Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
Personalamt

Personalamt, Steckelhörn 12, 20457 Hamburg

Per E-Mail

VL FHH Personalabteilungsleitungen

Dienst- und Tarifrecht

Abteilungsleitung
P1
Steckelhörn 12

20457 Hamburg
Telefon +49 40 428 31-1450

Ansprechpartner: Herr Reese

Zimmer 603
arnd.reese@personalamt.hamburg.de
Az. P1
22. November 2021

Personalrechtliche Hinweise zum Umgang mit dem Corona-Virus

Änderung des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) und weiterer Gesetze und Rechtsverordnungen nach Aufhebung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite (§ 5 IfSG)

Betroffener Personenkreis	Tarifbeschäftigte, Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Auszubildende und andere Beschäftigte
Wesentlicher Inhalt	Information über • neue Maßnahmen (u.a. **3G am Arbeitsplatz, Homeoffice-Pflicht, Kinderkrankentage 2022**) • den Fortbestand bestehender Maßnahmen nach Beendigung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite
Bezug	• Gesetz zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes und weiterer Gesetze anlässlich der Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite • Gesetzesvorlage und Ausschussbericht mit Begründung, BR-Drs. 803/21 • BK-MPK-Beschluss vom 18. November 2021

Zertifikat seit 2010
audit berufundfamilie
SILBER

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

I. Anlass und Überblick

Mit Ablauf des 25. November 2021 endet gemäß § 5 Abs. 1 S. 3 IfSG die zuletzt durch Beschluss des Deutschen Bundestages vom 25. August 2021 (BGBl. I S. 4072) festgestellte epidemische Lage von nationaler Tragweite. Ein Beschluss zu deren Fortgeltung wurde nicht getroffen. Vor dem Hintergrund, dass eine Reihe der bislang geltenden Maßnahmen (z.B. die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung - Corona-ArbSchV) an diese Feststellung geknüpft waren und damit auslaufen würden, zugleich aber angesichts der tatsächlichen Entwicklung der Corona-Pandemie weiterhin die dringende Notwendigkeit für Schutzmaßnahmen besteht, wurde unter dieser Zielsetzung aktuell das „Gesetz zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes und weiterer Gesetze anlässlich der Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite“ auf Bundesebene beschlossen. **Es tritt am Tage nach seiner Verkündung in Kraft, im Falle einer erwarteten Verkündung am 23. November also am 24. November 2021**.

Hinweis: Für die landesrechtlichen Eindämmungsregelungen (hier: HmbSARS-CoV-2-Eindämmungsverordnung) enthält § 28a Abs. 9 IfSG (neu) eine Übergangsregelung, nach der im Ergebnis deren Anpassung an das neue Bundesrecht (erst) bis zum 15. Dezember 2021 erfolgen muss.

Mit diesem Rundschreiben informiert das Personalamt über die **ab dem Inkrafttreten (s.o.) und im Wesentlichen bis zum 19. März 2022** geltenden, für die Personalarbeit in den Dienststellen wichtigen Regelungen.

Praxis-Überblick - Was ist neu, was bleibt?

1. Was ist neu:

a) Generelles 3G-Modell am Arbeitsplatz (in den Dienststellen)

b) Betretung bestimmter Einrichtungen und Unternehmen nur mit negativem Testnachweis (u.a. Krankenhäuser, öffentlicher Gesundheitsdienst, Rettungsdienst)

c) Verpflichtendes Angebot des Arbeitgebers / Dienstherrn und dessen Annahme durch Beschäftigte zur Tätigkeit im Homeoffice, sofern die Dienstaufgaben hierfür geeignet sind

d) Verlängerung der Regelung zu den Kinderkrankentagen für das Jahr 2022

2. Was bleibt:

a) Generell: u.a. Abstandsgebote, Maskenpflicht, bestehende 2G / 3G-Modelle, Hygienekonzepte, Erhebung von Kontaktdaten, Einhaltung der AHA-L-Regelungen

b) Maßnahmen der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV):

(1) Gefährdungsbeurteilung und betriebliches Hygienekonzept
(2) Kontaktreduktion im Betrieb
(3) Kostenfreies Testangebot (Eigenschnelltests)
(4) Information, Unterweisung zu Schutzimpfungen

c) Bestehende Auskunftsrechte des Arbeitgebers / Dienstherrn zum Impf- / Genesenenstatus gemäß § 36 Abs. 3 IfSG

Für einen Gesamtüberblick s. auch Pressemeldung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) v. 18. November 2021: BMAS - Weiterhin Schutz und Unterstützung.

II. 3G-Modell am Arbeitsplatz - § 28b Abs. 1, 3 IfSG (neu)

Das BMAS hat zum Thema „3G am Arbeitsplatz“ bereits erste FAQ veröffentlicht: BMAS - FAQs zu 3G am Arbeitsplatz.

1. Es gilt der Grundsatz, dass Beschäftigte Arbeitsstätten, an denen physische Kontakte untereinander sowie zu anderen Personen nicht ausgeschlossen werden können, nur noch betreten dürfen, wenn sie geimpfte, genesene oder getestete Personen sind und einen entsprechenden gültigen Nachweis (geimpft, genesen oder getestet) mit sich führen, zur Kontrolle verfügbar halten oder beim Arbeitgeber/Dienstherrn hinterlegt haben (§ 28b Abs. 1 S. 1 IfSG).

   a) Hinsichtlich des Arbeitgeber- und Beschäftigtenbegriffs sind die Definitionen gemäß § 2 Abs. 2 und 3 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) maßgeblich. Erfasst als Arbeitgeber ist damit die FHH als Arbeitgeber und Dienstherr, unter den Beschäftigtenbegriff fallen u.a. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Auszubildende, Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter. Ebenfalls erfasst sind auch Praktikantinnen und Praktikanten, Personen, die freiwillige Dienste erbringen und eingesetzte Leiharbeitende.

