



# 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](mailto:arnd.reese@personalamt.hamburg.de)  
Az.: P 1

28. Januar 2021

### Personalrechtliche und arbeitsmedizinische Hinweise zum Umgang mit dem Corona-virus

#### Verordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) zur SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV)

##### Betroffener Personenkreis:

Personalabteilungsleitungen, Beamtinnen, Beamte, Richterinnen und Richter, Tarifbeschäftigte, andere Beschäftigte

##### Wesentlicher Inhalt:

Rechtliche und arbeitsmedizinische Hinweise zur neuen Corona-Arbeitsschutzverordnung (hier: Homeoffice, technische u. organisatorische Maßnahmen, Masken)

### I. Anlass

Mit [Rundschreiben vom 22. Januar 2021](#) (Beschluss der Telefonkonferenz der Bundeskanzlerin mit den Regierungschefinnen und Regierungschefs der Länder vom 19. Januar 2021 / 30. Änderungsverordnung zur Hamburgischen SARS-CoV-2-Eindämmungsverordnung / weitere Hinweise) hat das Personalamt unter II. 1. (Arbeiten im Homeoffice) im Zusammenhang mit der Neuregelung in § 3 Abs. 1a HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO auf die vom BMAS angekündigte neue Corona-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) hingewiesen. Die Verordnung wurde im [Bundesanzeiger](#) verkündet. Sie ist am 27. Januar 2021 in

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



Kraft getreten und gilt bis zum 15. März 2021. Mit diesem Rundschreiben informieren Personalamt und Arbeitsmedizinischer Dienst über deren wesentliche Inhalte und die Auswirkungen auf die Praxis der Dienststellen aus arbeitsmedizinischer Sicht.

## II. Wesentliche Inhalte der Corona-ArbSchV

Die auf § 18 des Arbeitsschutzgesetzes beruhende Corona-ArbSchV findet sowohl für die Tarifbeschäftigten der FHH auch für die Beamtinnen und Beamten (vgl. § 82 Abs. 1 HmbBG) und im Rahmen des § 8 HmbRiG für die Richterinnen und Richter Anwendung.

Aus der neuen Verordnung sind folgende Inhalte und Begründungen hervorzuheben:

### 1. Ziel und Anwendungsbereich (§ 1 Corona-ArbSchV)

Ziel ist es, das Risiko einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 bei der Arbeit zu minimieren und Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu schützen. Hierfür sind Kontakte auch im beruflichen Umfeld noch stärker als bisher auf ein absolut notwendiges Minimum zu reduzieren. Die hierzu in der Verordnung beschriebenen Maßnahmen sollen die körperliche Unversehrtheit der Beschäftigten schützen und mittelbar auch die Funktionsfähigkeit der Wirtschaft und des öffentlichen Sektors sichern.

Neben dem Arbeitsschutzgesetz und den Arbeitsschutzverordnungen gemäß § 18 Absatz 1 und Absatz 2 sind in der aktuellen Lage auch

- die Vorgaben des SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandards (siehe hierzu: [Rundschreiben v. 09. Oktober 2021](#), [Rundschreiben v. 28. April 2020](#), [Hinweise v. 28. April 2020](#)) und
- die Hamburgische SARS-CoV-2-Eindämmungsverordnung (s. hierzu zuletzt: [Rundschreiben v. 22. Januar 2021](#))

zu beachten. Für Tätigkeiten im Gesundheits- und Pflegebereich insbesondere im Zusammenhang mit an SARS-CoV-2 infizierten Personen gilt weiterhin die Biostoffverordnung.

