



FAQ – SCHUTZIMPFUNG GEGEN DAS CORONAVIRUS IM KONTEXT DES ARBEITSVERHÄLTNISSES

Stand: 22. Februar 2021

IG METALL VORSTAND
FB Sozialpolitik
StSt Justitiariat

Wer kann eine Impfung in Anspruch nehmen?

Alle Personen unabhängig von ihrem Krankenversicherungsstatus, die ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland haben, haben Anspruch auf eine Schutzimpfung gegen das Coronavirus SARS-CoV-2.

Darüber hinaus können auch bspw. Grenzpendler mit Wohnsitz im Ausland die Schutzimpfung beanspruchen, wenn sie in Deutschland in bestimmten Einrichtungen oder Unternehmen arbeiten, in denen eine Eindämmung der Infektionen besonders wichtig ist. Dazu zählen Einrichtungen des Gesundheitswesens (bspw. Pflegedienste) oder der kritischen Infrastruktur (bspw. Feuerwehr).

Welche Reihenfolge ist für die Impfung vorgesehen?

Die Impfstoffe stehen zunächst nicht flächendeckend und zeitnah allen impfbereiten Menschen zur Verfügung. Die Corona-Impfverordnung des Bundesgesundheitsministeriums regelt die Reihenfolge für eine Impfberechtigung.

https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/C/Coronavirus/Verordnungen/CoronalmpfV_BAnz_AT_08.02.2021_V1.pdf

Die Impfverordnung unterscheidet zwischen Personengruppen, deren Impfung „höchste Priorität“, „hohe Priorität“ und „erhöhte Priorität“ hat.

Die Länder und der Bund sollen den vorhandenen Impfstoff in der sich daraus ergebenden Reihenfolge nutzen. Personen, die keiner dieser prioritär zu impfenden Gruppen angehören, sollen als vierte und letzte Gruppe geimpft werden.

Innerhalb der priorisierten Gruppen soll wiederum eine Abstufung nach Vorrangigkeit vorgenommen werden, die auf die konkrete epidemiologische Situation vor Ort abgestimmt ist.

In Einzelfällen kann von der aufgezeigten Reihenfolge abgewichen werden, wenn dies für eine effiziente Organisation der Schutzimpfung notwendig ist, bspw. um Impfstoff zu verwerten, der sonst zu verfallen droht.

Welche Personen genießen „höchste Priorität“?

Hierzu zählen:

- Personen, die das 80. Lebensjahr vollendet haben;
- Personen, die in stationären und teilstationären Einrichtungen zur Behandlung, Betreuung oder Pflege älterer oder pflegebedürftiger Menschen behandelt, betreut oder gepflegt werden oder tätig sind;
- Personen, die im Rahmen ambulanter Pflegedienste regelmäßig ältere oder pflegebedürftige Menschen behandeln, betreuen oder pflegen, sowie Personen, die im Rahmen der ambulanten Pflege Begutachtungs- oder Prüftätigkeiten ausüben;

- Personen, die in Bereichen medizinischer Einrichtungen mit sehr hohem Ansteckungsrisiko tätig sind;
- Personen, die in medizinischen Einrichtungen regelmäßig Personen behandeln, betreuen oder pflegen, bei denen ein sehr hohes Risiko für einen schweren oder tödlichen Krankheitsverlauf nach einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 besteht.

Welche Personen genießen „hohe Priorität“?

Hierzu zählen:

