

**Dienstanweisung zum Umgang mit dem Corona-Virus im
Geschäftsbereich des
Hessischen Ministeriums für Wissenschaft und
Kunst**

Die nachfolgenden Regelungen gelten ab dem 16. Februar 2021 bis auf Weiteres.

Im Fokus dieser Dienstanweisung steht die Fürsorgepflicht des Landes zum Schutz der Gesundheit seiner Beschäftigten.

1. Grundregel: Abstand, Hygiene, MNB, Lüften

Das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst (HMWK) erwartet von den Beschäftigten im Ressort die Beachtung der Empfehlungen des Robert-Koch-Instituts zum Schutz vor dem Corona-Virus Sars-CoV-2. Insbesondere sind dies die Abstandsregel (mindestens 1,5 m), Hygieneregeln, das Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung (MNB) (Alltagsmaske oder medizinische Maske) und das regelmäßige Lüften in geschlossenen Räumen.

2. Risikogruppen und Schutzmaßnahmen

Das Robert-Koch-Institut (RKI) hat seine Informationen zu Risikogruppen für schwere Krankheitsverläufe angepasst. Nach den aktuellen Informationen des RKI machen die Vielfalt verschiedener potentiell prädisponierender Vorerkrankungen und ihrer Schweregrade (z. B. bereits bestehende Organschäden) sowie die Vielzahl anderer Einfluss-faktoren (z. B. Alter, Geschlecht, Gewicht, bestimmte Verhaltensweisen, adäquate medikamentöse/therapeutische Einstellung) und deren individuelle Kombinationsmöglichkeiten die Komplexität einer Risiko-Einschätzung deutlich. Daher ist eine generelle Festlegung zur Einstufung in eine Risikogruppe nicht möglich. Vielmehr

erfordert dies eine personenbezogene Risiko-Einschätzung im Sinne einer medizinischen Beurteilung.

Eine Aufhebung der Präsenzpflcht aufgrund eines erhöhten individuellen Risikos für einen schweren Krankheitsverlauf ist auf der Grundlage eines ärztlichen Attestes möglich. Das ärztliche Attest muss die Bestätigung enthalten, dass im Falle einer Infektion mit dem Corona-Virus SARS CoV-2 nach den Kriterien des Robert-Koch-Instituts (vgl. auch https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogruppen.html) aufgrund der besonderen Disposition die Gefahr eines schweren Krankheitsverlaufs besteht. Die Kosten für das ärztliche Attest haben die Beschäftigten selbst zu tragen. Die Dienststellenleitung kann in unklaren Fällen eine betriebsmedizinische Untersuchung initiieren

Auf die Arbeitsmedizinische Empfehlung „Umgang mit aufgrund der SARS-CoV-2-Epidemie besonders schutzbedürftigen Beschäftigten“ wird hingewiesen (https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDFPublikationen/arbeitsmedizinische-empfehlung-umgang-mit-schutzbeduerftigen.pdf;jsessionid=FC15498D4CAEC530DB9C60B549B0E6BF.delivery_1-master?_blob=publicationFile&v=1).

Den Risikogruppen kann („soll“ ab Gruppe 3 gemäß der genannten Arbeitsmedizinischen Empfehlung) die Möglichkeit eingeräumt werden, ihren Dienst/ihre Arbeitsleistung, sofern möglich, mit ihrem mobilen dienstlichen PC von zuhause zu erbringen. Es wird daraufhin hingewiesen, dass vertrauliche Daten und Informationen dabei so zu schützen sind, dass Dritte keine Einsicht nehmen können und keinen Zugriff haben.

Zur Aufrechterhaltung der öffentlichen Sicherheit und Ordnung sind von dieser Möglichkeit insbesondere ausgenommen die Beschäftigten in Bereichen der Landesverwaltung, deren Fortbetrieb auch in der aktuellen Lage uneingeschränkt sichergestellt werden muss (bspw. ortsgebundene IT-Infrastruktur, Werkstätten, Hausmeisterei etc.). Die Dienststellenleitung legt für ihre Dienststelle die Ausnahmebereiche fest.

Flexibles Arbeiten (Telearbeit, Home-Office und Mobiles Arbeiten) sind nach anderen Regelungen auch weiterhin möglich.

Soweit ein Flexibles Arbeiten nicht möglich ist, haben die Dienststellen unter Sicherstellung des Arbeits- und Gesundheitsschutzes alle Maßnahmen zu prüfen, um auch diesen Beschäftigten ein Arbeiten in den Dienststellen zu ermöglichen. Zu prüfen

ist dabei insbesondere die Zuweisung eines Einzelzimmers, eine Tätigkeit in Randzeiten oder auch die Zuweisung einer anderen Tätigkeit im Rahmen von Umsetzungen oder Abordnungen bei Beschäftigten innerhalb der arbeitsvertraglich vereinbarten Entgeltgruppe oder bei Beamtinnen und Beamten innerhalb des Weisungsrechts.

