Senat der Freien und Hansestadt Hamburg
Personalamt

Personalamt, Steckelhörn 12, 20457 Hamburg

Per E-Mail

VL FHH Personalabteilungsleitungen

Dienst- und Tarifrecht

Allgemeines Beamtenrecht
P10
Steckelhörn 12

20457 Hamburg
Telefon +49 40 428 31-1559
Telefax +49 40 427 31-3753
Ansprechpartner: Herr Schaefer

Zimmer 827
peer.schaefer@personalamt.hamburg.de
Az. P10/113.00-01.0003
02.09.2021

Personalrechtliche Hinweise zum Umgang mit dem Corona-Virus

Hier:

- **50. Änderungsverordnung zur HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO**
- **weitere Hinweise, u.a. zum Arbeitsschutz und zu 2G/3G-Modellen**

Betroffener Personenkreis	Beamtinnen und Beamte, Tarifbeschäftigte, Auszubildende und andere Beschäftigte
Wesentlicher Inhalt	• 50. Änderungsverordnung zur HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO • Arbeitsschutz • 2G/3G-Modelle
Bezug	• 50. Änderungsverordnung zur HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO • HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO • Beschluss der Bundeskanzlerin mit den Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder vom 10. August 2021

Zertifikat seit 2010
audit berufundfamilie

I. Hinweise zur 50. ÄnderungsVO

Zur 50. Verordnung zur Änderung der HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO gibt das Personalamt die folgenden Hinweise:

1. Geltungsdauer

Die Geltungsdauer der HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO wird bis zum 25. September 2021 verlängert.

2. Definition Hochrisiko- und Virusvariantengebiet

In § 2 Abs. 7 HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO werden neue Definitionen für Hochrisiko- und Virusvariantengebiete aufgenommen, um Gleichklang mit den bundesrechtlich verwendeten Begrifflichkeiten herzustellen. Es wird darauf hingewiesen, dass es zu den Pflichten der Reiserückkehrerinnen und Reiserückkehrer gehört, sich über die Einstufung der Reisegebiete und die jeweils geltenden Pflichten zu informieren (vgl. bereits das Rundschreiben vom 21.05.2021, S. 7 f.). Erforderlichenfalls ist das örtlich zuständige Gesundheitsamt zu befragen.

3. Einführung optionaler „Zwei-G-Modelle“

Die HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO sieht schon bislang bereichsspezifische Pflichten zur Vorlage eines negativen Coronavirus-Tests vor, beispielsweise für körpernahe Dienstleistungen wie Friseure (§ 14 HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO), für Gaststätten (§ 15), für Hotels (§ 16), für kulturelle Einrichtungen (§ 18) sowie für Aus- und Fortbildungseinrichtungen (§ 19). Diese Testpflicht kann nicht nur durch die Vorlage eines gültigen Corona-Tests erfüllt werden, sondern auch durch Vorlage eines Coronavirus-Impfnachweises oder eines Genesenennachweises (§ 10h Abs. 2). Dies wird als „Drei-G-Modell“ (geimpft, genesen, getestet) bezeichnet.

Dieses „Drei-G-Modell“ wird mit der 50. Änderungsverordnung um ein optionales „Zwei-G-Modell“ ergänzt (vgl. § 10 j HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO), bei dem der Zugang in bestimmten Bereichen auf Geimpfte und Genese beschränkt werden kann und dadurch bestimmte Schutzregeln (z.B. das Abstandsgebot) entfallen können. Ob diese Möglichkeit in Anspruch genommen wird, entscheidet die Leiterin bzw. der Leiter des jeweiligen Betriebes.

Zur Einordnung für die Dienststellen der FHH:

Die HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO sieht „Zwei-G-Modelle“ nicht für alle Arbeits- oder Betriebsstätten vor, sondern nur für bestimmte Bereiche. In der öffentlichen Verwaltung werden im wesentlichen Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen i.S.v. § 19 HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO erfasst, also beispielsweise das Zentrum für Aus- und Fortbildung (ZAF); hierzu vgl. die nachfolgende Nr. I.4 in diesem Rundschreiben.

