
Aktuelle Hinweise für Beschäftigte ab dem 24. November 2021

- (nicht nur redaktionelle) Änderungen zur letzten Beschäftigteninformation sind **grün** hervorgehoben -

Die Bundesregierung hat Änderungen des Infektionsschutzgesetzes und weiterer Gesetze beschlossen. Insbesondere beinhalten diese arbeitsrechtliche und arbeitsschutzrechtliche Maßnahmen.

Dies bedeutet insbesondere, dass ab den 24.11.2021 die 3G-Regelung am Arbeitsplatz gilt. Für die Kontrolle sind die Arbeitgeber zuständig. Zusätzlich soll zur Eindämmung der Pandemie Home-Office durch den Arbeitgeber verpflichtend angeboten werden und der Arbeitnehmer hat dieses Angebot auch anzunehmen.

Für die Zeit ab dem 24. November möchten wir Ihnen nachfolgende Hinweise geben:

1. Kontrolle des 3G-Status

Zunächst erfolgt in Ihren Bereichen die Abfrage über Ihren Impf- und Genesenenstatus (2G-Status). Diese Angaben sind freiwillig. Die entsprechenden Informationen werden einmalig dokumentiert und unter Einhaltung der entsprechenden datenschutzrechtlichen Regelungen gespeichert. Bitte halten Sie Ihre entsprechenden Nachweise/Zertifikate dafür bereit. Zudem müssen Sie die Nachweise bei einer behördlichen Kontrolle an der Universität jederzeit vorweisen können.

Sollten Sie bereits im Rahmen der Erfassung des 2G-Status der Lehrenden Ihren Nachweis erbracht haben, so erfolgt in Ihrem Fall keine erneute Erfassung.

Von Beschäftigten, die weder als geimpft noch als genesen gelten bzw. die ihren 2G-Status nicht angeben möchten, muss täglich ein entsprechender 3G-Nachweis in Ihrem Bereich vorgezeigt werden, unabhängig davon, ob 2G erfüllt ist. Für Tests können Sie das Testzentrum der Universität zu den bekannten Öffnungszeiten (derzeit Montag bis Donnerstag von 7.30-10.00 Uhr, Schließung aufgrund der vorlesungsfreien Zeit vom 17.12.-31.12.2021!!!) nutzen oder die Möglichkeit der Bürgertests in den Testzentren der Kommunen wahrnehmen. Die Universität Erfurt stellt als Arbeitgeber bei Bedarf weiterhin zwei kostenlose Tests pro Woche zur Verfügung. Dies erfolgt wie bisher über die Bereiche. Im Selbsttestzentrum werden keine weiteren Tests für Beschäftigte bereitgestellt. Zusätzliche Tests sind privat zu beschaffen und können dann im Selbsttestzentrum eingesetzt werden. Der Besuch des Selbsttestzentrums hat außerhalb der Arbeitszeit zu erfolgen.

Die Antigen-Schnelltests dürfen maximal 24 Stunden alt sein, PCR-Tests sind 48 Stunden lang gültig.

Die Dokumentation erfolgt dezentral in den Bereichen. Nähere Informationen zum konkreten Ablauf erhalten Sie von Ihrem jeweiligen Fachbereich.

Bitte entnehmen Sie die entsprechenden Datenschutzinformationen dem Anhang zur Beschäftigteninformation.

2. Gleitzeit

Die Regelungen der Dienstvereinbarung zur Flexiblen Arbeitszeit an der Universität Erfurt (in Erfurt und Gotha) findet bis auf folgende Regelungen Anwendung:

- die Kappung der Plusstunden wird bis auf Weiteres aufgehoben,
- wird Home-Office und Präsenz innerhalb einer Woche kombiniert, dürfen bis zu 3 Plusstunden erwirtschaftet werden,
- der wöchentliche „Corona-Korrekturbeleg“ wird im Rahmen des Home-Office wieder eingesetzt (<https://www.uni-erfurt.de/interner-service/service/persoennesliches/abwesenheit>).

