

# M A N T E L T A R I F V E R T R A G

Nr. 2

vom 04.04.2011

in der Fassung des 9. Änderungstarifvertrages vom 06.03.2024

(Stand Juli 2025)

Zwischen  
der

**Universitätsklinikum Gießen und Marburg GmbH**, nachfolgend Gesellschaft  
vertreten durch die Geschäftsführung

und der

**ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)**  
vertreten durch die Landesbezirksleitung Hessen

wird folgender Tarifvertrag abgeschlossen:

---

## **Protokollnotiz:**

Sofern männliche oder weibliche Bezeichnungen gewählt wurden, gelten sie gleichermaßen für das jeweils andere Geschlecht.

## INHALTSVERZEICHNIS

	Seite	
§ 1	Geltungsbereich	3
§ 2	Einstellung, Arbeitsvertrag	3
§ 3	Eingruppierung	3
§ 4	Probezeit	4
§ 5	Ärztliche Untersuchung	4
§ 6	Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen	5
§ 6a	Haftung im Schadensfall	5
§ 7	Allgemeine Pflichten	5
§ 8	Arbeitsversäumnis	6
§ 9	Arbeitszeit	6
§ 10	derzeit unbesetzt	7
§ 11	Sonderformen der Arbeit	7
§ 12	Zeitzuschläge, Überstundenvergütung	9
§ 13	Nachtarbeitszuschläge, Freizeitausgleich für Nachtarbeit	10
§ 14	Tarifliche Zulagen	11
§ 15	Ruhetage	14
§ 16	Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft	14
§ 17	Beschäftigungszeit	19
§ 18	Vergütung	20
§ 19	Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit	20
§ 20	Vergütung Nichtvollbeschäftigter	20
§ 21	Förderung von Teilzeitbeschäftigung	21
§ 22	Arbeitsschutz	21
§ 23	Jubiläumszuwendungen	21
§ 24	Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung	22
§ 25	Garderobe und Wäsche	23
§ 26	Sachleistungen, Schutzkleidung	23
§ 27	Krankenbezüge, Krankengeldzuschuss	23
§ 28	Sterbegeld	25
§ 29	Erholungsurlaub	26
§ 30	Sonderurlaub	28
§ 31	Arbeitsbefreiung	28
§ 32	Beendigung des Arbeitsverhältnisses	33
§ 33	Besitzstand	31
§ 34	Ausschlussfristen	32
§ 35	Auslegung von Tarifverträgen	33
§ 36	Übergangsregelungen	33
§ 37	Inkrafttreten, Laufzeit	38
Anlage 1	Urlaubstabelle	
Anlage 2	Niederschriftserklärung zu § 33	
Anlage 3	Übernahme von Auszubildenden	
Anlage 4	Niederschriftserklärung zu § 13 MTV	

## **§ 1**

### **Geltungsbereich**

1. Dieser Tarifvertrag findet Anwendung auf die im Rubrum genannte Gesellschaft.
2. Dieser Tarifvertrag gilt persönlich für Arbeitnehmer, Auszubildende in kaufmännischen, technischen und Gesundheitsberufen (gem. Anlage 7 zum MTV) und Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege, Kinderkrankenpflege und Entbindungshelferausbildung (Arbeitnehmer), die in einem Arbeitsverhältnis bzw. Ausbildungsverhältnis zu der im Rubrum genannten Gesellschaft stehen und Mitglied der vertragsschließenden Gewerkschaft sind.
3. Dieser Tarifvertrag gilt ferner nach Maßgabe der in den Einzelarbeitsverträgen festgelegten Bedingungen für Chefärzte, Leitende Oberärzte sowie Angestellte gem. § 5 BetrVG.

## **§ 2**

### **Einstellung, Arbeitsvertrag**

1. Der Arbeitsvertrag wird schriftlich abgeschlossen. Dem Arbeitnehmer ist eine Ausfertigung auszuhändigen. Im Arbeitsvertrag ist auch die Art der Tätigkeit, die Betriebspartei, die Vergütungsgruppe und die Beschäftigungszeit (§ 17) anzugeben. Bei Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen ist im Arbeitsvertrag der Befristungsgrund, bei befristeten Arbeitsverträgen zur Vertretung der Name des zu vertretenden Beschäftigten anzugeben. Soweit das Arbeitsverhältnis bei Eintritt eines bestimmten Ereignisses endet, ist dieses anzugeben, ansonsten ist das Ende des Arbeitsverhältnisses durch die Festlegung eines kalendermäßig bestimmbar Datum zu bezeichnen.
2. Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden. Sie sind schriftlich gesondert kündbar.
3. Der Arbeitsvertrag kann abgeschlossen werden:
  - a) für ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit;
  - b) für ein Arbeitsverhältnis auf bestimmte Zeit, wenn die Befristung sachlich begründet ist. Davon unberührt bleiben die gesetzlichen Regelungen.

## **§ 3**

### **Eingruppierung**

1. Arbeitnehmer sind nach den von ihnen überwiegend auszuübenden Tätigkeiten und, soweit dies in den einzelnen Vergütungsgruppen des Tarifvertrages über die Eingruppierung der Arbeitnehmer vorausgesetzt wird, ihrer Berufsausbildung entsprechend einzugruppieren. Die Aufzählung der Berufe und Tätigkeiten des Tarifvertrages über die Eingruppierung der Arbeitnehmer stellt keinen abgeschlossenen Beispielkatalog dar. Sofern dort eine Funktion in der Auflistung fehlt, erfolgt eine der Systematik dieses Tarifvertrages zugrunde liegende Eingruppierung.

2. Ist in einem Tätigkeitsmerkmal ein Zeitmaß bestimmt, gilt dieses; hierbei werden Zeiten einer einschlägigen Berufserfahrung in vergleichbarer Tätigkeit außerhalb des Geltungsbereiches dieses Tarifvertrages angerechnet. Hierbei werden Teilmonate als volle Kalendermonate gewertet.

Bei examinierten Pflegefachkräften und examinierten Krankenpflegehelfern sowie bei Berufsgruppen, in denen dies zur Deckung des Personalbedarfs erforderlich ist (Hebammen, MTRA, Operationstechnische und anästhesietechnische Assistenten, Ergotherapeuten und Logopäden, MTLA, MTAF, Physiotherapeut\*innen, Elektriker, Informationselektroniker, Anlagenmechaniker/in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik) wird bereits ab dem Beginn der Berufserfahrung eine Vergütung nach Stufe II der Vergütungstabelle gewährt. Die weiteren Stufen der Vergütungstabelle werden entsprechend den in der Vergütungstabelle vorgesehenen Berufserfahrungsjahren erreicht (z.B. Stufe III mit Beginn des fünften Jahres der Berufserfahrung etc.).

#### **Protokollnotiz zu Absatz 2:**

Bei Wechsel der Vergütungsgruppe bleiben erworbene Zeiten der Berufserfahrung erhalten.

3. Umfasst das Arbeitsgebiet des Arbeitnehmers mehrere Tätigkeiten, die verschiedenen Vergütungsgruppen zugeordnet sind, ist er entsprechend seiner überwiegenden Tätigkeit (mehr als 50 %) einzugruppieren.

## **§ 4**

### **Probezeit**

Im Arbeitsvertrag kann eine Probezeit vereinbart werden.

## **§ 5**

### **Ärztliche Untersuchung**

1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich auf Verlangen des Arbeitgebers vor seiner Einstellung ärztlich auf seine körperliche Eignung (Gesundheitszustand und Arbeitsfähigkeit) untersuchen zu lassen. Er muss während des Arbeitsverhältnisses bei gegebener Veranlassung dem Verlangen des Arbeitgebers auf Wiederholung dieser Untersuchung durch den Betriebsarzt entsprechen. Von dieser Befugnis darf nicht willkürlich Gebrauch gemacht werden.
2. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, aus Gründen der Gesundheitspflege und zur Verhütung von Infektionen, die zum Schutze des Arbeitnehmers notwendigen gesetzlich bzw. berufsgenossenschaftlich vorgeschriebenen gesundheitsvorbeugenden Maßnahmen (z. B. Schutzimpfungen) sowie die gesetzlich bzw. berufsgenossenschaftlich vorgeschriebenen ärztlichen Untersuchungen vornehmen zu lassen.

3. Arbeitnehmer, die besonderen Ansteckungsgefahren ausgesetzt oder in gesundheitsgefährdeten Bereichen beschäftigt sind, sind in regelmäßigen Zeitabständen ärztlich zu untersuchen.
4. Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses untersuchen lassen. Auf Verlangen des Arbeitnehmers ist er hierzu verpflichtet.
5. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Kosten dieser ärztlichen Untersuchung zu tragen, soweit sie nicht von einer anderen Seite getragen werden.

## **§ 6**

### **Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen**

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer jederzeit auf Verlangen ein vorläufiges Zeugnis und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein endgültiges Zeugnis auszustellen, das sich auf Verlangen auch auf Führung und Leistung erstrecken muss.
2. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitnehmer jederzeit auf Verlangen eine Bescheinigung über die zuletzt bezogene Vergütung und den im Jahr des Ausscheidens erhaltenen Urlaub auszuhändigen.

## **§ 6a**

### **Haftung im Schadensfall**

Die Gesellschaft schließt eine Betriebshaftpflichtversicherung ab. Die Gesellschaft wird den Betriebsrat über wesentliche Änderungen des Versicherungsvertrages umgehend informieren.

## **§ 7**

### **Allgemeine Pflichten**

1. Der Arbeitnehmer hat die ihm übertragenen Arbeiten gewissenhaft und ordnungsgemäß auszuführen und sein Verhalten der Aufgabenstellung der Klinik anzupassen.
2. Der Arbeitnehmer hat über alle internen Geschäftsvorgänge sowie über Angelegenheiten der Klinik, deren Geheimhaltung durch gesetzliche Vorschriften vorgesehen oder auf Weisung des Arbeitgebers angeordnet ist, Verschwiegenheit zu bewahren. Er darf Schriftstücke, Aufzeichnungen und bildliche Darstellungen nicht ohne Einwilligung des Arbeitgebers Dritten zugänglich machen. Auf Verlangen des Arbeitgebers muss er sie - auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses - herausgeben.

Der Arbeitnehmer, dem im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis Geheimnisse bekannt werden, die bei Ärzten und ärztlichen Hilfspersonen der Schweigepflicht unterliegen würden, ist auch dann verpflichtet, darüber Verschwiegenheit zu bewahren, wenn er nicht im Sinne des Strafrechts zu den Hilfspersonen des Arztes rechnet.

Der Arbeitnehmer hat - auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses - über Angelegenheiten, die der Schweigepflicht unterliegen, Verschwiegenheit zu bewahren.

3. Nebenbeschäftigungen gegen Entgelt darf der Arbeitnehmer nur mit Einwilligung des Arbeitgebers ausüben.
4. Der Beschäftigte darf Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf seine dienstliche Tätigkeit nur mit Zustimmung des Arbeitgebers annehmen. Werden dem Beschäftigten Belohnungen oder Geschenke in Bezug auf seine dienstliche Tätigkeit angeboten, so hat er dies dem Arbeitgeber unverzüglich und unaufgefordert mitzuteilen.

## **§ 8**

### **Arbeitsversäumnis**

1. Die Arbeitszeit ist einzuhalten. Persönliche Angelegenheiten hat der Arbeitnehmer unbeschadet der Bestimmungen des § 31 grundsätzlich außerhalb der Arbeitszeit zu erledigen. § 616 BGB bleibt unberührt.
2. Arbeitsunfähigkeit ist unverzüglich anzuzeigen. Dauert eine durch Erkrankung oder Unfall verursachte Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, so hat der Arbeitnehmer außerdem spätestens an dem darauffolgenden ersten allgemeinen Arbeitstag eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer vorzulegen. Er trägt die Kosten dieser Bescheinigung. In besonderen Einzelfällen ist der Arbeitgeber berechtigt, auch früher eine ärztliche Bescheinigung zu verlangen. Eine Bescheinigung der Krankenkasse ersetzt die ärztliche Bescheinigung.
3. Der Angestellte darf nur mit vorheriger Zustimmung des Arbeitgebers der Arbeit fernbleiben. Kann die Zustimmung den Umständen nach nicht vorher eingeholt werden, ist sie unverzüglich zu beantragen. Bei nicht genehmigtem Fernbleiben besteht kein Anspruch auf Bezüge.

## **§ 9**

### **Arbeitszeit**

1. Die regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen durchschnittlich 38,5 Stunden wöchentlich. Diese verteilt sich auf 5 Tage in der Woche. Für die Berechnung des Durchschnitts der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ist in der Regel ein Zeitraum von 6 Kalendermonaten zugrunde zu legen.
2. Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich bezogen auf die 5-Tage-Woche für jeden gesetzlich anerkannten Wochenfeiertag, der auf einen Montag bis Freitag fällt, um 1/5 der persönlichen durchschnittlichen Wochenarbeitszeit.
3. Die werktägliche Arbeitszeit kann bis auf zehn Stunden täglich verlängert werden, wenn innerhalb von 6 Kalendermonaten im Durchschnitt acht Stunden nicht überschritten werden.

Die tägliche Arbeitszeit kann im Ärztlichen Dienst i. S. d. § 7 Abs. 2 Ziffer 3 i. V. m. § 12 Ziffer 4 ArbZG werktags sowie an Sonn- und Feiertagen auf bis zu 12 Stunden ausschließlich der Pausen ausgedehnt werden zur Schaffung längerer Freizeitintervalle; bei den Arbeitnehmern der Pforte, Information und Rezeption ist dies nur möglich, wenn

entsprechend Anteile von Arbeitsbereitschaft in diesen Schichten enthalten sind. In unmittelbarer Folge dürfen nicht mehr als 5 Zwölf-Stunden-Schichten und innerhalb von zwei Kalenderwochen nicht mehr als 8 Zwölf-Stunden-Schichten geleistet werden. Solche Schichten können nicht mit Bereitschaftsdienst kombiniert werden.

4. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit werden durch Dienstpläne geregelt. Diese sind so aufzustellen, dass die Sorge für das Wohl der Kranken mit dem Anspruch der Arbeitnehmer auf geregelte Freizeit und Erholung in bestmöglichem Einklang gebracht wird.
5. Die Arbeitnehmer haben nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit Anspruch auf eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden. Diese kann gemäß § 5 Abs. 2 ArbZG in Krankenhäusern auf zehn Stunden verkürzt werden. Abweichend hiervon kann die Ruhezeit aufgrund eines Dienstplanes nur in Ausnahmefällen und maximal dreimal im Monat auf neun Stunden - § 7 Abs. 1 Nr. 3 ArbZG - verkürzt werden, wenn dadurch z. B. zusammenhängende Freizeitblöcke von mehr als zwei Tagen ermöglicht werden.

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nach dem Betriebsverfassungsgesetz bleiben unberührt.

## **§ 10**

**(Derzeit nicht belegt)**

## **§ 11**

### **Sonderformen der Arbeit**

1. Bei Vorliegen dringender betrieblicher Erfordernisse können vom Arbeitgeber über die im § 9 festgesetzten Arbeitszeiten hinaus Überstunden angeordnet werden.

Überstunden sind möglichst gleichmäßig auf die Arbeitnehmer zu verteilen.

Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer leisten Mehrarbeit verglichen mit Vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern nur in dem Umfang, der dem Verhältnis ihrer Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht. Auf Wunsch des Arbeitnehmers kann hiervon abgewichen werden.

2. Überstunden sind die auf Anordnung geleisteten Arbeitsstunden, die über die im Rahmen der regelmäßigen Arbeitszeit (§ 9) für die Woche dienstplanmäßig bzw. betriebsüblich festgesetzten Arbeitsstunden hinausgehen.
3. Überstunden müssen vom Geschäftsführer oder einer von dieser schriftlich bevollmächtigten Person ausdrücklich angeordnet oder genehmigt werden, davon abweichend können nicht planbare Überstunden auch unmittelbar mündlich angeordnet werden.
4. Überstunden sind grundsätzlich durch entsprechend zusammenhängende bezahlte Freizeit ohne Zeitzuschlag in dem Dienstplanungszeitraum, max. ein Monat, auszugleichen, in dem sie entstanden sind. Die in der letzten Woche des

Dienstplanungszeitraumes entstandenen Überstunden können ohne Zeitzuschlag in den darauf folgenden zwei Wochen ausgeglichen werden.

Die zeitliche Lage dieses Freizeitausgleichs soll nach den persönlichen Wünschen des Arbeitnehmers erfolgen, soweit hierbei die betrieblichen Erfordernisse hinlänglich Berücksichtigung finden.

Soweit diese Überstunden in den genannten Zeiträumen nicht ausgeglichen werden können, werden sie bis zum Ende der zwölften Woche nach der Woche, in der sie entstanden sind, einschließlich eines Zeitzuschlages nach § 12 Abs. 1a, durch entsprechend bezahlte Freizeit ausgeglichen, für dann nicht ausgeglichene Überstunden wird die Stundenvergütung plus Zeitzuschlag nach § 12 Abs. 1a vergütet.

Soweit Teilzeitkräften über ihre vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinaus Mehrarbeit leisten, entsteht die Zuschlagspflicht für Überstunden unter den vorgenannten Voraussetzungen erst bei Überschreitung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit nach § 9 Abs. 1 eines Vollzeitbeschäftigten.

**Protokollnotiz:**

Die Tarifvertragsparteien sind sich darüber einig, dass der Zeitzuschlag nach § 12 Abs. 1a bei Freizeitgewährung für Beschäftigte in den Entgeltgruppen VG 1 bis VG 12 mit 15 Minuten und für Beschäftigte in den übrigen Entgeltgruppen mit 9 Minuten pro Überstunde gewertet wird. Erkrankt der Arbeitnehmer an dem zum Freizeitausgleich vorgesehenen Zeitpunkt, verfällt dadurch nicht der Freizeitanspruch in Höhe des Zeitzuschlages nach § 12 Abs. 1a.

5. <sup>1</sup>Wechselschichtarbeit ist die Arbeit nach einem Schichtplan/Dienstplan, der einen regelmäßigen Wechsel der täglichen Arbeitszeit in Wechselschichten vorsieht, bei denen die/der Beschäftigte längstens nach Ablauf eines Monats erneut zu mindestens zwei Nachtschichten herangezogen wird. <sup>2</sup>Wechselschichten sind wechselnde Arbeitsschichten, in denen ununterbrochen bei Tag und Nacht, werktags, sonntags und feiertags gearbeitet wird. Nachtschichten sind Arbeitsschichten, die mindestens zwei Stunden Nachtarbeit umfassen.
6. Nachtarbeit ist die in der Zeit von 20:00 Uhr bis 06:00 Uhr geleistete Arbeit.
7. Arbeitnehmer dürfen nur auf eigenem Wunsch oder aufgrund einzelner arbeitsvertraglicher Regelungen länger als vier zusammenhängende Wochen und im Jahresdurchschnitt mehr als 1/4 der regelmäßigen Arbeitszeit mit Nachtarbeit beschäftigt werden.
8. Eine dienstliche Beanspruchung des Arbeitnehmers am Tage ist in dem Zeitraum, in dem er Nachtarbeit leistet, nicht gestattet. Dies gilt auch für die Tage, an denen die Nachtarbeit beginnt oder endet.
9. Arbeitnehmern, die regelmäßig in Wechselschichten tätig sind und die innerhalb einer Arbeitsschicht mindestens 7 1/2 Stunden Nachtarbeit leisten, ist vor und nach einer solchen Schicht eine Ruhezeit von mindestens elf Stunden zu gewähren.
10. Sonntagsarbeit ist die Arbeit von Sonntag 00:00 Uhr bis Sonntag 24:00 Uhr.  
Feiertagsarbeit ist die Arbeit vom Feiertag 00:00 Uhr bis Feiertag 24:00 Uhr.  
Die Woche ist der Zeitraum von Montag 00:00 Uhr bis zum folgenden Sonntag 24:00 Uhr.
11. Arbeitnehmer, welche regelmäßig an Sonn- und Feiertagen arbeiten, erhalten innerhalb von zwei Wochen zwei zusammenhängende arbeitsfreie Tage, die auf ein Wochenende

(Samstag/Sonntag) fallen sollen. Für geleistete Arbeit an gesetzlichen Wochenfeiertagen, soweit diese über die Verminderung der Arbeitszeiten nach § 9

Abs. 3 hinausgegangen ist, ist entsprechende bezahlte Arbeitsbefreiung innerhalb von drei Monaten zu gewähren. Ein Anspruch nach Absatz 4 besteht nicht zusätzlich.

Diese Regelung findet analoge Anwendung für Beschäftigte im Nachtdienst.

**Protokollnotiz:**

Die Tarifvertragsparteien sind sich einig, dass Dienstplanorganisation und Arbeitsabläufe so angelegt sein sollen, dass keine Überstunden entstehen.

**§ 12**

**Zeitzuschläge, Überstundenvergütung**

1. Die Arbeitnehmer erhalten neben ihrer Vergütung (§ 18) Zeitzuschläge.

Sie betragen je Stunde:

- |    |   |  |  |
|----|---|--|--|
| a) | bei Überstunden   |  |  |
|    | in den Entgeltgruppen VG 1 bis VG 12  |  | 25 %   |
|    | in den übrigen Entgeltgruppen   |  | 15 %   |
| b) | bei Sonntagsarbeit  |  |  |
|    | ba)   | 00:00 Uhr bis 06:00 Uhr,<br>08.00 Uhr bis 16.00 Uhr, | 25 %   |
|    | bb)   | 06:00 bis 08:00 Uhr,<br>16:00 bis 24:00 Uhr          | Stufe B des Nachtarbeitszuschlages nach § 13 Abs. 1                          |
|    |   |  | Freizeitausgleich erfolgt<br>entsprechend den Regelungen<br>nach § 13 Abs. 3 |
| c) | bei Arbeiten an gesetzlichen<br>Wochenfeiertagen, auch wenn sie<br>auf einen Sonntag fallen, sowie am<br>Ostersonntag und am Pfingstsonntag |  | 35 %   |

Zusätzlich wird Freizeitausgleich nach § 11 Abs. 10 gewährt, soweit dieser nicht bereits im Rahmen der 5-Tage-Woche bzw. § 9 Abs. 3 Berücksichtigung fand.

d) Beim Zusammentreffen von Zeitzuschlägen nach b) und c) wird der Zeitzuschlag nach c) bezahlt.

2. Bei der Berechnung der Zeitzuschläge für Überstundenleistungen, Sonn- und Feiertagsarbeit ist 1/173 in der 40 Std. Woche und 1/167, 4 in der 38,5 Std. Woche der tariflichen Vergütung (bestehend aus Grundvergütung, der jeweiligen tariflichen

Umstellungszulage (§ 3 Vergütungstarifvertrag Nr. 1 vom 01.01.2008 i. V. m. § 4 Nr. 2 Vergütungstarifvertrag Nr. 3 vom 04.04.2011) und der Ausgleichszulage (1), (2) und (3) nach § 36 Abs. 4 (Stundensatz) zu zahlen.

Dieser so errechnete Betrag wird mit den anfallenden Überstunden, Stunden an Sonn- und Feiertagen multipliziert und der jeweils geltende Vomhundertsatz hinzugerechnet.

### § 13

#### Nachtarbeitszuschläge

1. Arbeitnehmer, die außerhalb von Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft Nachtarbeit leisten, erhalten unbeschadet der Regelung nach § 12 Abs. 1b), bb) zwischen 20:00 Uhr und 24:00 Uhr sowie zwischen 04:00 Uhr und 06:00 Uhr einen Nachtarbeitszuschlag nach Stufe A und zwischen 00:00 Uhr und 04:00 Uhr nach Stufe B.

Tarif- klasse	Vergütungsgruppe	Höhe	
		Stufe A 20:00 Uhr bis 24:00 Uhr 04:00 Uhr bis 06:00 Uhr	Stufe B 00:00 Uhr bis 04:00 Uhr
I	1 - 4	€ 2,71	€ 4,33
II	5 - 7	€ 3,01	€ 4,78
III	8 - 9	€ 3,36	€ 5,39
IV	10 – 15 Ä 1 - Ä 6	€ 3,70	€ 5,89
V	Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege	25%	40%
Zeitzuschlag je Stunde			

2. Wahlweise können Arbeitnehmer die Nachtarbeitszuschläge in Freizeit ausgleichen.
3. Die zuschlagsberechtigten Nachtarbeitsstunden der Stufe A werden mit 25 % als Freizeit gewertet, die zuschlagsberechtigten Nachtarbeitsstunden der Stufe B werden mit 40 % als Freizeit gewertet.
4. Der Freizeitausgleich soll im Rahmen eines Dienstplanes erfolgen. Dabei ist ein Zeitraum von zwölf Wochen zugrunde zu legen. Zu Beginn seines Dienstplanungszeitraumes hat der Arbeitnehmer mitzuteilen, ob er Freizeitausgleich in Anspruch nimmt. Andernfalls erfolgt die Vergütung der Nachtarbeitszuschläge nach Abs. 1.
5. Wird der Arbeitnehmer an dem für die Freistellung vorgesehenen Tag aus betrieblichen Gründen zur Arbeit herangezogen oder wird die Freistellung zum vorgesehenen Tag aus betrieblichen Gründen abgelehnt oder erkrankt der Arbeitnehmer an einem für die Freistellung vorgesehenen Tag, ist die Freistellung innerhalb desselben

Dienstplanzeitraumes, spätestens im darauffolgenden Dienstplanzeitraum, nachzuholen.

6. Bei der Berechnung der Krankenbezüge gemäß § 27 Abs. 1 Nr. 3 bleibt der Nachtarbeitszuschlag / Freizeitausgleich für Nachtarbeit unberücksichtigt.

## § 14

### Tarifliche Zulagen

1.
  - a) Gesundheits- und Krankenpflege, Krankenpflegehelfer, Pflegehelfer, Rettungsassistenten, Rettungssanitäter, Medizinische Fachangestellte, Hebammen, Notfallsanitäter und Zahnmedizinische Fachangestellte, die überwiegend in unter Ziffer 1 bis 5 aufgeführten Bereichen in der Pflege tätig sind, erhalten eine Zulage in Höhe von monatlich **46,00 €** brutto. Diese Zulagen werden nicht kumulativ gewährt.
    1. Geschlossenen Psychiatrischen Stationen (Psychiatriezulage)
    2. Stationen mit überwiegend Akut-Geriatrien Patienten (Geriatriezulage)
    3. Stationen, welche überwiegend Patienten mit Infektionskrankheiten oder überwiegend an AIDS (Vollbild) erkrankten Patienten versorgen (Infektionszulage)
    4. Stationen sowie Ambulanzeinrichtungen mit überwiegend onkologischen Patienten, bei denen Chemotherapien durchgeführt werden (Onkologiezulage)
    5. Stationen mit überwiegend gelähmten Patienten (Paralysezulage)
  - b) Gesundheits- und Krankenpflege, Krankenpflegehelfer, Pflegehelfer, Rettungsassistenten, Rettungssanitäter, Medizinische Fachangestellte, Hebammen, Notfallsanitäter und Zahnmedizinische Fachangestellte, die überwiegend auf Stationen mit überwiegend KMT – Patienten in der Pflege tätig sind, erhalten eine Zulage in Höhe von monatlich **206,00 €** brutto. Diese Zulagen werden nicht kumulativ mit den Zulagen nach lit. a) gewährt. (*KMT-Zulage*)
2. Gesundheits- und Krankenpfleger mit erfolgreich abgeschlossener zweijähriger Weiterbildung entsprechend der DKG – Richtlinien in der Anästhesie- und Intensivmedizin, dem Operationsdienst, der Psychiatrie, Onkologie, Nephrologie sowie der Endoskopie- und Notfallpflege, die in den entsprechenden Bereichen tätig sind, erhalten eine Zulage in Höhe von monatlich **204,00 €** brutto. Zu den Bereichen nach Satz 1 zählen auch Bereiche, für deren Zertifizierung der Nachweis von nach Satz 1 fachweitergebildeten Gesundheits- und Krankenpfleger notwendig ist. (*Qualifikationszulage*)
3.
  - a) Gesundheits- und Krankenpfleger der Vergütungsgruppen 9 bis 13, die überwiegend auf Intensivstationen oder Intermediate Care Stationen tätig sind, erhalten eine Zulage in Höhe von monatlich 160,00 € brutto. (*Intensivzulage, IMC Zulage*)
  - b) ATA, Krankenpflegehelfer, Medizinische Fachangestellte und Notfallsanitäter, die überwiegend auf Intensivstationen oder Intermediate Care Stationen tätig sind, erhalten eine Zulage in Höhe von monatlich **160,00 €** brutto. (*Intensivzulage, IMC Zulage*).

