



Universität Potsdam · Am Neuen Palais 10 · 14469 Potsdam

Der Kanzler

Sicherheitswesen

Bearbeiter: Patrick Parnow
Fachkraft für
Arbeitssicherheit
Telefon: 0331 / 977 2287
Telefax: 0331 / 977 702287
E-Mail: patrick.parnow@uni-potsdam.de
Datum: 01.09.2023

Unterrichtung gebärfähiger Beschäftigte über Beschäftigungsbeschränkungen und mögliche Gefahren für werdende oder stillende Mütter

Gemäß § 10 des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) hat die Universität Potsdam die Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer zu beurteilen, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann und unter Berücksichtigung des Ergebnisses der Gefährdungsbeurteilung zu ermitteln, ob

- a) keine Schutzmaßnahmen erforderlich sein werden,
- b) eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen erforderlich oder
- c) eine Fortführung der Tätigkeit der Frau an diesem Arbeitsplatz nicht möglich sein wird.

Werdende oder stillende Mütter dürfen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen die Beurteilung ergeben hat, dass die Sicherheit oder Gesundheit von Mutter oder Kind durch die chemischen Gefahrstoffe, biologischen Arbeitsstoffe, physikalischen Einwirkungen, belastenden Arbeitsumgebungsbedingungen, körperlichen Belastungen oder mechanischen Einwirkungen, die psychischen Belastungen oder die Arbeitsbedingungen gefährdet wird (§§ 11 und 12 MuSchG).

Es wird mit diesem Schreiben darauf hingewiesen, dass Sie ab sofort keinen beruflichen Kontakt zu Kindern haben sowie keine Tätigkeiten ausüben dürfen, bei denen Sie mit potenziell infektiösem Material (wie Blut, Körpersekrete, etc.) in Berührung kommen, bis Sie Ihren Immunschutz hinsichtlich der schwangerschaftsrelevanten Infektionskrankheiten ärztlich attestiert nachweisen können.

Ferner dürfen Sie nicht mit Gefahrstoffen in Berührung kommen, die erbgutschädigende (mutagene), krebserzeugende (cancerogene) und/oder fruchtschädigende (teratogene) Eigenschaften besitzen. Krebserzeugende und teratogene Substanzen sind in der TRGS 900 „Arbeitsplatzgrenzwerte“ besonders gekennzeichnet. Die TRGS 905 enthält ein Verzeichnis krebserzeugender, erbgutverändernder oder fortpflanzungsgefährdender Stoffe. Gemäß der CLP-Verordnung (Verordnung (EG) 1272/2008/) werden diese Gefahrstoffe mit dem Piktogramm „Gesundheitsgefahr“, den Signalworten „Gefahr“ bzw. „Achtung“ sowie den folgenden H-Sätzen gekennzeichnet:

- H340 Kann genetische Defekte verursachen.
- H341 Kann vermutlich genetische Defekte verursachen.
- H350 Kann Krebs erzeugen.
- H350i Kann bei Einatmen Krebs erzeugen.
- H351 Kann vermutlich Krebs erzeugen.
- H360 Kann die Fruchtbarkeit beeinträchtigen oder das Kind im Mutterleib schädigen.



- H360F Kann die Fruchtbarkeit beeinträchtigen.
- H360D Kann das Kind im Mutterleib schädigen.
- H360FD Kann die Fruchtbarkeit beeinträchtigen. Kann das Kind im Mutterleib schädigen.
- H360Fd Kann die Fruchtbarkeit beeinträchtigen. Kann vermutlich das Kind im Mutterleib schädigen.
- H360Df Kann das Kind im Mutterleib schädigen. Kann vermutlich die Fruchtbarkeit beeinträchtigen.
- H361 Kann vermutlich die Fruchtbarkeit beeinträchtigen oder das Kind im Mutterleib schädigen.
- H361f Kann vermutlich die Fruchtbarkeit beeinträchtigen.
- H361d Kann vermutlich das Kind im Mutterleib schädigen.
- H361fd Kann vermutlich die Fruchtbarkeit beeinträchtigen. Kann vermutlich das Kind im Mutterleib schädigen.
- H362 Kann Säuglinge über die Muttermilch schädigen.

Gleiches gilt für neue Stoffe, wenn aufgrund von entsprechenden Einschätzungen mit o. g. Wirkungen gerechnet werden muss.

Hinweise, ob Sie mit diesen Stoffen in Berührung kommen können, gibt das zentrale Gefahrstoffkataster der Universität Potsdam. In Räumen, die im GK.UP mit diesem Symbol gekennzeichnet sind, dürfen Schwangere und Stillende nicht beschäftigt werden.



Bitte beachten Sie zum Schutz von Mutter und Kind das beigefügte Formblatt zur Individuellen Gefährdungsbeurteilung. Während der Schwangerschaft und der Zeit des Stillens müssen Ihre Tätigkeiten entsprechend dem Ihnen und Ihrem Kind zu gewährenden Schutz angepasst werden. Bitte füllen Sie das Formular gemeinsam mit Ihrer/Ihrem Vorgesetzten aus und lassen es von ihr/ihm beurteilen, unterschreiben und an das Sicherheitswesen zurückschicken. Anhand der abschließenden Beurteilung kann das Formular für die verpflichtende Mitteilung an die zuständige Arbeitsschutzbehörde (§ 27 MuSchG) ausreichend ausgefüllt werden.

Die Universität Potsdam ist verpflichtet, werdenden oder stillenden Müttern ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten. Wenn Sie dies wünschen, sprechen Sie bitte Ihre/n Vorgesetzte/n an.

