

STELLUNGNAHME ZUM REFERENTENENTWURF

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes zur Weiterentwicklung und Vereinfachung des Elterngeldes sowie des Mutterschutzgesetzes
(Gesetz zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes sowie des Mutterschutzgesetzes)

des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Stellungnahme vom 28. Juli 2026 zum Referentenentwurf

(Bearbeitungsstand vom 3. Juli 2026)

durch den

Mutterschutz für Alle! e.V.

Vertreten durch:

Johanna Röh

Federführend erarbeitet von:

Rechtsanwältin Angela Heinssen, Kanzlei an der Lühe

Mutterschutz für Alle! e.V.

Auf dem Boll 17, 49594 Alfhausen

Tel.: +49 157 36218718

verein@mutterschutzfueralle.de

I. Anlass und Vorbemerkung

Erstmals werden mit dem vorliegenden Referentenentwurf die Belange selbstständig tätiger Frauen ausdrücklich im Rahmen der Reform des Mutterschutz- und Elterngeldrechts berücksichtigt. Damit setzt die Bundesregierung ein Vorhaben um, das Bundesfamilienministerin Karin Prien bereits im September 2025 angekündigt und Anfang 2026 in der Vorhabenplanung ihres Ministeriums als Reformvorhaben bekräftigt hat. Der Verein Mutterschutz für Alle! e.V. begrüßt ausdrücklich, dass dieses Vorhaben nunmehr Gegenstand eines konkreten Gesetzgebungsverfahrens geworden ist.

Der Verein Mutterschutz für Alle! e.V. wurde 2022 im Anschluss an die erfolgreiche Bundestagspetition „Gleiche Rechte im Mutterschutz für selbstständige Schwangere“ gegründet. Die Petition wurde von 111.794 Menschen unterstützt und vom Petitionsausschuss des Deutschen Bundestages mit dem höchstmöglichen Votum „zur Berücksichtigung“ an die Bundesregierung überwiesen. Sie bildete einen wesentlichen Impuls für die politische und gesetzgeberische Befassung mit dem Mutterschutz für selbstständig tätige Frauen. Zur Bündelung der Interessenvertretung hat der Verein zudem das Bündnis für den Mutterschutz für Selbstständige initiiert, dem sich inzwischen mehr als 60 Organisationen angeschlossen haben. Gemeinsam vertreten sie über 765.000 Betriebe und Menschen.

Der Referentenentwurf enthält wichtige Verbesserungen. Er beseitigt einzelne Schutzdefizite und erkennt erstmals ausdrücklich an, dass selbstständig tätige Frauen im Mutterschutz- und Elterngeldrecht besonderer gesetzlicher Regelungen bedürfen.

Aus Sicht des Vereins bleiben die vorgesehenen Änderungen jedoch in zentralen Punkten hinter den verfassungs-, unions- und sozialpolitischen Anforderungen an einer wirksamen Absicherung in der Schwangerschaft und rund um die Geburt für selbstständig tätige Frauen zurück. Teilweise entstehen neue Wertungswidersprüche, teilweise bleiben strukturelle Regelungsdefizite bestehen.

Die nachfolgenden Anmerkungen zeigen, dass der Referentenentwurf zwar wichtige Einzelschritte enthält, die strukturellen Besonderheiten selbstständiger Erwerbstätigkeit jedoch bislang nur punktuell berücksichtigt. Ziel sollte deshalb ein in sich stimmiges Gesamtsystem sein, in dem Mutterschutz-, Krankenversicherungs- und Elterngeldrecht für selbstständig tätige Frauen widerspruchsfrei aufeinander abgestimmt sind.

II. Zentrale Forderungen des Vereins Mutterschutz für Alle! e.V.

Der Referentenentwurf enthält wichtige erste Verbesserungen. Um einen verfassungsrechtlich, unionsrechtlich und praxisgerechten ausgestalteten Mutterschutz für selbstständig tätige Frauen zu gewährleisten, sind aus Sicht des Vereins insbesondere folgende gesetzgeberische Änderungen erforderlich:

1. Abschaffung der besonderen Wartezeit für Schwangerschaft, Fehlgeburt und Entbindung nach § 197 VVG.
2. Gesetzliche Klarstellung in § 192 Abs. 5 Satz 2 VVG, dass das vereinbarte Krankentagegeld während sämtlicher gesetzlicher Mutterschutzfristen ohne Abzug vertraglicher Karenzzeiten zu leisten ist.
3. Bemessung des Krankentagegeldes auf Grundlage des Einkommens vor Eintritt schwangerschaftsbedingter Einkommensminderungen.
4. Ausschluss der Anrechnung familienpolitischer Leistungen und anderer Einkünfte, soweit hierdurch der Versicherungsschutz wirtschaftlich entwertet wird.
5. Verzicht auf eine Finanzierung der (neu) eingeführten Mutterschutzleistungen durch (höhere) Versicherungsprämien der betroffenen Frauen.
6. Sicherstellung eines diskriminierungsfreien Zugangs zur Krankentagegeldversicherung sowie zu Betriebsinhaber- und Betriebsausfallversicherungen, insbesondere durch den Abbau versicherungsvertraglicher Zugangshindernisse und den Ausschluss schwangerschaftsbezogener Leistungsausschlüsse.
7. Ausweitung der finanziellen Absicherung auf mutterschutzbedingte Erwerbseinschränkungen in Zeiten der Schwangerschaft, insbesondere wenn selbstständig tätige Frauen ihre Erwerbstätigkeit freiwillig an den gesundheitlichen, zeitlichen und betrieblichen Schutzvorgaben des Mutterschutzgesetzes ausrichten.
8. Erweiterung der Ausklammerungstatbestände im Krankentagegeld- und Elterngeldrecht auf sämtliche schwangerschafts- bzw. mutterschutzbedingten Erwerbsausfälle selbstständig tätiger Frauen.
9. Schaffung eines in sich stimmigen Gesamtsystems aus Mutterschutz-, Krankenversicherungs- und Elterngeldrecht einschließlich einer tragfähigen Absicherung betrieblicher Fixkosten und Vertretungskosten.
10. Entwicklung einer modularen und solidarisch finanzierten Absicherung des Mutterschutzes für Selbstständige. Eine ausschließlich am persönlichen Nettoeinkommen bzw. am versicherbaren Krankentagegeld ausgerichtete Absicherung kann die wirtschaftliche Existenz selbstständig tätiger Frauen regelmäßig nicht sichern, da betriebliche Fixkosten, Vertretungskosten und weitere unternehmensbezogene Belastungen während Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit unverändert fortlaufen. Deshalb sollte ein modulares Absicherungssystem entwickelt werden, das neben dem Einkommensausfall auch diese Belastungen berücksichtigt. Hierbei sollten insbesondere die Machbarkeitsstudie des Westdeutschen Handwerkskammertages (WHKT) sowie das vom Verein Mutterschutz für Alle! e.V. entwickelte modulare Absicherungsmodell in das weitere Gesetzgebungsverfahren einbezogen und geprüft werden.

III. Mutterschutz - Änderungen des Versicherungsvertragsrechts zum Krankentagegeld (§§ 192 Abs. 5, 197 VVG)

Der Verein Mutterschutz für Alle! e. V. begrüßt ausdrücklich, dass der Referentenentwurf erstmals auch für selbstständig tätige Frauen eine Absicherung während der Mutterschutzfristen nach einer Fehlgeburt vorsieht. Mit der Erweiterung des § 192 Abs. 5 Satz 2 VVG wird eine Schutzlücke geschlossen, die infolge der Einführung gestaffelter Mutterschutzfristen nach Fehlgeburten im Jahr 2025 entstanden ist. Es ist folgerichtig, dass der Gesetzgeber damit anerkennt, dass selbstständig tätige Frauen auch nach einer Fehlgeburt in einer gesundheitlich und psychisch besonders belastenden Situation eines besonderen Schutzes bedürfen.

Nach geltendem Recht erstreckt sich der Anspruch auf Krankentagegeld während der Mutterschutzfristen auf die Zeiträume nach § 3 Abs. 1 und 2 MuSchG. Artikel 5 des Referentenentwurfs ergänzt die Verweisung in § 192 Abs. 5 Satz 2 VVG um § 3 Abs. 5 MuSchG. Damit werden künftig grundsätzlich auch die seit dem 1. Juni 2025 geltenden Schutzfristen nach einer Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche in den Anwendungsbereich der privaten Krankentagegeldversicherung einbezogen.

Diese Erweiterung ist ausdrücklich zu begrüßen. Sie darf jedoch nicht auf den Sonderfall der Fehlgeburt beschränkt bleiben. Der Schutzauftrag aus Art. 6 Abs. 4 GG unterscheidet weder zwischen Fehlgeburt und Lebendgeburt noch zwischen abhängig beschäftigten und selbstständig tätigen Frauen. Er verpflichtet den Gesetzgeber vielmehr, jeder Mutter Schutz und Fürsorge der Gemeinschaft zukommen zu lassen und die mit Schwangerschaft, Geburt und Mutterschaft verbundenen wirtschaftlichen Belastungen grundsätzlich auszugleichen.

Die vorgesehene Änderung bleibt hinter diesem Schutzauftrag zurück. Sie ergänzt lediglich eine weitere Mutterschutzfrist in § 192 Abs. 5 Satz 2 VVG, ohne die grundlegenden strukturellen Defizite der privaten Krankentagegeldversicherung zu beseitigen. Der Referentenentwurf enthält insbesondere keine Regelungen

- zur Abschaffung der besonderen Wartezeit für Schwangerschaft, Fehlgeburt und Entbindung,
- zum Ausschluss vertraglicher Karenzzeiten während sämtlicher gesetzlicher Mutterschutzfristen,
- zur Beseitigung verbleibender Leistungsausschlüsse und sonstiger Leistungshindernisse in den Versicherungsbedingungen,
- zur sachgerechten Bemessung des Krankentagegeldes bei schwangerschafts- und mutterschutzbedingten Einkommensminderungen,
- zur Verhinderung einer wirtschaftlichen Entwertung des Versicherungsschutzes durch die Anrechnung anderweitiger Leistungen und Einkünfte,
- zur Absicherung mutterschutzbedingter Erwerbsunterbrechungen bereits vor Beginn der gesetzlichen Schutzfristen sowie
- zu einer diskriminierungsfreien und tatsächlich zugänglichen Absicherung selbstständig tätiger Frauen

Gerade die vorgesehene Erweiterung des § 192 Abs. 5 Satz 2 VVG verdeutlicht, dass der Gesetzgeber die private Krankentagegeldversicherung weiterhin als zentrales Instrument zur wirtschaftlichen Absicherung selbstständig tätiger Frauen während Schwangerschaft und Mutterschaft ansieht. Wenn der Gesetzgeber auf dieses Instrument verweist, muss er zugleich gewährleisten, dass der damit vermittelte Versicherungsschutz rechtlich zugänglich, inhaltlich verlässlich und wirtschaftlich ausreichend ist. Ein lediglich formaler Leistungsanspruch genügt nicht, wenn dieser durch Warte- und Karenzzeiten, vertragliche Ausschlüsse, unzureichende Bemessungsgrundlagen oder die Anrechnung anderer Leistungen eingeschränkt oder faktisch entwertet wird.

Der Wissenschaftliche Dienst des Deutschen Bundestages kommt in seinem Gutachten „Mutterschaftsleistungen für Selbstständige – Zur Rechtslage in Deutschland sowie in ausgewählten europäischen Ländern“ (WD 3 – 3000 – 033/26; WD 8 – 3000 – 028/26 vom 21. Mai 2026) dementsprechend zu dem Ergebnis, dass die freiwillige private Krankentagegeldversicherung „keine gleichwertige Alternative zu den gesetzlichen Mutterschutzleistungen für Arbeitnehmerinnen“ darstellt. Als Gründe nennt das Gutachten ausdrücklich „zusätzliche Versicherungsprämien, Wartezeiten von bis zu acht Monaten (§ 197 Abs. 1 VVG), Karenzzeiten sowie weitere vertragliche Leistungsvoraussetzungen“.

