

Tarifvertrag
zu § 3 des Tarifvertrages zur sozialen Absicherung
für den Bereich der Landesverwaltung Sachsen-Anhalts
für den Zeitraum vom 01. Januar 2004 bis 31. Dezember 2006
(TV LSA 2004)

vom [...]

Zwischen

der Tarifgemeinschaft deutscher Länder,
vertreten durch den Vorsitzenden des Vorstandes,

einerseits

und

der Gewerkschaft [...],

andererseits

wird gemäß § 3 des Tarifvertrages zur sozialen Absicherung vom 06. Juli 1992 in der jeweils aktuellen Fassung Folgendes vereinbart:

Präambel

Die Landesregierung hält für Sachsen-Anhalt den Abbau des Landespersonals auf den Durchschnitt der alten Länder für notwendig. Um dieses Ziel zu erreichen hätte die Landesregierung ohne Vereinbarung dieses Tarifvertrages betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen, falls auf anderem Weg der von ihr für notwendig gehaltene Abbau nicht hätte vollzogen werden können. Die Gewerkschaften halten den Personalabbau für falsch und in Bezug auf die zu erfüllenden Aufgaben für nicht sachgerecht. Dennoch halten sie aufgrund der getroffenen Arbeitgeberentscheidungen und der bevorstehenden Umsetzung betriebsbedingter Kündigungen diesen Tarifvertrag als ein geeignetes Mittel, um Kündigungen zu vermeiden. Unberührt von diesem Tarifvertrag bleibt der Tarifabschluss vom 10.01.2003, der tarifliche Erhöhungs- und Angleichungsschritte für 2004 sowie die Angleichung der tariflichen Vergütungen / Löhne an das Westniveau bis 2007 / 2009 vorsieht. Beide Seiten sind sich darüber einig, dass die Umsetzung dieses Tarifvertrages hohe Anforderungen an die Personalsteuerung und -entwicklung stellen wird. Gerade in Bereichen, in denen Engpässe entstehen werden, ist der Ausgleich des reduzierten Arbeitsvolumens dringend erforderlich. Beide Seiten erklären, dass die infolge dieses Tarifvertrages notwendigen personellen Maßnahmen sozialverträglich erfolgen werden. Der Arbeitgeber bemüht sich, im Rahmen der haushaltsrechtlichen Möglichkeiten einen Einstellungskorridor für Auszubildende zu schaffen und Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung ein Arbeitsverhältnis anzubieten.

