

**20.10.2022**

(Änderung zur Vorversion vom 07.10.22: Anpassung der Kapitel 3.1.1; 3.1.2; 3.2.3.2 und 3.2.4)

## **Handreichung der Arbeitsschutzbehörde des Freistaates Sachsen zur Beschäftigung von schwangeren und stillenden Frauen**

### **➤ Informationen zum Mutterschutz im Zusammenhang mit dem Coronavirus SARS-CoV-2**

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
1. Allgemeine Informationen zu SARS-CoV-2	3
2. Allgemeine Vorgaben des Mutterschutzgesetzes (MuSchG)	4
2.1. Zielsetzung und zentrale Vorgaben des Mutterschutzgesetzes	4
2.1.1 Mitteilung über die Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau	5
2.2. Geltungsvorrang des Mutterschutzgesetzes	6
3. Mutterschutz während der COVID-19-Pandemie	6
3.1. Arbeitgeber-Verantwortung bei beruflich bedingtem, besonderem Personenkontakt	6
3.1.1. Geltung eines besonderen Infektionsschutzstandards	7
3.1.2. Besonderer Personenkontakt	7
3.1.3. Berufliche Veranlassung, Berücksichtigung des Arbeitsweges	8
3.1.4. Überprüfung der mutterschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilung	8
3.1.5. Erfordernis des Angebots zu einem persönlichen Gespräch	9
3.2. Gesundheitsschutz für schwangere Beschäftigte	9
3.2.1. Vorgaben zum betrieblichen Gesundheitsschutz für Schwangere	9
3.2.1.1. Einstufung von SARS-CoV-2 in Risikogruppe 3	9
3.2.1.2. Erkenntnislage zum Infektionsrisiko für schwangere Frauen und ihr Kind	10
3.2.1.3. Regelvermutung für eine unverantwortbare Gefährdung für Schwangere	10
3.2.1.4. Es besteht kein zuverlässiger Gefährdungsausschluss durch Impfung oder durchgemachte Infektion	11

3.2.1.5. Impfungen von schwangeren Beschäftigten	11
3.2.2. Betriebliche Schutzmaßnahmen für Schwangere im Hinblick auf SARS-CoV-2	11
3.2.2.1. Besondere Wahrung der zahlenmäßigen Kontaktbeschränkungen	12
3.2.2.2. Besondere Wahrung der Abstandsregeln	13
3.2.2.3. Besondere Wahrung der Hygieneregeln	13
3.2.2.3.1. Empfehlungen zum Lüften	14
3.2.2.3.2. Händewaschen und Desinfektion	14
3.2.2.3.3. Empfehlungen zum Tragen von Schutzmasken, Begrenzung der Tragezeit	14
3.2.2.4. Besondere Wahrung allgemeiner Arbeitsschutzstandards	17
3.2.3. Sicherstellung des allgemeinen Infektionsschutzstandards im Betrieb	17
3.2.3.1. Berücksichtigung des betrieblichen Infektionsgeschehens	17
3.2.3.2. Nachvollziehen des bundesweiten und regionalen Infektionsschutzstandards	18
3.2.4. Hinweise für ausgewählte Tätigkeitsbereiche und Branchen	19
3.2.5. Ärztlicher Gesundheitsschutz für schwangere Beschäftigte	21
3.3. Gesundheitsschutz für stillende Beschäftigte	21
3.3.1. Vorgaben zum betrieblichen Gesundheitsschutz für stillende Beschäftigte	21
3.3.1.1. Erkenntnislage zum Infektionsrisiko für stillende Frauen und ihr Kind	22
3.3.1.2. Einzelfallbewertung für eine unverantwortbare Gefährdung für Stillende	22
3.3.1.3. Impfungen von stillenden Beschäftigten	22
3.3.2. Betriebliche Schutzmaßnahmen für stillende Beschäftigte im Hinblick auf SARS-CoV-2	22
3.4. Finanzielle Absicherung von schwangeren und stillenden Beschäftigten, insbesondere bei Kurzarbeit im Betrieb	23
3.4.1. Einkommensschutz für die schwangere und stillende Beschäftigte	23
3.4.2. Aufwendungsersatz für den Arbeitgeber	23
3.4.3. Zusammentreffen von Beschäftigungsverbot und Kurzarbeit	23
Kontakt zur Landesdirektion Sachsen als zuständige Aufsichtsbehörde	24

## **Vorwort**

Die vorliegenden Empfehlungen sollen helfen, der Gefährdung durch das Coronavirus SARS-CoV-2 im Bereich des Mutterschutzes zu begegnen. Sie sollen damit einen Beitrag zum Schutz von schwangeren und stillenden Frauen und ihren Kindern im Arbeitsumfeld leisten.

Sie bilden nicht den gesamten Arbeitsschutz ab und berücksichtigen auch nicht allgemeinpräventive Aspekte. Sie haben nicht den Status verbindlicher Regeln und sind damit nicht rechtsverbindlich. Die Empfehlungen bieten eine Orientierung und erheben nicht den Anspruch, jeden Aspekt des betrieblichen Infektionsschutzes in Bezug auf den Mutterschutz abzubilden.

## **1. Allgemeine Informationen zu SARS-CoV-2**

Bei der Gefährdungsbeurteilung für den jeweiligen Arbeitsplatz der schwangeren oder stillenden Frau sind die möglichen Gefährdungen durch das Risiko einer Infektion mit SARS-CoV-2 einzubeziehen. COVID-19 ist die durch SARS-CoV-2 verursachte Viruserkrankung.

Der Ausschuss für Biologische Arbeitsstoffe (ABAS), der das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zu Fragen des Arbeitsschutzes bei Tätigkeiten mit biologischen Arbeitsstoffen berät, hat SARS-CoV-2 aus präventiver Sicht in die Risikogruppe 3 nach der Biostoffverordnung (BioStoffV) eingestuft ([Beschluss 1/2020 des ABAS zur Einstufung des Virus SARS-CoV-2 in Risikogruppe 3 und der Kennzeichnung mit „Z“](#)).

Informationen des Ausschusses für Mutterschutz (AfMu) finden sich hier:

- <https://www.ausschuss-fuer-mutterschutz.de>

Unter anderem die „Empfehlung zur mutterschutzrechtlichen Bewertung von Gefährdungen durch SARS-CoV-2“: [Empfehlungen \(ausschuss-fuer-mutterschutz.de\)](#)

Neben den Regeln, die eine Vermutungswirkung besitzen, dienen auch Empfehlungen des AfMu dazu, die Anforderungen des Mutterschutzgesetzes näher darzustellen.

Tagesaktuelle Informationen sowie die aktuelle Risikobewertung für die Bevölkerung in Deutschland finden sich hier:

- Robert Koch-Institut  
[https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges\\_Coronavirus/nCoV.html](https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/nCoV.html)

Weitere Informationen erhalten Sie hier (Auflistung ist nicht abschließend):

- Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben  
[www.bafza.de](http://www.bafza.de)

- Bundesministerium für Gesundheit  
<https://www.bundesgesundheitsministerium.de/coronavirus.html>
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend  
<https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/corona-pandemie>
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales  
<https://www.bmas.de/DE/Schwerpunkte/Informationen-Corona/informationen-corona.html>
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin  
<https://www.baua.de/DE/Angebote/Aktuelles/Meldungen/2020/2020-02-19-Coronavirus.html>
- Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege  
<https://www.bgw-online.de/corona>
- Berufsverband der Frauenärzte e.V.  
<https://www.bvf.de>
- Deutsche Gesellschaft für Gynäkologie und Geburtshilfe  
<https://www.dggg.de/die-dggg>
- Deutsche Gesellschaft für Infektiologie  
<https://www.dgi-net.de/>
- Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung  
<https://www.dguv.de/corona/index.jsp>
- Frauenärzte im Netz  
[https://www.frauenaerzte-im-netz.de/index.php?id=490&no\\_cache=1](https://www.frauenaerzte-im-netz.de/index.php?id=490&no_cache=1)
- Gesellschaft für Virologie  
<https://www.g-f-v.org/aktuelles>
- Verband Deutscher Betriebs- und Werksärzte  
<https://www.vdbw.de>
- Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung  
[Ansteckung und Übertragung - infektionsschutz.de](https://www.bzga.de/Ansteckung-und-Übertragung-infektionsschutz.de)

## **2. Allgemeine Vorgaben des Mutterschutzgesetzes (MuSchG)**

### **2.1. Zielsetzung und zentrale Vorgaben des Mutterschutzgesetzes**

Das MuSchG dient dem Gesundheitsschutz der Frau und ihres Kindes während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und während der Stillzeit bei ihrer Arbeit, in ihrer Ausbildung und im Studium. Es hat das Ziel, Benachteiligungen entgegenzuwirken.

Nach § 9 Absatz 1 MuSchG hat der Arbeitgeber bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen einer schwangeren oder stillenden Frau alle erforderlichen Maßnahmen für den Schutz ihrer physischen und psychischen Gesundheit sowie der ihres Kindes zu treffen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls den sich ändernden Gegebenheiten anzupassen.

