

Spezielle Impfungen bei besonderen beruflichen Infektionsgefahren



Tätigkeitsbezogene Impfungen sind Bestandteil der arbeitsmedizinischen Vorsorge. Dies ist in der Arbeitsmedizinischen Regel 6.5 (AMR 6.5) festgeschrieben.

Die Impfungen sind den Beschäftigten anzubieten, soweit das Risiko einer Infektion tätigkeitsbedingt und im Vergleich zur Allgemeinbevölkerung erhöht ist und der oder die betroffene Beschäftigte nicht bereits über einen ausreichenden Immunschutz verfügt (§ 6 Absatz 2 Satz 3 und 4 ArbMedVV). Das heißt, es bedarf eines unmittelbaren Bezugs zur Tätigkeit des Beschäftigten.

Allgemein empfohlene Impfungen, wie z. B. Tetanus, Diphtherie, Polio oder Keuchhusten sowie Impfungen zum Dritt- oder Bevölkerungsschutz sind in aller Regel keine Aufgabe des Arbeitsschutzes, denn die Kosten für die in der AMR 6.5 behandelten Impfungen sind allein vom Arbeitgeber zu tragen.

Die Feststellung eines tätigkeitsbedingten und im Vergleich zur Allgemeinbevölkerung erhöhten Infektionsrisikos ist Aufgabe des Arbeitgebers im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung. Der Arbeitgeber kann und soll sich hierbei durch den Betriebsarzt beraten lassen.

In Betracht kommen in diesem Zusammenhang z. B. folgende Schutzimpfungen:

- Hepatitis A (Alten-/Pflegeheime; Labore; Pflegedienste)
- Hepatitis B (Krankenhäuser; Arztpraxen; Alten-/Pflegeheime; Labore; Pflegedienste)
- FSME (Garten- und Landschaftsbau; Forstwirtschaft)
- Masern (Kinderbetreuung; Krankenhäuser; Kinderarztpraxen)
- Mumps (Kinderbetreuung; Krankenhäuser; Kinderarztpraxen)
- Röteln (Kinderbetreuung; Krankenhäuser; Kinderarztpraxen)
- Windpocken (in der Kinderbetreuung; Krankenhäuser; Kinderarztpraxen)
- Gelbfieber (ggf. bei beruflichen Auslandsreisen)
- Japan-Enzephalitis (ggf. bei beruflichen Auslandsreisen)
- Tollwut (ggf. bei beruflichen Auslandsreisen)
- Cholera (ggf. bei beruflichen Auslandsreisen)
- Typhus (ggf. bei beruflichen Auslandsreisen)
- Meningitis (ggf. bei beruflichen Auslandsreisen)

Natürlich ist dies keine abschließende Aufzählung, und auch in den oben genannten Fällen ist immer eine spezielle arbeitsmedizinische Beratung und eine enge Abstimmung zwischen dem Betriebsarzt und dem einzelnen Beschäftigten notwendig, um die individuelle Indikation für eine Impfung stellen zu können. Eine Impfung kann im Rahmen einer Pflicht- Angebots- oder Wunschvorsorge als Präventionsmaßnahme in Betracht kommen. Beschäftigte müssen allerdings immer in die Impfung einwilligen, denn im

Arbeitsschutz kennen wir keine Impfpflicht.