

Merkblatt

Coronavirus: Schwangere Frauen gehören neu zur Risikogruppe

Aufgrund der aktuell vorliegenden Erkenntnisse ist das BAG in Zusammenarbeit mit der Schweizerischen Gesellschaft für Gynäkologie und Geburtshilfe (SGGG) zum Schluss gekommen, dass schwangere Frauen zu den besonders gefährdeten Personen gehören. Das BAG begründet diesen Entscheid wie folgt:

«Ausschlaggebend für diesen Entscheid sind gemäss BAG neuere Studien, die vermehrt Hinweise geben, dass schwangere Frauen bei einer Erkrankung am neuen Coronavirus im Vergleich zu nicht schwangeren Frauen des gleichen Alters ein höheres Risiko für einen schweren Krankheitsverlauf haben können. Dies ist jedoch die Minderheit. Gemäss Studien hatten schwangere Frauen mit einem schweren Krankheitsverlauf meist beispielsweise Übergewicht, ein erhöhtes Alter oder sonstige Krankheiten. Ein schwerer Krankheitsverlauf kann einen negativen Einfluss auf die schwangere Frau, die Schwangerschaft sowie auf das ungeborene Kind haben.»¹

Das BAG führt dazu aus:

«Am Arbeitsplatz ist Ihr Arbeitgeber basierend auf der Mutterschutzverordnung ([FAQ Mutterschutz](#)) verpflichtet, dass Sie als schwangere Frau vor einer Ansteckung mit dem neuen Coronavirus bestmöglich geschützt sind. Ist dies nicht möglich, muss Ihr Arbeitgeber Ihnen Alternativen anbieten. Falls eine Weiterführung der Arbeit nicht möglich ist, kann Ihnen Ihre Frauenärztin oder Ihr Frauenarzt ein Beschäftigungsverbot ausstellen. Weitere Informationen, auch zum Schutz am Arbeitsplatz erhalten Sie auf der [Webseite vom SECO](#) sowie in der [Stellungnahme der Schweizerischen Gesellschaft für Gynäkologie und Geburtshilfe \(SGGG\)](#).»²

Mit dem Status als besonders gefährdete Person finden auf schwangere Frauen zusätzliche Empfehlungen des BAG Anwendung, so z.B. die Empfehlung, den ÖV zu Stosszeiten und allgemein Menschenansammlung zu meiden.

Der Arbeitgeber ist gemäss Art. 35 des Arbeitsgesetzes verpflichtet, eine schwangere Frau so zu beschäftigen und die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass weder ihre Gesundheit noch die des Kindes beeinträchtigt wird. Mit Blick auf die Empfehlungen des BAG kann eine mögliche zusätzliche Massnahme sein, schwangeren Mitarbeiterinnen flexible Arbeitszeiten zu ermöglichen, so dass eine Anreise zur Arbeit mit dem ÖV zur Pendlerzeiten vermieden werden kann.

Die SSO empfiehlt das aktuelle Schutzkonzept strikte einzuhalten

Dieses sieht betreffend Praxispersonal folgende Massnahmen vor:

- Das Praxispersonal mit Patientenkontakt trägt während des ganzen Arbeitstages eine Hygienemaske

¹ <https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/krankheiten/ausbrueche-epidemien-pandemien/aktuelle-ausbrueche-epidemien/novel-cov/faq-kontakte-downloads/haeufig-gestellte-fragen.html?faq-url=/de/schwangerschaft/warum-geh%C3%B6ren-schwangere-frauen-zu-den-besonders-gef%C3%A4hrdeten-personen>

² <https://www.bag.admin.ch/bag/de/home/krankheiten/ausbrueche-epidemien-pandemien/aktuelle-ausbrueche-epidemien/novel-cov/faq-kontakte-downloads/haeufig-gestellte-fragen.html?faq-url=/de/ansteckung-und-risiken-schwangerschaft-schutzmassnahmen-arbeitswelt/ich-bin-schwanger-und-dadurch>

- So wenig Personal wie möglich am Patienten einsetzen.
- Personal muss gegenseitig Distanz halten, beispielsweise durch grössere Abstände bei Mahlzeiten, an Bürotischen oder in Personalsitzungen etc.
- Personal mit Symptomen einer akuten Atemwegserkrankung (z. B. Husten, Halsschmerzen, Kurzatmigkeit) mit oder ohne Fieber, Fiebergefühl, Muskelschmerzen, ob getestet oder nicht, bleibt während mindestens 10 Tagen zu Hause und kann 48 Std. nach Abklingen der Symptome, sofern seit Symptombeginn mindestens 10 Tage verstrichen sind, wieder zur Arbeit erscheinen. Kontaktpersonen müssen während 10 Tagen in die Selbstquarantäne. Personal mit Symptomen sollte nach Möglichkeit nach den BAG-Beprobungskriterien getestet werden.
- Praxispersonal (inkl. Behandler), die selbst zur Risikogruppe zählen, sind speziell gefährdet. Es wird empfohlen die Arbeitstätigkeit und das Arbeitsumfeld risikobasiert anzupassen.

