



Senat der Freien und Hansestadt Hamburg

Personalamt

Stand: 22. November 2021

Informationen für Beschäftigte zur neuen 3G-Regel am Arbeitsplatz

Angesichts des dynamischen Infektionsgeschehens besteht weiterhin die dringende Notwendigkeit für umfangreiche Schutzmaßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie. Den hierfür notwendigen rechtlichen Rahmen hat der Bundesgesetzgeber mit dem „Gesetz zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes und weiterer Gesetze anlässlich der Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite“ gesetzt. Ein neues Instrument, das ab dem **24. November 2021** Anwendung findet, ist die 3G-Regel am Arbeitsplatz.

Ziel der Einführung der 3G-Regel am Arbeitsplatz ist es, über die für alle Dienststellen und Arbeitsplätze bereits bestehenden hohen Hygienestandards hinaus in Ihrem und im gemeinsamen Interesse aller Beschäftigten den Schutz vor einer Ansteckung mit dem Coronavirus am Arbeitsplatz noch einmal zu erhöhen. Dies hat unmittelbare Auswirkungen für Ihre Tätigkeit in den Dienststellen der FHH. Denn die Umsetzung der 3G-Regel erfordert einerseits organisatorische Maßnahmen Ihres Arbeitgebers bzw. Dienstherrn, zugleich verpflichtet es aber auch Sie zur Mitwirkung.

Das bedeutet:

1. Sie dürfen Ihre Arbeitsstätte ab dem 24. November 2021 grundsätzlich nur noch betreten, wenn Sie geimpft, genesen oder getestet sind.
2. Sie benötigen einen gültigen Nachweis über Ihren Impf-, Genesenen- oder Teststatus, den Sie
 - mit sich führen und zur Kontrolle verfügbar halten müssen oder
 - bei Ihrer Dienststelle hinterlegen können.

Ihre Dienststelle wird Sie darüber informieren, in welcher Weise eine Hinterlegung der Nachweise in Ihrem Bereich ermöglicht wird.

3. Nur ausnahmsweise ist Ihnen ein Betreten der Arbeitsstätte ohne einen Impf-, Genesen- oder Testnachweis erlaubt, wenn Sie unmittelbar vor Arbeitsaufnahme ein betriebliches Testangebot (Eigenschnelltest mit betrieblicher Testbescheinigung) in Anspruch nehmen. In diesem Falle müssen Sie sich auf dem kürzesten Wege direkt dorthin begeben. Ob und in welchem Umfang Ihre Dienststelle ein solches Angebot bereitstellt, erfragen Sie bitte in Ihrer Dienststelle.
4. Die zu erbringenden Nachweise müssen den rechtlichen Anforderungen entsprechen, das bedeutet:
 - Verfügen Sie über einen vollständigen **Impfnachweis**, so ist dieser ohne zeitliche Begrenzung gültig. Sie gelten in diesem Fall daher auch dann weiterhin als geimpft, wenn seit Ihrer Zweitimpfung mehr als sechs Monate vergangen sind; dies gilt auch dann, wenn eine Auffrischungsimpfung („Booster“) empfohlen wurde.
 - Als „**Genesen**“ gelten Sie, wenn Sie innerhalb der letzten 6 Monate positiv mittels eines PCR-Tests getestet wurden und das **Testergebnis mindestens 28 Tage sowie maximal 6 Monate** zurückliegt. Aus Ihrem Nachweisdokument muss daher neben dem Kriterium, dass die Infektion durch PCR-Test bestätigt wurde, das Test- und Meldedatum (Testergebnis) ersichtlich sein. Wenn Ihr Testdatum länger als 6 Monate zurückliegt, gelten Sie **nicht** mehr als genesene Person und unterliegen, sofern Sie nicht zwischenzeitlich geimpft wurden, denselben Regularien wie ungeimpfte Personen.

Es liegt in Ihrer Verantwortung, die Gültigkeit des Genesenennachweises im Blick zu behalten und der Dienststelle nach Ablauf der Gültigkeitsdauer den dann erforderlichen Impf- oder Testnachweis vorzulegen. Bei einer Hinterlegung der Angaben soll Ihre Dienststelle zusätzlich das Ablaufdatum des Genesenennachweises erfassen.

- Als „**getestete Person**“ gelten Sie, wenn Sie einen auf Sie ausgestellten Testnachweis besitzen. Bei dem Testnachweis, den Sie eigenverantwortlich erbringen müssen, muss es sich um einen Nachweis über einen negativen Antigen-Schnelltest oder um einen PCR-Test handeln. Hierfür kommen insbesondere die seit dem 13. November 2021 wieder kostenlosen Bürgertests und die bekannten betrieblichen Testangebote in Betracht. Die Gültigkeit des Testnachweises muss zum Zeitpunkt der betrieblichen Zugangskontrolle gegeben sein. Die rechtliche Gültigkeitsdauer von Antigen-Schnelltests beträgt **24 Stunden**, die rechtliche Gültigkeitsdauer von PCR-Tests beträgt **48 Stunden**. **Bitte achten Sie auf die auf der Testbescheinigung ausgewiesene Uhrzeit! Nach Ablauf des Zeitraums von 24 bzw. 48 Stunden gelten Sie wieder als ungetestet und müssen ggf. die Dienststelle verlassen.** Dies kann, wenn Sie dadurch Ihre Anwesenheitspflicht verletzen, ggf. arbeits- bzw. dienstrechtliche Konsequenzen haben.

