeitbeschäftigung nach Satz 1 ist auf Antrag auf bis zu 5 Jahre zu befristen. ⁵Sie kann verlängert werden; der Antrag ist spätestens sechs Monate vor Ablauf der vereinbarten Teilzeitbeschäftigung zu stellen.

§ 9

Sonderformen der Arbeit

- (1) ¹Bereitschaftsdienst leisten Beschäftigte, die sich auf Anordnung des Arbeitgebers im Rahmen ihrer dienstplanmäßigen Arbeitszeit an einer arbeitgeberseitig bestimmten Stelle aufhalten, um im Bedarfsfall die Arbeit aufzunehmen. ²Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit der Arbeitsleistung 30 Prozent nicht übersteigt. ³Bestehen Zweifel an der Möglichkeit der Anordnung von Bereitschaftsdienst, wird diese auf der Basis einer objektiven Belastungsanalyse ermittelt.
- (2) ¹Rufbereitschaft 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. ²Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt. ³Rufbereitschaft wird nicht dadurch ausgeschlossen, dass Beschäftigte vom Arbeitgeber mit einem Mobiltelefon oder einem vergleichbaren technischen Hilfsmittel ausgestattet sind. ⁴Durch tatsächliche Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit von 10 Stunden überschritten werden. (§§ 3, 7 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 4 Arbeitszeitgesetz)
- (3) Nachtarbeit ist die Arbeit zwischen 20:00 Uhr und 6:00 Uhr.
- (4) 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.

- (5) Überstunden sind die auf Anordnung des Arbeitgebers geleisteten Arbeitsstunden, die zusätzlich zu den für den betreffenden Tag dienstplanmäßig oder betriebsüblich eingeteilten Arbeitsstunden (§ 7 Absatz 1 und 2) geleistet werden.
- (6) Umkleidezeiten gelten als Arbeitszeit.
- (7) ¹Unter den Voraussetzungen des Arbeitszeit- und Arbeitsschutzgesetzes, insbesondere des § 5 Arbeitsschutzgesetz, kann im Einvernehmen mit den Beschäftigten die tägliche Arbeitszeit im Schichtdienst auf bis zu 12 Stunden ausschließlich der Pausen ausgedehnt werden, um längere Freizeitintervalle zu schaffen oder die Zahl der Wochenenddienste zu vermindern. ²Der Arbeitgeber darf solche Dienste nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit der Arbeitsleistung 80 Prozent nicht übersteigt. ³Bestehen Zweifel an der Möglichkeit der Anordnung dieser Dienste, wird diese auf der Basis einer objektiven Belastungsanalyse ermittelt. ⁴In unmittelbarer Folge dürfen nicht mehr als vier Zwölf-Stunden-Schichten und innerhalb von zwei Kalenderwochen nicht mehr als acht Zwölf-Stunden-Schichten geleistet werden. ⁵Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdienst gemäß § 9 Abs. 1 kombiniert werden.
- (8) ¹Der Springerpool bezeichnet eine Organisationseinheit, in welcher von den Beschäftigten eine Arbeitsortflexibilisierung vorausgesetzt wird. ²Die Arbeitszeiten sollen einer festen Bindung unterliegen. ³Die Bereiche, welche im Sinne dieser Regelung als Springerpool gekennzeichnet werden, werden auf betrieblicher Ebene, unter Mitbestimmung des Personalrats festgelegt.

§ 10

Ausgleich für Sonderformen der Arbeit

- (1) ¹Die Beschäftigten erhalten neben dem Entgelt für die tatsächliche Arbeitsleistung Zuschläge. ²Die Zuschläge betragen je Stunde
- | | |
|--|----------|
| a) für Überstunden | |
| aa) im Zeitraum zwischen 18 und 8 Uhr sowie an Sonnabenden, Sonntagen und Feiertagen ganztags | 30 v. H. |
| ab) auf Grund von arbeitgeberseitigem Holen aus dem als frei geplanten Tag innerhalb von sechs Tagen | 30 v. H. |
| ac) auf Grund von arbeitgeberseitigem Dienstaustausch mit einer Verschiebung im Dienstbeginn von mindestens 4 Stunden innerhalb von sechs Tagen (der Anfragetag zählt nicht mit) | 20 v. H. |
| b) für Nachtarbeit | |
| ba) im Zeitraum von 20:00 bis 00:00 Uhr und im Zeitraum von 04:00 bis 06:00 Uhr | 25 v.H. |
| bb) im Zeitraum von 00:00 bis 04:00 Uhr ⁴ | 40 v.H. |
| c) Feiertagsarbeit | 35 v. H. |
| d) Sonntagsarbeit | 25 v. H. |
| e) für Arbeitszeit zwischen 6:00 Uhr und 20:00 Uhr für Beschäftigte im Schichtdienst | 2,8 v.H. |

⁴ lit b) geändert durch 4. Änderungstarifvertrag vom 31.05.2023

- f) Für den Einsatz in einem definierten Springerpool nach § 9 Abs. 8 erhalten die Beschäftigten eine Zulage:

Stufe 1	während der Einarbeitungszeit, höchstens jedoch bis zu 6 Monaten
Stufe 2	nach erfolgreich abgeschlossener Einarbeitungszeit
Stufe 3	nach 36-monatiger Springertätigkeit

Nach insgesamt 40 geleisteten Diensten im Springerpool wird ein bezahlter freier Dienst geplant.⁵

Protokollerklärung zu § 10 Absatz 1 a) ac):

Der Zuschlag fällt für jede geleistete Arbeitsstunde des kompletten Dienstes an.

Protokollerklärung zu § 10 Absatz 1 b):

Der Zuschlag für Nachtarbeit beinhaltet den Ausgleich des Zusatzurlaubs für Nachtarbeit.

Protokollerklärung zu § 10 Absatz 1 bb):

Der steuerfreie Zuschlag für Nachtarbeit ist nur dann gegeben, wenn die Nachtarbeit vor 00:00 Uhr aufgenommen wurde (steuerfreie Zeit 00:00-04:00 Uhr; 25% steuerfrei und 15% steuerpflichtig).

