



Senat der Freien und Hansestadt Hamburg

Personalamt

Personalamt, Steckelhörn 12, 20457 Hamburg

VL PA Personalabteilungsleitungen

Dienst- und Tarifrecht

Dienst und Tarifrecht

Steckelhörn 12

20457 Hamburg

Telefon +49 40 428 31-1559

Ansprechpartner Herr Peer Schaefer

Zimmer 827

E-Mail: peer.schaefer@personalamt.hamburg.de

31. Januar 2023

Personalrechtliche Hinweise zum Umgang mit dem Coronavirus

hier: Auslaufen der Eindämmungsmaßnahmen

Betroffener Personenkreis	Personalabteilungen, Beamtinnen und Beamte, Tarifbeschäftigte
Wesentlicher Inhalt	Hinweise zum Auslaufen der Eindämmungsmaßnahmen
Bezug	<ul style="list-style-type: none">– HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO– 80. ÄnderungsVO zur HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO– Pressemitteilung der Sozialbehörde vom 13.01.2023– SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung– Pressemitteilung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 25.01.2023– Verordnung zur Aufhebung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung– Verordnung zur beruflichen Betätigung in bestimmten Einrichtungen nach dem Infektionsschutzgesetz vom 30.01.2023 (HmbGVBl. S. 53)– Verordnung zur Regelung von Ausnahmen von der Testnachweispflicht nach § 28b Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 des Infektionsschutzgesetzes (HmbGVBl. S. 51)– Empfehlungen des BMAS zum betrieblichen Infektionsschutz vor COVID-19, Grippe und Erkältungskrankheiten



Öffentliche Verkehrsmittel:
Bus-Linien 4 und 6 „Brandstwiete“
U-Bahn-Linie U1 „Meßberg“

	– Handlungsempfehlungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Stand: 15.11.2022)
Information der Beschäftigten	In betriebsüblicher Weise.
Veröffentlichung online:	– Profikanal

Inhaltsübersicht:

		<i>Hinweis auf besondere Themen</i>
I. Anlass	S. 2	
II. Wegfallende Regelungen	S. 3	Arbeitsschutz/Gefährdungsbeurteilungen
III. Fortgeltende bzw. neue Regelungen	S. 5	besondere Einrichtungen
IV. Sonstige personalrechtliche Hinweise	S. 6	Fragerecht des Arbeitgebers, Betreten der Dienststelle
V. Umgang mit den vorhandenen Beständen von Schnelltests und Masken	S. 7	Umgang mit Restbeständen
VI. Abschließende Hinweise	S. 7	

I. Anlass

Die [HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO](#) und die [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung](#) laufen zum 01.02.2023 bzw. 02.02.2023 aus:

- Die HmbSARS-CoV-2-Eindämmungsverordnung ist bis zu 31.01.2023 befristet (vgl. § 12 der [HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO](#) i.d.F. der vom [80. ÄnderungsVO zur HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO](#) vom 12.01.2023). Eine Verlängerung ist nicht geplant (vgl. [Pressemitteilung der Sozialbehörde vom 13.01.2023](#)). Damit wird die Eindämmungsverordnung zum 01.02.2023 wegfallen.

Zu nunmehr durch gesonderte landesrechtliche Rechtsverordnungen bereichsspezifisch geregelten Maßnahmen zu Ausnahmen bei der Testnachweispflicht bzw. zu Regelungen für Beschäftigte in Einrichtungen des Gesundheitswesens, Alten- und Pflegeeinrichtungen, ambulanten Pflegediensten sowie Einrichtungen der Eingliederungshilfe, vgl. unten Abschnitt III.

- Die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung ist zunächst bis zum 07.04.2023 befristet worden (vgl. § 5 der [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung](#)). Nunmehr hat das Bundeskabinett jedoch eine Verkürzung der Geltungsdauer bis zum 01.02.2023 beschlossen (vgl. [Pressemitteilung](#)

[des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales vom 25.01.2023](#)). Damit wird die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung zum 02.02.2023 wegfallen (vgl. [BGBl. I Nr. 26 vom 30.01.2023](#)).

Darüber hinaus werden bundesrechtliche Corona-Maßnahmen nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) z.T. bereits zum 02.02.2023 vorzeitig ausgesetzt.

