

Schwangerschaft und Mutterschutz in Zeiten von Corona

Grundsätzliches

Werdende oder stillende Mütter genießen besonderen Schutz und Rücksichtnahme am Arbeitsplatz. Der Gesundheitsschutz für Arbeitnehmerinnen und die ungestörte Entwicklung ihrer Kinder sind gesetzlich festgeschrieben. Werdende Mütter sollen dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den

mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald ihnen dies bekannt ist. Der Arbeitgeber kann die Vorlage eines entsprechenden Attests eines Arztes oder einer Hebamme verlangen (§ 15 MuSchG).

Der Arbeitgeber muss die schwangere Arbeitnehmerin für die Durchführung der Untersuchungen im Rahmen der

Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft freistellen. Die Vergütung ist für den Freistellungszeitraum fortzuzahlen (§ 7 MuSchG).

Der Arbeitgeber hat gemäß § 27 MuSchG

- eine Anzeigepflicht gegenüber der zuständigen Aufsichtsbehörde,

- die Arbeitsbedingungen zu beurteilen und gegebenenfalls Maßnahmen wie Umgestaltung der Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatzwechsel oder Beschäftigungsverbot festzulegen. Dabei muss er die gesetzlichen Anforderungen an die Gestaltung der Arbeitsbedingungen erfüllen und gesetzliche Beschäftigungsverbote einhalten.

Für diese beiden Pflichtaufgaben steht das Formular „Mitteilung über die Beschäftigung einer werdenden Mutter“ unter www.arbeitsschutz.sachsen.de, Mutterschutz, Formulare, zur Verfügung. Arbeitgeber senden ihre Anzeige an die Landesdirektion Sachsen, Abteilung 5 Arbeitsschutz, 09105 Chemnitz (Postweg) oder per E-Mail an die für ihren Unternehmensstandort zuständige Dienststelle der Landesdirektion Sachsen, Abteilung 5 Arbeitsschutz.

Coronabedingte Besonderheiten

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

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

In der Corona-Pandemie gelten momentan besondere Regelungen, um eine unverantwortbare Gefährdung für eine Schwangere und ihr ungeborenes Kind auszuschließen. So kann derzeit noch nicht zuverlässig eingeschätzt werden, ob Schwangere aufgrund der physiologischen Veränderungen in der Schwangerschaft eine erhöhte Wahrscheinlichkeit haben, durch SARS-CoV-2 zu er-

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

Der engere Kontakt einer Schwangeren mit SARS-CoV-2-infizierten oder unter begründetem Verdacht der Infektion stehenden Personen stellt damit eine unverantwortbare Gefährdung im Sinne von § 9 MuSchG dar. Schwangere sollten daher keine Tätigkeiten mit SARS-CoV-2-haltigen Proben im Laborbereich und keine Tätigkeiten mit Kontakt zu möglicherweise SARS-CoV-2-infizierten Personen verrichten. Grundsätzlich werden zur Zeit patientennahe Arbeitsschritte als unverantwortbare Gefährdung für eine Schwangere eingestuft, auch wenn die Hygieneregeln bezüglich des Tragens eines Mund- und Nasenschutzes von Patienten und Personal konsequent eingehalten werden. Das dauerhafte Tragen einer FFP 2/FFP 3-Maske als wirksames Mittel zur Verhinderung einer Infektion (zusammen mit anderen Hygienemaßnahmen) beim Patientenkontakt ist für Schwangere aufgrund des erhöhten Atemwiderstandes nicht geeignet.

Da die Zahl der Infektionen momentan sehr dynamisch verläuft, muss bei wechselnden oder zahlreichen Kontakten davon ausgegangen werden, dass die

Schwangere an entsprechenden Arbeitsplätzen in der Arztpraxis Kontakt zu infektiösen Personen haben kann.

Auch wenn schwangere Frauen nach jetzigem Kenntnisstand kein höheres Risiko als die Allgemeinbevölkerung haben, sich zu infizieren, sind die Möglichkeiten einer medizinischen Behandlung im Falle eines schweren Verlaufs bei Schwangeren gegenüber der Allgemeinbevölkerung eingeschränkt. Nicht immer können geeignete Medikamente und Behandlungsmaßnahmen genutzt werden, ohne dabei das ungeborene Kind zu gefährden.

Können Schutzmaßnahmen, wie zum Beispiel die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen mit patientenferner Tätigkeit oder die Umsetzung auf einen Arbeitsplatz mit Verwaltungsarbeiten in einem unkritischen Bereich, nicht in ausreichender Weise ergriffen werden, ist ein Beschäftigungsverbot auszusprechen.

Bei einem mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot hat die Beschäftigte Anspruch auf Lohnfortzahlung (Mutterschutzlohn). Diesen kann sich der Arbeitgeber über das U2-Umlageverfahren durch die gesetzliche Krankenkasse der Beschäftigten erstatten lassen.

Verstöße gegen das Mutterschutzgesetz können mit einer Geldbuße bis zu 30.000 Euro geahndet werden. Wer eine vorsätzliche Handlung begeht und dadurch die Gesundheit der Frau oder ihres Kindes gefährdet, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft.

Schwangerschaft im Ausbildungsverhältnis

Bei Schwangerschaft in der Berufsausbildung gelten ebenfalls die oben aufgeführten Regelungen. Darüber hinaus ist die zuständige Stelle zu informieren,

- wenn die Ausbildung infolge Beschäftigungsverbot und/oder Mutterschutz unterbrochen wird,

- wenn eine Inanspruchnahme der Elternzeit erfolgt,
- zu welchem Zeitpunkt ein Wiedereinstieg in die Ausbildung geplant ist.

Gemäß Berufsbildungsgesetz (BBiG) verlängert sich die Ausbildungszeit automatisch um die Zeit der Elternzeit, wenn und soweit diese in die im Berufsausbildungsvertrag vereinbarte Ausbildungszeit fällt. Die Ausbildungszeit endet folglich erst dann, wenn die Elternzeit nachgeholt wurde.

Das Ausbildungsverhältnis verlängert sich nicht automatisch um die Zeiten der schwangerschaftsbedingten Beschäftigungsverbote. Auf Antrag der Auszubildenden kann die zuständige Stelle gemäß § 8 Abs. 2 BBiG die Ausbildungszeit verlängern, wenn die Verlängerung erforderlich ist, um das Ausbildungsziel zu erreichen.

An Prüfungen darf die Auszubildende auch während des Beschäftigungsverbots teilnehmen, da das MuSchG nur

für das privatrechtliche Ausbildungsverhältnis, nicht aber für die öffentlich-rechtliche Prüfungsteilnahme gilt.

Für weitere Fragen stehen Ihnen die Mitarbeiterinnen des Referates Medizinische Fachangestellte unter Tel. 0351 8267-170, -171 und -173 gern zur Verfügung. ■

Marina Hartmann
Leitende Sachbearbeiterin
Referat Medizinische Fachangestellte