



Senat der Freien und Hansestadt Hamburg

Personalamt

Personalamt, Steckelhörn 12, 20457 Hamburg

Dienst- und Tarifrecht

Allgemeines Beamtenrecht
P10

VL FHH Personalabteilungsleitungen

Steckelhörn 12
20457 Hamburg

Telefon +49 40 42831-

Telefax +49 40 42731-

Ansprechpartner: Herr

Zimmer:

E-Mail: @personalamt.hamburg.de

24. Januar 2022

Personalrechtliche Hinweise zum Umgang mit dem Corona-Virus

Neue Vorgaben des Robert Koch Instituts (RKI) und des Paul-Ehrlich-Instituts (PEI), 63. Verordnung zur Änderung der HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO, EU-Entscheidung zur Gültigkeitsdauer von EU-Impfzertifikaten; Aktualisierung und Fortschreibung des Rundschreibens vom 17. Januar 2022

Betroffener Personenkreis:	Dienststellen, Tarifbeschäftigte, Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Auszubildende und andere Beschäftigte
Wesentlicher Inhalt:	Information über - aktuelle Vorgaben des RKI und des PEI (Impf- und Genesenennachweis), 63. ÄnderungsVO zur HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO - Sachstand zur Gültigkeitsdauer von EU-Impfzertifikaten (ab 01. Februar 2022)
Bezug:	Rundschreiben v. 17. Januar 2022 HmbGVBl. 2022, S. 43 PEI - Fachliche Vorgaben (Impfnachweise) RKI - Fachliche Vorgaben (Genesenennachweise) Entscheidung der EU-Kommission (Digitales EU-COVID-Zertifikat)
Veröffentlichung Online:	Profikanal

I. Anlass

Das Personalamt hatte mit der Versendung des [Rundschreibens vom 17. Januar 2022](#) bereits angekündigt, schnellstmöglich über neue Vorgaben des RKI zur Gültigkeitsdauer von Genesenennachweisen zu informieren. In diesem Zusammenhang wurde zur Anpassung an die RKI-Vorgaben mit Wirkung ab dem 19. Januar 2022 die HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO ([HmbGVBl. 2022, S. 43](#)) erneut geändert. Darüber hinaus hat auch das PEI neue



Öffentliche Verkehrsmittel:
Bus-Linien 4 und 6 „Brandstwierte“
U-Bahn-Linie U1 „Meißberg“

Vorgaben zu Impfnachweisen veröffentlicht. Es bleibt abzuwarten, ob die ab dem 01. Februar 2022 für Reisen innerhalb der EU geltende EU-Entscheidung ([Digitales COVID-Zertifikat der EU: Gültigkeit von Impfzertifikaten wird auf neun Monate begrenzt \(europa.eu\)](#)) zur Begrenzung der Gültigkeitsdauer von COVID-19-EU-Impfzertifikaten auf 9 Monate (genau 270 Tage) nach Abschluss der ersten Impfserie auf nationale Ebene übertragen wird.

Mit diesem Rundschreiben informiert das Personalamt insoweit über die aktuellen Änderungen und Entwicklungen.

II. Aktuelle Änderungen

1. Änderungen bei der Definition von Impf- und Genesenennachweisen

Wie bereits im [Rundschreiben vom 17. Januar 2022](#) (dort S. 3/4) mitgeteilt, wurde die Definition von Impf- und Genesenennachweisen in der [Covid-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmeverordnung](#) (SchAusnahmeV) mit Wirkung zum 15. Januar 2022 dahingehend angepasst, dass 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. Der § 2 SchAusnahmeV verweist in seiner Nummer 3 (Definition Impfnachweis) und seiner Nummer 5 (Definition Genesenennachweis) nunmehr auf die vom [PEI für Impfnachweise](#) und auf die vom [RKI für Genesenennachweise](#) bekannt gegebenen Kriterien. Die jeweils einschlägigen Internetseiten sind:

- für Impfstoffe: <http://www.pei.de/impfstoffe/>
- für Genesenennachweise: <http://www.rki.de/covid-19-gesenenennachweis>

Die dort mitgeteilten Kriterien sind auf Grund des Verweises in der SchAusnahmeV automatisch rechtsverbindlich und zu beachten.

