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

A. Problem und Ziel

Elterngeld ist eine der wichtigsten und beliebtesten Familienleistungen. Ein Kernelement des Elterngeldes ist die Ausgestaltung als Einkommensersatzleistung. Es ersetzt in der Regel 65 Prozent des nach der Geburt wegfallenden Erwerbseinkommens bis zum Höchstbetrag. Der Vollzug des Elterngeldes erfolgt durch die Länder im Auftrag des Bundes gemäß Artikel 104a Absatz 3 und Artikel 85 des Grundgesetzes.

In den letzten Jahren hat sich die Komplexität des Elterngeldes deutlich erhöht und der Verwaltungsaufwand ist gestiegen. Das Elterngeld hat den Anspruch, unterschiedlichen Lebenssituationen sowie verschiedenen Einkommens- und Berufsgruppen gerecht zu werden. Im Laufe der Zeit wurden vor diesem Hintergrund die Regelungen zunehmend differenzierter ausgestaltet und um neue Optionen erweitert, um die Bedürfnisse des Einzelfalls immer besser zu berücksichtigen. Diese Komplexität, insbesondere die aufwändige Einkommensermittlung und Beratungsleistung, belastet die Verwaltungen der Länder in hohem Maße. Ohne zusätzliche Bereitstellung erheblicher personeller Kapazitäten führt dies dazu, dass Eltern nach der Antragsstellung lange auf die Auszahlung des Elterngeldes warten müssen. Die Familie soll in der Zeit nach der Geburt vom Elterngeld ihren Lebensunterhalt bestreiten. Dies kann nur erreicht werden, wenn die Leistung zeitnah zur Geburt gewährt wird. Mit der Reform des Elterngelds soll der Verwaltungsaufwand für die Länder spürbar sinken und die Auszahlung des Elterngeldes beschleunigt werden.

Mit der Geburt des Kindes und dem Beginn der Elternzeit stellen Paare zentrale Weichen für die langfristige Aufgabenteilung bei Familien- und Erwerbsarbeit. Daher soll die Reform des Elterngeldes eine partnerschaftliche Aufgabenverteilung befördern. Die Bundesregierung verfolgt das Ziel, die wirtschaftliche Eigenständigkeit von Frauen und Männern zu stärken.

Die Mindest- und Höchstbeträge wurden seit Einführung des Elterngeldes im Jahr 2007 nicht erhöht. Dies führt dazu, dass immer mehr Eltern an die Grenze des Höchstbetrags stoßen. Knapp ein Drittel (32 Prozent) der Väter, die im Jahr 2024 Elterngeld bezogen, hatten im ersten Bezugsmonat Anspruch auf den monatlichen Höchstbetrag von 1 800 Euro Basiselterngeld beziehungsweise 900 Euro Elterngeld Plus. Unter den Müttern bezog jede achte (12 Prozent) im ersten Elterngeldmonat den Elterngeld-Höchstbetrag (Statistisches Bundesamt, 2025). Der Abstand zwischen Einkommen und Einkommensersatzleistung hat sich in Folge der allgemeinen Preis- und Lohnentwicklung vergrößert.

Durch eine präzisiere Ausgestaltung einzelner Vorschriften des Mutterschutzgesetzes soll dessen rechtliche Komplexität verringert und die Wirksamkeit der Schutzziele des Mutterschutzes verbessert werden.

Zentrales Ziel des Mutterschutzgesetzes ist es, mutterschutzgerechte Beschäftigungsbedingungen, d. h. ohne Gesundheitsgefährdung für die Frau und das (ungeborene) Kind, zu

gewährleisten und Benachteiligungen vorzubeugen. Der moderne Mutterschutz soll die Frau während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit von der Arbeitswelt möglichst nicht ausschließen. Ein pauschaler, nicht durch den Gesundheitsschutz gebotener Ausschluss der schwangeren oder stillenden Frau von der Erwerbstätigkeit kann sich langfristig negativ auf die berufliche Teilhabe der Frau auswirken und Diskriminierungsanreize zu Lasten der Frau schaffen. Beschäftigungsverbote sollen nur das letzte Mittel sein, auf das der Arbeitgeber zurückgreift.

Zudem haben abhängig beschäftigte Frauen seit dem 1. Juni 2025 die Möglichkeit, eine Schutzfrist nach einer Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche in Anspruch zu nehmen. Entsprechende Regelungsänderungen gibt es für Selbstständige, die in der gesetzlichen Krankenversicherung einen Anspruch auf Krankengeld abgesichert haben sowie für Bundesbeamtinnen und Soldatinnen. Ziel des Gesetzes ist es, die Lücke zu Lasten der Selbstständigen, die eine private Krankversicherung mit einem Anspruch auf Krankentagegeld abgeschlossen haben, zu schließen.

B. Lösung

Das Gesetz zielt auf eine erhebliche Vereinfachung des Elterngeldes. Der Charakter des Elterngeldes als Einkommensersatzleistung soll dabei wieder gestärkt werden. Zusätzlich soll mehr Partnerschaftlichkeit erreicht werden.

Um eine Vereinfachung der Leistungsgewährung und des Elterngeld-Vollzugs zu erreichen, wird der für die Ermittlung des Einkommens aus Erwerbstätigkeit maßgebliche Bemessungszeitraum sowohl für nicht selbstständig als auch für selbstständig Erwerbstätige vereinheitlicht. Für nichtselbstständig Erwerbstätige gilt zukünftig das Kalenderjahr vor der Geburt des Kindes als Bemessungszeitraum. Durch einen einheitlichen Bemessungszeitraum wird die Elterngeldberechnung und die Nachweisprüfung für die Verwaltung einfacher. Durch die künftige Berücksichtigung sonstiger Bezüge wie Leistungsprämien oder 13. Monatsgehälter bei der Ermittlung des Einkommens vor der Geburt kann der monatliche Elterngeldanspruch höher ausfallen. Diese Vereinfachung beinhaltet damit auch eine finanzielle Verbesserung für nichtselbstständig erwerbstätige Eltern.

Der Geschwisterbonus, der an Eltern gezahlt wird, die bereits ein Kind unter drei Jahren oder mehrere Kinder unter sechs Jahren haben, soll bis zum Ende des Elterngeldbezugs für das Kind, für das Elterngeld bewilligt wird, gewährt werden, dafür zu einer reduzierten Rate. Damit endet die Zahlung des Geschwisterbonus einheitlich mit Ende des Elterngeldbezugs und nicht mehr mit Erreichen der Altersgrenze des Geschwisterkindes vor Ablauf der Zahlung des übrigen Elterngeldes. Für die Verwaltung verringert sich dadurch der Aufwand bei der Prüfung der Voraussetzungen und Eltern erhalten den Geschwisterbonus länger. Die Regelung zur Beschränkung des gleichzeitigen Bezuges von Basiselterngeld durch beide Elternteile soll gestrichen werden. Der Partnerschaftsbonus wird aufgehoben. Der Partnerschaftsbonus sorgt für einen hohen Verwaltungsaufwand bei den Elterngeldstellen, da er u. a. mit erhöhtem Beratungsaufwand verbunden ist. Er wird aber nur von wenigen Eltern in Anspruch genommen.

Darüber hinaus soll ein neues Elterngeldmodell eingeführt werden. Eine partnerschaftlichere Aufteilung der Elterngeldmonate wird sich für Paare stärker lohnen als bisher: Pro Elternteil wird die Einkommensersatzrate für die ersten vier Monate auf 80 Prozent angehoben und für die verbleibenden Monate auf 50 Prozent angepasst. Sechs Monate können zwischen den Eltern aufgeteilt werden, vier Monate sind für jedes Elternteil reserviert (4 + 6 + 4). Insgesamt bleibt es - wie bei der bisherigen Rechtslage - bei insgesamt maximal 14 Monaten Elterngeld. Der Mindestbetrag soll auf 330 Euro und der Höchstbetrag auf 1.900 Euro angehoben werden. Mit diesem neuen Elterngeldmodell werden Eltern zielgenauer darin unterstützt, ihre Vorstellungen einer partnerschaftlichen Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser umzusetzen und die Elterngeldmonate gleichmäßiger aufzuteilen.

Mit dem Elterngeld Plus kann die Leistung bis zu 28 Monate bezogen werden.

Alleinerziehende, die die Aufgaben ohne partnerschaftliche Unterstützung zu bewältigen haben, werden in entsprechender Weise unterstützt. Sie können weiterhin bis zu 14 Monate Elterngeld erhalten. Dabei können sie bis zu 8 Monate Elterngeld mit einer Einkommensersatzrate von 80 Prozent erhalten. In den übrigen Elterngeldmonaten erhalten sie eine Einkommensersatzrate von 50 Prozent.

Mit den Neuregelungen im Mutterschutzgesetz werden pauschale Beschäftigungsverbote abgebaut, soweit diese nicht erforderlich sind, um die Gesundheit der Frau und die ihres Kindes vor Gefährdungen zu schützen. Dies entspricht der allgemeinen Zielsetzung des § 1 Absatz 1 des Mutterschutzgesetzes (MuSchG).

Das MuSchG unterscheidet 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 werden arbeitszeitliche Beschäftigungsverbote auf zwölf Monate nach der Entbindung eingeschränkt. Damit kommt zum Ausdruck, dass das Stillen von Säuglingen besonders schutzwürdig ist. Es wird jedoch nicht ausgeschlossen, dass ein darüberhinausgehendes, längeres Stillen weiterhin möglich ist.

Zugleich soll der ärztliche Gesundheitsschutz 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.

Im Übrigen zielt das Gesetz 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.

Nicht zuletzt sollen Folgeänderungen aus dem „Gesetz zur Anpassung des Mutterschutzgesetzes und weiterer Gesetze – Anspruch auf Mutterschutzfristen nach einer Fehlgeburt“ getroffen werden. Dies soll insbesondere selbstständigen Frauen zu Gute kommen.

C. Alternativen

Keine.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Durch verwaltungsrechtliche Vereinfachungen und die Änderungen im Elterngeld entstehen für den Bund Einsparungen. Die Haushaltsentlastung beträgt ca. 1,3 Milliarden Euro bis zur vollen Reformwirkung im Jahr 2030. Diese fallen vollständig im Elterngeld und damit im Haushalt des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) an. Für Länder und Kommunen entstehen keine Haushaltseinsparungen.

	Haushaltsbelastung (+) bzw. Haushaltsentlastung (–) – in Mio. Euro –			
Jahr	2027	2028	2029	2030

Neu-Regelungen im Elterngeld	- 60	- 535	- 1.330	- 1.360
Darin enthalten:				
Vereinheitlichung Bemessungszeitraum mit Einbezug sonstiger Bezüge	+/- 0	+ 80	+140	+140
Anpassung Geschwisterbonus	- 10	- 10	+/- 0	+/- 0
Abschaffung Partnerschaftsbonus	+/- 0	+/- 0	- 20	- 25

Durch die Regelungen im Mutterschutzgesetz entstehen darüber hinaus keine Haushaltsausgaben oder Haushaltseinnahmen.

Für das Statistische Bundesamt entsteht durch den Regelungsentwurf ein dauerhafter Mehraufwand in Höhe von 9.301 EUR für Personalausgaben.

Zudem entsteht ein einmaliger Umstellungsaufwand in Höhe von 17.850 EUR für Personalausgaben.

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Für Bürgerinnen und Bürger reduziert sich der jährliche Zeitaufwand um 25 000 Stunden.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Für die Wirtschaft reduziert sich aufgrund der Streichung des § 26 MuSchG der jährliche Erfüllungsaufwand um 174 000 Euro.

Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten:

Davon entfallen 174 000 Euro auf Bürokratiekosten aus Informationspflichten.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Für die Verwaltung reduziert sich der jährliche Erfüllungsaufwand um rund 6 Millionen Euro. Der einmalige Erfüllungsaufwand beträgt rund 1,6 Millionen Euro. Darin enthalten sind rund 7 000 Euro an zusätzlichem jährlichem Erfüllungsaufwand und 13 000 Euro an einmaligem Erfüllungsaufwand für den Bund. Der Rest entfällt vollständig auf die Länder (inkl. Kommunen).

F. Weitere Kosten

Auswirkungen auf Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

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

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes

Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Januar 2015 (BGBl. I S. 33), das zuletzt durch Artikel 19 Absatz 2 des Gesetzes vom 22. Dezember 2025 (BGBl. 2025 I Nr. 370) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 1 Absatz 6a Nummer 2 wird die Angabe „selbständig“ durch die Angabe „selbstständig“ ersetzt.

2. § 2 wird durch den folgenden § 2 ersetzt:

„§ 2

Höhe des Elterngeldes

(1) Elterngeld wird für die ersten vier Monate seiner Inanspruchnahme in Höhe von 80 Prozent des Einkommens der berechtigen Person aus Erwerbstätigkeit vor der Geburt des Kindes gewährt. Für jeden weiteren Monat wird Elterngeld in Höhe von 50 Prozent des Einkommens aus Erwerbstätigkeit vor der Geburt des Kindes gewährt. Es wird bis zu einem monatlichen Höchstbetrag von 1 900 Euro für volle Lebensmonate des Kindes gezahlt, in denen die berechtigte Person kein Einkommen aus Erwerbstätigkeit hat. Das Einkommen aus Erwerbstätigkeit errechnet sich nach Maßgabe der §§ 2c bis 2f aus der um die Abzüge für Steuern und Sozialabgaben verminderten Summe der positiven Einkünfte aus

1. nichtselbstständiger Arbeit nach § 2 Absatz 1 Satz 1 Nummer 4 des Einkommensteuergesetzes sowie

2. Land- und Forstwirtschaft, Gewerbebetrieb und selbstständiger Arbeit nach § 2 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 bis 3 des Einkommensteuergesetzes,

die im Inland zu versteuern sind und die die berechtigte Person durchschnittlich monatlich im Bemessungszeitraum nach § 2b oder in Lebensmonaten der Bezugszeit nach § 2 Absatz 3 hat.

(2) In den Fällen, in denen das Einkommen aus Erwerbstätigkeit vor der Geburt des Kindes geringer als 1 000 Euro war, erhöht sich der Prozentsatz nach Absatz 1 Satz 1 für die ersten vier Monaten der Inanspruchnahme von Elterngeld von 80 Prozent

um 0,1 Prozentpunkte für je 2 Euro, um die dieses Einkommen den Betrag von 1 000 Euro unterschreitet, auf bis zu 100 Prozent und in jedem weiteren Monat erhöht sich der Prozentsatz nach Absatz 1 Satz 2 von 50 Prozent um 0,1 Prozentpunkte für je 2 Euro, um die dieses Einkommen den Betrag von 1 000 Euro unterschreitet.

(3) Für Lebensmonate des Kindes nach dessen Geburt, in denen die berechtigte Person ein Einkommen aus Erwerbstätigkeit hat, das durchschnittlich geringer ist als das Einkommen aus Erwerbstätigkeit vor der Geburt des Kindes, wird Elterngeld in Höhe des nach Absatz 1 oder 2 maßgeblichen Prozentsatzes des Unterschiedsbetrages dieser Einkommen aus Erwerbstätigkeit gezahlt. Als Einkommen aus Erwerbstätigkeit vor der Geburt des Kindes ist dabei in den Fällen des Absatz 1 Satz 1 höchstens der Betrag von 2 375 Euro anzusetzen; in den Fällen des Absatz 1 Satz 2 der Betrag von 3 800 Euro. Der Unterschiedsbetrag nach Satz 1 ist für das Einkommen aus Erwerbstätigkeit für Lebensmonate, in denen die berechtigte Person Basiselterngeld in Anspruch nimmt, sowie für Lebensmonate, in denen sie Elterngeld Plus im Sinne des § 4a Absatz 2 in Anspruch nimmt, getrennt zu berechnen.

(4) Elterngeld wird mindestens in Höhe von monatlich 330 Euro gezahlt. Dies gilt auch, wenn die berechtigte Person vor der Geburt des Kindes kein Einkommen aus Erwerbstätigkeit hat.“

3. § 2a wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 Satz 1 wird die Angabe „10 Prozent“ durch die Angabe „5 Prozent“ ersetzt.

b) Absatz 3 wird durch den folgenden Absatz 3 ersetzt:

„(3) Der Anspruch auf den Geschwisterbonus endet mit dem Ablauf des Lebensmonats, in dem der Bezug von Elterngeld für das Kind, für das Elterngeld gezahlt wird, endet.“

4. Die §§ 2b und 2c werden durch die folgenden §§ 2b und 2c ersetzt:

„§ 2b

Bemessungszeitraum

(1) Für die Ermittlung des Einkommens aus nichtselbstständiger Erwerbstätigkeit im Sinne des § 2c vor der Geburt ist das Kalenderjahr vor der Geburt des Kindes maßgeblich. Haben im Kalenderjahr vor der Geburt Zeiten vorgelegen, in denen die berechtigte Person

1. Basiselterngeld bezogen hat für ein älteres Kind

a) im Fall des § 4 Absatz 1 Satz 3 bis zur Vollendung seines 14. Lebensmonats oder

b) in den Fällen des § 4 Absatz 5 Satz 3 Nummer 1 Buchstabe b, Nummer 2 Buchstabe b, Nummer 3 Buchstabe b oder Nummer 4 Buchstabe b bis zur Vollendung seines 15., 16., 17. beziehungsweise 18. Lebensmonats,

2. während der Schutzfristen nach § 3 des Mutterschutzgesetzes nicht beschäftigt werden durfte oder Mutterschaftsgeld nach dem Fünften Buch Sozialgesetzbuch oder nach dem Zweiten Gesetz über die Krankenversicherung der Landwirte oder

Krankentagegeld nach § 192 Absatz 5 Satz 2 des Versicherungsvertragsgesetzes bezogen hat,

3. eine Krankheit hatte, die maßgeblich durch eine Schwangerschaft bedingt war, oder

4. Wehrdienst nach dem Wehrpflichtgesetz oder nach dem Vierten Abschnitt des Soldatengesetzes oder Zivildienst nach dem Zivildienstgesetz geleistet hat,

ist auf Antrag der berechtigten Person das Kalenderjahr maßgeblich, das diesen Zeiten vorangegangen ist.

(2) 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.

(3) Hatte die berechtigte Person vor der Geburt sowohl Einnahmen aus nichtselbstständiger Erwerbstätigkeit im Sinne des § 2c als auch Einkünfte aus selbstständiger Erwerbstätigkeit im Sinne des § 2d, so gelten für die Ermittlung des Einkommens vor der Geburt für alle Einkünfte der berechtigten Person einheitlich die Zeiträume nach Absatz 2 entsprechend.

§ 2c

Einkommen aus nichtselbstständiger Erwerbstätigkeit

(1) Der monatlich durchschnittlich zu berücksichtigende Überschuss der Einnahmen aus nichtselbstständiger Arbeit in Geld oder Geldeswert über ein Zwölftel des Arbeitnehmer-Pauschbetrags, vermindert um die Abzüge für Steuern und Sozialabgaben nach den §§ 2e und 2f, ergibt das Einkommen aus nichtselbstständiger Erwerbstätigkeit. Die zeitliche Zuordnung von Einnahmen erfolgt nach den lohnsteuerlichen Vorgaben für das Lohnsteuerabzugsverfahren. Maßgeblich ist der Arbeitnehmer-Pauschbetrag nach § 9a Satz 1 Nummer 1 Buchstabe a des Einkommensteuergesetzes in der am 1. Januar des Kalenderjahres vor der Geburt des Kindes für dieses Jahr geltenden Fassung.

(2) Grundlage für die Ermittlung der im Bemessungszeitraum zu berücksichtigenden Einnahmen sind

1. die Angaben in der Lohnsteuerbescheinigung nach § 41b des Einkommensteuergesetzes für das maßgebliche Kalenderjahr,

2. die mit dem nach § 108a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch vorgesehenen Verfahren übermittelten Entgeltbescheinigungsdaten oder

3. die für die maßgeblichen Zeiträume erstellten Lohn- und Gehaltsbescheinigungen des Arbeitgebers.

Die Richtigkeit und Vollständigkeit der Angaben nach Satz 1 wird vermutet.

(3) Grundlage für die Ermittlung der in den Bezugsmonaten zu berücksichtigenden Einnahmen sind

1. die Angaben in den für die maßgeblichen Kalendermonate erstellten Lohn- und Gehaltsbescheinigungen des Arbeitgebers oder

2. die mit dem nach § 108a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch vorgesehenen Verfahren übermittelten Entgeltbescheinigungsdaten.

Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.

(4) Grundlage für die Ermittlung der nach den §§ 2e und 2f erforderlichen Abzugsmerkmale für Steuern und Sozialabgaben sind

1. die Angaben in der Lohnsteuerbescheinigung nach § 41b des Einkommensteuergesetzes für das maßgebliche Kalenderjahr oder

2. die mit dem nach § 108a Absatz 1 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch vorgesehenen Verfahren übermittelten Entgeltbescheinigungsdaten oder

3. die für die maßgeblichen Zeiträume erstellten Lohn- und Gehaltsbescheinigungen des Arbeitgebers.

