

## Arbeitgeber-Informationen zum Infektionsschutzgesetz<sup>1</sup>

- 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 Arbeiten<sup>2</sup> 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:
  - Durchfälle<sup>3</sup> 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 Eitererregerinfizierte Wunden oder Hautkrankheiten auf Lebensmittel übertragen werden können
- Sehr wichtig sind auch Informationen über das Verbot als Ausscheider von bestimmten Krankheiten im Lebensmittelbereich zu arbeiten; diese Erreger sind:

---

<sup>1</sup>

<sup>2</sup> **Herstellen, Behandeln** oder **Inverkehrbringen** der im schriftlichen Belehrungsmaterial aufgezählten Lebensmittel

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

- Shigellen
- Salmonellen
- enterohämorrhagischen E. coli
- Choleravibrionen
- 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) Absatz 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, Mayonnaisen, 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 und 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 Arbeitsplatz 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 Senatsverwaltung<sup>4</sup> 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).

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

- **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!**
  - 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><b>Bezirksamt Charlottenburg-Wilmersdorf von Berlin</b>            Gesundheitsamt            Lebensmittelpersonal-Beratungsstelle            Hohenzollerndamm 177, 10713 Berlin            Tel: 9029- 16299            Fax: 9029- 16290</p> <p><b>Nur mit Termin</b> unter der Berlin-Hotline Tel. 115 oder z.B. Google: Lebensmittelpersonalberatungsstelle Charlottenburg-Wilmersdorf</p>	<p><b>Charlottenburg-Wilmersdorf</b>  <b>Spandau</b>  <b>Tempelhof-Schöneberg</b>  <b>Steglitz-Zehlendorf</b></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><b>Bezirksamt Lichtenberg von Berlin</b>  <b>Gesundheitsamt</b>            Lebensmittelpersonal-Beratungsstelle            Alfred-Kowalke-Str. 24, 10315 Berlin            Tel: 90296-7241            Bitte beachten Sie: Während der Sprechzeiten keine Telefonische Erreichbarkeit !</p>	<p><b>Lichtenberg</b>  <b>Marzahn-Hellersdorf</b>  <b>Treptow-Köpenick</b>  <b>Neukölln</b>  <b>Sprechzeiten ohne Anmeldung</b></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><b>Bezirksamt Mitte von Berlin</b>            Gesundheitsamt            Lebensmittelpersonal-Beratungsstelle            Reinickendorfer Straße 60a, 13347 Berlin            Tel: 9018 45020 / 67 / 68            Fax: 9018 45070</p> <p><b>Nur mit Termin!</b> Geben Sie unter berlin.de den Suchbegriff „Gesundheitspass Mitte“ ein und klicken Sie auf den Link „Infektionsschutzgesetz“. Auf der sich öffnenden Seite ganz unten auf „Bezirksamt Mitte“ klicken oder rufen Sie uns montags und mittwochs von 13:30 bis 14:30 Uhr zur Vereinbarung eines Termins an unter 9018 45067.</p>	<p><b>Mitte</b>  <b>Friedrichshain-Kreuzberg</b>  <b>Pankow</b>  <b>Reinickendorf</b></p> 