   Hinweis: Besucher, Kunden und andere betriebsfremde Personen werden von der Regelung (anders als bei den besonderen Einrichtungen und Unternehmen nach § 28b Abs. 2 IfSG; siehe insoweit unter III.) nicht erfasst. Vor diesem Hintergrund hat der auch im Zusammenhang mit dem Publikumsverkehr stehende Hinweis des Personalamtes aus dem Rundschreiben vom 02. September 2021, dass das „Drei-G-Modell“ auch weiterhin nicht allgemein für Betriebs- und Arbeitsstätten oder Behörden gilt, Bestand. Ohne Rechtsgrundlage kann die Erbringung der behördlichen Dienstleitungen gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern nicht von einem 3G-Modell abhängig gemacht werden. Es bleiben die vor Ort zu treffenden Schutzmaßnahmen.

b) Die Definition der Arbeitsstätte ergibt sich aus § 2 Abs. 1 und 2 der Arbeitsstättenverordnung. Insbesondere Arbeitsräume oder andere Orte in Gebäuden auf dem Gelände eines Betriebes, Orte im Freien auf dem Gelände eines Betriebes und Orte auf Baustellen sind erfasst, sofern sie zur Nutzung für Arbeitsplätze vorgesehen sind. Dementsprechend ist von einem weiten Anwendungsbereich auszugehen. Die Dienststellen der FHH sind hiervon erfasst, ebenso für die Dienstausübung genutzte Fahrzeuge. Nicht zu den Arbeitsstätten im Sinne des § 28b IfSG gehören lt. Hinweis des BMAS Arbeitsplätze im Homeoffice.

c) „Physische Kontakte“ sind nach der Begründung eines maßgeblichen Änderungsantrages aus dem Gesetzgebungsverfahren (Bundestag) gegeben, wenn in der Arbeitsstätte ein Zusammentreffen mit anderen Personen nicht ausgeschlossen werden kann, auch wenn es zu keinem direkten Körperkontakt kommt. Nicht erheblich ist, ob Beschäftigte tatsächlich auf andere Personen treffen. Die Möglichkeit eines solchen Kontaktes ist ausreichend. Es ist keine Dienststelle der FHH ersichtlich, für die diese Voraussetzung nicht erfüllt ist.

d) Für die Frage, ob es sich um eine geimpfte, genesene oder getestete Person handelt, sind die Definitionen gemäß der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmeverordnung (SchAusnahmV) maßgeblich; hier § 2 Nr. 2 (geimpfte Personen), § 2 Nr. 4 (genesene Person), § 2 Nr. 6 (getestete Person).

e) Auch hinsichtlich der zu erbringenden Nachweise gelten die Vorgaben der SchAusnahmV, hier: § 2 Nr. 3 (Impfnachweis), § 2 Nr. 5 (Genesenennachweis), § 2 Nr. 7 (Testnachweis).

f) Impf-, Genesenen- oder Testnachweis

- müssen mit sich geführt werden,
- sind zur Kontrolle verfügbar zu halten **oder**
- können beim Arbeitgeber hinterlegt sein.

Die beiden erstgenannten Pflichten richten sich an die einzelnen Personen; die aus Sicht des Personalamtes in Bezug auf Impf- und Genesenennachweise vorzugswürdige Variante der Hinterlegung beim Arbeitgeber setzt voraus, dass in den Dienststellen entsprechende Möglichkeiten vorgesehen werden.

➔ **Zu den Kontroll- und Dokumentationspflichten im Einzelnen siehe unter IV.**

2. Abweichend von dem o.g. Grundsatz ist ein Betreten der Arbeitsstätte auch ohne Nachweis erlaubt, um

- unmittelbar vor Arbeitsaufnahme das betriebliche Testangebot gemäß § 4 Abs. 1 CoronaArbSchV) - mit entsprechender Testbescheinigung - wahrzunehmen (siehe hierzu nachfolgend unter 3.) **oder**

- ein Impfangebot des Arbeitgebers wahrzunehmen (zur Klarstellung: Dies begründet keinen Rechtsanspruch auf ein Impfangebot gegenüber dem Arbeitgeber).

3. Generell sind zu den Nachweisen folgende Punkte zu beachten:

- Der **Impfnachweis** enthält gemäß der maßgeblichen Definition in § 2 Nr. 3 SchAusnahmV keine zeitliche Begrenzung der Gültigkeitsdauer. Derzeit gilt eine Person daher auch dann weiterhin als geimpft, wenn seit der Zweitimpfung mehr als sechs Monate vergangen sind; dies gilt auch dann, wenn eine Auffrischungsimpfung („Booster“) empfohlen wurde.

- Als „**genesene Person**“ gilt, wer gemäß § 2 Nr. 5 SchAusnahmV innerhalb der letzten 6 Monate positiv mittels PCR, PoC-PCR oder mittels einem anderen Nukleinsäurenachweis auf SARS-CoV-2 getestet wurde und das **Testergebnis mindestens 28 Tage sowie maximal 6 Monate** zurückliegt. Aus dem vorgelegten Nachweisdokument muss daher neben dem Kriterium, dass die Infektion mittels der genannten „Test-Qualität“ bestätigt wurde, klar das Test- und Meldedatum (Testergebnis) ersichtlich sein.

