



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

Oberstes Ziel aller Maßnahmen ist die Handlungsfähigkeit der Landesregierung und ihrer Dienststellen. Die Behörden- und Dienststellenleitungen haben die Arbeitsfähigkeit sicherzustellen und insbesondere zu erhalten. Im Fokus dieser Dienstanweisung steht daher die Fürsorgepflicht des Landes zum Schutz der Gesundheit seiner Beschäftigten. Das Hessische Ministerium für Wissenschaft und Kunst (HMWK) erwartet von den Beschäftigten im Ressort die Beachtung der Vorschriften über pandemiegerechtes Verhalten im Sinne des § 1 Coronavirus-Schutzverordnung sowie der Empfehlungen des Robert-Koch-Institutes.

Die Beschäftigten der Dienststellen sollen daher, sofern die jeweilige Aufgabenstellung und technische Ausstattung dieses zulässt und nicht zwingend eine Präsenz am Arbeitsplatz erforderlich ist, bis auf Weiteres ihre Arbeit im Homeoffice erledigen (HomeOfficeCorona). Wo aufgrund der Aufgabenstellung oder zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes auch ein Arbeiten in Präsenz erforderlich ist, sind geeignete Maßnahmen zu treffen, um Begegnungen zwischen den Mitarbeitern auf ein Minimum zu reduzieren. Im Übrigen gelten die nachfolgenden Regelungen ab dem 25. November 2021 bis auf Weiteres:

**1. Betriebliche 3G-Regelungen (§ 28b Infektionsschutzgesetz (IfSG))**

Im Zuge der Novellierung des IfSG sind neue Regelungen des betrieblichen Infektionsschutzes eingeführt worden, deren Einhaltung durch den Arbeitgeber

kontrolliert werden müssen. Wegen der weiteren Einzelheiten wird auf die aktuelle Fassung des § 28b IfSG verwiesen.

## **2. Risikogruppen und Schutzmaßnahmen**

Soweit ein Arbeiten von zuhause nicht möglich ist, haben die Dienststellen alle Maßnahmen zu prüfen, um den Beschäftigten mit einem erhöhten individuellen Risiko für einen schweren Verlauf ein Arbeiten in den Dienststellen unter Berücksichtigung aller Hygiene – und Abstandregeln zu ermöglichen. Der Nachweis des Risikos erfolgt durch ein entsprechendes Attest. Die Kosten für das ärztliche Attest haben die Beschäftigten selbst zu tragen. 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.

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 und Soziales (BMAS) am 22.02.2021 veröffentlichten SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards, auf die diesen konkretisierende SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel des BMAS vom 20.08.2020 in der aktuellen Fassung sowie die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung des BMAS in der aktuellen Fassung wird ausdrücklich hingewiesen. Ebenso wird auf die Handreichungen der Berufsgenossenschaft ausdrücklich hingewiesen. Hygieneschutzmaßnahmen für Beschäftigte sind in diesen Rahmen einzubinden.

Es wird daraufhin hingewiesen, dass beim Arbeiten von zuhause vertrauliche Daten und Informationen 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 und informiert hierüber die Gremien.

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.

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

Soweit 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 pflichtgemäßem 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 in der Telearbeit/im Homeoffice**

Auf die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und Mehrarbeit wird hingewiesen.

#### **4. Angebot von Testungen**

Tests werden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gemäß den Vorgaben der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung zur Verfügung gestellt.

#### **5. Hygieneregeln im Präsenzdienst**

In den Dienstgebäuden ist eine OP-Maske oder Schutzmaske der Standards FFP2, KN95, N95 oder vergleichbar ohne Ausatemventil (medizinische Maske) zu tragen. Davon ausgenommen ist der Arbeits-/Sitzplatz in nicht öffentlich zugänglichen Bereichen, sofern ein Abstand von 1,5 Metern zu weiteren Personen sicher eingehalten werden kann (vgl. § 2 Abs. 1 Nr. 3 der Verordnung zum Schutz der Bevölkerung vor Infektionen mit dem Coronavirus SARS-CoV 2 (Coronavirus-Schutzverordnung) vom 22. Juni 2021, in der jeweils gültigen Fassung). Für Gäste werden diese Regelungen von der Dienststellenleitung im Wege des Hausrechts angeordnet.

