

:

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: 14. Juni 2021

## **Maßnahmen im Hinblick auf die Corona-Virus-Pandemie**

### **Erlass zur Umsetzung der Musterdienstanweisung**

#### **Erlass vom 5. November 2020 (2203-Z/A7-2011/383-Z/A 2)**

In Abänderung des Erlasses vom 05.11.2020 wird auf die nachfolgenden, ab sofort anzuwendenden Neuregelungen hingewiesen, die sämtlichen Beschäftigten (Richterinnen und Richtern, Beamtinnen und Beamten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, Auszubildenden) unverzüglich zur Kenntnis zu geben und dezentral umzusetzen sind.

### **1. Erhaltung der Handlungsfähigkeit der hessischen Justiz**

Die Handlungsfähigkeit der hessischen Justiz soll sichergestellt und erhalten werden. Dazu sind alle Beschäftigten der Justiz nach Möglichkeit vor einer Infektion mit dem Corona-Virus zu schützen.

Begegnungen der Beschäftigten sollen daher auf das zur Aufgabenerledigung notwendige Maß beschränkt werden. Soweit es dienstlich, organisatorisch und technisch sinnvoll möglich ist, soll die Arbeit bis zum 30.06.2021 im Homeoffice erledigt werden. Im Übrigen ist zu prüfen, inwieweit Teams gebildet werden können, die im Wechsel arbeiten.

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



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.

## **2. Krankmeldungen**

Alle Beschäftigten 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, 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](https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Kontaktperson/Management.html#doc13516162bodyText3));
- Absonderungspflicht aufgrund § 1c der Verordnung zur Beschränkung von sozialen Kontakten und des Betriebes von Einrichtungen und von Angeboten aufgrund der Corona-Pandemie (Corona-Kontakt- und Betriebsbeschränkungsverordnung) vom 26.11.2020 in der jeweils gültigen Fassung 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 12.05.2021 in der jeweils gültigen Fassung;
- Anordnung einer Absonderung durch ein Gesundheitsamt.

Ergänzend wird auf die Regelungen der Corona-Einreiseverordnung vom 12.05.2021 in der jeweils gültigen Fassung verwiesen und insbesondere auf die derzeit geltende Verpflichtung aus § 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 Risikogebiet oder Hochinzidenzgebiet eingestuftem Gebiet aufgehalten haben, sich unverzüglich nach der Einreise auf eigene Kosten für einen Zeitraum von zehn Tagen abzusondern haben. Bei einer Einstufung als Virusvarianten-Gebiet 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 Risikogebiet oder Hochinzidenzgebiet 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. Beim Aufenthalt in einem Hochinzidenzgebiet darf die zugrundeliegende Testung frühestens fünf Tage nach der Einreise erfolgt sein.

Die Einstufung als Risikogebiet, Hochinzidenzgebiet oder Virusvarianten-Gebiet 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](https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete_neu.html) veröffentlicht.

Für nachweislich mit dem Corona-Virus 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 § 1c der Corona-Kontakt- und Betriebsbeschränkungsverordnung vom 26.11.2020 oder § 4 der Coronavirus-Einreiseverordnung vom 12.05.2021 oder einer behördlichen Quarantäneverordnung eine Absonderungspflicht besteht. Abweichende Quarantänezeiträume in den hessischen Verordnungen, der Coronavirus-Einreiseverordnung vom 12.05.2021 und in Quarantäneverordnungen 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 Risikogebiet, Hochinzidenzgebiet oder Virusvariantengebiet außer-

halb der Bundesrepublik Deutschland zurückkehren und aufgrund der Reise zur Absonderung verpflichtet sind, 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**

Für Präsenzfortbildungsveranstaltungen in der eigenen Dienststelle gilt § 1 Abs. 2 Nr. 1, Abs. 5 der Corona-Kontakt- und Betriebsbeschränkungsverordnung vom 26.11.2020. Abstands- und Hygieneregeln sind zu beachten.

Für Präsenzfortbildungsveranstaltungen im H.B. Wagnitz-Seminar gilt § 5 der Corona-Kontakt- und Betriebsbeschränkungsverordnung vom 26.11.2020. Abstands- und Hygieneregeln sowie das Hygienekonzept der Tagungsstätte sind zu beachten.

Für sonstige Präsenzfortbildungsveranstaltungen gilt § 1 Abs. 2b der Corona-Kontakt- und Betriebsbeschränkungsverordnung vom 26.11.2020. Abstands- und Hygieneregeln sowie das Hygienekonzept der jeweiligen Tagungsstätte sind zu beachten.

In jedem Fall besteht eine Pflicht zum Tragen medizinischer Masken und dürfen Beschäftigte an Präsenzfortbildungsveranstaltungen des Landes Hessen außerhalb der eigenen Dienststelle nur teilnehmen, sofern sie einen Negativnachweis im Sinne von § 1b der Corona-Kontakt- und Betriebsbeschränkungsverordnung vom 26.11.2020 in Form eines Impfnachweises, eines Genesenennachweises oder eines Testnachweises vorlegen (vgl. § 2 Nr. 3, 5 und 7 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmeverordnung). Die SARS-CoV2-Arbeitsschutzverordnung des BMAS vom 21.01.2021 in der jeweils gültigen Fassung ist zu beachten.

Fortbildungsformate, die ausschließlich digital konzipiert sind, werden auch weiterhin über digitale Lernplattformen durchgeführt.

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

Öffentliche Veranstaltungen sollen nur durchgeführt werden, wenn dies den allgemeinen Vorschriften zum Umgang mit der Coronavirus-Pandemie in Abhängigkeit zu den aktuellen Inzidenzwerten entspricht. Für die Teilnahme ist die Vorlage eines Negativnachweises im Sinne von § 1b der Corona-Kontakt- und Betriebsbeschränkungsverordnung vom 26.11.2020 in Form eines Impfnachweises, eines Genesenennachweises oder eines Testnachweises erforderlich (vgl. § 2 Nr. 3, 5 und 7 der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmeverordnung). Abstands- und Hygieneregeln sind zu beachten, ebenso die Pflicht zum Tragen medizinischer Masken.

## **5. Dienstreisen**

Bei Dienstreisen haben die Vorgesetzten und die Dienstreisenden verantwortungsvoll in jedem Einzelfall zu prüfen, ob die Dienstreise dringend notwendig ist. Ist dies der Fall, ist aus Gründen des Infektionsschutzes im Regelfall die Benutzung eines privaten Kraftfahrzeugs zu genehmigen, soweit kein landeseigenes Beförderungsmittel zur Verfügung steht (§ 6 Abs. 1, 6 HRKG). Für Fortbildungsveranstaltungen nach Ziff. 4 dieses Erlasses sind Dienstreisen in der Regel zu genehmigen.

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 Risikogebiet, Hochinzidenzgebiet oder Virusvarianten-Gebiet eingestuft wird, 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 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 Bundesministerium für Arbeit und Soziales zuletzt 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=2](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 20.08.2020 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](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-CoV2-Arbeitsschutzverordnung des BMAS vom 21.01.2021 in der jeweils gültigen Fassung 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 19.10.2020 verwiesen.

Bezüglich der möglichen Verpflichtung zum Tragen einer medizinischen Maske oder FFP2-Maske wird auf die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung des BMAS vom 21.01.2021 in der jeweils gültigen Fassung sowie die Corona-Kontakt- und Betriebsbeschränkungsverordnung vom 26.11.2020 in der jeweils gültigen Fassung verwiesen.

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 21.01.2021 in der aktuellen 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 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 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 2019 und 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 Verdienstaussfälle 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 08.04.2020) 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