4. Gesundheits- und Krankenpfleger in OP und Anästhesie (ambulante und stationäre OP-Bereiche), OTA/ATA, Rettungsassistenten, Notfallsanitäter, Krankenpflegehelfer, Pflegehelfer, Medizinische Fachangestellte, Zahnmedizinische Fachangestellte, Medizinisch Technische Assistenten bzw. Medizinische Technologen und Chirurgisch-technische Assistenten erhalten eine Zulage in Höhe von monatlich **170,00 €** brutto. Einbezogen werden ebenfalls Beschäftigte im Herzkatheterlabor, in der Endoskopie und der Kardiotechnik. Voraussetzung für den Erhalt dieser Zulage ist, dass die Anspruchsberechtigten Instrumentiertätigkeiten als bzw. wie Gesundheits- und Krankenpfleger in OP und Anästhesie ausüben und grundsätzlich am Ruf- und / oder Bereitschaftsdienst teilnehmen (OP-/Anästhesiezulage 2024).
5. Mitarbeiter in medizinischen Assistenzberufen (MTRA, MTAf, MTLA, MTA, PTA, CTA, BTA, Diätassistenten, Ergotherapeuten, Physiotherapeuten, Logopäden, Orthoptisten, Erzieher, Laboranten, Masseur und med. Bademeister), die sich am 31.03.2009 in einem ungekündigten Arbeitsverhältnis zur Gesellschaft befunden haben, erhalten eine Zulage in Höhe von monatlich 40,00 € brutto. Soweit Mitarbeiter nach Satz 1 eine Ausgleichszulage 1 oder 2 nach § 36 Abs. 4.2. und 4.3. MTV erhalten, wird die Zulage nach Satz 1 wie eine tabellarische Tarifsteigerung behandelt. Mitarbeiter im Sinne des Satzes 1, die ab dem 01.04.2009 eingestellt werden, erhalten eine Zulage in Höhe von monatlich **20,00 €** brutto. (Medizinisch Technische Assistenten Zulage, Medizinisch Technische Assistenten Zulage 2009)
6. Erzieher, die überwiegend auf geschlossenen psychiatrischen Stationen tätig sind, erhalten eine Zulage in Höhe von monatlich **46,00 €** brutto. (Psychiatriezulage)
7. MTA/MTRA, Pflegekräfte und Zahnarzhelfer/Arzhelferinnen, die überwiegend in Bereichen tätig sind, die der RÖV / StrahlenschutzVO unterfallen, erhalten eine Zulage in Höhe von monatlich **50,00 €** brutto. (Strahlenschutzzulage)
8. Mitglieder der Werks-/Hausfeuerwehr erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von **60,00 €**. Für Atemschutzgeräteträger, deren Bedarf von der Gesellschaft festgestellt wurde, wird zusätzlich eine monatliche Zulage in Höhe von **40,00 €** gewährt. Diese Zulagen sind nicht zusatzversorgungspflichtig und fließen nicht ein in die Bemessungsgrundlage zur Ergebnisbeteiligung. Abweichend von Absatz 25 werden die Zulagen auch bei Teilzeitbeschäftigung im vollen Umfang gezahlt. (Feuerwehrezulage, Zulage Atemschutzgeräteträger)
9. Leitungen der Schulen bis 50 Ausbildungsplätzen für Hebammen, OTA / ATA, Physiotherapie, für Diätassistenz, Lehranstalt für Orthoptisten, MTA, MTLA, MTRA, Logopädie mit einem Hochschulabschluss erhalten eine Zulage in Höhe von monatlich **140,00 €** brutto. (Schulleitungszulage 1)
10. Leitungen der Schulen ab 50 Ausbildungsplätzen für Hebammen, OTA / ATA, Physiotherapie, für Diätassistenz, Lehranstalt für Orthoptisten, MTA, MTLA, MTRA, Logopädie erhalten eine Zulage in Höhe von monatlich **140,00 €** brutto. (Schulleitungszulage 2)
11. Leitungen und Stellvertretende Leitungen von Schulen für Krankenpflege- und Kinderkrankenpflege sowie Leitungen von Bildungszentren erhalten eine Zulage in Höhe von monatlich **100,00 €** brutto. (Schulleitungszulage 3)
12. Pflegedienstleitungen, die in VG 15 eingruppiert sind, erhalten eine Zulage in Höhe von monatlich **300,00 €** brutto. (PDL-Zulage)
13. Mitarbeiter\*innen mit einer abgeschlossenen Ausbildung in einem Pflege- oder Gesundheitsberuf oder mit einem Bachelorabschluss in einem Gesundheitsberuf mit einer

entsprechenden Zusatzausbildung als Praxisanleiter, die als Praxisanleiter aufgrund einer entsprechenden gesetzlichen Anforderung tätig sind, erhalten eine monatliche Zulage von **175 €**, wenn sie diese mit einem Anteil von mind. 25 % der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit ausüben.

14. Leitungen bettenführender Stationen erhalten eine monatliche Zulage

bei bis zu 12,0 VK unterstellte Mitarbeiter in Höhe von **300,00 €** brutto  
bei über 12,0 VK unterstellte Mitarbeiter in Höhe von **350,00 €** brutto  
bei über 24,0 VK unterstellte Mitarbeiter in Höhe von **400,00 €** brutto  
bei über 48,0 VK unterstellte Mitarbeiter in Höhe von **500,00 €** brutto

Stellvertretende Leitungen bettenführender Stationen erhalten die Zulage in jeweils hälftiger Höhe. Soweit mehrere Stellvertretende Leitungen auf einer Station bestellt sind, wird dieser hälftige Betrag anteilig aufgeteilt. Diese Regelung gilt entsprechend für Stationsleitungen. (Leitungszulage, Stellvertretende Leitungszulage)

Bei Stationen mit über 48 VK unterstellten Mitarbeiter\*innen kann die volle (hälftige) Zulage für stellvertretende Stationsleitungen an bis zu 2 stellvertretende Leitungen gezahlt werden.

15. Gesundheits- und Krankenpfleger, Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger, Altenpfleger, Krankenpflegehelfer, Altenpflegehelfer, Kinderpflegehelfer, Pflegehelfer die alle jeweils in der unmittelbaren Patientenversorgung auf bettenführenden Stationen im stationären Bereich tätig sind, erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von **155,00 €** bei Vollzeitbeschäftigung (Pflegezulage)

16. OP- und Anästhesie-Gruppenleitungen, Leitungen von Herzkatheter-Labor und Endoskopie erhalten eine monatliche Zulage

bei bis zu 15,0 VK unterstellte Mitarbeiter in Höhe von **300,00 €** brutto  
bei über 15,0 VK unterstellte Mitarbeiter in Höhe von **400,00 €** brutto (Leitungszulage)

17. Examinierte Krankenpflegehelfer (KPH) in der stationären Patientenversorgung am Bett erhalten € für, die durch eine monatliche Zulage in Höhe von **100,00 €** das Pflegebudget refinanziert sind.

18. Mitarbeiter\*innen in der ZSVA mit Fachkundenachweis 2 erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von **100 €**

Mitarbeiter\*innen in der ZSVA mit Fachkundenachweis 3 erhalten eine monatliche Zulage in Höhe von **200 €**

19. Beschäftigte im Medizinisch-technischen Dienst der diagnostischen und interventionellen Radiologie und Neuroradiologie, die regelmäßig an Schicht-, Bereitschaftsdienst und/oder Rufdienst teilnehmen, erhalten eine Zulage in Höhe von **200,00 €** pro Monat (Radiologie Zulage Funktionsdienst)

20. Physiotherapeuten, Ergotherapeuten und Logopäden erhalten eine Zulage in Höhe von **46,00 €** pro Monat (Therapeuten- Zulage).

21. Hebammen erhalten eine Zulage in Höhe von **155,00 €** pro Monat (Hebammen-Zulage).

22. Mitarbeiter, die einen sog. Staplerschein haben und berechtigt sind, Gabelstapler zu führen und dies auch regelmäßig während Ihrer arbeitsvertraglichen Tätigkeit tun, erhalten eine Staplerzulage in Höhe von **100,00 €** pro Monat.

23. Jeder Mitarbeiter, der Wechselschicht im Sinne des § 11 Absatz 5 leistet, erhält eine Wechselschichtzulage in Höhe von **155,00 €** pro Monat.
24. Die Zulagen nach Ziffer 15 und Ziffer 17 werden nicht kumulativ gewährt.
25. Teilzeitbeschäftigte erhalten die jeweiligen Zulagen im Sinne des § 14 anteilig entsprechend dem Verhältnis ihrer vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit zu derjenigen einer Vollzeitkraft.

#### **Protokollerklärungen:**

1. Die Bezeichnungen der Zulagen in der jeweiligen Parenthese dienen allein zur Kennzeichnung der Zulagen in der Lohnabrechnung und geben keinen zusätzlichen Interpretationsraum für deren Gewährung
2. Soweit in diesem Tarifvertrag die Berufsbezeichnung Krankenpflegehelfer verwendet wird, gilt diese Eingruppierung gleichermaßen für Altenpflegehelfer.

### **§ 15**

#### **Ruhetage**

Den Arbeitnehmern ist grundsätzlich wöchentlich, unbeschadet der Regelung nach § 11 Abs. 10, eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 24 Stunden zu gewähren. Dies gilt nicht für Beschäftigte im Nachtdienst oder Beschäftigte, die in wechselnden zusammenhängenden Schichten bzw. Bereitschaftsdienst arbeiten. Diesen Beschäftigten ist

innerhalb von zwei Wochen eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 36 Stunden zu gewähren.

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nach dem Betriebsverfassungsgesetz bleiben unberührt.

### **§ 16**

#### **Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft**

Für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft der Arbeitnehmer gilt Folgendes:

##### **(Bereitschaftsdienst)**

1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer vom Arbeitgeber bestimmten Stelle aufzuhalten, um im Bedarfsfalle die Arbeit aufzunehmen (Bereitschaftsdienst).  
Der Arbeitgeber darf Bereitschaftsdienst nur anordnen, wenn zu erwarten ist, dass zwar Arbeit anfällt, erfahrungsgemäß aber die Zeit ohne Arbeitsleistung überwiegt.

Im Durchschnitt von 12 Kalendermonaten kann die geleistete wöchentliche Arbeitszeit vorbehaltlich der Regelung in Abs. 4 bis zur gesetzlichen Höchstgrenze von derzeit maximal 48 Stunden betragen.

Bei Teilzeitkräften verringert sich die Höchstgrenze der wöchentlichen Arbeitszeit in demselben Verhältnis wie die Arbeitszeit dieser Beschäftigten zur regelmäßigen Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten verringert ist. Auf Wunsch des teilzeitbeschäftigten Mitarbeiters kann davon abgewichen werden.

2. Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann im Rahmen des § 7 ArbZG die tägliche Arbeitszeit im Sinne des Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn mindestens die acht Stunden überschreitende Zeit im Rahmen von Bereitschaftsdienst geleistet wird, und zwar bis zu insgesamt maximal 16 Stunden täglich; die gesetzlich vorgeschriebene Pause verlängert diesen Zeitraum nicht.
3. Im Rahmen des § 7 ArbZG kann unbeschadet der Regelung in Abs. 2 unter den Voraussetzungen, dass der Gesundheitsschutz der Mitarbeiter gewährleistet ist, von den Regelungen des Arbeitszeitgesetzes abgewichen werden.

Der Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer ist gewährleistet, wenn:

- a) die Arbeitszeit in einem zusammenhängenden Zeitraum von 26 Wochen 1456 Stunden nicht überschreitet und

**Protokollnotiz:**

Bei der Einbeziehung von Urlaubs- und Krankheitszeiten in Ausgleichszeiträumen sind diese neutral zu bewerten.

- b) dem Arbeitnehmer das Recht zu einer jährlichen, für ihn kostenfreien arbeitsmedizinischen Untersuchung bei einem vom Arbeitgeber bestimmten Arzt (unbeschadet der Pflichten aus anderen Rechtsvorschriften) gewährt wird.

**Protokollnotiz:**

Diese arbeitsmedizinische Untersuchung hat zum Ziel, sicher zu stellen, dass keine Hinderungsgründe für die Teilnahme an den Diensten nach i. S. d. Abs. 3 bestehen.

Die Betriebsparteien können darüber hinaus weitere konkrete Maßnahmen zum Gesundheitsschutz vereinbaren.

Abweichend von den §§ 3, 5 und 6 Abs. 2 ArbZG kann die tägliche Arbeitszeit in den nachfolgenden Abteilungen i. S. d. Arbeitszeitgesetzes über acht Stunden hinaus verlängert werden, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Bereitschaftsdienst fällt. Hierbei darf die tägliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen maximal 24 Stunden betragen.

