

## **Arbeitgeber-Informationen zum Infektionsschutz Stand August 2011**

Selbstverständlich benötigen **auch Arbeitgeber selbst** eine Bescheinigung über die Erstbelehrung nach § 43 IfSG (Infektionsschutzgesetz) bzw. einen Gesundheitspass 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.

Die Erstbescheinigung eines neuen Mitarbeiters, der in Ihrem Betrieb oder Ihrer Einrichtung neu anfängt, darf nicht älter als 3 Monate sein, wenn dies die **erste** Arbeitsstelle für Ihren Mitarbeiter nach der Erstbelehrung durch das Gesundheitsamt ist.

Ist Ihr Betrieb oder Ihre Einrichtung nicht die erste Arbeitsstelle nach der Erstbelehrung für Ihren Mitarbeiter, so kann der Nachweis über die Arbeitsaufnahme innerhalb der 3-Monats-Frist anhand eines früheren Arbeitsvertrags erfolgen. Die Erstaufnahme der Arbeit muss nicht unbedingt auf der Bescheinigung vermerkt sein.

Dies ist die einzige Ausnahme für die Gültigkeit der Erstbelehrungsbescheinigung; sie ist ansonsten **unbefristet gültig**.

### **Sie als Arbeitgeber oder Dienstherr sind verpflichtet, Ihre Mitarbeiter nach dem Infektionsschutzgesetz selbst zu belehren:**

- Die Belehrungspflicht durch den Arbeitgeber gilt für **alle Mitarbeiter**, die entsprechende Tätigkeiten verrichten – auch solche, die noch mit dem Gesundheitspass nach § 18 Bundesseuchengesetz arbeiten.
- Sie haben Personen, die in Ihrem Auftrag arbeiten im Sinne des Infektionsschutzgesetzes zu belehren.
  
- **Sofort bei Aufnahme der Tätigkeit in Ihrem Betrieb/Ihrer Einrichtung und dann Im weiteren *alle 2 Jahre***
  
- Auch bei Einstellung eines Mitarbeiters mit einem noch gültigen Gesundheitspass nach dem Bundesseuchengesetz hat der Arbeitgeber seiner Belehrungspflicht direkt nach Arbeitsaufnahme und danach jährlich nachzukommen und dies zu dokumentieren. Fehlen die Nachweise ist dies bußgeldbehaftet!

### **Inhalt der Belehrung:**

**An erster und wichtigster Stelle muss** bei jeder Belehrung auf das **automatisch eintretende gesetzliche Tätigkeitsverbot** schon bei Erkrankungsverdacht hingewiesen werden! Ein Krankheitsverdacht muss allerdings durch die Konsultation eines Arztes unverzüglich abgeklärt werden. Beim Auftreten bestimmter Symptome ist der Arbeitnehmer zur Angabe verpflichtet, dass er unter Symptomen, wie sie unten aufgeführt sind leidet – es ist keine Spezifizierung notwendig und ebenso müssen keine Diagnosen weitergegeben werden.

Auslöser für ein Tätigkeitsverbot sind spezifische Symptome bestimmter, die auf eine durch Lebensmittel übertragbare Krankheit hindeuten:

- Durchfälle mit Erbrechen, Übelkeit und Fieber (vielleicht anfänglich Verstopfung)  
Ein Durchfall ist definiert durch mindestens 3 dünnflüssige/nicht geformte Stühle an einem Tag)
- Hohes Fieber mit Bauchschmerzen und/oder Kopfschmerzen
- Milchigweiße oder blutige Durchfälle
- Gelbfärbung der Haut und der Augäpfel

Daran können sich Informationen über die Erkrankungen anschließen, die über Lebensmittel übertragen werden können

- Durchfallerkrankungen (infektiöse Gastroenteritis, Salmonellose, Shigellenruhr, Cholera)
- Typhus oder Paratyphus (Systemerkrankungen, die auch von Durchfällen begleitet sein können)
- Leberentzündungen (Virushepatitis Typ A oder Typ E)
- Eitrige Entzündungen, die über Eitererreger in infizierte Wunden oder Hauterkrankungen auf Lebensmittel übertragen werden können

