

Information für den Arbeitgeber zu mutterschutzrechtlichen Bewertungen von Gefährdungen durch SARS-CoV-2

Stand 09.04.2020

3.Informationen für Arbeitgeber

Die Ausbreitung des SARS-CoV-2 wird zum Anlass genommen, noch einmal auf die grundsätzlichen mutterschutzrechtlichen Vorgaben zum Schutz von Schwangeren oder Stillenden bei der Arbeit, in der Ausbildung oder im Studium hinzuweisen.

3.1.Allgemeine Mutterschutz-Vorgaben für Arbeitgeber

Der Arbeitgeber muss eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen vornehmen (Verpflichtung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz) und hierbei auch die schwangerschaftsbedingten Risiken beurteilen (§ 10 MuSchG). Darüber hinaus muss der Arbeitgeber der schwangeren Frau ein Gespräch über mögliche weitere Anpassungen der Arbeitsbedingungen anbieten (§ 10 MuSchG). Hierbei ist es empfehlenswert, in allen Fragen der Arbeitsbedingungen, aber auch bei der persönlichen Beratung der Schwangeren, den Betriebsarzt bzw. die Betriebsärztin hinzuzuziehen.

Grundsätzlich darf der Arbeitgeber eine Schwangere keine Tätigkeiten ausüben lassen, bei der sie in einem Maß mit Biostoffen der Risikogruppe 2, 3 oder 4 gemäß § 3 Absatz 1 Biostoffverordnung in Kontakt kommt oder kommen kann, dass dies für die Frau oder ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt (§ 11 Abs.2MuSchG). Der Ausschuss für Biologische Arbeitsstoffe (ABAS) hat das Coronavirus SARS-CoV-2 mit Beschluss vom 19.02.2020 aus präventiver Sicht in die Risikogruppe 3 nach Biostoffverordnung eingestuft. Erst wenn geklärt ist, dass eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen ist, z.B. durch einen ausreichenden Immun-bzw. Impfschutz, kann die Schwangere die Tätigkeit fortsetzen.

Kann eine unverantwortbare Gefährdung der schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes am Arbeitsplatz nicht ausgeschlossen werden, müssen die Arbeitsbedingungen entsprechend umgestaltet werden. Ist auch dies nicht möglich, kann die Schwangere oder Stillende ihre Tätigkeit an diesem Arbeitsplatz nicht mehr fortführen. Ist keine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen möglich und auch kein Einsatz an einem anderen Arbeitsplatz, müssen (befristete) betriebliche Beschäftigungsverbote in Betracht gezogen werden. Entsprechendes gilt für Ausbildungsstellen (z.B. Hochschulen) im Hinblick auf schwangere oder stillende Schülerinnen oder Studentinnen.

Weiterführende Informationen zum Arbeitsschutz im Hinblick auf die COVID-19-Epidemie finden Sie hier:

<https://www.baua.de/DE/Angebote/Aktuelles/Meldungen/2020/2020-02-19-Coronavirus.html>

3.2.Besonderheiten infolge der Kontakt- und Ausgangsbeschränkungen

Durch Kontakt-, und Ausgangsbeschränkungen sollen derzeit soziale Kontakte unter Berücksichtigung betrieblicher und wirtschaftlicher Belange soweit wie möglich

vermieden werden, um die Ausbreitung der COVID-19-Pandemie zu verlangsamen. Diese staatlichen Vorgaben haben Auswirkungen auf das allgemeine Lebensrisiko, mit anderen Menschen in Kontakt zu kommen und sich zu infizieren. Die Wahrscheinlichkeit, anderen Menschen auf kurze Distanz zu begegnen oder auf eine Vielzahl anderer Menschen zu treffen, ist für die Dauer der Beschränkungen deutlich gesunken. Dieser vorübergehend vom Normalen abweichende Maßstab – der sich auch von regelmäßigen Grippewellen unterscheidet – ist erheblich für die den Mutterschutz betreffende Frage, ob eine schwangere oder stillende Frau bei ihrer Tätigkeit dem allgemeinen Lebensrisiko ausgesetzt ist oder nicht. Konkret bedeutet dies, dass es dadurch – derzeit – für eine Schwangere oder eine Stillende durch ihre Tätigkeit im Rahmen der Beschäftigung, der Ausbildung oder des Studiums zu einer Erhöhung des Infektionsrisikos und damit zu einer erhöhten Gefährdung kommen kann, wenn sie regelmäßig sozialen Kontakten mit anderen Menschen in einer Weise ausgesetzt ist, die eine Infektion nicht ausschließen.

