

13.04.2021

## Faktenblatt der Arbeitsschutzbehörde des Freistaates Sachsen

### ➤ Schutzmaßnahmen für schwangere und stillende Frauen in einem Beschäftigungsverhältnis

Informationen zum Mutterschutz im Zusammenhang mit dem Coronavirus SARS-CoV-2/COVID-19

#### Allgemein

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 und umsetzen muss.

Das Mutterschutzgesetz ([MuSchG](#)) ergänzt die Anforderungen des ArbSchG und erfasst zusätzlich neben Beschäftigten auch andere Personengruppen, zum Beispiel Schülerinnen.

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.

Dabei sind in jedem Fall die aktuell geltenden Vorgaben des Arbeitsschutzes zur Gewährleistung des Schutzes vor dem Coronavirus SARS-CoV-2 zu beachten.

Dies betrifft insbesondere die [SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung](#), die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel sowie den SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard. Diese Regelungen finden Sie [hier](#).

Vor dem Hintergrund, dass die Auswirkungen einer SARS-CoV-2-Infektion derzeit noch nicht zuverlässig bewertet werden können, ist ein gegenüber der Allgemeinbevölkerung erhöhtes Infektionsrisiko mit SARS-CoV-2 am Arbeits- oder Ausbildungsplatz aus präventiven Gründen als unverantwortbare Gefährdung einzustufen. Dies gilt nach Auffassung des Ausschusses für Mutterschutz beim Bundesfamilienministerium (§ 30 Mutterschutzgesetz) nicht nur beim Umgang mit Erkrankungsfällen (laborbestätigten COVID-19-Fällen) oder ärztlich begründeten Verdachtsfällen, sondern bereits bei Kontakt zu ständig wechselnden Personen oder bei regelmäßigem Kontakt zu einer größeren Anzahl von Personen.

Eine Weiterbeschäftigung einer schwangeren Frau darf nur insoweit erfolgen, als durch effektive Schutzmaßnahmen sichergestellt ist, dass die schwangere Frau am Arbeitsplatz keinem höheren Infektionsrisiko ausgesetzt ist als die Allgemeinbevölkerung.

**Es ist empfehlenswert, in allen Fragen der Arbeitsbedingungen, aber auch bei der persönlichen Beratung der Schwangeren, den Betriebsarzt bzw. die Betriebsärztin hinzuzuziehen und gemeinsam die erforderlichen Arbeitsschutzmaßnahmen zur Gewährleistung des Mutterschutzes festzulegen.**

Insbesondere bei Fragen zur Nutzung von Mund-Nase-Schutz (medizinischen Gesichtsmasken) und Atemschutzmasken (Masken mit der Funktion des Eigenschutzes) ist dies zu beachten. Es ist im Einzelfall zu beurteilen, ob Mund-Nase-Schutz oder eine Atemschutzmaske verwendet werden kann, ohne dass daraus eine Belastung für die Schwangere resultiert und welche Tragezeitbegrenzungen und Erholungszeiten jeweils zu beachten sind.

Informationen zur Beschäftigung schwangerer und stillender Frauen im Hinblick auf eine Ansteckung mit dem Coronavirus (SARS-CoV-2) finden Sie im [Informationspapier "Mutterschutz und SARS-CoV-2"](#) sowie im zugeordneten FAQ-Bereich des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), welches von einem Ad-Hoc-Arbeitskreis mit Expertinnen und Experten des Ausschusses für Mutterschutz (AfMu) entwickelt wurde. Dieses Informationspapier sowie der zugeordnete FAQ-Bereich tragen fachwissenschaftliche und rechtliche Bewertungen zusammen, um zu einer möglichst bundeseinheitlichen Entscheidungsgrundlage beizutragen und stellen damit die Grundlage für die mutterschutzrechtliche Bewertung von Arbeitsplätzen für schwangere und stillende Frauen in der SARS-CoV-2-Pandemiesituation dar.

Das Informationspapier zu „Mutterschutz und SARS-CoV-2“ des BMFSFJ ist am 24. Februar 2021 überarbeitet und dem aktuellen Kenntnisstand angepasst worden.

Von einer Aktualisierung bzw. Überarbeitung des Informationspapiers zu „Mutterschutz und SARS-CoV-2“ des BMFSFJ ist in Anbetracht der dynamischen Entwicklung auszugehen. Von daher ist eine regelmäßige Überprüfung des Sachstandes auf der Internetpräsentation des Ausschusses für Mutterschutz auf der Homepage des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAfzA) angeraten.

