Erläuterungen zum Gesetz für den Schutz vor Masern und zur Stärkung der Impfprävention

In der Ausgabe 1/2020 vom 20.02.2020 der DDN-Nachrichten hatte ich erste Hinweise zum Masernschutzgesetz abgedruckt. Am 13. Februar 2020 ist das Gesetz für den Schutz vor Masern und zur Stärkung der Impfprävention (Masernschutzgesetz) nunmehr im Bundesgesetzblatt veröffentlicht worden. Es ist – abgesehen vom neuen § 13 Abs. 6 Infektionsschutzgesetz (sog. Mortalitätssurveillance) – am 1. März 2020 in Kraft getreten und betrifft nicht nur Änderungen des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) selbst, sondern auch des SGB V, die Aufhebung der IfSG-Meldepflicht-Anpassungsverordnung, Änderungen der Medizinprodukte-Abgabeverordnung, des Heilmittelwerbegesetzes, des Arzneimittelgesetzes und der Arzneimittelverschreibungsverordnung.

Über die wichtigsten Inhalte des Masernschutzgesetzes sollen nachfolgende Informationen, die einer Mitteilung des Kommunalen Arbeitgeberverbandes entnommen sind, unterrichten.

I. Masernimpfpflicht für Personen, die nach dem 31. Dezember 1970 geboren sind (neuer § 20 Abs. 8 f. IfSG)

Ab dem 1. März 2020 müssen Eltern nachweisen, dass ihre Kinder einen ausreichenden Impfschutz gegen Masern oder eine Immunität gegen Masern aufweisen, wenn sie sie in einer Kindertagesstätte oder Schule anmelden. Auch für die Aufnahme in anderen Gemeinschaftseinrichtungen – wie z. B. Heimen – oder die Unterbringung in Asylbewerberunterkünften ist die Masernimpfung oder eine Immunität gegen Masern Voraussetzung.

Der Nachweis kann durch den Impfausweis, das gelbe Kinderuntersuchungsheft oder – insbesondere bei bereits erlittener Krankheit – ein ärztliches Attest erbracht werden. Er ist in der Regel gegenüber der Leitung der jeweiligen Einrichtung zu erbringen.

Die Nachweispflicht für eine Masernimpfung gilt allerdings nicht für Personen, die vor 1971 geboren sind. Sie gilt ebenso nicht für Personen, die aufgrund einer medizinischen Kontraindikation nicht geimpft werden können bzw. dürfen.

Kinder, die bereits jetzt in Kinderbetreuungseinrichtungen, in der Schule oder in anderen Gemeinschaftseinrichtungen betreut werden, müssen den Nachweis bis zum **31. Juli 2021** erbringen. Entsprechendes gilt für Personen, die in den Einrichtungen nach § 23 Abs. 3 Satz 1, § 33 Nr. 1 bis 4 oder § 36 Abs. 1 Nr. 4 tätig sind (im Übrigen siehe Ziffer 5).

Die Masernimpfpflicht gilt für **folgende Personengruppen**:

- Personen, die in Gemeinschaftseinrichtungen, wie Kindergärten, Kinder- horte, Kindertagespflege, Schulen und sonstigen Ausbildungseinrichtungen
    - betreut werden oder
    - mit den Betreuten Kontakt haben bzw.
    - dort beschäftigt sind (§ 33 Nr. 1-3 IfSG),

- Personen, die bereits vier Wochen in Heimen untergebracht sind oder dort beschäftigt sind (§ 33 Nr. 4 IfSG),

- Personen, die bereits vier Wochen in Einrichtungen zur gemeinschaftlichen Unterbringung von Asylbewerbern, vollziehbar Ausreisepflichtigen, Flüchtlingen und Spätaussiedlern untergebracht sind oder dort beschäftigt sind (§ 36 Abs. 1 Nr. 4 IfSG),

- Beschäftigte in Gesundheitseinrichtungen nach § 23 Abs. 3 Satz 1 IfSG:

