2G in der Betriebskantine: Solidarität ist keine Einbahnstrasse!

Ungeachtet der Impffortschritte zieht die vierte Corona-Welle durchs Land. Die politischen Diskussionen um angemessene, verbindliche und gemeinsame Maßnahmen nehmen wieder an Fahrt auf. Unterdessen prüfen erste Unternehmen eigene Wege, etwa die Idee getrennter Kantinenbereiche für Geimpfte und nicht Geimpfte. Dies führt zu hitzigen Debatten. Wir prüfen den Vorschlag entlang unseres ethischen Kompasses.

Noch immer gibt es in Deutschland keinen bundesweiten Gesetzesrahmen für 2G- oder 3G-Regeln am Arbeitsplatz. Während Frankreich, Österreich und Italien den Zugang an eine Impfung, den Genesenen-Status oder negative Testergebnisse knüpfen, fehlen in Deutschland bislang klare Regelungen. Angesichts der laufenden Regierungsbildung sind diese auch nicht kurzfristig zu erwarten. Unternehmen sind daher bis auf Weiteres auf ihre Eigeninitiative zurückgeworfen. Nun haben Bayer, E.ON und Alltours angekündigt, in Pilotprojekten eigene Kantinenbereiche für Geimpfte und Ungeimpfte zu testen. Die Idee ist nicht unumstritten. So ist bereits die Rede von einer "2-Klassen-Kantine". In den sozialen Medien fällt die Kritik noch deutlicher aus. Mitunter werden sogar Vergleiche zur Rassentrennung und zum Antisemitismus gezogen.

Jenseits solcher unangemessenen und teilweise unerträglichen Vergleiche stellt sich die Frage: Steht ein getrennter Kantinenbereich im Widerspruch zu Solidarität? Wir reflektieren diese Frage mit Hilfe unseres ethischen Kompasses:

Unternehmen müssen sich entscheiden

Seit Ausbruch der Pandemie ist umstritten, welche Strategie die beste ist: Steigt die Inzidenz an allen Orten, fordern viele einen für alle verbindlichen Rahmen. Entwickelt sich die Inzidenz regional unterschiedlich, wird eine Abkehr von starren Maßnahmen und mehr Raum für individuelle Lösungen gefordert. Das spiegelt sich in der unterschiedlichen Handhabung von 3G, 2G, 2G plus sowie 2G-/3G-Optionsmodell in unseren 16 Bundesländern wider. Dabei wird überwiegend (noch) auf optionale Modelle gesetzt. Das eröffnet Unternehmen einerseits die Freiheit, das für sie passende Modell zu wählen. Andererseits tragen sie damit zugleich die Verantwortung, die Entscheidung selbständig zu treffen, zu begründen und umzusetzen. Das zeigt sich an ganz praktischen Fragen wie der Regelung des Kantinenzugangs. Je nach Bundesland eröffnen sich bis zu drei Möglichkeiten: Anwendung der 3G-Regel, Anwendung der 2G-Regel, oder die parallele Anwendung von 2G und 3G in getrennten Bereichen. Woran sollten Unternehmen ihre Entscheidung ausrichten?

Geimpfte und Ungeimpfte berücksichtigen

Zunächst geht es um die Faktenlage: Nach wie vor besteht keine Impfpflicht in Deutschland. Das heißt, dass sich Menschen auch weiterhin gegen eine Impfung entscheiden dürfen. Und diese persönliche Entscheidung darf grundsätzlich nicht dazu führen, dass Menschen ihre Arbeit nicht mehr ausüben können. Das käme einer verdeckten Impfpflicht gleich. Fakt ist weiterhin, dass nach Angaben des RKI inzwischen rund 67 Prozent der über 12-Jährigen in Deutschland bereits doppelt geimpft sind. Sie können das Virus zwar weiterhin übertragen und auch selbst erkranken. Das zeigen die aktuellen Impfdurchbrüche. Nach aktueller Studienlage sind die Risiken aber geringer als bei Personen ohne Impfschutz. Internationale Auswertungen zeigen zudem einen Zusammenhang

zwischen zunehmender Impfquote und abnehmenden Todesfällen. Hier liegen die Gründe für die Unterschiede zwischen 3G und 2G. Für Arbeitgeber gilt rechtlich: Sie dürfen eine Impfung prinzipiell nicht und nur in sehr engen Grenzen zur Voraussetzung für die Erbringung einer Arbeitsleistung machen. Allerdings sind Mitarbeiter nicht auf den Zugang zur Kantine angewiesen, um ihre Arbeitsleistung zu erbringen. Die Entscheidung, welche Regel in der Betriebskantine zur Anwendung kommt, liegt also allein im Ermessen der Unternehmen. Aus ethischer Perspektive stehen sie vor folgendem Dilemma: Eine alleinige Anwendung der 2G-Regel im Kantinenbereich würde Nicht-Geimpfte und Nicht-Genesene vollständig vom Angebot der Betriebskantine ausschließen. Die alleinige Anwendung der 3G-Regel würde dagegen bedeuten, dass Geimpfte und Genesene innerhalb der Kantine gleichen Standards (Masken- und Abstandspflicht) wie Nicht-Geimpfte und Genesene unterworfen werden - obwohl von ihnen geringere Risiken ausgehen. Eine parallele Anwendung von 2G- und 3G-Modell würde indes Rückschlüsse auf den Impfstatus zulassen. Egal, wie sich ein Unternehmen entscheidet: Es wird Geimpften oder Ungeimpften Zumutungen abverlangen.