Unverantwortbare Gefährdungen der Frau oder des Kindes sind vom Arbeitgeber auszuschließen. Soweit es nach den Vorschriften dieses Gesetzes verantwortbar ist, hat er der

Frau auch während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit die Fortführung ihrer Tätigkeiten zu ermöglichen.

Grundlage bildet jeweils die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Diese ist für alle Tätigkeiten und für alle Beschäftigten zu erstellen („anlasslose Gefährdungsbeurteilung“). Im Rahmen dieser Beurteilung der Arbeitsbedingungen hat der Arbeitgeber für jede Tätigkeit die Gefährdungen nach Art, Ausmaß und Dauer zu beurteilen, denen eine schwangere oder stillende Frau oder ihr Kind ausgesetzt ist oder sein kann, und unter Berücksichtigung des Ergebnisses der Beurteilung der Gefährdung zu ermitteln, inwieweit er die Frau weiter beschäftigen kann (§ 10 Abs. 1 MuSchG). Der Arbeitgeber ist gesetzlich verpflichtet, die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung im Hinblick auf den Mutterschutz und den Bedarf an erforderlichen Schutzmaßnahmen zu dokumentieren und die gesamte Belegschaft, auch männliche Mitarbeiter, hierüber zu informieren.

Nach Meldung der Schwangerschaft oder Stillzeit hat der Arbeitgeber unverzüglich die nach Maßgabe der Gefährdungsbeurteilung erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen und umzusetzen (§ 10 Abs. 2 MuSchG). Zusätzlich hat der Arbeitgeber der Frau ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten.

Um eine unverantwortbare Gefährdung der schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes am Arbeitsplatz im Sinne von § 9, § 11 oder § 12 MuSchG auszuschließen, muss der Arbeitgeber nach § 13 MuSchG in folgender Rangfolge Schutzmaßnahmen ergreifen:

1. Vorrangig sind die Arbeitsbedingungen am Arbeitsplatz umzugestalten.
2. Ist dies nicht möglich, kann die Schwangere oder Stillende ihre Tätigkeit an diesem Arbeitsplatz nicht mehr fortführen. In diesem Fall muss der Arbeitgeber prüfen, ob die Frau an einem anderen Arbeitsplatz beschäftigt werden kann.
3. Kann der Arbeitgeber unverantwortbare Gefährdungen für die schwangere oder stillende Frau weder durch Schutzmaßnahmen noch durch einen Arbeitsplatzwechsel ausschließen, darf er sie nicht weiter beschäftigen (betriebliches, ggf. befristetes, Beschäftigungsverbot).

Entsprechendes gilt für Ausbildungsstellen (zum Beispiel Hochschulen) im Hinblick auf schwangere oder stillende Schülerinnen oder Studentinnen. Daher sind die folgenden Empfehlungen im Sinne des Mutterschutzes von Schülerinnen und Studentinnen von den Schulen und Hochschulen entsprechend zu übertragen. Informationen zum Anwendungsbereich des MuSchG finden Sie unter anderem unter [Mutterschutz - Arbeitsschutz - sachsen.de](https://www.mutterschutz-arbeitsschutz-sachsen.de).

### **2.1.1 Mitteilung über die Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau**

Der Arbeitgeber hat die zuständige Aufsichtsbehörde (Landesdirektion Sachsen) unverzüglich zu benachrichtigen, wenn eine Frau ihm mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt (§ 27 Absatz 1 Nummer 1a und Nummer 1b MuSchG). Für diese Mitteilung steht das Formular [„Mitteilung über die Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau“](#) zur

Verfügung. Die Benachrichtigung erfolgt an die Landesdirektion Sachsen, Abteilung 5 Arbeitsschutz, 09105 Chemnitz oder an die für Ihren Unternehmensstandort [zuständige Dienststelle](#).

## **2.2. Geltungsvorrang des Mutterschutzgesetzes**

Das MuSchG geht als Spezialregelung hinsichtlich des Gesundheitsschutzes allen anderen Regelungen vor, die sonst im Rahmen einer Beschäftigung, im Studium oder in der Ausbildung gelten. Dies gilt insbesondere auch im Rahmen von Tätigkeiten während der COVID-19-Pandemie. Insoweit können sich aus dem Mutterschutzrecht Vorgaben ergeben, die über die infektionsschutzrechtlichen oder arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben, beispielsweise die SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung, hinausgehen.

Nach § 1 Abs. 3 MuSchG gilt das Mutterschutzgesetz für Beamtinnen, Richterinnen und Soldatinnen nicht unmittelbar. Für diese Beschäftigtengruppen muss jedoch das gleiche Schutzniveau auf dem Ordnungswege sichergestellt werden. Inhaltlich finden sich daher die mutterschutzrechtlichen Regelungen in beamten-, richter- und soldatenrechtlichen Verordnungen wieder. (siehe beispielsweise Verordnung über den Mutterschutz für Beamtinnen des Bundes und die Elternzeit für Beamtinnen und Beamte des Bundes [Mutterschutz- und Elternzeitverordnung – MuSchEltZV] sowie Sächsische Urlaubs-, Mutterschutz- und Elternzeitverordnung - SächsUrIMuEltVO).

Die Neufassung der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung, die am 1. Oktober 2022 in Kraft getreten ist und mit Ablauf des 7. April 2023 außer Kraft treten wird, enthält die bekannten, im Verlauf der Pandemie bewährten Maßnahmen des betrieblichen Infektionsschutzes.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales stellt hierzu Empfehlungen in Form von Antworten auf häufig gestellte Fragen (FAQ) bereit, die den betrieblichen Akteuren Orientierung und Hinweise zur Verhinderung und Eingrenzung betrieblicher Ausbrüche geben: [BMAS - Betrieblicher Infektionsschutz](#).

## **3. Mutterschutz während der COVID-19-Pandemie**

Während der COVID-19-Pandemie sind folgende Besonderheiten zu beachten:

### **3.1. Arbeitgeber-Verantwortung bei beruflich bedingtem, besonderem Personenkontakt**

Nach dem MuSchG sind Arbeitgeber beziehungsweise die Ausbildungsstellen nur für die Vermeidung beziehungsweise die Verringerung derjenigen Gefährdungen verantwortlich, die einen hinreichenden Bezug zu der beruflichen Tätigkeit ihrer schwangeren oder stillenden Beschäftigten haben. Erfasst werden daher nur diejenigen Risiken, die am Arbeitsplatz beziehungsweise im Rahmen der beruflich bedingten Tätigkeiten in einem besonderen – also in einem das allgemeine Lebensrisiko übersteigenden – Maße entstehen. Nur dann liegen Gefährdungen in einem mutterschutzrechtlichen Sinn vor.

Während der COVID-19-Pandemie ist danach immer dann von einer Gefährdung im mutterschutzrechtlichen Sinn auszugehen, wenn die Beschäftigte beruflich oder ausbildungsbedingt einen besonderen Personenkontakt hat.

### **3.1.1. Geltung eines besonderen Infektionsschutzstandards**

Wenn die Frau regelmäßig im Rahmen ihrer Arbeit, ihrer Ausbildung oder ihres Studiums Kontakt mit anderen Menschen hat, ohne dass der Schutzstandard, der sich aus den jeweils – gegebenenfalls auch nur regional oder lokal – geltenden besonderen Infektionsschutz- beziehungsweise Arbeitsschutzvorgaben ergibt, eingehalten wird und ohne dass die Frau in besonderer Weise geschützt ist, führt dies zu einer erhöhten Gefährdung und damit zu einem tätigkeitsbezogenen Überschreiten des allgemeinen Lebensrisikos.

Daher hat der Arbeitgeber dafür Sorge zu tragen, dass die schwangeren und stillenden Beschäftigten durch ihre berufliche Tätigkeit nicht in Situationen kommen, in denen der Schutzstandard, der sich aus den jeweils geltenden Infektionsschutz- beziehungsweise Arbeitsschutzvorgaben ergibt, unterschritten wird. Diese Handreichung dient dazu, die sich daraus ergebenden Verpflichtungen des Arbeitgebers im Hinblick auf schwangere und stillende Beschäftigte während der COVID-19-Pandemie für den Freistaat Sachsen zu konkretisieren. Entsprechendes gilt für Ausbildungsstellen im Hinblick auf schwangere und stillende Frauen in der Ausbildung und im Studium.

### **Hinweis zu mutterschutzrechtlichen Schutzmaßnahmen im Zusammenhang mit dem Infektionsschutzgesetz (IfSG)**

Nach dem IfSG werden Maßnahmen für die Allgemeinheit vorgeschrieben. Im Gegensatz dazu dienen die Vorgaben des MuSchG dem besonderen Schutz der schwangeren Frau und ihres Kindes am Arbeitsplatz.