> **Achtung**: Wenn ein Testdatum *länger* als 6 Monate zurückliegt, gilt die Person nicht mehr als genesene Person im Sinne der SchAusnahmV.
>
> Es ist grundsätzlich Sache der oder des Beschäftigten, dies im Blick zu behalten und der Dienststelle nach Ablauf der Gültigkeitsdauer den erforderlichen Impf- oder Testnachweis vorzulegen. Dennoch wird empfohlen, bei einer Hinterlegung der Angaben das Testdatum bzw. das Ablaufdatum zusätzlich zu vermerken.

- Als „**getestete Person**“ gilt, wer einen den Anforderungen des § 2 Nr. 7 SchAusnahmV genügenden auf sie ausgestellten Testnachweis besitzt.

  - Sofern die dem Testnachweis zugrundeliegende Testung mittels eines PCR, PoC-PCR oder einem anderen Nukleinsäurenachweis auf SARS-CoV-2 erfolgt ist, darf diese abweichend von § 2 Nr. 7 SchAusnahmV **maximal 48 Stunden** (statt 24 Stunden) zurückliegen, ist also entsprechend länger nutzbar.

  - Als weitere Testnachweise gelten zudem für **maximal 24 Stunden** Nachweise zu durchgeführten Antigen-Schnelltests. Hierunter fallen die seit dem 13. November 2021 wieder kostenlosen Bürgertests und die unter Aufsicht (mit entsprechender Testbescheinigung) wahrgenommenen betrieblichen Testangebote nach der CoronaArbSchV.

Zur Einordnung (aus der Begründung des maßgeblichen Änderungsantrages im Bundestag): "*Der Arbeitgeber darf seine Beschäftigten nicht auf die kostenlose Bürgertestung verweisen, soweit er nach Arbeitsschutzrecht verpflichtet ist, eine kostenlose Testung anzubieten. Der Beschäftigte ist ansonsten für die Beibringung des Testnachweises (zum Beispiel durch Wahrnehmung eines Bürgertests) verantwortlich. In jedem Fall haben Beschäftigte das Recht, das Angebot ihres Arbeitgebers auf mindestens zwei wöchentliche Testungen gemäß § 4 Absatz 1 der Corona-Arbeitsschutzverordnung anzunehmen.*"

Daraus folgt:

- **Seitens der Dienststellen bleibt es bei dem bestehenden Angebot von maximal zwei Eigenschnelltests je Kalenderwoche**.[1] Auch ungeimpfte Beschäftigte haben daher keinen Anspruch darauf, dass der Arbeitgeber ihnen mehr als zwei Schnelltests pro Kalenderwoche zur Verfügung stellt.[2]

- Den betrieblichen Testangeboten und -bescheinigungen kommt mit dem 3G-Modell am Arbeitsplatz eine zusätzliche Bedeutung zu. Es wird daher empfohlen, die insoweit bestehenden Strukturen in den Dienststellen im Hinblick auf das zu gewährleistende Angebot zu überprüfen. **Aber: Es besteht darüber hinaus keine Verpflichtung, diese Testangebote auszubauen**.

- **Sofern betriebliche Testbescheinigungen nicht an allen Präsenzarbeitstagen ausgegeben werden, müssen die Beschäftigten auf eigene Verantwortung für notwendige Testnachweise sorgen**. Die Nutzung externer Testangebote ist keine Arbeitszeit. Ein Anspruch auf Dienst-/Arbeitsbefreiung sowie auf Kostenersatz besteht nicht.

Hinweis: Die 3G-Regelung am Arbeitsplatz gilt auch für Beschäftigte, die sich aus medizinischen Gründen nicht impfen lassen können. Beschäftigte müssen hierüber keine Auskunft geben. Sofern sie darauf aber aus eigenem Antrieb hinweisen und dies in der Form des § 10j Abs. 2 HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO nachweisen, besteht die Möglichkeit, diesem Personenkreis für jeden Präsenztag einen Eigenschnelltest für den erforderlichen Nachweis (d.h. unter Aufsicht, mit Testbescheinigung) zur Verfügung zu stellen.

4. Die Dienststellen haben die Beschäftigten bei Bedarf in barrierefreier zugänglicher Form über die betrieblichen Zugangsregelungen zu informieren (§ 28b Abs. 1 S. 4 IfSG (neu)).

---

[1] Unberührt bleibt die Möglichkeit, zusätzlich Eigenschnelltests z.B. zur Wahrung von Außenterminenterminen, die unter 3G-Bedingungen durchgeführt werden (z.B. Prüfungen bei privaten Unternehmen, die intern ein 3G-Modell haben), im Einzelfall auszugeben.

[2] Eine Festlegung zusätzlicher Testungen in Hygienekonzepten in einzelnen besonders gefährdeten Bereichen ist unter Anlegung strenger Maßstäbe nicht ausgeschlossen.

