



Positionierung der IG Metall zur Debatte über Impfstatus und Auskunftspflicht der Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber

Virologen erwarten angesichts einer stockenden COVID-19-Impfkampagne eine vierte Welle der Corona-Pandemie im kommenden Herbst. Zugleich wächst der Druck, zur gesellschaftlichen Normalität zurückkehren zu können. Zahlreiche Bundesländer und auch der Bund haben schon beschlossen respektive diskutieren darüber, Erleichterungen für Geimpfte, Genesene (2-G-Regel) und Getestete (3-G-Regel) im Alltag zu ermöglichen. Zugleich sollen damit Anreize für Ungeimpfte, sich möglichst impfen zu lassen, erhöht werden. Wo der richtige Weg zwischen Maßnahmen der Pandemiebekämpfung und der Rückkehr zur Normalität liegt, ist hoch umstritten und sicher nicht pauschal für alle Lebensbereiche zu beantworten. Die Arbeitswelt stellt hier spezifischen Anforderungen – insbesondere an den Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie den Schutz von Gesundheitsdaten der Beschäftigten.

Seitens der Arbeitgeberverbände wächst der Druck auf Beschäftigte und Politik, dass Beschäftigte einer Auskunftspflicht zu ihrem Impfstatus gegenüber dem Arbeitgeber unterliegen sollen. Hierzu positioniert sich die IG Metall wie folgt:

1. Die IG Metall **empfiehlt allen Beschäftigten, sich impfen zu lassen**. Eine Impfpflicht für Beschäftigte jenseits des heute schon bestehenden gesetzlichen Rahmens lehnt sie ab.¹
2. Schon vor der Pandemie gab es ein großes Interesse der Arbeitgeber, möglichst konkrete **Gesundheitsdaten der Beschäftigten** zu erlangen. Die IG Metall erteilt allen Versuchen in diese Richtung auch weiterhin eine prinzipielle Absage und verweist in diesem Zusammenhang auf die hohen Anforderungen an den (Beschäftigten-) Datenschutz bei gesundheitsbezogenen Daten sowie auf das geltende Arbeitsrecht, das nur in sehr begrenzten Ausnahmefällen ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers an einer solchen Auskunft anerkennt.²

¹ Zur aktuellen Rechtslage vgl. [FAQ – Schnelltest und Schutzimpfungen im Kontext des Arbeitsverhältnisses im Intranet](#). Hier finden sich u.a. rechtliche Hinweise zu den Auskunftspflichten der Beschäftigten, Impfen während der Arbeitszeit, Entschädigungsansprüchen aus dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) im Zusammenhang mit dem Impfstatus etc.

² Siehe hierzu auch oben genannte FAQs.