Sowohl das PEI als auch das RKI haben von dieser Möglichkeit inzwischen Gebrauch gemacht und neue Definitionen veröffentlicht.

Daraus ergeben sich die in den nachfolgenden Abschnitten 2 bis 4 dargestellten Änderungen und Handlungserfordernisse.

2. Änderung betreffend Genesenennachweise

Die zeitliche Gültigkeitsdauer von Genesenennachweisen begann bisher am 28. Tag nach der Abnahme des positiven Tests und war auf 6 Monate ab der Abnahme des positiven Tests befristet.

Auch weiterhin muss die Abnahme des positiven Tests mindestens 28 Tage zurückliegen, der Gültigkeitszeitraum ist jetzt aber auf 90 Tage ab der Abnahme der positiven Testung verkürzt.

Sind seit dem Tag der Abnahme der positiven Testung mehr als 90 Tage verstrichen, so ist der Genesenennachweis nicht mehr gültig.

Daraus folgt: **Genesene, bei denen die Abnahme der positiven Testung mehr als 90 Tage zurückliegt**, müssen, um der sog. 3G-Regelung am Arbeitsplatz zu genügen, einen anderen gültigen Nachweis (Impfnachweis, Testnachweis oder erneuten Genesenennachweis) vorlegen (hierzu vgl. insbes. die Rundschreiben vom [22. November 2021](#), [5. Dezember 2021](#) und [17. Dezember 2021](#)). Sie kommen in besonderen Einrichtungen nach § 28b Absatz 2 Satz 1 IfSG auch nicht mehr in den Genuss der Testerleichterungen gemäß § 28b Absatz 2 Satz 4 IfSG (hierzu vgl. insbes. Rundschreiben vom [22. November 2021](#), S. 8/9, sowie vom [5. Dezember 2021](#), S. 3).

3. Änderung betreffend den Impfstoff Johnson & Johnson

Impfungen mit dem Impfstoff Johnson & Johnson (Zulassungsbezeichnung „COVID-19 Vaccine Janssen“) galten bislang bereits nach einer Impfdosis als vollständige Impfungen.

Nunmehr sind – wie bei den anderen Impfstoffen – auch beim Impfstoff Johnson & Johnson zwei Impfdosen für einen vollständigen Impfschutz (und für den „Booster“ drei Impfdosen) erforderlich.

Für die zweite Impfdosis sind derzeit die folgenden Impfstoffe zugelassen:

- Johnson & Johnson („COVID-19 Vaccine Janssen“)
- Biontech/Pfizer („Comirnaty“)
- Moderna („Spikevax“)

Seit der letzten erforderlichen Einzelimpfung müssen 14 Tage vergangen sein, um einen vollständigen Impfschutz zu erreichen (der Tag der Impfung zählt nicht mit).

Auch ohne zweite Impfdosis besteht ein vollständiger Immunschutz, wenn vor oder nach der Einzelimpfung eine Corona-Infektion aufgetreten ist. Ist die Infektion **vor** der Impfung aufgetreten, so gilt die Person ab dem Tag der Impfung sofort als vollständig geimpft. Ist die Infektion **nach** der Impfung aufgetreten, so gilt die Person ab dem 29. Tag nach der Abnahme

des positiven Tests als vollständig geimpft (vgl. [PEI - Fachliche Vorgaben \(Impfnachweise\)](#)). In beiden Fällen ist zum Nachweis der Infektion ein PCR-Test¹ erforderlich.

