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 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) hat der Arbeitgeber 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 sie und ihr ungeborenes Kind **ungefährlich** sind. Der Arbeitgeber hat dafür die geeigneten Tätigkeiten zu benennen und alle erforderlichen Schutzmaßnahmen in der **Gefährdungsbeurteilung** festzulegen. Es sind auch mögliche Personalausfälle, Unfälle und Notfälle zu betrachten oder auch, wie im vorliegenden Fall, **eine Pandemie.**

Eine schwangere Frau darf den Arbeitgeber nicht von seinen Pflichten entbinden. Der Verzicht auf sichere Schutzmaßnahmen ist nicht zulässig.

Bewertung der besonderen Risiken schwangerer Frauen nach Mutterschutzrecht

Aktuell gibt es nur unzureichende Daten, um zur Empfänglichkeit für eine SARS-CoV-2-Infektion bei Schwangeren und den Auswirkungen einer Infektion Verbindliches auszusagen. Unter anderem aufgrund der physiologischen Anpassung und immunologischer Änderungen **während der Schwangerschaft kann eine erhöhte Empfänglichkeit für Infektionen durch SARS-CoV-2 jedoch nicht ausgeschlossen werden.** Zudem gibt es nach jetzigen Erkenntnissen vermehrt Hinweise, dass es bei Schwangeren zu schweren Verläufen mit dem Risiko der Frühgeburt kommen kann (vgl. RKI-Steckbrief Coronavirus).

Außerdem sind die **Behandlungsmöglichkeiten** bei schwangeren Frauen gegenüber der Allgemeinbevölkerung erheblich **eingeschränkt**. Die Behandlungsmaßnahmen, vor allem Medikamente können häufig nicht genutzt werden, ohne das ungeborene Kind zu gefährden. Die therapeutischen Maßnahmen können daher eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau und/oder das ungeborene Kind darstellen. Darüer hinaus kommen insbesondere im letzten Schwangerschaftsdrittel die Organsysteme ohnehin an die Grenze der Belastbarkeit.

Da also **grundsätzlich 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**. Diese Schutzmaßnahmen müssen im Arbeitsalltag jederzeit eingehalten werden.

Dies gilt bis auf Weiteres **auch für Schwangere, die vollständig geimpft oder genesen sind,** da Umfang und Dauer des Infektionsschutzes wissenschaftlich noch nicht sicher belegt sind, um im Sinne des Mutterschutzes als ausreichend zu gelten. Auch die Überprüfung mittels Antikörperbestimmung gilt momentan noch nicht als ausreichend sicher.

Bewertung der beruflichen Tätigkeitsmerkmale

Derzeit besteht ein erhöhtes Infektionsrisiko für schwangere Frauen, die **am Arbeitsplatz Personenkontakten** (Kollegen, Kunden, Publikum, zu betreuende Kinder oder andere Personen) ausgesetzt sind. Schwangere Frauen dürfen daher generell nur mit personenfernen Tätigkeiten und unter Einhaltung von Mindestabständen zu anderen Personen (mindestens 1,5m) beschäftigt werden.

Dicht anliegende Atemschutzmasken (FFP2 und FFP3) schützen die Trägerin vor einer möglichen Infektion. **Schwangere Frauen dürfen 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.** Dicht anliegende Atemschutzmasken sind daher für schwangere Frauen nur bedingt geeignet. Aufgrund des Atemwiderstands ist die Tragezeit auf 30 Minuten pro Tag (in der Summe) begrenzt. Auch für medizinischen Mund-Nasenschutz (OP Masken) wird von den Herstellern ein Atemwiderstand angegeben. Daher ist **das Tragen auch dieser Masken für Schwangere nur gelegentlich und nur für kurze Zeit möglich,** da dies ansonsten für sie eine Belastung darstellt. Dies trifft spätestens dann zu, wenn die Tragezeit für FFP2- und FFP3-Masken von maximal 30 Minuten in der Summe pro Tag deutlich überschritten wird. Eine Schwangere darf daher nicht in Arbeitsbereichen/an Arbeitsplätzen beschäftigt werden, an denen das Tragen einer Schutzmaske/eines Mund-Nasenschutzes über die oben genannten zeitlichen Begrenzungen hinausgeht. Da Community Masken (Mund-Nasenschutz aus textilem Material - DIY Masken) keinen definierten Atemwiderstand haben, ist zu beachten, dass diese unter Umständen sogar noch seltener getragen werden dürfen.

