



Senat der Freien und Hansestadt Hamburg

Personalamt

Personalamt, Steckelhörn 12, 20457 Hamburg

Per E-Mail

VL FHH Personalabteilungsleitungen

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

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

17. Januar 2022

Personalrechtliche Hinweise zum Umgang mit dem Coronavirus

Beschluss gem. Videoschaltkonferenz des Bundeskanzlers mit den Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder am 7. Januar 2022; Änderung der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung – SchAusnahmV / Coronavirus-Einreiseverordnung (Bund); 62. Verordnung zur Änderung der Hamburgischen SARS-CoV-2-Eindämmungsverordnung (HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO)

Betroffener Personenkreis	Dienststellen, Tarifbeschäftigte, Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Auszubildende und andere Beschäftigte
Wesentlicher Inhalt	<ul style="list-style-type: none">• Verpflichtung zum Homeoffice• Hinweise zu den Neuregelungen zur Absonderungspflicht für infizierte Personen und enge Kontaktpersonen• Kritische Infrastruktur (Arbeitszeitrecht)
Bezug	<ul style="list-style-type: none">• BK-MPK-Beschluss v. 07. Januar 2022• BAnz AT 14.01.2022 V1 (Bundesanzeiger)• HmbGVBl. 2022, S. 29

I. Anlass

Der [BK-MPK-Beschluss v. 07. Januar 2022](#) beinhaltet auch für die Personalarbeit relevante Themen. Das Personalamt nimmt dies zum Anlass, über die insoweit wesentlichen Inhalte des Beschlusses und dessen Umsetzung (aktuelle Rechtsänderungen) zu informieren.

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



II. Beschluss gem. Videoschaltkonferenz des Bundeskanzlers mit den Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder am 7. Januar 2022

Aus dem [BK-MPK-Beschluss v. 07. Januar 2022](#) sind folgende Punkte hervorzuheben:

1. Unter Nr. 7 wird nochmals auf die bestehende **Verpflichtung zum Homeoffice** hingewiesen (vgl. [Rundschreiben v. 22. November 2021, S. 13 f.](#)). Arbeitgeber und Beschäftigte werden aufgerufen, das Homeoffice in den nächsten Wochen verstärkt zu nutzen, um die Kontakte am Arbeitsplatz und auf den Wegen zur Arbeit zu verringern.
2. Nr. 8 beinhaltet den Hinweis, dass Bund und Länder „für ein ausgewogenes **Konzept zur Isolation von Erkrankten und zu Quarantäne von Kontaktpersonen**“ sorgen (**zu den insoweit erforderlichen Rechtsänderungen und zentralen Auswirkungen siehe unter III. dieses Rundschreibens**).
3. Um für die Bereiche der **kritischen Infrastruktur** einen vom Expertenrat der Bundesregierung prognostizierten Personalausfall abzufedern, sind pandemiebedingte Vorkehrungen zunächst durch Nutzung der Möglichkeiten von Ausnahmen von den geltenden Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes¹ zu treffen (vgl. Nr. 11 des Beschlusses).
 - Die Frage, welche Bereiche in der hamburgischen Verwaltung der kritischen Infrastruktur zuzuordnen sind, wird zzt. von einer unter Leitung der Behörde für Inneres und Sport eingerichteten breit aufgestellten Arbeitsgruppe geklärt.
 - Die Zuständigkeit für arbeitszeitrechtliche Ausnahmeentscheidungen für die Dienststellen der FHH liegt beim Personalamt.