    1. Krankenhäuser,
    2. Einrichtungen für ambulantes Operieren,
    3. Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtungen, in denen eine den Krankenhäusern vergleichbare medizinische Versorgung erfolgt,
    4. Dialyseeinrichtungen,
    5. Tageskliniken,
    6. Entbindungseinrichtungen,
    7. Behandlungs- oder Versorgungseinrichtungen, die mit einer der in den Nummern 1 bis 6 genannten Einrichtungen vergleichbar sind,
    8. Arztpraxen, Zahnarztpraxen,
    9. Praxen sonstiger humanmedizinischer Heilberufe (z. B. Ergotherapiepraxen, Hebammenpraxen, Physiotherapiepraxen u. ä.)
    10. Einrichtungen des öffentlichen Gesundheitsdienstes, in denen medizinische Untersuchungen, Präventionsmaßnahmen oder ambulante Behandlungen durchgeführt werden,
    11. ambulante Pflegedienste, die ambulante Intensivpflege in Einrichtungen, Wohngruppen oder sonstigen gemeinschaftlichen Wohnformen erbringen, und
    12. Rettungsdienste.

Der **Personenkreis**, der diesen Einrichtungen zuzuordnen ist, ist, ist **sehr weit gefasst**. So gibt es z. B. keine Beschränkung auf medizinisch tätiges Personal, sondern es wird allein auf das „Tätigwerden“ in den gesetzlich bestimmten Einrichtungen abgestellt. In der Begründung zum Gesetzentwurf zu § 20 Abs. 8 wird ausgeführt, dass es sich bei Personen, die in den in § 23 Abs. 3 Satz 1 IfSG auf- gelisteten medizi-

nischen Einrichtungen tätig sind, insbesondere um medizinisches Personal, aber auch andere dort tätige Personen wie zum Beispiel Küchen- oder Reinigungspersonal handelt. Erfasst sind auch ehrenamtlich Tätige oder Praktikanten/-innen.

Gleiches gilt für Gemeinschaftseinrichtungen. Auch in diesen Einrichtungen sind von der Masernimpfpflicht bzw. der Pflicht zum Nachweis der Immunität Personen erfasst, die Hausmeister-, Transport-, Küchen- oder Reinigungstätigkeiten ausüben oder künftig ausüben sollen. Da das Masernschutzgesetz nur darauf abstellt, ob in den betroffenen Einrichtungen Tätigkeiten ausgeübt werden, werden auch hier konsequenterweise ehrenamtlich Tätige sowie im Rahmen eines zeitlich begrenzten Praktikums Tätige von der Impfpflicht erfasst.

Zur Beurteilung, ob ein Tätigwerden im Sinne der gesetzlichen Regelungen vor- liegt oder nicht, dürfte erforderlich sein, den Zeitfaktor mit einzubeziehen. So soll es den Hinweisen des BMG „Fragen und Antworten zum Masernschutzgesetz“ zufolge erforderlich sein, dass diese Personen regelmäßig (also nicht nur wenige Tage) und nicht nur zeitlich ganz vorübergehend (also nicht nur wenige Minuten, sondern für einen längeren Zeitraum) in der betreffenden Einrichtung tätig sind. Im Zweifel sollte der Personenkreis im Sinne des Schutzzwecks des Gesetzes eher zu weit als zu eng gefasst werden. Deshalb sollten vorbehaltlich zukünftig ggf. abweichender Rechtsprechung oder anderslautender Hinweise des BMG vor- sorglich auch Personen, die zwar nur hin und wieder, aber dennoch wiederholt und insoweit regelmäßig und dann auch für längere Zeit als nur wenige Minuten in einer der genannten Einrichtungen tätig sind, mit in den Anwendungsbereich des Masernschutzgesetzes einbezogen werden.

Ein **ausreichender Impfschutz** gegen Masern besteht, wenn ab der Vollendung des ersten Lebensjahres mindestens eine Schutzimpfung und ab der Vollendung des zweiten Lebensjahres mindestens zwei Schutzimpfungen gegen Masern bei der betroffenen Person durchgeführt wurden. Ausreichender Impfschutz gegen Masern oder eine Immunität gegen Masern ist auch dann nachzuweisen, wenn zur Erlangung von Impfschutz gegen Masern ausschließlich Kombinationsimpfstoffe zur Verfügung stehen, die auch Impfstoffkomponenten gegen andere Krankheiten enthalten. Eine Ausnahme davon besteht bei Personen, die auf Grund einer medizinischen Kontraindikation nicht geimpft werden können.

