



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

20. März 2022

Personalrechtliche Hinweise zum Umgang mit dem Coronavirus

Änderungen ab dem 19. / 20. März 2022

Betroffener Personenkreis	Tariffbeschäftigte, Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Auszubildende und andere Beschäftigte; Dienststellen der FHH
Wesentlicher Inhalt	Überblick über die ab dem 19. / 20. März 2022 geltenden Corona-Regelungen; hier insbesondere: <ul style="list-style-type: none">• Änderung des Infektionsschutzgesetzes,• Änderung der HmbSARS-CoV-2-EVO,• Änderung der SARS-CoV-2-ArbeitsschutzVO.
Bezug	<ul style="list-style-type: none">• BK-MPK-Beschluss v. 16. Februar 2022• BGBl. Teil I 2022, S. 466, 473• BAnz AT 18. März 2022 V1• HmbGVBl. 2022, S. 175

I. Anlass

In einer Videoschaltkonferenz des Bundeskanzlers mit den Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder wurde am 16. Februar 2022 ein „*Dreisritt der Öffnungen in Bereichen überregionaler oder grundsätzlicher Bedeutung*“ (Umsetzung bis zum 20. März 2022) vereinbart (zu den Einzelheiten vgl. [BK-MPK-Beschluss v. 16. Februar 2022](#)). Zur Umsetzung des dritten Schrittes wurden die bislang geltenden bundesrechtlichen Regelungen insbesondere mit dem Gesetz zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes und anderer Vorschriften ([BGBl.](#)

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



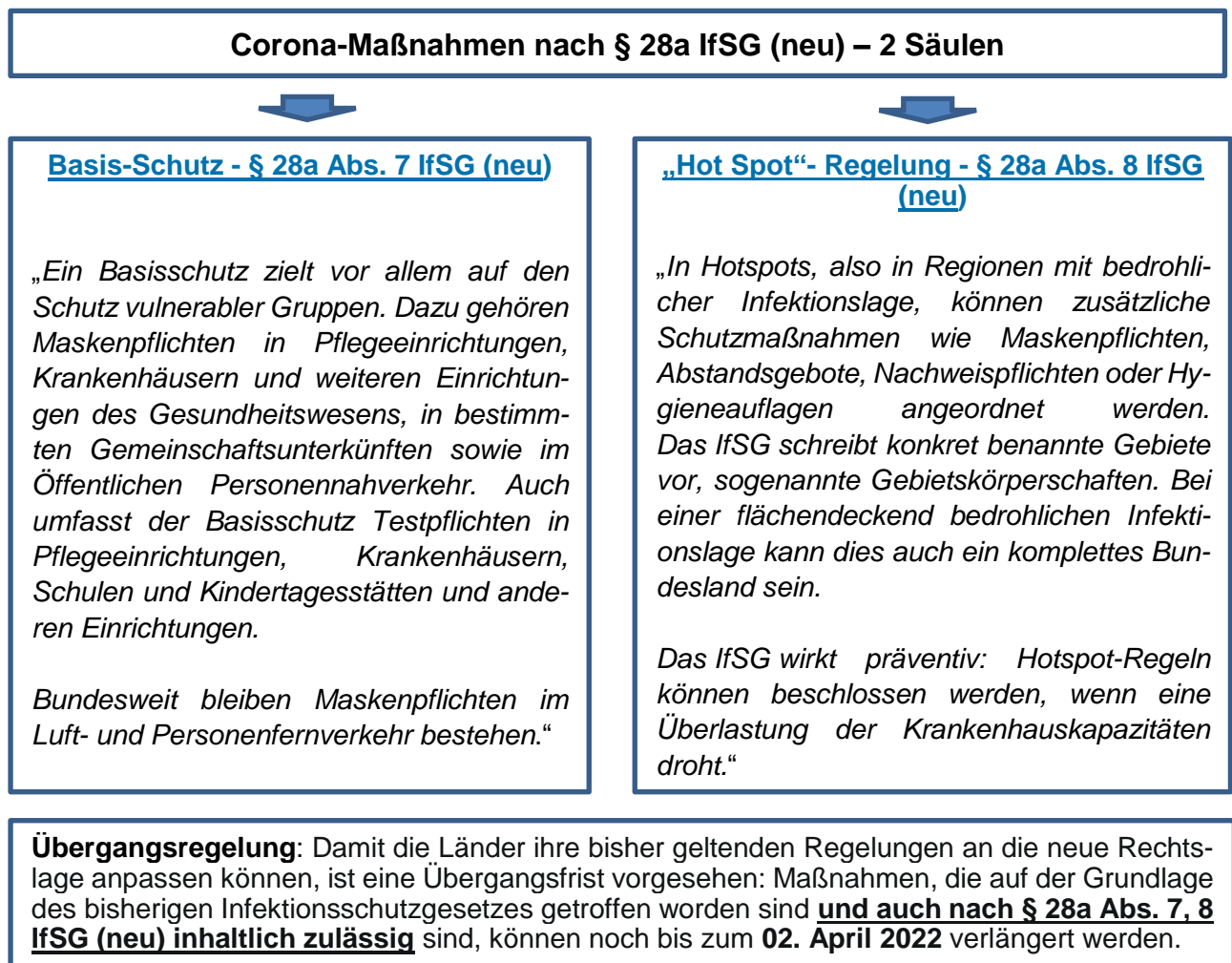
[Teil I 2022, S. 466](#)) grundlegend geändert. Die Änderungen gelten seit dem 19. bzw. 20. März 2022. Für landesrechtliche Regelungen gilt eine Übergangsregelung (längstens bis zum 02. April 2022). Aktuell wurde die HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO parallel unter Bezugnahme auf diese Übergangsregelung an das neue Bundesrecht (IfSG) mit einer Geltungsdauer bis zum 02. April 2022 angepasst ([HmbGVBl. 2022, S. 175](#)). Darüber hinaus wurde auch die bundesrechtliche SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) neu gefasst ([BAnz AT 18. März 2022 V1](#)).

