Stellungnahme

des Deutschen Gewerkschaftsbundes zu den Eckpunkten zum Referentenentwurf eines Gesetzes zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes zur Weiterentwicklung und Vereinfachung des Elterngeldes sowie des Mutterschutzgesetzes

30. Oktober 2026

Kontakt:

Abteilung Frauen, Gleichstellungs- und Familienpolitik

Deutscher Gewerkschaftsbund

Telefon: +49 30 24060-0
fgf@dgb.de

Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) nimmt den Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes zur Weiterentwicklung und Vereinfachung des Elterngeldes sowie des Mutterschutzgesetzes zur Kenntnis und bedankt sich für die Möglichkeit der Stellungnahme.

Als demokratisch organisierter Dachverband von acht Mitgliedsgewerkschaften hat der DGB partizipative Strukturen und Prozesse, die bei Bewertungen von Gesetzentwürfen und Stellungnahmen berücksichtigt werden. Die in diesem Verfahren festgelegte Frist erlaubt weder diese Beteiligung noch eine fundierte Auseinandersetzung mit dem vorgelegten Referentenentwurf. Gerade bei einem Vorhaben mit weitreichenden Auswirkungen wäre mehr Zeit für die Beteiligung der Verbände ein wichtiges Zeichen für die Anerkennung und Einbindung zivilgesellschaftlicher Expertise gewesen.

Der DGB kritisiert die enge Fristsetzung ausdrücklich und nimmt hier ausschließlich zu den **Eckpunkten der Elterngeld- und Mutterschutzreform** Stellung. Eine ausführliche Stellungnahme zum Gesetzentwurf im parlamentarischen Verfahren behält sich der DGB vor.

NEUES ELTERNGELDMODELL MIT ANPASSUNG VON MINDEST- UND HÖCHSTBETRAG

1) Änderung der aktuellen Regelung der reservierten Elterngeldmonate sowie
2) Änderung der Ersatzrate

Der DGB begrüßt, dass die den Elternteilen insgesamt zur Verfügung stehenden Elterngeldmonate nicht gekürzt werden. Mit insgesamt 14 Monaten nach der Geburt bleibt die Übergangsphase von der Elternzeit-Inanspruchnahme zum Eintritt des Kindes in die Kitabetreuung im Vergleich zur zwischenzeitlich angedachten Verkürzung auf zwölf Monate beherrschbar. Schon in der gegenwärtigen Situation sind 14 Monate Elternzeit insgesamt für einen reibungsfreien

Stark in Arbeit.

Eintritt in die Kitabetreuung und die Rückkehr zur Erwerbstätigkeit **beider** Elternteile herausfordernd.

Die nicht übertragbaren Elterngeldmonate für Mütter und Väter zu erhöhen, kann Anstoß für eine zwischen den Elternteilen gleichmäßigere Inanspruchnahme der Elterngeldmonate und eine fairere Verteilung der Sorgeverantwortung zwischen Müttern und Vätern sein, **wenn** tatsächlich beide Elternteile die „reservierten" vier Monate in Anspruch nehmen. Das gilt insbesondere in Verbindung mit der geplanten Erhöhung der Entgeltersatzrate auf 80 Prozent für die „reservierten" Monate. Zusätzliche, mit einer angemessenen Ersatzrate verbundene Monate für beide Elternteile könnten Väter stärker in die Verantwortung einbinden und Müttern den Wiedereinstieg erleichtern.

Zugleich sind diese in die richtige Richtung weisenden Maßnahmen nicht in ein Gesamtkonzept gegossen und werden daher von mehreren anderen geplanten Regelungen konterkariert. Dazu gehört insbesondere die geplante niedrige Ersatzrate von 50 Prozent für alle Monate, die die Eltern frei untereinander aufteilen können. Selbst bei partnerschaftlicher Aufteilung fällt die Entgeltersatzrate spätestens nach 10 Monaten deutlich ab. Da der Rechtsanspruch auf einen Kita-Platz erst mit Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes besteht, sollte die Absenkung der Ersatzrate auch erst nach zwölf Monaten greifen. Zwei Monate sollten in Höhe der bisherigen Einkommensersatzrate von 65 Prozent abgedeckt werden, um den Einkommensverlust überschaubar zu halten.