II. Durchführung von Schutzimpfungen (§ 20 Abs. 4 IfSG)

Jeder Arzt ist nach dem Inhalt des Gesetzes zur Durchführung von Schutzimpfungen berechtigt. Fachärzte dürfen Schutzimpfungen unabhängig von den Grenzen der Ausübung ihrer fachärztlichen Tätigkeit durchführen. Die Berechtigung zur Durchführung von Schutzimpfungen nach anderen bundesrechtlichen Vorschriften bleibt unberührt.

III. Bußgeld (geänderter § 73 Abs. 1a i. V. m. § 73 Abs. 2 IfSG)

Aufgrund der Änderungen im § 20 IfSG werden neue Bußgeldtatbestände eingeführt. Eine Geldbuße von

bis zu 2.500 Euro kann nunmehr auch gegen die Leitungen der oben genannten Einrichtungen verhängt werden, wenn die Einrichtung nicht geimpfte Kinder zulässt oder Personen, die den geforderten Nachweis nicht erbracht haben, beschäftigt oder in der Einrichtung tätig werden lässt.

Ein Bußgeld kommt auch in Betracht gegen nicht geimpfte bzw. immune Beschäftigte in Gemeinschaftseinrichtungen, Gesundheitseinrichtungen und Asylbewerberunterkünften und gegen nicht geimpfte Bewohner solcher Unterkünfte.

Auch Eltern, die ihre in Gemeinschaftseinrichtungen betreuten Kinder nicht impfen lassen, werden künftig eine Ordnungswidrigkeit begehen und müssen mit einer Geldbuße rechnen.

Die zuständige Behörde, die gem. § 54 IfSG durch die jeweiligen Landesregierun- gen bestimmt wird, kann allgemeine Ausnahmen zulassen. Dies kommt zum Beispiel in Betracht, wenn der erforderliche Impfschutz wegen Impfstoffmangels nicht erlangt werden konnte oder eine Aufnahme in eine Einrichtung unaufschiebbar ist.

IV. Rolle des öffentlichen Gesundheitsdienstes (geänderter § 13 Abs. 3 IfSG)

Der öffentliche Gesundheitsdienst wird an die Telematik-Infrastruktur angeschlossen. Dies betrifft auch entsprechende Zugriffsrechte. So bestimmt der neue § 13 Abs. 3 IfSG, dass das Bundesministerium für Gesundheit (BMG) ermächtigt wird, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates festzulegen, dass die Träger der in § 8 Abs. 1 Nr. 2 und 3 IfSG genannten Einrichtungen **sowie Einrichtungen des öffentlichen Gesundheitsdienstes**, in denen Untersuchungsmaterial und Isolate von Krankheitserregern untersucht werden, verpflichtet sind, Untersuchungsmaterial, aus dem meldepflichtige Nachweise von bestimmten Krankheitserregern gewonnen wurden, sowie Isolate der entsprechenden Erreger zum Zwecke weiterer Untersuchungen und der Verwahrung an bestimmte Einrichtungen der Spezialdiagnostik abzuliefern (sog. molekulare Surveillance).

V. Auswirkungen auf Arbeitgeber und Beschäftigte

Für Personen, die in den genannten Einrichtungen beruflich tätig werden sollen oder möchten, stellt der Nachweis der Impfung bzw. der Nachweis der Immunität oder aber einer medizinischen Kontraindikation eine (gesetzliche) **Voraussetzung für die Einstellung** dar. Können Beschäftigte bzw. Bewerber/innen, die in einer der oben genannten Einrichtungen tätig werden möchten, den Nachweis der Impfung oder der Immunität gegenüber der Leitung der Einrichtung nicht erbringen, so dürfen sie in der Einrichtung nicht tätig werden (§ 20 Abs. 9 IfSG n.F.). Im Rahmen von Stellenbesetzungsverfahren ist daher sorgfältig darauf zu achten, dass möglichst noch **vor** der rechtsverbindlichen Einstellung neuer Beschäftigter nicht nur gegenüber der Leitung der Einrichtung der jeweiligen Einrichtung (z. B. einer Kindertagesstätte in kommunaler Trägerschaft), sondern zusätzlich auch gegenüber der für die Einstellung zuständigen, für den Arbeitgeber handelnden Stelle ein entsprechender Nachweis erbracht wird.

