



Hessisches Ministerium der Justiz
Postfach 31 69 • 65021 Wiesbaden

Mit elektronischer Post

An alle Justizdienststellen

in Hessen

Aktenzeichen: **2203-Z/A7-2011/383-Z/A2**
Dst.-Nr.: 0221
Bearbeiter: Dr. Ziegler
Durchwahl: /-142830
E-Mail: christian.ziegler@hmdj.hessen.de
Datum: 26. November 2021

Maßnahmen im Hinblick auf die Coronavirus-Pandemie

Erlass zur Umsetzung der Musterdienstanweisung

Erlass vom 21. Juli 2021 (2203-Z/A7-2011/383-Z/A 2)

In Abänderung des Erlasses vom 21. Juli 2021 wird auf die nachfolgenden, ab sofort anzuwendenden Neuregelungen hingewiesen, die sämtlichen Beschäftigten (Richterinnen und Richtern, Beamtinnen und Beamten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Auszubildenden) zur Kenntnis zu geben und dezentral umzusetzen sind.

1. Erhaltung der Handlungsfähigkeit der hessischen Justiz

Oberstes Ziel aller Maßnahmen ist die Handlungsfähigkeit der hessischen Justiz. Hierzu haben die Leitungen der Dienststellen deren Arbeitsfähigkeit sicherzustellen.

Soweit keine zwingenden dienstlichen, organisatorischen oder technischen Gründe entgegenstehen, soll die Arbeit im Homeoffice erledigt werden. 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.

Soweit ein Arbeiten in Präsenz erforderlich ist, sind geeignete Maßnahmen zu treffen, um Begegnungen zwischen den Beschäftigten nach Möglichkeit zu reduzieren.

Luisenstraße 13 • 65185 Wiesbaden
E-Mail: justizakademie@hmdj.hessen.de • www.justizakademie.hessen.de

Hinweise zur Verarbeitung personenbezogener Daten im Rahmen der Europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) bzw. der Richtlinie (EU) 2016/680 erhalten Sie auf der o.g. Internetseite des Hessischen Ministeriums der Justiz. Auf Wunsch werden diese Informationen auch in Papierform zur Verfügung gestellt.



Im Übrigen dürfen Beschäftigte die Dienststellen nur betreten, wenn sie geimpft, genesen oder getestet sind und einen Impfnachweis, einen Genesenennachweis oder einen Testnachweis im Sinne der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung vom 8. Mai 2021 (SchAusnahmV) mit sich führen, zur Kontrolle verfügbar halten oder bei dem Arbeitgeber hinterlegt haben. Ist die Testung mit einem PCR-Test erfolgt, darf diese maximal 48 Stunden zurückliegen. Soweit es in der Dienststelle ein Testangebot gibt, bei dem ein Testnachweis ausgestellt wird, können Beschäftigte die Dienststelle unmittelbar vor der Arbeitsaufnahme zur Wahrnehmung des Testangebots auch dann betreten, wenn sie den Status als genesen, geimpft oder getestet nicht belegen können. Hinsichtlich der in den Dienststellen vorzunehmenden Kontrollen wird auf § 28b Abs. 3 des Gesetzes zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (Infektionsschutzgesetz - IfSG) vom 20. Juli 2000 in der jeweils gültigen Fassung Bezug genommen.

Beschäftigte, die in Ermangelung eines Impfnachweises, eines Genesenennachweises oder eines Testnachweises am Betreten der Dienststelle gehindert sind, können ihren Entgelt- bzw. Besoldungsanspruch verlieren, soweit sie ihren Dienstpflichten nicht von zu Hause aus nachkommen können und die hierdurch bedingte Abwesenheitszeit nicht mit Arbeitszeitguthaben und/oder Urlaub abgedeckt werden kann.

2. Krankmeldungen

Alle Beschäftigten haben sich im Falle einer Erkrankung am ersten Tag der Erkrankung bei ihrer Dienststelle krank zu melden. Bei einer längeren Erkrankung ist ab dem 4. Kalendertag eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen.

3. Informationspflichten gegenüber den personalverwaltenden Dienststellen, Einreise aus dem Ausland, Einstufung als enge Kontaktperson

Die Beschäftigten haben ihre personalverwaltende Dienststelle in den nachfolgenden Fällen unaufgefordert und unverzüglich telefonisch zu informieren:

- nachweisliche Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2;
- Einstufung als enge Kontaktperson (mit erhöhtem Infektionsrisiko) nach der Definition des RKI (einsehbar unter https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Kontaktperson/Management.html#doc13516162bodyText3);
- Absonderungspflicht aufgrund § 7 der Verordnung zum Schutz der Bevölkerung vor Infektionen mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 (Coronavirus-Schutzverordnung - CoSchuV) vom 24. November 2021 in der jeweils gültigen Fassung oder § 4 Verordnung zum Schutz vor einreisebedingten Infektionsgefahren in Bezug auf das Coronavirus SARS-CoV-2 (Coronavirus-Einreiseverordnung – CoronaEinreiseV) vom 28. September 2021 in der jeweils gültigen Fassung;
- Anordnung einer Absonderung durch ein Gesundheitsamt

Ergänzend wird auf die Regelungen der Coronavirus-Einreiseverordnung vom 28. September 2021 in der jeweils gültigen Fassung verwiesen und insbesondere auf die derzeit geltende Verpflichtung in § 4 der Verordnung, nach der Personen, die in die Bundesrepublik Deutschland eingereist sind und sich zu einem beliebigen Zeitpunkt in den letzten zehn Tagen vor der Einreise in einem zum Zeitpunkt der Einreise als Hochrisikogebiet oder Virusvariantengebiet eingestuftem Gebiet aufgehalten haben, sich unverzüglich nach der Einreise auf eigene Kosten für einen Zeitraum von zehn Tagen abzusondern haben. Bei einer Einstufung als Virusvariantengebiet beträgt der Zeitraum vierzehn Tage. Nach der Einreise haben sich Personen nach Satz 1 auf direktem Weg in die Haupt- oder Nebenwohnung oder in eine andere, eine Absonderung ermöglichende Unterkunft zu begeben.

Beim Aufenthalt in einem Hochrisikogebiet endet die Absonderung vor dem Ablauf von zehn Tagen für genesene, geimpfte oder getestete Personen, wenn diese den Genesenennachweis, den Impfnachweis oder den Testnachweis an die zuständige

Behörde übermitteln. Bei der Übermittlung eines Testnachweises darf die zugrundeliegende Testung frühestens fünf Tage nach der Einreise erfolgt sein.

Die Einstufung als Hochrisikogebiet oder Virusvariantengebiet erfolgt durch das Bundesministerium für Gesundheit, das Auswärtige Amt und das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat und wird durch das Robert Koch-Institut unter https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete_neu.html veröffentlicht.

Für nachweislich mit dem Coronavirus Infizierte und enge Kontaktpersonen (mit erhöhtem Ansteckungsrisiko) nach der Definition des RKI wird eine etwaig bestehende Präsenzpflicht für 14 Tage aufgehoben, sofern nicht bereits aufgrund § 7 der Coronavirus-Schutzverordnung vom 24. November 2021 oder einer behördlichen Quarantäneverordnung eine Absonderungspflicht besteht. Abweichende Quarantänezeiträume in den hessischen Verordnungen, der Coronavirus-Einreiseverordnung vom 28. September 2021 in der jeweils gültigen Fassung und der Gesundheitsämter gelten vorrangig. Während dieser Zeit erbringen die Beschäftigten ihre Tätigkeiten nach Möglichkeit von zu Hause aus.

Beschäftigte, die aus einem zum Zeitpunkt der Einreise bereits als solches ausgewiesenen Hochrisikogebiet oder Virusvariantengebiet außerhalb der Bundesrepublik Deutschland zurückkehren und aufgrund der Reise zur Absonderung verpflichtet sind, können ihren Entgelt- bzw. Besoldungsanspruch verlieren, soweit sie ihren Dienstpflichten nicht von zu Hause aus nachkommen können und die hierdurch bedingte Abwesenheitszeit nicht mit Arbeitszeitguthaben und/oder Urlaub abgedeckt werden kann.

