

Hessisches Ministerium der Justiz
Postfach 31 69 • 65021 Wiesbaden

Elektronische Post

An alle Justizdienststellen
In Hessen

Aktenzeichen: **2203-Z/A6-2011/383-Z/A2**
Dst.-Nr.: 0221
Durchwahl: 0611/32 - 142830
E-Mail: Kerstin.Hoff@hmdj.hessen.de
Datum: 5. November 2020

Eilt sehr!
Bitte sofort vorlegen!

Maßnahmen im Hinblick auf die Corona-Virus-Pandemie Modifizierung der mit Erlass vom 29. Juni 2020 getroffenen Maßnahmen

In Abänderung des Erlasses vom 29. Juni 2020 wird auf die nachfolgenden, ab sofort anzuwendenden Neuregelungen hingewiesen, die sämtlichen Bediensteten unverzüglich zur Kenntnis zu geben und dezentral umzusetzen sind.

1. Erhaltung der Dienstfähigkeit in den Dienststellen der hessischen Justiz

Die Handlungsfähigkeit der hessischen Justiz soll sichergestellt und erhalten werden. Soweit es dienstlich, organisatorisch und technisch sinnvoll möglich ist, soll die Arbeit im Homeoffice erledigt werden.

Begegnungen der Bediensteten sollen auf das zur Aufgabenerledigung notwendige Maß beschränkt werden. Daher ist auch zu prüfen, inwieweit Teams gebildet werden können, die im Wechsel arbeiten.

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

65185 Wiesbaden · Luisenstraße 13
Telefon (0611) 32-0
Telefax (0611) 32-7142763
E-Mail: poststelle@hmdj.hessen.de · www.justizministerium.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.

2. Krankmeldungen

Alle Bediensteten haben sich im Falle einer Erkrankung wie bisher 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, Rückkehr aus dem Ausland / Kontakt mit einer infizierten Person / Quarantäne

Von den Bediensteten des Landes Hessen wird erwartet, dass sie keine Reisen ohne dringenden Grund in Staaten oder Regionen außerhalb der Bundesrepublik Deutschland unternehmen, für die ein erhöhtes Risiko für eine Infektion mit dem SARSCoV-2-Virus besteht. Die Einstufung als Risikogebiet 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.

Bedienstete haben ihre personalverwaltende Dienststelle in den nachfolgenden Fällen unaufgefordert und unverzüglich telefonisch 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;
- Rückkehr aus einem Risikogebiet außerhalb der Bundesrepublik Deutschland;
- Absonderungspflicht insbesondere aufgrund der Rückkehr aus einem ausländischen Risikogebiet nach § 1 Abs. 1 der Verordnung zur Bekämpfung des Corona-Virus vom 13. März 2020 in der jeweils gültigen Fassung;
- Anordnung einer Absonderung durch ein Gesundheitsamt.

Ergänzend wird auf die Verordnung zur Bekämpfung des Corona-Virus vom 13. März 2020 in der jeweils gültigen Fassung verwiesen und insbesondere auf die derzeit geltende Verpflichtung aus § 1 Abs. 1 der Verordnung, nach dem Perso-

nen, die auf dem Land-, See- oder Luftweg aus dem Ausland in das Land Hessen einreisen und sich zu einem beliebigen Zeitpunkt innerhalb von 10 Tagen vor Einreise in einem Risikogebiet aufgehalten haben, verpflichtet sind, sich unverzüglich nach der Einreise auf direktem Weg in die eigene Häuslichkeit oder eine andere geeignete Unterkunft zu begeben und sich für einen Zeitraum von 10 Tagen nach ihrer Einreise ständig dort abzusondern; dies gilt auch für Personen, die zunächst in ein anderes Land der Bundesrepublik Deutschland eingereist sind. Den genannten Personen ist es in diesem Zeitraum nicht gestattet, Besuch von Personen zu empfangen, die nicht ihrem Hausstand angehören.

Für nachweislich mit dem Corona-Virus Infizierte und Kontaktpersonen der Kategorie I mit engem Kontakt („höheres“ Infektionsrisiko) nach der Definition des RKI (einsehbar unter https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Kontaktperson/Management.html#doc13516162bodyText8) wird eine etwaig bestehende Präsenzpflicht für 14 Tage aufgehoben, sofern nicht bereits durch das Gesundheitsamt eine Absonderung angeordnet wird. Während dieser Zeit erbringen die Bediensteten ihre Tätigkeiten nach Möglichkeit von zu Hause aus.

