



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

26.11.2021

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)

Hier:

- Fortschreibung des [Rundschreibens vom 22.11.2021](#)
- Anpassung der „Information für Beschäftigte zur neuen 3G-Regel am Arbeitsplatz“ vom 22.11.2021

Auf Grund von Rückfragen zu dem o.g. Rundschreiben gibt das Personalamt zu den folgenden Themen hiermit **aktualisierte Hinweise** und übermittelt in der Anlage eine entsprechend angepasste Mitarbeiterinformation.

1. Gültigkeitsdauer von Testbescheinigungen

Das [Rundschreiben vom 22.11.2021](#) enthält auf Seite 10 (oben, erster Spiegelstrich) Hinweise zur Gültigkeitsdauer der Testnachweise. Nach Rücksprache mit der Sozialbehörde teilt das Personalamt in Abänderung der Hinweise aus dem Rundschreiben vom 22.11.2021 das Folgende mit:



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

Es ist nicht erforderlich, dass ein Testnachweis während der gesamten Dauer der Dienstausübung gültig ist. Vielmehr ist es ausreichend, wenn der Testnachweis bei Dienstbeginn gültig ist. **Läuft die 24-stündige Gültigkeitsdauer (bei PCR-Tests 48 Stunden) nach Dienstbeginn ab, so darf der Dienst trotzdem plangemäß beendet werden.** Es ist nicht erforderlich, den Dienst vorzeitig abzuberechnen.

Dennoch sollen die Beschäftigten im Interesse des Infektionsschutzes darum gebeten werden, dafür zu sorgen, dass die im Rahmen der Zugangskontrolle vorgelegten Tests möglichst bis Dienstende gültig sind.

2. Nichtberücksichtigung der Durchführung von Tests (mit Bescheinigung) als Arbeitszeit

Das Personalamt hatte bereits darüber informiert, dass die Wahrnehmung von externen Testangeboten keine Arbeitszeit darstellt (vgl. [Rundschreiben vom 22.11.2021](#), Abschnitt II.3, S. 6).

Diese Aussage bleibt gültig. Ergänzend teilt das Personalamt das Folgende mit:

Auf Grund von [§ 28b Abs. 1 S. 1 IfSG](#) dürfen Arbeitsstätten nur durch Beschäftigte betreten werden, die über einen Impf-, Genesenen- oder Testnachweis verfügen. Insofern ist für ungeimpfte/“ungenesene“ Beschäftigte der Besitz eines Testnachweises Voraussetzung für die Aufnahme des Dienstes. **Die – vor der Aufnahme des Dienstes – durchgeführte Testung ist daher keine Arbeitszeit. Dies gilt auch, wenn ein betriebliches Testangebot wahrgenommen wird:** Zwar ist es in diesem Falle ausnahmsweise erlaubt, das Dienstgebäude zu betreten und sich auf kürzestem Wege direkt zum betrieblichen Testangebot zu begeben. Allerdings ist das Ergebnis dort abzuwarten. Eine Arbeitsaufnahme darf erst nach Vorlage eines bescheinigten negativen Testergebnisses erfolgen (§ 28b Abs. 1 S. 3 Nr. 1 IfSG).

Ausnahme: In besonderen Einrichtungen und Unternehmen nach § 28b Absatz 2 IfSG (Krankenhäuser, Rettungsdienste, Arztpraxen, usw.; vgl. [Rundschreiben vom 22.11.2021](#), Abschnitt III. S. 7 ff., S. 11 f.) dürfen geimpfte/genesene Beschäftigte den erforderlichen Test als Eigenschnelltest ohne Aufsicht durchführen. Während der Dauer dieses Eigenschnelltests sollen die Beschäftigten zwar grundsätzlich den Kontakt zu anderen Personen vermeiden, sie können unter Beachtung dieses Grundsatzes aber bereits den Dienst aufnehmen, so dass die Testzeit als Arbeitszeit mitzählt.

3. Hinterlegung von Impf-, Genesenen- oder Testnachweisen

Das Personalamt hatte bereits darauf hingewiesen, dass Impf- und Genesenennachweise nicht täglich kontrolliert werden müssen, wenn sie beim Arbeitgeber „hinterlegt“ worden sind (vgl. [Rundschreiben vom 22.11.2021](#), Abschnitt IV.1, S. 9).

Zur Klarstellung folgende Hinweise:

- a) Mit „Hinterlegung“ meint der Gesetzgeber - **anders als zunächst angenommen** - mehr als nur die Dokumentation. Die Hinterlegung setzt vielmehr voraus, dass Beschäftigte das jeweilige Nachweisdokument tatsächlich bei ihrem Arbeitgeber zur dortigen Verwahrung abgeben bzw. bei Nachweisen mit QR-Code einen Ausdruck oder eine digitale Abbildung des QR-Codes der Dienststelle zur Speicherung zur Verfügung stellen. In diesem Falle müssen die Beschäftigten den Nachweis bei der Arbeit nicht mehr bei sich führen. Ob die Dienststelle diese Möglichkeit einer Hinterlegung des Nachweises eröffnet, muss vor Ort entschieden werden. Die Beschäftigten haben keinen Anspruch auf eine solche Hinterlegung. Jedenfalls bei Dienststellen mit Beschäftigten im Außen- oder Vollzugsdienst oder im gewerblichen Bereich wird sich dies jedoch regelmäßig anbieten, um zu vermeiden, dass die Nachweise z.B. im Einsatzdienst beschädigt werden oder verloren gehen.

