

Hygiene (18. Januar 2019)

11 Impfungen, die für Pflegekräfte ein Muss sind

Impfungen auf die leichte Schulter zu nehmen, ist nicht zu empfehlen, Denn Krankenhäuser dürfen jetzt den Impfstatus ihrer Mitarbeiter abfragen. Noch geschieht dies kaum. Doch das könnte sich ändern, der Druck ist groß

- Es geht darum, nosokomiale Infektionen zu verhindern
- Deutsche Krankenhaus Gesellschaft appelliert an Träger
- Wichtige Impfungen für Pflegepersonal
- Gesundheitseinrichtungen können sich schuldig machen
- Experte: „Hygienekommissionen kümmern sich nicht“
- Sache des Chefs? Des Einrichtungs - Hygienikers?
- Was, wenn ein ungeborenes Kind an Masern erkrankt?

Mit dem Präventionsgesetz wurde 2015 auch ein neuer Paragraf ins Infektionsschutzgesetz (IfSG) eingeführt: der Paragraf 23a IfSG. Dieser Paragraf hat es in sich. Er erlaubt Arbeitgebern erstmals, Beschäftigte nach ihrem Impfstatus zu befragen. Und er verpflichtet die Arbeitgeber, Konsequenzen aus den erworbenen Kenntnissen zu ziehen - bis hin zur Versetzung des Beschäftigten an einen anderen Arbeitsplatz oder Ablehnung eines Bewerbers. Ergo: Pflegekräfte müssen damit rechnen, dass der Arbeitgeber sie nach ihrem Impfstatus befragt und eventuell an einen anderen Arbeitsplatz versetzt.

Es geht darum, nosokomiale Infektionen zu verhindern

Im Wortlaut heißt es in dem neuen Paragrafen: „Wenn und soweit es zur Erfüllung von Verpflichtungen aus § 23 Absatz 3 in Bezug auf Krankheiten, die durch Schutzimpfung verhütet werden können, erforderlich ist, darf der Arbeitgeber personenbezogene Daten eines Beschäftigten im Sinne des § 3 Absatz 11 des Bundesdatenschutzgesetzes über dessen Impfstatus und Serostatus erheben, verarbeiten oder nutzen, um über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder über die Art und Weise einer Beschäftigung zu entscheiden.“

Deutsche Krankenhaus Gesellschaft appelliert an Träger

Danach sind Krankenhausleitungen / Seniorenheimleitungen verpflichtet, sicherzustellen, dass alle nach dem aktuellen medizinischen Wissensstand erforderlichen Maßnahmen getroffen werden, um nosokomiale Infektionen zu verhüten und die Weiterbildung von Krankheitserregern zu vermeiden, insbesondere solcher mit Resistenzen. Die Deutsche Krankenhausgesellschaft (DKG) hat deshalb schon vor zwei Jahren darauf hingewiesen, dass der Arbeitgeber vom Beschäftigten eine Auskunft oder die Vorlage eines Nachweises über das Bestehen von Impfschutz oder das Bestehen einer natürlichen Immunität in Bezug auf die Krankheiten verlangen kann, die mittels Impfung verhütet werden können.

Wichtige Impfungen für Pflegepersonal

Für Personal in medizinischen Einrichtungen sind dies laut einem Epidemiologischen Bulletin des Robert Koch-Instituts vom 23. August:

- Diphtherie
- Hepatitis A
- Hepatitis B
- Influenza
- Masern
- Mumps
- Pertussis
- Poliomyelitis
- Röteln
- Tetanus
- Varizellen

Der Impfstatus des Personals sollte den Beschäftigten selbst und dem Betriebsarzt bekannt sein, rät die DKG. Ein Impfwang soll sich aus dem neuen Paragraphen gleichwohl nicht ableiten. Dem Arbeitgeber komme vielmehr ein „gewisser Entscheidungsspielraum“ zu.

Einrichtung kann sich schuldig machen

Andererseits erlange der Immunschutz der Mitarbeiter aber „insbesondere aus haftungsrechtlicher Sicht“ durch das Präventionsgesetz an Bedeutung: Denn der Arbeitgeber ist verpflichtet, aus den gewonnenen Erkenntnissen nach Abfrage des Impfstatus Konsequenzen zu ziehen. Tut er dies nicht und ein Patient steckt sich an, könne die Einrichtungsleitung sich zumindest „rein theoretisch“ schuldig machen, warnt die DKG. Zu beachten sei ferner, dass bei Bereichen mit besonders hohen Infektionsrisiken, etwa auf der Neonatologie, Personen, die nicht über einen hinreichenden Impfschutz verfügen, bereits als „Ansteckungsverdächtige“ angesehen werden können.

Experte: „Hygienekommissionen kümmern sich nicht“

Vor diesem Hintergrund empfiehlt die DKG allen Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen je nach Umfang und Art der Patientenkontakte und der Patientenklientel, den Impfstatus ihrer Beschäftigten zu erheben und aus den gewonnenen Erkenntnissen gegebenenfalls Konsequenzen für deren Tätigkeitsfeld zu ziehen. Im Klartext heißt das für Pflegekräfte: Besser rechtzeitig impfen lassen als später Ärger mit der Einrichtungsleitung zu bekommen. Allerdings ist aus der Branche auch zu hören, dass es aufgrund des chronischen Personalmangels in Kliniken und Heimen bislang kaum zu Abfragungen des Impfstatus‘ kommt.

Sache des Chefs? Des Einrichtungshygienikers?

Diese Situation bestätigt ein Mikrobiologe, der für ein Medizinisches Versorgungszentrum rund zehn Kliniken im Ruhrgebiet betreut, an dieser Stelle aber lieber anonym bleiben möchte: „Ich habe noch nicht miterlebt, dass das Thema Impfen in einer der Hygienekommissionen der Einrichtungen eine Rolle spielt. Das Thema wird sträflich vernachlässigt. Angesichts des Fachkräftemangels wagt offenbar niemand, es auszusprechen.“

Was, wenn ein ungeborenes Kind an Masern erkrankt?

Kompliziert sei es auch, berichtet der Experte, weil nicht klar festgelegt sei in dem Gesetz, wer sich eigentlich um das Thema kümmern soll. „Der Betriebsarzt wäre mit dem Thema überfordert, er ist für die Sicherheit der Mitarbeiter zuständig, nicht die der Patienten.“ Der Mikrobiologe vertritt die Ansicht, eine entsprechende „Risikobeurteilung“, die jede Einrichtung nun eigentlich vornehmen muss, sei Sache des Chefs und/oder des Einrichtungshygienikers. Aber eine lästige Diskussion mit impfunwilligen Mitarbeitern schrecke die meisten nur ab, man habe Angst, dass einem das Personal davonlaufe. „Wenn aber künftig ein ungeborenes Kind an Masern erkrankt und dies nachweislich durch einen Mitarbeiter geschieht“, warnt der Fachmann, „dann wird es eng.“