



Senat der Freien und Hansestadt Hamburg

Personalamt

Personalamt, Steckelhörn 12, 20457 Hamburg

Dienst- und Tarifrecht
Abteilungsleitung - P 1
Steckelhörn 12
20457 Hamburg
Telefon +49 40 428 31-1450

Per E-Mail

VL FHH Personalabteilungsleitungen

Ansprechpartner Herr Reese
Zimmer 603
E-Mail arnd.reese@personalamt.hamburg.de
Az.: P 1

30. April 2021

Personalrechtliche Hinweise zum Umgang mit dem Coronavirus

Aktuelle Rechtsänderungen zu den sog. Kinderkrankentagen, zum Homeoffice und zu Schnelltests sowie Neuerungen zum Berichtswesen (Eigenschnelltests)

Betroffener Personenkreis:

Personalabteilungsleitungen, Beamtinnen, Beamte, Richterinnen und Richter, Tarifbeschäftigte, andere Beschäftigte

Wesentlicher Inhalt:

Informationen zum „Vierten Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite“, der „Dritten Verordnung zur Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitschutzverordnung“ und zur Neufassung der HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO

Information über Neuerungen beim Berichtswesen (Eigenschnelltests) zum Lagebericht

I. Anlass

Mit [Rundschreiben v. 22.04.2021](#) hat das Personalamt bereits erste Hinweise auf die Rechtsänderungen auf Bundesebene gegeben. Mit Wirkung seit dem 24. April 2021 ist zusätzlich auch die daran angepasste Neufassung der HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO in Kraft getreten ist ([HmbGVBl. 2021, S. 205](#)). Das Personalamt nimmt dies zum Anlass, zu den für die Personalarbeit in den Dienststellen wesentlichen Änderungen weitere Hinweise zu geben.

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



II. Aktuelle Rechtsänderungen

1. Erhöhung der Anzahl der sog. Kinderkrankentage

Durch Artikel 3 des [Vierten Gesetzes zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite](#) ist die Anzahl der sog. Kinderkrankentage für **Tarifbeschäftigte** nach § 45 Abs. 2a SGB V für das Jahr 2021 noch einmal erhöht worden. Nunmehr besteht Anspruch auf 30 Arbeitstage pro Elternteil pro Kind, bei mehreren Kindern maximal auf 65 Arbeitstage, für Alleinerziehende besteht Anspruch auf 60 Arbeitstage pro Kind, bei mehreren Kindern maximal auf 130 Arbeitstage. Diese Obergrenzen beziehen sich auf das gesamte Kalenderjahr 2021.

Diese Erhöhung der sog. Kinderkrankentage wird für das Kalenderjahr 2021 auf den **Beamtenbereich** übertragen. Die in Nr. 5 und Nr. 7 des [Rundschreibens vom 20.01.2021](#) genannten Obergrenzen erhöhen sich entsprechend. Im Übrigen gelten die Hinweise zu den sog. „Kinderkrankentagen“ in dem genannten Rundschreiben sowie die Hinweise hierzu aus dem [Rundschreiben vom 24.01.2021](#) auch weiterhin fort.

2. Regelungen zum sog. Homeoffice

Die Pflicht der Arbeitgeber und Dienstherrn, den Beschäftigten im Falle von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen (hierzu vgl. das [Rundschreiben vom 28.01.2021](#), dort Abschnitt II.2.e, S. 3/4), besteht auch weiterhin fort. Sie wird jedoch aus der [Corona-ArbSchV](#) in [§ 28b Absatz 7 des Infektionsschutzgesetzes](#) verlagert. Die durch die Rundschreiben vom [22.01.2021](#), [28.01.2021](#) und [12.02.2021](#) beschriebene Linie der FHH zum Homeoffice wird dadurch inhaltlich nicht geändert.

Neu ist allerdings die Verpflichtung der Beschäftigten, das Angebot von Homeoffice durch den Arbeitgeber anzunehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen (§ 27b Absatz 7 Satz 2 IfSG). Entsprechende Gründe können beispielsweise räumliche Enge, Störungen durch Dritte oder unzureichende technische Ausstattung sein. Eine Mitteilung des Beschäftigten, dass das Arbeiten von zu Hause aus nicht möglich ist, reicht zur Darlegung aus (siehe [Bundestags-Drs. 19/28732](#), S. 21). Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, die Gründe zu erfragen oder ihre Stichhaltigkeit zu überprüfen. Auch eine Dokumentationspflicht besteht nicht. Die Änderung löst daher keine unmittelbaren neuen Handlungspflichten des Arbeitgebers aus. Im Übrigen ändert sich nichts daran, dass die Tätigkeit von zu Hause nach § 28b Absatz 7 IfSG keine Telearbeit nach der Arbeitsstättenverordnung ist.