Daraus folgt:

- Personen, die nur eine Impfdosis Johnson & Johnson erhalten haben und keinen Nachweis über eine durchgemachte Coronavirus-Infektion (s.o.) erbringen können, gelten nicht mehr als vollständig geimpft. Sie müssen, um der sog. 3G-Regelung am Arbeitsplatz zu genügen, Testnachweise vorlegen (hierzu vgl. insbes. die Rundschreiben vom [22. November 2021](#), [5. Dezember 2021](#) und [17. Dezember 2021](#)). Sie kommen in besonderen Einrichtungen nach § 28b Absatz 2 Satz 1 IfSG auch nicht mehr in den Genuss der Testerleichterungen gemäß § 28b Absatz 2 Satz 4 IfSG (hierzu vgl. insbes. Rundschreiben vom [22. November 2021](#), S. 8/9, sowie vom [5. Dezember 2021](#), S. 3).
- Personen, die eine Impfdosis Johnson & Johnson und entweder eine zweite Impfdosis mit einem der o.g. Impfstoffe erhalten oder eine Infektion mit dem Coronavirus durchgemacht haben (s.o.), gelten weiterhin als vollständig geimpft. Sie benötigen also keine Testnachweise, um der sog. 3G-Regelung am Arbeitsplatz zu genügen.
- Bei Personen, die eine Impfdosis Johnson & Johnson und eine zweite Impfdosis mit einem der o.g. Impfstoffe erhalten haben, gilt die zweite Impfung nicht mehr als Auffrischungsimpfung („Booster“) im Sinne von § 2 Absatz 6a [HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO](#). Mit dem Impfstoff Johnson & Johnson geimpfte Personen benötigen für einen „Booster“ daher – wie alle anderen Geimpften auch – insgesamt drei Impfungen.

Ergänzend wird hierzu auf eine aktuelle Information des Arbeitsmedizinischen Dienstes verwiesen: [AMD-Impfschema](#)

4. Inkrafttreten und Umsetzung dieser Änderungen

Die in den Abschnitten 2 und 3 dargestellten Änderungen gelten ab sofort bzw. seit dem 15. Januar 2022. Eine Übergangsfrist oder Bestandsschutz für Altfälle sind nicht vorgesehen.

Die Beschäftigten haben in eigener Verantwortung zu gewährleisten, dass sie zur Einhaltung der 3G-Regel am Arbeitsplatz über den erforderlichen, den Anforderungen entsprechenden Nachweis verfügen. **Die Dienststellen sind insoweit aber gemäß § 28b Abs. 3 S. 1 IfSG**

¹ Erfasst sind PCR-Tests, PoC-PCR-Tests sowie weitere Methoden der Nukleinsäureamplifikationstechnik (hier: PoC-NAT-Tests, vgl. § 10d HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO).

verpflichtet, die Einhaltung der 3G-Regelung durch Kontrollen der Nachweise zu überwachen. Dies gilt auch für die aktuellen Neuregelungen.

Spätestens ab kommendem **Montag (31. Januar 2022)** ist sicherzustellen,

- dass Genesene, bei denen die Abnahme der positiven Testung mehr als 90 Tage zurückliegt
- und Personen, die mit Johnson & Johnson geimpft sind und nunmehr die Voraussetzungen für den erforderlichen Impfnachweis nicht mehr erfüllen (s.u. 3.)

zur Einhaltung der 3G-Regel am Arbeitsplatz den Anforderungen entsprechende Nachweise (Impfnachweis, Testnachweis oder erneuten Genesenennachweis) vorlegen.

Hierfür empfiehlt das Personalamt die folgenden Schritte:

- a) Sofortige Unterrichtung aller Beschäftigten.
- b) Beschäftigte, die auf Grund der vorgenannten Änderungen nicht mehr als Genesene bzw. Geimpfte gelten, sind verpflichtet, von sich aus wieder Testnachweise vorzulegen.
- c) Die Dienststellen müssen ihrerseits die Kontrolle der Impf- und Genesenennachweise anhand der Neuregelungen durchführen.

