



---

## Kanzler

---

### **5. Dienstvereinbarung zur Durchführung von Maßnahmen an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg aufgrund einer Pandemie (anlässlich der Verbreitung des Corona-Virus SARS-CoV-2)**

vom 26.10.2020

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), zur Verhütung der Übertragung des Corona-Virus SARS-CoV-2 während der Arbeit und zur Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg 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**

(1) Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten – sowohl für das wissenschaftliche als auch das nichtwissenschaftliche Personal – der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, die dem PersVG LSA unterliegen.

(2) Für Beschäftigte der Medizinischen Fakultät der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, die in der Krankenversorgung tätig sind, gelten vorrangig die Anweisungen des Universitätsklinikums Halle (Saale).

#### **§ 2 Kommunikation**

Die Dienststelle informiert die Beschäftigten auf der Internetseite der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg über aktuelle Entwicklungen zum Thema „Corona-Virus SARS-CoV-2“, die die Dienststelle betreffen.

### § 3

#### Verhaltensregeln der Beschäftigten, insbesondere Meldepflichten

- (1) Die Beschäftigten sind verpflichtet, die Abteilung 3 – Personal und die\*den Fachvorgesetzte\*n unverzüglich zu informieren, wenn
- a. sie an einer Infektion mit dem Corona-Virus SARS-CoV-2 erkrankt sind oder der Verdacht besteht, an einer solchen Infektion erkrankt zu sein. Ein Verdacht liegt vor, wenn die zuständige Behörde oder die Ärztin\*der Arzt entscheidet, dass ein Test auf eine Infektion mit dem Corona-Virus SARS-CoV-2 durchgeführt wird. Das Testergebnis ist ebenfalls unverzüglich mitzuteilen.
  - b. eine Quarantäne durch die Behörden, z.B. aufgrund einer Infektion mit dem Corona-Virus SARS-CoV-2 bzw. aufgrund eines Infektionsverdachtes oder als Reiserückkehrer\*in aus einem Risikogebiet, angeordnet worden ist. Dabei ist auch die Dauer der angeordneten Quarantäne anzugeben. Die Abteilung 3 – Personal und die\*der Fachvorgesetzte sind unverzüglich zu informieren, wenn die Quarantäne verlängert oder vorzeitig aufgehoben wird. Der Nachweis über die behördliche Quarantäneanordnung ist bei der Abteilung 3 – Personal sofort einzureichen, sobald die Beschäftigten im Einzelfall den Bescheid der zuständigen Behörde erhalten haben. Anderenfalls ist die geltende Rechtsverordnung, Allgemeinverfügung o.ä. anzugeben.
  - c. sie in den letzten 14 Tagen Kontakt mit Personen hatten, die nachweislich mit dem Corona-Virus SARS-CoV-2 infiziert waren und das Zusammentreffen der Kategorie 1 zuzuordnen ist. Bei der Einstufung als Kontaktperson der Kategorie 1 ist auf die Empfehlungen des Robert-Koch-Instituts abzustellen.<sup>1</sup> Als Kategorie 1 sind z.B.
    - face-to-face Kontakte, die über 15 Minuten bestanden, der Mindestabstand von 1,5 m nicht eingehalten und ein Mund-Nasen-Schutz nicht getragen wurde (z.B. Personen im gleichen Haushalt) oder
    - Kontakte im gleichen Innenraum bei schlechter Lüftung mit einer Dauer von über 30 Minuten anzusehen.
- (2) Die Beschäftigten sollen die\*den Fachvorgesetzten informieren, wenn sie sich in einem in- oder ausländischem Risikogebiet gem. der aktuellen RKI-Definition<sup>2</sup> aufgehalten haben oder aufgrund anderer konkreter Umstände ein erhöhtes Infektionsrisiko vorliegen könnte, damit die\*der Fachvorgesetzte prüfen kann, ob die bisher getroffenen Arbeitsschutzmaßnahmen anzupassen sind.
- (3) Die Beschäftigten sind zur Einhaltung der zusätzlichen Infektionsschutzmaßnahmen aufgrund der Corona-Pandemie in der jeweils geltenden Fassung<sup>3</sup> sowie der Hygieneleitlinien für die Durchführung von Präsenz-Lehrveranstaltung und Präsenz-Prüfungen in der jeweils geltenden Fassung<sup>4</sup> verpflichtet.
- (4) Bei dienstlichen Veranstaltungen und Zusammenkünften sind die Auflagen der jeweils geltenden Verordnung über Maßnahmen zur Eindämmung der Ausbreitung des neuartigen