Hinweis: Arbeitszeitliche Ausnahmeanträge sind seitens der Dienststellen zuständigkeitshalber an das Personalamt (funktionspostfach1@personalamt.hamburg.de) zu richten. Sie sollten möglichst bereits folgende Angaben enthalten:

- Welche Ausnahmen werden benötigt und für welche Statusgruppen: Tägliche/wöchentliche Höchstarbeitszeit, Arbeit an Wochenenden und Feiertagen (regelmäßig oder nur bei Bedarf?), ggf. weitere (z.B. verkürzte Ruhezeit), Zeitraum der Regelung, ggf. Unterschiede bei einzelnen Bereichen?
- Für welche konkreten Bereiche wird die Ausnahmeentscheidung benötigt: möglichst genaue Bezeichnung und Beschreibung der jeweiligen Aufgaben; die dringenden dienstlichen Belange (bzw. ggfs. dringenden dienstlichen Erfordernisse) sind im Einzelnen detailliert darzulegen.
- Geht es um freiwillige Mehrarbeit im Rahmen der Gleitzeit (wobei aber der Arbeitszeitrahmen [Mo-Fr 6-20 Uhr] ggf. überschritten wird) und bleibt zumindest

¹ Für Beamtinnen und Beamte: vgl. Verordnung über die Arbeitszeit der Beamtinnen und Beamten (Arbeitszeitverordnung - ArbZVO -)

grundsätzlich die Dispositionsfreiheit erhalten (d.h. es kann auch regulär die Soll-Zeit oder kürzer gearbeitet werden) oder gibt es verbindliche Dienstpläne (z.B. Früh-/Spät- u. Wochenenddienste) und wie sind die ausgestaltet?

- Werden ausreichende Pausen (§ 4 Abs. 1 S. 1 ArbZVO, § 4 ArbZG) gewährleistet?
- Welche Ausgleichsruhezeiten oder sonstige gleichwertigen Schutzmaßnahmen (s.o.) sind vorgesehen, um auch in der Krisensituation Überforderungen zu vermeiden (längere Erholungsphasen, Ausgleichszeitraum, s. auch die im [Rundschreiben vom 06. April 2020 \(Arbeitszeit-Mehrarbeit-Überstunden\)](#) genannten Hinweise des AMD)?

Ergänzend wird generell auf das [Rundschreiben vom 06. April 2020 \(Arbeitszeit-Mehrarbeit-Überstunden\)](#) verwiesen.

III. Aktuelle Rechtsänderungen (hier: Impf- und Genesenennachweis und Umsetzung „Konzept zur Isolation von Erkrankten und zu Quarantäne von Kontaktpersonen“)

Mit der Neukonzeption sollen nach dem Wortlaut der Nr. 8 des [BK-MPK-Beschluss v. 07. Januar 2022](#) diejenigen „*Kontaktpersonen, die einen vollständigen Impfschutz durch die Auffrischungsimpfung vorweisen, von der Quarantäne ausgenommen sein; dies gilt auch für vergleichbare Gruppen (frisch Geimpfte und Genesene etc.). Für alle Übrigen enden Isolation bzw. Quarantäne in der Regel nach 10 Tagen. Sie können sich nach einer nachgewiesenen Infektion oder als Kontaktperson nach sieben Tagen durch einen PCR- oder zertifizierten Antigen-Schnelltest „freitesten“ (mit Nachweis).*“

Wegen der weiteren Einzelheiten (vulnerable Personen, Schülerinnen, Schüler) wird auf den weiteren Wortlaut des [BK-MPK-Beschlusses v. 07. Januar 2022 \(Nr. 8\)](#) sowie eine hierzu von der Bundesregierung veröffentlichte [Übersicht](#) (s. auch [Anlage](#) zu diesem Rundschreiben) verwiesen.

Im Rahmen der rechtlichen Umsetzung dieser Neukonzeption wurden nunmehr auf Bundesebene die COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung (SchAusnahmV) und die Coronavirus-Einreiseverordnung sowie landesrechtlich die Hamburgische SARS-CoV-2-Eindämmungsverordnung (HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO) geändert. Die Neuregelungen sind am **15. Januar 2022** in Kraft getreten.

1. Zur Änderung der SchAusnahmV (für Inlands-Sachverhalte) und der Coronavirus-Einreiseverordnung (vgl. [BAnz AT 14.01.2022 V1 \(Bundesanzeiger\)](#); [BT-Drs. 20/390](#)): Es wird gleichlautend in beiden Verordnungen die Definition in Bezug auf Impfnachweise und Genesenennachweise angepasst, sodass auch künftigen Veränderungen stets Rechnung getragen werden kann. Mit den Anpassungen wird eine kontinuierliche, dem jeweils aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnisstand entsprechende Weiterentwicklung zur Definition

des Impfnachweises ermöglicht. Damit wird sichergestellt, dass einem gültigen Impf- und Genesenennachweis ein tatsächlich hinreichender Impf- oder Immunschutz zugrunde liegt.