§ 1 Geltungsbereich

- (1) Dieser Tarifvertrag gilt für die vollbeschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer des Landes Sachsen-Anhalt mit Ausnahme der in der Berufsausbildung stehenden Personen (z.B. Auszubildende, Schülerinnen/ Schüler in der Krankenpflege, Ärztinnen und Ärzte im Praktikum sowie Praktikantinnen und Praktikanten).
- (2) Ausgenommen von der Geltung sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, für die bereits durch Tarifvertrag die Arbeitszeit abgesenkt worden ist.
- (3) Ferner sind folgende Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vom Geltungsbereich ausgenommen:
 - a) die unter den Manteltarifvertrag für die Waldarbeiter Ost (MTW-O) sowie unter den Land- und forstwirtschaftlichen Rahmentarifvertrag für die landwirtschaftlichen Betriebe im Land Sachsen-Anhalt fallen;
 - b) für die bei In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages ein Altersteilzeitarbeitsverhältnis begonnen hat;
 - c) die einen Antrag auf Begründung eines Altersteilzeitarbeitsverhältnisses bis zum 31.12.2003 stellen, der bis zum 29.02.2004 bewilligt wird und dessen Arbeitsphase spätestens am 31. Dezember 2009 endet. Diese werden bis zum tatsächlichen Beginn der Altersteilzeitarbeit, längstens für die Zeit von zwei Jahren vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses, nicht von diesem Tarifvertrag erfasst;
 - d) die auf der Grundlage eines nach dem 31.12.2003 gestellten Antrages Altersteilzeit verbindlich vereinbaren. Diese werden für den Zeitraum vom Tage des Abschlusses der Vereinbarung über die Altersteilzeitarbeit bis zum tatsächlichen Beginn der Altersteilzeitarbeit, längstens für die Zeit von zwei Jahren vor Beginn des Altersteilzeitarbeitsverhältnisses, nicht von diesem Tarifvertrag erfasst;
 - e) die in einem befristeten Arbeitsverhältnis stehen und in einem Projekt tätig sind, welches überwiegend durch vereinnahmte Mittel außerhalb der Landesverwaltung stehender Dritter finanziert wird;
 - f) die an allgemein bildenden Schulen als Schulleiter, deren Stellvertreter oder als Lehrkräfte, denen vertretungsweise die Tätigkeit eines Schulleiters oder Stellvertreters übertragen worden ist, sofern die vertretungsweise Tätigkeit mindestens für einen Zeitraum von drei Monaten ununterbrochen ausgeübt wird, tätig sind;
 - g) die als Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen tätig sind;
 - h) die an den öffentlichen Schulen (einschließlich der Internate und Wohnheime) des Landes als therapeutische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie als Betreuungskräfte tätig sind,
 - i) die einen Aufhebungsvertrag nach der vierten Abfindungsrichtlinie vereinbaren und deren Arbeitsverhältnis spätestens zum 30.06.2004 endet. Für Lehrpersonal an Hochschulen gilt an Stelle des 30.06.2004 der 30.09.2004 als spätest möglicher Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

§ 2 Besondere regelmäßige Arbeitszeit

- (1) Die besondere regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen für die in § 1 genannten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Ausnahme des in Absatz zwei genannten Personenkreises für die Geltungsdauer nach § 7

für Angestellte der Vergütungsgruppen X bis V c, Kr. I bis VI
für Arbeiterinnen und Arbeiter aller Lohngruppen

95,00 v.H.,
95,00 v.H.,

für Angestellte der Vergütungsgruppen V b bis IV b, Kr. VII bis IX	93,75 v.H.,
für Angestellte der Vergütungsgruppen IV a und höher, Kr. X bis XIII	92,50 v.H.,
für Angestellte, die eine über die höchste Vergütungsgruppe hinausgehende Vergütung erhalten	92,50 v.H.

der nach den jeweiligen tariflichen Vorschriften maßgebenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit (dazu zählen auch andere tarifliche Arbeitszeitregelungen wie z.B. TV Kraftfahrer-O-TdL oder beamtenrechtliche Arbeitszeitregelungen, wie z.B. die Lehrverpflichtungsverordnung, die aufgrund tarifvertraglicher Verweisung für die Beschäftigten nach § 1 des Tarifvertrages gelten).

(2) Die besondere regelmäßige Arbeitszeit beträgt für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Bereich der Polizeiverwaltung in Kapitel 0320 des jeweiligen Haushaltsplanes mit Ausnahme des in der Anlage 2 genannten Personenkreises für die Geltungsdauer nach § 7

für Angestellte der Vergütungsgruppen X bis V c	95,00 v.H.,
für Arbeiterinnen und Arbeiter aller Lohngruppen	95,00 v.H.,
für Angestellte der Vergütungsgruppen V b und höher	92,50 v.H.,
für Angestellte, die eine über die höchste Vergütungsgruppe hinausgehende Vergütung erhalten	92,50 v.H.

der nach den jeweiligen tariflichen Vorschriften maßgebenden regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit. Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der in der Anlage 2 aufgeführten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird nicht abgesenkt.

(3) Für teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wird die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nur abgesenkt, sofern ihre individuelle Arbeitszeit oberhalb der vereinbarten besonderen regelmäßigen Arbeitszeit liegt.