Die Einführung des 3G-Modells am Arbeitsplatz ist nicht mit einer Ausweitung betrieblicher Testangebote (und betrieblicher Testbescheinigungen) verbunden. Ihre

Dienststelle stellt Ihnen weiterhin in der in Ihrer Dienststelle praktizierten Weise grundsätzlich bis zu **zweimal** pro Kalenderwoche ein solches kostenfreies betriebliches Testangebot (Eigenschnelltests) zur Verfügung. Für die erforderliche Testbescheinigung muss der Test unter Aufsicht von Testbeauftragten durchgeführt werden, um anerkannt werden zu können. **Es liegt dabei in Ihrer Verantwortung, sich zu erkundigen, ob ein solches Angebot in Ihrer Dienststelle vor Ihrem beabsichtigten Dienstantritt tatsächlich zur Verfügung steht.** Die neue 3G-Regelung führt weder zu einer Ausweitung des betrieblichen Testangebots, noch verpflichtet es Ihre Dienststelle, die Angebote für betriebliche Testbescheinigungen zu erweitern.¹

Sofern Sie über das betriebliche Testangebot hinaus in einer Kalenderwoche für das Betreten der Arbeitsstätte noch weitere Testnachweise benötigen, liegt es ebenfalls in Ihrer Verantwortung, Testungen rechtzeitig vor Arbeitsbeginn z.B. in Testzentren wahrzunehmen. Dies ist keine Arbeitszeit, auch Dienst- oder Arbeitsbefreiung wird hierfür nicht erteilt. Sollten entsprechende Tests kostenpflichtig sein, so müssen Sie die Kosten selbst tragen.

5. Ihre Dienststelle muss die Einhaltung der 3G-Regel am Arbeitsplatz durch Kontrollen der Nachweise überwachen. Wie dies „vor Ort“ konkret geschieht, erfahren Sie von Ihrer Dienststelle. Generell gilt:
 - Sie haben ein Wahlrecht, welche Art von Nachweis Sie erbringen wollen. Wenn Ihr Impfstatus z.B. nicht bereits aus anderen Gründen der Dienststelle bekannt ist und Sie ihn auch auf Grund der 3G-Regelung nicht offenbaren möchten, steht es Ihnen frei, statt Ihres Impfnachweises täglich einen Testnachweis vorzulegen.
 - Sie können den erforderlichen Nachweis durch Vorlage digitaler Impf- oder Genesenachweise (z.B. über die CoronaWarnApp oder die CoVPassApp) oder in Papierform erbringen.
 - Testnachweise müssen grundsätzlich täglich von der Dienststelle überprüft werden, Impf- und Genesenachweise nur dann, wenn sie nicht bei Ihrer Dienststelle hinterlegt sind. Eine Hinterlegung eines Impf- oder Genesenachweises vereinfacht die Sache also für Sie und Ihre Dienststelle.
 - Bei einer Hinterlegung erfasst die Dienststelle unter Wahrung des Personaldatenschutzes folgende Angaben: Name, Vorname; Organisationseinheit oder Leitzeichen; Datum; Impf- / Genesen- oder Testnachweis; Gültigkeitsdauer (Genesenachweis, Testnachweis).

¹Etwaige zusätzliche betriebliche Testangebote (mit Bescheinigungen) z.B. zur Wahrnehmung dienstlicher Außentermine unter 3G-Bedingungen oder aufgrund bestehender Hygienekonzepte in besonders gefährdeten Bereichen bleiben bestehen.

- Auch bei einer Hinterlegung Ihres Nachweises wird empfohlen, Ihren Nachweis für den Fall möglicher Kontrollen der Einhaltung der 3G-Regel am Arbeitsplatz durch die zuständige Aufsichtsbehörde stets bei sich zu führen.

Es liegt in Ihrem Interesse, im Interesse Ihrer Kolleginnen und Kollegen und im Interesse des Arbeitgebers und Dienstherrn FHH, dass zur Bewältigung der Pandemie die Infektionszahlen schnellstmöglich auch mit Hilfe der neuen 3G-Regel am Arbeitsplatz gesenkt werden. Vor diesem Hintergrund wird von einer hohen Akzeptanz und Bereitschaft zur Umsetzung der Maßnahme ausgegangen.

Sollte es dennoch zu Verstößen gegen die Regeln zum 3G-Modell am Arbeitsplatz kommen, ist Ihre Dienststelle gehalten, dem nachzugehen. Bereits die Verletzung der Nachweispflicht stellt eine Verletzung dienst- bzw. arbeitsrechtlicher Nebenpflichten dar und kann jedenfalls im Wiederholungsfalle dienst- bzw. arbeitsrechtlich geahndet werden. Darüber hinaus fehlen Sie in diesem Fall unentschuldigt im Dienst bzw. bleiben – sofern nicht Homeoffice, Urlaub oder Freizeitausgleich beantragt und genehmigt werden – unerlaubt der Arbeit fern, so dass Bezüge einzubehalten sind. Bedenken Sie schließlich auch, dass ein Verstoß gegen Ihre Verpflichtungen zur Einhaltung der 3G-Regel am Arbeitsplatz eine bußgeldbewehrte Ordnungswidrigkeit (bis zu einer Höhe von 25.000 Euro) darstellt.

Nutzen Sie bestehende Impfangebote!

Den bestmöglichen Schutz bietet eine Impfung gegen das Coronavirus. Sofern Sie dies bislang noch nicht wahrgenommen haben, hier nochmals der Hinweis auf bestehende Impfangebote, die es in allen Bundesländern gibt. Impfangebote in Hamburg und weitere Informationen hierzu finden Sie auf den Seiten der Sozialbehörde unter <https://www.hamburg.de/corona-impfung/>.

Allgemeine Informationen finden Sie auch hier: [RKI - Impfungen A - Z - COVID-19 und Impfen](#).

Sollten Sie weitere Fragen haben, wenden Sie sich gern an die für Sie zuständige Personalabteilung.