Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes zur Weiterentwicklung und Vereinfachung des Elterngeldes sowie des Mutterschutzgesetzes vom 27. Oktober 2026

Stellungnahme

des

Bundesverbandes der Freien Berufe e. V.

Brüssel/Berlin, den 30. Oktober 2026

Bundesverband der Freien Berufe e. V.
Reinhardtstraße 34 – 10117 Berlin – Tel.: +49 30 284444-0 – Fax: +49 30 284444-78
Avenue de Cortenbergh 116 – B-1000 Brüssel – Tel.: +32 2 50010-50 Fax: +32 2 51210-55
E-Mail: info@freie-berufe.de
www.freie-berufe.de

I. Allgemein

Der Bundesverband der Freien Berufe e. V. (BFB) vertritt als einziger Spitzenverband der freiberuflichen Kammern und Verbände die Interessen der Freien Berufe, darunter sowohl Selbstständige als auch Angestellte, in Deutschland. Allein die rund 1,51 Millionen selbstständigen Freiberuflerinnen und Freiberufler steuern rund zehn Prozent zum Bruttoinlandsprodukt bei. Das entspricht einer Freiberuflerdichte von 17,8 Selbstständigen je 1.000 Einwohnerinnen und Einwohner. Gemeinsam mit ihren Teams erwirtschaften sie einen Jahresumsatz von rund 534 Milliarden Euro. Insgesamt arbeiten rund 6,2 Millionen Erwerbstätige in den Freien Berufen. Davon sind knapp 4,36 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in freiberuflichen Teams tätig. Statistisch arbeitet rund jede achte sozialversicherungspflichtig beschäftigte Person in einem Freiberuflerteam. Mehr als jede dritte selbstständige Person in Deutschland ist Freiberuflerin oder Freiberufler. Insgesamt hat sich zwischen 2020 und 2025 die Anzahl der Selbstständigen in den Freien Berufen um rund 42.000 (plus 2,9 Prozent) erhöht; seit 2005 sogar um rund 74 Prozent.

Eine Stärkung unternehmerischer Aktivitäten und eine größere Rolle von Frauen in der Wirtschaft sind essenziell, um Selbstständigkeit und Unternehmertum wieder als Karrierewege in den Mittelpunkt zu rücken, und auch, um die Verbesserungen der Rahmenbedingungen von Unternehmerinnen zu bewirken. Neben der gesellschaftlichen Notwendigkeit ist es auch ein Gebot (volks-)wirtschaftlicher Vernunft, Frauen in diesen Bereichen gezielt zu stärken. Das gilt insbesondere angesichts des stetig wachsenden Fach- und Arbeitskräftemangels. Wir können es uns schlicht nicht leisten, auf diese Talente zu verzichten.

Für die Freien Berufe ist Selbstständigkeit zentral, um auch künftig mit ihren Teams ihre Beiträge für Zukunftsaufgaben wie die Transformation, die Digitalisierung und die Dekarbonisierung leisten zu können. Angesichts der demografischen Entwicklung ist die Sicherung der Rahmenbedingungen für Selbstständigkeit eine der großen Herausforderungen der kommenden Jahre. Alle Akteurinnen und Akteure aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft sind gefordert, dies als entscheidende Zukunftsaufgabe in den Mittelpunkt zu stellen.

Verschiedene politische Maßnahmen wurden in der vergangenen Legislaturperiode diskutiert und in politischen Prozessen in den vergangenen Jahren angegangen, um das Ziel einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen. Sie adressieren im Kern vor allem Arbeitnehmerinnen. Die Belange von Selbstständigen und Unternehmerinnen wurden in der vergangenen Legislaturperiode besser als bisher berücksichtigt – so etwa im Aktionsplan für mehr Frauen im Mittelstand des Bundeswirtschaftsministeriums. Dabei ging es im Wesentlichen um Sichtbarkeit durch Vorbilder und Vernetzung der Akteurinnen und Akteure – spürbare Verbesserungen blieben aber bisher aus.

