

Einführung von Magisterstudiengängen an der Universität Oldenburg

Bek. d. MWK v. 26. 7. 1984 — 245 33 —

Mit Erlaß vom 7. 6. 1984 habe ich gemäß § 77 Abs. 1 i. V. m. Abs. 4 Nr. 4 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes i. d. F. vom 23. 10. 1981 (Nds. GVBl. S. 263), zuletzt geändert durch Art. II des Gesetzes vom 2. 6. 1983 (Nds. GVBl. S. 125), die Einrichtung von Magisterstudiengängen in den Fächern Anglistik, Germanistik, Geschichte, Geographie, Kunst, Musik, Niederlandistik, Politikwissenschaften, Soziologie, Pädagogik, Russisch (Slawische Philologie) und Sportwissenschaften an der Universität Oldenburg mit Wirkung zum Wintersemester 1984/85 genehmigt. In den Fächern Pädagogik und Politikwissenschaften beschränkt sich das Studienangebot auf ein zweites Hauptfach oder ein Nebenfach.

— Nds. MBl. Nr. 34/1984 S. 738

K. Minister für Wissenschaft und Kunst

Dritte Änderung der Diplomprüfungsordnung für die Studiengänge Biologie, Mathematik, Pädagogik, Pädagogik (Studienrichtung Sonderpädagogik), Pädagogik (Studienrichtung Sozialarbeit/Sozialpädagogik), Physik, Sozialwissenschaften und Wirtschaftswissenschaften an der Universität Oldenburg

Bek. d. MWK v. 18. 6. 1984 — 1062-243 08-3 —

Bezug: Bek. v. 17. 8. 1982 (Nds. MBl. S. 1690), zuletzt geändert durch Bek. v. 3. 4. 1984 (Nds. MBl. S. 406)

Die Universität Oldenburg hat die in der Anlage abgedruckte Änderung des studiengangsspezifischen Teils für den Studiengang Mathematik der Diplomprüfungsordnung für die Studiengänge Biologie, Mathematik, Pädagogik, Pädagogik (Studienrichtung Sonderpädagogik), Pädagogik (Studienrichtung Sozialarbeit/Sozialpädagogik), Physik, Sozialwissenschaften und Wirtschaftswissenschaften beschlossen, die ich nach § 77 Abs. 1 i. V. m. Abs. 3 Satz 1 Nr. 2 des Niedersächsischen Hochschulgesetzes i. d. F. vom 23. 10. 1981 (Nds. GVBl. S. 263), zuletzt geändert durch Art. II des Gesetzes vom 2. 6. 1983 (Nds. GVBl. S. 125), genehmigt habe.

— Nds. MBl. Nr. 30/1984 S. 655

Anlage

Änderung des Abschnitts C (Studiengangsspezifischer Teil für den Studiengang Mathematik) der Diplomprüfungsordnung für die Studiengänge Biologie, Mathematik, Pädagogik, Pädagogik (Studienrichtung Sonderpädagogik), Pädagogik (Studienrichtung Sozialarbeit/Sozialpädagogik), Physik, Sozialwissenschaften und Wirtschaftswissenschaften

1. § 30 Abs. 1 Nr. 4 wird gestrichen.
2. § 31 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1 wird jeweils das Wort „fünf“ durch das Wort „vier“ ersetzt.
 - b) In Absatz 3 werden das Wort „fünf“ durch das Wort „vier“ und die Worte „bis 4“ durch die Worte „und 3“ ersetzt.

3. § 32 Abs. 1 Nr. 4 erhält folgende Fassung:

„4. Gesellschaftliche, historische und philosophische Aspekte der Mathematik und ihre Anwendung in der Praxis.“
4. § 33 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 2 wird folgender neue Satz 2 angefügt:

„Die studienbegleitende Prüfung zum Prüfungsgebiet gemäß § 32 Abs. 1 Nr. 4 bleibt unbenotet.“
 - b) In Absatz 3 Satz 2 wird das Wort „mindestens“ durch das Wort „möglichst“ ersetzt.
5. § 34 erhält folgende Fassung:

