

# Infektionsschutzgesetz

## §§ 42-43 für den Lebensmittelbereich

Am 01.01.2001 wurde das Bundeseseuchengesetz vom Infektionsschutzgesetz (IfSG) abgelöst. Ziel des IfSG ist der verbesserte Schutz der Bevölkerung vor Infektionskrankheiten. §§ 42 und 43 enthalten Bestimmungen zu gesundheitlichen Anforderungen an das Personal beim Umgang mit Lebensmitteln. Die letzte Änderung erfolgte zum 28.07.2011.

### Bescheinigung des Gesundheitsamtes

für Personen, die

- in Küchen von Gaststätten, Restaurants, Cafés, Hotels und sonstigen Einrichtungen mit oder zur Gemeinschaftsverpflegung tätig sind.
- Lebensmittel wie z. B. Fleisch, Milch, Fisch, Eiprodukte, Eis, Säuglingsnahrung, nicht durchgebackene Backwaren und Feinkostsalate herstellen, behandeln oder in Verkehr bringen, sofern sie mit diesen in Berührung kommen.
- mit Bedarfsgegenständen wie z. B. Besteck, Geschirr und Arbeitsgeräten so in Berührung kommen, dass eine Übertragung von Krankheitserregern auf Lebensmittel zu befürchten ist.

Dabei ist zu beachten:

- Vor erstmaliger Aufnahme einer Tätigkeit in der Lebensmittelwirtschaft ist eine persönliche Vorstellung beim Gesundheitsamt oder bei einem vom Gesundheitsamt ermächtigten Arzt erforderlich.
- Eine **mündliche und schriftliche Erstbelehrung** über Tätigkeits- und Beschäftigungsverbote erfolgt durch das Gesundheitsamt.
- Der Antragsteller bestätigt mit seiner Unterschrift, dass er frei von gesundheitlichen Hinderungsgründen ist.
- Die Bescheinigung darf bei Antritt der Tätigkeit nicht älter als 3 Monate sein.
- Bei einem Arbeitsplatzwechsel innerhalb der Lebensmittelwirtschaft ist keine neue Erstbelehrung durch das Gesundheitsamt erforderlich. Ebenso wenig verliert die Bescheinigung ihre Gültigkeit, wenn die Tätigkeit zeitweise unterbrochen wird.
- Für Personen, die vor Inkrafttreten des Gesetzes ein Gesundheitszeugnis erhalten haben, gilt dieses Zeugnis auch weiterhin unbefristet, auch bei Arbeitsplatzwechsel. (Die betriebsinternen Folgebelehrungen müssen diese Mitarbeiter jedoch auch erhalten.)

### Betriebsinterne Folgebelehrungen

über

- gesundheitliche Anforderungen an Mitarbeiter in der Lebensmittelwirtschaft,
- die Informationspflicht der Mitarbeiter (dem Vorgesetzten und dem Arzt gegenüber),
- Tätigkeitsverbote und
- die Eigenverantwortung der Mitarbeiter.

Die Schulung erfolgt nach Aufnahme der Tätigkeit und im Weiteren alle 2 Jahre. Sie wird mit Unterschrift des Mitarbeiters, Datum und Inhalt dokumentiert. Diese Belehrungspflicht gilt zusätzlich zu den regelmäßigen Hygieneschulungen nach EG-VO 852/2004.

Bitte umblättern!

## **Informationspflicht der Mitarbeiter gegenüber dem Arbeitgeber**

bei

- Durchfallerkrankungen oder Erbrechen.
- typischen Symptomen für übertragbare Infektionskrankheiten z.B. hohes Fieber, Gelbfärbung der Haut und der Augäpfel.
- übertragbaren Hauterkrankungen.
- Verletzungen wie Handschnittwunden, infizierte Wunden (kleine, offene Wunden wasserundurchlässig verbinden; Fingerlinge einsetzen; Einweghandschuhe benutzen; nicht im reinen Bereich arbeiten!).

Der Arbeitgeber hat die Verpflichtung sofort tätig zu werden und dem Mitarbeiter eine Arbeit zu übertragen, bei der er nicht mit Lebensmitteln oder Bedarfsgegenständen in Kontakt kommt, oder ihn an einen Arzt zu verweisen.

## **Tätigkeits- und Beschäftigungsverbote**

bei

- Symptomen von/Erkrankungen an Typhus abdominalis, Paratyphus, Cholera, Shigellenruhr, Salmonellose, sonstigen ansteckenden Darmkrankheiten (Gastroenteritis), Hepatitis A oder E.
- infizierten Wunden oder ansteckenden Hautkrankheiten.
- Ausscheidern, d. h. wenn durch eine Untersuchung einer Stuhlprobe im Labor festgestellt wurde, dass ein Mitarbeiter Salmonellen, Shigellen, EHEC-Bakterien oder Choleravibrionen ausscheidet.

## **Eigenverantwortung der Mitarbeiter**

Mitarbeiter müssen in Eigenverantwortung entscheiden, ob sie aus hygienischer Sicht in der Lage sind, die Arbeit im Lebensmittelbereich auszuführen. Damit keine Krankheitserreger verbreitet werden, sollen sie eigenverantwortlich im Rahmen ihrer Möglichkeiten auf Anzeichen einer Erkrankung achten. Über die Diagnose, den Behandlungsplan und Wiederaufnahme der Arbeit entscheidet der Arzt.

Die Angst vor Arbeitsplatzverlust und sozialer Ächtung hindern das Personal oft daran, offen über Krankheiten zu sprechen. Verschweigt der Mitarbeiter jedoch seine Krankheit, droht ihm und dem Arbeitgeber eine strafrechtliche Verfolgung. Durch verantwortungsvolles Handeln hingegen bewahrt ein infizierter Mitarbeiter den Betrieb vor Schließung oder sonstigen Konsequenzen, wie Geldbußen bis zu 25.000 EUR oder einer Anklage wegen fahrlässiger Körperverletzung. Zum Schutze des Personals bestehen Kündigungsschutz und Recht auf Lohnfortzahlung.

Dieses Informationsblatt dient der Einführung und erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit!