



Kanzler

Dienstvereinbarung zur Durchführung von Maßnahmen an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg aufgrund einer Pandemie (Corona-Infektion /Covid-19)

vom 13.03.2020

Auf der Grundlage von § 65 PersVG LSA i.V.m. § 70 PersVG LSA wird zum Schutz der Beschäftigten vor Erkrankung und Beeinträchtigung von Leben und Gesundheit aufgrund der Corona-Infektion (Covid 19) und zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs folgende Dienstvereinbarung zwischen der Dienststelle - vertreten durch den Kanzler - und dem Personalrat - vertreten durch den Personalratsvorsitzenden - getroffen. Im Fall von Anordnungen durch die Ministerien gehen diese den nachfolgenden Regelungen vor.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Dienstvereinbarung -gilt für alle Beschäftigten der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, die dem PersVG LSA unterliegen.

§ 2 Kommunikation

Die Dienststelle informiert die Beschäftigten auf der Internetseite der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg aktuellen Entwicklungen zum Thema "Corona-Virus", die die Dienststelle betreffen.

§ 3 Aufstellen von Verhaltensregeln

Die Dienststelle ist berechtigt, verbindliche Verhaltensregeln im Umgang der Beschäftigten untereinander aufzustellen, um der Verbreitung des Corona-Virus entgegenzuwirken.

§ 4 Homeoffice

(1) Vorgesetzte und Beschäftigte können für einen Zeitraum von bis zu 21 Arbeitstagen im Einzelfall vereinbaren, dass die Beschäftigten ihre Arbeitsleistung ganz oder teilweise von zu Hause aus erbringen, sofern die zu erfüllenden Aufgaben für die Tele-/Heimarbeit i.S.v. § 3 Punkt 3.1, 1. und 2. Anstrich der Dienstvereinbarung zur Durchführung von Tele- und Heimarbeit an der

Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg vom 16.06.2011 geeignet sind und keine datenschutzrechtlichen Gründe entgegenstehen. Außerdem müssen die Anforderungen an das familiäre und häusliche Umfeld nach § 3 Punkt 3.2. der Dienstvereinbarung zur Durchführung von Tele- und Heimarbeit erfüllt sein. Die Vereinbarung zwischen dem*der Vorgesetzten und dem*der Beschäftigten kann durch den*die Fachvorgesetzte*n oder den*die Dienstvorgesetzte*n jederzeit aufgehoben werden.

(2) Ein Anspruch des*der Beschäftigten auf Tele-/Heimarbeit besteht nicht.

(3) Beschäftigte in Tele-/Heimarbeit haben die geltenden Arbeitszeitschriften einzuhalten.

(4) Abweichend von § 9 der Dienstvereinbarung zur Durchführung von Tele-/Heimarbeit vom 16.06.2011 besteht kein Anspruch des*der Beschäftigten auf Ausstattung des Arbeitsplatzes mit Arbeitsmittel und der Erstattung von Kosten für beschaffte Arbeitsmittel einschließlich der Telekommunikationskosten. Im Übrigen finden § 9 bis § 13 der Dienstvereinbarung zur Durchführung von Tele- und Heimarbeit an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg weiterhin uneingeschränkt Anwendung.

(5) Der*die Vorgesetzte ist verpflichtet, der Abteilung 3 - Personal zu melden, wenn mit dem*der Beschäftigten Tele- j Heimarbeit vereinbart worden ist und wie lange diese andauern soll.

(6) Bei Beschäftigten, die der Zeiterfassung unterliegen, wird die vertraglich vereinbarte tägliche Soll-Arbeitszeit hinterlegt.

§ 5

Entbindung von der Leistungspflicht bei Quarantäne

Tarifbeschäftigte, die aufgrund des Verdachts einer Erkrankung mit dem Corona-Virus durch ärztliche Anordnung oder durch Anordnung des Gesundheitsamtes unter häusliche Quarantäne gestellt werden, aber im medizinischen Sinne arbeitsfähig sind, werden von ihrer Leistungspflicht grundsätzlich entbunden, sofern Vorgesetzte*r und Beschäftigte*r für den Zeitraum der Quarantäne nichts anderes vereinbaren. Kommt diese Vereinbarung nicht zustande und ist aus dringenden betrieblichen Gründen die Erbringung der Arbeitsleistung durch den*die Beschäftigte*n notwendig, so kann der Arbeitgeber Tele-/Heimarbeit anordnen.

§ 6

Arbeitszeit bei Betreuung von Kindern bis zum 12. Lebensjahr

(1) Die Dienststelle und der Personalrat sind sich einig, dass für Beschäftigte, die auf Grund des derzeitigen Corona-Virus und der damit verbundenen Schließung von Schulen bzw. Kindertageseinrichtungen keine Betreuung ihrer Kinder (bis zum 12. Lebensjahr) in Einrichtungen oder durch andere Betreuungspersonen in Anspruch nehmen, können zwischen dem*der Vorgesetzten und dem*der Beschäftigten abweichende Arbeitszeitregelungen getroffen werden.

(2) Die Regelungen zur Kernarbeitszeit nach § 3 Abs. 3 der Dienstvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg vom 30.05.2008 werden für die in Ziffer 1 benannten Beschäftigten für den Zeitraum der Schließung der Schulen bzw. Kindertageseinrichtung außer Kraft gesetzt.

