

Schutzmaßnahmen für schwangere Frauen in einem Beschäftigungsverhältnis

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

Die grundlegenden Anforderungen an den Schutz von Beschäftigten bei der Arbeit stellt das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Wesentliche Anforderung ist, dass der **Arbeitgeber im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach dem ArbSchG die erforderlichen Schutzmaßnahmen festlegen muss**. Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) baut im Wesentlichen auf den Anforderungen des ArbSchG auf, erfasst jedoch neben Beschäftigten auch andere Personengruppen, z. B. Schülerinnen und Studentinnen.

Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung gemäß ArbSchG ist vom Arbeitgeber der Mutterschutz zu berücksichtigen, also „anlasslos“ und damit unabhängig davon, ob weibliche Beschäftigte tätig sind oder eine weibliche Beschäftigte dem Arbeitgeber eine Schwangerschaft mitgeteilt hat. Damit wird gewährleistet, dass die erforderlichen 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.

Grundsätzliche Vorgehensweise im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung

Eine schwangere Frau darf nur die Tätigkeiten ausüben, für die der Arbeitgeber die erforderlichen Schutzmaßnahmen in der **Gefährdungsbeurteilung nach dem ArbSchG/MuSchG** festgelegt hat. Die Gefährdungsbeurteilung benennt die möglichen Tätigkeiten und Bedingungen unter Beachtung der festgelegten Maßnahmen, die ein für die schwangere Frau und ihr ungeborenes Kind sicheres Arbeiten ermöglicht. Dabei sind auch Personalausfälle, Unfälle und Notfälle zu betrachten oder auch, wie im vorliegenden Fall, **der Fall einer Pandemie**.

Aktuell gibt es keine Daten zur Empfänglichkeit für eine SARS-CoV-2-Infektion bei schwangeren Frauen. Aufgrund der physiologischen Anpassung und immunologischen Änderungen während der Schwangerschaft kann eine erhöhte Empfänglichkeit für Infektionen durch SARS-CoV-2 nicht ausgeschlossen werden. (Quelle RKI / **Stand: 7.5.2020**)

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

Allerdings sind die **Möglichkeiten einer Behandlung im Falle eines schweren Verlaufs** bei schwangeren Frauen gegenüber der Allgemeinbevölkerung **eingeschränkt**.

Daher sind im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung Maßnahmen zu treffen, die eine unverantwortbare Gefährdung der schwangeren Frau **durch ein erhöhtes Infektionsrisiko verhindern**.

Ein erhöhtes Risiko kann unter anderem dann bestehen, wenn schwangere Frauen an ihrem Arbeitsplatz einem **vermehrten Kontakt zu einer größeren Anzahl Personen** (z.B. Kollegen, Kunden, Publikum, zu betreuenden Kindern oder anderen Personen) ausgesetzt sind und **Abstandsgebote nicht eingehalten** werden können.

Derzeit besteht ein solches erhöhtes Infektionsrisiko z.B. an Arbeitsplätzen im **Einzelhandel, in Friseur- und Kosmetikeinrichtungen, Gaststätten, Schulen, Kindergärten** usw.. Dieses Infektionsrisiko kann häufig auch nicht durch technische oder organisatorische Maßnahmen auf ein für die schwangere Frau

vertretbares Maß reduziert werden. In diesen Fällen kann die schwangere Mitarbeiterin nicht mehr an ihrem Arbeitsplatz beschäftigt werden.

In **Krankenhäusern, Allgemeinarztpraxen oder sonstigen Bereichen des Gesundheitswesens**, in denen zurzeit von einem erhöhten Infektionsrisiko auszugehen ist, sollten schwangere Frauen grundsätzlich nur mit **patientenfernen Tätigkeiten** eingesetzt werden. Dicht anliegende Atemschutzmasken (FFP3) schützen zwar die Trägerin vor einer möglichen Infektion, sind jedoch für schwangere Frauen nur bedingt geeignet, da sie aufgrund des Atemwiderstands in der Tragezeit zeitlich sehr begrenzt sind.

Ob jeweils **alternativ andere (personenferne) Tätigkeiten** möglich sind, z.B. in der Verwaltung oder im HomeOffice, ist in der Gefährdungsbeurteilung festzulegen, zu dokumentieren und ggf. für den Einzelfall zu bestimmen.

Bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung stellt das TLV auf seiner Homepage diverse Arbeits-hilfen und Merkblätter zur Verfügung.

Insbesondere sind folgende Fragen zu berücksichtigen:

- Kann zu anderen Personen ein Mindestabstand von 1,5 Metern eingehalten werden?
- Sind Lage, Größe und Lüftungsverhältnisse am Arbeitsplatz eher ungünstig?
- Besteht Kontakt zu ständig wechselndem Publikum bzw. wechselnden Personen in großer Zahl?
- Ist ein Gesichtskontakt („face-to-face“), z.B. im Rahmen eines persönlichen Gesprächs, unvermeidbar und dauert länger als 15 Minuten?
- Besteht Umgang mit an den Atemwegen erkrankten oder krankheitsverdächtigen Personen?
- Ist eine hohe Zahl von COVID-19-Infizierten in der Region anzunehmen?

Ist eine sichere Weiterbeschäftigung nicht möglich, muss der Arbeitgeber die Frau durch ein betriebliches Beschäftigungsverbot freistellen.

