



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

30. September 2022

Personalrechtliche Hinweise zum Umgang mit dem Coronavirus

Hinweise zum neuen Bundesrecht - Fortschreibung [Rundschreiben vom 20. März 2022](#) und [Rundschreiben vom 06. Juli 2022](#) und zur Neufassung der HmbSARS-CoV-2-Eindämmungsverordnung (ab 01. Oktober 2022)

Betroffener Personenkreis	Tarifbeschäftigte, Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Auszubildende und andere Beschäftigte; Dienststellen der FHH
Wesentlicher Inhalt	Änderungen (Bundes- / Landesrecht)
Bezug	<ul style="list-style-type: none">• Gesetzes zur Stärkung des Schutzes der Bevölkerung und insbesondere vulnerabler Personengruppen vor COVID-19 (BGBl. I S. 1454)• HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO (HmbGVBl. 2022, S. 493)• Rundschreiben v. 06. Juli 2022• Rundschreiben v. 20. März 2022

A. Anlass

Mit [Rundschreiben vom 20. März 2022](#) und [Rundschreiben vom 06. Juli 2022](#) hatte das Personalamt zuletzt über die damals weggefallenen sowie die (ggf. modifiziert) fortgeltenden Regelungen informiert. Nunmehr hat der Bundesgesetzgeber mit dem **Gesetz zur Stärkung des Schutzes der Bevölkerung und insbesondere vulnerabler Personengruppen vor COVID-19** ([BGBl.](#)

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



[§ 1454](#)) eine neue gesetzliche Grundlage geschaffen. Damit ist landesrechtlich auch eine Neufassung der HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO ([HmbGVBl. 2022, S. 493](#)) erforderlich geworden. Mit diesem Rundschreiben informiert das Personalamt über die für die Personalarbeit in den Dienststellen relevanten Neuregelungen im Infektionsschutzrecht und weiteren Gesetzen.

B. Überblick über die Neuregelungen

Die nachfolgende Übersicht gibt eine Orientierung über die neuen Regelungen. Die Dienststellen werden darüber hinaus gebeten, in eigener Zuständigkeit eine inhaltliche Betroffenheit zu prüfen und dabei auch die Auswirkungen für die Beschäftigten im Rahmen ihrer Aufgabenwahrnehmung in den genannten Einrichtungen und Unternehmen (z.B. im Rahmen von Kontrollen) zu berücksichtigen. Zur Erläuterung der Neuregelungen siehe auch:

www.bundesgesundheitsministerium.de/service/gesetze-und-verordnungen/ifsg/faq-ifsg

[Pressemitteilung der Sozialbehörde vom 29. September 2022](#)

I. Änderung des Infektionsschutzrechts

Im Mittelpunkt stehen die ab 01. Oktober (bis zum Ablauf des 07. April 2022) geltenden bzw. möglichen Schutzmaßnahmen. Daneben wurden weitere Änderungen vorgenommen, die z.T. auch Auswirkungen auf die Praxis in den Dienststellen haben. Im Einzelnen:

1. Schutzmaßnahmen nach § 28b Infektionsschutzgesetz (IfSG) - neu

a) Unmittelbar geltendes Bundesrecht (§ 28b Abs. 1 IfSG – neu)

Ohne dass es einer zusätzlichen landesrechtlichen Umsetzung bedarf, gelten ab dem **01. Oktober 2022 (bis zum 07. April 2023)** gemäß § 28b Abs. 1 IfSG u.a. folgende Schutzmaßnahmen:

- Pflicht zum Tragen einer Atemschutzmaske (FFP2 oder vergleichbar¹) in Verkehrsmitteln des öffentlichen Personenfernverkehrs (von Bedeutung z.B. bei Dienstreisen) - § 28b Abs. 1 S. 1 Nr. 1 IfSG.
- Folgende Einrichtungen dürfen nur von Personen betreten werden, die eine Atemschutzmaske (FFP2 oder vergleichbar) tragen sowie einen Testnachweis nach § 22a Abs. 3 IfSG vorlegen (§ 28b Abs. 1 S. 1 Nr. 3 IfSG):
 - Krankenhäuser (z.B. Justizvollzugskrankenhaus) und Rehabilitationseinrichtungen, in denen eine den Krankenhäusern vergleichbare medizinische Versorgung erfolgt - § 28b Abs. 1 S. 1 Nr. 3a) IfSG,

¹ „FFP2 oder vergleichbar“ bedeutet hier und nachfolgend: Eine Vergleichbarkeit ist dann gegeben, wenn die Masken eine ähnliche oder bessere Filterleistung aufweisen (z.B. FFP3, KN-95-Masken).

