



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**.

Nach dem **jetzigen Erkenntnisstand** haben schwangere Frauen grundsätzlich kein höheres Risiko als die Allgemeinbevölkerung, sich zu infizieren und unterliegen auch keinem erhöhten Risiko eines schweren Verlaufs. 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**.

Derzeit besteht ein erhöhtes Infektionsrisiko für schwangere Frauen, die einem **vermehrten Personenkontakt** ausgesetzt sind. Das betrifft insbesondere z.B. **Kassenarbeitsplätze** im Lebensmittel-Einzelhandel, in Drogeriemärkten, Bäckereien oder auch in vielen Apotheken. Dieses Infektionsrisiko kann auch nicht durch technische oder organisatorische Maßnahmen auf ein für die schwangere Frau vertretbares Maß reduziert werden. Eine schwangere Mitarbeiterin kann daher in der derzeitigen Situation an diesen Arbeitsplätzen **nicht mehr 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, ist in der Gefährdungsbeurteilung festzulegen, zu dokumentieren und ggf. für den Einzelfall zu bestimmen.

Je mehr die Ausbreitung von COVID-19 voranschreitet, desto häufiger wird für schwangere Frauen, die Tätigkeiten mit Personenkontakt (wie im Gesundheitssektor) oder Tätigkeiten mit Publikumskontakt durchführen, ein vorsorgliches betriebliches Beschäftigungsverbot notwendig werden, welches der Arbeitgeber aussprechen kann, da er seine betrieblichen Gegebenheiten am besten kennt. Dabei sind **Art und Häufigkeit der Kontakte** sowie die **Zusammensetzung der Personengruppen** zu berücksichtigen.

Bei der Gefährdungsbeurteilung sind insbesondere 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?

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 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). Das Flusschema „COVID-19: Verdachtsabklärung und Maßnahmen“ des Robert-Koch-Institutes (RKI) bietet hierzu eine Orientierungshilfe für Ärztinnen und Ärzte.

https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Massnahmen_Verdachtsfall_Infografik_DINA3.pdf?__blob=publicationFile

Für eine schwangere Frau im Arbeitsumfeld der Verdachtsperson ist **für die Dauer der Abklärung ein Beschäftigungsverbot** auszusprechen. Bestätigt sich der Verdacht auf eine Infektion nicht, kann die Schwangere weiterbeschäftigt werden.

Vorgehen bei nachgewiesener Infektion im Betrieb bzw. in der Einrichtung

Bei einer nachgewiesenen Infektion einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters am Corona-Virus am Arbeitsplatz bzw. in einer Einrichtung (z.B. Tageseinrichtung für Kinder/Jugendliche), in der die schwangere Frau beschäftigt ist, ist ein durch den Arbeitgeber ein **Beschäftigungsverbot für die schwangere Frau bis zum 14. Tag nach dem 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.

Von einer **regionalen COVID-19-Epidemie größeren Ausmaßes** sollte vorsorglich bereits dann ausgegangen werden, wenn die Region vom Robert Koch Institut (RKI) als „**besonders betroffenes Gebiet in Deutschland**“ eingestuft wurde. Dort ist bisher nur der Landkreis Heinsberg in Nordrhein-Westfalen entsprechend eingestuft.

Die aktuelle Einstufung kann der Darstellung des RKI unter

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

sowie dem täglichen Situationsbericht des RKI entnommen werden

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

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, als die Allgemeinbevölkerung (z.B. kein Arbeitsplatz in einem Großraumbüro oder mit Publikumsverkehr, kein Kontakt zu einer größeren Zahl von Kollegen).

Weiterführende Informationen

Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit Frauen und Familie (TMSGFF)

<https://www.tmsgff.de/covid-19>

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: März 2020

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