### **3.1.2. Besonderer Personenkontakt**

Im Hinblick auf den besonderen Personenkontakt, der die Ansteckungsgefahr erhöht, lassen sich folgende Fallgruppen unterscheiden:

- berufliche Tätigkeit mit vielen Kontakten, zum Beispiel Tätigkeit mit einer besonders hohen Zahl von Personenkontakten (zum Beispiel wechselnde Kontakte im öffentlichen Nahverkehr, in bestimmten Bereichen des Einzelhandels oder größere Anzahl von Ansprechpartnern im Großraumbüro)
- berufliche Tätigkeit mit geringem Abstand zu Personen (weniger als 1,5 m), insbesondere auch berufliche Tätigkeit mit Körperkontakt (vor allem im Bereich der medizinischen Versorgung oder Pflege und in der Kinderbetreuung)
- berufliche Tätigkeit mit nur unzureichender Möglichkeit der Einhaltung von Hygieneregeln für schwangere Frauen (zum Beispiel Zumutbarkeit des Tragens von Schutzmasken)
- berufliche Tätigkeit in Bereichen mit wahrscheinlichen Kontakten zu infizierten Personen und dadurch einem besonders erhöhten Infektionsrisiko (zum Beispiel in bestimmten Krankenhausabteilungen, Arztpraxen, Dialyseeinrichtungen)

Eine erhöhte Infektionsgefährdung kann sich insbesondere ergeben bei:

- direktem Kontakt zu SARS-CoV-2 infizierten Personen oder zu Personen mit Symptomen einer aerogenen Infektionserkrankung (Fieber, Husten, Krankheitsgefühl).
- engem Kontakt (nach Definition „enge Kontaktperson“ des RKI) zu anderen Menschen ohne adäquaten Atemschutz, d. h. alle tragen mindestens einen Mund-Nasen-Schutz (MNS) oder die Schwangere trägt eine FFP2-Maske, wenn die Kontaktperson keinen MNS tragen kann.
- längerem Aufenthalt (>10 min) mit mehreren Menschen in nicht ausreichend gelüfteten Räumen und ohne Tragen von adäquatem Atemschutz (z. B. Klassenzimmer, Kita-Räume, Kantinen, Großraumbüros, Räume mit Klimaanlage mit hohem Umluftanteil ohne Hepafilter)
- längerem Aufenthalt (> 10 min) in größeren Menschenmengen (z.B. Arbeitsplätze mit hohem Publikumsverkehr, etwa in Gastronomie, Einzelhandel oder in Behörden und Dienststellen mit Kontakt zu Kund\*innen und Bürger\*innen) ohne Tragen von adäquatem Atemschutz.
- der Ausübung von oder der Anwesenheit bei Tätigkeiten an Menschen, bei denen größere Mengen von Aerosolen aus den Atemwegen generiert werden können.

### **3.1.3. Berufliche Veranlassung, Berücksichtigung des Arbeitsweges**

Die Infektionsgefährdung ist beruflich bedingt, wenn sie im Rahmen der beruflichen Tätigkeit in besonderem Maße – das heißt über das allgemeine Lebensrisiko hinausgehend – auftritt.

Der Weg von der Wohnung zur Arbeit wird nicht vom Mutterschutzrecht erfasst (vergleiche BAG-Rechtsprechung, etwa Urteil vom 24.03.1982 – 5 AZR 1209/79) und ist daher grundsätzlich nicht in der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen. So hat die Beschäftigte das allgemeine Wegerisiko zu tragen und muss entscheiden, wie sie den Arbeitsweg zurücklegt. Umgekehrt obliegt es nicht dem Arbeitgeber, ihr diesbezüglich Vorgaben zu machen, sodass er auch nicht verbindlich Einfluss auf die Gestaltung der damit verbundenen Risiken nehmen kann.

Die während der COVID-19-Pandemie geltende allgemeine Verpflichtung zur Vermeidung von Infektionsrisiken lässt es jedoch als geboten erscheinen, dass der Arbeitgeber bei Bedarf mit der betreffenden Frau auch den Arbeitsweg bespricht und Maßnahmen erörtert, um das zusätzliche Infektionsrisiko auf dem Arbeitsweg möglichst gering zu halten, indem beispielsweise durch Änderungen des Arbeitsbeginns und des Arbeitsendes die An- und Abreise zu Stoßzeiten im öffentlichen Nahverkehr vermieden werden. Zum möglicherweise erhöhten Personenaufkommen auf dem Betriebsgelände zu Arbeitsbeginn und Arbeitsende siehe 3.2.2.1.

### **3.1.4. Überprüfung der mutterschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilung**

Während der COVID-19-Pandemie muss der Arbeitgeber nach § 10 MuSchG die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG auch mit Blick auf den Mutterschutz überprüfen und



– insbesondere unter Berücksichtigung des aktuellen Infektionsschutzstandards – aktualisieren. Hinsichtlich Art und Umfang der Gefährdungen und der zu ergreifenden Schutzmaßnahmen bestehen Unterschiede zwischen schwangeren (siehe 3.2.) und stillenden Frauen (siehe 3.3.).

**Bei der Erstellung und Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung und der Festlegung der Schutzmaßnahmen sollte die Fachkraft für Arbeitssicherheit und die betreuende Betriebsärztin beziehungsweise der betreuende Betriebsarzt beteiligt werden.**

Nach § 9 Absatz 2 MuSchG ist eine Gefährdung unverantwortbar, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist. Maßgeblich für die Einstufung als unverantwortbare Gefährdung im Hinblick auf COVID-19 sind damit die Infektionswahrscheinlichkeit für schwangere und stillende Frauen und ihr Kind einerseits und die Schwere des möglichen Gesundheitsschadens für schwangere und stillende Frauen und ihr Kind andererseits. Zur Einstufung als unverantwortbare Gefährdung im Sinne des MuSchG siehe 3.2.1.3.

### **3.1.5. Erfordernis des Angebots zu einem persönlichen Gespräch**

Darüber hinaus muss der Arbeitgeber beziehungsweise die Ausbildungsstelle der Frau ein Gespräch über mögliche weitere Anpassungen der Arbeitsbedingungen anbieten (§ 10 Absatz 2 MuSchG).

**Hierbei ist es empfehlenswert, in allen Fragen der Arbeitsbedingungen, aber auch bei der persönlichen Beratung der Schwangeren beziehungsweise der Stillenden, die Betriebsärztin beziehungsweise den Betriebsarzt, die Fachkraft für Arbeitssicherheit und gegebenenfalls auch den Betriebsrat hinzuzuziehen.**

Das Gespräch gibt dem Arbeitgeber die Möglichkeit, von besonderen Bedarfen und Wünschen der Frau im Hinblick auf Arbeitsweg, Arbeitszeiten und Arbeitsort (etwa Homeoffice) zu erfahren und mögliche betriebliche Lösungen mit ihr zu erörtern. Eine insoweit gelungene Kommunikation kann die Weiterbeschäftigung der Frau sicherstellen. Siehe auch unter 3.1.3. und 3.2.2.1.

## **3.2. Gesundheitsschutz für schwangere Beschäftigte**

Bei der Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung für schwangere Beschäftigte sind folgende Gesichtspunkte zu berücksichtigen:

### **3.2.1. Vorgaben zum betrieblichen Gesundheitsschutz für Schwangere**

#### **3.2.1.1. Einstufung von SARS-CoV-2 in Risikogruppe 3**

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, hat SARS-CoV-2 mit Beschluss vom 19.02.2020 aus präventiver Sicht in die Risikogruppe 3 nach der Biostoffverordnung (BioStoffV) eingestuft, siehe auch Technische

Regel (TRBA) 462. Nach § 3 Absatz 1 Nummer 3 BioStoffV wird diese Klassifizierung für Biostoffe vorgenommen, die eine schwere Krankheit beim Menschen hervorrufen und eine ernste Gefahr für Beschäftigte darstellen können, wobei die Gefahr einer Verbreitung in der Bevölkerung bestehen kann, jedoch normalerweise eine wirksame Vorbeugung oder Behandlung möglich ist.

### **3.2.1.2. Erkenntnislage zum Infektionsrisiko für schwangere Frauen und ihr Kind**

Vor dem Hintergrund, dass die Auswirkungen einer SARS-CoV-2-Infektion auf Mutter und Kind derzeit noch nicht in allen Aspekten zuverlässig bewertet werden können, ist ein erhöhtes Risiko, sich am Arbeitsplatz beziehungsweise im Rahmen der beruflichen Tätigkeit mit SARS-CoV-2 zu infizieren, als unverantwortbare Gefährdung einzuordnen.

In der Schwangerschaft kann eine erhöhte Empfänglichkeit für Infektionen durch SARS-CoV-2 nicht ausgeschlossen werden. Es gibt Hinweise darauf, dass es bei Schwangeren zu einem schwereren Verlauf der COVID-19-Erkrankung kommen kann und sich das Risiko einer Früh- oder Totgeburt durch eine Erkrankung erhöht.

Nach jetzigen Erkenntnissen ist die Wahrscheinlichkeit für einen schweren Krankheitsverlauf mit Aufnahme auf einer Intensivstation und für eine invasive Beatmung im Vergleich zu nichtschwangeren Frauen im gebärfähigen Alter höher.