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. (Die Rahmendienstvereinbarung wurde im Zuge der Evaluierung überarbeitet.)

4. Homeoffice/Mobile Arbeit

*Ab dem 24.11.2021 ist die Universität verpflichtet ihren Beschäftigten Home-Office anzubieten, wenn die Tätigkeit Homeoffice-geeignet ist. Dazu prüft der/die jeweilige Vorgesetzte ob und in welchem Umfang die Tätigkeit geeignet ist, um im häuslichen Bereich erledigt zu werden. Dabei wird beispielsweise geprüft, ob personenbezogene Daten verarbeitet werden, der reibungslose Ablauf der Arbeitsvorgänge sichergestellt ist, die technischen Voraussetzungen (Laptop, funktionierender Internetanschluss etc.) erfüllt sind, keine übermäßige Belastung durch das Home-Office für die Kolleg*innen vor Ort entsteht und die/der Beschäftigte für Home-Office persönlich geeignet ist. Die Home-Office-Geeignetheit wird somit zum jetzigen Zeitpunkt unter Berücksichtigung der bereits gemachten Erfahrungen neu geprüft. Insbesondere ist es in den Fakultäten im Sekretariatsbereich wünschenswert, wenn eine Abstimmung zwischen den Professor*innen und dem Dekanat vorab stattfindet. Gemäß § 28b Abs. 4 IfSG haben die Beschäftigten dieses Angebot anzunehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen. Das Verfahren des Angebotes und der Annahme bzw. Ablehnung ist seitens der Universität zu dokumentieren. Dies erfolgt dezentral in den jeweiligen Bereichen.*

Bitte entnehmen Sie die entsprechenden Datenschutzinformationen dem Anhang zur Beschäftigteninformation.

Derzeit befindet sich eine [Rahmendienstvereinbarung zur Mobilen Arbeit](#) in der Endabstimmung zwischen dem TMWWDG und dem Hauptpersonalrat. Diese 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 entsprechend 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/persoennesliches/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. Selbsttest

Allen Beschäftigten werden weiterhin zwei freiwillige Selbsttests pro Woche angeboten. Bitte wenden Sie sich an die Leitung Ihres jeweiligen Bereichs und *berücksichtigen bitte bei der Anzahl der Bestellung*

die Home-Office-Tage (bspw. reicht bei einer Drei-Tage-Präsenz an der Universität ein Test pro Woche). Weitere Informationen erhalten Sie bei Ausgabe der Tests, die Sie schriftlich bestätigen müssen, auf einem entsprechenden Merkblatt.

7. 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:

a) Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Besoldung für Beamte:

- gilt so lange, wie vom Deutschen Bundestag eine epidemische Lage von nationaler Tragweite festgestellt wurde (**Achtung: Aufgrund des Auslaufes der epidemischen Lage von nationaler Tragweite zum 25.11.2021, muss noch geprüft werden, ob diese Regelung darüber hinaus ihre Gültigkeit hat!**)
- Voraussetzungen:
 - vorübergehende Schließung einer Einrichtung zur Betreuung von Kindern, einer Schule oder einer Einrichtung für Menschen mit Behinderungen oder
 - Betretungsverbot (auch aufgrund einer Quarantäneanordnung) oder
 - Anordnung bzw. Verlängerung von Schul- oder Betriebsferien oder
 - Aufhebung der Präsenzpflcht in einer Schule oder
 - eingeschränkter Zugang zu Kinderbetreuungseinrichtungen oder
 - behördliche Empfehlung, vom Besuch einer der genannten Einrichtungen abzusehen
 - keine Schulferien, Feiertage oder andere festgelegte Schließzeiten
 - eine alternative Betreuung kann ohne die Freistellung nicht sichergestellt werden
 - ein mögliches Arbeitszeitguthaben wurde vollständig abgebaut
- die Freistellung wird für bis zu 34 Arbeitstage (bzw. 68 Arbeitstage für Alleinerziehende) gewährt (gilt für eine 5-Tage-Woche und reduziert sich bei einer Verteilung auf weniger Wochentage entsprechend)
- die Freistellung kann auch stundenweise in Anspruch genommen werden
- bereits seit Beginn der Pandemie in Anspruch genommene Freistellungstage („3-Tage-Regelung“) werden angerechnet
- die Freistellung kann ab dem 28. März 2021 erneut im o. g. Umfang in Anspruch genommen werden
- die Inanspruchnahme ist bitte im Vorfeld mit dem Dezernat 2: Personal abzustimmen!

