

# Mutterschutzgesetz (MuSchG) Beschäftigung schwangerer Frauen im Hinblick auf eine Ansteckung mit Coronavirus (SARS-CoV-2) COVID-19 „Coronavirus-Krankheit-2019“

Merkblatt für Arbeitgeber  
vom Ministerium für Soziales, Gesundheit, Jugend, Familie  
und Senioren des Landes Schleswig-Holstein

(Stand: 24.02.2021)

## Grundsätzliche Vorgehensweise im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung

Eine schwangere Frau darf nur die Tätigkeiten ausüben, für die der Arbeitgeber die erforderlichen Schutzmaßnahmen in der **gesetzlich erforderlichen Gefährdungsbeurteilung** festgelegt hat. Die sorgfältig erstellte Gefährdungsbeurteilung benennt die möglichen Tätigkeiten und Bedingungen unter Beachtung der festgelegten Maßnahmen, die ein für Mutter und ihr ungeborenes Kind sicheres Arbeiten ermöglicht. Dabei sind auch Personalausfälle, Unfälle und Notfälle zu betrachten oder auch, wie im vorliegenden Fall, **der einer Pandemie**. Bei Einhaltung der Maßnahmen wird die **Schwangere keinem höheren Lebensrisiko** ausgesetzt; es entspricht dem normalen Lebensrisiko der Allgemeinbevölkerung. Darüber hinaus ist der Arbeitgeber verpflichtet, das Krankheitsgeschehen und die Ausbreitung der Risikogebiete zu beobachten und das **damit verbundene Risiko ggf. immer wieder neu zu bewerten**. Bei der Bewertung des Risikos einer schwangeren Frau sind zudem die aktuellen medizinisch-wissenschaftlichen Erkenntnisse des Robert-Koch-Instituts (RKI) zu SARS-CoV-2 und Besonderheiten in der Schwangerschaft zu berücksichtigen.

Für Schwangere, die einem **vermehrten und häufig wechselnden Personenkontakt** ausgesetzt sind, kann ein erhöhtes Infektionsrisiko bestehen. Das betrifft insbesondere z. B. die Kassenarbeitsplätze im Lebensmittel-Einzelhandel, in Drogeriemärkten, Bäckereien oder auch in vielen Apotheken. Wenn dieses Infektionsrisiko im Einzelfall nicht durch technische oder organisatorische Maßnahmen auf ein für die schwangere Frau verantwortbares Maß reduziert werden kann, darf eine schwangere Mitarbeiterin an diesen Arbeitsplätzen nicht mehr beschäftigt werden.

In **Krankenhäusern, Allgemeinarztpraxen oder sonstigen Bereichen des Gesundheitswesens**, in denen zurzeit von einem erhöhten Infektionsrisiko auszugehen ist, dürfen schwangere Frauen grundsätzlich nur auf der Grundlage einer konkretisierenden Gefährdungsbeurteilung im Einzelfall eingesetzt werden. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, das Krankheitsgeschehen zu beobachten und das damit verbundene Risiko bezogen auf die schwangere Frau ggf. immer wieder neu zu bewerten. Mit dem Arbeitsschutzstandard und der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel wird ein Gleichklang der unterschiedlichen Rechtskreise (Arbeits- und Bevölkerungsschutz) erreicht. Diese transformieren die allgemeinen Anforderungen des Bevölkerungsschutzes in konkrete, verbindliche, technische und organisatorische Anforderungen zur Umsetzung des Arbeitsschutzrechts in Betrieben. **Arbeiten in der Pandemie braucht mehr Schutz als unter normalen Umständen**. Das betrifft insbesondere auch die Beschäftigten im Gesundheitswesen. Der Ausschuss für Biologische Arbeitsstoffe (ABAS) hat das Coronavirus SARS-CoV-2 mit Beschluss vom 19.02.2020 in die Risikogruppe 3 nach Biostoffverordnung eingestuft. Tätigkeiten oder Arbeitsbedingungen bei denen **eine Schwangere mit SARS-CoV-2-infizierten oder unter begründetem Verdacht der Infektion stehenden Personen** in Kontakt kommt oder kommen kann, stellen somit

eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von § 11 Absatz 2 Mutterschutzgesetz (MuSchG) dar. Da die Zahl der Infektionen momentan dynamisch verläuft, muss bei wechselnden oder zahlreichen Kontakten in Bereichen des Gesundheitswesens davon ausgegangen werden, dass die Schwangere an entsprechenden Arbeitsplätzen Kontakt zu infektiösen Personen haben kann. Der Arbeitgeber muss daher zunächst prüfen, ob er ausreichende technische oder/und organisatorische oder/und persönliche Schutzmaßnahmen ergreifen kann oder die schwangere Frau an einen anderen geeigneten Arbeitsplatz ohne Gefährdung umsetzen kann. Dicht anliegende Atemschutzmasken (FFP2, FFP3) können die Trägerin vor einer möglichen Infektion schützen. Die Festlegung von konkreten Tragezeiten und –pausen hängt von der Arbeitsschwere, den Umgebungseinflüssen, den Bekleidungseigenschaften und der **individuellen Disposition** der Beschäftigten ab. Ob **alternativ andere (personenferne) Tätigkeiten** möglich sind, bspw. in der Verwaltung, ist in der Gefährdungsbeurteilung festzulegen, zu dokumentieren und ggf. für den Einzelfall zu bestimmen. Der schwangeren Frau ist ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten. In der Regel sind Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit vor Ort im Betrieb beratend tätig. Ist eine andere (personenferne) Tätigkeit nicht möglich, muss der Arbeitgeber ein betriebliches Beschäftigungsverbot nach § 13 MuSchG aussprechen. In jedem Einzelfall ist anhand der konkreten Arbeitsbedingungen vor Ort im Betrieb der Einsatz bzw. die Freistellung einer schwangeren Frau zu prüfen.

