

## Weisung

Personalärztliche Eintrittsuntersuchung inklusive nötige Impfungen für neue Mitarbeitende

Geschäftsleitung

■ **Dokumenteigenschaften**

|                              |  |
|------------------------------|--|
| <b>Änderungsdatum</b>        | 28.08.2023   |
| <b>Gültig ab</b>             | 01.01.2024   |
| <b>Version</b>               | 4.0  |
| <b>Ersetzt Version</b>       | 3.1  |
| <b>Verfasst durch</b>        | HR und personalärztlicher Dienst der Spitäler fmi AG |
| <b>Freigegeben durch</b>     | Geschäftsleitung am 09.10.2023                       |
| <b>Prozessverantwortlich</b> | Personalärztlicher Dienst der Spitäler fmi AG        |

■ **Dokumentenverlauf**

| <b>Änderungsdatum</b> | <b>Version</b> | <b>Bearbeiter</b>                               | <b>Änderungen</b>                        |
|-----------------------|----------------|---|--|
| 10.12.2014            | 1.0            | Jürg Hächler                                    | Basisversion                             |
| 14.04.2015            | 2.0            | Jürg Hächler                                    | Überarbeitung                            |
| 06.03.2017            | 3.0            | Reto Weber                                      | Überarbeitung, Ergänzungen Abschnitt 4.4 |
| 11.02.2019            | 3.1            | Lester Gosset, Reto Weber                       | Ergänzung im Abschnitt 4.4               |
| 19.07.2023            | 4.0            | Angélique Hulliger, Eva-Maria Weiss, Reto Weber | Überarbeitung der Weisung                |

■ Inhaltsverzeichnis

|          |   |          |
|----------|---|----------|
| <b>1</b> | <b>Geltungsbereich</b>                              | <b>4</b> |
| <b>2</b> | <b>Ausgangslage</b>                                 | <b>4</b> |
| <b>3</b> | <b>Rechtslage</b>                                   | <b>4</b> |
| 3.1      | Pflicht des Arbeitgebers                            | 4        |
| 3.2      | Pflicht der Arbeitnehmenden                         | 4        |
| 3.3      | Verhältnismässigkeit                                | 4        |
| <b>4</b> | <b>Massnahmen des personalärztlichen Dienstes</b>   | <b>5</b> |
| 4.1      | Generelle Bemerkungen                               | 5        |
| 4.2      | Eintrittsuntersuchung für alle neuen Mitarbeitenden | 5        |
| 4.3      | Impfungen   | 6        |
| <b>5</b> | <b>Vertraulichkeit</b>                              | <b>8</b> |
| <b>6</b> | <b>Sanktionen</b>                                   | <b>8</b> |

## 1 Geltungsbereich

Die vorliegende Weisung gilt für alle Mitarbeitenden der Spitäler fmi AG.

## 2 Ausgangslage

Beschäftigte im Gesundheitswesen mit Kontakt zu Patientinnen/Patienten und Bewohnerinnen/Bewohner sind einem erhöhten Risiko ausgesetzt, an Infektionen zu erkranken und diese auf weitere Personen zu übertragen<sup>1</sup>. Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, Massnahmen zu ergreifen, die dieses Infektionsrisiko vermindern. Impfungen stellen dabei eine wichtige Massnahme dar.

## 3 Rechtslage

### 3.1 Pflicht des Arbeitgebers

Die Spitäler fmi AG darf zum Schutz der Gesundheit ihrer Mitarbeitenden und der Patientinnen/Patienten und Bewohnerinnen/Bewohner entsprechende Weisungen erlassen. Nebst dem Schutz der Mitarbeitenden geht es vorwiegend auch darum, betreuungsbedürftige, oft ohnehin schon geschwächte und erkrankte Personen vor vermeidbaren oder möglicherweise lebensbedrohenden gesundheitlichen Beeinträchtigungen zu schützen<sup>2</sup>.