Für die Dienststellen, die die **Vorlage von Impf- und Genesenennachweisen** gemäß den Hinweisen des Personalamtes ([Rundschreiben v. 22. November 2021](#), [Rundschreiben v. 26. November 2021](#), [Rundschreiben v. 17. Dezember 2021, Anlage: Informationen zum Datenschutz](#)) dokumentiert haben, ist zur **Wahrnehmung der bestehenden Kontrollpflicht** im Hinblick auf die Neuregelungen wie folgt zu verfahren:

- Da Angaben zum Impfstoff nicht dokumentiert werden, müssen die Nachweise aller Beschäftigten, die seit Inkrafttreten der 3G-Regel am Arbeitsplatz am 24. November 2022 einen **Impfnachweis** vorgelegt haben, **erneut überprüft (und dokumentiert)** werden.

Zur Orientierung für die erforderliche Überprüfung von Impfnachweisen durch die in den Dienststellen zuständigen Bereiche siehe die diesem Rundschreiben als Anlage beigefügte Check-Liste.

- In den Fällen, in denen **Genesenennachweise** vorgelegt wurden, sind die betroffenen Beschäftigten den Dienststellen bekannt. **Sie sind daher gezielt individuell über die Erforderlichkeit der unverzüglich notwendigen Vorlage eines gültigen**

Nachweises (Impf- bzw. (täglich) Testnachweis oder erneuter Genesenennachweis) in Kenntnis zu setzen. Die Vorlage eines Impf- oder erneuten Genesenennachweises ist zu dokumentieren.

Kommen Beschäftigte ihren Verpflichtungen nicht nach, ist ihnen der Zutritt zur Dienststelle grundsätzlich zu verwehren und sie fehlen unentschuldigt. Abweichend hiervon darf die Dienststelle auch weiterhin für die Nutzung eines betrieblichen Testangebots (mit entsprechender Testbescheinigung) unmittelbar vor Arbeitsaufnahme betreten werden (vgl. [Rundschreiben vom 22.11.2021](#) S. 4 und 5). Stellt sich später heraus, dass sie unbefugt die Dienststelle betreten haben, können auch im Nachhinein disziplinarische bzw. arbeitsrechtliche Maßnahmen ergriffen werden.

Darüber hinaus empfiehlt das Personalamt, den von diesen kurzfristigen Änderungen (ohne zeitlichen Vorlauf) betroffenen Beschäftigten im Wege von Billigkeitsentscheidungen für einen begrenzten Zeitraum entgegenzukommen.

Hierfür bieten sich beispielhaft die folgenden Maßnahmen an:

- Hinweis auf bestehende Impfangebote ([Corona-Impfung: Offizielle Informationen aus Hamburg - hamburg.de](#)) und Ermöglichung auch einer kurzfristigen Wahrnehmung von Impfangeboten, insbesondere durch die Berücksichtigung bei der Arbeits- bzw. Schichtplanung.
- Vorübergehende Öffnung der betrieblichen Testangebote für diesen eng begrenzten Personenkreis, auch über das sonst in der Dienststelle übliche Testangebot hinaus (z.B. Ermöglichung täglicher Testungen).
- Berücksichtigung der sehr kurzfristigen Änderungen bei der Einsatzplanung, bei der Ermöglichung von Homeoffice und bei der Bewilligung von Urlaub und Freizeitausgleich.

Die betroffenen Beschäftigten haben nunmehr die Möglichkeit, ihren Impfschutz schnellstmöglich zu vervollständigen, so dass das Personalamt empfiehlt, etwaige Maßnahmen zu befristen. Insofern sind sowohl eine pauschale Befristung als auch individuelle Regelungen denkbar. **Ein Rechtsanspruch darauf, dass derartige Maßnahmen angeboten oder für einen bestimmten Zeitraum aufrechterhalten werden, besteht nicht.**

Zur Abschätzung des Aufwandes in den Dienststellen (zeitliche Bedarfe) wird auf das Folgende hingewiesen:

- Eine genesene Person, die sich (erstmal) impfen lässt, gilt bereits ab dem Tag der Verabreichung des Impfstoffes als vollständig geimpft (vgl. [Hinweise des Paul-Ehrlich-Insti-](#)

[tuts](#)). Insofern können die Beschäftigten also eine Impfmöglichkeit wahrnehmen und gelten dann sofort als vollständig geimpft. Der Zeitbedarf umfasst insoweit die Kontrolle eines Impfnachweises /-termins.

