

Erläuterungen, Maßnahmen und Hinweise

Neben MRE-positiven Klienten können auch Beschäftigte MRE-positiv sein, was speziell bei Pflegenden Handlungsbedarf erzeugt. Für diesen Sachverhalt gibt es keine verbindlichen Vorgaben aber Empfehlungen und Stellungnahmen:

Was zur Entscheidungsfindung herangezogen werden kann, sind folgende Veröffentlichungen:

- KRINKO: „Empfehlungen zur Prävention und Kontrolle von Methicillinresistenten *Staphylococcus aureus*-Stämmen (MRSA) in medizinischen und pflegerischen Einrichtungen“ Teil III Kap. 1 / 2014
http://www.rki.de/DE/Content/Infekt/Krankenhaushygiene/Kommission/Downloads/MRSA_Rili.pdf?__blob=publicationFile
- DGKH: „Maßnahmenplan für MRSA in Gesundheitseinrichtungen“ 3.A.7.2 / 2009
http://www.krankenhaushygiene.de/pdfdata/sektionen/2009_07_07_DGKH_MRSA.pdf
- RKI: „Kontrolle der Weiterverbreitung von MRSA – Personal im Gesundheitsdienst als Carrier“ in EpiBull 36/2008
http://www.rki.de/DE/Content/Infekt/EpidBull/Archiv/2008/Ausgaben/36_08.pdf?__blob=publicationFile
- Stellungnahme des NLGA zur Verfahrensweise bei MRE-positiven Beschäftigten in außerklinischen Einrichtungen des Gesundheitswesens / 2017 / http://www.mrsa-netzwerke.niedersachsen.de/dokumente/stationaere_einrichtungen/informationen-und-materialien-fuer-stationaere-einrichtungen-132059.html

Empfohlen wird ein **risikoadaptiertes Handeln**, indem ermittelt wird, welche Tätigkeiten die bzw. der MRE-positive Beschäftigte durchführt und welche Dispositionen die soziale Umgebung vorzuweisen hat. Nähere Details sind der oben genannten Stellungnahme des NLGA entnehmbar. Ob und welche Einschränkungen angeordnet werden liegt jedoch letztlich im Ermessen bzw. in der Entscheidung und der Verantwortung des Arbeitgebers.

Unabhängig davon wäre im Falle einer MRSA-Kolonisation eine Sanierungsbehandlung indiziert, damit die oder der betreffende Beschäftigte wieder uneingeschränkt einsatzfähig ist.

Begründung

Wenn Personalmitglieder MRE-positiv sind, stellen sie eine Gefährdung für Klienten mit MRE-relevanten Dispositionen dar, die nicht ignoriert werden kann. Welche Maßnahmen und Tätigkeitseinschränkungen konkret zu treffen sind liegt im Ermessen des Betriebsarztes bzw. des Arbeitgebers.