Das Personalamt informiert mit diesem Rundschreiben über die für die Personalarbeit in den Dienststellen wichtigen aktuellen Änderungen.

II. Neukonzeption (Bundesrecht), Übergangsregelungen

1. Infektionsschutz (IfSG, HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO)

Die Neuregelungen enthalten zum einen einen „Basis-Schutz“ zum Schutz besonders vulnerabler Menschen, zum anderen ermöglichen sie strengere Restriktionen für Regionen mit einem gefährlichen Infektionsgeschehen. Zum Überblick (Quelle: [Änderung des Infektionsschutzgesetzes - Bundesgesundheitsministerium](#); Stand: 18. März 2022):



Für Hamburg hat der Senat entschieden, die nach der Übergangsregelung gemäß § 28a Abs. 10 IfSG (neu) zulässigen Maßnahmen gemäß HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO bis zum Ablauf des **02. April 2022** beizubehalten ([HmbGVBl. 2022, S. 175](#), s.u. Hinweise (IfSG, HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO) unter III. und IV.).

Die gesetzlichen Neuregelungen im IfSG sind bis zum 23. September 2022 befristet. Es soll mit Blick auf die dann gegebene Lage neu bewertet werden, welche Maßnahmen im Herbst und Winter 2022/2023 erforderlich sind.

2. SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV)

Als Basisschutzmaßnahmen werden mit der Neufassung der Corona-ArbSchV, die bis zum Ablauf des 25. Mai 2022 gilt, die Festlegung und Umsetzung der weiterhin noch erforderlichen Maßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz im Hygienekonzept beibehalten. Hierzu können neben Maßnahmen zur Umsetzung gemäß der „AHA+L-Regel“ auch die Verminderung betrieblicher Personenkontakte, zum Beispiel durch Reduzierung der gleichzeitigen Nutzung von Räumen oder durch das Angebot von Homeoffice gehören (vgl. [BMAS - Neufassung Corona-ArbSchV](#), s.u. Hinweise unter III. und IV.).

III. Inhaltliche Auswirkungen der Änderungen im Bundes- und Landesrecht – Überblick

Die aktuellen Rechtsänderungen (IfSG (inkl. HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO), Corona-ArbSchV) haben erhebliche Auswirkungen auf die Dienststellen der FHH:

Überblick (IfSG, HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO und Corona-ArbSchV)

A. Was entfällt ab dem 20. März 2022?

IfSG:

- ➔ 3G-Regelung am Arbeitsplatz (in den Dienststellen) - § 28b Abs. 1, 3 IfSG (a.F.)
- ➔ Verpflichtendes Angebot des Arbeitgebers / Dienstherrn und dessen Annahme durch Beschäftigte zur Tätigkeit im Homeoffice, sofern die Dienstaufgaben hierfür geeignet sind (siehe aber unten: Hinweis zur Corona-ArbSchV - neu) - § 28b Abs. 4 IfSG (a.F.)¹
- ➔ Weitreichende Regelung zur Betretung bestimmter Einrichtungen und Unternehmen nur mit negativem Testnachweis, einschließlich der Kontrolle (u.a. Krankenhäuser, öffentlicher Gesundheitsdienst, Rettungsdienst) - § 28b Abs. 2,3 IfSG (a.F.)