Soweit sich in den Entgeltbescheinigungsdaten oder in den Lohn- und Gehaltsbescheinigungen des Bemessungszeitraums eine Angabe zu einem Abzugsmerkmal geändert hat, ist die von der Angabe nach Satz 1 Nummer 2 oder 3 abweichende Angabe maßgeblich, wenn sie in der überwiegenden Zahl der Kalendermonate des Bemessungszeitraums gegolten hat. Absatz 2 Satz 2 gilt entsprechend.

(5) Der anteilige Arbeitnehmer-Pauschbetrag nach Absatz 1 Satz 1 ist nicht zu berücksichtigen, wenn dem Ansässigkeitsstaat der berechtigten Person nach einem Abkommen zur Vermeidung der Doppelbesteuerung das Besteuerungsrecht für das Elterngeld zusteht und wenn das aus Deutschland gezahlte Elterngeld nach den maßgebenden Vorschriften des Ansässigkeitsstaats der Steuer unterliegt. Unterliegt das Elterngeld im Ansässigkeitsstaat nach dessen maßgebenden Vorschriften nicht der Steuer, so ist der Arbeitnehmer-Pauschbetrag nach Absatz 1 entsprechend zu berücksichtigen.“

5. § 2d wird wie folgt geändert:

   a) In Absatz 3 Satz 1 wird die Angabe „Grundlage der Ermittlung“ durch die Angabe „Grundlage für die Ermittlung“ ersetzt.

   b) In Absatz 4 wird jeweils die Angabe „§ 2c Absatz 3“ durch die Angabe „§ 2c Absatz 4“ ersetzt.

6. In § 2e Absatz 3 Satz 1 wird die Angabe „§ 2c Absatz 3“ durch die Angabe „§ 2c Absatz 4“ ersetzt.

7. In § 3 Absatz 2 Satz 1 wird die Angabe „300 Euro“ durch die Angabe „330 Euro“ ersetzt.

8. § 4 wird durch den folgenden § 4 ersetzt:

„§ 4

Bezugsdauer, Anspruchsumfang

(1) Elterngeld wird als Basiselterngeld oder als Elterngeld Plus gewährt. Es kann ab dem Tag der Geburt des Kindes bezogen werden. Basiselterngeld kann bis zur Vollendung des 14. Lebensmonats des Kindes bezogen werden. Elterngeld Plus kann bis zur Vollendung des 28. Lebensmonats des Kindes bezogen werden, solange es ab dem 15. Lebensmonat des Kindes in aufeinander folgenden Lebensmonaten von zumindest einem Elternteil in Anspruch genommen wird. Für angenommene Kinder sowie für Kinder im Sinne des § 1 Absatz 3 Satz 1 Nummer 1 kann Elterngeld ab Aufnahme bei der berechtigten Person längstens bis zur Vollendung des achten Lebensjahres des Kindes bezogen werden.

(2) Elterngeld wird in Monatsbeträgen für Lebensmonate des Kindes gezahlt. Der Anspruch auf Elterngeld endet mit dem Ablauf des Lebensmonats des Kindes, in dem eine Anspruchsvoraussetzung entfallen ist. Die Eltern können die jeweiligen Monatsbeträge abwechselnd oder gleichzeitig beziehen.

(3) Die Eltern des Kindes haben gemeinsam Anspruch auf sechs Monatsbeträge Basiselterngeld, die sie untereinander aufteilen können (flexible Monate). Jeder Elternteil hat darüber hinaus Anspruch auf vier weitere Monate Basiselterngeld, die nicht übertragbar sind (reservierte Monate). Statt für einen Lebensmonat Basiselterngeld zu beanspruchen, kann die berechtigte Person jeweils zwei Lebensmonate Elterngeld Plus beziehen.

(4) Ein Elternteil hat Anspruch auf höchstens zehn Monatsbeträge Basiselterngeld. Ein Elternteil hat nur Anspruch auf Elterngeld, wenn er es mindestens für zwei Lebensmonate bezieht. Lebensmonate des Kindes, in denen einem Elternteil anzurechnende Leistungen nach § 3 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 bis 3 oder Versicherungsleistungen nach § 192 Absatz 5 Satz 2 des Versicherungsvertragsgesetzes zustehen, gelten als Monate, für die dieser Elternteil Basiselterngeld nach § 4a Absatz 1 bezieht.

(5) Abweichend von Absatz 3 Satz 1 beträgt der gemeinsame Anspruch der Eltern auf Basiselterngeld für ein Kind, das

1. mindestens sechs Wochen vor dem voraussichtlichen Tag der Entbindung geboren wurde: 7 Monatsbeträge Basiselterngeld,

2. mindestens acht Wochen vor dem voraussichtlichen Tag der Entbindung geboren wurde: 8 Monatsbeträge Basiselterngeld,

3. mindestens zwölf Wochen vor dem voraussichtlichen Tag der Entbindung geboren wurde: 9 Monatsbeträge Basiselterngeld,

4. mindestens 16 Wochen vor dem voraussichtlichen Tag der Entbindung geboren wurde: 10 Monatsbeträge Basiselterngeld.

Für die Berechnung des Zeitraums zwischen dem voraussichtlichen Tag der Entbindung und dem tatsächlichen Tag der Geburt ist der voraussichtliche Tag der Entbindung maßgeblich, der sich aus dem ärztlichen Zeugnis oder dem Zeugnis einer Hebamme oder eines Entbindungspflegers ergibt. Im Fall von

1. Satz 1 Nummer 1

   a) hat ein Elternteil abweichend von Absatz 4 Satz 1 Anspruch auf höchstens 11 Monatsbeträge Basiselterngeld,

b) kann Basiselterngeld abweichend von Absatz 1 Satz 3 bis zur Vollendung des 15. Lebensmonats des Kindes bezogen werden und

c) kann Elterngeld Plus abweichend von Absatz 1 Satz 4 bis zur Vollendung des 32. Lebensmonats des Kindes bezogen werden, solange es ab seinem 16. Lebensmonat in aufeinander folgenden Lebensmonaten von zumindest einem Elternteil in Anspruch genommen wird,

2. Satz 1 Nummer 2

a) hat ein Elternteil abweichend von Absatz 4 Satz 1 Anspruch auf höchstens 12 Monatsbeträge Basiselterngeld,

b) kann Basiselterngeld abweichend von Absatz 1 Satz 3 bis zur Vollendung des 16. Lebensmonats des Kindes bezogen werden und

c) kann Elterngeld Plus abweichend von Absatz 1 Satz 4 bis zur Vollendung des 32. Lebensmonats des Kindes bezogen werden, solange es ab seinem 17. Lebensmonat in aufeinander folgenden Lebensmonaten von zumindest einem Elternteil in Anspruch genommen wird,

3. Satz 1 Nummer 3

a) hat ein Elternteil abweichend von Absatz 4 Satz 1 Anspruch auf höchstens 13 Monatsbeträge Basiselterngeld,

b) kann Basiselterngeld abweichend von Absatz 1 Satz 3 bis zur Vollendung des 17. Lebensmonats des Kindes bezogen werden und

c) kann Elterngeld Plus abweichend von Absatz 1 Satz 4 bis zur Vollendung des 32. Lebensmonats des Kindes bezogen werden, solange es ab seinem 18. Lebensmonat in aufeinander folgenden Lebensmonaten von zumindest einem Elternteil in Anspruch genommen wird,

4. Satz 1 Nummer 4

a) hat ein Elternteil abweichend von Absatz 4 Satz 1 Anspruch auf höchstens 14 Monatsbeträge Basiselterngeld,

b) kann Basiselterngeld abweichend von Absatz 1 Satz 3 bis zur Vollendung des 18. Lebensmonats des Kindes bezogen werden und

c) kann Elterngeld Plus abweichend von Absatz 1 Satz 4 bis zur Vollendung des 32. Lebensmonats des Kindes bezogen werden, solange es ab seinem 19. Lebensmonat in aufeinander folgenden Lebensmonaten von zumindest einem Elternteil in Anspruch genommen wird.“

9. § 4b wird gestrichen.

10. § 4c wird durch den folgenden § 4b ersetzt:

„§ 4b

Alleiniger Bezug durch einen Elternteil

Abweichend von § 4 Absatz 4 Satz 1 kann ein Elternteil das Elterngeld für reservierte Monate des jeweils anderen Elternteils nach § 4 Absatz 3 Satz 2 beziehen, wenn

1. bei diesem Elternteil die Voraussetzungen für den Entlastungsbetrag für Alleinerziehende nach § 24b Absatz 1 und 3 des Einkommensteuergesetzes vorliegen und der jeweils andere Elternteil weder mit ihm noch mit dem Kind in einer Wohnung lebt,

2. mit der Betreuung des Kindes durch den jeweils anderen Elternteil eine Gefährdung des Kindeswohls im Sinne des § 1666 Absatz 1 und 2 des Bürgerlichen Gesetzbuchs verbunden wäre oder

3. die Betreuung durch den jeweils anderen Elternteil unmöglich ist, insbesondere, weil er wegen einer schweren Krankheit oder einer Schwerbehinderung das Kind nicht betreuen kann.

Für die Feststellung der Unmöglichkeit der Betreuung nach Satz 1 Nummer 3 bleiben wirtschaftliche Gründe und Gründe einer Verhinderung wegen anderweitiger Tätigkeiten außer Betracht.“

11. § 4d wird zu § 4c und in Satz 1 wird die Angabe „§§ 4 bis 4c“ durch die Angabe „§§ 4 bis 4b“ ersetzt.

12. § 5 Absatz 2 Satz 1 wird durch die folgenden Sätze ersetzt:

„Beanspruchen beide Elternteile zusammen mehr als die ihnen nach § 4 Absatz 3 oder nach § 4 Absatz 3 in Verbindung mit § 4c zustehenden Monatsbeträge, so besteht der Anspruch eines Elternteils, der nicht über die Hälfte der zustehenden Monatsbeträge hinausgeht, ungekürzt. Der Anspruch des anderen Elternteils wird gekürzt auf die vom Gesamtanspruch verbleibenden Monatsbeträge.“

13. § 7 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 Satz 3 wird durch den folgenden Satz ersetzt:

„Im Antrag ist anzugeben, für welche Lebensmonate Basiselterngeld oder für welche Lebensmonate Elterngeld Plus beantragt wird.“

b) Absatz 2 Satz 4 wird gestrichen.

c) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 wird die Angabe „§ 4c“ durch die Angabe „§ 4b“ ersetzt

bb) In Satz 2 Nummer 2 und Satz 3 wird jeweils die Angabe „in Verbindung mit § 4b“ gestrichen.

14. § 8 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1a wird durch den folgenden Absatz 1a ersetzt:

„(1a) Die Mitwirkungspflichten nach § 60 des Ersten Buches Sozialgesetzbuch gelten im Falle des § 1 Absatz 8 Satz 2 auch für die andere Person im Sinne des

§ 1 Absatz 8 Satz 2. § 65 Absatz 1 und 3 des Ersten Buches Sozialgesetzbuch gilt entsprechend.“

b) In Absatz 3 in der Angabe vor Nummer 1 wird die Angabe „Über die Höhe des Elterngeldes wird bis zum Nachweis der jeweils erforderlichen Angaben vorläufig unter Berücksichtigung der glaubhaft gemachten Angaben entschieden,“ durch die Angabe „Das Elterngeld wird bis zum Nachweis der jeweils erforderlichen Angaben vorläufig unter Berücksichtigung der glaubhaft gemachten Angaben gezahlt,“ ersetzt.

15. § 11 wird wie folgt geändert:

a) In Satz 1 wird die Angabe „300 Euro“ durch die Angabe „330 Euro“ ersetzt

b) In Satz 2 wird die Angabe „150 Euro“ durch die Angabe „165 Euro“ ersetzt.

16. In § 15 Absatz 4 Satz 3 wird die Angabe „selbständigen“ durch die Angabe „selbstständigen“ ersetzt.

17. § 22 Absatz 2 wird durch den folgenden Absatz 2 ersetzt:

„(2) Die Statistik zum Bezug von Elterngeld erfasst vierteljährlich zum jeweils letzten Tag des aktuellen und der vorangegangenen zwei Kalendermonate für Personen, die in einem dieser Kalendermonate Elterngeld bezogen haben, für jedes den Anspruch auslösende Kind folgende Erhebungsmerkmale:

1. Art der Berechtigung nach § 1,

2. Grundlagen der Berechnung des zustehenden Monatsbetrags nach Art und Höhe (§ 2 Absatz 1, 2, 3 oder 4, § 2a Absatz 1 oder 4, §§ 2c, 2d, 2e oder 2f),

3. Höhe und Art des zustehenden Monatsbetrags (§ 4a Absatz 1 und 2) ohne die Berücksichtigung der Einnahmen nach § 3,

4. Art und Höhe der Einnahmen nach § 3,

5. Inanspruchnahme von Elterngeld für dasselbe Kind von einer weiteren Person,

6. Höhe des monatlichen Auszahlungsbetrags,

7. Geburtstag des Kindes,

8. für die Elterngeld beziehende Person:

a) Geschlecht, Geburtsjahr und -monat,

b) Staatsangehörigkeit,

c) Wohnsitz oder gewöhnlicher Aufenthalt,

d) Ausübung einer Erwerbstätigkeit und Anzahl der Wochenstunden während des Bezugs von Elterngeld,

e) Familienstand und unverheiratetes Zusammenleben mit dem anderen Elternteil,

f) Vorliegen der Voraussetzungen nach § 4b Satz 1 Nummer 1 und

g) Anzahl der im Haushalt lebenden Kinder.

Die Angaben nach Satz 1 Nummer 2, 3, 5, 6 und 8 Buchstabe d sind für jeden Lebensmonat des Kindes bezogen auf den nach § 4 Absatz 1 möglichen Zeitraum des Leistungsbezugs zu melden.“

18. § 27 wird gestrichen.

19. § 28 wird zu § 27 und nach Absatz 1b wird der folgende Absatz 1c eingefügt:

„(1c) Für die nach dem 30. April 2025 und vor dem 1. November 2027 geborenen oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommenen Kinder ist dieses Gesetz in der bis zum 31. Oktober 2027 geltenden Fassung weiter anzuwenden.“

Artikel 2

Änderung des Mutterschutzgesetzes

Das Mutterschutzgesetz vom 23. Mai 2017 (BGBl. I S. 1228), das zuletzt durch Artikel 13 des Gesetzes vom 22. Dezember 2025 (BGBl. 2025 I Nr. 371) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird die Angabe zu § 26 durch die folgende Angabe ersetzt:

„§ 26 (weggefallen)“.

2. § 26 wird gestrichen.

Artikel 3

Weitere Änderung des Mutterschutzgesetzes

Das Mutterschutzgesetz, das zuletzt durch Artikel 2 dieses Gesetzes geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:

a) Die Angabe zu den §§ 26 bis 31 wird durch die folgende Angabe ersetzt:

„§ 26 Mitteilungs- und Aufbewahrungspflichten des Arbeitgebers, Offenbarungsverbot der mit der Überwachung beauftragten Personen

§ 27 Zuständigkeit, Befugnisse und Pflichten der Aufsichtsbehörden; Einschränkung eines Grundrechts; Jahresbericht

§ 28 Ausschuss für Mutterschutz

§ 29 Erlass von Rechtsverordnungen“.

b) Die Angabe zu den §§ 32 und 33 wird durch die folgende Angabe ersetzt:

„§ 30 Bußgeldvorschriften

§ 31 Strafvorschriften“.

c) Die Angabe zu Abschnitt 7 wird gestrichen.

d) Die Angabe zu § 34 wird gestrichen.

2. § 4 wird durch den folgenden § 4 ersetzt:

„§ 4

Verbot der Mehrarbeit; Ruhezeit

(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht über die nachfolgend genannten Arbeitszeiten hinaus beschäftigen:

1. eine Frau, die 18 Jahre oder älter ist, nicht

   a) über achteinhalb Stunden täglich oder

   b) über 90 Stunden in der Doppelwoche, oder

2. eine Frau, die unter 18 Jahren ist, nicht

   a) über acht Stunden täglich oder

   b) über 80 Stunden in der Doppelwoche.

In die Doppelwoche werden die Sonntage eingerechnet.

(2) Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht in einem Umfang beschäftigen, der die vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt des Monats übersteigt. Bei mehreren Arbeitgebern sind die Arbeitszeiten zusammenzurechnen.

(3) Der Arbeitgeber muss der schwangeren oder stillenden Frau nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden gewähren.

(4) Ausnahmen vom Verbot der Mehrarbeit nach Absatz 1 Satz 1 oder Absatz 2 Satz 1 können von der Aufsichtsbehörde bewilligt werden, sofern die Voraussetzungen des § 27 Absatz 3 Satz 2 Nummer 1 erfüllt sind.

(5) Die Absätze 1 bis 4 gelten für eine stillende Frau während der ersten zwölf Monate nach der Entbindung.“

3. § 5 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird durch den folgenden Absatz 1 ersetzt:

„(1) Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigen. Er darf sie bis 22 Uhr nur dann beschäftigen, wenn

1. sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,

2. nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen die Beschäftigung spricht und

3. insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung nach Satz 2 Nummer 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.“

b) In Absatz 2 Satz 1 wird die Angabe „im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8“ durch die Angabe „im Sinne des § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8“ ersetzt.

c) Nach Absatz 2 werden die folgenden Absätze 3 und 4 eingefügt:

„(3) Ausnahmen vom Verbot der Nachtarbeit für die Zeit zwischen 22 und 6 Uhr können von der Aufsichtsbehörde bewilligt werden, sofern die Voraussetzungen des § 27 Absatz 3 Satz 2 Nummer 1 erfüllt sind.

(4) Die Absätze 1 bis 3 gelten für eine stillende Frau während der ersten zwölf Monate nach der Entbindung.“

4. § 6 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 2 Satz 1 wird die Angabe „im Sinne von § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8“ durch die Angabe „im Sinne des § 1 Absatz 2 Satz 2 Nummer 8“ ersetzt.

b) Nach Absatz 2 wird der folgende Absatz 3 eingefügt:

„(3) Die Absätze 1 und 2 gelten für eine stillende Frau während der ersten zwölf Monate nach der Entbindung.“

5. § 8 Absatz 2 wird durch den folgenden Absatz 2 ersetzt:

„(2) Der Auftraggeber oder Zwischenmeister darf Heimarbeit an eine stillende in Heimarbeit beschäftigte Frau oder an eine ihr Gleichgestellte nur in solchem Umfang und mit solchen Fertigungsfristen ausgeben, dass die Arbeit werktags während einer siebenstündigen Tagesarbeitszeit ausgeführt werden kann. Satz 1 gilt für eine stillende Frau während der ersten zwölf Monate nach der Entbindung.“

6. § 9 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 4 Satz 2 wird die Angabe „§ 30 Absatz 4“ durch die Angabe „§ 28 Absatz 4“ ersetzt.

b) In Absatz 5 wird die Angabe „schriftlich“ durch die Angabe „in Textform“ ersetzt.

7. In § 10 Absatz 1 Satz 3 wird die Angabe „§ 30 Absatz 4“ durch die Angabe „§ 28 Absatz 4“ ersetzt.

8. In § 11 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 in der Angabe vor Buchstabe a wird die Angabe „des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 2008 über die Einstufung, Kennzeichnung und Verpackung von Stoffen und Gemischen, zur Änderung und Aufhebung der Richtlinien 67/548/EWG und 1999/45/EG und zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 1907/2006 (ABl. L 353 vom 31.12.2008, S. 1)“ gestrichen.

9. Nach § 16 Absatz 2 wird der folgende Absatz 3 eingefügt:

„(3) Tätigkeiten, die der Arbeitgeber die Frau nicht ausüben lassen darf, oder Arbeitsbedingungen, denen der Arbeitgeber die Frau nicht aussetzen darf, soll der Arzt in dem ärztlichen Zeugnis nach Absatz 1 oder 2 benennen. Dies gilt auch für die voraussichtliche Geltungsdauer. In der Folge gilt § 13.“

10. § 17 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 Satz 1 wird durch den folgenden Satz ersetzt:

„Die Kündigung des Beschäftigungsverhältnisses gegenüber einer Frau ist unzulässig

1. während ihrer Schwangerschaft,

2. bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche und

3. bis zum Ende ihrer Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung,

wenn dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft, die Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche oder die Entbindung bekannt ist oder wenn sie ihm innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird."

b) In Absatz 2 Satz 1 wird die Angabe „Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche" durch die Angabe „Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche" ersetzt.

c) Absatz 3 Satz 1 wird durch die folgenden Sätze ersetzt:

„Der Auftraggeber oder Zwischenmeister einer in Heimarbeit beschäftigten Frau darf diese in den Fristen nach Absatz 1 Satz 1 nicht gegen ihren Willen bei der Ausgabe von Heimarbeit ausschließen. Die §§ 3, 8, 11, 12, 13 Absatz 2 und § 16 bleiben unberührt."