### 2. Maßnahmen zur Kontaktreduktion (§ 2 Corona-ArbSchV)

Inhaltlicher Kern der Corona-ArbSchV ist ein Katalog von Maßnahmen zur „Kontaktreduktion im Betrieb“ (in den Dienststellen). Mehrere Punkte der Verordnung bzw. deren [Begründung](#) (gemäß Referentenentwurf des BMAS, Stand: 20. Januar 2021) greifen in Bezug auf die o.g. Zielsetzung bereits bekannte Themen auf. Dies betrifft:

- a) die Überprüfung und Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung nach den §§ 5 und 6 des Arbeitsschutzgesetzes hinsichtlich zusätzlich erforderlicher Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes,
- b) den Vorrang von technischen und organisatorischen vor persönlichen Maßnahmen (TOP-Prinzip),

- c) bei verbleibenden Zusammenkünften die Sicherstellung eines gleichwertigen Schutzes der Beschäftigten durch geeignete Schutzmaßnahmen, insbesondere durch Lüftungsmaßnahmen und geeignete Abtrennungen zwischen den anwesenden Personen.

Zusätzlich neu geregelt bzw. präzisiert wurden folgende Themen:

- d) Betriebsbedingte Zusammenkünfte mehrerer Personen sind auf das betriebsnotwendige Minimum zu reduzieren und nach Möglichkeit durch die Verwendung von Informationstechnologie zu ersetzen. Ist dies nicht möglich, sind die unter c) genannten Schutzmaßnahmen zu ergreifen.
- e) Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeiten in deren Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen.

Das Personalamt hat sich seit Beginn der Corona-Pandemie wiederholt zu den dienst- und arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen geäußert und insbesondere zuletzt mit dem o.g. [Rundschreiben v. 22. Januar 2021](#) u.a. Leitlinien für die verstärkte Tätigkeit im **Homeoffice** geprägt. Diese Leitlinien stehen sowohl mit der aktuellen [HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO](#) (dort § 3 Abs. 1a) als auch der neuen Corona-ArbSchV im Einklang und bedürfen aktuell keiner Anpassung.

Aus der *Begründung der Corona-ArbSchV* sind folgende Aussagen hervorzuheben:

- *Die Regelung verpflichtet Arbeitgeber bei Büroarbeiten oder vergleichbaren Tätigkeiten das Arbeiten im Homeoffice zu ermöglichen. Die Belange von Beschäftigten mit Behinderungen sind zu beachten.*
- *Für die Beschäftigten besteht keine Verpflichtung zur Annahme und Umsetzung des Angebots. Für die Umsetzung ist es erforderlich, dass die räumlichen und technischen Voraussetzungen in der Wohnung der Beschäftigten gegeben sind.*

Hervorzuheben ist, dass zwar grundsätzlich im Homeoffice gearbeitet werden soll, aber weder die Corona-ArbSchV noch die HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO eine diesbezügliche rechtliche Verpflichtung der Beschäftigten unmittelbar begründen. Das Personalamt geht davon aus, dass es in den Dienststellen eine geübte Praxis gibt, die aktuell unter Berücksichtigung der o.g. Hinweise und der [Grundsätze gemäß Rundschreiben vom 22. Januar 2021 \(S. 3 ff.\)](#) angepasst wurde bzw. wird. Dabei sind insgesamt einvernehmliche Lösungen anzustreben und umzusetzen. Abweichend von der Begründung der Corona-ArbSchV geht das Personalamt weiterhin davon aus, dass es in der aktuellen Krisen-Situation derzeit keiner ergänzenden einzelfallbezogenen Vereinbarungen oder vertraglicher Regelungen bzw. gesonderter Dienstvereinbarungen bedarf.

Die örtlichen Personalräte sind aber im Rahmen der vertrauensvollen und partnerschaftlichen Zusammenarbeit (§ 2 HmbPersVG) über die Umsetzung der Homeoffice-Maßnahmen von den Dienststellen zu informieren.

- *Es besteht keine Vorgabe, einen Telearbeitsplatz gemäß § 2 Absatz 7 der Arbeitsstättenverordnung zu vereinbaren und einzurichten. Dies schließt es nicht aus, auch in der aktuellen Situation – ggf. befristet – Telearbeitsplätze einzurichten.*
- *Liegen betriebliche Gründe dafür vor, dass die Homeoffice-Maßnahme nicht umgesetzt werden kann, so muss der Arbeitgeber nach § 22 Absatz 1 ArbSchG auf Verlangen der zuständigen Behörde diese Gründe darlegen.*
- *Ein subjektives Klagerecht von Beschäftigten ist, wie im Arbeitsschutzrecht üblich, damit nicht verbunden.*

#### Arbeitsmedizinische Hinweise zur Tätigkeit im Homeoffice

Bei der Umsetzung von organisatorischen Maßnahmen kommt dem Homeoffice eine besondere Bedeutung zu. Diese wichtige organisatorische Maßnahme vermindert Kontakte am Arbeitsplatz zuverlässig und entlastet zugleich den öffentlichen Personen-Nahverkehr.

