

An die
Mitglieder des Deutschen Bundestages

Bundesministerium für Gesundheit
Herrn Minister Prof. Dr. Karl Lauterbach

Bundesfinanzministerium
Herrn Minister Christian Lindner

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Herrn Minister Hubertus Heil

8. Februar 2022

**Einführung einer allgemeinen Impfpflicht
Position des Verbandes der Auslandsbanken e.V.**

Sehr geehrte Damen und Herren,

unser Verband vertritt die Interessen der internationalen Banken, Wertpapierinstitute und Asset Manager, die über in Deutschland ansässige Unternehmen am hiesigen Markt für Bank- und Finanzdienstleistungen aktiv sind. Unsere etwa 200 Mitglieder repräsentieren, je nachdem welche Größenkriterien man ansetzt, einen Marktanteil von zurzeit etwa 20% der deutschen Finanzindustrie, seit dem Brexit mit steigender Tendenz.

Mit großem Interesse verfolgen unsere Mitglieder die derzeitige parlamentarische Diskussion über eine allgemeine Impfpflicht. Eine solche gesetzgeberische Maßnahme kann, je nach Ausgestaltung, große Auswirkungen auf die Betriebstätigkeit unserer Mitgliedsunternehmen haben. Daher möchten wir Ihnen gerne im beigefügten Positionspapier unsere wesentlichen Standpunkte und praktischen Hinweise zu diesem Thema zur Kenntnis bringen.

Uns sind dabei im Wesentlichen folgende Punkte besonders wichtig:

- Die Bereiche der Finanzbranche, in der unsere Mitglieder tätig sind und die für die Finanzierung der deutschen und europäischen Wirtschaft

Wolfgang Vahldiek

Verband der Auslandsbanken
Weißfrauenstraße 12-16
60311 Frankfurt am Main
Tel: +49 69 975850 0
Fax: +49 69 975850 10
wolfgang.vahldiek@vab.de
www.vab.de

Verband internationaler Banken,
Wertpapierinstitute und Asset
Manager

Eingetragen im Transparenzregister
der Europäischen Kommission,
Registrierungsnummer:
95840804-38

entscheidend sind, leiden derzeit an einem empfindlichen Personalmangel, der die Entwicklung des Finanzplatzes und die Transformation zur Nachhaltigkeit hemmt. Dieser Personalmangel darf nicht durch die allgemeine Impfpflicht verschärft werden. Unsere Vorschläge hierzu finden Sie unter Teil I des Positionspapiers.

- Eine allgemeine Impfpflicht muss praktikabel umsetzbar sein und darf die Unternehmen und ihre Beschäftigten nicht unverhältnismäßig belasten (s. Teil II des Positionspapiers).

Wir hoffen, dass sich unsere Anmerkungen und Vorschläge bei Ihrer weiteren Meinungsbildung als hilfreich erweisen. Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Andreas Prechtel

Wolfgang Vahldiek

- Anlage

Positionen des Verbandes der Auslandsbanken in Deutschland zur Einführung einer allgemeinen Impfpflicht

Teil I: Impfpflicht als Faktor bei der Entwicklung des Finanzplatzes

Wir möchten darauf hinweisen, dass Banken und Finanzdienstleister, die insbesondere im Bereich der Unternehmensfinanzierung und Kapitalmarktgeschäft tätig sind, in weiten Teilen kritische Infrastrukturen darstellen und bereits heute unter einem gravierenden Personalmangel leiden.

Qualifiziertes Personal für kritische Aufgaben in den Bereichen der technischen Infrastruktur und des Back Office, sowie des Risikomanagements und vor allem auch der Compliance ist zurzeit nicht durch verfügbare Personalressourcen ersetzbar. Durch den Gesetzgeber werden gerade im Finanzbereich stetig neue umfangreiche Aufgaben geschaffen, zum Beispiel in der Geldwäschebekämpfung und in der Umstellung auf Nachhaltigkeit als wesentliches Risikokriterium.

