



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

Die grundlegenden Anforderungen an den Schutz von Beschäftigten bei der Arbeit stellt das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Wesentliche Anforderung ist, dass der (öffentliche oder gewerbliche) **Arbeitgeber im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung die erforderlichen Schutzmaßnahmen festlegen muss.**

Das **Mutterschutzgesetz** (MuSchG) baut im Wesentlichen auf den Anforderungen des ArbSchG auf, **erfasst jedoch neben Beschäftigten auch andere Personengruppen, z. B. Schülerinnen.** Beamtinnen werden zwar vom ArbSchG, nicht aber vom MuSchG erfasst, jedoch ist das MuSchG auch **auf die Beschäftigung von Beamtinnen entsprechend anzuwenden** (§ 19 Abs. 1 Bayerische Urlaubs- und Mutterschutzverordnung).

Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung gemäß ArbSchG ist vom jeweiligen Arbeitgeber immer auch der Mutterschutz zu berücksichtigen, also „anlasslos“ und damit unabhängig davon, ob weibliche Beschäftigte tätig sind oder eine weibliche Beschäftigte dem Arbeitgeber eine Schwangerschaft mitgeteilt hat. Damit wird gewährleistet, dass die erforderlichen Schutzmaßnahmen den Verantwortlichen bereits bekannt sind, wenn eine Schwangerschaft mitgeteilt wird und die Gefährdungsbeurteilung nicht erst angepasst werden muss. So können Verzögerungen bei der Einleitung der Schutzmaßnahmen vermieden werden.

Die Verantwortung für die Einhaltung der Vorgaben des MuSchG liegt immer beim **jeweiligen Arbeitgeber**. Das gilt auch im öffentlichen Dienst, wie z.B. den Schulen, oder auch für die Kindertageseinrichtungen. Wer im öffentlichen Dienst Arbeitgeberverantwortung hat, kann den Richtlinien zum Vollzug des Arbeitsschutzgesetzes entnommen werden.

Für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung stellt das StMAS auf seiner Homepage und im Internetportal der Bayerischen Gewerbeaufsicht unter www.gewerbeaufsicht.bayern.de/arbeitsschutz/sozialer_arbeitsschutz/mutterschutz diverse **Hilfestellungen** für die Umsetzung des MuSchG zur Verfügung. **Eine Hilfestellung befasst sich mit dem Bereich der beruflichen Betreuung von Kindern.** Diese Hilfestellung berücksichtigt die bei der Betreuung von Kindern bestehende Infektionsgefährdung durch Kinderkrankheiten, enthält aber auch eine Empfehlung für die Vorgehensweise bei einer Infektionsgefährdung durch Influenza. **Die aktuelle Infektionsgefährdung durch COVID-19 kann weit-**

gehend mit der durch Influenza verglichen werden. Die mutterschutzrechtliche Wiederzulassungsfrist nach einem Beschäftigungsverbot ist bei COVID-19 jedoch unterschiedlich:

Entsprechend der Hilfestellung des StMAS ist beim Auftreten einer Influenza-Erkrankung in der Einrichtung für eine schwangere Frau ein betriebliches Beschäftigungsverbot für die Dauer von 10 vollendeten Tagen nach dem letzten Erkrankungsfall auszusprechen. Beim Auftreten einer **COVID-19-Erkrankung** (ärztlich bestätigter Verdachtsfall ausreichend) dauert das **betriebliche Beschäftigungsverbot** hingegen **14 vollendete Tage nach dem letzten Erkrankungsfall**.

Die vorhergehenden Aussagen **gelten u. a. auch für Schülerinnen und Studentinnen**. Denn sie sind aufgrund der Neuregelung des Mutterschutzrechts seit 1. Januar 2018 in der Gefährdungsbeurteilung wie Beschäftigte zu berücksichtigen.

Bei der Beurteilung, ob ein **Beschäftigungsverbot für den gesamten Betrieb oder nur für Teilbereiche des Betriebs gilt**, ist auch die Größe des Betriebs bzw. die Lage von einzelnen Betriebsstätten sowie die Art der Zusammenarbeit im Betrieb zu berücksichtigen. Sofern auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung ausgeschlossen werden kann, dass eine Übertragung von Infektionserregern auf bestimmte andere betriebliche Einheiten des Betriebs erfolgt, können diese vom Beschäftigungsverbot ausgenommen werden.