Grundsätzlich sind die Dienststellen verpflichtet, auf Basis einer Beurteilung der Arbeitsbedingungen zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes erforderlich sind, um die Beschäftigten vor den mit der Ausübung ihrer Tätigkeit verbundenen gesundheitlichen Gefahren, gerade im Hinblick auf das aktuelle Infektionsgeschehen, effektiv zu schützen. Dazu kann auch weiterhin das Flexible Arbeiten zählen. In diesem Fall wird auf die o.g. Hinweise zum Thema vertrauliche dienstliche Daten und Informationen verwiesen.

Hierzu können sich die Dienststellen durch die Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit der Medical-Airport-Service GmbH beraten und unterstützen lassen, sowie die abzuleitenden Maßnahmen mit den Gremien abstimmen. Bei den abzuleitenden Maßnahmen ist zu beachten, dass technische Schutzmaßnahmen Vorrang vor organisatorischen und diese wiederum Vorrang vor personenbezogenen Schutzmaßnahmen haben.

Auf die Beachtung des vom Bundesministerium für Arbeit veröffentlichten SARS-CoV-2Arbeitsschutzstandards

(https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDFSchwerpunkte/sars-cov-2-arbeitsschutzstandard.pdf?__blob=publicationFile&v=2) und der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel (https://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexteund-Technische-Regeln/Regelwerk/AR-CoV-2/pdf/AR-CoV-2.pdf?__blob=publicationFile&v=6) und der Handreichungen der Berufsgenossenschaften wird ausdrücklich hingewiesen. Hygieneschutzmaßnahmen für Beschäftigte sind in diesen Rahmen einzubinden.

Jede Dienststelle benennt dem örtlich zuständigen Gesundheitsamt eine zentrale Ansprechperson und bittet im Gegenzug um Benennung einer Ansprechperson des Gesundheitsamts.

Soweit sowohl ein Arbeiten von zuhause/mobiles Arbeiten insbesondere wegen der Besonderheiten der jeweiligen Aufgabe, als auch die Präsenzarbeit mit Schutzmaßnahmen nicht möglich sind, sind Plusstunden auf dem Gleitzeitkonto, Über- und Mehrarbeitsstunden einzubringen. Erst dann ist auf Grundlage einer

arbeitsmedizinischen Untersuchung im Rahmen pflichtgemäßen Ermessens unter Abwägung der Fürsorgepflicht und der Erfüllung der Dienstleistungspflicht bzw. Funktionsfähigkeit der Verwaltung über die ausnahmsweise Erteilung von bezahlter Dienst- oder Arbeitsbefreiung zu entscheiden. Erholungsurlaub, Sonderurlaub und Zeitguthaben aus dem Lebensarbeitszeitkonto müssen nicht beantragt oder in Anspruch genommen werden. Soweit bereits eine Freistellung ohne arbeitsmedizinische Untersuchung erfolgt ist, hat diese zeitnah zu erfolgen. Dies gilt auch, wenn wegen Gefahr im Verzug eine solche Freistellung erfolgt.

3. Überstunden im Flexiblen Arbeiten

Grundsätzlich sind im Flexiblen Arbeiten außerhalb der Dienststelle auch vor dem aktuellen Hintergrund Überstunden bzw. Mehrarbeit nicht möglich. Abweichungen hiervon sind nur im besonderen Einzelfall zulässig, sofern der gegenwärtige, pandemiebedingte Arbeitsanfall dies erfordert.

4. Hygieneregeln im Präsenzdienst

Es wird auf den Beschluss des Kabinettsausschusses Corona betreffend Verpflichtung zum Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung in Dienstgebäuden des Landes vom 19. Oktober 2020 verwiesen. Grundsätzlich sind in den Dienstgebäuden auf den Verkehrsflächen und den Sitzungsräumen bis zum Einnehmen des Platzes eine Mund-Nasen-Bedeckung zu tragen; die Nutzung einer medizinischen Maske wird – auch wo nicht verpflichtend zu tragen – dringend empfohlen. Dies gilt insbesondere auch für Präsenzbesprechungen, sofern diese unvermeidbar sind. Ist dies aufgrund eines begründeten ärztlichen Attests nicht möglich, wird das Tragen eines Gesichtsvisors gestattet. Weitergehende Regelungen und Ausnahmeregelungen der Corona-Kontakt- und Betriebsbeschränkungsverordnung (§ 1a) und der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (dort aktuell § 3) haben Vorrang vor dieser Dienstanweisung.

