

Musterdienstanweisung im Kontext zum aktuellen Infektionsgeschehen mit dem Corona-Virus

Die nachfolgenden Regelungen gelten ab dem 21. April 2021 bis auf weiteres.

Erhaltung der Dienstfähigkeit in den Dienststellen des Landes

Oberstes Ziel aller Maßnahmen ist die Handlungsfähigkeit der Landesregierung und ihrer Dienststellen. Die Behörden- und Dienststellenleitungen haben die Arbeitsfähigkeit sicherzustellen und insbesondere zu erhalten. Die Beschäftigten der Landesverwaltung sollten 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. Wo aufgrund der Aufgabenstellung oder zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes auch ein Arbeiten in Präsenz erforderlich ist, sollten möglichst Teams der Beschäftigten gebildet werden, die im Wechsel arbeiten, ohne dass eine Begegnung zwischen den Mitgliedern der jeweiligen Teams erfolgt, um Infektionen zwischen den Teams zu verhindern.

Es wird darauf hingewiesen, dass alle Beschäftigten vertrauliche und dienstliche Daten und Informationen so zu schützen haben, dass Dritte keine Einsicht nehmen können und keinen Zugriff haben.

Risikogruppen und Schutzmaßnahmen

Soweit ein Arbeiten in Telearbeit oder im Homeoffice 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 Abstandsregeln zu ermöglichen. Der Nachweis des Risikos erfolgt durch 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.

Die Dienststellen können sich durch die Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit der Medical-Airport-Service GmbH beraten und unterstützen lassen, sowie die abzuleitenden Maßnahmen mit den Interessenvertretungen 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 am 22.02.2021 veröffentlichten SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards (https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Arbeitsschutz/sars-cov-2-arbeitsschutzstandard.pdf?__blob=publicationFile&v=1), auf die diesen konkretisierende SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel des BMAS vom 20.08.2020 (https://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/AR-CoV-2/pdf/AR-CoV-2.pdf?__blob=publicationFile&v=6) sowie die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung des BMAS vom 21.01.2021 (<https://www.bundesanzeiger.de/pub/publication/5QH1uegEXs2GTWXKeln/content/5QH1uegEXs2GTWXKeln/BAnz%20AT%2022.01.2021%20V1.pdf?inline>) wird ausdrücklich hingewiesen.

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 im Rahmen pflichtgemäßen Ermessens unter Abwägung der Fürsorgepflicht und der Erfüllung der Dienstleistungspflicht bzw. Funktionsfähigkeit der Verwaltung über die Erteilung von bezahlter Dienst- oder Arbeitsbefreiung zu entscheiden. Erholungsurlaub, Sonderurlaub und Zeitguthaben aus LAK müssen nicht beantragt oder in Anspruch genommen werden.

Verpflichtung zum Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung in Dienstgebäuden des Landes

Es wird auf den Beschluss des Kabinettausschusses Corona betreffend Verpflichtung zum Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung in Dienstgebäuden des Landes vom 19. Oktober 2020 verwiesen.

Angebot von Testungen

Tests werden den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, so sie nicht im Homeoffice arbeiten, mindestens einmal und bei entsprechender Verfügbarkeit zwei Mal pro Woche kostenlos in der Dienststelle angeboten und auch bescheinigt.

Überstunden in der Telearbeit/im Homeoffice

Grundsätzlich sind in der Telearbeit/im Homeoffice 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.

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

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

- nachweisliche Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2
- Einstufung als Kontaktperson der Kategorie I mit engem Kontakt („höheres“ Infektionsrisiko) nach der RKI-Definition
- Absonderungspflicht aufgrund der Verordnung zur Bekämpfung des Corona-Virus (Corona-Quarantäneverordnung) vom 26. November 2020 in der jeweils gültigen Fassung
- Anordnung einer Absonderung durch ein Gesundheitsamt

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 Risikogebiet eingestuft hat und diese Reise vermeidbar ist. 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 (z.B. Geburt des eigenen Kindes, Ableben eines nahen Angehörigen wie eines Eltern- oder Großelternteils oder eines eigenen Kindes) sein, soweit diese nicht schon einen Ausnahmetatbestand von der Absonderungspflicht erfüllen.

Für Ein- und Rückreisende aus dem Ausland gelten die Regelungen der Verordnung zur Bekämpfung des Corona-Virus (Corona-Quarantäneverordnung) vom 26. November 2020 in der jeweils gültigen Fassung.

Für Beamtinnen und Beamte kann eine vermeidbare Reise in ein Gebiet außerhalb der Bundesrepublik Deutschland, das bereits vor Reiseantritt als Risikogebiet 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 Verdienstausschlag 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.

Für nachweislich mit dem Coronavirus SARS-CoV-2-Infizierte und Kontaktpersonen der Kategorie I mit engem Kontakt („höheres“ Infektionsrisiko) nach der RKI-Definition wird die Präsenzpflicht für 14 Tage aufgehoben, sofern nicht bereits aufgrund der Verordnung zur Bekämpfung des Corona-Virus (Corona-Quarantäneverordnung) vom 26. November 2020 in der jeweils gültigen Fassung eine Absonderungspflicht besteht.

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

Öffentliche Veranstaltungen

Bis auf Weiteres sollen keine öffentlichen Veranstaltungen durchgeführt werden. Dieses beinhaltet auch die Verleihung von Orden und die Durchführung weiterer Ehrungen, Bescheidübergaben oder vergleichbarer Veranstaltungen.

Fortbildungen

Alle Präsenzveranstaltungen des Landes Hessen werden zunächst bis zum 31.05.2021 weiterhin abgesagt, ausgenommen sind systemrelevante Fortbildungen, sofern diese nicht online durchgeführt werden können. Wichtige Fortbildungsformate, insbesondere Lehrgänge der Führungskräfteentwicklung sowie Module des Führungskollegs Hessen, sollen ersatzweise möglichst über digitale Lernplattformen angeboten werden, wenn dies technisch möglich ist.

Dienstreisen

Bei Dienstreisen haben die Vorgesetzten und die Dienstreisenden verantwortungsvoll in jedem Einzelfall zu prüfen, ob die Dienstreise dringend notwendig ist. Es besteht eine Tragepflicht medizinischer Masken von Mitfahrern.

Mitnahme von Kindern in die Dienststelle

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

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 Beamtinnen 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 Präsenzplicht 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 sichergestellt 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 Verdienstaufälle 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 Tarifbeschäftigten vorrangig die Regelungen zur kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach den §§ 2, 9 PflegeZG in der jeweils aktuell geltenden 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.