Bereits die Sachverständigenkommission zum Neunten Familienbericht der Bundesregierung hat empfohlen, außer in den „reservierten" auch in der Hälfte der aufteilbaren Elterngeldmonate das entgangene Nettoerwerbseinkommen zu 80 Prozent zu ersetzen.[1] Das wäre ein deutlicher finanzieller Anreiz, die Elternzeit gleichmäßiger zwischen den Elternteilen aufzuteilen und würde das am häufigsten von Vätern genannte Argument für kürzere Elternzeiten, nämlich finanzielle Einbußen, ein Stück weit entkräften.

Auf die Erhöhung der Mindestbezugszeit von zwei Monaten ganz zu verzichten, wird nicht dazu beitragen, die tatsächliche Inanspruchnahme der vier „reservierten" Elterngeldmonate insbesondere durch Väter zu erhöhen.

Aus dem – öffentlich so wahrgenommenen und kommunizierten – Elterngeldmodell 12+2 soll das Modell 4+6+4 werden, aus dem sich bei partnerschaftlicher Aufteilung im besten Fall ein 7+7-Modell ergeben kann. Das allerdings bleibt so lange unwahrscheinlich, wie die Entgeltersatzrate in den frei untereinander aufteilbaren Elterngeldmonaten auf 50 Prozent abbricht. Als Anreiz für

[1] Neunter Familienbericht. Eltern sein in Deutschland – Ansprüche, Anforderungen und Angebote bei wachsender Vielfalt (2021)

die partnerschaftliche Inanspruchnahme des Elterngelds fordert der DGB deshalb eine gesetzlich verankerte Entgeltersatzrate von durchgängig 80 Prozent, **wenn die Elternteile die Sorgeverantwortung partnerschaftlich teilen und die Elterngeldmonate gleichmäßig aufteilen.**

In die Überlegungen zur Neugestaltung des Elterngeldes sollten auch Alternativen einfließen, zum Beispiel: **Ein gleichmäßiger Anspruch von je sieben Elterngeldmonaten für jeden Elternteil**, bei dem ein Teil der Monate auf Antrag (ggf. mit einer Ersatzrate von 50 Prozent) auf den anderen Elternteil übertragen werden kann, könnte die öffentliche Debatte über die Verteilung des Elterngeldes positiv beeinflussen und zu mehr Partnerschaftlichkeit beitragen. Gleichzeitig würde die Wahlfreiheit der Eltern gestärkt, weil sie nicht in ein gesetzlich vorgeschriebenes Elternzeitregime (4+6+4 oder jedes andere) gezwängt würden und die Verteilung innerhalb der Paargemeinschaft nach den jeweiligen Bedarfen angepasst werden könnte.

Das geplante Elterngeldmodell 4+6+4 wird sich mit hoher Wahrscheinlichkeit zu dem auch in den Eckpunkten angeführten **10+4-Modell als gelebte „Normalität“** entwickeln. Wenn sich Väter aus welchen Gründen auch immer – zu den am häufigsten genannten gehören finanzielle sowie die Sorge vor negativen beruflichen Konsequenzen – gegen die Inanspruchnahme der Elternzeit entscheiden, tragen abermals die Mütter die Konsequenzen der verkürzten Elternzeit. Da könnte es naheliegen, die Zeit durch Inanspruchnahme von Elterngeld Plus zu strecken und finanzielle Einschnitte in Kauf zu nehmen.