(4) Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Wechselschichtarbeit oder Schichtarbeit (§ 15 Absatz 8 Unterabsatz 6 oder 7 BAT-O/ BAT/ MTArb-O/ MTArb leisten, wird nicht abgesenkt.

(5) Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die an den Medizinischen Fakultäten und den Universitätsklinik der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg oder der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg mit Ausnahme der in der Anlage 1 zu diesem Tarifvertrag genannten Bereiche Verwaltung, Forschung und Lehre sowie vorklinische Institute eine Tätigkeit ausüben, wird die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nicht abgesenkt. Die Protokollnotiz Nummer 6 bleibt unberührt.

§ 3

Wahlrecht, zu erbringende Arbeitszeit, Ausgleichstage

(1) Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben hinsichtlich der Verteilung der besonderen regelmäßigen Arbeitszeit ein Wahlrecht, ob die wöchentliche Arbeitszeit im gleichen Verhältnis der Absenkung reduziert oder nach Maßgabe der Absätze zwei bis vier die bisherige regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit weiterhin erbracht wird und ein Ausgleich durch Ausgleichstage erfolgt. Die Wahl bindet die Arbeitnehmerin bzw. den Arbeitnehmer für die Dauer von zwei Kalenderjahren. Für die Jahre 2004 und 2005 ist das Wahlrecht bis zum 31.12.2003, für die Jahre 2006 und 2007 bis zum 30.11.2005 auszuüben. Wird die Wahl nicht rechtzeitig ausgeübt, wird die wöchentliche Arbeitszeit im gleichen Verhältnis der Ab-

senkung reduziert. Während der Dauer der Bindungswirkung nach den vorstehenden Sätzen kann die Festlegung der Arbeitszeit nur einvernehmlich geändert werden. Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen, die unter den Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen der Personenkraftwagenfahrer der Länder (TV Kraftfahrer-O-TdL) bzw. in den Geltungsbereich der SR 2 r BAT-O/ BAT fallen, können ausschließlich nach den Absätzen zwei bis fünf ihre Arbeitsleistung erbringen und den Ausgleich erhalten.

(2) Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die weiterhin ihre bisherige regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit leisten und bei denen der Ausgleich durch Ausgleichstage erfolgt, sind verpflichtet, die für sie maßgebende regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit ausschließlich der Pausen zu erbringen. Die über die besondere regelmäßige Arbeitszeit bis zur regelmäßigen Arbeitszeit hinaus geleistete Zeit gilt nicht als Überstunden gemäß § 17 BAT-O/ BAT bzw. § 19 MTArb-O/ MTArb. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitszeit um 5 v.H. abgesenkt ist, erwerben einen Anspruch von 6,5 Ausgleichstagen pro Kalenderhalbjahr, bei 6,25 v.H. von 8,125 Tagen und bei 7,5 v.H. von 9,75 Tagen. Der Anspruch auf Ausgleichstage vermindert sich um ein Sechstel für jeden Kalendermonat, in dem der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin in keinem Arbeitsverhältnis zum Land gestanden hat. Die Ausgleichstage müssen innerhalb des Halbjahres in Anspruch genommen werden. Halbjahr ist grundsätzlich das am 01. Januar bzw. 01. Juli beginnende Kalenderhalbjahr, durch Dienstvereinbarung zwischen Dienststellenleitung und Personalrat kann ein anderer Beginn festgelegt werden.

(3) Wird der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin an dem für den Ausgleich beantragten Tag aus dienstlichen oder betrieblichen Gründen zur Arbeit herangezogen oder kann diesen krankheitsbedingt nicht antreten, ist der Ausgleich unverzüglich nachzuholen.

(4) Der Ausgleich kann unmittelbar vor oder nach dem Erholungsurlaub erfolgen, und mehrere Ausgleichstage können zusammenhängend genommen werden. Eine Kürzung des Erholungsurlaubes tritt durch den Ausgleich nicht ein.