Für Rückkehrer aus einem Risikogebiet wird - auch bei Vorliegen eines negativen Testergebnisses auf das Corona-Virus - eine etwaig bestehende Präsenzpflicht für 5 Tage aufgehoben, sofern nicht bereits eine Quarantänepflicht besteht. Eine Präsenzpflicht kann darüber hinaus bis zur Dauer von 10 Tagen aufgehoben werden, wenn dies nach ärztlicher Einschätzung erforderlich ist. Während dieser Zeit erbringen die Bediensteten ihre Tätigkeiten nach Möglichkeit von zu Hause aus.

Bedienstete, die aus einem zum Zeitpunkt der Einreise bereits als solches ausgewiesenen Risikogebiet außerhalb der Bundesrepublik Deutschland zurückkehren und sich in durch die Reise bedingte Quarantäne begeben müssen, können ihren Entgelt- bzw. Besoldungsanspruch verlieren, soweit sie ihre Dienstpflichten nicht von zu Hause aus erbringen können und die hierdurch bedingte Abwesenheitszeit nicht mit Arbeitszeitguthaben und/oder Urlaub abgedeckt werden kann.

4. Fortbildungen / Veranstaltungen

Alle Präsenzveranstaltungen des Landes Hessen sind bis zum 31.12.2020 abgesagt. Hiervon ausgenommen sind systemrelevante Fortbildungen, sofern diese nicht online durchgeführt werden können.

Bedienstete des Landes Hessen nehmen i.d.R. auch nicht an externen Präsenzfortbildungsveranstaltungen teil. Die Teilnahme an den jeweiligen Veranstaltungen ist abzusagen.

Präsenzveranstaltungen und -besprechungen sind auf das dringend notwendige Maß zu beschränken. Die gültigen Hygiene- und Abstandsregelungen sind einzuhalten.

5. Dienstreisen

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

6. Risikogruppen

Soweit ein Arbeiten in Telearbeit oder im Homeoffice nicht möglich ist, haben die Dienststellen alle Maßnahmen zu prüfen, um den Bediensteten 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 Bediensteten 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 Bundesministerium für Arbeit und Soziales am 16.04.2020 veröffentlichten SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards (https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Schwerpunkte/sars-cov-2-arbeitsschutzstandard.pdf?__blob=publicationFile&v=2)

sowie 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) wird ausdrücklich hingewiesen.

Soweit sowohl ein Arbeiten in Telearbeit oder im Homeoffice 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 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 einer Mund-Nasen-Bedeckung in den Dienstgebäuden

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

Sitzungspolizeiliche Befugnisse bleiben hiervon unberührt.

Eine Mund-Nasen-Bedeckung im Sinne des Abs. 1 ist jede vollständige, an der Gesichtshaut anliegende Bedeckung von Mund und Nase, die aufgrund ihrer Beschaffenheit unabhängig von einer Kennzeichnung oder zertifizierten Schutzkategorie geeignet ist, eine Ausbreitung von übertragungsfähigen Tröpfchenpartikeln oder Aerosolen durch Husten, Niesen oder Aussprache deutlich zu verringern. Gesichtsvisiere oder Masken mit Ausatemventil erfüllen diese Voraussetzungen nicht.

8. Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen

Werden wegen der Corona-Pandemie Einrichtungen zur Betreuung von Kindern oder Schulen vorübergehend geschlossen, wird deren Betreten untersagt oder werden diese lediglich eingeschränkt betrieben, kann in Härtefällen nach billigem Ermessen hiervon betroffenen sorgeberechtigten Bediensteten Dienstbefreiung zur Kinderbetreuung unter Fortzahlung der Bezüge bzw. der Vergütung gewährt

werden. Die Entscheidung, ob und bis zu welchem Umfang Dienstbefreiung gewährt wird, ist auf Antrag der oder des Bediensteten 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 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.
- 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 Bedienstete bzw. den sorgeberechtigten Bediensteten keine Möglichkeit, die Betreuung durch Inanspruchnahme von Telearbeit, mobilem Arbeiten, den Abbau von Mehrarbeitsstunden bzw. Gleitzeitguthaben oder Inanspruchnahme des Urlaubs aus dem Kalenderjahr 2019 sicherzustellen,
-> Diese Möglichkeiten sind von den Bediensteten 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. Der oder die Bedienstete hat schriftlich darzulegen, weshalb auf diese alternativen Betreuungsmöglichkeiten nicht, auch nicht stundenweise, zurückgegriffen werden kann, bzw. diese für das Kind ausnahmsweise nicht zumutbar sind.

- 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 Bediensteten Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung zur Kinderbetreuung gewährt, handelt es sich hierbei um eine Vorausleistung des Arbeitgebers gemäß § 56 Abs. 1a IfSG iVm 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 LRM Personalwesen [vgl. SAP-Infomail Nr. 81 vom 8. April 2020] zu erfassen.

9. Mitnahme von Kindern in die Dienststelle

Zur Verringerung des Infektionsrisikos sind Kinder nicht 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