Für die Gestaltung von Elternzeit und Elterngeldansprüchen, die die finanziellen und sozialen Lasten gerecht zwischen den Partner*innen verteilen, sind letztlich auch grundsätzliche strukturelle Verwerfungen wie die Entgeltlücke zwischen den Geschlechtern, die Besteuerung von Ehepaaren im Einkommensteuerrecht und das zwischen Müttern und Vätern im Erwerbsverlauf oft ansteigende Einkommensgefälle entscheidend. Bei einem großen Einkommensgefälle lässt es sich finanziell allzu oft nicht mehr abbilden, dass der Vater zu Hause bleibt und die Mutter arbeiten geht. Davon sind vor allem diejenigen Familien betroffen, bei denen die Mutter ihre Erwerbsarbeit bereits reduziert hat, um ältere Geschwister zu betreuen.

3) Anhebung Mindest- und Höchstbetrag

Die bescheidene Anhebung von Mindest- und Höchstbetrag des Elterngeldes erstmals nach 19 Jahren wird den Kaufkraftverlust von rund 30 Prozent, den

das Elterngeld seit seiner Einführung erfahren hat,[2] nicht annähernd kompensieren.

Diese Entwicklung wird sich überdies ohne Inflationsausgleich fortsetzen. **Einen automatischen Inflationsausgleich im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz zu verankern, ist daher zwingend notwendig, um erwerbstätigen Eltern die gleiche Teilhabe an Erwerbsarbeit und Sorgeverantwortung in der Phase der Familiengründung zu ermöglichen und der gleichstellungspolitischen Verantwortung des Staates gemäß Art. 3 Abs. 2 gerecht zu werden.**

Die marginale Erhöhung von Mindest- und Höchstbetrag konterkariert zusätzlich den finanziellen Anreiz, dass beide Elternteile vier Monate in Elternzeit gehen. Die fehlende Anpassung des Höchstsatzes betrifft nicht nur Familien mit hohen Einkommen, sondern immer weitere Teile der Mittelschicht: Wer mehr als 2.375 Euro errechnetes Nettoeinkommen aus Erwerbstätigkeit hat, würde in den ersten vier Elterngeldmonaten trotz einer Entgeltersatzrate von 80 Prozent nur den Höchstbetrag von 1.900 Euro erhalten. Im Vergleich zum geltenden Recht würden damit noch deutlich mehr Beschäftigte an die Begrenzung durch den Höchstbetrag stoßen. Von den im Jahr 2011 geborenen Kindern hatten nur rund 6 Prozent der Elterngeld beziehenden Mütter und Väter Anspruch auf den Höchstbetrag von 1.800 Euro. Für die 2021 geborenen Kinder erreichten bereits rund 17 Prozent der Eltern das entsprechende Nettoeinkommen von 2.770 Euro. Dabei stieg der Anteil bei den Müttern von 3,4 Prozent auf 10,1 Prozent und bei den Vätern von 16,6 Prozent auf 31,0 Prozent. Lässt man die Personen ohne vorheriges Erwerbseinkommen außer Acht, lagen die Anteile bei den im Jahr 2021 geborenen Kindern sogar bei 13,5 Prozent der Mütter und 32,5 Prozent der Väter.[3]

Am **Beispiel eines bzw. einer Beschäftigten der bayerischen Metall- und Elektroindustrie in Entgeltgruppe 8** mit einem **Bruttoeinkommen von 3.301 Euro** und einem für die Elterngeldberechnung relevanten Nettoeinkommen von **2.208 Euro** werden die Auswirkungen des Referentenentwurfs deutlich: Während das Elterngeld nach geltendem Recht über die gesamte Bezugsdauer bei rund 1.435 Euro monatlich liegt, steigt die Leistung nach dem vorliegenden Referentenentwurf in den ersten vier Monaten auf rund 1.766 Euro monatlich. Ab dem fünften Monat sinkt sie auf nur noch 1.104 Euro monatlich. Der bzw. die Beschäftigte würde damit gegenüber dem heutigen System monatlich **331**

[2] Geis-Thöne, Wido (2026), Elterngeld hat seit Einführung fast ein Drittel seines Werts verloren

[3] Wido Geis-Thöne (2024) Ohne Inflationsausgleich ändert das Elterngeld seinen Charakter, IW-Kurzbericht Nr. 97, Köln

Euro weniger Elterngeld erhalten. Bei einem Bezug von sechs Monaten summiert sich der Verlust auf **1.986 Euro**. Damit werden die ersten Monate nach der Geburt finanziell gestärkt, längere Elternzeiten jedoch deutlich schlechter abgesichert. Dies kann gerade Beschäftigte mit kleinen und mittleren Einkommen davon abhalten, zusätzliche Elternzeitmonate zu übernehmen.