(5) Bei Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, die unter den TV Kraftfahrer-O-TdL fallen, gilt an den Ausgleichstagen für die Ermittlung der Monatsarbeitszeit und der Berechnung des Pauschallohns § 4 Absatz 2 Unterabsatz 3 TV Kraftfahrer-O-TdL entsprechend.

(6) Für Angestellte, deren Lehrverpflichtung sich nach der Lehrverpflichtungsverordnung (LVVO) des Landes bemisst, gilt abweichend von § 3 Absatz 1 Ziffer 1 LVVO, dass die Lehrverpflichtung im Durchschnitt dreier aufeinanderfolgender Studienjahre spätestens ausgeglichen sein muss. Die Protokollnotiz Nr. 7 bleibt unberührt.

§ 4 Vergütung

(1) Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erhalten von der Summe der Vergütung (§ 26 BAT / BAT-O) und der in Monatsbeträgen festgelegten Zulagen bzw. von der Summe des Monatsregellohnes (§ 21 Absatz 4 MTArb-O/ MTArb) und des Sozialzuschlages (§ 41 MTArb-O/ MTArb) den Teil, der dem Verhältnis entspricht, in dem die für sie geltende Arbeitszeit nach § 2 zu der Arbeitszeit steht, die für sie ohne Anwendung des Tarifvertrages gelten würde. Satz 1 gilt nicht für Zulagen nach § 33 a BAT-O / BAT bzw. § 29 a MTArb-O/ MTArb.

(2) Die sonstigen tariflichen Leistungen (Urlaubsgeld, vermögenswirksame Leistungen und Einmalzahlungen, die im unmittelbaren Zusammenhang mit tariflichen Anpassungen entstehen), werden – sofern ein Anspruch besteht - in der Höhe gezahlt, auf welche die Beschäftigten ohne Anwendung dieses Tarifvertrages Anspruch hätten.

§ 5 Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen

Der Arbeitnehmerin bzw. dem Arbeitnehmer, die bzw. der in § 2 erfasst ist, kann mit dem Ziele der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht betriebsbedingt gekündigt werden.

§ 6 Fort- und Weiterbildung, Umschulung

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den von der Landesregierung selbst definierten Überhangbereichen haben einen Mindestanspruch auf Fort- bzw. Weiterbildung von insgesamt fünf Arbeitstagen pro Kalenderjahr bzw. auf eine Umschulung im zeitlich erforderlichen Umfang, sofern dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin ein anderweitiger Arbeitsplatz angeboten wurde und zur Ausübung der Tätigkeit auf diesem Arbeitsplatz die beantragte Fort-, Weiterbildung bzw. Umschulung erforderlich ist. Die Fort-, Weiterbildung bzw. Umschulung erfolgt unter Fortzahlung der Vergütung bzw. des Monatstabellenlohnes.

§ 7 Geltungsdauer, Ausschluss der Nachwirkung, Verhandlungspflicht

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 01.01.2004 in Kraft und am 31.12.2006 außer Kraft. § 3 Absatz 1 Satz 3 tritt am 18. November 2003 in Kraft.
- (2) Die Nachwirkung nach § 4 Absatz 5 des Tarifvertragsgesetzes wird ausgeschlossen.
- (3) Die Tarifvertragsparteien nehmen nach Aufforderung einer Seite im Sommer 2006 Verhandlungen im Sinne der Präambel des TV LSA 2007 auf.

Protokollnotizen:

1. Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnisse auf einen anderen Arbeitgeber übergehen, werden von dem Zeitpunkt des Übergangs der Arbeitsverhältnisse nicht mehr von diesem Tarifvertrag erfasst; die Protokollnotizen zwei bis fünf bleiben unberührt.
2. Das Land Sachsen-Anhalt wird vertraglich längstens bis zum Außerkrafttreten dieses Tarifvertrages mit dem neuen Arbeitgeber, der keine juristische Person des öffentlichen Rechts ist oder auf den das Land keinen beherrschenden Einfluss hat, zu Gunsten des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin vereinbaren, dass die tariflichen Rechte und Pflichten mit Ausnahme dieses Tarifvertrages und des TV LSA 2007 Inhalt des Arbeitsverhältnisses zwischen dem neuen Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin werden und vor Ablauf von zwei Jahren nach dem Zeitpunkt des Übergangs nicht zum Nachteil des Arbeitnehmers bzw. der Arbeitnehmerin geändert werden. Satz 1 gilt nicht für Übergänge, bei denen die öffentliche Ausschreibung bis zum 30.09.2003 erfolgt ist bzw. soweit eine öffentliche Ausschreibung nicht erforderlich ist, das Ausschreibungsverfahren bis zum 30.09.2003 bereits begonnen hat.
3. Bei einem Übergang des Arbeitsverhältnisses, der nicht unter Ziffer 2 Satz 1 fällt, gelten folgende Sonderregelungen: Sollten die Rechte und Pflichten beim neuen Arbeitgeber durch Tarifverträge geregelt sein, die von mindestens einer der unterzeichnenden Gewerkschaften abgeschlossen wurden, werden diese mit Übergang des Arbeitsverhältnisses Inhalt des Ar-

beitsverhältnisses zwischen Arbeitnehmerin bzw. Arbeitnehmer und dem neuen Arbeitgeber. Ansonsten wird das Land sicherstellen, dass eine Verhandlungspflicht des neuen Arbeitgebers mit der zuständigen Gewerkschaft über die tariflichen Rechte und Pflichten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer begründet wird. Das Land wird vertraglich mit dem neuen Arbeitgeber vereinbaren, dass für den Fall einer fehlenden Einigung in diesen Verhandlungen die für das Land Sachsen-Anhalt geltenden Tarifverträge in den Arbeitsverhältnissen zwischen dem neuen Arbeitgeber und der Arbeitnehmerin bzw. des Arbeitnehmers bis zum Ende der Laufzeit dieses Tarifvertrages maßgebend sind.

4. Sollte ein Arbeitnehmer bzw. eine Arbeitnehmerin einem Übergang des Arbeitsverhältnisses auf einen anderen Arbeitgeber widersprechen und das Arbeitsverhältnis somit nicht auf den neuen Arbeitgeber übergehen, so fällt er bzw. sie nicht unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages. Sofern in diesem Fall ein freier, besetzbarer Arbeitsplatz vorhanden ist und er bzw. sie diesen angebotenen Arbeitsplatz nicht annimmt, fällt er bzw. sie nicht unter den Geltungsbereich dieses Tarifvertrages.

5. Bei einer insolvenzbedingten Kündigung des neuen Arbeitgebers bzw. des – auch vorläufigen - Insolvenzverwalters besteht ein Rückkehrrecht des Arbeitnehmers zum Land Sachsen-Anhalt innerhalb von zwei Jahren nach Übergang des Arbeitsverhältnisses, jedoch nicht über die Laufzeit des TV LSA 2007 hinaus. Das Rückkehrrecht setzt voraus, dass der vorherigen personalführenden Stelle die Beendigung des Arbeitsverhältnisses innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung schriftlich angezeigt wird. Der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin ist in diesem Fall verpflichtet, zur Besetzung freier Stellen erforderliche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen bzw. Umschulungsmaßnahmen zu absolvieren. Im Fall der Weigerung findet dieser Tarifvertrag auf den Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin keine Anwendung.

6. Abweichend von § 7 Absatz 3 erfolgt zum 31. Dezember 2005 eine Überprüfung, ob für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer der Medizinischen Fakultäten und Universitätsklinik der Martin Luther Universität Halle-Wittenberg bzw. der Otto-von-Guericke Universität Magdeburg, deren Arbeitszeit nach Maßgabe des § 2 Absatz 5 nicht abgesenkt worden ist, eine besondere regelmäßige Arbeitszeit vereinbart wird. Dazu nehmen die Tarifvertragsparteien ab September 2005 Gespräche auf. Sollte eine Änderung der Rechtsform der Universitätsklinik bevorstehen, sind die Gespräche aufzunehmen.