3. Mit Blick auf die „Epidemische Lage von nationaler Tragweite“ im Zuge der weltweiten Corona-Pandemie zeigt sich gleichwohl eine besondere Situation: Für die Arbeitswelt wurde durch die am 01.09.2021 vom Bundeskabinett beschlossene Aktualisierung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) faktisch ein **Zusammenhang zwischen Impfstatus von Beschäftigten und betrieblichen Schutzmaßnahmen** hergestellt. Nun kann ein Arbeitgeber „bei der Festlegung und der Umsetzung von Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes [...] einen ihm bekannten Impf- oder Genesungsstatus der Beschäftigten berücksichtigen.“ Die IG Metall unterstreicht, dass damit **keine Auskunftspflicht für den/die Arbeitnehmer*in** gegeben ist.
4. Ob Beschäftigte folglich ihren Arbeitgebern Auskunft über ihren Impf- oder auch Genesungsstatus geben, liegt allein in der individuellen Entscheidung jedes und jeder einzelnen Arbeitnehmer*in. **Daher lehnen wir 2-G-Regelungen im Arbeitsleben ab.** Denn sie zwingen zur Offenlegung von Impf- oder Genesungsstatus und führen so zu einer faktischen Impfpflicht.
5. Bei 3-G-Regelungen besteht für die Einzelnen die Option als Alternative zur Impfung und Offenlegung des Impfstatus einen Test vorzulegen. Zu klären wäre in diesem Zusammenhang der Umgang mit sowie die Speicherung von Daten des freiwillig offengelegten Impfstatus, des Genesungsstatus oder auch eines Testergebnisses. Über die **Anwendung von 3-G im Betrieb**, soweit dies heute rechtlich zulässig ist,³ sowie über Fragen von Auswirkungen auf betriebliche Hygienekonzepte und die Speicherung von Gesundheitsdaten sollten betriebliche Regelungen getroffen werden. Die Ausgestaltung der Konzepte unterliegt der Mitbestimmung. Dabei ist auf Datensparsamkeit und eine zeitliche Koppelung an die Dauer des Fortbestehens der pandemischen Situation zu achten.
6. In solche Regelungen können zum Schutz der Gesundheitsdaten die zur Verschwiegenheit verpflichteten Betriebsärzt*innen und/oder Fachkräfte für Arbeitssicherheit einbezogen werden. Auf dieser Grundlage können **infektionssichere Anpassungen der Schutzmaßnahmen** unter Einbeziehung aller Arbeitsschutzakteure vorgenommen werden. Versuche der Arbeitgeber

³ Siehe hierzu oben genannte FAQs.



dauerhaft Informationen über den Gesundheitsstatus zu erheben und zu speichern sind abzulehnen.

7. Ungeachtet dessen bleibt es von zentraler Bedeutung, dass Arbeitgeber auch weiterhin den in Präsenz Arbeitenden **mindestens zwei Schnell- oder Selbsttests pro Woche** kostenlos anbieten. Flankiert wird diese Anforderung aus der Corona-ArbSchV durch eine in der Verordnung neu aufgenommene Pflicht zu arbeitgeberseitigen **Impfunterstützungsangeboten** – insbesondere durch die Ermöglichung von Impfungen während der Arbeitszeit sowie die Information über deren Schutzwirkung. Die IG Metall empfiehlt den Beschäftigten, diese Angebote umfassend anzunehmen.
8. Im Kontext der Debatte um den Impfstatus ist darüber hinaus festzuhalten: Auch Genesene und Geimpfte können nach vorliegenden Erkenntnissen das SARS-CoV-2-Virus auf Dritte übertragen und in seltenen Fällen auch selbst an COVID-19 erkranken. Daher ist es dringend geboten, in den Betrieben durch entsprechende Maßnahmen und unter Berücksichtigung des sogenannten TOP-Prinzips weiterhin ein **höchstmögliches Schutzniveau** sicherzustellen.
9. **Gewerkschaftliche Aktivitäten im Betrieb** müssen auch in Zeiten der Pandemie möglich sein. Videokonferenzen können auf Dauer Präsenzveranstaltungen nicht ersetzen (Betriebsversammlung, Vertrauensleutesitzungen etc.). Die IG Metall unterstützt daher die Bemühungen betrieblicher Interessenvertretungen unter Einhaltung strenger Hygiene- und Präventionsmaßnahmen entsprechende Veranstaltungen zu ermöglichen. Praktische Möglichkeiten, 3-G-Konzepte anzuwenden, ohne die Gesundheitsdaten dem Arbeitgeber zu veröffentlichen, gibt zu genüge.
10. Es ist schon heute sicherzustellen, dass mit dem Ende der „Epidemischen Lage von nationaler Tragweite“ eine umfassende **Bestandsaufnahme** aller während der Pandemie geschaffenen Tatbestände vorgenommen wird. So kann und muss sichergestellt werden, dass Regelungen, die unter den extremen Bedingungen der akuten Infektionsgefahren geschaffen wurden und für die Beschäftigten potenziell nachteilig wirken können, **nicht über die Dauer der Pandemie hinaus** Wirkung entfalten.