- voll- und teilstationäre Einrichtungen zur Betreuung und Unterbringung älterer, behinderter oder pflegebedürftiger Menschen und vergleichbare Einrichtungen; Beschäftigte in diesen Bereichen müssen einen Testnachweis nach § 22a Abs. 3 IfSG abweichend von § 22a Abs. 3 IfSG mindestens dreimal pro Kalenderwoche vorlegen - § 28b Abs. 1 S. 1 Nr. 3b) IfSG.

Zu Ausnahmen von der Testnachweispflicht gemäß § 28b Abs. 1 S. 1 Nr. 3 IfSG siehe Hinweis zu § 5 HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO (Seite 4 dieses Rundschreibens).

- In folgenden Einrichtungen oder Unternehmen dürfen gemäß § 28b Abs. 1 S. 1 Nr. 4 IfSG in der Pflege nur Personen tätig werden, die eine Atemschutzmaske (FFP2 oder vergleichbar) tragen sowie mindestens dreimal pro Kalenderwoche einen Testnachweis nach § 22 Abs. 3 IfSG vorlegen:
 - ambulante Pflegedienste, die Intensivpflege in Einrichtungen, Wohngruppen oder sonstigen gemeinschaftlichen Wohnformen oder in der eigenen Häuslichkeit der pflegebedürftigen Person erbringen sowie (§ 28b Abs. 1 S. 1 Nr. 4a) IfSG),
 - ambulante Pflegedienste und Unternehmen, die vergleichbare Dienstleistungen wie voll- oder teil-stationäre Einrichtungen zur Betreuung und Unterbringung älterer, behinderter oder pflegebedürftiger Menschen erbringen; u.a. Angebote zur Unterstützung im Alltag im Sinne von § 45a Absatz 1 Satz 2 des Elften Buches Sozialgesetzbuch zählen nicht zu diesen Dienstleistungen, § 28b Abs. 1 S. 1 Nr. 4b) IfSG.
- Die in § 28b Abs. 1 S. 1 Nr. 5 IfSG aufgelisteten Einrichtungen dürfen von Patientinnen und Patienten und Besucherinnen und Besuchern nur betreten werden, wenn sie eine Atemschutzmaske (FFP2 oder vergleichbar) tragen. Auf folgende der darin genannten Einrichtungen wird insbesondere hingewiesen:
 - Arztpraxen (betrifft u.a. auch den Personalärztlichen Dienst und den Arbeitsmedizinischen Dienst), § 28b Abs. 1 S. 1 Nr. 5a) IfSG,
 - Einrichtungen des öffentlichen Gesundheitsdienstes, in den medizinische Untersuchungen, Präventionsmaßnahmen oder ambulante Behandlungen durchgeführt werden (betrifft u.a. die bezirklichen Gesundheitsämter), § 28b Abs. 1 S. 1 Nr. 5g) IfSG,
 - Rettungsdienste (betrifft die Feuerwehr), § 28b Abs. 1 S. 1 Nr. 5a) IfSG.

b) Zusätzliche landesrechtliche Schutzmaßnahmen (HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO – neu)

Darüber hinaus können die Länder nach Maßgabe des § 28b Abs. 2 bis 4 IfSG abgestuft weitere Maßnahmen treffen. Entscheidungen über danach mögliche Schutzmaßnahmen sind insbesondere am Schutz von Leben und Gesundheit durch einer Verhinderung einer Vielzahl schwerer Krankheitsverläufe, am Schutz vulnerabler Personengruppen und der Funktionsfähigkeit des Gesundheitssystems und der sonstigen Kritischen Infrastrukturen festzulegen (vgl. zur Grundsystematik auch: www.bundesgesundheitsministerium.de/service/gesetze-und-verordnungen/ifsg/fag-ifsg).

