

IfSG legt die Beleh- rungsinhalte exakt fest

Ziel der Bestimmungen ist es, jedem Mitarbeiter die Gefahr der Übertragung bestimmter gefährlicher, in der Regel seuchenhaft verlaufender Infektionserkrankungen zu vermitteln, um derartige Geschehen zu verhindern. Folglich ist auch für Personen, die an diesen Infektionen erkranken, im § 42 IfSG ein Beschäftigungs- und Tätigkeitsverbot festgeschrieben.

§§ 42 und 43 IfSG geben den Handlungsrahmen der Belehrung eng vor und lassen daher keinen Spielraum für den Lebensmittelunternehmer. Die Belehrung ist jährlich für jeden Mitarbeiter durchzuführen und schriftlich zu dokumentieren.

Ganz anders verhält es sich mit den gesetzlich vorgeschriebenen „Hygieneschulungen“. Daher wird diese gesetzliche Anforderung nachfolgend näher betrachtet.

Zu den sehr umfangreichen Anforderungen an die Schulung und Belehrung zum Arbeitsschutz finden Sie am Ende des Kapitels Ausführungen.

2.1 Schulung im Bereich Hygiene

Für den Bereich der Lebensmittelhygiene gilt sicher die Forderung nach „Lebenslangem Lernen“.

Das Basiswissen der Hygiene wird jedem gelernten Mitarbeiter im Zuge seiner beruflich-handwerklichen Ausbildung vermittelt. Diesen Personenkreis mit einer jährlich wiederholenden, inhaltlich stets gleichen „Belehrung“ über korrektes hygienisches Verhalten am Arbeitsplatz zu langweilen, ist weder sinnvoll noch effizient, da es nur Geld kostet, dem Betrieb aber keinen Gewinn an Lebensmittelsicherheit und Produktqualität bringt.

Aber gerade im Lebensmittelbereich gibt es auch zahlreiche ungelernete Mitarbeiter. Sie haben teilweise schon jahrzehntelange Erfahrung in der Produktion eines Lebensmittels, gelten als sorgfältig und gewissenhaft – und doch fehlt ihnen möglicherweise der Nachweis, dass sie entsprechend der gesetzlichen Forderungen geschult sind. Andere Mitarbeiter sind neu in der Produktion und kennen auf Grund fehlender Berufserfahrung noch nicht einmal das kleine Einmaleins der Basishygiene. Wieder andere Mitarbeiter sind zwar eingewiesen und geschult, aber offensichtlich nicht effizient, denn sie machen weiterhin wiederholt Fehler.

Wie soll der Lebensmittelunternehmer in diesem weiten Feld des Bedarfs und der unbestimmten gesetzlichen Vorgaben sich sachgerecht bewegen und agieren? Welche Hinweise gibt der Gesetzgeber und wie sind die Forderungen zu interpretieren?

2.1.1 Verordnung (EG) Nr. 852/2004 über Lebensmittelhygiene

In der EG-HygieneVO 852/2004 ist die Schulung in Kapitel XII der Anlage II geregelt:

KAPITEL XII Schulung

Lebensmittelunternehmer haben zu gewährleisten, dass

- 1. Betriebsangestellte, die mit Lebensmitteln umgehen, entsprechend ihrer Tätigkeit überwacht und in Fragen der Lebensmittelhygiene unterwiesen und/oder geschult werden,*
- 2. die Personen, die für die Entwicklung und Anwendung des Verfahrens nach Artikel 5 Absatz 1 der vorliegenden Verordnung oder für die Umsetzung einschlägiger Leitfäden zuständig sind, in allen Fragen der Anwendung der HACCP-Grundsätze angemessen geschult werden und*
- 3. alle Anforderungen der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften über Schulungsprogramme für die Beschäftigten bestimmter Lebensmittelsektoren eingehalten werden.*

Der Absatz 1 der EG-VO beschreibt die Schulungspflicht und den Schulungsinhalt unbestimmt mit „Betriebsangestellte, die mit Lebensmitteln umgehen“ „entsprechend ihrer Tätigkeit“ überwacht und „in Fragen der Lebensmittelhygiene“ unterwiesen und/oder geschult werden.

**Allgemeine Hygiene-
schulung**

„Betriebsangestellte“ ist hier nach Auffassung deutscher Behörden umfassend im Sinne von „Jeder“ – auch der Unternehmer selbst – zu sehen. Das wird von einzelnen Unternehmern so nicht gesehen. Rechtswirksame Gerichtsurteile sind zu dieser Frage bislang noch nicht bekannt geworden.

**Auch der Unternehmer
selbst muss geschult sein**

„Mit Lebensmitteln umgehen“ bedeutet, dass jede Tätigkeit die im Sinne des „Behandelns“, „Herstellens“ und „Inverkehrbringens“ (§ 2 LFGB) gemeint ist.

Interessanter Weise ist im Absatz 1 auch eine Pflicht zur Überwachung der Mitarbeiter zu finden, die man zunächst unter der Überschrift Schulung gar nicht vermutet hätte.

**Überwacht und geschult
ist zu gewährleisten!**

Der Ordnungsgeber war offensichtlich der Auffassung, dass es mit einer Einweisung und Schulung der Mitarbeiter allein nicht getan ist, sondern eine Beaufsichtigung dieser erforderlich ist, um zu kontrollieren, ob die Schulungsinhalte auch in der täglichen Praxis umgesetzt werden.

Schulungsinhalte selbst bestimmen

Fazit 1: Jeder Mitarbeiter in einem Lebensmittelunternehmen ist grundsätzlich zu überwachen und zu unterweisen und/oder zu schulen.

Der Verordnungsgeber lässt die Inhalte der Schulung wie auch die Art der Maßnahme nämlich „unterwiesen und/oder geschult“ offen.

Als Hilfestellung steht im Verordnungstext „entsprechend ihrer Tätigkeit“. „Entsprechend ihrer Tätigkeit“ bedeutet, dass der Lebensmittelunternehmer die Schulungsverpflichtung für seine Mitarbeiter so abstimmen soll, dass die Inhalte auf die Tätigkeit des Mitarbeiters im Betrieb angepasst ausgewählt werden. Die angemessene Entscheidung hierüber hat der Unternehmer entsprechend seiner Mitarbeiter und der Struktur seines Betriebes, insbesondere der Gefahrenanalyse des Arbeitsplatzes des Mitarbeiters selbst zu treffen.

Beispiele für die Bandbreite der erforderlichen Schulung

Beispiele für die Bandbreite dieser Vorgabe sind:

- der Lagerarbeiter, der nicht mit offenen oder leicht verderblichen Lebensmitteln umgeht und entsprechend seines Arbeitsplatzes nur eine sehr geringe Verantwortung für die Lebensmittelsicherheit mit trägt. Hier ist eine Unterweisung in seine Tätigkeit einschließlich Maßnahmen der Lagerhygiene, first-in-first-out-Prinzip und Einweisung in das betriebliche Schädlingsmonitoring ausreichend. Ob man diese Einweisung im Rahmen einer allgemeinen jährlichen Teilnahme an einer Hygieneschulung wiederholen muss, hängt von der Persönlichkeit des einzelnen Mitarbeiters ab.
- der Mitarbeiter, der täglich in großem Umfang Hackfleisch herstellt, Fleisch zerlegt und küchentechnisch vorbereitet oder mit anderen rohen, leicht verderblichen Lebensmitteln umgeht und damit in erheblichem Umfang Einfluss auf die Lebensmittelsicherheit des hergestellten Produktes hat. Hier ist eine umfassende Hygieneschulung mit insbesondere auch mikrobiologischen Hintergrundwissen erforderlich. Je nach den Ergebnissen der betrieblichen Eigenkontrollmaßnahmen und dem individuellen Verhalten des Mitarbeiters an seinem Arbeitsplatz sind hier umfangreiche jährliche Wiederholungsschulungen erforderlich.

Fazit 2: Die Schulungsinhalte werden maßgeblich durch die Tätigkeit des Mitarbeiters bestimmt und sollten als Ziel diesen befähigen, seine Tätigkeit so auszuführen, dass die Lebensmittelsicherheit und die Qualität der hergestellten Produkte optimal gewährleistet ist.

Die Angabe, ob diese Unterweisung/Schulung bereits vor Aufnahme der Tätigkeit erfolgen soll, ob sie zu wiederholen ist und wie

die Durchführung dokumentiert werden muss, fehlt im Verordnungstext.