Ein potenziell erhöhtes Infektionsrisiko kann in der Regel auch nicht durch technische (z. B.auch nicht durch Plexiglasscheiben) oder organisatorische Maßnahmen zuverlässig und nachweislich auf ein für schwangere Frauen vertretbares Maß reduziert werden. Das betrifft insbesondere Arbeitsplätze im Verkauf (z. B. Lebensmittel-Einzelhandel, Drogeriemärkte, Textil-Einzelhandel, Buchhandlungen, Bäckereien oder Apotheken). Ebenso gilt dies in der Dienstleistungsbranche (z. B. Friseur- oder Kosmetiksalons, Optiker, Hörgeräteakustiker, Gastronomie) und in der Verwaltung an Arbeitsplätzen mit Personenkontakt. Eine schwangere Mitarbeiterin darf daher in der derzeitigen Situation an diesen Arbeitsplätzen in den meisten Fällen nicht beschäftigt werden.

In Krankenhäusern, Arztpraxen und anderen Einrichtungen des Gesundheitswesens (z. B. Ergo-, Logo-, Physiotherapie) dürfen schwangere Frauen grundsätzlich nur patientenferne Tätigkeiten ausüben. Bei einer Versetzung in Stationszimmer oder Anmeldebereiche ist unter Berücksichtigung aller räumlichen, personellen und organisatorischen Bedingungen zu überprüfen, ob eine personenferne Tätigkeit tatsächlich sichergestellt werden kann. Auch hier gilt: Weder transparente Abtrennungen, noch Visiere sind als ausreichender Schutz vor Aerosolen zulässig, und die schwangere Frau darf dort **nur beschäftigt werden, wenn sie keine/n Maske/Mundschutz tragen muss**.

Bei der vorschulischen Kinderbetreuung, der Betreuung und Unterrichtung von Kindern und Jugendlichen an Schulen und bei der Betreuung von Senioren, Menschen mit Handicap usw. kann derzeit das Risiko einer Gefährdung der schwangeren Frau ebenfalls nicht zuverlässig eingegrenzt werden. Dies gilt auch für den Präsenzunterricht an allen Schularten und Hochschulen.

Die Beschäftigung einer schwangeren Mitarbeiterin ist daher in diesen Arbeitsbereichen/an diesen Arbeitsplätzen in der Regel <u>nicht möglich</u>. Schwangere dürfen im Ausnahmefall nur dann beschäftigt werden, wenn der Arbeitgeber ausreichende Maßnahmen zum Infektionsschutz gewährleistet.

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. Eine Übertragung des Virus über kontaminierte Oberflächen ist insbesondere in der unmittelbaren Umgebung einer infektiösen Person nicht auszuschließen. Daher sind entsprechende Oberflächen regelmäßig zu reinigen und ggf. zu desinfizieren. Die Desinfektion erfolgt durch Abwischen mit einem Oberflächendesinfektionsmittel, wobei die vorgegebene Einwirkzeit unbedingt einzuhalten ist. Das Absprühen mit Oberflächendesinfektionsmittel sollte nur an schwer zugänglichen Flächen erfolgen. Grundsätzlich muss ein Handwaschplatz mit Flüssigseife und Einmaltuchspender zur Verfügung stehen, in der Regel auch ein Händedesinfektionsmittel.

Daher ist in der Gefährdungsbeurteilung festzulegen und zu dokumentieren, ob jeweils **alternative (personenferne) Tätigkeiten** z. B. in der Verwaltung oder im HomeOffice möglich sind.

Zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung finden Sie auf der TLV- Homepage diverse Arbeitshilfen und Merkblätter.