- Personen, die das 70. Lebensjahr vollendet haben;
 - Personen, bei denen ein sehr hohes oder hohes Risiko für einen schweren oder tödlichen Krankheitsverlauf nach einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 besteht:
 - Personen mit Trisomie 21,
 - Personen nach Organtransplantation,
 - Personen mit einer Demenz oder geistigen Behinderung oder schweren psychiatrischen Erkrankung,
 - Personen mit malignen hämatologischen Erkrankungen oder behandlungsbedürftigen soliden Tumorerkrankungen, die nicht in Remission sind oder deren Remissionsdauer weniger als fünf Jahre beträgt,
 - Personen mit interstitieller Lungenerkrankung, COPD, Mukoviszidose oder einer ähnlich schweren chronischen Lungenerkrankung,
 - Personen mit Diabetes mellitus (mit $HbA1c \geq 58$ mmol/mol oder $\geq 7,5\%$),
 - Personen mit Leberzirrhose oder einer anderen chronischen Lebererkrankung,
 - Personen mit chronischer Nierenerkrankung,
 - Personen mit Adipositas (Personen mit Body-Mass-Index über 40),
 - Personen, bei denen nach individueller ärztlicher Beurteilung aufgrund besonderer Umstände im Einzelfall ein sehr hohes oder hohes Risiko für einen schweren oder tödlichen Krankheitsverlauf nach einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 besteht.
- Bis zu zwei ausdrücklich benannte enge Kontaktpersonen von Schwangeren und von pflegebedürftigen Personen, die ihrerseits selbst das 70. Lebensjahr vollendet haben oder ein sehr hohes oder hohes Risiko für einen schweren oder tödlichen Krankheitsverlauf haben (siehe dazu die sieben aufgezeigten Erkrankungen) und sich nicht in einer Einrichtung befinden;
 - Personen, die in stationären Einrichtungen zur Behandlung, Betreuung oder Pflege geistig oder psychisch behinderter Menschen tätig sind oder im Rahmen ambulanter Pflegedienste regelmäßig geistig oder psychisch behinderte Menschen behandeln, betreuen oder pflegen;
 - Personen, die in Bereichen medizinischer Einrichtungen tätig sind, wo eine hohe oder erhöhte Ansteckungs-

gefahr besteht (bspw. Ärzte mit regelmäßigem unmittelbarem Patientenkontakt);

- Polizei und Ordnungskräfte, die in Ausübung ihrer Tätigkeit zur Sicherstellung öffentlicher Ordnung, insbesondere bei Demonstrationen, einem hohen Infektionsrisiko ausgesetzt sind, sowie Soldatinnen und Soldaten, die bei Einsätzen im Ausland einem hohen Infektionsrisiko ausgesetzt sind;
- Personen, die im öffentlichen Gesundheitsdienst oder in besonders relevanter Position zur Aufrechterhaltung der Krankenhausinfrastruktur tätig sind;
- Personen, die in Einrichtungen nach § 36 Abs. 1 Nummer 3 oder 4 IfSG untergebracht oder tätig sind (das sind Obdachlosenunterkünfte und Einrichtungen zur gemeinschaftlichen Unterbringung von Asylbewerbern u.a.);
- Personen, die im Rahmen anerkannter Angebote zur Unterstützung im Alltag regelmäßig bei älteren oder pflegebedürftigen Menschen tätig sind.

Welche Personen genießen „erhöhte Priorität“?

Hierzu zählen:

- Personen, die das 60. Lebensjahr vollendet haben;
- Personen, bei denen ein erhöhtes Risiko für einen schweren oder tödlichen Krankheitsverlauf nach einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 besteht:

- Personen mit behandlungsfreien in Remission befindlichen Krebserkrankungen, wenn die Remissionsdauer mehr als fünf Jahr beträgt,
 - Personen mit Immundefizienz oder HIV-Infektion, Autoimmunerkrankungen oder rheumatologischen Erkrankungen,
 - Personen mit einer Herzinsuffizienz, Arrhythmie, einem Vorhofflimmern, einer koronaren Herzkrankheit oder arterieller Hypertonie,
 - Personen mit zerebrovaskulären Erkrankungen, Apoplex oder einer anderen chronischen neurologischen Erkrankung,
 - Personen mit Asthma bronchiale,
 - Personen mit chronisch entzündlicher Darmerkrankung,
 - Personen mit Diabetes mellitus (mit HbA1c < 58 mmol/mol oder < 7,5%),
 - Personen mit Adipositas (Personen mit Body-Mass-Index über 30),
- Personen, bei denen nach individueller ärztlicher Beurteilung aufgrund besonderer Umstände im Einzelfall ein erhöhtes Risiko für einen schweren oder tödlichen Krankheitsverlauf nach einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 besteht;
 - Bis zu zwei Kontaktpersonen von einer nicht in einer Einrichtung befindlichen Person, die ihrerseits älter als 60 Jahre ist oder bei der ein erhöhtes Risiko für einen schweren oder tödlichen Krankheitsverlauf besteht