Zu den technischen Maßnahmen gehört hierbei die Ausstattung des Heimarbeitsplatzes mit den erforderlichen Notebooks einschließlich geeigneter Software, für die der Arbeitgeber zu sorgen hat. Die Softwareausstattung richtet sich im Wesentlichen nach der Arbeitsaufgabe. Mindestens ist jedoch ein problemloser Informationsaustausch über Outlook sowie die telefonische Erreichbarkeit (Rufumleitung) sicherzustellen.

Bei Arbeiten an mobilen Endgeräten können häufig nicht die gleichen ergonomischen Standards wie am Arbeitsplatz eingehalten werden. Umso wichtiger ist es, die Arbeit am Notebook durch regelmäßige Pausen zu unterbrechen. Als Faustregel gilt, sich ca. alle 60 Minuten kurzzeitig, wenn möglich, vom Computer zu lösen und sich vorübergehend anderen Tätigkeiten zuzuwenden. Die Zeit kann auch für kurze körperliche Ausgleichs- oder Dehnübungen, Umherlaufen oder eine bewusste Augenentspannung (für einige Sekunden Blick in die Ferne) genutzt werden. Telefonate können beispielsweise auch im Stehen geführt werden. Wichtig ist, einen stetigen sozialen Kontakt zu Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzten aufrecht zu erhalten, z.B. durch regelmäßigen Austausch via Telefon- oder Videokonferenzen.

Schließlich können auch Probleme durch eine unscharfe Grenzziehung zwischen Beruf und Privatleben entstehen. Eine entsprechende klare Abgrenzung sollte eigenverantwortlich ggf. auch im Einvernehmen mit der/dem Vorgesetzten vorgenommen werden.

Tipps zur sicheren und ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung und Arbeitsorganisation im Homeoffice sind auf den Sonderseiten der Initiative Neue Qualität der Arbeit eingestellt: [inqa.de/wissen/schwerpunkt-covid/home-office/Übersicht](https://www.inqa.de/wissen/schwerpunkt-covid/home-office/Übersicht)

***Bitte informieren Sie die Beschäftigten, die im Homeoffice arbeiten, entsprechend.***

- f) Ist die gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere Personen erforderlich, so darf eine Mindestfläche von 10 Quadratmetern für jede im Raum befindliche Person nicht unterschritten werden, soweit die auszuführenden Tätigkeiten dies zulassen. Ist dies nicht der Fall, hat der Arbeitgeber durch andere geeignete Schutzmaßnahmen den gleichwertigen Schutz der Beschäftigten sicherzustellen, insbesondere durch Lüftungsmaßnahmen und geeignete Abtrennungen zwischen den anwesenden Personen.

*Aus der Begründung der Corona-ArbSchV (Auszug): Eine besondere Infektionsgefahr besteht in geschlossenen Räumen, in denen sich gleichzeitig mehrere Personen aufhalten. Das Infektionsrisiko steigt mit der Anzahl und Dauer der Kontakte. Ein gleichzeitiger, nicht nur kurzzeitiger Aufenthalt von mehreren Personen in einem Raum, ist möglichst zu vermeiden. Zu den Schutzmaßnahmen s.o. unter c); im Übrigen s. [Rundschreiben des Personalamtes v. 22. Januar 2021 \(dort unter II. 2. b\), S. 5\)](#).*

- g) In Betrieben mit mehr als zehn Beschäftigten sind die Beschäftigten in möglichst kleine Arbeitsgruppen einzuteilen. Personenkontakte zwischen den einzelnen Arbeitsgruppen im Betriebsablauf sowie Änderungen dieser Einteilung sind auf das betriebsnotwendige Minimum zu reduzieren. Zeitversetztes Arbeiten ist zu ermöglichen, soweit die betrieblichen Gegebenheiten dies zulassen.