Zudem ist die Spitäler fmi AG als Arbeitgeberin verpflichtet, zur Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den gegebenen Verhältnissen angemessen sind<sup>3</sup>. Gemäss Art. 14 Abs. 1 SAMV<sup>4</sup> muss der Arbeitgeber Mitarbeitende vor berufsbedingten Infektionen schützen. Sind Mitarbeitende gegen einen Mikroorganismus, mit dem sie umgehen oder dem sie ausgesetzt sein könnten, noch nicht immun, so müssen sie auf Veranlassung und Kosten des Arbeitgebers eine wirksame Impfung erhalten, wo dies möglich und sinnvoll ist (Art. 14 Abs. 1 SAMV).

### 3.2 Pflicht der Arbeitnehmenden

Alle Mitarbeitenden sind verpflichtet, die Weisungen des Arbeitgebers in Bezug auf die Arbeitssicherheit zu befolgen<sup>5</sup>. Keinem Mitarbeitenden kann jedoch gegen seinen Willen und unter Anwendung von Gewalt eine Impfung verabreicht werden. Weigert sich eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter, sich einer Eintrittsuntersuchung oder einer rechtmässig angeordneten Impfung zu unterziehen, muss sie oder er mit Rechtsnachteilen rechnen.

### 3.3 Verhältnismässigkeit

Das Weisungsrecht des Arbeitgebers ist nicht schrankenlos und es findet seine Grenzen im Persönlichkeitsrecht der Mitarbeitenden<sup>6</sup>. Die Grenzen sind mittels Interessenabwägung festzulegen (Verhältnismässigkeit). Dem Recht des Mitarbeitenden auf körperliche Unversehrtheit stehen aber legitime Interessen der Spitäler fmi AG als Arbeitgeberin gegenüber, u.a. der Schutz sämtlicher Mitarbeitenden und der Patientinnen/Patienten und Bewohnerinnen/Bewohner vor vermeidbaren Gesundheitsgefährdungen. Die rechtliche Beurteilung hat gezeigt, dass eine generelle Impfpflicht für das gesamte Spitalpersonal (unbesehen von individuellen Fakten wie z.B. tatsächlicher Exposition oder subjektiver Risiken) gestützt auf die geltende Rechtslage als unverhältnismässig erachtet wird. Die von der Spitäler fmi AG angeordneten Massnahmen beschränken sich deshalb auf diejenigen

<sup>1</sup> BAG: [Impfempfehlungen für Beschäftigte im Gesundheitswesen](#).

<sup>2</sup> Vgl. Urteil vom 19. August 2006 des St. Galler Verwaltungsgerichts.

<sup>3</sup> [Art. 82 Abs. 1 UVG](#) (SR 832.20). Die Verordnung über die Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten verlangt, dass der Arbeitgeber zur Wahrung der Arbeitssicherheit alle Anordnungen und Schutzmassnahmen zu treffen hat, die den Vorschriften dieser Verordnung und den für seinen Betrieb sonst geltenden Vorschriften über die Arbeitssicherheit sowie im Übrigen den anerkannten sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Regeln entsprechen, vgl. [Art. 3 Abs. 1 VUV](#); SR 832.30.

<sup>4</sup> [SR 832.32](#): Verordnung über den Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vor Gefährdung durch Mikroorganismen.

<sup>5</sup> [Art. 321d OR](#) und [Art. 11 Abs. 1 VUV](#).

<sup>6</sup> [Art. 328 OR](#): Der Arbeitgeber hat im Arbeitsverhältnis die Persönlichkeit des Arbeitnehmers zu achten und zu schützen, auf dessen Gesundheit gebührend Rücksicht zu nehmen und für die Wahrung der Sittlichkeit zu sorgen.

Mitarbeitenden, von denen tatsächlich ein Gefährdungspotential ausgeht oder die einem solchen vermehrt ausgesetzt sind, d.h. diejenigen mit Kontakt zu Patientinnen/Patienten und Bewohnerinnen/Bewohner.

## **4 Massnahmen des personalärztlichen Dienstes**

### **4.1 Generelle Bemerkungen**

Basierend auf den Empfehlungen des Bundesamts für Gesundheit (BAG), Kranken- und Unfallversicherer sowie der Eidgenössische Kommission für Impffragen (EKIF) kontrolliert der personalärztliche Dienste (PäD) der Spitäler fmi AG im Rahmen der Eintrittsuntersuchung, ob die Mitarbeitenden über den notwendigen Impfschutz verfügen. Fehlen die obligatorischen Impfungen, wird die oder der neue Mitarbeitende über die Risiken im Falle einer Infektion aufgeklärt und bezüglich einer Impfung beraten. Sind die neu eintretenden Mitarbeitenden mit der Impfempfehlung einverstanden, wird die Impfung kostenlos verabreicht.

