Stellungnahme

des dbb beamtenbund und tarifunion und
der dbb bundesfrauenvertretung

zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes zur Weiterentwicklung und Vereinfachung des Elterngeldes sowie des Mutterschutzgesetzes

Berlin, 3. November 2026

dbb beamtenbund und tarifunion
Friedrichstraße 169 - 10117 Berlin - Tel.: +49 30 4081 40 - Fax: +49 30 4081 4999
http://www.dbb.de

A) Vorbemerkung

Der dbb beamtenbund und tarifunion und die dbb bundesfrauenvertretung begrüßen grundsätzlich das Ziel des Referentenentwurfs, das Elterngeld weiterzuentwickeln, den Verwaltungsaufwand zu reduzieren und die partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zu fördern.

Die vorgesehenen Neuregelungen enthalten eine Reihe von Ansätzen, die der dbb und die dbb bundesfrauenvertretung unterstützen. Hierzu zählen insbesondere die Beibehaltung eines Gesamtanspruchs von bis zu 14 Monaten Basiselterngeld, die Aufhebung der Einschränkungen beim gleichzeitigen Bezug von Basiselterngeld, die Vereinheitlichung des Bemessungszeitraums und die Verlängerung des Geschwisterbonus. Auch die erstmalige Anhebung der seit Einführung des Elterngeldes unveränderten Mindest- und Höchstbeträge ist grundsätzlich zu begrüßen. Der Entwurf sieht eine Erhöhung von 300 auf 330 Euro beziehungsweise von 1.800 auf 1.900 Euro vor.

Der dbb und die dbb bundesfrauenvertretung sehen gleichwohl erheblichen Nachbesserungsbedarf.

Das Elterngeld ist eine zentrale familienpolitische Leistung und ein wesentliches Instrument zur wirtschaftlichen Absicherung von Familien während der ersten Lebensphase eines Kindes. Zugleich soll es die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützen und eine partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit erleichtern.

Der dbb und die dbb bundesfrauenvertretung unterstützen ausdrücklich das Ziel, eine stärkere Beteiligung von Vätern beziehungsweise zweiten Elternteilen an der Familienarbeit zu erreichen. Eine langjährige Forderung des dbb und der dbb bundesfrauenvertretung ist, beim Elterngeld stärkere Anreize für Väter zu setzen, Elternzeit tatsächlich in Anspruch zu nehmen.

Eine partnerschaftliche Aufteilung darf jedoch nicht dadurch erreicht werden, dass die Wahlfreiheit der Familien eingeschränkt oder die finanzielle Absicherung für Familien verschlechtert wird. Väterbeteiligung und eine partnerschaftliche Aufteilung sind richtige gleichstellungspolitische Ziele, zur Erreichung des Zieles sind jedoch zugleich eine verlässliche Betreuungsinfrastruktur, echte Wahlfreiheit und eine hinreichende finanzielle Absicherung notwendig.

Besonders kritisch sehen der dbb und die dbb bundesfrauenvertretung daher die geplante Kombination aus vier reservierten Monaten je Elternteil, einer Begrenzung des individuellen Basiselterngeldbezugs auf grundsätzlich zehn Monate und einer abgesenkten Einkommensersatzrate von 50 Prozent nach den ersten vier individuellen Bezugsmonaten. Zwar bleiben insgesamt 14 Basiselterngeldmonate

erhalten. Die Neuregelung kann aber Familien benachteiligen, bei denen eine annähernd gleichmäßige Aufteilung aus wirtschaftlichen, beruflichen oder persönlichen Gründen nicht möglich ist.

Dies ist zudem vor dem finanziellen Hintergrund des Gesetzentwurfs zu betrachten. Der Referentenentwurf weist für den Bund bei voller Reformwirkung im Jahr 2030 eine Haushaltsentlastung beim Elterngeld von rund 1,3 Milliarden Euro aus. Familienpolitische Leistungen dürfen aus Sicht des dbb und der dbb bundesfrauenvertretung nicht vorrangig unter Einspargesichtspunkten ausgestaltet werden.

