



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

31. Mai 2022

Personalrechtliche Hinweise zum Umgang mit dem Coronavirus

Hinweise zur 73. Verordnung zur Änderung der Hamburgischen SARS-CoV-2-Eindämmungsverordnung (HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO) und zum Arbeitsschutz nach Auslaufen der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung mit Ablauf des 25. Mai 2022

Betroffener Personenkreis	Tarifbeschäftigte, Beamtinnen und Beamte, Richterinnen und Richter, Auszubildende und andere Beschäftigte; Dienststellen der FHH
Wesentlicher Inhalt	Überblick über die infektionsschutz- und arbeitsschutzrechtlich verbleibenden Corona-Maßnahmen
Bezug	<ul style="list-style-type: none">• HmbGVBl. 2022, S. 333• BMAS - Betrieblicher Infektionsschutz (Stand: 27. Mai 2022)• Rundschreiben v. 09. März 2022, Rundschreiben v. 20. März 2022, Rundschreiben v. 01. April 2022, Rundschreiben v. 29. April 2022, Rundschreiben v. 09. Mai 2022

I. Anlass

Anknüpfend an das [Rundschreiben vom 29. April 2022](#) (und das [Rundschreiben vom 09. Mai 2022](#)) informiert das Personalamt mit diesem Rundschreiben über die für die Personalarbeit in den Dienststellen wichtigen

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



- aktuellen Änderungen der HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO (73. Verordnung zur Änderung der HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO; vgl. [HmbGVBl. 2022, S. 333](#)) sowie
- Auswirkungen auf arbeitsschutzrechtliche Maßnahmen nach dem Auslaufen der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) und der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel mit Ablauf des 25. Mai 2022.

II. Änderung der HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO

Mit der 73. Verordnung zur Änderung der HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO wird deren Geltungsdauer bis zum Ablauf des 22. Juni 2022 verlängert. Die allgemeine Empfehlung zum Tragen einer Maske für bestimmte Personengruppen und Einrichtungen (vgl. [Rundschreiben v. 29. April 2022, S. 3](#)) bleibt unverändert bestehen. Bei den inhaltlichen Änderungen handelt es sich im Wesentlichen um Anpassungen bereichsspezifischer Regelungen:

- Schulen (§ 8 Abs. 2 HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO - aufgehoben),
- Kindertagesstätten (§ 9 Abs. 2 HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO - geändert),
- Wohneinrichtungen der Pflege und Kurzzeitpflegeeinrichtungen, ambulante Pflegedienste (§ 14 Abs. 1 Nr. 2, Abs. 2 Nr. 2, Abs. 3 HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO - geändert bzw. neu gefasst),
(s. hierzu auch Änderungen zu § 21 Abs. 1 und Abs. 2 HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO)
- Tagespflegeeinrichtungen (§ 15 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 und Abs. 2 Nr. 2 HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO - geändert),
- Wohneinrichtungen der Eingliederungshilfe (§ 16 HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO - neu gefasst),
- Werkstätten für Menschen mit Behinderung, sonstige tagesstrukturierende Einrichtungen der Eingliederungshilfe und Tagesförderstätten (§ 17 HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO - neu gefasst),
- Interdisziplinäre und Heilpädagogische Frühförderstellen und Erbringer sonstiger ambulanter Leistungen (§ 18 HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO - neu gefasst),
- Rettungsdienste (§ 19 HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO – neu gefasst).

Das Personalamt geht davon aus, dass die Dienststellen in eigener Zuständigkeit prüfen, ob und in welcher Weise sie von den Änderungen betroffen sind (siehe für die Prüfung auch Begründungen: [HmbGVBl. 2022, S. 333, 336 ff.](#), [Pressemitteilung der Sozialbehörde v. 25. Mai 2022](#)).