Verzichten Mitarbeitende auf die personalärztliche Untersuchung oder auf die obligatorischen Impfungen, nehmen diese zur Kenntnis, dass die Spitäler fmi AG aufgrund des Verzichts weder auf Schadenersatzansprüche noch auf Rechtsbeistand belangt werden kann. Die schriftliche Verzichtserklärung ist dem PäD am Termin der Eintrittsuntersuchung abzugeben.

### **4.2 Eintrittsuntersuchung für alle neuen Mitarbeitenden**

Bei allen neu eintretenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird eine obligatorische Eintrittsuntersuchung durch den PäD durchgeführt. Diese hat folgende Ziele:

- Erfassen von arbeitsrelevanten Gesundheitsstörungen und eine entsprechende Beratung
- Kontrolle der Impfungen und eine Impfberatung zur Verhinderung der Übertragung infektiöser Erkrankungen am Arbeitsplatz
- Allenfalls serologische Kontrollen auf durchgemachte Krankheiten
- Kostenlose Durchführung der obligatorischen und empfohlenen Impfungen gemäss Abschnitt 4.3.

Das Aufgebot zur Eintrittsuntersuchung und den Gesundheitsfragebogen erhalten neu eintretende Mitarbeitende am ersten Arbeitstag ausgehändigt. Die Eintrittsuntersuchung muss innerhalb der ersten drei Monate, d.h. noch während der Probezeit, stattfinden. Das Vorgehen für die Planung und Durchführung der Eintrittsuntersuchung ist im folgenden Prozess festgehalten: [Eintrittsuntersuchung MA](#).

### 4.3 Impfungen

Die Kontrolle der Impfungen und Impf-Empfehlungen beinhaltet folgende Aspekte:

| Krankheit                      | Impfungen  | Indikation   | Bemerkung  | Massnahmen bei Nicht-Geimpften  |
|--------------------------------|--|--|--|---|
| Hepatitis B                    | ≥ 3 Dosen<br>(>2 Dosen im Alter von 11–15 Jahren mit einem Hepatitis-B-Impfstoff für Erwachsene) | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Obligatorisch für alle MA, die mit Blut oder mit blutkontaminierten Körperflüssigkeiten in Berührung kommen können: Handlungen an Patientinnen / Patienten / Bewohnerinnen / Bewohner, Entsorgung von Abfall, Personal der Wäscherei</li> <li>■ Empfohlen MA der Gastronomie auf den Abteilungen</li> </ul> | serologische Erfolgskontrolle (HBs-Antikörper) 1-2 Monate nach dritter Dosis | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Risiko liegt beim MA</li> <li>■ Verzichtserklärung unterschreiben lassen</li> </ul>  |
| Masern, Mumps und Röteln (MMR) | 2 Dosen  | Obligatorisch für alle MA, die mit weniger als 2 Dosen geimpft oder seronegativ sind   | Bei 2x Geimpften ist keine Antikörperkontrolle empfohlen                     | Kein Einsatz bei <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Immunsupprimierten (insbesondere onkologische Patientinnen/Patienten, etc.)</li> <li>■ Schwangeren</li> <li>■ Geburtshilfe</li> <li>■ Säuglingen, das heisst Wöchnerinnenabteilung</li> </ul> |
| Varizellen – Windpocken        | 2 Dosen  | Obligatorisch für alle MA ohne sichere Varizellenanamnese und mit negativer Serologie  | serologische Erfolgskontrolle 1-2 Monate nach zweiter Dosis                  | Kein Einsatz bei <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Immunsupprimierten (insbesondere onkologische Patientinnen/Patienten, etc.)</li> <li>■ Schwangeren</li> <li>■ Geburtshilfe</li> <li>■ Säuglingen, das heisst Wöchnerinnenabteilung</li> </ul> |