Unabhängig hiervon kann in den reservierten Monaten zugleich ein gleichstellungspolitischer Vorteil liegen: Sie können dazu beitragen, die Inanspruchnahme von Elternzeit und Elterngeld durch Väter beziehungsweise zweite Elternteile stärker zur betrieblichen Normalität werden zu lassen und deren Position gegenüber dem Arbeitgeber zu stärken. Entscheidend bleibt jedoch, dass eine stärkere Beteiligung des zweiten Elternteils nicht durch eine Verschlechterung der finanziellen Absicherung anderer Familienmodelle erreicht wird.

Der dbb und die dbb bundesfrauenvertretung sprechen sich deshalb dafür aus, das Elterngeld zu stärken, stärker zu dynamisieren und flexibler auszugestalten. Partnerschaftlichkeit sollte über positive Anreize und eine bessere Infrastruktur erreicht werden, nicht über Leistungseinschränkungen.

Der Referentenentwurf sieht neben der Neuregelung des Elterngeldes eine Reihe von Änderungen des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) vor. Ziel ist es nach der Entwurfsbegründung insbesondere, den Mutterschutz stärker auf den Gesundheitsschutz zu konzentrieren.

Der dbb und die dbb bundesfrauenvertretung unterstützen grundsätzlich das Ziel, das Mutterschutzrecht praxistauglich und rechtssicher auszugestalten und unnötige Bürokratie abzubauen, sehen die Neuregelungen, die im Wesentlichen zu Lasten der Beschäftigten gehen, aber sehr kritisch. Es muss darauf geachtet werden, dass Vereinfachungen und eine stärkere berufliche Teilhabe nicht zu einer Absenkung des erforderlichen Gesundheitsschutzniveaus für schwangere und stillende Frauen sowie ihre Kinder führen. Der Schutz der Gesundheit muss weiterhin im Mittelpunkt stehen.

Bei der Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes hätte der Entwurf auch Änderungen bei der Elternzeit vornehmen sollen. Der dbb und die dbb bundesfrauenvertretung fordern seit Jahren, den Zeitraum der Beanspruchung von Elternzeit nach § 16 Abs. 1 Nr. 2 zu erweitern. Die Übertragung der Elternzeit ist auf mindestens bis zum 14. Lebensjahr des Kindes zu erweitern, da die bisherige Übertragung bis zum achten Geburtstag zu kurz greift.

Mit Blick auf eine stärkere Beteiligung des zweiten Elternteils an der Sorgearbeit fordern der dbb und die dbb bundesfrauenvertretung darüber hinaus für den Elternteil, der keinen Mutterschutz in Anspruch nehmen kann, eine bezahlte Freistellung von zehn Arbeitstagen anlässlich der Geburt. Diese Freistellung muss zusätzlich zu den bestehenden Elternzeit- und Elterngeldansprüchen gewährt werden. Sie würde die Übernahme von Sorgeverantwortung durch den zweiten Elternteil unmittelbar nach der Geburt stärken und damit eine partnerschaftliche Verteilung von Sorgearbeit von Beginn an fördern. Dass der vorliegende Gesetzentwurf hierfür keine Regelung vorsieht, ist aus Sicht der dbb bundesfrauenvertretung eine verpasste Chance.

B) Zu den einzelnen Vorschriften

Zu Artikel 1

Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes

Zu § 2 BEEG-E – Höhe des Elterngeldes

§ 2 BEEG soll grundlegend neu gefasst werden. Für die ersten vier Monate, in denen eine berechtigte Person Elterngeld bezieht, soll grundsätzlich eine Ersatzrate von 80 Prozent gelten. Für jeden weiteren Monat beträgt sie dagegen grundsätzlich nur noch 50 Prozent. Gleichzeitig wird der Mindestbetrag auf 330 Euro und der Höchstbetrag auf 1.900 Euro angehoben.