„§ 34
Berechnung der Gesamtnote der Diplomprüfung
(1) Zur Berechnung der Gesamtnote wird zunächst das gewichtete arithmetische Mittel gebildet aus
a) der ungerundeten Note der Diplomarbeit zu 50 v. H.,
b) den drei Noten der studienbegleitenden Prüfungen nach § 33 zu je 10 v. H.,
c) der Note der mündlichen Prüfung zu 20 v. H.
(2) Die Gesamtnote ergibt sich nach § 20 Abs. 3 aus der nach Absatz 1 ermittelten Zahl.
(3) Die Bewertung der Diplomarbeit nach § 18 Abs. 13 und die Rundung nach § 20 Abs. 3 bleiben davon unberührt.“

Nds. MBl. Nr. 31/1984

Teilzeitarbeit im öffentlichen Dienst

Gem. RdErl. d. MI, d. StK u. d. übr. Min. v. 4. 7. 1984
— 15.3-06032.1 —

— Gült. MI 90/207 —

I.
Zielsetzung

Die Teilzeitarbeit im öffentlichen Dienst ist zu fördern. In arbeitsmarktpolitischer Hinsicht soll durch eine größere Flexibilität in der individuellen Arbeitszeitgestaltung zu einer Entlastung des Arbeitsmarktes beigetragen werden. Familienpolitisch wird angestrebt, es Bediensteten zu ermöglichen, Familie und Beruf besser als bisher miteinander zu verbinden.

II.
Arbeitnehmer

1. Teilzeitarbeit kann in der herkömmlichen Form (Teilzeitschäftigung) oder in der Form der Arbeitsplatzteilung (job sharing) geleistet werden.

a) Teilzeitschäftigung bedeutet die Aufteilung der Aufgaben eines Arbeitsplatzes auf mehrere Mitarbeiter mit eindeutiger Zuständigkeitsabgrenzung, wobei die Aufteilung sowohl qualitativ (nach den wahrzunehmenden Funktionen) als auch quantitativ (nach dem Arbeitsanfall innerhalb bestimmter Zeitabschnitte) erfolgen kann. Der Mitarbeiter ist für die Wahrnehmung der Aufgaben seines Teilzeitarbeitsplatzes voll verantwortlich.

b) Arbeitsplatzteilung beinhaltet die Erledigung der Aufgaben eines Arbeitsplatzes durch mehrere Arbeitnehmer mit festgelegten Arbeitszeitanteilen, wobei die Mitarbeiter gemeinsam für die Aufgabenerledigung verantwortlich sind. Sie können die Arbeitszeiten im Rahmen der festgelegten Zeitannteile grundsätzlich frei vereinbaren und Änderungen beschließen; die gleichzeitige Anwesenheit der Mitarbeiter am Arbeitsplatz ist jedoch ausgeschlossen. Die Vereinbarungen sind in einem Arbeitszeitplan festzuhalten; die Arbeitszeitpläne und ihre Änderungen sind der Dienststelle jeweils rechtzeitig mitzuteilen. Kommt es wegen Meinungsverschiedenheiten nicht zu einer Vereinbarung, regelt der Arbeitgeber den Arbeitszeitplan verbindlich für die beteiligten Arbeitnehmer.

Für die Anwendung der tariflichen Vorschriften über die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall sowie über Urlaub und Arbeitsbefreiung ist von dem geltenden Arbeitszeitplan auszugehen. Der Arbeitszeitplan gilt auch für die Feststellung der Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit bei Anwendung des § 48 Abs. 4 BAT bzw. des § 48 Abs. 8 MTL II. Ändert sich im Laufe des Urlaubsjahres die Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit durch neue oder geänderte Arbeitszeitpläne der beteiligten Arbeitnehmer, so ist § 48 Abs. 4 Unterabs. 4 BAT bzw. § 48 Abs. 8 Unterabs. 4 MTL II entsprechend anzuwenden.

Die sich aus dem Arbeitszeitplan ergebende Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit bleibt ohne Einfluß auf den Zusatzurlaub nach § 44 des Schwerbehindertengesetzes i. d. F. vom 8. 10. 1979 (BGBl. I S. 1649), zuletzt geändert durch Art. 20 des Gesetzes vom 22. 12. 1983 (BGBl. I S. 1532).