*Aus der Begründung der Corona-ArbSchV (Auszug):*

- Zur wirksamen Kontaktreduzierung sind zwischen den festen Arbeitsgruppen die betriebsbedingten Kontakte zu anderen Beschäftigten außerhalb der zugeordneten Arbeitsgruppe auf ein Minimum zu reduzieren.*
- Die Bildung von festen Arbeitsgruppen erleichtert zudem weitere organisatorische Maßnahmen, etwa die zeitliche Entzerrung von betrieblichen Abläufen, zum Beispiel Arbeitspausen und die sich hierdurch ergebende Vermeidung von Menschenansammlungen in Gemeinschaftsräumen.*
- Die Bildung von festen Arbeitsgruppen wird ab einer Beschäftigtenanzahl von zehn Beschäftigten verpflichtend (hier: Präzisierung zu [II. 2. b\) im Rundschreiben v. 22. Januar 2021](#)).*
- Eine Änderung der Zusammensetzung dieser Gruppen ist nach Möglichkeit zu vermeiden.*
- Die Bestimmung zum zeitversetzten Arbeiten dient der weiteren Reduzierung von Personenkontakten im Betriebsablauf.*

### Arbeitsmedizinische Hinweise zu technischen und organisatorischen Maßnahmen

Grundsätzlich gilt zur Vermeidung einer Infektion mit SARS-CoV-2 auch weiterhin:

- Abstand halten
- Hygieneregeln beachten
- Corona-Warn-App nutzen
- Lüften.

Ferner ist im Arbeitsschutz für die Umsetzung von Schutzmaßnahmen das „TOP-Prinzip“ zu beachten (s.o. Abschnitt II.2. b). Hiernach haben technische- und/oder organisatorische Maßnahmen Vorrang vor persönlichen Schutzmaßnahmen (§ 2,2 der Corona- ArbSchV). Bevor die Verwendung und entsprechende Ausgabe von insbesondere höherwertigen Atemschutzmasken (z.B. FFP2-Masken) als persönliche Schutzausrüstung erwogen wird, müssen zunächst technische- und/oder organisatorische Maßnahmen ausgeschöpft sein.

Die Präsenz am Büroarbeitsplatz soll so weit wie möglich eingeschränkt werden. Falls die Anwesenheit zur Erledigung einer Arbeitsaufgabe unumgänglich ist, soll eine Reduktion der Ansteckungswahrscheinlichkeit u.a. durch folgende organisatorisch/technische Maßnahmen erreicht werden:

- Auf alle persönlichen nicht notwendigen Kontakte, insbesondere zu Kolleginnen und Kollegen, muss verzichtet werden.
- Ab einer Beschäftigtenanzahl von zehn Beschäftigten sind feste Arbeitsgruppen zu bilden, um ggf. eine zeitversetzte Nutzung der Arbeits- und Sozialräume zu ermöglichen (s.o. Abschnitt II.2. g). Die Zusammensetzung der Arbeitsgruppen soll sich hierbei nicht ändern.
- Konferenzen und sonstige Besprechungen sollten grundsätzlich nur noch digital stattfinden.
- Eine Mehrfachbelegung von Büros ist so weit wie möglich zu vermeiden. Dies kann z.B. erreicht werden, indem Dienstpläne mit zeitversetzten Arbeitszeiten erstellt werden.
- Ist eine Mehrfachbelegung von Arbeitsräumen betrieblich notwendig, müssen pro Person mindestens 10 m<sup>2</sup> zur Verfügung stehen. Kann dies nicht gewährleistet werden, sind die einzelnen Arbeitsbereiche durch geeignete Schutzwände aus transparentem Material abzutrennen. Auch sollte geprüft werden, ob das Büro unter Umständen personell „ausgedünnt“ werden kann, z.B. durch zeitversetztes Arbeiten, Homeoffice.
- In Büros mit Mehrfachbelegung ist ein regelmäßiger Luftaustausch durch eine geeignete Lüftung sicherzustellen. Hinweise hierzu finden sich in der Publikation der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft „Fachbereich AKTUEL, Nr. FBVW-502“ mit dem Titel „SARS-CoV-2: Empfehlungen zum Lüftungsverhalten an Innenraumarbeitsplätzen“.