Der dbb und die dbb bundesfrauenvertretung begrüßen die Anhebung der beiden Zahlbeträge dem Grunde nach. Die Anhebung ist längst überfällig. Der dbb und die dbb bundesfrauenvertretung fordern seit Jahren, die Beträge, die seit Einführung des Elterngeldes im Jahr 2007 nicht angepasst worden sind, zu erhöhen.

Die nun vorgesehene Anhebung um jeweils lediglich 30 beziehungsweise 100 Euro reicht jedoch nicht aus, um den zwischenzeitlichen Kaufkraftverlust angemessen auszugleichen. Der dbb und die dbb bundesfrauenvertretung fordern deshalb eine deutlich stärkere Anhebung des Mindest- und Höchstbetrags sowie eine gesetzliche Dynamisierung entsprechend der Preisentwicklung. Nur so kann verhindert werden, dass das Elterngeld real weiter an Wert verliert und seine Funktion als Einkommensersatzleistung zunehmend einbüßt.

Kritisch sehen der dbb und die dbb bundesfrauenvertretung zudem die Aufteilung der Ersatzrate in zunächst 80 und anschließend lediglich 50 Prozent.

Die Erfahrungen der Praktiker in den letzten Jahren zeigen, dass sich bei einem zehnmonatigen Bezug durch eine Person rechnerisch lediglich eine durchschnittliche Ersatzrate von 62 Prozent ergibt. Bei einer Aufteilung der gesamten 14 Monate auf beide Eltern errechnet sie dagegen durchschnittlich 67,14 Prozent.

Damit wird die angestrebte Partnerschaftlichkeit nicht ausschließlich durch einen zusätzlichen positiven Anreiz hergestellt. Familien, die ihre Bezugsmonate nicht entsprechend dem gesetzgeberisch gewünschten Modell aufteilen können, müssen vielmehr mit Leistungseinbußen rechnen.

Der dbb und die dbb bundesfrauenvertretung sprechen sich gegen eine Absenkung der Einkommensersatzleistung auf 50 Prozent aus.

Der dbb und die dbb bundesfrauenvertretung unterstützen grundsätzlich den Ansatz, eine annähernd paritätische Aufteilung der Elternzeit durch einen höheren Einkommensersatz finanziell zu honorieren. Gleichzeitig wird die vorgesehene Absenkung der Ersatzrate auf 50 Prozent kritisch gesehen. Partnerschaftliche Betreuung sollte durch zusätzliche Anreize gefördert werden und nicht durch finanzielle Nachteile bei einer anderen Aufteilung der Sorgearbeit.

Zu § 2a BEEG-E – Geschwisterbonus

Der Anspruch auf den Geschwisterbonus soll künftig erst mit Ablauf des Lebensmonats enden, in dem auch der Elterngeldbezug für das Kind endet, für das Elterngeld gezahlt wird.

Die vorgesehene Änderung wird begrüßt. Die Regelung erhöht die Planungssicherheit für Familien und vereinfacht zugleich den administrativen Vollzug.

Zum Mehrlingszuschlag

Der dbb und die dbb bundesfrauenvertretung bedauern, dass der Referentenentwurf keine Erhöhung des Mehrlingszuschlags vorsieht. Mehrlingsfamilien sind gleichzeitig mit einem erheblich höheren Betreuungsaufwand und zusätzlichen finanziellen Belastungen konfrontiert. Der dbb und die dbb bundesfrauenvertretung fordern daher, die anstehende Reform zu nutzen, um auch den Zuschlag bei Mehrlingsgeburten angemessen anzuheben.

Zu § 2b BEEG-E – Bemessungszeitraum

Die mit § 2b BEEG-E vorgesehene Vereinheitlichung des Bemessungszeitraums wird vom dbb und der dbb bundesfrauenvertretung begrüßt.

