Stellungnahme zum Referentenentwurf des BMBFSFJ eines Gesetzes zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes zur Weiterentwicklung und Vereinfachung des Elterngeldes sowie des Mutterschutzgesetzes

Deutscher Hebammen Verband

Der Deutsche Hebammenverband e. V. (DHV) bedankt sich für die Möglichkeit zur Stellungnahme, möchte an dieser Stelle aber darauf hinweisen, dass eine Rückmeldefrist von 2 Arbeitstagen nicht ausreicht, um sich ausreichend differenziert mit dem Sachverhalt auseinanderzusetzen. Der DHV hält es für kritisch, dass es immer häufiger zu solch kurzen Rückmeldefristen kommt.

Der DHV kann grundsätzlich das Ziel einer Vereinfachung der Regelungen zum Elterngeld nachvollziehen, gerade unter dem Gesichtspunkt einer zeitnahen Auszahlung. Ausdrücklich begrüßt der DHV, dass die grundsätzliche Begrenzung des Elterngeldes auf 12 Monate nicht umgesetzt wurde. Ebenso unterstützt der DHV grundsätzlich das Ziel der Förderung einer partnerschaftlichen Aufgabenverteilung sowie das Ziel der wirtschaftlichen Eigenständigkeit von Frauen und Männern. Allerdings ist hier immer eine komplexe Abwägung mit dem Schutz schwangerer und stillender Frauen sowie der Ermöglichung individueller Familienmodelle zu treffen. Dabei spielen vor allem auch äußere Rahmenbedingungen wie Art der Beschäftigung, finanzielle Zwänge, Betreuungsmöglichkeiten, die gesundheitlichen Voraussetzungen uvm. eine entscheidende Rolle. Weitere Details dazu sind im Verlauf der Stellungnahme zu finden.

Der DHV bedauert ausdrücklich, dass im Rahmen der Reform des Mutterschutzgesetzes keine Regelung zum Mutterschutz für Selbstständige vorgelegt wird und spricht sich aus gegen eine zeitliche Begrenzung der arbeitszeitlichen Beschäftigungsverbote für Stillende.

Zu einzelnen Bereichen der angestrebten gesetzlichen Regelungen nimmt der DHV wie folgt Stellung:

Arbeitszeitliche Beschäftigungsverbote für Stillende

Artikel 2, § 4, § 5 und § 6 Mutterschutzgesetz

Der DHV hält eine pauschale Begrenzung der arbeitszeitlichen Schutzvorschriften für stillende Frauen auf zwölf Monate nach der Geburt für nicht hinreichend begründet. Stillen ist auch nach dem ersten Lebensjahr gesundheitlich relevant. WHO und UNICEF empfehlen, neben geeigneter Beikost bis zum Alter von zwei Jahren oder darüber hinaus weiterzustillen. Dabei kann Muttermilch im zweiten Lebensjahr weiterhin einen erheblichen Beitrag zur Ernährung des Kindes leisten. Aus dem ergänzenden Charakter der Stillmahlzeiten folgt daher nicht, dass der Schutzbedarf entfällt.

Der besondere Schutz stillender Frauen ist keine Privilegierung gegenüber nichtstillenden Müttern. Er berücksichtigt eine zusätzliche körperliche Situation und dient dem Schutz der Gesundheit von Mutter und Kind. Genau diesen Schutz während der Stillzeit nennt das Mutterschutzgesetz als Ziel. Allgemeine Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und stillspezifischer Gesundheitsschutz sind deshalb auseinanderzuhalten.

Stillende Mütter erbringen eine gesundheitlich bedeutsame Sorgeleistung. Stillförderung ist entsprechend auch eine öffentliche Aufgabe, für die die WHO politische und rechtliche Unterstützung fordert. Daraus folgt keine Abwertung nichtstillender Mütter, sondern die Verantwortung, angemessene Bedingungen für das Stillen zu schaffen.

Die Befristung der Freistellung zum Stillen nach § 7 Absatz 2 begründet für sich genommen nicht, warum auch andere arbeitszeitliche Schutzvorschriften nach zwölf Monaten entfallen sollen. Vielmehr wäre für jede betroffene Schutzregel fachlich darzulegen, weshalb der Schutzbedarf endet – beziehungsweise wie er anschließend wirksam berücksichtigt wird – *bevor* eine solche Einschränkung vorgenommen wird.

Der DHV fordert daher, die bestehenden Schutzvorschriften nicht allein aufgrund des Kindesalters pauschal aufzuheben.

Der DHV verweist in diesem Zusammenhang auch auf die Stellungnahme des DPR und unterstützt, dass eventuelle Anpassungen im Mutterschutzgesetz ebenfalls evaluiert werden sollten.