Weiterhin darf nicht unberücksichtigt bleiben, dass die therapeutischen Möglichkeiten zur Unterstützung des Genesungsprozesses im Falle eines komplizierten Verlaufs (in) der Schwangerschaft deutlich eingeschränkt sind (zum Beispiel können manche Medikamente gar nicht verwendet werden, manche nur dosisreduziert). Daher müssen schwangere Frauen besonders geschützt werden.

### **3.2.1.3. Regelvermutung für eine unverantwortbare Gefährdung für Schwangere**

Eine Tätigkeit von Schwangeren ist danach im Hinblick auf die Gefährdung durch SARS-CoV-2 mutterschutzrechtlich grundsätzlich wie folgt einzustufen:

- **Gefährdungsfeststellung:** Der enge Kontakt mit SARS-CoV-2-infizierten oder unter begründetem Verdacht der Infektion stehenden Personen stellt eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von § 9 MuSchG dar. Gleiches gilt für Tätigkeiten mit SARS-CoV-2-haltigen Proben im Laborbereich (gezielte Tätigkeiten).
- **Regelvermutung:** 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 während der andauernden COVID-19-Pandemie aus präventiven Gründen grundsätzlich von einer unverantwortbaren Gefährdung auszugehen, wenn die schwangere Beschäftigte beruflich bedingt einen besonderen Personenkontakt hat (zum Begriff siehe auch unter 3.1.2.).
- **Einzelfallprüfung:** In Fällen ohne beruflich bedingten besonderen Personenkontakt (zum Beispiel, wenn die schwangere Beschäftigte am Arbeitsplatz grundsätzlich keinen erhöhten Personenkontakt hat) ist auch in Zeiten der COVID-19-Pandemie nicht von einer unverantwortbaren Gefährdung auszugehen.

Sie kann jedoch im Einzelfall bestehen, wenn zum Beispiel bei einzelnen Tätigkeiten der Schutzstandard, der sich aus den arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben beziehungsweise den geltenden Infektionsschutzvorgaben ergibt, nicht eingehalten werden kann und damit diesbezüglich ein tätigkeitsbezogenes besonderes Infektionsrisiko besteht.

**Die Ermittlung einer unverantwortbaren Gefährdung ist dabei nicht als Abschluss der mutterschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilung zu verstehen. Vielmehr ist sie Ausgangspunkt für den Arbeitgeber zur Ermittlung geeigneter Schutzmaßnahmen zum Ausschluss der unverantwortbaren Gefährdung.**

Entsprechendes gilt für die Beurteilung von Gefährdungen für schwangere Studentinnen und Schülerinnen.

#### **3.2.1.4. Es besteht kein zuverlässiger Gefährdungsausschluss durch Impfung oder durchgemachte Infektion**

Nach derzeitiger Erkenntnis- und Datenlage können noch keine belastbaren Aussagen darüber getroffen werden, ob durch eine Impfung gegen SARS-CoV-2 ein ausreichendes Schutzniveau erreicht wird, um eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne des MuSchG auszuschließen. Daher werden die auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung für nicht-geimpfte schwangere Frauen veranlassten Schutzmaßnahmen auch für geimpfte schwangere Frauen aus präventiven Gründen weiterhin für erforderlich angesehen. Dies gilt ebenso für schwangere Frauen, die bereits eine COVID-19-Erkrankung durchgestanden haben.

#### **3.2.1.5. Impfungen von schwangeren Beschäftigten**

Wir bitten um Beachtung der aktuellen Empfehlungen der Ständigen Impfkommission (STIKO) bzw. der Sächsischen Impfkommission (SIKO) zur Impfung gegen SARS-CoV-2 in der Schwangerschaft und Stillzeit.

#### **3.2.2. Betriebliche Schutzmaßnahmen für Schwangere im Hinblick auf SARS-CoV-2**

Es ist nach dem MuSchG Aufgabe und Verantwortung des Arbeitgebers beziehungsweise der Ausbildungsstelle, eine unverantwortbare Gefährdung der schwangeren Frau beziehungsweise ihres Kindes auszuschließen. Grundlage bildet jeweils die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG, bei der der Arbeitgeber unter Einbeziehung des Betriebsrates immer auch den Mutterschutz zu berücksichtigen hat, und zwar unabhängig davon, ob er weibliche Beschäftigte hat oder ob ihm eine Schwangerschaft mitgeteilt wurde („anlasslose Gefährdungsbeurteilung“). In dieser Gefährdungsbeurteilung muss der aktuelle allgemeine Infektionsschutzstandard berücksichtigt werden (vergleiche dazu auch 3.2.3.). Nach Meldung der Schwangerschaft sind die in der Gefährdungsbeurteilung festgelegten Schutzmaßnahmen umzusetzen und nach Rücksprache mit der Schwangeren (§ 10 Absatz 2 MuSchG) gegebenenfalls anlassbezogen zu konkretisieren.

**Die Feststellung einer unverantwortbaren Gefährdung mündet nicht grundsätzlich in eine Freistellung („Beschäftigungsverbot“) der betreffenden schwangeren Beschäftigten. Vielmehr ist ihre Feststellung Ausgangspunkt für den Arbeitgeber zur**

**Ermittlung geeigneter Schutzmaßnahmen zum Ausschluss der unverantwortbaren Gefährdung.**

**Hieraus kann sich aber die Notwendigkeit ergeben, die Arbeitsbedingungen anzupassen oder ggf. eine andere Tätigkeit zuzuweisen.**

**Erst wenn diese Möglichkeiten ausgeschöpft sind, ist ein teilweises oder vollständiges betriebliches Beschäftigungsverbot auszusprechen (§ 13 MuSchG).**

Im Hinblick auf den Mutterschutz während der COVID-19-Pandemie sind zunächst Maßnahmen zur Reduzierung des Infektionsrisikos am Arbeitsplatz einer schwangeren Frau erforderlich.

Andere spezifische Vorgaben, zum Beispiel aus der Biostoffverordnung (BioStoffV) oder aus dem Bereich des Infektionsschutzes, bleiben unberührt. In keinem Fall dürfen bereits bestehende Schutzniveaus in Bereichen, die bereits durch die BioStoffV erfasst und geregelt werden, unterschritten werden.

Folgende Schutzmaßnahmen sind besonders zu berücksichtigen, wobei sich der ausreichende Schutz gegebenenfalls erst aus der Kombination verschiedener Schutzmaßnahmen ergibt:

- Besondere Wahrung der zahlenmäßigen Kontaktbeschränkungen (unter 3.2.2.1.)
- Besondere Wahrung der Abstandsregeln (unter 3.2.2.2.)
- Besondere Wahrung der Hygieneregeln (unter 3.2.2.3.)
- Besondere Wahrung sonstiger allgemeiner Arbeitsschutzstandards (unter 3.2.2.4.)

Sind diese Maßnahmen nicht möglich beziehungsweise unverhältnismäßig, darf die schwangere Frau nicht weiter beschäftigt werden („betriebliches Beschäftigungsverbot“).

**3.2.2.1. Besondere Wahrung der zahlenmäßigen Kontaktbeschränkungen**

Schwangere dürfen keine Tätigkeiten mit Kontakt zu mit SARS-CoV-2-infizierten Personen verrichten.

Weitere Maßnahmen zur Kontaktvermeidung (nicht abschließend):

- Minimierung von Personenkontakten
  - Vermeidung von wechselnden Kontakten (zum Beispiel feste Teams),
  - Minimierung des Kontaktes mit Personen, welche selbst ständig wechselnde Kontakte haben,
  - Verringerung der Verweilzeit bei Personenkontakten,
  - Wechsel zu einem Arbeitsplatz ohne vermehrten Personenkontakt,
  - Räumliche und organisatorische Trennung von Arbeitsbereichen mit erhöhter Infektionsgefährdung von anderen Arbeitsbereichen,
  - Risikomindernde Anpassung des Terminmanagements (telefonische Terminabsprache, Vermeidung voller Wartezimmer, Verringerung der Laufkundschaft)
- Ausschluss des Kontakts mit infizierten Personen

- durch gegebenenfalls regelmäßige (tägliche) Testung der Kontaktpersonen (indem – vorzugsweise durch PCR-Test – nachgewiesen wird, dass diese nicht infiziert sind)
- Ausschluss von beruflich bedingten Personenkontakten
  - Arbeiten von zuhause,
  - Einzelbüro,
  - zeitversetztes Arbeiten,
  - digitale Kommunikation

Sollten die auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung ergriffenen Schutzmaßnahmen – etwa die Veränderung der vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten – im Ergebnis zu einer Verringerung der geleisteten Arbeitszeit führen, stellt dies ein (teilweises) betriebliches Beschäftigungsverbot (Freistellung nach § 13 Absatz 1 Nummer 3 MuSchG) dar. Für die darauf entfallenden Zeiten hat die schwangere Beschäftigte einen Anspruch auf Mutterschutzlohn, welcher nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz erstattungsfähig ist (siehe unter 3.5. Finanzielle Absicherung).