Für Fragen stehen wir Ihnen gern zur Verfügung. Sprechen Sie uns bitte an.

Mit freundlichen Grüßen

Ulf Lepszy

– Leitende Fachkraft für Arbeitssicherheit –

Individuelle Gefährdungsbeurteilung

erstellt auf Grundlage §§ 10ff MuSchG; § 4ff der Gefahrstoffverordnung;
CLP-Verordnung
Stand: 01.01.2018



Name, Vorname:

geb. am:

Institut/Einrichtung:

Wohnanschrift:

Beschäftigt seit:

als (Berufsbezeichnung):

Arbeitsverhältnis:

unbefristet

befristet bis:

Schwangerschaft besteht lt.

eigener Angabe

ärztlicher Bescheinigung

Datum der Mitteilung an das Unternehmen:

Mutmaßlicher Entbindungstag / Beginn der Schutzfrist:

Genaue Angabe der ausgeübten Tätigkeit:

Tägliche Arbeitszeit (von – bis)

Mo-Do bis

Freitag bis

Samstag bis

Sonntag bis

<u>Gefahrstoffe</u>	Ja	Nein	Bemerkung
Wird am Arbeitsplatz mit Stoffen umgegangen, die folgende Eigenschaften haben (Kennzeichnung im GK.UP mit dem Symbol ):			
karzinogen, keimzellmutagen oder reproduktionstoxisch der Kategorie 1A/1B (H340, H350, H350i, H360, H360D, H360FD, H360Df)			
karzinogen, keimzellmutagen oder reproduktionstoxisch der Kategorie 2 (H341, H351, H360 Fd, H361, H361d, H360fd)			
Wirkung auf oder über die Laktation mit dem Gefahrenhinweis H362			
Spezifisch zielorgantoxisch nach einmaliger Exposition der Kategorie 1 mit den Gefahrenhinweisen H370, H371			
Akut toxisch der Kategorie 1, 2 oder 3 (H300, H310, H330, H301, H311, H331)			
Werden Arbeiten ausgeführt, bei denen:			
Blei oder Bleiderivate eingesetzt werden?			
Gefahrstoffe, die als Stoffe ausgewiesen sind, die auch bei Einhaltung der arbeitsplatzbezogenen Vorgaben möglicherweise zu einer Fruchtschädigung führen können?			

<u>Biologische Arbeitsstoffe</u>	Ja	Nein	Bemerkung
Wird am Arbeitsplatz mit biologischen Stoffen der im folgendem genannten Risikogruppen umgegangen?			
Risikogruppen 2 und 3: kann (schwere) Krankheiten beim Menschen hervorrufen, jedoch ist eine Vorbeugung oder Behandlung normalerweise möglich			
Risikogruppe 4: kann schwere Krankheiten beim Menschen hervorrufen, eine Vorbeugung oder Behandlung ist normalerweise nicht möglich, z.B. Ebola-Virus, Marburg-Virus.			
Ist der Kontakt mit folgenden Stoffen möglich (außer in Fällen, in denen der Schutz durch Immunisierung nachgewiesen wird):			
Toxoplasma oder Rötelnvirus?			
Hat die werdende Mutter ...			
beruflichen Kontakt zu Kindern und Jugendlichen (0-18 Jahre)? (unverantwortbare Gefährdung bis zur Klärung der Immunisierungslage hinsichtlich schwangerschaftsrelevanten Infektionskrankheiten)			
ungeschützten Umgang mit potentiell infektiösem Material (z. B. Blut, Körpersekreten, Wäsche, Verbandszeug, infizierte Personen)?			
engen beruflichen Kontakt zu Kindern mit Behinderungen (pflegerische Maßnahmen, Kontakt zu Körperflüssigkeiten, Tätigkeiten mit Verletzungsfahr, Risiko unberechenbaren Verhaltens)?			
Kontakt zu Tieren?			
die Gefahr von Zeckenbefall?			

<u>Physikalische Einwirkungen</u>	Ja	Nein	Bemerkung
Ist die Beschäftigte folgenden schädigenden Einwirkungen ausgesetzt?			
Stößen, Erschütterungen, Vibrationen oder Lärm (>80 dB(A) bzw. >135dB(C))			
Ionisierende und nicht ionisierende Strahlungen			
Extreme Hitze, Kälte oder Nässe			

<u>Arbeitsumgebungsbedingungen</u>	Ja	Nein	Bemerkung
Verrichtet die Beschäftigte Tätigkeiten			
in Räumen mit Überdruck von mehr als 0,1 bar gegenüber dem atmosphärischen Luftdruck?			
in Räumen mit sauerstoffreduzierter Atmosphäre?			
im Bergbau unter Tage?			

<u>Körperliche Belastungen</u>	Ja	Nein	Bemerkung
Ist die Beschäftigte insbesondere folgenden Arbeitsbedingungen ausgesetzt? Arbeiten, bei denen ...			
regelmäßig mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg ohne mechanische Hilfe gehoben, bewegt oder befördert werden			
mit mechanischen Hilfsmitteln Lasten von Hand heben, halten, bewegen oder befördern muss			
nach Ablauf des fünften Schwangerschaftsmonats überwiegend bewegungsarm im Stehen über täglich 4 Stunden ausgeführt werden			
sich häufig erheblich gestreckt, gebeugt, dauernd gehockt, gebückt werden muss oder sonstige Zwangshaltungen eingenommen werden müssen			
sie auf Beförderungsmitteln eingesetzt wird, wenn dies für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt			
Unfälle, insbesondere durch Ausgleiten, Fallen oder Stürzen, oder Tätlichkeiten zu befürchten sind, die für sie oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellen			
sie eine Schutzausrüstung tragen muss und das Tragen eine Belastung darstellt			

<u>Weitere Arbeitsbedingungen</u>	Ja	Nein	Bemerkung
Ist die Beschäftigte insbesondere folgenden Arbeitsbedingungen ausgesetzt?			
Nacharbeit zwischen 20:00 Uhr und 06:00 Uhr (Ausnahmen möglich nach § 5 MuSchG)			
an Sonn- und Feiertagen (Ausnahme möglich, § 6 MuSchG)			
Lehrveranstaltungen von mehr als max. 8,5 Std./Tag oder 90 Std./Doppelwoche (Ausnahme möglich § 4 MuSchG)			
Akkordarbeit, Fließarbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo?			

