

Masernschutzgesetz - Novellierung des Infektionsschutzgesetzes 2019

Warum ?

Die Masern sind und waren immer eine schwere Virusinfektion - vorzugsweise der Kinder. Nicht selten mit Gehirnentzündung. Die praktizierte Verdunklung des Zimmers und ihre Tolerierung durch das kranke Kind waren eine Folge der Beteiligung des Gehirns. Gefürchtet ist eine Folgeerkrankung des Gehirn, die innerhalb weniger Jahre zum Tod des Kindes führt (**subakut sklerosierende Panencephalitis - SSPE**). Besonders sind Kleinkinder betroffen, die bis zum vollendeten 1. Lebensjahr nicht geimpft werden können.

Es besteht die Möglichkeit, die Verbreitung der Masern zu unterbinden, wenn mindestens 95 % der Menschen geimpft sind. Derzeitig wird diese Impfquote deutlich unterschritten. Deshalb wurde das Masernschutzgesetz verabschiedet, das eine Impfpflicht in einigen Einrichtungen vorschreibt. Es handelt sich um eine Novellierung des Infektionsschutzgesetzes.

Wer ist betroffen?

Beschäftigte von Gemeinschaftseinrichtungen, die überwiegend Minderjährige betreuen, wie

- Kindertageseinrichtungen und Kinderhorte,
- Kindertagespflege (nach SGB VIII § 43(1)),
- Schulen und sonstige Ausbildungseinrichtungen sowie
- (Kinder-)Heime

haben ab 1.3.20 der Leitung bei Neueinstellung eine Impf-Dokumentation (**2 Impfung beim Erwachsenen mit MMR-Impfstoff**) oder ein ärztliches Zeugnis vorzulegen. Dieses bescheinigt entweder Impfschutz, Immunität (z.B. Bluttest), medizinische Kontraindikationen oder begründet, warum Schutz erst später möglich ist. Bei bereits Beschäftigten sind diese Nachweise bis zum 31.7.2021 zu führen. Evtl. Kosten hat der Beschäftigte zu tragen (*der Beschäftigte hat vorzulegen*). **Personen, die vor dem 1.1.1971 geboren sind, benötigen keine Nachweise**, da bei ihnen wegen der damalig großen Verbreitung der Masern von Schutz gegenüber Masern ausgegangen wird.

Für **Betreute** in Gemeinschaftseinrichtungen gelten entsprechende Regelungen. In Kinderheimen (und z.B. Flüchtlingsunterkünften) haben diese nach 4 Wochen der Unterbringung innerhalb 4 Wochen den Nachweis zu erbringen. Bei den bereits am 1.3.2020 Betreuten sind die Nachweise bis zum 31.7.21 zu erbringen.

In **Med. Einrichtungen** wie u.a. Krankenhäuser, Praxen, Intensivpflege durchführende ambulante Pflegedienste (§ 23, Abs.3, Satz 1) haben nur die Beschäftigten entsprechende Nachweise zu erbringen. Stationäre Altenpflegeeinrichtungen sind nicht betroffen.

Beschäftigte und Betreute (s.o.) in **Flüchtlingseinrichtungen** u. Notunterkünften sind entsprechend nachweispflichtig.

Bei **Ehrenamtlichen** und **Praktikanten** besteht ebenfalls eine Nachweispflicht, wenn sie nicht nur tageweise und für kurze Zeitfristen tätig sind.

Was ist zu tun bei fehlendem Nachweis?

Personen ohne derartigen Nachweis dürfen nicht beschäftigt bzw. nicht betreut werden.

Besondere Regelungen gelten für Personen, die am 1. März 2020 bereits in den betroffenen Einrichtungen betreut werden oder tätig sind. Bei diesen Personen kann das Gesundheitsamt (nach Ablauf der Übergangsfrist bis zum 31. Juli 2021) im Einzelfall entscheiden, ob Tätigkeits- oder Betreuungsverbote ausgesprochen werden (außer bei schulpflichtigen Personen).

