

Notwendige gesundheitliche Vorsorgemaßnahmen bei Auszubildenden

1. Untersuchung nach dem §§ 32-46 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG):

Jugendliche müssen vor Beginn ihrer Ausbildung dem zukünftigen Arbeitgeber/Ausbilder eine Bescheinigung über eine ärztliche Erstuntersuchung vorlegen, die nicht länger als 14 Monate zurückliegen darf. Ein Jahr nach Beginn der Ausbildung muss eine Nachuntersuchung stattfinden, sofern die Jugendlichen das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Entsprechende Formulare sind bei den bezirklichen Gesundheitsämtern erhältlich und müssen dem untersuchenden Arzt vorgelegt werden. Für diese Untersuchung besteht die uneingeschränkte freie Arztwahl. Die Kosten der Untersuchungen trägt das Land Berlin.

2. Arbeitsmedizinische Vorsorge

Jeder Auszubildende muss unabhängig von den Untersuchungen nach 1. vor Aufnahme einer Tätigkeit mit Infektionsgefährdung eine Bescheinigung über die arbeitsmedizinische Vorsorge nach Biostoffverordnung (BioStoffV) / BGV A 4, berufsgenossenschaftlicher Grundsatz G 42 und nach der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) von einem Arzt für Arbeitsmedizin bzw. Betriebsmedizin vorlegen. Der Arbeitgeber/Ausbilder ist verpflichtet, diese Bescheinigung in eine Vorsorge-Kartei zu übernehmen und diese in der Praxis aufzubewahren

Der zukünftige Arbeitgeber/Ausbilder bzw. Ausbildungsträger hat die Vorsorge zu veranlassen und die Kosten zu tragen. Rechtsgrundlagen: Sozialgesetzbuch VII, Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), BioStoffV, Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) sowie Unfallverhütungsvorschrift BGV A 4 der Berufsgenossenschaft.

Die ärztliche Untersuchung von Jugendlichen nach den §§ 32-46 JArbSchG ersetzt nicht die nach der Unfallverhütungsvorschrift BGV A 4 "Arbeitsmedizinische Vorsorge" und der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) vorgeschriebene arbeitsmedizinische Vorsorge. Ist ein Betriebsarzt oder eine Betriebsärztin nach § 2 des Arbeitssicherheitsgesetzes bestellt, soll der Arbeitgeber vorrangig diesen oder diese auch mit der arbeitsmedizinischen Vorsorge beauftragen.

Verweigert sich ein Auszubildender der notwendigen arbeitsmedizinischen Vorsorge, dann verletzt dieser seine Mitwirkungspflicht (SGB VII § 21) und darf nicht mit Tätigkeiten beschäftigt werden, die z. B. mit einer Infektionsgefährdung einhergehen. Hieraus resultiert für den Auszubildenden ein eingeschränktes Beschäftigungsverbot, wodurch die Ausbildung nicht das festgelegte Ziel erreichen kann.

3. Impfung gegen Hepatitis B

Der Arbeitgeber/Ausbilder hat sicherzustellen, dass der Auszubildende über die für ihn infrage kommenden Maßnahmen zur Immunisierung bei Aufnahme der Ausbildung und bei gegebener Veranlassung unterrichtet wird. Die Immunisierung ist dem Auszubildenden kostenlos zu ermöglichen und schließt die vorherige serologische Kontrolle der Notwendigkeit der Impfung sowie die nachfolgende serologische Prüfung der Die Maßnahmen zur Immunisierung schließen auch Wiederholungsimpfungen und die Kontrolle des Impfergebnisses ein.

b.w.

Für die Hepatitis B-Impfung hält die Zahnärztekammer Berlin kostengünstige Angebote der Impfstoffe Engerix B® und Twinrix® bereit.

Als Kostenträger der Hepatitis B- Schutzimpfung für Jugendliche kommen verschiedene Stellen in Frage. Zu ihnen zählen die gesetzlichen Krankenkassen, der öffentliche Gesundheitsdienst (ÖGD). Bei Auszubildenden, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, ist der Arbeitgeber/Ausbilder bzw. der Ausbildungsträger in der Kostenübernahme-pflicht.

Der Arbeitgeber/Ausbilder darf dem Auszubildenden nach § 3, Abs. 3 ArbSchG keine Kosten für Arbeitsschutzmaßnahmen auferlegen. Die Hepatitis B-Impfung, die in der Zahnmedizin auf der Grundlage der BioStoffV anzubieten ist, zählt zu den Arbeitsschutzmaßnahmen.

Überwiegend sind Jugendliche, die sich um einen Ausbildungsplatz bewerben, bereits gegen Hepatitis B geimpft. Bitte fragen Sie bei der Bewerbung danach. Sollte die Impfung vor dem Abschluss des Ausbildungsvertrages bereits begonnen worden sein, so wird sie auch über diesen Kostenträger beendet. Der Arbeitgeber/Ausbilder hat dann allerdings eine serologische Kontrolle des Impferfolges zu veranlassen und die Kosten dafür zu tragen.

Falls die Hepatitis B- Impfung vom Auszubildenden abgelehnt werden sollte, lassen Sie sich als Arbeitgeber/Ausbilder unbedingt Ihr Angebot der Impfung jährlich schriftlich bestätigen.

Berlin, im Mai 2014

Referat Praxisführung der Zahnärztekammer Berlin