

Anlage Hinweise PERS

Mit Inkrafttreten des Infektionsschutzgesetzes und weiterer Gesetze (voraussichtlich) am 24.11.2021 ändern sich einige grundlegende Rechtssätze, die sich auch auf die Bediensteten der Polizei Hamburg auswirken!

Unter anderem wird eine flächendeckende 3G-Nachweispflicht am Arbeitsplatz eingeführt.

Ab Inkrafttreten besteht somit eine arbeitstägliche Nachweispflicht der Bediensteten (geimpft, genesen oder getestet), die nicht im Homeoffice / in Telearbeit tätig werden sollen.

Der Nachweis über den jeweiligen Status ist der Beschäftigungsdienststelle arbeitstäglich vorzulegen. Bei längerfristig (> 12 Stunden) gültigen Nachweisen darf diese Information für maximal 6 Monate ab jeweiliger Erhebung Zeiträume gespeichert bzw. verarbeitet werden.

Für die Frage, ob es sich um eine geimpfte, genesene oder getestete Person handelt, sind die Definitionen gemäß der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmeverordnung (SchAusnahmV) maßgeblich;

- § 2 Nr. 2 (geimpfte Personen),
- § 2 Nr. 4 (genesene Person),
- § 2 Nr. 6 (getestete Person).

Die Kontrolle der Präsenzdienst leistenden Bediensteten, die keinen Nachweis beim Arbeitgeber/Dienstherrn hinterlegt haben, ist durch die jeweilige Beschäftigungsdienststelle zu dokumentieren. Die Dokumentation kann in Form von elektronischen oder in Papierform geführten Listen erfolgen. Hierbei genügt es, wenn

- Vor- und Nachname,
- Organisationseinheit oder Leitzeichen,
- Datum der Kontrolle,
- Art des Nachweises und
- Name/Kürzel der erfassenden Person dokumentiert werden.

Die Listen sind unter Verschluss zu halten. Sie dürfen nur für die Überwachung der Einhaltung der 3G-Pflichten am Arbeitsplatz sowie für die Anpassung des betrieblichen Hygienekonzeptes auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung genutzt werden. Die Daten sind am Ende des sechsten Monats nach ihrer Erhebung zu löschen.

Da für Präsenzdienst leistende Bedienstete nur 2 Tests pro Arbeitswoche durch den Arbeitgeber/Dienstherr gestellt werden, müssen ggf. erforderliche weitere Tests durch die Bediensteten selbst besorgt, finanziert und außerhalb der Dienst-/Arbeitszeit durchgeführt werden.

Für **Bedienstete, ohne Impfpflicht** (z.B. Schwangere oder aufgrund medizinischer Besonderheiten Ungeimpfte) werden alle erforderlichen Tests zur Einhaltung der 3G-Regelung durch den Arbeitgeber/Dienstherr gestellt.

Alle Bediensteten müssen selbst den **Impf- /Genesenen-/Testnachweis für Kontrollen der zuständigen Behörde bereithalten**, um ggf. bei Kontrollen durch die zuständige Behörde ihren jeweiligen Status nachweisen zu können.

Das Personalamt geht davon aus, dass es im Interesse aller ist, die 3G-Regelungen am Arbeitsplatz einzuhalten und konsequent umzusetzen. Sollte es dennoch zu Verstößen kommen, gilt: **Bedienstete, die bei einer Kontrolle keinen Impf-, Genesenen- oder Testnachweis vorlegen und auch nicht beim Arbeitgeber/Dienstherr hinterlegt haben**, sind aus dem Dienstgebäude zu verweisen. Erforderlichenfalls kann vom Hausrecht Gebrauch gemacht werden. Bereits die Verletzung der Nachweispflicht stellt eine **Verletzung dienst- bzw. arbeitsrechtlicher Nebenpflichten** dar und kann jedenfalls im Wiederholungsfalle dienst- bzw. arbeitsrechtlich geahndet werden. Darüber hinaus fehlen die betreffenden Bediensteten dann unentschuldigt im Dienst bzw. bleiben – sofern nicht Homeoffice, Urlaub oder Freizeitausgleich beantragt und genehmigt werden können – unerlaubt der Arbeit fern, so dass Bezüge einzubehalten und ggf. arbeits- bzw. dienstrechtliche Maßnahmen zu ergreifen sind.

Darüber hinaus ist ein Verstoß gegen die Verpflichtung aus § 28b Abs. 1 S. 1 IfSG gemäß § 73 Abs. 1a Nr. 11b IfSG eine bußgeldbewehrte Ordnungswidrigkeit. Insofern ist jeweils zu prüfen, ob ggf. eine Anzeige beim zuständigen Gesundheitsamt zu fertigen ist. Jedenfalls bei wiederholten Verstößen wird dies in Betracht kommen.

Soweit möglich, sollen Arbeitgeber/Dienstherrn den Bediensteten die **Möglichkeit zum Homeoffice einräumen**. Dies hat die Polizei bereits vom April bis 30. Juni 2021 praktiziert und soweit keine dienstlichen oder in der Person der/des Bediensteten liegenden Gründe gegen eine Tätigkeit im Homeoffice (Telearbeit oder flexibles Arbeiten) sprechen, sollte hiervon wieder Gebrauch gemacht werden.

Die Regelung zu den sog. „**Kinderkrankentagen**“ für Bedienstete wird mit den folgenden Maßgaben verlängert:

a) Auch im Jahr 2022 besteht – wie schon im Jahr 2021 – ein Anspruch auf 30 Arbeitstage je Kind (60 Arbeitstage je Kind bei Alleinerziehenden), insgesamt jedoch höchstens 65 Arbeitstage (130 Arbeitstage bei Alleinerziehenden).

b) Die im Jahr 2021 geltende Regelung, dass der Anspruch nicht nur bei der Erkrankung eines Kindes entsteht, sondern auch dann, wenn ein nicht erkranktes Kind pandemiebedingt zu Hause betreut werden muss, wird bis zum 19. März 2022 verlängert.

Die Voraussetzungen für den in b) genannten Anspruch wegen pandemiebedingter häuslicher Kinderbetreuung bleiben gegenüber der bisherigen Regelung inhaltlich unverändert.