Es ist nach dem MuSchG Aufgabe und Verantwortung des Arbeitgebers bzw. der Ausbildungsstelle, eine unverantwortbare Gefährdung der schwangeren oder stillenden Frau bzw. ihres Kindes auszuschließen (siehe hierzu auch unter 3.).

Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Ausschuss für Biologische Arbeitsstoffe (ABAS), der bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin angesiedelt ist und das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zu Fragen des Arbeitsschutzes bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen berät, das Coronavirus SARS-CoV-2 mit Beschluss vom 19.02.2020 aus präventiver Sicht in die Risikogruppe 3 nach Biostoffverordnung eingestuft hat.

Allgemeine Informationen zu Fragen im Zusammenhang mit SARS-CoV-2 in der Arbeitswelt erhalten Sie hier:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales:

<https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Informationen-Corona/informationen-corona.html>

Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung:

<https://www.infektionsschutz.de/fileadmin/infektionsschutz.de/Downloads/Infoblatt-Arbeitnehmer-Coronavirus.pdf>

3.3. Beschäftigung von Schwangeren

Im Rahmen der mutterschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilung ist zu berücksichtigen, dass die wissenschaftliche Erkenntnislage derzeit in vielen Fragen noch lückenhaft ist, etwa:

- ob Schwangere gegebenenfalls ein erhöhtes Risiko haben sich anzustecken,
- ob sich die Übertragung des Erregers auf das Kind endgültig ausschließen lässt bzw.
- was die zu befürchtenden Folgen einer solchen Übertragung für das Kind wären.

So kann derzeit noch nicht zuverlässig eingeschätzt werden, ob Schwangere aufgrund der physiologischen Veränderungen in der Schwangerschaft eine erhöhte

Wahrscheinlichkeit haben, durch SARS-CoV-2 zu erkranken, und inwieweit bei Erkrankungen mit schweren Verläufen zu rechnen ist, z.B. auf Grund des verringerten Lungenvolumens in der Schwangerschaft. Es kann aktuell noch keine endgültige Aussage gemacht werden, ob Personen nach einer überstandenen SARS-CoV-2-Infektion einen Schutz aufbauen (Immunität), der sie ausreichend vor einer erneuten Infektion schützen kann und wie lange dieser anhält. Vor dem Hintergrund, dass die Auswirkungen einer SARS-CoV-2-Infektion derzeit noch nicht zuverlässig bewertet werden können, und der Erreger als biologischer Arbeitsstoff der Risikogruppe 3 eingruppiert ist, ist ein erhöhtes Infektionsrisiko mit SARS-CoV-2 am Arbeits- oder Ausbildungsplatz aus präventiven Gründen als unverantwortbare Gefährdung einzustufen.

