

Corona-Pandemie – Informationen der Arbeitsschutzbehörde des Landes Brandenburg – 03/20 Stand: 08.04.2020

➤ **Arbeitsmedizinische Einschätzung zur Beschäftigung von schwangeren Frauen im Zusammenhang mit dem Corona-Virus SARS-CoV-2/COVID-19 ¹**

Nach Informationen des Robert-Koch-Instituts (RKI) geht die WHO nach jetzigem Erkenntnisstand davon aus, dass Schwangere keinem erhöhten Risiko für einen schweren Krankheitsverlauf ausgesetzt sind, es sei denn, es liegen relevante chronische Vorerkrankungen vor.

Nach den bislang vorliegenden Studien ist auch eine Übertragung des Corona-Virus während der Schwangerschaft von der infizierten Mutter auf das ungeborene Kind sehr unwahrscheinlich. Die Datenlage ist allerdings aufgrund der Neuartigkeit der Erkrankung noch nicht ausreichend, um diese Möglichkeit sicher ausschließen zu können.

Die Entscheidung über ein betriebliches Beschäftigungsverbot für eine schwangere Frau ist derzeit auch bei einer Tätigkeit im Gesundheitswesen eine **Einzelfallentscheidung**, die vom Arbeitgeber unter Beteiligung des Betriebsarztes/der Betriebsärztin und in Kenntnis des konkreten Arbeitsplatzes getroffen werden muss. Für den Arbeitsplatz der Schwangeren ist eine **Gefährdungsbeurteilung** durchzuführen, bei der die möglichen Gefährdungen auch durch das Corona-Virus berücksichtigt werden. Dabei sind Art und Häufigkeit der Kontakte sowie die Zusammensetzung der Personengruppe zu berücksichtigen.

Bei der Gefährdungsbeurteilung sind u.a. folgende Aspekte zu berücksichtigen:

- Wie hoch ist die Anzahl von COVID-19-Infizierten in der konkreten Region?
- Kann ein Mindestabstand von 1,5 m zu anderen Personen sicher eingehalten werden?
- Besteht ein Kontakt zu ständig wechselnden Personen/Patienten/ Publikum in hoher Zahl?
- Ist ein Gesichtskontakt im Rahmen z. B. eines persönlichen Gesprächs (z.B. „face to face“-Patientengespräch) unvermeidbar und dauert länger als 15 Minuten?
- Wie sind die Raum- und Lüftungsverhältnisse am Arbeitsplatz?
- Besteht Umgang mit an den Atemwegen erkrankten oder krankheitsverdächtigen Personen? Werden Tätigkeiten durchgeführt, die mit einer erhöhten Aerosolbildung einhergehen?

¹ Mit freundlicher Genehmigung des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen

- Wie sieht es mit der Umsetzung der Hygienestandards und der Versorgung mit persönlicher Schutzausrüstung in der konkreten Einrichtung des Gesundheitswesens unter der vorliegenden „Belastungssituation“ zum jetzigen Zeitpunkt aus?

Aufgrund der Gefährdungsbeurteilung hat der Arbeitgeber unter Hinzuziehung des Betriebsarztes/der Betriebsärztin zu ermitteln, ob für eine schwangere Frau oder ihr Kind Schutzmaßnahmen erforderlich sind oder eine unverantwortbare Gefährdung durch eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen bzw. durch einen Arbeitsplatzwechsel ausgeschlossen werden kann. Nur wenn nicht anders möglich, ist ein teilweises oder vollständiges Beschäftigungsverbot auszusprechen.

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

Eine **Weiterbeschäftigung einer schwangeren Frau** sollte nur dann erfolgen, wenn durch Schutzmaßnahmen auf der Grundlage einer unter Berücksichtigung der aktuellen epidemiologischen Lage angepassten Gefährdungsbeurteilung sichergestellt ist, dass die schwangere Frau am Arbeitsplatz keinem höheren Infektionsrisiko ausgesetzt ist als die Allgemeinbevölkerung.