#### **3.2.2.2. Besondere Wahrung der Abstandsregeln**

Als Maßnahmen zur Abstandswahrung kommen vor allem technische beziehungsweise räumlich-organisatorische Maßnahmen in Betracht, zum Beispiel (Liste nicht abschließend):

- Vorrichtungen zur Wahrung der Abstandsregelungen (etwa an Kassen und Tresen mit Kundenkontakt)
  - Ausschluss von Körperkontakten beziehungsweise Vermeidung von Kontakten auf kurze Entfernung („face-to-face“)
  - Maßnahmen zur Gewährleistung eines Mindestabstandes von 1,5 m im Kontakt zu anderen Personen (als ergänzende, für sich genommen nicht ausreichende Schutzmaßnahme!)
  - Plexi- oder Acrylglasabtrennungen bei Kundenverkehr (als ergänzende, für sich genommen nicht ausreichende Schutzmaßnahme!).
  - Eine Mindestfläche von 10 m<sup>2</sup> für jede im Raum befindliche Person sollte nicht unterschritten werden, wenn die gleichzeitige Nutzung von Räumen durch mehrere Personen erforderlich ist und soweit die auszuführenden Tätigkeiten dies zulassen. Lassen die auszuführenden Tätigkeiten dies nicht zu, so hat der Arbeitgeber durch andere geeignete Schutzmaßnahmen den gleichwertigen Schutz der Beschäftigten sicherzustellen, insbesondere durch Lüftungsmaßnahmen und geeignete Abtrennungen zwischen den anwesenden Personen.

#### **3.2.2.3. Besondere Wahrung der Hygieneregeln**

Als besondere Maßnahmen zur Hygiene kommen unter anderem folgende Maßnahmen in Betracht:

- Sicherstellung guter und ausreichender Lüftungsverhältnisse
- Möglichkeiten zum Händewaschen und gegebenenfalls zur Desinfektion

- Sicherstellung eines ausreichenden Infektionsschutzes durch geeigneten Mund-Nasen-Schutz/Atemschutz

### **3.2.2.3.1. Empfehlungen zum Lüften**

Ausreichende Lüftungsmaßnahmen sind sicherzustellen. Gegebenenfalls ist ein Lüftungskonzept für die genutzten Räume sowie eventuell eine Handlungsanleitung mit Regelungen zur Lüftung zu erstellen und den Beschäftigten im Rahmen der Unterweisung bekanntzumachen.

### **3.2.2.3.2. Händewaschen und Desinfektion**

Die Möglichkeit zum regelmäßigen und gründlichen Händewaschen muss gegeben sein; wenn dies nicht möglich ist, sollte eine Bereitstellung von geeigneten Handdesinfektionsmitteln und rückfettenden Hautpflegemitteln erfolgen.

Hinweis zur Anwendung von Desinfektionsmitteln in der Schwangerschaft: [KomNet - Kann eine schwangere Mitarbeiterin mehrmals täglich eine Händedesinfektion z.B. mit einem Desinfektionsmittel auf Alkoholbasis ohne Gefährdung durchführen? \(nrw.de\)](#)

### **3.2.2.3.3. Empfehlungen zum Tragen von Schutzmasken, Begrenzung der Tragezeit**

Erst wenn die Gefährdungsbeurteilung ergibt, dass technische und organisatorische Schutzmaßnahmen nicht hinreichend sind, kommen persönliche Schutzmaßnahmen zur Anwendung. Dies wäre im Kontext SARS-CoV-2 das Tragen von medizinischen Gesichtsmasken (Mund-Nasen-Schutz; MNS) im Sinne des Drittschutzes für alle Personen oder das Tragen einer FFP2 Maske im Sinne des Selbstschutzes.

Für das Tragen von Schutzmasken im beruflichen Kontext gelten, anders als für den privaten Gebrauch, während der COVID-19-Pandemie eine Vielzahl ineinandergreifender Vorschriften und Regeln. Beim betrieblichen Gesundheitsschutz für schwangere Frauen sind im Hinblick auf das Tragen von Schutzmasken insbesondere folgende Faktoren zu beachten:

- ausreichende Verfügbarkeit von geeigneten Schutzmasken
- angemessene Vorgaben zum Tragen von geeigneten Schutzmasken für die schwangere Beschäftigte
- Beachtung von Tragezeiten und Tragepausen nach der Gefährdungsbeurteilung
- Prüfung, ob zum Schutz von schwangeren Frauen alle anwesenden Personen Schutzmasken tragen können (insbesondere, wenn Mindestabstände nicht eingehalten werden können)
- Prüfung, ob die Masken korrekt getragen werden und dicht abschließen (FFP2-Maske). Lässt die Tätigkeit zu, dass die Masken korrekt getragen werden können und der Dichtschluss gewährleistet ist ?

Es ist zu beachten, dass bestimmte Arten von Schutzmasken von schwangeren Frauen nicht dauerhaft getragen werden sollen. Es müssen Tragezeiten und ausreichend lange Tragepausen vorgesehen werden. Im Einzelnen:

- Dicht anliegende **Atemschutzmasken** (FFP2, FFP3) schützen als persönliche Schutz-ausrüstung (PSA) die Trägerin vor einer möglichen Infektion. Das Tragen dieser Atemschutzmasken ist grundsätzlich auch für Schwangere möglich. Die bei der Verwendung von Atemschutzmasken zu beachtenden Maßnahmen muss der Arbeitgeber im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung gemäß ArbSchG festlegen.
  - Informationen für das Tragen von FFP-Masken im Gesundheitsdienst und in der Wohlfahrtspflege finden sich in der TRBA 250. Eine weitere Hilfestellung bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung bietet die [DGUV Regel 112-190 „Benutzung von Atemschutzgeräten“](#)
  - Abhängig von der Art der Atemschutzmasken und der Beanspruchung durch die ausgeführte Tätigkeit werden in der DGUV Regel 112-190 auch Anhaltswerte zu Tragezeiten und -pausen als Mindeststandards formuliert. Die empfohlenen Werte können sich verändern, sie sind abhängig von der Arbeitsschwere (Atemminutenvolumen), den Umgebungseinflüssen (Lufttemperatur, Luftfeuchte, Wärmestrahlung), den Bekleidungsseigenschaften (zum Beispiel schwere Schutzkleidung) und der individuellen Disposition der Beschäftigten.

Dabei ist zu beachten, dass die DGUV-Regel 112-190 keine spezifischen Regeln für pandemische Ereignisse enthält und die Tragezeiten nicht für schwangere Frauen festgelegt wurden.
  - Der Ausschuss für Arbeitsmedizin (AfAMed) weist in seiner Stellungnahme zu Tragzeitbegrenzungen für FFP2-Masken zurecht darauf hin, dass Schwangere separat zu berücksichtigen sind ([BAuA - Ausschuss für Arbeitsmedizin \(AfAMed\) - Stellungnahme des Ausschusses für Arbeitsmedizin \(AfAMed\) zu Tragzeitbegrenzungen für FFP2-Masken - Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin](#)). Die Arbeitsbedingungen sollten für schwangere Frauen so gewählt werden, dass ein dauerhaftes Tragen einer FFP2-Maske nicht notwendig ist
  - In der „Empfehlung zur mutterschutzrechtlichen Bewertung von Gefährdungen durch SARS-CoV-2“ des Ausschusses für Mutterschutz wird ausgeführt, dass das Tragen einer FFP2-Maske einen wirksamen Infektionsschutz auch für schwangere Frauen darstellt und bei leichten und mittelschweren körperlichen Tätigkeiten keine Belastung im Sinne § 11 Abs. 5 Nr. 7 MuSchG ist, da das Tragen das Herz-Kreislaufsystem nicht beansprucht ([Empfehlungen \(ausschuss-fuer-mutterschutz.de\)](#)).
  - Einen weiteren Anhaltspunkt bietet die DGUV-Regel 112-190 unter Punkt „4.5.1.3.12.1 Personenbezogene Faktoren – Mutterschutz“: „Wenn Schwangere persönliche Schutzausrüstung tragen, darf diese keine Belastung darstellen. Für den Atemschutz bedeutet das, dass nur Atemschutzgeräte auszuwählen sind, die **keine** arbeitsmedizinische Vorsorge erfordern. Dies schließt die Auswahl von belastenden Atemschutzgeräten aus.“ Werden Atemschutzmasken maximal **30 Minuten** in der Summe pro Tag getragen, muss nicht körperlich schwer gearbeitet werden und liegen keine ungünstigen klimatischen Verhältnisse vor, kann auf die arbeitsmedizinische Angebotsvorsorge verzichtet werden (Arbeitsmedizinische Regel AMR 14.2 - 3. (2) b).