---

<sup>1</sup> [https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges\\_Coronavirus/Kontaktperson/Management.html](https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Kontaktperson/Management.html) (Stand: 20.10.2020).

<sup>2</sup> [https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges\\_Coronavirus/Risikogebiete\\_neu.html](https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete_neu.html).

<sup>3</sup> <https://wcms.itz.uni-halle.de/download.php?down=55249&elem=3293101> (Stand: 26.10.2020).

<sup>4</sup> <https://wcms.itz.uni-halle.de/download.php?down=56933&elem=3326012> (Stand: 26.10.2020).

Coronavirus SARS-CoV-2 in Sachsen-Anhalt einzuhalten<sup>5</sup>. Bei dienstlichen Veranstaltungen und Zusammenkünften ist insbesondere die Anwesenheit der teilnehmenden Personen zu erfassen, um bei Auftreten einer Infektion mit dem Corona-Virus SARS-CoV-2 die Kontaktnachverfolgung zum Schutz der Beschäftigten und zur Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit der Dienststelle zu ermöglichen. Die Anwesenheitsdokumentation, die ausschließlich zur Kontaktnachverfolgung erstellt wurde, ist vom Veranstalter für die Dauer von vier Wochen nach dem Ende der Veranstaltung unter Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorschriften vertraulich aufzubewahren; spätestens zwei Monate nach dem Ende der Veranstaltung sind diese Daten zu löschen.

(5) Beschäftigte haben ihre Arbeitsräume regelmäßig zu belüften, soweit dies möglich und zulässig ist.

#### **§ 4 Pflichten der Vorgesetzten**

(1) Die Dienststelle lässt gem. §§ 3, 5 ArbSchG in allen Bereichen Gefährdungsbeurteilungen<sup>6</sup> unter Berücksichtigung der Pandemie-Lage erstellen, auf deren Grundlage der Stab Arbeits- und Umweltschutz gefährdete Bereiche und Personen identifiziert und in Zusammenarbeit mit dem Betriebsärztlichen Dienst Maßnahmen zum Arbeits- und Infektionsschutz erarbeitet. Die Gefährdungsbeurteilungen sind durch die Vorgesetzten bei Veränderungen der Pandemie-Lage und/oder der Belastungen der Beschäftigten zu überprüfen und ggfs. zu modifizieren.

(2) Bei der Umsetzung der erarbeiteten Maßnahmen sowie weiteren notwendigen Verhaltensregeln im Umgang der Beschäftigten untereinander, welche der Verbreitung des Corona-Virus SARS-CoV-2 vorbeugen, wird der Personalrat gemäß §§ 59 und 65 PersVG LSA beteiligt.

(3) Die Vorgesetzten sind verpflichtet, angemessene Vorkehrungen zum Schutz der Beschäftigten in Absprache mit der Abteilung 3 – Personal und unter Nutzung der Beratungsangebote des Stabs Arbeits- und Umweltschutz und des Betriebsärztlichen Dienstes zu treffen, insbesondere wenn bei Beschäftigten der Verdacht auf eine Infektion mit dem Corona-Virus SARS-CoV-2 nach § 1 vorliegt und eine Quarantäne weder behördlich noch ärztlich angeordnet worden ist.

#### **§ 5 Betriebliche Einrichtungen**

(1) Die Dienststelle ist berechtigt, Sozialräume (z.B. Pausenräume) während der Corona-Pandemie vorübergehend zu schließen oder für andere Zwecke umzuwidmen.

