

Mutterschutz in der Pandemie

INFEKTIONSSCHUTZ Die Unsicherheit ist groß, wie in der SARS-CoV-2-Pandemie der Mutterschutz für schwangere und stillende Frauen zu gewährleisten ist. Mit Unterstützung von Expert*innen aus dem Ausschuss für Mutterschutz hat das Bundesfamilienministerium seine Handreichung zum Thema aktualisiert.

VON B. REUHL UND S. RAAB

Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) schützt nicht nur die Gesundheit der Frau und ihres Kindes am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz während Schwangerschaft, Geburt und Stillzeit. Es stärkt auch ihr Recht, ihren Beruf ohne Gefährdung der Gesundheit oder der ihres Kindes auch als Schwangere oder Stillende auszuüben und schützt sie vor Diskriminierung.

Arbeitsbedingungen und Schutzmaßnahmen gestalten

Nach diesen Gesetzeszielen und der in § 9 Abs. 1 MuSchG verankerten Vorgabe sind bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen alle erforderlichen Maßnahmen für den Schutz der physischen und psychischen Gesundheit der Frau sowie der ihres Kindes zu treffen (§ 9 Abs. 1 MuSchG): »Der Arbeitgeber hat bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen einer schwangeren oder stillenden Frau alle aufgrund der Gefährdungsbeurteilung nach § 10 erforderlichen Maßnahmen für den Schutz ihrer physischen und psychischen Gesundheit sowie der ihres Kindes zu treffen.«

Um dies unter den Bedingungen der Covid-19-Pandemie zu erreichen, ist das gestufte Vorgehen nach den Vorgaben des MuSchG und des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) umzusetzen. Dabei hat das MuSchG Vorrang gegenüber anderen infektions- und arbeitsschutzrechtlichen Regelungen, die in der Ausbildung, bei der Beschäftigung oder im Studium gelten.

»Das Mutterschutzgesetz hat Vorrang gegenüber anderen infektions- und arbeitsschutzrechtlichen Regelungen.«

BARBARA REUHL

Gefährdungsbeurteilung als Grundvoraussetzung

Das A und O ist die Pflicht des Arbeitgebers zur Ermittlung und Beurteilung der Gefährdungen, denen schwangere oder stillende Frauen bei ihrer Arbeit ausgesetzt sein können. Gemäß § 10 MuSchG ist »anlasslos«, also schon bevor der Arbeitgeber von der Schwangerschaft oder dem Stillwunsch einer Beschäftigten Kenntnis hat, der Mutterschutz bei der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG einzubeziehen. Das gilt unabhängig davon, ob aktuell Frauen im gebärfähigen Alter die Tätigkeit ausüben. Die vorausschauende Prüfung, ob Tätigkeiten für eine schwangere oder stillende Frau oder für ihr Kind Schutzmaßnahmen oder die Anpassung

DARUM GEHT ES

1. Das Mutterschutzgesetz schützt die Gesundheit der Frau und ihres Kindes am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz während Schwangerschaft, Geburt und Stillzeit.
2. Der Mutterschutz ist bei der Gefährdungsbeurteilung präventiv einzubeziehen, das gilt erst recht in der Pandemie.
3. Durch die Arbeitsgestaltung hat der Arbeitgeber Gesundheitsgefährdungen zu vermeiden, unverantwortbare Gefährdungen sind von ihm auszuschließen.

LESETIPP

▷ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ): Hinweise zur mutterschutzrechtlichen Bewertung von Gefährdungen durch SARS-CoV-2 (Stand 24.2.2021). Das Papier ist eine empfehlende Handreichung und wurde mit Expert*innen aus dem Ausschuss für Mutterschutz (AfMu) in einem Ad-hoc-Arbeitskreis erstellt. Es trägt fachwissenschaftliche und rechtliche Bewertungen zusammen – unter Berücksichtigung der Umsetzungshinweise zum Mutterschutz während der Covid-19-Pandemie. Die Hinweise zur mutterschutzrechtlichen Bewertung sind die Grundlage für die Antworten im FAQ-Bereich des BMFSFJ zum Thema. www.bmfsfj.de

