

## INTERVIEW

## „Krankenhäuser müssen nachweisen, dass sie ihren Mitarbeitern Impfungen angeboten haben!“

Am 01.03.2020 soll das Masernschutzgesetz in Kraft treten. Von diesem Zeitpunkt an müssen Mitarbeiter im Gesundheitswesen gegen Masern geimpft sein. Der Nachweis über die Impfung muss spätestens bis zum 31.07.2021 erbracht sein. Was das Gesetz für Chefarzte bedeutet, erläutert Prof. Dr. med. Dirk-Matthias Rose, Facharzt für Arbeits- und Allgemeinmedizin, Notfall-, Sozial-, Umwelt- und Flugmedizin. Er ist Stellv. Direktor des Instituts für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin der Universitätsmedizin der Johannes-Gutenberg-Universität Mainz. Die Fragen stellte Ursula Katthöfer ([textwiese.com](http://textwiese.com)). |

**FRAGE:** Welche Verantwortung hat ein Krankenhaus gegenüber seinen Mitarbeitern und Patienten?

**ANTWORT:** Der Arbeitgeber ist grundsätzlich für die Gesundheit und Sicherheit seiner Mitarbeiter am Arbeitsplatz verantwortlich. Seit Inkrafttreten des Präventionsgesetzes (PrävG) soll der Impfschutz auch im Bereich von Arbeitswelten verbessert werden. Es soll insbesondere bei impfpräventablen Erkrankungen der Schutz der Beschäftigten in Bereichen mit einer erhöhten Infektionsgefährdung verbessert und die von den Beschäftigten betreuten Personen auch vor Infektionen, die durch die Beschäftigten übertragen werden können, geschützt werden. Insofern wurde in § 8 PrävG auch eine Änderung im Infektionsschutzgesetz (IfSG) durch Einfügung des § 23a vorgenommen. Demnach dürfen Medizinische Einrichtungen den Impfstatus ihrer Beschäftigten abfragen, die Einstellung von Beschäftigten vom Bestehen eines erforderlichen Impf- und Immunschutzes abhängig machen und ihre Beschäftigten so einsetzen, dass vermeidbaren Infektionsrisiken vorgebeugt wird.

**FRAGE:** Ist das eine Impfpflicht für Beschäftigte? Und welche arbeitsrechtlichen Mittel stehen zur Verfügung, wenn sich jemand der Impfung verweigert?

**ANTWORT:** Damit besteht zwar weiterhin keine Impfpflicht für bereits im Unternehmen beschäftigte Personen. Der Arbeitgeber kann aber Personen ohne Impf- und Immunschutz nicht einstellen, da er ggf. haftbar wird, wenn durch seine Mitarbeiter betreute Personen infiziert werden. Bei bereits tätigen Mitarbeitern können Tätigkeitsbeschränkungen erforderlich werden.

**FRAGE:** Wie lässt sich prüfen, ob alle Mitarbeiter einen Masern-Impfschutz haben?

**ANTWORT:** Grundsätzlich ist die Vorlage des Impfausweises erforderlich. Der im Impfpass dokumentierte Nachweis, dass zweimal gegen Röteln, Masern, Mumps geimpft wurde, gilt als ausreichender Nachweis. Möglich ist auch die Überprüfung von Titern gegen impfpräventable Erkrankungen, die z. B. nach durchgemachter Infektion in aller Regel, insbesondere bei Masern, lebenslang positiv bleiben.



**Prof. Dr. med. Dirk-Matthias Rose,**  
Stellv. Direktor des Instituts für Arbeits-, Sozial- und Umweltmedizin der Universitätsmedizin der Johannes-Gutenberg-Universität Mainz

Impfstatus der Beschäftigten darf erfragt werden

INTERVIEW

Krankenkassen  
müss(t)en zahlen ...

**FRAGE:** Welche Rolle spielt hierbei der betriebsärztliche Dienst?

**ANTWORT:** Der Arbeitgeber kann den Betriebsarzt beauftragen, die Überprüfung des Impfschutzes vorzunehmen und dem Arbeitnehmer eine entsprechende Bescheinigung auszustellen. Betriebsärzte sollen gem. § 132e SGB V den Impfschutz verbessern, indem sie gemäß PräG im Betrieb auch zulasten der gesetzlichen Krankenkassen nicht ausreichend geimpfte Beschäftigte impfen. Diese Leistungen erfolgen außerhalb der nach dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) erforderlichen betriebsärztlichen Einsatzzeiten und sind von den Krankenkassen zu vergüten.

... die wenigsten tun  
es aber

**FRAGE:** Wie stehen die Krankenkassen dazu?

**ANTWORT:** Die Umsetzung wird derzeit von zahlreichen Krankenkassen durch die Weigerung, entsprechende Verträge zu schließen, blockiert. Bisher haben nur wenige Krankenkassen entsprechende Verträge geschlossen. Vorreiter sind seit dem 01.01.2019 die Barmer und die Bahn-BKK.

**FRAGE:** Gibt es in Krankenhäusern auch Mitarbeiter, die nicht geimpft werden müssen, weil sie z. B. in der Verwaltung arbeiten?

**ANTWORT:** Wenn sichergestellt ist, dass diese Mitarbeiter keinen Patientenkontakt haben, gelten die Änderungen im § 23a IfSG nicht. Eine Impfverpflichtung besteht nicht, da keine Fremdgefährdungsmöglichkeit besteht.

**FRAGE:** Wie kann ein Chefarzt diejenigen motivieren, die sich nicht impfen lassen möchten?

**ANTWORT:** Die meisten Menschen, die sich nicht impfen lassen, sind keine Impfgegner. Sie sind skeptisch, weil Ihnen einerseits keine ausreichenden Informationen in verständlicher Form zur Verfügung stehen und weil andererseits keine einfach verfügbaren Impfmöglichkeiten vorhanden sind. Ein verbessertes Informationsangebot und leicht zugängliche Impfangebote vor Ort verbessern die Motivation und die Impfbereitschaft.

Impfen direkt in  
der Klinik anbieten!

**FRAGE:** Müssen Krankenhäuser mit einer Geldbuße rechnen, wenn ihre Mitarbeiter sich nicht impfen lassen?

**ANTWORT:** Derzeit eher nein. Sie müssen aber als Arbeitgeber nachweisen, dass sie ihren Mitarbeitern erforderliche Impfungen gegen impfpräventable Erkrankungen angeboten haben, da sie ansonsten strafrechtlich im Erkrankungsfall eines Beschäftigten belangt werden können. Erkrankt eine durch Ihren Mitarbeiter betreute Person an einer impfpräventablen Erkrankung, haften Sie als Arbeitgeber ggf. gegenüber dem erkrankten Betreuten und können ggf. schadenersatzpflichtig werden.

Arbeitgeber haben  
Nachweispflicht

📁 **WEITERFÜHRENDE HINWEISE**

- 450.000 DM (sic.!) Schadenersatz, weil sich mit Hepatitis B infizierter Herzchirurg nie auf eine Infektion untersuchen ließ! (CB 04/2003, Seite 1)
- Broschüre „Impfungen als Bestandteil arbeitsmedizinischer Vorsorge“: unter [ogy.de/j3nz](http://ogy.de/j3nz)