Solidarität verlangt gegenseitigen Respekt

Beim Abwägen jener Zumutungen ist der Faktor Respekt entscheidend. Natürlich fordern Geimpfte und Nichtgeimpfte Respekt für die jeweils eigenen Freiheiten. Und erwarten dafür die Solidarität der anderen. Tatsächlich ist Solidarität aber keine Einbahnstraße. Stattdessen geht es um die Frage: Welche Beiträge leisten die einen, um die Freiheiten und das Wohlergehen der anderen zu ermöglichen - und umgekehrt? Fakt ist: Eine hohe Impfquote ist die Voraussetzung dafür, dass wir inzwischen auf flächendeckende Lockdowns wie im Herbst 2020 verzichten können. Unternehmen können wieder weitgehend normal wirtschaften, weil hierzulande zwei Drittel der Menschen die doppelte Impfung auf sich genommen haben. Nur deshalb können sie allen wieder bessere Arbeitsangebote und -konditionen eröffnen - bis hin zur Öffnung der Betriebskantine. Vom Freiheitsgebrauch der Geimpften profitieren also auch die Ungeimpften. Umgekehrt stellt sich die Frage: Welchen Beitrag leisten Ungeimpfte für die Freiheiten der Geimpften? Sie müssen sich häufigeren Tests unterwerfen und diese zunehmend auch selbst zahlen. Diese Beiträge sind mit Blick auf die bessere Kontrolle des Pandemiegeschehens anzuerkennen. Den Freiheiten der Geimpften helfen sie allerdings kaum: Erstens bleiben gerade Schnelltests ungenau. Deshalb sind zweitens - wie oben beschrieben - Einschränkungen auch für Geimpfte weiterhin erforderlich. Drittens blockieren die schweren Verläufe bei Ungeimpften knappe medizinische Ressourcen, auf die auch Geimpfte angewiesen sind, etwa in der Krebstherapie. Und viertens - und das ist der entscheidende Punkt - bringen Tests allein ohne eine steigende Impfquote keine Fortschritte in der Pandemiebekämpfung. Bei der Frage der gegenseitigen Beiträge besteht also ein Ungleichgewicht.

In die Akzeptanz von Zumutungen investieren

Unter dieser Abwägung ist eine unternehmerische Entscheidung für getrennte Kantinenbereiche aus ethischer Perspektive legitim: Sie ist inklusiver als die ausschließliche Anwendung von 2G. Und sie ist fairer als die durchgängige Anwendung von 3G. Denn die Zumutungen für Ungeimpfte sind vertretbar im Hinblick auf die Vorleistungen der Geimpften. Ungeachtet dessen erfordert die Umsetzung der Entscheidung bestimmte Selbstbegrenzungen von Unternehmen. Und zwar gerade deshalb, weil sie manchen mehr abverlangt als anderen. Umso wichtiger ist es, dass der Respekt gegenüber den Ungeimpften sichtbar bleibt. Das fängt damit an, dass trotz getrennter Kantinenbereiche die Angebote gleich attraktiv bleiben. Ausschlaggebend ist aber auch die Kommunikation der Maßnahme und vor allem die Reaktion auf die Reaktionen. Angesichts dessen ist ein zunächst testweiser Ansatz mit Pilotphase, wie ihn die Unternehmen planen, zu begrüßen.

Unabhängig von diesen Überlegungen können andere Unternehmen zweifellos auch zu anderen Entscheidungen in der Kantinenfrage kommen. Ausschlaggebend für die Wahl des richtigen Weges sind immer auch die individuellen Bedingungen, Kulturen und Erfahrungen in den Unternehmen sowie der je aktuelle Erkenntnisstand. Worum es uns hier geht: Aus ethischer Perspektive ist eine Trennung der Kantinenbereiche nach aktuellem Stand nicht unsolidarisch. Sie ist ein möglicher und legitimer Versuch, mit der Pandemie vernünftig umzugehen. Und zwar ausgehend vom Freiheitsbedarf aller Betroffenen.

HINWEIS:
Der Text erschien als aktueller Standpunkt unter:
www.wcge.org/de/veroeffentlichungen/wzge-standpunkt/aktuelles/632-2g-in-der-betriebskantine-solidaritaet-ist-keine-einbahnstrasse

Die Autoren

Dr. Martin von Broock

Dr. Martin von Broock (Jahrgang 1975) studierte Betriebswirtschaft, Politik, Publizistik und öffentliches Recht in Göttingen. Nach seinem Abschluss als Dipl.-Sozialwirt (2001) arbeitete er mehrere Jahre in einer internationalen Kommunikations- und Politikberatung für Unternehmen und Verbände aus den Branchen Finanzen, Immobilien und Energie sowie verschiedene Bundes- und Landesministerien. 2011 schloss er seine Promotion am Lehrstuhl für Wirtschafts- und Unternehmensethik an der HHL Leipzig Graduate School of Management ab. Seit 2012 ist er Mitglied des Vorstands am Wittenberg-Zentrum für Globale Ethik (WZGE), seit 2014 dessen Vorsitzender. Für Branchen, Unternehmen und ihre Stakeholder entwickelt er national und international Dialogprozesse und Projekte, die sich mit der moralischen Qualität der Marktwirtschaft, unternehmerischer Verantwortung und werteorientierter Führung befassen.

Prof. Dr. Andreas Suchanek

Prof. Dr. Andreas Suchanek ist Inhaber des Dr. Werner Jackstädt-Lehrstuhls für Wirtschafts- und Unternehmensethik an der HHL-Leipzig Graduate School of Management und Vorstandsmitglied des Wittenberg-Zentrums für Globale Ethik. Er studierte VWL an den Universitäten Kiel und Göttingen. Wichtigste Veröffentlichungen: Ökonomische Ethik, Tübingen 20072, Unternehmensethik. In Vertrauen investieren, Tübingen 2015