

Schutzmaßnahmen für schwangere Frauen in einem Beschäftigungsverhältnis

Informationen zum Schutz werdender Mütter im Zusammenhang mit dem Coronavirus SARS-CoV-2/COVID-19

Grundsätzliche Vorgehensweise im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung

Arbeitgeber sind gemäß Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) verpflichtet, für jeden Arbeitsplatz eine **Gefährdungsbeurteilung** zu erstellen. Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) ergänzt die Schutzanforderungen für diese Personengruppe und enthält zusätzlich Regelungen für Studentinnen und Schülerinnen.

Bei Erarbeitung einer Gefährdungsbeurteilung gemäß ArbSchG hat der Arbeitgeber die Regelungen zum Mutterschutz zu berücksichtigen, unabhängig davon, ob an diesem Arbeitsplatz weibliche Beschäftigte tätig sind, oder eine weibliche Beschäftigte dem Betrieb ihre Schwangerschaft mitgeteilt hat. Der Gesetzgeber will damit sicherstellen, dass erforderliche Schutzmaßnahmen den Verantwortlichen bereits bekannt sind und die Gefährdungsbeurteilung nicht erst angepasst werden muss, wenn eine Schwangerschaft mitgeteilt wird. So können Verzögerungen bei der Einleitung der Schutzmaßnahmen vermieden werden.

Eine schwangere Frau darf nur solche Tätigkeiten ausüben, die für die schwangere Frau und ihr ungeborenes Kind **ungefährlich** sind. Der Arbeitgeber hat dafür die möglichen Tätigkeiten zu benennen und alle erforderlichen Schutzmaßnahmen in der **Gefährdungsbeurteilung** festzulegen. Es sind auch mögliche Personalausfälle, Unfälle und Notfälle zu betrachten, also auch die Besonderheiten während eines **epidemischen oder pandemischen Infektionsgeschehens**.

Arbeitgeber müssen bei der Erarbeitung ihrer **Gefährdungsbeurteilung** beachten, dass das MuSchG eine Rangfolge der Maßnahmen vorsieht und das **Ziel** verfolgt, der schwangeren oder stillenden Frau eine **Fortführung der Tätigkeit zu ermöglichen** um damit Benachteiligungen zu vermeiden.

Bewertung der besonderen Risiken schwangerer Frauen nach Mutterschutzrecht

Derzeit können die Auswirkungen einer Sars-CoV-2-Infektion auf schwangere Frauen und deren ungeborenes Kind noch nicht in allen Aspekten zuverlässig bewertet werden.

Unter anderem aufgrund der physiologischen Anpassung und immunologischer Änderungen können Risiken **während der Schwangerschaft erhöht sein**. Es gibt Hinweise, dass es bei Schwangeren zu schweren Krankheitsverläufen und damit zum Anstieg des Risikos einer Frühgeburt kommen kann. (vgl. https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Steckbrief.html).

Zudem sind die **Behandlungsmöglichkeiten** bei schwangeren Frauen gegenüber der Allgemeinbevölkerung erheblich **eingeschränkt**. Vor allem Medikamente können häufig nicht genutzt werden, ohne das ungeborene Kind zu gefährden. Darüber hinaus kommen insbesondere im letzten Schwangerschaftsdrittel die Organsysteme der Frau ohnehin an die Grenze der Belastbarkeit.

Da hiernach **von einem erhöhten Risiko** auszugehen ist, sind in der Gefährdungsbeurteilung Maßnahmen zu treffen, die eine unverantwortbare Gefährdung der schwangeren Frau **durch ein erhöhtes Infektionsrisiko** zuverlässig **verhindern**.

Dies gilt bis auf Weiteres **auch für Schwangere, die vollständig geimpft oder genesen sind**.

Bewertung der beruflichen Tätigkeitsmerkmale

Es besteht ein erhöhtes Infektionsrisiko für schwangere Frauen, die **am Arbeitsplatz Personenkontakten**, insbesondere wechselnden Personenkontakten (zu Kollegen, Patienten, Kunden, Publikum, betreuten Kindern oder anderen Personen) ausgesetzt sind. Schwangere Frauen dürfen daher nur mit **personenfernen Tätigkeiten und unter Einhaltung von Mindestabständen** zu anderen Personen (mindestens 1,5m) beschäftigt werden.

Das gilt insbesondere in folgenden Arbeitsbereichen:

- im Gesundheitsdienst
- in der Alten- und Krankenpflege
- in der Kinderbetreuung, in Kindertagesstätten
- bei Betreuung von Jugendlichen, in Schulen und Hochschulen
- in der Wohlfahrtspflege, z. B. bei Betreuung von Senioren oder Menschen mit Behinderung
- im Verkauf im Einzelhandel und in Apotheken
- bei der Gästebewirtung
- bei Einlasskontrollen
- im Nah- und Fernverkehr beziehungsweise im Personentransport
- bei Behörden- oder Verwaltungstätigkeiten mit direktem Publikumsverkehr
- im Dienstleistungsbereich, z. B. Friseurhandwerk, Kosmetik- und Wellnessbereich
- in Sportstudios und Freizeiteinrichtungen

Diese Auflistung ist nicht abschließend.