11. § 27 wird zu § 26 und wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird durch den folgenden Absatz 1 ersetzt:

„(1) Der Arbeitgeber hat die Aufsichtsbehörde unverzüglich zu benachrichtigen, wenn

1. eine Frau ihm mitgeteilt hat, dass

   a) sie schwanger ist oder

   b) sie stillt, es sei denn, der Arbeitgeber hatte die Aufsichtsbehörde bereits über die Schwangerschaft dieser Frau benachrichtigt, oder

2. er beabsichtigt, eine schwangere oder stillende Frau getaktete Arbeit im Sinne des § 11 Absatz 6 Nummer 3 oder § 12 Absatz 5 Nummer 3 ausüben zu lassen.

Er darf die Informationen nach Satz 1 Nummer 1 nicht unbefugt an Dritte weitergeben."

b) Absatz 3 wird durch den folgenden Absatz 3 ersetzt:

„(3) Der Arbeitgeber hat der Aufsichtsbehörde auf Verlangen die Unterlagen zur Einsicht vorzulegen oder einzusenden, aus denen zu den bei ihm beschäftigten schwangeren oder stillenden Frauen Folgendes ersichtlich ist:

1. Namen,

2. Art und zeitlicher Umfang der Beschäftigung,

3. Entgelte,

4. die Ergebnisse der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 und

5. alle sonstigen nach Absatz 2 erforderlichen Angaben.“

12. § 28 wird gestrichen.

13. § 29 wird durch den folgenden § 27 ersetzt:

„§ 27

Zuständigkeit, Befugnisse und Pflichten der Aufsichtsbehörden; Einschränkung eines Grundrechts; Jahresbericht

(1) Die Aufsicht über die Ausführung der Vorschriften dieses Gesetzes und der aufgrund dieses Gesetzes erlassenen Vorschriften obliegt den nach Landesrecht zuständigen Behörden (Aufsichtsbehörden). Abweichend von Satz 1 ist die Aufsichtsbehörde für Betriebe und Verwaltungen im Geschäftsbereich des Bundesministeriums der Verteidigung das Bundesministerium der Verteidigung oder die von ihm bestimmte Stelle.

(2) Die Aufsichtsbehörden haben dieselben Befugnisse wie die nach § 22 Absatz 2 und 3 des Arbeitsschutzgesetzes mit der Überwachung beauftragten Personen. Das Grundrecht der Unverletzlichkeit der Wohnung (Artikel 13 des Grundgesetzes) wird insoweit eingeschränkt.

(3) Die Aufsichtsbehörde kann in Einzelfällen die erforderlichen Maßnahmen anordnen, die der Arbeitgeber zur Erfüllung derjenigen Pflichten zu treffen hat, die sich aus Abschnitt 2 und aus den aufgrund des § 29 Nummer 1 bis 5 erlassenen Rechtsverordnungen ergeben. Insbesondere kann die Aufsichtsbehörde

1. in besonders begründeten Einzelfällen Ausnahmen vom Verbot der Mehrarbeit nach § 4 Absatz 1 Satz 1 oder Absatz 2 Satz 1 sowie vom Verbot der Nachtarbeit auch zwischen 22 Uhr und 6 Uhr nach § 5 Absatz 1 Satz 1 oder Absatz 2 Satz 1 bewilligen, wenn

   a) sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,

   b) nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen die Beschäftigung spricht und

   c) in den Fällen des § 5 Absatz 1 Satz 1 oder Absatz 2 Satz 1 insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist,

2. Einzelheiten zur Freistellung zum Stillen nach § 7 Absatz 2 und zur Bereithaltung von Räumlichkeiten, die zum Stillen geeignet sind, anordnen,

3. Einzelheiten zum zulässigen Arbeitsumfang bei Heimarbeit anordnen,

4. Schutzmaßnahmen nach § 9 Absatz 1 bis 3 und nach § 13 anordnen,

5. Einzelheiten zu Art und Umfang der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 10 anordnen,

6. bestimmte Tätigkeiten oder Arbeitsbedingungen nach § 11 oder § 12 verbieten,

7. Ausnahmen von den Vorschriften des § 11 Absatz 6 Nummer 1 oder 2 und des § 12 Absatz 5 Nummer 1 und 2 bewilligen, wenn die Art der Arbeit und das Arbeitstempo keine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere oder stillende Frau oder für ihr Kind darstellen, und

8. Einzelheiten zu Art und Umfang der Dokumentation und Information nach § 14 anordnen.

Die schwangere oder stillende Frau kann ihre Erklärung nach Satz 2 Nummer 1 Buchstabe a jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

(4) Die Aufsichtsbehörde berät den Arbeitgeber bei der Erfüllung seiner Pflichten nach diesem Gesetz sowie die bei ihm beschäftigten Personen zu ihren Rechten und Pflichten nach diesem Gesetz. Dies gilt nicht für die Rechte und Pflichten nach den §§ 18 bis 22.

(5) Die zuständigen obersten Landesbehörden haben über die Überwachungstätigkeit der ihnen unterstellten Behörden einen Jahresbericht zu veröffentlichen. Der Jahresbericht umfasst auch Angaben zur Erfüllung von Unterrichtungspflichten aus internationalen Übereinkommen oder Rechtsakten der Europäischen Union, soweit sie den Mutterschutz betreffen.“

14. § 30 wird zu § 28 und wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 Satz 1 wird die Angabe „Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend“ durch die Angabe „Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend“ ersetzt.

b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 1 wird durch den folgenden Satz ersetzt:

„Das Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend beruft im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, dem Bundesministerium für Gesundheit und dem Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt die Mitglieder des Ausschusses für Mutterschutz und die stellvertretenden Mitglieder.“

bb) In Satz 3 wird die Angabe „des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend“ durch die Angabe „des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend“ ersetzt.

c) In Absatz 3 Satz 1 Nummer 3 wird die Angabe „Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend“ durch die Angabe „Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend“ ersetzt.

d) Absatz 4 wird durch den folgenden Absatz 4 ersetzt:

„(4) Nach Prüfung durch das Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend, durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, durch das Bundesministerium für Gesundheit und durch das Bundesministerium für Forschung, Technologie und Raumfahrt kann das Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Einvernehmen mit den anderen in diesem Absatz genannten Bundesministerien die vom Ausschuss für Mutterschutz

nach Absatz 3 aufgestellten Regeln und Erkenntnisse im Gemeinsamen Ministerialblatt veröffentlichen.“

15. § 31 wird zu § 29 und in Nummer 7 wird die Angabe „§ 27“ durch die Angabe „§ 26“ ersetzt.

16. § 32 wird zu § 30 und Absatz 1 wird wie folgt geändert:

    a) In Nummer 1 wird die Angabe „§ 4 Absatz 1 Satz 1, 2 oder 4 oder § 5 Absatz 1 Satz 1, § 6 Absatz 1 Satz 1, § 13 Absatz 1 Nummer 3 oder § 16“ durch die Angabe „§ 4 Absatz 1 Satz 1 oder Absatz 2 Satz 1, § 5 Absatz 1 Satz 1, § 6 Absatz 1 Satz 1, § 13 Absatz 1 Nummer 3 oder § 16 Absatz 1 oder 2“ ersetzt.

    b) In Nummer 2 wird die Angabe „Absatz 2“ durch die Angabe „Absatz 3“ ersetzt.

    c) In Nummer 5 wird nach der Angabe „§ 8“ die Angabe „Absatz 1 oder 2 Satz 1“ eingefügt.

    d) In den Nummern 6, 7, 9 und 10 wird jeweils die Angabe „§ 31“ durch die Angabe „§ 29“ ersetzt.

    e) In den Nummern 11 bis 15 wird jeweils die Angabe „§ 27“ durch die Angabe „§ 26“ ersetzt.

    f) In Nummer 16 wird die Angabe „§ 29 Absatz 3 Satz 1“ durch die Angabe „§ 27 Absatz 3 Satz 1“ ersetzt.

    g) In Nummer 17 wird die Angabe „§ 31“ durch die Angabe „§ 29“ ersetzt.

17. § 33 wird zu § 31 und die Angabe „§ 32“ wird durch die Angabe „§ 30“ ersetzt.

18. Abschnitt 7 wird gestrichen.

Artikel 4

Änderung der Mutterschutz- und Elternzeitverordnung

§ 2 der Mutterschutz- und Elternzeitverordnung vom 12. Februar 2009 (BGBl. I S. 320), die zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 24. Februar 2025 (BGBl. 2025 I Nr. 59) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In Absatz 1 wird die Angabe „(1)“ gestrichen.

2. Absatz 2 wird gestrichen.

Artikel 5

Weitere Änderung der Mutterschutz- und Elternzeitverordnung

Die Mutterschutz- und Elternzeitverordnung, die zuletzt durch Artikel 4 dieses Gesetzes geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 2 wird durch den folgenden § 2 ersetzt:

„§ 2

Anwendung des Mutterschutzgesetzes

Die folgenden Vorschriften des Mutterschutzgesetzes sind entsprechend anzuwenden:

1. zu Begriffsbestimmungen (§ 2 Absatz 1 Satz 1, Absatz 3 Satz 1, Absatz 4 und 6 des Mutterschutzgesetzes),

2. zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen (§§ 9, 10 Absatz 1 und 2, §§ 11, 12, 13 Absatz 1 Nummer 1 des Mutterschutzgesetzes),

3. zum Arbeitsplatzwechsel (§ 13 Absatz 1 Nummer 2 des Mutterschutzgesetzes),

4. zur Dokumentation und Information durch den Arbeitgeber (§ 14 des Mutterschutzgesetzes),

5. zu Beschäftigungsverboten (§§ 3 bis 6, 10 Absatz 3, § 13 Absatz 1 Nummer 3 und § 16 des Mutterschutzgesetzes),

6. zu Mitteilungen und Nachweisen über die Schwangerschaft und das Stillen (§ 15 des Mutterschutzgesetzes),

7. zur Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen (§ 7 des Mutterschutzgesetzes) sowie

8. zu den Mitteilungs- und Aufbewahrungspflichten des Arbeitgebers (§ 26 Absatz 1 bis 5 des Mutterschutzgesetzes).

Andere Arbeitsschutzvorschriften bleiben unberührt.“

2. In § 3 Absatz 3 wird die Angabe „Vollstreckungsvergütungsverordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 6. Januar 2003 (BGBl. I S. 8)“ durch die Angabe “Bundesvollziehungsvergütungsverordnung vom 16. Juni 2021 (BGBl. I S. 1840)“ ersetzt.

3. In § 4 Absatz 1 Satz 1 und 2 und Absatz 2 wird jeweils die Angabe „nach der zwölften Schwangerschaftswoche“ durch die Angabe „ab der 13. Schwangerschaftswoche“ ersetzt.

4. In § 6 wird die Angabe „sowie der §§ 16 und 28 Absatz 1 Satz 1 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes“ durch die Angabe „sowie der §§ 16 und 27 Absatz 1 bis 1c des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes“ ersetzt.

5. In § 9 Absatz 2 Satz 1 wird die Angabe „§§ 4 und 4c“ durch die Angabe „§§ 4 und 4b“ ersetzt.

6. Abschnitt 3 wird gestrichen.

Artikel 6

Änderung des Bundesbeamtengesetzes

Das Bundesbeamtengesetz vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 3. Juli 2026 (BGBl. 2026 I Nr. 199) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

In § 79 Absatz 1 Satz 3 wird die Angabe „gilt § 29 des Mutterschutzgesetzes entsprechend“ durch die Angabe „gilt § 27 des Mutterschutzgesetzes entsprechend“ ersetzt.

Artikel 7

Änderung der Erholungsurlaubsverordnung

Die Erholungsurlaubsverordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 11. November 2004 (BGBl. I S. 2831), die zuletzt durch Artikel 6 der Verordnung vom 16. August 2021 (BGBl. I S. 3582) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

In § 5a Absatz 1 Satz 1 Nummer 3 wird die Angabe „§ 2 Absatz 1 Satz 1 Nummer 5 der Mutterschutz- und Elternzeitverordnung“ durch die Angabe „§ 2 Satz 1 Nummer 5 der Mutterschutz- und Elternzeitverordnung“ ersetzt.

Artikel 8

Änderung des Versicherungsvertragsgesetzes

Das Versicherungsvertragsgesetz vom 23. November 2007 (BGBl. I S. 2631), das zuletzt durch Artikel 12 des Gesetzes vom 26. Mai 2026 (BGBl. 2026 I Nr. 156) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 192 Absatz 5 Satz 2 wird durch den folgenden Satz ersetzt:

   „Er ist außerdem verpflichtet, den Verdienstausfall, der während der Schutzfristen nach § 3 Absatz 1, 2 und 5 des Mutterschutzgesetzes sowie am Entbindungstag entsteht, durch das Krankentagegeld in der vereinbarten Höhe zu ersetzen, soweit der versicherten Person kein anderweitiger angemessener Ersatz für den während dieser Zeit verursachten Verdienstausfall zusteht.“

2. § 197 Absatz 1 Satz 1 wird durch den folgenden Satz ersetzt:

   „Soweit Wartezeiten vereinbart werden, dürfen diese in der Krankheitskosten-, Krankenhaustagegeld- und Krankentagegeldversicherung als allgemeine Wartezeit drei Monate und als besondere Wartezeit für Entbindung, Krankentagegeld während der Schutzfristen nach § 3 Absatz 1 und 2 des Mutterschutzgesetzes, Psychotherapie, Zahnbehandlung, Zahnersatz und Kieferorthopädie acht Monate nicht überschreiten.“

Artikel 9

Änderung des Einführungsgesetzes zum Versicherungsvertragsgesetz

Das Einführungsgesetz zum Versicherungsvertragsgesetz in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 7632-2, veröffentlichten bereinigten Fassung, das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 16. Januar 2026 (BGBl. 2026 I Nr. 14) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

Nach Artikel 9 wird der folgende Artikel 10 eingefügt:

„Artikel 10

Krankentagegeldversicherung nach § 192 Absatz 5 Satz 2 des Versicherungsvertragsgesetzes

(1) § 192 Absatz 5 Satz 2 des Versicherungsvertragsgesetzes in der ab dem … [einsetzen: Datum des Tages des Inkrafttretens nach Artikel 11 Satz 3 dieses Gesetzes] geltenden Fassung ist nur auf Verdienstausfälle während einer Schutzfrist nach § 3 Absatz 5 des Mutterschutzgesetzes anzuwenden, wenn die Schutzfrist auf einer Fehlgeburt nach dem … [einsetzen: Datum des Tages vor dem Inkrafttreten nach Artikel 11 Satz 3 dieses Gesetzes] beruht.

(2) Bei einer Krankentagegeldversicherung nach § 192 Absatz 5 Satz 2 des Versicherungsvertragsgesetzes, bei der die Prämie nach Art der Lebensversicherung berechnet wird und bei der das ordentliche Kündigungsrecht des Versicherers gesetzlich oder vertraglich ausgeschlossen ist, ist der Versicherer berechtigt, die technischen Berechnungsgrundlagen auch für bestehende Versicherungsverhältnisse zu ändern und die Prämie entsprechend den geänderten Berechnungsgrundlagen neu festzusetzen,

1. soweit Leistungen nach § 192 Absatz 5 Satz 2 des Versicherungsvertragsgesetzes in der ab dem … [einsetzen: Datum des Tages des Inkrafttretens nach Artikel 11 Satz 3 dieses Gesetzes] geltenden Fassung noch nicht in den Berechnungsgrundlagen berücksichtigt sind und

2. sofern ein unabhängiger Treuhänder die geänderten technischen Berechnungsgrundlagen überprüft und der Prämienneufestsetzung zugestimmt hat.

§ 155 Absatz 1 und 2 des Versicherungsaufsichtsgesetzes ist anzuwenden. Die Neufestsetzung der Prämie wird zu Beginn des zweiten Monats wirksam, der auf die Mitteilung der Neufestsetzung der Prämie an den Versicherungsnehmer folgt. Gesetzlich oder vertraglich vorgesehene Sonderkündigungsrechte des Versicherungsnehmers bleiben hiervon unberührt.“

Artikel 10

Evaluierung

Die Bundesregierung wird die Regelungen in Artikel 1 dieses Gesetzes fünf Jahre nach dem Inkrafttreten evaluieren.

Artikel 11

Inkrafttreten

Die Artikel 2, 4 und 7 treten am Tag nach der Verkündung in Kraft. Artikel 1 Nummer 17 tritt am 1. Januar 2028 in Kraft. Im Übrigen tritt dieses Gesetz am 1. November 2027 in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Notwendigkeit der Regelungen

Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)

1.) Vereinfachungen der Elterngeldregelungen

Durch die Vereinfachungen der Regelungen im Elterngeld soll die Komplexität der Leistung für Eltern verringert und der Verwaltungsaufwand reduziert werden. Den Bedürfnissen der Eltern soll damit besser entsprochen werden. Das Gesetz zielt auf eine erhebliche Vereinfachung des Vollzugs des Elterngeldes ab, bei der der Charakter als Einkommensersatzleistung gewahrt und sogar noch verstärkt werden soll. Die Leistung soll einfacher und damit schneller administrierbar sein.

Der für die Ermittlung des Einkommens aus Erwerbstätigkeit maßgebliche Bemessungszeitraum wird für nicht selbstständig Erwerbstätige und selbstständig Erwerbstätige vereinheitlicht. Für nichtselbstständig Erwerbstätige gilt zukünftig das Kalenderjahr vor der Geburt des Kindes als Bemessungszeitraum. Durch einen einheitlichen Bemessungszeitraum wird die Elterngeldberechnung und die Nachweisprüfung für die Verwaltung einfacher.

Der Geschwisterbonus, der an Eltern gezahlt wird, die bereits ein Kind unter drei Jahren oder mehrere Kinder unter sechs Jahren haben, soll bis zum Ende des Elterngeldbezugs für das Kind, für das Elterngeld bewilligt wird, gewährt werden. Damit endet die Zahlung des Geschwisterbonus einheitlich mit Ende des Elterngeldbezugs und nicht mehr mit Erreichen der Altersgrenze des Geschwisterkindes vor Ablauf der Zahlung des übrigen Elterngeldes. Für die Verwaltung entsteht dadurch bei der Prüfung der Voraussetzungen weniger Aufwand und Eltern erhalten den Geschwisterbonus länger. Die Regelung zur Beschränkung des gleichzeitigen Bezuges von Basiselterngeld durch beide Elternteile soll gestrichen werden. Die Aufhebung dient der Vereinfachung, da die derzeitige Beschränkung durch die zahlreichen Ausnahmeregelungen für die Verwaltung mit einer aufwändigen Prüfung verbunden war. Zudem können Eltern die Nutzung des Elterngeldes flexibler gestalten.

Ebenso soll die Regelung für den Partnerschaftsbonus gestrichen werden. Der Partnerschaftsbonus sorgt für einen hohen Verwaltungsaufwand bei den Elterngeldstellen, da er u. a. für die Elterngeldstellen mit vermehrtem Beratungsaufwand verbunden ist. Er wird aber nur von wenigen Eltern in Anspruch genommen.

2.) Neu-Regelungen im Elterngeld

Mit der Geburt des Kindes und dem Beginn der Elternzeit stellen Paare zentrale Weichen für ihre Aufgabenteilung bei Familien- und Erwerbsarbeit. Übernehmen Väter mehr Aufgaben der Kinderbetreuung und Hausarbeit von der Geburt der Kinder an, wird auch langfristig eine partnerschaftliche Aufgabenteilung wahrscheinlicher (IfD Allensbach, Weichenstellungen für die Aufgabenteilung in Familie und Beruf, 2022). Die veränderte Aufgabenteilung in Familie und Beruf macht es auch Frauen leichter, substantiell erwerbstätig zu sein. Der Wunsch, wirtschaftlich eigenständig sein zu wollen, genießt in der Bevölkerung einen sehr hohen Stellenwert (Sinus Institut, "Auf eigenen Füßen stehen", 2025).

