



Informationen zum Mutterschutz im Zusammenhang mit dem Coronavirus
SARS-CoV-2/COVID-19 – Stand 8. Mai 2020

Die grundlegenden Anforderungen an den Schutz von Beschäftigten bei der Arbeit stellt das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Wesentliche Anforderung ist, dass der **Arbeitgeber im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung nach dem ArbSchG die erforderlichen Schutzmaßnahmen festlegen muss.**

Das **Mutterschutzgesetz** (MuSchG) baut im Wesentlichen auf den Anforderungen des ArbSchG auf, **erfasst jedoch neben Beschäftigten auch andere Personengruppen, z. B. Schülerinnen.** Beamtinnen werden zwar vom ArbSchG, nicht aber vom MuSchG erfasst, jedoch ist das MuSchG auch **auf die Beschäftigung von Beamtinnen entsprechend anzuwenden** (§ 19 Abs. 1 Bayerische Urlaubs- und Mutterschutzverordnung).

Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung gemäß ArbSchG ist vom jeweiligen Arbeitgeber immer auch der Mutterschutz zu berücksichtigen, also „anlasslos“ und damit unabhängig davon, ob weibliche Beschäftigte tätig sind oder eine weibliche Beschäftigte dem Arbeitgeber eine Schwangerschaft mitgeteilt hat. Damit wird gewährleistet, dass die erforderlichen Schutzmaßnahmen den Verantwortlichen bereits bekannt sind, und die Gefährdungsbeurteilung nicht erst angepasst werden muss, wenn eine Schwangerschaft mitgeteilt wird. So können Verzögerungen bei der Einleitung der Schutzmaßnahmen vermieden werden.

Die Verantwortung für die Einhaltung der Vorgaben des MuSchG liegt immer beim **jeweiligen Arbeitgeber**. Das gilt auch für den öffentlichen Dienst, was z. B. Schulen oder Kindertageseinrichtungen anlangt. Wer im öffentlichen Dienst Arbeitgeberverantwortung hat, kann den Richtlinien zum Vollzug des ArbSG entnommen werden.

Für die Berücksichtigung des Mutterschutzes bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung nach dem ArbSchG stellt das StMAS auf seiner Homepage und im Internetportal der Bayerischen Gewerbeaufsicht unter www.gewerbeaufsicht.bayern.de/arbeits-schutz/sozialer-arbeitsschutz/mutterschutz diverse **Hilfestellungen** zur Verfügung. **Eine Hilfestellung befasst sich mit dem Bereich der beruflichen Betreuung von Kindern.** Diese Hilfestellung berücksichtigt die bei der Betreuung von Kindern bestehende Infektionsgefährdung durch Kinderkrankheiten, enthält aber auch eine Empfehlung für die Vorgehensweise bei einer Infektionsgefährdung durch Influenza. **Die Infektionsgefährdung durch COVID-19 kann weitgehend mit der durch Influenza verglichen werden. Die**

mutterschutzrechtliche Wiedenzulassungsfrist nach einem Beschäftigungsverbot ist bei COVID-19 jedoch unterschiedlich:

Entsprechend der Hilfestellung des StMAS ist beim Auftreten einer Influenza-Erkrankung (ärztlich bestätigter Verdachtsfall¹ ausreichend) in der Einrichtung für eine schwangere Frau ein betriebliches Beschäftigungsverbot für die Dauer von 10 vollendeten Tagen nach dem letzten Erkrankungsfall auszusprechen. Beim Auftreten einer **COVID-19-Erkrankung** dauert das **betriebliche Beschäftigungsverbot** hingegen **14 vollendete Tage nach dem letzten Erkrankungsfall**. Vor einer Freistellung vom Dienst ist zu prüfen, ob eine schwangere Frau auf einen Arbeitsplatz ohne Infektionsgefährdung **umgesetzt werden kann**.

Die vorhergehenden Aussagen **gelten u. a. auch für Schülerinnen und Studentinnen**. Denn sie sind aufgrund der Neuregelung des Mutterschutzrechts seit 1. Januar 2018 in der Gefährdungsbeurteilung wie Beschäftigte zu berücksichtigen (siehe oben).