III. Betretung bestimmter Einrichtungen und Unternehmen nur mit negativem Testnachweis (u.a. Krankenhäuser, öffentlicher Gesundheitsdienst, Rettungsdienst) - § 28b Abs. 2, 3 IfSG (neu)

Beschäftigte und Besucher **bestimmter Einrichtungen und Unternehmen** dürfen diese nur noch dann betreten, wenn sie negativ auf das Coronavirus getestet worden sind und einen entsprechenden **Testnachweis** mit sich führen. Von dieser Regelung werden die folgenden Bereiche erfasst:

1. Krankenhäuser,

2. Einrichtungen für ambulantes Operieren,

3. Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtungen,

4. Dialyseeinrichtungen,

5. Tageskliniken,

6. Entbindungseinrichtungen,

7. Behandlungs- oder Versorgungseinrichtungen, die mit einer der in den Nummern 1 bis 6 genannten Einrichtungen vergleichbar sind,

8. Arztpraxen, Zahnarztpraxen,

9. Praxen sonstiger humanmedizinischer Heilberufe,

10. Einrichtungen des öffentlichen Gesundheitsdienstes, in denen medizinische Untersuchungen, Präventionsmaßnahmen oder ambulante Behandlungen durchgeführt werden,

11. ambulante Pflegedienste, die ambulante Intensivpflege in Einrichtungen, Wohngruppen oder sonstigen gemeinschaftlichen Wohnformen erbringen, und

12. Rettungsdienste,

13. Einrichtungen und Unternehmen nach § 36 Absatz 1 Nummer 2 und 7 IfSG (nicht unter § 23 Absatz 5 Satz 1 fallende voll- oder teilstationäre Einrichtungen zur Betreuung und Unterbringung älterer, behinderter oder pflegebedürftiger Menschen oder vergleichbare Einrichtungen sowie gewisse ambulante Pflegedienste und Unternehmen).

Die Behörden und Ämter werden gebeten, in eigener Zuständigkeit zu prüfen, ob sie oder Einrichtungen in ihrem Bereich zu einer dieser Gruppen gehören.

Hinsichtlich des erfassten Personenkreises gilt das Folgende:

- Die Testpflicht für das Betreten der o.g. besonderen Einrichtungen gilt auch für **geimpfte oder genesene** Personen.

- Die Testpflicht gilt nicht nur für Personen, die in der Einrichtung beschäftigt sind, sondern auch für **Besucherinnen und Besucher** (d.h. betriebsfremde Personen, die sich dort vorübergehend aufhalten) der o.g. besonderen Einrichtungen. Als Besucherinnen und Besucher gelten dabei nicht nur Personen, die aus privaten Gründen eine andere Person in der Einrichtung aufsuchen, sondern auch alle Personen, die etwa aus einem beruflichen Grund die Einrichtung betreten (beispielsweise Therapeuten, Handwerker oder Paketboten).

- Personen, die in der Einrichtung behandelt, betreut, gepflegt oder untergebracht werden (**Patientinnen, Patienten, etc.**) sind jedoch ausgenommen, d.h. diese Personen unterliegen keiner Test- bzw. Testnachweispflicht.

Hinsichtlich der Testnachweise gilt das Folgende:

- Es muss sich um einen Nachweis über einen negativen **Antigen-Schnelltest oder PCR-Test** handeln. Die rechtliche Gültigkeitsdauer von Antigen-Schnelltests beträgt **24** Stunden, die rechtliche Gültigkeitsdauer von PCR-Tests beträgt **48** Stunden.

- Als gültiger Nachweis für einen Antigen-Schnelltest kann auch eine **betriebliche Testbescheinigung** gemäß § 10i HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO vorgelegt werden.

- Der Arbeitgeber hat die erforderlichen Tests **für seine Beschäftigten** kostenfrei bereitzustellen. Den Beschäftigten steht es auch frei, Testangebote zugelassener Testanbieter in Anspruch zu nehmen und entsprechende Tests vorzulegen, eine Kostenerstattung hierfür erfolgt aber nicht.

- Für **geimpfte oder genesene Beschäftigte** gelten folgende Sonderregeln:

    - Bei geimpften oder genesenen Beschäftigten ist ein Antigen-Schnelltest zur **Eigenanwendung** ohne Überwachung ausreichend. Insofern genügt es, wenn die Dienststelle die Ausgabe der Tests dokumentiert, eine betriebliche Testbescheinigung gemäß § 10i HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO wird hierfür nicht ausgestellt. Eine Rückmeldung der/des Beschäftigten an die Dienststelle über das Testergebnis muss nur im Falle eines positiven Tests erfolgen.

- Bei geimpften oder genesenen Beschäftigten, die einen **PCR-Test** durchführen, genügt es, wenn dieser pro Kalenderwoche zwei Mal wiederholt wird.

IV. Kontroll- und Dokumentationspflichten - § 28b Abs. 3 IfSG (neu)

1. Allgemeine Kontrollpflichten des Arbeitgebers - § 28b Abs. 1 IfSG (neu)

Der Arbeitgeber/Dienstherr hat die Einhaltung der 3G-Regel am Arbeitsplatz durch Kontrollen der Nachweise zu überwachen (§ 28b Absatz 3 Satz 1). Testnachweise müssen dabei grundsätzlich täglich überprüft werden, Impf- und Genesenennachweise nur dann, wenn sie nicht beim Arbeitgeber hinterlegt worden sind (s.u.). Es besteht auch weiterhin ein Wahlrecht der Beschäftigten, welche Art von Nachweis sie erbringen wollen, so dass es z.B. geimpften Beschäftigten, die ihren Impfstatus nicht offenlegen wollen, freisteht, statt ihres Impfnachweises täglich einen Testnachweis vorzulegen. Daher folgt aus der Nachweispflicht keine Verpflichtung, den Impf- oder Genesenenstatus zu offenbaren.