Protokollerklärung zu § 10 Absatz 1 e):

Die Höhe des Zuschlages nach Buchstabe e) bezieht sich auf alle geleisteten Stunden des Monats.

- (2) ¹Bei Zusammentreffen von Zuschlägen der Zeitkategorien nach Satz 2 Buchstabe c) und d) wird jeweils der höchste Zuschlag gezahlt. ²Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Absatz 1 Satz 2 Buchstabe aa), ab) und ac) sowie beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach Absatz 1 Satz 2 Buchstabe ba) und bb) wird nur der höchste Zeitzuschlag gezahlt. ³Die Zuschläge der Zeitkategorien nach Satz 2 Buchstabe b) bis d) und f) können auch bei Bereitschaftsdienst anfallen. ⁴Die Höhe der Zuschläge bezieht sich in diesem Fall auf das faktorisierte Entgelt. ⁵Der Zuschlag kann faktorisiert und auf das Arbeitszeitkonto gebucht werden. ⁶Beschäftigte ohne Arbeitszeitkonto entscheiden darüber, ob Zuschläge für Sonderformen der Arbeit in Freizeit ausgeglichen oder ausgezahlt werden. ⁷Beantragen sie dafür Freizeitausgleich, gilt § 12 Absatz 4 entsprechend.
- (3) ¹Beschäftigte können alle Zuschläge nach Absatz 1 in eine Voll- oder Häftige- Umwandlung in Freizeit beantragen. ²Die Genehmigung hierfür unterliegt bei der Universitätsmedizin Geschäftsbereich Personal. ³Die Festlegung der Umwandlung kann mit einer Frist von 3 Monaten vom Beschäftigten oder vom Arbeitgeber zum 30.06. oder 31.12. jedes Jahres gekündigt werden.
- (4) Werden auf Anordnung des Arbeitgebers unmittelbar vor Beginn der dienstplanmäßigen bzw. betriebsüblichen Arbeitszeit oder in unmittelbarem Anschluss daran mindestens zwei Arbeitsstunden geleistet, ist eine viertelstündige, werden mehr als drei Arbeitsstunden geleistet, ist eine insgesamt halbstündige bezahlte Pause zu gewähren.
- (5) ¹Für die Rufbereitschaft wird eine tägliche Pauschale je Entgeltgruppe gezahlt. ²Für eine Rufbereitschaft von mindestens zwölf Stunden wird für die Tage Montag bis Freitag das Zweifache, für Samstag, Sonntag sowie für Feiertage das Vierfache des tariflichen Stundenentgelts nach Maßgabe der Entgelttabelle gezahlt. ³Maßgebend für die Bemessung der Pauschale nach Satz 2 ist der Tag, an dem die Rufbereitschaft beginnt. ⁴Für Rufbereitschaften von weniger als zwölf Stunden werden für jede angefangene Stunde 12,5 v.H. des tariflichen Stundenentgelts nach der Entgelttabelle gezahlt. ⁵Die Zeit

⁵ Geändert durch den 1. Änderungsstarifvertrag vom 11.02.2015

jeder einzelnen Inanspruchnahme innerhalb der Rufbereitschaft mit einem Einsatz außerhalb des Aufenthaltsorts im Sinne des § 9 Absatz 2 einschließlich der hierfür erforderlichen Wegezeiten wird auf eine volle Stunde gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt. ⁶Wird die Arbeitsleistung innerhalb der Rufbereitschaft am Aufenthaltsort im Sinne des § 9 Absatz 2 telefonisch (zum Beispiel in Form einer Auskunft) oder mittels technischer Einrichtungen erbracht, wird abweichend von Satz 5 die Summe dieser Arbeitsleistungen am Ende des Rufbereitschaftsdienstes auf die nächsten vollen 30 oder 60 Minuten gerundet und mit dem Entgelt für Überstunden sowie etwaiger Zeitzuschläge nach Absatz 1 bezahlt; dauert der Rufbereitschaftsdienst länger als 24 Stunden (zum Beispiel an Wochenenden), erfolgt die Aufrundung nach jeweils 24 Stunden.

Protokollerklärung zu § 10 Absatz 5:

Rufbereitschaft und die Inanspruchnahme während der Rufbereitschaft unterfallen nicht der in § 7 Abs. 4 bestimmten Arbeitszeitrahmenfrist.

- (6) ¹Soweit die Buchung auf das Zeitkonto nach § 10 Absatz 3 Satz 2 zulässig ist, gilt Absatz 2 Satz 4 entsprechend. ²Für die Zeit der Rufbereitschaft werden Zeitzuschläge nichtgezahlt.
- (7) Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichen Umfang Bereitschaftsdienst fällt, kann im Rahmen des § 7 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 4 Arbeitszeitgesetz die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes abweichend von den §§ 3 und 6 Abs. 2 Arbeitszeitgesetz über 8 Stunden hinaus auf bis zu 24 Stunden (z.B. 8 Stunden Volldienst und 16 Stunden Bereitschaftsdienst) verlängert werden, wenn mindestens die Zeit über 8 Stunden als Bereitschaftsdienst abgeleistet wird.
- (8) ¹Für die Berechnung des Arbeitsentgelts wird der Bereitschaftsdienst mit 75 v. H. bewertet. ²Für die Zeit des Bereitschaftsdienstes, die als Arbeitszeit gewertet wird, wird das tarifliche Stundenentgelt der jeweiligen Entgeltgruppe und Stufe (individuelles Stundenentgelt) gezahlt. ³Das Bereitschaftsdienstentgelt kann im Verhältnis 1:1 in Freizeit abgegolten werden (Freizeitausgleich). ⁴Für die Zeit des Freizeitausgleichs werden das Entgelt und die in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen fortgezahlt. ⁵Wird infolge der Einhaltung der gesetzlich bestimmten Ruhezeit, die sich an den Bereitschaftsdienst anschließt, die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit unterschritten, sind die Bereitschaftsdienste nach der Faktorisierung gem. Satz 1 auf diese in der entsprechenden Höhe anzurechnen.

