

Getestet, geimpft, genesen

Im gesellschaftlichen Leben gibt es eine „Bevorzugung“ von Genesenen, Geimpften bzw. Getesteten - beispielsweise aufgrund der *Verordnung zur Regelung von Erleichterungen und Ausnahmen von Schutzmaßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 (COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung - SchAusnahmV)*.

Mögliche Versuche einer Ausdehnung auf die Arbeitswelt sieht der Personalrat kritisch und positioniert sich deswegen in einer Erklärung an das Präsidium der Universität Göttingen:

Es darf keinen Druck oder Zwang geben sich impfen zulassen. Die informationelle Selbstbestimmung (Preisgabe von Gesundheitsdaten) darf nicht in Frage gestellt werden. Eine - wenn auch nur temporäre - Spaltung von Beschäftigten in Genesene, Geimpfte bzw. Getestete und Nicht-Genesene, Nicht-Geimpfte bzw. Nicht-Getestete, welche unterschiedliche Entfaltungsmöglichkeiten durch ihren Gesundheitsstatus am Arbeitsplatz erhalten, muss vermieden werden.

Der Gesundheitsstatus (Genesen, Geimpft, Getestet; GGG) von Beschäftigten darf nicht zur Regelung des Zugangs zur Arbeitsstätte und zur Erstellung eines Hygienekonzeptes herangezogen werden. Eine Verpflichtung zu Homeoffice oder Präsenzarbeit darf daraus nicht entstehen. Der Gesundheitsstatus (GGG, siehe oben) darf nicht abgefragt werden. Bekommt die Arbeitgeberin Kenntnis davon, so darf sich daraus keine arbeitsrechtliche Wirkung ergeben.

Der Personalrat der Uni Göttingen (ohne UMG)
im Juli 2021