Auch mit der weiteren Änderung der Regelung zu Ausnahmen von der Absonderungspflicht für geimpfte Personen und genesene Personen wird eine rasche Anpassung der Vorgaben an aktuelle Entwicklungen im wissenschaftlichen Bereich ermöglicht.

Wegen der Einzelheiten wird auf den Wortlaut der Verordnung und die Begründung ([BAnz AT 14.01.2022 V1 \(Bundesanzeiger\)](#); [BT-Drs. 20/390](#)) verwiesen.

2. Daran anknüpfend wurden mit der 62. Verordnung zur Änderung der HmbSARS-CoV-2-ÄnderungsVO ([HmbGVBl. 2022, S. 29](#)) u.a. die §§ 2 Abs. 5 (Coronavirus-Impfnachweis) und Abs. 6 (Genesenennachweis) - nunmehr jeweils durch dynamische Verweise auf die o.g. Regelungen in der SchAusnahmV - und **§ 35 (Absonderungspflicht für infizierte Personen und enge Kontaktpersonen)** neu gefasst.

Mit der Neuregelung des § 35 HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO werden die Vorgaben aus dem [BK-MPK-Beschlusses v. 07. Januar 2022 \(Nr. 8\)](#) - vgl. [Übersicht \(Anlage zu diesem Rundschreiben\)](#) - umgesetzt. Folgende Eckpunkte sind hervorzuheben:

- Absonderungspflichten bestehen für Personen, deren Testung mittels Schnelltest ein positives Ergebnis ergeben hat, bis zum Vorliegen des PCR-Testergebnisses sowie für infizierte Personen (-> bei positivem PCR-Test) und grundsätzlich für Kontaktpersonen gemäß § 35 Abs. 3 HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO.
- In § 35 Abs. 4 HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO näher bestimmte nachweislich geimpfte oder genesene **Kontaktpersonen** müssen sich nicht absondern (vgl. zu den Einzelheiten die Regelung selbst)
- Belegt durch einen negativen PCR- oder Schnelltest entfällt die Pflicht zur Absonderung für infizierte Personen (sofern zuvor 48 Stunden symptomfrei) und Kontaktpersonen frühestens nach 7 Tagen.²
- Ohne Testung endet die Absonderungspflicht für infizierte Personen und Kontaktpersonen nach 10 Tagen.
- Bezugspunkt für die Berechnung der 7- bzw. 10-Tages-Regelung ist der Tag der Testung mittels PCR-Test (vgl. § 35 Abs. 2 S. 1, S. 2 sowie Abs. 3 S. 3 HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO).

² Zu den Besonderheiten für Personal in Einrichtungen nach §§ 27 und 30 bis 33 und 34a HmbSARS-Cov-2-EindämmungsVO sowie Schülerinnen und Schüler und in Kita betreute Kinder vgl. 35 Abs. 2 S. 3 und § 35 Abs. 3 S. 4 HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO.

- Mit einer Übergangsvorschrift (§ 35a HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO) wird klar gestellt, dass für am 14. Januar 2022 einer Absonderungspflicht unterliegende infizierte Personen oder Kontaktpersonen ab 15. Januar 2022 die Neuregelungen zur Verkürzung der Absonderungspflicht gelten.

Wegen der Einzelheiten wird ergänzend auf den Wortlaut des § 35 HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO, die dazugehörige Begründung ([HmbGVBl. 2022, S. 29, 40 ff.](#)) sowie eine Veröffentlichung von Senatskanzlei / Sozialbehörde ([Quarantäne- und Isolierungsdauer bei SARS-CoV-2-Expositionen und -Infektionen - hamburg.de](#)) verwiesen.

