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
E-Mail arnd.reese@personalamt.hamburg.de
Az. P1

10. September 2021

Personalrechtliche Hinweise zum Umgang mit dem Corona-Virus

Hier: Erste Verordnung zur Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV), erwartete Änderung des Infektionsschutzgesetzes (IfSG)

Betroffener Personenkreis	Beamtinnen und Beamte, Tarifbeschäftigte, Auszubildende und andere Beschäftigte
Wesentlicher Inhalt	• Änderung der Corona-ArbSchV ab 10. September 2021, erwartete Änderung des IfSG
Bezug	• Erste Verordnung zur Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (BAnz AT 09.09.2021 V1) • Beschluss der Bundeskanzlerin mit den Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder am 10. August 2021 • BT-Drs. 19/32275 (IfSG-Änderung), BR-Drucksache 680/21

I. Anlass

Mit Rundschreiben vom 29. Juni 2021 hatte das Personalamt über die zum 1. Juli 2021 in Kraft getretene Neufassung der Corona-ArbSchV informiert. Aktuell wurde die Erste Verordnung zur Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung verkündet, die am 10. September 2021 in Kraft getreten ist. Mit diesem Rundschreiben informieren Personalamt und Arbeitsmedizinischer Dienst (AMD) über die wesentlichen Änderungen.

Darüber hinaus werden erste Hinweise zur kurzfristig zu erwartenden Änderung des IfSG (hier: Erweiterung des Auskunftsrechts des Dienstherrn / Arbeitgebers zum Impf- / Genesungsstatus) gegeben.

II. Änderungen der Corona-ArbSchV (ab 10. September 2021)

Mit der erneuten Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite durch den Deutschen Bundestag vom 25. August 2021 (BGBl. Teil I 2021, S. 4072) wurden u.a. die Voraussetzungen geschaffen, die auf § 18 Abs. 3 Arbeitsschutzgesetz beruhende Corona-ArbSchV erneut – nunmehr max. bis zum 24. November 2021 – zu verlängern. Neben dieser Verlängerung wurde die Verordnung in einigen Punkten geändert.

1. Überblick

In der Pressemitteilung des BMAS vom 01. September 2021 (BMAS - Corona-Arbeitsschutzverordnung verlängert und ergänzt) heißt es:

„*Die Corona-Arbeitsschutzverordnung enthält neu die Verpflichtung der Arbeitgeber, Beschäftigte über die Risiken einer COVID-19 Erkrankung und bestehende Möglichkeiten einer Impfung zu informieren, die Betriebsärzte bei betrieblichen Impfangeboten zu unterstützen sowie Beschäftigte zur Wahrnehmung von Impfangeboten freizustellen.*
Ansonsten gelten die bestehenden Arbeitsschutzregeln fort:

- *Betriebliche Hygienepläne sind wie bisher zu erstellen und zu aktualisieren, umzusetzen sowie in geeigneter Weise zugänglich zu machen. Dazu sind weiterhin die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregeln und die branchenbezogenen Praxishilfen der Unfallversicherungsträger heranzuziehen.*

- *Arbeitgeber bleiben verpflichtet, in ihren Betrieben mindestens zweimal pro Woche für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Präsenz die Möglichkeit für Schnell- oder Selbsttests anzubieten.*

- *Der Arbeitgeber kann den Impf- oder Genesungsstatus der Beschäftigten bei der Festlegung der erforderlichen Schutzmaßnahmen berücksichtigen, eine entsprechende Auskunftspflicht der Beschäftigten besteht jedoch nicht.*

- *Betriebsbedingte Kontakte und die gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere Personen müssen weiterhin auf das notwendige Minimum reduziert bleiben. Dazu kann auch Homeoffice einen wichtigen Beitrag leisten.*

- *Arbeitgeber müssen mindestens medizinische Gesichtsmasken zur Verfügung stellen, wo andere Maßnahmen keinen ausreichenden Schutz gewähren.*

- *Auch während der Pausenzeiten und in Pausenbereichen muss der Infektionsschutz gewährleistet bleiben*.“