Das Personalamt informiert die Dienststellen mit diesem Rundschreiben über die damit verbundenen personalrechtlich relevanten Änderungen.

II. Wegfallende Regelungen

1. Wegfall der HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO

Mit dem Auslaufen der [HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO](#) zum 01.02.2023 (§ 12 der HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO i.d.F. der [80. ÄnderungsVO zur HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO](#), vgl. auch [Pressemitteilung der Sozialbehörde vom 13.01.2023](#)) ergeben sich insbesondere die folgenden Änderungen:

a) Die verbliebenen landesrechtlichen Maskenpflichten entfallen.

Dies betrifft insbesondere die Maskenpflichten im öffentlichen Personennahverkehr (§ 4 [HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO](#)). **Im Rahmen der örtlichen Gefährdungsbeurteilung angeordnete arbeitsschutzrechtliche Maskenpflichten (dazu vgl. unten Abschnitt 2) sind jedoch möglich.**

→ Zu verbleibenden bundesrechtlichen Maskenpflichten s.u. Abschnitt III.2.

b) Die Absonderungspflicht für infizierte Personen entfällt.

Die Absonderungspflicht für positiv auf das Coronavirus getestete Personen (§ 6 [HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO](#)) sowie die daran anknüpfenden Verhaltenspflichten für absonderungspflichtige Personen (§ 8 [HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO](#)) entfallen. **Im Rahmen der örtlichen Gefährdungsbeurteilung angeordnete arbeitsschutzrechtliche Regelungen (dazu vgl. nachfolgend Abschnitt 2) bleiben jedoch möglich.**

→ Zu besonderen Pflichten in bestimmten Einrichtungen vgl. unten Abschnitte III.1 und III.3.

2. Wegfall der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung

Die [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung](#) entfällt vorzeitig zum 02.02.2023 (vgl. [BGBl. I Nr. 26 vom 30.01.2023](#)).

Damit entfallen alle speziellen arbeitsschutzrechtlichen Regelungen, die anlässlich der Corona-Pandemie erlassen wurden.

Es entfällt insbesondere die spezielle rechtliche Grundlage für Arbeitsschutzmaßnahmen in den Dienststellen (als Ausfluss der Gefährdungsbeurteilungen), die sich allein auf das allgemeine Infektionsgeschehen mit dem Coronavirus in der Bevölkerung stützen. Dies betrifft insbesondere das zwingende Prüfprogramm in [§ 2 Abs. 2, 3 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung](#), also die Verpflichtung, bestimmte coronaspezifische Maßnahmen (z.B. Abstandsgebot, Handhygiene, Lüftungskonzept, Angebot von Homeoffice, u.a.) zu prüfen, ersatzweise Masken bereitzustellen sowie Impfungen während der Arbeitszeit zu ermöglichen (zu letzterem vgl. [§ 3 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung](#)). Auch vergleichbare Maßnahmen wie z.B. ggf. noch bestehende pandemiebedingt eingeschränkte Öffnungszeiten in Publikumsbereichen entfallen. **Eine generelle Auskunftspflicht der Beschäftigten über eine Corona-Infektion bzw. ein Fragerecht des Arbeitgebers/Dienstherrn nach Corona-Infektionen besteht grundsätzlich nicht mehr (siehe hierzu im Einzelnen unten Abschnitt IV.1).**

Die allgemeinen arbeitsschutzrechtlichen Grundregeln bleiben jedoch bestehen und sind weiterhin zu beachten.

Insbesondere haben die Dienststellen zur Wahrung der arbeitsschutzrechtlichen Grundpflichten (§ 3 ArbSchG) gemäß §§ 5, 6 ArbSchG Gefährdungsbeurteilungen vorzunehmen bzw. regelmäßig zu überprüfen und auf dieser Grundlage festgelegte Maßnahmen umzusetzen.

Treten Arbeitsplatzsituationen auf, bei denen ein höheres Infektionsrisiko als in der Allgemeinbevölkerung vorliegt, ist im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zu prüfen, welche Schutzmaßnahmen erforderlich sind¹.

