

## **Beschäftigung schwangerer und stillender Frauen im Hinblick auf eine Ansteckung mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 / auf eine COVID-19-Erkrankung**

Merkblatt für Arbeitgeber

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

(Stand: 07.10.2021)

### **1 Grundsätzliche Vorgehensweise im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung**

Eine schwangere oder stillende Frau darf nur die Tätigkeiten ausüben, für die der Arbeitgeber die erforderlichen Schutzmaßnahmen in der gesetzlich geforderten Gefährdungsbeurteilung gemäß § 10 Mutterschutzgesetz (MuSchG) festgelegt hat. Die sorgfältig erstellte Gefährdungsbeurteilung benennt die möglichen Tätigkeiten und Bedingungen unter Beachtung der festgelegten Maßnahmen, die für eine Mutter und ihr ungeborenes Kind oder eine stillende Frau ein sicheres Arbeiten ermöglicht. Dabei sind auch Personalausfälle, Unfälle und Notfälle zu betrachten oder auch, wie im vorliegenden Fall, eine Pandemie.

Die Arbeitsbedingungen sind so zu gestalten, dass Gefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres (ungeborenen) Kindes möglichst vermieden werden und eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen wird (§ 9 Absatz 2 MuSchG).

Aufgrund der dynamischen Lage muss der Arbeitgeber die Gefährdungsbeurteilung regelmäßig überprüfen und bei Bedarf anpassen. Dabei ist der Arbeitgeber verpflichtet, das Krankheitsgeschehen und die Ausbreitung der Hochrisikogebiete und der Virusvariantengebiete zu beobachten und das **damit verbundene Risiko ggf. immer wieder neu zu bewerten**. Bei der Bewertung des Risikos einer schwangeren oder stillenden Frau sind zudem die aktuellen medizinisch-wissenschaftlichen Erkenntnisse des Robert-Koch-Instituts (RKI) zum Coronavirus SARS-CoV-2 und Besonderheiten in der Schwangerschaft / Stillzeit zu berücksichtigen.

Die Entscheidung über zu ergreifenden Schutzmaßnahmen für eine schwangere oder stillende Frau ist immer eine **Einzelfallentscheidung**, die vom Arbeitgeber in Kenntnis des konkreten Arbeitsplatzes vor Ort im Betrieb getroffen werden muss.

Der schwangeren oder stillenden Frau ist ein Gespräch über die Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten (§ 10 Absatz 2 MuSchG). In der Regel sind Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit vor Ort im Betrieb beratend tätig.

### **Hinweise zu betrieblichen Schutzmaßnahmen**

Stellt der Arbeitgeber im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung eine Gefährdung für die schwangere oder stillende Frau fest, hat er die folgenden Schutzmaßnahmen in dieser Reihenfolge vorzunehmen und für dessen konsequente Einhaltung zu sorgen (§ 13 Absatz 1 MuSchG):

1. **Umgestaltung oder Umorganisation** der Arbeitsbedingungen, soweit dies möglich und zumutbar ist,
2. **Umsetzung** auf einen anderen und zumutbaren Arbeitsplatz, falls eine Umgestaltung oder Umorganisation nicht möglich ist,
3. **Betriebliches Beschäftigungsverbot**, wenn nichts Anderes möglich ist.

Eine zusätzliche Schutzmaßnahme im Zusammenhang mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 ist das Tragen von **Schutzmasken**. Dicht anliegende Atemschutzmasken (FFP2, FFP3) können die Trägerin vor einer möglichen Infektion schützen. Zu beachten ist hier, dass diese Masken von einer schwangeren Frau nur bedingt eingesetzt werden können. Die Festlegung von konkreten Tragezeiten und –pausen hängt von der Arbeitsschwere, den Umgebungseinflüssen, den Bekleidungseigenschaften und der individuellen Disposition der Beschäftigten ab.

