

Kleine Anfrage

des Abgeordneten Jankowski (AfD)

und

Antwort

des Thüringer Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport

Werdende Mütter im Thüringer Schuldienst

Der akute Lehrermangel an Thüringer Schulen stellt eine enorme Belastung für Schüler, Eltern, Lehrer und Schulleitungen dar. Dem Fragesteller kommt immer öfter zu Ohren, dass werdende Mütter im Thüringer Schuldienst bei Meldung der Schwangerschaft an die Schulleitung unmittelbar vom Schuldienst befreit werden und ein Beschäftigungsverbot während der Schwangerschaft ausgesprochen bekommen.

Das **Thüringer Ministerium für Bildung, Jugend und Sport** hat die **Kleine Anfrage 7/3754** vom 2. September 2022 namens der Landesregierung mit Schreiben vom 17. Oktober 2022 beantwortet:

1. Wie wird mit werdenden Müttern im Thüringer Schuldienst verfahren (bitte unter Angabe einer gesetzlichen Regelung)?

Antwort:

Grundlage für den Umgang mit Schwangeren ist das Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und beim Studium (Mutterschutzgesetz) vom 1. Januar 2018 beziehungsweise die Thüringer Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen (Thüringer Mutterschutzverordnung) vom 2. Juni 2020.

Entsprechend dieser gesetzlichen Grundlagen hat der Arbeitgeber und die Ausbildungsstelle:

- die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass für die schwangere oder stillende Frau und ihr Kind Gefährdungen möglichst vermieden und unverantwortbare Gefährdungen ausgeschlossen werden,
- die Beurteilung der Bedingungen aller Arbeits- und Ausbildungsplätze nach mutterschutzrechtlichen Belangen auszuführen und zu dokumentieren;
- alle bei ihnen beschäftigten Personen über die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung und über die damit verbundenen erforderlichen Schutzmaßnahmen zu informieren;
- sobald eine Frau ihnen mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt, unverzüglich die nach Maßgabe der Gefährdungsbeurteilung erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen, auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls anzupassen sowie
- der schwangeren/stillenden Frau ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten und dies zu dokumentieren (vergleiche dazu Punkt 4 der Gefährdungsbeurteilung).

Schulleiterinnen und Schulleiter setzen diese Aufgaben vor Ort in der Schule um und werden, sofern gewünscht von der Fachkraft für Arbeitssicherheit und vom Betriebsarzt unterstützt.

2. Wie viele werdende Mütter waren zum Schuljahresbeginn (Stichtag: 29. August 2022) per Beschäftigungsverbot aufgrund ihrer Schwangerschaft vom Schulunterricht befreit worden (bitte unter Angabe von Name und Ort der Schule sowie Schulumt)?

Antwort:

Zum 29. August 2022 sind von den Schulen insgesamt 65 Beschäftigungsverbote gemeldet worden.

3. Bei wie vielen von den in Frage 2 erfragten werdenden Müttern im Thüringer Schuldienst wurde das Beschäftigungsverbot vor der gesetzlichen Mutterschutzfrist erteilt (bitte unter Angabe von Name und Ort der Schule sowie Schulumt)?

Antwort:

Aus Gründen des Datenschutzes kann die gewünschte Aufstellung nicht erstellt werden, da aufgrund der Anzahl Rückschlüsse auf Einzelpersonen nicht ausgeschlossen werden können.

4. Wie viele Wochenstunden fallen an den betroffenen Schulen aus, weil werdenden Müttern per Beschäftigungsverbot der Schulunterricht untersagt wird (bitte unter Angabe von Name und Ort der Schule, Anzahl ausfallender Wochenstunden je betroffener Schule und Klassenstufe)?

5. Wie viele Unterrichtsstunden werden im Schuljahr 2022/2023 prognostisch unter Heranziehung der Erfahrungswerte aus den vorangegangenen Schuljahren an Thüringer Schulen ausfallen, weil werdenden Müttern im Thüringer Schuldienst frühzeitig Beschäftigungsverbot ausgesprochen wird?