Auf dieser Grundlage wurde die HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO mit Wirkung vom **01. Oktober 2022** (bis zum Ablauf des **29. Oktober 2022**) neu gefasst ([HmbGVBl. 2022, S. 493](#)). Ergänzend zu den o.g. unmittelbar geltenden bundesrechtlich geltenden Schutzmaßnahmen enthält die HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO im Wesentlichen folgende Regelungen:

- Eine Pflicht zum Tragen einer medizinischen Maske für den Öffentlichen Personennahverkehr. Als medizinische Maske gilt eine medizinische Gesichtsmaske (Mund-Nasen-Schutz) sowie eine Atemschutzmaske (FFP2 oder vergleichbar); vgl. §§ 3, 4 HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO.
- Ausnahmen von der Testnachweispflicht gemäß § 28b Abs. 1 S. 1 Nr. 3 IfSG für Richter/-innen, Rechtspfleger/-innen, Verfahrenspfleger/-innen, Betreuer/-innen, die die in § 28b Abs. 1 S. 1 Nr. 3 IfSG genannten Einrichtungen (Krankenhäuser und Rehabilitationseinrichtungen, in denen eine den Krankenhäusern vergleichbare medizinische Versorgung erfolgt, voll- oder teilstationäre Einrichtungen zur Betreuung und Unterbringung älterer, behinderter oder pflegebedürftiger Menschen und vergleichbare Einrichtungen) zur Wahrung ihres Amtes aufsuchen; vgl. § 5 HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO.
- Darüber hinaus bleiben die Regelungen zur Absonderung von infizierten Personen (nunmehr §§ 6 – 8 HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO) und zur Datenverarbeitung (§ 9 HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO) bestehen.

Wegen der Einzelheiten wird auf den Wortlaut der HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO und die dazugehörige Begründung ([HmbGVBl. 2022, S. 493, 497 ff.](#)) sowie die [Pressemitteilung der Sozialbehörde vom 29. September 2022](#) verwiesen.

2. Weitere Änderungen im IfSG

Daneben wird auf folgende Änderungen des Infektionsschutzgesetzes hingewiesen:

- a) § 20a IfSG (Immunitätsnachweis gegen COVID-19), § 22a IfSG (Impf-, Genesenen und Testnachweis bei COVID-19; COVID-19-Zertifikate; Verordnungsermächtigung)

vgl. hierzu: [Rundschreiben vom 21. September 2022](#).

- b) § 35 IfSG (Infektionsschutz in Einrichtungen und Unternehmen der Pflege und Eingliederungshilfe, Verordnungsermächtigung)

Mit einer Änderung des § 35 IfSG wurde eine Grundlage für Hygienestandards und Infektionsschutz in folgenden Einrichtungen und Unternehmen der Pflege und Eingliederungshilfe geschaffen:

- vollstationäre Einrichtungen zur Betreuung und Unterbringung älterer, behinderter oder pflegebedürftiger Menschen oder vergleichbare Einrichtungen,
- teilstationäre Einrichtungen zur Betreuung und Unterbringung älterer, behinderter oder pflegebedürftiger Menschen oder vergleichbare Einrichtungen,

- ambulante Pflegedienste und Unternehmen, die den Einrichtungen nach Nummer 1 oder Nummer 2 vergleichbare Dienstleistungen anbieten; Angebote zur Unterstützung im Alltag im Sinne von § 45a Absatz 1 Satz 2 des Elften Buches Sozialgesetzbuch zählen nicht zu den Dienstleistungen, die mit Angeboten in Einrichtungen nach Nummer 1 oder Nummer 2 vergleichbar sind.

c) § 59 IfSG (Arbeits- und sozialrechtliche Sondervorschriften)

In § 59 Abs. 1 IfSG ist neu geregelt, dass für den Fall, dass eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter während ihres / seines Urlaubs abgesondert wird oder sich abzusondern hat, ihr oder ihm die Tage der Absonderung nicht auf den Jahresurlaub angerechnet werden. Die Absonderung muss auf

- § 30 IfSG (Absonderung), auch in Verbindung mit landesrechtlichen Rechtsverordnungen nach § 32 IfSG (hier: HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO und vergleichbare landesrechtliche Regelungen) oder
- gemäß § 36 Abs. 8 S. 1 Nr. 1 IfSG einer bundesrechtlichen Rechtsverordnung (hier: Coronavirus-Einreiseverordnung (CoronaEinreiseV), die aktuell inhaltlich unverändert bis zum **31. Januar 2023** verlängert wurde; vgl. [Kabinett verlängert Corona-Einreiseverordnung | Bundesregierung](#), [BAnz AT 29.09.2022 V2](#))

beruhen.