### **Vorgehen bei besonderen individuellen Risiken**

Individuelle Risiken für schwangere Frauen (wie z. B. Vorerkrankungen) oder für das ungeborene Kind können vom behandelnden Arzt/Ärztin mit einem „Ärztlichen Beschäftigungsverbot“ nach § 16 MuSchG berücksichtigt werden.

Dabei soll all das eingeschränkt werden, was aus gesundheitlicher Sicht notwendig ist. (Ein Ärztliches Beschäftigungsverbot kann immer auch befristet ausgestellt werden.) Mustervordrucke finden Sie unter: [Vorsorge ungeborenes Kind](#)

### **Vorgehen bei Verdacht auf eine Infektion im Betrieb bzw. in der Einrichtung**

Wenn im Arbeitsumfeld der Schwangeren bei einer Person ein ärztlich begründeter Verdacht einer COVID-19-Infektion abgeklärt werden muss, ist dies mit einer häuslichen oder stationären Quarantäne der Verdachtsperson verbunden und in aller Regel mit Durchführung eines Tests (PCR). Das Flussschema „COVID-19-Verdacht: Testkriterien und Maßnahmen:“ des Robert-Koch-Institutes (RKI) bietet hierzu eine Orientierungshilfe für Ärztinnen und Ärzte.

#### [Flussschema des Robert-Koch-Institutes \(RKI\) zu Verdachtsfällen COVID-19](#)

Für Schwangere im Arbeitsumfeld der Verdachtsperson ist **für die Dauer der Abklärung ein Beschäftigungsverbot** auszusprechen. Bestätigt sich der Verdacht auf eine Infektion nicht, kann die Schwangere weiterbeschäftigt werden.

### **Vorgehen bei nachgewiesener Infektion im Betrieb bzw. in der Einrichtung**

Bei einer nachgewiesenen Infektion einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters durch SARS-CoV-2 am Arbeitsplatz bzw. in einer Einrichtung (z. B. Tageseinrichtung für Kinder/Jugendliche), in der die Schwangere beschäftigt ist, ist durch den Arbeitgeber ein **Beschäftigungsverbot für die Schwangere bis zum 14. Tag nach dem Erkrankungsfall** auszusprechen.

### **Regionale Infektionsschutzmaßnahmen**

Das Infektionsschutzniveau im Betrieb, das der Arbeitgeber durch seine Maßnahmen zum Schutz vor einer Infektionsgefährdung festlegt, muss dem Infektionsschutzniveau entspre-

chen, das sich aus den aktuell geltenden regionalen Infektionsschutzmaßnahmen für den privaten und gesellschaftlichen Bereich ergibt. Aktuelle Informationen hierzu sind auf der Website des RKI zu finden und in der Regel auch beim örtlichen Gesundheitsamt erhältlich.

### **Weiterführende Informationen**

Informationen und neue medizinisch-wissenschaftliche Erkenntnisse zum Erreger (SARS-CoV-2) werden auf der Internetseite des RKI veröffentlicht:

[FAQ-Liste des Robert-Koch-Institutes \(RKI\)](#)

Ausführliche Informationen zu den Risiken des Coronavirus (SARS-CoV-2) für schwangere Frauen und Säuglinge sowie empfohlene Präventionsmaßnahmen für die geburtshilfliche Versorgung finden Sie auf der Seite der Deutschen Gesellschaft für Gynäkologie und Geburtshilfe e.V. (DGGG):

[Deutsche Gesellschaft für Gynäkologie und Geburtshilfe e. V. \(DGGG\)](#)

Das Bundesfamilienministerium hat zusammen mit Expertinnen und Experten des Ausschusses für Mutterschutz einen Ad-Hoc-Arbeitskreis zum Thema Mutterschutz und SARS-CoV-2 eingerichtet. Dessen fachwissenschaftliche und rechtliche Bewertungen sowie einen gesonderten FAQ-Teil finden Sie hier:

[Website des Ausschusses für Mutterschutz](#)

### **Ansprechpartner(innen) zum Mutterschutzgesetz:**

Ministerium für Soziales, Gesundheit,  
Jugend, Familie und Senioren  
des Landes 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)