Hinzu kommt, dass der Zugang zur privaten Krankentagegeldversicherung selbst erheblichen versicherungsrechtlichen Beschränkungen unterliegt. Der Abschluss einer Krankentagegeldversicherung setzt regelmäßig eine Gesundheitsprüfung voraus. Privat krankenversicherte Selbstständige, die bei Eintritt in die private Krankenversicherung keine Krankentagegeldversicherung abgeschlossen haben, können später aufgrund zwischenzeitlich eingetretener Erkrankungen oder bestehender Vorerkrankungen vom Neuabschluss ausgeschlossen werden. Entsprechendes gilt für die Erhöhung eines bereits vereinbarten Krankentagegeldes. Auch hierfür verlangen Versicherungsunternehmen regelmäßig eine erneute Risikoprüfung, sodass eine Anpassung des Versicherungsschutzes an gestiegene Lebenshaltungs- oder Betriebskosten wegen nachträglich eingetretener Erkrankungen verweigert werden kann. Arbeitnehmerinnen sind diesen versicherungsvertraglichen Zugangshindernissen nicht ausgesetzt, da ihre Mutterschutzleistungen unabhängig von einer Gesundheitsprüfung gesetzlich gewährleistet werden. Bereits aus diesem Grund stellt die private Krankentagegeldversicherung strukturell keine gleichwertige Alternative zu einem gesetzlichen Mutterschutz dar.

Vergleichbare Zugangshindernisse bestehen auch bei Betriebsinhaber- und Inhaberausfallversicherungen. Bereits häufige Vorerkrankungen können zu Risikoausschlüssen, Risikozuschlägen oder zur vollständigen Ablehnung des Versicherungsschutzes führen. Der Gesetzgeber kann selbstständig tätige Frauen daher nicht auf private Versicherungslösungen verweisen, deren Abschluss oder Erweiterung gerade wegen des Gesundheitszustands ausgeschlossen sein kann.

Diese Feststellung unterstreicht den bestehenden gesetzgeberischen Handlungsbedarf. Der vorliegende Referentenentwurf sollte daher zum Anlass genommen werden, den Leistungsanspruch nach § 192 Abs. 5 Satz 2 VVG nicht nur punktuell zu erweitern, sondern die strukturellen Defizite des Versicherungsvertragsrechts umfassend zu beseitigen und eine tatsächlich gleichwertige wirtschaftliche Absicherung selbstständig tätiger Frauen während

Schwangerschaft, nach einer Fehlgeburt, bei der Entbindung und in der Zeit danach sicherzustellen.

1. Verfassungs- und unionsrechtliche Bedenken gegen die vorgesehene Prämienneufestsetzung nach Artikel 10 EGVVG

Die Finanzierung des Mutterschutzes ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe. Sie darf nicht auf diejenigen Frauen verlagert werden, deren Schutz Art. 6 Abs. 4 GG sowie das Unionsrecht ausdrücklich sicherstellen sollen.

Mit Sorge nimmt der Verein daher zur Kenntnis, dass der Gesetzentwurf zugleich in Artikel 10 EGVVG eine Übergangsregelung vorsieht, wonach private Krankenversicherungsunternehmen bestehende Krankentagegeldversicherungen aufgrund der neu eingeführten Leistungspflicht neu kalkulieren und die Prämien entsprechend anpassen. Damit besteht die Gefahr, dass die mit Artikel 5 beabsichtigte Verbesserung wirtschaftlich unmittelbar wieder abgeschwächt oder gegebenenfalls vollständig neutralisiert wird.

Die Möglichkeit, gesetzlich angeordnete Mutterschutzleistungen über höhere Versicherungsprämien der Selbstständigen zu finanzieren, wirft erhebliche verfassungs- und unionsrechtliche Fragen auf. Es liegt nicht in der beruflichen Selbstverantwortung der Selbstständigen, eine finanzielle Absicherung für die Zeiten der Schwangerschaft und des Mutterschutzes selbst zu finanzieren. Die wirtschaftliche Absicherung während der Mutterschutzfristen darf weder von privaten Rücklagen noch von der Bereitschaft oder Möglichkeit abhängen, entsprechende Versicherungsbeiträge zu entrichten.

Diese Wertung entspricht der historischen Entwicklung des Mutterschutzrechts. Seit den ersten gesetzlichen Regelungen zur Wöchnerinnenunterstützung im Krankenversicherungsgesetz von 1883 verfolgt der Gesetzgeber das Ziel, Mütter während Schwangerschaft und Entbindung wirtschaftlich abzusichern und sie gerade von finanziellem Druck zur Erwerbstätigkeit freizustellen. An diese Grundentscheidung knüpfte auch das Mutterschutzgesetz von 1965 ausdrücklich an. Bereits der Schriftliche Bericht des Ausschusses für Arbeit zum Mutterschutzgesetz 1965 (BT-Drs. IV/3652 vom 23. Juni 1965) macht deutlich, dass der Gesetzgeber die finanzielle Absicherung der Schutzfristen gerade deshalb geschaffen hat, damit „für die Frau ein finanzieller Anreiz zur Weiterarbeit nicht besteht“. Diese gesetzgeberische Grundentscheidung bildet bis heute einen tragenden Grundsatz des Mutterschutzrechts. Bereits mit dem Krankenversicherungsgesetz von 1883 wurde Deutschland zum ersten Staat weltweit, der Wöchnerinnen im Rahmen einer gesetzlichen Krankenversicherung einen eigenständigen finanziellen Schutz gewährte. Der Gesetzgeber erkannte damit schon früh an, dass Mutterschaft einen eigenständigen sozialen Schutzbedarf begründet und nicht lediglich als Krankheitsfall behandelt werden darf (Teresa Kulawik, *An den Grenzen des Maternalismus. Der Kampf um eine Mutterschaftsversicherung in Schweden und Deutschland*, Außer der Reihe 97, S. 98 f.)

Das Bundesverfassungsgericht hat diesen Grundgedanken in seiner grundlegenden Entscheidung zu Art. 6 Abs. 4 GG (BVerfGE 60, 68) aufgegriffen und hervorgehoben, dass der Gesetzgeber jeder Mutter Schutz und Fürsorge der Gemeinschaft zu gewähren und die wirtschaftlichen Belastungen, die im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft

entstehen, grundsätzlich auszugleichen hat. Diese Wertung hat das Bundesverfassungsgericht in seinem Beschluss vom 18. November 2003 (1 BvR 302/96, BVerfGE 109,64) fortgeführt und ausdrücklich betont, dass die finanzielle Absicherung während der Mutterschutzfristen gerade verhindern soll, dass Frauen aus wirtschaftlichen Gründen trotz gesundheitlicher Risiken weiterarbeiten. Auch im Urteil vom 28. März 2006 (1 BvL 10/01, BVerfGE 115, 259, Rn. 53) hat das Bundesverfassungsgericht diesen Grundsatz erneut bekräftigt und ausgeführt, dass Art. 6 Abs. 4 GG den Gesetzgeber grundsätzlich verpflichtet, wirtschaftliche Belastungen der Mutter, die im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft stehen, auszugleichen.

Diese Grundentscheidungen stehen der in Artikel 10 EGVVG vorgesehenen Prämienneufestsetzung entgegen. Müssen selbstständig tätige Frauen die Kosten der neu geschaffenen Mutterschutzleistungen durch höhere Versicherungsprämien letztlich selbst tragen, werden ihnen gerade diejenigen wirtschaftlichen Belastungen auferlegt, die der Gesetzgeber nach Art. 6 Abs. 4 GG ausgleichen muss. Zugleich entsteht erneut ein finanzieller Anreiz, trotz Schwangerschaft oder während der Mutterschutzfrist weiterzuarbeiten. Dies widerspricht sowohl der gesetzgeberischen Grundentscheidung aus dem Jahr 1965 als auch der hierzu entwickelten Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts.

Auch das Unionsrecht bestätigt diese Bewertung. Art. 8 RL 2010/41/EU verpflichtet die Mitgliedstaaten, die Möglichkeit zu schaffen, dass selbstständig erwerbstätige Frauen im Einklang mit dem nationalen Recht angemessene Mutterschaftsleistungen beziehen können, die eine Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit von mindestens 14 Wochen ermöglichen. Ziel der Richtlinie ist es, eine tatsächliche und wirksame soziale Absicherung während der Mutterschaft sicherzustellen. Dieses Ziel wird verfehlt, wenn die gesetzlich vorgeschriebenen Leistungen im Ergebnis von den betroffenen Frauen selbst finanziert werden müssen.

Hinzu kommt die Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union. Mit Urteil vom 1. März 2011 in der Rechtssache *Association belge des Consommateurs Test-Achats ASBL* (C-236/09) hat der Gerichtshof entschieden, dass geschlechtsbezogene Unterschiede bei Versicherungsprämien und Versicherungsleistungen grundsätzlich unzulässig sind. Die Entscheidung betrifft zwar unmittelbar die Verwendung des Geschlechts als versicherungsmathematischen Faktor und ist auf die vorliegende Fallgestaltung nicht unmittelbar übertragbar. Sie unterstreicht jedoch den unionsrechtlichen Grundsatz, dass geschlechtsbezogene Kostenunterschiede in Versicherungsverhältnissen nicht ohne Weiteres zulässig sind. Zwar knüpft Artikel 10 EGVVG formal nicht an das Geschlecht an. Tatsächlich kann die Regelung jedoch dazu führen, dass die wirtschaftlichen Folgen der neu eingeführten Mutterschutzleistungen nahezu ausschließlich Frauen treffen. Dies wirft mit Blick auf die unionsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsätze Fragen auf.

Auch der Wissenschaftliche Dienst des Deutschen Bundestages weist darauf hin, dass Regelungen im Zusammenhang mit privaten Kranken- und Krankentagegeldversicherungen unionsrechtliche Fragen des geschlechtsbezogenen Diskriminierungsschutzes aufwerfen können. Dies gilt insbesondere dann, wenn die wirtschaftlichen Folgen von Schwangerschaft und Mutterschaft letztlich von den betroffenen Frauen selbst getragen werden müssen.

Artikel 10 EGVVG sollte daher grundlegend überarbeitet werden. Gesetzlich angeordnete Mutterschutzleistungen dürfen nicht mittelbar über höhere Versicherungsprämien von den betroffenen Frauen selbst finanziert werden. Anderenfalls würde der mit dem Gesetzentwurf verfolgte Schutzgedanke teilweise wieder vereitelt.

2. Kein Abzug von Karenzzeiten beim Krankentagegeld während des Mutterschutzes

Artikel 5 des Entwurfs erweitert § 192 Absatz 5 Satz 2 VVG, indem die Bezugnahme von „§ 3 Absatz 1 und 2 MuSchG“ auf „§ 3 Absatz 1, 2 und 5 MuSchG“ ausgedehnt wird. Dadurch wird der Anspruch auf Krankentagegeld grundsätzlich auch auf die neu eingeführten Mutterschutzfristen nach einer Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche erstreckt.

Der Gesetzentwurf enthält jedoch weiterhin keine Klarstellung dazu, ob und in welchem Umfang eine vertraglich vereinbarte Karenzzeit auf die gesetzlichen Mutterschutzfristen angerechnet werden darf. Als Karenzzeit wird der vertraglich vereinbarte Zeitraum zwischen dem Eintritt des Versicherungsfalls und dem Beginn der Krankentagegeldzahlung bezeichnet. Während dieser Zeit besteht trotz Eintritts des Versicherungsfalls kein Anspruch auf Krankentagegeld. Wird die Karenzzeit auf eine gesetzliche Mutterschutzfrist angerechnet, verkürzt sich der Zeitraum, für den tatsächlich Krankentagegeld gezahlt wird. Die gesetzlich vorgesehene Schutzfrist wird dadurch wirtschaftlich teilweise entwertet.