Eine Orientierungshilfe für die allgemeine Hygieneschulung nach der EG-HygieneVO ist die DIN 10514 Hygieneschulung. Diese Norm griff die Schulungsverpflichtung des § 4 Absatz 2 der alten LMHV aus 1997 auf, der gleichfalls schon eine Hygieneschulung vorsah. Die Norm wurde 2007 aktualisiert und an die Forderungen der EG-HygieneVO Nr. 852/2004 und die Vorgaben des § 4 LMHV angepasst.

Die DIN 10514 empfiehlt z. B. die erste Schulung vor Arbeitsaufnahme eines neuen Mitarbeiters durchzuführen und die Schulungen regelmäßig – mindestens 1 × jährlich – unter Berücksichtigung der Hygienesituation und Gefahrenanalyse im Betrieb zu wiederholen.

DIN 10514 als Orientierungshilfe

Die Vermittlung mikrobiologischen Basiswissens der Lebensmittelhygiene ist der wichtigste Bestandteil jeder Schulungsmaßnahme. Nur dieses Hintergrundwissen erklärt, warum gewisse „Spielregeln“ aufgestellt und eingehalten werden müssen, um sichere Lebensmittel produzieren zu können.

Kernstück jeder allgemeinen Hygieneschulung ist die Mikrobiologie

Dabei sollen nach DIN 10514 insbesondere „betriebs- und produktspezifische Kenntnisse von Lebensmitteln vermittelt und auf Zusammenhänge hinsichtlich des Verderbs oder einer Kontamination (Verunreinigung) durch Mikroorganismen (Keime) hingewiesen“ werden.

Neben den Grundkenntnissen der Lebensmittelmikrobiologie über natürliches Vorkommen von Mikroorganismen, deren Wechselwirkung mit dem jeweiligen Umfeld, anderen Lebensmitteln und dem Menschen sowie den möglichen Stoffwechselprodukten und Toxinen sind es vor allem die Lebens- und Wachstumsbedingungen für Mikroorganismen, die im Rahmen einer Hygieneschulung vermittelt werden müssen.

Gerade die Temperaturvorgaben in einem Betrieb hängen mit dem Wissen um die Temperatureinflüsse auf die Vermehrung von Bakterien zusammen! Aber auch die Einflussgrößen pH-Wert, a_w -Wert, Luftfeuchtigkeit und das Nährstoffangebot in den einzelnen, im Betrieb behandelten und hergestellten Lebensmitteln sind wichtige Schulungsinhalte. In der Großküche kommt den Temperatur/Zeitverläufen als wichtiger Einflussfaktor für die Lebensmittelsicherheit besondere Bedeutung zu.

Wissen um die Bedeutung der Temperatur im Mittelpunkt

Arbeitsplatz-bezogen sollte der Mitarbeiter auch erkennen können, ob die von ihm zu verarbeitenden Lebensmittel in Ordnung sind. Dazu gehört in erster Linie das Wissen um das Erkennen von mikrobiologischem Verderb, aber auch einfache Elemente der Lebens-

HACCP-Schulung für spezielles Personal

mittelkennzeichnung wie z. B. die Bedeutung des Mindesthaltbarkeitsdatums für die Verarbeitungsfähigkeit einer Zutat.

Kapitel XII Absatz 2 fordert darüber hinaus noch spezielle Schulungen in HACCP-Grundsätzen für das Leitungspersonal eines Betriebes, welches mit der Implementierung und Umsetzung von HACCP-Maßnahmen im Betrieb betraut ist.

Wer etwas aufbauen will, muss die Bausteine kennen

Diese Forderung ergibt sich logisch schon aus der Praxis. Wer ein HACCP-System in einem Betrieb aufbauen und unterhalten soll, muss das Prinzip des HACCP genau kennen.

Im Lebensmittelbereich muss man hier aber zwischen einem Industrieunternehmen und einem Küchenbetrieb unterscheiden. Während die Industrie eigens geschultes QM-Personal beschäftigt, die die Forderungen des Kapitel XII Absatz 2 der EG-VO Nr. 852/2004 selbstverständlich erfüllen, ist dies in der GV nicht so selbstverständlich. Das im HACCP-System geforderte HACCP-Team besteht hier häufig aus dem Inhaber des Unternehmens und maximal einem weiteren Mitarbeiter.

QM-Beauftragte und Hygienebeauftragte sucht man in mittelständigen Unternehmen häufig vergeblich.