(2) Auch in den Sozialräumen sind die Hygiene- und Abstandsregeln einzuhalten.

#### **§ 6 Arbeitseinsatz und Wohnraumarbeit**

---

<sup>5</sup> Zur Zeit gelten insbesondere §§ 1 Abs. 1 und 3, 2 Abs. 3 und 6 der Achten Verordnung über Maßnahmen zur Eindämmung der Ausbreitung des neuartigen Coronavirus SARS-CoV-2.

<sup>6</sup> Auf die Muster-Gefährdungsbeurteilung der DGUV für die Hochschulen unter <https://www.dguv.de/corona-bildung/hochschulen/index.jsp> (Stand: 23.06.2020) sowie die interne Arbeitshilfe zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung „Büroarbeitsplätze während der Corona-Pandemie“ vom 17.09.2020 (<https://www.uni-halle.de/coronavirus/wichtigedokumente/>) wird hingewiesen.

(1) Die Pflicht zur Arbeitsleistung wird durch den Eintritt der Corona-Pandemie nicht berührt. Der\*dem nicht erkrankten Beschäftigten steht kein Leistungsverweigerungsrecht zu. Die\*der Beschäftigte ist vielmehr weiterhin verpflichtet, die ihr\*ihm übertragenen Aufgaben zu erfüllen und den dienstlichen Anordnungen Folge zu leisten.

(2) Unabhängig von der Dienstvereinbarung zur Durchführung von Tele- und Heimarbeit an der Martin-Luther-Universität vom 16.06.2011 können Beschäftigte<sup>7</sup> während der Corona-Pandemie bei Vorliegen wichtiger Gründe nach Ziffer 4 und nach Zustimmung der\*des Vorgesetzten<sup>8</sup> und der Abteilung 3 – Personal ihre Arbeitsleistung ganz oder teilweise von zu Hause aus erbringen (Wohnraumarbeit). Die geltend gemachten Gründe sind von dem\*der Beschäftigten glaubhaft zu machen und schriftlich zu versichern; in den in Ziffer 4 genannten Fällen sind förmliche Nachweise vorzulegen. Die Dienststelle kann darüber hinaus förmliche Nachweise im Einzelfall verlangen.

(3) Weitere Voraussetzungen für Wohnraumarbeit sind, dass die zu erfüllenden Aufgaben für die Wohnraumarbeit 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 rechtlichen Hindernisse, insbesondere keine datenschutzrechtlichen Gründe, entgegenstehen. Die\*der Fachvorgesetzte ist diesbezüglich durch die Abteilung 3 – Personal zu beteiligen. 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.

(4) Als wichtige Gründe i.S.d. Ziffer 2 sind insbesondere anzuerkennen:

- a) Die\*der Beschäftigte leidet an einer Vorerkrankung, die das Risiko eines schweren COVID-19-Krankheitsverlaufes erhöht. Dieses erhöhte Risiko ist durch betriebsärztliches Attest nachzuweisen.
- b) Die\*der Beschäftigte leidet an Krankheitssymptomen, die Anzeichen für eine COVID-19-Erkrankung sein könnten, ohne zugleich arbeitsunfähig erkrankt zu sein.
- c) Die\*der Beschäftigte hatte in den letzten 14 Tagen Kontakt mit einer Corona infizierten Person nach § 3 Ziffer 1 c) oder es liegen andere Umstände vor, die ein höheres Infektionsrisiko begründen.<sup>9</sup>
- d) Die Einhaltung der zusätzlichen Infektionsschutzmaßnahmen aufgrund der Corona-Pandemie in der jeweils geltenden Fassung ist am regelmäßigen Arbeitsplatz nicht vollumfänglich gewährleistet. Die\*der Vorgesetzte hat dies sachlich zu begründen und eine anlassbezogene Gefährdungsbeurteilung<sup>10</sup> einzureichen. Dabei ist auch anzugeben, aus welchen Gründen

---

<sup>7</sup> Beschäftigte können ihren Antrag formlos bei der Abteilung 3 – Personal, z.B. per E-Mail, einreichen. Bei einer Antragstellung per E-Mail ist die\*der Vorgesetzte in Kopie zu setzen.