Aus der Fragestellung ergeben sich die zulässigen bzw. unzulässigen Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen. Wurden Fragen mit JA beantwortet, müssen Schutzmaßnahmen bestimmt werden, z.B. Umgestaltung der Arbeitsbedingungen oder Arbeitsplatzwechsel. Ist dies nicht möglich oder zumutbar, muss (und darf) ein partielles oder betriebliches Beschäftigungsverbot durch den Arbeitgeber ausgesprochen werden. In Zweifelsfällen kann die Betriebsärztin beratend hinzugezogen werden.

Sollte bereits durch den behandelnden Gynäkologen/die behandelnde Gynäkologin ein ärztliches Beschäftigungsverbot ausgesprochen worden sein, ist eine Arbeitsplatzbeurteilung entbehrlich.

Auch der Wunsch der werdenden Mutter, die bisher ausgeübte Tätigkeit fortsetzen zu wollen, entbindet den Arbeitgeber nicht von der Pflicht zur Beachtung der Beschäftigungsverbote. Eine freiwillige Übernahme des Risikos durch die werdende oder stillende Mutter ist zu ihrem eigenen Schutz nicht möglich und ordnungswidrig.

Beurteilung gemäß § 13 MuSchG (von dem/r Vorgesetzten auszufüllen)	
Die Beschäftigte darf die Tätigkeiten weiterhin voll umfänglich ausüben.	
Die Beschäftigte darf die Tätigkeiten nach Anpassungen ihres Arbeitsplatzes ausüben.	
Die Beschäftigte wird an einen anderen Arbeitsplatz mit veränderten Tätigkeiten umgesetzt.	
Die Beschäftigte erhält ein betriebliches Beschäftigungsverbot. ¹⁾	

¹⁾ Ein betriebliches Beschäftigungsverbot wird ausschließlich vom Dezernat 3 ausgesprochen.

Folgende Anpassungen wurden vorgenommen: (von dem/r Vorgesetzten auszufüllen)

Datum:

Beschäftigte

Vorgesetzte/r

Zur Kenntnis, Datum:

Betriebsarzt

Fachkraft für Arbeitssicherheit

Auszug aus

MuSchG - Mutterschutzgesetz Gesetz zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium

Vom 23. Mai 2017
(BGBl. Nr. 30 vom 29.05.2017 S. 1228 Inkrafttreten)
Gl.-Nr.: 8052-5

§ 1 Anwendungsbereich, Ziel des Mutterschutzes

(1) Dieses Gesetz schützt die Gesundheit der Frau und ihres Kindes am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit. Das Gesetz ermöglicht es der Frau, ihre Beschäftigung oder sonstige Tätigkeit in dieser Zeit ohne Gefährdung ihrer Gesundheit oder der ihres Kindes fortzusetzen und wirkt Benachteiligungen während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit entgegen. Regelungen in anderen Arbeitsschutzgesetzen bleiben unberührt.

(2) Dieses Gesetz gilt für Frauen in einer Beschäftigung im Sinne von § 7 Absatz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch. Unabhängig davon, ob ein solches Beschäftigungsverhältnis vorliegt, gilt dieses Gesetz auch für

1. Frauen in betrieblicher Berufsbildung und Praktikantinnen im Sinne von § 26 des Berufsbildungsgesetzes,
2. Frauen mit Behinderung, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen beschäftigt sind,
3. Frauen, die als Entwicklungshelferinnen im Sinne des Entwicklungshelfergesetzes tätig sind, jedoch mit der Maßgabe, dass die §§ 18 bis 22 auf sie nicht anzuwenden sind,
4. Frauen, die als Freiwillige im Sinne des Jugendfreiwilligendienstgesetzes oder des Bundesfreiwilligengesetzes tätig sind,
5. Frauen, die als Mitglied einer geistlichen Genossenschaft, Diakonissen oder Angehörige einer ähnlichen Gemeinschaft auf einer Planstelle oder aufgrund eines Gestellungsvertrages für diese tätig sind, auch während der Zeit ihrer dortigen außerschulischen Ausbildung,
6. Frauen, die in Heimarbeit beschäftigt sind, und ihnen Gleichgestellte im Sinne von § 1 Absatz 1 und 2 des Heimarbeitsgesetzes, soweit sie am Stück mitarbeiten, jedoch mit der Maßgabe, dass die §§ 10 und 14 auf sie nicht anzuwenden sind und § 9 Absatz 1 bis 5 auf sie entsprechend anzuwenden ist,
7. Frauen, die wegen ihrer wirtschaftlichen Unselbstständigkeit als arbeitnehmerähnliche Person anzusehen sind, jedoch mit der Maßgabe, dass die §§ 18, 19 Absatz 2 und § 20 auf sie nicht anzuwenden sind, und
8. Schülerinnen und Studentinnen, soweit die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt oder die ein im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableisten, jedoch mit der Maßgabe, dass die §§ 17 bis 24 auf sie nicht anzuwenden sind.