Auch der regelmäßige Kontakt zu einer größeren Anzahl an betriebsinternen Personen (z. B. in Großraumbüros, bei Besprechungen) kann zu einer **unverantwortbaren Gefährdung** führen, wenn keine zuverlässig wirksamen Schutzmaßnahmen getroffen wurden.

Von einer besonders erhöhten Infektionsgefährdung ist insbesondere auszugehen bei:

- direktem Kontakt zu SARS-CoV-2 infizierten Personen oder zu Personen mit Symptomen einer aerogenen Infektionserkrankung (Fieber, Husten, Krankheitsgefühl).
- personennahe Tätigkeiten, bei denen ein Mindestabstand zu anderen Personen (mindestens 1,5m) nicht eingehalten werden kann.
- der Anwesenheit von Menschen, bei denen größere Mengen von Aerosolen aus den Atemwegen generiert werden können (z.B. durch erhöhten Atemausstoß bei körperlicher Belastung, beim Singen oder Spielen von Instrumenten).
- längerem Aufenthalt (>10 min) mit mehreren Menschen in nicht ausreichend gelüfteten Räumen und ohne Tragen von adäquatem Atemschutz (z. B. Klassenzimmer, Kita-Räume, Kantinen, Großraumbüros, Räume mit Klimaanlage mit hohem Umluftanteil ohne Hepafilter).
- längerem Aufenthalt (> 10 min) in größeren Menschenmengen ohne adäquaten Atemschutz. (z.B. Arbeitsplätze mit hohem Publikumsverkehr, etwa in Gastronomie, Einzelhandel oder in Behörden, Dienststellen mit Kontakt zu Kunden und Bürgern).

Es kommt darauf an, dass der Arbeitgeber in seiner Gefährdungsbeurteilung an Hand der konkreten Einzelfallbedingungen bewertet, ob eine **unverantwortbare Gefährdung** für die schwangere Frau und ihr Kind im Einzelfall besteht oder nicht.

Bei dieser **Gefährdungsbeurteilung** sind vor allem folgende Fragen von Bedeutung:

- Welche allgemeinen Infektionsschutzmaßnahmen sind (regional) aktuell zu beachten?
- Kann zu anderen Personen ein Mindestabstand von 1,5 Metern eingehalten werden?
- Sind Lage, Größe und Lüftungsverhältnisse am Arbeitsplatz eher ungünstig?
- Wie stellen sich Art und Häufigkeit der Kontakte und die Zusammensetzung der Personengruppen dar?
- Sind Gesichtskontakte („face-to-face“), z. B. im Rahmen eines persönlichen Gesprächs, unvermeidbar?
- Besteht Umgang mit an den Atemwegen erkrankten oder krankheitsverdächtigen Personen?
- Sind durch ein schlüssiges Hygienekonzept die Basisschutzmaßnahmen gewährleistet?
- Können nach Gefährdungsbeurteilung festgelegte Schutzmaßnahmen im Arbeitsalltag jederzeit eingehalten werden bzw. sind sie real umsetzbar?

Hinweise:

Bei der Auswahl von Schutzmaßnahmen im Arbeitsschutz ist zu berücksichtigen, dass technische Maßnahmen grundsätzlich Vorrang haben. Falls dies nicht möglich ist, kommen organisatorische Maßnahmen in Betracht und erst hiernach kommen persönliche Schutzausrüstungen zum Einsatz (**TOP-Prinzip**). Das gilt letztlich auch in Bezug auf Corona-Schutzmaßnahmen.

Ein potenziell erhöhtes Infektionsrisiko kann **oft nicht durch technische Maßnahmen** zuverlässig und nachweislich auf ein für schwangere Frauen vertretbares Maß reduziert werden. Beispielsweise können **Plexiglasscheiben nicht** als alleinige sichere Schutzmaßnahme gelten.

In erster Linie ist in der **Gefährdungsbeurteilung** zu prüfen und zu dokumentieren, ob sicher geeignete Beschäftigungsbedingungen z.B. durch **Nutzung digitaler Kommunikationsmethoden**, HomeOffice oder **Einzelarbeitsplätze** möglich sind.

Ansonsten ist bei der **Bewertung** unter Berücksichtigung aller räumlichen, personellen und organisatorischen Bedingungen zu überprüfen, ob eine **personenferne Tätigkeit tatsächlich sichergestellt** werden kann. Insofern dürfen Schwangere nur dann beschäftigt werden, wenn der Arbeitgeber **ausreichende Maßnahmen zum Infektionsschutz** gewährleistet.