§ 11

Jubiläumssonderzahlung

¹Beschäftigte erhalten ein Jubiläumsgeld bei Vollendung einer Beschäftigungszeit

- a) von 25 Jahren in Höhe von 500 Euro,
- b) von 40 Jahren in Höhe von 750 Euro,
- c) von 50 Jahren in Höhe von 1.000 Euro.

²Teilzeitbeschäftigte erhalten das Jubiläumsgeld in voller Höhe.

§ 12

Arbeitszeitkonto

- (1) ¹Durch Dienstvereinbarung können Arbeitszeitkonten eingerichtet werden. ²Wenn eine Dienstvereinbarung nicht einvernehmlich zustande kommt, kann ein gesonderter Tarifvertrag abgeschlossen werden.

- (2) ¹In der Dienstvereinbarung wird festgelegt, ob das Arbeitszeitkonto in der ganzen Universitätsmedizin Mainz oder in Teilen davon eingerichtet wird. ²Alle Beschäftigten der Universitätsmedizin Mainz, für die ein Arbeitszeitkonto eingerichtet wird, werden von den Regelungen des Arbeitszeitkontos erfasst. ³Das Arbeitszeitkonto ist ein persönliches Konto. ⁴Nur der Beschäftigte entscheidet, welche Buchungen auf dem Arbeitszeitkonto vorgenommen werden.
- (3) ¹Auf das Arbeitszeitkonto können Zeiten, die bei Anwendung des nach § 7 Absatz 4 als Zeitguthaben, sowie in Zeit umgewandelte Zuschläge nach § 10 gebucht werden. ²Weitere Kontingente (z.B. Rufbereitschafts-/Bereitschaftsdienstentgelte) können durch Dienstvereinbarung zur Buchung freigegeben werden.
- (4) Im Falle einer unverzüglich angezeigten und durch ärztliches Attest nachgewiesenen Arbeitsunfähigkeit während eines Zeitausgleichs vom Arbeitszeitkonto, tritt eine Minderung des Zeitguthabens nicht ein.
- (5) In der Dienstvereinbarung sind insbesondere folgende Regelungen zu treffen:
- a) Die höchstmögliche Zeitschuld (entsprechend der persönlichen Wochenarbeitszeit) und das höchstzulässige Zeitguthaben bis zu einem Vielfachen der persönlichen Wochenarbeitszeit, die innerhalb eines bestimmten Zeitraums anfallen dürfen;
 - b) Fristen für das Abbuchen von Zeitguthaben oder für den Abbau von Zeitschulden durch die/den Beschäftigten;
 - c) die Berechtigung, das Abbuchen von Zeitguthaben zu bestimmten Zeiten (z.B. an sogenannten Brückentagen) vorzusehen;
 - d) die Folgen, wenn der Arbeitgeber einen bereits genehmigten Freizeitausgleich kurzfristig widerruft.

§ 13 Langzeitkonto

- (1) Die Tarifvertragsparteien werden zur Einführung von Langzeit- bzw. Zeitwertkonten eine gesonderte Regelung treffen.
- (2) ¹Solange noch keine tarifliche Regel besteht, kann der Arbeitgeber mit der/dem Beschäftigten die Einrichtung eines Langzeitkontos vereinbaren. ²In diesem Fall ist der Personalrat zu beteiligen.

§ 14 Unverfallbarkeit

Im Todesfall sind Guthaben aus den Arbeitszeitkonten vererbbar.

§ 15 Dienstreisen

¹Bei Dienstreisen gilt die Zeit der betrieblichen Inanspruchnahme am auswärtigen Geschäftsort als Arbeitszeit. ²Für jeden Tag einschließlich der Reisetage wird jedoch mindestens die auf ihn entfallende regelmäßige, durchschnittliche oder dienstplanmäßige Arbeitszeit berücksichtigt, wenn diese bei Nichtberücksichtigung der Reisezeit nicht erreicht würde. ³Überschreiten nicht anrechenbare Reisezeiten insgesamt 15 Stunden im Monat, so werden auf Antrag 25 v.H. dieser überschreitenden Zeiten bei fester Arbeitszeit als

Freizeitausgleich gewährt und bei gleitender Arbeitszeit im Rahmen der jeweils geltenden Vorschriften auf die Arbeitszeit angerechnet. ⁴Bei Teilzeitbeschäftigten werden 1/5 der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten zum Ansatz gebracht. ⁵Weiterhin ist für die Universitätsmedizin geltende Reisekostenrichtlinie zu beachten.

§ 16

Berechnung und Auszahlung des Entgelts

- (1) ¹Bemessungszeitraum für das Tabellenentgelt und die sonstigen Entgeltbestandteile ist der Kalendermonat, soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist. ²Die Zahlung erfolgt am letzten Tag des Monats (Zahltag) für den laufenden Kalendermonat auf ein von den Beschäftigten benanntes Konto innerhalb eines Mitgliedsstaates der Europäischen Union. ³Entgeltbestandteile, die nicht in Monatsbeträgen festgelegt sind (unständige Bezüge), sind am Zahltag des zweiten Kalendermonats, der auf ihre Entstehung folgt, fällig. ⁴Fällt der Zahltag auf einen Samstag oder auf einen Wochenfeiertag, gilt der vorhergehende Werktag, fällt er auf einen Sonntag, gilt der zweite vorhergehende Werktag als Zahltag.
- (2) Soweit tarifvertraglich nicht ausdrücklich etwas Abweichendes geregelt ist, erhalten Teilzeitbeschäftigte das Tabellenentgelt und alle sonstigen Entgeltbestandteile in dem Umfang, der dem Anteil ihrer individuell vereinbarten durchschnittlichen Arbeitszeit an der regelmäßigen Arbeitszeit von vergleichbaren Vollbeschäftigten entspricht.
- (3) ¹Besteht der Anspruch auf das Tabellenentgelt oder die sonstigen Entgeltbestandteile nicht für alle Tage eines Kalendermonats, wird nur der Teil gezahlt, der auf den Anspruchszeitraum entfällt. ²Besteht nur für einen Teil eines Kalendertags Anspruch auf Entgelt, wird für jede geleistete dienstplanmäßige oder betriebsübliche Arbeitsstunde darauf eine Stunde entfallende Anteil des Tabellenentgelts sowie der sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile bezahlt. ³Zur Ermittlung des auf eine Stunde entfallenden Anteils sind die in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile durch das 4,348-fache der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu teilen.
- (4) Ergibt sich bei der Berechnung von Beträgen ein Bruchteil eines Cents von mindestens 0,5 ist er aufzurunden; ein Bruchteil von weniger als 0,5 ist abzurunden.
- (5) Entfallen die Voraussetzungen für eine Zulage im Laufe eines Kalendermonats, gilt Absatz 3 entsprechend.
- (6) Einzelvertraglich können neben dem Tabellenentgelt zustehende Entgeltbestandteile (zum Beispiel Zeitzuschläge, Rufbereitschaft) pauschaliert werden.