Darüber hinaus sind folgende Punkte nochmals hervorzuheben ([Pressemitteilung der Sozialbehörde v. 25. Mai 2022](#), *Hervorhebungen durch das Personalamt*; vgl. auch [Rundschreiben v. 09. Mai 2022](#)):

„Bereits zuvor waren Änderungen vorgenommen worden, die sich auf den Nachweis der Infektion beziehen. Es gilt daher:

*Wessen Selbsttest positiv ausfällt, der soll sich umgehend isolieren und einen Antigen-Schnelltest in einer anerkannten Teststelle durchführen lassen. Fällt auch dieser positiv aus, ist eine Isolierung von fünf Tagen zu Hause verpflichtend vorgeschrieben. Das gilt aufgrund der Coronavirus-Eindämmungsverordnung (Teil 5) – **einer gesonderten Anordnung durch das Gesundheitsamt bedarf es nicht. Es werden aus diesem Grund auch keine Isolationsanordnungen mehr verschickt. Wer infolge einer Infektion erkrankt und arbeitsunfähig ist, erhält eine entsprechende Bescheinigung zur Vorlage beim Arbeitgeber wie üblich in der behandelnden Arztpraxis. Nachweislich infizierten Personen, die keine Krankheitssymptome haben, können zum Nachweis der Infektion und der sich daraus ergebenden Isolierungspflicht den positiven Testbefund (Antigen-Schnelltest oder PCR) vorlegen.***

Es ist nicht mehr zwingend erforderlich, nach einem positiven Schnelltest einen PCR-Test durchführen zu lassen.

*Bislang erhielten Personen, für die aufgrund eines positiven PCR-Tests ein Nachweis der Infektion vorlag, nach Genesung automatisch einen Nachweis. Dieser kann jedoch nicht aufgrund eines Schnelltestbefundes ausgestellt werden. **Weil die Pflicht zur Durchführung eines PCR-Tests entfällt, wird künftig auch kein Genesenennachweis automatisch zugestellt.** Dieses Dokument hat mittlerweile für geimpfte Personen in der Regel keine Relevanz mehr. **Wer aus persönlichen Gründen oder zu Nachweiszwecken eine Bestätigung über die Infektion und die anschließende Genesung benötigt, muss künftig selbst tätig werden und einen entsprechenden PCR-Test durchführen lassen.** Der Laborbefund bestätigt dann die zurückliegende Infektion; auf Wunsch kann auf dieser Grundlage wie gehabt in einer Apotheke ein digitales Zertifikat über die Genesung ausgestellt werden.*

***Die Regeln zur Absonderung sind unverändert. Die Isolation darf erst nach fünf Tagen beendet werden.** Allerdings wird empfohlen, auch nach Ablauf von fünf Tagen die Absonderung erst dann zu beenden, wenn eine Testung mittels Schnelltest ein negatives Ergebnis gezeigt hat. Haushaltsmitgliedern von infizierten Personen wird empfohlen, Kontakte zu reduzieren und sich fünf Tage lang täglich mittels Schnelltest zu testen. Eine Pflicht zur Quarantäne für Kontaktpersonen besteht nicht mehr.“*

III. Außerkrafttreten der Corona-ArbSchV und der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel

Nachdem das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) von der gemäß § 18 Abs. 3 S. 2 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) bestehenden Möglichkeit einer Verlängerung keinen Gebrauch gemacht hat (vgl. [Pressemitteilung des BMAS vom 20. Mai 2022](#)), ist die Corona-ArbSchV mit Ablauf des 25. Mai 2022 außer Kraft getreten (vgl. § 5 Corona-ArbSchV). Damit entfällt zugleich auch der zeitliche Anwendungsbereich der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel, die auf der Corona-ArbSchV aufbaut und diese konkretisiert (vgl. [BAuA - Rechtstexte und Technische Regeln - SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel - Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin](#)).