Zu den risikobasierenden Anpassungen können u.a. die Verwendung von spezieller Schutzkleidung wie Überschürze, Handschuhe, Schutzbrille und eine FFP2 Masken gehören.

Rechtliche Grundlagen für die Beschäftigung von schwangeren Frauen

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, zum Schutze der Gesundheit der Arbeitnehmer alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind. Er hat im Weiteren die erforderlichen Massnahmen zum Schutze der persönlichen Integrität der Arbeitnehmer vorzusehen. Der Arbeitgeber hat insbesondere die betrieblichen Einrichtungen und den Arbeitsablauf so zu gestalten, dass Gesundheitsgefährdungen und Überbeanspruchungen der Arbeitnehmer nach Möglichkeit vermieden werden.³

Schwangere und stillende Frauen dürfen nur mit ihrem Einverständnis beschäftigt werden. Schwangere dürfen auf blosser Anzeige hin von der Arbeit fernbleiben oder die Arbeit verlassen.⁴

Bestehen Zweifel über die Wirksamkeit der getroffenen Schutzmassnahmen so kann eine ärztliche Überprüfung veranlasst werden.

Die Beurteilung des Gesundheitszustandes der schwangeren Frau oder der stillenden Mutter im Rahmen der Überprüfung der Wirksamkeit von getroffenen Schutzmassnahmen nach Artikel 62 Absatz 2 ArGV 1 ist durch den Arzt oder die Ärztin vorzunehmen, der oder die im Rahmen der Schwangerschaft die Arbeitnehmerin medizinisch betreut.⁵

Der Arzt oder die Ärztin nimmt eine Eignungsuntersuchung an der schwangeren Frau oder der stillenden Mutter vor.

Eine schwangere Frau oder eine stillende Mutter darf im von einer Gefahr betroffenen Betrieb oder Betriebsteil nicht beschäftigt werden, wenn der Arzt oder die Ärztin auf der Grundlage der Befragung und der Untersuchung feststellt, dass:

- a. keine oder eine ungenügende Risikobeurteilung vorgenommen wurde;

³ Art. 6 Abs. 1 und 2 Arbeitsgesetz

⁴ Art. 35a Abs. 1 und 2 Arbeitsgesetz

⁵ Art. 2 Abs. 1 Mutterschutzverordnung

- b. die nach der Risikobeurteilung erforderlichen Schutzmassnahmen nicht umgesetzt oder nicht eingehalten werden;
- c. die nach der Risikobeurteilung getroffenen Schutzmassnahmen nicht genügend wirksam sind; oder
- d. Hinweise auf eine Gefährdung bestehen.

Der untersuchende Arzt oder die untersuchende Ärztin hält in einem Zeugnis fest, ob eine Beschäftigung am betreffenden Arbeitsplatz vorbehaltlos, nur unter bestimmten Voraussetzungen oder nicht mehr möglich ist. Er oder sie teilt der betroffenen Arbeitnehmerin und dem Arbeitgeber das Ergebnis der Beurteilung nach Absatz 1 mit, damit der Arbeitgeber nötigenfalls die erforderlichen Massnahmen im von der Gefahr betroffenen Betrieb oder Betriebsteil treffen kann.⁶

Der Arbeitgeber trägt die Kosten für die Beurteilung der Arbeitsfähigkeit und das Arztzeugnis.⁷

Lohnfortzahlungspflicht

Wenn der Arbeitgeber die ihm zumutbaren und machbaren Möglichkeiten zum Schutz der Arbeitnehmerinnen nicht ergreift, liegt ein Fall des Arbeitgeberverzugs und somit eine Lohnfortzahlungspflicht des Arbeitgebers nach Art. 324 OR vor, denn den Arbeitnehmenden ist in einer solchen Situation das Erbringen der Arbeitsleistung nicht zumutbar. In diesem Fall wird eine Krankentaggeldversicherung keine Leistungen erbringen.

Hat der Arbeitgeber die ihm zumutbaren und machbaren Massnahmen getroffen, so liegt der Grund für die Arbeitsunfähigkeit in der Person der Arbeitnehmerin und ein Fernbleiben der Arbeitnehmerin von der Arbeit kann nur bei Vorliegen von gesundheitlichen Gründen zu einer Lohnfortzahlung führen. Für eine Lohnfortzahlung muss somit ein Arztzeugnis vorliegen, welches die Arbeitsunfähigkeit aus medizinischen Gründen bestätigt⁸. Nur in diesem Fall wird auch die Krankentaggeldversicherung Leistungen erbringen.

⁶ Art. 4 Mutterschutzverordnung

⁷ Art. 5 Mutterschutzverordnung

⁸ Art. 324a Abs. 1 Obligationenrecht