§ 17

Jahressonderzahlung

- (1) Beschäftigte, die am 1. Dezember im Arbeitsverhältnis stehen, haben Anspruch auf eine Jahressonderzahlung.

(2) ¹Die Jahressonderzahlung beträgt bei Beschäftigten in den Entgeltgruppen⁶

M-TV UM E1-E15 inkl. Ä1 bis Ä3	M-TV UM KR (Pflege)	M-TV UM S (Sozial- und Erziehungsdienst)	Prozentsatz
E1 bis E8	KR5 bis KR12	S2 bis S8b	95 v.H.
E9 bis E11	KR13 bis KR15	S9 bis S17	80 v.H.
E12 bis E13	KR16 bis KR17	S18	50 v.H.
E14 bis E15 und Ä1 bis Ä3	KR18 bis KR19		35 v.H.

der Bemessungsgrundlage nach Absatz 3. ²Für die Anwendung des Satzes 1 werden Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 Ü bei einem Bezug des Tabellenentgelts aus den Stufen 2 und 3 der Entgeltgruppe 13, im Übrigen der Entgeltgruppe 14 zugeordnet. ³Beschäftigte der Entgeltgruppe 13 mit einem Anspruch auf die Zulage nach § 17 Absatz 8 TVÜ-Länder werden der Entgeltgruppe 14 zugeordnet.

(3) ¹Bemessungsgrundlage im Sinne des Absatzes 2 Satz 1 ist das monatliche Entgelt, das den Beschäftigten in den Kalendermonaten Juli, August und September durchschnittlich gezahlt wird zuzüglich etwaiger Zahlungen nach § 10. ²Das für Überstunden gezahlte Entgelt (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden) bleiben hierbei unberücksichtigt. ³Bei Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. August begonnen hat, tritt an die Stelle des Bemessungszeitraums der erste volle Kalendermonat des Arbeitsverhältnisses; anstelle des Bemessungssatzes der Entgeltgruppe am 1. September tritt die Entgeltgruppe des Einstellungstages. ⁴In den Fällen, in denen im Kalenderjahr der Geburt des Kindes während des Bemessungszeitraums eine elterngeldunschädliche Teilzeitbeschäftigung ausgeübt wird, bemisst sich die Jahressonderzahlung nach dem Beschäftigungsumfang am Tag vor dem Beginn der Elternzeit.

Protokollerklärung zu § 17 Absatz 3:

¹Bei der Berechnung des durchschnittlich gezahlten monatlichen Entgelts werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert und durch drei geteilt; dies gilt auch bei einer Änderung des Beschäftigungsumfangs. ²Ist im Bemessungszeitraum nicht für alle Kalendertage Entgelt gezahlt worden, werden die gezahlten Entgelte der drei Monate addiert, durch die Zahl der Kalendertage mit Entgelt geteilt und sodann mit 30,67 multipliziert. ³Zeiträume, für die Krankengeldzuschuss gezahlt worden ist, bleiben hierbei unberücksichtigt. ⁴Besteht während des Bemessungszeitraums an weniger als 30 Kalendertagen Anspruch auf Entgelt, ist der letzte Kalendermonat, in dem für alle Kalendertage Anspruch auf Entgelt bestand, maßgeblich.

(4) ¹Der Anspruch nach den Absätzen 1 bis 3 vermindert sich um ein Zwölftel für jeden Kalendermonat, in dem Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgelt oder Fortzahlung des Entgelts nach § 19 haben. ²Die Verminderung unterbleibt für Kalendermonate, für die Beschäftigte kein Tabellenentgelt erhalten haben wegen

- a) Ableistung von Grundwehrdienst, Zivildienst oder Bundesfreiwilligendienstes, wenn sie diesen vor dem 1. Dezember beendet und die Beschäftigung unverzüglich wieder aufgenommen haben,
- b) Beschäftigungsverboten nach § 3 Absatz 2 und § 6 Absatz 1 Mutterschutzgesetz,
- c) Inanspruchnahme der Elternzeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz

⁶ Tabelle geändert durch den 4. Änderungsstarifvertrag vom 31.05.2023.

bis zum Ende des Kalenderjahres, in dem das Kind geboren ist, wenn am Tag vor Antritt der Elternzeit Anspruch auf Entgelt oder auf Zuschuss zum Mutterschaftsgeld bestanden hat.

³Die Verminderung unterbleibt ferner für Kalendermonate, in denen Beschäftigten nur wegen der Höhe des zustehenden Krankengelds oder einer entsprechenden gesetzlichen Leistung ein Krankengeldzuschuss nicht gezahlt worden ist.

Protokollerklärung zu § 17 Abs. 4:

Die Verminderung unterbleibt ebenfalls dann, wenn zuvor ein Ausbildungsverhältnis bestand.