VEREINFACHUNGEN

1) Aufhebung der Einschränkung des parallelen Basiselterngeldbezugs

Es gibt empirische Hinweise darauf, dass die getrennte Inanspruchnahme der Elterngeldmonate positive längerfristige Auswirkungen auf ein partnerschaftliches Elternarrangement bei gleichzeitiger Erwerbstätigkeit beider Elternteile hat. Dazu kann der vorübergehende Rollentausch in der Elternzeit beitragen. Dennoch sollte es vom Grundsatz her den Eltern überlassen bleiben zu entscheiden, ob und wann eine gleichzeitige Elternzeit für sie Erleichterung bringt. Das kann in größeren Familien z. B. der Fall sein, wenn aufgrund einer unzureichenden Bedarfsdeckung der öffentlichen Kinderbetreuung in den Sommerferien die Betreuung älterer Geschwisterkinder anders nicht sichergestellt werden kann.

2) Abschaffung des Partnerschaftsbonus

Mit der geplanten Abschaffung des Partnerschaftsbonus soll das **für die partnerschaftliche Aufteilung von Sorgeverantwortung gezielteste Instrument** der Elterngeldgestaltung aufgegeben werden. Die insbesondere gemessen an einem hohen Beratungsaufwand für die Verwaltung geringe Zahl derjenigen, die die Partnerschaftsmonate in Anspruch nehmen,[4] werden als Grund für diesen Schritt genannt.

Der DGB hält das – trotz der niedrigen Inanspruchnahmezahlen – für die falsche Schlussfolgerung. Bekanntermaßen tragen die hohen Anspruchsvoraussetzungen dazu bei, dass der Partnerschaftsbonus heute eine unmaßgebliche Rolle für die Gestaltung der Elternzeitarrangements spielt. Zum einen stehen die geforderten Teilzeitoptionen nur jenen Beschäftigten offen, die sich auf Freistellungsansprüche nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz berufen

[4] Für die 2023 geborenen Kinder wurde der Partnerschaftsbonus nur von fünf Prozent aller elterngeldbeziehenden Väter genutzt. Bei den Müttern waren es zwei Prozent. Die unterschiedlichen Anteile sind dadurch zu erklären, dass Alleinerziehende den Partnerschaftsbonus auch allein beziehen können, was häufiger auf Mütter als auf Väter zutrifft. Svenja Pfahl, Stefan Reuyß (2026), Gerechtigkeitscheck Elterngeld. Zeit für geschlechtergerechte und soziale Reformen

können, das in vielen Fällen nicht für die Arbeitsplätze beider Elternteile gelten dürfte. Auch die im Monatsdurchschnitt einzuhaltenden 24 Mindestwochenstunden für eine gemeinsame Teilzeitbeschäftigung, die für Frauen ein halbwegs tragfähiges eigenes Erwerbseinkommen sicherstellen sollen, ist in vielen Fällen nicht zu verwirklichen.

Statt aber daraus den Schluss zu ziehen, das Instrument ganz abzuschaffen, wäre die Anpassung der Rahmenbedingungen und der Voraussetzungen für seine Inanspruchnahme intensiv zu prüfen und dann zielgerichtet anzupassen. Dazu könnte auch die Absenkung der Mindestwochenstunden gehören, da die Inanspruchnahme offenbar häufig daran scheitert, dass insbesondere Mütter, deren Wochenstundenzahl unterhalb der Schwelle von 24 liegt, keine Möglichkeit erhalten, ihre Arbeitszeit aufzustocken. Deshalb setzt sich der DGB nachdrücklich **für robuste Gestaltungsrechte und echte Rechtsansprüche auch im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz** ein, die Eltern bedarfsgerecht eine individuelle Rechtsposition verschaffen.