Diese Regelungslücke betrifft nicht nur die mit dem vorliegenden Gesetzentwurf neu eingeführten Mutterschutzfristen nach § 3 Absatz 5 MuSchG. Sie besteht gleichermaßen für die bereits geltenden Mutterschutzfristen nach § 3 Absatz 1 und 2 MuSchG und führt seit Jahren zu Rechtsunsicherheit sowie zu einer uneinheitlichen Regulierungspraxis der privaten Krankenversicherungsunternehmen.

Bereits das Unionsrecht verdeutlicht, dass der gesetzliche Schutz nicht auf die bloße Festlegung einer Leistungshöhe beschränkt ist, sondern den gesamten Zeitraum des Mutterschutzes erfassen muss. Nach Art. 8 der Richtlinie 2010/41/EU haben selbstständig erwerbstätige Frauen Anspruch auf ausreichende Mutterschaftsleistungen, die eine Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft für mindestens 14 Wochen ermöglichen. Ziel der Richtlinie ist es, Frauen die tatsächliche Inanspruchnahme der Mutterschutzfrist zu ermöglichen, ohne sie aus wirtschaftlichen Gründen zur Fortsetzung ihrer Erwerbstätigkeit zu zwingen. Der unionsrechtlich gewährleistete Schutzzeitraum darf daher nicht durch vertragliche Karenzzeiten verkürzt oder teilweise entwertet werden.

Die Gesetzesbegründung zu § 192 Abs. 5 Satz 2 VVG bestätigt diesen Schutzzweck ausdrücklich. Dort heißt es:

„Die Änderung in § 192 Absatz 5 ermöglicht privat krankenversicherten selbstständig erwerbstätigen Frauen, während der letzten Wochen vor und der ersten Wochen nach der Entbindung unabhängig von finanziellen Erwägungen zu entscheiden, ihrer beruflichen Tätigkeit nicht oder nur eingeschränkt nachzugehen. Dadurch wird die finanzielle Absicherung der Frauen während der Mutterschutzfristen verbessert. Die Regelung dient

dem gesundheitlichen Schutz der Frauen und ihrer Kinder und trägt zugleich zur Gleichbehandlung selbstständig tätiger Frauen mit abhängig beschäftigten Arbeitnehmerinnen bei. Sie setzt Artikel 8 der Richtlinie 2010/41/EU um.“ (BT-Drs. 18/11205, S. 82 f.)

Bereits aus dieser Gesetzesbegründung folgt, dass § 192 Abs. 5 Satz 2 VVG ungekürzte Höhe des Krankentagegeldes regelt. Geschützt werden soll die tatsächliche Inanspruchnahme der gesamten gesetzlichen Mutterschutzfrist. Die Versicherungsleistung soll sicherstellen, dass selbstständig tätige Frauen ihre Erwerbstätigkeit während der Schutzfristen ohne wirtschaftlichen Druck unterbrechen können. Vertragliche Karenzzeiten würden dieses gesetzgeberische Ziel vereiteln, weil sie gerade in einem Teil des gesetzlich geschützten Zeitraums keinen Verdienstausschlag ausgleichen und damit den finanziellen Druck zur Weiterarbeit wiederherstellen würden.

Die Rechtsprechung hat inzwischen mehrfach bestätigt, dass während der gesetzlichen Mutterschutzfristen keine vertraglich vereinbarten Karenzzeiten vom Anspruch auf Krankentagegeld abgezogen werden dürfen. Eine Karenzzeit würde den gesetzlich gewährleisteten Mutterschutz verkürzen und den mit § 192 Abs. 5 Satz 2 VVG verfolgten Zweck vereiteln, selbstständig tätigen Frauen während der gesamten Schutzfrist einen wirksamen Verdienstausschlagersatz zu gewährleisten.

Bereits das Landgericht Ravensburg hat mit Urteil vom 24. Februar 2022 (Az. 1 S 117/21) entschieden, dass Karenzzeitregelungen während der gesetzlichen Mutterschutzfristen gegen § 192 Abs. 5 Satz 2 sowie § 208 VVG verstoßen und deshalb unwirksam sind. Das Gericht hebt hervor, dass der Begriff des „vereinbarten Krankentagegeldes“ ausschließlich die vertraglich vereinbarte Höhe der Leistung betrifft. Der gesetzlich geschützte Zeitraum der Mutterschutzfristen darf dagegen nicht durch vertragliche Karenzzeiten verkürzt werden. Anderenfalls würde die vom Gesetzgeber bezweckte Angleichung der finanziellen Absicherung selbstständig tätiger Frauen an den Schutz abhängig beschäftigter Arbeitnehmerinnen vereitelt.

Dieser Auffassung hat sich das Amtsgericht Essen mit Urteil vom 12. Juni 2025 (Az. 25 C 218/24) angeschlossen. Ebenso hat das Amtsgericht Neustadt am Rübenberge mit Urteil vom 10. Dezember 2025 (Az. 41 C 631/25) entschieden, dass eine vertragliche Karenzzeit den gesetzlichen Anspruch auf Krankentagegeld während der Mutterschutzfristen nicht einschränken darf, und die private Krankenversicherung zur Nachzahlung des aufgrund der Karenzzeit einbehaltenen Krankentagegeldes verurteilt.

Zuletzt hat auch das Landgericht Mönchengladbach mit Urteil vom 22. Juli 2026 (Az. 1 O 409/25) diese Rechtsprechung bestätigt. Das Landgericht Mönchengladbach setzt sich eingehend mit der gegenteiligen Auffassung des Landgerichts Heidelberg (Urteil vom 17. März 2026, Az. 2 O 146/25) auseinander und legt dar, weshalb eine Karenzzeit den gesetzgeberischen Zweck des § 192 Abs. 5 Satz 2 VVG unterläuft und zugleich den unionsrechtlichen Schutzzweck des Art. 8 der Richtlinie 2010/41/EU verfehlt. Besonders deutlich weist das Gericht das zentrale Argument der Versicherer zurück, schwangere Selbstständige könnten regelmäßig weiterarbeiten und benötigten deshalb keinen vollständigen Verdienstausschlagersatz:

„Die Argumentation der Beklagten, dass auch bei Bestehen einer Schwangerschaft durchaus Arbeitsfähigkeit bestehen könne und viele selbstständige Frauen während ihrer Schwangerschaft arbeiteten und somit gar keinen Ersatz von Verdienstausschlag benötigten, verkehrt die Begründung des Gesetzgebers und die Intention des Gesetzes geradezu in ihr Gegenteil.“

Weiter führt das Gericht aus:

„Selbstverständlich bedeutet eine Schwangerschaft nicht, dass zwingend Arbeitsunfähigkeit vorliegen muss. Der Gesetzgeber wollte jedoch gerade vermeiden, dass selbstständig tätige Frauen gezwungenermaßen während der Schwangerschaft arbeiten müssen, um einen Verdienstausschlag zu kompensieren.“

Die Entscheidungen verdeutlichen übereinstimmend, dass § 192 Abs. 5 Satz 2 VVG im Einklang mit Art. 8 der Richtlinie 2010/41/EU nicht lediglich die Höhe des Krankentagegeldes regelt, sondern die wirtschaftliche Absicherung während der gesamten gesetzlichen Mutterschutzfrist gewährleisten soll. Der unionsrechtlich vorgegebene Schutz von mindestens 14 Wochen soll gerade sicherstellen, dass selbstständig tätige Frauen ihre Erwerbstätigkeit während der Mutterschutzfrist ohne wirtschaftlichen Druck unterbrechen können. Das „vereinbarte Krankentagegeld“ betrifft daher ausschließlich die Höhe der Leistung, nicht aber den gesetzlich geschützten Leistungszeitraum. Vertragliche Karenzzeiten, die diesen Zeitraum verkürzen oder teilweise ausschließen, widersprechen sowohl dem Willen des nationalen Gesetzgebers als auch dem unionsrechtlichen Schutzzweck und sind mit § 192 Abs. 5 Satz 2, § 208 VVG sowie Art. 8 der Richtlinie 2010/41/EU nicht vereinbar.

In dieselbe Richtung weist der Wissenschaftliche Dienst des Deutschen Bundestages, der ausdrücklich darauf hinweist, dass private Krankentagegeldversicherungen wegen Karenzzeiten, Wartezeiten und weiterer vertraglicher Einschränkungen keinen gleichwertigen Mutterschutz gewährleisten und insoweit gesetzgeberischer Handlungsbedarf besteht.

Der vorliegende Gesetzentwurf bietet deshalb die Gelegenheit, die bestehende Rechtsunsicherheit umfassend zu beseitigen. Der Gesetzgeber sollte ausdrücklich regeln, dass vertraglich vereinbarte Karenzzeiten auf keine der gesetzlichen Mutterschutzfristen des § 3 MuSchG angerechnet werden dürfen. Dies muss sowohl für die bereits bestehenden Schutzfristen nach § 3 Absatz 1 und 2 MuSchG als auch für die nunmehr eingeführten Schutzfristen nach § 3 Absatz 5 MuSchG gelten. Nur eine solche gesetzliche Klarstellung gewährleistet, dass der gesetzlich vorgesehene Mutterschutz während der gesamten Schutzfrist uneingeschränkt wirksam wird und der mit § 192 Absatz 5 Satz 2 VVG verfolgte Schutzzweck vollständig erreicht wird.

3. Streichung der besonderen Wartezeit und der verbleibenden Leistungsausschlüsse

Die vorgesehene Erweiterung des § 192 Abs. 5 Satz 2 VVG auf die Schutzfristen nach einer Fehlgeburt kann nur dann praktische Wirksamkeit entfalten, wenn selbstständig tätige Frauen tatsächlich Zugang zu der vorgesehenen Leistung haben. Der Referentenentwurf

lässt jedoch die besondere Wartezeit des § 197 Abs. 1 VVG unverändert. Danach kann für Entbindungen und für das Krankentagegeld nach § 192 Abs. 5 Satz 2 VVG weiterhin eine Wartezeit von bis zu acht Monaten vereinbart werden. Damit besteht die Gefahr, dass der neu geschaffene Leistungsanspruch gerade denjenigen Frauen nicht zugutekommt, die bei Eintritt der Schwangerschaft noch nicht entsprechend versichert waren.

Der Verein Mutterschutz für Alle! e. V. fordert daher, die besondere Wartezeit für Schwangerschaft, Entbindung und die Leistungen nach § 192 Abs. 5 Satz 2 VVG zu streichen und vielmehr als allgemeine Wartezeit bei Schwangerschaft einen Monat bis höchstens drei Monate zu prüfen. Auch die Entstehungsgeschichte der Regelung spricht für die Überprüfung bzw. sogar Abschaffung einer Wartezeit. Bereits im Gesetzgebungsverfahren von 1994 wurde vorgeschlagen, die Wartezeit bei Schwangerschaft auf einen oder drei Monate zu verkürzen. Der Gesetzgeber griff diesen Vorschlag nicht auf und verwies lediglich darauf, dass der Versicherer leistungsfrei sei, wenn die Versicherungsnehmerin bei Vertragsschluss wisse, dass der Versicherungsfall bereits eingetreten sei. ([BT-Drs. 12/6959, S. 104 f.](#)). Auch historisch wurde der Zugang zu Mutterschaftsleistungen bereits mit vergleichbaren Erwägungen eingeschränkt. Bei der Reform des Krankenversicherungsgesetzes im Jahr 1892 wurde eine Mindestversicherungsdauer von sechs Monaten eingeführt, um – wie es in den Gesetzesmaterialien ausdrücklich heißt – die Krankenkassen vor einer vermeintlichen „Ausbeutung“ zu schützen. Gleichzeitig scheiterte jedoch der Versuch, die Leistungen auf eheliche Wöchnerinnen zu beschränken. Bereits damals setzte sich damit die Erkenntnis durch, dass Mutterschutz nicht von der familiären Lebensform abhängig gemacht werden darf (Kulawik, *An den Grenzen des Maternalismus*, S. 100; unter Hinweis auf RT-Drucksachen 8/1, 2. Anlagenband 1891, Nr. 151, S. 902.)

