

## Aktuelle Hinweise für Beschäftigte ab dem 21. März 2022

Aufgrund des Auslaufens zahlreicher gesetzlicher Regelungen zum 19. März 2022 möchten wir Ihnen für die Zeit ab dem 21. März 2022 nachfolgende Informationen geben. Bitte beachten Sie, dass sich beinahe täglich weitere Änderungen ergeben (können), über die Sie bei Bedarf schnellstmöglich informiert werden.

### 1. 3G-Pflicht am Arbeitsplatz, Selbsttests

Die 3G-Pflicht entfällt ab dem 20. März 2022. Alle vorhandenen Listen zur Erfassung des 3G-Status sind dann bitte unverzüglich datenschutzgerecht zu löschen bzw. zu vernichten. Es ist nicht ausgeschlossen, dass auf Landesebene für die Lehrenden ggf. eine Anpassung der 3G-Pflicht erfolgt.

Allen Beschäftigten wird weiterhin ein freiwilliger Selbsttest pro Woche angeboten. Bitte wenden Sie sich an die Leitung Ihres jeweiligen Bereichs und berücksichtigen bitte bei der Anzahl der Bestellung die Homeoffice-Tage. Weitere Informationen erhalten Sie bei Ausgabe der Tests, die Sie schriftlich bestätigen müssen, auf einem entsprechenden Merkblatt.

Das Testzentrum der Universität ist bereits seit dem 21. Februar 2022 geschlossen; eine erneute Öffnung ist derzeit nicht geplant.

### 2. Gleitzeit

Die Regelungen der Dienstvereinbarung zur Flexiblen Arbeitszeit an der Universität Erfurt (in Erfurt und Gotha) finden wieder regulär Anwendung.

Lediglich die Kappung der Plusstunden wird zum 31. März 2022 letztmalig ausgesetzt.

Ab dem 21. März 2022 ist bitte wieder der normale Korrekturbeleg zu verwenden.

### 3. Telearbeit

Telearbeit kann – wie bisher auch – über die jeweiligen Fachvorgesetzten beim Dezernat 2: Personal beantragt werden kann (siehe [Intranet](#)). Die Anträge sind bitte rechtzeitig, in der Regel drei Monate vor Beginn der Telearbeit, zu stellen, um eine entsprechende Prüfung und Bearbeitung zu ermöglichen.

Näheres können Sie der aktuellen [Rahmendienstvereinbarung Telearbeit](#) entnehmen.

### 4. Homeoffice/Mobile Arbeit

Die Pflicht der Dienststelle, Home-Office anzubieten, soweit keine dienstlichen Gründe entgegenstehen, entfällt ab dem 20. März 2022.

Vereinzeltes Homeoffice ist dann – wie vor der Pandemie auch – in von der:dem Beschäftigten zu begründenden Einzelfällen in Abstimmung mit der:dem jeweiligen Fachvorgesetzten möglich. Hiervon kann insbesondere bei pandemiebedingten Betreuungserfordernissen sowie in Isolations- und Quarantänefällen Gebrauch gemacht werden. Voraussetzung ist dabei stets, dass die Tätigkeiten für die Erledigung im häuslichen Bereich geeignet sind. Hierbei ist insbesondere auch auf das Vorliegen der technischen Voraussetzungen (Laptop, funktionierender Internetanschluss, etc.), eine datenschutzgerechte Arbeitsweise sowie die Arbeitsabläufe im Team zu achten. Es darf keine übermäßige Belastung für die Kolleg:innen vor Ort entstehen. Schließlich muss die:der Beschäftigte auch persönlich für die Arbeit im Homeoffice geeignet ist.

Wird an mehreren Tagen einer Kalenderwoche im Homeoffice gearbeitet, ist bitte der „Corona-Korrekturbeleg“ zu verwenden.

Die Rahmendienstvereinbarung zur Mobilen Arbeit befindet sich noch immer in der Abstimmung zwischen dem TMWWDG und dem Hauptpersonalrat. Diese Rahmendienstvereinbarung wird allgemeine Vorgaben zu Umfang und Verfahren der Mobilen Arbeit enthalten. Näheres ist anschließend zwischen der Universitätsleitung und dem Personalrat der Universität abzustimmen. Über den Fortgang werden Sie zu gegebener Zeit einsprechend informiert.

## 5. Nachweise für die Steuererklärung

Beschäftigte in der Gleitzeit, die für ihre Steuererklärung einen Nachweis über die Tage in Telearbeit/Homeoffice benötigen, erzeugen bitte selbstständig über Novatime einen Ausdruck aus ihrem Mitarbeiterjournal für die relevanten Monate. Informationen zur Einsichtnahme in Novatime finden Sie unter <https://www.uni-erfurt.de/interner-service/service/persoenliches/arbeitszeitmodelle>.

Bitte beachten Sie, dass Daten in Novatime nach 2 Jahren gelöscht werden. Drucken Sie die Übersichten daher rechtzeitig aus!

Beschäftigte, die nicht an der elektronischen Zeiterfassung teilnehmen, erhalten bei Bedarf eine entsprechende Bescheinigung über das Personaldezernat von Ihren jeweiligen Fachvorgesetzten.