<sup>8</sup> Dienststelle und Personalrat sind sich einig, dass die flächendeckende Einführung von Wohnraumarbeit für einen längeren Zeitraum für alle Beschäftigten grundsätzlich nicht möglich ist und mit der Rückkehr der Studierenden in den Präsenzbetrieb wieder eine erhöhte Tätigkeit der Beschäftigten am dienstlichen Arbeitsplatz erforderlich ist. Dennoch sind die Vorgesetzten im Hinblick auf die steigenden Infektionszahlen und zur Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit der Dienststelle aufgefordert, zu prüfen, welche Tätigkeiten die Beschäftigten grundsätzlich auch in Wohnraumarbeit durchführen können und welche Vorkehrungen hierfür zu treffen sind.

<sup>9</sup> Protokollnotiz: Der Nachweis des Kontakts kann – muss aber nicht – durch eine entsprechende Warnung in der Corona-Warn-App des Bundes erfolgen. Andernfalls ist der Kontakt unter Nennung der betroffenen Kontaktperson/en glaubhaft zu machen.

<sup>10</sup> Auf die Muster-Gefährdungsbeurteilung der DGUV für die Hochschulen unter <https://www.dguv.de/corona-bildung/hochschulen/index.jsp> (Stand: 23.06.2020) sowie die interne Arbeitshilfe zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung

eine anderweitige Abhilfe (z.B. durch organisatorische, räumliche oder technische Maßnahmen) nicht möglich ist.<sup>11</sup>

- e) Es besteht die Pflicht zur Betreuung eines Kindes unter 12 Jahren, die die\*den Beschäftigte\*n selbst trifft, weil
- die besuchte Kindertageseinrichtung/Schule geschlossen oder nur eingeschränkt geöffnet ist und eine Notbetreuung nicht zur Verfügung gestellt wird oder
  - das Kind an einer Vorerkrankung leidet, die das Risiko eines schweren COVID-19 Krankheitsverlaufes erhöht und somit die Kindertageseinrichtung/Schule nicht besucht oder
  - die Kindertageseinrichtung/Schule die Betreuung des Kindes aufgrund von Krankheitssymptomen, die Anzeichen für eine COVID-19-Erkrankung sein könnten, ablehnt.
- Voraussetzung ist zudem, dass keine andere geeignete Person zur Verfügung steht, die die Kinderbetreuung ganz oder teilweise absichern kann.
- f) Die\*der Beschäftigte pflegt pflegebedürftige nahe Angehörige i.S.d. Pflegezeitgesetzes. Die Pflegebedürftigkeit ist durch ärztliche Bescheinigung nachzuweisen.
- g) Die\*der Beschäftigte befindet sich aufgrund einer behördlichen Anordnung in Quarantäne, ohne erkrankt zu sein. Dies gilt nicht, sofern die Quarantäne auf einer privaten Reise in ein Risikogebiet nach § 3 Ziffer 1b) beruht, für das bei Antritt der Reise eine Quarantänepflicht nach der jeweiligen Quarantäneverordnung gilt. Die Anordnung der Quarantäne ist nachzuweisen.

(5) Bei der Prüfung, ob ein wichtiger Grund im Sinne der Ziffern 2 und 4 vorliegt, ist auch die allgemeine Pandemiesituation in der Stadt Halle (Saale) zu berücksichtigen, insbesondere die amtlich veröffentlichten Fallzahlen.

(6) Tritt ein wichtiger Grund im Sinne von Ziffern 2 und 4 so kurzfristig auf, dass eine Entscheidung unter Beteiligung der\*des Vorgesetzten nicht rechtzeitig erfolgen kann, darf die Abteilung 3 – Personal eine vorläufige Regelung treffen. Die\*der Vorgesetzte ist unverzüglich zu beteiligen, so dass dann eine abschließende Entscheidung getroffen werden kann.