Für die Einführung von „Zwei-G-Modellen“ in der öffentlichen Verwaltung <u>außerhalb der in der HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO genannten Bereiche</u> gilt das Folgende:

(1) Nur in seltenen Ausnahmefällen, wie etwa bei Repräsentationsveranstaltungen (z.B. im Rathaus oder der Landesvertretung), kann ein „Zwei-G-Modell“ in Betracht gezogen werden. In diesem Fall kann der Impf- bzw. Genesenenstatus neben externen Teilnehmenden auch von Beschäftigten erfragt werden, um sicherzustellen, dass in den entsprechenden Bereichen nur geimpfte oder genesene Beschäftigte eingesetzt werden (zum Fragerecht des Dienstherrn/Arbeitgebers s.u. Nr. II.9).

(2) Im Übrigen kommt die Einführung eines solchen „Zwei-G-Modells“ in den Dienststellen <u>nicht</u> in Betracht. Insbesondere kann ein „Zwei-G-Modell“ nicht als allgemeine Maßnahme des Arbeitsschutzes bzw. Infektionsschutzes innerhalb der Dienststellen eingeführt werden. Dies gilt wegen des Zugangsrechts der Bürgerinnen und Bürger zu den Dienstleistungen auch für Publikumsdienststellen (z.B. Kundenzentren, Landesbetrieb Verkehr etc.).

Im Einzelnen:

Durch die Möglichkeit, in bestimmten Bereichen das „Drei-G-Modell“ durch ein „Zwei-G-Modell“ zu ersetzen, wird der Geltungsbereich des „Drei-G-Modells“ nicht ausgeweitet. **Insbesondere gilt das „Drei-G-Modell“ auch weiterhin nicht allgemein für Betriebs- und Arbeitsstätten oder Behörden (siehe unten unter II. 5.).** Auch für Bereiche mit Publikumsverkehr bleibt es bei der bereits bekannten Maskenpflicht (vgl. unten Nr. II.7), ein „Zwei-G-Modell“ ist dort nicht vorgesehen.

<u>Zu „Zwei-G-Modellen“ außerhalb der HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO:</u>

Die Dienststellen sind befugt, auf der Grundlage ihres Hausrechts den Zugang zu den Dienstgebäuden zu regeln und zu beschränken. Insofern ist es grundsätzlich denkbar, „Zwei-G-Modelle“ auch außerhalb der Regelungen der HmbSARS-CoVo-2-EindämmungsVO für Dienstgebäude vorzusehen. **Allerdings darf der Arbeitgeber bzw. Dienstherr seine Beschäftigten nicht ohne rechtlich tragfähigen Grund an der Erbringung der Arbeitsleistung hindern und in Dienststellen mit Publikumsverkehr darf Bürgerinnen und Bürgern ohne Rechtsgrundlage nicht der Zutritt bzw. der Zugang zu den Dienstleistungen verwehrt werden.** Dies schließt „Zwei-G-Modelle“ in aller Regel aus.

Im Wesentlichen gilt daher das Folgende:

- Als allgemeine Maßnahme des Arbeitsschutzes kann ein „Zwei-G-Modell“ nicht eingeführt werden, weil im Rahmen des arbeitsschutzrechtlichen TOP-Prinzip andere ausreichende Schutzmaßnahmen zur Verfügung stehen (dazu vgl. unten auch Abschnitt Nr. II.5 zu „Drei-G-Modellen“).
- Der Dienstherr/Arbeitgeber darf jedoch den Impf- bzw. Genesenenstatus von Beschäftigten erfragen, wenn er die Dienstaufgaben im Rahmen einen „Zwei-G-Modells“ erbringt und für die Arbeitsorganisation wissen muss, welche Beschäftigten auf

Grund ihres Impf- bzw. Genesenenstatus in dem entsprechenden Bereich einsetzbar sind (zum Fragerecht vgl. unten Nr. II.9 in diesem Rundschreiben). Dies wird im öffentlichen Dienst nur in seltenen Ausnahmefällen der Fall sein und kommt im Wesentlichen nur bei Repräsentationsveranstaltungen in Betracht (s.o. grauer Info-Kasten).

