



Senat der Freien und Hansestadt Hamburg

Personalamt

Personalamt, Steckelhörn 12, 20457 Hamburg

VL FHH Personalabteilungsleitungen

Dienst- und Tarifrecht

Allgemeines Beamtenrecht

P10

Steckelhörn 12

20457 Hamburg

Telefon +49 40 428 31-1559

Ansprechpartner: Herr Schaefer

Zimmer 827

funktionspostfachp10@personalamt.hamburg.de

Az. P10

27. September 2022

Personalrechtliche Hinweise zum Umgang mit dem Coronavirus

hier: Neuerlass der Corona-Arbeitsschutzverordnung

Betroffener Personenkreis	Personalabteilungen, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Arbeitssicherheitsausschüsse
Wesentlicher Inhalt:	Hinweise zur neuen Corona-Arbeitsschutzverordnung
Bezug	<ul style="list-style-type: none">– Gesetz zur Stärkung des Schutzes der Bevölkerung und insbesondere vulnerabler Personengruppen vor COVID-19– Regierungsentwurf der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung– SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel (derzeit noch unveröffentlicht, alte Fassung hier verfügbar)– Empfehlungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin zu SARS-CoV-2
Information der Beschäftigten	In betriebsüblicher Weise
Veröffentlichung online:	➤ Profikanal



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

I. Anlass

Das [Gesetz zur Stärkung des Schutzes der Bevölkerung und insbesondere vulnerabler Personengruppen vor COVID-19](#) enthält verschiedene Regelungen, die einen Beitrag zum Schutz vor dem Coronavirus leisten sollen. Dazu gehört auch eine Verlängerung der am 23. September 2022 auslaufenden Verordnungsermächtigung zum Erlass einer coronaspezifischen Arbeitsschutzverordnung in [§ 18 Absatz 3 des Arbeitsschutzgesetzes](#) bis zum 7. April 2023 (vgl. Artikel 6k des o.g. Gesetzes, [Drs. 20/3312](#), S. 65). Die Bundesregierung hat hierzu den [Entwurf einer neuen Corona-Arbeitsschutzverordnung](#) (Corona-ArbSchV) beschlossen, die nach dem Inkrafttreten des [Gesetzes zur Stärkung des Schutzes der Bevölkerung und insbesondere vulnerabler Personengruppen vor COVID-19](#) vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) erlassen werden und zum 1. Oktober 2022 in Kraft treten soll. Auf der Grundlage der bereits jetzt im Internet verfügbaren Entwurfsfassung informiert das Personalamt die Dienststellen über die ab dem 1. Oktober voraussichtlich geltenden Regelungen.

II. Überblick über die neue Corona-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV)

Hinweis: Nachfolgend sind ausschließlich mögliche **arbeitsschutzrechtliche** Verfahren und Maßnahmen nach der Corona-ArbSchV beschrieben. Daneben mögliche **infektionsschutzrechtliche** Maßnahmen nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) bzw. der HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO bleiben unberührt. Über die insoweit ab dem 1. Oktober 2022 geltenden Regelungen wird das Personalamt gesondert informieren.

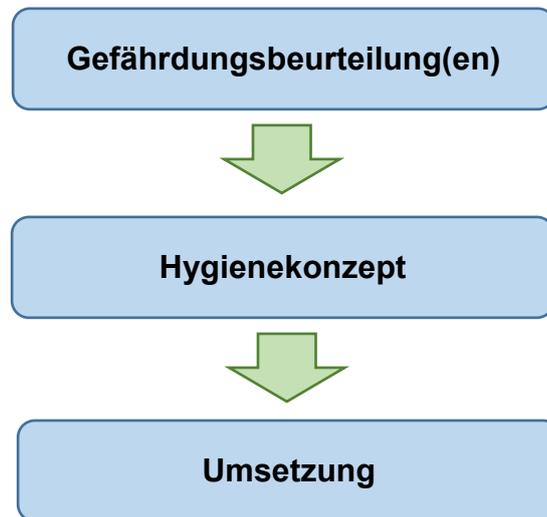
Die neue Corona-ArbSchV enthält keine zentralen, unmittelbar geltenden Regelungen, sondern eine Verpflichtung, dezentral die erforderlichen Maßnahmen zu prüfen und umzusetzen. Dreh- und Angelpunkt sind dabei die Gefährdungsbeurteilungen gemäß §§ 5 und 6 des [Arbeitsschutzgesetzes](#). Dieses Modell ähnelt grundsätzlich dem Verfahren, das bereits nach der vorherigen – mit Ablauf des 25. Mai 2022 außer Kraft getretenen – Corona-ArbSchV galt (hierzu vgl. die Rundschreiben vom [20. März 2022](#) und [1. April 2022](#)).