In der Begründung ([Drucksache 20/3328 Bericht des Ausschusses für Gesundheit \(14. Ausschuss\), S. 19](#)) wird u.a. darauf hingewiesen, dass Arbeitnehmer/-innen für die entsprechenden Zeiten nach § 56 einen Entschädigungsanspruch haben, sofern kein vorrangiger Entgeltfortzahlungsanspruch besteht. Erfasst sind insoweit Fälle, in denen keine Erkrankung (-> Arbeits-/Dienstunfähigkeit) gegeben ist (vgl. dazu § 9 BUrlG bzw. § 17 HmbEUrlV). Wörtlich heißt es darüber hinaus: „Die Absonderung ist unverzüglich gegenüber dem Arbeitgeber anzuzeigen und nachzuweisen.“

Zur grundsätzlichen Einordnung:

- Melden sich Beschäftigte aufgrund einer Corona-Infektion krank, gelten die bekannten Regelungen.
- Von der Neuregelung gemäß § 59 IfSG erfasst sind Fälle, in denen die oder den Beschäftigten eine Rechtspflicht zur Absonderung trifft.
- Die o.g. Absonderungsregelungen nach IfSG bzw. Landesrecht gelten nur für das Bundesgebiet bzw. das jeweilige Bundesland. In Abstimmung mit der Sozialbehörde wird aktuell davon ausgegangen, dass eine etwaige Absonderung außerhalb Deutschlands von der Regelung in § 59 Abs. 1 IfSG nicht erfasst ist. Insbesondere im EU-Ausland bestehen derzeit (soweit bekannt) tatsächlich keine vergleichbaren Absonderungsbestimmungen, so dass entsprechende Fälle („Quarantänepflicht im Ausland“) aktuell nicht zu erwarten sind.

Für den Vollzug der Regelung nach § 59 Abs.1 IfSG gibt das Personalamt vor diesem Hintergrund folgende Hinweise:

- (1) Die Regelung ist grundsätzlich auf die Beschäftigten aller Statusgruppen anzuwenden.²
- (2) Die Regelung gilt für Quarantäne-Fälle ab Inkrafttreten der Neuregelung, d.h. ab einschließlich dem 17. September 2022.
- (3) Hinsichtlich der (Nicht-)Anwendung der Entschädigungsregelung nach § 56 IfSG gelten die Hinweise des Personalamtes gemäß [Rundschreiben vom 11. Juni 2020](#) und [Rundschreiben vom 28. Oktober 2021](#) fort.
- (4) Maßgeblich für die Absonderungspflicht sind - neben der bundesrechtlichen CoronaEinreiseV - die landesrechtlichen Regelungen am inländischen Aufenthaltsort (in Hamburg: HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO).
- (5) Die Absonderung ist von der oder dem betroffenen Beschäftigten unverzüglich, das bedeutet ohne schuldhaftes Zögern (-> im Regelfall am ersten Tag), gegenüber der Dienststelle anzuzeigen.
- (6) Die Anforderungen an den zu erbringenden Nachweis sind abhängig von der jeweiligen Rechtsgrundlage für die Absonderungsverpflichtung:
 - a. Ergibt sich die Verpflichtung zur Absonderung unmittelbar aus der zugrundeliegenden Norm (für Hamburg vgl. § 6 Abs. 2 HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO), ist unter Bezugnahme auf die entsprechende Rechtsnorm der notwendige Testnachweis (in der Regel Schnelltest durch einen Leistungserbringer nach § 6 Abs. 1 Corona-TestVO oder PCR-Test) vorzulegen. Das Ergebnis eines Eigenschnelltests reicht mithin nicht aus.