Zur grundsätzlichen Einordnung: Die allgemeinen arbeitsschutzrechtlichen Grundregeln bleiben unberührt. **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 ermittelte Maßnahmen umzusetzen.** Mit dem Außerkrafttreten der Corona-ArbSchV entfällt aber arbeitsschutzrechtlich die spezielle rechtliche Grundlage für Arbeitschutzmaßnahmen in den Dienststellen (als Ausfluss der Gefährdungsbeurteilungen), die sich allein auf das allgemeine Infektionsgeschehen mit dem Coronavirus in der Bevölkerung stützen. Dies betrifft insbesondere die zuletzt noch in den §§ 2 und 3 Corona-ArbSchVO genannten Maßnahmen:

- Basisschutzmaßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz (§ 2 Corona-ArbSchV):
 - Betriebliches Hygienekonzept (Festlegung, Umsetzung noch erforderlicher Maßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz).
 - Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung: Prüfung, ob und welche der nachstehend aufgeführten Maßnahmen erforderlich sind, um die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit unter Berücksichtigung des regionalen Infektionsgeschehens und besonderer tätigkeitsbezogener Infektionsgefahren zu gewährleisten:
 - das Angebot, den Beschäftigten, soweit diese nicht ausschließlich in ihrer Wohnung arbeiten, wöchentlich einen Eigenschnelltest zur Verfügung zu stellen,
 - die Verminderung betriebsbedingter Personenkontakte,
 - die Bereitstellung medizinischer Gesichtsmasken oder von Atemschutzmasken.
- Ermöglichung der Corona-Schutzimpfung während der Arbeitszeit und Unterstützung betriebsärztlicher Dienste durch den Arbeitgeber (§ 3 Corona-ArbSchVO).

ABER: Dies bedeutet nicht, dass derartige Maßnahmen zukünftig rechtlich unzulässig sind. Die Maßnahmen können auf der Grundlage von Gefährdungsbeurteilungen bzw. als Hygieneschutzmaßnahmen nach der Arbeitsstättenverordnung angezeigt sein, wenn dies auf Grund spezifischer, betriebsbedingt erhöhter Infektionsgefahren angezeigt ist. Auch Maßnahmen zum Schutze Dritter oder zum Schutze systemwichtiger Infrastrukturen bleiben im Rahmen der rechtlichen Bestimmungen möglich. Das allgemeine Risiko einer Infektion mit dem Coronavirus ist jedoch keine ausreichende Grundlage mehr für derartige Maßnahmen.

1. Empfehlungen des BMAS (Stand: 27. Mai 2022)

Das BMAS hat die Information über das Auslaufen der Corona-ArbSchV mit dem Hinweis verbunden, dass „regionale und betriebliche Infektionsausbrüche“ weiterhin nicht ausgeschlossen sind, die Arbeitgeber aufgefordert bleiben, das „Infektionsgeschehen weiter zu beobachten

und bei Bedarf das betriebliche Hygienekonzept an das Infektionsgeschehen anzupassen.“ In diesem Zusammenhang hat das BMAS zur Orientierung **Empfehlungen und Hinweise** in Form von FAQ bereitgestellt. Darin wird vor allem auf solche Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes eingegangen, die sich im Verlauf der Pandemie besonders bewährt haben (vgl. [BMAS - Betrieblicher Infektionsschutz \(Stand: 27. Mai 2022\)](#); auch: [BAuA - Arbeitsplatzgestaltung - Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin](#)).

Auf folgende Punkte aus den **FAQ des BMAS (Stand: 27. Mai 2022)** weist das Personalamt besonders hin (Auszüge, wörtlich zitiert):