INFEKTIONSRISSIKO IN DER SCHWANGERSCHAFT

Die fachwissenschaftliche Erkenntnislage zum Infektionsrisiko für schwangere und stillende Frauen ist nach wie vor in vielen Fragen lückenhaft. Insbesondere ist nicht abschließend geklärt,

- ob Schwangere ein erhöhtes Infektionsrisiko haben
- ob die Wahrscheinlichkeit erhöht ist, durch SARS-CoV-2 zu erkranken
- ob bei Erkrankung durch SARS-CoV-2 mit schweren Verläufen zu rechnen ist, z.B. aufgrund des verringerten Lungenvolumens in der Schwangerschaft
- ob die Infektion des ungeborenen Kindes (bisher nur in sehr seltenen Einzelfällen nachgewiesen) mit Erkrankungen verbunden ist bzw.
- welche Folgen eine solche Übertragung für die Frau und das ungeborene Kind haben könnte.

In jüngster Zeit wurden mehr Infektionen Schwangerer registriert. Die Ständige Impfkommission (STIKO) hat bis zum Redaktionsschluss dieser Ausgabe keine Impfpflicht in der Schwangerschaft ausgesprochen. Aktuelle Informationen stellt das Robert Koch-Institut bereit: www.rki.de.

der Arbeitsbedingungen erfordern, ist Pflicht. Bei der Gefährdungsbeurteilung bestimmt der Betriebsrat mit; er wacht darüber, dass alle Vorschriften zum Schutz der Beschäftigten eingehalten werden.¹

Chancen des kommunikativen Mutterschutzes

Erfährt der Arbeitgeber von einer Schwangerschaft oder dem Stillwunsch einer Beschäftigten, muss er unverzüglich die nach der Gefährdungsbeurteilung erforderlichen Schutzmaßnahmen festlegen und umsetzen. Außerdem muss er der schwangeren oder stillenden Frau ein Gespräch über die Anpassungen der Arbeitsbedingungen anbieten. Dieses Gespräch zwischen dem Arbeitgeber (Vorgesetzten) und der betroffenen Frau soll in einer von Verständnis und dem Willen zur gemeinsamen Verständigung geprägten Atmosphäre stattfinden; im besten Fall erhalten die Frauen Gelegenheit, ihre Wünsche und Bedürfnisse einzubringen.

Kontrollfunktion der Interessenvertretungen

Die Interessenvertretung sollte die Praxis dieser Verfahren, Gespräche und Unterweisungen in den Unternehmen und Dienststellen sorgfältig prüfen. Im Gespräch können betriebliche und individuelle Lösungen erörtert werden, z.B. auch die Anpassung der Arbeitszeit. Das gilt erst recht in Zeiten der Pandemie, um kontaktarme Alleinarbeit und z.B. das Homeoffice zu ermöglichen.

Der Arbeitsweg unterliegt zwar nicht dem MuSchG, doch durch die Änderung von Arbeitsbeginn und Arbeitsende (Stoßzeiten im öffentlichen Personennahverkehr meiden) oder Homeoffice lassen sich die Infektionsrisiken senken. Die Betriebsärztin oder der -arzt und/oder ein Mitglied des Betriebsrats sollten das Gespräch begleiten, wenn die Frau das wünscht.

»Die Arbeitsgestaltung muss Gesundheitsgefährdungen einer schwangeren oder stillenden Frau und ihres Kindes verhindern.«

SILKE RAAB

Mutterschutz in der Covid-19-Pandemie

Kontaktbeschränkungen und die AHA-L-Regeln prägen den Alltag seit Beginn der SARS-CoV-2-Pandemie. Zu den Schutzstandards gehören längst neben den Kontaktbeschränkungen auch die Abstands- und Hygieneregeln (häufiges Händewaschen und desinfizieren, das Tragen geeigneter Atemmasken/Mund-Nasen-Schutz, das Lüften sowie Reinigungspläne für Gebäude und alle Arbeitsplätze in der Arbeitsstätte).

¹ Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG in Verbindung mit § 5 ArbSchG, Kontrolle und Überwachung der Schutzpflichten nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.

