

## Coronavirus SARS-CoV-2

# Arbeitsschutz in der Schwangerschaft

### Allgemein gilt:

Der Arbeitsschutz für die Beschäftigten eines Betriebes liegt in der Verantwortung des Arbeitgebers. Er hat die für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen und daraus resultierenden Arbeitsschutzmaßnahmen zu ermitteln. Sowohl die tätigkeitsbedingten Gefährdungen am Arbeits-, Ausbildungs- oder Studienplatz als auch die zu ergreifenden Schutzmaßnahmen sind regelmäßig zu überprüfen und den aktuellen Gegebenheiten anzupassen. Die erforderliche Überprüfung und Aktualisierung sollte möglichst unter Beteiligung der Betriebsärztin/des Betriebsarztes und ggf. der Fachkraft für Arbeitssicherheit erfolgen. **Auch nach Beendigung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite gemäß § 5 IfSG ist von einer weiterhin deutlich erhöhten Infektionslage auszugehen!**

[RKI - Infektionskrankheiten A-Z - Risikobewertung zu COVID-19](#)

Sobald eine Frau dem Arbeitgeber bzw. der (Hoch)Schule mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist, hat der Arbeitgeber unverzüglich die nach Maßgabe der Gefährdungsbeurteilung erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen. Zusätzlich hat er der Frau ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten.

Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau nur diejenigen Tätigkeiten ausüben lassen, für die er die erforderlichen Schutzmaßnahmen getroffen hat! Bei der Umsetzung der Maßnahmen ist folgende Reihenfolge zu beachten:

1. Umgestaltung der Arbeitsbedingungen (Vermeidung des potentiell infektiösen Kontaktes mit Kollegen, Patienten und Kunden z. B. durch Homeoffice-Tätigkeit oder andere Schutzmaßnahmen)

Wenn eine Umgestaltung nicht möglich ist:

2. Umsetzung auf einen anderen Arbeitsplatz (z. B. Verwaltungsarbeiten in einem nicht gefährdenden Bereich)

Wenn eine Umsetzung auch nicht möglich ist:

3. Freistellung von der Arbeit (**betriebliches** Beschäftigungsverbot)

Werden unverantwortbare Gefährdungen im Sinne der §§ 9 und 11 Mutterschutzgesetz (MuSchG) festgestellt, die weder durch eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen noch durch einen Arbeitsplatzwechsel vermieden werden können, darf der Arbeitgeber eine schwangere Frau nicht weiter beschäftigen. In diesem Fall ist ein **betriebliches Beschäftigungsverbot** gemäß § 13 Abs. 1 Nr. 3 MuSchG **vom Arbeitgeber** auszusprechen! Schülerinnen, Studentinnen, Frauen in betrieblicher Berufsausbildung sowie Praktikantinnen i. S. des § 26 Berufsbildungsgesetz (BBiG) fallen ebenso wie Beschäftigte i. S. des § 7 Abs. 1 Sozialgesetzbuch IV (SGB IV) unter das MuSchG und sind gleichermaßen zu schützen.

Wenn also am Ausbildungs-, Praktikums-, oder Studienplatz eine erhöhte Infektionsgefährdung anzunehmen ist, die durch technische und organisatorische Maßnahmen nicht reduziert werden kann, greift auch hier ein **betriebliches Beschäftigungsverbot**. Schwangeren Schülerinnen / Studentinnen / Praktikantinnen ist daher die Teilnahme am Unterricht oder an der Vorlesung aus der Distanz zu ermöglichen. Soll davon abgewichen werden, ist durch weitere Schutzmaßnahmen eine vergleichbare Risikominimierung zu gewährleisten und somit eine unverantwortbare Gefährdung der Schwangeren und des Ungeborenen durch ein erhöhtes Infektionsrisiko auszuschließen.

Lässt nach ärztlichem Ermessen die Fortsetzung der Beschäftigung eine Gesundheitsgefährdung der Schwangeren oder ihres ungeborenen Kindes befürchten (z. B. bei Vorliegen einer Risikoschwangerschaft oder von Vorerkrankungen), ist ein **ärztliches Beschäftigungsverbot** gemäß § 16 MuSchG zu attestieren. Dies trifft auch dann zu, wenn die beruflichen Tätigkeiten und das Arbeitsumfeld an sich nicht mit einer Gesundheitsgefährdung einhergehen, die Beschäftigung aber aufgrund der individuellen Verhältnisse der Schwangeren eine Gesundheitsgefahr für sie und/oder ihr Kind darstellen würde.