**Im Folgenden möchten wir Ihnen weitere konkretisierende Informationen bzw. Empfehlungen zu Mutterschutzmaßnahmen geben:**

#### **Vorgehen bei besonderen individuellen Risiken**

Individuelle Risiken für schwangere Frauen (wie zum Beispiel Vorerkrankungen) oder das ungeborene Kind können vom behandelnden Arzt/Ärztin mit einem „ärztlichen Beschäftigungsverbot“ berücksichtigt werden. Dabei soll all das eingeschränkt werden, was aus gesundheitlicher Sicht notwendig ist (Ein ärztliches Beschäftigungsverbot kann auch befristet ausgestellt werden).

[Hier](#) findet der Arzt/die Ärztin ein Formular zur Ausstellung des Attestes zur Vorlage beim Arbeitgeber.

### **Nutzung von Mund-Nase-Schutz (medizinischen Gesichtsmasken) und Atemschutzmasken**

Dicht anliegende **Atemschutzmasken** (Masken gemäß Anlage der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung oder FFP3) schützen die Trägerin zwar vor einer möglichen Infektion; schwangere Frauen dürfen aber gemäß § 11 Abs. 5 Nr. 7 MuSchG keine Tätigkeiten ausüben, bei denen sie eine Schutzausrüstung tragen müssen, wenn das Tragen für sie eine Belastung darstellt. Die zu diskutierende Belastung besteht hier im Tragen einer Atemschutzmaske mit erhöhtem Atemwiderstand.

Bei **medizinischen Gesichtsmasken** (Mund-Nase-Schutz; OP-Masken) ist ebenfalls ein erhöhter Atemwiderstand vorhanden. Eine medizinische Gesichtsmaske darf von schwangeren Frauen nur in einem solchen Maße getragen werden, dass hierdurch keine erhebliche körperliche Belastung der schwangeren Frau entsteht (siehe auch § 11 Abs. 5 Satz 1 MuSchG). Darüber hinaus ist vom Arbeitgeber zu beachten, dass solche Masken keinen verlässlichen Eigenschutz für die schwangere Frau bieten. Insofern ist vom Arbeitgeber genau zu prüfen, ob durch die Verwendung dieser Masken eine unverantwortbare Gefährdung am Arbeitsplatz ausgeschlossen werden kann.

### **Es besteht kein zuverlässiger Gefährdungsausschluss durch Immunität**

Da nach derzeitiger Erkenntnis- und Datenlage noch keine belastbaren Aussagen darüber getroffen werden können, ob durch eine Impfung gegen SARS-CoV-2 mit einem mRNA- oder vektor-basierten Impfstoff ein ausreichendes Schutzniveau erreicht wird, um eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne des Mutterschutzgesetzes auszuschließen, werden die auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung für nichtgeimpfte schwangere Frauen veranlassten Schutzmaßnahmen auch für geimpfte schwangere Frauen aus präventiven Gründen weiterhin empfohlen. Dies gilt ebenso für schwangere und stillende Frauen, die bereits eine Covid19-Erkrankung durchgestanden haben.

### **Gesundheits- und Pflegebereich**

Die Beschäftigung einer schwangeren Frau in mittels Testung erklärten „SARS-CoV-2-freien“ Arbeitsbereichen (zum Beispiel durch Testung bei der Patientenaufnahme) stellt eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne des Mutterschutzgesetzes dar. Diese Aussage gilt unabhängig vom eingesetzten Testverfahren.

Negative Testergebnisse schließen eine Infektion nicht mit hinreichender Sicherheit aus und stellen nur eine Momentaufnahme dar.

### **Aktuelle Situation**

Einrichtungen und Betriebe, in denen die Beschäftigung einer schwangeren Frau während einer zurückliegenden Phase mit geringem Infektionsgeschehen auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung möglich war, haben diese regelmäßig zu überprüfen. Gegebenenfalls ist eine entsprechende Reduzierung der zulässigen beruflichen Kontakte für die schwangere Frau zu veranlassen.

Die aktuelle Situation macht es für diese Einrichtungen und Betriebe ggf. (erneut) notwendig, für eine schwangere Frau ein betriebliches Beschäftigungsverbot auszusprechen, wenn das Infektionsrisiko im Einzelfall nicht durch technische oder organisatorische Maßnahmen auf ein für Schwangere verantwortbares Maß reduziert werden kann oder eine Beschäftigung im Einzelbüro oder im Homeoffice nicht möglich ist.

In der momentanen Situation ist es wichtig, dass der Arbeitgeber das Krankheitsgeschehen und die Ausbreitung von COVID-19 beobachtet und das damit verbundene Risiko erforderlichenfalls wieder neu bewertet.

**Haben Sie Fragen zur Umsetzung des Mutterschutzes? Bitte wenden Sie sich an:**

**Landesdirektion Sachsen, Abteilung 5 Arbeitsschutz**

Die regionalen Kontaktdaten der **Landesdirektion Sachsen, Abteilung Arbeitsschutz** für eine Beratung zum Mutterschutz finden Sie auf der Internetseite der

[Arbeitsschutzverwaltung des Freistaates Sachsen](#)