Die Einführung des Elterngeldes durch das BEEG zum 1. Januar 2007 hat maßgeblich dazu beigetragen, dass Eltern familienorientierter leben können. Als erste familienbezogene

Leistung mit einer Komponente für mehr Partnerschaftlichkeit hat das Elterngeld die Rahmenbedingungen für die Elternzeit verbessert und dazu beigetragen, dass mehr Eltern zugunsten der Familie im Beruf zumindest zeitweise kürzertreten können. Ein Großteil der Mütter kehrt nach der Geburt eines Kindes wieder in den Arbeitsmarkt zurück, und zwar immer häufiger auch in Vollzeitstellen (DIW, Mütter in Ost und West: Angleichung bei Erwerbstätigenquoten und Einstellungen, nicht bei Vollzeiterwerbstätigkeit, 2020). Deutliche Unterschiede zwischen Müttern und Vätern zeigen sich jedoch bei Eltern mit Kindern unter einem Jahr: Im Jahr 2022 war nur rund jede achte Mutter (13 Prozent) mit einem Kind unter einem Jahr erwerbstätig, im Vergleich zu 87 Prozent der Väter mit einem Kind unter einem Jahr (Statistisches Bundesamt, 2025). Erwerbs- und Sorgearbeit sind zwischen Müttern und Vätern nach wie vor sehr ungleich aufgeteilt. Diese Verteilung hat niedrigere Einkommen von Müttern und daraus resultierend niedrigere eigenständige Alterssicherungsansprüche zur Folge.

Eine umfangreiche Evaluierung der familienbezogenen Leistungen hat die positiven Wirkungen des Elterngeldes bei der Erreichung zentraler familienpolitischer Ziele wie einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Ermöglichen der Umsetzung von Kinderwünschen und wirtschaftliche Stabilität bestätigt (Böhmer et al., Gesamtevaluation der ehe- und familienbezogenen Maßnahmen und Leistungen in Deutschland, 2014). Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler haben im Rahmen dieser Evaluation empfohlen, das Elterngeld durch einen Ausbau der reservierten Monate weiterzuentwickeln (Bonin et al., Zentrale Resultate der Gesamtevaluation familienbezogener Leistungen, 2013). Auch die Sachverständigenkommissionen für den Neunten und Zehnten Familienbericht haben Vorschläge gemacht, die eine deutlich ausgewogenere Aufteilung der Elterngeldmonate befördern sollen. Dies würde einen Beitrag zu einer familienfreundlicheren Arbeitswelt leisten und die wirtschaftliche Sicherheit von Müttern im Lebensverlauf mit dem Effekt einer besseren Altersabsicherung erhöhen. Väter könnten dadurch mehr Zeit mit der Familie verbringen, für Kinder können sich die Chancen, von Anfang an beide Eltern als Bezugspersonen zu erleben, vergrößern. Dies wirke sich nach wissenschaftlichen Erkenntnissen positiv auf die kindliche Entwicklung und den Zusammenhalt in den Familien aus (9 und 10. Familienbericht, 2021 (BT-Drs. 20/14510) bzw. 2024 (BT-Drs,19/27200)).

In seiner derzeitigen Form unterstützt das Elterngeld Eltern, die Familie und Beruf partnerschaftlich miteinander vereinbaren wollen, nicht passgenau. Die derzeit reservierten zwei Elterngeldmonate bieten keine ausreichende Anreizwirkung für Eltern, ihre Elterngeldmonate gleichmäßiger aufzuteilen. Die Elterngeldstatistik belegt, dass der partnerschaftliche Bezug von Elterngeld für Eltern bisher unattraktiv ist: Väter verbleiben in der Mehrheit bei der Mindestbezugszeit von zwei Elterngeldmonaten, während Mütter in vielen Fällen über das erste Lebensjahr des Kindes hinaus im Elterngeldbezug bleiben und erst zu einem späteren Zeitpunkt als von ihnen gewünscht ihre Erwerbstätigkeit wieder aufnehmen. Die Regelungen verfestigen in ihrer derzeitigen Gestalt eher den längeren Elterngeldbezug nur eines Partners und eine Beschränkung des anderen Partners auf die Inanspruchnahme der reservierten Monate. Die Neu-Regelungen im Elterngeld mit mehr reservierten Monaten je Elternteil und die Dynamisierung der Einkommensersatzraten ermöglichen eine partnerschaftlichere Aufteilung der Aufgaben in Familie und Beruf und verbessern die Chancengleichheit im Familien- und Erwerbsleben für beide Elternteile. Durch die Anhebung des Mindest- und Höchstbetrages auf 330 bzw. 1 900 Euro werden Familien finanziell besser unterstützt. Durch die Anhebung der Ersatzrate in den ersten vier Monaten auf 80 % in Kombination mit der Anhebung des Höchstbetrages wird ein Höchstbetrag von 1900 € zukünftig schon bei einem Nettoeinkommen von rund 2.375 € ausgezahlt (aktuell 1800 € bei 2770 €). So erhalten Mütter und Väter niedrigerer Einkommensgruppen mehr Elterngeld. Durch die erhöhte Einkommensersatzrate von 80 Prozent in den ersten Monaten berücksichtigt das neue Elterngeldmodell auch die Bedarfe von selbstständigen Eltern. Denn selbstständige Eltern setzen in vielen Fällen nur eine kurze Zeit ihre Berufstätigkeit aus und steigen dann zeitnah wieder in ihrer Erwerbstätigkeit ein (IfD Allensbach, Bedarfsanalyse zum Mutterschutz für selbstständige Frauen, 2024). Darüber hinaus werden innerhalb der

Bundesregierung weiterhin ressortübergreifend Möglichkeiten erarbeitet, um selbstständige Frauen und ihre Betriebe in der Zeit rund um die Geburt besser abzusichern und hierüber auch gezielter zu informieren.

Mutterschutzgesetz (MuSchG) und Versicherungsvertragsgesetz (VVG)

Das Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend wurde durch den Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik im Jahr 2024 gebeten, § 5 MuSchG mit dem Ziel der Einschränkung des Nachtarbeitsverbots für Stillende zu überarbeiten. Seitens der Länder wurde insbesondere darauf verwiesen, dass das Nachtarbeitsverbot für stillende Mütter von Kindern, welche älter als ein Jahr sind, eine Besserstellung dieser Mütter gegenüber nicht stillenden Müttern und insgesamt Eltern von jungen Kindern darstellt, die nicht mehr durch Gesundheitsschutz zu rechtfertigen ist.

Die Evaluation des Mutterschutzgesetzes (ZSH, Evaluation Mutterschutzgesetz: Bericht, 2023, S. 178; hierzu BT-Drucksache 20/2510) zeigte den Bedarf, die gesetzlichen Konturen des § 16 MuSchG (ärztliches Beschäftigungsverbot) zu schärfen.

Ein Praxischeck, welcher das Ziel hatte, die Praxistauglichkeit von Regelungen und deren Vollzug zu untersuchen und im Jahr 2024 im Rahmen eines Dialogs mit Vertretern und Vertreterinnen der Länder durchgeführt wurde, hat ergeben, dass das behördliche Genehmigungsverfahren für die Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau zwischen 20 Uhr und 22 Uhr zu unverhältnismäßiger Bürokratie führt. Die Genehmigungsfiktion, die zu einer Entlastung der Verwaltung führen sollte, verfehlt ihr Ziel, indem sie eine eingehende Prüfung aller für das Genehmigungsverfahren erforderlichen Unterlagen durch die Aufsichtsbehörde nicht verhindert.

In der Föderalen Modernisierungsagenda vom 4. Dezember 2025 ist mit der Maßnahme Nr. 35 unter anderem die Abschaffung der Pflicht des Arbeitgebers zum Aushang des Mutterschutzgesetzes vorgesehen, um Bürokratie abzubauen.

Mit dem Mutterschutzanpassungsgesetz wurden zum 1. Juni 2025 gestaffelte Schutzfristen bei einer Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche eingeführt. Bereits im Zusammenhang mit dem Gesetzgebungsverfahren wurde geplant, dass in einem weiteren Schritt auch Selbstständige, die in der privaten Krankenversicherung versichert sind, einbezogen werden sollen.

II. Ziele der Neuregelungen

BEEG

Die Vereinfachungen sollen Eltern und Verwaltung die Antragstellung und Bearbeitung erleichtern. Die neuen Möglichkeiten des gleichzeitigen Elterngeldbezugs schaffen für Eltern künftig neue Optionen bei der Gestaltung ihres Elterngeldes. Durch die künftige Berücksichtigung sonstiger Bezüge bei der Einkommensermittlung werden nichtselbstständig erwerbstätige Eltern außerdem besser finanziell unterstützt. Die Vereinfachungen sollen auch zu einer einfacheren und schnelleren Antragsbearbeitung durch die Verwaltung führen.

Die Neu-Regelungen im Elterngeld haben das Ziel, mehr Partnerschaftlichkeit zwischen den Eltern zu befördern und bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf besser zu unterstützen. Sie eröffnen durch die sechs flexiblen, übertragbaren Monate und die vier reservierten Monate pro Elternteil eine gute Basis für die gemeinsame Betreuung des Kindes im ersten Lebensjahr - und mit dem Elterngeld Plus auch darüber hinaus. Durch die Anhebung von Mindest- und Höchstbetrag werden Familien zukünftig finanziell besser abgesichert.

Für Paare soll die gemeinsame Bewältigung der vielfältigen Anforderungen, die sich ihnen in Familie und Beruf stellen, erleichtert werden. Das neue Elterngeldmodell soll die beruflichen Entwicklungschancen der Mütter fördern, es ihnen erleichtern, wirtschaftlich eigenständig zu sein und Anreize schaffen, dass Väter mehr Zeit für ihre Kinder aufwenden. Die gegenseitige Entlastung von Eltern wird besser unterstützt. Auch Alleinerziehende können die neue Regelung nutzen.

MuSchG und VVG

Mutterschutz als besonderer Arbeitsschutz soll in erster Linie spezifische Gesundheitsgefährdungen vorbeugen. Dabei soll die Weiterbeschäftigung der Frau während der Schwangerschaft oder in der Stillzeit nicht unnötig gehemmt werden. Beschäftigungsverbote, die über das zum Schutz der Gesundheit erforderliche Maß hinausgehen, sollen daher abgebaut werden. Vor diesem Hintergrund ist es Ziel des Gesetzes, den Mutterschutz genauer zu konturieren und arbeitszeitliche Beschäftigungsverbote (Verbot der Mehrarbeit, der Nachtarbeit sowie der Sonntags- und Feiertagsarbeit) während der Stillzeit auf die ersten zwölf Monate nach der Entbindung einzuschränken. Dies ist auch notwendig, um die Akzeptanz für den Mutterschutz zu fördern und Diskriminierungsanreizen zu Lasten der Frau langfristig vorzubeugen. Denn arbeitszeitliche Beschäftigungsverbote, soweit sie in der Stillzeit zeitlich unbegrenzt gelten, könnten einerseits als unzulässige Privilegierung von stillenden Müttern gegenüber bzw. zulasten aller übrigen Eltern und andererseits auch als Diskriminierung der Frau im gebärfähigen Alter bei der Ersteinstellung aufgefasst werden.

Aufgrund des mit der Evaluation des Mutterschutzgesetzes deutlich gewordenen Bedarfs an der Konturierung des § 16 MuSchG soll für den ärztlichen Gesundheitsschutz klargestellt werden, dass ärztliche Zeugnisse nicht automatisch in ein vollumfängliches Beschäftigungsverbot münden müssen.

Zudem sollen bürokratische Vorgaben, die für den Gesundheitsschutz nicht zwingend erforderlich sind, abgebaut werden und das Gesetz damit verständlicher werden.

Zuletzt sollen Schutzlücken zu Lasten der Selbstständigen, die eine private Krankversicherung mit einem Anspruch auf Krankentagegeld abgeschlossen haben und eine Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche erleiden, geschlossen werden.

III. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

Das Elterngeld wird für Eltern und Verwaltung vereinfacht und kommt so schneller bei den Familien an. Um die partnerschaftliche Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Eltern zielgenau zu verbessern, wird das Elterngeld neu geregelt.

1. Vereinfachungen der Elterngeldregelungen

Durch die Vereinfachungen der Regelungen im Elterngeld soll die Komplexität der Leistung für Eltern verringert und der Verwaltungsaufwand reduziert werden. Der für die Ermittlung des Einkommens aus Erwerbstätigkeit maßgebliche Bemessungszeitraum wird für nicht selbstständig Erwerbstätige und selbstständig Erwerbstätige vereinheitlicht. Für nichtselbstständig Erwerbstätige gilt zukünftig das Kalenderjahr vor der Geburt des Kindes als Bemessungszeitraum. Durch einen einheitlichen Bemessungszeitraum wird die Elterngeldberechnung und die Nachweisprüfung für die Verwaltung einfacher. Um die Ermittlung des Einkommens zu erleichtern, soll außerdem nicht mehr zwischen laufendem Arbeitslohn und sonstigen Bezügen unterschieden werden.

Der Geschwisterbonus, der an Eltern gezahlt wird, die bereits ein Kind unter drei Jahren oder mehrere Kinder unter sechs Jahren haben, soll bis zum Ende des Elterngeldbezugs für das Kind, für das Elterngeld bewilligt wird, gewährt werden. Damit endet die Zahlung

des Geschwisterbonus einheitlich mit Ende des Elterngeldbezugs und nicht mehr mit Erreichen der Altersgrenze des Geschwisterkindes vor Ablauf der Zahlung des übrigen Elterngeldes. Die Regelung zur Beschränkung des gleichzeitigen Bezuges von Basiselterngeld durch beide Elternteile soll ebenso wie die Regelung zum Partnerschaftsbonus gestrichen werden.

2. Neu-Regelungen im Elterngeld

Wie im Koalitionsvertrag vorgesehen, befördern die Neu-Regelungen im Elterngeld mehr Partnerschaftlichkeit in der frühen Familienphase; es werden langfristige Weichen für eine ausgewogene Aufgabenteilung bei Familien- und Erwerbsarbeit gestellt. Die Neu-Regelungen im Elterngeld sehen vor, dass jedes Elternteil Anspruch auf vier reservierte Monate mit einer Einkommensersatzrate in Höhe von 80 Prozent des bisherigen Einkommens hat. Nimmt ein Elternteil mehr Elterngeldmonate, liegt die Einkommensersatzrate bei 50 Prozent. Diese dynamische Ersatzrate soll die gleichmäßige und partnerschaftliche Aufteilung der Elterngeldmonate auf beide Eltern fördern. Bislang beträgt die Ersatzrate in der Regel 65 Prozent. Der Mindestbetrag wird von 300 auf 330 Euro und der Höchstbetrag wird von 1 800 auf 1 900 Euro angehoben. Dadurch werden Familien finanziell gestärkt. Mit den erhöhten Zahlbeträgen trägt der Entwurf dem Koalitionsvertrag für die 21. Wahlperiode Rechnung.

Nach der derzeitigen Rechtslage sind jeweils zwei Monate je Elternteil reserviert, zehn Monate können flexibel aufgeteilt werden. Nach dem neuen Elterngeldmodell würden die reservierten Monate von zwei auf vier Monate anwachsen. Sechs Monate könnten dann noch flexibel aufgeteilt werden. Insgesamt bleibt es aber wie bei der bisherigen Rechtslage bei insgesamt 14 Monaten Elterngeld.

Auch Alleinerziehende profitieren von dem neuen Elterngeldmodell. Sie können weiterhin bis zu 14 Monate Elterngeld beziehen. Dabei können sie bis zu 8 Monate Elterngeld mit einer Einkommensersatzrate von 80 Prozent erhalten. In den übrigen Elterngeldmonaten erhalten sie eine Einkommensersatzrate von 50 Prozent.

3. Änderung des MuSchG

Die Änderungen im Mutterschutzgesetz haben folgende Ziele:

a) Akzeptanz für den Mutterschutz und berufliche Teilhabe der Frau langfristig fördern

Mutterschutz ist Arbeitsschutz. Adressat des Mutterschutzgesetzes ist grundsätzlich der Arbeitgeber. Dieser soll darauf vertrauen können, dass Beschäftigungsverbote und die Sanktionen, die bei Verstoß dessen drohen, auf das Notwendige beschränkt werden. Die zeitliche Einschränkung der arbeitszeitlichen Verbote (Verbot der Mehrarbeit, der Nachtarbeit sowie der Sonntags- und Feiertagsarbeit) in der Stillzeit auf die ersten zwölf Monate nach der Entbindung dient weiterhin dem Schutz der Frau und ihres Säuglings und fördert zugleich langfristig die berufliche Teilhabe der Frau.

b) Ungerechtfertigte Ungleichbehandlung von stillenden Müttern und anderen (jungen) Eltern vermeiden

Die zeitliche Einschränkung der arbeitszeitlichen Verbote (Verbot der Mehrarbeit, Nachtarbeitsverbot, Verbot der Sonntags- und Feiertagsarbeit) in der Stillzeit auf die ersten zwölf Monate nach der Entbindung soll darüber hinaus eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung von stillenden Müttern und anderen (jungen) Eltern vermeiden.

c) Ziele des Mutterschutzes deutlicher konturieren und damit Rechtsklarheit schaffen

Mutterschutz soll die Frau von der Berufswelt nicht unnötig ausgrenzen. Daher ist es notwendig das Mutterschutzgesetz so zu überarbeiten, dass pauschale Beschäftigungsverbote, die für den Gesundheitsschutz nicht erforderlich sind, verhindert werden. Dabei soll klargestellt werden, dass ärztliche Zeugnisse nicht automatisch in ein vollumfängliches Beschäftigungsverbot münden müssen.

d) Für den Gesundheitsschutz unnötige bürokratische Vorgaben zu Lasten der Verwaltung und der Wirtschaft abbauen

Die Streichung des behördlichen Genehmigungsverfahren für eine Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr soll die Verwaltung und die Wirtschaft entlasten, ohne das Schutzniveau in Bezug auf die schwangere und die stillende Frau in materieller Hinsicht abzusenken.

Mit der Abschaffung der Pflicht des Arbeitgebers nach § 26 MuSchG (alt) wird ein Element der Föderalen Modernisierungsagenda umgesetzt. Mit der Ersetzung des Schriftformerfordernisses durch die Textform bei der Beauftragung einer zuverlässigen und fachkundigen Person zur Wahrnehmung der Aufgaben des betrieblichen Gesundheitsschutzes nach dem Mutterschutzgesetz wird die Änderung des § 13 Absatz 2 Arbeitsschutzgesetz nachvollzogen.

Damit wird das Ziel des Koalitionsvertrags der 21. Legislaturperiode, Bürokratie abzubauen sowie die Digitalisierung voranzubringen, verfolgt.

4. Änderungen weiterer Gesetze

Änderungen in anderen Gesetzen sind Folgeänderungen und dienen insbesondere der Gleichbehandlung von Frauen, die außerhalb des Anwendungsbereichs des Mutterschutzgesetzes erwerbstätig sind und für die mutterschutzrechtliche Sonderregelungen bereits gelten (insbesondere Selbstständige).

IV. Exekutiver Fußabdruck

Weder Interessenvertreterinnen und Interessenvertreter noch beauftragte Dritte haben wesentlich Einfluss auf den Inhalt des Gesetzesentwurfs genommen.

V. Alternativen

Keine.

VI. Gesetzgebungskompetenz

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für die Regelungen zum Elterngeld und zur Elternzeit folgt aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 7 GG (öffentliche Fürsorge). Das Elterngeld ist eine Leistung der öffentlichen Fürsorge im Sinne dieser Norm. Die Berechtigung des Bundes zur Inanspruchnahme der Gesetzgebungskompetenz ergibt sich aus Artikel 72 Absatz 2 GG. Die neuen Regelungen dienen sowohl der Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse im Bundesgebiet als auch der Wahrung der Rechts- oder Wirtschaftseinheit im gesamtstaatlichen Interesse einer bundesstaatlichen Regelung. Die Regelungen zum Elterngeld sind zur Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse von besonderer Bedeutung, da sie die nachhaltige finanzielle Absicherung der wirtschaftlichen Existenz von Eltern und Kindern in der gesamten Bundesrepublik Deutschland bewirken. Die Ausgestaltung des Elterngeldes und der Elternzeit haben unmittelbaren Einfluss auf die Erwerbsbeteiligung von Eltern und auf die damit korrespondierenden Anforderungen an die Arbeitgeber, sich auf veränderte Rahmenbedingungen der Erwerbstätigkeit von Müttern und Vätern ein-

zustellen. Hiervon ist der gesamte deutsche Arbeitsmarkt betroffen. Durch eine einheitliche Bundesgesetzgebung im Bereich der öffentlichen Fürsorge wird verhindert, dass sich innerhalb der Bundesrepublik Deutschland durch die Möglichkeit von Regelungsvielfalten auf Länderebene eine Zerfaserung des Rechts in diesem Bereich entwickeln könnte. Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für die Regelungen zur Elternzeit ergibt sich aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 GG (Arbeitsrecht).