Ist bei Fehlzeiten eines beteiligten Arbeitnehmers eine Vertretung erforderlich und wird diese von anderen beteiligten Arbeitnehmern übernommen, so wird die auf die Vertretung entfallende Arbeitszeit auf den vertraglich geschuldeten Arbeitszeitanteil des Vertreters angerechnet. Die Vertretung darf von anderen beteiligten Arbeitnehmern nur übernommen werden, wenn für die Entgeltzahlung nach § 34 Abs. 1 Satz 2 BAT bzw. § 30 Abs. 2 bis 4 MTL II Mittel besonders zur Verfügung stehen.

2. Die Förderung der Teilzeitarbeit setzt voraus, daß teilzeitschäftigte Arbeitsplätze vorhanden sind oder geschaffen werden.

- a) Ein Arbeitsplatz ist für eine Teilzeitschäftigung geeignet, wenn
- aa) durch seine Teilung die kontinuierliche Bearbeitung eines Vorgangs durch unrationelle wiederholte Anlaufzeiten nicht unvertretbar behindert wird,
- bb) die Arbeit ohne dauernden Kontakt mit inner- und außerbetrieblichen Stellen möglich ist,
- cc) Informationsverluste durch organisatorische Maßnahmen weitgehend vermieden werden können,
- dd) Informationsansprüche der Bürger und anderer Stellen hinreichend abgedeckt werden können,
- ee) Arbeiten, die in der Regel zu bestimmten Tageszeiten bewältigt werden müssen, ordnungsgemäß erledigt werden können und
- ff) die Verantwortungsbereiche der Mitarbeiter klar abgrenzbar sind.
- b) Ein Arbeitsplatz ist für eine Arbeitsplatzteilung geeignet, wenn
- aa) die vorstehend unter a), und zwar aa) bis ee) genannten Kriterien erfüllt sind,
- bb) die anfallenden Arbeiten von den Arbeitnehmern nacheinander sachgerecht erledigt werden können und
- cc) die kontinuierliche Aufgabenerfüllung und die klare Verantwortlichkeit gewährleistet bleiben.
- c) Sind nicht alle Kriterien für die Teilzeitschäftigung von Arbeitsplätzen erfüllt, so ist bei gegebenem Anlaß zu prüfen, ob Aufgaben, die sich für eine Erledigung in Teilzeitarbeit nicht eignen, mit vertretbarem Aufwand durch eine Änderung der Geschichtsverteilung gegen teilzeitschäftigte Aufgaben eines anderen Arbeitsplatzes ausgetauscht werden können.
- d) Der Umfang der Herabsetzung der Arbeitszeit kann für die Frage, ob eine Teilzeitschäftigung möglich ist, eine Rolle spielen. Kommt z. B. nach der Struktur des Arbeitsplatzes eine Reduzierung der regelmäßigen Arbeitszeit um die Hälfte nicht in Betracht, so läßt sich im Einzelfall vielleicht eine Reduzierung um einen geringeren Anteil noch ermöglichen.
- e) Auch höherwertige Arbeitsplätze (der Sachbearbeiter-, Sachgebietsleiter-, Dezernenten- oder Referentenebene) können für eine Teilzeitschäftigung geeignet sein, wenn auf ihnen nicht wesentliche Aufsichts- und Führungsaufgaben wahrgenommen werden. So ist z. B. die Möglichkeit der Teilzeitschäftigung unter anderem in den Fällen belegt, in denen Arbeitnehmer bereits teilzeitschäftigt sind, wie in denjenigen, in denen sie wegen der Übernahme besonderer Aufgaben teilweise von der Arbeit freigestellt sind, wie auch in denjenigen, in denen sie zwei Organisationseinheiten je zur Hälfte zugewiesen sind.
3. a) Bei der Einrichtung von Teilzeitarbeitsplätzen ist darauf zu achten, daß der für die Funktionsfähigkeit und die ganztägige Ansprechbarkeit der Organisationseinheit erforderliche Anteil von Vollzeitbeschäftigten nicht unterschritten wird. Diese Grenzlinie ist von Organisationseinheit zu Organisationseinheit unterschiedlich und gegebenenfalls in geeigneten Fällen durch Versuche zu ermitteln. Bestehen Zweifel, ob die organisatorischen Voraussetzungen vorliegen, können Arbeitsplätze probeweise mit Teilzeitkräften besetzt werden.
- b) Die Einrichtung von Arbeitsplätzen für Teilzeitkräfte soll möglichst nicht zu zusätzlichen Ansprüchen an die räumliche und sächliche Ausstattung von Arbeitsplätzen führen. Ein gleichmäßiger Einsatz der Teilzeitschäftigten während des Arbeitstages ist anzustreben. Zusätzliche Haushaltsmittel können nicht zur Verfügung gestellt werden.
- c) Wieweit es möglich ist, mehrere Teilzeitkräfte auf einer oder mehreren Stellen zu führen, ergibt sich aus den Allgemeinen Bestimmungen zu den Stellenplänen, Stellenübersichten und Bedarfsnachweisen sowie aus den Vermerken zum Haushaltsplan. Die auszubende Tätigkeit muß sich im Rahmen der tariflichen Tätigkeitsmerkmale der Vergütungs-