#### **5. Informationspflichten gegenüber den personalverwaltenden Dienststellen, Einreise aus dem Ausland, Einstufung als enge Kontaktperson**

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

- nachweisliche Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2,
- Einstufung als enge Kontaktperson (mit erhöhtem Infektionsrisiko) nach der RKI-Definition (vgl. Kontaktpersonen-Nachverfolgung bei SARS-CoV-2-Infektionen Stand: 15. September 2021 in der aktuellen Fassung),
- Absonderungspflicht aufgrund § 7 der Coronavirus-Schutzverordnung oder § 4 der Verordnung zum Schutz vor einreisebedingten Infektionsgefahren in Bezug auf das Coronavirus SARS-CoV-2 nach Feststellung einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite durch den Deutschen Bundestag (Coronavirus-Einreiseverordnung – CoronaEinreiseV) vom 28. September 2021 in der jeweils gültigen Fassung,
- Anordnung einer Absonderung durch ein Gesundheitsamt.

Für Einreisende aus dem Ausland gelten die Regelungen der Coronavirus-Einreiseverordnung. Auch die dort geregelten Ausnahmen von der Absonderungspflicht sind zu beachten.

Von den Beschäftigten des Landes Hessen wird erwartet, dass diese keine Reisen in Staaten außerhalb der Bundesrepublik Deutschland unternehmen, wenn die Bundesregierung das Reiseziel bereits zum Zeitpunkt der Abreise als Hochrisikogebiet oder Virusvariantengebiet eingestuft hat, diese Reise vermeidbar ist und keine Ausnahme von der Absonderungspflicht für Einreisende vorliegt. Eine Reise ist vermeidbar, wenn zum Zeitpunkt der Abreise keine zwingenden und unaufschiebbaren Gründe für eine entsprechende Reise vorliegen. Unvermeidbar dürfte eine Reise nur unter besonderen und außergewöhnlichen Umständen<sup>1</sup> sein.

Für Beamtinnen und Beamte kann eine vermeidbare und nicht unter einen Ausnahmetatbestand von der Absonderungspflicht für Einreisende fallende Reise in ein Gebiet außerhalb der Bundesrepublik Deutschland, das bereits vor Reiseantritt als Hochrisikogebiet oder Virusvariantengebiet eingestuft worden ist, 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 Konsequenzen ergeben, z.B. besteht kein Anspruch auf Entgeltzahlung bzw. auf Entschädigung für den Verdienstausfall nach § 56 IfSG, wenn die Reise, die in ein Hochrisikogebiet oder Virusvariantengebiet angetreten wurde, vermeidbar war und sich die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer nach Reiserückkehr in Quarantäne begeben muss.

Für nachweislich mit dem Coronavirus SARS-CoV-2-Infizierte und enge Kontaktpersonen (mit erhöhtem Infektionsrisiko) nach der RKI-Definition wird die Präsenzpflicht für 14 Tage aufgehoben, sofern nicht bereits aufgrund § 7 der Coronavirus-Schutzverordnung oder § 4 der Coronavirus-Einreiseverordnung oder einer behördlichen Quarantäneanordnung eine Absonderungspflicht besteht. Abweichende Quarantänezeiträume in den hessischen Verordnungen, der Coronavirus-Einreiseverordnung und in Quarantäneanordnungen der Gesundheitsämter gelten vorrangig.

---

<sup>1</sup>Dies kann z.B. die Geburt des eigenen Kindes oder das Ableben eines nahen Angehörigen (wie z.B. eines Eltern- oder Großelternteils oder eines eigenen Kindes) sein.

Während dieser Zeit erbringen die Beschäftigten ihren Dienst/ihre Arbeitsleistung, sofern möglich, mit ihrem mobilen dienstlichen PC bzw. an einem vorhandenen Telearbeitsplatz zuhause.

## **7. Öffentliche Veranstaltungen**

Bis auf Weiteres sollen keine größeren öffentlichen Veranstaltungen durchgeführt werden. Öffentliche Veranstaltungen mit einem kleineren Teilnehmerkreis, wie die Verleihung von Orden und Durchführung weiterer Ehrungen, Bescheidübergaben oder vergleichbare Veranstaltungen, können weiterhin nach Maßgabe der Vorgaben in der Coronavirus-Schutzverordnung in der jeweils geltenden Fassung durchgeführt werden, wenn ausschließlich geimpfte oder genesene Personen im Sinne des § 2 Nr. 2 und 3 oder Nr. 4 und 5 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung Zutritt haben, die zusätzlich über einen maximal 24 Stunden alten Testnachweis im Sinne des § 2 Nr. 7 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung verfügen. Ausnahmen gelten für Personen, die sich nachweislich aus medizinischen Gründen nicht impfen lassen können und Schülerinnen und Schüler, die entsprechend § 3 Abs. 1 Nr. 5 an einer regelmäßigen Schülertestung teilnehmen. Dabei sollte der Teilnehmerkreis der Veranstaltungen auf das unabdingbare Mindestmaß beschränkt werden.