## 6. Freistellungsmöglichkeiten bei eingeschränkter Verfügbarkeit von Betreuungseinrichtungen

Sollte es auch zukünftig zu Einschränkungen in der Betreuung von Kindern unter 12 Jahren, Kindern mit Behinderung oder pflegebedürftigen Angehörigen kommen, bleiben nachfolgende Freistellungsmöglichkeiten erhalten:

- **Arbeitsbefreiung für bis zu 3 Arbeitstage** (auch stundenweise)
- **Erweiterung des Anspruchs auf Kinderkrankengeld (§ 45 Abs. 2a SGB V)**
  - Ausweitung des Anspruchs pro Elternteil und Kind auf 30 Tage und für Elternpaare pro Kind auf 60 Tage (bei mehreren Kindern längstens auf 65 Arbeitstage), für Alleinerziehende auf längstens 60 Arbeitstage (bei mehreren Kindern längstens auf 130 Arbeitstage)
  - bleibt für das gesamte Jahr 2022 bestehen
  - allerdings entfällt ab 20. März 2022 die Ausweitung auf Fälle pandemiebedingter Betreuungserfordernisse
- **Sonderurlaub statt Jahressonderzahlung (JSZ)**
  - gilt nur für unbefristet oder befristet für mindestens ein Jahr Beschäftigte, die in 2022 einen Anspruch auf JSZ haben
  - hierbei wird eine Freistellung für bis zu vier Wochen gewährt; das Entgelt wird normal fortgezahlt; die Verrechnung erfolgt im November mit der JSZ
  - die Inanspruchnahme ist bitte im Vorfeld mit dem Dezernat 2: Personal abzustimmen
- **Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge**
  - die Inanspruchnahme ist bitte im Vorfeld mit dem Dezernat 2: Personal abzustimmen

### Ab dem 20. März 2022 entfallen:

- der Entschädigungsanspruch für Verdienstaufschlag bei behördlicher Schließung von Schulen, Kitas oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen etc. gemäß § 56 Abs. 1a IfSG
- die außertarifliche Entgeltfortzahlung zur Betreuung von Angehörigen (außer Kindern) im Falle der Schließung von Einrichtungen zur Betreuung und Pflege

## 7. häusliche Isolation/Quarantäne/Tätigkeitsverbot, Reiserückkehrer

Beschäftigte, die sich in häusliche Isolation/Quarantäne begeben müssen bzw. einem Tätigkeitsverbot unterliegen, haben dies ihrer:ihrem jeweiligen Fachvorgesetzten sowie dem Dezernat 2: Personal umgehend mitzuteilen.

Ist eine Arbeit in Telearbeit/Homeoffice/Mobilem Arbeiten nicht möglich, entfällt für Angestellte i. d. R. der Anspruch auf das Arbeitsentgelt. Stattdessen erhalten sie bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen, insbesondere dem Nachweis einer vollständigen Impfung mit einem in der EU zugelassenen Impfstoff, eine Entschädigung für Verdienstausfall nach § 56 IfSG. Bis zur Meldung und Umsetzung bei der Gehaltsabrechnung wird das normale Entgelt – ohne dass hierdurch ein Anspruch auf eine außertarifliche Entgeltfortzahlung begründet wird – längstens für die Dauer von 6 Wochen unverändert fortgezahlt und später durch das Thüringer Landesamt für Finanzen (TLF) korrigiert und verrechnet. Ab der 7. Woche ist die Entschädigung von der:dem Beschäftigten selbst beim Thüringer Landesverwaltungsamt geltend zu machen.

Bitte beachten Sie: Kann gegenüber dem Dezernat 2: Personal keine Impfung nachgewiesen werden, entfällt das Arbeitsentgelt und es wird keine Entschädigung nach dem IfSG gezahlt!

Die Fortzahlung der Besoldung von Beamt:innen ist im Einzelfall zu klären.

**Für alle Beschäftigten gilt:** Wurde die Quarantäne bewusst in Kauf genommen und kommt es aufgrund der Quarantäne zu einem Arbeitsausfall, insbesondere, weil die Arbeit nicht gleichermaßen in Telearbeit/Homeoffice/Mobilem Arbeiten erbracht bzw. Urlaub in Anspruch genommen werden kann, besteht ebenfalls kein Anspruch auf Fortzahlung der Bezüge! In diesen Fällen werden die zunächst ohne Anerkennung einer Rechtspflicht fortgezahlten Bezüge vom TLF in vollem Umfang zurückgefordert.

## 8. Abschließende Hinweise:

- ⇒ **Eine diagnostizierte COVID-19-Erkrankung, Kontakte zu COVID-19-positiven Personen, angeordnete Isolation/Quarantäne oder ein berufliches Tätigkeitsverbot sind bitte umgehend der:dem Fachvorgesetzten sowie über [personal@uni-erfurt.de](mailto:personal@uni-erfurt.de) dem Personaldezernat mitzuteilen.**
- ⇒ **Die Pflicht zur Meldung und zum Nachweis einer Arbeitsunfähigkeit bzw. Erkrankung des Kindes bleibt unberührt.**
- ⇒ **Die Regelungen des [Infektionsschutzkonzepts der Universität Erfurt](#) in seiner jeweils geltenden Fassung sind unbedingt zu beachten und einzuhalten.**
- ⇒ **Weitere Informationen finden Sie jederzeit im [Intranet](#).**

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an das Dezernat 2: Personal (telefonisch oder per Mail an [personal@uni-erfurt.de](mailto:personal@uni-erfurt.de)).

**Bleiben Sie weiterhin gesund!  
Ihr Personaldezernat**