

Masernschutzgesetz: Arbeitsplatz für Schutzimpfungen durch Betriebsärzte zu Lasten der GKV besser nutzen

Das „Gesetz für den Schutz vor Masern und zur Stärkung der Impfprävention, kurz „Masernschutzgesetz“, ist am 1. März in Kraft getreten. Wesentlicher Bestandteil: auch den Arbeitsplatz für Schutzimpfungen durch Betriebsärzte zu Lasten der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) besser zu nutzen. Die Deutsche Gesellschaft für Arbeitsmedizin und Umweltmedizin (DGAUM) hatte beim Gesetzgebungsverfahren im Spätjahr 2019 Vorschläge eingebracht, die in dem seit 1. März geltenden Gesetzestext aufgenommen wurden:

1. Ein **Kontrahierungszwang** nach § 132e SGB V, also die **unmissverständliche Verpflichtung für die Unternehmen der gesetzlichen Krankenversicherung, Schutzimpfungsverträge abzuschließen**, insbesondere mit den „Fachärzten für Arbeitsmedizin und Ärzten mit der Zusatzbezeichnung ‚Betriebsmedizin‘, die nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnehmen oder deren Gemeinschaften“.
2. Eine **Klarstellung**, dass „unter Gemeinschaften auch Vereinigungen zu verstehen sind, die die in ihnen organisierten Leistungserbringer als Mitglieder unterstützen, also **„Management-gesellschaften“, wie etwa die DGAUM, die mit ihren Mitgliedern an einer Verbesserung der Versorgungsstrukturen im Bereich der betrieblichen Prävention und Gesundheitsförderung aktiv mitwirken.**
3. Eine Aufforderung an die GKV, für Betriebsärzte oder „sonstige Ärzte, die nicht an der vertrags-ärztlichen Versorgung teilnehmen, oder deren Gemeinschaften“, **Regelungen für eine vereinfachte Durchführung von Schutzimpfungen**, etwa durch die „pauschalierte Bereitstellung von Impfstoffen“, zu schaffen.
4. Eine notwendige Ergänzung in § 295 Abs. 1b Satz 1 um die Angabe §§ 132e und 132f SGB V. Damit verbunden ist eine Klarstellung, dass auch die in diesen Paragraphen geregelten Leistungen, also die Versorgung mit Schutzimpfungen und die Versorgung durch Betriebsärzte, die in Vertragsformen und ohne Mitwirkung der Kassenärztlichen Vereinigungen erbracht werden, **direkt mit den Krankenkassen abzurechnen** sind.

Warum Impfungen von Betriebsärzten zu Lasten GKV?

Konkret bedeutet dies, dass mit Inkrafttreten des Masernschutzgesetzes am 1. März 2020, der bisher notwendige Bezug zu § 140a SGB V in den Impfverträgen der Betriebsärzte, wie sie etwa die DGAUM seit letztem Jahr mit gesetzlichen Krankenkassen abgeschlossen hat, entfallen kann und dann auch keine förmliche Einschreibung der Versicherten mehr für Impfungen am Arbeitsplatz notwendig ist. Darüber hinaus werden die technischen Regelungen für die §§ 132e und 132f SGB V angepasst, so dass die Datenübermittlung zwischen Abrechnungsdienstleistern und Krankenkassen vereinfacht wird.

Insbesondere mit § 132e SGB V (Schutzimpfungen) besteht im Gesetz (SGB V) ein eindeutiger Versorgungsauftrag für die Betriebsärzte und die Krankenkassen. Dieser ist nicht ins Belieben gestellt. Deshalb hat die DGAUM im Feld der Arbeitsmedizin die ersten Verträge zur Regelung von Schutzimpfungen durch Betriebsärzte am Arbeitsplatz abgeschlossen und auch ein leistungsfähiges, datengestütztes Abrechnungssystem DGAUM-Selekt etabliert. Die Verträge der DGAUM mit den Unternehmen der GKV sind offen für alle Betriebsärzte sowie für Ärzte im Öffentlichen Gesundheitsdienst (ÖGD), da diese wie Betriebsärzte über keine Kassenzulassung verfügen, aber teilweise am Arbeitsplatz impfen.

Wenn Betriebsärzte impfen: Kostenübernahme Arbeitgeber oder GKV?

Beim Thema Schutzimpfungen durch Betriebsärzte am Arbeitsplatz gilt generell, dass zuerst einmal die Frage des individuellen Gefährdungspotenzials für den Beschäftigten am Arbeitsplatz geklärt werden muss: Haben die Beschäftigten durch ihre Tätigkeit ein erhöhtes Gesundheitsrisiko bei Ihrer Tätigkeit am Arbeitsplatz? Wenn ja, etwa in Gemeinschaftseinrichtungen oder in der patientennahen Versorgung in ambulanten oder stationären Gesundheitseinrichtungen wie Praxen oder Krankenhäusern, dann hat i.d.R. der Arbeitgeber im Sinne des Arbeitsschutzes eine Impfung oder im Falle eines notwendigen Masernschutzes die Nachimpfung zu bezahlen. Alternativ kann der Arbeitgeber von seinem Beschäftigten einen Nachweis verlangen, ob dieser über einen ausreichenden Impfschutz verfügt. Rechtliche Grundlage neben der Arbeitsmedizinischen Vorsorgeverordnung (ArbMedVV) ist in diesem Kontext auch die aktuelle Empfehlung der Ständigen Impfkommission (StIKo) am Robert-Koch-Institut (RKI) von Februar 2020:

https://www.rki.de/DE/Content/Infekt/EpidBull/Archiv/2020/Ausgaben/02_20.html

Hinsichtlich jener Beschäftigten, die keinem erhöhten Gesundheitsrisiko ausgesetzt sind, wird der Betriebsarzt den Arbeitgeber nicht zur Kostenübernahme auffordern können. Allerdings kann der Beschäftigte sich impfen lassen, da ein Rechtsanspruch nach § 20i SGB V besteht. Die Kosten dafür hat aber dann das jeweilige Unternehmen der GKV zu tragen, bei dem man versichert ist. Nach § 132e SGB V kann dies auch der Betriebsarzt machen und dann mit der Krankenkasse abrechnen.

Quelle: DGAUM gs@dgaum.de 01.03.20 via ab (ur)