- b) Der Verzicht auf die tägliche Kontrolle von geimpften bzw. genesenen Beschäftigten hängt aber nicht davon ab, dass der Nachweis in der oben unter a) dargestellten Weise hinterlegt worden ist. **Auch ohne eine solche Hinterlegung des Nachweises kann auf die tägliche Kontrolle von geimpften bzw. genesenen Beschäftigten verzichtet werden, wenn der Impf- bzw. Genesenennachweis kontrolliert wurde und diese Kontrolle dokumentiert worden ist.** Hierfür eignet sich weiterhin das in dem [Rundschreiben vom 22.11.2021](#) skizzierte Verfahren (vgl. Abschnitt IV.1, Seite 10): Insoweit „*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).*“ **Sofern die Dienststellen diese Möglichkeit zentral oder dezentral bereits umgesetzt haben, besteht daher kein Änderungsbedarf.**

Hinweis: Die Kontrolle der Nachweise durch die intern zuständigen Stellen kann auch per E-Mail (z.B. per PDF) oder per Skype erfolgen. Praxistests haben gezeigt, dass auch das Abscannen des QR-Codes (z.B. mit Hilfe der [CovPass Check-App](#)) per Skype möglich ist.

4. Testfrequenz in besonderen Einrichtungen und Unternehmen nach § 28b Abs. 2 IfSG

Das Personalamt hatte darauf hingewiesen, dass es bei **geimpften oder genesenen Beschäftigten** in besonderen Einrichtungen und Unternehmen nach § 28b Abs. 2 IfSG, die einen PCR-Test durchführen, ausreicht, wenn diese den PCR-Test pro Kalenderwoche zwei Mal wiederholen (vgl. [Rundschreiben vom 22.11.2021](#), Abschnitt III, S. 9 oben).

Hierzu weist das Personalamt auf das Folgende hin:

- a) Die Testung muss zwei Mal pro Woche „wiederholt“ werden. Insgesamt sind also **drei Testungen pro Kalenderwoche** erforderlich, eine Ersttestung und zwei Wiederholungstestungen.
- b) Die Regelung ist laut Hinweis des Bundesministeriums für Gesundheit im Ergebnis trotz des missverständlichen Wortlautes nicht auf PCR-Tests beschränkt, sondern gilt auch für handelsübliche **Antigen-Schnelltests**. Hierbei können auch Antigen-Schnelltest zur Eigenanwendung ohne Überwachung zur Anwendung kommen (dazu vgl. [Rundschreiben vom 22.11.2021](#), Abschnitt III, letzter Kullerpunkt unten auf S. 8).

5. Beschäftigte, die aus medizinischen Gründen nicht geimpft werden können

Sofern Beschäftigte aus medizinischen Gründen nicht geimpft werden können, gilt das Folgende:

- a) In vielen Fällen werden entsprechende Beschäftigte über Grunderkrankungen (z.B. Immunschwäche) verfügen, die es nahelegen, die dienstliche Tätigkeit – sofern die Dienstaufgabe es zulässt – während der Pandemie so weit wie möglich ins Home-office zu verlegen. Die Dienststellen werden gebeten, dies zu prüfen und die Möglichkeiten ggf. mit den betroffenen Beschäftigten zu erörtern und möglichst einvernehmliche Lösungen zu finden.
- b) Wenn und soweit die Beschäftigten in Präsenz tätig sind, stellen die Dienststellen aus Gründen der Fürsorge die für die Dienstaübung erforderlichen Schnelltests kostenfrei zur Verfügung. Dies gilt auch, wenn dies die in [§ 4 Abs. 1 Corona-ArbSchV](#) vorgesehene Anzahl von zwei Schnelltests pro Woche übersteigt. Es bleibt allerdings auch bei diesen Beschäftigten dabei, dass die Testzeit keine Arbeitszeit ist (dazu s.o. Abschnitt 2).

6. Kontrolle der Impf-, Genesenen- und Testnachweise

Für die Kontrolle der vorgelegten Nachweise genügt eine Sichtkontrolle. Die Dienststellen sind nicht zu einer Analyse der Echtheit der Dokumente verpflichtet. Etwas anderes gilt nur, wenn sich Zweifel an der Echtheit aufdrängen bzw. es sich um offensichtliche Fälschungen handelt. In diesem Fall ist intern sicherzustellen, dass die zuständige Personalabteilung im Hinblick auf die Prüfung etwaiger dienst- oder arbeitsrechtlicher Maßnahmen informiert wird. Sofern der Verdacht einer Straftat vorliegt, ist von dort zusätzlich Anzeige bei der Polizei zu erstatten.

Hinweis: Schnelltestnachweise sind nur dann gültig, wenn die Testung vor Ort durchgeführt wurde und der Nachweis von einem Leistungserbringer nach [§ 6 Absatz 1 der Coronavirus-Testverordnung](#) ausgestellt wurde, der die Testung selbst vorgenommen oder überwacht hat ([§ 2 Nr. 7 c der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung](#)). Über das Internet angebotene Schnelltestnachweise genügen diesen Anforderungen nicht. Erkennbar über das Internet bezogene Schnelltestnachweise sind daher zurückzuweisen.

gez. Arnd Reese / Peer Schaefer