4. Fortbildungen / öffentliche Veranstaltungen

Fortbildungsveranstaltungen sind im Regelfall online durchzuführen.

Die Durchführung von Fortbildungsveranstaltungen in Präsenz ist auf das notwendige Maß zu beschränken. Hierzu zählen insbesondere systemrelevante Fortbil-

dungen, die nicht online durchgeführt werden können. An Fortbildungsveranstaltungen in Präsenz dürfen ausschließlich Personen nach § 27 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 der Coronavirus-Schutzverordnung vom 24. November 2021 in der jeweils gültigen Fassung teilnehmen (sog. 2G+-Regelung). Im Übrigen gilt für sie § 15 der Coronavirus-Schutzverordnung vom 24. November 2021 in der jeweils gültigen Fassung.

Während der Wahrnehmung von Bildungsangeboten, die in geschlossenen Räumen stattfinden, ist grundsätzlich eine OP-Maske oder Schutzmaske der Standards FFP2, KN95, N95 oder vergleichbar ohne Ausatemventil (medizinische Maske) zu tragen (§ 2 Abs. 1 Nr. 15 der Coronavirus-Schutzverordnung vom 24. November 2021). Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) vom 25. Juni 2021 in der jeweils gültigen Fassung ist zu beachten.

Genehmigte bzw. angezeigte Fortbildungen begründen den Vertretungsfall auch dann, wenn die Beschäftigten daran online in der Dienststelle oder von zu Hause aus teilnehmen.

Auf die Durchführung öffentlicher Veranstaltungen, an denen mehr als 25 Personen teilnehmen, ist zu verzichten. Im Übrigen können öffentliche Veranstaltungen durchgeführt werden, wenn dies den allgemeinen Vorschriften zum Umgang mit der Coronavirus-Pandemie entspricht und ausschließlich Personen nach § 27 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 der Coronavirus-Schutzverordnung vom 24. November 2021 in der jeweils gültigen Fassung daran teilnehmen (sog. 2G+-Regelung). Der Teilnehmerkreis der Veranstaltungen ist auf das unabdingbare Mindestmaß zu begrenzen.

Besprechungen, insbesondere mit externen Teilnehmerinnen und Teilnehmern, sind vorrangig telefonisch oder als Videokonferenz vorzunehmen.

5. Dienstreisen

Bei Dienstreisen haben Vorgesetzte und Dienstreisende verantwortungsvoll in jedem Einzelfall zu prüfen, ob die Dienstreise dringend notwendig ist.

Bei der Genehmigung von Dienstreisen ist aus Gründen des Infektionsschutzes im Regelfall auch die Benutzung eines privaten Kraftfahrzeugs zu genehmigen, soweit kein landeseigenes Beförderungsmittel zur Verfügung steht (§ 6 Abs. 1, 6 HRKG).

Hat die Zuweisung bzw. Zulassung zur Ausbildung zu einer überstaatlichen, zwischenstaatlichen oder ausländischen Ausbildungsstelle im Rahmen von § 29 Abs. 4, 5 oder § 19 JAO zu erfolgen und erfordert dies die Ausübung von Dienstpflichten außerhalb des Gebietes der Bundesrepublik Deutschland, soll die Zuweisung nur dann erfolgen, wenn das Gebiet, in dem die Ausübung der Dienstpflichten erfolgt, nicht als Hochrisikogebiet oder Virusvariantengebiet eingestuft ist, es sei denn, für die Beschäftigten liegt eine Ausnahme von der Absonderungspflicht für Einreisende bei Wiedereinreise in das Gebiet der Bundesrepublik Deutschland nach der Coronavirus-Einreiseverordnung vom 28. September 2021 in der jeweils gültigen Fassung vor.

6. Risikogruppen

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 Krankheitsverlauf ein Arbeiten in den Dienststellen 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.