Dicht anliegende Atemschutzmasken (FFP2 und FFP3) schützen die Träger vor einer möglichen Infektion. Das Tragen von medizinischen Gesichtsmasken (Mund-Nasen-Schutz; MNS) dient lediglich dem Schutz anderer Personen, das Tragen einer **FFP2 /FFP3-Maske** dient dem **Selbstschutz**.

Im beruflichen Kontext sind beim Tragen von Schutzmasken verschiedene ineinandergreifender Vorschriften und Regeln zu beachten. (u.A. die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbmedVV), die Arbeitsmedizinische Regel AMR 14.2 - 3. (2) b), die DGUV-Regel 112-190 „Benutzung von Atemschutzgeräten“, für den Gesundheitsdienst und die Wohlfahrtspflege die TRBA 250.

Darüber hinaus dürfen **Schwangere** gemäß § 11 Abs. 5 Nr. 7 MuSchG **keine Tätigkeiten** ausüben, bei denen sie eine **Schutzausrüstung tragen müssen, wenn das Tragen für sie eine Belastung darstellt**.

Deshalb bedarf die Anwendung von Schutzmasken bei Schwangeren einer besonderen Betrachtung und der Erfüllung von Voraussetzungen:

- Die Anwendung kommt nach dem o.g. TOP-Prinzip **nur in Betracht**, wenn **andere Maßnahmen nicht** angewendet werden können.
- Über die Gefährdungsbeurteilung sind **vom Arbeitgeber** konkrete **Tragezeiten und Tragepausen** und deren Bedingungen in unbelasteter Umgebung **festzulegen**.
- Diese Gefährdungsbeurteilung ist unter fachkundiger Beratung durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsarzt zu erstellen.
- Eine Beratung und Wunschvorsorge durch den Betriebsarzt ist der schwangeren Frau vom Arbeitgeber anzubieten.

In der „**Empfehlung zur mutterschutzrechtlichen Bewertung von Gefährdungen durch SARS-CoV-2**“ des Ausschusses für Mutterschutz wird Weiteres hierzu ausgeführt.

Maßnahmen sind **immer** für den speziellen **Einzelfall** zu bestimmen! Der Arbeitgeber hat abschließend die Wirksamkeit der getroffenen Schutzmaßnahmen zu überprüfen, die Gefährdungsbeurteilung regelmäßig möglichst unter Beteiligung der Fachkraft für Arbeitssicherheit und des betreuenden Betriebsarztes zu aktualisieren und anzupassen und der Entwicklung des Infektionsgeschehens und der aktuell geltenden Rechtslage Rechnung zu tragen. Falls keine ausreichenden Schutzmaßnahmen vom Arbeitgeber getroffen werden können und der schwangeren Frau auch kein anderer geeigneter Arbeitsplatz angeboten werden kann, hat der Arbeitgeber nur die Möglichkeit, die Frau für die Dauer der Pandemie teilweise oder vollständig von der Arbeit freizustellen (**betriebliches Beschäftigungsverbot**).

Schwangere dürfen grundsätzlich **nur personenferne Tätigkeiten ausüben** (vergleiche unter anderem o.g. Aufzählung von Berufsfeldern mit besonderen risikoreichen Personenkontakten).

Der Arbeitgeber **muss** der Frau ein **Gespräch über die Schutzmaßnahmen** und die mögliche Anpassung der Arbeitsbedingungen anbieten. Es ist empfehlenswert den Betriebsarzt, die Fachkraft für Arbeitssicherheit in die Beratung einzubeziehen. Hierbei besteht Gelegenheit auch Fragen des Arbeitsweges zu besprechen und eventuell in ein gelungenes Gesamtkonzept einfließen zu lassen, obwohl die Pflichten des Arbeitgebers sich gemeinhin nicht auf diese An- und Abreise beziehen.

Zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung stellt das TLV auf seiner Homepage diverse Arbeitshilfen und Merkblätter zur Verfügung. (<https://verbraucherschutz.thueringen.de/arbeitsschutz/mutterschutz>)

Inbesondere ist Folgendes zu berücksichtigen:

- Die Gefährdungsbeurteilung ist rechtskonform zu erstellen.
- Die beschlossenen Schutzmaßnahmen sind sorgfältig zu dokumentieren.
- Ein Mindestabstand von 1,5 m zu anderen Personen ist einzuhalten.
- Wirksame Raumlüftung ist sicherzustellen.
- Bei Anwendung einer Atemschutzmaske ist auf Einhaltung der damit verbundenen Voraussetzungen zu achten.
- Die Mitarbeiter sind über die festgelegten Schutzmaßnahmen zu unterweisen.