2. Einzelne Änderungen (Corona-ArbSchV)

Zur besseren Nachvollziehbarkeit ist diesem Rundschreiben als **Anlage 1** eine Synopse beigefügt, aus der die aktuellen Änderungen der Corona-ArbSchV (BAnz AT 09.09.2021 V1) ersichtlich sind.

a) § 1 Abs. 3 Corona-ArbSchV - Bezugnahme auf die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel

Der Verweis auf die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel ist nunmehr in einem neuen § 1 Abs. 3 Corona-ArbSchV geregelt. Damit soll die hohe Bedeutung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel bei der Prüfung und Umsetzung der erforderlichen betrieblichen Infektionsschutzmaßnahmen hervorgehoben werden. Weiter heißt es hierzu in der Begründung:

> „*Besonders der in der Regel ausdrücklich genannte Prüfhinweis für geeignete Tätigkeiten nach Möglichkeit eine Leistungserbringung im Homeoffice anzubieten, leistet einen wichtigen Beitrag zur Kontaktreduktion und zur Minimierung des betrieblichen Infektionsrisikos.*“

Insoweit verweist das Personalamt für die Homeoffice-Praxis der Dienststellen auf die Hinweise im Rundschreiben vom 29. Juni 2021 (S. 4 f.).

b) § 2 Abs. 1 S. 3 (neu) Corona-ArbSchV - Berücksichtigung eines bekannten Impf- / Genesenenstatus

Mit der Ergänzung um den neuen Satz 3 wird nunmehr erstmals auch arbeitsschutzrechtlich eine Verbindung zu einem bekannten Impf- oder Genesungsstatus der Beschäftigten hergestellt. Dieser kann nunmehr bei der Festlegung und der Umsetzung der Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes arbeitgeber- / dienstherrenseitig berücksichtigt werden.

In der Begründung heißt es hierzu u.a.:

> „***Hiermit wird aktuellen Erkenntnissen Rechnung getragen, dass vollständig geimpfte oder genesene Personen ein deutlich geringeres Risiko einer COVID-19-Erkrankung aufweisen und von diesen Personen ebenfalls ein geringeres Übertragungsrisiko ausgeht****. Aufgrund der freiwilligen Auskünfte durch die Beschäftigten können die betrieblichen Hygienekonzepte den betrieblichen Erfordernissen angepasst werden. Betriebliche Hygienekonzepte können auch für Arbeitsbereiche oder feste Teams differenzierende Maßnahmen enthalten. Liegen dem Arbeitgeber keine Erkenntnisse über den Impf- oder Genesungsstatus der Beschäftigten vor, ist von keinem vollständig vorhandenem Impf- oder Genesungsstatus auszugehen. Voraussetzung ist, dass dem Arbeitgeber entsprechende Nachweise über die vollständige Impfung gegen das Coronavirus SARS-CoV-2*

oder Bescheinigungen über eine vorangegangene Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2, die mindestens 28 Tage sowie maximal sechs Monate zurückliegt, vorliegen. Ein Auskunftsrecht des Arbeitgebers über den Impf- oder Genesungsstatus der Beschäftigten ergibt sich aus dieser Bestimmung jedoch nicht. Auskunftsverpflichtungen der Beschäftigten können sich aber aus dem Infektionsschutzgesetz und den darauf gestützten Rechtsverordnungen der Länder ergeben."

Für die Praxis der Dienststellen können daraus folgende Leitlinien skizziert werden:

- Grundvoraussetzung für die Berücksichtigung des Impf- / Genesenenstatus bei der Festlegung oder Umsetzung von Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes ist, dass dieser Status gemäß den Anforderungen der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung (§ 2) bzw. der HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO (§ 2 Abs. 5 u. 6) besteht und nachgewiesen wird.

- Liegen den Dienststellen keine Erkenntnisse über den Impf- oder Genesungsstatus der Beschäftigten vor, ist von keinem vollständig vorhandenem Impf- oder Genesungsstatus auszugehen und es bleibt bei den vor Ort getroffenen Corona-Schutzmaßnahmen.

- Ein allgemeines Auskunftsrecht des Dienstherrn / Arbeitgebers über den Impf- oder Genesungsstatus der Beschäftigten ergibt sich aus der Corona-ArbSchV nicht (**zum Auskunftsrecht in besonderen Fällen vgl. Abschnitt II.9. des Rundschreibens vom 02. September 2021, zu der erwarteten erweiterten Regelung im IfSG siehe unten im jetzigen Rundschreiben unter III.**).

