



FAQ rund um das Coronavirus

Stand: 13. März 2020

Neu eingefügte Passagen sind in roter Schrift hervorgehoben.

Lehrveranstaltungen

Derzeit hat das Präsidium noch keine Änderungen/Absagen beschlossen.

Darf ich als Dozent*in oder Studierende*r einer Pflichtveranstaltung an der Universität zu Lübeck aus Vorsicht vor einer Ansteckung fernbleiben?

Für das angewiesene Fernbleiben aufgrund des Schreibens des Landes Schleswig-Holstein vom 8. März 2020 oder bestätigter Erkrankung gelten die Aussagen untenstehend.

Die Nichtteilnahme an Pflichtveranstaltungen als bloße Vorsichtsmaßnahme reicht als Entschuldigungsgrund alleine nicht aus.

Was gilt, wenn ich als Student*in einer Pflichtveranstaltung aufgrund des Schreibens des Landes fernbleiben muss?

Das gilt als entschuldigtes Fehlen gemäß §§ 21 ff. PVO. Die Tatsachen müssen entsprechend der dortigen Regelungen nachgewiesen werden.

Was gilt, wenn ich als Studierende*r erkrankt bin und einer Pflichtveranstaltung fernbleiben muss?

Das gilt als entschuldigtes Fehlen gemäß §§ 21 ff. PVO. Die Tatsachen müssen entsprechend der dortigen Regelungen nachgewiesen werden.



Was kann ich als Dozent*in tun, um mich auf einen eventuell eingeschränkten Präsenzlehrebetrieb vorzubereiten?

Eine Arbeitsgruppe erarbeitet gerade einen Leitfaden für die Nutzung von Online-Learning-Möglichkeiten und wie wir diese an der Universität möglichst einfach und schnell umsetzen können. In der kommenden Woche ist mit dem Ergebnis zu rechnen.

Dienstreisen

Muss ich als Mitarbeiter*in/Wissenschaftler*in eine Dienstreise in vom Virus stark betroffene Gebiete antreten?

Eine Dienstreise in die laut Robert Koch Institut als Risikogebiete eingestuften Gebiete wird seitens der Hochschulleitung untersagt. Rechtsgrundlage hierfür ist die arbeitsrechtliche bzw. beamtenrechtliche Fürsorgepflicht. Die aktuellen Hinweise des Robert Koch Instituts sind tagesaktuell zu beachten.

Für weitere Ziele gilt derzeit keine offizielle Weisung des Präsidiums und es liegt in der Verantwortung der*des Vorgesetzten gemeinsam mit dem*der Mitarbeiter*in über die Dienstreise zu entscheiden. Bitte beachten Sie dabei die geltenden Hinweise des Robert Koch Instituts, auf nicht zwingend notwendige Reisen zu verzichten. Im Falle eines Dissenses sind objektive Gründe vorzutragen, wozu neben den äußeren Umständen der Reise auch eine aktuelle Erkrankung oder eine Vorerkrankung des*der Reisenden zählen kann. Bei Vorliegen von Vorerkrankungen von Reisenden müssen diese dokumentiert und zur Entscheidung vorgelegt werden, bloße subjektive Bedenken sind nicht ausreichend, um eine Dienstreise nicht anzutreten.

Kostenübernahme bei Stornierung von Dienstreisen

Für Dienstreisen in Risikogebiete (gemäß aktuellen Hinweisen des Robert Koch Instituts), die durch die Hochschulleitung untersagt werden, werden die Stornierungskosten zentral übernommen. Bei Dienstreisen, die durch Externe abgesagt werden, werden die Kosten übernommen, sofern der Nachweis der Absage erbracht wird. Ansonsten bleibt es in der jeweiligen eigenen Entscheidung und Verantwortung. Bitte wenden Sie sich zur Abwicklung an die Reisekostenstelle.



Absage von Veranstaltungen

Wer entscheidet über das Stattfinden, Modifizieren oder Absagen einer Konferenz, einer Tagung oder eines Kongresses?