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für die Regelungen zum Mutterschutz ergibt sich aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 GG. Rechtliche Regelungen zum Mutterschutz sind grundsätzlich dem Arbeitsrecht im Sinne dieser Vorschrift zuzuordnen. In diesem Sinne besteht eine Kompetenz des Bundes zur Regelung von Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes von schwangeren und stillenden Frauen. Für den Mutterschutz bei Studentinnen, Schülerinnen und Praktikantinnen ergibt sich die Gesetzgebungskompetenz des Bundes aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 7 GG (öffentliche Fürsorge). Der Begriff der öffentlichen Fürsorge ist weit auszulegen. Die öffentliche Fürsorge beschränkt sich nicht auf finanzielle Unterstützung, sondern kann eine Vielzahl von Maßnahmen des Schutzes und der Förderung als Fürsorge für eine schutzbedürftige Personengruppe umfassen. Dazu kann in bestimmten Fällen auch der Schutz von schwangeren und stillenden Frauen gehören.

Die Voraussetzungen des Artikels 72 Absatz 2 GG – die Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse im Bundesgebiet oder die Wahrung der Rechts- oder Wirtschaftseinheit im gesamtstaatlichen Interesse, soweit diese eine bundesstaatliche Regelung erforderlich macht – sind erfüllt. Die Lebensverhältnisse der Frauen sind durch die gesetzlichen Regelungen des Mutterschutzes nachhaltig betroffen. Durch den für den Mutterschutz unmittelbar grundrechtlich begründeten Schutzauftrag ist der Gesetzgeber im besonderen Maß gehalten, ein gleichmäßiges Schutzniveau zu gewährleisten, sodass auch Studentinnen, Schülerinnen und Praktikantinnen einbezogen werden sollen. Die Gewährleistung der Gesundheitsversorgung „auf gleichmäßig hohem Niveau“ (BVerfGE 114, 196 (222)) kann die Erforderlichkeit einer bundesgesetzlichen Regelung unter Gesichtspunkten der Rechts- und Wirtschaftseinheit begründen. Diese Erwägung kann auf die Gewährleistung des gesundheitlichen Mutterschutzes übertragen werden, sodass dessen Regelung der Wahrung der Rechtseinheit im gesamtstaatlichen Interesse dient.

Für die Änderung des VVG und die damit zusammenhängende Änderung des VVGEG ergibt sich die Gesetzgebungskompetenz des Bundes aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 11 des Grundgesetzes (Recht der Wirtschaft, privatrechtliches Versicherungswesen). Die Einheitlichkeit des Versicherungsvertragsrechts ist die Grundlage der rechtlichen Gestaltung des Wirtschaftslebens im Bereich des Versicherungswesens und daher für den Wirtschaftsstandort Deutschland unverzichtbar. Eine bundesgesetzliche Regelung dieser in sich geschlossenen Rechtsmaterie aufgrund des Artikels 74 Absatz 1 Nummer 11 des Grundgesetzes ist deshalb zur Wahrung der Rechts- und Wirtschaftseinheit im gesamtstaatlichen Interesse erforderlich (Artikel 72 Absatz 2 des Grundgesetzes).

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes zur Änderung des Bundesbeamtengesetzes und der Mutterschutz- und Elternzeitverordnung (Artikel 3 und 4) ergibt sich aus Artikel 73 Absatz 1 Nummer 8 GG.

VII. Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen

Die Regelungen sind mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen vereinbar.

VIII. Gesetzesfolgen

1. Rechts- und Verwaltungsvereinfachung

Durch die Vereinfachungen der Regelungen im Elterngeld soll die Komplexität der Leistung für Eltern verringert und der Verwaltungsaufwand reduziert werden. Der für die Ermittlung des Einkommens aus Erwerbstätigkeit maßgebliche Bemessungszeitraum wird für nicht selbstständig Erwerbstätige und selbstständig Erwerbstätige vereinheitlicht. Für nichtselbstständig Erwerbstätige gilt zukünftig das Kalenderjahr vor der Geburt des Kindes als Bemessungszeitraum. Durch einen einheitlichen Bemessungszeitraum wird die Elterngeldberechnung und die Nachweisprüfung für die Verwaltung einfacher. Um die Ermittlung des Einkommens zu erleichtern, soll außerdem nicht mehr zwischen laufendem Arbeitslohn und sonstigen Bezügen unterschieden werden.

Der Geschwisterbonus, der an Eltern gezahlt wird, die bereits ein Kind unter drei Jahren oder mehrere Kinder unter sechs Jahren haben, soll bis zum Ende des Elterngeldbezugs für das Kind, für das Elterngeld bewilligt wird, gewährt werden. Damit endet die Zahlung des Geschwisterbonus einheitlich mit Ende des Elterngeldbezugs und nicht mehr mit Erreichen der Altersgrenze des Geschwisterkindes vor Ablauf der Zahlung des übrigen Elterngeldes. Die Regelung zur Beschränkung des gleichzeitigen Bezuges von Basiselterngeld durch beide Elternteile soll ebenso wie die Regelung zum Partnerschaftsbonus gestrichen werden.

Im Mutterschutzgesetz entfällt das behördliche Genehmigungsverfahren für die Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Frau zwischen 20 Uhr und 22 Uhr ersatzlos und damit auch die Antragspflicht des Arbeitgebers. Dies führt zu Entlastungen der Aufsichtsbehörden sowie der Arbeitgeber. Das Erfordernis eines ärztlichen Zeugnisses bleibt insbesondere bestehen, um das Schutzniveau aufrechtzuerhalten.

2. Nachhaltigkeitsaspekte

Das Gesetzgebungsvorhaben steht im Einklang mit der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie und ihren Zielen und Prinzipien für eine nachhaltige Entwicklung. Im Rahmen der Erarbeitung des vorliegenden Gesetzentwurfs ist auf das Managementkonzept einer nachhaltigen Entwicklung zurückgegriffen worden. Die Managementregeln und Indikatoren der nationalen Nachhaltigkeitsstrategie wurden geprüft.

Die Neu-Regelungen im Elterngeld tragen mit ihren Anreizen für eine partnerschaftliche Aufteilung des Elterngeldes sowie mit ihren erheblichen Vereinfachungen und Verbesserungen dazu bei, Eltern in der Phase der Familiengründung direkt nach der Geburt bestmöglich zu unterstützen. Die Neuregelungen tragen zu einer nachhaltigen Entwicklung bei, indem sie langfristig einen gesellschaftlichen Wandel bewirken, hin zu einer höheren Erwerbstätigkeit von Müttern bei gleichzeitiger Übernahme von Sorgearbeit durch die Väter. Die Verwaltungsvereinfachungen tragen zudem dazu bei, Eltern und Verwaltungen nachhaltig und langfristig zu entlasten.

Eltern erhalten durch die Anhebung des Mindest- und Höchstbetrages im Elterngeld größere finanzielle Freiräume (Indikator 4.2).

Die Neuregelungen im Elterngeld setzen durch die neue Aufteilung der Elterngeldmonate Anreize für eine partnerschaftlichere Aufteilung des Elterngeldes. Das hat positive Effekte auf die Erwerbstätigkeit von Müttern und die Beteiligung von Vätern an der Kinderbetreuung: Müttern wird es ermöglicht, früher und mit höherem Stundenumfang in ihren Beruf zurückzukehren, was sich langfristig positiv auf Erwerbs- und Verdienstchancen auswirkt und damit den Verdienstabstand zwischen Männern und Frauen verringert (Indikator 5.1.a). Väter werden dazu ermutigt, ihre Arbeitszeit zu reduzieren und (länger) Elterngeld in Anspruch zu nehmen, um mehr Zeit für die Familie zu haben, was zu einer höheren Väterbe-

teiligung führt (Indikator 5.1.d). Auch die Regelungen zur Abschaffung des teilweisen Verbots des parallelen Elterngeldbezugs trägt durch einen vereinfachten Elterngeldbezug dazu bei, die Väterbeteiligung nachhaltig zu steigern.

Die Änderungen des Mutterschutzgesetzes haben insbesondere das Ziel, die Weiterbeschäftigung ohne Verzicht auf den Gesundheitsschutz zu fördern. Nur wenn es aus Gründen des Gesundheitsschutzes von Mutter und/oder Kind erforderlich ist, darf es zu Einschränkungen bei Beschäftigungen kommen. Daher werden die arbeitszeitrechtlichen Beschäftigungsverbote für Stillende auf die Zeit von zwölf Monaten nach der Entbindung beschränkt. Damit werden auch Hürden, die einer partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit entgegenstehen, abgebaut. Dies kann auch langfristig zu einer höheren Beteiligung von Vätern an der Sorgearbeit führen, was wiederum eine höheren Erwerbsbeteiligung der Mütter ermöglicht, sodass die Maßnahme zum Ziel der Verringerung des Verdienstabstands zwischen Frauen und Männern beitragen kann (Indikator 5.1.a). Damit tragen Maßnahmen im Mutterschutzgesetz, die die Weiterbeschäftigung der Frau ermöglichen, nachhaltig zur Gleichstellung der Geschlechter bei.

3. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Durch verwaltungsrechtliche Vereinfachungen und die Änderungen im Elterngeld entstehen für den Bund Einsparungen. Die Haushaltsentlastung beträgt ca 1,3 Milliarden Euro bis zur vollen Reformwirkung in 2030. Diese fallen vollständig im Elterngeld und damit im Haushalt des BMBFSFJ an. Für Länder und Kommunen entstehen keine Haushaltseinsparungen.

	Haushaltsbelastung (+) bzw. Haushaltsentlastung (–) – in Mio. Euro –			
Jahr	2027	2028	2029	2030
Neu-Regelungen im Elterngeld	- 60	- 535	- 1.330	- 1.360
Darin enthalten:				
Vereinheitlichung Bemessungszeitraum mit Einbezug sonstiger Bezüge	+/- 0	+ 80	+140	+140
Anpassung Geschwisterbonus	- 10	- 10	+/- 0	+/- 0
Abschaffung Partnerschaftsbonus	+/- 0	+/- 0	- 20	- 25

Durch die Regelungen im Mutterschutzgesetz entstehen darüber hinaus keine Haushaltsausgaben noch Haushaltseinnahmen.

Für das Statistische Bundesamt entsteht durch den Regelungsentwurf ein dauerhafter Mehraufwand in Höhe von 9.301 EUR für Personalausgaben.

Zudem entsteht ein einmaliger Umstellungsaufwand in Höhe von 17.850 EUR für Personalausgaben.

4. Erfüllungsaufwand

4.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

lfd. Nr.	Artikel Regelungsentwurf; Norm (§§); Bezeichnung der Vorgabe	Jährliche Fallzahl und Einheit	Jährlicher Aufwand pro Fall (in Minuten bzw. Euro)	Jährlicher Erfüllungsaufwand (in Stunden bzw. Tsd. Euro) oder „geringfügig“ (Begründung)	Einmalige Fallzahl und Einheit	Einmaliger Aufwand pro Fall (in Minuten bzw. Euro)	Einmaliger Erfüllungsaufwand (in Stunden bzw. Tsd. Euro) oder „geringfügig“ (Begründung)
1.1	§ 7 BEEG; Antrag auf Elterngeld bzw. damit einhergehende Pflicht, Anspruchsvoraussetzungen nachzuweisen (Änderung) (a*)	750.000	Zeitaufwand: -2 Minuten	Zeitaufwand: -25.000 Stunden			
1.2	§ 8 Absatz 3 BEEG; Rückforderung beim Partnerschaftsbonus (Abschaffung) (b*)			„geringfügig“ (geringe Fallzahl und geringfügiger Aufwand pro Fall)			
1.3	§ 192 Absatz 5 Satz 2 VVG i.V.m. § 3 Absatz 5 MuSchG; Mutterschutzrechtliche Leistungen bei Fehlgeburten (Änderung) (c*)			„geringfügig“ (geringe Fallzahl)			
Summe Zeitaufwand (in Stunden)				**-25.000**			**0**
Summe Sachaufwand (in Tsd. Euro)				**0**			**0**

*Spiegelvorgaben werden in der Spalte 'Paragraph; Bezeichnung der Vorgabe' einheitlich gekennzeichnet.

Lfd. Nr. 1.1: Antrag auf Elterngeld bzw. damit einhergehende Pflicht, Anspruchsvoraussetzungen nachzuweisen § 7 BEEG

Durch die Vereinheitlichung des Bemessungszeitraums beim Elterngeldantrag ergibt sich unter Annahme von rund 750 000 nicht selbstständigen Antragstellenden (rund 823.000 erwerbstätige Antragstellende[1] abzüglich der geschätzt 8,5 Prozent selbstständigen Antragstellenden[2]) und einer Zeitersparnis von 2 Minuten pro Fall (vgl. Leitfaden zur Ermittlung und Darstellung des Erfüllungsaufwands in Regelungsvorhaben der Bundesregierung, nachfolgend: Leitfaden, Anhang 3, Standardaktivität 3 in einfacher Komplexität) eine Entlastung des jährlichen Erfüllungsaufwands in Höhe von rund 25 000 Stunden.

[1] Statistik zum Elterngeld, Elterngeldempfänger nach Geburtszeiträumen: Deutschland, Jahre, Geschlecht, Erwerbstätigkeit (Code: 22922-0003), 2022, Erwerbstätigkeit vor der Geburt zu finden unter https://www-genesis.destatis.de/datenbank/online/statistic/22922/table/22922-0003 (zuletzt abgerufen am 27.11.2025)

[2] Anteil der Selbstständigen an allen Erwerbstätigen im Jahr 2023 laut Institut für Mittelstandsforschung Bonn zu finden unter https://www.ifm-bonn.org/statistiken/selbststaendigefreie-berufe/selbststaendige (zuletzt abgerufen am 27.11.2025)

4.2. Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

lfd. Nr.	Artikel Regelungs-entwurf; Norm (§§); Bezeichnung der Vorgabe	IP	Jährliche Fallzahl und Einheit	Jährlicher Aufwand pro Fall (Minuten * Lohnkosten pro Stunde (Wirtschaftszweig) + Sachkosten in Euro)	Jährlicher Erfüllungs-aufwand (in Tsd. Euro) oder „geringfügig“ (Begründung)	Erläuterungen zu Fallzahl und Aufwand pro Fall inklusive Quellen (optional), Begründung bei Geringfügigkeit
2.1	§ 9 BEEG; Bescheinigung des Einkommens und der Arbeitszeit (Änderung)	Ja			„geringfügig“ (geringfügiger Aufwand pro Fall)	
2.2	§ 28 MuSchG; Antrag des Arbeitsgebers auf Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Person zwischen 20 und 22 Uhr (Abschaffung) (c*)	Ja			„geringfügig“ (geringe Fallzahl und geringfügiger Aufwand pro Fall)	
2.3	§ 27 Abs. 1 MuSchG; Anzeigepflichten des Arbeitsgebers an die Aufsichtsbehörde (Änderung)	Ja			„geringfügig“ (geringe Fallzahl und geringfügiger Aufwand pro Fall)	
2.4	§ 192 Absatz 5 Satz 2 VVG i.V.m. § 3 Abs. 5 MuSchG; Mutterschutzrechtliche Leistungen bei Fehlgeburten (Änderung)	Ja			„geringfügig“ (geringe Fallzahl)	

2.5	§ 9 Absatz 5 MuSchG, Schriftformerfordernis bei Beauftragung einer zuverlässigen und fachkundigen Person zur Wahrnehmung der Aufgaben des betrieblichen Gesundheitsschutzes nach dem Mutterschutzgesetz (Änderung)	Ja			„geringfügig“ (geringe Fallzahl und geringfügiger Aufwand pro Fall)	
2.6	§ 26 MuSchG; Aushang des Mutterschutzgesetzes (Abschaffung: id-ip 200611060845354)	Ja	200.000 Arbeitgeber	0,87 Euro = (-2 / 60) h × 26,10 Euro/h (WZ: A-S ohne O)	-174	https://www.ondea.de/SiteGlobals/Functions/Datenbank/Vorgaben/Einzelansicht/Vorgabe_Einzelansicht.html?idVorgabe=125039
Summe (in Tsd. Euro)					**-174**	
...davon aus Informationspflichten (IP)					**-174**	
aus nationalem Recht					**-174**	
aus EU-Vorgaben						

4.3. Erfüllungsaufwand der Verwaltung

BEEG

lfd. Nr.	Artikel Regelungsentwurf; Norm (§§); Bezeichnung der Vorgabe	Bund/Land	Jährliche Fallzahl und Einheit	Jährlicher Aufwand pro Fall (Minuten * Lohnkosten pro Stunde (Hierarchieebene) + Sachkosten in Euro)	Jährlicher Erfüllungsaufwand (in Tsd. Euro) oder „gering-fügig“ (Begründung)“	Einmalige Fallzahl und Einheit	Einmaliger Aufwand pro Fall (Minuten * Lohn-kosten pro Stunde (Hierarchieebene) + Sachkosten in Euro)	Einmaliger Erfüllungsaufwand (in Tsd. Euro) oder „geringfügig“ (Begründung)
3.1	Anpassungen von Prozessen für Änderungen beim Elterngeld	Land				277 Elterngeldstellen	5.604 Euro = (7.200 / 60 * 46,70 Euro/h (100% durchschnitt))	1.552

	(Änderung)							
3.2	§ 7 Abs. 1 i. V. m. § 12 BEEG; Bearbeitung des Antrags auf Elterngeld und Elterngeld Plus - Aufhebung Einschränkung Basiselterngeldbezug (Änderung)	Land	253.000 Anträge	-2,3 Euro = (-3 / 60 * 46,70 Euro/h (100% durchschnitt))	-591			
3.3	§ 7 Abs. 1 i. V. m. § 12 BEEG; Bearbeitung des Antrags auf Elterngeld und Elterngeld Plus - Abschaffung Partnerschaftsbonus (Änderung)	Land	810.000 Anträge	-2,3 Euro = (-3 / 60 * 46,70 Euro/h (100% durchschnitt))	-1.891			
3.4	§ 7 Abs. 1 i. V. m. § 12 BEEG; Bearbeitung des Antrags auf Elterngeld und Elterngeld Plus - Vereinheitlichung Bemessungszeitraum (Änderung)	Land	753.000 Anträge	-3,9 Euro = (-5 / 60 * 46,70 Euro/h (100% durchschnitt))	-2.930			

3.5	§ 7 Abs. 1 i. V. m. § 12 BEEG; Bearbeitung des Antrags auf Elterngeld und Elterngeld Plus - Aufgabe der Unterscheidung zwischen laufendem Arbeitslohn und sonstigen Bezügen (Änderung)	Land	506.000 Anträge	-1,6 Euro = (-2 / 60 * 46,70 Euro/h (100% durchschnitt))	-788			
3.6	§ 7 Abs. 1 i. V. m. § 12 BEEG; Bearbeitung des Antrags auf Elterngeld und Elterngeld Plus - Anpassung Geschwisterbonus (Änderung)	Land			„geringfügig“ (geringfügiger Aufwand pro Fall)			
3.7	§ 8 Abs. 3 BEEG; Rückforderung beim Partnerschaftsbonus - Abschaffung Partnerschaftsbonus (Abschaffung) (b*)	Land			„geringfügig“ (geringe Fallzahl)			

3.8	§ 22 BEEG i.V.m. §§ 2, 2b, 4, 4b BEEG; Statistik zum Elterngeld (Änderung: id-ip 20081127 14435300)	Bund	1 StBA-Aufwand	7.334,40 Euro = (9.600 / 60) h × 45,84 Euro/h (80% gD; 20% hD)	7	1 StBA-Aufwand	13.047,68 Euro = (17.760 / 60) h × 44,08 Euro/h (86% gD; 14% hD)	13
3.9	§ 22 BEEG i.V.m. §§ 2, 2b, 4, 4b BEEG; Statistik zum Elterngeld (Änderung)	Land	16 Berichtsstellen der Länder		geringfügig	16 Berichtsstellen der Länder		geringfügig
Summe (in Tsd. Euro)					**-6.193**			**1.565**
...davon auf Bundesebene					**7**			**13**
...davon auf Landesebene (inklusive Kommunen)					**-6.193**			**1.552**

*Spiegelvorgaben werden in der Spalte 'Paragraph; Bezeichnung der Vorgabe' einheitlich gekennzeichnet.

Lfd. Nr. 3.1: Anpassungen von Prozessen für Änderungen beim Elterngeld

Durch die Veränderungen im Elterngeld und verschiedener Vereinfachungen werden interne Anpassungen in den Elterngeldstellen notwendig werden. Unter der Annahme von bundesweit 277 Elterngeldstellen[3] und eines jeweiligen Zeitaufwands von 120 Stunden ergibt sich bei einem durchschnittlichen Lohnsatz auf Landesebene in Höhe von 46,70 Euro ein einmaliger Erfüllungsaufwand in Höhe von 1 552 000 Euro für die Anpassung bestehender Fachverfahren.