Eine Wartezeit von acht Monaten vereitelt die finanzielle Absicherung während des Mutterschutzes. Bei der Einführung des Krankentagegeldanspruchs während der Mutterschutzfristen im Jahr 2017 wurde die besondere Wartezeit auf ausdrückliche Forderung des Verbandes der Privaten Krankenversicherung auf diese Leistung erstreckt. Der Verband verlangte in seiner Stellungnahme vom 31. Januar 2017 eine „rechtssichere Grundlage für die Vereinbarung einer Wartezeit von mindestens acht Monaten“. Ohne eine solche Wartezeit drohe, so die Stellungnahme, eine „missbräuchliche ‚Mitnahme‘ der Versicherungsleistung auf Kosten der Versichertengemeinschaft“. Der Verband legte zugleich einen konkreten Formulierungsvorschlag zur Ergänzung des § 197 Abs. 1 VVG vor, der inhaltlich Eingang in die gesetzliche Regelung fand.

Bemerkenswert ist dabei, dass der PKV-Verband selbst den Ausgleich mutterschaftsbedingter Einkommensausfälle nicht als originäre Aufgabe der privaten Versicherungswirtschaft, sondern als gesamtstaatliche Verpflichtung einordnet. In seiner Stellungnahme heißt es:

„Eine gesamtstaatliche Aufgabe, die in der Gesetzlichen Krankenversicherung steuerfinanziert wird, wird auf die Privatversicherten finanziell wirtschaftlich überwält. Ordnungspolitisch richtig wäre eine entsprechende Leistung, die steuerfinanziert unmittelbar aus dem Mutterschutzgesetz gewährt wird.“

Diese Einschätzung ist im Ausgangspunkt zutreffend. Der verfassungsrechtliche Schutzauftrag aus Art. 6 Abs. 4 GG richtet sich an den Staat. Es ist deshalb widersprüchlich, einerseits den Ausgleich mutterschaftsbedingter wirtschaftlicher Belastungen als gesamtstaatliche Aufgabe anzuerkennen, andererseits aber die Inanspruchnahme dieser Leistung durch schwangere Frauen als drohenden „Mitnahmeeffekt“ zu behandeln und ihren Zugang durch eine achtmonatige Wartezeit zu beschränken.

Die Inanspruchnahme einer Mutterschaftsleistung ist kein missbräuchlicher Mitnahmeeffekt. Schwangerschaft, Fehlgeburt und Entbindung sind keine frei disponiblen Versicherungsereignisse, vor deren wirtschaftlichen Folgen sich Frauen nur bei rechtzeitiger privater Vorsorge schützen dürfen. Der besondere Schutz von Schwangerschaft und Mutterschaft ist vielmehr verfassungs- und unionsrechtlich geboten. Wenn der Gesetzgeber die Erfüllung dieses Schutzauftrags dennoch der privaten Krankentagegeldversicherung überträgt, muss er gewährleisten, dass der Versicherungsschutz tatsächlich erreichbar ist und nicht durch schwangerschaftsspezifische Zugangshürden entwertet wird.

Auch die Gesetzesbegründung von 2017 übernahm die versicherungswirtschaftliche Argumentation. Danach sollte die besondere Wartezeit den Versicherern ermöglichen, das Risiko auszuschließen, dass kurz vor der Entbindung stehende Frauen unmittelbar nach Abschluss einer Krankentagegeldversicherung Leistungen nach § 192 Abs. 5 Satz 2 VVG in Anspruch nehmen (BT-Drs. 18/11205, S. 82). Die Sonderregelung folgt damit nicht einer mutterschutzrechtlichen Schutzkonzeption, sondern in erster Linie dem Interesse der Versicherer an einer Begrenzung ihrer Leistungspflicht.

Diese Argumentation überzeugt weder gleichstellungs- noch mutterschutzrechtlich. Sie behandelt Schwangerschaft und Mutterschaft weiterhin als besonderes, allein Frauen zugeordnetes Versicherungsrisiko. Der EuGH hat jedoch in seinem Urteil vom 1. März 2011 – C-236/09, *Test-Achats* – klargestellt, dass das Geschlecht nicht dauerhaft als versicherungsmathematischer Faktor für unterschiedliche Prämien und Leistungen herangezogen werden darf. Art. 5 Abs. 3 der Richtlinie 2004/113/EG bestimmt darüber hinaus ausdrücklich, dass Kosten im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschaft keinesfalls zu unterschiedlichen Prämien oder Leistungen führen dürfen. Diese Vorgabe ist in § 20 Abs. 2 Satz 1 AGG umgesetzt.

Die besondere Wartezeit führt jedoch zu einer unmittelbaren Verschlechterung des Leistungszugangs wegen Schwangerschaft und Mutterschaft. Während für andere Versicherungsfälle grundsätzlich eine allgemeine Wartezeit von höchstens drei Monaten gilt, kann der Zugang zu Mutterschaftsleistungen um bis zu fünf weitere Monate hinausgeschoben werden. An der Vereinbarkeit dieser ausschließlich schwangerschaftsbezogenen Sonderbehandlung mit dem unionsrechtlichen Gleichbehandlungsgebot bestehen daher erhebliche Zweifel.

Darüber hinaus ist die Regelung an Art. 8 der Richtlinie 2010/41/EU zu messen. Danach müssen die Mitgliedstaaten sicherstellen, dass selbstständig erwerbstätige Frauen ausreichende Mutterschaftsleistungen erhalten können, die ihnen eine Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft für mindestens 14 Wochen ermöglichen. Dieser unionsrechtliche Schutz knüpft an Schwangerschaft und Mutterschaft

an – nicht daran, ob die Frau bereits acht Monate zuvor eine zusätzliche private Krankentagegeldversicherung abgeschlossen hat.

Zwar können die Mitgliedstaaten nach Art. 8 Abs. 2 der Richtlinie entscheiden, ob die Mutterschaftsleistungen obligatorisch oder freiwillig gewährt werden. Daraus folgt jedoch nicht, dass ihr tatsächlicher Zugang durch eine schwangerschaftsspezifische Wartezeit vereitelt werden darf. Wie der Wissenschaftliche Dienst des Deutschen Bundestages darlegt, kann mit der freiwilligen Ausgestaltung vielmehr die Entscheidung der Frau gemeint sein, ob sie die Leistung in Anspruch nimmt. Sie ist nicht ohne Weiteres mit der Verpflichtung gleichzusetzen, lange vor Eintritt einer Schwangerschaft vorsorglich eine zusätzliche private Versicherung abzuschließen.

Mutterschutz muss ab Beginn der Schwangerschaft wirksam erreichbar sein. Er darf nicht davon abhängen, ob eine Frau ihren späteren Absicherungsbedarf bereits vor Eintritt der Schwangerschaft erkannt und durch den rechtzeitigen Abschluss einer zusätzlichen Versicherung finanziell abgesichert hat. Die achtmontatige Wartezeit trifft insbesondere Frauen, die erst während der Schwangerschaft eine selbstständige Tätigkeit aufnehmen, ihren Versicherungsschutz aufgrund einer veränderten beruflichen Situation anpassen müssen oder zuvor aus wirtschaftlichen oder gesundheitlichen Gründen keine Krankentagegeldversicherung abschließen konnten.

§ 197 Abs. 1 VVG sollte deshalb dahin gehend geändert werden, dass für Leistungen im Zusammenhang mit Schwangerschaft, Fehlgeburt, Entbindung und den gesetzlichen Mutterschutzfristen höchstens die allgemeine Wartezeit gilt. Die Streichung der besonderen Wartezeit kann allerdings nur einen Teil der bestehenden Schutzlücke schließen. Darüber hinaus bedarf es einer von einer zusätzlichen privaten Versicherung unabhängigen Grundabsicherung, die selbstständig tätigen Frauen den gebotenen Schutz von Beginn der Schwangerschaft an eröffnet. Nur so können der Schutzauftrag aus Art. 6 Abs. 4 GG und die Anforderungen des Art. 8 der Richtlinie 2010/41/EU wirksam erfüllt werden.

4. Höhe des Verdienstauffalls bei schwangerschaftsbedingten Einkommensminderungen

Weiterer Regelungsbedarf besteht bei der Bemessung des während der Mutterschutzfristen versicherten Verdienstauffalls. Nach den Musterbedingungen für die Krankentagegeldversicherung ist hierfür der Durchschnittsverdienst der letzten zwölf Monate vor Beginn der Mutterschutzfrist maßgeblich. Nach § 1a Abs. 3 Satz 2 MB/KT 2009 ist für die Berechnung des Nettoeinkommens während der Mutterschutzfristen „der Durchschnittsverdienst der letzten 12 Monate vor Beginn der Mutterschutzfrist“ maßgeblich. Demgegenüber bestimmt § 4 Abs. 4 MB/KT 2009 für selbstständig Tätige bei Arbeitsunfähigkeit: „Ist bei Kenntniserlangung des Versicherers bereits Arbeitsunfähigkeit eingetreten, ist auf das letzte abgelaufene Kalenderjahr vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit als maßgebenden Zeitraum abzustellen.“ Zeiten der Arbeitsunfähigkeit oder eines Beschäftigungsverbots aufgrund von Schutzvorschriften bleiben dabei ausdrücklich außer Betracht..

Damit wird für das Krankentagegeld in den Mutterschutzzeiten gerade jener Zeitraum zugrunde gelegt, in dem sich die Schwangerschaft häufig bereits nachteilig auf das Einkommen der selbstständig tätigen Frau ausgewirkt hat.

Solche Einkommensminderungen können daraus entstehen, dass die Frau aus gesundheitlichen Gründen ihre Tätigkeit einschränken muss oder sich freiwillig an den gesetzlichen, gesundheitlichen, zeitlichen und betrieblichen Schutzmaßstäben des Mutterschutzgesetzes orientiert. Sie können aber auch auf Umständen beruhen, auf die sie keinen Einfluss hat, etwa wenn Kundinnen oder Kunden Aufträge stornieren oder verschieben, Mandate kündigen, neue Aufträge ausbleiben oder betriebliche Abläufe verändert werden. All diese Umstände können zu einem erheblichen, aber lediglich vorübergehenden Einkommensrückgang führen.

Wird dennoch auf die letzten zwölf Monate unmittelbar vor Beginn der Mutterschutzfrist abgestellt, prägen diese bereits schwangerschaftsbedingt verminderten Einkünfte die Berechnung des Verdienstaufschlags. Der Schutz während der Mutterschutzfrist richtet sich dann nicht nach dem Einkommen, das die Frau ohne Schwangerschaft voraussichtlich erzielt hätte, sondern nach einem Einkommen, das gerade infolge der Schwangerschaft bereits abgesunken ist. Die wirtschaftlichen Auswirkungen der Schwangerschaft werden damit in die Leistungsbemessung fortgeschrieben.

Bei bereits eingetretener Arbeitsunfähigkeit sehen die Musterbedingungen demgegenüber einen Schutzmechanismus vor. Für selbstständig Tätige ist grundsätzlich das letzte abgeschlossene Kalenderjahr vor Kenntniserlangung des Versicherers maßgeblich. Ist zu diesem Zeitpunkt bereits Arbeitsunfähigkeit eingetreten, wird auf das letzte abgeschlossene Kalenderjahr vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit abgestellt. Dadurch wird verhindert, dass krankheitsbedingte Einkommensverluste die Höhe des Versicherungsschutzes nachträglich mindern.