Bei der Beurteilung, ob ein **Beschäftigungsverbot für den gesamten Betrieb oder nur für Teilbereiche des Betriebs gilt**, sind auch die Größe des Betriebs bzw. die Lage von einzelnen Betriebsstätten sowie die Art der Zusammenarbeit im Betrieb zu berücksichtigen. Sofern auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung ausgeschlossen werden kann, dass eine Übertragung von Infektionserregern auf bestimmte andere betriebliche Einheiten erfolgt oder ein Infektionsrisiko z. B. durch eine Beschäftigung in Telearbeit oder durch mobiles Arbeiten vermieden wird, können diese Bereiche vom Beschäftigungsverbot ausgenommen werden.

Aufgrund des bisherigen Verlaufs von SARS-CoV-2/COVID-19 wird weiterhin in der Regel für schwangere Frauen, die Tätigkeiten mit Personenkontakt (wie beispielsweise im Gesundheitsdienst) oder Tätigkeiten mit Publikumskontakt durchführen, ein **betriebliches Beschäftigungsverbot** unabhängig vom Auftreten einer COVID-19-Erkrankung im Betrieb notwendig werden.

Bei der Gefährdungsbeurteilung sind vor allem folgende Fragen von Bedeutung:

- Wie ist das **regionale bzw. lokale Infektionsgeschehen**?
- Kann zu anderen Personen ein Mindestabstand von 1,5 Metern eingehalten werden?
- Sind Lage, Größe und Lüftungsverhältnisse am Arbeitsplatz eher ungünstig?

¹ Ein „ärztlich bestätigter Verdachtsfall“ – im Gegensatz zu einem allgemeinen, mehr oder weniger qualifizierten Verdacht (der betroffenen Person oder deren Umfeld) – liegt dann vor, wenn der Arzt sich dazu entschließt, eine PCR-Testung durchzuführen. Dies entspricht nach den Festlegungen des RKI entweder der Konstellation „begründeter Verdachtsfall“ oder der Konstellation „Fall unter differenzialdiagnostischer Abklärung“:

https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Massnahmen_Verdachtsfall_Infografik_DINA3.pdf?__blob=publicationFile

- Wie stellen sich **Art und Häufigkeit der Kontakte** und die **Zusammensetzung der Personengruppe** dar (unter Berücksichtigung, dass die Gefährdung mit der Anzahl der Kontakte bzw. der Anzahl verschiedener Kontakte zunimmt und bei Patientenkontakt oder Kontakt mit Personen, die Patientenkontakt haben, unabhängig von der Anzahl dieser Kontakte eine Gefährdung besteht oder bestehen kann)?
- Ist ein Gesichtskontakt („face-to-face“), z. B. im Rahmen eines persönlichen Gesprächs, unvermeidbar und dauert länger als 15 Minuten?
- Besteht Umgang mit an den Atemwegen erkrankten oder krankheitsverdächtigen Personen?

Diese Fragestellungen sind vor allem bei der Gefährdungsbeurteilung im Einzelhandel sowie in Apotheken, in der Gastronomie, im Gesundheitsdienst, in kundennahen Dienstleistungsbetrieben sowie bei der Kinderbetreuung zu berücksichtigen.

Eine Weiterbeschäftigung einer schwangeren Frau sollte nur erfolgen, wenn durch Schutzmaßnahmen auf der Grundlage einer **angemessenen² Gefährdungsbeurteilung** sichergestellt ist, dass die schwangere Frau am Arbeitsplatz **keinem höheren Infektionsrisiko** ausgesetzt ist, als die Allgemeinbevölkerung (z. B. kein Arbeitsplatz in einem Großraumbüro oder mit Publikumsverkehr, kein Kontakt zu einer größeren Zahl von Kollegen).

Im Rahmen der Fortschreibung der Gefährdungsbeurteilung ist die sehr dynamische Entwicklung von SARS-CoV-2/COVID-19 zu beobachten. Dabei ist **in regelmäßigen Zeitabständen** zu überprüfen – möglichst unter Beteiligung der Fachkraft für Arbeitssicherheit und des betreuenden Betriebsarztes/der betreuenden Betriebsärztin – ob ein betriebliches Beschäftigungsverbot für eine schwangere Frau weiterhin erforderlich ist oder ob sie ihre Tätigkeit wiederaufnehmen kann³.