SCHUTZMASKEN, BEGRENZUNG DER TRAGEZEIT

Schutzmasken sind in der Regel auch für Schwangere geeignet. Das gilt jedoch nur mit Einschränkungen für bestimmte Arten von Schutzmasken, darum sind die Vorgaben zum Tragen geeigneter Schutzmasken, Tragezeiten und Tragepausen zu beachten.

Dicht anliegende Atemschutzmasken (FFP2, FFP3) gehören zur Persönlichen Schutzausrüstung (PSA) und schützen die Trägerin vor einer möglichen Infektion. Sie können grundsätzlich auch von Schwangeren getragen werden, wenn der Arbeitgeber im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zu beachtende Maßnahmen festlegt, damit das Tragen der Maske möglichst die Ausnahme ist und der Einatemwiderstand im Normbereich bleibt.

Konkrete Tragezeiten und Tragepausen sind durch eine tätigkeitsorientierte Gefährdungsbeurteilung zu ermitteln, damit auch individuelle Faktoren berücksichtigt werden können, möglichst unter Einbeziehung der Betriebsärztin oder des Betriebsarztes.

Wichtige Informationen enthalten die Technische Regel für Biologische Arbeitsstoffe im Gesundheitswesen und in der Wohlfahrtspflege (TRBA 250) und die DGUV Regel 112–190 »Benutzung von Atemschutzgeräten«, auch mit Hinweisen zur Gefähr-

dungsbeurteilung. Genannt werden Anhaltswerte zu Tragezeiten und -pausen als Mindeststandards. Sie sind abhängig von der Arbeitsschwere, den Umgebungseinflüssen (Lufttemperatur, Luftfeuchte), den Bekleidungsseigenschaften (z.B. schwere Schutzkleidung) und der individuellen Disposition der Beschäftigten, allerdings ohne Berücksichtigung der Besonderheiten für schwangere Beschäftigte.

Beim Tragen **medizinischer Gesichtsmasken** (»OP-Maske«, keine PSA) sind besondere Belastungssituationen in der Regel nicht zu erwarten. Gegebenenfalls müssen zusätzlich individuelle Tragepausen in geschützter Umgebung ermöglicht werden.

Die nach § 9 Abs. 3 MuSchG vom Arbeitgeber zu gewährenden Arbeitsunterbrechungen ermöglichen es der Schwangeren, individuelle Situationen der Überbeanspruchung durch das Tragen von Atemschutzmasken zu vermeiden. Bei Bedarf sind verschiedene Schutzmaßnahmen zu kombinieren, um einen ausreichenden Schutz gewährleisten zu können. Die Schutzmaßnahmen müssen auf ihre Wirksamkeit hin überprüft und die Gefährdungsbeurteilung an die Entwicklung des Infektionsgeschehens angepasst werden.

Durch die Gestaltung der Arbeitsbedingungen sollen Gefährdungen der Gesundheit einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes vermieden werden. Unverantwortbare Gefährdungen sind vom Arbeitgeber auszuschließen. Der Arbeitgeber muss also die Infektionsschutzvorgaben beim Mutterschutz berücksichtigen. Maßgeblich ist, ob eine schwangere oder stillende Frau bei ihrer Tätigkeit im Beschäftigungsverhältnis, in der Ausbildung oder im Studium einem erhöhten Risiko der Ansteckung mit dem Coronavirus ausgesetzt ist oder ob das Risiko dem allgemeinen Lebensrisiko entspricht.

Die Ansteckungsgefahr ist reduziert, wenn die Schutzvorgaben eingehalten werden; dann sinkt die Wahrscheinlichkeit, vielen Kontakten auf kurze Entfernung ausgesetzt zu sein oder sich mit mehreren Personen (länger) in einem Raum aufzuhalten. Haben Schwangere oder Stillende bei ihrer Arbeit, in der Ausbildung oder im

Studium regelmäßig Kontakt zu anderen Personen, darf der Arbeitgeber den Schutzstandard nicht unterschreiten, der sich aus dem Infektionsschutzgesetz, der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel und der Corona-Arbeitsschutzverordnung ergibt. Nur so liegt das Ansteckungsrisiko nicht über dem des allgemeinen Lebensrisikos.