3. Grundsätzlich ist und bleibt es Sache der oder des Beschäftigten, bestehende Absonderungspflichten in eigener Verantwortung einzuhalten und ihre oder seine Dienststelle hierüber zu informieren. Die aktuelle Entwicklung der Corona-Pandemie führt aber dazu, dass die Regelungen erhebliche Auswirkungen auf den Dienstbetrieb haben können. Das Personalamt nimmt dies zum Anlass, den Dienststellen im Zusammenhang insoweit für die Personalarbeit folgende Hinweise zu geben:

a) Wie ist zu verfahren, wenn sich die oder der Beschäftigte aufgrund einer Covid-19-Erkrankung dienst- oder arbeitsunfähig meldet?

Es gelten grundsätzlich die allgemeinen Regelungen (§ 67 Abs. 2 Hamburgisches Beamtengesetz (HmbBG), § 5 Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG)). In diesem Falle ist grundsätzlich nach dem dritten Tag der Erkrankung eine schriftliche, ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU-Bescheinigung) vorzulegen.³ Das Personalamt hat keine Bedenken dagegen, wenn die Dienststellen an Stelle einer ärztlichen AU-Bescheinigung auch ein anderes aussagekräftiges Dokument akzeptieren, aus dem die Infektion ersichtlich wird. Dies kann insbesondere ein Bescheid des Gesundheitsamtes sein, aus dem sich eine Infektion ergibt, aber auch ein positiver, dem betroffenen Beschäftigten zuordenbarer PCR-Test ist ein geeigneter Nachweis. Auf eine mündliche Selbstauskunft muss sich die Dienststelle nicht verlassen, es ist stets zulässig, einen schriftlichen Nachweis zu verlangen. Nach Ablauf der Isolationszeit ist, falls die Dienst- oder Arbeitsunfähigkeit fortbesteht, in jedem Falle eine ärztliche AU-Bescheinigung vorzulegen.

b) Was gilt, wenn eine infizierte Beschäftigte bzw. ein infizierter Beschäftigter symptomfrei bleibt und sich daher nicht aufgrund einer Erkrankung dienst- oder arbeitsunfähig meldet, jedoch wegen der Absonderungspflicht nicht vor Ort zum Dienst erscheinen kann?

Die oder der Beschäftigte muss die Umstände nachweisen, aus denen sich die Absonderungspflicht ergibt. Dies kann im Falle einer Absonderung wegen einer Corona-Infektion sowohl ein Absonderungsbescheid als auch ein positiver, dem betroffenen Beschäftigten zuordenbarer PCR-Test sein, da sich im Falle eines positiven PCR-

³ Die aktuell bis zum 31. März 2022 bestehende Möglichkeit einer telefonischen AU gilt für leichte Atemwegserkrankungen (vgl. [Rund-Mail v. 03. Dezember 2021](#)).

Tests die Absonderungspflicht unmittelbar aus der Verordnung ergibt (vgl. § 35 Abs. 2 HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO). Auf eine mündliche Selbstauskunft muss sich die Dienststelle nicht verlassen, es ist stets zulässig, einen schriftlichen Nachweis zu verlangen.

Im Vordergrund steht selbstverständlich weiterhin, dass die oder der betroffene Beschäftigte sich an die infektionsschutzrechtlich bestehende Absonderungspflicht (in ihrer Haupt- oder Nebenwohnung oder in einer anderen eine Absonderung ermöglichenden Unterkunft; vgl. § 35 Abs. 2 HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO) zu halten hat. Solange die oder der Beschäftigte aber nicht dienst- oder arbeitsunfähig gemeldet ist (dazu s.o.), bleibt die Dienst- bzw. Arbeitspflicht grundsätzlich erhalten und ist – wenn kein Urlaub oder Zeitausgleich eingereicht und bewilligt wird – im **Homeoffice** zu erfüllen. Erforderlichenfalls können hierfür auch andere Dienstaufgaben übertragen werden, befristet und im Rahmen des Zumutbaren auch unterwertige Tätigkeiten.

