

FAQs zur Beschäftigung schwangerer Frauen und COVID-19-Virusinfektion

Da wir verschiedene Fragestellungen zum mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot bei Schwangeren unter Coronavirus erhalten, stellen wir Ihnen zwei Beiträge zur Verfügung.

Bei dem Begriff „Beschäftigungsverbot“ muss zwischen dem infektionsschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot nach § 56 Abs. 1 IfSG einerseits und den mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz andererseits unterschieden werden.

In dem Beitrag „**Die 12 wichtigsten Fragen**“ aus dem **Juris Rechtsportal werden die wichtigsten Fragen aus arbeitsrechtlicher Sicht** unter COVID-19-Virusinfektion insbesondere zur Arbeitsunfähigkeit und Vergütungsansprüchen für verschiedene Fallkonstellationen erläutert. Für Schwangere gelten diese Vorgaben ebenfalls.

Die „**Information zum Mutterschutz im Zusammenhang mit dem Coronavirus**“ des **Bayerischen Staatsministeriums für Familie Arbeit und Soziales vom 09.03.2020** erläutert das mutterschutzrechtliche Beschäftigungsverbot unter COVID-19-Virusinfektion.

Der Beitrag weist auf die Verantwortung des Arbeitgebers zur Gefährdungsbeurteilung hin und enthält spezifische Hinweise. Bei dem dort genannten **betrieblichen** Beschäftigungsverbot handelt es sich um das Beschäftigungsverbot nach § 9MuSchG, das **nicht** vom Arzt auszustellen ist, sondern in die Zuständigkeit des Arbeitgebers fällt.

Unter Berücksichtigung dieser Ausführungen bleibt auch in der Situation der COVID-19-Virusinfektion **nur dann Raum für ein ärztliches Beschäftigungsverbot nach § 16 Mutterschutzgesetz**, wenn die in § 16 Abs. 1 genannten Voraussetzungen erfüllt sind, wonach ein ärztliches Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden kann, **soweit nach**

einem ärztlichen Zeugnis die Gesundheit oder die des Kindes bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist (und nicht bereits ein betriebliches Beschäftigungsverbot nach Mutterschutz, wie in der Anlage ausgeführt, vom Arbeitgeber zu berücksichtigen ist).

Gegebenenfalls kann ein sogenanntes **vorläufiges Beschäftigungsverbot** (BV) in Betracht kommen, wenn aus ärztlicher Sicht ernstzunehmende Anhaltspunkte dafür bestehen, dass vom Arbeitsplatz Gefahren für Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind ausgehen können, weil eine fachkundige Überprüfung des Arbeitsplatzes nicht stattgefunden hat. Dieses vorläufige BV kann dann bis zur endgültigen Klärung des Sachverhalts durch einen Arzt ausgesprochen werden.

Das heißt, verkürzt ausgedrückt ist im Zusammenhang mit dem Coronavirus, sofern keine AU vorliegt, das betriebliche Beschäftigungsverbot des Arbeitgebers aufgrund der vom Arbeitgeber vorzunehmenden Gefährdungsbeurteilung einschlägig.

Sie sollten sich auch bei der für Sie zuständigen Aufsichtsbehörde erkundigen, ob es spezielle Darlegungen zum Thema „Mutterschutz unter Coronavirus“ gibt.

Mit freundlichen Grüßen,

Claudia Halstrick

Fachanwältin für Medizinrecht

Justiziarin des BERUFSVERBAND DER FRAUENÄRZTE e. V.