- Auch bei der Verwendung von **medizinischen Gesichtsmasken** sollte (unter Berücksichtigung des auch hier erhöhten Atemwegwiderstandes) eine Beratung durch den Betriebsarzt beziehungsweise die Betriebsärztin zur Festlegung von Tragezeit und -pausen erfolgen. Medizinische Gesichtsmasken dienen im Wesentlichen dem Fremdschutz. Ein medizinischer Mund-Nasenschutz (OP Masken) stellt keinen ausreichenden Infektionsschutz für die Trägerin dar.
- Es kann nicht grundsätzlich davon ausgegangen werden, dass das Tragen von nicht normierten **Mund-Nasen-Bedeckungen** (MNB, „Community-Masken“) für Schwangere dauerhaft geeignet ist und im beruflichen beziehungsweise ausbildungsbezogenen Zusammenhang hinlänglich vor Infektionen schützt. Der Atemwiderstand kann unter Umständen je nach Beschaffenheit und Nutzungsdauer noch höher sein als bei normierten Atemschutzmasken. Mund-Nasen-Bedeckungen bieten in der Regel weniger Schutz als regulierte und geprüften Maskentypen ([BfArM - Empfehlungen des BfArM - Hinweise des BfArM zur Verwendung von Mund-Nasen-Bedeckungen, medizinischen Gesichtsmasken sowie partikelfiltrierenden Halbmasken \(FFP-Masken\)](#)).
- Gesichtsvisiere sowie Plexi- oder Acrylglasabtrennungen können keine Schutzmasken ersetzen, sondern nur ergänzenden Schutz bieten.

Gegebenenfalls müssen für Schwangere zusätzlich individuelle Tragepausen in geschützter Umgebung ermöglicht werden. Die nach § 9 Absatz 3 MuSchG vom Arbeitgeber zu gewährenden Arbeitsunterbrechungen und Pausen (siehe auch 3.2.2.4.) ermöglichen es der Frau, individuelle Situationen der Überbeanspruchung durch das Tragen von Atemschutzmasken zu vermeiden.

Die Vorgaben der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) zur Veranlassung einer arbeitsmedizinischen Angebotsvorsorge sind im Hinblick auf die Schutzmasken zu beachten. Unabhängig davon kann die Schwangere jederzeit eine Wunschvorsorge nach ArbMedVV zur individuellen Beratung wahrnehmen.

Im Rahmen der mutterschutzrechtlichen Gefährdungsbeurteilung bezüglich des Tragens von Masken sind die besonderen Beanspruchungsfolgen bei schwangeren Frauen zu berücksichtigen (insbesondere auch infolge des sich im Verlauf der Schwangerschaft zunehmend verringernden Lungenvolumens).

**Die Festlegung von konkreten Tragezeiten und Tragepausen von Masken erfordert eine tätigkeitsorientierte beziehungsweise einzelfallbezogene Gefährdungsbeurteilung.**

**Diese sollte möglichst unter Einbeziehung der Betriebsärztin oder des Betriebsarztes sowie der Fachkraft für Arbeitssicherheit erstellt werden. Das nicht nur kurzfristige Tragen eines belastenden Atemschutzes erfordert zudem eine arbeitsmedizinische Angebotsvorsorge.**



**Es ist im Einzelfall zu beurteilen ob, beziehungsweise welcher Atemschutz verwendet werden kann und welche Tragezeitbegrenzung und welche Tragezeitpausen zu beachten ist.**

**Schwangere Frauen dürfen gemäß § 11 Absatz 5 Nummer 7 MuSchG keine Tätigkeiten ausüben, bei denen sie eine Schutzausrüstung tragen müssen, wenn das Tragen für sie für eine Belastung darstellt.**

**Daraus ist nicht abzuleiten, dass jegliche Schutzausrüstung eine Belastung in diesem Sinne ist.**

#### **3.2.2.4. Besondere Wahrung allgemeiner Arbeitsschutzstandards**

Nach § 9 Absatz 3 MuSchG hat der Arbeitgeber sicherzustellen, dass die schwangere Frau ihre Tätigkeit am Arbeitsplatz, soweit es für sie erforderlich ist, kurz unterbrechen kann. Er hat darüber hinaus sicherzustellen, dass sich die schwangere Frau während der Pausen und Arbeitsunterbrechungen unter geeigneten Bedingungen hinlegen, hinsetzen und ausruhen kann. Im Übrigen sollte der Arbeitgeber beziehungsweise die Ausbildungsstelle während der COVID-19-Pandemie besonders auf die Wahrung allgemeiner Arbeitsschutzstandards zur Förderung der Gesundheit achten, zum Beispiel durch

- die Gestaltung der Arbeitszeiten
- Einhaltung ausreichender Arbeitspausen, insbesondere auch zum Essen, Trinken und für körperliche Bewegung,
- ausreichende Ruhephasen und besondere Prüfung von Nacharbeit
- Vermeidung von besonderen beruflich bedingten psychischen Belastungen,

#### **3.2.3. Sicherstellung des allgemeinen Infektionsschutzstandards im Betrieb**

Zudem hat der Arbeitgeber bei der Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung das betriebliche Infektionsgeschehen (unter 3.2.3.1.) und den für den privaten, öffentlichen und beruflichen Bereich geltenden jeweiligen Infektionsschutzstandard (unter 3.2.3.2.) zu berücksichtigen.

##### **3.2.3.1. Berücksichtigung des betrieblichen Infektionsgeschehens**

Ziel der Schutzmaßnahmen ist insbesondere, enge Kontakte zu anderen Menschen ohne einen adäquaten Atemschutz zu verhindern. Wenn dies erreicht wird, müssen auch keine weiteren Maßnahmen für Schwangere ergriffen werden, wenn eine Person im Arbeitsbereich positiv getestet wird. Eine Versetzung einer Schwangeren in einen anderen Arbeitsbereich oder eine befristete Freistellung über den Zeitraum der Inkubationszeit der Infektionserkrankung Covid-19 (aktuell von RKI im Median 3 Tage (Range 0-8 Tage) angegeben) ist notwendig, wenn durch eine infizierte Person im Arbeitsbereich enge Kontakte nach Definition des RKI entstanden sind und damit das Risiko für ein Ausbruchgeschehen erhöht ist.

Wenn innerhalb der Inkubationszeit keine weiteren Infektionen bei Personen im Arbeitsbereich aufgetreten sind, ist eine Rückkehr der Schwangeren in den Bereich möglich.

In Arbeitsbereichen (zum Beispiel Betriebsstätten, Schulen) mit gehäuft wiederkehrenden Infektionen wird auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung ein generelles Beschäftigungsverbot (an Schulen in der Regel für Präsenzunterricht) nach § 13 MuSchG bis zur generellen Schutzfrist vor der Entbindung erteilt.

### **3.2.3.2. Nachvollziehen des bundesweiten und regionalen Infektionsschutzstandards**

Die Infektionslage hat nicht zwangsläufig Auswirkungen auf den betrieblichen Gesundheitsschutz, weil der Arbeitgeber nur Gefährdungen zu vermeiden hat, die über das allgemeine Lebensrisiko hinausgehen bzw. mit der konkreten Tätigkeit verbunden sind. Ein berufliches Infektionsrisiko und damit eine berufliche Infektionsgefährdung geht nicht über das allgemeine Lebensrisiko hinaus, wenn das Infektionsrisiko der Beschäftigten im Betrieb lediglich im gleichen Maße steigt wie für die Allgemeinbevölkerung.

Es ist jedoch sicherzustellen, dass das Infektionsschutzniveau im Betrieb - das der Arbeitgeber durch seine Maßnahmen zum Schutz vor einer Infektionsgefährdung festlegt - dem Infektionsschutzniveau entspricht, das sich aus den jeweils aktuell geltenden Infektionsschutzanforderungen ergibt (Infektionsschutzgesetz ([IfSG - nichtamtliches Inhaltsverzeichnis \(gesetze-im-internet.de\)](#)); Sächsische Corona-Schutz-Verordnung ([Amtliche Bekanntmachungen - Coronavirus in Sachsen - sachsen.de](#))).

Auf der Grundlage des Infektionsschutzgesetzes erlassen die Bundesländer im Rahmen des allgemeinen Infektionsschutzes entsprechende Landesverordnungen. Sofern Regelungen in diesen Landesverordnungen zum Infektionsschutz im Betrieb anzuwenden sind, gelten diese neben den bundesweit geltenden infektionsschutzrechtlichen betrieblichen Vorgaben (IfSG) und den Regelungen des Arbeitsschutzes (ArbSchG, ArbStättV, SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung, SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel und branchenspezifische Handlungshilfen der Unfallversicherungsträger) zusätzlich zu berücksichtigen.

Die Regelungen zum Arbeitsschutz sowie das IfSG geben einen bundesweit geltenden Standard vor. Die Landesverordnungen zum Infektionsschutz berücksichtigen die jeweilige Infektionslage vor Ort (regionales Infektionsgeschehen) und können im Einzelfall strengere Maßnahmen in den Betrieben vorgeben. Für den betrieblichen Infektionsschutz sind jeweils die strengeren Regelungen zu berücksichtigen.

Sollten Infektionsschutzmaßnahmen im privaten und gesellschaftlichen Bereich vorgesehen sein, sind diese im betrieblichen Bereich in angemessener Form nachzuvollziehen.

Sofern trotz steigender Infektionszahlen seitens der für den Infektionsschutz zuständigen Behörden eine Verschärfung der Infektionsschutzmaßnahmen nicht für geboten gehalten wird, braucht der Arbeitgeber ebenfalls keine Verschärfung der betrieblichen Infektionsschutzmaßnahmen vorzusehen. Sofern die steigenden Infektionszahlen jedoch im privaten, gesellschaftlichen und beruflichen Bereich zu einer Verschärfung des Infektionsschutzes führen, ist dies auch im betrieblichen Gesundheitsschutz durch Anpassung der Schutzmaßnahmen nachzuvollziehen.

