



Handlungsempfehlungen für die Beschäftigung schwangerer Frauen unter SARS-CoV-2-Risiko

(Stand 10. Juni 2021)

Gefährdungsbeurteilung der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers

Bisher gibt es nach wie vor wenige Erfahrungen und wissenschaftliche Erkenntnisse darüber, welche Auswirkungen eine Infektion mit SARS-CoV-2 auf die schwangere oder stillende Frau bzw. auf das Kind hat.

Eine Epidemie ist eine besondere Situation, die besondere Schutzmaßnahmen für die Schwangere verlangt. Dies galt auch schon für die klassische Grippe-Epidemie, umso mehr nun für die SARS-CoV-2-Pandemie.

Grundsätzlich sollte bei der Weiterbeschäftigung einer schwangeren Frau stets die aktuelle epidemische Lage berücksichtigt werden und die Entscheidung über die Weiterbeschäftigung unter den epidemischen Bedingungen muss die Bedingungen im Einzelfall berücksichtigen. Durch effektive Schutzmaßnahmen entsprechend dem (S)TOP-Prinzip muss eine unverantwortbare Gefährdung am Arbeitsplatz ausgeschlossen werden. Die Maßnahmen sind vom Arbeitgeber eigenverantwortlich festzulegen und umzusetzen. Bei der Auswahl der Schutzmaßnahmen sind die für alle Beschäftigten geltenden Arbeitsschutz-Regelungen, einschließlich der [Corona-Arbeitsschutzverordnung](#) des Bundes, zu beachten. Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin muss eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen vornehmen (Verpflichtung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz) und hierbei auch die schwangerschaftsbedingten Risiken beurteilen (§ 10 MuSchG). Darüber hinaus muss der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin der schwangeren Frau ein Gespräch über mögliche weitere Anpassungen der Arbeitsbedingungen anbieten (§ 10 MuSchG).

Hierbei ist es empfehlenswert, in allen Fragen der Arbeitsbedingungen, aber auch bei der persönlichen Beratung der Schwangeren, den Betriebsarzt bzw. die Betriebsärztin hinzuzuziehen.

Insbesondere vor dem Hintergrund der Dynamik der Pandemieentwicklung sowohl im Hinblick auf Forschung und Studien zu SARS CoV-2 als auch auf das Infektionsgeschehen in den Städten und Landkreisen ist die Beurteilung der Arbeitsbedingungen ggf. zu aktualisieren.



Grundsätzlich darf der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin eine Schwangere keine Tätigkeiten ausüben lassen, bei der sie in einem Maß mit Biostoffen der Risikogruppe 2, 3 oder 4 gemäß § 3 Absatz 1 Biostoffverordnung in Kontakt kommt oder kommen kann, dass dies für die Frau oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt (§ 11 Abs. 2 MuSchG). Der [Ausschuss für Biologische Arbeitsstoffe \(ABAS\)](#) hat das Coronavirus SARS-CoV-2 mit [Beschluss vom 19.02.2020, aktualisiert am 01.10.2020](#) aus präventiver Sicht in die Risikogruppe 3 nach Biostoffverordnung eingestuft.

Erst wenn geklärt ist, dass eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen ist, darf die Schwangere die Tätigkeit fortsetzen.

Die Entscheidung über die zu ergreifenden Schutzmaßnahmen für eine schwangere Frau ist eine Einzelfallentscheidung, die vom Arbeitgeber, ggf. unter Beteiligung der Betriebsärztin bzw. des Betriebsarztes, in Kenntnis des konkreten Arbeitsplatzes getroffen werden muss. Im Rahmen der mutterschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilung ist zu berücksichtigen, dass die wissenschaftliche Erkenntnislage derzeit in vielen Fragen zu SARS-CoV-2 noch lückenhaft ist, etwa:

- ob Schwangere gegebenenfalls ein erhöhtes Risiko haben, sich anzustecken,
- ob sich die Übertragung des Erregers auf das Kind endgültig ausschließen lässt,
- was die zu befürchtenden Folgen einer solchen Übertragung für das Kind wären,
- wie der Krankheitsverlauf in der Schwangerschaft zu beurteilen ist.