Die gleichzeitige Nutzung der Aufzüge ist auf max. zwei Personen mit Mund-Nasen-Bedeckung zu begrenzen. Für Gäste werden diese Regelungen von der Dienststellenleitung im Wege des Hausrechts angeordnet.

Besprechungen sollten möglichst ohne persönlichen Kontakt durchgeführt werden. Sollte die persönliche Anwesenheit erforderlich sein, sind die Örtlichkeiten so zu wählen, dass ein Mindestabstand von 1,5 Metern eingehalten werden kann.

5. Krankmeldungen

Alle Beschäftigten haben sich im Falle einer Erkrankung, wie bisher, am ersten Tag der Erkrankung bei ihrer Dienststelle krank zu melden. Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, ist eine ärztliche Bescheinigung über das Bestehen der Arbeits-/Dienstunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer spätestens an dem darauffolgenden Arbeitstag vorzulegen.

6. Informationspflichten gegenüber den personalverwaltenden Dienststellen, Rückkehr aus dem Ausland, Kontakt mit einem Infizierten und Kontaktpersonen der Kategorie I

6.1 Reisen

Von den Beschäftigten des Landes Hessen wird erwartet, dass diese keine Reisen in Staaten außerhalb der Bundesrepublik Deutschland unternehmen, wenn bereits bei Abreise die Bundesregierung nicht nur eine Reisewarnung erteilt, sondern das Reiseziel als Risikogebiet eingestuft hat und diese Reise nicht unvermeidbar ist.¹ Die Liste der Risikogebiete ist auf der Homepage des Robert-Koch-Instituts veröffentlicht.

Beschäftigte haben ihre personalverwaltende Dienststelle in den nachfolgenden Fällen unaufgefordert zu informieren:

- Einstufung als Kontaktperson der Kategorie I mit engem Kontakt („höheres“ Infektionsrisiko) nach der RKI-Definition,
- Absonderungspflicht („Quarantänepflicht“) gemäß der Corona-Quarantäneverordnung in der jeweils gültigen Fassung insbesondere aufgrund der Rückkehr aus einem ausländischen Risikogebiet, aufgrund eines Testergebnisses oder des gemeinsamen Hausstandes mit einer absonderungspflichtigen Person,
- Anordnung einer Absonderung durch ein Gesundheitsamt

Es werden nachfolgende ergänzende Regelungen für Reiserückkehrende aus Risikogebieten nach der Liste des RKI getroffen:

1. Beschäftigte, die länger als 72 Stunden in einem ausländischen Risikogebiet waren oder Schutz- und Hygienevorschriften nicht einhalten konnten, sind verpflichtet; sich

¹ Hinweis: Nach insoweit maßgeblicher Auffassung des Hessischen Ministeriums des Inneren und für Sport ist eine Reise vermeidbar, wenn zum Zeitpunkt der Abreise keine zwingenden und unaufschiebbaren Gründe für eine entsprechende die Reise vorliegen. Unvermeidbar dürfte eine Reise nur unter besonderen und außergewöhnlichen Umständen (z.B. Geburt des eigenen Kindes, Ableben eines nahen Angehörigen wie eines Eltern- oder Großelternanteils oder eines eigenen Kindes) sein, soweit diese nicht schon einen Ausnahmetatbestand von der Absonderungspflicht erfüllen.

entsprechend § 1 Abs. 1 der Verordnung zur Bekämpfung des Corona-Virus abzusondern. Am 5. oder 6. Tag nach ihrer Einreise ist eine Testung, die den Anforderungen des RKI entspricht, durchzuführen. Die Kosten werden nur bei dienstlicher Veranlassung der Reise von der Dienststelle getragen. Das Testergebnis ist unverzüglich der Personalstelle der Dienststelle mitzuteilen. Bis zum Vorliegen eines negativen Testergebnisses ist der Zutritt zur Dienststelle untersagt.

2. Während der Absonderung oder Quarantäne bzw. dem Zutrittsverbot nach der Corona-Verordnung haben die Beschäftigten ihren Dienst bzw. ihre Arbeitsleistung - sofern möglich - von zu Hause aus zu erbringen. Sollte mobiles Arbeiten von zu Hause aus nicht möglich sein, sind Plusstunden auf dem Gleitzeitkonto, Über- und Mehrarbeitsstunden einzubringen.
3. Die vom RKI veröffentlichten „Optionen zum Management von Kontaktpersonen unter Personal der kritischen Infrastruktur bei Personalmangel“ können angewandt werden.