- *Sofern bekannt, sollte bei der Gefährdungsbeurteilung auch berücksichtigt werden, ob im Betrieb Personen mit einem gesundheitlichen Risiko für einen schweren Verlauf beschäftigt sind, für die zusätzliche individuelle Schutzmaßnahmen erforderlich werden können.*
- *Eine Pflicht zur Annahme von Testangeboten oder des Angebots von Homeoffice besteht nicht. Die Anordnung und Durchsetzung einer Maskenpflicht für bestimmte Tätigkeiten oder Bereiche ist jedoch grundsätzlich zulässig, wenn die arbeitsschutzrechtliche Gefährdungsbeurteilung ergibt, dass technische und organisatorische Maßnahmen nicht ausreichen beziehungsweise nicht möglich sind.*
- *Zur Verhinderung von Einträgen in den Betrieb und Verminderung des Ansteckungsrisikos bei der Arbeit haben sich insbesondere Maßnahmen zur Umsetzung der AHA+ L-Regel bewährt.*
- *Weiterhin haben sich regelmäßige Testangebote für alle in Präsenz Beschäftigten zur Vermeidung von Infektionseinträgen bewährt.*
- *Es ist angeraten, den Arbeitgeber von sich aus über ein positives Testergebnis zu informieren. Dies umso mehr, da bei einem positiven Testergebnis eine sofortige Absonderung erforderlich ist. Das heißt, Beschäftigte dürfen nicht zur Arbeit gehen oder müssen den Betrieb umgehend verlassen. Es besteht darüber hinaus jedoch keine ausdrückliche Verpflichtung, den Arbeitgeber über Testergebnisse zu informieren.*
- *Auch nach dem Auslaufen der SARS-COV-2-Arbeitsschutzverordnung kann eine Anordnung einer Maskenpflicht für bestimmte Tätigkeiten oder Bereiche erfolgen. Dies sollte auf Basis einer Gefährdungsbeurteilung erfolgen. Wesentliches Kriterium für die Festlegung einer betrieblichen Maskenpflicht ist, dass*
 1. *bei den ausgeführten Tätigkeiten beziehungsweise bei Aufenthalt in den betroffenen Bereichen weiterhin eine relevante Ansteckungsgefahr besteht sowie*
 2. *technische und organisatorische Maßnahmen allein nicht ausreichen bzw. nicht möglich sind und daher das Tragen von Masken als Schutzmaßnahmen weiterhin notwendig ist.*

Diese Notwendigkeit besteht insbesondere, wenn in Innenräumen der Mindestabstand

von 1,50 Meter zwischen anwesenden Personen nicht eingehalten werden kann oder bei gleichzeitiger Anwesenheit mehrerer Personen eine ausreichende Lüftung nicht möglich ist.

Wenn der Arbeitgeber gemäß dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung eine Maskenpflicht für bestimmte Tätigkeiten oder Bereiche festlegt, muss er den betroffenen Beschäftigten geeignete Masken kostenlos zur Verfügung stellen. Die Kosten für diese individuellen Schutzmaßnahmen muss der Arbeitgeber tragen.

2. Ergänzende Hinweise des Personalamtes zur Praxis in den Dienststellen (Arbeitsschutz)

Mit dem Auslaufen spezieller arbeitsschutzrechtlicher Corona-Regelungen wird der im März 2022 eingeleitete Weg, pandemiebedingte Einschränkungen und Sonderregelungen zurückzufahren (vgl. [Rundschreiben v. 20. März 2022](#)), fortgesetzt. Auch unter Berücksichtigung der o.g. BMAS-Hinweise und Empfehlungen bedeutet dies im Grundsatz die weitere Rückkehr zu einem „Normalbetrieb“, ohne aber den Corona-Infektionsschutz in den Dienststellen vollständig aus dem Blickfeld zu nehmen (s.o. zur Bedeutung der arbeitsschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilungen).

Vorab: Aus Rechtsgründen (hier: Auslaufen der Corona-ArbSchV) wegfallende Maßnahmen können gegenüber den Beschäftigten grundsätzlich nicht generell aufgrund des bestehenden Weisungs- bzw. Direktionsrechts unverändert aufrechterhalten werden. Anordnungen, die zur ordnungsgemäßen Erledigung der Dienstgeschäfte erforderlich sind (insbesondere zum erforderlichen Schutz Dritter), bleiben jedoch zulässig.

Sofern Bürgerinnen und Bürger als Kunden behördliche Dienstleistungen in Anspruch nehmen wollen, können sie nicht durch das Hausrecht der Dienststellen zum Tragen einer Maske verpflichtet werden (vgl. [Rundschreiben v. 29. April 2022](#)).