bzw. Lohngruppe halten, die der zur Verfügung stehenden Stelle bzw. den zur Verfügung stehenden Stellen entspricht. Die tarifliche Wertigkeit der Teilzeitarbeitsplätze darf diejenige der entsprechenden Vollzeitarbeitsplätze nicht übersteigen. Bei der Inanspruchnahme von Stellen unterschiedlicher Wertigkeit für Teilzeitarbeitskräfte darf der für die Ganztagsstellen veranschlagte Haushaltsansatz insgesamt nicht überschritten werden. Deshalb können z. B. bei der Beschäftigung von drei Teilzeitarbeitskräften auf zwei Vollzeitstellen unterschiedlicher Wertigkeit nur einer Teilzeitarbeitskraft Tätigkeiten der höherwertigen Stelle übertragen werden.

4. a) Wünschen von Arbeitnehmern, die bereits im öffentlichen Dienst beschäftigt sind, von der Vollzeit- zur Teilzeitarbeit überzugehen, ist — wenn nicht zwingende dienstliche Gründe entgegenstehen — zu entsprechen, wenn der Arbeitsplatz teilzeitgeeignet ist oder eine Umsetzung auf einen geeigneten gleichwertigen Teilzeitarbeitsplatz vorgenommen werden kann. Gegebenenfalls ist zu prüfen, ob mit vertretbarem Aufwand ein geeigneter Teilzeitarbeitsplatz geschaffen werden kann.

b) Bei Stellen, die hierfür grundsätzlich in Betracht kommen, soll bei einem Personalwechsel nach der Entscheidung über die Wiederbesetzung der Stelle der Arbeitsplatz auf seine Teilzeiteignung überprüft werden.

c) Werden teilzeitgeeignete Stellen ausgeschrieben, so ist auf die Möglichkeit der Teilzeitarbeit hinzuweisen; ist eine Arbeitsplatzteilung möglich, so soll auch darauf hingewiesen werden. Bei Ausschreibungen im Niedersächsischen Ministerialblatt ist beim Fehlen eines derartigen Hinweises die Amtsblattstelle der Staatskanzlei zu unterrichten, daß die Teilzeiteignung mit negativem Ergebnis geprüft worden ist.

5. Für Lehrkräfte bedeutet Teilzeitbeschäftigung die Aufteilung der Aufgaben nach Unterrichtsstunden. Eine Arbeitsplatzteilung kommt für Lehrkräfte nicht in Betracht.

6. Muster für den Abschluß von Arbeitsverträgen mit Teilzeitarbeitskräften werden mit einem Gem. RdErl. des MF, der StK und der übr. Minister, der sich in Vorbereitung befindet, bekanntgegeben. Vorab werden für Angestellte, die an der Arbeitsplatzteilung teilnehmen, in den Anlagen 1 und 2 vorläufige Muster bekanntgemacht, die bis zur Veröffentlichung des erwähnten RdErl. verwendet werden können.

III.

Beamte und Richter

Für Beamte und Richter gelten im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen die vorstehenden Hinweise entsprechend. Jedoch ist eine Arbeitsplatzteilung bei Beamten und Richtern rechtlich nicht zulässig.

An die
Dienststellen der Landesverwaltung.