- Ist der Impf- bzw. Genesenenstatus auf freiwilliger Basis oder aufgrund eines Auskunftsanspruchs des Dienstherrn / Arbeitgebers für die Beschäftigten einer Dienststelle oder einzelner Organisationseinheiten bekannt, kann dies im Rahmen von Gefährdungsbeurteilungen und betrieblichen Hygienekonzepten bei der Umsetzung und der Festlegung der Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes berücksichtigt werden (§ 2 Abs. 1 S. 3 Corona-ArbSchV).

Für eine Überprüfung und Anpassung bestehender Hygienekonzepte unter Berücksichtigung des Impf- / Genesenenstatus gibt der Arbeitsmedizinische Dienst (AMD) folgende Einordnungen und Empfehlungen (Leitlinien):

- Von vollständig geimpften und genesenen Personen geht ein deutlich geringeres Infektionsrisiko aus (s.o. Auszug aus der Begründung zur Corona-ArbSchV).

  Eine vollständige Immunisierung schützt sehr effektiv vor Hospitalisierung, Behandlung auf einer Intensivstation oder gar einem tödlichen Ausgang der Erkrankung (vgl. zu Geimpften: Wöchentlicher COVID-19-Lagebericht des RKI v. 02. September 2021, S. 20, Interpretation und Abschätzung der Impfeffektivität).

- In Bereichen, in denen Dienststellen sicherstellen können, dass ausschließlich geimpfte Personen aufeinander treffen, können daher **aus arbeitsmedizinischer Sicht** die Maskenpflicht, das Abstandsgebot und technische Maßnahmen im Falle einer Unterschreitung des Abstandsgebotes (z.B. Plexiglasscheiben) entfallen. Infektionsschutzrechtliche Vorgaben nach dem IfSG bzw. der HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO sind weiterhin zu beachten (z.B. zur infektionsschutzrechtlichen Maskenpflicht in Publikumsbereichen vgl. § 10a Abs. 1 HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO). An dieser Stelle wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass bestimmte grundlegende Infektionsschutzmaßnahmen auch in immunisierten Teams unbedingt weiter aufrechterhalten werden müssen, solange die epidemische Lage von nationaler Tragweite andauert. So müssen insbesondere die Empfehlungen zum ausreichenden Lüften weiter beachtet werden. Und es gilt ebenso auch für vollständig immunisierte Teams weiter:

  - Auf das Einhalten der Hust- und Niesetikette ist unbedingt weiter zu achten.
  - Bei Auftreten von Krankheitssymptomen werden die Beschäftigten aufgefordert, dem Arbeitsplatz fern zu bleiben.

  Die o.g. Erleichterungen sind für räumlich, aber auch organisatorisch klar abgrenzbare Bereiche wie z.B. Referate denkbar.

  Zu beachten ist, dass die bekannten Schutzmaßnahmen dann wieder erforderlich werden, wenn sich Beschäftigte aus diesen umgrenzten Bereichen hinausbewegen. Dies betrifft z.B. die Nutzung von Treppenhäusern, Teeküchen, Aufenthaltsräumen, sanitären Anlagen oder Fahrstühlen. Aber auch wenn Externe in die begrenzten Bereiche kommen, ist zu beachten, dass wieder Schutzmaßnahmen erforderlich sind, sofern deren Impf- / Genesungsstatus nicht nachgewiesen ist.

- Es ist im Rahmen der Anpassung der Gefährdungsbeurteilung angezeigt, die **zuständigen Betriebsärztinnen und -ärzte sowie die Fachkräfte für Arbeitssicherheit** bei der möglichen Lockerung von Maßnahmen mit einzubeziehen. Dies stellt sicher, dass weitere für den Arbeitsschutz erforderliche Maßnahmen berücksichtigt werden können, wie z.B. bei Tätigkeiten mit besonders hohem Aerosolausstoß (lautes Sprechen, körperlich anstrengende Tätigkeiten).