- (5) ¹Die Jahressonderzahlung wird mit dem Tabellenentgelt für November ausgezahlt. ²Ein Teilbetrag der Jahressonderzahlung kann zu einem früheren Zeitpunkt ausgezahlt werden.
- (6) ¹Beschäftigte, die bis zum 20. Mai 2006 Altersteilzeitarbeit vereinbart haben, erhalten die Jahressonderzahlung auch dann, wenn das Arbeitsverhältnis wegen Rentenbezugs vor dem 1. Dezember endet. ²In diesem Falle treten an die Stelle des Bemessungszeitraums gemäß Absatz 3 die letzten drei Kalendermonate vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 18

Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung

¹In den Fällen der Entgeltfortzahlung nach § 19 Absatz 1, § 24 sowie § 26 werden das Tabellenentgelt sowie die sonstigen in Monatsbeträgen festgelegten Entgeltbestandteile weitergezahlt. ²Nicht in Monatsbeträgen festgelegte Entgeltbestandteile werden als Durchschnitt auf Basis der letzten drei vollen Kalendermonate, die dem maßgebenden Ereignis für die Entgeltfortzahlung vorhergehen (Berechnungszeitraum), gezahlt. ³Ausgenommen hiervon sind das zusätzlich gezahlte Entgelt für Überstunden (mit Ausnahme der im Dienstplan vorgesehenen Überstunden sowie etwaiger Überstundenpauschalen), Leistungsentgelte, Jahressonderzahlungen sowie besondere Zahlungen.

Protokollerklärungen zu § 18:

- (1) ¹Volle Kalendermonate im Sinne der Durchschnittsberechnung nach Satz 2 sind Kalendermonate, in denen an allen Kalendertagen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. ²Hat das Arbeitsverhältnis weniger als drei Kalendermonate bestanden, sind die vollen Kalendermonate, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat, zugrunde zu legen. ³Bei Änderungen der individuellen Arbeitszeit werden die nach der Arbeitszeitänderung liegenden vollen Kalendermonate zugrunde gelegt.
- (2) ¹Der Tagesdurchschnitt nach Satz 2 beträgt bei einer durchschnittlichen Verteilung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf fünf Tage ein Fünfundsechstel aus der Summe der zu berücksichtigenden Entgeltbestandteile, die für den Berechnungszeitraum zugestanden haben. ²Maßgebend ist die Verteilung der Arbeitszeit zu Beginn des Berechnungszeitraums. ³Bei einer abweichenden Verteilung der Arbeitszeit ist der Tagesdurchschnitt entsprechend Satz 1 und 2 zu ermitteln. ⁴Sofern während des Berechnungszeitraums bereits Fortzahlungstatbestände vorlagen, bleiben die in diesem Zusammenhang auf Basis der Tagesdurchschnitte gezahlten Beträge bei der Ermittlung des Durchschnitts nach Satz 2 unberücksichtigt.
- (3) Tritt die Fortzahlung des Entgelts nach einer allgemeinen Entgeltanpassung ein, sind die Beschäftigten so zu stellen, als sei die Entgeltanpassung bereits mit Beginn des Berechnungszeitraums eingetreten.

§ 19

Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit

- (1) ¹Werden Beschäftigte durch Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit an der Arbeitsleistung

gehindert, ohne dass sie ein Verschulden trifft, erhalten sie bis zur Dauer von sechs Wochen das Entgelt nach § 18. ²Als unverschuldete Arbeitsunfähigkeit gilt auch die Arbeitsverhinderung in Folge einer Maßnahme der medizinischen Vorsorge und Rehabilitation im Sinne von § 9 EFZG.

- (2) Bei erneuter Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit sowie bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten die gesetzlichen Bestimmungen.
- (3) ¹Nach Ablauf des Zeitraums gemäß Absatz 1 erhalten die Beschäftigten für die Zeit, für die ihnen Krankengeld oder entsprechende gesetzliche Leistungen gezahlt werden, einen Krankengeldzuschuss in Höhe des Unterschiedsbetrags zwischen den tatsächlichen Barleistungen des Sozialleistungsträgers und dem Nettoentgelt. ²Nettoentgelt ist das um die gesetzlichen Abzüge verminderte Entgelt im Sinne des § 18. ³Bei freiwillig Krankenversicherten ist dabei deren Gesamtkranken- und Pflegeversicherungsbeitrag abzüglich Arbeitgeberzuschuss zu berücksichtigen. ⁴Für Beschäftigte, die wegen Übersteigens der Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung unterliegen, ist bei der Berechnung des Krankengeldzuschusses der Krankengeldhöchstsatz, der bei Pflichtversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung zu Grunde zu legen.
- (4) ¹Der Krankengeldzuschuss wird bei einer Beschäftigungszeit (§ 3)
- von mehr als einem Jahr längstens bis zum Ende der 13. Woche und
 - von mehr als drei Jahren längstens bis zum Ende der 39. Woche seit dem Beginn der Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit gezahlt.

²Maßgeblich für die Berechnung der Fristen nach Satz 1 ist die Beschäftigungszeit, die im Laufe der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit vollendet wird.

- (5) ¹Entgelt im Krankheitsfall wird nicht über das Ende des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt; § 8 EFZG bleibt unberührt. ²Krankengeldzuschuss wird zudem nicht über den Zeitpunkt hinaus gezahlt, von dem an die Beschäftigten eine Rente oder eine vergleichbare Leistung auf Grund eigener Versicherung aus der gesetzlichen Rentenversicherung, aus einer zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung oder aus einer sonstigen Versorgungseinrichtung erhalten, die nicht allein aus Mitteln der Beschäftigten finanziert sind. ³Überzahlter Krankengeldzuschuss und sonstige Überzahlungen gelten als Vorschuss auf die in demselben Zeitraum zustehenden Leistungen nach Satz 2; die Ansprüche der Beschäftigten gehen insoweit auf den Arbeitgeber über. ⁴Der Arbeitgeber kann von der Rückforderung des Teils des überzahlten Betrags, der nicht durch die für den Zeitraum der Überzahlung zustehenden Bezüge im Sinne des Satzes 2 ausgeglichen worden ist, absehen, es sei denn, die Beschäftigten haben dem Arbeitgeber die Zustellung des Rentenbescheids schuldhaft verspätet mitgeteilt.