Ergänzender Hinweis: Soweit das Personalamt bislang grundsätzlich die Line vertreten hat, Infizierte als aufgrund einer Erkrankung als dienst- bzw. arbeitsunfähig einzuordnen, wird daran nicht festgehalten. Die bisherige Einordnung war unter den sehr dynamischen Rahmenbedingungen auch als Erleichterung für die Beschäftigten und die Personalbereiche vorgesehen. Die o.g. neue Linie berücksichtigt, dass die Fälle asymptomatischer Infektionsverläufe insbesondere vor dem Hintergrund des Fortschreitens der Impfkampagne zugenommen haben bzw. voraussichtlich weiter zunehmen werden. Sowohl § 67 Abs. 2 HmbBG als auch § 3 Abs. 1 EntgFG stellen auf eine Dienst- bzw. Arbeitsunfähigkeit infolge einer Krankheit ab. Daraus ist auch abzuleiten, dass nicht alle Krankheiten zur Arbeitsunfähigkeit führen. Bei den aktuellen Verläufen der Corona-Infektionen ist es anscheinend nunmehr zumindest öfter der Fall, dass die Auswirkungen eher marginal sind. Dann liegt auch keine Arbeitsunfähigkeit vor. Angesichts hoher Fallzahlen ist insoweit auch die Funktionsfähigkeit der Verwaltung – insbesondere in den Bereichen der kritischen Infrastruktur – zu berücksichtigen.

c) Welche Bedeutung kommt der Freitestung aus der Absonderung nach 7 Tagen zu?

Rechtlich wird eine Möglichkeit eröffnet, grundsätzlich aber keine Verpflichtung begründet. Das Personalamt geht grundsätzlich davon aus, dass betroffene Personen schon aus persönlicher Motivation ein Interesse daran haben, die Möglichkeit zu nutzen. Wird dies wahrgenommen und ist das Ergebnis entsprechend (negatives Testergebnis), bestehen für die betroffenen Personen keine Beschränkungen mehr. Den notwendigen Nachweis für die vorzeitige Entlassung aus der Absonderung (negatives Testergebnis) haben Beschäftigte der zuständigen Personalabteilung vorzulegen. Soll der Dienst in Präsenz (nicht im Homeoffice) verrichtet werden, hat die Vorlage vor Dienst-/Arbeitsantritt zu erfolgen. Die Kontrolle des Nachweises (Freitestung) ist in der Personalakte (zu B 2 – Erkrankungen) zu dokumentieren. Einer Kopie des Nachweises bedarf es nicht.

Sofern im Einzelfall (z.B. in Bereichen der kritischen Infrastruktur) zur ordnungsgemäßen Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs ein besonderes dienstliches Interesse daran besteht, dass Beschäftigte die Möglichkeit der Freitestung nutzen, regt das Personalamt an, das dienststellenintern betroffene Personal hierüber gesondert zu informieren und für diese Variante ausdrücklich zu werben. In letzter Konsequenz ist es rechtlich nicht ausgeschlossen, Beschäftigte im Rahmen des Weisungs- bzw. Direktionsrechts entsprechend zu verpflichten. Dies dürfte aber nur in Betracht kommen, wenn alle anderen personalwirtschaftlichen Instrumente ausgeschöpft sind und ohne diese Maßnahme eine unaufschiebbare Aufgabe nicht wahrgenommen werden könnte. Zu ggf. entstehenden Kosten vgl. unter e).

d) Welche Tests werden für eine Freitestung anerkannt?

Der Nachweis für eine vorzeitige Beendigung der Absonderung bei infizierten Personen und Kontaktpersonen kann über ein negatives Ergebnis eines PCR-Tests oder einen durch einen Leistungserbringer nach [§ 6 Abs. 1 Coronavirus-Testverordnung](#) durchgeführten Schnelltest erbracht werden. Es kann damit u.a. auch die „Bürgertestung“ ([§ 4a Coronavirus-Testverordnung](#)) in Anspruch genommen werden.