Der **engere Kontakt einer Schwangeren mit SARS-CoV-2-infizierten** oder unter begründetem Verdacht der Infektion stehenden Personen stellt damit eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von § 9 MuSchG dar. Schwangere sollten daher keine Tätigkeiten mit SARS-CoV-2-haltigen Proben im Laborbereich und keine Tätigkeiten mit Kontakt zu möglicherweise SARS-CoV-2-infizierten Personen verrichten. Da die Zahl der Infektionen momentan sehr dynamisch verläuft, muss bei wechselnden oder zahlreichen Kontakten davon ausgegangen werden, dass die Schwangere an entsprechenden Arbeitsplätzen Kontakt zu infektiösen Personen haben kann. Die Tätigkeit kann in der momentanen Situation im Einzelfall daher zu einer unverantwortbaren Gefährdung für schwangere Frauen führen, wenn:

- Kontakt zu **ständig wechselnden Personen** bzw. einer wechselnden Kundschaft besteht (z.B. im Gesundheitswesen, im Verkauf) oder
- regelmäßig **Kontakt zu einer größeren Zahl an Ansprechpersonen**, auch betriebsintern, (z.B. in der Kindernotbetreuung, in einem Großraumbüro) besteht.

Bei der Auswahl geeigneter Schutzmaßnahmen sollte geprüft werden,

- ob ein **Mindestabstand von 1,5 m** im Kontakt zu anderen Personen sichergestellt werden kann,
- ob **andere notwendige Schutzvorkehrungen** getroffen werden können,
- ob die Schwangere an einem Einzelarbeitsplatz ohne Infektionsgefährdung beschäftigt werden kann oder ob sie von zu Hause arbeiten kann.

Dabei ist insbesondere zu beachten, dass bestimmte Schutzmaßnahmen wie z.B. FFP3-Masken für Schwangere **nicht** dauerhaft geeignet sind.

Können Schutzmaßnahmen nicht in ausreichender Weiser ergriffen werden, ist ein Beschäftigungsverbot auszusprechen.

Für den Fall eines mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot hat die Beschäftigte Anspruch auf Lohnfortzahlung (Mutterschutzlohn). Diesen können Sie sich über das U2-Umlageverfahren durch die gesetzliche Krankenkasse Ihrer Beschäftigten erstatten lassen.

3.4. Beschäftigung von Stillenden

Expertinnen und Experten gehen nicht davon aus, dass SARS-CoV-2 über die Muttermilch übertragen wird. Die Ernährung des Kindes mit der Muttermilch wird durch eine SARS-CoV-2-Infektion der stillenden Mutter nicht beeinträchtigt. Vielmehr

wird von fachwissenschaftlicher Seite selbst für den Fall einer Infektion der Mutter grundsätzlich die Fortführung des Stillens empfohlen. Da durch SARS-CoV-2 kein erhöhtes Infektionsrisiko für das Kind durch das Stillen besteht, greift das MuSchG hier nicht.

Für die Beschäftigung von Stillenden und Nicht-Stillendengelten die allgemeinen arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben (insbesondere die Biostoffverordnung) sowie das Infektionsschutzgesetz. Besondere mutterschutzrechtliche Vorgaben zum Schutz von Stillenden bestehen insoweit nicht.

Wenn das Kind von der Mutter am Ausbildungs- oder Arbeitsplatz gestillt werden muss, ist in einem Betrieb mit erhöhtem Infektionsrisiko für das Stillen ein geeigneter Raum zur Verfügung zu stellen, in dem kein erhöhtes Infektionsrisiko besteht und der ohne erhöhtes Infektionsrisiko für das Kind zugänglich ist.

3.5. Wo kann ich mich zu Einzelheiten des Mutterschutzes während der COVID-19-Pandemie beraten lassen?

Für Einzelfragen im Zusammenhang mit Gesundheitsschutz, Arbeitsschutz oder Kündigungsschutz sind die Aufsichtsbehörden zuständig:

<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/familie/familienleistungen/mutterschaftsleistung/n/aufsichtsbehoerden-fuer-den-mutterschutz-und-kuendigungsschutz/aufsichtsbehoerden-fuer-mutterschutz-und-kuendigungsschutz--informationen-der-laender/73648>

3.6. Weiterführende Informationen

Antworten zu arbeitsrechtlichen und arbeitsschutzrechtlichen Fragen zum Coronavirus (SARS-CoV-2) finden Sie hier:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales:

<https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Informationen-Corona/informationen-corona.html>