Eine entsprechende Regelung für schwangerschafts- und mutterschutzbedingte Einkommensminderungen fehlt. Der Referentenentwurf lässt diese Schutzlücke unberührt. Dadurch kann gerade die Inanspruchnahme gesetzlich vorgesehener Schutzmaßnahmen – ebenso wie eine von der Frau nicht beeinflussbare Verschlechterung ihrer Auftragslage – zu einer dauerhaften Verringerung des versicherbaren Krankentagegeldes führen.

Es sollte deshalb gesetzlich klargestellt werden, dass schwangerschaftsbedingte Einkommensminderungen bei der Bemessung des Verdienstaufschlags außer Betracht bleiben. Maßgeblich darf nicht der bereits durch die Schwangerschaft beeinflusste Zwölfmonatszeitraum unmittelbar vor Beginn der Mutterschutzfrist sein. Für selbstständig tätige Frauen sollte vielmehr – entsprechend der bei Arbeitsunfähigkeit geltenden Schutzsystematik – auf das letzte abgeschlossene Kalenderjahr vor Eintritt der schwangerschafts- oder mutterschutzbedingten Erwerbs- oder Einkommenseinschränkung abgestellt werden.

Die Inanspruchnahme gesetzlicher Schutzrechte und die wirtschaftlichen Folgen einer Schwangerschaft dürfen weder die Höhe der Mutterschaftsleistung mindern noch zu einer dauerhaften Herabsetzung des Versicherungsschutzes führen. Maßgeblich muss das Einkommen sein, das die Frau vor Eintritt der schwangerschaftsbedingten Beeinträchtigungen erzielt hat.

5. Anrechnung anderweitiger Einkünfte und Leistungen

Eine weitere erhebliche Einschränkung ergibt sich aus § 192 Abs. 5 Satz 2 VVG und § 1a Abs. 2 und 3 MB/KT 2009. Danach besteht der Anspruch auf Krankentagegeld während der Mutterschutzfristen nur, soweit der versicherten Person kein anderweitiger angemessener Ersatz für den in dieser Zeit verursachten Verdienstausschlag zusteht. Mutterschaftsgeld, Elterngeld und andere Ersatzleistungen werden auf das vereinbarte Krankentagegeld angerechnet. Zudem dürfen Krankentagegeld und sämtliche Ersatzleistungen zusammen das auf den Kalendertag umgerechnete Nettoeinkommen nicht übersteigen. Bereits diese Begrenzung verdeutlicht die strukturelle Grenze der privaten Krankentagegeldversicherung. Sie ersetzt ausschließlich den persönlichen Verdienstausschlag der versicherten Person. Die wirtschaftliche Realität selbstständig tätiger Frauen wird dadurch jedoch nicht erfasst. Während der Mutterschutzfristen laufen betriebliche Fixkosten – etwa Mieten, Leasingraten, Versicherungen, Personalkosten oder

Darüber hinaus wird nur der tatsächlich verbleibende Verdienstausschlag ersetzt. Erzielt die selbstständig tätige Frau während der Schutzfrist weiterhin Einkünfte, können diese den als ersatzfähig angesehenen Verdienstausschlag mindern. Dabei bleibt jedoch unberücksichtigt, dass Zahlungseingänge während der Mutterschutzfrist nicht notwendig auf einer in dieser Zeit ausgeübten Tätigkeit beruhen. Sie können vielmehr Entgelt für Leistungen sein, die bereits vor Beginn der Schutzfrist erbracht wurden. Auch fortlaufende Umsätze oder betriebliche Einnahmen sind nicht ohne Weiteres mit dem persönlichen Erwerbseinkommen gleichzusetzen, weil ihnen weiterhin Betriebsausgaben gegenüberstehen können. Eine pauschale Anrechnung solcher Einnahmen bildet den tatsächlichen Verdienstausschlag selbstständig tätiger Frauen daher nicht sachgerecht ab.

Die Versicherungsleistung wird damit mehrfach begrenzt: durch die Höhe des vereinbarten Krankentagegeldes, den tatsächlich nachzuweisenden Verdienstausschlag, die Anrechnung anderweitiger Ersatzleistungen und die Begrenzung auf das möglicherweise bereits schwangerschaftsbedingt verminderte Nettoeinkommen. Dies kann dazu führen, dass Versicherte trotz jahrelanger Beitragszahlung während der Mutterschutzfristen keine oder nur eine geringfügige Leistung aus ihrer Krankentagegeldversicherung erhalten.

Welche wirtschaftlichen Folgen diese Anrechnungsregelung haben kann, zeigt das Urteil des OLG Saarbrücken vom 13. Juli 2022 – 5 U 82/21 – unter Bestätigung des Urteils des LG Saarbrücken vom 20. August 2021 – 14 O 353/20. Obwohl ein Krankentagegeld von 130 Euro täglich vereinbart war, zahlte der Versicherer nach Anrechnung von Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss lediglich 13 Euro täglich. Auch der Einwand der Versicherten, sie müsse ihre privaten Krankenversicherungsbeiträge während des Mutterschutzes vollständig weiterzahlen, führte nach Auffassung des Gerichts zu keinem weitergehenden Anspruch.

Die Entscheidung betraf zwar eine Arbeitnehmerin. Sie verdeutlicht jedoch allgemein die Wirkung der in § 192 Abs. 5 Satz 2 VVG und § 1a Abs. 2 MB/KT vorgesehenen Anrechnung: Der durch laufende Beiträge finanzierte Versicherungsschutz kann während der Mutterschutzfristen weitgehend leerlaufen und seinen wirtschaftlichen Wert verlieren. Eine Versicherung, für die über Jahre Beiträge entrichtet werden, die aber gerade im gesetzlich bestimmten Schutzzeitraum wegen der Anrechnung anderer Leistungen keine oder nur eine

marginale Leistung erbringt, gewährleistet keinen eigenständigen Mutterschutz. Sie fungiert lediglich als nachrangige Auffangabsicherung.

Besonders problematisch ist die Anrechnung des Elterngeldes. Dieses dient nicht dem Ausgleich eines versicherten Risikos, sondern ist eine eigenständige familienpolitische Leistung. Seine Anrechnung führt dazu, dass eine staatliche Leistung die vertragliche Leistungspflicht des privaten Versicherers mindert. Der durch eigene Beiträge finanzierte Versicherungsschutz wird damit zulasten der Versicherten und zugunsten des Versicherers entwertet.

Diese Anrechnungsregelung muss geändert werden. Künftig dürfen nur solche Leistungen berücksichtigt werden, die nach Leistungszeitraum und Sicherungszweck tatsächlich denselben konkreten Verdienstausschlag ersetzen. Elterngeld und andere eigenständige familienpolitische Leistungen dürfen nicht auf das Krankentagegeld angerechnet werden. Ebenso müssen bloße Zahlungseingänge, Umsätze oder Einnahmen aus bereits vor Beginn der Schutzfrist erbrachten Tätigkeiten außer Betracht bleiben.

Es muss ausgeschlossen werden, dass der durch eigene Beiträge erworbene Versicherungsschutz während der Mutterschutzfristen ganz oder teilweise leerläuft. Wenn der Gesetzgeber die private Krankentagegeldversicherung als Instrument zur Absicherung selbstständig tätiger Frauen heranzieht, muss sie eine eigenständige und wirtschaftlich werthaltige Leistung gewährleisten. In ihrer gegenwärtigen, lediglich nachrangigen Ausgestaltung stellt sie keine gleichwertige Alternative zu den gesetzlichen Mutterschutzleistungen für Arbeitnehmerinnen dar.

6. Absicherung der Schwangerschaft

Schließlich sollte § 192 Abs. 5 VVG dahingehend ergänzt werden, dass Krankentagegeld nicht nur während der gesetzlichen Mutterschutzfristen, sondern auch bei mutterschutzbedingten Tätigkeitsbeschränkungen oder ärztlich gebotenen Erwerbsunterbrechungen zu leisten ist.

Mutterschutz ist präventiver Gesundheitsschutz. Sein Zweck besteht darin, Gefährdungen für Mutter und Kind zu vermeiden. Der Anspruch auf wirtschaftliche Absicherung darf deshalb nicht davon abhängen, dass bereits eine Arbeitsunfähigkeit im versicherungsrechtlichen Sinne eingetreten ist.

Gerade selbstständig tätige Frauen reduzieren ihre Erwerbstätigkeit häufig bereits vor Beginn der gesetzlichen Mutterschutzfristen, um die gesetzlichen Schutzvorgaben einzuhalten oder gesundheitliche Risiken für sich und ihr ungeborenes Kind zu vermeiden. Der daraus entstehende Verdienstausschlag ist ebenso mutterschutzbedingt wie der Verdienstausschlag während der gesetzlichen Schutzfristen und sollte daher ebenfalls abgesichert werden.

7. Weiterhin bestehender gesetzgeberischer Handlungsbedarf zur wirtschaftlichen Absicherung selbstständig tätiger Frauen

Der vorliegende Gesetzentwurf schließt eine wichtige Schutzlücke für Frauen, die ab der 13. Schwangerschaftswoche eine Fehlgeburt erleiden. Dies ist ausdrücklich zu begrüßen. Gleichwohl betrifft die Neuregelung lediglich einen eng begrenzten Einzelfall. Die grundlegende Frage einer wirksamen wirtschaftlichen Absicherung selbstständig tätiger Frauen während Schwangerschaft und Mutterschaft bleibt weiterhin ungelöst.

Dass insoweit gesetzgeberischer Handlungsbedarf besteht, hat die Bundesregierung bereits selbst anerkannt. Im Koalitionsvertrag für die 21. Legislaturperiode wurde ausdrücklich vereinbart, einen Mutterschutz für Selbstständige einzuführen. Der vorliegende Gesetzentwurf setzt diese Ankündigung jedoch lediglich für den Sonderfall der Fehlgeburt in Teilen um. Die angekündigte umfassende Reform der wirtschaftlichen Absicherung selbstständig tätiger Frauen während Schwangerschaft und Mutterschaft steht weiterhin aus.

Die historische Entwicklung verdeutlicht zugleich, weshalb selbstständig tätige Frauen bei der ursprünglichen Konzeption des Mutterschutzrechts kaum im Blick des Gesetzgebers standen. Das Mutterschutzgesetz entstand in einer Zeit, in der das Ehe- und Familienrecht noch vom Leitbild der Hausfrauenehe geprägt war. Nach § 1356 BGB in der damals geltenden Fassung war eine verheiratete Frau nur insoweit zur Erwerbstätigkeit berechtigt, als diese mit ihren Pflichten in Ehe und Familie vereinbar war.

Erst mit der zum 1. Juli 1977 in Kraft getretenen Reform des Ehe- und Familienrechts wurde dieses gesetzliche Leitbild aufgegeben und die eigenständige Erwerbstätigkeit beider Ehegatten anerkannt. Vor diesem historischen Hintergrund überrascht es nicht, dass Unternehmerinnen bei der ursprünglichen Ausgestaltung des Mutterschutzrechts kaum berücksichtigt wurden. Heute sind Frauen selbstverständlich Gründerinnen, Freiberuflerinnen und Betriebsinhaberinnen. Es ist daher folgerichtig, das Mutterschutzrecht an diese gesellschaftliche und wirtschaftliche Realität anzupassen. Bereits zu Beginn des 20. Jahrhunderts wurde darauf hingewiesen, dass wirtschaftliche Eigenständigkeit eine wesentliche Voraussetzung tatsächlicher Gleichberechtigung von Frauen ist. Helene Stöcker betonte 1906 ausdrücklich, dass nur die ökonomische Unabhängigkeit der Frau sie vor wirtschaftlicher Abhängigkeit und Ausbeutung schützen könne. Diese Überlegung hat durch Art. 3 Abs. 2 und Art. 6 Abs. 4 GG heute verfassungsrechtliche Bestätigung gefunden (Kulawik, *An den Grenzen des Maternalismus*, S. 101 f.; unter Hinweis auf Helene Stöcker (1906))

Der Schutzauftrag des Art. 6 Abs. 4 GG knüpft an die Mutterschaft und nicht an den Erwerbsstatus der Mutter an. Er verpflichtet den Gesetzgeber grundsätzlich, wirtschaftliche Belastungen auszugleichen, die durch Schwangerschaft und Mutterschaft entstehen. Dieser Schutzauftrag wird für selbstständig tätige Frauen bislang nicht erfüllt.