(7) Die\*der Beschäftigte ist verpflichtet, der Abteilung 3 – Personal sowie der\*dem Vorgesetzten unverzüglich mitzuteilen, wenn die Voraussetzungen nach Ziffer 2 und 4 wegfallen.

(8) Die\*der Beschäftigte ist auch während der Wohnraumarbeit verpflichtet, ihre\*seine Erreichbarkeit über ihre\*seine dienstliche E-Mail-Adresse und telefonisch arbeitstäglich sicherzustellen und in angemessener Zeit auf E-Mails sowie Telefonate zu reagieren. Dies gilt nicht an Tagen, an denen keine Arbeitsleistung zu erbringen ist, wie z.B. Erholungsurlaub, Krankheit, Gleit- und Ausgleichstage sowie weiterer genehmigter Freistellungen. Sofern die\*der Beschäftigte keine Möglichkeit besitzt, die dienstliche E-Mail-Adresse im häuslichen Umfeld abzurufen, ist sie\*er verpflichtet, der\*dem jeweiligen Vorgesetzten eine Telefonnummer zur persönlichen Erreichbarkeit zu übermitteln. Alternativ kann sie\*er die Rufumleitung des Diensttelefons auf einen privaten Anschluss nutzen. Sofern die arbeitstäglich Erreichbarkeit nicht sichergestellt ist, die\*der Beschäftigte hiergegen verstößt oder sich nicht innerhalb einer angemessenen Zeit bei

---

„Büroarbeitsplätze während der Corona-Pandemie“ vom 17.09.2020 (<https://www.uni-halle.de/coronavirus/wichtigedokumente/>) wird hingewiesen.

<sup>11</sup> In diesem Fall ist der Antrag der\*des Beschäftigten auf Wohnraumarbeit zunächst an die\*den Fachvorgesetzten zu richten. Der Antrag ist zu prüfen und bei Vorliegen der Voraussetzungen durch die\*den Fachvorgesetzte\*n an die Abteilung 3 – Personal weiterzuleiten.

Vorgesetzten und/oder Kolleg\*innen sowie Dritten zurückmeldet, kann die Wohnraumarbeit durch die Abteilung 3 – Personal, unverzüglich untersagt werden.

(9) Auch im Rahmen von Wohnraumarbeit haben sowohl die\*der Vorgesetzte als auch die\*der Beschäftigte die Aufrechterhaltung der dienstlichen Kommunikation zu gewährleisten. Erfolgt im Fall der Abwesenheit der\*des Beschäftigten vom Arbeitsplatz aufgrund Wohnraumarbeit keine Rufumleitung auf ein privates Telefon, ist die Rufumleitung zum Diensttelefon von anwesenden Kolleg\*innen vorzunehmen.

(10) Die Genehmigung von Wohnraumarbeit nach Ziffer 2 kann ohne zeitliche Begrenzung erfolgen; längstens jedoch für die Dauer der Geltung dieser Dienstvereinbarung.

(11) Der Arbeitgeber ist berechtigt, Wohnraumarbeit unter Beteiligung des Personalrates anzuordnen, wenn daran ein dringendes dienstliches Interesse besteht.

(12) Beschäftigte in Wohnraumarbeit haben die geltenden Arbeitszeitsvorschriften einzuhalten.

(13) Abweichend von § 9 der Dienstvereinbarung zur Durchführung von Tele-/Heimarbeit vom 16.06.2011 besteht kein Anspruch der\*des Beschäftigten auf Ausstattung des Arbeitsplatzes mit Arbeitsmitteln und der Erstattung von Kosten für beschaffte Arbeitsmittel einschließlich der Telekommunikationskosten. Durch die Vereinbarung von Wohnraumarbeit dürfen den Beschäftigten keine unverhältnismäßigen Kosten entstehen. Bei Anordnung von Wohnraumarbeit nach Ziffer 11 hat eine Kostenerstattung durch die Dienststelle zu erfolgen. Die § 9 bis § 13 der Dienstvereinbarung zur Durchführung von Tele- und Heimarbeit an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg finden Anwendung.

