



# Senat der Freien und Hansestadt Hamburg

## Personalamt

Personalamt, Steckelhörn 12, 20457 Hamburg

VL FHH Personalabteilungsleitungen

Dienst- und Tarifrecht

Allgemeines Beamtenrecht

P10

Steckelhörn 12

20457 Hamburg

Telefon +49 40 428 31-1559

Ansprechpartner: Herr Schaefer

Zimmer 827

funktionspostfachp10@personalamt.hamburg.de

Az. P10

25. November 2022

### Personalrechtliche Hinweise zum Umgang mit dem Coronavirus

hier: **79. Änderung der HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO**

<b>Betroffener Personenkreis</b>	Personalabteilungen, Beamtinnen und Beamte, Tarifbeschäftigte
<b>Wesentlicher Inhalt:</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Änderungen bei den Regelungen der <a href="#">HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO</a> zur Absonderungspflicht und zu Kontrolltestungen</li><li>– Auswirkungen auf das <a href="#">Rundschreiben vom 17.11.2022</a></li></ul>
<b>Bezug</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>– 79. Änderungsverordnung zur HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO (<a href="#">HmbGVBl. 2022, S. 586</a>)</li><li>– <a href="#">Rundschreiben vom 17.11.2022</a></li><li>– <a href="#">Rundschreiben vom 30.09.2022</a></li></ul>
<b>Information der Beschäftigten</b>	In betriebsüblicher Weise
<b>Veröffentlichung online:</b>	➤ Profikanal

Durch die 79. Verordnung zur Änderung der [HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO](#) ([HmbGVBl. 2022, S. 586](#)) wurde die Geltungsdauer der HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO bis zum 14. Januar 2023 verlängert. Gleichzeitig wurden die die Regelungen zur Absonderung von infizierten Personen mit Wirkung zum 26. November 2022 inhaltlich angepasst.



Öffentliche Verkehrsmittel:  
Buslinien 3, 4 und 6 Bei St. Annen  
U1 Meißberg

Das Personalamt weist hierzu auf die amtliche Begründung der Verordnung hin (vgl. [HmbGVBl. 2022, S. 587-592](#)). Ergänzend gibt das Personalamt zu den personalrechtlich relevanten Änderungen die folgenden Hinweise:

### **I. Änderungen bei der Absonderungspflicht**

Die Verpflichtung von positiv auf das Coronavirus getesteten Personen, sich häuslich abzusondern (Absonderungspflicht), bleibt in Hamburg erhalten. Die bislang in § 6 Abs. 1 HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO (a.F.) geregelte infektionsschutzrechtliche Verpflichtung, nach einem positiven Eigenschnelltest einen PCR-Test oder PoC-Antigentest durchzuführen, entfällt jedoch.

**Stattdessen wird die Absonderungspflicht nunmehr auch durch das positive Ergebnis eines Eigenschnelltests begründet (§ 6 Abs. 1 S. 1 HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO). Die bisherige Regelung, dass nur das positive Ergebnis eines PoC-Antigentests oder eines PCR-Tests die Absonderungspflicht auslöst, entfällt.**

Die Pflicht zur Absonderung endet:

- mit Ablauf des fünften auf die positive Testung folgenden Tages (§ 6 Abs. 2 S. 1 HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO), wobei der Fristlauf – anders als bisher – auch bereits mit einer positiven Eigenschnelltestung beginnt, oder
- wenn die Absonderung lediglich auf einem positiven Schnelltest (Eigenschnelltest oder PoC-Antigentest) beruht, sobald ein negatives Ergebnis einer danach vorgenommenen Testung mittels PCR-Test vorliegt (§ 6 Abs. 2 S. 3 HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO).

Gemäß § 6 Abs. 2 S. 2 HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO wird weiterhin empfohlen, die Absonderung erst dann zu beenden, wenn eine Testung mittels Schnelltest oder PCR-Test ein negatives Ergebnis in Bezug auf einen direkten Erregernachweis des Coronavirus ergeben hat. Diese Empfehlung ist von den Dienststellen im Rahmen der örtlichen Gefährdungsbeurteilungen und des darauf aufbauenden betrieblichen Hygienekonzeptes (vgl. [§ 2 Abs. 1 der Corona-ArbSchV](#)) zu berücksichtigen.

### **II. Auswirkungen auf die Präsenzarbeit**

Es gilt weiterhin, dass Beschäftigte der Dienststelle das Vorliegen der Voraussetzung der Absonderungspflicht nachzuweisen haben, wenn vorgesehene Präsenzarbeit nicht wahrgenommen werden kann. Dabei liegt die Entscheidung über die geforderte Art der Nachweisführung, insbesondere ob und in welchen Fällen ggf. ein überprüfbarer Nachweis mittels PoC-Antigen- oder PCR-Test erforderlich ist, in der dezentralen Verantwortung der Dienststellen.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass Bürgerinnen und Bürger auch weiterhin die Möglichkeit haben, im Falle eines positiven Eigenschnelltests einen PCR-Test oder PoC-Antigentest in Anspruch zu nehmen (vgl. [§ 4b Satz 2 der Coronavirus-Testverordnung](#)). Die Absonderung darf zum Zwecke der Testdurchführung verlassen werden (§ 6 Abs. 2 S. 3 HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO).

Solange Beschäftigte von der Präsenzarbeit ausgeschlossen und nicht krankheitsbedingt arbeitsunfähig sind, sollen weiterhin möglichst einvernehmliche Lösungen (insbes. Homeoffice, Urlaub, Zeitausgleich) gefunden werden. Zur Ermöglichung von Homeoffice können auch andere als die sonst mit dem Dienstposten bzw. Arbeitsplatz verbundenen Aufgaben übertragen werden. Im Rahmen des Zumutbaren können befristet auch unterwertige Aufgaben übertragen werden.

### **III. Auswirkungen auf die Regelungen zur Urlaubsgutschrift**

Bei Beschäftigten, die während ihres Urlaubs einer infektionsschutzrechtlichen Absonderungspflicht unterliegen, werden die Tage der Absonderung nicht auf den Urlaub angerechnet (§ 59 IfSG, vgl. [Rundschreiben vom 30.09.2022](#), S. 5ff.).

**Die Beschäftigten, die eine Gutschrift der Urlaubstage beantragen, trifft auch zukünftig eine entsprechende Nachweispflicht. Hierzu ist grundsätzlich das Ergebnis eines positiven PCR-Tests oder PoC-Antigentests vorzulegen.**

Auch wenn die Absonderungspflicht nunmehr bereits bei einem positiven Eigenschnelltest eintritt, ändert sich nichts an dieser Nachweispflicht.

Zur Möglichkeit, im Falle eines positiven Eigenschnelltests einen PCR-Test oder PoC-Antigentest gemäß [§ 4b Satz 2 der Coronavirus-Testverordnung](#) in Anspruch zu nehmen, siehe Hinweis unter II. dieses Rundschreibens.

### **IV. Fehlende Absonderungspflicht in Schleswig-Holstein**

Wie bereits mit [Rundschreiben vom 17.11.2022](#) mitgeteilt wurde, ist in Schleswig-Holstein die Absonderungspflicht im Falle einer positiven Testung auf das Coronavirus entfallen.

Die in den vorstehenden Abschnitten I bis II dargestellten Regelungen gelten unabhängig vom Wohnort, wenn und solange sich eine Person im Gebiet der FHH aufhält. Insofern sind Beschäftigte mit Wohnsitz in Schleswig-Holstein vom Präsenzdienst unter den gleichen Voraussetzungen wie Beschäftigte mit Wohnsitz in Hamburg ausgeschlossen und können ihn unter den gleichen Voraussetzungen wie diese wieder aufnehmen (hierzu s.o. Abschnitt I).

Hinsichtlich der Regelungen zur Urlaubsgutschrift (s.o. Abschnitt III) gelten für Personen, die sich in Schleswig-Holstein aufhalten, weiterhin die Hinweise aus dem [Rundschreiben vom 17.11.2022](#) (dort Abschnitt III, S. 3).