Die allgemeinen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit einer selbstständigen Erwerbstätigkeit und der Familiengründung in Deutschland bleiben jedoch weiterhin ausbaufähig. So liegt der Anteil der Gründerinnen in Deutschland bei nur 18,8 Prozent. Der Frauenanteil an den Gründungen in den Freien Berufen beträgt nunmehr 54,3 (nach 54,9 für 2025) und steht somit auf einem hohen Niveau Wie in den Vorjahren entfällt mehr als die Hälfte der freiberuflichen Gründungen auf Frauen: Rund 60.000 Frauen nahmen 2025 in diesem

Bereich eine selbstständige Erwerbsarbeit auf. Die Werte sind in den vergangenen Jahren jedoch kaum oder nur langsam gestiegen. Grund dafür sind strukturelle Hindernisse für Frauen im Startup-Bereich, als Gründerin, in der Unternehmensnachfolge und als Unternehmerin, zum Beispiel Herausforderungen bei der Finanzierung, fehlende Zugänge zu Netzwerken, aber auch in besonderem Maße die erschwerte Vereinbarkeit von Familie und Unternehmertum. Letztere ist von großer Bedeutung, da viele Gründerinnen erst mit Anfang 30 gründen und die Unternehmensgründung somit häufig mit der Familiengründung zusammenfällt.

Grundsätzlich begrüßt der BFB das Ziel, das Elterngeld zu vereinfachen, Verwaltungsverfahren zu beschleunigen und die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu verbessern. Positiv hervorzuheben sind insbesondere die Anpassung der Mindest- und Höchstbeträge sowie die vorgesehene Schließung der Schutzlücke für privat krankenversicherte Selbstständige mit Krankentagegeldanspruch nach einer Fehlgeburt.

Allerdings bleiben im vorliegenden Referentenentwurf echte Verbesserungen im Sinne der selbstständigen Frauen und Unternehmerinnen aus. Die Vereinbarungen des aktuellen Koalitionsvertrags sehen die Einführung eines Mutterschutzes für Selbstständige analog zu den Mutterschutzfristen für Beschäftigte vor. Darüber hinaus ist eine Prüfung umlagefinanzierter und anderer geeignete Finanzierungsmodelle genannt. Auch ist die Entwicklung von Konzepten für die Absicherung der betroffenen Betriebe sowie eine Aufklärungskampagne zum Mutterschutz vereinbart.

Aus BFB-Sicht bedarf es einer stärkeren Berücksichtigung von selbstständigen Gründerinnen beim Mutterschutz und in der Ausgestaltung und Berechnung des Elterngelds, um Anreize für eine höhere Gründungsbereitschaft unter Frauen zu schaffen. Auch die systematische Absetzbarkeit beruflich veranlasster Kinderbetreuungskosten halten wir in diesem Zusammenhang für wichtig.

II. Im Einzelnen

Der BFB schlägt nachfolgende Anregungen zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes zur Weiterentwicklung und Vereinfachung des Elterngeldes sowie des Mutterschutzgesetzes vor:

§ 2b „Bemessungszeitraum“

„Für die Ermittlung des Einkommens aus selbstständiger Erwerbstätigkeit im Sinne des § 2d vor der Geburt sind die jeweiligen steuerlichen Gewinnermittlungszeiträume maßgeblich, die dem letzten abgeschlossenen steuerlichen Veranlagungszeitraum vor der Geburt des Kindes zugrunde liegen. Haben in einem Gewinnermittlungszeitraum Zeiten nach Absatz 1 Satz 2 vorgelegen, so sind auf Antrag der berechtigten Person diejenigen Gewinnermittlungszeiträume maßgeblich, die dem diesen Zeiten vorangegangenen abgeschlossenen steuerlichen Veranlagungszeitraum zugrunde liegen.“

BFB-Forderung: Für Selbstständige bleibt die Bemessungsgrundlage der letzte abgeschlossene steuerliche Veranlagungszeitraum, anders als im Koalitionsvertrag angekündigt. Wir fordern, bei der Beantragung des Elterngelds die Wahlmöglichkeit zu geben, als Bemessungszeitraum das Einkommen in den zwölf Monaten vor der Geburt (analog abhängig Beschäftigter) oder das durchschnittliche Jahreseinkommen mehrerer Jahre zugrunde zu legen. Dabei sollte eine realitätsgerechte Durchschnittsbetrachtung ermöglicht werden, die auch schwankende Einkünfte und die wirtschaftliche Entwicklung der selbstständigen Tätigkeit berücksichtigt.