- Wenn neue Erkenntnisse zur Wirksamkeit der Impfungen bei im Verlauf der Pandemie neu auftretenden Virusvarianten vorliegen, muss die Gefährdungsbeurteilung bezüglich erforderlicher Schutzmaßnahmen neu angepasst werden.

Ergänzend ist die COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung zu beachten. Darin heißt es in § 1 Abs. 2:

„(2) Von dieser Verordnung unberührt bleiben, sofern in dieser Verordnung nichts anderes geregelt ist, Gebote und Verbote, die nach dem fünften Abschnitt des Infektionsschutzgesetzes bestehen oder auf Grund der Vorschriften im fünften Abschnitt des Infektionsschutzgesetzes erlassen worden sind oder werden wie insbesondere

1. ein Gebot, eine Mund-Nasen-Bedeckung, einen Mund-Nasen-Schutz oder eine Atemschutzmaske zu tragen
2. ein Abstandsgebot im öffentlichen Raum und
3. Vorgaben in Hygiene- und Schutzkonzepten."

Insoweit ist im dienstlichen Zusammenhang § 10 a HmbSARS-CoV-2-Eindämmungsvo zu beachten. Das bedeutet:

- In den Gebäuden, die von Dienststellen oder sonstigen Einrichtungen der Freien und Hansestadt Hamburg oder den ihrer Aufsicht unterstehenden juristischen Personen des öffentlichen Rechts genutzt werden, **gilt in den für den Publikumsverkehr geöffneten Bereichen für anwesende Personen eine Pflicht zum Tragen einer medizinischen Maske** nach § 8 HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO mit der Maßgabe, dass die Masken auch abgelegt werden dürfen, wenn dies zur Erfüllung hoheitlicher Aufgaben erforderlich ist.

- Im Übrigen sind für alle Beschäftigten die allgemeinen Arbeitsschutzvorschriften und -standards – nunmehr mit den o.g. Modifikationen bzw. Ausnahmen für Geimpfte und Genesene - umzusetzen, soweit in der HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO nicht Abweichendes geregelt ist.

c) <u>§ 4 Corona-ArbSchV - Testangebote</u>

Die Testangebotspflicht gilt inhaltlich unverändert nunmehr bis max. 24. November 2021 fort. Tests sind weiterhin auch an Beschäftigte auszugeben, von denen bekannt ist, dass sie geimpft oder genesen sind. Auf folgende Punkte wird hingewiesen:

- ***Datenschutzhinweise***: Mit Rundschreiben vom 22. April 2021 hat das Personalamt u.a. unter Ziff. III.1. (S. 4ff.) Hinweise zu Zweck und Rechtsgrundlagen der Datenverarbeitung sowie der Speicherdauer im Zusammenhang mit der Ausgabe und Durchführung von Eigenschnelltests durch die Beschäftigten gegeben und Datenschutzinformationen für die Beschäftigten sowie ein Muster einer Mitbestimmungsvorlage zur Verfügung gestellt. Außerdem hat das Personalamt mit Rundmail vom 19. Juli 2021 auf die bis zum 10. September 2021 **verlängerte Testangebotspflicht für Arbeitgeber und damit korrespondierend auch die verlängerte Aufbewahrungsfrist für die in diesem Zusammenhang gespeicherten Daten** hingewiesen und aktualisierte Datenschutzhinweise zur Durchführung von Eigenschnelltests zur

Verfügung gestellt. Zuletzt hat das Personalamt mit Rundschreiben vom 02. September 2021 zur 50. Änderungsverordnung zur HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO (siehe dort Ziff. 6.) auf die Fortdauer der Testangebote hingewiesen.

Nach erneuter Feststellung des Fortbestehens der epidemischen Lage von nationaler Tragweite durch den Deutschen Bundestag gemäß § 5 Abs. 1 Nr. 1 IfSG bis max. 24. November 2021 (s.o.) sowie der Änderung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung vom 06. September 2021 (BAnz AT 09.09.2021 V1) **ist die Testangebotspflicht für Arbeitgeber und damit korrespondierend auch die Aufbewahrungsfrist für die in diesem Zusammenhang gespeicherten Daten ebenfalls bis zum 24. November 2021 verlängert worden.**