Beispiel (Hamburg, § 6 Abs. 2 HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO): Personen, deren Testung mittels PCR-Test oder deren von einem Leistungserbringer nach § 6 Absatz 1 der Coronavirus-Testverordnung vorgenommene Testung mittels Schnelltest ein positives Ergebnis in Bezug auf einen direkten Erregernachweis des Coronavirus ergeben hat (infizierte Personen), sind verpflichtet, sich unverzüglich in ihrer Haupt- oder Nebenwohnung oder in einer anderen, eine Absonderung ermöglichenden Unterkunft abzusondern.

Einer gesonderten Anordnung durch das Gesundheitsamt bedarf es nicht (vgl. [Rundschreiben v. 09. Mai 2022](#), [Pressemitteilung der Sozialbehörde v. 04. Mai 2022](#)).

- b. Erhält die oder der Beschäftigte einen Bescheid des zuständigen Gesundheitsamtes, bildet dieser den erforderlichen Nachweis.

² § 2 Abs. 2 HmbEUrIVO (schulisches Personal) und § 16 Abs. 5 HmbHG (Professorinnen und Professoren) bleiben unberührt.

- c. Im Falle einer Einreise aus einem Virusvariantengebiet (Ausland) besteht gemäß § 3 CoronaEinreiseV grundsätzlich die Verpflichtung, dem zuständigen Gesundheitsamt eine digitale Einreiseanmeldung zu übermitteln. Ausnahmsweise kann eine schriftliche Ersatzmitteilung verwendet werden. Die entsprechende Mitteilung kann von der oder dem Beschäftigten auch als Nachweis für die Absonderungspflicht (vgl. § 4 CoronaEinreiseV) verwendet werden. Den Dienststellen wird für diesen Fall empfohlen, zu überprüfen, ob tatsächlich eine Einreise aus einem Virusvariantengebiet gegeben ist ([Corona: Informationen zur Einreise nach Deutschland | Bundesregierung, Risikogebiete 2022-03-01.pdf \(rki.de\)](#)).

Weitere Informationen: [Corona: Informationen zur Einreise nach Deutschland | Bundesregierung](#).

Vor dem Hintergrund, dass derzeit keine Staaten/Regionen als Virusvariantengebiete ausgewiesen sind (vgl. [Kabinett verlängert Corona-Einreiseverordnung | Bundesregierung](#)), wird an dieser Stelle auf weitere Hinweise für den Vollzug verzichtet.

- (7) Die Dauer der einzuhaltenden Absonderung ergibt sich aus dem der Maßnahme zugrundeliegendem Bundes- oder Landesrecht. Dabei sind nur die Zeiten, für die eine ausdrückliche Rechtspflicht zur Absonderung besteht, im Rahmen der Anwendung des § 59 IfSG zu berücksichtigen.

Inland:

Beispiel (Hamburg, § 6 Abs. 3 HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO): Die Pflicht zur Absonderung entfällt im Regelfall mit Ablauf des fünften auf die Testung (s.o.) folgenden Tages. Es wird empfohlen, auch nach diesem Zeitpunkt die Absonderung erst dann zu beenden, wenn eine Testung mittels Schnelltest oder PCR-Test ein negatives Ergebnis in Bezug auf einen direkten Erregernachweis des Coronavirus ergeben hat. Ist die Testung nach Absatz 2 Satz 1 mittels Schnelltest erfolgt, entfällt die Pflicht zur Absonderung bereits vor dem in Satz 1 genannten Zeitpunkt, sobald ein negatives Ergebnis einer nach dieser Testung vorgenommenen Testung mittels PCR-Test vorliegt.

Daraus folgt: Im Rahmen der Anwendung des § 59 IfSG sind maximal 5 Tage zu berücksichtigen. Die weitergehende „Empfehlung“ begründet insoweit nicht die erforderliche Rechtspflicht zur Absonderung.

Fällt die Absonderungspflicht auf ein Wochenende oder gesetzliche Feiertage, kommt eine Urlaubsgutschrift für diese Tage grundsätzlich nicht in Betracht (Ausnahme: Bereiche mit regelmäßiger Tätigkeit an Wochenenden und Feiertagen).

Ergänzender Hinweis: Im Fall einer Wiederaufnahme der Beschäftigung nach Beendigung der Absonderung für Beschäftigte in Einrichtungen des Gesundheitswesens, Alten- und Pflegeeinrichtungen, ambulanten Pflegediensten sowie Einrichtungen der Eingliederungshilfe wird auf die besonderen Anforderungen nach § 7 HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO hingewiesen.