(siehe dazu die sieben dargestellten Erkrankungen);

- Personen, die in besonders relevanter Position in staatlichen Einrichtungen tätig sind (bspw. Polizei, Feuerwehr);
- Personen, die in besonders relevanter Position in weiteren Einrichtungen und Unternehmen der kritischen Infrastruktur tätig sind (bspw. Apothekenwesen, Wasser- und Energieversorgung);
- Personen in Bereichen medizinischer Einrichtungen mit niedrigem Ansteckungsrisiko (bspw. in Laboren);
- Personen, die im Lebensmitteleinzelhandel tätig sind;
- Personen, die in Kinderbetreuungseinrichtungen, in der Kindertagespflege, in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe und als Lehrkräfte tätig sind;
- Personen, mit prekären Arbeits- oder Lebensbedingungen.

Wie ist der Nachweis zu erbringen, dass eine Person zu einer prioritär zu impfenden Gruppe gehört?

Für alle Personen, die nicht in einer der oben genannten Einrichtungen behandelt, gepflegt oder betreut werden gilt, dass stets ein Personalausweis oder ein anderer Lichtbildausweis, aus dem der Wohnort oder gewöhnliche Aufenthaltsort hervorgeht, vorzulegen ist.

Personen, die ihren Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthaltsort nicht in der BRD haben, müssen zudem in der Regel eine Bescheinigung über ihre gesetzliche oder private Krankenversicherung in der BRD vorlegen.

Personen, bei denen sich die Priorisierung aus der beruflichen Tätigkeit ergibt, haben eine Bescheinigung der Einrichtung oder des Unternehmens vorzulegen.

Dasselbe gilt für Personen, deren Priorisierung sich aus dem Aufenthalt in einer Einrichtung ergibt. Enge Kontaktpersonen von Schwangeren und pflegebedürftigen Personen haben eine entsprechende Bestätigung der Schwangeren oder der pflegebedürftigen Person oder deren gesetzlicher Vertretung vorzulegen.

Personen, deren Priorisierung sich aus besonderen gesundheitlichen Aspekten ergibt, haben ein entsprechendes ärztliches Zeugnis vorzulegen.

Ein ärztliches Zeugnis, das Grundlage für eine atypische Einzelfallentscheidung sein soll, darf ausschließlich von solchen Stellen ausgestellt werden, die dazu von den Landesgesundheitsbehörden beauftragt worden sind.

Kann ein bestimmter Impfstoff oder können bestimmte Umstände der Impfung verlangt werden?

Nein. Der durch die Impfverordnung geschaffene Rechtsanspruch auf eine Schutzimpfung gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 ist nicht darauf gerichtet, den Impfstoff eines bestimmten Herstellers oder den Ort der Impfung zu wählen.

Die Impfverordnung greift jedoch den Umstand auf, das die Ständige Impfkommission Empfehlungen zur Verwendung einzelner Impfstoffe aussprechen kann. Unterschieden wird dabei zwischen Per-

sonen, zwischen 18 und 65 Jahren, einerseits und Personen, die jünger als 18 oder älter als 65 Jahre sind, andererseits. Sofern Impfstoffe ausschließlich für die Gruppe der 18 bis 65-jährigen empfohlen werden, sollen diese Personen vorrangig mit diesen Impfstoffen versorgt werden. Sofern für jüngere und ältere Personen nur bestimmte Impfstoffe empfohlen werden, sollen diese Personen bei der Versorgung mit eben diesen Impfstoffen vorrangig berücksichtigt werden.

Wird es eine Impfpflicht geben?

Eine allgemeine gesetzliche Impfpflicht ist nicht vorgesehen.

Bislang ist auch nicht beabsichtigt, eine gesetzliche Impfpflicht für bestimmte Personen- oder Beschäftigtengruppen zu regeln.