Vor dem Hintergrund einer starken Dynamik des Infektionsgeschehens muss der Arbeitgeber daher die anlasslose Gefährdungsbeurteilung insbesondere bei jeder Änderung der relevanten Arbeitsschutz- und Infektionsschutzvorschriften – möglichst unter Beteiligung der Fachkraft für Arbeitssicherheit und der betreuenden Betriebsärztin/des betreuenden Betriebsarztes – darauf überprüfen,

- ob mit den darin festgelegten Maßnahmen noch sichergestellt ist, dass das Infektionsschutzniveau im Betrieb mindestens dem Infektionsschutzniveau entspricht, das sich aus den aktuell geltenden bundesweiten und regionalen Infektionsschutzmaßnahmen für den privaten, gesellschaftlichen und beruflichen Bereich sowie den geltenden Arbeitsschutzvorschriften ergibt, und
- ob ein betriebliches Beschäftigungsverbot für eine schwangere Frau aufgrund höherer Infektionszahlen inzwischen erforderlich ist oder ob sie ihre Tätigkeit im Falle gesunkener Infektionswerte wiederaufnehmen kann.

#### **3.2.4. Hinweise für ausgewählte Tätigkeitsbereiche und Branchen**

Beim Publikumsverkehr, körpernahe Kunden- und Patientenkontakt und überall dort, wo der nötige Abstand nicht eingehalten werden kann, können Tätigkeiten eine unverantwortbare Gefährdung darstellen. Entscheidend ist die fachkundige Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung unter Einbeziehung der Betriebsärztin oder des Betriebsarztes. Die Gefährdungsbeurteilung muss wegen der dynamischen Entwicklung immer bei Bedarf (insbesondere bei Änderung von relevanten Arbeitsschutz- und Infektionsschutzbestimmungen) kurzfristig aktualisiert werden.

Das gilt insbesondere in folgenden Arbeitsbereichen (s. auch Punkt 3.1.2):

- im Gesundheitsdienst
- in der Alten- und Krankenpflege,
- in der Kinderbetreuung, in Kindertagesstätten, Betreuung von Jugendlichen sowie Schulen und Hochschulen,
- in der Wohlfahrtspflege, z. B. bei der Betreuung und Unterstützung von Senioren sowie Menschen mit Behinderung
- im Verkauf im Einzelhandel und in Apotheken,
- bei der Gästebewirtung,
- bei Einlasskontrollen,
- im Nah- und Fernverkehr beziehungsweise im Personentransport
- bei Behördentätigkeiten mit direktem Publikumsverkehr,
- im Dienstleistungsbereich, z. B. Friseurhandwerk, Kosmetik- und Wellnessbereich,
- in Sportstudios und Freizeiteinrichtungen.

Diese Auflistung ist nicht abschließend.

Ein erhöhtes Risiko kann damit unter anderem dann bestehen, wenn schwangere Frauen an ihrem Arbeitsplatz einem vermehrten Kontakt zu einer größeren Anzahl Personen (z. B. Kollegen, Kunden, Publikum, zu betreuenden Kindern oder anderen Personen) ausgesetzt sind und Abstandsgebote nicht eingehalten werden können.

Das erhöhte Infektionsrisiko im Einzelhandel kann in aller Regel nicht durch alleinige technische (auch nicht durch zum Beispiel Plexiglasscheiben an Kassensarbeitsplätzen) oder organisatorische Schutzmaßnahmen auf ein für die schwangere Mitarbeiterin vertretbares Maß reduziert werden.

Ebenso gibt es im Dienstleistungsbereich Arbeitsplätze, bei denen es zu einem vermehrten Personenkontakt kommt oder Abstandsgebote nicht eingehalten werden können (zum Beispiel in Friseur- oder Kosmetiksalons, im Servicebereich der Gastronomie oder auch in Behörden).

In Krankenhäusern, Arztpraxen oder sonstigen Bereichen des Gesundheitswesens (zum Beispiel Ergotherapie, Physiotherapie) sowie im Pflegebereich, sollten schwangere Frauen nur mit patienten- bzw. bewohnerfernen Tätigkeiten eingesetzt werden. Die Aussagen unter Punkt 3.2.1.3 bezüglich des Kontaktes mit SARS-CoV-2-infizierten oder unter begründetem Verdacht der Infektion stehenden Personen beziehungsweise für Tätigkeiten mit SARS-CoV-2-haltigen Proben im Laborbereich sind zu beachten.

Bei der vorschulischen Kinderbetreuung, der Betreuung und Unterrichtung von Kindern und Jugendlichen an Schulen sowie bei der Unterstützung von Senioren und Menschen mit Behinderung kann das Risiko einer Gefährdung einer Schwangeren in der Regel nicht durch alleinige organisatorische oder technische Schutzmaßnahmen ausreichend begrenzt werden. Dies gilt auch für den Präsenzunterricht an allen Schularten und Hochschulen.

Diese Auflistung von Arbeitsbereichen beziehungsweise Hinweisen ist nicht abschließend.

**Schwangere können in Bereichen, welche eine unverantwortbare Gefährdung darstellen können, im begründeten Einzelfall dann beschäftigt werden, wenn der Arbeitgeber ausreichende Maßnahmen zum Infektionsschutz gewährleisten kann und eine unverantwortbare Gefährdung ausgeschlossen ist. Es handelt sich in jedem Fall um eine Einzelfallbewertung auf Grundlage einer differenzierten Gefährdungsbeurteilung.**

**Erst wenn die Gefährdungsbeurteilung ergibt, dass technische und organisatorische Schutzmaßnahmen nicht hinreichend sind um eine unverantwortbare Gefährdung auszuschließen, kommen persönliche Schutzmaßnahmen zur Anwendung beziehungsweise ist die Anwendung persönlicher Schutzmaßnahmen zu prüfen (z. B. Tragen von Atemschutz).**

Bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung sind insbesondere die Hinweise zu den Schutzmaßnahmen bezüglich zahlenmäßiger Kontaktbeschränkungen (unter anderem Vermeidung wechselnder Kontakte), besondere Wahrung der Abstandsregeln (unter anderem Abstandsgebot und notwendige Fläche für jede anwesende Person im Raum), besondere Wahrung der Hygieneregeln (unter anderem ausreichende Lüftungsverhältnisse) sowie Beachtung der allgemeinen Arbeitsschutzstandards zu beachten.

Die Einbeziehung der zuständigen Betriebsärztin/des zuständigen Betriebsarztes sowie der Fachkraft für Arbeitssicherheit bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung in Bereichen, welche eine unverantwortbare Gefährdung darstellen können, sollte in jedem Fall erfolgen.

Die Einbeziehung der Landesdirektion Sachsen (Abteilung 5 Arbeitsschutz) als zuständige Vollzugsbehörde seitens des Arbeitgebers vor dem Tätigwerden der schwangeren Frau in Bereichen, welche eine unverantwortbare Gefährdung darstellen können, wird in jedem Fall vorausgesetzt (Die Ansprechpartner finden Sie weiter unten.).

Die Wirksamkeit der Schutzmaßnahmen ist regelmäßig zu überprüfen und zu dokumentieren.

Die lokale Inzidenz ist fortlaufend zu beachten und gegebenenfalls die Gefährdungsbeurteilung anzupassen. Dies kann unter Umständen das Aussprechen eines betrieblichen Beschäftigungsverbotes bedeuten.

**Schwangere Frauen dürfen prinzipiell nur unter Einhaltung hoher Hygienestandards und Schutzmaßnahmen eingesetzt werden.**

### **3.2.5. Ärztlicher Gesundheitsschutz für schwangere Beschäftigte**

Individuelle Risiken für schwangere Frauen (wie zum Beispiel Vorerkrankungen) oder das ungeborene Kind sind dem Arbeitgeber in der Regel nicht bekannt und können daher von ihm in der Gefährdungsbeurteilung in der Regel nicht berücksichtigt werden. Sie sind vielmehr vom behandelnden Arzt/der behandelnden Ärztin zu ermitteln. Soweit dies aus gesundheitlicher (mutterschutzrechtlicher) Sicht notwendig ist, kann er beziehungsweise sie Einschränkungen beruflicher Tätigkeiten der schwangeren Beschäftigten für den Arbeitgeber verbindlich in einem so genannten „ärztlichen Beschäftigungsverbot“ festlegen (§ 16 MuSchG). Ein ärztliches Beschäftigungsverbot kann auch befristet ausgestellt werden. [Hier](#) findet der Arzt/die Ärztin ein Formular zur Ausstellung des Attestes zur Vorlage beim Arbeitgeber.

Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Erstellung und Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung besteht ungeachtet davon und wird durch die Einbindung eines Arztes/einer Ärztin nicht ersetzt.