— Nds. MBl. Nr. 31/1984 S. 671

§ 1

Herr/Frau
wird ab
bei eingestellt

1. als nicht vollbeschäftigte(r) Angestellte(r)

1.1 mit der Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Angestellten

1.2 mit der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Angestellten¹⁾

1.3 mit einer durchschnittlichen regelmäßigen Arbeitszeit von Stunden wöchentlich²⁾

2. auf unbestimmte Zeit

3. auf bestimmte Zeit nach SR 2 y BAT

3.1 als Zeitangestellte(r) für die Zeit bis zum.....

3.2 als Angestellte(r) für folgende Aufgaben von begrenzter Dauer:

.....

3.2.1 für die Zeit bis zum

3.2.2 für die Zeit*)

.....

3.3 als Aushilfsangestellte(r) zur Vertretung

als Aushilfsangestellte(r) zur Aushilfe

3.3.1 für die Zeit bis zum

3.3.2 für die Zeit*)

§ 2

Das Arbeitsverhältnis bestimmt sich, soweit nachfolgend nichts besonderes vereinbart ist, nach dem Bundes-Angestelltenarbeitsvertrag (BAT) und den diesen ergänzenden, ändernden oder ersetzenden Tarifverträgen in der für den Arbeitgeber geltenden Fassung. Außerdem finden die für den Arbeitgeber jeweils geltenden sonstigen Tarifverträge Anwendung.

§ 3¹⁾

Die Probezeit beträgt sechs Monate. Während der Probezeit kann das Arbeitsverhältnis von jeder Seite mit einer Frist von zwei Wochen zum Monatschluß gekündigt werden (§ 53 Abs. 1 BAT).

§ 4²⁾

Der (Die) Angestellte ist in der Vergütungsgruppe..... eingruppiert (§ 22 Abs. 3 BAT).

§ 5³⁾

Der(Die) Angestellte verpflichtet sich, den zugewiesenen Arbeitsplatz in Abstimmung mit dem(denen) anderen am gleichen Arbeitsplatz Beschäftigten während der von Vollbeschäftigten abzuleistenden Arbeitszeit zu besetzen. Eine gleichzeitige Beschäftigung am Arbeitsplatz ist ausgeschlossen.

§ 6⁴⁾

(1) Am gleichen Arbeitsplatz Beschäftigte können im Rahmen der in § 1 genannten Arbeitszeit ihren Arbeitseinsatz untereinander frei vereinbaren, wobei zwischen halbtägigem bis wöchentlichem Wechsel gewählt werden kann. Die Art des Wechsels, die jederzeit geändert werden kann, ist der Dienststelle rechtzeitig anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann die Änderung untersagen, wenn dienstliche Belange der Änderung entgegenstehen oder ein Mißbrauch zu besorgen ist.

(2) Ergeben sich bei der Abstimmung Meinungsverschiedenheiten oder können sich die an der Arbeitsplatzteilung beteiligten Angestellten nicht über die Aufteilung der Arbeitszeit einigen, regelt der Arbeitgeber die Aufteilung verbindlich.

Zwischen

dem Land Niedersachsen,
vertreten durch
..... (Arbeitgeber),
und
Herrn/Frau, geboren am (Angestellte/r),
(Vor- und Zuname)
wird — vorbehaltlich¹⁾
..... folgender

Arbeitsvertrag

geschlossen:

§ 7

Endet das Vertragsverhältnis eines auf demselben Arbeitsplatz beschäftigten Angestellten, so wird sich der Arbeitgeber zunächst bemühen, einen anderen Partner für die Arbeitsplatzteilung zu finden. Gelingt dies innerhalb eines Monats nicht, so setzt sich das Arbeitsverhältnis mit dem(denen) verbliebenen Angestellten als ein Teilzeit-Arbeitsverhältnis mit der vereinbarten Arbeitszeit (§ 1) fort. Die Entscheidung, wann die Arbeitszeit abzuleisten ist, bleibt dem Arbeitgeber vorbehalten. Bei der zeitlichen Festlegung der Arbeitszeit sind die Wünsche des/der Angestellten zu berücksichtigen, soweit dem nicht dienstliche Belange entgegenstehen.