Eine **aktuelle Risikobewertung** für Deutschland, ein **täglicher Situationsbericht** sowie ein **Dashboard** zu COVID-19 mit Fallzahlen nach Bundesland und Landkreis stellt das RKI unter https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/nCoV.html zur Verfügung. Eine **Übersichtskarte** zu den COVID-19-Fällen in **Bayern** ist auf der Home-

² Gemäß der Leitlinie „Gefährdungsbeurteilung und Dokumentation“ der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) wurde eine Gefährdungsbeurteilung angemessen durchgeführt, wenn

- die betriebliche Gefährdungsbeurteilung im Wesentlichen durchgeführt und zutreffend bewertet wurde,
- Maßnahmen des Arbeitgebers ausreichend und geeignet sind,
- die Wirksamkeitskontrollen durchgeführt werden,
- die Beurteilung aktuell ist und
- die Dokumentation in Form und Inhalt angemessen vorliegt.

³ Dicht anliegende Atemschutzmasken (FFP2, FFP3) schützen zwar 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. Durch eine Beschäftigung beispielsweise an einem Telearbeitsplatz können betriebliche Beschäftigungsverbote vermieden werden.

page des Bayerischen Landesamtes für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit (LGL) unter https://www.lgl.bayern.de/gesundheitschutz/infektionsschutz/infektionskrankheiten_a_z/coronavirus/karte_coronavirus/index.htm zu finden.

Es gibt aktuell immer noch zu wenig Daten zum Ablauf einer SARS-CoV-2-Infektion bei Schwangeren. Generell ist bekannt, dass Schwangere besonders empfänglich sind gegenüber Viren, die auf die Atemwege einwirken (z. B. Influenza, SARS, MERS) und bei Erkrankung zu schweren Verläufen neigen. Auf Grund der aktuellen wissenschaftlichen Literatur muss wohl davon ausgegangen werden, dass auch eine COVID-19-Erkrankung während der Schwangerschaft ihren Verlauf negativ beeinflussen kann. Weiterhin darf nicht unberücksichtigt bleiben, dass die Möglichkeiten einer Behandlung im Falle eines negativen Schwangerschaftsverlaufs gegenüber der Allgemeinbevölkerung eingeschränkt sind. Die therapeutischen Ansätze bei Virusinfektionen können ggf. nicht adäquat durchgeführt werden. Daher müssen gerade Schwangere in dieser Krisensituation besonders geschützt werden.

Hinweis zu Kontaktbeschränkungen⁴:

Eine Kontaktbeschränkung hat den Zweck, soziale Kontakte zu minimieren und die Verbreitung von SARS-CoV-2 /COVID-19 einzudämmen. Sie dient somit dem Schutz der Allgemeinbevölkerung. Wird für eine Region (z. B. Landkreis) eine Kontaktbeschränkung verhängt, muss dieser **Schutz der Allgemeinbevölkerung in Form einer Minimierung der Kontakte mit anderen Personen in gleicher Weise** auch bei der **Beschäftigung einer schwangeren Frau** berücksichtigt werden.

Dieses **Schutzniveau** ist auch **am Arbeitsplatz** einer schwangeren Frau **zu gewährleisten**, in dem dort ein vermehrter Personenkontakt ausgeschlossen wird und in **Krankenhäusern, Arztpraxen oder ähnlichen Betrieben des Gesundheitsdienstes** die Tätigkeiten zudem patientenfern erfolgen. Kann dieses Schutzniveau am Arbeitsplatz einer schwangeren Frau nicht gewährleistet werden, hat **der Arbeitgeber** der Frau gegenüber ein **betriebliches Beschäftigungsverbot** auszusprechen, sofern eine Beschäftigung beispielsweise an einem Telearbeitsplatz nicht möglich ist.