Ermittlung des Einkommens aus selbstständiger Arbeit

„Für die Ermittlung des Einkommens aus selbstständiger Erwerbstätigkeit im Sinne des § 2d vor der Geburt sind die jeweiligen steuerlichen Gewinnermittlungszeiträume maßgeblich, die dem letzten abgeschlossenen steuerlichen Veranlagungszeitraum vor der Geburt des Kindes zugrunde liegen. Haben in einem Gewinnermittlungszeitraum Zeiten nach Absatz 1 Satz 2 vorgelegen, so sind auf Antrag der berechtigten Person diejenigen Gewinnermittlungszeiträume maßgeblich, die dem diesen Zeiten vorangegangenen abgeschlossenen steuerlichen Veranlagungszeitraum zugrunde liegen.“

Gründerinnen, Unternehmerinnen und Selbstständige haben während des Elterngeldbezugs weiterhin hohe Fixkosten – zum Beispiel durch Krankenversicherung, Altersvorsorge, laufende Betriebskosten oder Berufsversicherungen, die trotz verminderter Arbeitszeit in voller Höhe weitergezahlt werden müssen. Die Sozialversicherungspauschalen, die der Berechnung des Elterngelds zugrunde gelegt werden, werden diesen Fixkosten nicht gerecht. **Das tatsächlich zur Verfügung stehende Einkommen während der Dauer des Elterngeldbezugs muss daher bei der Berechnung des Elterngelds in den Blick genommen werden. Eine konkrete Verbesserung der Situation von Selbstständigen in Bezug auf während der Elternzeit fortlaufende Fixkosten würde einen Steuerfreibetrag oder eine Erhöhung der absetzbaren Vorsorgeaufwendungen darstellen.**

Abschaffung des Partnerschaftsbonus

Die Abschaffung des Partnerschaftsbonus ist aus Sicht der Selbstständigen ambivalent. Einerseits wird eine komplexe Regelung beseitigt, die mit zusätzlichen Voraussetzungen und Verwaltungsaufwand verbunden war. Andererseits entfällt ein Instrument, das Eltern eine parallele Teilzeitgestaltung ermöglichen und damit auch eine schrittweise Rückkehr in die selbstständige Tätigkeit unterstützen konnte. Gerade bei Freiberuflerinnen und Freiberuflern kann eine solche parallele Gestaltung sinnvoll sein, weil sie die Aufrechterhaltung von Mandanten- und Kundenbeziehungen ermöglicht.

Die Reform sollte daher untersuchen, wie eine flexible Kombination von Kinderbetreuung und selbstständiger Erwerbstätigkeit künftig unterstützt werden kann.

Zu den Änderungen in §§ 4-8 Mutterschutzgesetz

Das Mutterschutzgesetz (MuSchG) unterscheidet nach Auffassung des Gesetzgebers bei arbeitszeitlichen Verboten (Verbot der Mehrarbeit, Nachtarbeitsverbot und Verbot der Sonn-

und Feiertagsarbeit) nicht hinreichend zwischen stillenden Frauen mit Säuglingen und mit älteren Kindern. Mit der Neuregelung sollen arbeitszeitliche Beschäftigungsverbote auf zwölf Monate nach der Entbindung eingeschränkt werden. Damit soll zum Ausdruck kommen, dass das Stillen von Säuglingen besonders schutzwürdig ist. Es soll nicht ausgeschlossen werden, dass ein darüberhinausgehendes, längeres Stillen weiterhin möglich ist.