Lfd. Nr. 3.2: Bearbeitung des Antrags auf Elterngeld und Elterngeld Plus – Aufhebung Einschränkung Basiselterngeldbezug; § 7 Abs. 1 i. V. m. § 12 BEEG

Durch die geplante Aufhebung der Einschränkung des parallelen Basiselterngeldbezugs ist weniger Beratungsaufwand in den Elterngeldstellen zu erwarten. Unter der Annahme, dass es bei einem Viertel der rund 1 012 000 Elterngeldanträge pro Jahr (Annahme wie bei lfd. Nr. 3.2, siehe oben) zu einer Verringerung des Beratungsaufwands von jeweils 3 Minuten (vgl. Leitfaden, Anhang 7, Standardaktivität 2 in einfacher Komplexität) kommt ergibt sich eine Entlastung von jährlichem Erfüllungsaufwand in Höhe von 591 000 Euro.

Lfd. Nr. 3.3: Bearbeitung des Antrags auf Elterngeld und Elterngeld Plus – Abschaffung Partnerschaftsbonus; § 7 Abs. 1 i. V. m. § 12 BEEG

Durch die geplante Abschaffung des Partnerschaftsbonus kommt es zu weniger Beratungsaufwand bei den Elterngeldstellen im Rahmen der Bearbeitung der Anträge auf Elterngeld. Unter der Annahme, dass 80 Prozent aller rund 1 012 000 antragstellenden Personen

[3] Elterngeldstellen in Deutschland laut Elterngeldzentrum zu finden unter https://elterngeld-zentrum.de/elterngeldstellen (zuletzt abgerufen am 27.11.2025)

(siehe oben) eine Beratung in Höhe von drei Minuten (vgl. Leitfaden, Anhang 7, Standardaktivität 2 in einfacher Komplexität) diesbezüglich wahrnehmen, ergibt sich eine Entlastung von jährlichem Erfüllungsaufwand in Höhe von rund 1,9 Millionen Euro.

Lfd. Nr. 3.4: Bearbeitung des Antrags auf Elterngeld und Elterngeld Plus – Vereinheitlichung Bemessungszeitraum; § 7 Abs. 1 i. V. m. § 12 BEEG

Durch die Vereinheitlichung des Bemessungszeitraums beim Elterngeld ergibt sich unter Annahme von rund 750 000 nicht selbstständigen Antragstellenden (Annahme wie bei lfd. Nr. 1.1, siehe oben) und einer Zeitersparnis von 5 Minuten pro Antrag (vgl. Leitfaden, Anhang 7, Standardaktivität 3 in einfacher Komplexität) eine Entlastung von jährlichem Erfüllungsaufwand in Höhe von rund 2,9 Millionen Euro.

Lfd. Nr. 3.5: Bearbeitung des Antrags auf Elterngeld und Elterngeld Plus – Aufgabe der Unterscheidung zwischen laufendem Arbeitslohn und sonstigen Bezügen; § 7 Abs. 1 i. V. m. § 12 BEEG

Durch die Aufgabe der Unterscheidung zwischen laufendem Arbeitslohn und sonstigen Bezügen ergibt sich unter der Annahme, dass 50 Prozent aller Elterngeldempfängerinnen und -empfänger sonstige Bezüge haben und einem reduzierten Prüfaufwand von 2 Minuten pro Fall (vgl. Leitfaden, Anhang 7, Standardaktivität 5 in einfacher Komplexität) eine Entlastung in Höhe von 788 000 Euro jährlichem Erfüllungsaufwand.

Lfd. Nr. 3.9: Statistik zum Elterngeld (Änderung); § 22 BEEG i. V. m. §§ 2, 2b, 4, 4b BEEG

Aufwände pro Fall: Die Meldungen der Berichtsstellen bei der Statistik zum Elterngeld (EVAS-Nr. 22922) erfolgt über ein CORE.modul. Da davon auszugehen ist, dass dieses Modul zentral im Rahmen bestehender Vereinbarungen aktualisiert wird, ist regelmäßig von allenfalls geringfügigem Erfüllungsaufwand durch die drei neuen Erhebungsmerkmale auszugehen.

MuSchG

lfd. Nr.	Artikel; Norm (§§); Bezeichnung der Vorgabe	EU-Recht	Bund/Land	Jährliche Fallzahl und Einheit	Aufwand pro Fall in Euro (Zeit × Lohnsatz + Sachaufwand)	Jährlicher Erfüllungsaufwand in Tsd. Euro oder „geringfügig“	Erläuterungen zu Fallzahl und Auf-wand pro Fall inklusive Quellen (optional), Begründung bei Geringfügigkeit
3.11	§ 28 MuSchG; Bearbeitung des Antrags des Arbeitsgebers auf Beschäftigung einer schwangeren oder stillenden Person zwischen 20 und 22 Uhr (Abschaffung) (c*)		Land			geringfügig	geringe Fallzahl
3.12	§ 26 MuSchG; Aushang des Mutterschutz-		Bund			geringfügig	geringe Fallzahl und geringfügi-

	gesetzes (Abschaffung)						ger Aufwand pro Fall
3.13	§ 26 MuSchG; Aushang des Mutterschutzgesetzes (Abschaffung)		Land			geringfügig	geringe Fallzahl und geringfügiger Aufwand pro Fall
	Summe in Tsd. Euro						
	davon Bund						
	davon Land (inkl. Kommunen)						
	aus nationalem Recht						
	aus EU-Vorgaben						

Die Vorgabe in § 26 MuSchG betrifft Arbeitgeber in Betrieben und Verwaltungen. Da es im Verhältnis deutlich mehr Arbeitgeber in der Wirtschaft als in der Verwaltung gibt und bei der Verwaltung zudem zwischen Bund und Land zu unterscheiden ist, ist angesichts des o. g. Erfüllungsaufwands der Wirtschaft für die Verwaltung von Bund und Land jeweils eine geringfügige Entlastung unter 100 000 Euro zu erwarten (Leitfaden, Fußnote 1, S. 59).

5. Weitere Kosten

Auswirkungen auf Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

6. Weitere Gesetzesfolgen

Die Regelungen des BEEG fördern die Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse durch eine nachhaltige finanzielle Absicherung der wirtschaftlichen Existenz von Eltern und Kindern in der gesamten Bundesrepublik Deutschland. Die Regelungen haben keine spezifischen Auswirkungen auf Verbraucherinnen und Verbraucher.

Mit den Neuregelungen sollen Eltern noch besser bei der Verwirklichung einer partnerschaftlichen Aufgabenteilung, bei der beide Elternteile erwerbstätig sind und sich gleichermaßen um Haushalt und Familie kümmern, unterstützt werden. Eine partnerschaftliche Aufgabenteilung sowie eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind wesentliche Bausteine, um Familien bestmöglich zu unterstützen und damit den demografischen Herausforderungen zu begegnen.

Frauen und Männer mit kleinen Kindern wünschen sich auch und vor allem eine gleichmäßige Verteilung der mit Familie und Beruf verbundenen Zeiten und Aufgaben. Die Zielsetzung der geplanten Neuregelungen, diesbezügliche bestehende Hemmnisse weiter abzubauen, ist dementsprechend auch gleichstellungspolitisch bedeutsam. Die geplanten Neuregelungen sollen die Durchsetzung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Familienaufgaben und Erwerbstätigkeit weiter verbessern. Sie sollen dazu beitragen, dass insbesondere Frauen durch eine partnerschaftliche Aufgabenteilung noch besser ein frühzeitiger und nachhaltiger Wiedereinstieg in den Beruf gelingt.

Die Änderungen des BEEG beziehen sich in gleichem Maße auf Frauen und Männer sowie auf Personen ohne Geschlechtseintrag oder mit dem Geschlechtseintrag „divers“.

Der Gesetzentwurf wurde vom Kompetenzzentrum Jugend-Check auf die Auswirkungen für Jugendliche und junge Erwachsene geprüft. Es liegen keine spezifischen Auswirkungen vor.

Die Einführung einer Experimentierklausel wurde geprüft und ist nicht erforderlich.

IX. Befristung; Evaluierung

Da die Regelungen ihre Wirkungen dauerhaft entfalten sollen, ist eine Befristung nicht vorgesehen.

Die Einführung der Neu-Regelungen im Elterngeld sollen fünf Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes evaluiert werden.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes)

Zu Nummer 1 (§ 1)Vereinheitlichung der Schreibweise des Wortes Selbstständig im BEEG.

Zu Nummer 2 (§ 2)

Zu Absatz 1

Absatz 1 regelt die Berechnung des Elterngeldes. Das neue Elterngeldmodell soll dem Wunsch der Eltern nach einer partnerschaftlicheren Aufteilung entgegen kommen. Mit einem Elterngeld in Höhe von 80 Prozent des vor der Geburt des Kindes durchschnittlich erzielten Nettoentgelts in den ersten vier Monate der Inanspruchnahme soll die Lebensgrundlage der Familie in dieser Frühphase der Elternschaft besser abgesichert werden. Durch die stärkere Anknüpfung an das individuelle Einkommen fördert das Elterngeld die wirtschaftliche Eigenständigkeit innerhalb der Partnerschaft und die partnerschaftliche Teilhabe von Eltern an der Betreuungs- und Erziehungsarbeit. Für jeden weiteren Monat wird Elterngeld in Höhe von 50 Prozent des Einkommens aus Erwerbstätigkeit vor der Geburt des Kindes gewährt. Um die wirtschaftliche Grundlage der Familien besser abzusichern, wird der Höchstbetrag auf 1.900 Euro angehoben.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt die Höhe des Elterngeldes für Berechtigte nach Absatz 1 mit niedrigem Einkommen. Je niedriger das Einkommen ist, desto schwerer wiegt in der Regel der nicht vollständige Ersatz des wegfallenden Einkommens durch das Elterngeld. Liegt das nach Absatz 1 zu berücksichtigen- des monatliche Nettoeinkommen unter 1 000 Euro, wird daher der Anteil, zu dem das Elterngeld an die Stelle des wegfallenden Erwerbseinkommens tritt, erhöht. Dazu wird die Differenz ermittelt, um die das Einkommen unter der Grenze von 1 000 Euro liegt. Für je zwei Euro der Differenz wird die Ersatzrate von 80 Prozent in den ersten vier Monaten um 0,1 Prozentpunkte bis auf maximal 100 Prozent erhöht. So erhöht sich das Elterngeld bei einem Einkommen bis zu 600 Euro vor der Geburt von 80 Prozent auf bis zu 100 Prozent. Dies gilt entsprechend für die übrigen Monate, in denen Elterngeld in Höhe von 50 Prozent des Einkommens aus Erwerbstätigkeit vor der Geburt des Kindes gewährt wird.

Zu Absatz 3

Nach Absatz 3 wird Elterngeld auch für die Monate gezahlt, in denen ein Elternteil die Erwerbstätigkeit nicht unterbricht, sondern nur einschränkt. Maßstab für die Höhe des Elterngeldes ist auch in diesen Fällen der tatsächliche Einkommensausfall. Verglichen wird das durchschnittliche Einkommen vor der Geburt mit dem voraussichtlich durchschnittlich erzielten Einkommen nach der Geburt. Nur bei Einkommen von unter 1 000 Euro vor der Geburt gilt die sich nach Absatz 2 ergebende erhöhte Ersatzrate; ein Differenzbetrag zwischen dem Einkommen vor der Geburt und dem Einkommen während des Bezugs von Elterngeld von unter 1 000 Euro führt für sich genommen nicht zur Anwendung der erhöhten Ersatzrate nach Absatz 2. Die Regel, dass über 2 375 Euro bzw. 3 800 Euro hinausgehendes Einkommen nicht als Maßstab für die Elterngeldberechnung zugrunde gelegt wird, gilt auch in diesen Fällen. Das heißt, als Einkommen vor der Geburt darf wie in den Fällen des Absatzes 1 höchstens ein Betrag von 2 375 Euro angesetzt werden in den Monaten mit 80 Prozent Einkommensersatzrate und 3 800 Euro in den Monaten mit 50 Prozent Einkommensersatzrate.

Zu Absatz 4

Nach Absatz 4 wird der Mindestbetrag auf 330 Euro angehoben, um Eltern zu unterstützen, die nicht oder nicht voll erwerbstätig sind.

Zu Nummer 3 (§ 2a Absatz 3)

Zu Buchstabe a

Sind die Voraussetzungen des Geschwisterbonus erfüllt, wird das Elterngeld zukünftig um 5 Prozent erhöht.

Zu Buchstabe b

Die Neufassung von § 2a Absatz 3 regelt, dass der Geschwisterbonus, der an Eltern gezahlt wird, die bereits ein Kind unter drei Jahren oder mehrere Kinder unter sechs Jahren haben, bis zum Ende des Elterngeldbezugs für das Kind, für das Elterngeld bewilligt wird, gewährt wird. Damit endet die Zahlung des Geschwisterbonus einheitlich mit Ende des Elterngeldbezugs (Basiselterngeld oder Elterngeld Plus) und nicht mehr mit Erreichen der Altersgrenze des Geschwisterkindes vor Ablauf der Zahlung des übrigen Elterngeldes. Der Mindestsatz von 75 Euro bleibt bestehen. Die Regelung verringert den Aufwand für die Verwaltung bei der Elterngeldbewilligung und bei der Beratung der Antragstellenden. Für Bürgerinnen und Bürger schafft sie Rechtssicherheit.

Zu Nummer 4 (§ 2b)

Zu Absatz 1 Satz 1 und 2

Der für die Ermittlung des Einkommens aus Erwerbstätigkeit maßgebliche Bemessungszeitraum wird für nicht selbstständig Erwerbstätige und selbstständig Erwerbstätige vereinheitlicht. Für nichtselbstständig Erwerbstätige gilt zukünftig das Kalenderjahr vor der Geburt des Kindes als Bemessungszeitraum.

Die neue Regelung dient dem Bürokratieabbau und der Vereinfachung für Bürgerinnen und Bürger und die Verwaltung.

Liegen im Kalenderjahr vor der Geburt Zeiten vor, die einen der Verschiebetatbestände nach Satz 2 begründen, wird als Bemessungszeitraum das vorherige Kalenderjahr herangezogen, wenn die nicht selbstständig erwerbstätigen Elterngeldberechtigten dies beantragen. Sind in diesem Jahr erneut Verschiebetatbestände gegeben, kann der Bemessungszeitraum auf Antrag noch weiter in die Vergangenheit verlagert werden.

Zu Absatz 1 Satz 2 Nummer 1

Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung im Interesse der Rechtsklarheit. Nummer 1a) betrifft den Regelfall des Basiselterngeldbezugs für ein älteres Geschwisterkind. Nummer 1b) betrifft den Fall des Basiselterngeldbezugs für ein älteres Geschwisterkind, das zu früh geboren wurde und für das infolgedessen länger Basiselterngeld gewährt wird.

Zu Absatz 1 Satz 3

Die Streichung ist eine Folgeänderung zu § 2b Absatz 1 Satz 1 und 2.

Zu Absatz 1 Satz 4

Die Sonderregelung zur Verschiebung des Bemessungszeitraums bei Einkommenseinbußen aufgrund der COVID-19-Pandemie ist für aktuelle und zukünftige Elterngeldbezüge nicht mehr relevant und kann daher gestrichen werden.

Zu Absatz 1 Satz 5

Die Streichung ist eine Folgeänderung zur Streichung von § 27 (Sonderregelung aus Anlass der COVID-19-Pandemie).

Zu Absatz 2

Die Änderung ist eine Folgeänderung zu § 2b Absatz 1 Satz 1 und 2.

Zu Absatz 3

Bei elterngeldberechtigten Personen, die vor der Geburt sowohl Einkommen aus nichtselbstständiger Erwerbstätigkeit als auch Einkünfte aus selbstständiger Erwerbstätigkeit erzielt haben, können das Kalenderjahr vor der Geburt und der letzte abgeschlossene steuerliche Veranlagungszeitraum aus steuerrechtlichen Gründen auseinanderfallen (§ 4a des Einkommensteuergesetzes). Bei diesen Personen sind für die Ermittlung des gesamten Einkommens vor der Geburt grundsätzlich für alle Einkünfte die jeweiligen steuerlichen Gewinnermittlungszeiträume maßgeblich, die dem letzten abgeschlossenen steuerlichen Veranlagungszeitraum vor der Geburt des Kindes zugrunde liegen. Liegen in diesem Zeitraum Verschiebetatbestände nach Absatz 1 Satz 2 vor, sind auf Antrag der berechtigten Person diejenigen Gewinnermittlungszeiträume maßgeblich, die dem diesen Zeiten vorangegangenen abgeschlossenen steuerlichen Veranlagungszeitraum zugrunde liegen. Der Antrag auf Verschiebung des Bemessungszeitraums bezieht sich dann sowohl auf das Einkommen aus nichtselbstständiger Erwerbstätigkeit als auch auf die Einkünfte aus selbstständiger Erwerbstätigkeit.

Zu Absatz 4

Die Streichung ist eine Folgeänderung zu § 2b Absatz 1, Absatz 2 und Absatz 3.

(§ 2c)

Zu Absatz 1

Durch die Streichung werden künftig auch sonstige Bezüge bei der Ermittlung des Einkommens aus nicht selbstständiger Erwerbstätigkeit berücksichtigt.

Die Regelung dient dem Bürokratieabbau und der Vereinfachung für Bürgerinnen und Bürger und die Verwaltung.

Zu Absatz 2 Satz 1 und Satz 2

Die Regelung ist eine Folgeänderung zu § 2b Satz 1 wurde außerdem redaktionell angepasst. Künftig wird das Einkommen aus nicht selbstständiger Erwerbstätigkeit für das Kalenderjahr vor der Geburt des Kindes oder, bei Vorliegen von Verschiebetatbeständen, eines weiter zurück liegenden Kalenderjahres durch die Lohnsteuerbescheinigung nach § 41b des Einkommensteuergesetzes nachgewiesen (§ 2c Absatz 2 Satz 1 Nummer 1). Alternativ kann die Elterngeldstelle auch die Entgeltbescheinigungsdaten für das maßgebliche Kalenderjahr über das in § 108a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch geregelte Verfahren bei der Deutschen Rentenversicherung elektronisch abrufen (§ 2c Absatz 2 Satz 1 Nummer 2; siehe auch § 9 Absatz 2). Für pauschal versteuerte Einkünfte nach §§ 40 bis 40b des Einkommensteuergesetzes ist keine Lohnsteuerbescheinigung zu erstellen. Daher können elterngeldberechtigte Personen mit entsprechenden Einkünften ihr Einkommen auch mittels der für die maßgeblichen Zeiträume erstellten Lohn- und Gehaltsbescheinigungen ihres Arbeitgebers gegenüber der Elterngeldstelle nachweisen (§ 2c Absatz 2 Satz 1 Nummer 3). Die Richtigkeits- und Vollständigkeitsvermutung erstreckt sich auf die Daten, die die Arbeitgeber nach § 41b des Einkommenssteuergesetzes an die Finanzverwaltung melden, auf die elektronisch übermittelten Entgeltbescheinigungsdaten und auf die maßgeblichen Lohn- und Gehaltsbescheinigungen des Arbeitgebers.

Zu Absatz 3

Die Regelung ist eine Folgeänderung zu § 2c Absatz 2 Satz 1. Einkommen, das in den Bezugsmonaten erzielt wird, wird durch die elterngeldberechtigten Personen weiterhin anhand der Lohn- und Gehaltsbescheinigungen des Arbeitgebers für die maßgeblichen Kalendermonate im Bezugszeitraum nachgewiesen (§ 2c Absatz 3 Satz 1 Nummer 1). Alternativ kann das in § 108a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch geregelte Verfahren zur elektronischen Übermittlung von Entgeltbescheinigungsdaten genutzt werden (§ 2c Absatz 3 Satz 1 Nummer 2). Die Richtigkeits- und Vollständigkeitsvermutung gilt auch für die Lohn- und Gehaltsbescheinigungen und die Entgeltbescheinigungsdaten.

Zu Absatz 4 Satz 1

Die Regelung ist eine Folgeänderung zu § 2c Absatz 2 Satz 1. Grundlage für die nach § 2e und § 2f erforderlichen Abzugsmerkmale für Steuern und Sozialabgaben sind ebenfalls die maßgebliche Lohnsteuerbescheinigung nach § 41b des Einkommensteuergesetzes (Nummer 1), die Entgeltbescheinigungsdaten, die mit dem Verfahren nach § 108a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch elektronisch übermittelt werden (Nummer 2) oder die Lohn- und Gehaltsbescheinigungen des Arbeitgebers (Nummer 3).

Zu Absatz 5

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung. Der vorherige Absatz 4 wird Absatz 5.

Zu Nummer 5 (§ 2d)

Zu Buchstabe a

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung.

Zu Buchstabe b

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung.

Zu Nummer 6 (§ 2e)

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung.

Zu Nummer 7 (§ 3)

Die Anpassung in Absatz 2 Satz 1 dient der systematischen und inhaltlichen Angleichung an den in § 2 Absatz 4 Satz 1 angehobenen Betrag von 330 Euro.

Zu Nummer 8 (§ 4)

Zu Absatz 1

Durch die Streichung des § 4b und die Änderungen in § 4 Absatz 3 ergibt sich die redaktionelle Anpassung und Klarstellung des maximalen Bezugszeitraums.

