

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

Masernschutzgesetz und zu § 20i des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V), insbesondere zum Verhältnis zur Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)

Das **Masernschutzgesetz** ist ein **Artikelgesetz**, das unter anderem das Infektionsschutzgesetz (IfSG) geändert hat. In **§ 20 IfSG** wurden zum 01.03.2020 Absätze ergänzt, nach denen bestimmte Personen (unter anderem bestimmte Beschäftigte) einen **ausreichenden Impfschutz gegen Masern oder eine Immunität gegen Masern aufweisen und hierüber einen Nachweis erbringen** müssen, vgl. Artikel 1 Nummer 8 des Masernschutzgesetzes (Bundesgesetzblatt Jahrgang 2020 Teil I Nr. 6, S. 148, 151 f.).

Das Ausstellen eines Attestes zum Nachweis des ausreichenden Immunschutzes auf der Grundlage von § 20 Absatz 9 Satz 1 IfSG oder die dazu erforderliche Untersuchung wie beispielsweise eine serologische Titerbestimmung darf **nicht mit der arbeitsmedizinischen Vorsorge nach ArbMedVV vermischt oder verwechselt werden** (eingehend in der Bundestags-Drucksache 19/13452, S. 30). Im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge erhalten Beschäftigte unter bestimmten Voraussetzungen ein **Impfangebot. Im Arbeitsschutz gibt es keine Impfpflicht und auch keine Impfnachweispflicht.** 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 § 20 Absatz 9 Satz 1 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 das Ausstellen des nach § 20 Absatz 9 Satz 1 IfSG erforderlichen Nachweises oder die gegebenenfalls dazu erforderliche Untersuchung 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 § 20 Absatz 9 Satz 1 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.

Die Frage der Impf-/Nachweispflicht ist von der Frage der Schutzimpfung zu trennen. Für die **Schutzimpfung** gibt es **mehrere Anspruchsgrundlagen**, die **im konkreten Fall zu prüfen** sind. Versicherte haben gegenüber ihrer Krankenkasse einen Anspruch auf Leistungen für Schutzimpfungen im Sinne des § 2 Nummer 9 IfSG unabhängig davon, ob sie auch entsprechende Ansprüche gegen andere Kostenträger haben; etwa aufgrund arbeitsschutzrechtlicher Vorschriften, siehe **§ 20i Absatz 1 Satz 1 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V)** und Bundestags-Drucksache 19/8351, S. 173. Im Arbeitsschutzrecht sind Impfungen Bestandteil der arbeitsmedizinischen Vorsorge und den Beschäftigten anzubieten, soweit das Risiko einer Infektion tätigkeitsbedingt und im Vergleich zur Allgemeinbevölkerung erhöht ist und der oder die Beschäftigte nicht bereits über einen ausreichenden Immunschutz verfügt, siehe **§ 6 Absatz 2 Satz 3 und 4 ArbMedVV**. Diese Vorgaben werden in der Arbeitsmedizinischen Regel "Impfungen als Bestandteil der arbeitsmedizinischen Vorsorge bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen" (**AMR 6.5**) konkretisiert. Im Abschnitt Kostentragung heißt es: "Ist nach der Gefährdungsbeurteilung im Rahmen einer arbeitsmedizinischen Vorsorge eine Impfung anzubieten, kann nicht auf eine andere rechtliche Grundlage oder eine andere Indikation verwiesen werden. Impfungen im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge sind Arbeitsschutzmaßnahmen. Kosten für Arbeitsschutzmaßnahmen darf der Arbeitgeber nicht dem Beschäftigten auferlegen (§ 3 Absatz 3 ArbSchG)." **Zusammengefasst** heißt das: Sind die Voraussetzungen der AMR 6.5 erfüllt, erhalten Personen ein Impfangebot als Beschäftigte vom Arbeitgeber (ArbMedVV) unabhängig davon, ob sie als Versicherte einen Anspruch auch nach § 20i SGB V haben. Dieser Personenkreis kann nicht auf die jeweils andere Rechtsgrundlage verwiesen werden. Es gibt **bezogen auf die Schutzimpfung keinen Vorrang**.

Zu § 23a IfSG siehe die gesondert veröffentlichte, abgestimmte Stellungnahme.