Die Dienststellen können sich durch die Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit der Medical-Airport-Service GmbH beraten und unterstützen lassen. Die abzuleitenden Maßnahmen sind mit den Gremien abzustimmen. 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 BMAS am 22. Februar 2021 veröffentlichten SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards

(https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Arbeitsschutz/sars-cov-2-arbeitsschutzstandard.pdf?__blob=publicationFile&v=2), auf die diesen konkretisierende SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel des BMAS vom 20. August 2020 in der jeweils gültigen Fassung (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 25. Juni 2021 in der jeweils gültigen Fassung wird ausdrücklich hingewiesen.

Soweit sowohl ein Arbeiten in Telearbeit oder im Homeoffice als auch eine 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 Funktionsfähigkeit der Dienststelle über die Erteilung von bezahlter Dienst- oder Arbeitsbefreiung zu entscheiden. Erholungsurlaub, Sonderurlaub und Zeitguthaben aus LAK müssen nicht beantragt oder in Anspruch genommen werden.

7. Verpflichtung zum Tragen medizinischer Masken in den Dienstgebäuden

Bezüglich der Verpflichtung zum Tragen einer medizinischen Maske in den Dienstgebäuden wird auf die Coronavirus-Schutzverordnung vom 24. November 2021 in der jeweils gültigen Fassung Bezug genommen. Aktuell besteht danach eine Pflicht zum Tragen einer OP-Maske oder Schutzmaske der Standards FFP2, KN95, N95 oder vergleichbar ohne Ausatemventil (medizinische Maske) in innenliegenden Bereichen von Arbeits- und Betriebsstätten und damit auch in Dienstgebäuden; dies gilt nicht am Platz in nicht öffentlich zugänglichen Bereichen, sofern ein Abstand von 1,5 Metern zu weiteren Personen sicher eingehalten werden kann und eine ausreichende Belüftung gesichert ist (§ 2 Abs. 1 Nr. 3 der Coronavirus-Schutzverordnung vom 24. November 2021).

Sitzungspolizeiliche Befugnisse bleiben hiervon unberührt.

8. Angebot von Testungen

Tests werden den Beschäftigten der Justiz gemäß den Vorgaben der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung des BMAS vom 25. Juni 2021 in der jeweils gültigen Fassung zur Verfügung gestellt.

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 hiervon betroffenen sorgeberechtigten Beschäftigten Dienst- bzw. Arbeitsbefreiung zur Kinderbetreuung unter Fortzahlung der Bezüge bzw. der Vergütung gewährt werden. Die Entscheidung, ob und bis zu welchem Umfang Dienst- bzw. Arbeitsbefreiung gewährt wird, ist auf Antrag der oder des Beschäftigten 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 kumulativ erfüllt sind:

- Tatsächliche vollständige oder teilweise Schließung oder die Untersagung des Betretens, auch aufgrund einer Absonderung, 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 Coronavirus 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 oder die Präsenzpflcht in einer Schule aufgehoben wird.
- Das von der Schließung bzw. dem eingeschränkten Regelbetrieb betroffene Kind hat das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet oder ist aufgrund körperlicher, geistiger oder seelischer Behinderung auf Hilfe angewiesen (bei Behinderung keine Altersgrenze).

- Es besteht für die sorgeberechtigte Beschäftigte bzw. den sorgeberechtigten Beschäftigten 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.
- Eine andere zumutbare Betreuungsmöglichkeit für das Kind kann nicht sichergestellt werden.
- Eine Schließung der betreffenden Einrichtung in dem betreffenden Zeitraum würde nicht ohnehin wegen der Schulferien/Schließzeiten erfolgen.

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

Wird in einem Arbeitsverhältnis stehenden Beschäftigten Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung zur Kinderbetreuung 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 bleiben sowohl das IfSG als auch § 45 SGB V unberührt.

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

10. Mitnahme von Kindern in die Dienststelle

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

Die auf Basis dieser Regelungen durch die Dienststellen zu treffenden Ermessensentscheidungen sind wohlwollend, lösungsorientiert und mit besonderem Augenmerk auf individuelle Härtefälle vorzunehmen.

In Vertretung

gez. Thomas Metz

Staatssekretär