Darüber hinaus sind die allgemeinen Hygienevorgaben, wie sie durch die Arbeitsstättenverordnung und ihre Technischen Regeln konkretisiert werden, in der Dienststelle umzusetzen. Auch Maßnahmen zum Schutze besonders vulnerabler Dritter oder zum Schutze systemwichtiger Infrastrukturen bleiben im Rahmen der rechtlichen Bestimmungen möglich.

Ergänzender Hinweis:

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat aktuell allgemeine [Empfehlungen](#) zum Umgang mit Atemwegserkrankungen insbesondere in der Heizperiode herausgegeben.

Darüber hinaus kann die [Handlungsempfehlung](#), die die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin herausgegeben hat (Stand: 15.11.2022), als Orientierung zur Ableitung von Maßnahmen beim betrieblichen Infektionsschutz dienen.

Zur Nutzung der vorhandenen Restbestände an Schnelltests und Masken vgl. unten Abschnitt V.

¹ Das gleiche gilt bei Tätigkeiten, die der [Biostoffverordnung](#) unterliegen.

III. Fortgeltende bzw. neue Regelungen

1. Regelungen für Beschäftigte in besonderen Einrichtungen

Zum 01.02.2023 entfallen auch die in § 7 [HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO](#) vorgesehenen besonderen Regelungen zur Wiederaufnahme der beruflichen Tätigkeit infizierter Personen in besonderen Einrichtungen. **Dennoch dürfen Beschäftigte in besonderen Einrichtungen nach § 28b Absatz 1 Satz 1 Nummern 3 bis 5 IfSG (siehe Anlage), die positiv auf das Coronavirus getestet worden sind, ihrer beruflichen Tätigkeit in der Einrichtung (d.h. vor Ort) auch zukünftig während der Infektion nicht nachgehen und dürfen ihre berufliche Tätigkeit vor Ort erst wieder aufnehmen, wenn sie seit 48 Stunden symptomfrei sind und einen negativen PCR- oder PoC-Test vorlegen oder sich unter Aufsicht des Arbeitgebers negativ mit einem Schnelltest getestet haben (Tätigkeit im Homeoffice wird dadurch nicht ausgeschlossen).** Entsprechende Tätigkeitsverbote und Regelungen zur Wiederaufnahme der Tätigkeit regelt auch nach dem Außerkrafttreten des § 7 HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO eine neue eigenständige landesrechtliche Verordnung zur beruflichen Betätigung in bestimmten Einrichtungen nach dem Infektionsschutzgesetz für den Zeitraum vom 01.02. bis zum Ablauf des 07.04.2023. Wegen der Einzelheiten wird auf den Wortlaut der neuen Verordnung verwiesen (vgl. Verordnung vom 30.01.2023, HmbGVBl. S. 53).

Die Dienststellen werden gebeten in eigener Verantwortung zu prüfen, ob sie gänzlich oder teilweise dem § 28b Absatz 1 Satz 1 Nummern 3 bis 5 IfSG und damit den o.g. Regelungen unterfallen.

→ Zu den bundesrechtlichen Testnachweispflichten in bestimmten Einrichtungen s.u. Abschnitt 3.

2. Bundesrechtliche Maskenpflichten

Zu den gemäß [§ 28b Absatz 1 Satz 1 IfSG](#) grundsätzlich bis zum 07.04.2023 bundesrechtlich geregelten Maskenpflichten wird auf das Folgende hingewiesen:

- Die Maskenpflicht im öffentlichen Fernverkehr ([§ 28b Absatz 1 Satz 1 Nr. 1 IfSG](#)) wird zum 02.02.2023 ausgesetzt (vgl. [Pressemeldung der Bundesregierung vom 25.01.2023](#)). Dies ist ggf. bei Dienstreisen von Relevanz. Das freiwillige Tragen von Masken auf Dienstreisen bleibt selbstverständlich weiterhin möglich. Hierfür können die Dienststellen auch dienstlich beschaffte Masken bereitstellen (vgl. unten Abschnitt V.1).
- Die bundesweit geltende Maskenpflicht in medizinischen und pflegerischen Einrichtungen ([§ 28b Absatz 1 Satz 1 Nr. 3 bis 5 IfSG](#)) **gilt weiterhin** bis zum 07.04.2023. Sie wird zum Schutz der vulnerablen Gruppen durch die Verordnung nicht ausgesetzt (vgl. [Pressemeldung der Bundesregierung vom 25.01.2023](#)). Die Dienststellen werden

gebeten in eigener Verantwortung zu prüfen, ob sie gänzlich oder teilweise dem § 28b Absatz 1 Satz 1 Nummern 3 bis 5 IfSG unterfallen (vgl. auch oben Abschnitt 1).