Jede*r Veranstalter*in ist zunächst selbst verantwortlich für die Abwägung, ob eine Veranstaltung an der Universität zu Lübeck stattfinden sollte oder nicht. Dabei ist zu berücksichtigen, wie viele Teilnehmer*innen erwartet werden, woher diese kommen und um was für eine Art der Veranstaltung es sich handelt (viel oder wenig Körperkontakt, Möglichkeit, die Räumlichkeit so zu gestalten, dass eine etwas größere Distanz zwischen den Teilnehmer*innen möglich ist etc.). Bei Durchführung der Veranstaltung ist das Dezernat VI Liegenschaften, Bau und Sicherheit zu kontaktieren, so dass (sofern noch vorhanden) Desinfektionssponder und Informationsmaterial zur Verfügung gestellt werden können. Vor und während der Veranstaltung ist über die geltenden Verhaltensregeln (vor allem kein Händeschütteln) zu informieren. Bei Unsicherheiten kann das Präsidium um Rat gefragt werden.

Homeoffice

Sind erweiterte Homeoffice-Regelungen möglich?

Beschäftigte, die weder erkrankt sind noch im Risikogebiet waren und ihre Arbeitsleistung aber auch von zu Hause erbringen können, können dies in Absprache mit ihrem*ihrer Vorgesetzten in größerem Umfang als grundsätzlich vereinbart tun. Die getroffenen Regelungen sind in den Fällen, in denen Zeiterfassung gilt, zu dokumentieren und dem Personaldezernat mitzuteilen.

Fernbleiben vom Dienst

Beschäftigte*r ist erkrankt

Es besteht eine Dienst- bzw. Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit unter Weiterzahlung der Besoldung bzw. Fortzahlung des Entgelts.

Unter Quarantäne gestellte Beschäftigte, die nicht erkrankt sind

Es handelt sich bei Quarantäne aufgrund von Weisungen behördlicher Stellen oder aufgrund des Schreibens des Landes Schleswig-Holstein vom 8. März 2020 um ein genehmigtes Fernbleiben vom Dienst bzw. vom Arbeitsplatz. Soweit die Dienst-/Arbeitsleistung in Quarantäne erbracht werden



kann, ist diese zu erbringen (Homeoffice). Fortgewährung der Besoldung und Entgeltfortzahlung erfolgt gemäß gesetzlicher Regelungen.

Beschäftigte, die Kontakt mit Erkrankten hatten, aber keinen behördlichen Maßnahmen unterworfen wurden

Es besteht die Pflicht zur Erbringung der Dienst-/Arbeitsleistung. Soweit der Dienst geleistet bzw. die Arbeitsleistung erbracht wird, wird das Entgelt gezahlt. Bei Unsicherheiten ist mit dem ärztlichen Bereitschaftsdienst unter der Telefonnummer 116 117 das weitere Vorgehen im Vorfeld abzuklären.

Beschäftigte*r erscheint wegen der Schließung einer Schule oder KITA nicht zum Dienst/zur Arbeit

Grundsätzlich besteht die Pflicht zur Dienst-/Arbeitsleistung. Ausnahmen sind Kinderkrankentage oder Erkrankung der Betreuungsperson bzw. Krankschreibung zur Betreuung eines Kindes. Grundsätzlich erfolgt keine Weiterzahlung der Besoldung bzw. des Entgelts, außer in den genannten Ausnahmefällen. Es besteht die Möglichkeit, Zeitausgleich, Urlaub, Teilzeitarbeit, Homeoffice oder unbezahlte Freistellung vom Dienst bzw. Arbeitsbefreiung in Anspruch zu nehmen.

Gemäß Erlass der Staatskanzlei gilt für die erforderliche Betreuung von Kindern unter 12 Jahren:

1. Pro Kind sind für die Betreuung aufgrund der Schließungen der Betreuungseinrichtung oder der Schule insgesamt **bis zu 10 Tagen Sonderurlaub** möglich (abweichend für Alleinerziehende). Zu beantragen ist die Arbeitsbefreiung für die Beschäftigten unter unmittelbarer Universitätsverwaltung beim Personaldezernat, zur Art der Kontaktaufnahme s. Email von Frau Schüßler von heute (Anlage).
2. Soweit Ihnen mobiles Arbeiten möglich ist, machen Sie bitte davon Gebrauch.

Bitte beachten Sie auch, dass der Erlass sich nicht spezifisch auf die nun erteilte Kita- und Schulschließung bezieht und die Rechtsgrundlagen für die Arbeitsbefreiung unter Lohnfortzahlung Obergrenzen haben. Bei gemeinsam erziehenden Eltern sollte daher auf einen ausgewogenen Einsatz des Sonderurlaubs geachtet werden bis wir nach den Osterferien wissen, wie sich die Lage entwickelt hat.