Die bei der Ausgabe der Schnelltests zur selbstständigen Durchführung durch die Beschäftigten dokumentierten Daten (Name und Ausgabedatum) werden daher bis zum Abschluss der jetzt bis 24. November 2021 geplanten Testungen als Nachweis für die Dienststelle für das Testangebot und die gleichmäßige Verteilung der Tests auf alle berechtigten Beschäftigten sowie für die Rechnungsprüfung benötigt und sind erst danach zu löschen. **Dies gilt auch für bis zum 10. September 2021 ausgegebene Eigenschnelltests.** Aus Anlass der o.g. Rechtsänderungen wurden die **Datenschutzhinweise zur Durchführung von Eigenschnelltests** nochmals angepasst (**s. Anlage 2**). Die aktualisierte Fassung soll baldmöglichst im Profikanal bereitgestellt werden.

- ***Eigenschnelltests für die Dienststellen der FHH (Sachstand)***: Die Auslieferung von ca. 35.000 zusätzlichen Eigenschnelltests und die interne Umverteilung von ca. 91.000 Eigenschnelltests an die Dienststellen werden in der 36. bzw. 37 Kalenderwoche (Zeitraum 06. bis 15. September 2021) entsprechend der bekannten Logistik durchgeführt. Die neu ausgelieferten Tests sollen gerechnet ab Mitte September 2021 einen Zeitraum von ca. 7 Wochen (bis 31. Oktober 2021) abdecken.

Ergänzender Hinweis: Nach der Begründung zu § 4 Corona-ArbSchV gilt weiterhin, „dass die Arbeitgeber ihren Beschäftigten keine Bescheinigungen über die Durchführung und das Ergebnis von Corona-Tests ausstellen müssen.“ Auch § 10 i HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO begründet insoweit keine Verpflichtung, sondern berechtigt zur Ausstellung solcher betrieblichen Testbescheinigungen, die als Testnachweise nach § 10 h Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO gelten.
Vor dem Hintergrund einer gewissen Vorbildfunktion des öffentlichen Dienstes (vgl. Rundschreiben des Personalamtes v. 28. März 2021, S. 5) haben die Behörden und Ämter ein entsprechendes Angebot seit März / April 2021 implementiert. Aus Anlass des zum 11. Oktober 2021 zu erwartenden Wegfalls des Angebots „kostenfreier Bürgertests (vgl. BK-MPK-Beschluss v. 10. August 2021, S. 5) klärt das Personalamt zzt. mit der Sozialbehörde die künftigen Rahmenbedingungen für betriebliche Testbescheinigungen. Über die weitere Entwicklung wird das Personalamt die Dienststellen unterrichten.

d) § 5 (neu) Corona-ArbSchV - Schutzimpfungen

Die Bedeutung der Corona-Schutzimpfung wird nunmehr auch in der Corona-ArbSchV betont und insoweit flankierende Maßnahmen eingeführt. Im Einzelnen:

(1) Impfung während der Arbeitszeit, Impfangebote des AMD

- Gemäß § 5 Abs. 1 Corona-ArbSchV hat der Arbeitgeber den Beschäftigten zu ermöglichen, sich während der Arbeitszeit gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 impfen zu lassen. Diese Verpflichtung der Arbeitgeber dürfte für die FHH nur noch einmal eine Bestärkung der bisherigen Haltung sein: Zum einen ist davon auszugehen, dass insbesondere durch die Impfaktion des AMD die Beschäftigten der FHH in großen Teilen schon einen sicheren Impfschutz haben. Zum anderen enthält das geltende Tarif- und Dienstrecht bereits einen entsprechenden Anspruch der Beschäftigten auf Arbeits- bzw. Dienstbefreiung für ärztliche Behandlungen, wenn diese während der Arbeitszeit erfolgen müssen. Aufgrund der Notwendigkeit, alle Anstrengungen zur Bekämpfung der Pandemie zu unternehmen, hatte das Personalamt auch schon in dem Rundschreiben des AMD vom 02. Juni 2021 eine großzügige Anwendung des § 29 Abs. 1 lit. f) TV-L bzw. die Bewilligung von Dienstbefreiung für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit vom Dienst zur Wahrnehmung von Impfterminen empfohlen. Auch wenn Impfungen wie jede ärztliche Behandlung zum Bereich der privaten Gesundheitsvorsorge und deshalb dem Grunde nach in die Privatzeit gehören, dürfte durch den neuen § 5 Abs. 1 Corona-ArbSchV der Anspruch der Beschäftigten auf Freistellung von der Arbeit zur Wahrnehmung einer unumgänglich in die Arbeits- bzw. Dienstzeit fallenden Coronavirus-Impfung eher gestärkt worden sein. **Dies kommt insbesondere dann in Betracht, wenn die Impftermine z.B. in der durch Dienst- oder Schichtplan festgelegten Dienst-/Arbeitszeit bzw. in der Kernzeit nach den Gleitzeitregelungen liegen und auch nicht innerhalb einer möglichen längeren Mittagspause und sonstigen Abwesenheiten (§ 4 Abs. 2 der § 94-Vereinbarung zur Neuregelung der Gleitzeit) wahrgenommen werden können.**