Für die Ermittlung des Einkommens aus nichtselbstständiger Erwerbstätigkeit soll künftig grundsätzlich das Kalenderjahr vor der Geburt des Kindes maßgeblich sein.

Zu § 2c BEEG-E – Einkommen aus nichtselbstständiger Erwerbstätigkeit

Nach dem Referentenentwurf sollen insbesondere die Lohnsteuerbescheinigung, elektronisch übermittelte Entgeltbescheinigungsdaten oder Lohn- und Gehaltsbescheinigungen als Grundlage der Einkommensermittlung dienen.

Die Vereinfachung der Einkommensermittlung wird grundsätzlich unterstützt. Problematisch kann hingegen die Berücksichtigung sonstiger Bezüge während des Bezugszeitraums werden. Dadurch müssen etwa Zahlungen wie ein anteiliges 13. Monatsgehalt, Urlaubsabgeltungen oder Gewinnbeteiligungen berücksichtigt werden. Hier sind insoweit zusätzlicher Prüfungs- und Beratungsaufwand sowie gegebenenfalls nachträgliche Anrechnungen und Überzahlungen zu erwarten. Das eigentliche Ziel der Reform, den Vollzug einfacher und schneller zu machen, könnte damit teilweise konterkariert werden.

Der dbb und die dbb bundesfrauenvertretung fordern deshalb eine Überprüfung der Regelung unter dem Gesichtspunkt der tatsächlichen Verwaltungsvereinfachung. Eine Vereinfachung bei der erstmaligen Bewilligung darf nicht zu zusätzlichen Prüfungen und Rückforderungen im weiteren Verfahren führen.

Zu § 4 BEEG-E – Bezugsdauer und Anspruchsumfang

Die Beibehaltung eines Gesamtanspruchs von grundsätzlich bis zu 14 Monaten Basiselterngeld wird ausdrücklich begrüßt.

Nach dem Referentenentwurf sollen Eltern gemeinsam Anspruch auf sechs frei aufteilbare Monate erhalten. Hinzu kommen jeweils vier nicht übertragbare Monate pro Elternteil. Ein Elternteil kann grundsätzlich höchstens zehn Monate Basiselterngeld beziehen. Der parallele Bezug durch beide Elternteile wird wieder ermöglicht.

Die Abkehr von der in den vergangenen Monaten diskutierten Verkürzung des gesamten Elterngeldbezugs ist aus Sicht des dbb und der dbb bundesfrauenvertretung richtig.

Die Beschränkung auf höchstens zehn Monate für einen Elternteil sehen der dbb und die dbb bundesfrauenvertretung kritisch.

Der dbb und die dbb bundesfrauenvertretung unterstützen ausdrücklich das Ziel einer stärkeren Beteiligung von Vätern beziehungsweise zweiten Elternteilen an der Betreuung. Entscheidend ist jedoch, wie diese stärkere Beteiligung erreicht wird. Finanzielle Einbußen sind für zahlreiche Familien ein wesentlicher Grund dafür, dass Väter nur kurze Elternzeiten in Anspruch nehmen. Das Problem lässt sich deshalb nicht allein durch zusätzliche reservierte Monate lösen.

Der dbb und die dbb bundesfrauenvertretung fordern, mehr Partnerschaftlichkeit durch positive finanzielle Anreize zu fördern und gleichzeitig die Wahlfreiheit der Familien zu bewahren. Die starre Begrenzung des Anspruchs eines Elternteils auf zehn Monate ist daher nicht zielführend und entsprechend zu überprüfen.

Ausdrücklich begrüßt wird dagegen die Aufhebung der Einschränkung beim gleichzeitigen Bezug von Basiselterngeld. Die bisherige Einschränkung verursacht einen erheblichen Beratungs- und Korrekturaufwand.