b) (Wahl-)Möglichkeiten für Tarifbeschäftigte:

❖ Arbeitsbefreiung

- zunächst kann eine Arbeitsbefreiung für bis zu 3 Arbeitstage (auch stundenweise) gewährt werden

❖ Arbeitszeitschuld

- nach Inanspruchnahme der 3-tägigen Arbeitsbefreiung kann eine Arbeitszeitschuld von bis zu 20 Arbeitstagen aufgebaut werden
- ob und in welchem Umfang ein Ausgleich dieser Arbeitszeitschuld durch den Freistaat Thüringen erfolgt oder „nachgearbeitet“ werden muss, ist derzeit noch nicht klar (es wurde eine „sozialverträgliche Lösung“ in Aussicht gestellt)

❖ Entschädigungsanspruch für Verdienstausfall bei behördlicher Schließung von Schulen, Kitas oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen etc. gemäß § 56 Abs. 1a IfSG

- unabhängig von einer durch den Deutschen Bundestag festgestellten epidemischen Lage von nationaler Tragweite, gilt der Entschädigungsanspruch bis zum Ablauf des 19. März 2022
 - Voraussetzungen:
 - vorübergehende Schließung einer Einrichtung zur Betreuung von Kindern, einer Schule oder einer Einrichtung für Menschen mit Behinderungen oder
 - Betretungsverbot (auch aufgrund einer Quarantäneanordnung) oder
 - Anordnung bzw. Verlängerung von Schul- oder Betriebsferien oder
 - Aufhebung der Präsenzpflcht in einer Schule oder
 - eingeschränkter Zugang zu Kinderbetreuungseinrichtungen oder
 - behördliche Empfehlung, vom Besuch einer der genannten Einrichtungen abzusehen
 - auch teilweise/tageweise
 - Nachweis erforderlich
 - keine regulären Schulferien, Feiertage oder andere festgelegte Schließzeiten
 - aufgrund der Schließung kann der beruflichen Tätigkeit nicht nachgegangen werden
 - es besteht keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit, insbesondere:
 - Betreuung durch den anderen Elternteil oder andere zur Betreuung bereite Familienmitglieder/Verwandte, z.B. ältere Geschwister (keine Risikogruppen)
 - Notbetreuung
 - 3-Tage-Freistellung (s. o.)
 - vollständiger Abbau von Arbeitszeitguthaben und Resturlaub aus dem Vorjahr
 - die Entschädigung wird in Höhe von 67 % des Nettoeinkommens für bis zu 10 Wochen (20 Wochen für Alleinerziehende) gewährt und ist auf einen monatlichen Höchstbetrag von 2.016 Euro begrenzt
 - die Entschädigung kann ab dem 28. März 2021 erneut im o. g. Umfang in Anspruch genommen werden
 - zusätzlich wird einmalig für bis zu 4 Wochen ein Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 25 % des individuellen Bruttotabellenentgelts gezahlt (die tarif-, steuer-, sozial- und zusatzversversorgung-rechtlichen Auswirkungen erfragen Sie bei Bedarf bitte im Einzelfall bei Ihrer*Ihrem zuständigen Sachbearbeiter*in im Dezernat 2: Personal)
 - das übliche Entgelt wird vom Arbeitgeber – ohne dass hierdurch ein Rechtsanspruch begründet wird – fortgezahlt und später vom Thüringer Landesamt für Finanzen korrigiert/verrechnet
 - der bestehende Versicherungsschutz in der Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung wird fortgeführt (Bemessungsgrundlage: 80 % des Arbeitsentgelts)
 - da die Entschädigung kein Arbeitsentgelt darstellt, werden in dieser Zeit keine Umlagen und Beiträge an die VBL abgeführt
 - die Inanspruchnahme ist bitte im Vorfeld mit dem Dezernat 2: Personal abzustimmen!
- ❖ **außertarifliche Entgeltfortzahlung zur Betreuung von Angehörigen (außer Kindern) im Falle der Schließung von Einrichtungen zur Betreuung und Pflege**
- gilt so lange, wie vom Deutschen Bundestag eine epidemische Lage von nationaler Tragweite festgestellt wurde (**Achtung: Aufgrund des Auslaufes der epidemischen Lage von nationaler Tragweite zum 25.11.2021, muss noch geprüft werden, ob diese Regelung darüber hinaus ihre Gültigkeit hat!**)
 - die Voraussetzungen des § 56 Abs. 1a IfSG gelten analog
 - wird einmalig für bis zu 4 Wochen gewährt (ein Tag mit stundenweiser Inanspruchnahme gilt als vollständiger Tag)
 - die Inanspruchnahme ist bitte im Vorfeld mit dem Dezernat 2: Personal abzustimmen!