Auch wenn der Weg von der Wohnung zur Arbeit in der Regel nicht unter das Mutterschutzrecht fällt, sollte im Falle einer für den Wohnort der schwangeren Beschäftigten geltenden **Kontaktbeschränkung** der Arbeitgeber in seiner Gefährdungsbeurteilung die für

⁴ Der Ministerrat hat am 5. Mai 2020 beschlossen, dass die allgemeine Ausgangsbeschränkung, die seit 21. März 2020 in Bayern gilt, mit Wirkung ab dem 6. Mai 2020 entfällt. Die bestehende Kontaktbeschränkung und das Distanzgebot gelten fort.

eine schwangere Beschäftigte durch die Anreise zum Arbeitsplatz möglicherweise bestehende Gefährdung berücksichtigen. Die besondere Situation rechtfertigt es, zum Schutz einer schwangeren Frau und ihres Kindes vorsorglich sehr stringent vorzugehen.

Das **betriebliche Beschäftigungsverbot** kann **frühestens dann aufgehoben** werden, wenn entweder die Tätigkeit so organisiert ist, dass Kontakte mit anderen Personen auf ein Minimum beschränkt werden können (im Gesundheitsdienst zudem nur patientenfern) oder die **Kontaktbeschränkung aufgehoben** oder wesentlich erleichtert worden ist.

Zur Beurteilung, ob mit der **Aufhebung oder Erleichterung** einer Kontaktbeschränkung ein betriebliches Beschäftigungsverbot für eine schwangere Frau aufgehoben werden kann und mit welchen Tätigkeiten die Frau dann beschäftigt werden darf, wird auf die Ausführungen zur **Gefährdungsbeurteilung** weiter oben (ab Seite 2 dieser Information) hingewiesen.

Hinweis zu stillenden Frauen:

Derzeit besteht **keine Notwendigkeit**, auch **für eine stillende Frau** ein **betriebliches Beschäftigungsverbot auszusprechen**.

Das Coronavirus SARS-CoV-2 wird insbesondere über Tröpfchen von akut infizierten Personen übertragen. Es gibt keine Hinweise dafür, dass das Coronavirus SARS-CoV-2 auch über die Muttermilch übertragen wird oder die Stillqualität beeinträchtigt (Reduktion der Milchmenge). Allerdings darf das Kind nicht im Betrieb gestillt werden, sofern in der Einrichtung kein geeigneter infektionsgeschützter Raum⁵ zum Stillen vorhanden ist. Ansonsten wäre das Kind dort einem höheren Infektionsrisiko ausgesetzt, als es für die Allgemeinbevölkerung während einer Ausgangssperre/Ausgangsbeschränkung der Fall ist (vgl. Hinweise zu Ausgangssperren/Ausgangsbeschränkungen). Steht kein entsprechender Raum zum Stillen zur Verfügung, ist die Frau zum Stillen außerhalb des Betriebs (beispielsweise zu Hause bei geringer Entfernung zum Betrieb oder in einem geeigneten Raum in der Nähe des Betriebs) jedes Mal freizustellen, bis die Ausgangssperre/Ausgangsbeschränkung aufgehoben ist.

Unabhängig von einer Ausgangssperre/Ausgangsbeschränkung gilt die Pflicht, eine Frau zum Stillen außerhalb des Betriebs freizustellen (sofern kein geeigneter infektionsgeschützter Raum zum Stillen vorhanden ist), wenn eine COVID-19-Erkrankung im Betrieb auftritt (ärztlich begründeter Verdachtsfall ausreichend – siehe Fußnote 1) sowie in einem Betrieb mit dauernd erhöhtem Infektionsrisiko für das Kind im Vergleich zur Allgemeinbevölkerung, beispielsweise in einer Kindertageseinrichtung oder einer Arztpraxis.

⁵ Ein Raum ohne erhöhtes Infektionsrisiko für das Kind, der zudem ohne erhöhtes Infektionsrisiko für das Kind zugänglich ist. In diesem Raum müssen der stillenden Frau Händedesinfektionsmittel zur Verfügung stehen.

Durch eine Beschäftigung über einen Tele- oder Homeoffice-Arbeitsplatz können Freistellungen zum Stillen außerhalb des Betriebs und die für eine Frau damit verbundenen Umstände vermieden werden.

Weitere Informationen zu COVID-19 stehen auf der Webseite des RKI (siehe https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/nCoV_node.html) sowie auf der Website des LGL (siehe https://www.lgl.bayern.de/gesundheit/infektionsschutz/infektionskrankheiten_a_z/coronavirus/2019_sars_cov2.htm) zur Verfügung.