

Hessisches Ministerium der Justiz
Postfach 31 69 • 65021 Wiesbaden

An
alle Justizdienststellen
und Justizvollzugsbehörden
des Landes Hessen

Aktenzeichen: **2203-Z/A6-2011/383-Z/A2**
Dst.-Nr.: 0221
Bearbeiterin: Dr. Hoff
Durchwahl: (0611)32 - 2830
E-Mail: Kerstin.Hoff@hmdj.hessen.de
Datum: 29. Juni 2020

Eilt sehr!
Bitte sofort vorlegen!

**Maßnahmen im Hinblick auf die Corona-Virus-Pandemie
Musterdienstanweisung des Hessischen Ministeriums des Innern und für
Sport
Modifizierung der mit Erlass vom 12. Mai 2020 getroffenen Maßnahmen**

**Verordnung zur vorübergehenden Abweichung von Regelungen der Hessi-
schen Arbeitszeitverordnung und der Hessischen Urlaubsverordnung**

I. Modifizierung der mit Erlass vom 12. Mai 2020 getroffenen Maßnahmen

Nachdem die Maßnahmen zur Bekämpfung des Corona-Virus Erfolge gezeigt haben und die gesellschaftlichen Beschränkungen gelockert worden sind, wurde seitens des Hessischen Ministeriums des Innern und für Sport die aus der Anlage ersichtliche, geänderte Musterdienstanweisung bekanntgegeben. In Abänderung des im Übrigen weiterhin gültigen Erlasses vom 12. Mai 2020 wird auf die nachfolgenden, ab dem 1. Juli 2020 bis auf Weiteres anzuwendenden Neuregelungen hingewiesen, die sämtlichen Bediensteten unverzüglich zur Kenntnis zu geben und dezentral umzusetzen sind.

65185 Wiesbaden · Luisenstraße 13
Telefon (0611) 32-0
Telefax (0611) 32 27 63
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.

1. Rückkehr aus dem Ausland und Kontakt mit einer infizierten Person

Von den Bediensteten des Landes Hessen wird erwartet, dass sie keine Reisen in Staaten oder Regionen außerhalb der Bundesrepublik Deutschland unternehmen, wenn die Bundesregierung die Reise als riskant eingestuft hat und diese nicht dringend erforderlich ist. Welche Staaten oder ausländischen Regionen als Risikogebiete eingestuft werden, ergibt sich aus der jeweils geltenden Fassung der Verordnung zur Bekämpfung des Corona-Virus vom 13. März 2020. Sie werden vom Robert Koch-Institut (RKI) veröffentlicht (<https://www.rki.de/covid-19-risikogebiete>).

Bedienstete, die sich in einem solchen Risikogebiet einer Quarantäne unterziehen müssen oder dort erkranken, so dass sie ihren Dienst nicht wieder rechtzeitig aufnehmen können, oder die aus einem solchen Risikogebiet zurückkehren und sich einer Quarantäne unterziehen müssen, haben ihre Personalverwaltung aufgefordert telefonisch darüber zu informieren.

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

Der in der Musterdienstanweisung enthaltene Hinweis auf disziplinarrechtliche bzw. arbeitsrechtliche Konsequenzen ist nach hiesiger Auffassung entbehrlich.

Für nachweislich mit dem Corona-Virus Infizierte und Kontaktpersonen der Kategorie I mit engem Kontakt („höheres“ Infektionsrisiko) nach der Definition des RKI wird eine bestehende Präsenzpflcht 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. Über die Anordnung einer Quarantäne ist die Dienststelle umgehend zu unterrichten.

2. Fortbildungen / Interne Veranstaltungen

Präsenz-Fortbildungen können wieder angeboten werden. Die Vorgaben der Verordnung zur Beschränkung von sozialen Kontakten und des Betriebes von Einrichtungen und von Angeboten aufgrund der Corona-Pandemie vom 7. Mai 2020 in der jeweils gültigen Fassung und die Vorgaben des RKI sind dabei zu beachten.

Interne Veranstaltungen und Besprechungen sind möglich, sofern die gültigen Hygiene- und Abstandsregelungen eingehalten werden.

3. Dienstreisen

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

4. Risikogruppen

Das 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 Einflussfaktoren (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. Daher haben alle Bediensteten grundsätzlich wieder ihre Tätigkeit in den Dienststellen zu erbringen, soweit eine Präsenzpflcht besteht. Die Aufhebung einer bestehenden Präsenzpflcht ist nur in Ausnahmefällen 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 aufgrund der besonderen Disposition die Gefahr eines schweren Krankheitsverlaufs besteht. Die Kosten für das ärztliche Attest haben die Bediensteten selbst zu tragen.

In diesem Fall haben die Bediensteten ihre Tätigkeit - soweit möglich - mit ihrem mobilen dienstlichen Hessen PC von zu Hause 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.

Soweit ein Arbeiten in Telearbeit oder im Homeoffice nicht möglich ist, haben die Dienststellen alle Maßnahmen zu prüfen, um auch den o.g. Bediensteten 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.

Grundsätzlich sind die Dienststellen verpflichtet, auf Basis einer Beurteilung der Arbeitsbedingungen zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes erforderlich sind, um die Bediensteten vor den mit der Ausübung ihrer Tätigkeit verbundenen gesundheitlichen Gefahren, gerade im Hinblick auf das aktuelle Infektionsgeschehen, effektiv zu schützen. Hierzu können sich die Dienststellen durch die Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit der Medical-Airport-Service GmbH beraten und unterstützen lassen. Die abzuleitenden Maßnahmen sind 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 16. April 2020 veröffentlichten SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards (https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Schwerpunkte/sars-cov-2-arbeitsschutzstandard.pdf?__blob=publication-File&v=2) 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.

5. 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 ge-

währt 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 Corona-Virus schließt bzw. eine Aufnahme der pflegebedürftigen Person nicht möglich ist.

Wird in einem Arbeitsverhältnis stehenden Bediensteten Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Vergütung 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 LRM Personalwesen [vgl. SAP-Infomail Nr. 81 vom 8. April 2020] zu erfassen.

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

II. Vorübergehende Abweichung von Regelungen der Hessischen Arbeitszeitverordnung und der Hessischen Urlaubsverordnung

Das Kabinett hat die - aktuell noch nicht veröffentlichte - rückwirkend zum 15. März 2020 in Kraft und zum 31. Dezember 2021 außer Kraft tretende "Verordnung zur vorübergehenden Abweichung von Regelungen der Hessischen Arbeitszeitverordnung und der Hessischen Urlaubsverordnung" beschlossen.

Nach § 2 Abs. 1 dieser Verordnung verfällt Urlaub aus dem Jahr 2019, der aus dienstlichen Gründen im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie nicht gewährt werden konnte, abweichend von § 9 Abs. 2 Satz 2 der Hessischen Urlaubsverordnung vom 12. Dezember 2006 (GVBl. I S. 671), zuletzt geändert durch Gesetz vom 19. Juni 2019 (GVBl. S. 110), erst mit Ablauf des 31. März 2021.

Von der in § 1 Abs. 2 dieser Verordnung für die oberste Dienstbehörde vorgesehenen Möglichkeit, bis zum 31. Dezember 2020 Abweichungen von den Regelungen des § 4 Abs. 2 Satz 2 und Abs. 3 der Hessischen Arbeitszeitverordnung zuzulassen, wird für den Bereich der hessischen Justiz kein Gebrauch gemacht.

In Vertretung

gez. Thomas Metz

Staatssekretär