Für Beamtinnen und Beamte kann eine solche Reise allerdings dienstrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen, wenn sie infolgedessen nach Ende des genehmigten Abwesenheitszeitraums ihrer grundsätzlichen Pflicht zur vollen Wiederaufnahme ihres Dienstes nicht nachkommen können. Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern können sich arbeitsrechtliche Konsequenzen² ergeben.

Ergänzend wird auf die Verordnung zur Bekämpfung des Corona-Virus vom 13. März 2020 in der jeweils gültigen Fassung verwiesen.

6.1 Kontaktpersonen

Für nachweislich mit dem Corona-Virus SARS-CoV-2-Infizierte und Kontaktpersonen der Kategorie I mit engem Kontakt („höheres“ Infektionsrisiko) nach der RKI-Definition wird die Präsenzpflcht durch die Personalverwaltung für 14 Tage nach dem Letztkontakt aufgehoben und – sofern möglich – Homeoffice bewilligt. Besteht aufgrund der Verordnung zur Bekämpfung des Corona-Virus (Corona-Quarantäneverordnung) oder aufgrund der Anordnung des Gesundheitsamts eine kürzere oder längere Absonderungspflicht, ist diese maßgeblich.

² Hinweis: Nach insoweit maßgeblicher Auffassung des Hessischen Ministeriums des Inneren und für Sport besteht z.B. kein Anspruch auf Entgeltzahlung bzw. auf Entschädigung für den Verdienstaussfall nach § 56 IfSG, wenn die Reise, die in ein Risikogebiet angetreten wurde, vermeidbar war und sich die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer nach Reiserückkehr in Quarantäne begeben muss.

7. Fortbildungen

Über die Möglichkeit zu Fortbildungen entscheidet die Dienststellenleitung unter entsprechender Beachtung der Rechtslage und der Vorgaben des RKI. Wo möglich, sollten Fortbildungsangebote auf digitaler Basis, z.B. in Form von Webinaren, angeboten werden.

8. Dienstreisen

Bei Dienstreisen haben die Vorgesetzten und die Dienstreisenden verantwortungsvoll in jedem Einzelfall zu prüfen, ob die Dienstreise zwingend notwendig ist. Alternative Kommunikationsmöglichkeiten wie bspw. die Durchführung von Video- und Telefonschaltkonferenzen sind vorrangig zu prüfen.

Ist die Durchführung einer Dienstreise unabwendbar erforderlich, soll die Dienstreise möglichst mit einem Dienstfahrzeug ohne Mitfahrende oder mit dem privaten PKW durchgeführt werden.

Auf die Pflicht zum Tragen eines Mund-Nasen-Schutzes im ÖPNV wird hingewiesen.

Bei der Reisekostenabrechnung ist davon auszugehen, dass für die Benutzung eines privaten PKW triftige Gründe i.S.d. § 6 Abs. 1 des Hessischen Reisekostengesetzes vorliegen und eine Wegstreckenentschädigung in Höhe von 0,35 EUR gewährt wird.

9. Mitnahme von Kindern in die Dienststelle

Zur Verringerung des Infektionsrisikos sind weiterhin keine Kinder in die Dienststellen mitzubringen.

10. Betreuung Kinder und pflegebedürftige Angehörige

10.1 Kinder

Werden wegen der Corona-Pandemie

- Einrichtungen zur Betreuung von Kindern oder Schulen vorübergehend geschlossen,
- wird deren Betreten untersagt (z.B. wegen Absonderungspflichten) oder
- werden diese mit Auswirkung auf ein Kind des/ der Beschäftigten lediglich eingeschränkt betrieben oder durch Empfehlung der Landesregierung der Besuch freigestellt,

kann nach billigem Ermessen hiervon betroffenen sorgeberechtigten Beschäftigten die Erfüllung der Aufgaben teilweise oder vollständig im Homeoffice gewährt werden. Die Entscheidung, ob und bis zu welchem Umfang dies ermöglicht wird, hat auf Antrag der Beschäftigten die von der Dienststellenleitung festgelegte Stelle nach pflichtgemäßem Ermessen zu treffen.

Die nachfolgenden Regelungen gelten vorbehaltlich abweichender Anwendungshinweise durch das Hessische Ministerium des Inneren und für Sport zu § 56 IfSG und § 45 Abs. 2 a SGB V:

Eine teilweise oder vollständige Freistellung von der Dienstpflicht, unter Fortzahlung der Bezüge, aufgrund der Kinderbetreuung kommt in der Regel nicht in Betracht.