Das ärztliche Beschäftigungsverbot kann jede Ärztin / jeder Arzt ausstellen und ist für den Arbeitgeber sowie für die schwangere Frau verbindlich!

### **In Bezug auf das Coronavirus SARS-CoV-2 / COVID-19 gilt:**

Laut Informationen des Robert Koch-Institutes (RKI) scheinen Schwangere kein erhöhtes Risiko für einen schweren Krankheitsverlauf zu haben. Allerdings sind die Möglichkeiten einer Behandlung im Falle eines schweren Verlaufs bei Schwangeren gegenüber der Allgemeinbevölkerung eingeschränkt und geeignete Medikamente möglicherweise wegen einer Gefährdung des ungeborenen Kindes nicht nutzbar. Des Weiteren kann noch nicht zuverlässig abgeschätzt werden, ob aufgrund der physiologischen Veränderungen in der Schwangerschaft eine erhöhte Wahrscheinlichkeit besteht, durch eine SARS-CoV-2-Infektion an COVID-19 zu erkranken und inwieweit bei Erkrankungen mit schweren Verläufen zu rechnen ist, z. B. aufgrund des verringerten Lungenvolumens in der Schwangerschaft.

Mögliche Auswirkungen einer COVID-19 Erkrankung auf das Ungeborene sind aufgrund der bislang spärlichen Datenlage und fehlender Langzeituntersuchungen nicht abzuschätzen. Während des ersten Schwangerschaftsdrittels kann hohes Fieber generell das Risiko von Komplikationen und Fehlbildungen erhöhen.

<https://www.rki.de/SharedDocs/FAQ/NCOV2019/gesamt.html;jsessionid=45C93154EC6E3BFAB9E3FBC021CE6A09.INTERNET101>

Vor dem Hintergrund, dass die Auswirkungen einer SARS-CoV-2-Infektion derzeit noch nicht zuverlässig bewertet werden können und der Erreger als biologischer Arbeitsstoff der Risikogruppe 3 eingruppiert ist, muss ein (im Vergleich zur Allgemeinbevölkerung) erhöhtes Infektionsrisiko mit SARS-CoV-2 am Arbeits-, Ausbildungs- oder Studienplatz aus präventiven Gründen als unverantwortbare Gefährdung eingestuft werden.

Eine höhere Infektionsgefährdung im Vergleich zur Allgemeinbevölkerung ist grundsätzlich bei allen beruflichen Tätigkeiten mit **besonderem** Personenkontakt und konsekutiv erhöhter Ansteckungsgefahr gegeben - z. B. berufliche Tätigkeiten mit vielen Kontakten (z. B. im Einzelhandel), geringem Abstand zu Personen (weniger als 1,5 m - z. B. im Gesundheitswesen, in der Wohlfahrtspflege, in der Kinderbetreuung), unzureichender Möglichkeit der Einhaltung von Hygieneregeln oder Tätigkeiten in Bereichen mit wahrscheinlichen Kontakten zu infizierten Personen.

Insofern ist bei der Gefährdungsbeurteilung und Festlegung von Schutzmaßnahmen besonders zu berücksichtigen, ob:

- ein Mindestabstand von 1,5 Metern zu anderen Personen unterschritten wird
- ungünstige Lüftungsverhältnisse vorliegen (z. B. keine Lüftungsmöglichkeit, enge räumliche Verhältnisse)
- ein Kontakt zu ständig wechselndem Publikum und größeren Personengruppen besteht
- ein enger persönlicher Gesprächskontakt unvermeidbar ist und über 15 Minuten andauert
- ein Umgang mit Personen besteht, die an Atemwegserkrankungen leiden oder krankheitsverdächtig sind

Aufgrund der weiterhin deutlich erhöhten Infektionslage wird für Schwangere, die einem vermehrten oder häufig wechselnden Personenkontakt ausgesetzt sind, ein erhöhtes Infektionsrisiko angenommen. Insofern sollten Schwangere nur mit personenfernen Tätigkeiten und unter Einhaltung der Mindestabstände (mindestens 1,5 m zu allen anderen Mitarbeitern / Personen / Patienten) beschäftigt werden.