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

- **Beschäftigung mit Publikumsverkehr / Außendienst (Kundenkontakt)**

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 Covid-19-Erkrankungs- oder Verdachtsfall unter dem Publikum oder den Kunden wird in der Regel nicht festzustellen zu sein oder bekannt werden. Je stärker sich COVID-19 ausbreitet, umso höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass unter dem Publikum oder den Kunden Personen sind, die infiziert 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 /der Betriebsärztin ein betriebliches Beschäftigungsverbot in Erwägung gezogen werden.

- **Beschäftigung im Gesundheitswesen**

Schwangere Frauen, die im Gesundheitswesen beschäftigt sind, dürfen keine Tätigkeiten an Patienten mit potentiell infektiösem Status verrichten. Dies gilt auch für Patienten, die sich evtl. mit dem Corona-Virus infiziert haben. Dicht anliegende Atemschutzmasken (FFP3) schützen zwar (auch) die Trägerin vor einer möglichen Infektion, sind jedoch für schwangere Frauen nur bedingt geeignet,

da sie aufgrund des Atemwiderstands in der Tragezeit zeitlich sehr begrenzt sind. Von daher darf die Schwangere aufgrund der bereits bestehenden Beschäftigungsverbote die entsprechenden pflegerischen, diagnostischen oder therapeutischen Tätigkeiten am Patienten nicht ausführen. Ob andere Tätigkeiten im Gesundheitswesen möglich sind, z. B. in der Verwaltung oder im Empfangsbereich, ist in der Gefährdungsbeurteilung festzulegen, zu dokumentieren und ggf. einschließlich zu treffender wirksamer Schutzmaßnahmen für den Einzelfall zu bestimmen.

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

Angesichts der sich **dynamisch entwickelnden Situation mit zunehmender Ausbreitung von COVID-19** besteht die Vermutung, dass **ein betriebliches Beschäftigungsverbot** für schwangere Frauen im Gesundheitswesen als Ergebnis solcher Einzelfallprüfungen häufiger erfolgen kann.

- **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.

- **Teilweises oder vollständiges Beschäftigungsverbot**

Bei der Beurteilung, ob ein betriebliches Beschäftigungsverbot für eine schwangere Frau im gesamten Betrieb oder nur in Teilbereichen des Betriebs oder für bestimmte Tätigkeiten gilt, ist auch die Größe und Aufteilung des Betriebs bzw. die Lage von einzelnen Betriebseinheiten 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.

Regionale Epidemie größeren Ausmaßes

Bei zunehmender Ausbreitung von COVID-19 zu einer regionalen Epidemie größeren Ausmaßes sollte unabhängig vom Auftreten einer Erkrankung oder eines Verdachtsfalles generell ein betriebliches Beschäftigungsverbot für alle schwangeren Frauen in den Betrieben ausgesprochen werden. Dies gilt natürlich auch für eine **Beschäftigung mit Publikumsverkehr** und insbesondere für Einrichtungen des Gesundheitswesens. Von einer regionalen COVID-Epidemie größeren Ausmaßes ist auszugehen, wenn die Region vom Robert-Koch-Institut als besonders betroffenes Gebiet eingestuft wurde.

Die aktuellen Fallzahlen einschließlich der besonders betroffenen Gebiete sowie die täglichen Situationsberichte können der Homepage des RKI entnommen werden:

https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Fallzahlen.html

https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Situationsberichte/Gesamt.html

Ärztliches Beschäftigungsverbot

Soweit die Gesundheit einer schwangeren Frau oder ihres Kindes bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist, kann ein Beschäftigungsverbot durch einen Arzt / eine Ärztin ausgesprochen werden. Hierbei dürfen, anders als bei Attestierung einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit, nur die individuellen Risiken der schwangeren Frau berücksichtigt werden (z. B. Konstitution, Gesundheitszustand). Abhängig davon, was aus medizinischer Sicht erforderlich ist, besteht die Möglichkeit, ein teilweises Beschäftigungsverbot (z. B. nur für bestimmte Tätigkeiten) oder ein vollständiges Beschäftigungsverbot (jede Tätigkeit ist untersagt bis zu einem bestimmten Zeitpunkt oder bis zum Eintritt der gesetzlichen Schutzfristen) zu attestieren.

Herausgeber:

Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz

Referat 15 Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, Produktsicherheit

Henning-von-Tresckow-Str. 2-13, 14467 Potsdam

E-Mail: poststelle@msgiv.brandenburg.de