Antwort zu den Fragen 4 und 5:

Es kann keine Aussage im Sinne der Fragestellung getroffen werden, da die unterstellte Korrelation Beschäftigungsverbot ist gleich Unterrichtsausfall nicht zutreffend ist. Schulleitungen planen hier mit den Stunden aller der Schule zugewiesenen Lehrkräfte.

6. Trifft es zu, dass in Thüringen werdende Mütter sofort vom Thüringer Schuldienst ausgeschlossen werden, obwohl der gesetzliche Mutterschutz noch nicht greift und sie somit als Lehrerinnen dem Thüringer Schuldienst noch längere Zeit zur Verfügung stehen könnten und wenn ja, weshalb?

Antwort:

Sobald eine Schwangere der Schulleitung ihre bestehende Schwangerschaft mitteilt, hat die Schulleitung eine konkrete Gefährdungsbeurteilung für den Arbeitsplatz/die Tätigkeit der Schwangeren durchzuführen. Dazu gehört auch die Beurteilung hinsichtlich einer Infektionsgefährdung. Bis zur eindeutigen Klärung der Immunitätslage der Schwangeren muss zunächst ein zeitlich begrenztes Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden. Die Feststellung der Immunität darf (auch aus Gründen des Datenschutzes) nur durch den Betriebsarzt getroffen werden. Es gelten die als Anlage 1 beigefügten Beschäftigungsverbote. Sobald die ausreichende Immunität gegenüber insbesondere Röteln und Windpocken nachgewiesen ist, kann eine Weiterbeschäftigung erfolgen. Allerdings können sich durch das Auftreten von Infektionskrankheiten an der Schule dann weitere, befristete Beschäftigungsverbote ergeben.

Von dieser Regelung gelten aktuell abweichende Bestimmungen wegen der Gefahren durch eine Corona-Infektion. Seitens des Thüringer Landesamts für Verbraucherschutz gibt es Vorgaben für Schutzmaßnahmen für schwangere Frauen in einem Beschäftigungsverhältnis und Informationen zum Schutz werdender Mütter im Zusammenhang mit dem Coronavirus SARS-CoV-2/COVID-19. Dieses Merkblatt ist Handlungsgrundlage und beinhaltet unter anderem die folgende Feststellung:

"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 nicht möglich. Schwangere dürfen im Ausnahmefall nur dann beschäftigt werden, wenn der Arbeitgeber ausreichende Maßnahmen zum Infektionsschutz gewährleistet."

Konkrete Einzelheiten sind dem beigefügten Merkblatt (Anlage 2) zu entnehmen.

Bei der Beurteilung der Gefährdungssituation ist folgendes zu berücksichtigen:

- Das Einhalten des Abstands von 1,5 Metern ist in der Schule konsequent nicht möglich.
- Es besteht Kontakt zu wechselnden, großen Personengruppen.
- Das Tragen einer FFP2-Maske ist für Schwangere auf maximal 30 Minuten pro Tag (in der Summe) begrenzt.

Die Schulleitung prüft, ob durch die Schwangere Arbeitsaufgaben unter Einhaltung der vom Thüringer Landesamt für Verbraucherschutz vorgegebenen Schutzmaßnahmen erledigt werden können. Hierzu zählen zum Beispiel Online-Unterricht, Erstellen von Arbeitsmappen, Verwaltungsaufgaben, die dann im Homeoffice erbracht werden. Nur wenn dies nicht möglich ist, wird entsprechend § 13 MuSchG ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen.

Abschließend ist hinzuzufügen: Eine Schwangere darf den Arbeitgeber nicht von seinen Pflichten entbinden. Der Verzicht auf sichere Schutzmaßnahmen ist nicht zulässig.

Holter
Ministe

Anlagen*

Endnote:

- * Auf den Abdruck der Anlagen wurde verzichtet. Ein Exemplar der Antwort der Landesregierung mit Anlagen erhielten jeweils vorab der Fragesteller, die Fraktionen sowie die Parlamentarischen Gruppen. In der Landtagsbibliothek liegt diese Drucksache mit Anlagen zur Einsichtnahme bereit. Des Weiteren kann sie unter der oben genannten Drucksachennummer im Abgeordneteninformationssystem sowie im Internet unter der Adresse: www.parldok.thueringen.de eingesehen werden.

