

Herausforderungen bei der Umsetzung des §23a IfSG (Gesetz zur Stärkung der Gesundheitsförderung und Prävention)

“ Wenn und soweit es zur Erfüllung von Verpflichtungen aus §23 Absatz 3 in Bezug auf Krankheiten, die durch Schutzimpfungen 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 und nutzen, um über die Begründung eines Beschäftigungsverhältnisses oder über die Art und Weise einer Beschäftigung zu entscheiden.”

Die Einrichtungen dürfen und müssen nach §23a IfSG nun über den Impf- bzw Immunstatus ihrer Mitarbeiter gegenüber diesen Infektionskrankheiten Bescheid wissen und dürfen diese nur beschäftigen, wenn Sie über einen Für den spezifischen Arbeitsbereich ausreichenden Impf- bzw. Immunschutz verfügen und so eine Ansteckung von Schutzbefohlenen vermieden wird.

Problem:

- 1) Für welchen Mitarbeiter wird welcher Impf- bzw. Immunstatus definiert?
- 2) Umgang mit Impfverweigerern und Non-Respondern ? Kündigung oder Versetzung ? rein rechtlich bleibt die Inanspruchnahme von Impfschutz freiwillig!
- 3) Wie setzt man das Vorgehen in der operative Personalarbeit um?