Mutterschutz für Selbstständige

Artikel 5 und 6 des vorliegenden Entwurfs

Die Ausweitung der Schutzfrist nach einer Fehlgeburt auf privat versicherte Selbstständige ist folgerichtig und notwendig.

Aus Sicht des DHV ist diese Anpassung des Mutterschutzes für Selbstständige im vorliegenden Entwurf aber absolut nicht ausreichend. Eine umfassende gesetzliche Absicherung selbstständig tätiger Frauen während der Schwangerschaft und rund um die Geburt fehlt weiterhin.

Hebammen betreuen viele selbstständige Frauen, die auf Grund von finanziellem oder organisatorischem Druck bis kurz vor der Geburt oder sehr schnell danach arbeiten und damit ihre Gesundheit und den guten gemeinsamen Start mit Kind ins Familienleben zu oft hintenanstellen müssen. Gleichzeitig sind viele Hebammen selbst freiberuflich und damit selbstständig tätig. Eine faire Mutterschutzregel für alle ist nicht nur eine Frage der Wirtschaftlichkeit, Teilhabe oder Fairness. Sie ist auch eine Frage von Gesundheit und Prävention.

Ministerin Prien selbst hat die Notwendigkeit einer Regelung bereits im Jahr 2025 bekräftigt und für 2026 angekündigt.[1] **Der DHV bedauert ausdrücklich, dass keine Regelung zum Mutterschutz für Selbstständige Einzug in diesen Reformentwurf gefunden hat, trotz dem Vorliegen verschiedener möglicher Modelle, und sieht hier dringenden Anpassungsbedarf.**

Insgesamte Einsparungen durch die Reform – Auskömmliche Finanzierung von Familien

Siehe u. a. Kapitel D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand sowie Artikel 1 § 2 neu

Durch die Neu-Regelungen im Elterngeld wird eine Entlastung des Haushaltes in Höhe von 1,3 Milliarden Euro bis 2030 anvisiert:

Durch verwaltungsrechtliche Vereinfachungen und die Änderungen im Elterngeld entstehen für den Bund Einsparungen. Die Haushaltsentlastung beträgt circa 1,3 Milliarden Euro bis zur vollen Reformwirkung in 2030.

Der DHV begrüßt grundsätzlich, dass weniger Einsparungen als bisher vorgesehen sind. Es bleibt unklar, ob das neue Modell, dass für Familien attraktiver sein soll, trotzdem zu Einsparungen führen wird und wer diese tragen wird. Grundsätzlich hält der DHV eine angemessene Finanzierung von Familien für eine politische Priorität und steht Einsparungen an dieser Stelle kritisch gegenüber.

Auch wenn grundsätzlich eine Erhöhung des Mindest- sowie des Höchstbetrages zu begrüßen ist, entspricht die im Entwurf anvisierte Erhöhung nicht einmal dem Inflationsausgleich und ist daher aus Sicht des DHV nicht ausreichend.

Umstellung des Elterngeldes auf das 4+6+4-Modell

Artikel 1 § 2 neu, § 4 neu, § 4b neu

Der DHV begrüßt, dass entgegen bisheriger Informationen die insgesamte Dauer von 14 Monaten für das Basiselterngeld erhalten bleiben soll und diese Bezugsdauer auch für Alleinerziehende greift. Auch

[1] „Aber die Umsetzung ist noch unklar“: Familienministerin Prien stellt Mutterschutz für Selbstständige in Aussicht

dass Eltern wieder unbeschränkt gleichzeitig Elterngeld beziehen können, schafft eine zusätzliche Flexibilität für verschiedene Familienmodelle, die der DHV grundsätzlich befürwortet. Ein zusätzlicher Anreiz für die partnerschaftliche Aufteilung ist aus Sicht des DHV ebenfalls zu begrüßen.

Der DHV stellt aber in Frage, ob das neue 4+6+4-Modell unter den aktuellen Rahmenbedingungen eine ausreichende Abwägung zwischen Förderung der partnerschaftlichen Aufgabenteilung sowie den tatsächlichen familiären Situationen darstellt. Eine abschließende Bewertung ist in der Kürze der Zeit nicht möglich. Der DHV plädiert aber dafür, dass grundsätzlich eine Absicherung von Eltern bis zum 12. Monat möglich sein sollte.