- Ärztlicher Dienst
- Funktionsdienst (OP, Anästhesie, HNO, POL)
- Pflegedienst Psychotherapie bzw. Psychiatrie
- MTD Zahnmedizinische Fachangestellte
- MTD Radiologie
- Pforte
- Labor

4. Unter den Voraussetzungen des Absatzes 3 können sich Arbeitnehmer der Abteilungen nach der Auflistung in Absatz 3 durch schriftliche Erklärung gegenüber der Gesellschaft bereit erklären, durch Ableistung von Bereitschaftsdienst auf der Grundlage von § 7

Abs. 2 a) ArbZG eine Wochenarbeitszeit von mehr als 48 Stunden bis zu maximal 56 Stunden - durchschnittlich im Zeitraum von 12 Kalendermonaten - zu leisten. Der Arbeitnehmer kann seine Erklärung nach Satz 1 mit einer Frist von 6 Monaten schriftlich widerrufen.

Der Arbeitgeber darf einen Arbeitnehmer nicht benachteiligen, weil dieser die Einwilligung zur Verlängerung der Arbeitszeit nach Satz 1 nicht erklärt oder widerrufen hat.

5. In den Fällen, in denen Arbeitnehmer Teilzeitarbeit vereinbart haben, verringern sich die Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit in der Absatz 4 in demselben Verhältnis wie die Arbeitszeit dieser Beschäftigten zu der regelmäßigen Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten verringert worden ist.

Aufgrund von dringenden dienstlichen oder betrieblichen Belangen, die vom Arbeitgeber nicht zu verantworten sind, kann hiervon vorübergehend abgewichen werden.

6. Zum Zwecke der Vergütungsberechnung wird die Zeit des Bereitschaftsdienstes einschließlich der geleisteten Arbeit nach dem Maß der während des Bereitschaftsdienstes erfahrungsgemäß durchschnittlich anfallenden Arbeitsleistungen wie folgt als Arbeitszeit gewertet:

Stufe	Arbeitsleistung innerhalb des Bereitschaftsdienstes	Bewertung als Arbeitszeit
A	bis 15 v. H.	45 v. H.
B	mehr als 15 – 30 v. H.	60 v. H.
C	mehr als 30 – 49 v. H.	80 v. H./ 90 v.H.*

*\*ab 01.01.2025*

Ein hiernach der Stufe A zugeordneter Bereitschaftsdienst wird der Stufe B zugeteilt, wenn der Arbeitnehmer während des Bereitschaftsdienstes in der Zeit von 22:00 Uhr bis 06:00 Uhr erfahrungsgemäß durchschnittlich mehr als dreimal dienstlich in Anspruch genommen wird.

Die Zuweisung zu den einzelnen Stufen der Bereitschaftsdienste für Arbeitnehmer erfolgt durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag, welche mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalendervierteljahres kündbar ist.

Die Zuweisung gilt für alle geleisteten Bereitschaftsdienste ohne Rücksicht auf die im Einzelfall angefallene Arbeit.

Im Kalendermonat dürfen

in den Stufen A, B nicht mehr als 7,  
in der Stufe C nicht mehr als 6

Bereitschaftsdienste von einer Dauer von mindestens zwölf Stunden angeordnet werden. Für den Fall, dass Arbeitnehmer Bereitschaftsdienste und Rufbereitschaftsdienste nebeneinander leisten, zählen hierbei zwei Rufbereitschaftsdienste von einer Dauer von jeweils mindestens 16 Stunden als ein Bereitschaftsdienst.

Diese Zahlen dürfen vorübergehend überschritten werden, wenn die Versorgung der Patienten sonst nicht gesichert wäre.

7. Die nach Absatz 6 sich aus den Bereitschaftsdiensten ergebende Arbeitszeit wird grundsätzlich durch entsprechende Freizeit neben den nach Absatz 8 vergüteten Zeitzuschlägen im Dienstplan des laufenden oder folgenden Monats, spätestens jedoch innerhalb eines Ausgleichszeitraums von 6 Kalendermonaten ausgeglichen; dies kann der Arbeitgeber anordnen.

Geleistete Bereitschaftsdienstzeiten, die nicht im Ausgleichszeitraum nach Satz 1 durch Freizeit bereits ausgeglichen wurden, werden vergütet, indem für diese Bereitschaftsdienstzeiten, bewertet mit dem sich aus Absatz 6 ergebenden Prozentsatz, der entsprechende Stundensatz gezahlt wird.

8. Neben dem Freizeitausgleich oder der Vergütung nach Absatz 7 werden für die nach Absatz 6 bewerteten Stunden der Bereitschaftsdienste folgende Zeitzuschläge mit der auf den Monat deren Entstehung (Ableistung des Bereitschaftsdienstes) folgenden Gehaltsabrechnung vergütet, soweit für die jeweilige Stunde die jeweiligen Voraussetzungen erfüllt sind:

- |   |      |
|---|------|
| a) bei Bereitschaftsdiensten in Nachtstunden<br>zwischen 20:00 Uhr und 06:00 Uhr                    | 25%  |
| b) bei Bereitschaftsdiensten an Feiertagen  | 35 % |
| c) bei Bereitschaftsdiensten an Sonntagen,  | 25%  |
| d) bei Bereitschaftsdiensten in Zeiten,<br>die nicht mit einem Zuschlag nach a) bis c) belegt sind, |      |
| in den Entgeltgruppen VG 1 bis VG 12  | 25%  |
| in den übrigen Entgeltgruppen   | 15%  |

Bei Zusammentreffen der Zuschläge nach b) und c) werden diese kumulativ gezahlt, in den anderen Fällen wird nur einer und zwar der jeweils höchste Zuschlag nach a) bis d) gezahlt.

9. Abweichend von der grundsätzlichen Regelung nach Absatz 7 und 8 kann der Arbeitnehmer für zukünftige Bereitschaftsdienste beantragen, dass ihm neben dem Freizeitausgleich nach Absatz 7 auch die Zeitzuschläge nach Absatz 8 in Freizeit ausgeglichen werden, bzw. dass ihm sowohl die nach Absatz 6 sich aus den Bereitschaftsdiensten ergebende Arbeitszeit als auch die Zeitzuschläge nach Absatz 8 vergütet werden.

Der Arbeitnehmer ist an seinen Antrag nach Satz 1 für einen Zeitraum von 12 Monaten gebunden.

Die Gesellschaft kann einen Antrag des Arbeitnehmers nach Satz 1 aus betrieblichen Gründen ablehnen.

### **(Rufbereitschaft)**

10. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich auf Anordnung des Arbeitgebers außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit an einer dem Arbeitgeber anzuzeigenden Stelle aufzuhalten, um auf Abruf die Arbeit aufzunehmen (Rufbereitschaft).

Der Arbeitgeber darf Rufbereitschaft nur anordnen, wenn erfahrungsgemäß lediglich in Ausnahmefällen Arbeit anfällt.

Im Kalendermonat darf der Arbeitnehmer höchstens 12 Rufbereitschaftsdienste, davon abweichend Ärzte 15 Rufbereitschaftsdienste leisten.

Durch die tatsächliche Arbeitsleistung während der Rufbereitschaft kann die tägliche Höchstarbeitszeit nach Absatz 2 und 3 überschritten werden.

Die Zeit der Rufbereitschaft wird mit 12,5 v. H. als Arbeitszeit gewertet und sodann mit dem Stundensatz und den Zeitzuschlägen in entsprechender Anwendung von Absatz 8 vergütet (Rufbereitschaftsvergütung).

Neben der Rufbereitschaftsvergütung werden für anfallende Arbeit innerhalb der Rufbereitschaft einschließlich einer etwaigen Wegezeit neben dem Stundensatz folgende Zeitzuschläge vergütet, soweit die jeweiligen Voraussetzungen erfüllt sind:

- |    |   |      |
|----|---|------|
| a) | bei anfallender Arbeit in Nachtstunden<br>zwischen 20:00 Uhr und 00:00 Uhr<br>sowie zwischen 04:00 Uhr und 06:00 Uhr                  | 25 % |
|    | zwischen 00:00 Uhr und 04:00 Uhr  | 40 % |
| b) | anfallender Arbeit an Feiertagen,   | 35 % |
| c) | bei anfallender Arbeit an Sonntagen,  | 25 % |
| d) | bei anfallender Arbeit in Zeiten,<br>die nicht mit einem Zuschlag nach a) bis c) belegt sind,<br>in den Entgeltgruppen VG 1 bis VG 12 | 25 % |
|    | in den übrigen Entgeltgruppen   | 15 % |

Bei Zusammentreffen der Zuschläge nach b) und c) werden diese kumulativ gezahlt, in den anderen Fällen wird nur einer und zwar der jeweils höchste Zuschlag nach a) bis d) gezahlt. Absatz 9 gilt entsprechend.

11. Kürzungen der Ruhezeit während der Rufbereitschaft durch Inanspruchnahme können innerhalb eines Ausgleichszeitraumes von 8 Wochen durch Verlängerung anderer Ruhezeiten ausgeglichen werden. Soweit dem Arbeitnehmer während der Rufbereitschaft eine Gesamtruhezeit von weniger als 5,5 Stunden verbleibt, ist dem Arbeitnehmer entsprechender Freizeitausgleich zu gewähren.

#### **(Allgemein)**

12. Die Vergütung für den Bereitschaftsdienst und die Rufbereitschaft kann durch Nebenabrede zum Arbeitsvertrag pauschaliert werden.

#### **Protokollnotiz:**

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass bei der Festsetzung der Stufenzuweisung ein Zeitraum von höchstens sechs Monaten als Berechnungsgrundlage dient.

## § 17

### Beschäftigungszeit

1. Beschäftigungszeit ist die Zeit, die der Arbeitnehmer nach vollendetem 18. Lebensjahr bei demselben Arbeitgeber und deren Rechtsvorgängern im Arbeitsverhältnis verbracht hat, auch wenn sie unterbrochen wurde.

#### **Protokollnotiz:**

Für Arbeitnehmer, die am Stichtag (31.12.2007) bei der Universitätsklinikum Gießen und Marburg GmbH beschäftigt waren, gelten die bis dorthin erworbenen Beschäftigungszeiten beim Land Hessen bzw. der Universitätsklinikum Gießen AöR oder der Universitätsklinikum Marburg AöR

bzw. der Universitätsklinikum Gießen und Marburg AöR, d. h. auch die Zeiten, in denen der Arbeitnehmer nicht an einer Universitätsklinik beschäftigt war, als Beschäftigungszeiten im Sinne dieses Tarifvertrages. Für Arbeitnehmer, die nach dem Stichtag in ein Anstellungsverhältnis bei der Universitätsklinikum Gießen und Marburg GmbH getreten sind, gelten als Beschäftigungszeiten nur Zeiten, in denen der Arbeitnehmer an der Universitätsklinik Marburg oder an der Universitätsklinik Gießen beschäftigt war.

2. Eine Verpflichtung zur Anrechnung früherer Beschäftigungszeiten besteht nicht, wenn der Arbeitnehmer auf eigenen Wunsch ausgeschieden ist und wieder eingestellt wird, es sei denn, dass er
  - a) wegen Ableistung des Wehrdienstes oder eines ihn ersetzenden anderen öffentlichen Dienstes,
  - b) wegen Betreuungsaufgaben in der eigenen Familie,
  - c) wegen Arbeitsunfall oder Krankheit,
  - d) wegen beruflicher Fortbildung

aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden ist und sich unverzüglich nach Wegfall des Grundes um seine Wiedereinstellung beworben hat.

3. Beschäftigungszeiten der vom TV RÜ-S UKGM erfassten Arbeitnehmer bei der UKGM Service GmbH im Sinne von § 11 des MTV UKGM-S werden von der Gesellschaft in vollem Umfang als Beschäftigungszeiten im Sinne von § 17 des MTV UKGM angerechnet. Dies gilt auch im Hinblick auf etwaige Jubiläumszuwendungen nach § 23 des MTV UKGM. Soweit vom TV RÜ-S UKGM erfasste Arbeitnehmer im Zeitraum zwischen dem 01.08.2008 und dem 31.08.2009 einen Anspruch auf eine Jubiläumszuwendung nach § 23 des MTV UKGM (in Verbindung mit der entsprechenden Betriebsvereinbarung) gehabt hätten, wenn sie während dieser Zeit in einem Arbeitsverhältnis zur Gesellschaft gestanden hätten, wird die Jubiläumszuwendung nachbezahlt. Von der UKGM Service GmbH für dieselben Jubiläen bezahlte Zuwendungen werden darauf angerechnet.

## **§ 18**

### **Vergütung**

1. Die Vergütung der Arbeitnehmer besteht aus der Grundvergütung.
2. Die Grundvergütungen sowie Eingruppierungen werden in besonderen Tarifverträgen vereinbart.
3. Die Vergütung für Praktikanten und Auszubildende wird in einem besonderen Tarifvertrag vereinbart.
4. Für die Zuordnung der Arbeitnehmer zur jeweiligen Stufe der Berufserfahrung im Vergütungstarifvertrag ist § 3 Abs. 2 maßgeblich, diese erfolgt jeweils zu Monatsbeginn.
5. Die Monatsvergütung wird spätestens am Ende eines jeden Kalendermonats ausbezahlt.

Fällt der Fälligkeitstag auf einen dienstfreien Tag (einen Sonnabend, Sonntag oder Feiertag), so wird die Vergütung am vorausgehenden Tag bezahlt.

6. Dem Arbeitnehmer ist bei der Auszahlung der Vergütung eine schriftliche Abrechnung auszuhändigen.
7. Zur Finanzierung von Fahrradleasing-Verträgen können Arbeitnehmer, die in einem unbefristeten Anstellungsverhältnis stehen, laufende Entgeltbestandteile im Rahmen von seitens der Gesellschaft abgeschlossenen Fahrradleasing-Verträgen umwandeln. Näheres hierzu regelt ein Tarifvertrag.