(3) Das Gesetz gilt nicht für Beamtinnen und Richterinnen. Das Gesetz gilt ebenso nicht für Soldatinnen, auch soweit die Voraussetzungen des Absatzes 2 erfüllt sind, es sei denn, sie werden aufgrund dienstlicher Anordnung oder Gestattung außerhalb des Geschäftsbereiches des Bundesministeriums der Verteidigung tätig.

(4) Dieses Gesetz gilt für jede Person, die schwanger ist, ein Kind geboren hat oder stillt. Die Absätze 2 und 3 gelten entsprechend.

§ 4 Verbot der Mehrarbeit; Ruhezeit

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau, die 18 Jahre oder älter ist, nicht mit einer Arbeit beschäftigen, die die Frau über achteinhalb Stunden täglich oder über 90 Stunden in der Doppelwoche hinaus zu leisten hat. Eine schwangere oder stillende Frau unter 18 Jahren darf der Arbeitgeber nicht mit einer Arbeit beschäftigen, die die Frau über acht Stunden täglich oder über 80 Stunden in der Doppelwoche hinaus zu leisten hat. In die Doppelwoche werden die Sonntage eingerechnet. Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht in einem Umfang beschäftigen, der die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt des Monats übersteigt. Bei mehreren Arbeitgebern sind die Arbeitszeiten zusammenzurechnen.

(2) Der Arbeitgeber muss der schwangeren oder stillenden Frau nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewähren.

§ 5 Verbot der Nachtarbeit

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigen. Er darf sie bis 22 Uhr beschäftigen, wenn die Voraussetzungen des § 28 erfüllt sind.

(2) Die Ausbildungsstelle darf eine schwangere oder stillende Frau im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 nicht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung tätig werden lassen. Die Ausbildungsstelle darf sie an Ausbildungsveranstaltungen bis 22 Uhr teilnehmen lassen, wenn

1. sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
2. die Teilnahme zu Ausbildungszwecken zu dieser Zeit erforderlich ist und

3. insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung nach Satz 2 Nummer 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

§ 6 Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigen. Er darf sie an Sonn- und Feiertagen nur dann beschäftigen, wenn

1. sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt
2. eine Ausnahme vom allgemeinen Verbot der Arbeit an Sonn- und Feiertagen nach § 10 des Arbeitszeitgesetzes zugelassen ist,
3. der Frau in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und
4. insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung nach Satz 2 Nummer 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

(2) Die Ausbildungsstelle darf eine schwangere oder stillende Frau im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8 nicht an Sonn- und Feiertagen im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung tätig werden lassen. Die Ausbildungsstelle darf sie an Ausbildungsveranstaltungen an Sonn- und Feiertagen teilnehmen lassen, wenn

1. sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
2. die Teilnahme zu Ausbildungszwecken zu dieser Zeit erforderlich ist,
3. der Frau in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und
4. insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung nach Satz 2 Nummer 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

§ 7 Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen

(1) Der Arbeitgeber hat eine Frau für die Zeit freizustellen, die zur Durchführung der Untersuchungen im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich sind. Entsprechendes gilt zugunsten einer Frau, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist.

(2) Der Arbeitgeber hat eine stillende Frau auf ihr Verlangen während der ersten zwölf Monate nach der Entbindung für die zum Stillen erforderliche Zeit freizustellen, mindestens aber zweimal täglich für eine halbe Stunde oder einmal täglich für eine Stunde. Bei einer zusammenhängenden Arbeitszeit von mehr als acht Stunden soll auf Verlangen der Frau zweimal eine Stillzeit von mindestens 45 Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von mindestens 90 Minuten gewährt werden. Die Arbeitszeit gilt als zusammenhängend, wenn sie nicht durch eine Ruhepause von mehr als zwei Stunden unterbrochen wird.

§ 9 Gestaltung der Arbeitsbedingungen; unverantwortbare Gefährdung

(1) Der Arbeitgeber hat bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen einer schwangeren oder stillenden Frau alle aufgrund der Gefährdungsbeurteilung nach § 10 erforderlichen Maßnahmen für den Schutz ihrer physischen und psychischen Gesundheit sowie der ihres Kindes zu treffen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls den sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Soweit es nach den Vorschriften dieses Gesetzes verantwortbar ist, ist der Frau auch während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit die Fortführung ihrer Tätigkeiten zu ermöglichen. Nachteile aufgrund der Schwangerschaft, der Entbindung oder der Stillzeit sollen vermieden oder ausgeglichen werden.

(2) Der Arbeitgeber hat die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes möglichst vermieden werden und eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen wird. Eine Gefährdung ist unverantwortbar, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist. Eine unverantwortbare Gefährdung gilt als ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber alle Vorgaben einhält, die aller Wahrscheinlichkeit nach dazu führen, dass die Gesundheit einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes nicht beeinträchtigt wird.

(3) Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass die schwangere oder stillende Frau ihre Tätigkeit am Arbeitsplatz, soweit es für sie erforderlich ist, kurz unterbrechen kann. Er hat darüber hinaus sicherzustellen, dass sich die schwangere oder stillende Frau während der Pausen und Arbeitsunterbrechungen unter geeigneten Bedingungen hinlegen, hinsetzen und ausruhen kann.