Der Wissenschaftliche Dienst des Deutschen Bundestages hat in seinem Gutachten von Mai 2026 ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die derzeitige Absicherung über freiwillige Krankentagegeldversicherungen keine gleichwertige Alternative zu den gesetzlichen Mutterschutzleistungen für Arbeitnehmerinnen darstellt. Ausschlaggebend sind insbesondere die zusätzlichen Versicherungsprämien, Wartezeiten von bis zu acht Monaten

(§ 197 Abs. 1 VVG), Karenzzeiten sowie weitere vertragliche Leistungsvoraussetzungen. Zudem wird darauf hingewiesen, dass private Betriebsausfallversicherungen Schwangerschaft und Entbindung regelmäßig vom Versicherungsschutz ausnehmen und deshalb ebenfalls keine geeignete Absicherung darstellen.

Hinzu kommt, dass das bestehende System einen erheblichen Teil der selbstständig tätigen Frauen überhaupt nicht erreicht. Freiwillig gesetzlich versicherte Selbstständige haben nur dann Anspruch auf Krankengeld und darauf aufbauend auf Mutterschaftsgeld, wenn sie einen entsprechenden Krankengeldanspruch gewählt haben. Ohne diese Wahl besteht auch während der gesetzlichen Mutterschutzfristen grundsätzlich kein Anspruch auf Mutterschaftsgeld aus der gesetzlichen Krankenversicherung. Privatkrankenversicherte Selbstständige erhalten entsprechende Leistungen ebenfalls nur, wenn sie zusätzlich eine Krankentagegeldversicherung abgeschlossen haben. Das derzeitige System macht den gesetzlichen Mutterschutz damit in weiten Teilen von freiwilligen Zusatzabsicherungen und zusätzlichen finanziellen Belastungen abhängig und erreicht einen erheblichen Teil der betroffenen Frauen damit nicht.

Noch grundlegender ist jedoch, dass die derzeitige Absicherung ausschließlich den persönlichen Einkommens- bzw. Verdienstaufschlag der selbstständig tätigen Frau ersetzt. Das versicherbare Krankentagegeld orientiert sich am Nettoeinkommen und kann daher die wirtschaftliche Existenz eines Unternehmens strukturell nicht sichern. Während Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit laufen betriebliche Fixkosten wie Mieten, Pachten, Personalkosten, Leasingraten, Versicherungen und Finanzierungskosten regelmäßig unverändert weiter. Eine ausschließlich am persönlichen Einkommen orientierte Absicherung kann diese unternehmerischen Belastungen systembedingt nicht erfassen. Die Beschränkung des Mutterschutzes auf einen bloßen Ersatz des persönlichen Erwerbseinkommens ist keineswegs neu. Bereits Anfang des 20. Jahrhunderts wurde gefordert, die Mutterschaftsversicherung auf einen reinen Lohnersatz zu beschränken und eine weitergehende wirtschaftliche Eigenständigkeit von Müttern ausdrücklich abzulehnen. Der vorliegende Referentenentwurf knüpft weiterhin weitgehend an dieses historische Leitbild an. Er ersetzt im Wesentlichen lediglich den persönlichen Einkommensausfall, berücksichtigt jedoch weder betriebliche Fixkosten noch Vertretungskosten und wird damit der wirtschaftlichen Realität selbstständig tätiger Frauen nicht gerecht (Kulawik (1999), S. 102, unter Hinweis auf Alice Salomon (1902) und Gertrud Bäumer (1906)).

Darüber hinaus ersetzt das Krankentagegeld lediglich einen Teil des persönlichen Einkommensausfalls. Die wirtschaftliche Realität selbstständig tätiger Frauen wird dadurch nicht abgebildet. Während der gesetzlichen Mutterschutzfristen laufen betriebliche Fixkosten unverändert weiter. Hierzu gehören vorrangig Mieten und Pachten für Betriebsräume, Leasingraten, Versicherungsbeiträge, Software- und Lizenzkosten, Personalkosten sowie weitere laufende betriebliche Verpflichtungen. Gleichzeitig müssen häufig Vertretungen organisiert oder externe Dienstleistungen in Anspruch genommen werden, um den Fortbestand des Unternehmens sicherzustellen. Diese erheblichen Belastungen bleiben im geltenden Recht vollständig unberücksichtigt.

Der bestehende Handlungsbedarf ist inzwischen nicht nur rechtlich begründet, sondern auch fachlich unterlegt. Wissenschaft und Praxis haben bereits konkrete und finanzierbare Lösungsvorschläge entwickelt. So hat der Westdeutsche Handwerkskammertag (WHKT) ein

Modell für einen flexiblen Mutterschaftsausgleich für Selbstständige entwickelt, welcher von seiner Vollversammlung am 25. März 2026 beschlossen wurde. Die im Auftrag des Landes Nordrhein-Westfalen erstellte Machbarkeitsstudie wurde am 6. Juli 2026 an das Ministerium für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen übergeben. Das Modell sieht eine solidarisch finanzierte Absicherung mit geschätzten Kosten von rund 6,40 bis 7,50 Euro je selbstständigem Betrieb und Monat beziehungsweise etwa 30 Cent je Einwohner vor. Es zeigt damit, dass eine wirksame Absicherung selbstständiger Frauen nicht nur rechtlich geboten, sondern auch praktisch umsetzbar und finanzierbar ist.

Daneben hat auch der Verein Mutterschutz für Alle! e.V. gemeinsam mit dem Bündnis für den Mutterschutz für Selbstständige mit dem modularen Absicherungsmodell einen weiteren konkreten Lösungsvorschlag vorgelegt, der unterschiedliche Wege der Absicherung von Einkommensausfällen, betrieblichen Fixkosten und Vertretungskosten kombiniert und damit die unterschiedlichen Lebens- und Unternehmenssituationen Selbstständiger berücksichtigt.

Ein weiterer bislang ungelöster Problembereich betrifft die Betriebsinhaber- und Inhaberausfallversicherungen. Diese Versicherungen dienen der Absicherung eines Unternehmens, wenn die Betriebsinhaberin ihre Tätigkeit vorübergehend nicht ausüben kann. In der Praxis enthalten zahlreiche Versicherungsbedingungen jedoch Ausschlüsse für Schwangerschaft, Fehlgeburt, Entbindung oder hierauf beruhende Arbeitsunfähigkeiten. Ausgerechnet die Risiken, die ausschließlich Frauen betreffen und für die eine Absicherung besonders erforderlich wäre, werden damit vom Versicherungsschutz ausgenommen.

Das Landgericht Hannover hat mit Urteil vom 28. Oktober 2025 (Az. 6 O 103/24) entschieden, dass ein solcher Ausschluss eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Geschlechts im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) darstellt. Schwangerschaft könne ausschließlich Frauen betreffen; ein Ausschluss des Versicherungsschutzes knüpfe deshalb unmittelbar an das Geschlecht an. Diese Wertung steht zugleich im Einklang mit der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zur Unisex-Tarifierung sowie den unionsrechtlichen Vorgaben zum Schutz vor Diskriminierungen wegen Schwangerschaft und Mutterschaft.

Auch der Wissenschaftliche Dienst des Deutschen Bundestages weist in seinem Gutachten darauf hin, dass Betriebsinhaber- und Betriebsausfallversicherungen Schwangerschaft und Entbindung regelmäßig vom Versicherungsschutz ausnehmen. Er bewertet diese Ausschlüsse ausdrücklich als rechtlich problematisch und verweist darauf, dass sie Frauen gegenüber Männern benachteiligen und deshalb mit den unionsrechtlichen Gleichbehandlungsanforderungen sowie der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zur Unisex-Tarifierung in Konflikt stehen können. Der Wissenschaftliche Dienst sieht hierin einen weiteren Beleg dafür, dass die gegenwärtige private Versicherungslandschaft keinen gleichwertigen Mutterschutz für selbstständig tätige Frauen gewährleistet.

Vor diesem Hintergrund sollte der Gesetzgeber die angekündigte Reform des Mutterschutzes für Selbstständige zum Anlass nehmen, die bestehenden Schutzlücken umfassend zu schließen. Hierzu gehören insbesondere:

- eine gesetzliche Einkommensabsicherung während sämtlicher Mutterschutzfristen ohne den Zwang zum Abschluss kostenpflichtiger Zusatzversicherungen,
- die Absicherung unvermeidbarer betrieblicher Fixkosten während der gesetzlichen Schutzfristen,
- der Ausschluss von Wartezeiten, Karenzzeiten und sonstigen vertraglichen Leistungshindernissen,
- sowie eine gesetzliche Regelung, wonach Betriebsinhaber- und Inhaberausfallversicherungen Schwangerschaft, Fehlgeburt, Entbindung und gesetzliche Mutterschutzfristen weder vom Versicherungsschutz ausschließen noch hieran geringere Leistungen knüpfen dürfen.

Nur eine solche Gesamtreform wird dem Schutzauftrag des Art. 6 Abs. 4 GG, den unionsrechtlichen Vorgaben der Richtlinie 2010/41/EU und der wirtschaftlichen Realität selbstständig tätiger Frauen gerecht. Der vorliegende Gesetzentwurf sollte daher nicht den Abschluss, sondern den Beginn der im Koalitionsvertrag angekündigten umfassenden Einführung eines Mutterschutzes für Selbstständige darstellen.

Die festgestellten strukturellen Defizite beschränken sich jedoch nicht auf das Mutterschutz- und Krankenversicherungsrecht. Sie setzen sich im Elterngeldrecht fort. Auch dort werden die besonderen Rahmenbedingungen selbstständiger Familien bislang nur punktuell berücksichtigt, sodass Mutterschutz-, Krankenversicherungs- und Elterngeldrecht für selbstständig tätige Familien noch kein in sich stimmiges Gesamtsystem bilden.

IV. Auswirkungen der Elterngeldreform auf selbstständige Familien

1. Anhebung der Elterngeldbeträge

Artikel 1 Nr. 2 Buchstabe a (§ 2 Absatz 1 BEEG n.F.: Höchstbetrag von 1.800 Euro auf 1.900 Euro) und Buchstabe c (§ 2 Absatz 4 Satz 1 BEEG: Mindestbetrag von 300 Euro auf 330 Euro). Entsprechende Anpassungen erfolgen für das ElterngeldPlus und den Mehrlingszuschlag über Artikel 1 Nr. 6 Buchstabe c (§ 2d Absatz 3), Nr. 7 (§ 3 Absatz 2 Satz 1) und Nr. 15 (§ 11: Mindestbetrag 300 auf 330 Euro, Mehrlingszuschlag 150 auf 165 Euro).

Der Verein Mutterschutz für Alle e.V. begrüßt die erstmalige Anhebung der Mindest- und Höchstbeträge seit Einführung des Elterngeldes im Jahr 2007. Zugleich sollte gesetzlich eine Dynamisierung der Beträge vorgesehen werden, um einen erneuten langfristigen Kaufkraftverlust zu vermeiden.