Für die Durchführung der Kontrollen gilt das Folgende:

- Es ist eine **effiziente betriebliche Kontrolle** erforderlich, die eine lückenlose Umsetzung der Nachweispflicht zum Status geimpft, genesen oder getestet sicherstellt. Dies kann insbesondere in Form einer Zutrittskontrolle im Eingangsbereich erfolgen. Je nach den örtlichen Gegebenheiten können die Dienststellen aber auch andere Formen der Kontrolle wählen. Auch eine zügige nachgelagerte Kontrolle vorhandener Nachweise nach Betreten des Dienstgebäudes oder nach dem Aufsuchen des eigenen Arbeitsplatzes ist zulässig, weil alle Beschäftigten, die einen Impf-, Genesenen- oder Testnachweis mit sich führen, zur Kontrolle verfügbar halten oder beim Arbeitgeber hinterlegt haben, grundsätzlich zum Betreten des Dienstgebäudes berechtigt sind (§ 28b Absatz 1 Satz 1 IfSG).

- Auch ohne Impf-, Genesenen- oder Testnachweis ist ein Betreten der Arbeitsstätte zulässig, wenn die/der Beschäftigte sich auf kürzestem Wege zu einem **betrieblichen Testangebot** des Arbeitgebers begibt. Danach ist die Arbeitsstätte wieder auf kürzestem Wege zu verlassen, es sei denn, ein Testangebot wurde wahrgenommen und der Test war negativ.

- Die Kontrolle kann sowohl **zentral** organisiert werden (z.B. bei den Testbeauftragten) als auch **dezentral** (z.B. über die jeweiligen Vorgesetzten).

- Die Kontrolle kann durch Vorlage eines Nachweises in **Papierform** erfolgen oder durch Vorlage **digitaler** Impf- oder Genesenennachweise (z.B. über die Corona WarnApp oder die CovPass App). Die Dienststellen können je nach den Erfordernissen vor Ort auch eine elektronische Kontrolle zulassen.

- Als **Testnachweise** sind sowohl Testnachweise zugelassener externer Anbieter als auch betriebliche Testbescheinigungen nach § 10i HmbSARS-CoV-EindämmungsVO zulässig. Der Testnachweis muss während der gesamten Dauer der Dienstausübung gültig sein. Läuft die Gültigkeitsdauer von 24 Stunden (bzw. bei PCR-Tests von 48 Stunden) während der Dienstzeit aus, so verfügt die bzw. der Beschäftigte nicht mehr über einen gültigen Testnachweis und muss die Diensträume wieder verlassen.

- Beschäftigte, die einen Nachweis beim Arbeitgeber/Dienstherrn **hinterlegt** haben, müssen nicht täglich kontrolliert werden. Hierbei ist das Folgende zu beachten:

  - **Genesenennachweise** sind zeitlich befristet, so dass das Ablaufdatum zu dokumentieren ist (s.o. unter II. 3.).

  - **Impfnachweise** sind nicht befristet (s.o. unter II. 3.).

  - Möglich ist es auch, **Testnachweise** zu hinterlegen. Ob die Dienststelle eine solche Möglichkeit eröffnet, muss vor Ort entschieden werden. Das Hinterlegen von Schnelltestnachweisen wird in der Regel nicht sinnvoll sein, weil ein Schnelltest nur 24 Stunden gültig ist. Das Hinterlegen von PCR-Testnachweisen (Gültigkeitsdauer 48 Stunden) mag hingegen im Einzelfall sinnvoll sein.

  Wichtig: Um eine **Hinterlegung** kurzfristig zu ermöglichen, wird empfohlen, dass die dienststellenintern damit beauftragten Stellen (z.B. Personalbereiche oder Vorgesetzte) hierzu kurzfristig z.B. Excel-Listen erstellen und folgende Daten erheben: Name, Vorname; Organisationseinheit oder Leitzeichen; Erhebungsdatum; Impf-/Genesenen-/Testnachweis); Gültigkeitsdauer (Genesenennachweis, Testnachweis einschließlich darauf ausgewiesener Uhrzeit).

- Die **Kontrolle der Präsenzdienst leistenden Beschäftigten, die keinen Nachweis beim Arbeitgeber hinterlegt haben** (s.o.), ist zu **dokumentieren**. Die Dokumentation kann in Form von elektronischen oder in Papierform geführten Listen erfolgen. Hierbei genügt es, wenn Vor- und Nachname, Organisationseinheit oder Leitzeichen, Datum der Kontrolle, Art des Nachweises und Name/Kürzel der erfassenden Person erfasst werden. Die Listen sind unter Verschluss zu halten. Sie dürfen nur für die Überwachung der Einhaltung der 3G-Pflichten am Arbeitsplatz sowie für die Anpassung des betrieblichen Hygienekonzeptes auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung genutzt werden. Die Daten sind am Ende des sechsten Monats nach ihrer Erhebung zu löschen.

Das Personalamt beabsichtigt, den Dienststellen die notwendigen Datenschutzhinweise gesondert zur Verfügung stellen.

Das Personalamt prüft darüber hinaus zzt. gemeinsam mit dem ZPD die Möglichkeit, die Dienststellen technisch über KoPers zu unterstützen.

- Das Personalamt geht davon aus, dass es im Interesse aller ist, die 3G-Regelungen am Arbeitsplatz einzuhalten und konsequent umzusetzen. Sollte es dennoch zu Verstößen kommen, gilt: Beschäftigte, die bei einer Kontrolle keinen Impf-, Genesenen- oder Testnachweis vorlegen und auch nicht beim Arbeitgeber hinterlegt haben, sind aus dem Dienstgebäude zu verweisen. Erforderlichenfalls kann vom Hausrecht Gebrauch gemacht werden. Bereits die Verletzung der Nachweispflicht stellt eine Verletzung dienst- bzw. arbeitsrechtlicher Nebenpflichten dar und kann jedenfalls im Wiederholungsfalle dienst- bzw. arbeitsrechtlich geahndet werden. Darüber hinaus fehlen die betreffenden Beschäftigten **unentschuldigt** im Dienst bzw. bleiben – sofern nicht Homeoffice, Urlaub oder Freizeitausgleich beantragt und genehmigt werden können – unerlaubt der Arbeit fern, so dass Bezüge einzubehalten und ggf. arbeits- bzw. dienstrechtliche Maßnahmen zu ergreifen sind.