4. Änderungen beim Zentrum für Aus- und Fortbildung (ZAF)

Durch Änderungen in § 19 HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO werden bestimmte Erleichterungen für das Aus- und Fortbildungsangebot im ZAF geschaffen. Insbesondere entfällt die Maskenpflicht für Dozentinnen und Dozenten, solange diese sich auf ihrem Platz aufhalten und das Abstandsgebot gewahrt ist. Daneben kann das ZAF seine gastronomischen Angebote im Rahmen des Hygienekonzeptes wieder verfügbar machen. Schließlich besteht nunmehr die Möglichkeit, einzelne Veranstaltungen, für die keine zwingende dienstliche Notwendigkeit bzw. keine dienstliche Verpflichtung zur Teilnahme besteht, im Rahmen eines „Zwei-G-Konzeptes“ anzubieten. Ob und ggf. wie diese Möglichkeit genutzt werden soll, wird derzeit vom ZAF geprüft und ggf. im Rahmen der jeweiligen Veranstaltungsankündigung oder auf der Internetseite des ZAF erläutert.

Ergänzender Hinweis: Die „Zwei-G-Option“ nach § 19 HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO gilt nur für Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen wie z.B. das ZAF, nicht hingegen für dezentrale Fortbildungsangebote der Behörden und Ämter außerhalb besonderer Bildungs- oder Ausbildungseinrichtungen.

II. Weitere Hinweise

Darüber hinaus weist das Personalamt aus aktuellem Anlass auf die folgenden weiteren Punkte hin:

5. Einführung von „Drei-G-Modellen“ in den Dienststellen

Zur Einordnung für die Dienststellen der FHH:

- Eine allgemeine, pauschale Pflicht zur Vorlage von Impfstatus, Genesenennachweis oder Teststatus („Drei-G-Modell“) z.B. beim Betreten des Dienstgebäudes, in dem übliche Bürotätigkeit stattfindet, ist unzulässig.
- Möglich ist hingegen eine **anlassbezogene Vorlagepflicht** im Sinne eines „Drei-G-Modells“ z.B. bei Besprechungen in einer größeren Gruppe, insbesondere wenn Externe oder Beschäftigte aus mehreren Dienststellen zusammentreffen. Voraussetzung hierfür ist jedoch, dass der Arbeitgeber/Dienstherr eine kostenfreie Testmöglichkeit bereitstellt.
- Ebenfalls denkbar ist eine Pflicht zur Vorlage von Nachweisen in Bereichen, in denen auf Grund der dienstlichen Aufgaben besondere Gefahren für die Beschäftigten und/oder für Dritte bestehen (z.B. in Bereichen, in denen viele Personen regelmäßig miteinander Kontakt haben, vgl. ArbG Offenbach vom 03.02.2021, Az.: 4 Ga 1/21).

Im Einzelnen:

Die Dienststellen sind befugt, auf der Grundlage ihres Hausrechts den Zugang zu den Dienstgebäuden zu regeln und zu beschränken. Insofern ist es grundsätzlich denkbar, „Drei-G-Modelle“ auch für Dienstgebäude vorzusehen. Allerdings darf der Arbeitgeber bzw. Dienstherr seine Beschäftigten nicht ohne rechtlich tragfähigen Grund an der Erbringung der Arbeitsleistung hindern. Insofern kann eine hausrechtliche Anordnung dieser Art lediglich der Durchsetzung einer aus einem anderen Rechtsgrund zulässigen Maßnahme dienen. Erforderlich ist daher stets eine über das Hausrecht hinausgehende Rechtsgrundlage für das Verlangen des Arbeitgebers bzw. Dienstherrn, Impfung, Genesung oder negative Testung nachzuweisen. Hierbei sind die folgenden Vorschriften in den Blick zu nehmen:

- Die HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO enthält lediglich Regelungen für bestimmte Branchen, so z.B. für Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen (§ 19 Abs. 1 Nr. 7 HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO). Eine allgemeine Regelung für alle Arbeitgeber/Dienstherrn bzw. für Betriebsstätten enthält die Verordnung nicht.

- Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (einschließlich der Konkretisierung durch die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel, Fassung v. 7. Mai 2021) enthält (Stand: 02.09.2021) lediglich die Verpflichtung, eine vom Arbeitgeber/Dienstherrn bereitgestellte Maske zu tragen (§ 2 Abs. 2 S. 2 Corona-ArbSchV). Hinsichtlich der Tests sieht die Verordnung lediglich eine Angebotspflicht für den Arbeitgeber vor (§ 4). Die Gefährdungsbeurteilung kann allerdings vorsehen, dass der Arbeitgeber/Dienstherr im Wege des Weisungs- oder Hausrechts Beschäftigte oder Dritte zu bestimmten Schutzmaßnahmen verpflichtet. Die Gefährdungsbeurteilung selbst stellt für sich genommen aber keine ausreichende Rechtsgrundlage für Eingriffe in Rechte von Beschäftigten oder Dritten dar. Daraus folgt, dass ein generelles „Drei-G-Modell“ für den gesamten Betrieb auch auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung durch den Arbeitgeber/Dienstherrn nicht festgelegt werden kann.

- Weder die beamten- noch die arbeitsrechtlichen Bestimmungen und der TV-L enthalten ausdrückliche Regelungen über den Nachweis von Genesung, Impfung oder negativer Testung. Allerdings besteht eine dienstrechtliche Pflicht zu Wohlverhalten und Gehorsam (§§ 33 ff. BeamtStG) sowie ein beamtenrechtliches Weisungsrecht (§ 35 Abs. 1 S. 2 BeamtStG) bzw. ein arbeitsrechtliches Direktionsrecht des Arbeitgebers und eine Pflicht der Beschäftigten zur gewissenhaften und ordnungsgemäßen Leistungserbringung (§ 106 GewO, § 3 Abs. 1 TV-L). Insofern sind dienst- bzw. arbeitsrechtliche Weisungen denkbar, mit denen Beschäftigte angewiesen werden nachzuweisen, dass sie genesen, geimpft oder negativ getestet worden sind. Derartig Weisungen müssen der Billigkeit entsprechen (§ 315 BGB) bzw. mit der Fürsorgepflicht des Dienstherrn vereinbar und verhältnismäßig sein. Insofern sind die Interessen des Arbeitgebers/Dienstherrn und die Interessen der Beschäftigten, insbesondere das Interesse am Schutz von Gesundheitsdaten, abzuwägen. Im Rahmen von „Drei-G-Modellen“ ist insoweit auch zu berücksichtigen, dass die Beschäftigten die Möglichkeit haben, durch die Vorlage eines Schnelltests eine Offenbarung ihres Impf- oder Genesenenstatus zu vermeiden.

Im Ergebnis besteht die Möglichkeit, anlassbezogen z.B. für einzelne Veranstaltungen „Drei-G-Modelle“ einzuführen, aber nicht pauschal für den allgemeinen Dienstbetrieb (vgl. Zusammenfassung im vorstehenden grauen Info-Kasten).

6. Fortdauer der Testangebote

Der Arbeitgeber bzw. Dienstherr ist weiterhin verpflichtet, allen Beschäftigten, die nicht ausschließlich im Homeoffice arbeiten, mindestens zwei Mal pro Kalenderwoche kostenfrei einen Coronavirus-Test anzubieten (§ 4 Abs. 1 Corona-ArbSchV). Die entsprechende Verpflichtung ist aktuell noch bis zum 10. September 2021 befristet (hierzu und zu den Aufbewahrungsfristen für die Testunterlagen vgl. die Rundmail vom 19.07.2021 mit Anlage), eine Verlängerung (bis zum 24. November 2021) wurde am 01.09.2021 vom Bundeskabinett beschlossen (siehe hierzu Hinweis-Kasten in der nachfolgenden Nr. 8 in diesem Rundschreiben).

Das Angebot besteht auch für Beschäftigte, bei denen der Dienststelle bekannt ist, dass sie geimpft oder genesen sind. Ein Fragerecht der Dienststelle nach dem Impf- oder Genesenenstatus bei der Ausgabe der Tests besteht nicht.

Die Möglichkeit, betriebliche Testbescheinigungen auszustellen, besteht weiterhin. Zur Gültigkeitsdauer der Testbescheinigungen vgl. das Rundschreiben vom 24.08.2021.

7. Fortdauer der Maskenpflicht in Publikumsbereichen

Die in § 10a Abs. 1 HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO vorgesehene Maskenpflicht für Bereiche mit Publikumsverkehr gilt fort. Sie wird nicht durch Zwei/Drei-G-Konzepte ersetzt.