Damit werden die Leitlinien gemäß [Rundschreiben des Personalamtes vom 22. Januar 2021 \(dort unter II. 2. b.\), S. 4](#) nochmals präzisiert.

### 3. Mund-Nasen-Schutz (§ 3 Corona-ArbSchV)

Auch insoweit werden die Leitlinien gemäß Rundschreiben des [Personalamtes vom 22. Januar 2021 \(dort unter II. 2. b.\), S. 4](#) nochmals präzisiert:

a) Der Arbeitgeber bzw. Dienstherr hat medizinische Gesichtsmasken oder FFP2-Masken oder vergleichbare Atemschutzmasken (s. Anlage zu § 3 Corona-ArbSchV) zur Verfügung zu stellen, wenn

- die Anforderungen an die Raumbelagung (s.o. unter 2. f.) nicht eingehalten werden können, oder
- der Mindestabstand von 1,5 Metern nicht eingehalten werden kann, oder
- bei ausgeführten Tätigkeiten mit Gefährdung durch erhöhten Aerosolausstoß zu rechnen ist.

Es besteht keine Verpflichtung des Arbeitgebers, stets und in allen Fällen FFP2-Masken zur Verfügung stellen. Vielmehr ist die Frage, ob medizinische Gesichtsmasken („OP-Masken“) oder FFP-Masken zur Verfügung gestellt werden, nach den örtlichen Umständen zu beantworten (vgl. den untenstehenden Kasten „Arbeitsmedizinische Hinweise zur Qualität und zum Umgang mit Masken“). Insbesondere wegen des höheren Atemwiderstandes sind FFP2-Masken nicht automatisch „besser“ oder vorrangig.

Ergänzender Hinweis: Die Beschaffung und Verteilung von Masken ist bereits organisiert ([vgl. Rundschreiben des Personalamtes vom 22. Januar 2021 \(dort unter II. 2. b.\)](#)).

b) Die Beschäftigten haben die vom Arbeitgeber / Dienstherrn zur Verfügung zu stellenden Masken zu tragen, wenn die o.g. Voraussetzungen vorliegen (dichtere Raumbelagung, Nichteinhaltung Mindestabstand, erhöhter Aerosolausstoß) oder wenn eine Tragepflicht nach § 10a HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO besteht.

c) Aus Gründen der Verhältnismäßigkeit können anstelle der Bereitstellung von Mund-Nasen-Schutz oder FFP2-Masken abweichend ebenso wirksame Maßnahmen getroffen werden.

#### Arbeitsmedizinische Hinweise zur Qualität und zum Umgang mit Masken

In den oben in Abschnitt II. 3 a) genannten Fällen sind durch den Arbeitgeber medizinische Gesichtsmasken (Mund-Nasen-Schutz, MNS, sog. OP-Masken) oder FFP2-Masken zur Verfügung zu stellen.

Hinweis zur Begrifflichkeit: Es ist zu beachten, dass § 8 Abs. 1a HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO beide Arten von Masken (OP-Masken und FFP-Masken) unter dem Oberbegriff „medizinische Masken“ zusammenfasst, während die Corona-ArbSchV nur sog. OP-Masken als medizinische Masken bezeichnet und FFP2-Masken ausdrücklich bezeichnet.

Medizinische Gesichtsmasken i.S.d. Corona-ArbSchV („OP-Masken“) sind Medizinprodukte und wurden für den Fremdschutz entwickelt. Sie schützen vor allem das Gegenüber vor abgegebenen infektiösen Tröpfchen des Maskenträgers. Allerdings können medizinische Gesichtsmasken bei enganliegendem Sitz auch dem Träger der Maske einen gewissen Schutz bieten.