3) Vereinheitlichung Bemessungszeitraum sowie

4) Aufgabe der Unterscheidung zwischen laufendem Arbeitslohn und sonstigen Bezügen

Die mit Vereinfachungen begründete Vereinheitlichung des Bemessungszeitraumes bei der Einkommensermittlung von Nichtselbstständigen erscheint zunächst nachvollziehbar, beachtet jedoch nicht, dass damit Tarifsteigerungen im Geburtsjahr des Kindes bei der Berechnung des Einkommens für den Elterngeldbezug unberücksichtigt bleiben.

Der DGB weist nachdrücklich darauf hin, dass die Möglichkeit, den Bezugszeitraum bei bestimmten, in § 2b Abs. 1 Nr. 1 bis 4 näher definierten Ausnahmetatbeständen weiter nach hinten zu verschieben, zwingend um weitere Ausnahmen erweitert werden muss. Dazu gehört insbesondere angesichts der wirtschaftlichen Transformation die bereits mit der Covid-Regelung eingeführte Berücksichtigung von Kurzarbeit einerseits und eine etwaige Streikteilnahme, die als Zeitraum ohne Einkommensbezug behandelt wird, andererseits.

Die geplante Berücksichtigung sonstiger Bezüge bei der Ermittlung des Elterngeldes begrüßt der DGB ausdrücklich. Damit würde einer seiner langjährigen Forderung entsprochen.

Eine ausführliche Bewertung der geplanten Änderungen im Zusammenhang mit der Berechnung des Elterngeldes erfolgt in einer ausführlichen Stellungnahme im parlamentarischen Verfahren.

5) Anpassung Geschwisterbonus

Der DGB begrüßt die geplante Änderung der Anspruchsvoraussetzungen für den Geschwisterbonus. Den Anspruch auf die gesamte Dauer des Elterngeldbezugs auszuweiten, unabhängig davon, ob die derzeit geltende Voraussetzung für ein älteres Geschwisterkind erfüllt ist oder nicht, ist nachvollziehbar und sinnvoll. Die geplante Anpassung entlastet die Verwaltung und gibt Eltern die Sicherheit, den Geschwisterbonus bis zum Ende des Elterngeldbezugs zu erhalten und verschafft ihnen bei gleichbleibenden sonstigen Bedingungen die Gewissheit über das während des Elterngeldbezugs zu erwartende Einkommen.

ERWEITERUNG DER STATISTIK ZUM ELTERNGELD

Die beabsichtigte Ergänzung der Elterngeldstatistik um neue Erhebungsmerkmale, die dazu befähigen sollen, Paarbezüge beim Elterngeld und die Verteilung der Bezugsmonate im Paar auszuwerten, hält auch der DGB für notwendig, um evidenzbasiert das Elterngeld in die Zukunft weiterentwickeln zu können. Die Erhebung des Stundenumfangs, mit dem Eltern während des Elterngeldbezugs erwerbstätig sind, ist ein ganz entscheidendes Merkmal, nicht zuletzt für die Wirkungsanalyse des Elterngeld Plus, das seiner ursprünglichen Zielrichtung in der derzeit geltenden Ausgestaltung auch nur bedingt gerecht zu werden können scheint. Das Gleiche würde im Übrigen für eine fundierte Einschätzung und Bewertung der Inanspruchnahme des Partnerschaftsbonus gelten.

Um das Elterngeld wirklich evidenzbasiert weiterentwickeln zu können und insbesondere die Wirkungen des geplanten neuen Elterngeldmodells zu erfassen, hält der DGB eine **verpflichtende Evaluation der geplanten Änderungen im BEEG** für unerlässlich und fordert, eine entsprechende Berichterstattung gesetzlich zu verankern.