#### **Allgemeiner Hinweis:**

Die Schwangerschaft einer Mitarbeiterin ist der für den Vollzug des Mutterschutzgesetzes in Schleswig-Holstein zuständigen staatlichen Arbeitsschutzbehörde bei der Unfallkasse Nord (StAUK) zu melden. Auch die Mitteilung, dass eine Frau stillt, ist bekannt zu geben, außer die Vollzugsbehörde wurde bereits über die Schwangerschaft dieser Frau benachrichtigt. Das Meldeformular ist zu finden unter: [Meldeformular Schwangerschaft](#)

## **2 Einsatz in Bereichen mit häufig wechselndem Personenkontakt und direktem Personenkontakt**

Für Schwangere, die einem vermehrten und häufig wechselnden Personenkontakt ausgesetzt sind, kann ein erhöhtes Infektionsrisiko bestehen. Das kann unter anderem folgende Bereiche betreffen:

- Kassenarbeitsplätze im Einzelhandel, Drogeriemärkten, Bäckereien oder Apotheken,
- KiTas und Schulen,
- Behörden mit Publikumsverkehr,
- Personentransport,
- Gastronomie,
- Friseur sowie Kosmetik- und Wellnessbereich.

In **Krankenhäusern, Allgemeinarztpraxen oder sonstigen Bereichen des Gesundheitswesens** ist von einem erhöhten Infektionsrisiko auszugehen, da Beschäftigte in diesen Bereichen direkten Kontakt zu anderen Personen beispielsweise im Rahmen von Untersuchung, Behandlung und Betreuung haben.

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 Frau mit SARS-CoV-2-Infizierten oder unter begründetem Verdacht der Infektion stehenden Personen in einem Maß in Kontakt kommt oder kommen kann, sodass dies für die Schwangere oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt, sind nicht zulässig (§ 11 Absatz 2 MuSchG).

Es ist zu prüfen, ob das Infektionsrisiko auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung im Einzelfall durch ein komplexes „Schutzpaket“, d.h. durch technische und/oder organisatorische Maßnahmen und ggf. Bereitstellung von persönlicher Schutzausrüstung, auf ein für die schwangere oder stillende Frau verantwortbares Maß reduziert werden kann. Der **freiwillige Nachweis einer kompletten Impfung oder eines Genesungsstatus im Rahmen des Arbeitsschutzes** kann dabei als ein Baustein im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden. Kann das Infektionsrisiko nicht auf ein verantwortbares Maß reduziert werden, darf eine schwangere oder stillende Mitarbeiterin an diesem Arbeitsplatz nicht mehr beschäftigt werden.

Darüber hinaus sind zur Umsetzung von Schutz- und Hygienemaßnahmen gegen die Verbreitung des Coronavirus SARS-CoV-2 in bestimmten Bereichen spezielle Rechte und Pflichten für den Arbeitgeber auf der Grundlage des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) definiert worden.

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

Individuelle Risiken für schwangere oder stillende 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](#)

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

Bei einer nachgewiesenen Infektion oder beim Verdacht auf eine Infektion im Betrieb bzw. in der Einrichtung wird das zuständige Gesundheitsamt über eine Isolierung je nach Situation vor Ort entscheiden. Die Quarantäne, eine zeitlich befristete Absonderung von ansteckungsverdächtigen Personen oder von Personen, die möglicherweise das Virus ausscheiden, kann sowohl behördlich angeordnet sein als auch freiwillig erfolgen. Weitere Informationen finden Sie auf der Internetseite des RKI zu Kontaktpersonen und Quarantäne: [RKI - Coronavirus SARS-CoV-2 - Antworten auf häufig gestellte Fragen zum Coronavirus SARS-CoV-2 / Krankheit COVID-19](#)

### **5 Impfung**

In der 10. Aktualisierung der COVID-19-Impfempfehlung nimmt die Ständige Impfkommision (STIKO) ungeimpfte Schwangere (ab dem 2.Schwangerschaftsdrittel) und ungeimpfte Stillende explizit als zu impfende Zielgruppen auf.

[RKI - Archiv 2021 - Beschluss der STIKO zur 10. Aktualisierung der COVID-19-Impfempfehlung](#)

## **6 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](#)

## **7 Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner 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)