3. Bundesrechtliche Testnachweispflichten

Gemäß [§ 28b Absatz 1 Satz 1 IfSG](#) bestehen bis zum 07.04.2023 bundesrechtlich verschiedene Testnachweispflichten in medizinischen oder pflegerischen Einrichtungen fort.

Die bislang in § 5 [HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO](#) für den Justizbereich geregelten Ausnahmen von der Testnachweispflicht gemäß § 28b Absatz 1 S. 1 Nummer 3 IfSG sind nunmehr **inhaltlich unverändert** in einer neuen Verordnung zur Regelung von Ausnahmen von der Testnachweispflicht gemäß § 28b Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 IfSG normiert, die bis zum Ablauf des 07. April 2023 gilt (vgl. Verordnung vom 30.01.2023, [HmbGVBl. S. 51](#)).

IV. Sonstige personalrechtliche Hinweise

Für die Praxis in den Dienststellen wird als Konsequenz aus den beschriebenen auslaufenden Corona-Regelungen wird auf das Folgende hingewiesen:

1. Ein Fragerecht des Arbeitgebers/Dienstherrn nach Corona-Infektionen besteht grundsätzlich nicht mehr, ebenso wenig eine coronaspezifische Auskunft- oder Meldepflicht der Beschäftigten.

Es besteht weiterhin die Möglichkeit, im Rahmen der betrieblichen Hygiene allgemeine Maßnahmen gegen die Verbreitung ansteckender Krankheiten (z.B. Grippe, Corona, andere Atemwegserkrankungen) zu ergreifen (s.o. Abschnitt II.2). Hieraus können sich indirekt Mitwirkungs- bzw. Mitteilungspflichten der Beschäftigten ergeben, wobei aber grundsätzlich keine Verpflichtung besteht, die Art der Erkrankung (z.B. Corona) zu offenbaren.

2. Ein allgemeines Betretensverbot für Dienststellen durch Beschäftigte im Falle einer Erkrankung besteht nicht.

Besteht jedoch eine Infektion mit einer ansteckenden Erkrankung (z.B. Grippe, Covid-19, andere Atemwegserkrankungen), ohne dass eine Arbeitsunfähigkeit vorliegt, so können die Dienststellen im Rahmen der arbeits- und dienstrechtlichen Regelungen geeignete Maßnahmen treffen. Dies kann z.B. die Zuweisung eines Einzelbüros bzw. die Vermeidung einer Doppelbesetzung, die Ermöglichung von Homeoffice, die befristete Zuweisung anderer zumutbarer Dienstaufgaben o.ä. umfassen. Einvernehmliche anderweitige Lösungen wie z.B. Urlaub, Zeitausgleich für positive Arbeitszeitkonten u.ä. bleiben selbstverständlich möglich.

➔ Insofern gilt der allgemeine arbeitsschutzrechtliche Rechtszustand, wie er vor der Corona-Pandemie bestand, nunmehr auch in diesem Zusammenhang. Auch vor der Corona-

Pandemie war der Arbeitgeber/Dienstherr nicht verpflichtet, das Einschleppen ansteckender Erkrankungen in die Dienststelle tatenlos zu dulden und die Ansteckung von Kolleginnen und Kollegen oder von vulnerablen Dritten oder die Gefährdung kritischer Infrastrukturen hinzunehmen. Vielmehr war und bleibt der Arbeitgeber/Dienstherr berechtigt und zur Vermeidung besonderer betrieblicher Gefahren auch verpflichtet, im Rahmen der Verhältnismäßigkeit geeignete Maßnahmen zu treffen.

V. Umgang mit den vorhandenen Beständen von Schnelltests und Masken

Eine flächendeckende Belieferung der Dienststellen mit Schnelltests und Masken ist nicht mehr geplant.