Die Finanzbranche, soweit sie internationalen Hintergrund hat, befindet sich außerdem aufgrund des Aufbaus des Geschäfts infolge des Brexits in einem logistisch herausfordernden Umfeld. Dieser Teil der Branche kann sich einen Aderlass an Personal nicht leisten. Infolgedessen empfehlen wir, von zwingenden arbeitsrechtlichen Sanktionen gegen Beschäftigte, die gegen eine allgemeine Impfpflicht verstoßen, abzusehen. Darüber hinaus sollten keine Arbeits- oder Betretungsverbote im Gesetz vorgesehen werden.

Unsere Verbandsmitglieder sind in besonderem Maße international aufgestellt. Die Unterschiedlichkeit der betrieblichen Regularien an unterschiedlichen Standorten in verschiedenen Ländern wirkt sich deshalb stets negativ auf die betriebliche Tätigkeit aus und stellt auch einen Standortfaktor für die Ansiedlung von Personal dar.

Man darf nicht außer Acht lassen, dass das besonders qualifizierte Personal, dessen der Finanzplatz Deutschland zurzeit dringend bedarf, in der Wahl des bevorzugten Wohnsitzes sehr flexibel ist und aufgrund der hohen Qualifikation auch die freie Auswahl hat.

Infolgedessen empfehlen wir dringend einen international konsensfähigen Ansatz zur Pandemiebekämpfung. Mit Blick auf eine allgemeine Impfpflicht erscheint eine zumindest in der EU abgestimmte Vorgehensweise ratsam.

Teil II: Praktische Umsetzbarkeit einer allgemeinen Impfpflicht für Unternehmen und deren Beschäftigte

Wir bitten den Gesetzgeber und die beteiligten Ministerien, darauf zu achten, dass die Auswirkungen einer allgemeinen Impfpflicht auf die betriebliche Tätigkeit unserer Verbandsmitglieder vor allem durch zwei übergreifende Gesichtspunkte gekennzeichnet ist:

- Eine allgemeine Impfpflicht muss praktikabel funktionieren und umsetzbar sein.
- Eine allgemeine Impfpflicht darf keine Konflikte in die Unternehmen hineinbringen, die durch innerbetriebliche Auseinandersetzungen gelöst werden müssten.

Daraus leiten wir folgende praxisrelevante Vorschläge ab:

1. Keine Übertragung der Rechtsfolgen aus der einrichtungsbezogenen Impfpflicht auf alle Unternehmen und Beschäftigte

Eine allgemeine Impfpflicht sollte nicht generell dazu führen, dass Beschäftigte allein aufgrund ihres Impfstatus Nachteile erleiden. Eine Übertragung der Rechtsfolgen der einrichtungsbezogenen Impfpflicht für Beschäftigte, die bestimmungsgemäß Umgang mit besonders vulnerablen Gruppen haben, auf den betrieblichen Umgang mit allen Beschäftigtengruppen ist als nicht verhältnismäßig abzulehnen, wenn keine besondere betriebliche Risikogeneignung besteht.

2. Beachtung des Gleichheitsgrundsatzes

Eine Ungleichbehandlung von Beschäftigten aufgrund des Impfstatus ist außerhalb sich zuspitzender pandemischer Gefahrensituationen mit gesamtgesellschaftlichen Auswirkungen auf die Funktionsfähigkeit des Gesundheitssystems nicht zu rechtfertigen. Es muss daher auf die Beachtung des Gleichheitsgrundsatzes geachtet werden, insbesondere außerhalb besonders ernster pandemischer Infektionswellen. In Phasen ohne kritische Belastung des Gesundheitswesens und in endemischen Phasen ist eine Ungleichbehandlung der Beschäftigten je nach Impfstatus nicht erforderlich, deshalb auch nicht verhältnismäßig und abzulehnen.