Hinsichtlich der Betriebs- und Arbeitsstätten ohne Publikumsverkehr (§ 10a Abs. 2) wird auf die nachfolgenden Hinweise zum Arbeitsschutz (Nr. 8 dieses Rundschreibens) verwiesen.

8. Arbeitsschutz

Die Regelungen der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung sowie die in der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel enthaltenen Standards sind weiterhin zu beachten. Auf das Rundschreiben vom 03.06.2021 und das Rundschreiben vom 29.06.2021 wird verwiesen.

Es wird darauf hingewiesen, dass auch das sog. TOP-Prinzip (vgl. Abschnitt 4.1. der Arbeitsschutzregel) weiterhin gilt, d.h. technische Maßnahmen (T) haben Vorrang vor organisatorischen Maßnahmen, organisatorische Maßnahmen (O) haben Vorrang vor persönlichen Maßnahmen (P). Für die Schutzmaßnahmen der Dienststellen gilt daher, dass Lüftungskonzepte, Abstandsgebot, regelmäßige Oberflächendesinfektion usw. Vorrang vor personenbezogenen Schutzmaßnahmen haben. Bereits wegen des TOP-Prinzips ist es daher z.B. nicht möglich, Abstandsgebot oder Lüftungskonzept durch Einführung von Testpflichten o.ä. entfallen zu lassen. Wegen der Einführung von „Zwei-G-Modellen“ und „Drei-G-Modellen“ sowie hinsichtlich der Abfrage von Impf- bzw. Genesenenstatus wird die auf Nr. I.3, II.5 und II.9 in diesem Rundschreiben verwiesen.

Hinweis:

➔ Zum 10. September 2021 wird die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung geändert (vgl. BMAS - Corona-Arbeitsschutzverordnung verlängert und ergänzt). Im Rahmen dieser Änderung wird u.a. die Möglichkeit eröffnet, bei der Festlegung und Umsetzung von betrieblichen Infektionsschutzmaßnahmen einen dem Arbeitgeber bekannten Impf- oder Genesungsstatus der Beschäftigten zu berücksichtigen. Dies dürfte es zukünftig ermöglichen, bei Infektionsschutzmaßnahmen z.B. bei Besprechungen oder in Mehrpersonenbüros einen ggf. freiwillig mitgeteilten Impfstatus zu berücksichtigen. **Das Personalamt wird hierüber noch mit gesondertem Rundschreiben informieren**.

9. Abfrage von Impf- bzw. Genesenenstatus

Zur Einordnung für die Dienststellen der FHH:

Beschäftigte sind grundsätzlich nicht verpflichtet, ihrem Arbeitgeber Gesundheitsdaten wie z.B. ihren Impfstatus zu offenbaren. Dies schließt freiwillige Auskünfte zwar nicht aus, regelhaft besteht aber keine Auskunftspflicht.

Ausnahmsweise besteht eine Auskunftspflicht über den Impf- oder Genesenenstatus, wenn diese Information für die Erfüllung von Pflichten des Arbeitgebers oder für die Einsatz/-Arbeitsplanung erforderlich ist.

Eine derartige Erforderlichkeit wird nur in Ausnahmefällen vorliegen:

- **Im Regelfall sind die Schutzmaßnahmen nach der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung und der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel ausreichend, um in Übereinstimmung mit dem TOP-Prinzip einen sicheren Dienstbetrieb zu gewährleisten und die Kolleginnen und Kollegen vor Infektionsgefahren zu schützen. Daher besteht regelhaft keine Auskunftspflicht.**
- **Ausnahmsweise kann eine Auskunftspflicht bestehen, wenn die spezifischen Dienstaufgaben mit einer gesteigerten Infektionsgefahr verbunden sind, die über die allgemeinen Arbeitsschutzmaßnahmen (Maske, Abstand, Lüften) nicht abgewehrt werden kann, so dass für die Dienst-/Arbeitsplanung eine Auskunft über den Impfstatus erforderlich ist (Beispiel: Betreuung ungeimpfter Minderjähriger im LEB).**
- **Außerdem kann eine Auskunftspflicht bestehen, wenn der Arbeitgeber/Dienstherr seine Dienstaufgabe ausnahmsweise in einem „Zwei-G-Modell“ erbringt und es daher erforderlich ist, im entsprechenden Bereich nur geimpftes oder genesenes Personal einzusetzen (hierzu vgl. oben Nr. I.3 in diesem Rundschreiben).**

Im Einzelnen:

Hinsichtlich der Möglichkeit des Arbeitgebers bzw. Dienstherrn, Auskünfte zu Impf- oder Genesenenstatus zu verlangen, wird auf das Rundschreiben vom 29.06.2021 (dort S.

