

## Neue tarifliche Regelungen für MHH-Beschäftigte

### 4. Teil: Urlaub und Arbeitsbefreiung, Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Übergangs- und Schlussvorschriften

Seit dem 1. November 2006 gelten für alle MHH-Beschäftigten neue tarifliche Regelungen. Der Tarifvertrag für die Beschäftigten der Länder (TV-L) und der Tarifvertrag für Ärztinnen und Ärzte an Universitätskliniken (TV-Ärzte) traten in Kraft. In dieser Aus-

gabe von „PR aktuell“ informieren wir über Urlaub, Arbeitsbefreiung, Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses, Übergangs- und Schlussvorschriften.

#### A. Urlaub und Arbeitsbefreiung

##### Erholungsurlaub (§ 26)

Bei einer 5-Tage-Woche beträgt der Urlaubsanspruch im Kalenderjahr:

Bis zum vollendeten 30. Lebensjahr	26 Arbeitstage
Bis zum vollendeten 40. Lebensjahr	29 Arbeitstage
Nach vollendetem 40. Lebensjahr	30 Arbeitstage

Änderungen gibt es bei der Übertragung in das folgende Jahr: Hier muss der Resturlaub in den ersten drei Monaten angetreten werden. Ist dieses wegen Arbeitsunfähigkeit oder aus betrieblichen/dienstlichen Gründen nicht möglich, kann er bis zum 31. Mai des Folgejahres angetreten werden.

##### Zusatzurlaub (§ 27)

Beschäftigte in Wechselschicht-, Schicht- und Nachtarbeit können bis zu sechs Tage Zusatzurlaub pro Jahr erhalten. Zusammengerechnet können unter 50-jährige insgesamt 35 Tage, über 50-jährige 36 Tage bekommen. Der Zusatzurlaub für schwerbehinderte Menschen nach § 125 SGB IX wird dabei nicht eingerechnet. Neu ist, dass der Anspruch darauf im laufenden Jahr entsteht, sobald die Voraussetzungen erfüllt sind. Allerdings wer-

den die 2006 nach BAT entstandenen Ansprüche, die im kommenden Jahr erst geltend gemacht werden können, mit den neu im Jahr 2007 entstehenden Ansprüchen verrechnet.

- Beschäftigte, die ständig in Wechselschicht arbeiten, erhalten für je zwei zusammenhängende Monate einen Arbeitstag Zusatzurlaub.
- Beschäftigte, die nicht ständig, aber überwiegend in Wechselschicht arbeiten, erhalten für je drei Monate, in denen sie überwiegend Wechselschichtarbeit geleistet haben, einen Arbeitstag Zusatzurlaub.
- Beschäftigte, die ständig Schichtarbeit leisten, erhalten für je vier zusammenhängende Monate einen Arbeitstag Zusatzurlaub.
- Beschäftigte, die nicht ständig, aber überwiegend Schichtarbeit leisten, erhalten für je fünf Monate im Jahr, in denen sie überwiegend Schichtarbeit geleistet haben, einen Arbeitstag Zusatzurlaub.

Beschäftigte erhalten Zusatzurlaub bei einer Leistung von mindestens

150 Nachtarbeitsstunden/Jahr	1 Arbeitstag
300 Nachtarbeitsstunden/Jahr	2 Arbeitstage
450 Nachtarbeitsstunden/Jahr	3 Arbeitstage
600 Nachtarbeitsstunden/Jahr	4 Arbeitstage

#### IMPRESSUM:

Eine Veröffentlichung des Personalrats an der Medizinischen Hochschule Hannover. Verantwortlich: Simon Brandmaier.  
Anschrift: Personalrat der MHH, OE 9510, Carl-Neuberg-Str. 1, 30625 Hannover, Telefon: 0511-5322661, Fax: 0511-5328661,  
E-Mail: [personalrat@mh-hannover.de](mailto:personalrat@mh-hannover.de) Internet: [www.mh-hannover.de/personalrat.html](http://www.mh-hannover.de/personalrat.html)

Dabei werden Nachtarbeitsstunden, für die Zusatzurlaub für Wechselschicht- oder Schichtarbeit zusteht, nicht berücksichtigt. Nachtarbeitsstunden sind die Stunden zwischen 21 und 6 Uhr.