- Die in diesem Zusammenhang darüber hinaus neu aufgenommene Pflicht zur Unterstützung betriebsärztlicher Dienste bei der Durchführung von Schutzimpfungen hat für die Dienststellen der FHH vor dem Hintergrund der von Juni bis Ende August dieses Jahres durchgeführten Impfaktion des AMD aktuell keine Relevanz. Es wird aber darauf hingewiesen, dass der AMD weitere Impfangebote prüft und die Dienststellen hierüber gesondert unterrichten wird.

(2) Aufnahme von Impfinformationen in die arbeitsschutzrechtliche Unterweisung

Gemäß § 5 Abs. 2 Corona-ArbSchV sind Beschäftigte im Rahmen der Unterweisung über die Gesundheitsgefährdung bei der COVID-19-Erkrankung aufzuklären und über die Möglichkeit einer Schutzimpfung zu informieren.

Zum Hintergrund heißt es in der Begründung zu der Neuregelung:

> *„Die Regelung bezieht grundlegende Impfinformationen in die Pflicht zur arbeitsschutzrechtlichen Unterweisung ein. Die Unterweisung kann beispielsweise durch eine Beteiligung des Betriebsarztes oder der Betriebsärztin (Ziffer 4.2.14 Absatz 3 der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel), durch ärztliche Schulung der Personen, die die Unterweisung durchführen oder durch Mitwirkung bei der Erstellung geeigneter Unterweisungsmaterialien erfolgen. Umfragen (COSMO-Studie, Uni Erfurt, Stand: 16. Juli 2021, 28. Kalenderwoche, https://projekte.uni-erfurt.de/cosmo2020/files/COSMO_W47.pdf) haben gezeigt, dass 30 Prozent der Personen, die sich noch nicht haben impfen lassen, zögerlich beziehungsweise unsicher sind. Teilweise sehen sie kein Risiko einer schweren Erkrankung, sind nicht ausreichend informiert oder haben Angst vor Nebenwirkungen. Für diese Personengruppe kann eine persönliche Ansprache durch eine Vertrauensperson im Betrieb oder im betriebsärztlichen Dienst eine Hilfestellung bei Information und eigenverantwortlicher Entscheidung sein. In der Unterweisung soll über Risiken einer Infektion, und die Möglichkeit zur Schutzimpfung informiert werden.*“

Für diese Unterweisung hat der AMD zur Verwendung durch die Dienststellen die als **Anlage 3** beigefügte **Präsentation** erstellt. Ergänzend stehen die für die Dienststellen zuständigen Betriebsärztinnen und Betriebsärzte des AMD beratend zur Verfügung.

III. Erweiterung der gesetzlichen Auskunftsrechte des Arbeitgebers / Dienstherrn zum Impf- / Genesungsstatus (aktuelle Änderung des IfSG)

Mit einer erneuten **Änderung des Infektionsschutzgesetz (IfSG)** wird kurzfristig das bislang gesetzlich gemäß § 23 a i.V.m. § 23 Abs. 3 IfSG nur begrenzt bestehende Auskunftsrecht des Dienstherrn / Arbeitgebers mit einer Änderung in § 36 Abs. 3 IfSG erweitert werden (vgl. BT-Drs. 19/32275 (IfSG-Änderung); Beschlussempfehlung und Bericht des Haushaltsausschusses v. 03. September 2021, BR-Drucksache 680/21).