(4) Alle Maßnahmen des Arbeitgebers nach diesem Unterabschnitt sowie die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 müssen dem Stand der Technik, der Arbeitsmedizin und der Hygiene sowie den sonstigen gesicherten wissenschaftlichen Erkenntnissen entsprechen. Der Arbeitgeber hat bei seinen Maßnahmen die vom Ausschuss für Mutterschutz ermittelten und nach § 30 Absatz 4 im Gemeinsamen Ministerialblatt veröffentlichten Regeln und Erkenntnisse zu berücksichtigen; bei Einhaltung dieser Regeln und bei Beachtung dieser Erkenntnisse ist davon auszugehen, dass die in diesem Gesetz gestellten Anforderungen erfüllt sind.

(5) Der Arbeitgeber kann zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, ihm obliegende Aufgaben nach diesem Unterabschnitt in eigener Verantwortung wahrzunehmen.

(6) Kosten für Maßnahmen nach diesem Gesetz darf der Arbeitgeber nicht den Personen auferlegen, die bei ihm beschäftigt sind. Die Kosten für Zeugnisse und Bescheinigungen, die die schwangere oder stillende Frau auf Verlangen des Arbeitgebers vorzulegen hat, trägt der Arbeitgeber.

§ 10 Beurteilung der Arbeitsbedingungen; Schutzmaßnahmen

(1) Im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes hat der Arbeitgeber für jede Tätigkeit

1. die Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer zu beurteilen, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann, und
2. unter Berücksichtigung des Ergebnisses der Beurteilung der Gefährdung nach Nummer 1 zu ermitteln, ob für eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind voraussichtlich
 - a. keine Schutzmaßnahmen erforderlich sein werden,
 - b. eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nach § 13 Absatz 1 Nummer 1 erforderlich sein wird oder
 - c. eine Fortführung der Tätigkeit der Frau an diesem Arbeitsplatz nicht möglich sein wird.

Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.

(2) Sobald eine Frau dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt, hat der Arbeitgeber unverzüglich die nach Maßgabe der Gefährdungsbeurteilung nach Absatz 1 erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen. Zusätzlich hat der Arbeitgeber der Frau ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten.

(3) Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nur diejenigen Tätigkeiten ausüben lassen, für die er die erforderlichen Schutzmaßnahmen nach Absatz 2 Satz 1 getroffen hat.

§ 11 Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 liegt insbesondere vor, wenn die schwangere Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie folgenden Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann:

1. Gefahrstoffen, die nach den Kriterien des Anhangs I zur Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 2008 über die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen, zur Änderung und Aufhebung der Richtlinien 67/548/EWG und 1999/45/EG und zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 1907/2006 (ABl. Nr. L 353 vom 31.12.2008 S. 1) zu bewerten sind
 - a. als reproduktionstoxisch nach der Kategorie 1A, 1 B oder 2 oder nach der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation,
 - b. als keimzellmutagen nach der Kategorie 1A oder 1 B,
 - c. als karzinogen nach der Kategorie 1 A oder 1 B,
 - d. als spezifisch zielorgantoxisch nach einmaliger Exposition nach der Kategorie 1 oder
 - e. als akut toxisch nach der Kategorie 1, 2 oder 3,
2. Blei und Bleiderivaten, soweit die Gefahr besteht, dass diese Stoffe vom menschlichen Körper aufgenommen werden, oder
3. Gefahrstoffen, die als Stoffe ausgewiesen sind, die auch bei Einhaltung der arbeitsplatzbezogenen Vorgaben möglicherweise zu einer Fruchtschädigung führen können.

Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 oder 2 gilt insbesondere als ausgeschlossen,

1. wenn
 - a. für den jeweiligen Gefahrstoff die arbeitsplatzbezogenen Vorgaben eingehalten werden und es sich um einen Gefahrstoff handelt, der als Stoff ausgewiesen ist, der bei Einhaltung der arbeitsplatzbezogenen Vorgaben hinsichtlich einer Fruchtschädigung als sicher bewertet wird, oder
 - b. der Gefahrstoff nicht in der Lage ist, die Plazentaschranke zu überwinden, oder aus anderen Gründen ausgeschlossen ist, dass eine Fruchtschädigung eintritt, und
2. wenn der Gefahrstoff nach den Kriterien des Anhangs I zur Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 nicht als reproduktionstoxisch nach der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation zu bewerten ist.

Die vom Ausschuss für Mutterschutz ermittelten wissenschaftlichen Erkenntnisse sind zu beachten.

(2) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß mit Biostoffen der Risikogruppe 2, 3 oder 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung in Kontakt kommt oder kommen kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 liegt insbesondere vor, wenn die schwangere Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie mit folgenden Biostoffen in Kontakt kommt oder kommen kann:

1. mit Biostoffen, die in die Risikogruppe 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung einzustufen sind, oder
2. mit Rötelnvirus oder mit Toxoplasma.

Die Sätze 1 und 2 gelten auch, wenn der Kontakt mit Biostoffen im Sinne von Satz 1 oder 2 therapeutische Maßnahmen erforderlich macht oder machen kann, die selbst eine unverantwortbare Gefährdung darstellen. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 oder 2 gilt insbesondere als ausgeschlossen, wenn die schwangere Frau über einen ausreichenden Immunschutz verfügt.

(3) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie physikalischen Einwirkungen in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Als physikalische Einwirkungen im Sinne von Satz 1 sind insbesondere zu berücksichtigen:

1. ionisierende und nicht ionisierende Strahlungen,
2. Erschütterungen, Vibrationen und Lärm sowie
3. Hitze, Kälte und Nässe.