(14) Nach erfolgter grundsätzlicher Zustimmung zur Wohnraumarbeit durch die Abteilung 3 – Personal ist die\*der Vorgesetzte verpflichtet, der Abteilung 3 – Personal zu melden, für welche Tage ganz oder teilweise Wohnraumarbeit mit einer\* einem Beschäftigten durchgeführt wird.

(15) Bei Beschäftigten, die der Zeiterfassung unterliegen, wird im Arbeitszeitkonto für Tage mit Wohnraumarbeit die vertraglich vereinbarte tägliche Soll-Arbeitszeit hinterlegt. Dies gilt auch, wenn die\*der Beschäftigte und die\*der Vorgesetzte eine Aufteilung des Arbeitstages in Präsenz am Arbeitsplatz und Wohnraumarbeit vornehmen. Eine Zeiterfassung ist an diesen Tagen nicht erforderlich. Wird an einem Wohnraumarbeitstag die vereinbarte Soll-Arbeitszeit nicht erreicht, ist die\*der Beschäftigte verpflichtet, eine Korrekturbuchung online vorzunehmen oder, wenn dies nicht möglich ist, einen Nachbuchungsbeleg bei der Abteilung 3 – Personal einzureichen (vgl. § 8 DV Tele- und Heimarbeit vom 16.06.2011).

(16) Die Zustimmung zur Wohnraumarbeit kann in begründeten Fällen durch die Abteilung 3 – Personal jederzeit widerrufen werden.

## **§ 7 Angeordnete Quarantäne**

(1) Beschäftigte, die aufgrund des Verdachts einer Erkrankung mit dem Corona-Virus SARS-CoV-2 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. Vorgesetzte\*r und Beschäftigte\*r können im Einvernehmen mit der Abteilung 3 – Personal vereinbaren, dass abweichend hiervon für den

Zeitraum der Quarantäne Wohnraumarbeit erbracht wird. Kommt eine solche Vereinbarung nicht zustande und ist aus dringenden betrieblichen Gründen die Erbringung der Dienstleistung durch die\*den Beschäftigte\*n notwendig, so kann der Arbeitgeber Wohnraumarbeit anordnen.

(2) Die Leistungspflicht entfällt dagegen nicht bei Beschäftigten, die eine private Reise in Risikogebiete nach § 3 Ziffer 1b) unternehmen, für das bei Antritt der Reise eine Quarantänepflicht nach der jeweiligen Quarantäneverordnung gilt, und sich aus diesem Grund in Quarantäne begeben müssen. Sie müssen für den Zeitraum der vorgeschriebenen Quarantäne in der eigenen Häuslichkeit Urlaub oder Gleittage beantragen. Dies gilt, solange die entsprechende Regelung des Schnellbriefes des Ministeriums der Finanzen des Landes Sachsen-Anhalt vom 14.05.2020 (Dienst- und tarifrechtliche Hinweise im Zusammenhang mit dem Coronavirus für die Durchführung von Reisen; Az: 14b-03027-14/3<sup>12</sup>) oder eine gleichlautende nachfolgende Regelung nicht aufgehoben wird. In Ausnahmefällen kann gem. § 6 Ziffer 11 dieser Dienstvereinbarung Wohnraumarbeit angeordnet werden.