Protokollerklärung § 19 Abs. 1:

Ein Verschulden liegt nur dann vor, wenn die Arbeitsunfähigkeit vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt wurde.

§ 20

Forderungsübergang bei Dritthaftung

- (1) Kann der Beschäftigte auf Grund gesetzlicher Vorschriften von Dritten Schadensersatz wegen des Verdienstausfalls beanspruchen, der durch die Arbeitsunfähigkeit entstanden ist, geht dieser Anspruch insoweit auf den Arbeitgeber über, als diese dem Beschäftigten Krankenbezüge und sonstige Bezüge gezahlt und darauf entfallende, von dem Arbeitgeber zu tragende Beiträge zur Bundesagentur für Arbeit, Arbeitgeberanteile an Beiträgen zur Sozialversicherung und zur Pflegeversicherung sowie Umlagen (einschließlich der

Pauschalsteuer) zu Einrichtungen der zusätzlichen Alters- und Hinterbliebenenversorgung abgeführt hat.

- (2) Der Beschäftigte hat dem Arbeitgeber unverzüglich die zur Geltendmachung des Schadensersatzanspruchs erforderlichen Angaben zu machen.
- (3) Der Forderungsübergang nach Absatz 1 kann nicht zum Nachteil des Beschäftigten geltend gemacht werden.
- (4) Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Zahlung der Krankenbezüge und sonstiger Bezüge zu verweigern, wenn der Beschäftigte den Übergang eines Schadensersatzanspruchs gegen eine Dritte auf die Arbeitgeberin verhindert, es sei denn, dass der Beschäftigte die Verletzung dieser ihr obliegenden Verpflichtungen nicht zu vertreten hat.

§ 21

Reise- und Umzugskostenerstattung

Für Reise- und Umzugskostenerstattung gelten die für die Universitätsmedizin anzuwendenden Gesetze, Verordnungen und Regelungen.

§ 22

Betriebliche Altersversorgung

¹Die Beschäftigten haben Anspruch auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung unter Eigenbeteiligung. Die Einzelheiten richten sich nach den Bestimmungen des Tarifvertrages über die betriebliche Altersversorgung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes (Tarifvertrag Altersversorgung - ATV) in der jeweils geltenden Fassung sowie der diesen ändernden, ergänzenden und ersetzenden Tarifverträge in der jeweils geltenden Fassung.⁷

§ 23

Eingruppierung und Entgelt

Eingruppierung und Entgelt werden in einem gesonderten Tarifvertrag geregelt.

§ 24

Erholungsurlaub

- (1) ¹Die Beschäftigten haben in jedem Kalenderjahr Anspruch auf Erholungsurlaub unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts (§ 18) in Höhe von 30 Arbeitstagen. ²Arbeitstage sind alle Kalendertage, an denen der Beschäftigte dienstplanmäßig oder betriebsüblich zu arbeiten hat oder zu arbeiten hätte; soweit zum Zeitpunkt der Beantragung des Urlaubs noch keine Einteilung der regelmäßigen Arbeitszeit vorgenommen wurde, ist insoweit eine gleichmäßige Verteilung der durchschnittlichen regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf die Wochentage Montag bis Freitag zu unterstellen. ³Bei einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit als auf fünf Tage in der Woche erhöht oder vermindert sich der Urlaubsanspruch entsprechend. ⁴Verbleibt bei der Berechnung des Urlaubs ein Bruchteil, der mindestens einen halben Urlaubstag ergibt, wird er auf einen vollen Urlaubstag aufgerundet; Bruchteile von weniger als einem halben Urlaubstag bleiben unberücksichtigt. ⁵Der Erholungsurlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden; er kann auch in Teilen genommen werden. ⁶Mit der Erteilung von Urlaub werden bis zu

⁷ Geändert durch den 2. Änderungsstarifvertrag vom 11.12.2017

dessen vollständigen Erfüllung zunächst der gesetzliche Mindest- und ein gesetzlicher Zusatzurlaubsanspruch erfüllt.

(2) Im Übrigen gilt das Bundesurlaubsgesetz mit folgenden Maßgaben:

- a) ¹Kann der Erholungsurlaub nicht im laufenden Kalenderjahr angetreten werden, ist er in das nächste Urlaubsjahr zu übertragen. ²Eine Übertragung des Urlaubs auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Beschäftigten liegende Gründe dies rechtfertigen. ³Im Fall der Übertragung muss der Urlaub bis zum 31. Mai angetreten werden. ⁴Konnte der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit nicht genommen werden, erlischt der Urlaubsanspruch spätestens vierundzwanzig Monate nach Ablauf des Kalenderjahres, in welchem der Urlaubsanspruch entsteht.
- b) Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, steht als Erholungsurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Urlaubsanspruchs nach Absatz 1 zu; § 5 BUrlG bleibt unberührt.
- c) Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Erholungsurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel.
- d) Das Entgelt nach Absatz 1 Satz 1 wird zu dem in § 16 Abs. 1 genannten Zeitpunkt gezahlt.

(3) Der Zusatzurlaub für anerkannte Anspruchsberechtigte nach SGB IX richtet sich nach den Vorschriften dieses Gesetzes.

Protokollerklärung zu § 24 Absatz 1:

Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden; dabei soll ein Urlaubsteil von zwei Wochen Dauer angestrebt werden.

(4) ¹Erzieher, Beschäftigte in der Tätigkeit einer/s Erziehers sowie Kinderkrankenpfleger, die der S-Tabelle zugehören erhalten pro vollem Kalenderjahr 2 Zusatzurlaubstage (Regenerationstage). ²Beginnt oder endet das Arbeitsverhältnis im Laufe eines Jahres, steht als Zusatzurlaub für jeden vollen Monat des Arbeitsverhältnisses ein Zwölftel des Zusatzurlaubsanspruchs zu. ³Ruht das Arbeitsverhältnis, so vermindert sich die Dauer des Zusatzurlaubs für jeden vollen Kalendermonat um ein Zwölftel. ⁴Auf die Zusatzurlaubstage finden die Vorschriften für den Erholungsurlaub des BUrlG entsprechende Anwendung.⁸

§ 25 Sonderurlaub

(1) ¹Den Beschäftigten soll auf Antrag Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge gewährt werden, wenn sie

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftige sonstige Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen und dringende betriebliche Belange nicht entgegenstehen.

²Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge aus anderen als den in Satz 1 genannten Gründen kann bei Vorliegen eines wichtigen Grundes gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten.

(2) ¹Eine Unterbrechung des Sonderurlaubs bedarf der vorherigen Einwilligung des Arbeitgebers. ²Ein Sonderurlaub darf nicht unterbrochen werden für Zeiträume, in denen keine Arbeitsverpflichtung besteht.

⁸ Absatz 4 gültig ab dem Kalenderjahr 2024.

§ 26 Arbeitsbefreiung

- (1) ¹Als Fälle, in denen eine Fortzahlung des Entgelts gemäß § 616 BGB im nachstehend genannten Ausmaß stattfindet, gelten nur die folgenden Anlässe:
- a) Niederkunft der Ehefrau/Lebenspartnerin im Sinne des LPartG ein Arbeitstag,
 - b) Tod der/s Ehepartners/Lebenspartners im Sinne des LPartG, eines Kindes oder Elternteils zwei Arbeitstage,
 - c) 25- und 40jähriges Arbeitsjubiläum ein Arbeitstag, bei einem 50 jährigem Jubiläum zwei Arbeitstage,
 - d) schwere Erkrankung
 - aa) eines Angehörigen, soweit dieser in demselben Haushalt lebt, ein Arbeitstag im Kalenderjahr,
 - bb) eines Kindes, welches das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat und für das der Beschäftigte das Sorgerecht hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr,
 - cc) einer Betreuungsperson, wenn die Beschäftigten deshalb die Betreuung ihrer Kinder, welche das 8. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder wegen körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung dauernd pflegebedürftig ist, übernehmen müssen bis zu vier Arbeitstage im Kalenderjahr.
- ²Eine Freistellung erfolgt nur, soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht sofort zur Verfügung steht und die Ärztin / der Arzt in den Fällen der Doppelbuchstaben aa) und bb) die Notwendigkeit der Anwesenheit der Beschäftigten zur vorläufigen Pflege bescheinigt. ³Die Freistellung darf insgesamt fünf Arbeitstage im Kalenderjahr nicht überschreiten.
- e) ärztliche Behandlung der Beschäftigten, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen muss in nachgewiesenem erforderlichem Umfang einschließlich der erforderlichen Wegezeiten.
- Protokollerklärung zu § 26 Absatz 1 e:*
Die ärztliche Behandlung erfasst auch die ärztliche Untersuchung und die ärztlich verordnete Behandlung; die Kosten für die erforderlichen ärztlichen Bescheinigungen trägt die Universitätsmedizin.
- (2) ¹Bei Erfüllung allgemeiner staatsbürgerlicher Pflichten nach dem Recht eines Staates der Europäischen Union, soweit die Arbeitsbefreiung gesetzlich vorgeschrieben ist und soweit die Pflichten nicht außerhalb der Arbeitszeit, gegebenenfalls nach ihrer Verlegung, wahrgenommen werden können, besteht der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als die Beschäftigten nicht Ansprüche auf Ersatz dieser Bezüge geltend machen können. ²Die fortgezählten Bezüge gelten in Höhe des Ersatzanspruchs als Vorschuss auf die Leistungen der Kostenträger. ³Die Beschäftigten haben den Ersatzanspruch geltend zu machen und die erhaltenen Beträge an den Arbeitgeber abzuführen.
- (3) ¹Der Arbeitgeber kann in sonstigen dringenden Fällen Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts bis zu drei Arbeitstagen gewähren. ²In begründeten Fällen kann bei Verzicht auf Entgelt kurzfristige Arbeitsbefreiung gewährt werden, wenn die betrieblichen Verhältnisse es gestatten.
- (4) ¹Zur Teilnahme an Tagungen kann den gewählten Vertreter der Bezirksvorstände, der Landesbezirksvorstände, der Landesbezirksfachbereichsvorstände, der Bundesfachbereichsvorstände, der Bundesfachkommissionen sowie des Gewerkschaftsrats bzw. entsprechender Gremien, sowie deren Konferenzen, der Vereinten Dienstleistungsgewerk-

schaft (ver.di), auf Anfordern der vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) Arbeitsbefreiung bis zu acht Werktagen im Jahr unter Fortzahlung des Entgelts erteilt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen. ²Zur Teilnahme an Sitzungen der Tarifkommission, sowie zur Teilnahme an Tarifverhandlungen wird den Mitgliedern der Tarifkommission der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), auf Anfordern der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts erteilt, wenn es dabei um die Tarifkommission und/oder Tarifverhandlungen geht, welche die Universitätsmedizin betreffen.

- (5) Zur Teilnahme an Sitzungen von Prüfungs- und von Berufungsbildungsausschüssen nach dem Berufsbildungsgesetz sowie für eine Tätigkeit in Organen von Sozialversicherungsträgern kann den Mitgliedern Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gewährt werden, sofern nicht dringende betriebliche Interessen entgegenstehen.

§ 27 Befristete Arbeitsverträge

- (1) Befristete Arbeitsverträge sind zulässig auf Grundlage des Teilzeit- und Befristungsgesetzes sowie anderer gesetzlicher Vorschriften über die Befristung von Arbeitsverträgen.⁹
- (2) Ein befristeter Arbeitsvertrag ohne sachlichen Grund soll in der Regel auf zwei Jahre geschlossen werden; vor Ablauf des Arbeitsvertrages hat der Arbeitgeber zu prüfen, ob eine unbefristete oder befristete Weiterbeschäftigung möglich ist.
- (3) Die Probezeit beträgt sechs Monate.
- (4) ¹Befristete Arbeitsverträge können gekündigt werden. ²Es gelten die Kündigungsfristen des § 28 Absatz 1.