Das Personalamt gibt hierzu folgende Hinweise:

a) Bereitstellung von Eigenschnelltests

Vor dem Hintergrund, dass die konkretisierende rechtliche Grundlage für die Bereitstellung von Eigenschnelltests entfallen ist, wird es aktuell keine weiteren zentralen Bestellungen und Auslieferungen mehr geben. Hinsichtlich der in den Dienststellen noch vorhandenen Bestände gelten folgende Leitlinien:

- (1) Eigenschnelltests, die aufgrund des jeweils ausgewiesenen Ablaufdatums nur bis zum **30. September 2022** verwendbar sind, können den Beschäftigten weiterhin zur freiwilligen Nutzung nach dem Grundsatz „First In – First Out“ (also vorrangiger Verbrauch älterer Chargen, kein Anspruch auf Ausgabe von Schnelltests bestimmter Hersteller) angeboten werden. Eine Begrenzung auf wöchentlich nur einen Test besteht insoweit nicht, die Ausgabe ist jedoch auf ein sachgerechtes Maß zu begrenzen und dient dem sofortigen Verbrauch für dienstliche Zwecke.

- (2) Eigenschnelltests, die **länger** verwendbar sind, sind von den Dienststellen aktuell nicht mehr auszugeben, sondern sachgerecht vor Ort einzulagern (trocken, geschützt vor Hitze und Sonneneinstrahlung). Sie dienen für den Fall, dass sich die Infektionslage wieder verschlechtert, als „Puffer“ für den Herbst/Winter 2022/2023 (ggf. Einsatz ab Oktober 2022).
- (3) Unabhängig davon können bis auf Weiteres bei besonderen Anlässen zur freiwilligen Nutzung Eigenschnelltests ausgegeben werden. Dies kommt z.B. in Betracht, wenn Präsenztermine mit einer größeren Zahl von Teilnehmenden stattfinden sollen.

Ergänzende Hinweise:

- Generell sind die o.g. Datumsangaben als Richtwerte zu betrachten. In Abhängigkeit von den vorhandenen Beständen und den jeweiligen chargenbezogenen Ablaufdaten kann es sachgerecht sein, hiervon abzuweichen. Beispiel: Bei einer hohen Zahl vorhandener Eigenschnelltests in einer Dienststelle, die das Ablaufdatum 31. Oktober 2022 ausweisen, wäre es sachgerecht, diese weiterhin kontinuierlich anzubieten. Ziel ist es, einerseits lagerfähige Kapazitäten für den Herbst/Winter 2022/2023 zurückzulegen, andererseits aber eine Entsorgung aufgrund des Überschreitens des Ablaufdatums zu vermeiden.
- In Abänderung der bisherigen Hinweise zur Dokumentation der Ausgabe von Eigenschnelltests (vgl. zuletzt: [Rundschreiben v. 01. April 2022, S. 5](#)) ist es ab sofort bis auf Weiteres nicht mehr erforderlich, die Namen der Beschäftigten und das Datum der Herausgabe einzelfallbezogen zu dokumentieren. Die Dienststellen sind aber weiterhin gehalten, den **Gesamtverbrauch** wöchentlich für die Rechnungsprüfung zu erfassen.

Zu den diesbezüglichen Löschrufen: Zu den bis zum 25. Mai 2022 unter Geltung der Corona-ArbSchV ausgegeben und personenbezogen erfassten Eigenschnelltest bleibt es dabei, dass die Daten (Name, Ausgabedatum) spätestens bis zum 25. Mai 2023 zu löschen bzw. zu vernichten sind.

b) Verminderung betriebsbedingter Kontakte

Hierzu hatte das Personalamt zuletzt schon im [Rundschreiben vom 29. April 2022 \(S. 5\)](#) den Hinweis gegeben, dass nach einer Übergangsphase (April 2022) nunmehr die Vereinbarung nach § 93 HmbPersVG zu Dienst an einem anderen Ort die Richtschnur bildet.

Unter der Maßgabe, dass die ordnungsgemäße Aufgabenerfüllung uneingeschränkt gewährleistet ist, ist es darüber hinaus nicht ausgeschlossen, weiterhin

- möglichst kleine und feste Teams, die dauerhaft zusammenarbeiten, vorzusehen,

- die Personenzahl in gleichzeitig genutzten Innenräumen zu reduzieren,
- Telefonkonferenzen und virtuelle Konferenzen als Ersatz für Präsenzbesprechungen und zur Vermeidung von Dienstreisen im Einzelfall zu prüfen.