¹ Dies bedeutet nicht, dass ab dem 20. März 2022 in allen Bereichen, in denen bislang auf der Grundlage von § 28b Abs. 4 IfSG „Homeoffice“ praktiziert worden ist, sofort in den vollständigen Präsenzdienst zurückgekehrt werden muss. Vielmehr hat das Personalamt für eine Übergangsphase eine schrittweise Anpassung kommuniziert (vgl. Rundschreiben vom 17. März 2022, Abschnitt IV, S. 23; s. auch unter IV. 2. dieses Rundschreibens).

HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO:

- Kontaktbeschränkungen - § 4 HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO (a.F.)
- sämtliche Kapazitätsbeschränkungen – u.a. § 9 HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO (a.F.)

B. Was ist weiterhin (ggfs. modifiziert) zu beachten?

IfSG:

- Fortbestand (unverändert) des Auskunftsrechts des Arbeitgebers / Dienstherrn zum Impf- / Genesenenstatus in Einrichtungen und Unternehmen nach § 36 Abs. 1 und 2 IfSG (u.a. Personal an Schulen und in Justizvollzugsanstalten) – **bis 30 Juni 2022**

HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO (zunächst bis zum Ablauf des 02. April 2022):

- Mit Ausnahme der o.g. Regelungen zu Kontakt – und Kapazitätsbeschränkungen gelten die bestehenden Maßnahmen fort (u.a. Abstandsregelungen, allgemeine Hygienevorgaben, Schutzkonzepte, Maskenpflicht, betriebliche Testbescheinigungen).

Corona-ArbSchV (bis zum Ablauf des 25. Mai 2022):

- Basisschutzmaßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz (Gefährdungsbeurteilung, Hygienekonzept)
- Im Rahmen der **Gefährdungsbeurteilung** insbesondere **Prüfung, ob / welche** der nachstehend aufgeführten Maßnahmen erforderlich sind (unter Berücksichtigung insbesondere des regionalen Infektionsgeschehens sowie besonderer tätigkeitsspezifische Infektionsgefahren):
 - das Angebot an die Beschäftigten, soweit diese nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten, wöchentlich kostenfrei **einen** Test (Eigenschnelltest) in Anspruch zu nehmen,
 - die Verminderung betriebsbedingter Personenkontakte, insbesondere durch Vermeidung oder Verringerung der gleichzeitigen Nutzung von Innenräumen durch mehrere Personen; insbesondere ist zu prüfen, ob die Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten diese in deren Wohnung ausführen können,
 - die Bereitstellung medizinischer Gesichtsmasken (Mund-Nasen-Schutz) oder von Atemschutzmasken.
- Unterstützung von Schutzimpfungen (Arbeitszeit, Informationen und Aufklärung (COVID-19) im Rahmen der Unterweisung).

C. Sonstiges

- ➔ Die pandemiebedingten Flexibilisierungen im Pflege- und Familienpflegegesetz werden bis zum Ablauf des 30. Juni 2022 verlängert.²
- ➔ Die Regelungen zu den Kinderkrankentagen / Kinderkrankengeld werden bis zum 23. September 2022 verlängert.
- ➔ Die Entschädigungsregelung bei pandemiebedingten erhöhten Betreuungsbedarfen, für Kinder, die das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet, haben (vgl. § 56 Abs. 1a IfSG) wird bis zum 23. September 2022 verlängert.
- ➔ Die Verordnungsermächtigung in § 18 Abs. 3 S. 2 Arbeitsschutzgesetz (-> Grundlage für Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes) wird bis zum 23. September 2022 verlängert.
- ➔ Die Personalräte und die Jugend- und Ausbildungsververtretungen können über den 19. März 2022 hinaus bis zum Ablauf des 25. Mai 2022 Beschlüsse auch im Rahmen von Audio- / Videokonferenzen fassen (vgl. *gesondertes Rundschreiben des Personalamtes v. 20. März 2022*).
- ➔ Verlängerung der Möglichkeit zur telefonischen Krankschreibung bis zum 31. Mai 2022.

IV. Einzelheiten zu den Änderungen

Zu den unter III. genannten Maßnahmen gibt das Personalamt folgende Hinweise:

1. Streichung der 3G-Regel am Arbeitsplatz - § 28b Abs. 1, 3 IfSG (a.F.)

Die Regelung fällt ohne Übergangsfrist mit Ablauf des 19. März 2022 ersatzlos weg. Damit dürfen die Beschäftigten die Dienststellen ab dem 20. März 2022 wieder ohne Impf-, Genesenen- oder Testnachweis betreten.