6/7) verwiesen. Danach besteht nur in eng begrenzten Ausnahmefällen eine Verpflichtung von Beschäftigten, Auskunft über ihren Impf- oder Genesenenstatus zu geben. Hierzu wird konkretisierend auf die Hinweise des Hamburgischen Beauftragten für Datenschutz und Informationsfreiheit zu der Thematik hingewiesen (vgl. FAQ „Datenschutz in Zeiten von Covid 19“, Abschnitt „Abfrage des Impfstatus durch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber“). Danach besteht ein Auskunftsanspruch des Arbeitgebers bzw. Dienstherrn nur dann, wenn die Kenntnis des Impfstatus erforderlich (notwendig) ist, um den Dienstbetrieb organisieren oder um Verpflichtungen als Arbeitgeber bzw. Dienstherr nachkommen zu können.

Hinsichtlich der Frage einer entsprechenden Erforderlichkeit gilt das Folgende:

- Im innerdienstlichen Bereich kann regelhaft ein ausreichendes Schutzniveau durch die üblichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes gemäß dem TOP-Prinzip (Abstand, Lüften, Masken, Trennscheiben, usw.) gewährleitet werden. Eine Kenntnis des Impfstatus ist insofern für Zwecke des Arbeitsschutzes nicht erforderlich. Der Wunsch, auf Abstandsregel oder Masken verzichten zu können, begründet noch keinen Auskunftsanspruch.
- Sofern auf Grund der spezifischen Dienstaufgaben jedoch Infektionsgefahren bestehen, die über Maßnahmen des Arbeitsschutzes und das TOP-Prinzip nicht abgewehrt werden können, besteht ein Auskunftsanspruch, insbesondere um eine verlässliche Dienst- und Arbeitsplanung durchführen zu können. Ein Beispiel bildet z.B. die Betreuungstätigkeit des Landesbetriebs Erziehung und Beratung/LEB, die durch den engen Umgang mit Kindern und Jugendlichen geprägt ist, bei denen auf Grund der geringen Impfquote und der hohen Inzidenz in dieser Bevölkerungsgruppe eine erhöhte Infektionsgefahr, die durch die Besonderheiten der Aufgaben des LEB auch nicht durch die üblichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes abgewehrt werden können.
- Sofern die Dienstaufgaben gegenüber den Bürgerinnen und Bürgern im Rahmen eines „Zwei-G-Modells“ erbracht werden, ist es regelhaft erforderlich, in den betreffenden Bereichen nur geimpftes oder genesenes Personal einzusetzen. Hierfür ist eine Kenntnis des Impf- bzw. Genesenenstatus erforderlich, so dass auch ein entsprechendes Fragerecht besteht (Artikel 9 Absatz 2 lit. b EU-DSGVO). Die Bereiche, die für solche Modelle in Betracht kommen, sind im öffentlichen Dienst aber sehr begrenzt (s.o. Nr. I.3. in diesem Rundschreiben).

Hinweis: Freiwillige Angaben der Beschäftigten sind weiterhin zulässig, jedoch muss sichergestellt sein, dass es sich wirklich um freiwillige Angaben handelt. Werden Beschäftigte z.B. durch Androhung von Nachteilen zur Auskunft gedrängt, so handelt es sich nicht um eine freiwillige Angabe. Zu der ab dem 10. September 2021 zur Verfügung stehenden Möglichkeit, bei betrieblichen Schutzmaßnahmen zwischen geimpften/genesenen Beschäftigten und anderen Beschäftigten zu differenzieren, wird auf den Hinweis-Kasten in der vorstehenden Nr. 8 (Arbeitsschutz) in diesem Rundschreiben verwiesen.

III. Abschließende Hinweise

Bitte informieren Sie die intern verantwortlichen Stellen, die Personalräte 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.

Schaefer