## **§ 19**

### **Vorübergehende Ausübung einer höherwertigen Tätigkeit**

1. Wird dem Beschäftigten vorübergehend eine andere Tätigkeit übertragen, die den Tätigkeitsmerkmalen einer höheren als seiner Eingruppierung entspricht, übertragen, und hat die höherwertige Tätigkeit mindestens einen Kalendermonat gedauert, so erhält er für die Dauer der Ausübung dieser Tätigkeit eine persönliche Zulage rückwirkend ab dem ersten Tag der Übertragung der Tätigkeit.
2. Die persönliche Zulage bemisst sich aus dem Unterschied zwischen den Vergütungen der höheren Vergütungsgruppe und der Vergütungsgruppe, in der der Arbeitnehmer eingruppiert ist.

## **§ 20**

### **Vergütung Nichtvollbeschäftigter**

Nichtvollbeschäftigte Arbeitnehmer erhalten von der Vergütung, der für entsprechend vollbeschäftigte Arbeitnehmer festgelegt ist, den Teil, der dem Verhältnis ihrer Arbeitszeit zur regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Arbeitnehmers entspricht, sofern im Tarifvertrag nichts Abweichendes bestimmt ist.

## § 21

### **Förderung von Teilzeitbeschäftigung**

Der Arbeitgeber ist bereit, dem Arbeitnehmer bei Vorliegen dringender persönlicher Gründe, die Arbeitszeit befristet zu verkürzen, soweit dringende betriebliche Belange dem nicht entgegenstehen.

Dies gilt vorrangig für Arbeitnehmer, die

- a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren oder
- b) einen nach ärztlichem Gutachten pflegebedürftigen sonstigen Angehörigen tatsächlich betreuen oder pflegen.

## § 22

### **Arbeitsschutz**

Die Tarifparteien haben sich geeinigt, keine Zulagen im Rahmen von Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit zu vereinbaren, sondern sie werden wechselseitig aktiv an der ständigen Verbesserung von Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit mitwirken.

#### **Protokollnotiz:**

Die Tarifparteien haben vereinbart, befristet für den Zeitraum vom 01.01.2008 bis zum 31.12.2009 als Übergangsregelung den Mitarbeitern, die im Zeitraum vom 01.01.2007 bis zum 31.12.2007 nach den örtlichen Tarifverträgen über die Gewährung von Erschwernis- und Schmutzzuschlägen eine solche erhalten haben, diese als monatliche Pauschale fortzuführen. Die Höhe der monatlichen Pauschale beträgt im Zeitraum vom 01.01.2008 bis zum 31.12.2008 ein Zwölftel des hälftigen Betrages, den der Mitarbeiter im vorstehend bezeichneten Zwölfmonatszeitraum 2007 insgesamt bezogen hat; im Zeitraum vom 01.01.2009 bis zum 31.12.2009 beträgt diese ein Vierundzwanzigstel des obigen hälftigen Betrages aus 2007.

Ein weiterer Betrag in Höhe der jeweiligen monatlichen Pauschale nach Satz 2 fließt in die Ausgleichszulage des Arbeitnehmers gem. § 36 Abs. 4 ein.

## § 23

### **Jubiläumszuwendungen**

Nach einer Beschäftigungszeit von 15, 25 und 40 Jahren werden Jubiläumszuwendungen gewährt. Näheres regelt eine Betriebsvereinbarung.

## § 24

### Zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung

1. a) Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversicherung.

Dieser Anspruch wird derzeit auf der Basis der Versicherung bei der Versicherungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) erfüllt, soweit sich eine Versicherungspflicht aus einer bestehenden Beteiligungsvereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und der Versorgungsanstalt und aus der Satzung der VBL ergibt.

Die Tarifvertragsparteien behalten sich vor, Verhandlungen über einen eigenen Alterssicherungstarifvertrag zu führen, der den Anspruch nach Satz 1 auf eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversorgung der Arbeitnehmer auf der Basis einer Direktversicherung erfüllt, wodurch die Versicherung bei der VBL abgelöst würde.

- b) Die von § 1 des TV RÜ-S UKGM erfassten Arbeitnehmer werden rückwirkend zum Zeitpunkt ihres Eintritts in die UKGM Service GmbH bei der VBL versichert, d. h. für den Zeitraum vom 01.08.2008 bis zum 31.08.2009 – soweit übergeleitete Arbeitnehmer erst nach dem 01.08.2008 von der UKGM Service GmbH eingestellt wurden: ab Beginn ihres Arbeitsverhältnisses mit der Servicegesellschaft – wird den übergeleiteten Arbeitnehmern unabhängig davon, dass diese in dem vorgenannten Zeitraum nicht in einem Arbeitsverhältnis zur Gesellschaft standen, eine zusätzliche Alters- und Hinterbliebenenversicherung gemäß § 24 des MTV UKGM gewährt. Sämtliche Kosten der rückwirkenden Versicherung für den Zeitraum 01.08.2008 bis 31.08.2009 trägt die Gesellschaft. Dies sind insbesondere die Umlagen und Beiträge zur VBL einschließlich des Arbeitnehmeranteils sowie etwaige Pauschalsteuern und Sozialversicherungsbeiträge einschließlich des auf die VBL-Umlage entfallenden Arbeitnehmeranteils die für rückwirkende Versicherung im o. g. Zeitraum bei der Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder.

Es besteht für den o. g. Zeitraum kein Anspruch auf betriebliche Alterssicherung nach dem „Tarifvertrag zur Betrieblichen Alterssicherung vom 05.12.2007“ zwischen der UKGM Service GmbH und ver.di in Verbindung mit § 14a des MTV UKGM-S.

2. Der Umlagesatz des Arbeitgebers (Beteiligter) und der Eigenanteil der bei der Versicherungsanstalt des Bundes und der Länder (VBL) pflichtversicherten Arbeitnehmer hieran richtet sich nach § 64 der Satzung der VBL, soweit und solange eine Beteiligung der Gesellschaften an der VBL besteht.

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass die Gesellschaften bei obiger Regelung sich nicht schlechter stellen, als andere Krankenhäuser öffentlich-rechtlicher Trägerschaft, die ebenfalls Mitglied in der VBL sind.

Der Arbeitgeber hat die an die VBL abgeführten Beiträge bis zu einem Betrag von 146,00 € monatlich pauschal i. H. v. 20 % zu versteuern, solange dies rechtlich möglich ist.

3. Tarifliche Einmalzahlungen (z. B. Sonderzuwendung, Weihnachtsgeld), fixe und variable Ergebnisbeteiligung), Zeitzuschläge, Bereitschaftsdienstvergütung, Rufbereitschaftsdienstvergütung bzw. Vergütung für anfallende Arbeit in der Rufbereitschaft sind keine Zusatzversorgungspflichtigen Entgelte.

## § 25

### **Berufskleidung und Garderobe**

1. Verlangt der Arbeitgeber das Tragen einer speziellen Berufskleidung oder Schutzkleidung, wird in einer Betriebsvereinbarung Näheres - wie Anschaffung und Reinigung dieser Berufskleidung - geregelt.
2. Der Arbeitgeber hat für die Aufbewahrung der Garderobe verschließbare Schränke zur Verfügung zu stellen. Für die vom Arbeitnehmer eingebrachten Gegenstände schließt der Arbeitgeber eine Versicherung gegen Feuer / Einbruch / Diebstahl ab.

## § 26

### **Sachleistungen, Schutzkleidung**

1. Werden für die Arbeitnehmer aufgrund des Bundesinfektionsschutzgesetzes vom 18. Juli 1961 Verkehrs- oder Berufsbeschränkungen oder sonstige Schutzmaßnahmen angeordnet, so sind dem externen Personal Unterkunft und Verpflegung wie dem internen Personal zu gewähren. Dem internen und externen Personal sind für diese Zeiten die Abzüge für Unterkunft und Verpflegung insoweit zu erstatten, als der Arbeitgeber aufgrund gesetzlicher Bestimmungen einen Ersatzanspruch hat.
2. Dem Arbeitnehmer wird gemäß den Bestimmungen der Unfallverhütungsvorschriften unentgeltlich Schutzkleidung zur Verfügung gestellt.
3. Bei Arbeiten in feuchten Räumen (Spül- und Abwaschräumen, Küchenbetrieben und Wäschereien, Kühlhäusern) ist zweckentsprechende Schutzkleidung zu gewähren.
4. Die Kosten für Reinigung und Instandhaltung der Schutzkleidung trägt der Arbeitgeber.

## § 27

### **Krankenbezüge, Krankengeldzuschuss**

#### **I. Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit**

1. Arbeitnehmern werden im Falle einer durch Krankheit oder Unfall verursachten Arbeitsunfähigkeit Krankenbezüge bis zum Ende der sechsten Woche bezahlt.

Darüber hinaus wird in ein- und demselben Krankheitsfall ab der siebten Woche ein Zuschuss zu den Barleistungen der gesetzlichen Kranken- und Unfallversicherung oder einer privaten Krankenversicherung, zu der der Arbeitgeber einen Zuschuss in Höhe des Arbeitgeberanteiles zu der gesetzlichen Krankenversicherung geleistet hat, bis zur Höhe der Nettovergütung begrenzt auf die monatliche Beitragsbemessungsgrenze zur Krankenversicherung und auf einen Betrag i. H. v. maximal 10 % der Nettovergütung bei einer Beschäftigungszeit von

mehr als 2 Jahren bis zum Ende der 9. Woche,  
mehr als 3 Jahren bis zum Ende der 12. Woche,  
mehr als 4 Jahren bis zum Ende der 15. Woche,

mehr als 6 Jahren bis zum Ende der 18. Woche,  
mehr als 8 Jahren bis zum Ende der 26. Woche,  
mehr als 10 Jahren bis zum Ende der 39. Woche  
der Arbeitsunfähigkeit gezahlt.

Die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall findet ab dem ersten Tag des Arbeitsverhältnisses Anwendung.

Beiträge zur Sozialversicherung, die der Arbeitnehmer vom Krankengeld zu leisten hat, werden vom Arbeitgeber bis zu einer Höhe von maximal 50,00 € monatlich ersetzt.

2. Für den Arbeitnehmer, der nicht mehr der Krankenversicherungspflicht unterliegt, ist bei der Zuschussberechnung der Krankengeldhöchstsatz für versicherungspflichtige Arbeitnehmer zugrunde zu legen.
3. Für die Berechnung der Krankenbezüge und der Nettovergütung zum Zwecke der Gewährung des Zuschusses nach Abs. 1 zu den Barleistungen einer gesetzlichen Kranken- und Unfallversicherung oder einer privaten Krankenversicherung wird zunächst die Grundvergütung zugrunde gelegt; darüber hinaus werden in die Berechnung einbezogen:
  - a) die Vergütung für Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit (§ 12),
  - b) die Vergütung des Bereitschaftsdienstes und Rufbereitschaftsdienstes (§ 16 )
  - c) die Vergütung der geleisteten zuschlagsfreien Mehrarbeit bei Teilzeitkräften
  - d) die Pauschale (§ 22)
  - e) die sich aus § 14 und § 36 ergebenden Zulagen
  - f) die tarifliche Umstellungszulage (§ 3 Vergütungstarifvertrag Nr. 1).

a) bis c) werden nach dem Durchschnitt der letzten 12 Kalendermonate berechnet. Bei kürzerem Arbeitsverhältnis oder Zeiten ohne Entgeltzahlung in den letzten 12 Kalendermonaten erfolgt die Berechnung entsprechend zeitanteilig.

## II. **Arbeitsunfähigkeit infolge von Berufserkrankungen oder Arbeitsunfall**

Bei Arbeitsunfähigkeit infolge einer Berufserkrankung oder eines Arbeitsunfalls wird ab der siebten Krankheitswoche der Zuschuss nach Abs. 1 bei einer Beschäftigungszeit

bis zu 3 Jahren bis zum Ende der 15. Woche,  
mehr als 3 Jahren bis zum Ende der 18. Woche,  
mehr als 6 Jahren bis zum Ende der 26. Woche,  
mehr als 10 Jahren bis zum Ende der 39. Woche

der Arbeitsunfähigkeit, längstens jedoch bis zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit, gezahlt.

### **III. Gemeinsame Bestimmungen**

1. Krankenbezüge und Zuschüsse werden nicht über die Dauer des Arbeitsverhältnisses hinaus gezahlt.
2. Vollendet der Arbeitnehmer während der Arbeitsunfähigkeit die zu einer längeren Bezugsdauer berechtigende Beschäftigungszeit, so werden die Krankenbezüge bzw. der Zuschuss so gewährt, als wenn der Arbeitnehmer die längere Beschäftigungszeit bereits bei Beginn der Arbeitsunfähigkeit vollendet hätte.
3. Maßgebend für die Berechnung des Krankengeldes sind die Sätze der zuständigen gesetzlichen Krankenkassen.
4. Kündigt der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis aus Anlass des Krankheitsfalles und endet das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der sechsten Woche der Arbeitsunfähigkeit, behält der Arbeitnehmer abweichend von Nr. 1 den Anspruch auf Krankenbezüge bis zum Ende der sechsten Woche der Arbeitsunfähigkeit. Das gleiche gilt, wenn der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis aus einem vom Arbeitgeber zu vertretenden Grund kündigt, der den Arbeitnehmer zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung der Kündigungsfrist berechtigt.
5. Innerhalb eines Kalenderjahres kann Krankengeldzuschuss längstens für die in Abs. 1 Nr. 1 genannten Zeiten bezogen werden.
6. Hat der Arbeitnehmer nach einer Erkrankung die Arbeit ohne Vorlage einer Bescheinigung über seine Arbeitsfähigkeit wieder aufgenommen und erkrankt er innerhalb von vier Wochen nach der Arbeitsaufnahme erneut an derselben Krankheit, so werden Krankenbezüge für beide Erkrankungen nur für die Dauer der gesamten in Abs. 1 Nr. 1 festgelegten Zeiten gewährt.
7. Krankenbezüge nach den Absätzen 1, 2 und 3 werden nicht über den Zeitpunkt hinaus gewährt, zu dem der Arbeitnehmer Bezüge aus der gesetzlichen Rentenversicherung oder aus der gesetzlichen Unfallversicherung erhält. Krankenbezüge, die über den hiernach maßgebenden Zeitpunkt hinaus gewährt worden sind, gelten als Vorschüsse auf die für den Zeitraum der Überbezahlung zustehenden Renten.