So kann derzeit nicht zuverlässig eingeschätzt werden, ob Schwangere aufgrund der physiologischen Veränderungen in der Schwangerschaft eine erhöhte Wahrscheinlichkeit haben, durch SARS-CoV-2 zu erkranken und inwieweit bei Erkrankungen mit schweren Verläufen zu rechnen ist. Auch psychische Belastungen und therapeutische Maßnahmen aufgrund einer Erkrankung können eine unverantwortbare Gefährdung darstellen. Die Gefährdungsbeurteilung einer Schwangeren sollte besonders folgende Aspekte berücksichtigen:

- langanhaltendes und hohes Fieber kann sich ungünstig auf das Ungeborene auswirken,
- nicht alle notwendigen Medikamente können verabreicht werden,
- einzelne Therapien (z. B. Beatmung) sind nur erschwert durchführbar,
- in Zusammenhang mit COVID-19 können Blutgerinnungsstörungen verstärkt werden.



Vor diesem Hintergrund kann bei engem Kontakt einer Schwangeren zu ständig wechselnden Personen oder regelmäßigem Kontakt zu einer größeren Zahl an Ansprechpersonen, z. B. in der Kinderbetreuung, eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von § 9 MuSchG vorliegen. Ebenfalls ist der nachweisliche berufliche Kontakt mit einer infizierten Person während der Arbeit ein Indiz für eine unverantwortbare Gefährdung.

Rangfolge der Schutzmaßnahmen

Soweit im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung eine unverantwortbare Gefährdung festgestellt wird, ist bei der Umsetzung von Maßnahmen folgende Reihenfolge zu beachten:

- 1. Umgestaltung der Arbeitsbedingungen, z. B. publikumsarme Tätigkeiten, Telearbeit, Home Office.**

Wenn eine Umgestaltung nicht möglich ist:

- 2. Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz z. B. Verwaltungsarbeiten in einem unkritischen Bereich.**

Wenn die Umsetzung auch nicht möglich ist, dann:

- 3. Freistellung von der Arbeit.**

Diese Maßnahmen hat der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin eigenverantwortlich umzusetzen. Es bedarf hier keiner ärztlichen oder behördlichen Bestätigung.

Arbeitsmedizinische Vorsorge

Den Beschäftigten steht das Recht zu, aus Anlass der SARS-CoV-2-Pandemie arbeitsmedizinische Wunschvorsorge entsprechend dem ArbSchG und der ArbMedVV in Anspruch zu nehmen (siehe auch [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel](#) in Verbindung mit der [Arbeitsmedizinischen Empfehlung AME „Wunschvorsorge“](#)).

Liegt der Verdacht des Kontaktes mit einer infizierten Person oder sogar erkrankten Person vor, greift hier eine befristete Quarantäne aufgrund des Infektionsschutzrechtes nach dem Kontakt mit der Person.

Die Wiedenzulassungsfrist nach dem letzten Erkrankungsfall ergibt sich aus der Sicht des Mutterschutzes aus der Inkubationszeit mit SARS-CoV-2. Das [Robert-Koch-Institut](#) geht derzeit beim neuen SARS-CoV-2 von bis zu 14 Tagen Inkubationszeit aus.



Tätigkeiten die eine unverantwortbare Gefährdung darstellen können

Bei beruflichen Tätigkeiten mit engem Umgang mit Menschen und häufig wechselndem Kontakt ist das Infektionsrisiko erhöht. Ein Erkrankungs- oder Verdachtsfall hinsichtlich einer SARS-CoV-2-Infektion unter dem Publikum oder den Kunden wird in der Regel nicht festzustellen zu sein oder bekannt werden. Je stärker das SARS-CoV-2 verbreitet ist, umso höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass unter dem Publikum oder den Kunden infizierte Personen sind. Umgekehrt bedeutet dies, dass bei einer Abnahme der Infektionszahlen eine unverantwortbare Gefährdung möglicherweise nicht mehr gegeben ist. Deshalb ist hier eine differenziertere Gefährdungsbeurteilung notwendig, die das individuelle Infektionsrisiko der betroffenen Frau beurteilt.