Selbst bei einer Einschaltung der Arbeitgeber als Kontrollinstanz dürften außerhalb von ernsten pandemischen Infektionswellen die Anordnung von Testungen und/oder Home Office mildere Mittel sein. Unseres Erachtens hat sich die Vorgehensweise in den letzten beiden Jahren insoweit bewährt, situationsangepasst vorzugehen.

3. Keine Durchsetzung der Impfpflicht durch die Unternehmen

Es sollte keine Maßnahmen geben, die die Unternehmen direkt oder indirekt zur Durchsetzung der Impfpflicht, Anzeige von Nichtgeimpften oder betrieblichen Sanktionen verpflichten. Wir sehen keine praktikable Möglichkeit, mit den verbundenen Problemen des Datenschutzes und der innerbetrieblichen Konflikte, die dies auslösen würde, umzugehen.

Die Verfügbarkeit von Gesundheitsdaten in den Unternehmen ist insoweit kritisch zu sehen. Dies sind sehr sensible Informationen, die das persönliche Miteinander belasten können. Es sollte unter

allen Umständen vermieden werden, Anreize oder Gelegenheiten für gegenseitiges „Whistleblowing“ zu setzen, sei es direkt oder indirekt. Im Fall von innerbetrieblichen Problemstellungen, die erfahrungsgemäß immer mal vorkommen können, könnten ansonsten vom Gesetzgeber unbeabsichtigte Folgen für den Arbeitsfrieden auftreten.

Darüber hinaus kann es nicht gesetzlich geforderte Aufgabe der Unternehmen sein, die Beschäftigten über die Impfung aufzuklären und sie dazu zu bewegen. Wenn die Politik eine Impfpflicht implementieren will, sollte sie dafür sorgen, dass die Maßnahme auf eine Art und Weise kommuniziert wird, dass die Unternehmen nicht mit den Beschäftigten über Sinn oder Unsinn diskutieren müssen. Zu solcher fachlich-medizinischen Überzeugungsarbeit sind Unternehmen wohl noch weniger in der Lage als die Experten in der Politik bzw. in den Gesundheitsbehörden.

4. Datenschutz und Kontrollpflicht

Einen Einstieg in die Pflicht zur Auskunft über Gesundheitsdaten gegenüber dem Arbeitgeber sehen wir als sehr problematisch an. Die Tatsache, ob ein Mitarbeiter geimpft oder ungeimpft ist, sollte ein geschütztes privates Datum bleiben. Der Umgang mit solchen Daten sollte Unternehmen außerhalb einer akut gefährlichen Phase der Pandemie nicht aufgebürdet werden.

5. „Homeoffice“ und mobiles Arbeiten

Wir sehen in Homeoffice und mobilem Arbeiten ein milderes Mittel zur allgemeinen Impfpflicht, weil betriebliches Ansteckungsrisiko als ein zentraler Aspekt eines Ansteckungsgeschehens dadurch ausgeschlossen werden kann.

Flexible Modelle zur Festlegung der Arbeitsstelle in Form von Homeoffice oder mobilem Arbeiten sollten als Möglichkeit der Arbeitsorganisation zumindest für die Dauer der Pandemie Anerkennung finden. Der Gesetzgeber sollte darauf hinwirken, dass Aufsichtsbehörden dies auch in kritischen Infrastrukturen (wie z.B. Banken und anderen Unternehmen der Finanzindustrie) anerkennen. Einer gesetzlichen Pflicht, Homeoffice seitens der Arbeitgeber anzubieten, bedarf es aber nicht.

6. Umgang mit Kunden

Der Gesetzgeber sollte der Versuchung widerstehen, Unternehmen zur Durchsetzung der Impfpflicht zu verpflichten, ihre Kunden zu kontrollieren oder Betretungsverbote auszusprechen (2G-Regelung „für immer“). Ein solches Vorgehen wäre den Unternehmen nicht zumutbar. Für die Erhebung und die Verarbeitung dieser Gesundheitsdaten gibt es außerhalb einer hoch akuten Phase der Pandemiebekämpfung kein berechtigtes Interesse der Unternehmen.