Vorgehen bei besonderen individuellen Risiken

Individuelle Risiken für schwangere Frauen (wie z. B. Vorerkrankungen) oder das ungeborene Kind können vom behandelnden Arzt/Ärztin mit einem „ärztlichen Beschäftigungsverbot“ berücksichtigt werden. Dabei soll all das eingeschränkt werden, was aus gesundheitlicher Sicht notwendig ist (ein ärztliches Beschäftigungsverbot kann auch befristet ausgestellt werden).

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

Wenn im Arbeitsumfeld der schwangeren Frau bei einer Person ein ärztlich begründeter Verdacht einer Infektion abgeklärt werden muss, ist dies mit einer häuslichen oder stationären Quarantäne der Verdachtsperson verbunden und in aller Regel mit Durchführung eines Tests (PCR).

Für direkte Kontaktpersonen gelten dann in der Regelung Maßnahmen des Gesundheitsamtes. Wird die schwangere Frau nicht bereits über eine solche gesundheitsbehördlichen Maßnahme als Kontaktperson freigestellt, ist vom Arbeitgeber auf Basis seiner Gefährdungsbeurteilung **für die Dauer der Abklärung ein betriebliches Beschäftigungsverbot** auszusprechen. Dies gilt, wenn eine schwangere Frau im direkten Arbeitsumfeld der Verdachtsperson tätig ist oder im erweiterten Umfeld mögliche Übertragungswege im Rahmen der Betriebsstruktur bestehen. Bestätigt sich der Verdacht auf eine Infektion nicht, kann die Schwangere unter Berücksichtigung der Gefährdungsbeurteilung weiterbeschäftigt werden.

Vorgehen bei nachgewiesener Infektion im Betrieb bzw. in der Einrichtung

Wie im Verdachtsfall kann die schwangere Frau auch bei einer nachgewiesenen Coronainfektion einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters des Betriebes oder der Einrichtung bereits als Kontaktperson im Sinne der gesundheitsbehördlichen Verfahren betroffen und freigestellt sein. Anderenfalls ist für die schwangere Frau wiederum durch den Arbeitgeber ein betriebliches **Beschäftigungsverbot bis zum 14. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall** unter Berücksichtigung der Betriebsstruktur und darin begründeter Übertragungsmöglichkeiten 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.

Eine **aktuelle Risikobewertung** für Deutschland, ein **Situationsbericht** sowie ein **Dashboard** zu COVID-19 Fallzahlen nach Bundesland und Landkreisen stellt das RKI unter https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/nCoV.html zur Verfügung. Aktuelle Informationen für **Thüringen** zum Thema COVID-19 sind unter <https://www.tmasgff.de/covid-19> zu finden.

Eine Weiterbeschäftigung einer schwangeren Frau sollte dann nur noch erfolgen, wenn durch Schutzmaßnahmen auf der Grundlage einer **angemessenen Gefährdungsbeurteilung** sichergestellt ist, dass die schwangere Frau am Arbeitsplatz **keinem höheren Infektionsrisiko** ausgesetzt ist und ein sicherer Weg zur und von der Arbeit gewährleistet ist. Die besondere Situation rechtfertigt es, zum Schutz der schwangeren Frau und ihres Kindes vorsorglich sehr stringent vorzugehen und auch den üblicherweise nicht in die Arbeitgeberverantwortung fallenden Arbeitsweg in die Beurteilung einzubeziehen.

Im Rahmen der Fortschreibung der Gefährdungsbeurteilung ist die sehr dynamische Entwicklung des SARS-CoV-2/COVID-19 zu beobachten. Dabei ist in **regelmäßigen Zeitabständen** zu überprüfen - möglichst unter Beteiligung der Fachkraft für Arbeitssicherheit und des betreuenden Betriebsarztes / der betreuenden Betriebsärztin - ob ein betriebliches Beschäftigungsverbot für eine schwangere Frau weiterhin erforderlich ist oder ob sie ihre Tätigkeit wieder aufnehmen kann.

Hinweis für stillende Frauen

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

Weiterführende Informationen

Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit Frauen und Familie (TMSGFF)
<https://www.tmasgff.de/covid-19/hygienevorschriften-und-arbeitsschutz>

Hinweis

Branchenregelungen für Thüringen

Für den **Handel, Hotels und Gaststätten, stationäre Alten- und Pflegeeinrichtungen, Friseursalons, Kosmetikstudios, Fußpflege sowie Physiotherapie und andere therapeutische Praxen** gibt es konkretisierende Branchenregelungen zu den anzuwendenden Hygiene- und Arbeitsschutzmaßnahmen:

- Branchenregelung für den Einzelhandel
- Regelung für stationäre Pflegeeinrichtungen sowie besondere Wohnformen für Menschen mit Behinderung
- Branchenregelung für das Friseurhandwerk
- Branchenregelung für das Kosmetikhandwerk und die Fußpflege
- Branchenregelung für das Hotel- und Gaststättengewerbe
- Branchenregelung für Physiotherapien und andere therapeutische Praxen

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 Altenburger Land
Saale-Holzland-Kreis	Landkreis Saalfeld-Rudolstadt
Saale-Orla-Kreis	Landkreis Greiz

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

Autoren Henning Junghanns

Stand 13. Mai 2020

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