Die wichtigsten Infektionen in der Schwangerschaft mit erhöhter Gefährdung für das Kind oder die Schwangere

Bei fehlender oder nicht geklärt Immunität gelten folgende Beschäftigungsverbote für schwangere Frauen beim beruflichen Umgang mit Kindern und Jugendlichen

Krankheit	Inkubationszeit	Mögliche Schädigung	Phase der Schwangerschaft	Übertragungsweg	Schutzmaßnahmen bei fehlender oder nicht geklärt Immunität	Schutzmaßnahmen bei fehlender oder nicht geklärt Immunität
					<u>Vorschulalter</u>	<u>Schulalter</u>
Röteln (Rubella Rubeola)	14 – 21 Tage	hohe Missbildungsrate	Frühschwangerschaft	Tröpfcheninfektion	Beschäftigungsverbot bis zur 20. SSW ¹ danach bei Auftreten der Erkrankung bei den betreuten Kindern bis zum 42. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall ²	Beschäftigungsverbot bis zur 20. SSW ¹ bei der Betreuung von Kindern und Jugendlichen bis 18 Jahren danach bei Auftreten der Erkrankung bei den betreuten Kindern bis zum 42. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall ²
Windpocken Varizellen (Varicella Zoster-Virus - VZV)	8 – 28 Tage	evtl. Früh- oder Totgeburt; bei 1 bis 2 % schwere angeborene Schäden	gesamte Schwangerschaft hoch ansteckende Erkrankung	Tröpfcheninfektion, Schmierinfektion durch infektiösen Bläscheninhalt	Beschäftigungsverbot während der gesamten Schwangerschaft	Beschäftigungsverbot in der gesamten Schwangerschaft beim Umgang mit Kindern bis 15 Jahre beim Umgang mit/Betreuung von älteren Kindern nur bei Auftreten der Erkrankung in der Einrichtung bis zum 28. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall
Masern (Morbilli)	8 – 21 Tage	Fehl- und Frühgeburten, Masern beim Neugeborenen	gesamte Schwangerschaft hoch ansteckende Erkrankung	Tröpfcheninfektion Kontakt mit infektiösen Sekreten	Beschäftigungsverbot während der gesamten Schwangerschaft dies gilt nicht, wenn nachgewiesen werden kann, dass mind. 95 % der Kinder in der Einrichtung gegen Masern geimpft sind.	Beschäftigungsverbot bei Auftreten der Erkrankung in der Einrichtung bis zum 21. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall
Mumps	12 – 25 Tage	erhöhte Spontanabortrate	vor allem im 1. - 3. Monat der Schwangerschaft und kurz vor der Entbindung	Tröpfcheninfektion seltener mit Speichel kontaminierte Gegenstände	Beschäftigungsverbot während der gesamten Schwangerschaft	Beschäftigungsverbot bei Auftreten der Erkrankung bei den betreuten Kindern bis zum 25. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall bei engem Körperkontakt zu den Kindern/Jugendlichen während der gesamten Schwangerschaft ²

Krankheit	Inkubationszeit	Mögliche Schädigung	Phase der Schwangerschaft	Übertragungsweg	Schutzmaßnahmen bei fehlender oder nicht geklärter Immunität	Schutzmaßnahmen bei fehlender oder nicht geklärter Immunität
					<u>Vorschulalter</u>	<u>Schulalter</u>
Ringelröteln (Parvovirus B 19)	7 – 21 Tage	Fruchttod oder Ergüsse in Körperhöhlen (Hydrops fetalis)	für Schwangere vor der 20. SSW schwere Folgen	Tröpfcheninfektion, Schmierinfektion durch Nasen-Rachensekret	Beschäftigungsverbot bis zur 20. SSW danach bei Auftreten der Erkrankung in der Einrichtung bis zum 21. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall	Beschäftigungsverbot bei Auftreten der Erkrankung in der Einrichtung bis zum 21. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall ²
Keuchhusten (Pertussis)	7 – 20 Tage	Verfrühte Wehenauslösung bei krampfartigen Hustenanfällen	gesamte Schwangerschaft, insbesondere letzte Monate	Tröpfcheninfektion	Beschäftigungsverbot bei Auftreten der Erkrankung in der Einrichtung bis zum 21. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall ³	Beschäftigungsverbot bei Auftreten der Erkrankung bei den betreuten Kindern/Jugendlichen bis zum 21. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall ³
Scharlach	1 – 3 Tage	Hochfieberhafte Erkrankung, typische Folgeerkrankungen Antibiotikatherapie	gesamte Schwangerschaft	Tröpfcheninfektion	Beschäftigungsverbot bei Auftreten der Erkrankung in der Einrichtung bis zum 3. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall ³	Beschäftigungsverbot bei Auftreten der Erkrankung bei den betreuten Kindern/Jugendlichen bis zum 3. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall ³
Hepatitis A	15 – 50 Tage (im Allg. 25 – 30 Tage)	schwerste akute Verläufe möglich, Übertragung auf Kind, Abort, Früh-, Totgeburt	gesamte Schwangerschaft	fäkal-orale Schmierinfektion	Beschäftigungsverbot bei Auftreten der Erkrankung bei den betreuten Kindern bis zum 50. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall	Beschäftigungsverbot bei Auftreten der Erkrankung bei den betreuten Kindern/Jugendlichen bis zum 50. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall
Hepatitis B	45 – 180 Tage (im Durchschnitt 60 - 120 Tage)	perinatale Übertragung 95% lebenslange chronische Infektion des Kindes	gesamte Schwangerschaft	Blut, Körpersekrete	ggf. Beschäftigungsverbot bei möglichem Kontakt mit Blut oder Körpersekreten (anhand der Gefährdungsbeurteilung festzulegen) (kann z. B. bei Inklusion oder Verhaltensauffälligkeiten notwendig werden) ³	ggf. Beschäftigungsverbot bei möglichem Kontakt mit Blut oder Körpersekreten (anhand der Gefährdungsbeurteilung festzulegen) (kann z. B. bei Inklusion oder Verhaltensauffälligkeiten notwendig werden) ³

Krankheit	Inkubationszeit	Mögliche Schädigung	Phase der Schwangerschaft	Übertragungsweg	Schutzmaßnahmen bei fehlender oder nicht geklärter Immunität	Schutzmaßnahmen bei fehlender oder nicht geklärter Immunität
					<u>Vorschulalter</u>	<u>Schulalter</u>
Zytomegalie (CMV)	ca. 4 – 8 Wochen	häufigste Infektion während der Schwangerschaft kindliche Missbildungen insgesamt selten, hauptsächlich bei Erstinfektionen der Mutter	gesamte Schwangerschaft	Schmierinfektion, Ausscheidung des Virus in Speichel, Stuhl und Urin	Beschäftigungsverbot bei der Betreuung von Kindern bis zum vollendeten 3. Lebensjahr	
					Bei der Betreuung von Kindern ab 3 Jahren gelten strenge Hygienevorgaben. Grundsätzlich sollen schwangere Frauen vom Wickeln freigestellt werden. Engeren körperlichen Kontakt vermeiden; bei Risiko des Kontaktes mit Körperflüssigkeiten (Urin, Stuhl und Speichel) persönliche Schutzausrüstung tragen. Die Schwangere ist intensiv über die Infektionswege Urin, Stuhl und Speichel zu beraten.	
Hand-Fuß Mund-Krankheit	1 – 30 Tage	Herzmuskelentzündung beim Fötus	gesamte Schwangerschaft	Schmierinfektion	Beschäftigungsverbot bei Auftreten der Erkrankung bei den betreuten Kindern/Jugendlichen bis 30 Tage nach dem letzten Erkrankungsfall	
Virusgrippe (Influenza)	1 – 2 Tage	schwererer Verlauf bei Schwangeren	gesamte Schwangerschaft	Tröpfcheninfektion und über Aerosol	Beschäftigungsverbot beim Auftreten der Erkrankung in der Einrichtung bis zum 10. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall. Dies gilt sowohl für nicht geimpfte als auch für geimpfte Frauen. <i>Bei regionalen Epidemien größeren Ausmaßes sollte unabhängig vom Auftreten einer Erkrankung in der Einrichtung in Absprache mit dem Betriebsarzt ein bis zum Abklingen der epidemischen Welle dauerndes Beschäftigungsverbot in Erwägung gezogen werden. Informationen zur Aktivität der Influenza sind auf der Webseite der Arbeitsgemeinschaft Influenza am Robert Koch-Institut veröffentlicht und beim örtlichen Gesundheitsamt erhältlich.</i>	
Norovirus	6 – 50 Stunden	erhebliche Schwächung der Schwangeren, dadurch Schädigung des Kindes möglich	gesamte Schwangerschaft	fäkal-orale Schmierinfektion	Beschäftigungsverbot bei Auftreten der Erkrankung in der Einrichtung bis zum 17. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall ⁴	