Das bedeutet auch:

- **Zutrittskontrollen und die Überwachung solcher Nachweise durch die Dienststellen sind sofort einzustellen.**
- **In diesem Zusammenhang erhobene Daten über Impf-, Genesenen- oder Testnachweise sind unverzüglich zu löschen.**

² Gesetz zur Verlängerung von Sonderregelungen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie beim Kurzarbeitergeld und anderer Leistungen; vgl. [BT-Drs. 20/688](#) [BR-Drs. 22/68 \(Beschluss\)](#) – Verkündung im BGBl. steht noch aus.

- **Hinterlegte Nachweise sind den Beschäftigten zurückzugeben bzw., wenn es sich um durch den Arbeitgeber/Dienstherrn angefertigte Kopien/Scans handelt, zu vernichten.**

Hinweis: Auch ohne die 3G-Regel am Arbeitsplatz bleibt es dabei, dass Beschäftigte die Dienststelle über eine Corona-Infektion zu informieren und das Dienstgebäude nicht zu betreten bzw. unverzüglich zu verlassen haben, um erforderliche Testungen vorzunehmen und sich in Isolation zu begeben. Die Dienststelle kann das Betreten bzw. unverzügliche Verlassen des Dienstgebäudes mittels des Hausrechts durchsetzen. Etwas weitergehende arbeits- oder dienstrechtliche Maßnahmen bleiben unberührt.

2. Streichung des verpflichtenden Angebots des Arbeitgebers / Dienstherrn und dessen Annahme durch Beschäftigte zur Tätigkeit im Homeoffice, sofern die Dienstaufgaben hierfür geeignet sind - § 28b Abs. 4 IfSG (a.F.)

Parallel zu der Streichung der generellen infektionsschutzrechtlichen Regelung zum „Homeoffice“ wurde die arbeitsschutzrechtliche Regelung in der Corona-ArbSchV dahingehend modifiziert, dass im Rahmen der in den Dienststellen durchzuführenden Gefährdungsbeurteilung (unter Berücksichtigung des Infektionsgeschehens) u.a. geprüft werden kann, ob die Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten diese in deren Wohnung ausführen können (s.u. zu 6.).

Wichtig:

Ab dem 20. März 2022 gilt die Vereinbarung nach § 93 Hamburgisches Personalvertretungsgesetz zu „Dienst an einem anderen Ort.“ Hierzu hat das Personalamt den Dienststellen parallel umfangreiche Informationen zur Verfügung gestellt. Auszug aus dem Rundschreiben vom 17. März 2022, S. 17:

- *Die Umstellung der bisher in den Dienststellen auf der Grundlage des § 28b Abs. 4 IfSG praktizierten Modelle in das neue Verfahren nach der neuen § 93er-Vereinbarung muss nicht am 20. März abgeschlossen sein. Es bestehen keine Bedenken dagegen, wenn nach Wegfall der gesetzlichen Verpflichtung im IfSG in einer Übergangsphase (Empfehlung: bis ca. Ende April) die bisher in den Dienststellen praktizierte Möglichkeit der Tätigkeit im „Homeoffice“ vor dem Hintergrund der aktuellen Entwicklung der Corona-Pandemie zunächst weiterhin fortgeführt werden, auch wenn sie über die in der § 93er-Vereinbarung geregelte Obergrenze (60% der individuellen Arbeitszeit im Monat) hinausgehen sollten. Dabei muss die ordnungsgemäße Erfüllung der dienstlichen Aufgaben gewährleistet sein.*
- *Während der Übergangsphase kann die Präsenz in den Dienststellen bei einer nachhaltigen Umkehr des derzeitigen Trends der Corona-Pandemie sukzessive erhöht werden.*

- Die Dienststellen sollten parallel die erforderlichen Schritte zur Umsetzung der o.g. § 93er-Vereinbarung einleiten. Ziel sollte es sein, einen schrittweisen Übergang von der Sondersituation (Corona) zu einer dauerhaften Flexibilisierung des Arbeitsortes nach Maßgabe der § 93er-Vereinbarung „vor Ort“ zu gestalten.

3. Streichung der weitreichenden Regelung zur Betretung bestimmter Einrichtungen und Unternehmen nur mit negativem Testnachweis, einschließlich der Kontrolle (u.a. Krankenhäuser, öffentlicher Gesundheitsdienst, Rettungsdienst) - § 28b Abs. 2, 3 IfSG (a.F.)