Vorgehen bei besonderen individuellen Risiken

Individuelle Risiken für schwangere Frauen oder ihr ungeborenes Kind beurteilt der behandelnde Arzt (z. B. bei Vorerkrankungen). Er kann ein „ärztliches Beschäftigungsverbot“ ausstellen. Dabei soll all das berücksichtigt werden, was aus gesundheitlicher Sicht im besonderen Fall notwendig ist; das ärztliche Beschäftigungsverbot kann auch befristet werden.

Vorgehen bei Verdacht auf eine Infektion im Betrieb bzw. in der Einrichtung

Es sind im Verdachtsfall einer möglichen Infektion im Arbeitsumfeld keine besonderen Maßnahmen erforderlich, wenn die o.g. Bedingungen den Schutz der schwangeren Frau generell gewährleisten.

Vorgehen bei nachgewiesener Infektion im Betrieb bzw. in der Einrichtung

Der Arbeitgeber hat im Fall einer tatsächlichen Infektion im Arbeitsumfeld zu prüfen, ob zum Schutz der Frau ein befristet betriebliches Beschäftigungsverbot erforderlich ist.

Hinweis für den Fall der regionalen Ausweitung epidemischen Geschehens:

Spätestens dann, wenn sich regional das Infektionsgeschehen von COVID-19 in **größerem Ausmaß verschärft**, sollte unabhängig vom Auftreten einer Erkrankung oder eines Verdachtsfalls im Betrieb in Absprache mit dem Betriebsarzt ein bis zum Abklingen der epidemischen Welle dauerndes **betriebliches Beschäftigungsverbot für alle schwangeren Frauen im Betrieb** ausgesprochen werden.

Hinweis für stillende Frauen:

Derzeit besteht keine Notwendigkeit, auch für eine stillende Frau ein betriebliches Beschäftigungsverbot auszusprechen.

Weiterführende Informationen

Empfehlung zur mutterschutzrechtlichen Bewertung von Gefährdungen durch SARS-CoV-2 und FAQ des Ausschusses für Mutterschutz

<https://www.ausschuss-fuer-mutterschutz.de/informationen-zum-mutterschutz-des-bmfsfj>

Informationen des Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit Frauen und Familie

<https://www.tmasgff.de/covid-19/hygienevorschriften-und-arbeitsschutz>

Informationen der Thüringer Landesregierung zu COVID-19-Fällen in Thüringen - Corona-Informationportal

<https://corona.thueringen.de/covid-19-bulletin/>

Informationen des Robert- Koch- Instituts zur aktuellen Risikobewertung für Deutschland, Situationsbericht und Dashboard zu COVID-19 Fallzahlen nach Bundesland und Landkreisen

https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/nCoV.html

Regionale Zuständigkeiten

Thüringer Landesamt für Verbraucherschutz • Abteilung Arbeitsschutz

Regionalinspektion Mittelthüringen

Linderbacher Weg 30 Tel. 0361 57-3831000
99099 Erfurt Fax 0361 57-3831062
E-Mail: AS-Mitte@tlv.thueringen.de

zugeordnete Aufsichtsgebiete:

Stadt Erfurt Landkreis Gotha
Stadt Weimar Landkreis Sömmerda
Ilm-Kreis Landkreis Weimarer Land

Regionalinspektion Nordthüringen

Gerhart-Hauptmann-Str. 3 Tel. 0361 57-3817300
99734 Nordhausen Fax 0361 57-3817361
E-Mail: AS-Nord@tlv.thueringen.de

zugeordnete Aufsichtsgebiete:

Landkreis Nordhausen Landkreis Eichsfeld
Kyffhäuserkreis Unstrut-Hainich-Kreis

Regionalinspektion Ostthüringen

Otto-Dix-Str. 9 Tel. 0361 57-3821100
07548 Gera Fax 0361 57-3821104
E-Mail: AS-Ost@tlv.thueringen.de

zugeordnete Aufsichtsgebiete:

Stadt Gera Landkreis Altenburger Land
Stadt Jena Landkreis Saalfeld-Rudolstadt
Saale-Holzland-Kreis Landkreis GreizSaale-Orla-Kreis

Regionalinspektion Südthüringen

Karl-Liebknecht-Str. 4 Tel. 0361 57-3814800
98527 Suhl Fax 0361 57-3814890
E-Mail: AS-Sued@tlv.thueringen.de

zugeordnete Aufsichtsgebiete:

Stadt Suhl Landkreis Hildburghausen
Stadt Eisenach Landkreis Sonneberg
Wartburgkreis Landkreis Schmalkalden-Meiningen

Herausgeber: Thüringer Landesamt für Verbraucherschutz
verbraucherschutz.thueringen.de

Verantwortlich: Verena Meyer, Präsidialstab

Stand: Dezember 2022

Die in dieser Publikation verwendete Geschlechterform schließt alle Geschlechter mit ein.