Wenn laut Bescheinigung der Impfschutz erst später erzielt werden kann oder die Bescheinigung nicht erbracht wird, hat die Leitung dies dem zuständigen Gesundheitsamt namentlich zu melden. Das Gesundheitsamt kann diese Personen zum Gespräch einladen und ihnen schließlich Beschäftigungsverbote oder Aufenthaltsverbote erteilen. Einschränkungen ergeben sich insbesondere für Schüler mit Schulpflicht oder bei gesetzlichen Unterbringungs-pflichten. Ausnahmen durch die Behörde sind möglich.

Wie sieht der Nachweis aus?

Hierfür sind 2 Verfahren vorgesehen.

Zeugnis durch einen Arzt, dass Schutz gegenüber Masern besteht (z.B. Masern-Impfungen oder Antikörper gegen Masern) oder begründet erst später erfolgen kann oder medizinische Kontraindikationen für eine Impfung bestehen (z.B. schwere Erkrankung des Immunsystems).

Oder der Beschäftigte legt der Leitung seinen **Impfausweis** vor, aus dem hervorgeht, dass 2 Masern(-Mumps-Röteln)-Impfungen durchgeführt worden sind. Entsprechend §20 (8) IfSG besteht *„ein ausreichender Impfschutz gegen Masern ..., 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“*. Als Impfstoff dürfen auch Kombinationsimpfstoffe verwendet werden. Derzeitig sind keine monovalenten Masernimpfstoffe verfügbar. D.h. Beschäftigte müssen mindesten 2 Impfungen gegen Masern (in der Regel Masern-Mumps-Röteln-Impfstoff) vorweisen (Mindestabstand zwischen den Impfungen 4 Wochen).

Weitergehende Informationen

www.masernschutz.de (u.a. umfangreiche FAQ-Liste)

https://www.nlga.niedersachsen.de/startseite/infektionsschutz/schutzimpfungen_impfen_klar/umsetzung_masernschutzgesetz/umsetzung-masernschutzgesetz-183753.html
(u.a. Informationen für Kitas, Lesen des Impfausweises)

https://www.nlga.niedersachsen.de/startseite/infektionsschutz/schutzimpfungen_impfen_klar/umsetzung_masernschutzgesetz/mustervorlagen/mustervorlagen-zum-masernschutzgesetz-184780.html (u.a. Dokumentationshilfen)

Informationen zu praktischer Umsetzung (EKD-Vertrag):

Die Leitung von Einrichtungen ist „die Person, die von dem Träger der Einrichtung mit den **Leitungsaufgaben beauftragt** ist“ (§2 Nr.15).

Die Leitung hat die Nachweise von Beschäftigten und Betreuten zu erfassen. Fehlender Nachweis schließt Beschäftigung bei Neueinstellung aus. Die ärztl. Bescheinigung, dass der Schutz begründet erst später zu erzielen ist, führt bei Einstellung zur Meldung ans Gesundheitsamt führen.

Die Leitung sieht den Impfausweis ein und hat den Schutz zu dokumentieren (aktuell **MMR-** oder **Priorix-**Impfstoffe). Atteste und Bescheinigungen sowie Bestimmungen von Antikörpern sind nicht als arbeitsmedizinische Leistung zu verstehen und werden somit nicht innerhalb des Vertrages vorgenommen. Ähnliches dürfte auch für die gesetzliche Krankenversicherung gelten.

Wenn nicht andere Kostenträger diese übernehmen (z.B. Krankenkassen), gehen **Kosten** zu Lasten des Beschäftigten bzw. Betreuten. Die Übernahme durch den Arbeitgeber ist möglich und könnte die Abläufe vereinfachen (z.B. Antikörper-Bestimmungen).

Die kirchlichen Beschäftigten können im Rahmen des EKD-Vertrages bei der **Vorsorge** „Biostoffe vorschulische Kinderbetreuung“ gegen Masern(-Mumps-Röteln) geimpft werden. Antikörper-Bestimmungen werden entsprechend der STIKO-Empfehlungen. Ergänzend sei auf den „Leitfaden zur arbeitsmedizinischen Betreuung“ verwiesen.

Bei fehlendem Nachweis *und* gesetzlicher Schulpflicht oder gesetzlicher Unterbringungsverpflichtung wird dies „nur“ zur namentlichen Meldung beim Gesundheitsamt führen.

Betreuungsverträge und Arbeitsverträge sollten entsprechen abgefasst werden.