Seit dem 24. November 2021 durften Beschäftigte und Besucher bestimmter Einrichtungen und Unternehmen diese nur noch dann betreten, wenn sie negativ auf das Coronavirus getestet worden sind und einen entsprechenden Testnachweis mit sich führen. Die Einhaltung dieser Regelungen war zu kontrollieren. Das Personalamt hatte hierüber in [Rundschreiben vom 22. November 2021 \(S. 7 f., 11 f.\)](#) sowie vom [26. November 2021 \(S. 4\)](#), [05. Dezember 2021 \(S. 3\)](#) und [17. Dezember 2021 \(S. 7\)](#) informiert und dabei von vornherein die Behörden und Ämter gebeten, in eigener Zuständigkeit zu prüfen, ob sie oder Einrichtungen in ihrem Bereich von dieser Regelung erfasst sind.

Sofern das der Fall war, entfallen die Regelungen ohne Übergangsregelung sofort ab dem 20. März 2022. **Hinsichtlich der in diesem Zusammenhang ggf. erhobenen Daten oder hinterlegter Dokumente gelten die Hinweise unter 1. (zur Streichung der 3G-Regel am Arbeitsplatz) entsprechend³.**

4. Fortbestand des Auskunftsrechts des Arbeitgebers / Dienstherrn zum Impf- / Genesenstatus in Einrichtungen und Unternehmen nach § 36 Abs. 1 und 2 IfSG

Die bestehende gesetzliche Regelung, die nach Einschätzung des Personalamtes bezogen auf die Dienststellen der FHH in der Kernverwaltung (inkl. Landesbetriebe) unter anderem die Bereiche Schulen und Justizvollzug (Personal an Schulen und sonstigen Ausbildungseinrichtungen und in Justizvollzugsanstalten) betrifft, gilt nunmehr inhaltlich unverändert bis zum 30. Juni 2022 fort. Inhaltlich verweist das Personalamt auf die hierzu ergangenen Hinweise ([Rundschreiben v. 10. September 2021](#) nebst dazugehöriger [Anlage 4](#), [FAQ v. 16. September 2021 \(Teil III\)](#), [Datenschutzhinweise v. 17. September 2021](#), [Rundschreiben v. 22. November 2021, S. 16](#)).

5. HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO (bis zum Ablauf des 02. April 2022)

Nach der aktuell geänderten HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO ([HmbGVBl. 2022, S. 175](#)) ergibt sich bis zum 02. April 2022 in Bezug auf die für die Dienststellen relevanten Regelungen folgendes Bild:

- Die bisherige Regelung zu Kontaktbeschränkungen (§ 4 HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO a.F.) entfällt ebenso wie sämtliche Kapazitätsbeschränkungen (u.a. gem. § 9

³ Testverpflichtungen (Besucherinnen, Besucher) ergeben sich (übergangsweise) aus der HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO; vgl. § 27 HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO für Krankenhäuser.

HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO (a.F.). Letzteres ist insofern auch für den Dienstbetrieb von gewisser Bedeutung, als dass damit auch eine Beschränkung für die Durchführung von Personalversammlungen entfällt (vgl. [Rundschreiben v. 09. September 2021](#)). Anderweitige insoweit zu beachtende fortbestehende infektions- bzw. arbeitsschutzrechtliche Maßnahmen bleiben aber unberührt.

- In § 8 Abs. 4 HmbSARS-Cov-2-EindämmungsVO wird klargestellt, dass diese Vorschrift an das Tragen nicht jedweder, sondern der jeweils vorgeschriebenen Maske bzw. Mund-Nasen-Bedeckung anknüpft (vgl. z.B. § 10a Abs. 2, § 19 Abs. 1 Nr. 4 HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO).
- Zu den aktuellen bereichsspezifischen Änderungen (u.a. in § 10a Abs. 3 S. 1 (Bedienstete der Justiz), § 22 Abs. 6 S. 3 (Hochschulen und Prüfungsämter), § 23 Abs. 1b S. 3 (Schulen); vgl. ([HmbGVBl. 2022, S. 175](#)) geht das Personalamt davon aus, dass dies von den betroffenen Dienststellen in eigener Zuständigkeit geprüft und beachtet wird.
- Zu den zumindest bis zum Ablauf des 02. April 2022 fortgeltenden Maßnahmen wird auf die hierzu ergangenen Rundschreiben des Personalamtes verwiesen.

Allgemeine Hinweise der Sozialbehörde siehe: [Hamburg verlängert Eindämmungsverordnung: bestehende Regelungen bleiben bis zum 2. April in Kraft - hamburg.de](#) (Stand: 18. März 2022).