Darüber hinaus bleibt die besondere Situation selbstständiger Eltern unberücksichtigt. Das Elterngeld ersetzt lediglich einen begrenzten Teil des Einkommens, während betriebliche Fixkosten – etwa für Miete, Personal, Versicherungen oder Finanzierungskosten – während der Elternzeit regelmäßig weiterlaufen. Dies erschwert oder verhindert es vielen Selbstständigen faktisch, Elternzeit in Anspruch zu nehmen. Der Gesetzgeber sollte daher ergänzende Regelungen entwickeln, die auch die Fortführung eines Betriebs während der

Elternzeit absichern. Hierzu gehört insbesondere die Prüfung geeigneter Versicherungslösungen oder anderer Instrumente zur Absicherung betriebsbedingter Ausfallzeiten. Nur so wird das Recht auf Elternzeit auch für Selbstständige praktisch wirksam und nicht lediglich formal eröffnet.

2. Bemessungszeitraum

Artikel 1 Nr. 4 (§ 2b BEEG n.F.)

Der Verein Mutterschutz für Alle e.V. begrüßt ausdrücklich, dass der Gesetzentwurf erstmals auch die Situation selbstständiger Frauen im Zusammenhang mit den neuen Mutterschutzregelungen berücksichtigt. Positiv hervorzuheben ist insbesondere, dass der Bezug von Krankentagegeld nach § 192 Abs. 5 Satz 2 VVG als Ausklammerungstatbestand in § 2b BEEG aufgenommen wird. Damit wird anerkannt, dass Zeiten, in denen selbstständige Frauen aufgrund der neuen Mutterschutzregelungen Krankentagegeld beziehen, ihren späteren Elterngeldanspruch nicht mindern dürfen. Dies ist ein wichtiger Schritt zur Gleichbehandlung mit abhängig beschäftigten Frauen.

Die Regelung bleibt systematisch jedoch unvollständig. Diese Schutzlücken zeigen zugleich, dass Mutterschutz- und Elterngeldrecht für selbstständig tätige Frauen bislang noch kein in sich stimmiges Gesamtsystem bilden. Zwar erkennt der Gesetzentwurf erstmals einzelne mutterschaftsbedingte Ausfallzeiten selbstständiger Frauen an. Er berücksichtigt jedoch weiterhin nicht sämtliche Fallgestaltungen, in denen die Erwerbstätigkeit aus Gründen des Mutterschutzes eingeschränkt oder unterbrochen wird.

Zunächst bleibt unklar, wie Zeiten des Bezugs von Krankengeld gesetzlich krankenversicherter Selbstständiger behandelt werden. Freiwillig gesetzlich versicherte Selbstständige haben grundsätzlich nur dann einen Anspruch auf Krankengeld und damit auf Mutterschaftsgeld nach § 24i SGB V, wenn sie sich für einen Versicherungsschutz mit Krankengeldanspruch entschieden haben, etwa durch eine entsprechende Wahlerklärung oder einen Wahltarif. Der Gesetzentwurf erwähnt jedoch ausschließlich das Krankentagegeld nach § 192 Abs. 5 Satz 2 VVG für privat Versicherte. Es sollte ausdrücklich klargestellt werden, dass entsprechende Zeiten des Krankengeldbezugs gesetzlich Versicherter gleichermaßen Ausklammerungstatbestände darstellen.

Ebenso ungeklärt bleibt die Behandlung der Karenzzeiten privater Krankentagegeldversicherungen. In der Praxis sehen nahezu alle Krankentagegeldversicherungen eine vertraglich vereinbarte Karenzzeit von häufig 21, 28 oder sogar 42 Tagen vor. Während der Karenzzeit ist der Versicherungsfall zwar eingetreten und die Leistung beantragt, der Versicherer zahlt aufgrund der vertraglichen Karenzregelung jedoch noch kein Krankentagegeld. Die Versicherte erhält daher in diesem Zeitraum keinerlei Leistungen, obwohl ihre Erwerbstätigkeit bereits meist eingestellt ist. Bislang vertreten Versicherer teilweise die Auffassung, diese Karenzzeit von der gesetzlichen Mutterschutzfrist abzuziehen. Der Gesetzentwurf lässt offen, ob auch diese Zeit als mutterschutzbedingter Ausfallzeitraum im Sinne des § 2b BEEG gilt. Diese Regelungslücke sollte ausdrücklich geschlossen werden, da andernfalls Frauen trotz bestehender

Absicherung zunächst ohne jegliches Einkommen bleiben und zusätzlich eine spätere Minderung des Elterngeldes droht.

Schließlich berücksichtigt der Gesetzentwurf weiterhin nicht die Situation selbstständiger Frauen, die ihre Erwerbstätigkeit aus Gründen des Gesundheits- und Mutterschutzes eigenverantwortlich reduzieren oder vollständig einstellen. Für abhängig beschäftigte Frauen sieht das Mutterschutzgesetz arbeitszeitliche Schutzvorgaben insbesondere in §§ 4 bis 6 MuSchG, betriebliche Schutzmaßnahmen und Beschäftigungsverbote in §§ 9 bis 13 MuSchG sowie ärztliche Beschäftigungsverbote nach § 16 MuSchG vor. Der Arbeitgeber hat zunächst die Arbeitsbedingungen anzupassen oder eine andere geeignete Beschäftigung anzubieten; ist dies nicht möglich, besteht ein betriebliches Beschäftigungsverbot. Während eines betrieblichen oder ärztlichen Beschäftigungsverbots werden Einkommensverluste außerhalb der Schutzfristen durch den Mutterschutzlohn nach § 18 MuSchG vermieden. Arbeitnehmerinnen erleiden dadurch keine Einkommenseinbußen.

Für Selbstständige existiert eine vergleichbare Schutzregelung nicht. Sie müssen eigenverantwortlich entscheiden, ob sie zum Schutz ihrer eigenen Gesundheit oder der ihres ungeborenen Kindes ihre Tätigkeit einschränken oder vollständig einstellen. Diese Entscheidung dient demselben verfassungsrechtlich geschützten Zweck wie ein Beschäftigungsverbot bei Arbeitnehmerinnen. Es wäre daher mit dem Schutzzweck des Mutterschutzes und dem Gleichbehandlungsgebot nicht vereinbar, wenn gerade diese verantwortungsbewusste Entscheidung dazu führte, dass sich der maßgebliche Gewinn vermindert und dadurch später auch das Elterngeld sinkt.

Der Verein fordert daher, die Ausnahmeregelung des § 2b BEEG entsprechend zu erweitern. Zeiten, in denen selbstständige Frauen ihre Erwerbstätigkeit aus mutterschutzbedingten gesundheitlichen Gründen oder zum Schutz des ungeborenen Kindes einschränken oder vollständig unterbrechen, müssen den Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz gleichgestellt und als Ausklammerungstatbestand berücksichtigt werden. Die Aufnahme des Krankentagegeldes nach § 192 Abs. 5 Satz 2 VVG zeigt, dass der Gesetzgeber mutterschutzbedingte Ausfallzeiten selbstständiger Frauen nunmehr grundsätzlich anerkennt. Es ist deshalb folgerichtig, diesen Schutz konsequent auf alle mutterschutzbedingten Erwerbsausfälle selbstständiger Frauen zu erstrecken und nicht auf den Sonderfall des Krankentagegeldbezugs zu beschränken.

3. 3–6–3-Modell

Artikel 1 Nr. 8 (§ 4 Abs. 1, 3 und 4 BEEG n.F.)

Der Verein Mutterschutz für Alle e.V. begrüßt das Ziel, durch das neue 3–6–3-Modell eine partnerschaftlichere Aufteilung von Familien- und Erwerbsarbeit zu fördern. Dieses Ziel kann jedoch nur erreicht werden, wenn beide Elternteile tatsächlich in der Lage sind, die reservierten Monate in Anspruch zu nehmen.

Für viele selbstständige Eltern ist dies nicht der Fall. Der Gesetzentwurf geht insoweit weiterhin vom Leitbild abhängig beschäftigter Eltern aus. Die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen selbstständiger Familien unterscheiden sich hiervon jedoch grundlegend. Anders als abhängig Beschäftigte verfügen sie weder über einen arbeitsrechtlich gesicherten Anspruch auf Elternzeit noch über einen Arbeitgeber, der den

Fortbestand ihrer Erwerbstätigkeit während dieser Zeit absichert. Vielmehr laufen Mieten, Personalkosten, Versicherungen, Finanzierungsverpflichtungen und weitere betriebliche Fixkosten auch während des Elterngeldbezugs unverändert weiter. Solange keine ausreichenden Instrumente zur Absicherung des Betriebs während der Elternzeit bestehen, ist es vielen Selbstständigen faktisch nicht möglich, ihre Erwerbstätigkeit für mehrere Monate vollständig zu unterbrechen.

Gerade deshalb führt die Einführung nicht übertragbarer reservierter Monate für selbstständige Familien zu einer strukturellen Benachteiligung. Kann ein selbstständiger Elternteil diese Monate aus betrieblichen Gründen nicht wahrnehmen, verfallen sie ersatzlos. Die Familie erhält damit weniger Elterngeld als eine Familie, in der beide Elternteile abhängig beschäftigt sind und ihre Elternzeit regelmäßig ohne Gefährdung ihrer wirtschaftlichen Existenz antreten können.

Damit setzt sich die fehlende systematische Abstimmung zwischen Mutterschutzrecht und Elterngeldrecht fort. Solange der Gesetzgeber keine Regelungen schafft, die den Fortbestand eines Unternehmens während der Elternzeit absichern, müssen zumindest Ausgleichsmechanismen vorgesehen werden. Der Verein regt daher an, reservierte Monate, die ein selbstständiger Elternteil aus betrieblichen Gründen nicht wahrnehmen kann, auf den anderen Elternteil übertragen oder in gemeinsame flexible Monate umwandeln zu können. Andernfalls führt das 3–6–3-Modell gerade für selbstständige Familien zu einer Schlechterstellung und verfehlt sein Ziel einer gleichberechtigten Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit.

4. Mindestbezugszeit und Partnerschaftsbonus

Der Wegfall der Mindestbezugszeit von zwei Monaten erfolgt über Artikel 1 Nr. 9 (§ 4b BEEG a.F. wird gestrichen). Der Wegfall des Partnerschaftsbonus ergibt sich aus der vollständigen Ersetzung des § 4 BEEG durch Artikel 1 Nr. 8, in dessen neuer Fassung die bisherige Partnerschaftsbonusregelung nicht mehr enthalten ist. In der Begründung (S. 20) heißt es hierzu: „Ebenso soll die Regelung für den Partnerschaftsbonus gestrichen werden. Der Partnerschaftsbonus sorgt für einen hohen Verwaltungsaufwand bei den Elterngeldstellen [...]. Er wird aber von nur wenigen Eltern in Anspruch genommen.“

Der Wegfall der Mindestbezugszeit wird vom Verein positiv bewertet, da künftig auch ein einzelner Monat Basiselterngeld bezogen werden kann. Gerade für Selbstständige sind kürzere, flexibler organisierbare Bezugszeiträume regelmäßig leichter mit den Anforderungen der Unternehmensführung vereinbar.

Der Wegfall des Partnerschaftsbonus vereinfacht das Elterngeldrecht und beseitigt eine insbesondere für Selbstständige mit schwankenden Arbeitszeiten schwer planbare und mit Rückforderungsrisiken verbundene Regelung. Zugleich entfällt damit jedoch eine zusätzliche Leistungsmöglichkeit für Familien, die Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung partnerschaftlich organisieren.