§ 8

Es wird folgende Nebenabrede vereinbart:

- Die Nebenabrede kann schriftlich gekündigt werden mit einer Frist
- von zwei Wochen zum Monatschluß
- von zum
- Die Nebenabrede kann nicht gesondert gekündigt werden.

§ 9

Änderungen des Arbeitsvertrages werden schriftlich abgeschlossen. Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

§ 10

Jede Vertragspartei erhält eine Ausfertigung dieses Arbeitsvertrages.

..... den 19.....

..... (für den Arbeitgeber) (Angestellte/r)

- 1) Auszufüllen, wenn sich z. B. eine vorgesetzte Dienststelle die Genehmigung vorbehalten hat, daß die Einstellung von dem Ergebnis einer Prüfung oder einer ärztlichen Untersuchung abhängig gemacht wird.
- 2) Auszufüllen, wenn ein höherer Anteil als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit (z. B. drei Viertel) vereinbart werden soll.
- 3) Dieses Vertragsmuster ist nur zu verwenden, wenn als Arbeitszeit mindestens die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines vollbeschäftigten Angestellten (§ 3 Buchst. q BAT) vereinbart werden soll.
- 4) Hier ist das für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses maßgebende Ereignis zu bezeichnen.
- 5) Gilt gemäß Nr. 7 Abs. 3 Satz 1 SR 2 y BAT nicht für Zeitangestellte und Aushilfsangestellte.
- 6) Bis zum Wiederinkrafttreten der Vergütungsordnung (Anlagen 1 a und 1 b zum BAT) bestimmt sich die Vergütungsregelung nach Nr. 7 des RdErl. des MF vom 2. 3. 1984 (Nds. MBl. S. 332 — GüLT 38/211).
- 7) Bei Tätigkeiten im Wechselschichtdienst sind diese Bestimmungen den Gegebenheiten des Dienstes anzupassen.

Anlage 2

Musterarbeitsvertrag für Angestellte, deren arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche Arbeitszeit weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit eines entsprechenden vollbeschäftigten Angestellten beträgt (§ 3 Buchst. q BAT) und die an der Arbeitsplatzteilung beteiligt sind

Zwischen

dem Land Niedersachsen,
vertreten durch
..... (Arbeitgeber),
und
Herrn/Frau, geboren am (Angestellte/r),
(Vor- und Zuname)
wird — vorbehaltlich¹⁾
..... folgender

Arbeitsvertrag

geschlossen:

§ 1

Herr/Frau
wird ab
bei eingestellt

1. auf unbestimmte Zeit als Angestellte(r)

2. auf bestimmte Zeit

2.1 als Zeitangestellte(r) für die Zeit bis zum

2.2 als Angestellte(r) für folgende Aufgaben von begrenzter Dauer:

.....

2.2.1 für die Zeit bis zum

2.2.2 für die Zeit*)

.....

2.3 als Aushilfsangestellte(r) zur Vertretung

als Aushilfsangestellte(r) zur Aushilfe

2.3.1 für die Zeit bis zum

2.3.2 für die Zeit*)

§ 2

(1) Die durchschnittliche regelmäßige Arbeitszeit beträgt ausschließlich der Pausen Stunden wöchentlich.

(2) In dringenden Fällen hat der(die) Angestellte(r) auf Anordnung des Arbeitgebers darüber hinaus Arbeit zu leisten. Für die Vergütung von Arbeitsstunden, die der(die) Angestellte über die in Absatz 1 festgelegte Arbeitszeit hinaus leistet, gilt § 34 BAT.

§ 3¹⁾

.....

§ 4

Die Probezeit beträgt sechs Monate.

§ 5²⁾

Der(Die) Angestellte verpflichtet sich, den zugewiesenen Arbeitsplatz in Abstimmung mit dem (den) anderen am gleichen Arbeitsplatz Beschäftigten während der von Vollbeschäftigten abzuleistenden Arbeitszeit zu besetzen. Eine gleichzeitige Beschäftigung am Arbeitsplatz ist ausgeschlossen.