MUTTERSCHUTZGESETZ

Zeitliche Einschränkung der arbeitszeitlichen Beschäftigungsverbote bei Stillenden

Der DGB lehnt die geplante Begrenzung der arbeitszeitlichen Beschäftigungsverbote bei Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit für Stillende bis zur Vollendung des ersten Lebensjahres des Kindes entschieden ab. Das Argument eines differenzierteren Gesundheitsschutzes ist aus Sicht des DGB nicht nachvollziehbar und auch nicht tragfähig, gehören doch Stillende – wie Schwangere – zu den in § 4 Nr. 6 ArbSchG beschriebenen „besonders schutzbedürftigen Beschäftigtengruppen“, unabhängig davon, ob sie im ersten

Lebensjahr des Kindes stillen oder danach. Die Ergebnisse der KiGGS Welle 2[5] zeigen, dass nur rund 17 Prozent der Kinder überhaupt über den 12. Lebensmonat hinaus gestillt werden. Da die Studie zwischen erwerbstätigen und nicht-erwerbstätigen Stillenden nicht unterscheidet, gibt es derzeit keine repräsentativen Daten darüber, wie viele erwerbstätige Frauen überhaupt über das 1. Lebensjahr ihres Kindes hinaus stillen. Die geplante Begrenzung würde aber mit hoher Wahrscheinlichkeit nur für einen sehr kleinen Teil erwerbstätiger Frauen greifen. Der DGB kritisiert auch aus diesen Gründen die Absicht, den sozialen Arbeitsschutz der arbeitszeitlichen Beschäftigungsverbote ausgerechnet bei einer der besonders schutzbedürftigen Beschäftigtengruppen aufbrechen zu wollen.

Das Mutterschutzgesetz ist der falsche Ort, um die Gleichbehandlung stillender Mütter mit Eltern, die sich ebenfalls um kleine Kinder kümmern müssen, sicherzustellen. Das gilt umso mehr, wenn sich der Anspruch der Gleichbehandlung im Mutterschutzgesetz nur durch den Abbau des sozialen Arbeitsschutzes erfüllen lässt. Der DGB verweist dagegen seit Jahren auf die **Notwendigkeit der vollständigen Umsetzung der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie**,[6] nach der „die Mitgliedstaaten die notwendigen Maßnahmen [..] ergreifen, um zu gewährleisten, dass Arbeitnehmer mit Kindern bis zu einem bestimmten Alter, mindestens jedoch bis zum Alter von acht Jahren, sowie pflegende Angehörige das Recht haben, flexible Arbeitsregelungen für Betreuungs- und Pflegezwecke zu beantragen.“ Die Gewährleistung entsprechender familienbewusster Arbeitszeitarrangements würde auch nicht (mehr) stillenden Müttern mit Kleinkindern ermöglichen, flexible Arbeitszeitregelungen unter Verzicht auf Mehr-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit in Anspruch zu nehmen. Als Instrumente einer zeitgemäßen Familienpolitik und als Schutz gegen Diskriminierung und Benachteiligung sollten endlich auch die Gestaltungsrechte von Beschäftigten mit Sorgeverantwortung – das gilt im Übrigen auch für pflegende Erwerbstätige – im Zusammenhang mit der Bestimmung von Dauer und Lage der Arbeitszeit gestärkt und ausgebaut werden. Auch dies wären dringend notwendige Regelungstatbestände, die im Sinne von mehr Partnerschaftlichkeit, gleichberechtigter Teilhabe und wirtschaftlicher Stabilität von Familien auch Vätern (und männlichen Pflegepersonen) größere zeitliche Spielräume für die Übernahme von Sorge- und Pflegeverantwortung eröffnen würden.