Der dbb und die dbb bundesfrauenvertretung weisen darauf hin, dass sich eine stärkere Väterbeteiligung gleichstellungspolitisch jedoch nicht darin erschöpfen darf, dass Väter beziehungsweise zweite Elternteile formal mehr Elterngeldmonate in Anspruch nehmen. Entscheidend ist vielmehr, dass sie auch eigenständig Verantwortung für Betreuung und Sorgearbeit übernehmen. Gemeinsame Bezugszeiten sind deshalb mit dem Ziel in Einklang zu bringen, beiden Elternteilen eigene Sorgezeiten zu ermöglichen.

Ebenso begrüßt wird die Beibehaltung zusätzlicher Elterngeldmonate bei Frühgeburten. Je nach Abstand zwischen tatsächlicher Geburt und errechnetem Geburtstermin sieht der Referentenentwurf zusätzliche Monatsbeträge und entsprechend verlängerte Bezugszeiträume vor.

Zu § 4b BEEG – Partnerschaftsbonus

Der bisherige Partnerschaftsbonus soll vollständig gestrichen werden. Als Grund nennt der Gesetzentwurf insbesondere den hohen Verwaltungs- und Beratungsaufwand bei gleichzeitig geringer Inanspruchnahme.

Aus Sicht des Verwaltungsvollzugs ist die Kritik nachvollziehbar. Gleichstellungspolitisch ist die Streichung dagegen differenzierter zu betrachten. Die Zielsetzung des eingeführten Partnerschaftsbonus war, Eltern einen konkreten Anreiz für eine partnerschaftliche Kombination von Teilzeiterwerbstätigkeit und Sorgearbeit zu geben. Mit der Abschaffung des Partnerschaftsbonus darf deshalb nicht zugleich ein Instrument zur Förderung partnerschaftlicher Teilzeit ersatzlos verloren gehen.

Der dbb und die dbb bundesfrauenvertretung sprechen sich dafür aus, die geringe Inanspruchnahme des Partnerschaftsbonus zum Anlass zu nehmen, die Förderung partnerschaftlicher Teilzeit einfacher, verständlicher und praxistauglicher auszugestalten. Gefordert wird insbesondere, weiterhin einen klaren finanziellen Anreiz für Modelle vorzusehen, in denen beide Eltern ihre Erwerbsarbeitszeit zugunsten gemeinsamer Sorgearbeit reduzieren. Solche Modelle können dazu beitragen, dass nicht weiterhin überwiegend Frauen ihre Arbeitszeit reduzieren und dadurch Nachteile bei Einkommen, Karriere und Alterssicherung tragen.

Der dbb und die dbb bundesfrauenvertretung fordern in diesem Zusammenhang zugleich eine Stärkung der ElterngeldPlus-Regelung zur besseren Vereinbarkeit von Teilzeitarbeit und Familienzeit. Gerade vor dem Hintergrund der vorgesehenen Abschaffung des Partnerschaftsbonus kommt dem ElterngeldPlus eine besondere Bedeutung für die Verbindung von Erwerbs- und Sorgearbeit zu.

Zu § 4b BEEG-E – Alleiniger Bezug durch einen Elternteil

Der Referentenentwurf sieht besondere Regelungen vor, nach denen ein Elternteil auch die grundsätzlich für den anderen Elternteil reservierten Monate erhalten kann. Dies betrifft unter anderem bestimmte Alleinerziehende sowie Fälle, in denen die Betreuung durch den anderen Elternteil wegen Kindeswohlgefährdung oder etwa einer schweren Krankheit beziehungsweise Schwerbehinderung unmöglich ist. Wirtschaftliche Gründe oder eine Verhinderung wegen anderweitiger Tätigkeiten sollen dagegen ausdrücklich nicht ausreichen.