Bei der Umsetzung der Anforderungen dieser der neuen Verordnung ist die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel (derzeit noch unveröffentlicht, alte Fassung [hier](#) verfügbar) zu berücksichtigen. Zur weiteren Orientierung über geeignete Maßnahmen können insbesondere die [Handlungsempfehlungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin](#) sowie die branchenbezogenen Handlungshilfen der Unfallversicherungsträger herangezogen werden (vgl. § 1 Abs. 3 [Corona-ArbSchV](#)).

Im Einzelnen gilt das Folgende:

1. Hygienekonzept

Die bedeutsamste Regelung in der neuen Corona-ArbSchV ist die Verpflichtung des Arbeitgebers, ein betriebliches Hygienekonzept festzulegen und umzusetzen (§ 2 Abs. 1 [Corona-ArbSchV](#)). Bei dem Hygienekonzept handelt es sich um die Festlegung von Maßnahmen, die dem Schutz vor Infektionen mit dem Coronavirus dienen. Das Hygienekonzept ist auf der Grundlage der örtlichen Gefährdungsbeurteilung(en) zu erstellen. Insofern gilt folgender Ablauf:



Die Gefährdungsbeurteilungen sind auch im Hinblick auf das allgemeine Infektionsgeschehen in der Gesamtbevölkerung regelmäßig zu überprüfen und ggf. anzupassen.

In den Gefährdungsbeurteilungen sind nach § 2 Abs. 2 [Corona-ArbSchV](#) insbesondere die folgenden Maßnahmen zu prüfen:

- (1) die Einhaltung eines Mindestabstands von 1,5 Metern zwischen zwei Personen,
- (2) die Sicherstellung der Handhygiene,
- (3) die Einhaltung der Hust- und Niesetikette,
- (4) das infektionsschutzgerechte Lüften von Innenräumen,
- (5) die Verminderung von betriebsbedingten Personenkontakten,
- (6) das Angebot gegenüber Beschäftigten, geeignete Tätigkeiten in ihrer Wohnung auszuführen („Homeoffice“), wenn keine betriebsbedingten Gründe entgegenstehen,
- (7) das Angebot an Beschäftigte, die nicht ausschließlich von zuhause arbeiten, sich mit arbeitgeberseitig kostenfrei zur Verfügung gestellten Schnelltests zu testen.

Keine dieser Maßnahmen ist zwingend vorgeschrieben. Allerdings ist der Arbeitgeber verpflichtet zu prüfen, ob einige, mehrere oder alle dieser Maßnahmen zum Schutze der Beschäftigten **erforderlich** sind. Voraussetzung ist stets, dass eine spezifische, sich aus der Arbeitssituation ergebende Gefahr vorhanden ist, die über das allgemeine Lebensrisiko hinausgeht. Hierbei gilt – wie bei allen Maßnahmen des Arbeitsschutzes – das sog. TOP-Prinzip.

Nach dem bekannten TOP-Prinzip haben technische Maßnahmen (T) Vorrang vor organisatorischen Maßnahmen (O) und organisatorische Maßnahmen haben Vorrang vor personenbezogenen Maßnahmen (P).

Beispiele:

- *Technische Maßnahmen*: Plexiglaswände, Raumluftfilter
- *Organisatorische Maßnahmen*: Trennung von Schichten, Zuweisung von Einzelbüros
- *Personenbezogene Maßnahmen*: Ausgabe von Masken oder Schnelltests

Im Rahmen der Aufstellung der Gefährdungsbeurteilung gilt daher das Folgende:

- a) Zunächst ist festzustellen, ob eine spezifische, sich aus der Arbeitssituation ergebende Gefahr vorhanden ist, die über das allgemeine Lebensrisiko hinausgeht.
- b) Falls eine spezifische Gefährdung vorliegt, sind unter Beachtung des TOP-Prinzips die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen. Dabei sind mindestens die in § 2 Abs. 2 [Corona-ArbSchV](#) genannten Maßnahmen zu prüfen.