- Eine Person, bei der nach einer einzelnen Impfung die Infektion aufgetreten ist, gilt ab dem 29. Tag nach der Abnahme des positiven Tests als vollständig geimpft. Es muss der Genesenennachweis und die Zeitspanne seit der Abnahme des positiven Tests (Vorlage des Testergebnisses durch die oder den Beschäftigten) überprüft werden (Tag der Testabnahme zählt nicht mit).
- Eine mit Johnson & Johnson erstgeimpfte Person gilt ab dem 15. Tag nach der Zweitimpfung als vollständig geimpft. Der Zeitbedarf umfasst insoweit die Kontrolle eines Impfnachweises/-termins zuzüglich 14 Tage.

5. Befristete Geltungsdauer von Impfnachweisen (Sachstand)

Die EU-Kommission hat hinsichtlich der digitalen Covid-Zertifikate für Reisen innerhalb der EU eine verbindliche Geltungsdauer von 9 Monaten (genau 270 Tage) festgelegt (vgl. [Pressemitteilung der Kommission](#)). Diese Entscheidung hat unmittelbare Wirkung, gilt aber zunächst nur für die grenzüberschreitende Anerkennung von Impfungen. Im Rahmen des Anwendungsbereichs der Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung bzw. der amtlichen Mitteilungen von RKI bzw. PEI zu Schutzimpfungen sowie im Rahmen des Anwendungsbereichs der HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO ist derzeit keine Befristung des einmal erlangten vollständigen Impfschutzes vorgesehen. Sollte sich dies zukünftig ändern, wird das Personalamt die Dienststellen möglichst frühzeitig darüber informieren.

6. Änderungen der HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO

Der § 35 HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO zur Absonderungspflicht für infizierte Personen und enge Kontaktpersonen ist durch die [63. Änderungsverordnung](#) erneut geändert worden. Gegenüber den mit [Rundschreiben vom 17. Januar 2022](#) mitgeteilten Hinweisen gilt dadurch das Folgende:

- Sofern die infizierte Person bereits vor der PCR-Testung typische Symptome einer Infektion mit dem Coronavirus aufgewiesen hatte, ist nach der angepassten Regelung für den frühestmöglichen Zeitpunkt der Testung zur Beendigung der Absonderungspflicht nicht der Zeitpunkt der *Testung*, sondern der Zeitpunkt des *Beginns der Symptome* maßgeblich.
- Im Rahmen der in Absatz 2 geregelten Möglichkeiten einer frühzeitigen Beendigung der Absonderungspflicht durch Testung wird der Begriff „negatives Ergebnis“ eines PCR-Tests dahingehend konkretisiert, dass einem negativen Ergebnis ein Ergebnis gleichsteht, das einen cycle-threshold-Wert (CT-Wert) von über 30 ausweist.

Wegen der Einzelheiten wird auf den Wortlaut des § 35 HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO sowie die Begründung ([HmbGVBl. 2022, S. 43, 45 f.](#)) verwiesen.

7. Datenerfassung zur 3G-Regelung am Arbeitsplatz in KoPers (Sachstand)

Das Personalamt bemüht sich gemeinsam mit dem ZPD um die Bereitstellung einer digitalen Lösung für die Erfassung der erforderlichen Nachweise in KoPers. Dies ist in Vorbereitung. Um insoweit aber zusätzlichen Aufwand in den Dienststellen zu vermeiden, soll insbesondere die weitere Entwicklung zur Gültigkeitsdauer von Impfnachweisen (s.o. zu Nr. 5.) abgewartet werden. Sobald die Rahmenbedingungen insgesamt hinreichend bekannt sind, werden Personalamt und ZPD die Dienststellen informieren.

III. 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 funktionspost-fachp1@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.