| <b>Krankheit</b>                  | <b>Impfungen</b>                              | <b>Indikation</b>   | <b>Bemerkung</b>   | <b>Massnahmen bei Nicht-Geimpften</b>   |
|-----------------------------------|---|---|--|---|
| Pertussis – Keuchhusten           | Alle 10 Jahre                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Obligatorisch für alle MA mit regelmässigem Kontakt zu Säuglingen unter 6 Monate (Geburtsabteilung, Notfall) und falls die letzte Pertussisimpfung bzw. laborbestätigte Infektion <math>\geq 10</math> Jahre zurückliegt</li> <li>■ Empfohlen im Alter von 25-29 Jahren</li> </ul> | Auffrischimpfung alle 10 Jahre bei regelmässigem Kontakt zu Säuglingen unter 6 Monaten   | Kein Einsatz an Säuglingen (z.B. Notfall, Geburtshilfe, Wöchnerinnenabteilung)  |
| FSME                              | 3 Dosen                                       | Obligatorisch für MA des Rettungsdienstes, empfohlen für alle übrigen MA (ergänzende Impfung)   | Auffrischimpfung alle 10 Jahre   | <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Risiko liegt beim MA</li> <li>■ Verzichtserklärung unterschreiben lassen</li> </ul>                |
| Influenza – Grippe                | jährliche Impfung                             | Empfohlen für alle MA mit Patientinnen-/Patienten- oder Bewohnerinnen-/Bewohnerkontakt  | Die Geschäftsleitung behält sich vor, je nach Verlauf der saisonalen Grippe bei nicht geimpften Mitarbeitenden eine Masken-Tragpflicht einzuführen | Auf Anordnung der Geschäftsleitung allenfalls Maskenpflicht während der saisonalen Grippe ab Überschreiten des epidemischen Schwellenwertes |
| Hepatitis A                       | 2 Dosen                                       | Empfohlen bei Tätigkeit in Laboratorien und Umgang mit Stuhlproben; Enger beruflicher Kontakt mit drogeninjizierenden Personen  |  | keine   |
| Meningokokken                     | Polysaccharidimpfstoff gegen A, C, W135 und Y | Empfohlen bei Tätigkeit in mikrobiologischen Laboratorien und Umgang mit Proben, von denen die Gefahr einer Ausbreitung aerosolierter Meningokokken ausgeht   | Einmalige Impfung  | keine   |
| Diphtherie, Tetanus – Starrkrampf | $\geq 3$ Dosen                                | Empfohlen für alle MA (Basisimpfung)  | Auffrischimpfung alle 20 Jahre   | keine   |
| Poliomyelitis – Kinderlähmung     | $\geq 3$ Dosen                                | Empfohlen für alle MA (Basisimpfung)  |  | keine   |

## **5 Vertraulichkeit**

Der Päd befasst sich hauptsächlich mit individuellen Fragen der Gesundheit am Arbeitsplatz. Die Mitarbeitenden des Päd unterstehen dem ärztlichen Berufsgeheimnis<sup>7</sup>. Die Gesundheitsdaten von Mitarbeitenden dürfen nicht weitergegeben werden. Der Bereich Human Resources wird lediglich dahingehend informiert, dass die vorliegende Weisung nicht eingehalten wurde und dass aufgrund der personalärztlichen Untersuchung aufgaben- oder arbeitsplatzspezifische Vorbehalte bestehen. Damit wird das ärztliche Berufsgeheimnis gewahrt.

## **6 Sanktionen**

Mitarbeitende, welche gemäss Punkt 4.3, Spalte „Massnahmen bei Nicht-Geimpften“ die Vorgaben für ihren Arbeitseinsatz nicht erfüllen, können in einem anderen, zumutbaren Arbeitsbereich entsprechend ihrer Fachkompetenz beschäftigt werden.

Halten Mitarbeitende die vorliegende Weisung nicht ein, werden sie zunächst gemahnt und anschliessend schriftlich verwarnt, verbunden mit einer erneuten Aufforderung und gleichzeitiger Androhung der Kündigung bei erneuter Weigerung (disziplinarische Massnahme). Letzte und strengste Massnahme bei einer Weigerung, die vorliegende Weisung zu befolgen, ist die Auflösung des Arbeitsverhältnis wegen Selbstverschuldens, d.h. eine Kündigung durch die Spitäler fmi AG.

---

<sup>7</sup> [Art. 321 StGB](#)