Zu den gemäß § 2 Abs. 2 [Corona-ArbSchV](#) **nicht** zwingend vorgeschriebenen aber pflichtig zu **prüfenden** Maßnahmen gibt das Personalamt in Abstimmung mit dem Arbeitsmedizinischen Dienst zur Orientierung die folgenden Hinweise:

Maßnahme	Hinweise / Erläuterung
(1) Mindestabstand 1,5m	Unterweisungen; Lenkung von Besucherströmen; Regeln zur Benutzung von Fahrstühlen, engen Fluren usw.; Arbeitsorganisation
(2) Handhygiene	Unterweisungen; Bereitstellung von Waschgelegenheiten und/oder Desinfektionsmitteln
(3) Hust- und Niesetikette	Unterweisungen
(4) Lüften	Unterweisungen
(5) die Verminderung von betriebsbedingten Personenkontakten	Arbeitsorganisation; Trennung von Schichten; vorzugsweise Nutzung von Einzel-/Kleingruppenbüros; Verzicht auf Präsenzbesprechungen
(6) Angebot von „Homeoffice“	Hierfür gilt auch weiterhin die Vereinbarung nach § 93 HmbPersVG über Dienst an einem anderen Ort mit allen dort genannten Voraussetzungen und Bedingungen. Die Umsetzung des Hygienekonzeptes zum Zwecke der Vermeidung betrieblicher Infektionsgefahren kann allerdings ausnahmsweise und einzelfallbezogen ein besonderer dienstlicher Grund sein, der eine Überschreitung der 60%-Obergrenze gestattet (§ 8 Satz 3 der o.g. Vereinbarung nach § 93 HmbPersVG). Ein Anspruch auf „Homeoffice“ besteht aber auch weiterhin nicht. Ebenso sind Beschäftigte nicht verpflichtet, das Angebot von „Homeoffice“ anzunehmen.
(7) Bereitstellung von Eigenschnelltests	Auch für die Ausgabe von Eigenschnelltests gilt das TOP-Prinzip (s.o.). Die Ausgabe von Schnelltests als personenbezogene Maßnahme kommt daher nur in Betracht, wenn technische oder organisatorische Schutzmaßnahmen nicht möglich sind oder nicht ausreichen. Ist die Ausgabe von Schnelltests demnach erforderlich, so ist

Maßnahme	Hinweise / Erläuterung
	auch festzulegen, ob die Schnelltests anlassbezogen ausgegeben werden (z.B. wenn Kontakte zu Erkrankten in der Dienststelle bestanden) oder ob eine regelmäßige Ausgabe erforderlich ist. Sofern eine regelmäßige Ausgabe erforderlich ist, ist die Anzahl der Eigenschnelltests festzulegen. Als Richtschnur gilt, dass in vielen Bereichen 1 oder 2 solcher Tests pro Woche ausreichen dürften. Die Ausgabe von 3 oder mehr Eigenschnelltests dürfte (soweit nicht ohnehin infektionsschutzrechtlich im IfSG oder der HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO geregelt, s.o. grauer Kasten am Anfang von Abschnitt II) regelhaft nur in Hochrisikobereichen (z.B. medizinische Einrichtungen) angezeigt sein.

Die Möglichkeit, bei der Festlegung und der Umsetzung der Maßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz den Impf- oder Genesungsstatus der Beschäftigten zu berücksichtigen, ist nicht gegeben.

Das betriebliche Hygienekonzept ist den Beschäftigten in geeigneter Weise in der Arbeitsstätte zugänglich zu machen (§ 2 Abs. 4 [Corona-ArbSchV](#)).

2. Masken

Sofern die Gefährdungsbeurteilung ergibt, dass bei

- Unterschreitung des Mindestabstands von 1,5 Metern oder
- tätigkeitsbedingten Körperkontakten oder
- gleichzeitigem Aufenthalt mehrerer Personen in Innenräumen

technische und organisatorische Schutzmaßnahmen zum Schutz der Beschäftigten nicht ausreichen (TOP-Prinzip, s.o.), muss der Dienstherr / Arbeitgeber seinen Beschäftigten geeignete Masken zur Verfügung stellen (§ 2 Abs. 3 [Corona-ArbSchV](#)). Auch für diese Schutzmaßnahme ist Voraussetzung, dass eine **spezifische**, sich aus der Arbeitssituation ergebende Gefahr vorhanden ist, die über das allgemeine Lebensrisiko **hinausgeht**. Insofern ist zu berücksichtigen, dass das Infektionsschutzrecht (insbesondere [§ 28b IfSG](#) i.d.F. des [Gesetzes vom 16.09.2022](#) sowie die [HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO](#)) Maskenpflichten gegenwärtig nur noch in besonderen Bereichen (z.B. Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen, Arztpraxen, usw.) vorsieht, nicht jedoch pauschal in allen Innenräumen oder Bereichen mit Publikumsverkehr. Es müssen daher zusätzliche arbeitsbedingte Umstände hinzutreten, um entsprechende arbeitsschutzrechtliche Maßnahmen zu rechtfertigen.

