

Arbeitgeber-Informationen¹

zum Infektionsschutzgesetz

- Selbstverständlich benötigen **auch Arbeitgeber selbst** eine Bescheinigung über die Erstbelehrung nach § 43 IfSG (Infektionsschutzgesetz) bzw. einen Gesundheitspass / „Rote Karte“ nach § 18 BSeuchG (abgelöst zum 01.01.2001 durch das IfSG), wenn sie entsprechende Tätigkeiten an und mit **Lebensmitteln** ausüben oder mit **Geräten zu deren Herstellung** umgehen, bzw. **Lebensmittel inverkehrbringen**.

- **Arbeitgeber oder Dienstherrn sind verpflichtet, ihre Mitarbeiter nach dem Infektionsschutzgesetz zu belehren:**
 - Die Belehrungspflicht durch den Arbeitgeber gilt für **alle Mitarbeiter**, die entsprechende Arbeiten² verrichten – auch solche, die noch mit der gültigen sog. „Roten Karte“ nach § 18 Bundesseuchengesetz arbeiten.
 - Die erste Belehrung durch den Arbeitgeber hat **direkt nach Aufnahme der Tätigkeit** zu erfolgen. Achtung: Die Erstbelehrung vom Gesundheitsamt oder einem beauftragten Arzt darf vor der ersten Beschäftigung im Lebensmittelbereich **nicht älter als 3 Monate** sein.
 - **Danach hat eine solche Belehrung alle zwei Jahre zu erfolgen**

- **Inhalt der Belehrung:**
 - **An erster und wichtigster Stelle müssen Symptome besprochen werden, die auf eine durch Lebensmittel übertragbare Krankheit hindeuten:**
 - **Durchfälle³ mit Erbrechen und Fieber**
 - **hohes Fieber mit**
 - **Bauchschmerzen und /oder**
 - **Kopfschmerzen**
 - **vielleicht auch anfängliche Verstopfung,**
 - **milchigweiße oder blutige Durchfälle**
 - **Gelbfärbung der Haut und der Augäpfel**
 - **Daran sollten sich generell Informationen über die **Erkrankungen anschließen**, die über Lebensmittel übertragen werden können**
 - Typhus abdominalis
 - Cholera
 - Shigellenruhr
 - Salmonellose
 - andere infektiöse Gastroenteritis
 - Virushepatitis vom Typ A
 - Virushepatitis vom Typ E
 - Eitrige Entzündungen, die über Eitererreger in infizierte Wunden oder Hautkrankheiten auf Lebensmittel übertragen werden können

¹ Stand 24.11.2015

² **Herstellen, Behandeln** oder **Inverkehrbringen** der im schriftlichen Belehrungsmaterial aufgezählten Lebensmittel

³ Ein **Durchfall** ist definiert durch mindestens 3 dünnflüssige / nicht geformte Stühle an einem Tag (siehe „Infektionskrankheiten verstehen, erkennen, behandeln“ Suttrop, Mielke, Kiehl, Stück, Thieme Verlag 2004)

- Sehr wichtig sind auch Informationen über das Verbot als **Ausscheider** von bestimmten Krankheiten im Lebensmittelbereich zu arbeiten; diese Erreger sind:
 - Shigellen
 - Salmonellen
 - enterohämorrhagischen *Eseherichia coli*
 - Cholera vibriionen
- Die Informationen über die **Lebensmittel**, auf denen sich Krankheitskeime besonders gut und schnell vermehren sind besonders betriebsbezogen zu besprechen. Dabei sind die gesetzlichen Vorgaben zu beachten. Lebensmittel im Sinne des § 42 (2) Absatzes 1 sind
 1. Fleisch, Geflügelfleisch und Erzeugnisse daraus
 2. Milch und Erzeugnisse auf Milchbasis
 3. Fische, Krebse oder Weichtiere und Erzeugnisse daraus
 4. Eiprodukte
 5. Säuglings- und Kleinkindernahrung
 6. Speiseeis und Speiseeishalberzeugnisse
 7. Backwaren mit nicht durchgebackener oder durcherhitzter Füllung oder Auflage
 8. Feinkost-, Rohkost- und Kartoffelsalate, Marinaden, Majonäsen, andere emulgierte Soßen, Nahrungshafen.
 9. Sprossen und Keimlinge zum Rohverzehr sowie Samen zur Herstellung von Sprossen und Keimlinge zum Rohverzehr
- Dringend muss immer wieder das **automatisch eintretende gesetzliche Tätigkeitsverbot** im Erkrankungsfalle dargestellt werden und die gesetzliche Verpflichtung auch des Arbeitnehmers betont werden! Daraus folgt die **Verpflichtung des Arbeitnehmers** dem Arbeitgeber oder Dienstherrn **Hinderungsgründe mitzuteilen**, Arbeiten im Lebensmittelbereich zu verrichten.
- Bei dieser Belehrung ist **betrieblich festzulegen, wer und in welcher Form unverzüglich zu informieren ist** und was ein Mitarbeiter im Erkrankungsfalle oder bei Krankheitsverdacht zu beachten hat.
- Es ist besonderer Wert darauf zu legen, die **betrieblichen Besonderheiten** bezüglich des **Umgangs** mit Nahrungs-/ Lebensmitteln zu betonen und detailliert zu besprechen. Es gilt insbesondere festzuhalten, welche Lebensmittel bearbeitet werden, die einen **möglichen Nährboden für Krankheitserreger** darstellen können und wie eine Weiterverbreitung von Erkrankungen über diese Nahrungsmittel verhindert werden kann.