7. Die Tarifvertragsparteien überprüfen zum 31.12.2005 unter Berücksichtigung der Strukturentscheidungen der Hochschulen die Auswirkungen der Herabsetzung der Arbeitszeit für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an den Hochschulen, die in Forschung und Lehre tätig sind.

Niederschriftserklärungen:

1. Der Arbeitgeber beabsichtigt nicht, die Lehrverpflichtung nach der Lehrverpflichtungsverordnung sowie die regelmäßige Arbeitszeit der Beamten und Beamtinnen des Landes durch Änderung der Arbeitszeitverordnung für die Laufzeit des Tarifvertrages zu erhöhen.
2. Vom 30.09.2003 bis zum In-Kraft-Treten dieses Tarifvertrages werden keine betriebsbedingten Kündigungen gegenüber Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmerinnen, die nach diesem Tarifvertrag vor betriebsbedingten Kündigungen geschützt sind, mit dem Ziel der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgesprochen.
3. Die Tarifvertragsparteien gehen davon aus, dass die durch diesen Tarifvertrag erwirtschafteten Reduzierungen bei den Personalausgaben der Hochschulen auf Einspar-

verpflichtungen der Hochschulen im Rahmen der Globalhaushalte / Budgets angerechnet werden.

4. Der Arbeitgeber erklärt, dass das Besserstellungsverbot nach der Landeshaushaltsordnung nicht dadurch verletzt wird, dass die Zuwendungsempfänger nicht unter diesen Tarifvertrag fallen.

Erklärungsfrist:

Für beide Parteien wird eine Erklärungsfrist bis zum 17. November 2003 vereinbart.

Ort, Datum

Für die Tarifgemeinschaft deutscher Länder
Der Vorsitzende des Vorstandes

Für die Gewerkschaft [...]
Der Landesvorsitzende/Bezirksvorsitzende

Die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der in § 2 Absatz 5 genannten Institute und anderen Teilbereiche wird nach Maßgabe des § 2 Absatz 1 herabgesetzt. Es handelt sich um folgende Institute/ Teilbereiche:

1. Medizinische Fakultät der Martin Luther Universität Halle-Wittenberg:

- Institut für Anatomie und Zellbiologie,
- Julius-Bernstein-Institut für Physiologie,
- Institut für Physiologische Chemie,
- Institut für Pathophysiologie,
- Institut für Geschichte und Ethik der Medizin,
- Zentrum Medizinische Grundlagenforschung,
- Institut für Gesundheits- und Pflegewissenschaften,
- Dekanat einschließlich Studiendekanat und Prorektorat Forschung und Struktur
- Zentrum für Angewandte Medizinische und Humanbiologische Forschung.

2. Medizinische Fakultät der Otto-von-Guericke Universität Magdeburg:

- Dekanat,
- Referat Forschung,
- Studiendekanat,
- Institut für Anatomie, Neuroanatomie,
- Institut für Physiologie,
- Institut für Neurophysiologie,
- Institut für Medizinische Psychologie,
- Institut für Biochemie,
- Institut für Molekularbiologie und Medizinische Chemie,
- Institut für Neurobiochemie,
- Institut für Sozialmedizin und Gesundheitsökonomie,
- Institut für Pharmakologie und Toxikologie, Neuropharmakologie,
- Institut für Medizinische Neurobiologie,
- Institut für Biometrie und Medizinische Informatik,
- Wissenschaftliche Bibliothek,
- Abteilung Hochschulsport.