(vgl. hierzu: [BMAS - Betrieblicher Infektionsschutz \(Stand: 27. Mai 2022\)](#); „Welche Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes haben sich besonders bewährt?“)

c) Bereitstellung medizinischer Gesichtsmasken oder von Atemschutzmasken

Schon nach Maßgabe der nunmehr ausgelaufenen Corona-ArbSchV hat das Personalamt in dem [Rundschreiben vom 29. April 2022 \(S. 5\)](#) den Hinweis gegeben, dass eine Maskenpflicht arbeitsschutzrechtlich nur noch in Ausnahmefällen angezeigt (gewesen) sein dürfte. Nach Außerkrafttreten der Corona- ArbSchV ist es aus Sicht des Personalamtes sachgerecht, die allgemeine Empfehlung gemäß § 4 HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO (s.o. unter II.; [Rundschreiben v. 29. April 2022, S. 3](#)) auch arbeitsschutzrechtlich im Rahmen der Gefährdungsbeurteilungen grundsätzlich zum Maßstab zu nehmen.

ABER: Soweit nach der geltenden HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO eine Maskenpflicht bereichsspezifisch für die dort Beschäftigten besteht (s.o. unter II.; z.B. in Arztpraxen, in Krankenhäusern und im Rettungsdienst) oder dies ausnahmsweise in anderen Bereichen Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung ist, müssen die erforderlichen Masken weiterhin von den Dienststellen zur Verfügung gestellt werden.

Im Übrigen sind aktuell nicht (mehr) benötigte Bestände von den Dienststellen unter Berücksichtigung der auf den Chargen ausgewiesenen Ablaufdaten für eine etwaige spätere Verwendung (Herbst/Winter 2022/2023) sachgerecht einzulagern.

d) Allgemeine Hygieneregeln, vorhandene technische Schutzmaßnahmen

Neben ohnehin geltenden allgemeinen Hygieneregeln, die weiterhin standardmäßig vorzusehen sind, können auch aus Anlass der Corona-Pandemie eingerichtete technische Maßnahmen (z.B. Trennscheiben) weiterhin genutzt werden.

e) Mutterschutz

Für den Schutz von Schwangeren und Stillenden gilt weiterhin das Mutterschutzgesetz (MuSchG). Zu beachten sind die mutterschutzrechtlichen Bewertungen zur Gefährdung durch SARS-CoV-2 des Ausschusses für Mutterschutz. Dessen Geschäftsstelle stellt Informationen unter folgendem Link zur Verfügung: <https://www.ausschuss-fuer-mutterschutz.de/informationen-zum-mutterschutz-des-bmfsfi/faq-zu-mutterschutz-und-sars-cov-2>.

- f) Beteiligung der örtlichen Personalräte bei Maßnahmen des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten

Im Rahmen der Umsetzung von auf Basis einer Gefährdungsbeurteilung (§ 5 ArbSchG) vorgesehener Maßnahmen wird auf das Mitbestimmungsrecht der Personalräte gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 14 Hamburgisches Personalvertretungsgesetz hingewiesen.

3. Weitere Informationen

Angesichts der veränderten Rechtslage und der aktuellen Entwicklung der Corona-Pandemie gibt das Personalamt zu Themen, die wiederholt Gegenstand von Rundschreiben waren, folgende Hinweise:

- a) Eine auch aus dem Infektionsschutzrecht folgende Verpflichtung von Beschäftigten, ihre Dienststelle **über eine Corona-Infektion** zu informieren, ergibt sich weiterhin für die besonderen Einrichtungen nach § 20a Infektionsschutzgesetz (vgl. hierzu zuletzt [Rundschreiben v. 09. März 2022](#)) und bereichsspezifisch nach den Maßgaben der HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO (s.o. unter II.; [Rundschreiben v. 29. April 2022](#)).