Das Tragen dicht anliegender Atemschutzmasken (FFP2 und FFP3) kann vor einer möglichen Infektion schützen, allerdings dürfen schwangere Frauen keine Tätigkeiten ausüben, bei denen sie eine Schutzausrüstung tragen müssen, wenn das Tragen für sie eine Belastung darstellt (§ 11 Abs. 5 Nr. 7 MuSchG). Aufgrund des Atemwiderstands sind dicht anliegende Atemschutzmasken für schwangere Frauen nur bedingt geeignet.

Aus Sicht des Arbeitsschutzes ist daher auch nach Beendigung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite von einem Präsenzdienst schwangerer Frauen an einem Arbeitsplatz mit vermehrten oder häufig wechselnden Personenkontakt sowie bei beruflichen Tätigkeiten mit engem Personenkontakt abzusehen. Auch eine freiwillige Übernahme der Tätigkeit durch die Schwangere ist hier nicht möglich, da die Freiwilligkeit dem Präventionsgedanken des Mutterschutzgesetzes widerspricht.

Aus diesem Grunde ist von einer unverantwortbaren Gefährdung für schwangere Mitarbeiterinnen bei der Betreuung, Unterrichtung und Pflege von Personen auszugehen. Von einem betrieblichen Beschäftigungsverbot kann dann abgesehen werden, wenn die o. g. Schutzmaßnahmen strikt eingehalten werden oder die Umsetzung der Schwangeren in einen unkritischen Bereich ohne potentielle Infektionsgefährdung möglich ist (z. B. auch durch Verlagerung beruflicher Tätigkeiten in die Häuslichkeit). Weitere Hinweise können dem aktualisierten Informationspapier des BMFSJ sowie den FAQ zu Mutterschutz und SARS-CoV-2 entnommen werden:

[Informationspapier zu Mutterschutz und SARS-CoV-2 \(bafza.de\)](https://www.bafza.de)

[FAQ zu Mutterschutz und SARS-CoV-2 \(ausschuss-fuer-mutterschutz.de\)](https://www.ausschuss-fuer-mutterschutz.de)

Des Weiteren ist zu bedenken, dass eine Infektion mit einem SARS-CoV-2-Virus weder nach abgeschlossener Corona-Schutzimpfung noch nach überstandener SARS-CoV-2-Infektion ausgeschlossen werden kann! Auch kann bisher nicht zuverlässig davon ausgegangen werden, dass von bereits Geimpften keine Infektionsgefahr mehr ausgeht, da unklar ist, in welchem Maße die Impfung die Übertragung des Virus reduziert.

[RKI - Impfen - COVID-19 und Impfen: Antworten auf häufig gestellte Fragen \(FAQ\)](#)

## **Generell gilt im Hinblick auf das Coronavirus SARS-CoV-2 / COVID-19:**

Ist im beruflichen Umfeld der Schwangeren nachweislich eine Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 aufgetreten, hat der Arbeitgeber der Schwangeren umgehend ein betriebliches Beschäftigungsverbot bis zum vollendeten 14. Tag nach dem Auftreten des Erkrankungsfalls auszusprechen, sofern keine anderen Schutzmaßnahmen greifen; bei mehreren Erkrankungsfällen bis zum vollendeten 14. Tag nach dem letzten nachgewiesenen Erkrankungsfall! Falls die Schwangere bereits über gesundheitsbehördliche Maßnahmen freigestellt wurde (Quarantäne), entfällt ein betriebliches Beschäftigungsverbot.

Bei einem begründeten Verdachtsfall einer Coronavirus SARS-CoV-2-Infektion im Arbeitsumfeld der Schwangeren, ist für die Dauer der Abklärung ein befristetes betriebliches Beschäftigungsverbot zu erteilen. Bestätigt sich der Verdacht nicht, kann die Schwangere unter Einhaltung der Schutzmaßnahmen weiterbeschäftigt werden.

Weitere Informationen finden Sie unter:

[https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges\\_Coronavirus/nCoV.html](https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/nCoV.html)

<https://www.dggg.de/news/covid-19-kreisssaalempfehlungen-der-dggg-faq-fuer-schwangere-und-weitere-informationen-1192/>

[Deutsche Gesellschaft für Gynäkologie und Geburtshilfe e.V. \(dggg.de\)](https://www.dggg.de)

[Start \(ausschuss-fuer-mutterschutz.de\)](https://www.ausschuss-fuer-mutterschutz.de)