Krankheit	Inkubationszeit	Mögliche Schädigung	Phase der Schwangerschaft	Übertragungsweg	Schutzmaßnahmen bei fehlender oder nicht geklärter Immunität	Schutzmaßnahmen bei fehlender oder nicht geklärter Immunität
					<u>Vorschulalter</u>	<u>Schulalter</u>
Rotavirus	1 – 3 Tage	erhebliche Schwächung der Schwangeren, dadurch Schädigung des Kindes möglich	gesamte Schwangerschaft	fäkal-orale Schmier-Infektion	Beschäftigungsverbot bei Auftreten der Erkrankung in der Einrichtung bis zum 11. Tag nach dem letzten Erkrankungsfall ⁴	
<p>Beim Auftreten anderer Erreger/Erkrankungen sind in Absprache mit dem Betriebsarzt abhängig von der Ansteckungsgefahr, der Dauer der Ansteckungsfähigkeit und der Inkubationszeit ggf. befristete Beschäftigungsverbote auszusprechen.</p>						

¹ SSW > Schwangerschaftswoche

² Untypische Erkrankungen kommen vor. Deshalb sollte die Schwangere nicht zurückkehren, wenn solche Erkrankungen noch im zeitlichen Zusammenhang mit der Epidemie ausbrechen

³ Ein Beschäftigungsverbot sollte mit dem Betriebsarzt abgestimmt werden

⁴ Beschäftigungsverbot über die Inkubationszeit hinaus, da nach einer Erkrankung zurückkehrende MitarbeiterInnen bzw. Kinder/Jugendliche noch über einen längeren Zeitraum Viren ausscheiden können
(Quelle: www.RKI.de)

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. Darüber 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 nicht möglich. 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 CO²-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		Regionalinspektion Ostthüringen	
Linderbacher Weg 30 99099 Erfurt E-Mail: AS-Mitte@tlv.thueringen.de	Tel. 0361 57-3831000 Fax 0361 57-3831062	Otto-Dix-Str. 9 07548 Gera E-Mail: AS-Ost@tlv.thueringen.de	Tel. 0361 57-3821100 Fax 0361 57-3821104
<u>zugeordnete Aufsichtsgebiete:</u>		<u>zugeordnete Aufsichtsgebiete:</u>	
Stadt Erfurt	Landkreis Gotha	Stadt Gera	Landkreis Altenburger Land
Stadt Weimar	Landkreis Sömmerda	Stadt Jena	Landkreis Saalfeld-Rudolstadt
Ilm-Kreis	Landkreis Weimarer Land	Saale-Holzland-Kreis	Landkreis GreizSaale-Orla-Kreis
Regionalinspektion Nordthüringen		Regionalinspektion Südthüringen	
Gerhart-Hauptmann-Str. 3 99734 Nordhausen E-Mail: AS-Nord@tlv.thueringen.de	Tel. 0361 57-3817300 Fax 0361 57-3817361	Karl-Liebknecht-Str. 4 98527 Suhl E-Mail: AS-Sued@tlv.thueringen.de	Tel. 0361 57-3814800 Fax 0361 57-3814890
<u>zugeordnete Aufsichtsgebiete:</u>		<u>zugeordnete Aufsichtsgebiete:</u>	
Landkreis Nordhausen	Landkreis Eichsfeld	Stadt Suhl	Landkreis Hildburghausen
Kyffhäuserkreis	Unstrut-Hainich-Kreis	Stadt Eisenach	Landkreis Sonneberg
		Wartburgkreis	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.