### **§ 28**

#### **Sterbegeld**

1. Stirbt ein Arbeitnehmer, so wird nach mindestens einjähriger ununterbrochener Beschäftigungszeit ein Sterbegeld in Höhe der Vergütung für den Rest des Sterbemonates und für die darauffolgenden drei Monate, an die Person gezahlt, die der Arbeitnehmer in einer gesonderten Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber als Empfänger benannt hat.
2. Die Benennung kann jederzeit durch schriftliche Erklärung des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber widerrufen werden. Hat der Arbeitnehmer keine Person benannt, so wird das Sterbegeld an den hinterbliebenen Ehegatten, und wenn ein solcher nicht vorhanden ist, an die unterhaltsberechtigten Kinder gezahlt. Ist weder ein Ehegatte noch ein unterhaltsberechtigtes Kind vorhanden, wird das Sterbegeld an die

Eltern des Arbeitnehmers oder einen Elternteil gezahlt, wenn der Verstorbene überwiegend zu deren / dessen Unterhalt beigetragen hat.

## § 29

### Erholungsurlaub

1. Der Arbeitnehmer erhält in jedem Kalenderjahr Erholungsurlaub unter Fortzahlung der Urlaubsvergütung.
2. Für die Berechnung der Urlaubsvergütung wird zunächst die Grundvergütung zugrunde gelegt; darüber hinaus werden in die Berechnung einbezogen:
  - a) die Vergütung für Überstunden-, Sonn- und Feiertagsarbeit (§ 12),
  - b) die Vergütung des Bereitschaftsdienstes (§16 Abs. 6 und 8) und Rufbereitschaftsdienstes (§ 16 Abs.10 )
  - c) die Vergütung der geleisteten zuschlagsfreien Mehrarbeit bei Teilzeitkräften
  - d) die tatsächlich gezahlten Zuschläge für Nachtarbeit (§ 13)
  - e) die Pauschale (§ 22)
  - f) die sich aus § 14 und § 36 ergebenden Zulagen
  - g) die tarifliche Umstellungszulage (§ 3 Vergütungstarifvertrag Nr. 1).

a) bis d) werden nach dem Durchschnitt der letzten zwölf Kalendermonate vor Urlaubsantritt berechnet. Bei kürzerem Arbeitsverhältnis oder Zeiten ohne Entgeltzahlung in den letzten 12 Kalendermonaten erfolgt die Berechnung entsprechend zeitanteilig.

3. Die Dauer des Urlaubs richtet sich nach der Urlaubstabelle (Anlage 1a und b), die Bestandteil dieses Tarifvertrages ist.

Arbeitnehmer nach vollendetem 18. Lebensjahr im ärztlichen und pflegerischen Dienst sowie Bereitschaftsdienst leistende Arbeitnehmer im Funktionsdienst und Medizinisch-Technischen Dienst erhalten einen Zusatzurlaub (Anlage 1a).

4. Maßgebend für die Dauer des Urlaubs ist die Beschäftigungszeit, die der Arbeitnehmer im Laufe des Kalenderjahres vollendet.
5. Der Anspruch auf den vollen Urlaub entsteht nach einer Wartezeit von sechs Monaten, bei Jugendlichen nach einer Wartezeit von drei Monaten.
6. Der Anspruch auf ein Zwölftel des Jahresurlaubs für jeden vollen Monat des Bestehens des Arbeitsverhältnisses hat der Arbeitnehmer
  - a) für Zeiten eines Kalenderjahres, für die er wegen Nichterfüllung der Wartezeit in diesem Kalenderjahr keinen vollen Urlaubsanspruch erwirbt,
  - b) wenn er vor erfüllter Wartezeit aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet,
  - c) wenn er nach erfüllter Wartezeit während des laufenden Kalenderjahres aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet.

Bruchteile von Urlaubstagen sind auf volle Urlaubstage aufzurunden.

**Protokollnotiz:**

Endet das Ausbildungsverhältnis von Schülern oder Auszubildenden während eines Monats, zählt dieser Monat als voller Monat i. S. d. Abs. 6.

7. Scheidet der Arbeitnehmer nach mindestens fünfjähriger Beschäftigungszeit wegen Erwerbsminderung oder wegen Erreichung der Altersgrenze aus dem Arbeitsverhältnis im laufenden Kalenderjahr aus, so hat er Anspruch auf den vollen Urlaub.
8. Der Urlaub soll grundsätzlich zusammenhängend gewährt werden.

**Protokollnotiz:**

Auszubildende und Schüler i. S. d. § 1 Abs. 2 sind gehalten ihren Urlaub in der unterrichtsfreien Zeit zu nehmen.

9. Urlaubseinteilung und Zeitpunkt der Gewährung des Urlaubs richten sich nach den betrieblichen Verhältnissen. Zu Beginn des Kalenderjahres ist ein Urlaubsplan aufzustellen. Dabei ist auf die Wünsche des Urlaubsberechtigten soweit wie möglich Rücksicht zu nehmen.
10. Der Urlaub muss im laufenden Kalenderjahr gewährt und genommen werden. Eine Übertragung desurlaubes auf das nächste Kalenderjahr ist nur statthaft, wenn dringende betriebliche oder in der Person des Arbeitnehmers liegende Gründe dies rechtfertigen. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub für das Kalenderjahr 2007 in den ersten 4 Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und angetreten werden. Im Falle der Übertragung muss der Urlaub ab dem Kalenderjahr 2008 in den ersten 3 Monaten des folgenden Kalenderjahres gewährt und angetreten werden.

Kann der Urlaub wegen Arbeitsunfähigkeit nicht angetreten werden, muss er in den ersten 6 Monaten des Folgejahres gewährt und angetreten werden. Urlaub, der nicht innerhalb der genannten Fristen angetreten wird, verfällt.

Kann der Urlaub wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr gewährt werden, so ist er abzugelten.

Erkrankt der Arbeitnehmer während des Urlaubs und zeigt er dies unverzüglich an, so werden die durch ärztliches Zeugnis nachgewiesenen Tage der Arbeitsunfähigkeit auf den Urlaub nicht angerechnet. Der Arbeitnehmer hat sich nach Ablauf der bewilligten Urlaubsdauer bzw. nach Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung zu stellen. Der restliche Urlaub wird erneut festgesetzt.

Wenn Badekuren oder Heilverfahren, die zur Beseitigung bestehender Arbeitsunfähigkeit verordnet werden, länger als vier Kalendermonate dauern, so kann vom Jahresurlaub für jeden weiteren vollen Kalendermonat ein Zwölftel in Abzug gebracht werden.

11. Der Urlaub dient zur Erholung und zur Erhaltung der Arbeitskraft. Während des Urlaubs darf der Arbeitnehmer deshalb keine dem Urlaubszweck widersprechende Erwerbstätigkeit leisten.
12. Urlaubsgesuche für nicht im Urlaubsplan festgelegte Urlaube sind grundsätzlich eine Woche vor Urlaubsantritt dem Personalbüro vorzulegen.

13. Gesundheits- und Krankenpfleger der Vergütungsgruppen 9 bis 13, die überwiegend auf Intensivstationen oder auf Geschlossenen Psychiatrischen Stationen tätig sind, erhalten zwei zusätzliche Tage Urlaub im Kalenderjahr.

Gesundheits- und Krankenpfleger der Vergütungsgruppen 9 bis 13, die überwiegend auf Intermediate Care-Stationen tätig sind, erhalten einen zusätzlichen Tag Urlaub im Kalenderjahr.

### **§ 30**

#### **Sonderurlaub**

1. Der Arbeitnehmer erhält unter Fortzahlung der Vergütung aus folgenden Anlässen Sonderurlaub
  - a) für die Dauer eines vom Träger der Sozialversicherung, von einem Träger der Tuberkulosehilfe oder von einem Beauftragten für die Durchführung der Tuberkulosehilfe oder von der Versorgungsbehörde verordneten Kur- oder Heilverfahrens bis zur Höchstdauer von sechs Wochen, die Vergütung entspricht § 29 Abs. 2;
  - b) bei 15-, 25-, 40-jährigem Arbeitsjubiläum 1 Arbeitstag;
  - c) bei der Silbernen Hochzeit eines Arbeitnehmers 1 Arbeitstag.
2. Der Arbeitnehmer soll ohne Fortzahlung der Vergütung aus folgenden Anlässen Sonderurlaub erhalten, wenn er
  - a) mindestens ein Kind unter 18 Jahren hat, das er tatsächlich betreuen oder pflegen muss  
oder
  - b) sonstige Angehörige tatsächlich betreuen oder pflegen muss.

Eine Freistellung erfolgt nur soweit eine andere Person zur Pflege oder Betreuung nicht zur Verfügung steht, der Arzt die Notwendigkeit der Anwesenheit des Arbeitnehmers zur Pflege oder Betreuung bescheinigt hat und dienstliche oder betriebliche Belange nicht entgegen stehen. Dieser Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge wird in einer schriftlichen Vereinbarung nur für einen befristeten, mindestens 12 Monate umfassenden Zeitraum gewährt.

Bei weiteren sozialen Härten kann der anspruchsberechtigte Personenkreis unter Berücksichtigung dienstlicher und betrieblicher Belange erweitert werden.

### **§ 31**

#### **Arbeitsbefreiung**

1. Der Arbeitnehmer wird in den nachstehenden Fällen, wenn die Angelegenheit nicht außerhalb der Arbeitszeit erledigt werden kann, unter Fortzahlung der Vergütung - soweit der Verdienstaufschlag nicht von dritter Seite ersetzt wird - für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit von der Arbeit freigestellt:

- a) bei ärztlicher oder zahnärztlicher Behandlung einschließlich der Anpassung, Wiederherstellung oder Erneuerung künstlicher Glieder sowie der Beschaffung von Zahnersatz;
- b) bei angeordneter amts-, kassen- oder versorgungsärztlicher Untersuchung oder Behandlung;
- c) bei ansteckenden Krankheiten in der Familie, sofern der Amtsarzt das Fernbleiben von der Arbeit anordnet;
- d) zur Erfüllung öffentlicher Verpflichtungen.

**Protokollnotiz:**

Die Berufung als Arbeitnehmervertreter in Prüfungsausschüsse der beruflichen Bildung und in der Sozialversicherung, sofern die Mitgliedschaft in diesen Ausschüssen von der Gesellschaft genehmigt ist, gilt als öffentliche Verpflichtung.

2. Der Arbeitnehmer wird unter Fortzahlung der Vergütung aus folgenden Anlässen von der Arbeit freigestellt:

- a) bei Wohnungswechsel des Arbeitnehmers mit eigenem Hausstand einmalig innerhalb von 2 Jahren im ungekündigten Arbeitsverhältnis 1 Arbeitstag;
- b) bei Geburt eines Kindes (Nachweis Geburtsurkunde) 2 Arbeitstage;
- c) bei Tod des Ehegatten 4 Arbeitstage;
- d) beim Tod der Eltern oder Kinder 2 Arbeitstage;
- e) bei schwerer Erkrankung des Ehegatten oder eines Kindes, der Eltern oder Stiefeltern, soweit diese im Haushalt des Arbeitnehmers leben, wenn der Arbeitnehmer die nach ärztlicher Bescheinigung unerlässliche Pflege des Erkrankten deshalb selbst übernehmen muss, weil er eine andere Person für diesen Zweck nicht sofort einstellen kann, sofern der Arbeitnehmer nicht Leistungen nach § 45 SGB V in Anspruch nehmen kann, bis zu 4 Arbeitstage im Kalenderjahr;
- f) zur Vorbereitung von und Teilnahme an Tarifverhandlungen mit den im Rubrum genannten Einrichtungen wird auf Anforderung der vertragschließenden Gewerkschaft Arbeitsbefreiung für die Mitglieder der Tarifkommission unter Fortzahlung der Vergütung erteilt;

- g) den gewählten Vorstandsmitgliedern in den Gremien der vertragsschließenden Gewerkschaft für Vorstandsarbeit in diesen Gremien der Gewerkschaft

bis zu 10 Arbeitstagen  
im Kalenderjahr;

sind mehrere Arbeitnehmer gewählte Vorstandsmitglieder, sind die zehn Arbeitstage aufzuteilen; freigestellte Betriebsräte haben davon unabhängig einen Anspruch auf jeweils sieben Arbeitstage im Kalenderjahr für obige Vorstandsarbeit;

- h) zur Vorbereitung ohne Bindung an die planmäßige Ausbildung auf die Prüfung vor der in den jeweiligen Ausbildungsordnungen vorgeschriebenen Abschlussprüfung

5 Arbeitstage

Dieser Anspruch verkürzt sich um die Zeit, für die die Auszubildenden zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung besonders zusammengefasst werden; der Auszubildende erhält jedoch mindestens zwei freie Ausbildungstage.

- i) Schüler in der Gesundheits- und Krankenpflege und Auszubildende unabhängig von dem Anspruch nach lit. h einmalig zur persönlichen Vorbereitung während ihrer gesamten Ausbildungszeit

2 Arbeitstage

- j) Soweit es die dienstlichen oder betrieblichen Verhältnisse zulassen, wird der Mitarbeiter am 24. Dezember und am 31. Dezember unter der Fortzahlung der Vergütung jeweils für einen halben Tag von der Arbeit freigestellt, Teilzeitbeschäftigte entsprechend anteilig. Kann die Freistellung aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen nicht erfolgen, ist entsprechender Freizeitausgleich innerhalb von drei Monaten zu gewähren. Die regelmäßige Arbeitszeit vermindert sich für den 24. Dezember und 31. Dezember, sofern sie auf einen Montag bis Freitag fallen, um die Hälfte seiner vertraglich vereinbarten täglichen Arbeitszeit, wenn der Mitarbeiter wegen des Dienstplans an diesen Tagen frei hat und deshalb sonst nacharbeiten müsste. Der Mitarbeiter kann beantragen, dass die beiden halben Tage an einem der beiden Tage zusammengelegt werden.