In der Gesamtschau können der Wegfall des Partnerschaftsbonus, das neue 3–6–3-Modell sowie die fortbestehende Einkommensanrechnung während des Elterngeldbezugs dazu führen, dass Familien mit mindestens einem selbstständigen Elternteil die vorgesehenen

Leistungen faktisch schlechter ausschöpfen können als Familien mit ausschließlich abhängig beschäftigten Eltern. Anders als Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verfügen Selbstständige weder über einen Anspruch auf Elternzeit noch über einen Arbeitgeber, der Einkommen und Arbeitsplatz während einer Erwerbsunterbrechung absichert. Betriebliche Fixkosten und unternehmerische Verpflichtungen bestehen regelmäßig unverändert fort, sodass eine mehrmonatige Unterbrechung der Erwerbstätigkeit häufig wirtschaftlich nicht möglich ist.

Das Elterngeld dient der Umsetzung des verfassungsrechtlichen Förderauftrags aus Art. 6 GG. Sein Zweck ist es, Eltern die persönliche Betreuung ihres Kindes in den ersten Lebensmonaten zu ermöglichen, ohne unzumutbare wirtschaftliche Nachteile hinnehmen zu müssen. Kann dieser Förderzweck aufgrund der besonderen Rahmenbedingungen selbstständiger Erwerbstätigkeit faktisch nicht in gleicher Weise erreicht werden, bedarf dies einer besonderen Prüfung.

Der Verein bittet daher, im Rahmen der Gesetzesfolgenabschätzung gesondert zu untersuchen, ob die Kombination aus Wegfall des Partnerschaftsbonus, dem neuen 3–6–3-Modell und der Einkommensanrechnung während des Elterngeldbezugs für Familien mit mindestens einem selbstständigen Elternteil gegenüber der geltenden Rechtslage zu Nachteilen führt. Sofern sich entsprechende Benachteiligungen bestätigen, sollten geeignete Ausgleichsregelungen vorgesehen werden.

V. Zusammenfassende Bewertung

Der Verein Mutterschutz für Alle e.V. regt an, das laufende Gesetzgebungsverfahren zu nutzen, um die begonnenen Reformen zu einem in sich stimmigen Gesamtsystem für selbstständig tätige Frauen und ihre Familien weiterzuentwickeln. Der vorliegende Referentenentwurf enthält wichtige erste Schritte. Zugleich zeigt er, dass Mutterschutz-, Krankenversicherungs- und Elterngeldrecht bislang noch nicht widerspruchsfrei aufeinander abgestimmt sind und die besonderen Rahmenbedingungen selbstständiger Erwerbstätigkeit weiterhin nur punktuell berücksichtigen.

Die wirtschaftliche Absicherung selbstständig tätiger Frauen darf sich nicht auf den Ersatz des persönlichen Einkommensausfalls beschränken. Ein auf das Nettoeinkommen begrenztes Krankentagegeld kann die wirtschaftliche Existenz eines Unternehmens regelmäßig nicht sichern. Ein wirksamer Mutterschutz für Selbstständige muss deshalb auch die Fortführung des Betriebs und die unvermeidbaren betrieblichen Belastungen während Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit berücksichtigen.

Hierzu gehören insbesondere eine solidarisch finanzierte und diskriminierungsfreie Absicherung des Mutterschutzes, die ausdrückliche Berücksichtigung von Karenzzeiten sowie sämtlicher mutterschutzbedingter Ausfallzeiten. Hierzu zählen insbesondere Zeiten, in denen selbstständige Frauen ihre Erwerbstätigkeit – entsprechend den Wertungen der Beschäftigungsverbote des Mutterschutzgesetzes – aus gesundheitlichen Gründen oder zum Schutz ihrer eigenen Gesundheit oder der ihres ungeborenen Kindes einschränken oder vollständig einstellen. Diese Zeiten müssen den Beschäftigungsverboten nach dem Mutterschutzgesetz gleichgestellt und bei der Bemessung des Elterngeldes als Ausklammerungstatbestände berücksichtigt werden. Darüber hinaus bedarf es Regelungen,

die selbstständigen Eltern eine tatsächliche Inanspruchnahme der vorgesehenen Mutterschutz- und Elterngeldleistungen ermöglichen. Hierzu gehört insbesondere eine Absicherung von Einkommensausfällen sowie des Fortbestands des Betriebs während Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit. Der Schutz selbstständig tätiger Eltern kann seine volle Wirkung nur entfalten, wenn neben der persönlichen Existenzsicherung auch die wirtschaftliche Handlungs- und Zukunftsfähigkeit des Unternehmens gesichert wird.

Nur wenn Mutterschutz-, Krankenversicherungs- und Elterngeldrecht systematisch aufeinander abgestimmt werden, kann der verfassungsrechtliche Förderauftrag aus Art. 6 Abs. 1 GG und der besondere Schutzauftrag zugunsten der Mutter aus Art. 6 Abs. 4 GG auch gegenüber selbstständig tätigen Frauen und ihren Familien wirksam verwirklicht werden.

Der vorliegende Referentenentwurf sollte deshalb nicht den Abschluss, sondern den Beginn einer umfassenden und kohärenten Weiterentwicklung des Schutzsystems für Selbstständige darstellen. Ein solches Schutzsystem stärkt nicht nur Familien, sondern schafft zugleich verlässliche Rahmenbedingungen für Gründung, Betriebsübernahme und nachhaltiges Unternehmertum. Es ermöglicht selbstständig tätigen Frauen, Verantwortung für ihre Familie und ihr Unternehmen gleichermaßen wahrzunehmen und leistet damit zugleich einen Beitrag zur Sicherung des Mittelstands in Deutschland und seiner Arbeitsplätze.

VI. Bezugsquellen

1. Rechtsvorschriften und Gesetzgebung

1. Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland (GG), insb. Art. 3 Abs. 2 und 3 sowie Art. 6 Abs. 1 und 4.
2. Mutterschutzgesetz (MuSchG), insb. §§ 3 bis 6, §§ 10 bis 13, § 16 und § 18.
3. Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG).
4. Fünftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB V), insb. §§ 24i und 44.
5. Versicherungsvertragsgesetz (VVG), insb. §§ 192 Abs. 5 Satz 2, 197 und 208.
6. Einführungsgesetz zum Versicherungsvertragsgesetz (EGVVG), insb. Art. 10.
7. Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG).
8. Richtlinie 2010/41/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. Juli 2010 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausüben.
9. Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.
10. Referentenentwurf des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend: *Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes zur Weiterentwicklung und Vereinfachung des Elterngeldes sowie des Mutterschutzgesetzes*, Bearbeitungsstand 3. Juli 2026.

2. Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts

1. BVerfG, Beschluss vom 25. Januar 1982 – 1 BvR 686/81 –, BVerfGE 60, 68.
2. BVerfG, Beschluss vom 18. November 2003 – 1 BvR 302/96 –, BVerfGE 109, 64.

3. BVerfG, Beschluss vom 28. März 2006 – 1 BvL 10/01 –, BVerfGE 115, 259.

3. Rechtsprechung des Gerichtshofs der Europäischen Union

1. EuGH, Urteil vom 1. März 2011 – C-236/09, *Association belge des Consommateurs Test-Achats ASBL u. a.*

4. Zivilgerichtliche Rechtsprechung

1. LG Saarbrücken, Urteil vom 20. August 2021 – 14 O 353/20.
2. LG Ravensburg, Urteil vom 24. Februar 2022 – 1 S 117/21.
3. OLG Saarbrücken, Urteil vom 13. Juli 2022 – 5 U 82/21.
4. AG Essen, Urteil vom 12. Juni 2025 – 25 C 218/24.
5. LG Hannover, Urteil vom 28. Oktober 2025 – 6 O 103/24.
6. AG Neustadt am Rübenberge, Urteil vom 10. Dezember 2025 – 41 C 631/25.
7. LG Heidelberg, Urteil vom 17. März 2026 – 2 O 146/25, nicht rechtskräftig.
8. LG Mönchengladbach, Urteil vom 22. Juli 2026 – 1 O 409/25.

5. Gesetzgebungsmaterialien

1. Deutscher Bundestag, Schriftlicher Bericht des Ausschusses für Arbeit (21. Ausschuss) über den Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung und Ergänzung des Mutterschutzgesetzes, BT-Drs. IV/3652 vom 23. Juni 1965 (einschließlich „zu BT-Drs. IV/3652“).
2. Deutscher Bundestag, Entwurf eines Gesetzes zur Neuregelung des Mutterschutzrechts, BT-Drs. 18/8963 (2016).
3. Deutscher Bundestag, Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Gesundheit zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Heil- und Hilfsmittelversorgung (HHVG), BT-Drs. 18/11205 vom 15. Februar 2017 (Einführung des § 192 Abs. 5 Satz 2 VVG und Änderung des § 197 VVG).
4. Gesetz zur Stärkung der Heil- und Hilfsmittelversorgung (Heil- und Hilfsmittelversorgungsgesetz – HHVG) vom 4. April 2017, BGBl. I 2017, S. 778.
5. Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts vom 23. Mai 2017, BGBl. I 2017, S. 1228.
6. CDU, CSU und SPD: Verantwortung für Deutschland. Koalitionsvertrag 2025–2029, Kapitel „Familien“, Passage „Mutterschutz für Selbstständige“, S. 101.
7. Gesetzgebungsmaterialien zum Gesetz zur Anpassung des Mutterschutzgesetzes und weiterer Gesetze (Einführung gestaffelter Schutzfristen nach Fehlgeburten), BGBl. I 2025.

6. Wissenschaftliche Dienste des Deutschen Bundestages

1. Deutscher Bundestag, Wissenschaftliche Dienste, Fachbereiche WD 3 und WD 8: *Mutterschaftsleistungen für Selbstständige*, WD 3 – 3000 – 033/26 und WD 8 – 3000 – 028/26, 21. Mai 2026.
2. Deutscher Bundestag, Unterabteilung Europa, Fachbereich EU 6: *Mutterschaftsleistungen für Selbstständige*, EU 6 – 3000 – 036/26, 21. Mai 2026.

7. Studien und sonstige Materialien

1. Westdeutscher Handwerkskammertag (WHKT) / Institut für Mittelstandsforschung (IfM) Bonn: *Machbarkeitsstudie zum Modell eines Flexiblen Mutterschaftsausgleichs für selbstständige*, 2026.
2. Mutterschutz für Alle! e.V.: *Modulares Absicherungsmodell für einen Mutterschutz für Selbstständige*, abrufbar unter:
<https://www.zukunftsgipfel.mutterschutzfueralle.de/home#modulares-absicherungsmodell>
3. Mutterschutz für Alle e. V.: Angaben zum Bündnis für den Mutterschutz für Selbstständige (60 Organisationen und Verbände sowie mehr als 765.000 vertretene Menschen und Betriebe).
4. Deutscher Bundestag: Petition 133680 – *Mutterschutzgesetz – Gleiche Rechte im Mutterschutz für selbstständig Schwangere*, veröffentlicht am 6. Mai 2022, abschließend beraten und beschlossen am 15. Juni 2023.
5. Musterbedingungen 2009 für die Krankentagegeldversicherung, (MB/KT 2009) §§ 1-18 (Stand: Juni 2024) der PKV
6. Centralvereinigung Deutscher Wirtschaftsverbände für Handelsvermittlung und Vertrieb (CDH) e.V. (cdh) Positionspapier um geplanten Mutterschutz für selbstständige, Version Juni 2026
8. Verband der Privaten Krankenversicherung e.V., Stellungnahme vom 31. Januar 2017 zum Änderungsantrag 6 der Fraktionen der CDU/CSU und SPD zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Heil- und Hilfsmittelversorgung (HHVG), Ausschussdrucksache 18(14)0226.2.
9. Kulawik, Teresa (1999): *An den Grenzen des Maternalismus. Der Kampf um eine Mutterschaftsversicherung in Schweden und Deutschland*, Außer der Reihe, Heft 97, S. 97–109