Sofern demnach eine Ausstattung mit Masken vorgesehen wird, kommen je nach Maßgabe der Gefährdungsbeurteilung OP-Masken oder FFP2-Masken (oder Masken mit vergleichbarer Schutzwirkung, insbes. N95, CPA. o.ä., vgl. Anlage zu § 2 Abs. 3 Satz 1 [Corona-ArbSchV](#)) in Betracht. Die Beschäftigten sind verpflichtet, die bereitgestellten Masken zu tragen (§ 2 Abs. 3 Satz 2 [Corona-ArbSchV](#)). Eine Maskenpflicht für Dritte ergibt sich daraus nicht.

3. Schutzimpfungen

Der Dienstherr / Arbeitgeber hat den Beschäftigten zu ermöglichen, sich während der Arbeitszeit gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 impfen zu lassen (§ 3 [Corona-ArbSchV](#)). Wegen der Einzelheiten wird auf die Hinweise in dem [Rundschreiben vom 10. September 2021](#) (dort Seite 8) verwiesen.

Ein breit angelegtes Impfangebot für das gesamte Personal der FHH durch den AMD wird es nach aktuellem Stand nicht geben. Personen, für die eine zweite Auffrischimpfung empfohlen wird (insbesondere Personen ab 60 Jahre und Personen mit einem erhöhten Risiko für einen schweren Verlauf) können sich hierzu an die Arztpraxen der Regelversorgung wenden oder eine der Hamburger Impfstellen aufsuchen (<https://www.hamburg.de/corona-impfstationen/>).

III. Bereitstellung von Eigenschnelltests und Masken

Es besteht erneut die Möglichkeit, die Dienststellen durch die Bereitstellung zentral beschaffter Eigenschnelltests und Masken bei der Bedarfsdeckung zu unterstützen. Entsprechende Bedarfsmeldungen sind an das Personalamt (Funktionspostfach funktionspostfachp10@personalamt.hamburg.de) zu richten.

Hierfür gelten die folgenden Maßgaben:

- (1) Auf der Grundlage von § 2 Abs. 1 [Corona-ArbSchV](#) sind neue **Gefährdungsbeurteilungen** zu erstellen bzw. die vorhandenen Gefährdungsbeurteilungen zu überprüfen und ggf. anzupassen. Hierfür gilt das in § 2 Abs. 2 Corona-ArbSchV vorgesehene und oben in Abschnitt II erläuterte Prüfprogramm.
- (2) Auf der Grundlage der neuen oder überarbeiteten Gefährdungsbeurteilungen sind in den Dienststellen **Hygienekonzepte** zu erstellen.
- (3) Aus den Hygienekonzepten ist ein **monatlicher Bedarf** an Eigenschnelltests und Masken (getrennt nach OP-Masken und FFP2-Masken) zu errechnen. Hierbei sind auch zusätzliche Bedarfe zu berücksichtigen, die sich aus Vorgaben des Infektionsschutzrechts (IfSG, HmbSARS-CoV-2-EindämmungsVO) ergeben¹. Auch insoweit gilt aber, dass nur die Bedarfe für Personaltestungen gedeckt werden. Testungen von Dritten (z.B. Schülerinnen/Schüler, Studierende, Häftlinge, usw.) müssen wie auch bisher gesondert gedeckt werden.
- (4) Die **Fachbehörden bündeln** bitte die Bedarfsmeldungen der ihnen zugeordneten Ämter, Landesbetriebe, Bezirksamter und Hochschulen und melden die monatlichen Bedarfe sowie die ggf. noch vorhandenen Lagerbestände mittels des beigefügten **Meldeformulars** (Excel-Tabelle) an das o.g. Funktionspostfach (funktionspostfachp10@personalamt.hamburg.de). Derzeit ist vorgesehen, mit der Auslieferung die Bedarfe für den Zeitraum bis zum 28. Februar 2023 zu decken. Bitte nehmen Sie die Meldungen

¹ Über diesbezügliche Rechtsänderungen wird das Personalamt die Dienststellen gesondert unterrichten.

nach Möglichkeit bis zum **14. Oktober (Dienstschluss)** vor, weil danach die Auslieferung durch den Logistiker vorgesehen ist. Einzellieferungen nach diesem Zeitpunkt verursachen erhebliche Aufwände und müssen gesondert vereinbart werden.

IV. Abschließende Hinweise

Bitte informieren Sie Ihre Fachkräfte für Arbeitssicherheit, weitere verantwortliche Stellen, den Personalrat sowie die Beschäftigten in betriebsüblicher Weise.

Rückfragen richten Sie bitte an das Funktionspostfach funktionspostfach10@personalamt.hamburg.de. Beschäftigte sollten gebeten werden, sich mit Rückfragen an ihre Dienststelle zu wenden.

Dieses Rundschreiben wird zeitnah auch im Profikanal zur Verfügung gestellt.

Schaefer