Dass derartige Regelungen nicht gänzlich ausgeschlossen wären, zeigt allerdings die seit dem 1.3.2020 geltende Impfpflicht gegen **Masern** für bestimmte Personen- und Beschäftigtengruppen in Gemeinschafts- und Gesundheitseinrichtungen.

Darf ein Arbeitgeber verlangen, dass die Beschäftigten sich gegen das Sars-Cov2-Virus impfen lassen?

Der Arbeitgeber kann eine solche Impfung im Regelfall nicht verlangen. Der mit einer

Impfung verbundene Eingriff in die körperliche Unversehrtheit des Beschäftigten ist dafür zu schwerwiegend.

Für **Beschäftigte, die in Ausübung ihrer Tätigkeit ohne Impfschutz in besonderer Weise das Leben und die Gesundheit Dritter gefährden könnten**, wird allerdings teilweise vertreten, dass eine arbeitsrechtliche **Nebenpflicht** zur Annahme eines Impfangebots bestehen könnte. Unter welchen konkreten Umständen dies zu bejahen wäre, ist **rechtlich allerdings nicht abschließend geklärt**. Jedenfalls in klassischen Handels- und Produktionsbetrieben dürften solche Umstände typischerweise nicht vorliegen.

Dürften denn Arbeitgeber und Betriebsrat gemeinsam eine solche betriebliche Impfpflicht regeln?

Die Betriebsparteien haben bei ihren Regelungen ebenfalls die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten zu achten und zu schützen, § 75 Abs. 2 BetrVG. Daraus folgt, dass ein Eingriff in die körperliche Unversehrtheit in Gestalt einer zwingenden Pflicht zur Impfung auch durch eine Betriebsvereinbarung in der Regel nicht zu rechtfertigen ist.

Dort allerdings, wo ausnahmsweise ein solcher Eingriff unter bestimmten Umständen zu rechtfertigen ist, ist es Aufgabe der Betriebsparteien die Modalitäten interessengerecht auszugestalten.

Darf ein Arbeitgeber die Beschäftigung von Arbeitnehmern verweigern, die eine Impfung nicht nachweisen?

Der Arbeitgeber darf auch durch die Weigerung, nicht geimpfte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu beschäftigen, keinen mittelbaren Druck zu einer Impfung aufbauen. Von den Fällen abgesehen, in denen ausnahmsweise eine Impfpflicht in Betracht gezogen werden könnte, bleibt er daher arbeitsvertraglich zur Beschäftigung – mit oder ohne Impfung - verpflichtet.

Stellt ein Arbeitgeber einen Arbeitnehmer dennoch vor die Wahl, sich entweder impfen zu lassen oder nicht mehr beschäftigt zu werden, könnte dies sogar den Straftatbestand der Nötigung erfüllen, § 240 StGB.

Im Übrigen hat der Arbeitgeber im Regelfall kein Recht vom Beschäftigten auch nur Auskunft über das Vorliegen oder Nichtvorliegen einer Impfung zu verlangen.

Wie sieht es mit einer Pflicht zur Duldung eines (Schnell-) Tests im Betrieb aus?

Die derzeit verwendeten (Schnell-) Tests zum Nachweis des SARS-CoV-2 Virus erfordern einen Abstrich, der durch das Einführen eines Wattestäbchens in den Rachenraum gewonnen wird. Das löst häufig einen Würgereiz und weitere Missempfindungen aus. Der (Schnell-) Test stellt einen nicht unerheblichen Eingriff in die körperliche Integrität der zu testenden Person dar. In der Regel besteht auf Seiten des

Unternehmens kein derartig schwerwiegendes Interesse an der Testung, das diesen Eingriff rechtfertigen kann. Vielmehr ist durch Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen dafür Sorge zu tragen, dass Ansteckungen im Betrieb verhindert werden.

Eine Pflicht zur Duldung eines (Schnell-) Tests für den Beschäftigten besteht jedoch dann, wenn dies gesetzlich angeordnet ist. In den Bundesländern regeln Verordnungen eine Testduldungspflicht für Eigen- und Fremdpersonal, das in bestimmten Einrichtungen, wie etwa Alten- und Pflegeheimen tätig ist (bspw.:

https://www.hessen.de/sites/default/files/media/02_corona-einrichtungsschutzverordnung_stand_16.01.21.pdf).