Beim Publikumsverkehr, körpernahe Kunden- und Patientenkontakt und überall dort, wo der nötige Abstand nicht eingehalten werden kann oder Körpernähe nicht vermeidbar ist, können Tätigkeiten insbesondere in folgenden Arbeitsbereichen eine unverantwortbare Gefährdung darstellen:

- im Gesundheitsdienst,
- in der Alten- und Krankenpflege,
- im Verkauf im Einzelhandel und in Apotheken,
- bei Behördentätigkeiten mit direktem Publikumsverkehr,
- im Personentransport,
- im Friseurhandwerk, Kosmetik- und Wellnessbereich,
- in der Kinderbetreuung, in Kindertagesstätten und Schulen,
- in Sportstudios und Freizeiteinrichtungen.

Tragen von dicht anliegenden Atemschutzmasken (z.B. FFP2, FFP3)

Eine wichtige Schutzmaßnahme im Zusammenhang mit SARS-CoV-2 ist das Tragen von Masken. Deren Geeignetheit ist im Hinblick auf die jeweilige Eigen- und Fremdschutzwirkung, die Atemwiderstände und die daran zu stellenden Anforderungen (insbes. Tragezeiten und -pausen) zu beurteilen.

Vom Arbeitgeber ist zu beachten, dass medizinische Gesichtsmaske (Mund-Nase-Schutz) nur einen geringen Eigenschutz für die schwangere Frau bieten. Medizinische Gesichtsmasken sind keine Schutzausrüstungen im Sinne des § 11 Abs. 5 Nr. 7 MuSchG. Vom Arbeitgeber ist

beim Einsatz von medizinischen Masken genau zu prüfen, ob durch das Tragen dieser Masken eine unverantwortbare Gefährdung am Arbeitsplatz ausgeschlossen werden kann. Dabei kann er allerdings berücksichtigen, dass medizinische Masken über den Fremdschutz auch eine Schutzwirkung für die schwangere Frau entfalten können, wenn sie von allen anderen Kontaktpersonen korrekt getragen werden.

In Bezug auf Tätigkeiten in Arbeitsbereichen mit Personenkontakt wie oben beispielhaft aufgeführt, kann eine Atemschutzmaske ab einer Filtrierleistung ab FFP2 (oder vergleichbar) einen effektiven Eigenschutz gewährleisten. Allerdings darf der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie körperlichen Belastungen oder mechanischen Einwirkungen in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Der Arbeitgeber bzw. die Arbeitgeberin darf eine schwangere Frau insbesondere keine Tätigkeiten ausüben lassen, bei denen sie eine Schutzausrüstung tragen muss **und** das Tragen eine Belastung darstellt (§ 11 Abs. 5 Nr. 7 MuSchG).

Hierbei ist zu beachten, dass solche dicht anliegenden Atemschutzmasken bei schwangeren Frauen nur bedingt eingesetzt werden können.

Das Tragen einer solchen Atemschutzmaske stellt durch den Widerstand beim Ein- und Ausatmen eine Belastung dar, die insbesondere für die schwangere Frau auf dem Arbeitsplatz im Hinblick auf das Ausmaß der Gefährdung besonders zu beurteilen ist. **Das Tragen der Atemschutzmasken als Belastungsfaktor muss deshalb in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden.** Dabei muss beurteilt werden, inwieweit eine Belastung vorliegt, die ggf. eine unverantwortbare Gefährdung für die Schwangere bedeutet.

Daher hat der Arbeitgeber (im Rahmen der arbeitsmedizinischen Angebotsvorsorge mit Unterstützung des Betriebsarztes) in einem ersten Schritt abzuklären, ob die schwangere Frau eine FFP2 oder vergleichbare Atemschutzmaske überhaupt tragen kann und wenn ja, welche Tragezeiten im Verhältnis zu Erholungszeiten keine unverantwortbare Gefährdung darstellen. Dabei sind neben den für alle Beschäftigten geltenden Kriterien wie z. B.