Hierbei ist sinnvollerweise eine **Hygieneeinweisung** gemäß den Vorschriften der **LMHV (Lebensmittelhygieneverordnung – Infomaterial Veterinär- und Lebensmittelaufsicht)** mit einzubinden (Einhaltung der Kühlkette, Reinigungsvorschriften etc.). **Auch nach den Richtlinien der LMHV ist eine Unterweisung Pflicht. Beide Belehrungen müssen durchgeführt werden – sie ersetzen sich nicht gegenseitig!**
- Der Arbeitgeber muss die Belehrung nicht persönlich durchführen; er kann sie auch delegieren. **Aber auch bei einer Delegation bleibt der Arbeitgeber dafür verantwortlich, dass die Belehrung ordnungsgemäß durchgeführt wird** (auch inhaltlich!).
- Der Umgang mit **kleineren Verletzungen** sollte besprochen werden.
- Die Belehrung ist **schriftlich zu dokumentieren** und muss **vom Mitarbeiter durch Unterschrift bestätigt werden**. Die Dokumentation sollte möglichst auf der Bescheinigung erfolgen.

Der Arbeitgeber oder Dienstherr sollte selbstverständlich dem Arbeitnehmer bei dem Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis **eine schriftliche Unterlage über die durchgeführten Belehrungen** (eventuell Kopie) übergeben, falls die Dokumentation nicht auf der Bescheinigung des Arbeitnehmers erfolgt ist. Dies dient dem Arbeitnehmer zur Dokumentation seiner fristgerechten Arbeitsaufnahme nach 3 Monaten.
- Die **Bescheinigungen über die Belehrungen gemäß § 43 IfSG (Erstbelehrung und die Dokumentation der letzten vom Arbeitgeber durchgeführten Folgebelehrungen)** sind **am Arbeits-**

platz verfügbar zu halten, zur Vorlage bei Kontrollen durch das Veterinär- und Lebensmittelaufsichtsamt oder durch Mitarbeiter des Gesundheitsamtes.

Cateringfirmen müssen darauf achten, dass ihre Mitarbeiter beglaubigte Kopien der Bescheinigungen am jeweiligen Einsatzort bei sich haben.

- **Fehlende Bescheinigungen über die Erstbelehrung** durch das Gesundheitsamt oder einem vom Gesundheitsamt beauftragten Arzt **und die Dokumentation von Folgebelehrungen** können erhebliche **Bußgeldzahlungen** oder im ungünstigsten Falle (z.B. bei erfolgter Krankheitsübertragung) sogar Freiheitsstrafen nach sich ziehen.
- Der im Gesetzestext verwendete Begriff „**Teilnahme**“ an der **Belehrung** weist darauf hin, dass es sich bei der Belehrung **nicht um eine rein schriftliche Belehrung** handeln soll. Eine mündliche Belehrung kann jedoch sehr sinnvoll durch schriftliches Material ergänzt werden.

➤ Tätigkeitsverbote:

- **Tätigkeitsverbote treten automatisch** ein, wenn ein Mitarbeiter **entsprechende Krankheitssymptome** zeigt – also auch bei **Krankheitsverdacht!** Ein Krankheitsverdacht muss allerdings durch die Konsultation eines Arztes unverzüglich abgeklärt werden
- Mitarbeiter, die von einem Tätigkeitsverbot betroffenen sind müssen ihrem Arbeitgeber oder Dienstherrn die **Hinderungsgründe nach § 42 IfSG** im direkten Umgang mit Lebensmitteln unverzüglich mitteilen – in diesem Falle hat der Arbeitnehmer die Verpflichtung, anzugeben, dass er unter Symptomen im Sinne des Infektionsschutzgesetzes leidet (es ist keine Spezifizierung notwendig und ebenso sind keine Diagnosen weiterzugeben) – hier entfällt in gewisser Weise in diesem Sinne zum Schutze der Gemeinschaft ein Teil des Persönlichkeitsschutzes des Mitarbeiters.
- Diese Mitteilung **verpflichtet** den Arbeitgeber oder Dienstherrn, **unverzüglich** erforderliche **Schutzmaßnahmen** nach § 43 Absatz 3 Infektionsschutzgesetz einzuleiten.
- Wenn der Arbeitnehmer zwar noch eine Gesundheitsgefährdung für andere beim direkten Umgang mit Lebensmitteln darstellt, aber nicht arbeits- oder dienstunfähig krank ist (z.B. Dauer-Ausscheider bestimmter Krankheitserreger), so ist der Arbeitgeber oder Dienstherr gehalten, dem Arbeitnehmer **eine im Gesetzestext nicht verbotene Ersatztätigkeit anzubieten**. Diese hat der Arbeitnehmer anzunehmen.
- Bei Eintritt eines Tätigkeitsverbotes kann ein **Anspruch auf Entschädigungszahlungen** entstehen, der bei der entsprechenden Senatsverwaltung⁴ beantragt werden kann, wenn die Tatsachen belegbar sind.
Achtung: Anträge stellen, eine Entschädigung erfolgt nicht automatisch.
- Der Arbeitgeber hat die Entschädigungsleistungen für den Arbeitnehmer **in den ersten 6 Wochen vorzustrecken**; es können Vorschussleistungen bei der entsprechenden Behörde beantragt werden.