Dabei ist die Frage noch offen, ob und in welchem Umfang eine Großküche tatsächlich gesetzlich gefordert ein umfangreiches HACCP-System betreiben muss. Diese Frage soll an dieser Stelle aber nicht näher betrachtet werden.

Gibt es einen tatsächlichen Schulungsbedarf?

Zweitens ist die Frage zu stellen, wer denn nun tatsächlich im Sinne der EG-HygieneVO Anhang II Kapitel XII Absatz 2 geschult sein muss. In den meisten Fällen wurde hier in der Vergangenheit der Fehler begangen, das HACCP-System mit dem betrieblichen Eigenkontrollsystem zu verwechseln und beides gemeinsam zu betrachten.

Einweisung in betriebliche Eigenkontrollen ist keine Schulung nach 852!

Selbstverständlich setzt jedes funktionierende Kontrollsystem voraus, dass jeder Mitarbeiter, der eine Funktion in dem System ausüben soll, in das System und die ihm übertragenden Tätigkeiten eingewiesen wird. Eine Schulung über die Hintergründe, warum man das System betreibt und was man mit den speziellen Kontrollen bezweckt, ist sicher auch hilfreich, um bei den Mitarbeitern Verständnis zu wecken und Motivation zum verantwortungsbewussten Handeln zu erzeugen.

Mit der verpflichteten Grundschulung zum HACCP-Konzept hat das aber nichts zu tun!

Fazit 3: Dem entsprechend ist der Personenkreis, der nach Absatz 2 der EG-HygieneVO zu schulen ist, deutlich kleiner als der Perso-

nenkreis, der in das betriebliche Eigenkontrollsystem einzuweisen ist!

Absatz 3 des Kapitels XII verweist auf ggf. zusätzliche nationale Schulungsvorgaben, die durch den Lebensmittelunternehmer einzuhalten sind.

Mit der Bekanntmachung dieser nationalen Schulungsverpflichtungen hat der deutsche Gesetzgeber die Inhalte dieses Kapitels XII Absatz 1 näher erläutert und für einen bestimmten Personenkreis und bestimmte Tätigkeiten näher präzisiert.

Fazit 4: Die EG-HygieneVO Nr. 852/2004 gibt dem Unternehmer Spielräume, die Schulungsmaßnahmen auf seinen Betrieb und seine Mitarbeiter anzupassen und fordert keineswegs, jeden Mitarbeiter ständig auf teure externe Seminare zu schicken.

Wie bereits dargestellt, kommt neben dem frontalen Unterricht (im eigenen Betrieb oder bei einem Veranstalter) auch die Ausgabe von Schulungsmaterialien oder die Durchführung von betriebsinterner Gruppenarbeit in Frage. Vielleicht eignet sich auch ein Mitarbeiter, den anderen Kollegen seine gerade gemachten Erkenntnisse in Form eines Berichtes mit anschließender Diskussion näher zu bringen.

Schulung muss effizient und zweckorientiert sein! Sie zeichnet sich durch die Umsetzung in den Alltag aus, nicht durch dekorative Urkunden für die Wand!

Schulung muss effizient sein, nicht teuer!

2.1.2 Nationale LebensmittelhygieneVO

Am 15. August 2007 trat die nationale Lebensmittelhygiene-Verordnung (LMHV) im Zuge der Verkündung der nationalen Verordnung zur Durchführung von Vorschriften des gemeinschaftlichen Lebensmittelhygienerechts (DVO LmH) in Kraft.

Die Schulungsverpflichtung der alten LMHV wurde modifiziert in die neue LMHV überführt. Hintergrund dieser Entscheidung war zum Einen, dass die Personengruppe der Unternehmer und Beschäftigten in der Gastronomie durch das im Zuge der Föderalismusreform wegfallende Gaststättengesetz keine nationalen gesetzlichen Vorgaben mehr befolgen muss, um einen Betrieb eröffnen zu können. Die Vorgaben des EG-Hygienerechts wurden als nicht ausreichend angesehen, um dem besonderen Risiko bei der Herstellung von Speisen insbesondere aus leicht verderblichen Lebensmitteln wie Fleisch, Geflügel und Fisch entsprechend Rechnung zu tragen.

Mehrere Beweggründe für eine nationale Schulungspflicht

[Lesen Sie mehr im Nachschlagewerk "Hygiene in Großküchen"](#)