  Darüber hinaus ist ein Verstoß gegen die Verpflichtung aus § 28b Abs. 1 S. 1 IfSG gemäß § 73 Abs. 1a Nr. 11b IfSG eine bußgeldbewehrte Ordnungswidrigkeit. Insofern ist jeweils zu prüfen, ob ggf. eine Anzeige beim zuständigen Gesundheitsamt zu fertigen ist. Jedenfalls bei wiederholten Verstößen wird dies in Betracht kommen.

2. Kontrollpflichten des Arbeitgebers in besonderen Einrichtungen und Unternehmen

In den in Abschnitt III genannten Einrichtungen und Unternehmen hat der Arbeitgeber/Dienstherr bzw. die Einrichtungsleitung die Einhaltung der Testpflicht täglich durch Kontrollen der Testnachweise zu überwachen (§ 28b Absatz 3 Satz 1). Hierfür gilt das Folgende:

- Die Kontrolle von **Besucherinnen und Besuchern** muss grundsätzlich im Eingangs- bzw. Empfangsbereich erfolgen. Dies ergibt sich daraus, dass die Identität von Besucherinnen und Besuchern oftmals nicht feststeht und ihr Verhalten durch die fehlende Weisungs- und Sanktionsgewalt des Arbeitgebers/Dienstherrn regelhaft nicht steuerbar ist. Ob bei Besucherinnen und Besuchern, die den Betriebsangehörigen quasi gleichstehen (z.B. länger tätige Handwerker) Ausnahmen möglich sind, muss vor Ort beurteilt werden. In jedem Falle muss eine verlässliche und vollständige Kontrolle sichergestellt sein.

- Für die Kontrolle von **Beschäftigten** gelten die Ausführungen im vorstehenden Abschnitt 1 (Allgemeine Kontrollpflichten des Arbeitgebers) zu den Kontrollen entsprechend. Im Wesentlichen gilt also:

- Es ist eine effiziente betriebliche Kontrolle erforderlich, die insbesondere in Form einer Zutrittskontrolle erfolgen kann, je nach den Gegebenheiten vor Ort aber auch in anderen verlässlichen Formen stattfinden kann.

- Auch ohne Testnachweis ist ein Betreten der Arbeitsstätte zulässig, wenn die/der Beschäftigte sich auf kürzestem Wege zu einem betrieblichen Testangebot des Arbeitgebers begibt.

- Die Kontrolle kann sowohl zentral als auch dezentral organisiert werden.

- Die Testnachweise werden in aller Regel in Papierform vorliegen. Als Testnachweise sind sowohl Testnachweise zugelassener externer Anbieter als auch betriebliche Testbescheinigungen nach § 10i HmbSARS-CoV-EindämmungsVO zulässig. Die Dienststellen können auch elektronische Nachweismöglichkeiten (z.B. per Skype) zulassen.

- Möchten geimpfte oder genesene Beschäftigte die Möglichkeit von Antigen-Schnelltests zur **Eigenanwendung** ohne Überwachung nutzen, so müssen sie zunächst ihren Impf- bzw. Genesenenstatus nachweisen. Das gleiche gilt, wenn geimpfte oder genesene Beschäftigte die Möglichkeit nutzen wollen, PCR-Tests nur zwei Mal pro Woche zu wiederholen.

– Die Kontrolle ist zu **dokumentieren**. Dies gilt sowohl für die Kontrolle von Besucherinnen/Besuchern als auch für die Kontrolle der Beschäftigten. Die Dokumentation kann in Form von elektronischen oder in Papierform geführten Listen erfolgen, wobei für Besucherinnen/Besucher einerseits und Beschäftigte andererseits getrennte Listen zu führen sind. Bei Beschäftigten genügt es, wenn Vor- und Nachname, Organisationseinheit oder Leitzeichen, Datum, Art des Nachweises und Name/Kürzel der erfassenden Person erfasst werden, bei Besucherinnen und Besuchern sind darüber hinaus die Kontaktdaten zu erfassen. Die Listen sind unter Verschluss zu halten. Sie dürfen nur für die Überwachung der Einhaltung der Testpflicht genutzt werden, die Listen für die Beschäftigten daneben auch für die Anpassung des betrieblichen Hygienekonzeptes auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung. Die Daten sind am Ende des sechsten Monats nach ihrer Erhebung zu löschen.

Werden bei den Kontrollen Verstöße gegen die vorgenannten Pflichten festgestellt, so gelten die Ausführungen zu Verstößen im vorstehenden Abschnitt 1 (Allgemeine Kontrollpflichten des Arbeitgebers) entsprechend.

Hinweis: Die besonderen in Abschnitt III genannten Bereiche sind verpflichtet, dem zuständigen Gesundheitsamt in einem zweiwöchigen Rhythmus bestimmte Informationen zu übermitteln (§ 28b Abs. 3 S. 7 IfSG) und sind befugt, den Impf- und Teststatus der Patientinnen/Patienten für bestimmte Zwecke zu erheben (§ 28b Abs. 3 S.8 IfSG).