Sehr wichtig sind die Informationen über das Verbot **als Ausscheider** von bestimmten Krankheiten im Lebensmittelbereich zu arbeiten, diese Erreger sind:

- Shigellen
- Salmonellen
- Enterohämorrhagischen Escherichia coli
- als eingeschleppte Erkrankungskeime können auch in seltenen Ausnahmefällen Choleravibrionen festgestellt werden

Es ist besonderer Wert darauf zu legen, die betrieblichen Besonderheiten bezüglich des Umgangs mit Nahrungs-/Lebensmittel zu betonen und detailliert zu besprechen. Es gilt insbesondere festzuhalten, welche Lebensmittel bearbeitet werden, die einen möglichen Nährboden für Krankheitserreger darstellen und wie eine Weiterverbreitung von Erkrankungen über diese Nahrungsmittel verhindert werden kann.

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, Majonässen, andere emulgierte Soßen, Nahrungshafen.

Hierbei ist sinnvollerweise eine Hygieneeinweisung gemäß den Vorschriften der **LMHV** (Lebensmittelhygieneverordnung) mit einzubinden (Einhaltung der Kühlkette, Reinigungsvorschriften etc.) Auch nach Richtlinien der LMHV ist eine Unterweisung

**Pflicht. Beide Belehrungen müssen durchgeführt werden – sie ersetzen sich nicht gegenseitig.**

Bei diesen Belehrungen ist betrieblich festzulegen, wer und in welcher Form unverzüglich zu informieren ist, falls eine Erkrankung eingetreten ist oder ein Erkrankungsverdacht besteht und was ein Mitarbeiter in einem solchen Falle zu beachten hat.

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 eine Unterschrift bestätigt werden**. Die Dokumentation sollte 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 übergeben, falls die Dokumentation nicht auf der Bescheinigung des Arbeitnehmers erfolgt. Dies dient dem Arbeitnehmer zur Dokumentation seiner fristgerechten Arbeitsaufnahme nach 3 Monaten.

**Die Bescheinigungen über die Belehrungen gemäß § 43 IfSG (Erstbelehrung durch das Gesundheitsamt und die Dokumentation der letzten 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 und die Dokumentation von Folgebelehrungen können **erhebliche Bußgeldzahlungen** oder im ungünstigsten Falle (z.B. bei erfolgter Krankheitsübertragung) sogar Freiheitsstrafen nach sich ziehen.

### **Tätigkeitsverbote:**

Wenn Sie als Arbeitgeber über einen Krankheitsverdacht informiert werden, so sind Sie verpflichtet unverzüglich erforderliche Schutzmaßnahme nach § 43 Absatz 3 Infektionsschutzgesetz einzuleiten.

Wenn der Arbeitnehmer zwar noch eine Gesundheitsgefährdung für andere beim direkten Umgang mit Lebensmittel darstellt, aber nicht arbeits- oder dienstunfähig krank ist (z.B. Dauer-Ausscheider bestimmter Krankheitserreger), so ist der Arbeitgeber oder Dienstherr angehalten, dem Arbeitnehmer eine im Gesetzestext nicht verbotene Ersatztätigkeit anzubieten. Diese muss durch den Arbeitnehmer angenommen werden.

### **Gültigkeit der Bescheinigung**

Ein Zeugnis nach § 18 des Bundesseuchengesetzes gilt nach § 77 IfSG als Bescheinigung nach § 43 Abs. 1 IfSG sofern es den damals geltenden Gesetzen entsprach (z.B. damals vorgeschriebene Stuhlproben dokumentiert sind).

Bescheinigungen nach § 18 BSeuchG und Bescheinigungen nach § 43 Abs. 1 IfSG bleiben lebenslang gültig, auch bei größerer Arbeitsunterbrechung der Arbeitnehmer, vorausgesetzt

dieser hat innerhalb von 3 Monaten nach Erstbelehrung (3-Monatsfrist gilt nur für die Bescheinigung nach § 43 Abs. 1 IfSG) durch das Gesundheitsamt seine Tätigkeit aufgenommen.

Merkblätter erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit