



Ausschussdrucksache 20(13)70j

angeforderte Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung im Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend am 18. September 2023

zu dem Antrag der Fraktion der CDU/CSU
„Schwanger- und Mutterschaft für Gründerinnen und Selbständige erleichtern“
(BT-Drs. 20/6911)

Marianne Weg, Deutscher Juristinnenbund e. V. (djb)

Mutterschutz für Selbstständige einführen: gleichwertig, proaktiv, wirksam

Stellungnahme für die Anhörung im Familienausschuss des Deutschen Bundestages am 18.09.2023 zur Drucksache 20/6911 Antrag der Fraktion der CDU/CSU „Schwanger- und Mutterschaft für Gründerinnen und Selbstständige erleichtern“

Mutterschutz in der Arbeitswelt muss für Selbstständige im Mutterschutzgesetz (MuSchG) sowie durch flankierende Maßnahmen verschiedener Akteursbereiche den notwendigen und geeigneten Rahmen erhalten. Dafür stehen nicht bloß „der Staat“ und der Gesetzgeber mit dem Mutterschutzgesetz in der Verantwortung, sondern auch Organisationen und Verbände, welche die Belange der Unternehmen und der Freien Berufe organisieren und vertreten.

Ausgehend von den im Policy Paper des Deutschen Juristinnenbundes¹ vom Februar 2023 dargelegten Positionen werden im Folgenden zwei Schwerpunkte gesetzt:

- Regelung des Mutterschutzes für Selbstständige im Mutterschutzgesetz (MuSchG): Ansprüche auf Freistellung mit finanziellen Leistungen. Dabei ist auch die Finanzierungsfrage zu stellen.
- Unterstützende Maßnahmen, um den Fortbestand des Unternehmens zu sichern: Hilfen bei den unternehmerischen Aufgaben schon im Vorfeld einer Schwangerschaft sowie vor allem während der Schwangerschaft und frühen Phase der Mutterschaft, sowie Möglichkeiten der finanziellen Entlastung.

Auf allgemeine Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wie z.B. Vorhandensein von Kinderbetreuung und Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten wird nicht eingegangen. Sie betreffen nicht nur die Lebensphase von Schwangerschaft und früher Mutterschaft. Ausgeklammert wird auch das Thema Elternzeit und Elterngeld, zu dem das djb-Policy-Paper Vorschläge enthält.

1. Politikgestaltung zum Schutz von Selbstständigen bei Schwangerschaft und Mutterschaft

Einzelunternehmerinnen, Betriebsinhaberinnen und freiberuflich Selbstständige sind während ihrer Schwangerschaft und in den Wochen nach der Geburt vor Einkommensverlust, Einbußen ihrer Berufs- und Erwerbschancen sowie im Hinblick auf ihre Gesundheit und die ihres Kindes im Vergleich zu Arbeitnehmerinnen nicht oder nur unzureichend geschützt. Hier besteht eine Schutz- und Gerechtigkeitslücke, die negativ auf die Geschlechtergleichstellung in Beruf und Wirtschaft wirkt.

Die EU-Richtlinie 2010/41/EU fordert seit mehr als einem Jahrzehnt einen rechtlichen Schutzrahmen für selbstständige Schwangere in Form von Mutterschaftsleistungen für eine Erwerbsunterbrechung im Umfang von mindestens 14 Wochen vor und nach der Geburt eines Kindes. Sie knüpfte 2010 an die ILO-Konvention Nr. 183 aus dem Jahr 2000 an, die eine Mutterschafts-Freistellung für einen solchen Zeitraum mit einer finanziellen Absicherung in Höhe von mindestens 2/3 des bisherigen Einkommens vorsieht.

Bei den Beratungen 2016 ff. zur Neuregelung des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) blieb diese Verpflichtung ausgeklammert.² Die ILO-Konvention wurde von Deutschland erst 2021 ratifiziert. Eine Reihe von EU-Mitgliedstaaten weist entsprechende Regelungen auf.³

Eine Ergänzung des 2018 in Kraft getretenen Mutterschutzgesetzes ist überfällig.

¹https://www.djb.de/fileadmin/user_upload/presse/stellungnahmen/st23-01_Mutterschutz_fuer_Selbststaendige.pdf

² Nicht als einziges Thema: Eine Ergänzung des Mutterschutzes ist auch für Frauen mit befristetem Arbeitsvertrag erforderlich. Nach dem geltenden MuSchG haben sie nach Vertragsende keinen Anspruch mehr auf Mutterschutzlohn und Mutterschaftsgeld.

³ Eine Übersicht über die Regelungen in ausgewählten EU-Mitgliedsstaaten hat der Wissenschaftliche Dienst des Deutschen Bundestages 2022 erstellt (Az. WD 9 - 3000 – 055/22).

2. Regelung des Mutterschutzes für Selbstständige im Rahmen des Mutterschutzgesetzes

Die doppelte Zielsetzung des MuSchG ist für Selbstständige genauso wichtig wie für Arbeitnehmerinnen:

- Sicherung gesundheitlich tragbarer Arbeitsbedingungen für schwangere Frauen sowie für frisch entbundene und stillende Mütter;
- Freistellung mit Einkommensabsicherung für bestimmte Zeiten bzw. unter bestimmten betrieblichen Bedingungen am Arbeitsplatz.

