

Schutzmaßnahmen für schwangere Frauen in einem Beschäftigungsverhältnis

Informationen zum Schutz werdender Mütter im Zusammenhang mit Infektionsgefährdungen bei der Arbeit durch COVID-19, Grippe und andere Infekte

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 erstellt werden muss, wenn eine Schwangerschaft mitgeteilt wird. So können Verzögerungen bei der Umsetzung 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**. Die Wirksamkeitsprüfung im eintretenden Schwangerschaftsfall ermöglicht die regelmäßige Anpassung des anlasslos ermittelten Schutzkonzeptes an die aktuellen Bedingungen des Einzelfall.

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 Infektionsrisiken schwangerer Frauen nach Mutterschutzrecht

Unter anderem aufgrund der physiologischen Anpassung und immunologischer Änderungen können Risiken, die von einer Infektionserkrankung ausgehen, während der Schwangerschaft erhöht sein. So ist es unter anderem möglich, dass es bei Schwangeren, die einen schweren Krankheitsverlauf erleiden, zum Anstieg des Risikos einer Frühgeburt kommen kann.

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 für schwangere Frauen auszugehen ist, sind in der Gefährdungsbeurteilung Maßnahmen zu treffen, die eine **unverantwortbare Gefährdung durch ein wesentlich erhöhtes Infektionsrisiko für die schwangere Frau möglichst zuverlässig verhindern**.

Bewertung der beruflichen Tätigkeitsmerkmale

Ein besonders erhöhtes Infektionsrisiko für schwangere Frauen besteht, wenn **am Arbeitsplatz Personenkontakte** unterhalten werden müssen (zu Kollegen, Patienten, Kunden, Publikum, betreuten Kindern oder anderen Personen).

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
- in Verwaltungsbereichen mit Großraumbüros
- in betriebsinternen Besprechungsbereichen

Diese Auflistung ist nicht abschließend.

Beim beruflichen Umgang mit Kindern sind außerdem die Infektionsrisiken der wichtigsten Kinderkrankheiten zu berücksichtigen. Weitere Informationen dazu unter Punkt 4 der [TLV-Mutterschutz-Seite](#).

Von einer besonders erhöhten Infektionsgefährdung ist insbesondere auszugehen:

- bei regional oder unmittelbar erhöhtem Infektionsgeschehen
- bei direktem Kontakt zu infizierten Personen oder zu Personen mit Symptomen
- bei personennahen Tätigkeiten, bei denen ein Mindestabstand zu anderen Personen (mindestens 1,5m) nicht eingehalten werden kann.
- bei 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).
- bei längerem Aufenthalt (>10 min) mit mehreren Menschen in nicht ausreichend gelüfteten Räumen
(z. B. Klassenzimmer, Kita-Räume, Kantinen, Großraumbüros, Räume mit Klimaanlage mit hohem Umluftanteil ohne Hepafilter).
- längerem Aufenthalt (> 10 min) in größeren Menschenmengen. (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:

- Ist ein erhöhtes Infektionsgeschehen aktuell erkennbar?
- 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 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 Infektionsschutzmaßnahmen.

Ein potenziell erhöhtes Infektionsrisiko kann **oft nicht durch technische Maßnahmen** zuverlässig und nachweislich auf ein für schwangere Frauen vertretbares Maß reduziert werden.

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 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 Schutzes 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.

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 des unverantwortbaren Infektionsrisikos teilweise oder vollständig von der Arbeit freizustellen (**betriebliches Beschäftigungsverbot**).

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.

Diverse Arbeitshilfen und Merkblätter zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung stehen Ihnen auf der [TLV-Homepage](#) zur Verfügung.

Inbesondere ist Folgendes zu berücksichtigen:

- Die Gefährdungsbeurteilung ist vom Arbeitgeber rechtskonform zu erstellen.
- Die Anwendung der getroffenen Schutzmaßnahmen ist sicherzustellen.
- Die beschlossenen Schutzmaßnahmen sind sorgfältig zu dokumentieren.
- Die Mitarbeiter sind über die festgelegten Schutzmaßnahmen zu unterweisen.

Vorgehen bei erhöhtem Infektionsgeschehen

Wenn sich im unmittelbaren Umfeld oder regional das Infektionsgeschehen z.B. von COVID-19, Influenza oder anderen Infektionserkrankungen in **größerem Ausmaß verschärft**, sollte bis zum Abklingen der epidemischen Welle ein **betriebliches Beschäftigungsverbot für schwangere Frauen** ausgesprochen werden, wenn durch andere geeignete Maßnahmen kein ausreichender Schutz erreicht werden kann.

Dies gilt bis auf Weiteres **auch für Schwangere, die ggfls. gegen Covid 19 und/oder Influenza vollständig geimpft sind**.

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. Influenza: Wiederezulassung nach dem 10. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall

Hinweis für stillende Frauen:

Es besteht i. d. R. keine Notwendigkeit, auch für eine stillende Frau ein betriebliches Beschäftigungsverbot auszusprechen.

Weiterführende Informationen

- [Empfehlung des Ausschusses für Mutterschutz zur mutterschutzrechtlichen Bewertung von Gefährdungen durch SARS-CoV-2](#)
- [Weiterführende Informationen zur mutterschutzrechtlichen Bewertung von Gefährdungen durch SARS-CoV-2](#)
- [Empfehlungen des BMAS zum betrieblichen Infektionsschutz vor COVID-19, Grippe und Erkältungskrankheiten](#)
- [Corona-Informationsportal des Freistaats Thüringen](#)
- [Informationen des Robert- Koch- Institutes zur aktuellen Risikobewertung für Deutschland](#)

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
www.verbraucherschutz-thueringen.de

Verantwortlich: Verena Meyer, Präsidialstab

Stand: 14. März 2023

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