Die Begrenzung des arbeitszeitlichen Gesundheitsschutzes für stillende Mütter auf ein Jahr in den §§ 4-8 MuSchG ist zu begrüßen, greift aber zu kurz. Auch das Stillbeschäftigungsverbot im betrieblichen Gesundheitsschutz ist ebenfalls auf ein Jahr zu begrenzen. Das Stillbeschäftigungsverbot wird in den Bundesländern zum Teil sehr unterschiedlich gehandhabt. Die Rechtsprechung ist bis dato zu diesem Thema nicht einheitlich.

Eine Begrenzung des Stillbeschäftigungsverbot auf ein Jahr würde zum Rechtsfrieden erheblich beitragen und für Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen zu einem großen Teil Rechtssicherheit schaffen.

Mutterschutz für Selbstständige bei Fehlgeburt

Beim Mutterschutz schließt der Entwurf mit dem Krankentagegeld bei Fehlgeburt ab der 13. Woche für privat versicherte Selbstständige eine Lücke. Die Schließung dieser Schutzlücke ist ausdrücklich zu begrüßen. Gerade für selbstständige Frauen kann eine Fehlgeburt erhebliche gesundheitliche und wirtschaftliche Folgen haben. Anders als bei abhängig Beschäftigten besteht häufig keine anderweitige Absicherung des Einkommensausfalls. Die Ausweitung auf privat Versicherte verbessert die Gleichbehandlung unterschiedlicher Erwerbsformen.

Allerdings ist zu beachten, dass die Absicherung weiterhin an einen entsprechenden Versicherungsschutz geknüpft ist. Selbstständige Frauen ohne Krankentagegeldversicherung werden durch diese Änderung nicht automatisch gleichwertig abgesichert.

Mittelfristig sollte eine breitere Absicherung selbstständiger Frauen unabhängig von der individuellen Krankenversicherungsform geprüft werden.

Zu den geplanten entbürokratisierenden Änderungen § 10 Abs. 1 MuSchG

Das Gesetz zielt darauf ab, bürokratische Vorgaben abzubauen, soweit diese für den Gesundheitsschutz nicht grundsätzlich erforderlich sind. Damit soll das Gesetz übersichtlicher und verständlicher werden und die Aufsichtsbehörden der Länder sowie die Arbeitgeber entlastet werden. Diese Intention ist zu begrüßen, greift aber auch hier zu kurz. **Der BFB schlängt vor, auch die sogenannte abstrakte Gefährdungsbeurteilung eines jeden Arbeitsplatzes nach § 10 Abs. 1 MuSchG zu streichen.** Ein erkennbarer Mehrwert dieser abstrakten Gefährdungsbeurteilung hat sich in der Praxis nicht gezeigt. Zumal erst bei der konkreten Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsplatzes der schwangeren oder stillenden Frau individuelle Gegebenheiten angepasst werden können.
Eine Streichung der Vorgaben des § 10 Abs. 1 MuSchG würde hingegen im Sinne der beabsichtigten Entbürokratisierung Arbeitgeber entlasten.

Zu der Änderung in § 16 MuSchG:

Der ärztliche Gesundheitsschutz soll deutlicher konturiert werden, um klarzustellen, dass ärztliche Zeugnisse nicht automatisch in ein vollumfängliches Beschäftigungsverbot münden müssen, sondern in erster Linie zum Ziel haben, dem Arbeitgeber die individuellen Einschränkungen der Frau während der Schwangerschaft oder nach der Entbindung im Hinblick auf bestimmte Tätigkeiten oder Arbeitsbedingungen zu verdeutlichen. Die Intention des Gesetzgebers ist grundsätzlich zu begrüßen.

Jedoch darf die Neuregelungen nicht zu einer erneuten Bürokratisierung gerade in kleineren Betriebsstrukturen bei der gegebenenfalls erforderlichen Anpassung der Arbeitsbedingungen nach § 13 MuSchG kommen.