Die notwendigen Ausnahmeregelungen werden begrüßt. Gleichzeitig unterstreichen sie das grundlegende Spannungsverhältnis des neuen Modells: Die Lebenswirklichkeit von Familien ist vielfältig. Starre Vorgaben zur Verteilung der Bezugsmonate können dieser Vielfalt nur eingeschränkt gerecht werden.

Der dbb und die dbb bundesfrauenvertretung sprechen sich deshalb auch hier für eine Ausgestaltung aus, die Partnerschaftlichkeit fördert, ohne notwendige individuelle Gestaltungsspielräume unverhältnismäßig einzuschränken.

Kritisch gesehen wird insbesondere die finanzielle Ausgestaltung für Alleinerziehende. Zwar können sie weiterhin bis zu 14 Monate Elterngeld beziehen und für bis zu acht Monate die erhöhte Ersatzrate von 80 Prozent erhalten. In den übrigen Monaten soll jedoch auch für sie lediglich eine Ersatzrate von 50 Prozent gelten. Alleinerziehende können die Betreuung und die damit verbundenen Einkommenseinbußen gerade nicht partnerschaftlich verteilen. Aus Sicht des dbb und der dbb bundesfrauenvertretung dürfen sie deshalb durch die Systematik des neuen Modells nicht schlechter abgesichert werden. Für sie muss daher auch über den achten Bezugsmonat hinaus eine angemessene finanzielle Absicherung gewährleistet sein.

Zu § 7 BEEG-E – Antragstellung

Der dbb und die dbb bundesfrauenvertretung begrüßen ausdrücklich das Ziel des Referentenentwurfs, die Bearbeitung von Elterngeldanträgen zu beschleunigen. Elterngeld dient der Sicherung des Lebensunterhalts in einer Phase, in der Erwerbseinkommen ganz oder teilweise wegfällt. Lange Bearbeitungszeiten können Familien deshalb vor erhebliche finanzielle Belastungen stellen. Die vorgesehenen Verwaltungsvereinfachungen müssen deshalb mit ausreichenden personellen Kapazitäten im Verwaltungsvollzug einhergehen, um sich auch tatsächlich in einer zeitnahen Bewilligung und Auszahlung des Elterngeldes niederschlagen zu können.

Zugleich ist zu berücksichtigen, dass sich durch die Umstellung bei nichtselbstständig Beschäftigten der für die Elterngeldberechnung maßgebliche Einkommenszeitraum verändert. Je nach individuellem Einkommensverlauf kann dies

Auswirkungen auf die Höhe des Elterngeldes haben. Gefordert wird daher, sicherzustellen, dass die angestrebte Verwaltungsvereinfachung nicht zu unangemessenen finanziellen Nachteilen für die Leistungsberechtigten führt.

Kritisch bewerten der dbb und die dbb bundesfrauenvertretung den Wegfall der bisherigen Möglichkeit, bestimmte Entscheidungen über die Art des Elterngeldbezugs rückwirkend zu ändern.

Insbesondere die bislang bestehende Möglichkeit, ElterngeldPlus-Monate rückwirkend in Basiselterngeld umzuwandeln, wird derzeit von Familien genutzt, wenn sich die ursprünglich geplante Lebens- oder Erwerbssituation verändert, etwa bei einer früheren Erhöhung der Arbeitszeit oder bei der Geburt eines weiteren Kindes. Gerade ein Familienleistungsgesetz muss auf Lebenssituationen reagieren können, die über längere Zeiträume nicht vollständig vorhersehbar sind.

Der dbb und die dbb bundesfrauenvertretung fordern deshalb, die bestehenden Möglichkeiten zur rückwirkenden Anpassung nicht ohne zwingenden Grund einzuschränken. Verwaltungsvereinfachung und Flexibilität für Familien dürfen nicht gegeneinander ausgespielt werden.