6. Corona-ArbSchV (bis zum Ablauf des 25. Mai 2022)

Die Rücknahme von Corona-bedingten Einschränkungen und Maßnahmen spiegelt sich auch in der Neufassung der Corona-ArbSchV ([BAnz AT 18. März 2022 V1](#)) wider. An die Stelle genereller Vorgaben (z.B. zur Kontaktreduktion oder des verpflichtenden Angebots von Eigenschnelltests) tritt nunmehr im Wesentlichen unter der Überschrift „Basisschutzmaßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz“ (§ 2 Corona-ArbSchV (neu)) ein an die **Gefährdungsbeurteilungen** anknüpfender dezentraler Ansatz.⁴

Im Einzelnen:

- Bei der Umsetzung der Corona-ArbSchV ist u.a. die [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel](#) in der jeweils geltenden Fassung weiterhin zu berücksichtigen (vgl. hierzu zuletzt [Rundschreiben v. 05. Dezember 2021, S. 4](#) m.w.N.).
- Auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung sind in einem betrieblichen Hygienekonzept die weiterhin noch erforderlichen Maßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz festzulegen und umzusetzen (auch in den Pausenbereichen und während der Pausenzeiten). In der Begründung (Referentenentwurf v. 14. März 2022, [BMAS - Neufassung Corona-ArbSchV](#)) heißt es hierzu (§ 2 Abs. 1 Corona-ArbSchV): „Die Regelung des Ab-

⁴ Die (zunächst) fortgeltenden infektionsschutzrechtlichen Maßnahmen (HmbSARSCoV-2-EindämmungsVO, (s. zu 5.) bleiben unberührt.

satzes 1 stellt sicher, dass spezifische, an die betrieblichen Anforderungen und das regionale Infektionsgeschehen angepasste Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes für Betriebe, Einrichtungen und Verwaltungen weiterhin aufrechterhalten bleiben.“

- Das betriebliche Hygienekonzept ist den Beschäftigten - unverändert - in geeigneter Weise in der Arbeitsstätte zugänglich zu machen.
- Die Möglichkeit, bei der Festlegung und der Umsetzung der Maßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz den Impf- oder Genesungsstatus der Beschäftigten zu berücksichtigen, ist nicht mehr gegeben.

Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung ist unter Berücksichtigung des regionalen Infektionsgeschehens und der besonderen tätigkeitsbezogenen Infektionsgefahren zu prüfen, ob zur Gewährleistung der Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit insbesondere die in § 2 Abs. 3 Corona-ArbSchV genannten Maßnahmen erforderlich sind:

- Angebot an die Beschäftigten, soweit diese nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten, wöchentlich kostenfrei **einen** Test (Eigenschnelltest) in Anspruch zu nehmen,

→ Diese Beschränkung der arbeitsschutzrechtlichen Pflichten des Arbeitgebers/Dienstherrn auf einen Eigenschnelltest pro Woche schließt es nicht aus, dass der Arbeitgeber/Dienstherr aus anderen Gründen (z.B. zum Schutz kritischer Infrastrukturen) in bestimmten Bereichen auch zukünftig eine höhere Testfrequenz vorsieht.

- Verminderung betriebsbedingter Personenkontakte, insbesondere durch Vermeidung oder Verringerung der gleichzeitigen Nutzung von Innenräumen durch mehrere Personen; insbesondere ist zu prüfen, ob die Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten diese in deren Wohnung ausführen können. Die Belange von Beschäftigten mit Behinderungen oder mit gesundheitlichen Risikofaktoren für einen schweren Verlauf, z.B. ein geschwächtes Immunsystem, sind zu beachten (vgl. [BMAS - Neufassung Corona-ArbSchV](#)).
- Bereitstellung medizinischer Gesichtsmasken (Mund-Nasen-Schutz) oder von Atemschutzmasken.

Aufgrund der gemäß § 1 Abs. 3 Corona-ArbSchV weiterhin bestehenden Bezugnahme auf die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel sind darüber hinaus die bekannten Schutzmaßnahmen (u.a. „AHA+L“) zu berücksichtigen.

Zur Einordnung: Das Personalamt geht angesichts der aktuellen Entwicklung der Corona-Pandemie grundsätzlich davon aus, dass zu allen drei Aspekten die erforderliche Prüfung durch die Dienststellen - auch unter Berücksichtigung einer schrittweisen Erhöhung der Präsenz - dazu führen dürfte, hierzu weiterhin Maßnahmen vorzusehen:

- Zu den Möglichkeiten, auch über den 19. März 2022 eine Tätigkeit im Homeoffice zu realisieren, wird auf die Ausführungen zu 2. (s.o., grauer Kasten) verwiesen.
- In Bezug auf die Bereitstellung von Masken (OP-Masken, FFP 2- oder gleichwertige Atemschutzmasken; vgl. Anlage zur Corona-ArbSchV) und Eigenschnelltests wird das Personalamt dies entsprechend der Gültigkeitsdauer der Corona-ArbSchV für die Monate April und Mai berücksichtigen.