§ 28 Kündigung

- (1) ¹Bis zum Ende des zwölften Monats seit Beginn des Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist ein Monat zum Ende des Kalendermonats. ²Nach 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.
³Die oben genannten Kündigungsfristen gelten für die Beschäftigten und den Arbeitgeber.
- (2) Innerhalb der Probezeit kann der Arbeitsvertrag ohne Angaben von Gründen gekündigt werden.
- (3) Die außerordentliche Kündigung aus wichtigem Grund richtet sich nach den gesetzlichen Vorschriften (§ 626 BGB) in der jeweils geltenden Fassung.

⁹ Geändert durch den 1. Änderungsarbeitsvertrag vom 11.02.2015

§ 29 Sonstige Beendigung

- (1) Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf,
 - a) mit Ablauf des Monats, in dem die Beschäftigten das Alter für die gesetzliche Regelaltersrente erreicht haben,
 - b) jederzeit schriftlich im gegenseitigen Einvernehmen,
 - c) bei Ablauf einer Befristung oder Eintritt einer auflösenden Bedingung,
 - d) ¹mit Ablauf des Monats, in dem der Bescheid eines Rentenversicherungsträgers, in dem festgestellt wird, dass die Beschäftigten erwerbsgemindert sind, zugestellt wird, frühestens jedoch mit Ablauf des dem Rentenbeginn vorhergehenden Tages.²Die Beschäftigten haben dem Arbeitgeber von der Zustellung des Rentenbescheids unverzüglich zu unterrichten.
- (2) ¹Sollen die Beschäftigten, deren Arbeitsverhältnis nach Absatz 1 Ziffer a) geendet haben, ausnahmsweise weiter beschäftigt werden, ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. ²In dem Arbeitsvertrag können die Vorschriften dieses Tarifvertrages ganz oder teilweise abgedungen werden. ³Es darf jedoch keine niedrigere Vergütung vereinbart werden als die der Vergütungsgruppe, die der Tätigkeit der Beschäftigten entspricht. ⁴Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts anderes vereinbart ist.
- (3) Absatz 2 gilt entsprechend für Beschäftigte, die nach Vollendung des gesetzlichen Rentenalters eingestellt werden.
- (4) Werden den Beschäftigten befristete Renten wegen Erwerbsminderung gewährt, ruht das Arbeitsverhältnis mit allen Rechten und Pflichten für den Zeitraum, für den eine Rente gewährt wird.
- (5) Das Arbeitsverhältnis endet bzw. ruht nicht, wenn die Beschäftigten, die nur teilweise erwerbsgemindert (befristet oder unbefristet) sind, nach ihrem von dem Rentenversicherungsträger festgestellten Leistungsvermögen auf ihrem bisherigen oder einem anderen geeigneten und freien Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden können, soweit dringende betriebliche Gründe nicht entgegenstehen und die Beschäftigten innerhalb von drei Wochen nach Zugang des Rentenbescheides ihre Weiterbeschäftigung schriftlich beantragt hat.
- (6) Liegt bei Beschäftigten, die schwerbehindert im Sinne des SGB IX sind, in dem Zeitpunkt, in dem nach Absatz 1 das Arbeitsverhältnis wegen verminderter Erwerbsfähigkeit endet, die nach § 92 SGB IX erforderliche Zustimmung des Integrationsamts noch nicht vor, endet das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages der Zustellung des Zustimmungsbescheids des Integrationsamts.
- (7) ¹Verzögern Beschäftigte schuldhaft den Rentenantrag oder beziehen sie Altersrente nach § 236 oder § 236 a SGB VI oder sind sie in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versichert, tritt an die Stelle des Bescheids des Rentenversicherungsträgers das Gutachten einer/s Amtsärztin/Amtsarztes. ²Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Fall mit Ablauf des Monats, in dem den Beschäftigten das Gutachten bekannt gegeben worden ist.

Protokollerklärung zu § 29:

Als Rentenversicherungsträger im Sinne von § 29 gelten auch berufsständische Versorgungswerke.

§ 30 Zeugnis

- (1) Zum Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses haben Beschäftigte Anspruch auf ein schriftliches Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit, das sich auf Antrag der Beschäftigten auch auf Leistung und Verhalten im Arbeitsverhältnis erstrecken muss (Endzeugnis).
- (2) Aus nachvollziehbaren Gründen können Beschäftigte auch während des Arbeitsverhältnisses ein Zeugnis verlangen (Zwischenzeugnis).
- (3) Bei bevorstehender Beendigung des Arbeitsverhältnisses können Beschäftigte ein Zeugnis über Art und Dauer ihrer Tätigkeit verlangen (vorläufiges Zeugnis).
- (4) Zeugnisse sind unverzüglich zu erstellen.

§ 31 Ausschlussfrist

¹Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis verfallen, wenn sie nicht innerhalb einer Ausschlussfrist von sechs Monaten nach Fälligkeit von den Beschäftigten oder von dem Arbeitgeber schriftlich geltend gemacht werden. ²Für denselben Sachverhalt reicht die einmalige Geltendmachung des Anspruchs auch für später fällige Leistungen aus.

§ 32 Inkrafttreten, Laufzeit, Kündigung

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 31.12.2020¹⁰. ³Eine Kündigung bedarf zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform.

Mainz, den

Universitätsmedizin der Johannes
Gutenberg-Universität Mainz, KÖR

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

Dr. Waltraud Kreutz-Gers
Kaufmännischer Vorstand
Verhandlungsführerin

Frank Hutmacher
Landesbezirksfachbereichsleiter
Verhandlungsführer

Univ.-Prof. Dr. Ralf Kiesslich
Vorstandsvorsitzender
Medizinischer Vorstand

Michael Blug
Landesbezirksleiter

¹⁰ Geändert durch den 1. Änderungstarifvertrag vom 11.02.2015