

Doppelte Standards bei Corona-Impfungen

Ein Team der Universität Bielefeld untersucht die Auswirkungen des Impfstatus auf Kündigungen.

■ **Bielefeld.** Müssen Berufstätige, die sich nicht gegen Covid-19 haben impfen lassen, Nachteile befürchten? Und sind diese Nachteile stärker ausgeprägt, wenn es sich um Personengruppen handelt, die ohnehin bereits benachteiligt werden? Das haben Forschende der Universität Bielefeld untersucht.

„Vor etwa zwei Jahren gab es Diskussionen um eine Impfpflicht in Deutschland“, sagt Sebastian Sattler von der Fakultät für Soziologie. „Wir haben uns daher gefragt, inwieweit sich Impfen als soziale Norm verstehen lässt und wie sich das auf dem Arbeitsmarkt auswirkt.“

2022 wurden dafür mehr als 12.000 Menschen in einer Online-Umfrage befragt. Sie sollten über Sanktionen für fiktive Personen im Job entscheiden. Die Ergebnisse der Studie sind jetzt erschienen.

„Konkret haben wir untersucht, welche Auswirkungen auf dem Arbeitsmarkt erwartet werden, wenn sich eine Person nicht impfen lässt, und auch welche Folgen es haben sollte“, sagt Sattler. Außerdem wurde untersucht, ob diese Nachteile bei Menschen, die ohnehin auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt würden, verstärkt sind.

„Wenn es nach der Mehrheit der Befragten ginge, soll-

ten Menschen, die sich nicht impfen lassen wollen, im Job mit Sanktionen rechnen müssen – genauer, einer Kündigung“, sagt Sattler. Daraus ließe sich schließen, dass Impfen eine gesellschaftliche Norm sei und dies den Umgang mit Menschen mit verschiedenen Impfstatus beeinflusse.

Vereinzelt wurde auch die unterschiedliche Behandlung verschiedener Personengruppen deutlich. „Wir hätten hier allerdings noch deutlich stärkere Effekte erwartet“, sagt Cristóbal Moya ein weiterer Autor der Studie. In gewissem Umfang hätten Betroffene die Möglichkeit, ihre Benachteiligung zu kompensieren – etwa durch eine besonders gute Arbeitsleistung.

Die Studie sei im Kontext ihrer Zeit zu sehen, als vor zwei Jahren die Debatte um eine Impfpflicht und soziale Verantwortung die öffentliche Diskussion geprägt hat, sagt Carsten Sauer. „Damals beschäftigten sich auch Arbeitsgerichte mit der Frage, inwieweit Impfverweigerung ein Kündigungsgrund sein kann“, sagt der Wissenschaftler. Dabei ging es auch darum, ob Unternehmen ein Recht darauf haben, den Impfstatus der Angestellten zu kennen – und inwiefern mangelnde Impfbereitschaft als Kündigungsgrund ausreicht.



Sebastian Sattler (l.) und Cristóbal Moya haben den Einfluss des Impfstatus auf dem Arbeitsmarkt untersucht.

Foto: Universität Bielefeld