Zu Artikel 2

Änderung des Mutterschutzgesetzes

Zu § 4 MuSchG-E – Verbot der Mehrarbeit und Ruhezeit

Nach dem Referentenentwurf sollen die besonderen Vorgaben zu Mehrarbeit und Ruhezeiten für stillende Frauen künftig auf die ersten zwölf Monate nach der Entbindung begrenzt werden. Nach der Begründung des Referentenentwurfs soll damit deutlicher zwischen dem besonderen Schutz von stillenden Frauen mit Säuglingen und dem Stillen älterer Kinder unterschieden werden. Ziel ist es zugleich, die berufliche Teilhabe der Frau nicht durch Beschäftigungsverbote zu beschränken, die aus Sicht des Gesetzgebers nicht mehr durch den Gesundheitsschutz gerechtfertigt sind.

Die gesetzliche Begrenzung auf zwölf Monate darf nicht dazu führen, dass besondere gesundheitliche Belastungen, die auch nach diesem Zeitraum im Zusammenhang mit dem Stillen bestehen können, unberücksichtigt bleiben.

Der dbb und die dbb bundesfrauenvertretung lehnen eine starre Begrenzung der arbeitszeitlichen Schutzvorschriften für stillende Frauen auf zwölf Monate ab. Die Dauer des Stillens ist eine individuelle Entscheidung und darf nicht durch eine pauschale Absenkung des gesetzlichen Schutzniveaus beeinflusst werden. Aus Sicht des dbb und der dbb bundesfrauenvertretung sollten die besonderen Still- und Schutzzeiten vielmehr bis zu einem Kindesalter von 18 Monaten gewährleistet

werden. Eine bessere berufliche Teilhabe von Frauen darf nicht dadurch erreicht werden, dass bestehende Schutzrechte verkürzt werden, sondern durch mutterschutzgerechte Arbeitsbedingungen und eine an der individuellen Situation orientierte Gefährdungsbeurteilung.

Zu § 5 MuSchG-E – Nachtarbeit

Der Entwurf gestaltet auch das Nachtarbeitsverbot neu. Eine Beschäftigung zwischen 20 und 22 Uhr soll zulässig sein, wenn sich die Frau ausdrücklich hierzu bereit erklärt, nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen die Beschäftigung spricht und insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist. Die bisher erforderliche behördliche Genehmigung für diesen Zeitraum soll entfallen. Auch die besonderen Regelungen zur Nachtarbeit sollen für stillende Frauen künftig auf zwölf Monate nach der Entbindung begrenzt sein.

Der dbb und die dbb bundesfrauenvertretung sehen die Regelung kritisch. Zu sehr besteht die Gefahr, dass auf die Beschäftigte Druck ausgeübt wird, auch nach 20.00 Uhr zu arbeiten. Aus Sicht des dbb und der dbb bundesfrauenvertretung ist daher wesentlich, dass die Freiwilligkeit der Beschäftigung tatsächlich gewährleistet bleibt. Bei der praktischen Anwendung muss ausgeschlossen sein, dass zudem aus einer verweigerten oder widerrufenen Zustimmung Nachteile für die Beschäftigte entstehen.

Zudem ist kritisch zu bewerten, dass mit dem Wegfall des behördlichen Genehmigungsverfahrens eine externe Kontroll- und Schutzinstanz entfällt. Es muss deshalb durch geeignete verfahrensrechtliche Sicherungen gewährleistet werden, dass die Zustimmung tatsächlich freiwillig erfolgt und jederzeit ohne Nachteile widerrufen werden kann.

Zu § 16 MuSchG-E – Ärztliches Beschäftigungsverbot

Nach dem neuen Absatz 3 des § 16 MuSchG sollen Ärztinnen und Ärzte in dem ärztlichen Zeugnis die Tätigkeiten, welche die Frau nicht ausüben darf, beziehungsweise die Arbeitsbedingungen, denen sie nicht ausgesetzt werden darf, benennen. Mit der Neuregelung soll nach der Entwurfsbegründung verdeutlicht werden, dass ein ärztliches Zeugnis nicht automatisch zu einem vollständigen Beschäftigungsverbot führen muss. Vielmehr sollen die individuellen Einschränkungen für bestimmte Tätigkeiten oder Arbeitsbedingungen konkretisiert werden. Beschäftigungsverbote sollen nach dem Konzept des Gesetzgebers nur das letzte Mittel sein.

