

Bonn, den 20. November 2015

Zwischen dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Bundesministerium für Gesundheit abgestimmte Stellungnahme zu

§ 23a Infektionsschutzgesetz (IfSG), insbesondere zum Verhältnis zur Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)

§ 23a IfSG enthält eine Spezialregelung zur Datenerhebung im Beschäftigungsverhältnis nach § 32 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) und zu den Regelungen in § 28 Absatz 6 ff. BDSG über besondere personenbezogene Daten (Gesundheitsdaten). Die Vorschrift soll dazu beitragen, nosokomiale Infektionen zu verhüten und die Weiterverbreitung von Krankheitserregern, insbesondere solcher mit Resistenzen, in Krankenhäusern und vergleichbaren Einrichtungen zu vermeiden. Sie dient damit dem **Patientenschutz**. Der Anwendungsbereich des § 23a IfSG ist auf **impfpräventable Krankheiten** beschränkt (zum Beispiel Hepatitis B).

§ 23a IfSG ist eine **Ausprägung des Fragerechts des Arbeitgebers** gegenüber dem Beschäftigten. § 23a IfSG gilt **im Einstellungsverfahren und im laufenden Beschäftigungsverhältnis**. Der Arbeitgeber darf unter den in der Vorschrift genannten Voraussetzungen („wenn und soweit es zur Erfüllung von Verpflichtungen aus § 23 Absatz 3 in Bezug auf Krankheiten, die durch Schutzimpfung verhütet werden können, erforderlich ist“) von Beschäftigten, die zum Beispiel in Krankenhäusern arbeiten sollen oder dort arbeiten, Auskunft zu ihrem Impf- und Serostatus einholen, um für die konkrete Tätigkeit zu klären, ob der über eine Schutzimpfung oder natürlich erlangte Immunschutz ausreicht, um die Weiterverbreitung zu verhindern. Die Daten sind **unmittelbar beim Beschäftigten zu erheben**. Wenn der Beschäftigte seinen ausreichenden Immunschutz nicht durch Nachweise (zum Beispiel Vorlage des Impfausweises oder Vorlage des Ergebnisses über den Serostatus) belegen kann, darf der Arbeitgeber von ihm eine ärztliche Feststellung verlangen. Diese Feststellung erfolgt in aller Regel durch eine mit Einwilligung des Beschäftigten durchgeführte ärztliche Untersuchung (Bestimmung von spezifischen Antikörpern im Blut). Aus § 23a IfSG lässt sich **keine Impfpflicht** ableiten. Wird der ausreichende Immunschutz nicht positiv festgestellt, können daraus jedoch Konsequenzen hinsichtlich der Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder der Art und Weise einer bestehenden Beschäftigung folgen.

Das Ausstellen eines Attestes zum Nachweis des ausreichenden Immunschutzes auf der Grundlage von § 23a IfSG bzw. die dazu erforderliche Untersuchung darf **nicht mit der arbeitsmedizinischen Vorsorge nach ArbMedVV vermischt oder verwechselt wer-**

den. Im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge erhalten Beschäftigte unter bestimmten Voraussetzungen ein **Impfangebot**. Im Arbeitsschutz gibt es keine Impfpflicht. Die Weigerung, eine Impfung durchführen zu lassen, hat dabei auch faktisch keine negativen Auswirkungen. Der Arbeitgeber erhält nach § 6 Absatz 3 Nummer 3 ArbMedVV lediglich eine Vorsorgebescheinigung mit Angaben, dass, wann und aus welchem Anlass ein arbeitsmedizinischer Vorsorgetermin stattgefunden hat. Untersuchungsergebnisse wie Impfstatus und Serostatus unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht. Auf der Grundlage der Vorschriften der ArbMedVV kann der Arbeitgeber deshalb **keine Informationen über Impf- und Serostatus des Beschäftigten** verlangen; weder vom Beschäftigten noch vom Betriebsarzt. Die Erhebung des Impf- und Serostatus zur Erbringung des Nachweises nach § 23a IfSG ist auch keine Aufgabe nach dem Arbeitssicherheitsgesetz; übernimmt der Betriebsarzt diese Aufgabe dennoch, erfolgt sie aufgrund eines eigenständigen Auftrags, der klar von der arbeitsmedizinischen Vorsorge getrennt werden muss. Werden arbeitsmedizinische Vorsorge und Untersuchung nach § 23a IfSG in einem Termin durchgeführt, muss der Betriebsarzt die **unterschiedlichen Zwecke offenlegen und der Impfnachweis bzw. Serostatus muss unabhängig von der Vorsorgebescheinigung attestiert werden**. Soweit der Arbeitgeber über den Gesundheitszustand vom Beschäftigten über § 23a IfSG mehr erfährt als nach der ArbMedVV, ist dies also eine Folge der unterschiedlichen gesetzlichen Grundlagen. Die Schweigepflicht des Betriebsarztes gegenüber dem Arbeitgeber bleibt auch hier bestehen.