➤ Gültigkeit der Bescheinigung

- **Ein Zeugnis nach § 18 des Bundes-Seuchengesetzes** (ehemals „Rote Karte“) gilt nach **§ 77 Abs. 2 IfSG** als Bescheinigung nach § 43 Abs. 1 IfSG sofern es den damals geltenden Gesetzen entsprach (z.B. damals vorgeschriebene Stuhlproben dokumentiert sind).
- **Auch bei Einstellung eines Mitarbeiters mit einer noch gültigen „Roten Karte“** hat der Arbeitgeber seiner **Belehrungspflicht direkt nach Arbeitsaufnahme und danach jährlich** nachzukommen und dies zu dokumentieren. **Fehlen die Nachweise ist dies bußgeldbehaftet!**

⁴ Senatsverwaltung für Finanzen, ZS C 22, Klosterstr. 59, 10179 Berlin, Tel: 9020-2015

- Bescheinigungen nach § 18 BSeuchG und Bescheinigungen nach § 43 Abs. 1 IfSG **bleiben lebenslang gültig**, auch bei **größeren Arbeitsunterbrechungen** der Arbeitnehmer, **vorausgesetzt dieser hat innerhalb von 3 Monaten nach Erstbelehrung durch das Gesundheitsamt seine Tätigkeit aufgenommen.**
- **Vorschläge für Belehrungsbögen (deutsch und fremdsprachig) stellt das RKI (Robert-Koch-Institut) auf seinen Internetseiten zur Verfügung:** <http://www.rki.de/INFEKT/IFSG/IFSG.HTM>
- Ihre zuständige Lebensmittelpersonal-Beratungsstelle steht Ihnen jederzeit für Auskünfte zur Verfügung! **Die Zuständigkeit richtet sich nach dem Firmensitz.**

Lebensmittelpersonal-Beratungsstellen in Berlin

Anschrift	Zuständig für Arbeitgeber in den Bezirken
<p>Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin Gesundheitsamt Lebensmittelpersonal-Beratungsstelle Hohenzollerndamm 177, 10713 Berlin Tel: 9029- 16299 Fax: 9029- 16290</p> <p><u>Nur mit Termin</u> unter der Berlin-Hotline Tel. 115 oder z.B. Google: Lebensmittelpersonalberatungsstelle Charlottenburg-Wilmersdorf</p>	<p>Charlottenburg-Wilmersdorf Spandau Tempelhof-Schöneberg Steglitz-Zehlendorf</p> <p>Mo 08.30 – 13.00 Uhr Di 12.00 – 17.00 Uhr Mi 08.30 – 13.00 Uhr Do 11.00 – 15.00 Uhr Fr Sondertermine mit Anmeldung</p>
<p>Bezirksamt Lichtenberg von Berlin Gesundheitsamt Lebensmittelpersonal-Beratungsstelle Alfred-Kowalke-Str. 24, 10315 Berlin Tel: 90296-7241</p> <p>Bitte beachten Sie: Während der Sprechzeiten keine Telefonische Erreichbarkeit !</p>	<p>Lichtenberg Marzahn-Hellersdorf Treptow-Köpenick Neukölln</p> <p>Sprechzeiten ohne Anmeldung</p> <p>Mo 07.30 – 11.30 Uhr Di 11.00 – 15.30 Uhr Mi 07.30 – 11.30 Uhr Do 13.00 – 17.30 Uhr Fr Gruppen ab 10 Personen mit Anmeldung</p>
<p>Bezirksamt Mitte von Berlin Gesundheitsamt Lebensmittelpersonal-Beratungsstelle Reinickendorfer Straße 60a, 13347 Berlin Tel: 9018 45020 / 67 / 68 Fax: 9018 45070</p>	<p>Mitte Friedrichshain-Kreuzberg Pankow Reinickendorf</p> <p>Sprechzeiten ohne Anmeldung</p> <p>Mo 08.00 – 13.00 Uhr Di 10.00 – 15.00 Uhr Mi Gruppen ab 15 Personen mit Anmeldung Do 13.00 – 18.00 Uhr Fr 09.00 – 12.00 Uhr</p>