Im Ergebnis ausgeschlossen ist insoweit die Nutzung der gemäß [§ 4 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung](#) dienstherrn- / arbeitgeberseitig zur Verfügung gestellten Eigenschnelltests. Diese sind rechtlich nur unter den Voraussetzungen des § 10i HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO (Betriebliche Testbescheinigung) den in § 10h Abs. 1 S. 1 Nr. 1 HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO genannten Testnachweisen (u.a. PCR-Test, durch Leistungserbringer nach § 6 Absatz 1 der Coronavirus-Testverordnung durchgeführten Schnelltests) gleichgestellt, nicht aber in § 35 HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO. Unabhängig von dieser rechtlichen Einordnung ist zu beachten, dass die betreffenden Personen in dieser Konstellation für eine Freitestung nicht ihre Dienststelle (für eine beaufsichtigte Testung und Bescheinigung) aufsuchen dürfen. Zwar darf die Absonderung nach § 35 Abs. 5 HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO zum Zwecke einer Testung unterbrochen werden. Es ist aber schon unter Beachtung der 3G-Regel am Arbeitsplatz und dem notwendigen Schutz der übrigen Beschäftigten nicht angezeigt, dass Beschäftigte in dieser Situation ihre Dienststelle aufsuchen.

Auch die Durchführung privater Eigenschnelltests (mit entsprechender Selbstauskunft) ist nicht ausreichend.

e) Entstehen für eine Freitestung Kosten und wer hätte diese ggf. zu zahlen?

Die ausreichenden Schnelltests der Leistungserbringer nach [§ 6 Abs. 1 Coronavirus-Testverordnung](#) sind kostenfrei zu erhalten. Sollte eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter in eigener Verantwortung einen PCR-Test durchführen, hat sie oder er (nach aktuellem Stand) insoweit entstehenden Kosten vor diesem Hintergrund grundsätzlich selbst zu tragen. Es besteht insoweit keine Verpflichtung zur Kostenübernahme durch den Dienstherrn / Arbeitgeber bzw. kein entsprechender Anspruch der

oder des Beschäftigten. Dies schließt in begründeten Ausnahmefällen (z.B. in Bereichen der kritischen Infrastruktur) eine Kostenübernahme nicht aus.

Für den Fall, dass eine Dienststelle ihrerseits (z.B. für den Einsatz in besonders kritischen Bereichen) auf einem Nachweis durch eine PCR-Testung besteht, sind solche Kosten durch die jeweilige Dienststelle zu tragen.

IV. Abschließende Hinweise

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

Für Fragen und Hinweise steht das bekannte Funktionspostfach funktionspostfach1@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

Anlage zum BK-/MPK-Beschluss v. 07. Januar 2022 (Quelle: [Corona: Das sind die geltenden Regeln und Einschränkungen - Bundesregierung](#))

Bund-Länder-Beschluss

Quarantäne und Isolation

	Isolation für Infizierte	Quarantäne für Kontaktpersonen
Allgemein gilt	Entlassung nach... 7 Tagen mit PCR- oder Schnelltest	Entlassung nach... 7 Tagen mit PCR- oder Schnelltest
Beschäftigte in Krankenhäusern, Pflegeeinrichtungen etc.	7 Tagen mit verpflichtendem PCR-Test* und wenn zuvor mind. 48h symptomfrei	7 Tagen mit PCR- oder Schnelltest
Kinder und Jugendliche in Kita, Schule etc.	7 Tagen mit PCR- oder Schnelltest	5 Tagen mit PCR- oder Schnelltest**

Ohne Testung gilt: Entlassung aus Isolation oder Quarantäne nach **10 Tagen**

Folgende Kontaktpersonen müssen **nicht in Quarantäne**:

Geboosterte, „frisch“* doppelt Geimpfte, geimpfte Genesene und „frisch“*** Genesene.**
Bitte beachten Sie hierzu die konkreten Bestimmungen.

* Negatives Ergebnis oder Ct-Wert >30. ** Ausnahmen bei zusätzlichen Schutzmaßnahmen (Test- und Maskenpflichten) möglich
*** Wenn die Erkrankung/Impfung weniger als 3 Monate zurückliegt.