

# Mutterschutzgesetz (MuSchG)

## Betriebliches Beschäftigungsverbot für eine schwangere Frau aufgrund des neuartigen Corona Virus (SARS-CoV-2)

### COVID-19 „Coronavirus-Krankheit-2019“

#### Merkblatt für Arbeitgeber

(Stand: 18.03.2020)

#### Abgrenzung der unverantwortbaren Gefährdung

Bitte beachten Sie, dass dieses Merkblatt die aktuell vorhandenen Erkenntnisse in Bezug auf COVID-19-Infektionen beinhaltet. Bitte informieren Sie sich regelmäßig, ob Änderungen veröffentlicht werden.

Nach Informationen des Robert Koch Instituts (RKI) scheint die WHO davon auszugehen, dass Schwangere kein erhöhtes Risiko für einen schweren Krankheitsverlauf haben. Es ist aber zu beachten, dass es Medikamente gibt, die in der Schwangerschaft nicht eingenommen werden dürfen. Schwangere, die beruflich tätig sind, gelten außerdem als Personengruppe mit einem besonderen gesetzlichen Schutz (MuSchG).

Die Entscheidung über ein betriebliches Beschäftigungsverbot für eine schwangere Frau ist derzeit eine **Einzelfallentscheidung**, die möglichst in Zusammenarbeit mit dem **Betriebsarzt** zu treffen ist. Für den Arbeitsplatz der Schwangeren ist eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen, bei der die möglichen Gefährdungen durch das neuartige Corona-Virus berücksichtigt werden.

Ein betriebliches Beschäftigungsverbot ist für alle schwangeren Frauen im Betrieb spätestens dann auszusprechen, wenn im Betrieb ein Erkrankungsfall (laborbestätigter COVID-19-Fall) oder ein ärztlich begründeter Verdachtsfall (entsprechend der Definition des RKI) auftritt.

Das betriebliche Beschäftigungsverbot ist bis zum vollendeten 14. Tag nach dem Auftreten des COVID-19-Falls auszusprechen. Bei mehreren nachgewiesenen Fällen gilt das Beschäftigungsverbot bis zum vollendeten 14. Tag nach dem letzten nachgewiesenen COVID-19-Fall. Bei einem Verdachtsfall kann das betriebliche Beschäftigungsverbot im Laufe der 14 vollendeten Tage aufgehoben werden, wenn labordiagnostisch nachgewiesen wurde, dass eine Erkrankung nicht vorliegt.

Bei der Beurteilung, ob das betriebliche Beschäftigungsverbot für eine schwangere Frau im gesamten Betrieb oder nur in Teilbereichen des Betriebs gilt, ist auch die Größe des Betriebs bzw. die Lage von einzelnen Betriebsstätten sowie die Art der Zusammenarbeit im Betrieb zu berücksichtigen. Sofern auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung ausgeschlossen werden kann, dass eine Übertragung von Corona-Viren auf bestimmte andere betriebliche Einheiten des Betriebs erfolgt, können diese vom Beschäftigungsverbot ausgenommen werden.

Nimmt eine betroffene Person (COVID-19-Fall oder Verdachtsfall) vorzeitig ihre Tätigkeit im Betrieb wieder auf, muss die o. g. mutterschutzrechtliche Wiederzulassungsfrist von 14 vollendeten Tagen verlängert werden.

Folgende Anhaltspunkte können derzeit als Grundlage für die Weiterbeschäftigung einer schwangeren Frau oder das Aussprechen eines betrieblichen Beschäftigungsverbotes durch den Arbeitgeber gemäß § 13 MuSchG dienen:

### **Beschäftigung mit Publikumsverkehr (Kundenkontakt) sowie Beschäftigung im Außendienst:**

Bei beruflichen Tätigkeiten mit Publikumsverkehr oder im Außendienst (Behörden, Personentransport, Handwerker) wird das Infektionsrisiko am Arbeitsplatz zwar derzeit nicht höher bewertet als beim alltäglichen Miteinander außerhalb beruflicher Tätigkeiten, aber wenn bei einer Erkrankung Medikamente gegeben werden müssen, können einer schwangeren Frau gegebenenfalls nicht alle zur Verfügung stehenden Mittel verordnet werden. Ein Erkrankungs- oder Verdachtsfall hinsichtlich COVID-19 beim Publikum oder unter den Kunden wird in der Regel nicht festzustellen sein oder bekannt werden. Je stärker sich COVID-19 ausbreitet, umso höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass beim Publikum oder unter den Kunden infizierte Personen sind.

Vor der Freistellung einer schwangeren Frau mit Publikumskontakt vom Dienst ist zu prüfen, ob eine Umsetzung in einen vom Publikums- oder Kundenkontakt räumlich getrennten Bereich möglich ist. Ist dies nicht möglich, sollte in Absprache mit dem Betriebsarzt ein betriebliches Beschäftigungsverbot in Erwägung gezogen werden.

### **Beschäftigung im Krankenhaus:**

Der Krankenhausträger entscheidet in Zusammenarbeit mit dem Betriebsarzt über die Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten (z.B. Arbeitsplatzwechsel prüfen) oder ein betriebliches Beschäftigungsverbot einer schwangeren Frau, wenn eine COVID-19-Infektion bei einem Patienten nachgewiesen wurde oder ein Verdachtsfall vorliegt.

### **Beschäftigung in allen anderen Bereichen:**

Für die Beschäftigung in allen anderen Bereichen gilt derzeit, dass eine Gefährdungsbeurteilung gemäß § 10 Mutterschutzgesetz vorzunehmen ist und erforderliche Schutzmaßnahmen festzulegen sind. Hinsichtlich des Corona-Virus sind die üblichen Maßnahmen wie Händehygiene, Husten- und Niesetikette sowie Verhaltensregeln im Umgang mit Menschen in der Öffentlichkeit zu berücksichtigen. Grundsätzlich sollte der Arbeitgeber auch prüfen, in wie weit die Tätigkeit der Schwangeren im Home-Office ausgeübt werden kann und dies, wenn möglich, anbieten.

### **Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner zum Mutterschutzgesetz:**

Sozialministerium Schleswig-Holstein  
Adolf-Westphal-Str. 4  
24143 Kiel  
Telefon: 0431 988-0; Fax: 0431 988-5416  
E-Mail: [poststelle@sozmi.landsh.de](mailto:poststelle@sozmi.landsh.de)

Staatliche Arbeitsschutzbehörde bei der Unfallkasse Nord  
Standort Kiel  
Seekoppelweg 5a, 24113 Kiel  
Telefon: 0431 220040-10; Fax: 0431 220040-650  
E-Mail: [poststelle-ki@arbeitsschutz.uk-nord.de](mailto:poststelle-ki@arbeitsschutz.uk-nord.de)

Staatliche Arbeitsschutzbehörde bei der Unfallkasse Nord  
Standort Itzehoe  
Oelixdorfer Straße 2, 25524 Itzehoe  
Telefon: 04821 660; Fax: 04821 662807  
E-Mail: [poststelle-iz@arbeitsschutz.uk-nord.de](mailto:poststelle-iz@arbeitsschutz.uk-nord.de)

Staatliche Arbeitsschutzbehörde bei der Unfallkasse Nord  
Standort Lübeck  
Bei der Lohmühle 62, 23554 Lübeck  
Telefon: 0451 317501-0; Fax: 0451 317501-210  
E-Mail: [poststelle-hl@arbeitsschutz.uk-nord.de](mailto:poststelle-hl@arbeitsschutz.uk-nord.de)