Der dbb und die dbb bundesfrauenvertretung sehen diese Regelung kritisch. Die Konkretisierung des ärztlichen Zeugnisses darf nicht zu einer zusätzlichen Belastung der betroffenen Frauen führen. Zudem kann nur davor gewarnt werden, die

Verantwortung für die Ausgestaltung eines mutterschutzgerechten Arbeitsplatzes auf die Frau oder die behandelnde Ärztin beziehungsweise den behandelnden Arzt zu verlagern. Verantwortlich für die Gefährdungsbeurteilung und die Umsetzung geeigneter Schutzmaßnahmen bleibt der Arbeitgeber. Die Konkretisierung des ärztlichen Zeugnisses darf weder zu Verzögerungen beim Schutz der Frau noch zu Auseinandersetzungen über einzelne Tätigkeiten führen. Bestehen Zweifel, muss der Schutz der schwangeren oder stillenden Frau und ihres Kindes Vorrang haben.

C) Zusammenfassung

Der dbb und die dbb bundesfrauenvertretung begrüßen Regelungen, die zur Vereinfachung des Verwaltungsvollzuges führen.

Weiterhin besteht jedoch erheblicher Änderungsbedarf.

Gefordert wird insbesondere,

- die Einkommensersatzleistung nach den ersten vier Bezugsmonaten **nicht auf lediglich 50 Prozent abzusenken**,
- Mindest- und Höchstbetrag des Elterngeldes **deutlicher anzuheben und anschließend zu dynamisieren**,
- die stärkere Beteiligung des zweiten Elternteils **durch positive Anreize, statt durch Einschränkungen der familiären Wahlfreiheit** zu erreichen,
- die Begrenzung auf höchstens zehn Basiselterngeldmonate für einen Elternteil zu überprüfen,
- bei der Abschaffung des Partnerschaftsbonus weiterhin wirksame Anreize für partnerschaftliche Teilzeit sicherzustellen,
- die **ElterngeldPlus-Regelung** zur besseren Vereinbarkeit von Teilzeitarbeit und Familienzeit zu stärken,
- eine flächendeckende, verlässliche und **bedarfsgerechte Kinderbetreuungsinfrastruktur als notwendige Voraussetzung partnerschaftlicher Erwerbs- und Sorgearbeit** sicherzustellen,
- **Alleinerziehende** auch über den achten Bezugsmonat hinaus angemessen finanziell abzusichern,
- den Mehrlingszuschlag angemessen anzuheben,

- dem Elternteil, der keinen Mutterschutz in Anspruch nehmen kann, zehn Arbeitstage bezahlte Freistellung anlässlich der Geburt zusätzlich zu bestehenden Elternzeit- und Elterngeldansprüchen zu gewähren,
- sämtliche Vereinfachungsregelungen konsequent auf ihre tatsächliche Vollzugstauglichkeit zu überprüfen,
- bei den Änderungen des **Mutterschutzgesetzes** das bestehende Schutzniveau zu wahren, die Freiwilligkeit bei Abend- und Nachtarbeit wirksam sicherzustellen und auf eine starre Begrenzung der arbeitszeitlichen Schutzvorschriften für stillende Frauen auf zwölf Monate zu verzichten,
- **Elternzeit** bis mindestens zum 14. Lebensjahr des Kindes übertragen zu können und
- berufliche und finanzielle **Nachteile** infolge familienbedingter Auszeiten **abzubauen** und insbesondere **bessere Teilzeit- und Rückkehrmöglichkeiten** während und nach der Elternzeit sicherzustellen.