## **8. Mitnahme von Kindern in die Dienststelle**

Zur Verringerung des Infektionsrisikos sind Kinder nur in Ausnahmefällen in die Dienststellen mitzubringen.

## 9. Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen

Werden wegen der Corona-Pandemie Einrichtungen zur Betreuung von Kindern oder Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen vorübergehend geschlossen, wird deren Betreten untersagt oder werden diese lediglich eingeschränkt betrieben, kann in Härtefällen nach billigem Ermessen hiervon betroffenen sorgeberechtigten Beamten und Beamten Dienstbefreiung zur Kinderbetreuung unter Fortzahlung der Bezüge gewährt werden. Die Entscheidung, ob und bis zu welchem Umfang Dienstbefreiung gewährt wird, hat der oder die Dienstvorgesetzte auf Antrag der Beamtin oder des Beamten nach pflichtgemäßem Ermessen zu treffen. Dem Antrag ist in der Regel allerdings nur zu entsprechen, wenn und soweit - ggf. auch nur für einzelne Tage oder stundenweise - die folgenden Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:

- Tatsächliche vollständige oder teilweise Schließung oder die Untersagung des Betretens, auch aufgrund einer Absonderung, einer Gemeinschaftseinrichtung zur Kinderbetreuung (Kindertagesstätte, Krippe etc.), Schule oder Einrichtung für Menschen mit Behinderung 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.

Dem stehen Fälle gleich, in denen von der zuständigen Behörde aus Gründen des Infektionsschutzes Schul- oder Betriebsferien angeordnet oder verlängert werden, die Präsenzpflicht in einer Schule aufgehoben wird oder der Zugang zum Kinderbetreuungsangebot eingeschränkt wird oder das Kind auf Grund einer behördlichen Empfehlung die Einrichtung nicht besucht.

- 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 sorgeberechtigte Beamtin bzw. den sorgeberechtigten Beamten keine Möglichkeit, die Betreuung durch Inanspruchnahme von Telearbeit, mobilem Arbeiten, den Abbau von Mehrarbeitsstunden bzw. Gleitzeitguthaben oder Inanspruchnahme des Urlaubs aus dem Kalenderjahr 2020 sicherzustellen,

- ➔ Diese Möglichkeiten sind von der Beamtin bzw. dem Beamten zunächst vorrangig zu nutzen.
- eine andere zumutbare Betreuungsmöglichkeit für das Kind kann nicht sicher gestellt werden.
  - Die Beamtin bzw. der Beamte hat schriftlich darzulegen, weshalb sie bzw. er keine andere zumutbare Betreuungsmöglichkeit hat,
  - eine Schließung der betreffenden Einrichtung in dem betreffenden Zeitraum nicht ohnehin wegen der Schulferien/Schließzeiten erfolgen würde.

Entsprechendes gilt für die Betreuung eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen (SGB XI, Hessisches Verwaltungsverfahrensgesetz) in einer Tagespflegeeinrichtung, wenn diese aufgrund von Infektionsschutzmaßnahmen wegen des Corona-Virus schließt bzw. eine Aufnahme der pflegebedürftigen Person nicht möglich ist.

Die Regelungen gelten entsprechend für den Arbeitnehmerbereich.

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 Verdienstausfälle nach § 56 Abs. 1a IfSG im Regelfall zum Erlöschen bringt.

Im Übrigen bleiben sowohl das IfSG als auch § 45 SGB V unberührt.

Im Falle der Schließung bzw. Teilschließung von stationären Pflegeeinrichtungen und bei Ausfall der ambulanten Pflege haben die Tarifbeschäftigte vorrangig die Regelungen zur kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach den §§ 2, 9 PflegeZG in der jeweils aktuell gelten den Fassung in Anspruch zu nehmen. Die Regelungen des § 2 PflegeZG werden für die Beamtinnen und Beamten durch die Anwendung des § 16 Nr. 2c HUrlVO umgesetzt (vgl. I.2. des Rundschreibens vom 21. November 2017 Az: I 12-12a02-11.5/#12a03.11.03-01-17/007).

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

## **10. Zusammenarbeit**

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

Wiesbaden, den 30. November 2021

gez. Ayse Asar

(Staatssekretärin)