Die oberste Landesgesundheitsbehörde oder die von ihr bestimmte Stelle kann allgemeine Ausnahmen zulassen, wenn das Paul-Ehrlich-Institut auf seiner Internetseite einen Lieferengpass zu allen Impfstoffen mit einer Masernkomponente, die für das Inverkehrbringen in Deutschland zugelassen oder genehmigt sind, bekannt gemacht hat.

Können Beschäftigte, die bei Inkrafttreten des Gesetzes bereits in einer der oben genannten Einrichtungen tätig sind, den Nachweis der Impfung oder über die Immunität gegenüber der Leitung der Einrichtung nicht erbringen, so haben sie noch bis zum Ablauf des 31. Juli 2021 die Möglichkeit, den Nachweis vorzulegen (§ 20 Abs. 10 IfSG). Wenn der Nachweis bis dahin nicht vorgelegt wird, hat die Leitung der jeweiligen Einrichtung unverzüglich das Gesundheitsamt, in dessen Bezirk sich die Einrichtung befindet, darüber zu benachrichtigen und dem Gesundheits- Amt die personenbezogenen Angaben zu übermitteln. Das Gesundheitsamt soll nicht nur in den Fällen des fehlenden Nachweises benachrichtigt werden, sondern auch in den Fällen, in denen sich aus dem vorgelegten Nachweis ergibt, dass ein Impfschutz gegen Masern erst zu einem späteren Zeitpunkt möglich ist oder vervollständigt werden kann (siehe Gesetzesbegründung zu § 20 Abs. 10). Das Gesundheitsamt kann in beiden Fallkonstellationen nach Absatz 12 verfahren. Bis dahin können die betreffenden Personen weiterhin in der Einrichtung betreut oder tätig sein (siehe Gesetzesbegründung zu § 20 Abs. 10). In diesen Fällen kann das Gesundheitsamt jedoch mit einem angemessenen zeitlichen Vorlauf die betreffen- den Personen auffordern, den Nachweis zu erbringen.

Über den Nachweis gegenüber der Leitung der jeweiligen Einrichtung hinaus haben die Personen, die in Einrichtungen nach § 23 Abs. 3 Satz 1, § 33 Nr. 1-4 oder § 36 Abs. 1 Nr. 4 IfSG tätig sind, dem Gesundheitsamt auf Anforderung den oben genannten Nachweis vorzulegen (§ 20 Abs. 12 Satz 1 i. V. m. § 20 Abs. 9 Satz 1 IfSG). Wird der Nachweis nicht innerhalb einer angemessenen Frist vorgelegt oder ergibt sich aus dem Nachweis, dass ein Impfschutz gegen Masern erst zu einem späteren Zeitpunkt möglich ist oder vervollständigt werden kann, kann das Gesundheitsamt die betreffende Person zu einer Beratung vorladen und zu einer Vervollständigung des Impfschutzes gegen Masern auffordern. Beschäftigten, die trotz Aufforderung keine Schutzimpfung nachweisen oder einer Beratungsaufforderung des Gesundheitsamtes nicht nachkommen, kann durch das Gesundheitsamt ein Tätigkeits- oder Betretungsverbot erteilt werden (§ 20 Abs. 12 Satz 3 IfSG). Nach § 73 Abs. 1a Nr. 7c IfSG kann auch in diesem Fall bei nicht rechtzeitiger oder unvollständiger Vorlage des Nachweises ein Bußgeld in oben genannter Höhe verhängt werden.

Die zuständige Behörde kann die Ausübung bestimmter beruflicher Tätigkeiten ganz oder teilweise untersagen (§ 31 Satz 1 IfSG), wenn Beschäftigte als krank, krankheitsverdächtig, ansteckungsverdächtig oder als Ausscheider gelten. Dies gilt auch für sonstige Personen, die Krankheitserreger so in oder an sich tragen, dass im Einzelfall die Gefahr einer Weiterverbreitung besteht (§ 31 Satz 2 IfSG).