Unverantwortbare Gefährdung in der Praxis

Nach MuSchG steht die Prävention an erster Stelle: Es ist davon auszugehen, dass der enge Kontakt mit SARS-CoV-2-infizierten oder unter begründetem Verdacht der Infektion stehenden Personen eine unverantwortbare Gefährdung gemäß § 9 MuSchG darstellt. Das Gleiche gilt für Tätigkeiten mit SARS-CoV-2-haltigen Proben im Laborbereich.

Bei allen anderen Tätigkeiten ist im Einzelfall zu prüfen, ob die infektions- und arbeits-

Arbeits- und Sozialrecht in der EU



Deinert / Treber

Europäische Arbeits- und Sozialordnung

Richtlinien und Verordnungen · Einleitungen · Rechtsprechung
2021. 1.208 Seiten, kartoniert
inklusive Online Zugriff auf alle Inhalte
und Rechtsprechung im Volltext
€ 44,90 | ISBN 978-3-7663-7066-2

buchundmehr.de/7066

**BUCH
& MEHR**

service@buchundmehr.de
Info-Telefon: 069/95 20 53-0

SURFTIPPS

+++ FAQ des DGB: Fragen und Antworten zum Mutterschutz in Zeiten der Pandemie im Internetauftritt der DGB Frauen: [www.dgb.de \(https://frauen.dgb.de/-/xUW\)](https://frauen.dgb.de/-/xUW)

+++ FAQ: Fragen und Antworten zu Arbeitsrecht und Mutterschutz auf der Website der Arbeitnehmerkammer Bremen: www.arbeitnehmerkammer.de

+++ FAQ des BMFSFJ: Das Bundesfamilienministerium beantwortet die wichtigsten Fragen zum Mutter- und Infektionsschutz sowie zum Arbeitsrecht. www.bmfsfj.de (> Themen > Corona-Pandemie > Hilfe für Schwangere und Stillende)

+++ Internetauftritt des Ausschusses für Mutterschutz: <https://www.ausschuss-fuer-mutterschutz.de/start>

+++ Robert Koch-Institut (RKI): Nach bisheriger Erkenntnis entwickeln Schwangere vergleichsweise seltener Covid-19-Symptome: [www.rki.de \(https://www.rki.de/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Corona_virus/Steckbrief.html\)](https://www.rki.de/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Corona_virus/Steckbrief.html)

schutzrechtlichen Vorgaben eingehalten werden. Es ist auszuschließen, dass es zu unverantwortbaren Gefährdungen (z. B. durch Personenkontakte) kommt. Der Arbeitgeber muss ermitteln, ob

- Schutzmaßnahmen erforderlich sind (sein werden)
- eine Umgestaltung der Arbeitsbedingungen erforderlich ist (sein wird) oder
- eine Fortführung der Tätigkeit der Frau an diesem Arbeitsplatz nicht möglich ist (sein wird)

– und zwar in dieser Reihenfolge. Damit ist die mutterschutzrechtliche Gefährdungsbeurteilung allerdings nicht abgeschlossen, ein Beschäftigungsverbot nicht zwangsläufig nötig. Der Arbeitgeber muss die Gefährdungsbeurteilung aktualisieren, wenn es neue Erkenntnisse gibt. In der Pandemie geht es vor allem um die Reduzierung des Infektionsrisikos, ohne das bestehende Schutzniveau zu unterschreiten. Das gilt für alle Arbeitsbereiche, nicht nur dort, wo die Biostoffverordnung gilt und umgesetzt werden muss.