Sofern auch unter Berücksichtigung der neuen Rahmenbedingungen (s.o. Abschnitt II.2) ein Bedarf besteht, wird um Kontaktaufnahme über das Funktionspostfach P 10 (funktionspostfach10@personalamt.hamburg.de) gebeten, damit geprüft werden kann, ob die Bedarfe aus zentralen oder dezentralen Restbeständen gedeckt werden können.

Hinsichtlich der in den Dienststellen vorhandenen Restbestände gilt das Folgende:

1. Etwa vorhandene Restbestände dürfen von den Dienststellen in eigener Entscheidungszuständigkeit (vgl. vorstehend Abschnitt II.2) für dienstliche Zwecke verbraucht werden.
2. Schnelltests und Masken, deren Haltbarkeitsdatum überschritten ist, sind von den Dienststellen dezentral zu entsorgen (eine Entsorgung als normaler Siedlungsabfall ist möglich, vgl. [Hinweise des Bundesumweltamtes](#)). Hierbei sind Typ, Hersteller, Haltbarkeitsdatum und Anzahl der entsorgten Schnelltests bzw. Masken zu dokumentieren. Die Dokumentation ist für spätere Prüfungen aufzubewahren.
3. Ist bereits jetzt absehbar, dass Dienststellen eine größere Menge an Schnelltests (5.000 Stück oder mehr) oder eine größere Menge an Masken (50.000 Stück oder mehr) bis zum Ablauf des Haltbarkeitsdatums nicht verbrauchen werden, so ist dies unter Angabe von Typ, Hersteller, Haltbarkeitsdatum und Anzahl an das Funktionspostfach P 10 (funktionspostfach10@personalamt.hamburg.de) zu melden.

VI. Abschließende Hinweise

Bitte informieren Sie die intern verantwortlichen Stellen sowie erforderlichenfalls die Beschäftigten in betriebsüblicher Weise. Die Beschäftigten sollten jeweils intern gebeten werden, ihre Fragen an die Personalabteilungen zu richten.

Bei Fragen können Sie sich per Mail an das funktionspostfach10@personalamt.hamburg.de wenden.

Schaefer

Anlage

zu Abschnitt III.1:

Auszug aus [§ 28b Absatz 1 Satz 1 Nr. 3 bis 5:](#)

§ 28b Absatz 1 Satz 1 Nr. 3:

1. Krankenhäuser und Rehabilitationseinrichtungen, in denen eine den Krankenhäusern vergleichbare medizinische Versorgung erfolgt;
2. voll- oder teilstationäre Einrichtungen zur Betreuung und Unterbringung älterer, behinderter oder pflegebedürftiger Menschen und vergleichbare Einrichtungen;

§ 28b Absatz 1 Satz 1 Nr. 4:

3. ambulante Pflegedienste, die ambulante Intensivpflege in Einrichtungen, Wohngruppen oder sonstigen gemeinschaftlichen Wohnformen oder in der eigenen Häuslichkeit der pflegebedürftigen Person erbringen;
4. ambulante Pflegedienste und Unternehmen, die vergleichbare Dienstleistungen wie voll- oder teilstationäre Einrichtungen zur Betreuung und Unterbringung älterer, behinderter oder pflegebedürftiger Menschen erbringen; Angebote zur Unterstützung im Alltag im Sinne von § 45a Absatz 1 Satz 2 des Elften Buches Sozialgesetzbuch zählen nicht zu diesen Dienstleistungen. Gleiches gilt für Personen, die diese Leistungen im Rahmen eines Persönlichen Budgets nach § 29 des Neunten Buches Sozialgesetzbuch erbringen;

§ 28b Absatz 1 Satz 1 Nr. 5:

5. Arztpraxen, Zahnarztpraxen, psychotherapeutische Praxen;
6. Praxen sonstiger humanmedizinischer Heilberufe;
7. Einrichtungen für ambulantes Operieren;
8. Dialyseeinrichtungen;
9. Tageskliniken;
10. Behandlungs- oder Versorgungseinrichtungen, die mit einer der in den Buchstaben a bis e genannten Einrichtungen vergleichbar sind;
11. Einrichtungen des öffentlichen Gesundheitsdienstes, in denen medizinische Untersuchungen, Präventionsmaßnahmen oder ambulante Behandlungen durchgeführt werden;
12. Rettungsdienste.