Wird ein solches Verbot ausgesprochen, gerät der Arbeitgeber **nicht** in **Annahmeverzug**, wenn er die betroffenen Beschäftigten nicht beschäftigt. Die Beschäftigten haben in diesem Fall **keinen Entgeltanspruch**.

Wer auf Grund des Gesetzes als Ausscheider, Ansteckungsverdächtiger, Krankheitsverdächtiger oder als sonstiger Träger von Krankheitserregern im Sinne von § 31 Satz 2 IfSG Verboten in der Ausübung seiner bisherigen Erwerbstätigkeit unterliegt oder unterworfen wird und dadurch einen Verdienstausfall erleidet, er- hält – wie bereits unter der alten Fassung des IfSG – eine **Entschädigung in Geld** (§ 56 Abs 1 Satz 1 IfSG). Jedoch sieht die Novelle nach § 56 Abs. 1 Satz 3 IfSG nunmehr vor, dass Beschäftigte keine Entschädigung erhalten, wenn sie durch Inanspruchnahme einer Schutzimpfung oder anderen Maßnahme der spezifischen Prophylaxe, die gesetzlich vorgeschriebenen ist oder im Bereich des gewöhnlichen Aufenthaltsorts des Betroffenen öffentlich empfohlen wurde, ein Verbot in der Ausübung ihrer bisherigen Tätigkeit oder eine Absonderung hätten vermeiden können.

Im Übrigen ist es dem Arbeitgeber nicht verwehrt, wie bisher die ihm zustehenden arbeitsrechtlichen Mittel zu nutzen, die ihm aufgrund von Verstößen gegen das Infektionsschutzgesetz zur Verfügung stehen. Die Folgen für das Dienst- oder Arbeitsverhältnis richten sich nach den vertrags-, dienst- oder arbeitsrechtlichen Grundlagen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Gesetzgeber eine Schutzimpfung gegen Masern in den genannten Einrichtungen als grundsätzlich zumutbar eingestuft hat.

VI. Masernschutzgesetz – Kostentragung der Impfung sowie der zu erbringenden Nachweise

Im Hinblick auf die Kosten der Schutzimpfung verweist das BMG in seinen „Fragen und Antworten zum Masernschutzgesetz“ darauf, dass gesetzlich Versicherte Anspruch auf Schutzimpfungen haben, wozu auch die von der Ständigen Impfkommission des Robert-Koch-Instituts (STIKO) empfohlenen Schutzimpfungen gegen Masern gehören.

Wer die Kosten für den von den Beschäftigten beizubringenden Nachweis über eine bereits durchgeführte Impfung, eine anderweitig erlangte Immunität gegen Masern oder eine medizinische Kontraindikation zu tragen hat, ist im Masernschutzgesetz nicht geregelt worden. Das Gesetz gestaltet den zu erbringenden Nachweis allerdings grundsätzlich als persönliche Verpflichtung der betroffenen Personen in den vom Gesetz erfassten Bereichen aus. Für diese Personen entsteht somit ein Erfüllungsaufwand für ärztliche Zeugnisse und serologische Untersuchungen, deren Kosten teilweise nicht von den Trägern der gesetzlichen Krankenversicherung, den privaten Krankenversicherungsunternehmen oder der Beihilfe erstattet werden können.

Diese Kosten haben die in der Nachweispflicht stehenden Personen selbst zu tragen. Da das Masernschutzgesetz eine Kostentragungspflicht des Arbeitgebers für etwaige Kosten im Zuge der gesetzlichen Nachweispflichten nicht vorsieht, besteht kein Anspruch auf Kostentragung durch den Arbeitgeber. Ebenso wenig besteht ein Anspruch betroffener Beschäftigter auf Kostenerstattung durch den Arbeitgeber für den Fall, dass nachweispflichtigen Personen eigene Kosten entstehen. Dies dürfte schon daraus folgen, dass das Masernschutzgesetz primär dem Sozialschutz dient. Das mit dem Masernschutzgesetz teilweise geänderte SGB V enthält im Übrigen neue Regelungen zur Kostenübernahme für Schutzimpfungen nach dem IfSG.