III. BFB-Forderungen, die über den vorliegenden Referentenentwurf hinausgehen

Angleichung der Möglichkeit der Anrechnung von Urlaub auch für das § 24 MuSchG

Nach § 24 MuSchG gelten für die Berechnung des Anspruchs auf bezahlten Erholungsurlaub die Ausfallzeiten wegen eines Beschäftigungsverbots hingegen als Beschäftigungszeiten. Hat eine Frau ihren Urlaub vor Beginn eines Beschäftigungsverbots nicht oder nicht vollständig erhalten, kann sie nach dem Ende des Beschäftigungsverbots den Resturlaub im laufenden oder im nächsten Urlaubsjahr beanspruchen. Beispielsweise sind in den Zahnarztpraxen Ausfallzeiten wegen eines Beschäftigungsverbots von zwei-drei Jahren keine Seltenheit. In diesen Fällen ist es unbillig, wenn nach dem Ende der Ausfallzeiten wegen eines Beschäftigungsverbots entsprechender Urlaub in voller Höhe zu gewähren ist. Dies gilt insbesondere für Ausfallzeiten wegen eines Stillbeschäftigungsverbots.

Der BFB schlägt deshalb vor, das Mutterschutzrecht entsprechend der Regelung des § 17 Abs. 1 Bürokratieentlastungsgesetzes, wonach der Arbeitgeber den Erholungsurlaub, der dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin für das Urlaubsjahr zusteht, für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit um ein Zwölftel kürzen kann, anzupassen

Absicherung des Mutterschutzes für selbstständige Frauen

Bei Mutterschutz für selbstständige Frauen reicht das geltende Recht leider nicht aus. Denn das geltende Gesetz für Mutterschutz gilt nur für abhängig beschäftigte Frauen, der Mutterschutz von Selbstständigen wird dort nicht erfasst. Somit besteht aktuell eine strukturelle Ungleichbehandlung: Angestellte sind über die Umlage abgesichert, selbstständige Frauen tragen das Risiko allein. Es wird oft argumentiert, die selbstständigen, freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Frauen hätten über Optionskrankengeld oder Krankengeldwahltarif die Möglichkeit, den Anspruch auf Mutterschaftsgeld für die gesetzlichen Schutzfristen vor und nach der Entbindung abzusichern. Laut einer Allensbach-Studie von 2024 sind jedoch 44 Prozent der selbstständigen Frauen nicht ausreichend über die bestehenden Möglichkeiten der Mutterschutzabsicherung informiert.

Somit liegen die Vorteile auf der Hand: Bei der Umlage handelt es sich um eine solidarische Unterstützung durch alle Selbstständigen; automatische Absicherung, Nutzung der Mutterschutzleistungen als Entgeltfortzahlung oder für den Einsatz von Betriebshelfern sind möglich. Außerdem greift die Umlage auf ein bewährtes und tragfähiges System zurück, anstatt neue Bürokratie oder Verwaltungsstrukturen zu schaffen. Eine Umlagefinanzierung stellt sicher, dass Mutterschutzkosten – wie bereits im Arbeitnehmerbereich – kollektiv getragen werden und nicht zu individuellen Geschäftsrisiken werden. Das stärkt die Gründungsdynamik und die Innovationskraft.

Gegen die Optionen der Steuerfinanzierung sowie der Finanzierung über die Krankenkassen spricht für uns ein einfacher Grund: Beides ist angesichts der knappen Kassen derzeit mehr als unrealistisch. Wir brauchen jedoch schnelle und einfache Lösungen für selbstständige Frauen in unserem Land.

Absetzbarkeit der beruflich veranlassten Kinderbetreuungskosten von der Einkommensteuer

Neben einer stärkeren Berücksichtigung von selbstständigen Gründerinnen beim Mutterschutz und in der Ausgestaltung und Berechnung des Elterngelds muss auch die Frage der Betreuung des Kindes während der Arbeitszeit in den Blick genommen werden. Dies schließt sowohl die Betreuung in Kitas als auch Grundschulen mit ein.