V. Homeoffice - Verpflichtendes Angebot des Arbeitgebers / Dienstherrn und dessen Annahme durch Beschäftigte zur Tätigkeit im Homeoffice - § 28b Abs. 4 IfSG (neu)

Die nunmehr getroffene Regelung entspricht der bereits vom April bis 30. Juni 2021 geltenden Regelung. Mit der damaligen Verlagerung aus der seit Januar 2021 geltenden Regelung in der CoronaArbSchV in das IfSG wurde die Verpflichtung der Beschäftigten, das Angebot grundsätzlich anzunehmen, zusätzlich begründet (Rundschreiben v. 30. April 2021, S. 2). Entsprechend ist auch die aktuelle Wiedereinführung ausgestaltet.

Hinweis: Die gesetzliche Regelung gilt gleichermaßen für Geimpfte, Genesene und Getestete (siehe insoweit auch Hinweis zur CoronaArbSchV unter VII. 2.).

Das bedeutet, dass die Praxis in den Dienststellen **ab sofort** grundsätzlich mit folgenden Eckpunkten an die Leitlinien des Rundschreibens vom 22. Januar 2021 anzulehnen ist:

1. **Wenn und soweit die Anwesenheit in der Dienststelle bzw. im Außendienst nicht zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebes erforderlich ist, nehmen die Beschäftigten ihre Aufgabe im Homeoffice wahr.**

   Das bedeutet:

   - Der Dienstbetrieb ist zu gewährleisten.
   - Der Betrieb in Kundenbereichen ist aufrechtzuerhalten, die nachgefragten Leistungen sind weiterhin zu erbringen.
   - Bei Bürotätigkeiten besteht die grundsätzliche Vermutung, dass sie aus dem Homeoffice ausgeübt werden können, sofern nicht besondere technische oder organisatorische Rahmenbedingungen eine Wahrnehmung der Dienstaufgaben im Homeoffice ganz oder teilweise unmöglich machen (z.B. notwendiger Zugang zu Präsenzakten, Fachverfahren, die nicht über den VPN-Tunnel funktionieren).

2. **Es sind die erforderlichen organisatorischen Maßnahmen zu ergreifen, um diesen Grundsatz umzusetzen.**

   Das bedeutet:

   - Um Homeoffice zu ermöglichen, sind ggf. Arbeitsprozesse anzupassen (z.B. Einführung zusätzlicher HIM-Workflows).
   - Dort, wo Präsenz in der Dienststelle bzw. im Außendienst erforderlich ist, ist die Zahl der jeweils gleichzeitig eingesetzten Beschäftigten durch geeignete Verabredungen zu reduzieren (feste Teams, „Schichtmodelle“).

- Entlastungswirkungen auf den öffentlichen Personennahverkehr (Vermeidung von Stoßzeiten) sind anzustreben. Hierzu kann es erforderlich sein, geltende Regelungen in den Behörden und Ämtern zu Kern- und Funktionszeiten befristet außer Kraft zu setzen (vgl. hierzu schon Hinweis im PA-Rundschreiben v. 16. März 2020, S. 9).[3]

- Soweit Tätigkeiten im Homeoffice wahrgenommen werden, sind die Vorgesetzten angehalten, mit ihren Beschäftigten regelmäßige Kommunikation zur Organisation des Dienstbetriebes und zur Gewährleistung der notwendigen Interaktion aufrechtzuerhalten bzw. sicherzustellen.

VI. Verlängerung der Regelung zu den Kinderkrankentagen für das Jahr 2022 – § 45 Abs. 2a und b SGB V (neu)

Die Regelung zu den sog. „Kinderkrankentagen“ für Tarifbeschäftigte in § 45 SGB V wird mit den folgenden Maßgaben verlängert:

a) Auch im Jahr 2022 besteht – wie schon im Jahr 2021 – ein Anspruch auf **30** Arbeitstage je Kind (**60** Arbeitstage je Kind bei Alleinerziehenden), insgesamt jedoch höchstens **65** Arbeitstage (**130** Arbeitstage bei Alleinerziehenden).

b) Die im Jahr 2021 geltende Regelung, dass der Anspruch nicht nur bei der Erkrankung eines Kindes entsteht, sondern auch dann, wenn ein nicht erkranktes Kind pandemiebedingt zu Hause betreut werden muss, wird bis zum **19. März 2022** verlängert.

Die Voraussetzungen für den in b) genannten Anspruch wegen pandemiebedingter häuslicher Kinderbetreuung bleiben gegenüber der bisherigen Regelung **inhaltlich unverändert**. Insofern wird insbesondere auf das Rundschreiben vom 20. Januar 2021, fortgeschrieben durch die Rundschreiben vom 24. Januar 2021 und 30. April 2021, hingewiesen.

Die vorstehenden Regelungen werden hiermit mit den bereits bekannten Maßgaben (vgl. insbesondere das Rundschreiben vom 20. Januar 2021) auf den **Beamtenbereich sowie auf Richterinnen und Richter** übertragen.

Die vorstehenden Regelungen gelten ab dem 01. Januar 2022.

---

[3] Um dies zu unterstützen, wird es erforderlich sein, auf der § 94 HmbPersVG (a.F.) zur Neuregelung der Gleitzeit beruhende Regelungen in den Behörden und Ämtern zu Kern- und Funktionszeiten befristet außer Kraft zu setzen. Das Personalamt hat die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften (DGB, dbb) hierüber informiert.