❖ Erweiterung des Anspruchs auf Kinderkrankengeld (§ 45 Abs. 2a SGB V)

- tritt rückwirkend zum 5. Januar 2021 in Kraft und gilt für das gesamte Jahr 2021
- 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)
- Ausweitung auf Fälle pandemiebedingter Betreuungserfordernisse:
 - Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen vorübergehend geschlossen oder deren Betreten, auch aufgrund einer Quarantäneanordnung, untersagt
 - Schul- oder Betriebsferien angeordnet oder verlängert
 - Präsenzpflcht in einer Schule aufgehoben
 - Zugang zum Kinderbetreuungsangebot eingeschränkt oder Einrichtung auf Grund einer behördlichen Empfehlung nicht besucht
- der Anspruch besteht unabhängig davon, ob die Arbeitsleistung nicht auch in Telearbeit/Homeoffice/Mobiler Arbeit erbracht werden kann
- sowohl bei der Krankenkasse als auch bei der Universität als Arbeitgeberin ist ein geeigneter Nachweis vorzulegen

❖ Sonderurlaub statt Jahressonderzahlung (JSZ)

- gilt nur für unbefristet oder befristet für mindestens ein Jahr Beschäftigte, die in 2021 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!

Schließlich besteht jederzeit die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Sonderurlaub ohne Fortzahlung der Bezüge. Bitte wenden Sie sich auch hierzu an das Dezernat 2: Personal.

8. Quarantäne/Tätigkeitsverbot, Reiserückkehrer

Beschäftigte, die sich in häusliche Quarantäne begeben müssen bzw. einem Tätigkeitsverbot unterliegen, auch weil sie aus einem Hochrisiko- oder Virusvariantengebiet (siehe Website des RKI oder <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/gesetze-und-verordnungen/guv-19-lp/coronaeinreisev.html>) zurückkehren, 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, bspw. eine private Reise in ein Hochrisikogebiet oder ein Virusvariantengebiet angetreten, dessen Einstufung als solches bereits vor Reisebeginn feststand, 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.

9. Abschließende Hinweise:

- ⇒ Eine diagnostizierte COVID-19-Erkrankung, Kontakte zu COVID-19-positiven Personen, angeordnete Quarantäne oder ein berufliches Tätigkeitsverbot sind bitte umgehend der*dem Fachvorgesetzten sowie über 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).

Bleiben Sie weiterhin gesund!
Ihr Personaldezernat