Für folgende Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen der Polizeiverwaltung in Kapitel 0320 des Haushaltsplanes wird die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nicht herabgesenkt:

1. Kriminaltechnik / Sachverständige

Dezernatsleiter Klassische Kriminaltechnik/Physik/Chemie
Dezernatsleiter Biologie/Toxikologie
Sachbearbeiter Brandchemische Untersuchungen
Sachbearbeiter Chemieassistentin
Sachbearbeiter Forensische Biologie
Sachbearbeiter Form- und Werkzeugspuren
Sachbearbeiter Laborinformationssystem (LIMS)
Sachbearbeiter Messingenieur
Sachbearbeiter Schussspurenuntersuchung
Sachverständiger Brände/Raumexplosionen
Sachverständiger Daktyloskopie
Sachverständiger DNA
Sachverständiger Handschriftenuntersuchung
Sachverständiger Schusswaffen/Schusswaffenspuren
Sachverständiger Textilfaseruntersuchung
Sachverständiger Toxikologie
Sachverständiger Umwelt /Sprengstoffanalyse
Sachverständiger Urkunden- u. Dokumentenuntersuchung
Sachverständiger Urkunden- u. Maschinschriftenuntersuchung
Sachgebietsleiter Phantombilderstellung./zentr.Täterlichtbilds.
Sachgebietsleiter Sachverständiger DNA
Sachgebietsleiter Schussspurenuntersuchung
Sachgebietsleiter Sachverständiger Brände/Raumexplosionen
Sachgebietsleiter Sachverständiger Daktyloskopie
Sachgebietsleiter Sachverständiger Form- und Werkzeugspuren
Sachgebietsleiter Sachverständiger Handschriftenuntersuchung
Sachgebietsleiter Sachverständiger Materialidentifizierung
Sachgebietsleiter Sachverständiger Schusswaffen/Schusswaffenspuren
Sachgebietsleiter Sachverständiger Textil- und Bodenkunde
Sachgebietsleiter Sachverständiger Toxikologie
Sachbearbeiter Kriminalpsychologische Beratung
Sachbearbeiter IT-Administration
Sachbearbeiter Deliktübergreifende Hard- und Software

Mitarbeiter Telekommunikationsüberwachung

2. Bilanzbuchhalter

Sachbearbeiter in der Bilanzbuchhaltung

Sachbearbeiter Wirtschaftskriminalistische Prüfstelle

Sachbearbeiter Wirtschaftsprüfstelle

Sachgebietsleiter Wirtschaftskriminalistische Prüfstelle

3. Informationstechniker

Sachbearbeiter Security- und Netzmanagement

Sachbearbeiter Netzmanagement

Sachbearbeiter WAN-Management / TCP/ IP Management

Sachbearbeiter Systembetreuung Netzmanagement im Operating

Sachbearbeiter Management TK – Anlagen und Peripherie

Sachbearbeiter Serveroperating und Anwenderunterstützung, Gefahrstoffdatenbank

Dezernatsleiter Planung / Fortentwicklung von Ausstattungs- und Strukturkonzeptionen

Sachbearbeiter Planung, Projektierung von Inhouse-Netzen

Sachbearbeiter Corporate Network der Polizei und Verwaltung

Sachbearbeiter Planung Endgerätekonfiguration, Technische Abnahmen

Sachbearbeiter Koordinierung IT-Standards, Planung und Einführung von IT-Systemen

Dezernatsleiter Planung und Koordinierung der Betriebsaufgaben

Sachbearbeiter Betrieb und Pflege von IT-Anwendungen

Sachbearbeiter Durchführung SAP-Basisbetrieb

Sachbearbeiter Betrieb/Administration von

IT-Anwendungen für den Polizeivollzug, Installation von Servern

Sachbearbeiter Betriebsstatistiken, Programmierung und Pflege systemspez. Programme

Sachbearbeiter Pflege und Betrieb IT-Managementsystem

Sachbearbeiter Softwareentwicklung und Pflege, Qualitätskontrolle, Datenhaltung