VII. Fortbestehende Maßnahmen

Auch ohne die Feststellung einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite gemäß § 5 Abs. 1 IfSG können bis zum Ablauf des 19. März 2022 notwendige Schutzmaßnahmen getroffen werden. Auf folgende Punkte wird in diesem Zusammenhang hingewiesen:

1. Maßnahmenkatalog nach § 28a Abs. 7 IfSG (neu)

§ 28a Abs. 7 IfSG enthält insoweit nunmehr einen Katalog von Maßnahmen, die die Länder durch Rechtverordnungen (in Hamburg: HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO) weiterhin vorsehen können. Damit bleiben nach den Regelungen der HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO bestehende und etablierte Maßnahmen in den Dienststellen, wie etwa die Maskenpflicht, bereits jetzt mögliche 2- oder 3G-Modelle, Hygienekonzepte, Verarbeitung von Kontaktdaten in Kraft.

Hinweis: Sollte es im Zuge einer weiteren Anpassung der HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO an die neuen bundesrechtlichen Bestimmungen für die Dienststellen relevante Änderungen geben, wird das Personalamt hierüber gesondert informieren.

2. Maßnahmen nach der CoronaArbSchV

Darüber hinaus gelten auch die Maßnahmen nach der CoronaArbSchV im Wesentlichen unverändert nunmehr bis zum **19. März 2022** fort. Im Einzelnen:

- Die Regelungen zur Gefährdungsbeurteilung und zu betrieblichen Hygienekonzepten (§ 2 CoronaArbSchV) bleiben inhaltsgleich erhalten.

- Die Regelung zur Kontaktreduktion im Betrieb (§ 3 CoronaArbSchV) wird neu gefasst:

§ 3 CoronaArbSchV - Bislang geltende Fassung	*§ 3 CoronaArbSchV - Neufassung*
„Der Arbeitgeber hat alle geeigneten technischen und organisatorischen Maßnahmen zu treffen, um betriebsbedingte Personenkontakte zu reduzieren. [2]Die gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere Personen ist auf das betriebsnotwendige Minimum zu reduzieren.“	„Der Arbeitgeber hat zu prüfen, welche geeigneten technischen und organisatorischen Maßnahmen getroffen werden können, um betriebsbedingte Personenkontakte zu reduzieren. Die gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere Personen ist auf das betriebsnotwendige Minimum zu reduzieren, sofern nicht durch andere Maßnahmen ein gleichwertiger Schutz sichergestellt werden kann.“

In der Begründung (BT-Drucksache 20/15) wird zu der Änderung u.a. ausgeführt:

„Betriebsbedingte Zusammenkünfte können beispielsweise durch die Möglichkeit des Arbeitens von zu Hause auf ein betriebsnotwendiges Maß beschränkt werden. Durch intensives und fachgerechtes Lüften kann eine Verringerung der Konzentration ausgeschiedener Viren bewirkt und damit das Infektionsrisiko in Räumen gesenkt werden. (…) Der Impf- und Genesenenstatus kann daher, sofern er bekannt ist, in der Bewertung der Maßnahmen zur Kontaktreduktion berücksichtigt werden, so dass im Einzelfall Maßnahmen zur Kontaktreduktion wegfallen können."

Vor dem Hintergrund der aktuellen Entwicklung der Coronavirus-Pandemie und in Verbindung mit der erneuten grundsätzlichen „Homeoffice-Pflicht" (s.o. unter V.) geht das Personalamt davon aus, dass auch die ohnehin nur auf den Einzelfall ausgerichtete Öffnung im Hinblick auf Geimpfte und Genesene eher zurückhaltend genutzt werden sollte.

- Es bleibt bei der bekannten Verpflichtung der Dienststelle, den Beschäftigten, soweit diese nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten, zweimal pro Kalenderwoche ein kostenfreies Testangebot (Eigenschnelltests) zu machen. Insoweit gelten die Aussagen im Rundschreiben v. 10. September 2021, S. 6 f.) zu den Datenschutzhinweisen nunmehr ebenfalls bis zum 19. März 2022 fort.

Das Personalamt wird die Informationen zum Datenschutz bei der Durchführung von Eigenschnelltests (Stand: 10. September 2021) schnellstmöglich erneut anpassen und gesondert zur Verfügung stellen.

- Auch die Regelung zum Thema „Schutzimpfungen (§ 5 CoronaArbSchV) bleibt unverändert bestehen (vgl. Hinweise im Rundschreiben v. 10. September 2021, S. 8 f.).

3. Auskunftsrechte des Arbeitgebers / Dienstherrn zum Impf- / Genesungsstatus nach § 36 Abs. 3 IfSG

Die im September 2021 in das IfSG (§ 36 Abs. 3 IfSG) aufgenommenen (begrenzten) Auskunftsrechte des Arbeitgebers / Dienstherrn zum Impf- / Genesungsstatus werden durcheine Änderung des § 36 Abs. 3 S. 1 IfSG ebenfalls bis zum Ablauf des 19. März 2022 inhaltsgleich verlängert. Insoweit wird auf das Rundschreiben vom 10. September 2021, S. 9 und die dazugehörige Anlage 4 verwiesen.

VIII. Abschließende Hinweise

Das Personalamt informiert die Spitzenorganisationen der der Gewerkschaften über die Inhalte dieses Rundschreibens.

Bitte informieren Sie die intern verantwortlichen Stellen, die Personalräte und weitere Interessenvertretungen sowie die Beschäftigten in betriebsüblicher Weise.

Für Fragen und Hinweise steht das bekannte Funktionspostfach funktionspostfachp1@personalamt.hamburg.de zur Verfügung. Die Beschäftigten sollten jeweils intern gebeten werden, ihre Fragen an die Personalabteilungen zu richten.

Dieses Rundschreiben wird möglichst zeitnah auch im Profikanal zur Verfügung gestellt.

gez. Arnd Reese / Peer Schaefer