(4) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie einer belastenden Arbeitsumgebung in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau insbesondere keine Tätigkeiten ausüben lassen

1. in Räumen mit einem Überdruck im Sinne von § 2 der Druckluftverordnung,
2. in Räumen mit sauerstoffreduzierter Atmosphäre oder
3. im Bergbau unter Tage.

(5) Der Arbeitgeber darf 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 darf eine schwangere Frau insbesondere keine Tätigkeiten ausüben lassen, bei denen

1. sie ohne mechanische Hilfsmittel regelmäßig Lasten von mehr als 5 Kilogramm Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 Kilogramm Gewicht von Hand heben, halten, bewegen oder befördern muss,
2. sie mit mechanischen Hilfsmitteln Lasten von Hand heben, halten, bewegen oder befördern muss und dabei ihre körperliche Beanspruchung der von Arbeiten nach Nummer 1 entspricht,
3. sie nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft überwiegend bewegungsarm ständig stehen muss und wenn diese Tätigkeit täglich vier Stunden überschreitet,
4. sie sich häufig erheblich strecken, beugen, dauernd hocken, sich gebückt halten oder sonstige Zwangshaltungen einnehmen muss,
5. sie auf Beförderungsmitteln eingesetzt wird, wenn dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt,
6. Unfälle, insbesondere durch Ausgleiten, Fallen oder Stürzen, oder Tötlichkeiten zu befürchten sind, die für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellen,
7. sie eine Schutzausrüstung tragen muss und das Tragen eine Belastung darstellt oder
8. eine Erhöhung des Drucks im Bauchraum zu befürchten ist, insbesondere bei Tätigkeiten mit besonderer Fußbeanspruchung.

(6) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau folgende Arbeiten nicht ausüben lassen:

1. Akkordarbeit oder sonstige Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann,
2. Fließarbeit oder
3. getaktete Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo, wenn die Art der Arbeit oder das Arbeitstempo für die schwangere Frau oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

§ 12 Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen für stillende Frauen

Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 liegt insbesondere vor, wenn die stillende Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie folgenden Gefahrstoffen ausgesetzt ist oder sein kann:

1. Gefahrstoffen, die nach den Kriterien des Anhangs I zur Verordnung (EG) Nr. 1272/2008 als reproduktionstoxisch nach der Zusatzkategorie für Wirkungen auf oder über die Laktation zu bewerten sind oder
2. Blei und Bleiderivaten, soweit die Gefahr besteht, dass diese Stoffe vom menschlichen Körper aufgenommen werden.

(2) Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie in einem Maß mit Biostoffen der Risikogruppe 2, 3 oder 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung in Kontakt kommt oder kommen kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 liegt insbesondere vor, wenn die stillende Frau Tätigkeiten ausübt oder Arbeitsbedingungen ausgesetzt ist, bei denen sie mit Biostoffen in Kontakt kommen kann, die in die Risikogruppe 4 im Sinne von § 3 Absatz 1 der Biostoffverordnung einzustufen sind. Die Sätze 1 und 2 gelten auch, wenn der Kontakt mit Biostoffen im Sinne von Satz 1 oder 2 therapeutische Maßnahmen erforderlich macht oder machen kann, die selbst eine unverantwortbare Gefährdung darstellen. Eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von Satz 1 oder 2 gilt als ausgeschlossen, wenn die stillende Frau über einen ausreichenden Immunschutz verfügt.

(3) Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie physikalischen Einwirkungen in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Als physikalische Einwirkungen im Sinne von Satz 1 sind insbesondere ionisierende und nicht ionisierende Strahlungen zu berücksichtigen.

(4) Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau keine Tätigkeiten ausüben lassen und sie keinen Arbeitsbedingungen aussetzen, bei denen sie einer belastenden Arbeitsumgebung in einem Maß ausgesetzt ist oder sein kann, dass dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt. Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau insbesondere keine Tätigkeiten ausüben lassen

1. in Räumen mit einem Überdruck im Sinne von § 2 der Druckluftverordnung oder
2. im Bergbau unter Tage.

(5) Der Arbeitgeber darf eine stillende Frau folgende Arbeiten nicht ausüben lassen:

1. Akkordarbeit oder sonstige Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann,
2. Fließarbeit oder
3. getaktete Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo, wenn die Art der Arbeit oder das Arbeitstempo für die stillende Frau oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

§ 13 Rangfolge der Schutzmaßnahmen: Umgestaltung der Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzwechsel und betriebliches Beschäftigungsverbot

(1) Werden unverantwortbare Gefährdungen im Sinne von § 9, § 11 oder § 12 festgestellt, hat der Arbeitgeber für jede Tätigkeit einer schwangeren oder stillenden Frau Schutzmaßnahmen in folgender Rangfolge zu treffen:

1. Der Arbeitgeber hat die Arbeitsbedingungen für die schwangere oder stillende Frau durch Schutzmaßnahmen nach Maßgabe des § 9 Absatz 2 umzugestalten.
2. Kann der Arbeitgeber unverantwortbare Gefährdungen für die schwangere oder stillende Frau nicht durch die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen nach Nummer 1 ausschließen oder ist eine Umgestaltung wegen des nachweislich unverhältnismäßigen Aufwandes nicht zumutbar, hat der Arbeitgeber die Frau an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz einzusetzen, wenn er einen solchen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen kann und dieser Arbeitsplatz der schwangeren oder stillenden Frau zumutbar ist.
3. Kann der Arbeitgeber unverantwortbare Gefährdungen für die schwangere oder stillende Frau weder durch Schutzmaßnahmen nach Nummer 1 noch durch einen Arbeitsplatzwechsel nach Nummer 2 ausschließen, darf er die schwangere oder stillende Frau nicht weiter beschäftigen.