Wegen der Duldungspflicht auch für Fremdpersonal kann dies auch für Beschäftigte aus dem Organisationsbereich der IG Metall relevant werden (bspw. Fahrstuhlmonteure, die in einem Alten- oder Pflegeheim Arbeiten durchführen sollen). Ob Beschäftigte einen solchen Einsatz verweigern dürfen, lässt sich nicht pauschal beantworten. Das Arbeitgeberunternehmen ist zwar gehalten, das berechnete Interesse des Beschäftigten zu berücksichtigen. So liegt es nahe, dass das Arbeitgeberunternehmen versuchen muss, den Auftrag in der Einrichtung mit anderen - testwilligen - Beschäftigten abzuwickeln und den testunwilligen Beschäftigten anderweitig einzusetzen. Denkbar sind aber auch Konstellationen, in denen dem Interesse des testunwilligen

Beschäftigten nicht Rechnung getragen werden kann, ohne dass dem Arbeitgeberunternehmen unverhältnismäßige Belastungen auferlegt würden.

Die Unwägbarkeiten, die mit der dargestellten Interessenabwägung im Einzelfall einhergehen, sind misslich.

Denn Beschäftigte riskieren arbeitsrechtliche Konsequenzen, wenn sie zu Unrecht davon ausgehen, ihre Leistung verweigern zu dürfen.

Weitere Hinweise aus betriebsverfassungsrechtlicher Sicht unter:

https://intranet.bo-it.de/cps/rde/xbcr/intranet/docs_20200706_20200706_FAQ_Betriebsvereinbarungen_zur_Pandemie_cfa74ed0672313f0f21c03c0c5c58880e9133ba6.pdf

Darf ich mich während der Arbeitszeit impfen lassen?

Dort, wo dies nicht durch spezielle Regelungen ausdrücklich gestattet ist, ist ein Beschäftigter im Grundsatz gehalten, Impftermine auf die Zeit außerhalb der Arbeitszeit zu legen. Allerdings muss der Beschäftigte dafür keine unzumutbaren Umstände auf sich nehmen.

Es steht zu erwarten, dass für die Corona SARS-CoV-2 Schutzimpfung einer impfberechtigten und impfwilligen Person ein Termin zugewiesen wird und allenfalls geringfügige Spielräume für persönliche Terminwünsche bestehen werden. Liegen sämtliche zeitnahen Terminangebote in der Arbeitszeit, wird es dem Beschäftigten

in der Regel nicht zuzumuten sein, die Impfung auf deutlich spätere Zeiten zu verschieben. Der Beschäftigte ist dann berechtigt, für die Inanspruchnahme der Impfung der Arbeit fernzubleiben.

Was ist mit der Vergütung in dieser Zeit?

Ob diese Ausfallzeit vom Arbeitgeber zu vergüten ist, richtet sich in erster Linie nach den maßgeblichen Regelungen in einschlägigen Tarifverträgen, ggf. auch Betriebsvereinbarungen oder dem Arbeitsvertrag.

Ist diese Frage nicht geregelt, kann § 616 BGB einen Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung gewähren. Häufig ist diese Regelung jedoch abbedungen oder modifiziert, so dass sie nicht greift.

Die Frage nach der Vergütungspflicht kann daher nur unter Berücksichtigung der Umstände im Einzelfall verbindlich beantwortet werden.

Der DGB hat sich für eine eigenständige gesetzliche Regelung eingesetzt, die sicherstellt, dass Beschäftigte die Corona SARS-CoV-2 Schutzimpfung während der Arbeitszeit unter Fortzahlung der Vergütung in Anspruch nehmen können. Bislang besteht eine solche spezielle Regelung allerdings nicht.

Muss der Arbeitgeber eine Impfung im Betrieb ermöglichen?