An OP-Masken werden, anders als bei Alltagsmasken (die im Sinne des Arbeitsschutzes nicht mehr zulässig sind), besondere Ansprüche gestellt. Sie müssen der europäischen **Norm EN 14683** genügen. Dafür müssen Hersteller ein erfolgreiches Nachweisverfahren durchführen, um zu belegen, dass ihre Produkte allen gesetzlichen Anforderungen entsprechen. Solche geprüften und zugelassenen medizinische Gesichtsmasken sind mit dem **CE-Kennzeichen** versehen.

Zu beachten ist, dass es sich bei OP-Masken um Einmalprodukte handelt. Daher ist von einer Weiterverwendung oder Reinigung der Masken nach Ablauf der Verwendungszeit im beruflichen Bereich abzusehen.

Auch mit einer OP-Maske soll der empfohlene Sicherheitsabstand von mindestens 1,50 m zu anderen Menschen eingehalten werden.

Für OP-Masken gibt es keine verbindliche Begrenzung der Tragezeit. Die maximale Tragezeit für solche medizinischen Gesichtsmasken umfasst die Dauer einer Arbeitsschicht. Bei Durchfeuchtung und/oder Kontamination sollen die Masken gewechselt werden.

Bei besonders infektionsgefährdenden Tätigkeiten (z.B. in der medizinischen Versorgung von COVID-19 Patienten, oder in Bereichen, in denen Kontakte zu Personen bestehen, die keinen MNS tragen können), können Maßnahmen erforderlich sein, die auch höherwertigen Atemschutz, zum Beispiel **FFP2- Atemschutzmasken** oder gleichwertige Atemschutzmasken im Sinne persönlicher Schutzausrüstung erfordern. Diese Tätigkeitsbereiche und die zu treffenden Maßnahmen müssen in der Gefährdungsbeurteilung erfasst werden. Für die fachliche Bewertung erforderlicher Maßnahmen und der dazu zu beachtenden speziellen gesetzlichen Regelungen (zum Beispiel zu Tragezeiten von höherwertigen Atemschutzmasken), beziehen Sie bitte die zuständigen Fachkräfte für Arbeitssicherheit und die Betriebsärztinnen/-ärzte des AMD mit ein.

Nähere Hinweise zu medizinischen Schutzmasken gibt es durch das Bundesamt für Arzneimittel und Medizinprodukte unter folgendem Link: [bfarm.de/Risikoinformationen/schutzmasken](https://www.bfarm.de/Risikoinformationen/schutzmasken). Hinweise zu verordnungskonformen Masken finden sich auch auf den Internetseiten der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: [www.baua.de/Atemschutzmasken](https://www.baua.de/Atemschutzmasken).

Hinweise für den Umgang mit den Masken:

Um eine ausreichende Schutzwirkung zu erzielen, muss die Schutzmaske gut über Mund, Nase und Wangen passen. Die Ränder müssen dabei eng anliegen, damit möglichst wenig Luft an der Maske vorbei gelangt. Durch eine Anpassung der Länge der Ohrschlaufen (z.B. Knoten) kann der Dichtsitz verbessert werden.



Beim Aufsetzen und Abnehmen der Maske sollte diese möglichst nur an den Bändern der Maske angefasst werden.

Vor dem Gebrauch und nach Absetzen der Maske sollten die Hände unter Einhaltung der allgemeinen Hygieneregeln gründlich gewaschen werden (mindestens 20 bis 30 Sekunden mit Seife).

Die Beschäftigten sind im An- und Ablegen des MNS beziehungsweise der Atemschutzmaske zu unterweisen, wie eine Kontamination der Hände oder der Maske verhindert werden kann.