§ 6³⁾

(1) Am gleichen Arbeitsplatz Beschäftigte können im Rahmen der in § 2 genannten Arbeitszeit ihren Arbeitseinsatz untereinander frei vereinbaren, wobei zwischen halbtägigem bis wöchentlichem Wechsel gewählt werden kann. Die Art des Wechsels, die jederzeit geändert werden kann, ist der Dienststelle rechtzeitig anzuzeigen. Der Arbeitgeber kann die Änderung untersagen, wenn dienstliche Belange der Änderung entgegenstehen oder ein Mißbrauch zu besorgen ist.

(2) Ergeben sich bei der Abstimmung Meinungsverschiedenheiten oder können sich die an der Arbeitsplatzteilung beteiligten Angestellten nicht über die Aufteilung der Arbeitszeit einigen, regelt der Arbeitgeber die Aufteilung verbindlich.

§ 7

Endet das Vertragsverhältnis eines auf demselben Arbeitsplatz beschäftigten Angestellten, so wird sich der Arbeitgeber zunächst bemühen, einen anderen Partner für die Arbeitsplatzteilung zu finden. Gelingt dies innerhalb eines Monats nicht, so setzt sich das Arbeitsverhältnis mit dem(denen) verbliebenen Angestellten als ein Teilzeit-Arbeitsverhältnis mit der vereinbarten Arbeitszeit (§ 2) fort. Die Entscheidung, wann die Arbeitszeit abzuleisten ist, bleibt dem Arbeitgeber vorbehalten. Bei der zeitlichen Festlegung der Arbeitszeit sind die Wünsche des/der Angestellten zu berücksichtigen, soweit dem nicht dienstliche Belange entgegenstehen.

Nds. MBl. Nr. 31/1984

§ 8

(1) Auf das Arbeitsverhältnis finden die nachstehenden Vorschriften des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) in der jeweils geltenden Fassung Anwendung:

- § 4 Schriftform, Nebenabreden
- § 6 Gelöbnis
- § 7 Ärztliche Untersuchung
- § 8 Allgemeine Pflichten
- § 9 Schweigepflicht
- § 10 Belohnungen und Geschenke
- § 13 Personalakten
- § 14 Haftung
- § 18 Arbeitsversäumnis
- § 36 Abs. 1 bis 6 Berechnung und Auszahlung der Bezüge
- § 38 Krankenbezüge bei Schadensersatzansprüchen gegen Dritte (sinngemäß)
- § 41 Sterbegeld
- § 42 Reisekostenvergütung
- § 52 Arbeitsbefreiung
- § 61 Zeugnisse und Arbeitsbescheinigungen
- § 70 Ausschußfrist.

Außerdem sind folgende Vorschriften des BAT in ihrer jeweils geltenden Fassung anzuwenden:

(2) Die Zahlung der Krankenbezüge richtet sich nach § 616 Abs. 2 BGB.

(3) Die Gewährung des Erholungsurlaubs richtet sich nach den Vorschriften des Bundesurlaubsgesetzes.

§ 9

Während der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist zwei Wochen zum Monatsschluß, nach der Probezeit im ersten Jahr der Beschäftigung einen Monat zum Monatsschluß; im übrigen richten sich die Kündigungsfristen nach den gesetzlichen Vorschriften.

§ 10

Es wird folgende Nebenabrede vereinbart:

- Die Nebenabrede kann schriftlich gekündigt werden mit einer Frist
 - von zwei Wochen zum Monatsschluß
 - von zum
- Die Nebenabrede kann nicht gesondert gekündigt werden.

§ 11

Änderungen des Arbeitsvertrages werden schriftlich abgeschlossen. Nebenabreden sind nur wirksam, wenn sie schriftlich vereinbart werden.

§ 12

Jede Vertragspartei erhält eine Ausfertigung dieses Arbeitsvertrages.

....., den 19....

(für den Arbeitgeber)

(Angestellte/r)

- 1) Auszufüllen, wenn sich z. B. eine vorgesetzte Dienststelle die Genehmigung vorbehalten hat, daß die Einstellung von dem Ergebnis einer Prüfung oder einer ärztlichen Untersuchung abhängig gemacht wird.
- 2) Hier ist das für die Beendigung des Arbeitsverhältnisses maßgebende Ereignis zu bezeichnen.
- 3) Vergütungsregelung.
- 4) Bei Tätigkeiten im Wechselschichtdienst sind diese Bestimmungen den Gegebenheiten des Dienstes anzupassen.