(2) Der Auftraggeber oder Zwischenmeister darf keine Heimarbeit an schwangere oder stillende Frauen ausgeben, wenn unverantwortbare Gefährdungen nicht durch Schutzmaßnahmen nach Absatz 1 Nummer 1 ausgeschlossen werden können.

§ 14 Dokumentation und Information durch den Arbeitgeber

(1) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 durch Unterlagen zu dokumentieren, aus denen Folgendes ersichtlich ist:

1. das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und der Bedarf an Schutzmaßnahmen nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2,
2. die Festlegung der erforderlichen Schutzmaßnahmen nach § 10 Absatz 2 Satz 1 sowie das Ergebnis ihrer Überprüfung nach § 9 Absatz 1 Satz 2 und
3. das Angebot eines Gesprächs mit der Frau über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen nach § 10 Absatz 2 Satz 2 oder der Zeitpunkt eines solchen Gesprächs.
4. Wenn die Beurteilung nach § 10 Absatz 1 ergibt, dass die schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind keiner Gefährdung im Sinne von § 9 Absatz 2 ausgesetzt ist oder sein kann, reicht es aus, diese Feststellung in einer

für den Arbeitsplatz der Frau oder für die Tätigkeit der Frau bereits erstellten Dokumentation der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes zu vermerken.

(2) Der Arbeitgeber hat alle Personen, die bei ihm beschäftigt sind, über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und über den Bedarf an Schutzmaßnahmen nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 zu informieren.

(3) Der Arbeitgeber hat eine schwangere oder stillende Frau über die Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und über die damit verbundenen für sie erforderlichen Schutzmaßnahmen nach § 10 Absatz 2 Satz 1 in Verbindung mit § 13 zu informieren.

§ 15 Mitteilungen und Nachweise der schwangeren und stillenden Frauen

(1) Eine schwangere Frau soll ihrem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald sie weiß, dass sie schwanger ist. Eine stillende Frau soll ihrem Arbeitgeber so früh wie möglich mitteilen, dass sie stillt.

(2) Auf Verlangen des Arbeitgebers soll eine schwangere Frau als Nachweis über ihre Schwangerschaft ein ärztliches Zeugnis oder das Zeugnis einer Hebamme oder eines Entbindungspflegers vorlegen. Das Zeugnis über die Schwangerschaft soll den voraussichtlichen Tag der Entbindung enthalten.

§ 16 Ärztliches Beschäftigungsverbot

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau nicht beschäftigen, soweit nach einem ärztlichen Zeugnis ihre Gesundheit oder die ihres Kindes bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist.

(2) Der Arbeitgeber darf eine Frau, die nach einem ärztlichen Zeugnis in den ersten Monaten nach der Entbindung nicht voll leistungsfähig ist, nicht mit Arbeiten beschäftigen, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen.

§ 27 Mitteilungs- und Aufbewahrungspflichten des Arbeitgebers, Offenbarungsverbot der mit der Überwachung beauftragten Personen

- (1) Der Arbeitgeber hat die Aufsichtsbehörde unverzüglich zu benachrichtigen,
1. wenn eine Frau ihm mitgeteilt hat,
 - a) dass sie schwanger ist oder
 - b) dass sie stillt, es sei denn, er hat die Aufsichtsbehörde bereits über die Schwangerschaft dieser Frau benachrichtigt, oder
 2. wenn er beabsichtigt, eine schwangere oder stillende Frau zu beschäftigen
 - a) bis 22 Uhr nach den Vorgaben des § 5 Absatz 2 Satz 2 und 3,
 - b) an Sonn- und Feiertagen nach den Vorgaben des § 6 Absatz 1 Satz 2 und 3 oder Absatz 2 Satz 2 und 3 oder
 - c) mit getakteter Arbeit im Sinne von § 11 Absatz 6 Nummer 3 oder § 12 Absatz 5 Nummer 3.

Er darf diese Informationen nicht unbefugt an Dritte weitergeben.

(2) Der Arbeitgeber hat der Aufsichtsbehörde auf Verlangen die Angaben zu machen, die zur Erfüllung der Aufgaben dieser Behörde erforderlich sind. Er hat die Angaben wahrheitsgemäß, vollständig und rechtzeitig zu machen.

(3) Der Arbeitgeber hat der Aufsichtsbehörde auf Verlangen die Unterlagen zur Einsicht vorzulegen oder einzusenden, aus denen Folgendes ersichtlich ist:

1. die Namen der schwangeren oder stillenden Frauen, die bei ihm beschäftigt sind,
2. die Art und der zeitliche Umfang ihrer Beschäftigung,
3. die Entgelte, die an sie gezahlt worden sind,
4. die Ergebnisse der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 und
5. alle sonstigen nach Absatz 2 erforderlichen Angaben.

(4) Die auskunftspflichtige Person kann die Auskunft auf solche Fragen oder die Vorlage derjenigen Unterlagen verweigern, deren Beantwortung oder Vorlage sie selbst oder einen ihrer in § 383 Absatz 1 Nummer 1 bis 3 der Zivilprozessordnung bezeichneten Angehörigen der Gefahr der Verfolgung wegen einer Straftat oder Ordnungswidrigkeit aussetzen würde. Die auskunftspflichtige Person ist darauf hinzuweisen.

(5) Der Arbeitgeber hat die in Absatz 3 genannten Unterlagen mindestens bis zum Ablauf von zwei Jahren nach der letzten Eintragung aufzubewahren.