(3) Für die in Ziffer 1 benannten Beschäftigten, die unter die Dienstvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg vom 30.05.2008 fallen, wird § 3 Abs. 7 dieser Dienstvereinbarung für die Zeit der Schließung der Schule und Kindertageseinrichtung dahingehend abgeändert, dass ein Gleitzeitdefizit am Monatsende maximal 80 Stunden betragen darf und in die Folgemonate vorgetragen wird. Innerhalb von 6 Kalendermonaten nach dem Ende der Schließung der Schule bzw. der Kindertageseinrichtung ist das Gleitzeitdefizit im Umfang von maximal 60 Stunden zum Ende des Kalendermonats wieder abzubauen, so dass das Gleitzeitdefizit wieder höchstens 20 Stunden beträgt. Für Teilzeitbeschäftigte gilt Satz 1 anteilmäßig entsprechend ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit.

Wird das Gleitzeitdefizit von maximal 80 Stunden aufgrund der Schließung der Schule bzw. Kindertageseinrichtung überschritten, werden die betreffenden Fehlstunden als unbezahlte Freistellung gewertet und das Monatsentgelt entsprechend verringert. Bei vorheriger Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird das Gleitzeitdefizit mit noch ausstehendem Arbeitsentgelt verrechnet und vom Arbeitsentgelt einbehalten. Die Einrede des Wegfalls der Bereicherung ist ausgeschlossen.

Beamte*Beamtinnen sind verpflichtet, in diesem Fall einen Antrag auf Gewährung von unbezahlttem Sonderurlaub nach § 22 Abs. 1 UrlaubsVO LSA zu stellen.

(4) Die Beschäftigten haben nach vorheriger Anzeige bei ihrem*ihren direkten Vorgesetzten das Recht, nach § 275 Abs. 3 BGB - auch innerhalb der Kernarbeitszeit - ihrer Arbeit fernzubleiben. Der*die Beschäftigte hat zudem die Abteilung 3 - Personal über das Fernbleiben von der Arbeit per E-Mail (personalabteilung@verwaltung.uni-halle.de) zu unterrichten.

(5) Bei wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und Lehrkräften für besondere Aufgaben, die nach Ziffer 4 der Arbeit fernbleiben, wird das Arbeitsentgelt ebenfalls um den Zeitraum der nicht erbrachten Arbeitsleistung verringert.

(6) Die Dienststelle ist berechtigt, von dem*der Beschäftigten sowohl den Nachweis, dass die Schule bzw. Kindertageseinrichtung geschlossen worden ist als auch den Nachweis, dass keine andere Betreuungsperson zur Verfügung stand, zu verlangen.

§ 7

Abweichung von der Dienstvereinbarung Arbeitszeit

(1) Für den Zeitraum der Geltung dieser Dienstvereinbarung werden die Regelungen zur Rahmenarbeitszeit nach § 3 Abs. 2 S. 1 und S. 2 und zur Kernzeit nach § 3 Abs. 3 der Dienstvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg vom 30.05.2008 außer Kraft gesetzt.

(2) Für den Zeitraum der Geltung dieser Dienstvereinbarung wird § 3 Abs. 6 der Dienstvereinbarung zur Regelung der Arbeitszeit an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg vom 30.05.2008 außer Kraft gesetzt. Es erfolgt keine Kappung des Gleitzeitguthabens. Mit Ablauf der Regelung nach Satz 1 ist ein ggfs. die Kappungsgrenze der Dienstvereinbarung Arbeitszeit übersteigendes Guthaben wieder abzubauen. Der Abbau muss innerhalb von 6 Monaten nach Beendigung dieser Dienstvereinbarung erfolgen.

§ 8

Ausweitung des Weisungsrechts des Arbeitgebers

(1) Zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes ist der Arbeitgeber berechtigt, dem*der Beschäftigten unter Fortzahlung des Arbeitsentgeltes vorübergehend auch andere Arbeitsaufgaben, die nicht in der Tätigkeitsdarstellung verankert sind, zu übertragen. § 14 TV-L ist hiervon unbenommen.

(2) Zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes ist der Arbeitgeber berechtigt, Mehrarbeit und Überstunden anzuordnen. Dies gilt auch für die Einrichtung und Anordnung von Bereitschaftsdiensten und Rufbereitschaft sowie die Erstellung von Dienstplänen.

(3) Der Personalrat wird über diese Maßnahmen im Nachgang unterrichtet.

(4) Bei Problemfällen und Meinungsverschiedenheiten zwischen Personalrat und Dienststelle verpflichten sich beide im Wege der vertrauensvollen Zusammenarbeit zu einer konstruktiven Erörterung.

§ 9

Beteiligung des Personalrates

Bei personellen Einzelmaßnahmen wird die Dienststelle von sich aus prüfen, ob eine Fristverlängerung nach § 61 Abs. 3 S. 8 PersVG LSA möglich ist. Bei der Antragstellung durch die Dienststelle wird die verlängerte Frist ausgewiesen und gilt als vereinbart.

§ 10 Geltungsdauer

Die Dienstvereinbarung gilt für die Dauer von 3 Monaten ab Unterzeichnung und wird auf der Internetseite und im Amtsblatt der Dienststelle veröffentlicht. Sie kann im gegenseitigen Einvernehmen verlängert werden. Die Dienstvereinbarung kann jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 2 Wochen gekündigt werden. Die Nachwirkung ist ausgeschlossen.

Halle (Saale), 13. März 2020

Markus Leber
Kanzler

Dr. Rainer Hertner
amt. PR-Vorsitzender