Zu Absatz 2

Die Änderung des § 4 Absatz 2 ist eine Folgeänderung der Aufhebung der Einschränkung des gleichzeitigen Basiselterngeldbezuges durch Streichung von § 4 Absatz 6 BEEG.

Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt den Bezug des Elterngeldes für sog. flexible Monate und sog. reservierte Monate. Bei den sog. flexiblen Monaten handelt es sich um Monate, die grundsätzlich auf den anderen Elternteil übertragbar sind. Bei sog. reservierten Monaten handelt es sich um Monate, die nur jeweils durch einen Elternteil in Anspruch genommen werden können. Satz 2 beschränkt den Leistungsumfang für beide Eltern grundsätzlich auf zusammen sechs flexible Monatsbeträge. In diesem Umfang besteht Anspruch auf Elterngeld, wenn derjenige Elternteil in dieser Zeit keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausübt, und zwar unabhängig davon, ob und in welchem Umfang er vor der Geburt eine Erwerbstätigkeit ausgeübt hat. Jeder Elternteil hat zudem auch Anspruch auf vier weitere Monatsbeträge als sog. reservierte Monate. Diese können grundsätzlich nicht auf den anderen Elternteil übertragen werden (vorbehaltlich der Ausnahmeregelung in § 4b BEEG). Die Voraussetzung, dass das Einkommen aus Erwerbstätigkeit eines Elternteils in zwei Lebensmonate gemindert sein muss, wurde gestrichen. Diese Änderung stellt für Verwaltung und Eltern eine Vereinfachung dar und stärkt elterliche Verantwortung unabhängig vom individuellen Erwerbsmodell.

Zu Absatz 4

Ein Elternteil kann nach Absatz 4 längstens für zehn Monate Elterngeld beziehen. Das heißt, dass von den 14 Monaten Elterngeldanspruch, die beiden Eltern gemeinsam zustehen, vier dem anderen Elternteil vorbehalten sind (sog. reservierte Monate).

Zu Absatz 5

Aufgrund der Änderung von Absatz 3 S. 1 ist eine Anpassung von Absatz 5 S. 1 Nr. 1-4 erforderlich. Eltern von Kindern, die mindestens sechs Wochen vor dem voraussichtlichen Tag der Entbindung geboren wurde, sollen auch nach dem neuen Elterngeldmodell zusätzliche Basiselterngeldmonate erhalten. Die zusätzlichen Basiselterngeldmonate sollen als flexible Elterngeldmonate im Sinne des Absatz 3 S. 1 ausgestaltet sein. Diese zusätzlichen Monate können unter den Eltern frei aufgeteilt werden.

Aufgrund der Streichung des Partnerschaftsbonus in § 4b ist eine Anpassung des Absatz 5 S. 3 erforderlich.

Durch die Änderung der maximalen Bezugszeit eines Elternteils in Absatz 4 S. 1 ist eine Änderung des Satz 3 Nr. 1-4 erforderlich. Die maximale Bezugszeit eines Elternteils des Absatz 4 S. 1 erhöht sich durch den zusätzlichen Elterngeldmonat in Satz 3 Nr. 1 lit. a auf 11 Monatsbeiträge.

Entsprechend erhöht sich die maximale Bezugszeit eines Elternteils in Satz 3 Nr. 2 lit. a auf 12 Monatsbeiträge, in Satz 3 Nr. 3 lit. a auf 13 Monatsbeiträge und in Satz 3 Nr. 4 lit. a auf 14 Monatsbeiträge.

Absatz 6 (gestrichen)

Die für Geburten ab dem 1. April 2024 eingeführte Einschränkung des gleichzeitigen Bezugs von Basiselterngeld durch beide Elternteile sollte der Förderung einer langfristigen partnerschaftlichen Aufteilung von Sorgearbeit und Erwerbstätigkeit dienen. Dies hat sich in der Praxis nicht bewährt, so dass die Regelung vorsieht, die Einschränkung aufzuheben. Das mit der geltenden Regelung verfolgte Ziel der Förderung einer langfristigen partnerschaftlichen Aufteilung von Sorgearbeit und Erwerbstätigkeit soll nunmehr durch die Änderungen im Elterngeld erreicht werden.

Die geltende Regelung wird in vielen Konstellationen (z.B. Eltern mit Behinderung) den Bedarfen der Eltern nach der Geburt nicht gerecht. Weiterhin schränkt die geltende Regelung Eltern in ihrer Wahlfreiheit, dem Gestaltungsspielraum und in ihrer Planungssicherheit (z.B. bei Frühgeburten) über den Bezug von Elterngeld ein. Die Regelung dient darüber hinaus der Entbürokratisierung.

Zu Nummer 9 (§ 4b alt)

Der Partnerschaftsbonus wird auch nach mehr als zehn Jahren nach seiner Einführung im Jahr 2015 von den Elterngeldbeziehenden kaum in Anspruch genommen. So bezogen im Jahr 2024 lediglich 3,1 Prozent aller Elterngeldbeziehenden den Partnerschaftsbonus (Quelle: Statistisches Bundesamt, Bestandsstatistik Elterngeld 2024). Bei den Elterngeldstellen verursacht er einen hohen Verwaltungs- und Beratungsaufwand, der aufgrund der geringen Inanspruchnahme nicht gerechtfertigt ist. Der Partnerschaftsbonus wird daher gestrichen.

Zu Nummer 10 (§ 4b neu)

Zu Absatz 1

Der bisherige § 4c wird aufgrund der Streichung des Partnerschaftsbonus der neue § 4b. Alleinerziehende erhalten unter den Voraussetzungen des Absatz 1 die sechs flexiblen Monate und die eigenen reservierten Monate sowie die reservierten Monate des anderen Elternteils. Bezüglich der Ersatzrate gilt § 2 Absatz 1 Satz 1. Alleinerziehende können somit bis zu 8 Monate Elterngeld in Höhe von 80 Prozent des Einkommens aus Erwerbstätigkeit vor der Geburt des Kindes erhalten. Für die übrigen Elterngeldmonate erhalten sie Elterngeld in Höhe von 50 Prozent des Einkommens aus Erwerbstätigkeit vor der Geburt des Kindes. § 2 Absatz 1 Satz 2 gilt entsprechend.

Zu Absatz 2

Aufgrund der Streichung der Regelung zum Partnerschaftsbonus ist Absatz 2 zu streichen.

Zu Nummer 11 (§ 4c neu)

Bei der Änderung handelt es sich um eine Folgeänderung aufgrund der Streichung des Partnerschaftsbonus.

Zu Nummer 12 (§ 5)

Bei der Änderung handelt es sich um eine Folgeänderung aufgrund der Streichung des Partnerschaftsbonus.

Zu Nummer 13 (§ 7)

Zu Buchstabe a

Bei der Änderung handelt es sich um eine Folgeänderung aufgrund der Streichung des Partnerschaftsbonus.

Zu Buchstabe b

Die Streichung des Absatz 2 Satz 4 dient der Verwaltungsvereinfachung.

Zu Buchstabe c

Zu Doppelbuchstabe aa

Bei der Änderung handelt es sich um eine Folgeänderung aufgrund der Streichung des Partnerschaftsbonus.

Zu Doppelbuchstabe bb

Bei der Änderung handelt es sich um eine Folgeänderung aufgrund der Streichung des Partnerschaftsbonus.

Zu Nummer 14 (§ 8)

Zu Buchstabe a

Bei der Änderung handelt es sich um eine Folgeänderung aufgrund der Streichung des Partnerschaftsbonus.

Zu Buchstabe b

Die Regelung dient der Verwaltungsvereinfachung. Nach Absenkung der Beträge nach § 1 Absatz 8 gibt es eine größere Zahl an Elterngeldberechtigten, die nach Vorlage des Steuerbescheids entgegen ihrer Angaben zum Zeitpunkt der Antragstellung keinen Anspruch auf Elterngeld haben. In diesen Fällen ist künftig das aufgrund vorläufiger Entscheidung bewilligte Elterngeld mit abschließender Entscheidung nach § 26 Absatz 2 in Verbindung mit § 328 Absatz 3 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch zurückzuzahlen, ohne dass es einer ausdrücklichen Aufhebung durch die Verwaltung bedarf.

Zu Nummer 15 (§ 11)

Die Anpassung in Satz 1 dient der systematischen und inhaltlichen Angleichung an den in § 2 Absatz 4 Satz 1 angehobenen Betrag von 330 Euro.

Zu Buchstabe a

Die Anpassung in Satz 1 dient der systematischen und inhaltlichen Angleichung an den in § 2 Absatz 4 Satz 1 angehobenen Betrag von 330 Euro.

Zu Buchstabe b

Die Anpassung in Satz 1 dient der systematischen und inhaltlichen Angleichung an den in § 2 Absatz 4 Satz 1 angehobenen Betrag von 330 Euro.

Zu Nummer 16 (§ 15)

Vereinheitlichung der Schreibweise des Wortes selbstständig im BEEG.

Zu Nummer 17 (§ 22)

Zu Absatz 2 Satz 1 Nummer 5

Die bisherigen Erhebungsmerkmale entfallen als Folgeänderung zur Streichung von § 4b und § 4c Absatz 2 (Abschaffung des Partnerschaftsbonus). Neu in den Katalog eingeführt wird ein Erhebungsmerkmal zur Inanspruchnahme von Elterngeld für dasselbe Kind von einer weiteren Person. Bislang wird dieses Merkmal statistisch nicht erfasst.

Das Elterngeld soll Eltern dabei unterstützen, sich ihre Aufgaben in Familie und Beruf partnerschaftlich aufzuteilen. Mit den neuen Regelungen sollen Anreize für noch mehr Partnerschaftlichkeit gesetzt und den Bedürfnissen von Müttern und Vätern besser entsprochen werden. Um Erkenntnisse über die Wirkungen der Neu-Regelungen im Elterngeld und für eine mögliche Weiterentwicklung zu gewinnen, sind statistische Daten zur Inanspruchnahme von Elterngeld für dasselbe Kind von einer weiteren Person erforderlich. Mit diesem Merkmal wird für jede Person und jeden Lebensmonat erfasst, ob der betreffende Elterngeldmonat allein, gemeinsam mit dem anderen Elternteil oder ausschließlich vom anderen Elternteil in Anspruch genommen wird. Auf dieser Grundlage können Daten über die Verteilung der Bezugsmonate zwischen den Elternteilen getroffen werden. Die Daten sind für das anspruchsauslösende Kind und somit für beide Personen zu erfassen.

Zu Absatz 2 Satz 1 Nummer 8d

In den Katalog der Erhebungsmerkmale werden die Ausübung einer Erwerbstätigkeit und die Anzahl der Wochenstunden während des Elterngeldbezugs neu aufgenommen. Bislang werden diese Merkmale statistisch nicht erfasst.

Die Ausübung einer Erwerbstätigkeit in einem nach § 1 Absatz 6 für den Bezug des Elterngeldes zulässigen Umfang hat Auswirkungen auf die Höhe des Elterngeldanspruchs (§ 2 Absatz 3). Erkenntnisse darüber, ob, in welchem Lebensmonat des Kindes und in welchem zeitlichen Umfang Eltern eine Erwerbstätigkeit während des Elterngeldbezugs ausüben, können auch für eine Weiterentwicklung des Elterngeldes von Bedeutung sein. Die Daten sind für die jeweilige Elterngeld beziehende Person zu erheben.

Zu Absatz 2 Satz 1 Nummer 8f

Bei der Änderung handelt es sich um eine Folgeänderung aufgrund der Streichung des Partnerschaftsbonus.

Zu Absatz 2 Satz 2

Die neue Ziffer 8d) wird in die Aufzählung mit aufgenommen. Die Angaben zur Inanspruchnahme zur Ausübung der Erwerbstätigkeit, zu ihrem Beginn und zur Anzahl der entsprechenden Wochenstunden während der Bezugszeit sind für jeden Lebensmonat des Kindes zu melden.

Zu Nummer 18 (§ 27 alt gestrichen)

Die Sonderregelung aus Anlass der COVID-19-Pandemie ist für aktuelle und zukünftige Elterngeldbezüge nicht mehr relevant und kann daher gestrichen werden.

Zu Nummer 19 (§ 27 neu)

§ 27 Absatz 1c enthält eine neue Übergangsvorschrift für Geburten vor dem 1. November 2027.

Zu Artikel 2 (Änderung des Mutterschutzgesetzes)

Zu Nummer 1 und Nummer 2

Mit der Abschaffung der Pflicht des Arbeitgebers nach § 26 (alt) wird ein Element der Maßnahme Nr. 35 der Föderalen Modernisierungsagenda vom 4. Dezember 2025 erfüllt. Dies dient dem Ziel des Bürokratieabbaus durch Pflichtenreduzierung. Maßnahme Nr. 35 sieht vor: „Die Pflichten der Unternehmen zum Aushang und zur Auslage von Unfallverhütungsvorschriften (§ 15 SGB VII), Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz und Arbeitsgerichtsgesetz (§ 12 AGG), Arbeitszeitgesetz (§ 16 ArbZG), Jugendarbeitsschutzgesetz (§ 47 JArbSchG) und Mutterschutzgesetz (§ 26 MuSchG) werden durch eine anlass- und bedarfsbezogene Informationsweitergabe an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ersetzt.“

Die Ersetzung der Aushang- bzw. Auslagepflicht durch eine anlass- und bedarfsbezogene Informationsweitergabe ist aufgrund der Informationspflichten des Arbeitgebers nach § 14 Absatz 2 und 3 nicht angezeigt.

Nach § 14 Absatz 2 hat der Arbeitgeber alle Personen, die bei ihm beschäftigt sind, über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und über den Bedarf an Schutzmaßnahmen nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 zu informieren. Nach § 14 Absatz 3 hat der Arbeitgeber eine schwangere oder stillende Frau über die Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und über die damit verbundenen für sie erforderlichen Schutzmaßnahmen nach § 10 Absatz 2 Satz 1 in Verbindung mit § 13 zu informieren.

Damit wird hinreichend sichergestellt, dass die betroffenen schutzbedürftigen Personen Kenntnis vom Mutterschutz haben. Bei einem darüberhinausgehenden Informationsinteresse bezüglich der Regelungen des Mutterschutzgesetzes können sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer selbst über gängige Informationswege informieren. Daher soll um das Ziel der Reduzierung von Pflichten für den Arbeitgeber nicht zu konterkarieren, keine neue Pflicht bezüglich einer anlass- und bedarfsbezogenen Informationsweitergabe an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eingeführt werden.

Zu Artikel 3 (Weitere Änderung des Mutterschutzgesetzes)

Zu Nummer 1 (Inhaltsübersicht)

Zu Buchstabe a

Hierbei handelt es sich um eine redaktionelle Änderung.

Zu Nummer 2 (§ 4)

Zu Absatz 1

Die Regelung übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 4 Absatz 1 Satz 1 bis 3 und ist redaktionell angepasst.

Zu Absatz 2

Die Regelung übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 4 Absatz 1 Satz 4 und 5.

Zu Absatz 3

Die Regelung übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 4 Absatz 2.

Zu Absatz 4 neu

Der neue Absatz 4 stellt klar, dass Ausnahmen zum Verbot der Mehrarbeit nach Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 Satz 1 wie bisher von der Aufsichtsbehörde zu bewilligen sind. Die materiellen Voraussetzungen sind unverändert in § 27 Absatz 3 Satz 2 Nummer 1 MuSchG (§ 29 Absatz 3 Satz 2 Nummer 1 (alt)) festgelegt.

Zu Absatz 5 neu

Der neue Absatz 5 schränkt das Verbot der Mehrarbeit nach Absatz 1 und 2 sowie die verpflichtende Gewährung einer Ruhezeit nach Absatz 3 für die stillende Frau auf die ersten zwölf Monate nach der Entbindung ein.

Das Verbot der Mehrarbeit für stillende Frauen bleibt während der ersten zwölf Lebensmonate des Kindes unverändert (§ 4 Absatz 1 und 2). Damit wird die Ernährung des Säuglings mit Muttermilch weiterhin gefördert. Das beruht insbesondere darauf, dass das Stillen eines Säuglings in der Regel jeder anderen Ernährungsweise aus gesundheitlichen Gründen vorzuziehen ist, da die Milch der Mutter aus ernährungsphysiologischer und immunologischer Sicht nach heutigen Erkenntnissen in der Regel die optimale Ernährung für den Säugling ist. Das Stillen liegt darüber hinaus auch im gesundheitlichen Interesse der Mutter. Das arbeitszeitliche Beschäftigungsverbot wird allerdings auf das erste Lebensjahr des Kindes beschränkt. Damit wird jedoch nicht ausgeschlossen, dass ein darüberhinausgehendes längeres Stillen möglich ist.

Ziel des Mutterschutzes ist, die Weiterbeschäftigung der Frau zu ermöglichen, soweit ihre Gesundheit oder die ihres Kindes nicht gefährdet sind (§ 1 Absatz 1 Satz 2). Pauschale Beschäftigungsverbote, soweit sie nicht durch den Gesundheitsschutz gerechtfertigt sind, laufen dieser Zielsetzung zuwider. Gegen Ende des ersten Lebensjahres bleiben Stillmahlzeiten auch bei gestillten Kindern im Regelfall nur noch ergänzend bestehen, so dass keine Notwendigkeit besteht, ein grundsätzliches Beschäftigungsverbot über das erste Lebensjahr des Kindes aufrechtzuerhalten. Daher wird das Beschäftigungsverbot über diese Zeit hinaus und die Sanktionen, die bei Verstoß dessen drohen, aufgehoben. Ein weiteres Stillen auch des älteren Kindes bleibt dabei dennoch möglich.

Die Festlegung einer zeitlichen Obergrenze sorgt für Rechtsklarheit und die Gleichbehandlung von Müttern, die stillen, mit anderen Eltern, die sich um ihre (kleinen) Kinder kümmern. Die Festlegung auf die ersten zwölf Monate nach der Entbindung ist in systematischer Hinsicht vereinbar mit § 7 Absatz 2 (Freistellung zum Stillen). Im Übrigen soll sichergestellt werden, dass die Zielsetzung des Mutterschutzgesetzes nicht beinhaltet, dass Mütter, die stillen, gegenüber Müttern von Säuglingen beziehungsweise von jungen Kindern, die nicht (mehr) stillen, im Hinblick auf Vereinbarkeitsaspekte privilegiert sind.

Insgesamt soll dies für mehr Akzeptanz sorgen. Insbesondere der Arbeitgeber soll darauf vertrauen können, dass Vorgaben durch das Mutterschutzgesetz auf das Notwendige beschränkt werden beziehungsweise ihn nicht unnötig belasten. Dies dient auch den Zielen des Mutterschutzgesetzes, Diskriminierungsanreizen bei der Beschäftigung von Frauen im gebärfähigen Alter entgegenzuwirken und insgesamt die berufliche Teilhabe der Frau zu fördern.

Die gesetzlichen Vorgaben zur Ruhezeit werden ebenfalls entsprechend geändert.

Zu Nummer 3 (§ 5)

Zu Buchstabe a

Zu Absatz 1

Zu Satz 2

Der Satz 2 regelt, dass Ausnahmen vom Verbot der Nachtarbeit zwischen 20 Uhr und 22 Uhr möglich sind, ohne dass dies einer behördlichen Genehmigung bedarf.

In materieller Hinsicht gibt es keine Änderung. Satz 2 übernimmt insoweit den Regelungsgehalt des bisherigen § 28 Absatz 1 Satz 1. Es darf vom Verbot der Nachtarbeit weiterhin nur unter drei Voraussetzungen abgewichen werden: ausdrückliche Bereitschaftserklärung der Frau, ärztliches Zeugnis und Ausschluss einer unverantwortbaren Gefährdung durch Alleinarbeit (vgl. § 2 Absatz 4) für die schwangere Frau.

Gestrichen wird aber das behördliche Verfahren, das für die Prüfung der materiellen Voraussetzungen vorgesehen war (§ 5 Absatz 1 Satz 2 in Verbindung mit § 28 (alt)). Bislang verursachte das gesetzliche Konstrukt von zwei unterschiedlichen Verfahren für die Genehmigung einer Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr (§ 28 (alt)) und für die Bewilligung einer Beschäftigung zwischen 22 Uhr und 6 Uhr (§ 29 Absatz 3 Satz 2 Nummer 1 (alt)) Unsicherheiten vonseiten der Arbeitgeber und einen ungerechtfertigten Mehraufwand für Arbeitgeber und Verwaltung. Mit der Streichung des Genehmigungsverfahrens wird ein Beitrag zur Entbürokratisierung geleistet, ohne dass dies zu Lasten der Gesundheit der Frau und der ihres Kindes geht. Der Gesundheitsschutz wird durch das grundsätzliche Verbot der Nachtarbeit (verbunden mit Sanktionen bei Verstoßen) und das Erfordernis eines ärztlichen Zeugnisses hinreichend sichergestellt.