(6) Die mit der Überwachung beauftragten Personen der Aufsichtsbehörde dürfen die ihnen bei ihrer Überwachungstätigkeit zur Kenntnis gelangten Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse nur in den gesetzlich geregelten Fällen oder zur Verfolgung von Rechtsverstößen oder zur Erfüllung von gesetzlich geregelten Aufgaben zum Schutz der Umwelt den dafür zuständigen Behörden offenbaren. Soweit es sich bei Geschäfts- und Betriebsgeheimnissen um Informationen über die Umwelt im Sinne des Umweltinformationsgesetzes handelt, richtet sich die Befugnis zu ihrer Offenbarung nach dem Umweltinformationsgesetz.

Empfehlungen des BMAS zur Vermeidung von Atemwegsinfektionen wie Grippe, grippale Infekte und COVID-19 bei der Arbeit

Informieren und motivieren

Gerade in der Heizperiode breiten sich Atemwegsinfektionen, die über Tröpfchen und Aerosole übertragen werden, regelmäßig stark aus. Das gilt nicht nur für COVID19, sondern auch für Grippe und grippale Infekte.

Es wird daher empfohlen, in den Betrieben und Verwaltungen auch nach Wegfall der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung zum 2. Februar 2023 weiterhin bewährte Schutzmaßnahmen umzusetzen, um Ansteckungen bei der Arbeit zu vermeiden und krankheitsbedingte Personalausfälle zu minimieren. Dazu zählt vor allem die AHA+L-Regel (Abstand halten, Hygiene beachten, (Atemschutz-)Masken tragen, richtig Lüften). Zusätzlich sollten insbesondere bei hohem Infektionsgeschehen betriebsbedingte Personenkontakte möglichst eingeschränkt und Maßnahmen zum Schutz vulnerabler Personen getroffen werden. Die Organisation bzw. Wahrnehmung regelmäßiger Schutz- und Auffrischungsimpfungen gegen Grippe und COVID-19 können darüber hinaus wichtige Beiträge zum betrieblichen Infektionsschutz leisten. Impfungen können Erkrankungen und die Ausbreitung von Infektionen zwar nicht vollständig verhindern, schützen aber vor schweren Verläufen.

Die nachstehenden Empfehlungen sollen für Infektionsgefährdungen bei der Arbeit sensibilisieren und zur Umsetzung von Schutzmaßnahmen motivieren. Sie sollten auch in Pausenzeiten und in Pausenbereichen umgesetzt werden.

Die AHA+L -Formel schützt vor vielen Atemwegsinfektionen!

Abstand halten

Ein ausreichender **Abstand** zu anderen Personen schützt wirksam vor Tröpfcheninfektionen, die bei vielen Atemwegsinfektionen vorkommen.

Hygiene beachten

Unabhängig von der Erkrankung gilt: Nicht krank zur Arbeit gehen!

Ebenso sind die bewährten **Hygieneregeln** für richtiges Husten und Niesen in die Armbeuge zu befolgen. Regelmäßiges gründliches Händewaschen schützt zusätzlich vor dem Eindringen von Krankheitserregern in die Mund- und Nasenschleimhäute.

Atemschutz: Masken schützen vor Ansteckung

Um bei Unterschreitung des Mindestabstands von 1,50 m sowie bei Aufenthalt in Innenräumen die Ansteckung anderer Personen zu vermeiden, sollten Personen, die

typische Erkältungssymptome wie Husten oder Schnupfen aufweisen, medizinische Gesichtsmasken oder **Atemschutzmasken** tragen.

Lüften: regelmäßig und gründlich

Fachgerechtes **Lüften** in regelmäßigen Abständen trägt dazu bei, in Innenräumen die Übertragung von Krankheitserregern durch Aerosole zu verringern. Soweit die Lüftung nicht über eine raumluftechnische Anlage (RLT) erfolgt, ist regelmäßiges kurzzeitiges Stoßlüften bei weit geöffneten Fenstern besonders zu empfehlen. Stoßlüften ist zudem energiesparend: Im Winter reichen schon wenige Minuten Stoßlüften für einen vollständigen Luftwechsel aus, ohne dabei den Raum auszukühlen. Weiterführende Informationen enthält die Technische Regel für Arbeitsstätten „Lüftung“ (ASR A3.6).

Zusätzliche Empfehlungen bei hohem Infektionsgeschehen:

Zur Bewertung, ob ein hohes Infektionsgeschehen vorliegt, können z. B. Situationsberichte des Robert-Koch-Instituts (RKI), der Arbeitsgemeinschaft Influenza oder die amtlichen Mitteilungen der regionalen Gesundheitsbehörden herangezogen werden. Liegt ein hohes Infektionsgeschehen vor, empfiehlt es sich, zusätzlich die nachstehenden Maßnahmen umzusetzen.

Betriebsbedingte Personenkontakte reduzieren

Weniger Personenkontakte bedeuten weniger Gelegenheiten zur Übertragung von Krankheitserregern. Gerade bei hohem Infektionsgeschehen können die verstärkte Nutzung digitaler Kommunikationsmöglichkeiten für Besprechungen, die Verringerung der Zahl gleichzeitig in Innenräumen anwesender Personen bis hin zur Erledigung geeigneter Tätigkeiten im Homeoffice wichtige zusätzliche Beiträge zur Verhinderung von Atemwegsinfektionen leisten.

Vulnerable Personen schützen

Bei hohem Infektionsgeschehen sollten vorsorglich auch symptomfreie Personen immer dann eine medizinische Gesichtsmaske oder Atemschutzmaske tragen, wenn Kontakt oder Umgang mit vulnerablen Personen besteht.