In außergewöhnlichen Härtefällen kann nach billigem Ermessen Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge gewährt werden. Die Entscheidung, ob und bis zu welchem Umfang Dienstbefreiung gewährt wird, hat die Dienststelle nach pflichtgemäßem Ermessen zu treffen. Dem Antrag ist in der Regel nur zu entsprechen, wenn und soweit - ggf. auch nur für einzelne Tage oder stundenweise - die folgenden Voraussetzungen alle erfüllt sind:

- Tatsächliche vollständige oder teilweise Schließung einer Gemeinschaftseinrichtung zur Kinderbetreuung (Kindertagesstätte, Krippe etc.) oder Schule durch die zuständige Behörde zwecks Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten in Reaktion auf die Ausbreitung des Corona-Virus bzw. aus diesem Grund eingeschränkter Regelbetrieb,
- die von der Schließung bzw. dem eingeschränkten Regelbetrieb betroffenen Kinder haben das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet oder sind aufgrund körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung auf Hilfe angewiesen (bei Behinderung keine Altersgrenze),
- es besteht für die sorgeberechtigten Beschäftigten keine Möglichkeit, die Betreuung durch Inanspruchnahme von Flexiblen Arbeiten, den Abbau von Mehrarbeitsstunden bzw. Gleitzeitguthaben oder Inanspruchnahme des Urlaubs sicherzustellen,
 - ➔ Diese Möglichkeiten sind von den Beschäftigten zunächst vorrangig zu nutzen.

- eine andere zumutbare Betreuungsmöglichkeit für das Kind kann nicht sichergestellt werden.
 - ➔ Eine zumutbare Betreuungsmöglichkeit ist insbesondere gegeben, wenn ein Anspruch auf eine Notbetreuung gemäß den Rechtsverordnungen des Landes Hessen besteht oder auf den anderen Elternteil oder eine familiäre Betreuungsgemeinschaft zurückgegriffen werden kann.

Die Beschäftigten haben schriftlich darzulegen, weshalb sie bzw. er auf diese alternativen Betreuungsmöglichkeiten nicht, auch nicht stundenweise, zurückgreifen kann bzw. diese für ihr bzw. sein Kind ausnahmsweise nicht zumutbar sind,

- eine Schließung der betreffenden Einrichtung in dem betreffenden Zeitraum nicht ohnehin wegen der Schulferien/Schließzeiten erfolgen würde.

Wird im Arbeitnehmerbereich Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gewährt, handelt es sich hierbei um eine Vorausleistung des Arbeitgebers gemäß § 56 Abs. 1a IfSG i.V.m. Abs. 5 IfSG, die den Entschädigungsanspruch für Verdienstauffälle nach § 56 Abs. 1a IfSG im Regelfall zum Erlöschen bringt. Im Übrigen bleibt das IfSG unberührt.

Die begründeten betreuungsbedingten Abwesenheitszeiten sind zu dokumentieren und im Personalwesen [für das LRM vgl. SAP-Infomail Nr. 81 vom 8. April 2020] zu erfassen.

10.2 Pflegebedürftige oder sterbende Angehörige

Müssen Beschäftigte,

- pflegebedürftige Angehörigen (mit einem Pflegegrad nach SGB XI) pflegen, weil wegen der Corona-Pandemie die Betreuungseinrichtung vorübergehend geschlossen ist oder der Pflegedienst ausfällt oder ausländische Pflegekräfte nicht einreisen können, oder
- eine nahestehende Person im Hospiz oder im Krankenhaus im Sterbeprozess begleiten,

kann nach billigem Ermessen hiervon betroffenen sorgeberechtigten Beschäftigten die Erfüllung der Aufgaben teilweise oder vollständig im Homeoffice in der eigenen Wohnung oder an einem anderen Ort gewährt werden. Die Entscheidung, ob und bis zu welchem

Umfang dies ermöglicht wird, hat auf Antrag der Beschäftigten die von der Dienststellenleitung festgelegte Stelle nach pflichtgemäßem Ermessen zu treffen.

11. Zusammenarbeit

Die sich aus dem gem. HPVG, SGB IX und HGIG ergebenden Beteiligungsregelungen für in dieser Dienstanweisung nicht geregelte Umsetzungsmaßnahmen der Dienststelle bleiben unberührt.

12. Übergangsregelung

Bestehende Bewilligungen für pandemiebedingtes Homeoffice verlängern sich automatisch bis auf Weiteres; der Widerruf mit Wirkung für die Zukunft bleibt vorbehalten.

Wiesbaden, den 12. Februar 2021

gez. Ayse Asar, Staatssekretärin