## **§ 8**

### **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 (DV ArbZ) außer Kraft gesetzt.

(2) Zum Stichtag 30.06.2020 hatten die\*der Vorgesetzte und die\*der Beschäftigte aufgrund der 4. Dienstvereinbarung zur Durchführung von Maßnahmen an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg aufgrund einer Pandemie zu prüfen, ob das Arbeitszeitkonto der\*des Beschäftigten ein Gleitzeitguthaben aufweist, welches die ansonsten zulässige Kappungsgrenze nach § 3 Abs. 6 DV ArbZ übersteigt. Dieses überschüssige Guthaben ist bis zum 31.03.2021 wieder abzubauen. Die Vorgesetzten sind gemeinsam mit den Beschäftigten für die Rückführung des Arbeitszeitguthabens auf die zulässige Kappungsgrenze verantwortlich. In der Zeit vom 01.11.2020 bis zum 31.03.2021 darf das Gleitzeitguthaben am jeweiligen Monatsende den Wert des Gleitzeitguthabens vom 30.06.2020 nicht übersteigen. Die Vorgesetzten sind verpflichtet, die Einhaltung dieser Regelung (Satz 4) zu überprüfen. Die Abteilung 3 – Personal ist berechtigt, eine stichprobenartige Prüfung der Arbeitszeitkonten vorzunehmen.

(3) War zum Stichtag 30.06.2020 kein die Kappungsgrenze übersteigendes Guthaben auf dem Arbeitszeitkonto der\*des Beschäftigten zu verzeichnen, kommt § 3 Abs. 6 der DV ArbZ uneingeschränkt zur Anwendung.

(4) Mit Ablauf des 31.03.2021 kommt § 3 Abs. 6 der DV ArbZ wieder uneingeschränkt zur Anwendung.

## **§ 9**

### **Arbeitszeit bei Betreuung von Kindern bis zum 12. Lebensjahr und pflegebedürftigen Angehörigen**

(1) Die Dienststelle und der Personalrat sind sich einig, dass Beschäftigte, die nach § 6 Ziffer 4 e) Kinder betreuen oder nach § 6 Ziffer 4 f) die Pflege von Angehörigen übernehmen, zwischen

---

<sup>12</sup> <https://wcms.itz.uni-halle.de/download.php?down=55709&elem=3305677> (Stand: 24.06.2020).

der\*dem Vorgesetzten und der\*dem Beschäftigten über § 8 hinaus abweichende Arbeitszeitregelungen getroffen werden können. Dies gilt nicht für Vereinbarungen von Samstagsarbeit nach 13 Uhr oder Sonntagsarbeit.

(2) 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 bzw. des eingeschränkten Regelbetriebs der Schule und Kindertageseinrichtung bzw. der Pflege einer\*eines Angehörigen dahingehend abgeändert, dass ein Gleitzeitdefizit am Monatsende maximal 80 Stunden betragen darf und in die Folgemonate vorgetragen wird. Innerhalb von 6 Kalendermonaten nach dem Wegfall der Betreuungs- oder Pflegesituation ist das Gleitzeitdefizit auf das zulässige Höchstmaß von 20 Stunden zurückzuführen. Für Teilzeitbeschäftigte gelten Satz 1 und Satz 2 anteilmäßig entsprechend ihrer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit. Wird das Gleitzeitdefizit von maximal 80 Stunden aufgrund der Betreuungs- oder Pflegesituation 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. Beamtinnen\*Beamte sind verpflichtet, in diesem Fall einen Antrag auf Gewährung von unbezahltm Sonderurlaub nach § 22 Abs. 1 UrlaubsVO LSA zu stellen.

(3) Die Beschäftigten nach Ziffer 1 haben nach vorheriger Anzeige bei ihrer\*ihrer direkten Vorgesetzten das Recht, nach § 275 Abs. 3 BGB ihrer Arbeit fernzubleiben. Die\*der Beschäftigte hat zudem die Abteilung 3 – Personal über das Fernbleiben von der Arbeit per E-Mail ([personalabteilung@verwaltung.uni-halle](mailto:personalabteilung@verwaltung.uni-halle)) zu unterrichten. In diesem Fall wird das Arbeitsentgelt um den Zeitraum der nicht erbrachten Arbeitsleistung verringert.

(4) Die Dienststelle ist berechtigt, von der\*dem Beschäftigten sowohl den Nachweis, dass die Betreuungs- oder Pflegesituation eingetreten ist, als auch den Nachweis, dass keine andere Betreuungs-/Pflegeperson zur Verfügung steht, zu verlangen. Als Nachweis des Vorliegens der Pflegebedürftigkeit ist eine ärztliche Bescheinigung ausreichend. Die Kosten für die ärztliche Bescheinigung werden durch den Arbeitgeber nicht erstattet.