#### 4. HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO / Corona-ArbSchV

Nach § 10 Abs. 3 HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO sind weitergehende gesetzliche Anforderungen aus dem Bereich des Arbeitsschutzes zu beachten, insbesondere solche, die die sich aus der auf § 18 Abs. 3 des Arbeitsschutzgesetzes beruhenden Corona-ArbSchV ergeben. Insoweit ist Folgendes zu berücksichtigen:

- a) In Bezug auf die Regelungen zum Homeoffice verweist § 3 Abs. 1a HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO für die Ermöglichung des Homeoffice *„durch die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber“* ohnehin - ohne eigenen Regelungsgehalt - nur auf *„die auf Grund von § 18 Absatz 3 des Arbeitsschutzgesetzes vom 7. August 1996 (BGBl. I S. 1246), zuletzt am 22. Dezember 2020 (BGBl. I S. 3334), erlassene Rechtsverordnung.“* Mithin ist insoweit inhaltlich die Corona-ArbSchV maßgeblich.
- b) Neben der Corona-ArbSchV enthält auch § 10a (i.V.m. § 8) HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO inhaltliche Regelungen zur Maskenpflicht u.a. in Arbeits- und Betriebsstätten. Insoweit geht das Personalamt von folgendem Verhältnis der Regelungen zueinander aus:
  - Die Corona-ArbSchV regelt insoweit, die Voraussetzungen, unter denen der Arbeitgeber / Dienstherr seinen Beschäftigten zum Arbeitsschutz medizinische Gesichtsmasken, FFP-2-Masken oder vergleichbare Atemschutzmasken zur Verfügung stellen muss. Ferner enthält sie die Rechtsgrundlagen für die Verkehrsfähigkeit von medizinischen Gesichtsmasken (Mund-Nasen-Schutz) und Atemschutzmasken.
  - §§ 10a (i.V.m. § 8) HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO konkretisiert aus Gründen des Infektionsschutzes zum einen den Einsatz von Masken. Insoweit besteht kein Widerspruch zu den Inhalten der Corona-ArbSchV. Zu beachten sind aber zusätzlich die o.g. unter 2. aufgeführten vorgeschalteten technischen und organisatorischen Maßnahmen.
  - Zum anderen regelt die HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO darüber hinaus auch Anforderungen an die zu tragenden Masken (§ 8 Abs. 1a). U.a. gemäß § 10a

HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO besteht die Pflicht zum Tragen einer medizinischen Maske. Diese ist in § 8 Abs. 1a HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO definiert (s. hierzu ergänzend auch: [Medizinische Masken - hamburg.de](https://www.hamburg.de/medizinsche-masken)).

Die Vorgaben in beiden Verordnungen weichen insoweit im Ergebnis nicht voneinander ab. Erforderlich sind konkret OP-Masken, FFP-2-Masken oder vergleichbare Atemschutzmasken.

*Hinweis:* Zur Vermeidung von Missverständnissen ist zu beachten, dass § 8 Abs. 1a HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO beide Arten von Masken (OP-Masken und FFP-Masken) unter dem Oberbegriff „medizinische Masken“ zusammenfasst, während die Corona-ArbSchV nur sog. OP-Masken als medizinische Masken bezeichnet und FFP2-Masken ausdrücklich bezeichnet.

## 5. FAQ's des BMAS

Weitere Informationen s. [www.bmas.de/Informationen-Corona/fag-corona-asvo](https://www.bmas.de/Informationen-Corona/fag-corona-asvo).

### **III. Abschließende Hinweise**

Bitte informieren Sie intern die verantwortlichen Stellen, die Beschäftigten sowie die Personalräte in betriebsüblicher Weise.

Für Fragen und Hinweise steht für dienst und arbeitsrechtliche Fragen das bekannte Funktionspostfach [funktionspostfachp1@personalamt.hamburg.de](mailto:funktionspostfachp1@personalamt.hamburg.de) zur Verfügung.

Für Fragen zu den arbeitsmedizinischen Hinweisen wenden Sie sich bitte an die für Sie zuständigen Betriebsärztinnen/Betriebsärzte des AMD.

Dieses Rundschreiben wird möglichst zeitnah auch im Profikanal zur Verfügung gestellt.

gez. Arnd Reese

gez. Michael Prehn