3. Regelungen zu den Corona-Schnelltests

Durch die [Dritte Verordnung zur Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung](#) wird die Verpflichtung der Arbeitgeber, in ihren Betrieben allen Mitarbeitern, die nicht

ausschließlich im Homeoffice arbeiten, regelmäßige Selbst- oder Schnelltests anzubieten, von einem Test pro Woche auf das Angebot von grundsätzlich mindestens zwei Tests pro Woche erweitert. Dies entspricht bereits der bisherigen Line für die Beschäftigten der FHH, vgl. das [Rundschreiben vom 28.03.2021](#) und das [Rundschreiben vom 07.04.2021](#).

Es bleibt dabei, dass es sich hierbei um ein im Rahmen des Arbeitsschutzes erfolgreiches Angebot an die Beschäftigten handelt. Eine Pflicht des Beschäftigten, dieses Angebot anzunehmen und sich zu testen bzw. testen zu lassen, enthält [§ 5 Corona-ArbSchV](#) nicht. Insofern handelt es sich weiterhin um ein für die Beschäftigten freiwilliges Angebot.

Unberührt bleiben Regelungen, die ein Tätigwerden Beschäftigter von einer Testung abhängig machen (vgl. insbesondere § 28b Absatz 3 Satz 1 [IfSG](#) zu einer wöchentlich zweimaligen Testung der Lehrkräfte als Voraussetzung für die Teilnahme am Präsenzunterricht an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen sowie die Regelungen zur Testung von Beschäftigten in bestimmten Einrichtungen nach der HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO, z.B. gemäß § 31 Absatz 9, § 31a Absatz 5 oder § 31b Absatz 4 für bestimmte Wohn-, Betreuungs- und Fördereinrichtungen).

4. Neufassung der HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO

Mit der Neufassung der HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO ([HmbGVBl. 2021, S. 205](#)) wurde im Wesentlichen eine Anpassung an das o.g. geänderte Bundesrecht vorgenommen.

Die Geltungsdauer der HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO wurde bis einschließlich 21. Mai 2021 verlängert (vgl. § 40 Abs. 2 HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO).

III. Neuerungen zum Berichtswesen (Lagebericht) zu den Eigenschnelltests

Über die BIS (Krisenstab) wurden die Krisenstäbe der Behörden und Ämter bereits über folgende Neuerungen informiert, die auch für die Personalabteilungen für die Praxis von Bedeutung sind:

1. Es wird nochmals betont, dass die Zahl der wöchentlich herausgegebenen Eigenschnelltests zu erfassen und zu übermitteln ist. Zwar wird davon ausgegangen, dass die Tests tatsächlich in gleichem Umfang auch genutzt werden. Diese tatsächliche Nutzung ist in dem bestehenden Format, das weiterhin auch die Möglichkeit belässt, die Tests ohne Aufsicht und Testbescheinigung durchzuführen, aber nicht verlässlich (ohne erheblichen Aufwand) nachvollziehbar.
2. Die aktuell bestehende Begründungspflicht bei erheblichen Schwankungen in der Anzahl der herausgegebenen Eigenschnelltests (im Vergleich zu Vorwoche) wird dahingehend abgeändert, dass es ausreicht, solche Gründe anlassbezogen ausschließlich behördenintern zu dokumentieren. Einer Mitteilung an den BIS-Krisenstab bedarf es insoweit ab sofort nicht mehr.

3. Beginnend ab der 18. Kalenderwoche wird zusätzlich darum gebeten, die anonymisierte Anzahl der positiven Eigenschnelltest-Ergebnisse zu erfassen und dem BIS-Krisenstab mitzuteilen. Sofern die Herkunft einzelner Testergebnisses (u.a. behördlicher / privater Eigenschnelltest, Testzentrum) nicht bekannt ist, ist dem nicht weiter nachzugehen, sondern die Gesamtzahl der bekannten positiven Testergebnisse zu übermitteln. Das Berichtswesen im Lagebericht wird auf dieser Grundlage dahingehend erweitert, als dass künftig ausschließlich die Gesamtzahl der positiven Testergebnisse – also ohne Zuordnung zu einzelnen Behörden oder Ämtern – ausgewiesen werden soll. Dabei soll die ausgewiesene Zahl der positiven Testergebnisse mit einem Hinweis, dass auch andere Testergebnisse in die Gesamtdarstellung mit einfließen, versehen werden. Zu der grundsätzlichen Aussagekraft von Antigen-Schnelltests wird zudem ein Hinweis auf eine Veröffentlichung des RKI aufgenommen werden: [Corona-Schnelltest-Ergebnisse verstehen \(rki.de\)](https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/2020/09/COVID_19/Corona_Schnelltest_Ergebnisse_verstehen.html).

Zum Umgang mit positiven Eigenschnelltests verweist das Personalamt nochmals auf die ausführlichen Hinweise im [Rundschreiben vom 07.04.2021](#) (S. 2). Kernaussage: „*In solchen Fällen besteht bis auf weiteres zunächst der Verdacht auf eine akute COVID-19-Infektion, die durch eine PCR-Testung ausgeräumt werden muss.*“

IV. Abschließende Hinweise

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

Für Fragen und Hinweise steht das bekannte Funktionspostfach funktionspostfach1@personalamt.hamburg.de zur Verfügung.

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

gez. Arnd Reese / Peer Schaefer