- Bezogen auf die Dienststellen der FHH betrifft die gesetzliche Erweiterung des Auskunftsrechts in § 36 Abs. 3 IfSG nach Einschätzung des Personalamtes in der Kernverwaltung (inkl. Landesbetriebe) insbesondere die Bereiche Schulen und Justizvollzug; z.B. Personal an Schulen und sonstigen Ausbildungseinrichtungen und in Justizvollzugsanstalten. Daneben können punktuell auch weitere Bereiche betroffen sein (s. Übersicht, **Anlage 4**).

- Auch wenn der Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens und die Verkündung im Bundesgesetzblatt abzuwarten bleibt, werden die Dienststellen aufgrund dieses bekannten Sachstandes gebeten, in eigener Zuständigkeit bereits zu prüfen, ob bzw. auf welche Bereiche die Neuregelung grundsätzlich Anwendung finden könnte.

- Es ist zu berücksichtigen, dass die gesetzliche Neuregelung keine Verpflichtung des Dienstherrn / Arbeitgebers zur Abfrage des Impf- / Genesenenstatus begründet, sondern eine rechtliche Möglichkeit hierzu eröffnet. Sofern Einrichtungen der FHH unter den Anwendungsbereich fallen, ist also – auch unter Berücksichtigung der Folgen für den Personaleinsatz – zu prüfen und zu entscheiden, ob davon Gebrauch gemacht wird. Hierbei sollten auch etwaige Schutzpflichten gegenüber Dritten berücksichtigt werden.

- Bei der Datenverarbeitung im Rahmen des neuen Auskunftsrechts nach § 36 Abs. 3 IfSG ist zu beachten, dass die Datenverarbeitung „erforderlich“ sein muss, um die Ausbreitung des Virus zu verhindern. Dies ist ausweislich der Gesetzesbegründung (BT-Drucksache 19/32275, S. 29) bereits dann der Fall, wenn aus Gründen des Infektionsschutzes das Personal je nach Impfstatus unterschiedlich eingesetzt werden soll oder von der Beschäftigung ungeimpfter Personen in bestimmten Bereichen abgesehen werden soll.

Das Personalamt erstellt zu dieser IfSG-Änderung eine Information zum Datenschutz bei der Auskunft über den Impf- / Genesenenstatus, die den Dienststellen nach Verkündung der Neuregelung mit weiteren Hinweisen und Informationen gesondert zur Verfügung gestellt wird. Im Übrigen wird aktuell auf die BT-Drucksache 19/32275, S. 29 verwiesen.

Zur grundsätzlichen Einordnung: Das Personalamt hat bereits mit Rundschreiben vom 02. September 2021 (mit Verweis auf das Rundschreiben v. 29. Juni 2021, S. 6) darauf hingewiesen, dass ein Auskunftsrecht des Dienstherrn / Arbeitgebers zum Impf- bzw. Genesenenstatus bestehen kann, wenn spezifische (gesteigerte) Infektionsgefahren bestehen und der Arbeitgeber den Impfstatus zur Arbeitsplanung kennen muss oder eine staatliche Leistung oder Veranstaltung ausnahmsweise in einem „Zwei-G-Modell“ erbracht wird (Beispiel Repräsentationsveranstaltung). **Diese Auskunftsrechte bleiben von der Neuregelung unberührt**.

IV. Information der Spitzenorganisationen der Gewerkschaften, Beteiligung der Personalräte

Das Personalamt informiert die Spitzenorganisationen der Gewerkschaften über dieses Rundschreiben. Die Dienststellen werden gebeten, die Personalräte im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit entsprechend in Kenntnis zu setzen. Darüber hinaus

bleibt die örtliche Mitbestimmung unberührt. Dies gilt insbesondere für Maßnahmen zur Wahrung des betrieblichen Infektionsschutzes (§ 80 Abs. 2, insbes. § 87 Abs. 1 Nr. 14 HmbPersVG), die auf der Basis von Gefährdungsbeurteilungen vor Ort in den Dienststellen getroffen werden sollen.

V. 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. Arnd Reese gez. Michael Prehn