Einreise aus dem Ausland:

Beruht die Absonderung auf § 4 CoronaEinreiseV (-> Einreise aus einem Virusvariantengebiet), besteht grundsätzlich eine Absonderungspflicht für die Dauer von 14 Tagen. Vor dem Ablauf dieser 14 Tage endet die Absonderung zu dem Zeitpunkt, in dem das betroffene Virusvariantengebiet nach der Einreise in die Bundesrepublik Deutschland nicht mehr als solches eingestuft wird oder die einreisende Person einen Impfnachweis nach § 7 Absatz 4 Satz 1 CoronaEinreiseVO an die zuständige Behörde übermittelt, der ausweist, dass die Person vollständig mit einem Impfstoff gegen COVID-19 geimpft ist, für den das Robert Koch-Institut festgestellt und auf seiner Internetseite ausdrücklich unter Bezug auf diese Vorschrift bekanntgemacht hat, dass dieser Impfstoff gegen die Virusvariante hinreichend wirksam ist, derentwegen die Einstufung als Virusvariantengebiet erfolgt ist.

Vor dem Hintergrund, dass derzeit keine Staaten/Regionen als Virusvariantengebiete ausgewiesen sind (vgl. [Kabinett verlängert Corona-Einreiseverordnung | Bundesregierung](#)), wird an dieser Stelle auf weitere Hinweise für den Vollzug verzichtet.

- (8) Hat die oder die Beschäftigte die Pflicht zur Absonderung rechtzeitig angezeigt und nachgewiesen, sind die danach im Einzelfall zu berücksichtigenden Tage dem Jahresurlaubskonto gutzuschreiben. Eine Rückforderung von Entgelt oder Bezügen für die Tage der nachgewiesenen Absonderung erfolgt nicht.

II. Weitere Gesetzesänderungen

Über die Änderungen des Infektionsschutzgesetzes hinaus enthält das Gesetz zur Stärkung des Schutzes der Bevölkerung und insbesondere vulnerabler Personengruppen vor COVID-19 eine Reihe weiterer Gesetzesänderungen. Auf folgende Neuregelungen wird hingewiesen:

1. Kinderkrankentage, Kinderkrankengeld (§ 45 SVB V)

Mit einer Neuregelung des § 45 SGB V wird die Regelung zu der erhöhten Anzahl von Kinderkrankentagen nahtlos **bis zum 31. Dezember 2022 sowie auch für das gesamte Jahr 2023** fortgeführt. Die hierzu ergangenen Hinweise des Personalamtes (vgl. [Rundschreiben v. 20. März 2022, S. 10](#), [Rundschreiben v. 22. November 2021, S. 14](#) m.w.N.) gelten fort.

Zudem wird die Möglichkeit der Inanspruchnahme der Kinderkrankentage auch in Fällen von Betreuungsbedarf bei nicht erkrankten Kindern über den 23. September 2022 hinaus bis zum **07. April 2023** verlängert.

2. Flexibilisierungen im Pflege- und Familienpflegezeitgesetz

Die zuletzt bis zum 31. Dezember 2022 verlängerten Flexibilisierungen im Pflege- und Familienpflegezeitgesetz (vgl. zuletzt: [Rundschreiben v. 06. Juli 2022, S. 2](#)) wurden nunmehr bis zum **30.**

April 2023 verlängert. Zu den Regelungsinhalten im Einzelnen und für vergleichbare Fallkonstellationen im Beamtenbereich wird auf das [Rundschreiben vom 30. Oktober 2020](#), die [Rundmail vom 14. Januar 2021](#) sowie die [Rundmail vom 28. Dezember 2021](#) verwiesen.

3. Arbeitsschutzgesetz

Die Verordnungsermächtigung in § 18 Abs. 3 Arbeitsschutzgesetz für Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes wurde bis zum Ablauf des 07. April 2023 verlängert. Auf dieser Grundlage beruht die neue Corona-ArbSchV (zu deren wesentlichen Inhalten vgl. [Rundschreiben vom 27. September 2022](#)).

C. Abschließende Hinweise

Bitte informieren Sie die intern verantwortlichen Stellen, die Personalräte, Schwerbehindertenvertretungen, weitere Beauftragte 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