In allen anderen Bereichen der Verwaltung gelten die allgemein gültigen Grundsätze: Bei einer hochansteckenden Erkrankung (wie bei Corona oder einer anderen Infektion) folgt aus der Pflicht der Beschäftigten zur Schadensabwendung, dass die oder der Beschäftigte den Dienstherrn bzw. Arbeitgeber über eine festgestellte Infektion bzw. Erkrankung informieren muss, damit der Dienstherr bzw. Arbeitgeber gegenüber den übrigen Beschäftigten seiner Fürsorgepflicht nachkommen kann. Aus dieser Fürsorgepflicht heraus hat der Dienstherr bzw. Arbeitgeber auch das Recht, in solchen Fällen das Betreten der Dienststelle zu verhindern bzw. das unverzügliche Verlassen des Dienstgebäudes durchzusetzen. Etwaige weitergehende arbeits- oder dienstrechtliche Maßnahmen bleiben unberührt.

- b) Es bestehen keine die Durchführung von **Personalversammlungen** grundsätzlich verhindernden rechtlichen Einschränkungen mehr.
- c) Corona-bedingte Einschränkungen zur Durchführung von **Dienstreisen** bestehen nicht, es ist aber der Hinweis des BMAS (s.o. unter III. 2. b)) zu berücksichtigen. Dies schließt es darüber hinaus ausdrücklich nicht aus, im Einzelfall aufgrund anderweitiger Erwägungen (u.a. Zeit- und Kostenersparnis) anstelle von Präsenzveranstaltungen digitale Formate zu nutzen.
- d) Die Dienststellen werden nochmals erinnert, im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie erhobene **Beschäftigten-Daten** nach Wegfall der rechtlichen Regelungen unverzüglich zu löschen. Dies betrifft insbesondere im Zusammenhang mit der sog. „3G-Regel am Arbeitsplatz“ (vgl. [Rundschreiben v. 20. März 2022, S. 5](#)) sowie bei der Ausstellung betrieblicher Testbescheinigungen (vgl. [Rundschreiben v. 01. April 2022, S. 4](#)) erhobene Beschäftigtendaten.

- e) Die Möglichkeit der **telefonischen Krankschreibung** läuft am 31. Mai 2022 aus (vgl. [Pressemitteilungen und Meldungen - Gemeinsamer Bundesausschuss \(g-ba.de\)](#)). Zugleich weist der Gemeinsame Bundesausschuss nochmals auf die Möglichkeit zur Feststellung der Arbeitsunfähigkeit per Videosprechstunde hin (vgl. hierzu auch: [Information des Personalamtes v. 03. Dezember 2021](#)).

4. Fortgeltende Regelungen

Neben der HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO sind insbesondere folgende aus Anlass der Corona-Pandemie eingeführte Regelungen für die Personalarbeit in den Dienststellen weiterhin von Bedeutung (vgl. [Rundschreiben v. 20. März 2022](#)):

- Auskunftsrecht des Arbeitgebers / Dienstherrn zum Impf- / Genesenenstatus in Einrichtungen und Unternehmen nach § 36 Abs. 1 und 2 Infektionsschutzgesetz (IfSG); u.a. Personal an Schulen und in Justizvollzugsanstalten - bis 30 Juni 2022,
- Immunitätsnachweis gegen COVID-19 in bestimmten Einrichtungen oder Unternehmen gemäß § 20a IfSG – bis 31. Dezember 2022,
- Flexibilisierungen im Pflege- und Familienpflegegesetz - bis 30. Juni 2022,
- Regelungen zu den Kinderkrankentagen / Kinderkrankengeld - bis 23. September 2022,
- Entschädigungsregelung bei pandemiebedingten erhöhten Betreuungsbedarfen, für Kinder, die das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet, haben (vgl. § 56 Abs. 1a IfSG) - bis 23. September 2022.

IV. Abschließende Hinweise

Bitte informieren Sie die intern verantwortlichen Stellen, die Personalräte, Schwerbehindertenvertretungen, die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, 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