- Die Regelung zur Schutzimpfung (nunmehr § 3 Corona-ArbSchV) gilt inhaltlich unverändert fort. Es wird daher auf die hierzu bereitgestellten Informationen verwiesen (vgl. [Rundschreiben v. 10. September 2021, S. 8 f.](#)).

7. Flexibilisierungen im Pflege- und Familienpflegegesetz

Die zuletzt im November 2021 nochmals verlängerten pandemiebedingten Flexibilisierungen im Pflege- und Familienpflegegesetz, vgl. hierzu zuletzt [Rundmail v. 28. Dezember 2021 m.w.N.](#)), wird mit dem „Gesetz zur Verlängerung von Sonderregelungen im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie beim Kurzarbeitergeld und anderer Leistungen“ (Gesetzgebungsverfahren abgeschlossen, Verkündung im BGBl., steht noch aus) nochmals bis zum 30. Juni 2022 verlängert.

8. Kinderkrankentage, Kinderkrankengeld

Die bestehenden Regelungen zu den Kinderkrankentagen / Kinderkrankengeld (§ 45 Abs. 2a SGB V) werden inhaltsgleich bis zum 23. September 2022 verlängert (Gesetz zur Verlängerung des Sozialdienstleister-Einsatzgesetzes und weiterer Regelungen; [BGBl. Teil I 2022, S. 473](#)). Die hierzu ergangenen Hinweise des Personalamtes (zuletzt: [Rundschreiben v. 22. November 2021, S. 14](#) m.w.N.) gelten fort.

9. Entschädigungsregelung nach § 56 Abs. 1a IfSG

Die bestehende Entschädigungsregelung nach § 56 Abs. 1a IfSG bei pandemiebedingten erhöhten Betreuungsbedarfen, für Kinder, die das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, wird bis zum 23. September 2022 verlängert (Gesetz zur Verlängerung des Sozialdienstleister-Einsatzgesetzes und weiterer Regelungen; [BGBl. Teil I 2022, S. 473](#)). Inhaltliche Änderungen sind damit nicht verbunden. Zur Anwendung des § 56 IfSG vgl. im Übrigen [Rundschreiben v. 28. Oktober 2021](#).

10. Verordnungsermächtigung gemäß § 18 Abs. 3 S. 2 Arbeitsschutzgesetz

Mit der Verlängerung der Verordnungsermächtigung in § 18 Absatz 3 Satz 2 des Arbeitsschutzgesetzes ([BGBl. Teil I 2022, S. 473, 474](#)), auf der die nunmehr bis zum Ablauf des 25. Mai 2022 geltende Corona-ArbSchV (s.o. zu 6.) beruht, bleibt bis zum Ablauf des 23. September 2022 die Möglichkeit erhalten, bestehende Regelungen bis dahin zu verlängern bzw. bei Bedarf arbeitsschutzrechtlich weitere Maßnahmen zu ergreifen, um Infektionseinträge insbesondere zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten zu verhindern.

11. Sicherstellung und Erleichterung der Arbeit der Personalräte

Das Personalamt hatte zuletzt mit [Rundschreiben vom 22. November 2021 \(Beschlussfassung Personalräte\)](#) zur Sicherstellung und Erleichterung der Arbeit der Personalräte auf der Grundlage von § 5 Satz 3 des Gesetzes über personalvertretungsrechtliche Sonderregelungen im Jahr 2020, zuletzt geändert am 3. Februar 2021 (HmbGVBl. S. 59, 64), angeordnet, dass die Personalräte und die Jugend- und Ausbildungsververtretungen bis zum 19. März 2022 Beschlüsse auch im Rahmen von Audio- / Videokonferenzen fassen können. Die aktuelle Entwicklung der Pandemie begründet eine erneute Verlängerung dieser Maßnahme. Es wird dabei nunmehr an die Geltungsdauer der neugefassten Corona-ArbSchV, d.h. bis zum Ablauf des 25. Mai 2022 (s.o. zu 6. dieses Rundschreibens), angeknüpft. **Das Personalamt hat hierzu parallel am 20. März 2022 ein gesondertes Rundschreiben herausgegeben.**