### **3.3. Gesundheitsschutz für stillende Beschäftigte**

Bei der Aktualisierung der Gefährdungsbeurteilung für stillende Beschäftigte während der COVID-19-Pandemie sind folgende Gesichtspunkte zu berücksichtigen:

#### **3.3.1. Vorgaben zum betrieblichen Gesundheitsschutz für stillende Beschäftigte**

Eine Frau ist zum Stillen außerhalb der Einrichtung beziehungsweise des Betriebs freizustellen (sofern kein geeigneter infektionsgeschützter Raum zum Stillen vorhanden ist), wenn eine COVID-19-Erkrankung in der Einrichtung beziehungsweise im Betrieb auftritt. Gleiches gilt in einer Einrichtung/einem Betrieb mit dauernd erhöhtem Infektionsrisiko für das Kind im Vergleich zur Allgemeinbevölkerung, beispielsweise in einer Kindertageseinrichtung oder einer Arztpraxis. Ist eine Beschäftigung im Homeoffice möglich, können

Freistellungen zum Stillen außerhalb der Einrichtung/des Betriebs und die für eine Frau damit verbundenen Umstände vermieden werden. Siehe auch Ausführungen unter Punkt 3.3.2.

### **3.3.1.1. Erkenntnislage zum Infektionsrisiko für stillende Frauen und ihr Kind**

Das Coronavirus SARS-CoV-2 wird insbesondere durch Tröpfchen und Aerosole übertragen. Nach den aktuellen Informationen der Nationalen Stillkommission (NSK) ist derzeit unklar, ob COVID-19 über die Muttermilch übertragen werden kann ([Stellungnahme \(bund.de\)](https://www.bund.de)). Die begrenzt verfügbaren Daten legen laut NSK aber nahe, dass die Muttermilch wahrscheinlich keine relevante Übertragungsquelle ist. Seltene Einzelfallberichte über Virusnachweise (RT-PCR) in der Muttermilch lassen eine Erregerübertragung theoretisch möglich erscheinen. Ob es sich hierbei um vitale und somit infektiöse Viren handelt, ist unklar. Hauptrisikofaktor für eine Übertragung beim Stillen sei der enge Hautkontakt. Daher sollten Mütter, die mit COVID-19 infiziert oder möglicherweise infiziert sind, beim Stillen allgemeine Hygienemaßnahmen beachten (gründliches Händewaschen vor und nach dem Kontakt mit dem Kind, Händedesinfektion und Tragen eines MNS).

### **3.3.1.2. Einzelfallbewertung für eine unverantwortbare Gefährdung für stillende Beschäftigte**

Vor diesem Hintergrund ist bei stillenden Beschäftigten im Einzelfall zu prüfen, ob eine unverantwortbare Gefährdung besteht. Anders als bei schwangeren Beschäftigten besteht für stillende Beschäftigte keine Regelvermutung für eine unverantwortbare Gefährdung. In der Regel dürfte keine Notwendigkeit bestehen, für eine stillende Frau ein betriebliches Beschäftigungsverbot (Freistellung) auszusprechen.

Der Schutz eines Kindes vor Infektionen außerhalb des Arbeitsumfeldes ist nicht vom Anwendungsbereich des MuSchG erfasst. Das MuSchG erfasst nicht den Schutz von Kindern vor Infektionen durch Aerosole und Tröpfchen oder durch Schmierinfektionen beim engen Kontakt mit der stillenden oder nicht stillenden Mutter oder mit anderen Kontakt- und Betreuungspersonen (Vater, Geschwister et cetera). Insoweit werden stillende Frauen ebenso wie nicht stillende Frauen nach den allgemeinen arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben (hier insbesondere nach der BioStoffV) sowie dem Infektionsschutzgesetz geschützt.

### **3.3.1.3. Impfungen von stillenden Beschäftigten**

Wir bitten um Beachtung der aktuellen Empfehlungen der Ständigen Impfkommission (STIKO) bzw. der Sächsischen Impfkommission (SIKO) zur Impfung gegen SARS-CoV-2 in der Schwangerschaft und Stillzeit.

### **3.3.2. Betriebliche Schutzmaßnahmen für stillende Beschäftigte im Hinblick auf SARS-CoV-2**

Für Stillende sind die allgemeinen arbeitsschutzrechtlichen (hier insbesondere nach der BioStoffV) und infektionsschutzrechtlichen Vorgaben einzuhalten. Soweit im Einzelfall keine unverantwortbare Gefährdung festgestellt wird, bedarf es für stillende Beschäftigte

keiner besonderen Sicherstellung der infektionsschutz- und arbeitsschutzrechtlichen Maßgaben wie für schwangere Beschäftigte unter Punkt 3.2.

Wenn die Frau ihr Kind im Betrieb oder am Ausbildungsplatz stillen muss und dort ein für das Kind erhöhtes Infektionsrisiko besteht, muss ein geeigneter Raum für das Stillen zur Verfügung stehen, in dem kein erhöhtes Infektionsrisiko besteht und der ohne erhöhtes Infektionsrisiko für das Kind zugänglich ist. In diesem Raum muss der stillenden Frau eine Gelegenheit zum Händewaschen oder Händedesinfektionsmittel zur Verfügung stehen. Besteht in einer Einrichtung/im Betrieb/in der Ausbildungsstätte – aufgrund von beruflich bedingtem besonderen Personenkontakt oder aufgrund von Verdachtsfällen – ein erhöhtes Infektionsrisiko und ist kein geeigneter infektionsgeschützter Raum zum Stillen vorhanden, ist die Frau jedes Mal zum Stillen außerhalb der Einrichtung/des Betriebs freizustellen (beispielsweise zu Hause bei geringer Entfernung zur Einrichtung/zum Betrieb/zur Ausbildungsstätte oder in einem geeigneten Raum in der Nähe der Einrichtung/des Betriebs/der Ausbildungsstätte). Kommt eine Beschäftigung im Homeoffice in Betracht, können Freistellungen zum Stillen außerhalb der Einrichtung/des Betriebs/der Ausbildungsstätte und die für eine Frau damit verbundenen Umstände vermieden werden.

### **3.4. Finanzielle Absicherung von schwangeren und stillenden Beschäftigten, insbesondere bei Kurzarbeit im Betrieb**

#### **3.4.1. Einkommensschutz für die schwangere und stillende Beschäftigte**

Sofern Arbeitgeber eine unverantwortbare Gefährdung nicht vermeiden beziehungsweise durch Schutzmaßnahmen nicht ausschließen können und ein Beschäftigungsverbot (Freistellung) erforderlich ist, greift für Beschäftigte der mutterschutzrechtliche Einkommensschutz (Lohnfortzahlung für schwangere und stillende Beschäftigte durch den Arbeitgeber, Leistungen der gesetzlichen und gegebenenfalls auch der privaten Krankenversicherung). Schwangere und stillende Frauen haben danach bei Beschäftigungsbeschränkungen und -verboten Anspruch auf Fortzahlung des durchschnittlichen Arbeitsentgelts (sog. sogenannter Mutterschutzlohn, vergleiche §§ 18 und 21 MuSchG).

#### **3.4.2. Aufwendungsersatz für den Arbeitgeber**

Der Arbeitgeber hat für seine insoweit getätigten Aufwendungen einen Erstattungsanspruch gegenüber dem so genannten U2-Arbeitgeber-Umlagetopf. Die Krankenkassen (beziehungsweise die Minijob-Zentrale) erstatten ihm auf Antrag in vollem Umfang das von ihm nach § 18 MuSchG bei Beschäftigungsverboten an die schwangere oder stillende Frau gezahlte Arbeitsentgelt (sog. sogenannter Mutterschutzlohn). Auskünfte erteilen die zuständigen Krankenkassen beziehungsweise die Minijob-Zentrale. Zur Rückfinanzierung dieser Aufwendungen nehmen alle Arbeitgeber am U2-Verfahren nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) teil.

#### **3.4.3. Zusammentreffen von Beschäftigungsverbot und Kurzarbeit**

Im Zuge der COVID-19-Pandemie wurden Fragen offenkundig, ob und in welchem Umfang Frauen Mutterschaftsleistungen erhalten, wenn in ihrem Betrieb Kurzarbeit festgelegt

ist. Dem wurde durch ein Orientierungspapier entgegengewirkt, in dem die Bundesministerien für Gesundheit, für Arbeit und Soziales und für Familie, Senioren, Frauen und Jugend eine gemeinsame Rechtsauffassung zu dieser Frage formulieren. Danach besteht auch während Kurzarbeit im Betrieb für schwangere Frauen im Beschäftigungsverbot (Freistellung) ein Anspruch auf Mutterschaftsleistungen.

Nähere Informationen sind zu finden im Orientierungspapier „Mutterschaftsleistungen bei Kurzarbeit“ unter <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/volle-mutterschaftsleistungen-auch-waehrend-kurzarbeit-im-betrieb/156596>.

**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](#)

Dieses Faktenblatt entspricht dem aktuellen Stand. Aufgrund der dynamischen Situation werden Auflagen angepasst.

Die aktuellen Informationen finden Sie auf dem zentralen [Informationsportal der sächsischen Staatsregierung](#).