»Der Arbeitgeber muss die Gefährdungsbeurteilung aktualisieren, wenn es neue Erkenntnisse gibt.«

SILKE RAAB

Gesundheitsschutz in Branchen mit hohem Frauenanteil

Deutlich mehr Frauen als Männer arbeiten im Gesundheitswesen, in sozialen und personenbezogenen Dienstleistungsberufen. Darum sind sie eher Publikumsverkehr und körpernahen Kontakten zu Kund*innen und Patient*innen ausgesetzt. Kann der nötige Abstand nicht eingehalten werden, können diese Tätigkeiten eine unverantwortbare Gefährdung darstellen. Deshalb ist die fachkundige Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung wichtig, die aufgrund der



UNVERANTWORTBARE GEFÄHRDUNG

§ 9 Abs. 2 MuSchG nennt den Begriff der »unverantwortbaren Gefährdung«. Eine Gefährdung ist nach MuSchG unverantwortbar, wenn die Eintrittswahrscheinlichkeit einer Gesundheitsbeeinträchtigung angesichts der zu erwartenden Schwere des möglichen Gesundheitsschadens nicht hinnehmbar ist. Eine unverantwortbare Gefährdung gilt als ausgeschlossen, wenn der Arbeitgeber alle Vorgaben einhält, die aller Wahrscheinlichkeit nach dazu führen, dass die Gesundheit einer schwangeren oder stillenden Frau oder ihres Kindes nicht beeinträchtigt wird.

dynamischen Infektionsentwicklung und der Anpassung von Arbeitsschutz- und Infektionsschutzbestimmungen laufend aktualisiert werden muss.

Das gilt insbesondere im Gesundheitsdienst, in der Alten- und Krankenpflege, in der Kinderbetreuung, in Kindertagesstätten, an Schulen und in Hochschulen, in der Wohlfahrtspflege, im Einzelhandel und in Apotheken, bei der Gästebewirtung, bei Einlasskontrollen, bei Behördentätigkeiten mit direktem Publikumsverkehr, im Personentransport, im Friseurhandwerk, im Kosmetik- und Wellnessbereich sowie in Sportstudios und anderen Freizeiteinrichtungen.

► Gesundheitswesen und Pflege

In Krankenhäusern, Alten- und Pflegeheimen, Arzt- und therapeutischen Praxen sowie anderen Einrichtungen des Gesundheitsdiensts ist je nach Einsatzort und dem Risiko eines Kontakts zu infizierten Personen (Patient*innen) zu differenzieren. Grundsätzlich sind patienten- bzw. bewohnerferne Tätigkeiten zu bevorzugen.

Können die Bereiche mit Kontaktisiken (Gefährdung aufgrund des Umgangs mit SARS-CoV-2-Infizierten) sicher abgetrennt werden, ist zu prüfen, ob Schwangere im »SARS-CoV-2-freien« Bereich eingesetzt werden können. Ist dies nicht zu gewährleisten, sind patientennahe Tätigkeiten auf den Normal- und Infektionsstationen, in Notaufnahmen und auf interdisziplinären Intensivstationen grundsätzlich unzulässig. Ob alternativ

verwaltende Tätigkeiten im Gesundheitswesen möglich sind, ist sorgfältig zu prüfen.²

► Einzelhandel und Dienstleistung

Wechselnde Kontakte mit einer größeren Anzahl von Kund*innen, Publikum, Kindern oder anderen Personen gehen mit einem erhöhten Infektionsrisiko einher, insbesondere wenn Abstandsgebote nicht eingehalten werden können. Das gilt für den Einzelhandel, für das Hotel- und Gaststättengewerbe, das Friseurhandwerk und in Kosmetikinstitutionen.

Dort kann eine Schwangere nicht beschäftigt werden, wenn das erhöhte Infektionsrisiko nicht durch technische oder organisatorische Maßnahmen reduziert werden kann.

► Kindertageseinrichtungen, Schulen und Hochschulen

In der Kinderbetreuung, in Schulen und Hochschulen kann die Gefährdungsbeurteilung ergeben, dass das Infektionsrisiko für Schwangere nicht ausreichend minimiert werden kann. Die Beschäftigung einer Schwangeren ist dann nicht möglich.

An Präsenzveranstaltungen (insbesondere bei Prüfungen) können schwangere Schülerinnen und Studentinnen grundsätzlich teilnehmen, sofern ein Hygienekonzept umgesetzt wird. Bei einem Risiko für einen erschwerten Covid-19-Krankheitsverlauf durch Vorerkrankungen können sich Schwangere von der Präsenzpflicht befreien lassen.