12. Verlängerung der telefonischen Krankschreibung bis zum 31. Mai 2022

Der Gemeinsame Bundesausschuss hat mit Beschluss vom 18. März 2022 nochmals seine Sonderregelung zur telefonischen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit verlängert, nunmehr über den 31. März 2022 (vgl. [Rundmail v. 03. Dezember 2021](#)) hinaus bis zum 31. Mai 2022; vgl. [Pressemitteilung: Corona-Sonderregelung: Telefonische Krankschreibung weiter bis Ende Mai möglich \(g-ba.de\)](#): „Patientinnen und Patienten, die an leichten Atemwegserkrankungen leiden, können damit weiterhin telefonisch für bis zu 7 Kalendertage krankgeschrieben werden. Niedergelassene Ärztinnen und Ärzte müssen sich dabei persönlich vom Zustand der Patientin oder des Patienten durch eine eingehende telefonische Befragung überzeugen. Eine einmalige Verlängerung der Krankschreibung kann telefonisch für weitere 7 Kalendertage ausgestellt werden. Der Beschluss zur Verlängerung der Corona-Sonderregelung tritt mit Wirkung vom 1. April 2022 in Kraft. Unabhängig von der Corona-Sonderregelung gilt, dass Versicherte im Rahmen einer Videosprechstunde eine Krankschreibung erhalten können.“

V. Sonstiges

1. In **§ 20a IfSG** werden die neu im IfSG formulierten Voraussetzungen für einen gültigen Immunitätsnachweis (§ 22a IfSG (neu); s. u. 2.) auch für die Regelung zur einrichtungsbezogenen Impfpflicht in Bezug genommen. Inhaltlich neu eingefügt wurde in § 20a Abs. 2 Nr. 3 (neu) IfSG als weiterer vorzulegender Nachweis ein ärztliches Zeugnis darüber, dass sich die Person im ersten Schwangerschaftsdrittel befindet.

Die weitere inhaltliche Ergänzung in § 20a Abs. 7 IfSG (neu) betrifft die Datenübermittlung (Meldepflichten) an das Robert Koch-Institut durch voll- oder teilstationäre Pflegeeinrichtungen, die zugelassene Pflegeeinrichtungen i.S.d. § 72 SGB XI sind, und hat nach Einschätzung des Personalamtes keine Auswirkungen auf die Dienststellen der FHH.

Es bleibt im Übrigen bei den bekannten Hinweisen zur Impfnachweispflicht in besonderen Einrichtungen (vgl. [Rundschreiben v. 17. Dezember 2021](#), [Rundschreiben v. 23. Februar 2022](#), [Rundschreiben v. 09. März 2022](#)).

2. Die Begriffsbestimmungen aus § 2 der Verordnung zur Regelung von Erleichterungen und Ausnahmen von Schutzmaßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 (SchAusnahmV) sind nunmehr in **§ 22a IfSG (neu)** geregelt. Damit wird „rechtstechnisch“ der Rechtsprechung zu der seit dem 15. Januar 2022 geltenden Ausgestaltung des Impf- und des Genesenenstatus in § 2 Nrn. 3 und 5 SchAusnahmV Rechnung getragen. Inhaltlich sind folgende Eckpunkte hervorzuheben:

- die bisherigen Regelungen zum Impfstatus werden durch deutlich detailliertere Regelungen ersetzt (§ 22a Abs. 1 IfSG (neu)), wobei ab dem 1. Oktober 2022 eine Person grundsätzlich nur noch dann als vollständig geimpft anzusehen ist, wenn sie geboostert (3 Impfungen) ist,
- der auf 90 Tage verkürzte Genesenenstatus, der ursprünglich sehr kurzfristig zum 15. Januar 2022 durch das Robert Koch-Institut bestimmt und durch einen bloßen Verweis auf die Homepage des Robert Koch-Instituts verfassungsrechtlich umstritten war, wird im neuen § 22a Abs. 2 IfSG festgeschrieben.
- Hinsichtlich der Definition des Testnachweises ergeben sich gegenüber dem bislang geltenden § 2 Nr. 7 SchAusnahmV keine Änderungen (vgl. § 22a Abs. 3 IfSG (neu)).
- Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates die Vorgaben für Impf-, Genesenen- und Testnachweise weiterzuentwickeln (§ 22 Abs. 4 IfSG (neu)), muss dabei aber ausreichende Übergangsfristen vorsehen, damit Betroffene sich auf Änderungen einstellen können.

Zur Einordnung: Vor dem Hintergrund, dass die skizzierten Neuregelungen insbesondere aufgrund des Wegfalls der 3G-Regel am Arbeitsplatz „in der Fläche“ keine unmittelbaren Auswirkungen haben, wird zu den konkreten Inhalten an dieser Stelle auf den Gesetzestext ([BGBl. Teil I 2022, S. 466](#)) verwiesen.

VI. 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