Bis 2021 waren es laut Statistischem Bundesamt 46,2 Prozent der Väter, die überhaupt Elternzeit nahmen[2]. Selbst wenn diese Zahl weiter zugenommen haben sollte, gibt es immer noch einen hohen Anteil von Vätern, die gar keine Elternzeit nehmen. Wenn das maximale Anrecht auf Basiselterngeld für ein Elternteil auf 10 Monate beschränkt bleibt, ist die Frage, in wie vielen Fällen die nun zur Verfügung stehende Elternzeit aus finanziellen oder anderen Gründen auf 10 Monate begrenzt bleiben wird.

Ein durch diese Regelung möglicherweise entstehender Anteil von Kindern, die nur 10 Monate elterlich betreut werden können, ist in der Hinsicht problematisch, dass

- der allgemeine Rechtsanspruch auf Kindertagesbetreuung nach § 24 Abs. 2 SGB VIII erst mit Vollendung des ersten Lebensjahres eintritt. Es ist fraglich, ob ausreichend und angemessene Betreuung für Kinder unter 12 Monaten zur Verfügung steht. Die Sicherstellung der Betreuung ist schon zum 12. oder 14. Monat nicht für alle Eltern einfach sicherzustellen.
- die S3-Leitlinie „Stilldauer und Intervention zur Stillförderung“ (zuletzt aktualisiert 2025) mindestens eine Gesamtstilldauer von 12 Monaten empfiehlt[3]. Stillen sollte, soweit es möglich ist, eher gefördert als durch starre Regelungen für individuelle Fälle komplizierter gemacht werden Zwar benötigen nicht alle Mütter eine Elternzeit von mehr als zehn Monaten, um stillen zu können. Eine weitere Verkürzung des Zeitraums, in dem Mütter ohne wachsenden finanziellen Druck zu Hause bleiben können, ist jedoch für einzelne Familien kritisch zu bewerten.
- das erste Lebensjahr für die Entwicklung eines Kindes von großer Bedeutung ist und hier Gestaltungsspielraum für Familien möglich sein sollte. In dieser Zeit werden entscheidende Grundlagen für Bindung, Gesundheit sowie körperliche, geistige und emotionale Entwicklung gelegt.

Partnermonate sollten als Anreiz eingesetzt werden, nicht aber die Betreuung von Kindern in den ersten 12 Lebensmonaten erschweren. Eine Mindestbetreuungszeit von 12 Monaten sollte möglich sein, unabhängig von der familiären Situation.

Auch die finanzielle Aufteilung wirft Fragen auf. Die Aufteilung, dass in den ersten 4 verpflichtenden Monaten 80 % Elterngeld bezogen wird und in den nachfolgenden Monaten 50 % führt dazu, dass sich im Schnitt ein längerer Bezug von Elterngeld finanziell nachteilig auswirkt und eine längere Betreuungszeit damit finanziell schwieriger zu realisieren sein könnte. Aus Sicht des DHV ist außerdem genau zu überprüfen, welche unterschiedlichen Folgen die Absenkung auf 50 % ab dem 5. Monat auf die finanzielle Situation von Müttern und Vätern – sowie auf die Chancengleichheit – haben wird.

Berlin, den 30.10.2026

[2] Väterbeteiligung beim Elterngeld erreicht neuen Höchstwert - BMBFSFJ
[3] 027-072l_S3_Stilldauer-Interventionen-zur-Stillfoerderung_2026-02.pdf

Der Deutsche Hebammenverband e. V. (DHV) ist ein Bundesverband und setzt sich aus 16 Landesverbänden zusammen. Mit rund 22.000 Mitgliedern ist der DHV der größte Hebammenberufsverband in Deutschland und vertritt die Interessen aller Hebammen. In ihm sind angestellte und freiberufliche Hebammen, Lehrer*innen für Hebammenwesen, Hebammenwissenschaftler*innen, Hebammen in den Frühen Hilfen, hebammengeleitete Einrichtungen sowie Hebammenschüler*innen und Studierende vertreten. Über die berufliche Interessenvertretung hinaus ist eine gute medizinische und soziale Betreuung der Frauen und ihrer Kinder vom Beginn der Schwangerschaft bis zum Ende der Stillzeit das zentrale Anliegen des Deutschen Hebammenverbandes. Als Mitglied in der European Midwives Association (EMA), im Network of European Midwifery Regulators (NEMIR) und in der International Confederation of Midwives (ICM) setzt sich der Verband auch auf europäischer und internationaler Ebene für die Stärkung der Hebammenarbeit sowie die Gesundheit von Frauen und ihren Familien ein.

Kontakt

Deutscher Hebammenverband e.V.

Büro Berlin
Lietzenburger Straße 53
10719 Berlin

T. 030-39406770

referat-pol-strategie@hebammenverband.de
hebammenverband.de