**Protokollnotiz zu §§ 30, 31:**

Hinsichtlich der Regelungen zum Sonderurlaub und zur Arbeitsbefreiung ist eine eingetragene Lebensgemeinschaft im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes der Ehe gleichgestellt.

## § 32

### Beendigung des Arbeitsverhältnisses

1. Das Arbeitsverhältnis endet durch
  - a) Kündigung,
  - b) gegenseitiges Einvernehmen,
  - c) Eintritt der unbefristeten Erwerbsminderungsrente oder Erreichen der Altersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung.

§ 2 Abs. 3 bleibt unberührt.

#### **Protokollnotiz:**

Bei Eintritt der teilweisen Erwerbsminderung ist die Beschäftigung fortzusetzen, sofern dies betrieblich möglich ist. Bei einer befristeten Rente wegen voller Erwerbsminderung ruht das Arbeitsverhältnis.

2. Ein Arbeitsunfall oder eine in der Klinik zugezogene Berufserkrankung ist kein Beendigungs- oder Entlassungsgrund, solange die Erwerbsminderung nicht durch Bescheid des Rentenversicherungsträgers anerkannt worden ist.

Das Arbeitsverhältnis endet in diesem Falle, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Rentenbescheid zugestellt worden ist.

3. Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das gesetzliche Rentenalter erreicht hat. Wird der Arbeitnehmer ausnahmsweise weiterbeschäftigt, so ist ein neuer schriftlicher Arbeitsvertrag abzuschließen. In dem Arbeitsvertrag können die Vorschriften dieses Tarifvertrages ganz oder teilweise abbedungen werden. Es darf jedoch kein niedrigeres Arbeitsentgelt vereinbart werden, als das der Vergütungsgruppe, die der Tätigkeit des Arbeitnehmers entspricht.

Das Arbeitsverhältnis kann jederzeit mit einer Frist von vier Wochen zum Monatsschluss gekündigt werden, wenn im Arbeitsvertrag nichts Anderes vereinbart ist.

Sind bei einem Arbeitnehmer, der den Anspruch auf eine Altersrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung erworben hat, die sachlichen Voraussetzungen für die Erlangung der laufenden Bezüge aus der Rentenversicherung in dem in Abs. 3 Satz. 1 bezeichneten Zeitpunkt noch nicht gegeben, so soll der Arbeitnehmer bis zum Eintritt der Voraussetzungen, im Allgemeinen aber nicht über drei Jahre hinaus, weiterbeschäftigt werden.

4. Die Kündigungsfrist beträgt innerhalb der Probezeit zwei Wochen zum Ende eines Kalendermonats.

5. Die Kündigungsfrist beträgt bei einem Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit nach Ablauf der Probezeit
- bei einer Beschäftigungszeit
- |   |               |
|---|---------------|
| a) bis zu 2 Jahren                        | sechs Wochen, |
| b) von mehr als 2 Jahren bis zu 5 Jahren  | drei Monate,  |
| c) von mehr als 5 Jahren bis zu 10 Jahren | vier Monate,  |
| d) von mehr als 10 Jahren                 | sechs Monate  |
- jeweils zum Ende eines Kalendervierteljahres.
6. Der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sind berechtigt, das Arbeitsverhältnis aus einem wichtigen Grunde fristlos zu kündigen.
- Eine fristlose Kündigung hat schriftlich unter Angabe des Grundes zu erfolgen.
7. Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Schutzkleidung, Schlüssel und sonstige Gegenstände gegen Rückgabeschein vollständig und in ordnungsgemäßem Zustand vor Abrechnung der Vergütung zurückzugeben.
8. Die Arbeitspapiere sind dem Arbeitnehmer bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses unverzüglich auszuhändigen.

### **§ 33**

#### **Besitzstand**

Die bei Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bestehenden günstigeren Regelungen eines Einzelarbeitsvertrages bleiben unberührt. Die dadurch bestehenden übertariflichen Zulagen werden von tariflichen Vergütungserhöhungen nicht erfasst.

### **§ 34**

#### **Ausschlussfristen**

1. Die Ansprüche aus den zwischen den Tarifvertragsparteien abgeschlossenen Tarifverträgen müssen innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten nach Fälligkeit schriftlich geltend gemacht werden. Für Ansprüche, die bis zum 30.06.2008 fällig sind, gilt eine verlängerte Ausschlussfrist von sechs Monaten.
2. Für den gleichen Tatbestand reicht die einmalige Geltendmachung fällig gewordener Ansprüche aus, um die Ausschlussfrist auch für später aus dem gleichen Rechtsgrund fällig werdende Ansprüche unwirksam zu machen.

## § 35

### Auslegung von Tarifverträgen

Manteltarifvertrag, Vergütungstarifvertrag sowie Zusatztarifverträge sind in den Einrichtungen an einer geeigneten, allen Arbeitnehmern zugänglichen Stelle auszulegen.

## § 36

### Übergangsregelungen

Vorrangig zu den Regelungen dieses Tarifvertrages gelten folgende Regelungen:

1. Das vorliegende Tarifvertragswerk (einschließlich der in ihm in Bezug genommenen Regelungen) stellt eine abschließende Regelung der Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer und der sonstigen Beschäftigten im Sinne von § 1 dar und ersetzt ab dem **01.01.2008** ausnahmslos und abschließend alle bis dahin in der Gesellschaft geltenden oder angewandten tariflichen Regelungen, es sei denn dieser Tarifvertrag verweist ausdrücklich auf den BAT / MTArb. Soweit Dienst- oder Betriebsvereinbarungen über in diesem Tarifvertrag geregelte Fragen abgeschlossen sind, werden umgehend Verhandlungen zwischen den Betriebsparteien aufgenommen mit dem Ziel, die jeweiligen Betriebsvereinbarungen diesem Tarifvertrag anzupassen.

2. **Vergütungszahlungen:**

Für den Zeitraum 01.01.2008 bis zum Inkrafttreten des Eingruppierungs- und Vergütungstarifvertrages (01.07.2008) werden auf der Basis der Regelungen der Eingruppierungen und der Vergütungs- und Lohn Tabellen des BAT / MTArb die Gehalts- und Lohnzahlungen ausgeführt.

Im Rahmen dieser Regelung wird der Arbeitnehmer auf der Basis der für ihn am 31.12.2007 geltenden Tarifbestimmungen der jeweils einschlägigen Eingruppierungs- und Vergütungstarifverträge für Angestellte und Arbeiter des BAT / MTArb vergütet, dies umfasst auch Zeitzuschläge, Schicht- und Wechselschichtzulagen (ohne Anspruch auf zusätzliche freie Tage) und die Bereitschaftsdienstvergütung. Die Zeitzuschläge und die Bereitschaftsdienstvergütung nach diesem Tarifvertrag werden für den Zeitraum von Januar bis Juni 2008 in der Lohnabrechnung September 2008 unter Anrechnung der bereits ausgezahlten Zeitzuschläge, Schicht- und Wechselschichtzulagen und die Bereitschaftsdienstvergütungen für Januar bis Juni 2008 Korrektur abgerechnet.

Beschäftigte, die nach den am 31.12.2007 auf ihr Arbeitsverhältnis anzuwendenden Bestimmungen des § 71 BAT Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bis zum Ende der 26. Krankheitswoche haben, erhalten bei einer über den 31.12.2007 hinaus ununterbrochen fortbestehenden Arbeitsunfähigkeit für diesen Krankheitsfall Entgeltfortzahlung weiter nach den Regelungen des § 71 BAT; dies ist sinngemäß anzuwenden auf Beschäftigte, die am 31.12.2007 Anspruch auf Krankengeldzuschuss nach den Bestimmungen des BAT bzw. MTArb für eine längere Bezugsdauer als nach den Bestimmungen des § 27 dieses Tarifvertrages hatten.

3. **Weiterzahlung Ortszuschlag Stufe 3 ff.**

Arbeitnehmern, deren Arbeitsverhältnis über den 30.06.2008 hinaus fortbesteht, und die ein oder mehrere bis spätestens zum 30.06.2008 geborene Kinder haben, wird die

Differenz zwischen dem Ortszuschlag der Stufe 2 und dem Ortszuschlag der Stufe 3 ff als statischer Besitzstand weitergezahlt, sofern und solange ihnen der Ortszuschlag der Stufe 3 ff nach den am 01.05.2004 gültigen Bestimmungen des BAT zugestanden hätte.

Die o. g. Regelung gilt entsprechend für den Sozialzuschlag für Arbeiter gemäß § 41 MTArb in der am 01.05.2004 gültigen Fassung.

Ziff. 4.7. Satz 1 gilt entsprechend.

Diese Zahlung entfällt endgültig, sobald die Voraussetzungen nach Satz 1 nicht mehr vorliegen. Der Arbeitnehmer hat der Gesellschaft den Wegfall der Voraussetzungen unverzüglich anzuzeigen.

#### **4. Ausgleichszulage, Bewährungsaufstiege**

- 4.1 Soweit sich aus der Anwendung der Eingruppierungs- und Vergütungstarifvertrages Nr. 1 zum Zeitpunkt deren Inkrafttretens (Stichtag 01.07.2008) eine niedrigere Vergütung als nach den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes ergibt, wird der jeweilige Differenzbetrag nach Maßgabe der folgenden Regelungen durch monatliche Ausgleichszulagen neben den Vergütungsleistungen aus den Eingruppierungs- und Vergütungstarifvertrag weiter gewährt.

##### **Protokollnotiz:**

Die Vergütung aus den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes setzt sich aus folgenden Bestandteilen zusammen:

- die Grundvergütung
- der Ortszuschlag bis max. Stufe 2
- die allgemeine Zulage
- die etwaigen tariflichen Zulagen (hierunter fallen nicht Schicht- und Wechselschichtzulagen)

Nach dem Vergütungstarifvertrag Nr. 1 der Gesellschaften gelten danach als Bestandteile der Vergütung:

- die Grundvergütung
- die regelmäßig vergüteten monatlichen tariflichen Zulagen

- 4.2. Differenzbeträge von bis zu 300,00 € werden als sog. Ausgleichszulage (1) gewährt und vermindern sich vorbehaltlich der Regelung zur Umstellungszulage (Vergütungstarifvertrag Nr. 1 § 3) bei zukünftigen tabellarischen Tarifsteigerungen um die Hälfte der jeweiligen Tarifierhöhung. Tarifliche Zulagen i. S. d. Ziffer 4.3. Absatz 3 werden entsprechend abgezogen.

- 4.2.a Bei Arbeitnehmern, denen § 1 des Gesetzes zur Stärkung der Arbeitnehmerrechte am Universitätsklinikum Gießen und Marburg vom 16.12.2011 (GVBl. I S. 816) ein Rückkehrrecht in den Landesdienst einräumt („rückkehrberechtigte Arbeitnehmer“) und die dieses Recht nicht ausüben, vermindern sich Ausgleichszulagen gem. § 36 Ziffer 4.2 oder 4.3, die den v. g. Arbeitnehmern am 1. Januar 2016 zustehen, nicht durch zukünftige tabellarische Tarifsteigerungen, die ab dem 01.01.2016 erfolgen.

- 4.3. Übersteigt der Differenzbetrag den Wert von 300,00 € entsteht kein Anspruch nach 4.2 und der Arbeitnehmer wird abweichend von seiner tarifgerechten Eingruppierung einer höheren Vergütungsgruppe zugeordnet und danach vergütet.

Hierbei wird diejenige Vergütungsgruppe ermittelt, deren Tabellenwert in der entsprechenden Berufserfahrungsstufe des Arbeitnehmers dem Betrag näherungsweise entspricht, aber nicht unterschreitet, der sich ergibt, wenn zu dem Tabellenwert der tarifgerechten Eingruppierung der den Betrag von 300,00 € des Differenzbetrages übersteigende Betrag hinzugerechnet wird.

Die Differenz zwischen der unter Berücksichtigung der Protokollnotiz zu Ziffer 4.1 maßgeblichen Vergütung des Arbeitnehmers nach den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes und der nach Ziffer 4.3. Unterabsatz 2 ermittelten neuen Vergütung wird als sog. Ausgleichszulage (2) weitergewährt, deren Anrechnung auf zukünftige tabellarische Tarifsteigerungen sich nach Ziffer 4.2. bestimmt.

- 4.4. Übersteigt die nach Ziffer 4.3. Unterabsatz 2 ermittelte neue Vergütung die Vergütung des Arbeitnehmers nach den Tarifverträgen des öffentlichen Dienstes, erfolgt keine neue Zuordnung zu einer höheren Vergütungsgruppe. In diesem Falle wird der den Wert von 300,00 € übersteigende Differenzbetrag als sog. Ausgleichszulage (3) gewährt, die bei zukünftigen tabellarischen Tarifsteigerungen entsprechend der prozentualen Erhöhung des dem Arbeitnehmer jeweils zuzuordnenden Tabellenwertes gesteigert wird, ohne dass hierauf eine Anrechnung erfolgt. Im Übrigen gilt Ziffer 4.2.
- 4.5. Bei der Ermittlung der Ausgleichszulagen wird jeweils der Wert derjenigen tariflichen Zulagen nach diesem Tarifvertrag, die nach alter und neuer Tariflage vergleichbar sind und deren Tatbestandsvoraussetzungen für den jeweiligen Arbeitnehmer sowohl vor als nach dem Stichtag erfüllt sind, in Abzug gebracht.

**Protokollnotiz:**

Tarifliche Zulagen i. S. d. Ziffer 4.5. sind z. B. solche nach § 14 Ziffer 1 des Manteltarifvertrages vom 05.12.2007 bzw. Zulagen nach der Protokollnotiz Nr. 1 zur Anlage 1b des BAT.