Zu Satz 3

Der Satz 3 übernimmt den Regelungsgehalt vom bisherigen § 28 Absatz 1 Satz 3. Um den Gesundheitsschutz der Frau und ihres Kindes sicherzustellen, soll die schwangere oder stillende Frau ihre Erklärung, weiterbeschäftigt werden zu wollen, jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen können. Dies gilt unabhängig vom Inhalt des ärztlichen Zeugnisses, um das Selbstbestimmungsrecht der Frau zu gewährleisten.

Zu Buchstabe b

Zu Absatz 2

Die Regelung wird redaktionell angepasst.

Zu Buchstabe c

Zu Absatz 3 neu

Die Regelung stellt klar, dass Ausnahmen vom Verbot der Nachtarbeit zwischen 22 Uhr und 6 Uhr weiterhin möglich sind. Diese sind im § 27 Absatz 3 Satz 2 Nummer 1 vorgesehen und betreffen besonders begründete Einzelfälle.

Zu Absatz 4 neu

Der neue Absatz 4 schränkt das Nachtarbeitsverbot für die stillende Frau auf die zwölf ersten Monate nach der Entbindung ein. Die Begründung zu § 4 Absatz 5 (neu) gilt entsprechend.

Die Festlegung einer zeitlichen Grenze auf die ersten zwölf Monate nach der Entbindung ist mit Artikel 7 der Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 („während eines von der für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz zuständigen einzelstaatlichen Behörde festzulegenden Zeitraums nach der Entbindung“) vereinbar.

Zu Nummer 4 (§ 6)

Zu Buchstabe a

Zu Absatz 2

Die Regelung wird redaktionell angepasst.

Zu Buchstabe b

Zu Absatz 3 neu

Der neue Absatz 3 schränkt das Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit für die stillende Frau auf die zwölf ersten Monate nach der Entbindung ein. Die Begründung zu § 4 Absatz 5 (neu) gilt entsprechend.

Zu Nummer 5 (§ 8)

Zu Absatz 2 Satz 2 neu

Der neue Satz 2 ist eine Folgeänderung.

Zu Nummer 6 (§ 9)

Zu Buchstabe a

Bei der Änderung handelt es sich um eine redaktionelle Folgeänderung.

Zu Buchstabe b

Mit der Ersetzung des Schriftformerfordernisses bei der Beauftragung einer zuverlässigen und fachkundigen Person zur Wahrnehmung der Aufgaben des betrieblichen Gesundheitsschutzes nach dem Mutterschutzgesetz durch die Textform wird die Änderung des § 13 Absatz 2 Arbeitsschutzgesetz nachvollzogen. Durch die Ersetzung des Schriftformerfordernisses durch die Textform wird das Ziel des Koalitionsvertrags der 21. Legislaturperiode, Bürokratie abzubauen sowie die Digitalisierung voranzubringen, verfolgt.

Zu Nummer 7 (§ 10)

Bei der Änderung handelt es sich um eine redaktionelle Folgeänderung.

Zu Nummer 8 (§ 11)

Bei der Änderung handelt es sich um eine redaktionelle Änderung.

Zu Nummer 9 (§ 16)

Zu Absatz 3 neu

Der neue Absatz 3 ist eine Klarstellung in Folge der Evaluation des Mutterschutzgesetzes (ZSH, Evaluation Mutterschutzgesetz: Bericht, 2023, S. 178).

Zu Satz 1 und zu Satz 2

Der Satz 1 stellt klar, dass Tätigkeiten, die der Arbeitgeber die Frau nicht ausüben lassen darf, oder Arbeitsbedingungen, denen der Arbeitgeber die Frau nicht aussetzen darf, im ärztlichen Zeugnis nach Absatz 1 oder 2 benannt werden sollen. Adressat der Norm ist der attestierende Arzt bzw. die attestierende Ärztin nach Absatz 1 oder 2. Dies entspricht auch der bisherigen Rechtslage. Satz 2 stellt klar, dass auch die zeitliche Dauer benannt werden soll. So könnte zum Beispiel unklar sein, ob das ärztliche Zeugnis bis zum Beginn der Schutzfrist oder bis zum voraussichtlichen Entbindungstermin datiert ist. Dies kann zu Unstimmigkeiten führen, da sich die Frau gemäß § 3 Abs. 1 MuSchG in der Schutzfrist vor der Entbindung zur Arbeitsleistung bereiterklären kann. Der Arzt bzw. die Ärztin soll – unverändert – darstellen, ob er ein teilweises – da zeitlich befristetes oder tätigkeitsbezogenes – oder ein vollumfängliches Beschäftigungsverbot attestiert. Ziel der gesetzlichen Klarstellung ist es zu verdeutlichen, dass ärztliche Zeugnisse nicht automatisch in ein vollumfängliches Beschäftigungsverbot münden müssen.

Zu Satz 3

Der Satz 3 stellt klar, dass § 13 in Folge des Satzes 1 gilt. Adressat der Norm ist der Arbeitgeber der Frau. Der Arbeitgeber hat bei der Festlegung der Schutzmaßnahmen erneut die Rangfolge des § 13 zu beachten. Der Arbeitgeber ist unter Vorgabe der Rangfolge des § 13 verpflichtet zu prüfen, ob die Frau, die nach Absatz 1 oder 2 betroffen ist, durch die Umsetzung von mutterschutzgerechten Schutzmaßnahmen weiterbeschäftigt werden kann. Dies ist eine Klarstellung. § 16 schließt §§ 9 ff. nicht aus. Unbeachtlich ist, ob mutterschutzbezogene Gefährdungen durch Gefährdungsbeurteilung ermittelt oder ärztlich attestiert werden. In jedem Fall muss der Arbeitgeber die Schutzmaßnahmen gemäß §§ 9, 13 ergreifen (ZSH, Evaluation Mutterschutzgesetz: Bericht, 2023, S. 178). Nur so kann die Zielsetzung des Mutterschutzgesetzes, die Weiterbeschäftigung der Frau während der Schwangerschaft oder nach der Entbindung ohne Gefährdung für ihre Gesundheit oder die ihres Kindes zu ermöglichen, erreicht werden. Beschäftigungsverbote sind unter den Schutzmaßnahmen das letzte Mittel. Dies hat auch bei der Berücksichtigung eines ärztlichen Zeugnisses zu gelten.

Zu Nummer 10 (§ 17)

Zu Buchstabe a

Zu Absatz 1

Zu Satz 1

Der Absatz 1 ist redaktionell angepasst. Eine Fehlgeburt „ab der 13. Schwangerschaftswoche“ ist mit einer Fehlgeburt „nach der zwölften Schwangerschaftswoche“ inhaltlich deckungsgleich. Der Wortlaut soll nun beim Kündigungsschutz mit dem des Gesundheitsschutzes (§ 2 Absatz 6 und § 3 Absatz 5) übereinstimmen. Die Berechnung in Schwangerschaftswochen erfolgt post menstruationem, das heißt, ab dem ersten Tag der letzten Menstruation. Maßgeblich für die Feststellung einer Fehlgeburt ist der tatsächliche Zeitpunkt der Trennung der Leibesfrucht vom Mutterleib. Die Trennung kann durch einen spontanen Abgang, medikamentösen Abbruch oder operativer Beendigung erfolgen und umfasst auch Schwangerschaftsabbrüche mit medizinischer Indikation in Abgrenzung zu Schwangerschaftsabbrüchen nach der sog. Beratungsregel.

Zu Buchstabe b

Zu Absatz 2

Der Absatz 2 ist redaktionell angepasst.

Zu Buchstabe c

Zu Absatz 3

Der Absatz 3 ist redaktionell angepasst.

Zu Nummer 11 (§ 26 neu)

Zu Buchstabe a

Zu Absatz 1

Zu Satz 1

Zu Nummer 1

Die Nummer 1 ist redaktionell angepasst.

Zu Nummer 2

Die Änderung des Absatzes 1 Satz 1 Nummer 2 reduziert die Anzeigepflichten des Arbeitgebers. Dies ist zum einen eine Folgeänderung aus der ersatzlosen Streichung des Genehmigungsverfahrens (§ 28 alt) in Bezug auf die abhängig beschäftigte Frau. Infolgedessen wird darüber hinaus die Anzeigepflicht in Bezug auf die Auszubildende beziehungsweise die Studentin für die Zeit zwischen 20 und 22 Uhr (§ 5 Absatz 2 MuSchG) aufgehoben. Im Übrigen wird die Anzeigepflicht auch in Bezug auf die Sonn- und Feiertagsarbeit (§ 6 Absatz 1 und 2) gleichermaßen aufgehoben. Darüber hinaus ist dies mit § 3 Absatz 1 (Schutzfrist vor der Entbindung) systematisch vereinbar (verortet im gleichen Unterabschnitt). Danach kann die hochschwangere Frau selbstbestimmt entscheiden, ob sie sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklärt, ohne dass dies mit einer spezifischen Anzeigepflicht des Arbeitgebers flankiert ist.

Im Übrigen ist die Nummer 2 redaktionell angepasst.

Zu Satz 2

Der Satz 2 ist redaktionell angepasst. Damit wird klargestellt, welche Informationen der Arbeitgeber nicht unbefugt an Dritte weitergeben darf: die Informationen, dass eine Frau schwanger ist oder stillt.

Zu Buchstabe b

Zu Absatz 3

Absatz 3 ist redaktionell angepasst.

Zu Nummer 12 (§ 28 alt)

§ 28 (alt) wird ersatzlos gestrichen. Mit der Streichung des Genehmigungsverfahrens wird ein Beitrag zur Entbürokratisierung geleistet, ohne dass dies zu Lasten der Gesundheit der Frau und der ihres Kindes geht. Der Gesundheitsschutz wird durch das grundsätzliche Ver-

bot der Nachtarbeit (verbunden mit Sanktionen bei Verstößen) und das Erfordernis eines ärztlichen Zeugnisses hinreichend sichergestellt (§ 5 Absatz 1; siehe auch die Begründung hierzu). Das Bewilligungsverfahren für eine Beschäftigung nach 22 Uhr (§ 29 Absatz 3 Satz 2 Nummer 1 (alt)) bleibt aufrechterhalten (§ 27 Absatz 3 Satz 2 Nummer 1).

Zu Nummer 13 (§ 27 neu)

Zu Absatz 1

Der Absatz 1 des § 27 (neu) übernimmt den bisherigen Regelungsgehalt des § 29 Absatz 1 und 5 (alt).

Zu Absatz 3

Die Streichung des Satzes 2 Nummer 2 des § 29 Absatz 3 (alt) ist eine Folgeänderung. Der Wegfall der Befugnis einer Verbotsanordnung ist eine Folge des Wegfalls der Anzeigepflicht nach § 27 Absatz 1 Nummer 2 Buchstabe a) und Buchstabe b) (alt).

Im Übrigen ist der Absatz 3 redaktionell angepasst.

Zu Absatz 4

Der Absatz 4 ist redaktionell angepasst.

Zu Absatz 5

Der Absatz 5 des § 29 (alt) entfällt aufgrund des neuen Absatz 1. Der Absatz 5 des § 27 (neu) übernimmt den bisherigen Regelungsgehalt des Absatzes 6 des § 29 (alt).

Zu Nummer 14 (§§ 28 bis 31 neu)

Die §§ 30 bis 33 werden zu den §§ 28 bis 31.

Zu Buchstabe a (§ 28 neu)

Die Änderungen berücksichtigen die Neubezeichnungen des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie des Bundesministeriums für Forschung, Technologie und Raumfahrt.

Zu Nummer 15 (§ 29 neu)

Der § 29 (neu) übernimmt den bisherigen Regelungsgehalt des § 31 (alt) und ist redaktionell angepasst.

Zu Nummer 16 (§ 30 neu)

Der § 30 (neu) übernimmt den bisherigen Regelungsgehalt des § 32 (alt).

Zu Buchstabe a

Der Absatz 1 Nummer 1 ist redaktionell angepasst.

Zu Buchstabe b

Der Absatz 1 Nummer 2 ist redaktionell angepasst.

Zu Buchstabe c

Der Absatz 1 Nummer 5 ist redaktionell angepasst.

Zu Buchstabe d

Der Absatz 1 Nummer 6, 7, 9, 10 und 17 sind redaktionell angepasst.

Zu Buchstabe e

Der Absatz 1 Nummer 11 bis 15 sind redaktionell angepasst.

Zu Buchstabe f

Der Absatz 1 Nummer 16 ist redaktionell angepasst.

Zu Nummer 17 (§ 31 neu)

Der § 31 (neu) übernimmt den bisherigen Regelungsgehalt des § 33 (alt).

Zu Nummer 18 (Abschnitt 7 alt)

Abschnitt 7 (alt) und damit § 34 (alt) werden ersatzlos gestrichen. Grund ist, dass der Evaluationsbericht nach § 34 (alt) abgeschlossen wurde (siehe BT-Drucksache 20/2510). Weitere Regelungen enthält der bisherige Abschnitt 7 nicht, sodass dieser Abschnitt insgesamt gestrichen wird.

Zu Artikel 4 (Änderung der Mutterschutz- und Elternzeitverordnung)

Zu Nummer 1

Bei der Änderung handelt es sich um eine redaktionelle Korrektur, die aus der Streichung des Absatzes 2 resultiert.

Zu Nummer 2

Die Streichung des § 2 Absatz 2 ist eine Folgeänderung aufgrund der Streichung von § 26 MuSchG. Die weiterhin bestehenden Informations- und Dokumentationspflichten durch den Arbeitgeber sind mit dem Verweis in § 2 Nummer 4 MuSchEltZV gewährleistet. Nach § 14 Absatz 2 hat der Arbeitgeber alle Personen, die bei ihm beschäftigt sind, über das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und über den Bedarf an Schutzmaßnahmen nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 zu informieren. Nach § 14 Absatz 3 hat der Arbeitgeber eine schwangere oder stillende Frau über die Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 und über die damit verbundenen für sie erforderlichen Schutzmaßnahmen nach § 10 Absatz 2 Satz 1 in Verbindung mit § 13 zu informieren.

Zu Artikel 5 (Weitere Änderung der Mutterschutz- und Elternzeitverordnung)

Zu Nummer 1 (§ 2)

Die Streichung des § 2 Absatz 1 Nummer 9 ist eine Folgeänderung aufgrund der Streichung des behördlichen Genehmigungsverfahrens nach dem bisherigen § 28 MuSchG. Dies hat keine Auswirkung auf die Geltung des § 27 Absatz 3 Satz 2 Nummer 1 MuSchG (neu) zur Bewilligung von Ausnahmen vom Verbot der Mehrarbeit und vom Verbot der Nachtarbeit. Diese sind durch den Verweis auf §§ 4 beziehungsweise 5 MuSchG nach § 2 Absatz 1 Satz 1 Nummer 5 MuSchEltZV abgedeckt (vgl. § 79 Absatz 1 BBG).

Zu Nummer 2 (§ 3)

Bei der Änderung handelt es sich um eine redaktionelle Korrektur. Die Vollstreckungsvergütungsverordnung wurde am 1. Juli 2021 durch die Bundesvollziehungsvergütungsverordnung abgelöst.

Zu Nummer 3 (§ 4)

Bei der Änderung handelt es sich um eine Folgeänderung aufgrund der Vereinheitlichung der Formulierung in § 17 MuSchG „ab der 13. Schwangerschaftswoche“. Diese ist mit der Formulierung „nach der zwölften Schwangerschaftswoche“ inhaltlich deckungsgleich. Der Wortlaut in der MuSchEltZV soll mit der nunmehr einheitlichen Formulierung im MuSchG übereinstimmen, um Missverständnisse bei der Rechtsanwendung zu vermeiden.

Zu Nummer 4 (§ 6)

Bei der Änderung handelt es sich um eine Folgeänderung aufgrund der Änderung des § 28 BEEG.

Zu Nummer 5 (§ 9)

Bei der Änderung handelt es sich um eine Folgeänderung aufgrund der Streichung des Partnerschaftsbonus.

Zu Nummer 6 (Abschnitt 3)

Die von Abschnitt 3 der MuSchEltZV betroffenen Personen werden im Februar 2027 - also vor dem geplanten Inkrafttreten der Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes zur Weiterentwicklung und Vereinfachung des Elterngeldes sowie des Mutterschutzgesetzes - 18 Jahre alt. Die Änderung erfolgt daher im Sinne der Entbürokratisierung bei dieser Gelegenheit.

Zu Artikel 6 (Änderung des Bundesbeamtengesetzes) (§ 79)

Die Änderung ist eine Folgeänderung der Neufassung des § 27 MuSchG.

Zu Artikel 7 (Änderung der Erholungsurlaubsverordnung)

Bei der Änderung handelt es sich um eine redaktionelle Folgeänderung.

Zu Artikel 8 (Änderung des Versicherungsvertragsgesetzes) (§ 192)

Zu Nummer 1

Im Nachgang der Einführung gestaffelter Mutterschutzfristen bei Fehlgeburten ab der 13. Schwangerschaftswoche sollen auch privatversicherte, selbstständig erwerbstätige Frauen die Möglichkeit erhalten, einen etwaigen Verdienstausfall bei Fehlgeburten ab der 13. Schwangerschaftswoche abzusichern. Mit einer Änderung des § 192 Absatz 5 Satz 2 VVG findet eine gesetzliche Leistungsausweitung von Krankentagegeldversicherungen statt.

Zugleich wird klargestellt, dass der Verdienstausfall während aller Schutzfristen nach § 3 Mutterschutzgesetz und am Entbindungstag durch Krankentagegeld in der vereinbarten Höhe zu ersetzen ist, während etwaige vereinbarte Karenzzeiten auf Krankentagegeld während dieser Schutzfristen und am Entbindungstag keine Anwendung finden.

Zu Nummer 2

Für die Krankentagegeldversicherung soll in Bezug auf die Schutzfristen nach Fehlgeburt nach dem neuen § 197 Absatz 1 VVG die allgemeine Wartefrist von drei Monaten gelten. Während im Falle einer normalerweise neun Monate dauernden Schwangerschaft eine Wartezeit von acht Monaten in Bezug auf die Schutzfristen rund um die Geburt für die Krankentagegeldversicherung angemessen erscheint, um den Abschluss der Krankentagegeldversicherung in Kenntnis des eintretenden Versicherungsfalls auszuschließen, ist dies bei unvorhersehbaren Fehlgeburten im Verlauf der Schwangerschaft gerade nicht der Fall.

Zu Artikel 9 (Änderung des Einführungsgesetzes zum Versicherungsvertragsgesetz) (Artikel 10)

Zu Absatz 1

Der neue Artikel 10 Absatz 1 EGVVG sieht im Interesse der Rechtssicherheit eine Übergangsregelung vor. Danach ist Verdienstausfall während der Schutzfristen nach Fehlgeburt nach § 3 Absatz 5 des Mutterschutzgesetzes nur aufgrund von Fehlgeburten zu leisten, die ab dem Tag des Inkrafttretens nach Artikel 11 Satz 3 eingetreten sind.

Zu Absatz 2

Der neue Artikel 10 Absatz 2 EGVVG sieht für Bestandsverträge ein Prämiensonderanpassungsrecht vor, das heißt, eine Möglichkeit zur Prämienanpassung für diese konkrete gesetzliche Leistungsausweitung. Danach können Versicherer die Prämien für Bestandsverträge nach den üblichen, für Prämienanpassung geltenden Regeln an die gesetzliche Leistungsausweitung für Schutzfristen nach Fehlgeburt anpassen.

Zu Artikel 10 (Evaluierung)

Da die Regelungen ihre Wirkungen dauerhaft entfalten sollen, ist eine Befristung nicht vorgesehen.

Die Änderungen im Elterngeldmodell sollen fünf Jahre nach Inkrafttreten des Gesetzes evaluiert werden.

Zu Artikel 11 (Inkrafttreten)

Artikel 11 regelt das Inkrafttreten. Mit der Abschaffung der Pflicht des Arbeitgebers nach § 26 MuSchG (alt) wird ein Element der Maßnahme Nr. 35 der Föderalen Modernisierungsagenda vom 4. Dezember 2025 erfüllt. Diese Maßnahme ist als eine Maßnahme aufgeführt, welche „in einem ersten Schritt“ und zwar „bis zum 30.06.2026“ getroffen werden soll. Dies dient dem Ziel des Bürokratieabbaus durch Pflichtenreduzierung. Daher wird diese Gesetzesänderung aus Artikel 2 sowie in der Folge auch Artikel 4 und Artikel 7 am Tag nach der Verkündung in Kraft treten. § 22 zur Statistik im Elterngeld tritt zum 1. Januar 2028 in Kraft. Im Übrigen tritt das Gesetz am 1. November 2027 in Kraft.