### **Sonderurlaub (§ 28)**

Hier sind die konkreten Gründe für Sonderurlaub (Kinderbetreuung und Pflege kranker Angehöriger) weggefallen und durch eine allgemeine Formulierung „Beschäftigte können bei Vorliegen eines wichtigen Grundes ... Sonderurlaub erhalten“ ersetzt worden.

## **B. Befristung und Beendigung des Arbeitsverhältnisses**

### **Befristete Arbeitsverträge (§ 30)**

Befristete Arbeitsverträge mit sachlichem Grund dürfen nicht länger als fünf Jahre (bei Ärztinnen und Ärzten sieben Jahre) dauern.

Befristete Arbeitsverträge ohne sachlichen Grund sollen zwölf Monate nicht unterschreiten; sie müssen mindestens sechs Monate dauern.

Die Probezeit beträgt sechs Wochen (ohne sachlichen Grund) bzw. sechs Monate (mit sachlichem Grund). Innerhalb der Probezeit kann mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatsabschluss gekündigt werden.

Eine ordentliche Kündigung nach der Probezeit ist nur zulässig, wenn die Vertragsdauer mindestens zwölf Monate beträgt. Die Kündigungsfristen bei einem oder mehreren aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverhältnissen betragen bei einer Beschäftigungsdauer

von mehr als sechs Monaten  
vier Wochen zum Ende eines Kalendermonats

von mehr als einem Jahr  
sechs Wochen zum Ende eines Kalendermonats

von mehr als zwei Jahren  
drei Monate zum Ende eines Quartals

von mehr als drei Jahren  
vier Monate zum Ende eines Quartals

### **Führung auf Probe (§ 31) und Führung auf Zeit (§ 32)**

Mit diesen Regelungen gibt es für den Arbeitgeber erstmals die Möglichkeit, Leitungsfunktionen auf Probe oder grundsätzlich zeitbefristet zu besetzen. Sie gelten für Führungspositionen, bei denen ab der Entgeltgruppe 10 eine Weisungsbefugnis besteht.

### **Kündigung des (unbefristeten) Arbeitsverhältnisses (§ 34)**

In den ersten sechs Monaten eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsabschluss.

Darüber hinaus beträgt sie bei einer Beschäftigungszeit

Bis zu einem Jahr  
einen Monat zum Monatsende

von mehr als einem Jahr  
sechs Wochen zum Schluss eines Quartals

von mindestens fünf Jahren  
drei Monate zum Schluss eines Quartals

von mindestens acht Jahren  
vier Monate zum Schluss eines Quartals

von mindestens zehn Jahren  
fünf Monate zum Schluss eines Quartals

von mindestens zwölf Jahren  
sechs Monate zum Schluss eines Quartals

Beschäftigte, die das 40. Lebensjahr vollendet und eine Beschäftigungszeit von mehr als fünfzehn Jahren haben, können nur aus einem wichtigen Grund gekündigt werden. Soweit Beschäftigte nach den bis Oktober 2006 geltenden Tarifregelungen unkündbar waren, bleiben sie unkündbar.

## **C. Übergangs- und Schlussvorschriften**

### **In-Kraft-Treten, Laufzeit (§ 39)**

Der TV-L insgesamt kann frühestens zum 31. Dezember 2009 gekündigt werden.

Abweichend davon können auf Länderebene gekündigt werden

- die Regelungen der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit frühestens zum 31. Dezember 2007
- die Regelungen zum Jubiläumsgeld frühestens zum 31. Dezember 2007
- die Regelungen zur Jahressonderzahlung frühestens zum 31. Dezember 2008

Weiterhin sind bundesweit kündbar

- alle Arbeitszeitregelungen frühestens zum 31. Dezember 2007
- alle Zuschläge für Sonderformen der Arbeit frühestens zum 31. Dezember 2007
- die Zahlung von vermögenswirksamen Leistungen frühestens zum 31. Dezember 2007
- die Regelungen zum Erholungsurlaub frühestens zum 31. Dezember 2007
- die Entgelttabellen frühestens zum 31. Dezember 2008

**Besuchen Sie für weitere Informationen  
auch unser Portal im Internet:**

**[www.mh-hannover.de/personalrat.html](http://www.mh-hannover.de/personalrat.html)**