



Informationen zum Mutterschutz im Zusammenhang mit dem Coronavirus
SARS-CoV-2/COVID-19 – Stand 27. März 2020

(mit **ergänzter Präzisierung** zu Ausgangssperren/-beschränkungen)

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, wie z.B. Schulen oder Kindertageseinrichtungen. Wer im öffentlichen Dienst Arbeitgeberverantwortung hat, kann den Richtlinien zum Vollzug des ArbSchG 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.

Je mehr die Ausbreitung von COVID-19 voranschreitet, desto häufiger wird für schwangere Frauen, die Tätigkeiten mit Personenkontakt (wie im Gesundheitssektor) oder Tätigkeiten mit Publikumskontakt durchführen, ein **vorsorgliches betriebliches Beschäftigungsverbot** notwendig werden. Dabei sind **Art und Häufigkeit der Kontakte** sowie die **Zusammensetzung der Personengruppe zu berücksichtigen**.

Bei der Gefährdungsbeurteilung sind insbesondere folgende Fragen zu berücksichtigen:

- 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

- Besteht Kontakt zu ständig wechselndem Publikum bzw. wechselnden Personen in großer Zahl?
- 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?
- Ist eine hohe Zahl von COVID-19-Infizierten in der Region anzunehmen?

Diese Fragestellungen sind beispielsweise bei der Gefährdungsbeurteilung für Verkaufs- und Kassiertätigkeiten im Einzelhandel, Servicetätigkeiten in der Gastronomie sowie für Tätigkeiten am Empfang von Arztpraxen zu berücksichtigen.

Hinweis für den Fall der Ausbreitung zur regionalen Epidemie größeren Ausmaßes:

Spätestens dann, wenn sich die Ausbreitung von COVID-19 zu einer **regionalen Epidemie größeren Ausmaßes**² entwickelt, sollte unabhängig vom Auftreten einer Erkrankung oder eines Verdachtsfalls im Betrieb in Absprache mit dem Betriebsarzt ein bis zum Abklingen der epidemischen Welle dauerndes **betriebliches Beschäftigungsverbot für alle schwangeren Frauen im Betrieb** ausgesprochen werden.

Von einer **regionalen COVID-19-Epidemie größeren Ausmaßes** sollte vorsorglich bereits dann ausgegangen werden, wenn die Region vom Robert Koch Institut (RKI) als „**besonders betroffenes Gebiet in Deutschland**“ eingestuft wurde. Die aktuelle Einstufung kann der Darstellung des RKI unter

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

dem täglichen Situationsbericht des RKI entnommen werden

(https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Situationsberichte/Gesamt.html). Dort ist bisher nur der Landkreis Heinsberg in Nordrhein-Westfalen entsprechend eingestuft. Eine **Übersichtskarte** des Bayerischen Landesamtes für Gesundheit und Lebensmittelsicherheit (LGL) zu COVID-19-Fällen in **Bayern** ist unter

https://www.lgl.bayern.de/gesundheits/infektionsschutz/infektionskrankheiten_a_z/coronavirus/karte_coronavirus/index.htm zu finden.

https://www.lgl.bayern.de/gesundheits/infektionsschutz/infektionskrankheiten_a_z/coronavirus/karte_coronavirus/index.htm zu finden.

² Als Epidemie bezeichnet man ein stark gehäuftes Auftreten einer Krankheit innerhalb einer bestimmten **Region** oder Bevölkerung. Eine Pandemie ist nicht örtlich beschränkt, sondern über Länder und ganze Kontinente verteilt, weshalb die WHO im Falle von SARS-CoV-2 /COVID-19 den Pandemiefall ausgerufen hat. Lokal handelt es sich deshalb um eine Epidemie.

Eine Weiterbeschäftigung einer schwangeren Frau sollte dann nur noch erfolgen, wenn durch Schutzmaßnahmen auf der Grundlage einer **angemessenen³ 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).

Hinweis zu Ausgangssperren/Ausgangsbeschränkungen⁴:

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

Dieses **erhöhte 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 das erhöhte Schutzniveau am Arbeitsplatz einer schwangeren Frau nicht gewährleistet werden, **hat** der Arbeitgeber der Frau gegenüber ein **betriebliches Beschäftigungsverbot** auszusprechen.

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 geltende **Ausgangssperre/Ausgangsbeschränkung** der Arbeitgeber in seiner Gefährdungsbeurteilung die sich für eine schwangere Beschäftigte durch die Anreise zum Arbeitsplatz 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

³ 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.

⁴ In Bayern gilt seit 21. März 2020 eine vorläufige Ausgangsbeschränkung, die voraussichtlich am 3. April 2020, 24:00 Uhr, endet.

ein Minimum beschränkt werden können (im Gesundheitsdienst zudem nur patientenfern) oder die **Ausgangssperre/Ausgangsbeschränkung aufgehoben** worden ist.

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.

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/gesundheits/infektionsschutz/infektionskrankheiten_a_z/coronavirus/2019_sars_cov2.htm) zur Verfügung.

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.