Für Kinder unter einem Jahr besteht in Deutschland kein Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz. Auch das Angebot an Betreuungsplätzen für Untereinjährige ist sehr eingeschränkt. Viele Unternehmerinnen und Selbstständige können und wollen sich aber einen vollen Ausstieg aus dem Unternehmen für das erste Lebensjahr nicht leisten. Sie sind auf eine Betreuung auch in dieser Phase angewiesen. Hier entstehen hohe Kosten für privat organisierte Betreuung.

Für Kinder ab einem Jahr besteht in Deutschland ein Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz. Dieser umfasst in der Regel einen Betreuungsumfang von sechs Stunden pro Tag, was für Mütter in Vollzeit kaum ausreicht. Eine Ende 2022 von der Bertelsmann Stiftung veröffentliche Studie stellte zudem fest, dass in Deutschland 384.000 Kita-Plätze fehlen. Auch der Ausbau der Ganztagsschulen geht in Deutschland nur schleppend voran. Damit kann der rechtliche Betreuungsanspruch in vielen Fällen gar nicht durchgesetzt werden. Insbesondere Selbstständige sind aber auf eine Betreuung angewiesen und müssen diesen Mangel durch private Betreuung kompensieren. Diese Kosten müssen in vollem Umfang steuerlich geltend gemacht werden können.

Neben dem quantitativen und qualitativen Ausbau der Betreuungsangebote für Kinder aller Altersstufen halten wir daher eine volle Absetzbarkeit der Kinderbetreuungskosten ab dem Tag der Geburt für dringend geboten.

Die bislang auf den Weg gebrachten Maßnahmen im steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Bereich sind erste verbessernde Schritte: So ist seit 2012 die Berufstätigkeit der Eltern keine Voraussetzung für die Absetzbarkeit der Kinderbetreuungskosten mehr, sodass mehr Familien von der Regelung profitieren können. Allerdings reichen die Änderungen nicht aus, um vor allem auch die Selbstständigkeit von Frauen zu fördern. Auch schafft die Gesetzeslage nicht die

nötigen Anreize für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Unternehmertum. Ein Beispiel dafür ist, dass seit dem Veranlagungszeitraum 2012 Kinderbetreuungskosten nicht mehr als Werbungskosten und/oder Betriebsausgaben berücksichtigt werden, sondern nur noch als Sonderausgaben. Wir plädieren für eine systematische Absetzbarkeit der Kinderbetreuungskosten als Werbungskosten und/oder Betriebsausgaben (§ 10 Abs. 1 Nr. 5 EStG). In den letzten Wochen der alten Bundesregierung wurde die Deckelung auf einen Maximalbetrag von bislang zwei Drittel (maximal 4.000 Euro im Jahr) auf vier Fünftel bzw. 4.800 Euro erhöht. Ein erster, wichtiger Schritt in die richtige Richtung. Eine Deckelung sollte aber grundsätzlich abgeschafft werden. Stattdessen sollten die anzurechnenden Betreuungskosten nach dem objektiven Nettoprinzip grundsätzlich ohne Höchstgrenzen bei der Ermittlung des zu versteuernden Einkommens abgezogen werden können. Kinderbetreuungskosten müssen voll abzugsfähig sein.

Auch sollten die Altersgrenzen für die Kinderbetreuung vereinheitlich werden (§ 10 Abs. 1 und § 3 Nr. 33 EStG). Zuschüsse der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers zur Kinderbetreuung bleiben bisher nur bei Kindergartenkindern steuerfrei, während der Sonderausgabenabzug für die Kinderbetreuung für Kinder bis 14 Jahren gewährt wird. Die Altersgrenze sollte in beiden Fällen einheitlich bei 14 Jahren liegen, denn unterschiedliche Grenzen für ähnliche Sachverhalte erschweren die Rechtsanwendung. Zudem wäre der steuerfreie Zuschuss der Arbeitgeberin oder des Arbeitgebers auch für eingeschulte Kinder ein zusätzliches Instrument zur Mitarbeiterbindung. Auch ist nicht ersichtlich, warum der Zuschuss für nicht schulpflichtige Kinder steuerfrei sein kann und der Zuschuss für schulpflichtige Kinder nicht.