- der Arbeitsschwere,
- bestehender Vorerkrankungen oder
- der Umgebungsbedingungen,



die in der Schwangerschaft aus physiologischen Gründen

- erhöhte Atemarbeit,
- das geänderte Temperaturempfinden sowie
- der Schwangerschaftsverlauf

zu berücksichtigen.

Da von einer Verstärkung der physischen Belastung und einem geänderten psychischen Erleben des Maske-Tragens im Verlauf der Schwangerschaft auszugehen ist, muss dies in der Gefährdungsbeurteilung und nach deren Ergebnis im Arbeitsablauf berücksichtigt und die Tätigkeitsphasen ohne „Maske-Tragen“ angepasst und organisiert werden. Ferner sollte darauf geachtet werden, dass ein regelmäßiger Wechsel der Maske, z.B. bei Durchfeuchtung, Verschmutzung oder nach entsprechenden Tragezeiten durchgeführt werden kann.

Finanzielle Absicherung bei Beschäftigungsverboten

Schwangere und stillende Frauen haben bei Beschäftigungsbeschränkungen und -verboten Anspruch auf Zahlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts (§§ 18 und 21 MuSchG). Zur Rückfinanzierung dieser Aufwendungen nehmen alle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber am U2-Verfahren nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) teil. Danach kann die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber Leistungen, die sie bzw. er nach MuSchG erbringen muss, bei den zuständigen Krankenkassen oder der Minijob-Zentrale geltend machen. Auskünfte erteilen die Krankenkassen und die Minijob-Zentrale.

weitere Informationsquellen

- [Arbeitswelt Hessen](#)
- [Informationspapier Mutterschutz und SARS-CoV-2](#) des [BMFSFJ](#)
- [FAQ](#) des [Ausschusses für Mutterschutz](#)
- Tagesaktuelle Empfehlungen zu SARS-CoV-2 des [Robert-Koch-Institutes](#)



Aufsichtsbehörden in Hessen

Anschrift	Aufsichtsbezirke
Regierungspräsidium Darmstadt Wilhelminenstraße 1-3 64283 Darmstadt Tel.: 06151-12 4001 arbeitsschutz-darmstadt@rpda.hessen.de	Kreise Bergstraße, Offenbach, Groß-Gerau, Darmstadt-Dieburg, Odenwaldkreis, Stadt Darmstadt
Regierungspräsidium Darmstadt Gutleutstr. 114 60327 Frankfurt am Main Tel.: 069-2714-0 arbeitsschutz-frankfurt@rpda.hessen.de	Main-Kinzig-Kreis, Wetteraukreis Städte Frankfurt und Offenbach
Regierungspräsidium Darmstadt Simone-Veil-Str. 5 65197 Wiesbaden Tel.: 0611-3309-2545 arbeitsschutz-wiesbaden@rpda.hessen.de	Main-Taunus-Kreis, Rheingau-Taunus-Kreis, Hochtaunuskreis, Stadt Wiesbaden
Regierungspräsidium Gießen Liebigstraße 14 - 16 35390 Gießen Tel.: 0641-303-3237 arbeitsschutz-giessen@rpgi.hessen.de	Kreise Gießen und Marburg-Biedenkopf, Vogelsbergkreis
Regierungspräsidium Gießen Gymnasiumstr. 4 65589 Hadamar Tel.: 0641-303-8600 poststelle-afasm@rpgi.hessen.de	Kreis Limburg- Weilburg und Lahn-Dill-Kreis
Regierungspräsidium Kassel Am Alten Stadtschloss 1 34117 Kassel Tel.: 0561-106-2788 arbeitsschutz@rpkh.hessen.de	Stadt Kassel, Kreise Kassel, Fulda, Waldeck-Frankenberg, Hersfeld-Rotenburg, Werra-Meißner-Kreis, Schwalm-Eder-Kreis

Impressum

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration
Sonnenberger Str. 2/2a
65187 Wiesbaden
www.soziales.hessen.de
www.arbeitswelt.hessen.de

Redaktion und Erstellung: Frank Heldt (HMSI)
V.i.S.d.P.: Alice Engel
Hausdruckerei
Stand: Juni 2021