---

5 Stillverhalten in Deutschland – Neues aus KiGGS Welle 2

6 RICHTLINIE (EU) 2019/1158 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates

Wegfall von Aushang und Schriftformpflichten

Der geplante Wegfall der Schriftformerfordernis bei Beauftragung zuverlässiger und fachkundiger Personen zur Wahrnehmung der Aufgaben des betrieblichen Gesundheitsschutzes nach dem Mutterschutzgesetz sieht der DGB kritisch. Der Vorteil der Schriftformerfordernis ist, dass Informationen jederzeit und überall, ohne Lesegräte, verfügbar sind. Bei Speichermedien und Dateiformaten, die durch den technologischen Wandel schnellen Veränderungen unterworfen sind, muss sichergestellt sein, dass sie auslesbar bleiben. Informationen von Floppy Disc, Diskette und Mini-Disk sind das heute in der Regel schon nicht mehr. Wären bei Abschaffung der Schriftform nur noch digitale Nachweise verfügbar, könnte nicht sichergestellt werden, dass diese bei Gericht zum Beweiszweck problemlos ausgelesen werden können. Die Schriftform gewährleistet größtmögliche Rechtssicherheit und vermeidet unnötigen Streit darüber, ob der Arbeitgeber zuverlässige und fachkundige Personen damit beauftragt hat, Aufgaben des betrieblichen Gesundheitsschutzes nach dem Mutterschutzgesetz wahrzunehmen.

Abbau Genehmigungsverfahren

Bereits im Zuge der Novellierung des Mutterschutzgesetzes 2017 hat sich der DGB anlässlich der Einführung des behördlichen Genehmigungsverfahren für eine Beschäftigung zwischen 20 und 22 Uhr in seiner seinerzeitigen Stellungnahme nachdrücklich gegen das Konstrukt der sogenannten Genehmigungsfiktion ausgesprochen.[7] Dessen beabsichtigte Abschaffung überrascht nicht. Der DGB hebt ausdrücklich hervor, dass er die Einhaltung des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten ausschließlich auf Grundlage der geltenden Kriterien (ausdrückliche Bereiterklärung der Frau, ärztliches Zeugnis, Ausschluss einer unverantwortbaren Gefährdung durch Alleinarbeit) nicht für verlässlich hält.

Vor allem in prekären Beschäftigungsverhältnissen und im Schichtdienst besteht für Schwangere und Stillende die Gefahr, dass sie ihre Entscheidung nicht frei treffen können oder bei der Durchsetzung ihrer Interessen auf den Widerstand der Arbeitgeber stoßen. Das Risiko, dass ihr Einverständnis nicht tatsächlich ihrem eigenen Interesse entspricht, sondern unter Druck erteilt wird, ist groß. Dieser Druck bei der Abwägung und einer (möglicherweise dem eigenen Wunsch zuwiderlaufenden) Entscheidung kann sich besonders belastend auswirken und würde dem umfassenden Gesundheitsschutz widersprechen.

---

7 Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz – MuSchG)

Nach Auffassung des DGB müssen Ausnahmen daher **zwingend** von einer **vorherigen Genehmigung** der aus dem örtlichen Kontext herausgelösten, zumindest auf Landesebene angesiedelten unabhängigen Aufsichtsbehörde abhängig gemacht werden.

Folgeänderung für Selbstständige (Gestaffelter Mutterschutz)

Die vorliegenden geplanten Regelungen für Selbstständige sind nur ein kleiner Baustein für den Mutterschutz für Selbstständige: Sie sind notwendig, aber bei weitem nicht ausreichend. Ein wirksames Regelungskonzept für den Mutterschutz für Selbstständige wird erneut in die Zukunft verschoben.

Der DGB kritisiert, dass die geplanten Änderungen keine gesetzliche Absicherung selbstständiger Frauen während der Schwangerschaft und rund um die Geburt vorsehen. Rund 40 Prozent der Solo-Selbstständigen sind Frauen – Tendenz steigend. Ein Großteil von ihnen hat keinen Anspruch auf Mutterschaftsgeld und ist damit in einer besonders sensiblen Lebensphase unzureichend abgesichert. Die Einführung eines Mutterschutzes für Selbstständige ist daher ein gewerkschaftliches Anliegen, um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern. Dass diese Chance erneut nicht ergriffen wird, offenbart den mangelnden Gestaltungswillen.