Insbesondere ist Folgendes zu berücksichtigen:

- Die Gefährdungsbeurteilung ist rechtskonform zu erstellen.
- Die beschlossenen Schutzmaßnahmen sind sorgfältig zu dokumentieren.
- Das Tragen einer Mund-Nasen-Bedeckung ist zeitlich eng zu begrenzen (wie oben dargestellt).
- Ein Mindestabstand von 1,5 m ist einzuhalten. Nur in Ausnahmesituationen, in denen der Abstand von 1,5 m nicht eingehalten werden kann, ist es zulässig, dass die betroffene Mitarbeiterin kurzzeitig (maximale Tragezeit 30 min/Tag!) eine FFP2 Maske trägt.
- Wirksame Raumlüftung ist sicherzustellen, ggf. ist ein Lüftungskonzept (mit CO^2-Kontrolle) für die genutzten Räume sowie eine zugehörige Handlungsanleitung zu erstellen.
- Bei der Unterweisung der Mitarbeiter ist die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel der Arbeitsschutzausschüsse beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales zu beachten.
- Die Art und Häufigkeit aller Kontakte ist zu ermitteln und die Zusammensetzung der Teams/Personen zu beachten (z. B. besteht bei Patientenkontakt in einer Arztpraxis oder im Krankenhaus generell eine erhöhte Gefährdung).

Maßnahmen sind für den Einzelfall zu bestimmen! Der Arbeitgeber hat abschließend auch die Wirksamkeit der getroffenen Schutzmaßnahmen zu überprüfen, die Gefährdungsbeurteilung regelmäßig möglichst unter Beteiligung der Fachkraft für Arbeitssicherheit und des betreuenden Betriebsarztes oder der betreuenden Betriebsärztin zu aktualisieren/anzupassen. Der Entwicklung des Infektionsgeschehens und der aktuell geltenden Rechtslage ist 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).**

Vorgehen bei besonderen individuellen Risiken

Individuelle Risiken für schwangere Frauen oder ihr ungeborenes Kind beurteilt die/der behandelnde Arzt/Ärztin (z. B. bei Vorerkrankungen). Er/Sie 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

Wenn für eine Person im Arbeitsumfeld der schwangeren Frau ein begründeter Verdacht einer möglichen Infektion besteht, erfordert dies in aller Regel eine häusliche oder stationäre Quarantäne der Verdachtsperson mit Durchführung eines PCR-Tests. Für Kontaktpersonen gelten dann die Anweisungen des Gesundheitsamtes. Wird die schwangere Frau nicht bereits über diese Maßnahmen freigestellt, ist für sie vom Arbeitgeber auf Basis der Gefährdungsbeurteilung ein **betriebliches Beschäftigungsverbot auszusprechen, so lange bis abschließend geklärt ist, dass keinerlei Übertragungsrisiko im Rahmen der Betriebsstruktur besteht.**

Vorgehen bei nachgewiesener Infektion im Betrieb bzw. in der Einrichtung

Bei einer nachgewiesenen Infektion werden in der Regel ebenfalls die Maßnahmen des Gesundheitsamtes wirksam. Anderenfalls ist wiederum vom Arbeitgeber ein **Beschäftigungsverbot für die schwangere Frau bis zum 14. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall** auszusprechen.

Hinweis für den Fall der Ausbreitung zur regionalen Epidemie größeren Ausmaßes:

Spätestens dann, wenn sich die Ausbreitung von COVID-19 zu einer **regionalen Epidemie größeren Ausmaßes** entwickelt, 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

- Informationen zum Mutterschutz-des-BMFSJ
- SARS-CoV-2 FAQ und weitere Informationen (BAuA)
- Corona-Informationsportal der Thüringer Landesregierung
- Informationen des Robert Koch-Instituts zum Coronavirus SARS-CoV-2

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

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

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
Kyffhäuserkreis
Landkreis Eichsfeld
Unstrut-Hainich-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
Stadt Eisenach
Wartburgkreis
Landkreis Hildburghausen
Landkreis Sonneberg
Landkreis Schmalkalden-Meiningen

Herausgeber: Thüringer Landesamt für Verbraucherschutz
www.verbraucherschutz-thueringen.de

Verantwortlich: Verena Meyer, Präsidialstab

Stand: 12. August 2022

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