- 4.6. Mit Inkrafttreten der Vergütungstabellen des Vergütungstarifvertrages Nr. 1 zum 01.07.2008 wird die tarifliche Umstellungszulage 2008 vom 01.01.2008 (50,00 € bei Vollzeitbeschäftigung, bzw. anteilig gem. § 20) bis zur Höhe des Mehrverdienstes für den jeweiligen Arbeitnehmer, der sich aus der Differenz der Vergütung nach der Anlage 1 zum Vergütungstarifvertrag Nr. 1 unter Berücksichtigung von voranstehenden Ziffern 4.1. bis 4.4. gegenüber seiner vormaligen Vergütung am 30.06.2008 ergibt, verrechnet.

Hierbei wird der verbleibende Anteil der tariflichen Umstellungszulage 2008 statisch weitergewährt und nicht auf zukünftige Tariferhöhungen nach dem 01.07.2008 angerechnet. Sofern die neue Vergütung am 01.07.2008 i. S. d. Satzes 1 gleich oder niedriger als die vormalige Vergütung ist, wird die vollständige tarifliche Umstellungszulage 2008 statisch weitergewährt und nicht auf zukünftige Tariferhöhungen nach dem 01.07.2008 angerechnet.

- 4.7. Diese Ausgleichszulagen unterliegen der Regelungsbefugnis der Tarifvertragsparteien dieses Tarifvertrages, sie stellen keine individualvertragliche Zulage dar.
- 4.8. Bei Veränderungen, Erhöhungen oder Reduzierungen der vertraglich vereinbarten regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit ab dem Stichtag wird die Ausgleichszulage entsprechend dem Verhältnis der neu vereinbarten zur vormaligen Arbeitszeit angepasst.

#### 4.9. Bewährungsaufstiege

Für Arbeitnehmer, die am Stichtag (01.07.2008), die Zeit eines Bewährungsaufstieges nach §§ 23a, 23b BAT oder eines Zeit-, Tätigkeits- und Bewährungsaufstieges nach MTArb bereits zur Hälfte erfüllt haben, wird zu dem Zeitpunkt, zu dem nach den Bestimmungen des BAT bzw. des MTArb die Höhergruppierung wirksam geworden wäre, das zum Höhergruppierungszeitpunkt fiktiv zustehende höhere Vergleichsentgelt nach den am 01.05.2004 gültigen Vergütungstabellen des BAT / MTArb und die ggf. daraus bei entsprechender Anwendung der Ziffer 4.1 zustehende Ausgleichszulage bezogen auf die aktuelle Vergütung nach diesem Tarifvertrag neu berechnet und gezahlt. Die Regelungen der Ziffer 4.3 finden hier keine Anwendung.

5. Die Regelungen 4.1. bis 4.9. finden auf Arbeitnehmer, die auf die Servicegesellschaft der UKGM übergeleitet werden (Reinigungsdienst, Küche, Lager, Fahrer, Hol- und Bringedienst, Rezeption, Pforte, Sonstige Hilfskräfte), keine Anwendung. Die entsprechenden Regelungen über deren Besitzstand und Ausgleichszulagen sind im Tarifwerk der RK Klinik Betriebsgesellschaft Nr. 21 (künftig firmierend UKGM Service GmbH) entsprechend obigen Regelungen abschließend geregelt. Für Arbeitnehmer nach Satz 1 finden die Regelungen des § 36 Ziffer 2 bis zum 31.07.2008 Anwendung.

#### 6. Altersteilzeitverträge

Dieses Tarifwerk gilt auch für Arbeitnehmer, die sich am 31.12.2007 in der Arbeits- bzw. Freistellungsphase eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses befunden haben. Für die Durchführung der Altersteilzeitarbeit sind die Bestimmungen des Altersteilzeitarifvertrages in der zum Inkrafttreten dieses Tarifvertrages für die Tarifgemeinschaft der Länder (TdL) geltenden Fassung anzuwenden. Vorstehendes gilt auch für Beschäftigte, die zum Inkrafttreten dieses Tarifvertrages einen Vertrag über Altersteilzeitarbeit in der Zukunft bereits abgeschlossen haben.

#### 7. Beschäftigte der am 01.09.2009 rücküberführten Servicebereiche

Für die vom TV RÜ-S UKGM erfassten Arbeitnehmer findet § 36 des MTV UKGM keine Anwendung. Stattdessen soll für diejenigen übergeleiteten Arbeitnehmer, für die bisher § 22 MTV UKGM Service GmbH galt, dieser weiterhin zur Anwendung kommen. Hierzu verpflichtet sich die Gesellschaft, allen übergeleiteten Arbeitnehmern den Abschluss einer Überleitungsvereinbarung anzubieten.

#### 8. Treueprämie

Rückkehrberechtigte Arbeitnehmer, die das Rückkehrrecht gem. § 1 des Gesetzes zur Stärkung der Arbeitnehmerrechte am Universitätsklinikum Gießen und Marburg vom 16.12.2011 (GVBl. I S. 816) nicht ausgeübt haben, und Arbeitnehmer, die als Anstaltsbeschäftigte des Klinikums der Justus-Liebig-Universität Gießen oder des Klinikums der Philipps-Universität Marburg gem. § 3 Abs. 1 Satz 2 des Gesetzes über die Errichtung des Universitätsklinikums Gießen und Marburg vom 16.06.2005 (GVBl. I S. 432) am 01.07.2005 Beschäftigte der Universitätsklinikum Gießen und Marburg AöR wurden, erhalten eine Treueprämie nach folgender Maßgabe:

- a) Am 30.06.2013 erhält jeder berechtigte Arbeitnehmer eine Einmalzahlung i. H. v. 300,00 €, sofern er seit dem 01.07.2005 bis zum 30.06.2013 in einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis zur Gesellschaft bzw. ihren Rechtsvorgängern stand.

- b) Am 30.06.2014 erhält jeder berechnigte Arbeitnehmer eine Einmalzahlung i. H. v. 300,00 €, sofern er seit dem 01.07.2005 bis zum 30.06.2014 in einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis zur Gesellschaft bzw. ihren Rechtsvorgängern stand.
- c) Bei einem Teilzeitbeschäftigten reduziert sich der Betrag nach Ziffer 8 Buchstabe a) unter den dort genannten Voraussetzungen im Verhältnis des Umfangs seiner Teilzeitbeschäftigung zu einer Vollzeitbeschäftigung am 30.06.2013, im Falle von Ziffer 8 Buchstabe b) im Verhältnis seiner Teilzeitbeschäftigung am 30.06.2014.

## 9. Kündigungsschutz

- 9.1 Bis zum 31.12.2015 ist der Ausspruch betriebsbedingter Beendigungskündigungen ausgeschlossen gegenüber
  - a) den rückkehrberechtigten Arbeitnehmern, die das Rückkehrrecht gem. § 1 des Gesetzes zur Stärkung der Arbeitnehmerrechte am Universitätsklinikum Gießen und Marburg vom 16.12.2011 (GVBl. I S. 816) nicht ausüben und seit dem 01.07.2005 in einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis zur Gesellschaft bzw. ihren Rechtsvorgängern stehen, sowie
  - b) den Arbeitnehmern, die als Anstaltsbeschäftigte des Klinikums der Justus-Liebig-Universität Gießen oder des Klinikums der Philipps-Universität Marburg gem. § 3 Abs. 1 Satz 2 des Gesetzes über die Errichtung des Universitätsklinikums Gießen und Marburg vom 16.06.2005 (GVBl. I S. 432) am 01.07.2005 Beschäftigte der Universitätsklinikum Gießen und Marburg AöR wurden und seit dem 01.07.2005 in einem ununterbrochenen Arbeitsverhältnis zur Gesellschaft bzw. ihren Rechtsvorgängern stehen.
- 9.2 Ändern sich die Arbeitsbedingungen der v. g. Arbeitnehmer auf Veranlassung der Gesellschaft, wird deren Eingruppierung dennoch bis zum 31.12.2015 beibehalten.

## § 37

### Inkrafttreten, Laufzeit

1. Der Tarifvertrag tritt zum 01.01.2023 in Kraft.
2. Unbeschadet der Kündigungsfrist des § 37 MTV kann § 14 MTV mit der für den jeweils geltenden Vergütungstarifvertrag vereinbarten Frist separat gekündigt werden.
3. Unbeschadet der Kündigungsfrist des § 37 MTV kann § 3 Abs. 2, 2. Unterabsatz MTV zum 31.12.2025 separat gekündigt werden.
4. Dieser Tarifvertrag kann von jedem Vertragsteil mit einer Frist von 3 Monaten zum Monatsende, frühestens zum 31. Dezember 2025 gekündigt werden.“

Gießen / Marburg, den 06.03.2024

**Universitätsklinikum Gießen und Marburg GmbH**  
vertreten durch die Geschäftsführung

---

( Geschäftsführung)

**ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)**  
vertreten durch die Landesbezirksleitung Hessen

---

(Landesbezirksleitung)

(Verhandlungsführer)

(Landesfachbereichsleitung)

**Anlage 1 a)** Urlaubstabelle für Arbeitnehmer **mit** Anspruch auf Zusatzurlaub (§ 29 Abs. 3)

<b>Beschäftigungsjahr</b>	<b>1.-7.</b>	<b>ab 8.</b>
<b>Urlaubstage</b> (Ärztlichen und Pflegerischen Dienst, Bereitschaftsdienst leistende Arbeitnehmer im Funktionsdienst und Medizinisch-Technischen Dienst auch Pflegekräfte im Funktionsdienst)	<b>30</b>	<b>31</b>

**Anlage 1 b)** Arbeitnehmer **ohne** Anspruch auf Zusatzurlaub sowie Schüler und Auszubildende haben unabhängig von der Beschäftigungsdauer **30** Urlaubstage

Arbeitnehmer, die zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Tarifvertrages am 01.01.2008 einen höheren Urlaubsanspruch als nach obiger Tabelle haben, wird dieser Urlaubsanspruch weiter gewährt. Gleiches gilt für diejenigen Arbeitnehmer, die zum obigen Zeitpunkt nach der Hessischen Urlaubsverordnung (HUrIVO) vom 12. Dezember 2006 (GVBl. I S. 671) einen höheren Urlaubsanspruch gem. § 5 HUrIVO bzw. § 13 HUrIVO hatten.

Pro Urlaubswoche (5-Tage-Woche) werden grundsätzlich 5 Arbeitstage zugrunde gelegt.

Bei der Urlaubsberechnung wird die gleichmäßige Verteilung der Wochenarbeitszeit auf die durchschnittlichen Wochenarbeitstage des Arbeitnehmers unterstellt.

## **Anlage 2**

### **Niederschriftserklärung zu § 33:**

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass der vorliegende Manteltarifvertrag sowie die ihn ergänzenden weiteren Tarifverträge für die Universitätsklinikum Gießen und Marburg GmbH als den BAT ersetzende Tarifverträge auf die im Geltungsbereich abgeschlossenen Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse Anwendung finden.

Die Tarifparteien stimmen daher ebenfalls darin überein, dass arbeitsvertragliche Gleichstellungsabreden (In Bezugnahme des BAT / MTArb in Formular-Arbeitsverträgen) keine „Regelungen eines Einzelarbeitsvertrages“ i. S. d. § 33 darstellen. Sie gehen davon aus, dass diese Gleichstellungsabreden gemäß der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes dahingehend auszulegen sind, dass sie auf den vorliegenden Tarifvertrag verweisen.

## **Anlage 3:**

### **Übernahme von Auszubildenden**

#### **1. Übernahmeregelung für die Auszubildenden nach dem Berufsbildungs-gesetz sowie für Hebammenschülerinnen und Schüler in der Entbindungs-pflege**

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass Auszubildende bei betrieblichem Bedarf nach erfolgreich bestandener Abschlussprüfung in unmittelbarem Anschluss an das Ausbildungsverhältnis für die Dauer von zwölf Monaten in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden können, sofern dem nicht im Einzelfall personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegen stehen.

#### **2. Übernahmeregelung für die Auszubildenden in der Gesundheits-, Kranken- und Kinderkrankenpflege und OTA**

Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass alle Gesundheits-, Kranken- und Kinderkrankenpflegeschülerinnen und –schüler sowie OTA in unmittelbarem Anschluss an ihre Ausbildung in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden können, sofern keine personenbedingte, verhaltensbedingte, betriebsbedingte oder gesetzliche Gründe entgegenstehen. Diese Arbeitsverhältnisse sind, sofern es betrieblich möglich ist, als unbefristete Arbeitsverhältnisse abzuschließen. Sofern eine unbefristete Einstellung nicht möglich ist, können die Arbeitsverhältnisse für in der Regel 24 Monate, mindestens jedoch für zwölf Monate, befristet werden und sind, sofern es betrieblich möglich ist, innerhalb der Dauer des Arbeitsverhältnisses zu entfristen.

#### **3. Grundsätzliches**

Die Geschäftsführung wird die Auszubildenden nach Ziffer 1 und 2 spätestens vier Monate vor Ablauf ihrer Ausbildung um eine Mitteilung bitten, ob eine Übernahme im UKGM, gegebenenfalls auch in einem anderen Unternehmen des Konzerns, angestrebt wird. Sofern ein Beschäftigungsverhältnis in einem anderen Unternehmen des Konzerns gewünscht wird, wird die Geschäftsführung darauf hinwirken, dieses entsprechend in die Wege zu leiten.

## **Anlage 4**

### **Niederschriftserklärung zu § 13 MTV**

Die Tarifvertragsparteien vereinbaren über die Regelungen des § 13 Absätze 2 bis 5 Manteltarifvertrag auch im ungekündigten Zustand Verhandlungen aufzunehmen, soweit eine der Tarifvertragsparteien die andere hierzu auffordert.

## **Anlage 5**

### **Niederschriftserklärung zu §18 Ziffer 6 MTV**

Die Tarifvertragsparteien erklären, dass elektronisch als pdf- Datei den Arbeitnehmern übermittelte Nachweise über die Auszahlung der Vergütung einer in §18 Ziffer. 6 MTV geforderten schriftlichen Abrechnung entsprechen.