Betrieblicher Gesundheitsschutz für Stillende

Für Stillende gelten die arbeitsschutzrechtlichen (u. a. nach der BioStoffV) und infektionsschutzrechtlichen Vorgaben. Wenn eine Arbeitnehmerin ihr Kind im Betrieb oder am Ausbildungsplatz stillt und dort ein für Mutter und Kind erhöhtes Infektionsrisiko besteht, muss ein geeigneter Raum für das Stillen zur Verfügung stehen, in dem sie und das Kind vor einer Infektion geschützt sind; der Raum muss eine Möglichkeit zum Händewaschen bieten und ist mit Händedesinfektionsmittel auszustatten.

Wenn kein geeigneter infektionsgeschützter Raum zum Stillen vorhanden ist, ist die Frau jedes Mal zum Stillen außerhalb des Betriebs

oder der Dienststelle freizustellen. Durch das Arbeiten im Homeoffice können Freistellungen zum Stillen außerhalb des Betriebs und die damit für Mutter und Kind verbundenen Umstände vermieden werden. Im Einzelfall ist bei stillenden Beschäftigten zu prüfen, ob eine unverantwortbare Gefährdung vorliegt, die die Beschäftigung am Arbeitsplatz verbietet.

Das Risiko einer Übertragung von SARS-CoV-2 durch die Muttermilch ist noch ungeklärt, in seltenen Fällen grundsätzlich möglich, aber unwahrscheinlich. Es wird erkrankten oder mit SARS-CoV-2-infizierten Müttern grundsätzlich empfohlen, ihr Kind (weiter) zu stillen. Hauptrisikofaktoren für eine Übertragung beim Stillen sind die aerogene Übertragung (Atemluft) bzw. die Tröpfchen- oder Schmierinfektion infolge des engen Kontakts. Die bekannten Hygienemaßnahmen und das Tragen einer Schutzmaske sollten beachtet werden.³

Fazit: Arbeitsbedingungen prüfen und anpassen

Das MuSchG soll Frauen in der Schwangerschaft, nach der Geburt und in der Stillzeit die Fortsetzung ihrer Berufstätigkeit ermöglichen und möglichen Benachteiligungen entgegenwirken. Es fordert dazu auf, Hürden zu überwinden und Hindernisse für die Weiterbeschäftigung der Frauen aus dem Weg zu räumen – das gilt auch in der Pandemie.

Für viele Tätigkeiten ist das eine Herausforderung, aber nicht alles ist von vornherein unmöglich. Selten sind die Anpassungen der Arbeitsbedingungen an Veränderungen schneller und umfassender erfolgt als in der Pandemie. Von dieser Bereitschaft zur flexiblen und einfallreichen Arbeitsgestaltung müssen auch schwangere und stillende Beschäftigte profitieren können. ◀



Barbara Reuhl, Arbeitsschutzreferentin der Arbeitnehmerkammer Bremen, ist Mitglied im Ausschuss für Mutterschutz.



Silke Raab, DGB-Referatsleiterin Frauen, Gleichstellungs- und Familienpolitik, ist stv. Vorsitzende des Ausschusses für Mutterschutz.

² Vgl. Technische Regeln für den Gesundheitsdienst: TRBA 250 »Biologische Arbeitsstoffe im Gesundheitswesen und in der Wohlfahrtspflege« und TRBA 255 »Arbeitsschutz beim Auftreten von nicht impfpräventablen respiratorischen Viren mit pandemischem Potential«.

³ Deutsche Gesellschaft für Gynäkologie und Geburtshilfe (DGGG), Empfehlungen zu SARS-CoV-2/Covid-19 in Schwangerschaft, Geburt und Wochenbett: www.dggg.de, https://www.dggg.de/fileadmin/documents/Weitere_Nachrichten/2020/Update_COVID_Empfehlungen.pdf.

So wird's richtig gemacht



Britschgi
BEM – Betriebliches Eingliederungsmanagement

Rechtliche Grundlagen
5., aktualisierte Auflage
2020. 176 Seiten, kartoniert
€ 19,90
ISBN 978-3-7663-6884-3

buchundmehr.de/6884

**BUCH
& MEHR**

service@buchundmehr.de
Info-Telefon: 069/95 20 53-0