Für die Corona-Schutzimpfungen und Betriebe, in denen nicht typischerweise vorrangig zu impfende Personen arbeiten,

wird dies bis auf Weiteres praktisch nicht möglich sein. Die Impfstoffknappheit, die erforderliche Auswahlentscheidung vorrangig zu impfender Personen und die besonderen Anforderungen an die Lagerung des zurzeit vorgesehenen Impfstoffes stehen dem entgegen.

Es ist vorgesehen, dass die Impfungen in Impfzentren oder durch mobile Impfteams erbracht werden. Es ist nicht ausgeschlossen, dass die mobilen Impfteams Impfungen auch in Betrieben anbieten werden, um den dort tätigen Beschäftigten einfach und unkompliziert die Impfung zu ermöglichen. Dabei können auch Betriebsärzte mitwirken. Jedenfalls dann, wenn die Impfung der prioritären Gruppen abgeschlossen ist, wird dies auch in den typischen Betrieben des IG Metall Organisationsbereichs möglich sein. Es erscheint sinnvoll, solche betrieblichen Angebote zu unterstützen.

Weitere Hinweise dazu auch in dem FAQ Pandemie und Betriebsvereinbarung:

https://intranet.bo-it.de/cps/rde/xbcr/intranet/docs_20200706_20200706_FAQ_Betriebsvereinbarungen_zur_Pandemie_cfa74ed0672313f0f21c03c0c5c58880e9133ba6.pdf

Muss der Arbeitgeber mich bei der Inanspruchnahme der Impfung unterstützen?

Beschäftigte, die wegen ihrer beruflichen Tätigkeit zu den vorrangig zu impfenden Personen gehören, haben

ihre Anspruchsberechtigung durch eine entsprechende Bescheinigung des Arbeitgebers zu erbringen.

Daraus wird man herleiten können, dass der Arbeitgeber gegenüber dem Beschäftigten rechtlich verpflichtet ist, die Bescheinigung auszustellen.

Welche Konsequenzen hat es für den Entschädigungsanspruch nach dem IfSG, wenn ich mich nicht freiwillig impfen lasse?

Beschäftigte, die sich trotz entsprechender Möglichkeit nicht impfen lassen, laufen Gefahr, vom Entschädigungsanspruch ausgeschlossen zu sein, sollten sie einer Quarantäneanordnung unterworfen werden.

Beschäftigte, die durch eine behördliche Anordnung unter Quarantäne gestellt werden und die dadurch einen Verdienstausfall erleiden, haben zwar grundsätzlich Anspruch auf eine Entschädigung gemäß § 56 Abs. 1 IfSG.

Dieser Anspruch ist unter anderem aber dann **ausgeschlossen**, wenn die Quarantäneanordnung durch die Inanspruchnahme einer Schutzimpfung, die öffentlich empfohlen wurde, vermeidbar gewesen wäre.

Welche Konsequenzen hat es für den Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, wenn ich mich nicht freiwillig impfen lasse?

Erkrankt ein Beschäftigter hat er einen

Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gegen den Arbeitgeber. Das gilt im Ergebnis auch dann, wenn ein Beschäftigter an Covid-19 erkrankt, obwohl er sich hätte impfen lassen können.

Einige Juristen vertreten die Auffassung, dass der Arbeitsausfall in diesen Fällen nicht allein auf der Erkrankung beruht und daher auch kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall gegen den Arbeitgeber besteht. Denn bei einer Erkrankung an Covid-19 wird

der Beschäftigte regelmäßig – und das ist auch in absehbarer Zukunft noch so zu erwarten - zugleich unter Quarantäne gestellt.

Das BAG hat dazu allerdings ausgeführt, dass die Quarantäne nur die Folge der Erkrankung ist und nicht weitere Ursache des Arbeitsausfalls, weshalb der Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegen den Arbeitgeber nicht ausgeschlossen sei (BAG, Urteil vom 26. April 1978 – 5 AZR 7/77).

Impressum

IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt
Vertreten durch den Vorstand, 1. Vorsitzender: Jörg Hofmann

V.i.S.d.P / Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV:
Martin Bauer, Funktionsbereich Sozialpolitik
Thomas Hess, Stabsstelle Justitiariat
Wilhelm-Leuschner-Str. 79, Frankfurt
Kontakt: vorstand@igmetall.d