(5) Die Parteien stimmen überein, dass die Regelungen des Schnellbriefes des Ministeriums für Finanzen vom 27.03.2020 („weitere dienst- und tarifrechtliche Hinweise im Zusammenhang mit dem Coronavirus, Bedienstete als Eltern“; Az.: 14b-03027-14<sup>13</sup>) vorrangig sind.

## § 10

### **Ausweitung des Weisungsrechts des Arbeitgebers**

(1) Zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes ist der Arbeitgeber berechtigt, der\*dem 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) Darüber hinaus ist der Arbeitgeber berechtigt, anzuordnen, dass während der Corona-Pandemie Arbeitszeitguthaben durch Freizeitausgleich auszugleichen sind. Dies gilt auch für die

---

<sup>13</sup> <https://wcms.itz.uni-halle.de/download.php?down=55022&elem=3285939>

und <https://wcms.itz.uni-halle.de/download.php?down=55023&elem=3285945>

(Stand: 24.06.2020).

Anordnung der Inanspruchnahme von Ausgleichstagen nach dem Teilzeit-TV-LSA oder von Urlaubsansprüchen aus den Jahren 2020, 2019 und ggfs. 2018. Die Vereinbarung bzw. Anordnung von Wohnraumarbeit ist vorrangig zu prüfen.

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

(4) Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Teilnahme der Beschäftigten an Fieber-/Reihentests anzuordnen.

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

### **§ 11 Beteiligung des Personalrates**

(1) Der Personalrat wird bei Ablehnung von Wohnraumarbeit durch Abteilung 3 – Personal informiert, mit dem Ziel, innerbetrieblichen Konflikten möglichst vorzubeugen und angemessene Lösungen im Einzelfall zu suchen. Dies gilt auch bei Ablehnungen von Freistellungen gemäß Schnellbrief des Ministeriums für Finanzen vom 27.03.2020 („weitere dienst- und tarifrechtliche Hinweise im Zusammenhang mit dem Coronavirus, Bedienstete als Eltern“; Az.: 14b-03027-14) ist der Personalrat zu informieren.

(2) Die Dienststelle verpflichtet sich, § 65 Abs. 1 Nr. 13 PersVG LSA bei allen Maßnahmen vollumfänglich umzusetzen.

### **§ 12 Aussetzung der Dienstvereinbarung zur Durchführung von freiwilligen Fachexkursionen an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg**

Die Dienstvereinbarung zur Durchführung von freiwilligen Fachexkursionen an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg vom 05.07.2018 wird bis zum 31.03.2021 ausgesetzt.

### **§ 13 Geltungsdauer**

(1) Diese Dienstvereinbarung, die die Dienstvereinbarung Pandemie vom 02.07.2020 ersetzt, tritt zum 01.11.2020 in Kraft und gilt bis zum 31.03.2021. Sie wird auf der Internetseite und im Amtsblatt der Dienststelle veröffentlicht. Die Dienstvereinbarung kann im gegenseitigen Einvernehmen verlängert werden.

(2) Bei Beschäftigten, denen aufgrund der 4. Dienstvereinbarung Pandemie vom 02.07.2020 bereits Wohnraumarbeit bis zu deren Ablauf genehmigt worden ist, verlängert sich die gewährte Wohnraumarbeit automatisch bis zum Ende der Laufzeit der 5. Dienstvereinbarung Pandemie. Auf § 6 Ziffer 7 wird explizit hingewiesen.

(3) Diese Dienstvereinbarung kann jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 2 Wochen gekündigt werden. Eine Nachwirkung ist ausgeschlossen.

Halle (Saale), 26. Oktober 2020

Markus Leber  
Kanzler

Dr. Rainer Herter  
amt. PR-Vorsitzender