2.1. Freistellung für die Mutterschutzfrist vor und nach der Geburt mit Mutterschaftsgeld

Für selbstständig und freiberuflich tätige Schwangere und frisch entbundene Mütter muss im MuSchG ein **Rechtsanspruch auf Mutterschaftsgeld in der Mutterschutzfrist 6 Wochen vor und 8 Wochen nach der Geburt** geschaffen werden, entsprechend dem für diese Zeiten grundsätzlich geregelten mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot für Arbeitnehmerinnen.

Dabei kann die Arbeitnehmerin in den 6 Wochen vor der Geburt nach eigener Entscheidung dennoch weiterarbeiten. In den 8 Wochen nach der Geburt besteht ein absolutes Beschäftigungsverbot.

Über eine Regelung des vor- und nachgeburtlichen Mutterschutzes für Selbstständige besteht angesichts der EU-rechtlichen Vorgabe kein grundsätzlicher Erörterungsbedarf. Einzelne Aspekte bedürfen der Konkretisierung und ggfs. Differenzierung.

2.2. Weiterarbeit der Unternehmerin während der Mutterschutzfrist „in geringem, für den Fortbestand des Unternehmens notwendigem Umfang“

Einer begrenzten Weiterarbeit der Selbstständigen ist zur Einlösung des Ziels „Nachteilsfreie Fortsetzung der Berufstätigkeit“ zuzustimmen. In der Praxis wird es erhebliche Branchenunterschiede geben, was als „geringer Umfang“ für den Betrieb unverzichtbar ist, bzw. was die Selbstständige unter Belastungsgesichtspunkten und von der Natur der Aufgaben her leisten kann.⁴

Begrenzte eigene Tätigkeiten können bzw. werden i.d.R. für die Selbstständige auch in der Mutterschutzfrist nach der Geburt zwingend erforderlich sein und sollten zulässig sein.

Für die stärker schutzbedürftige, weil vom Arbeitgeber abhängige angestellte Arbeitnehmerin ist klarzustellen, dass das für sie geltende absolute Beschäftigungsverbot nach der Geburt nicht aufgeweicht wird.

Diskussionsbedarf besteht hinsichtlich der Konkretisierung: Wie wird der erforderliche Umfang festgestellt und die Einhaltung überprüft? Sind hierdurch generierte Einnahmen⁵ zu berücksichtigen?

2.3. Freistellung während der Schwangerschaft bei unverantwortbarer Gefährdung durch die Arbeitsbedingungen: Betriebliches Beschäftigungsverbot mit Mutterschutzlohn

Zusätzlich zur Freistellung im vor- und nachgeburtlichen Mutterschutz besteht ein Schutzbedarf auch für selbstständig und freiberuflich Tätige analog zu Arbeitnehmerinnen, wenn ihre konkreten Arbeitsbedingungen während der Schwangerschaftsmonate wegen des Grades der Gefährdung ein betriebliches Beschäftigungsverbot begründen.

Ein Rechtsanspruch auf Mutterschutzlohn für schwangere Selbstständige im Falle einer zwingenden Unterbrechung wegen der Gefährlichkeit ihrer Tätigkeit sollte geschaffen werden.

Die Sachverhalte sind komplex; die Diskussion hierüber ist noch zu führen.

Bislang werden lediglich illustrierend Arbeitssituationen aufgezeigt, in denen auch ohne arbeits- und mutterschutzfachliche Kompetenz auf der Hand liegt, dass eine schwangere oder soeben entbundene Person sie keineswegs ausüben kann (z.B. hochschwanger auf einem Gerüst, Gefahrstoffen ausgesetzt sein). Eine Sichtweise

⁴ Beispiel die Dachdeckermeisterin mit nur einem Gesellen, die selbst auf dem Gerüst oder dem Dach mitarbeitet, im Vergleich mit der freiberuflichen Grafikerin, die als Solo-Selbstständige am Computer im Büro arbeitet, oder im Vergleich mit der Rechtsanwältin mit stundenweise beschäftigter Bürokraft.

⁵ Das betrifft den Fall, dass es nicht um allgemeine Führungsaufgaben geht, sondern um Erledigung konkreter Aufträge und Tätigkeiten, die unmittelbar zurechenbar Umsatz und Einnahmen generieren.

primär auf physische Gefährdungen und Unfallrisiken greift jedoch zu kurz. Sie muss mit arbeits- und mutterschutzrechtlicher Expertise verbreitert und vertieft werden. In vielen Berufen und Branchen (Dienstleistungen, New Economy) geht es auch um psychische Belastungen, z.B. Stress oder Risiken von Gewalt, sowie um Arbeitszeitschutz (Überstunden, Nachtarbeit).

2.4. Gefährdungsanalyse und betrieblicher Gesundheitsschutz für die schwangere Selbstständige im Rechtsrahmen des Mutterschutzgesetzes

Die Arbeitsschutzgesetze gelten in ihrer Gesamtheit für Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen sind verpflichtet, die Einhaltung sicherzustellen.

Die mutterschutzrechtlichen Verpflichtungen, die eine Arbeitgeberin oder ein Arbeitgeber zum Schutz der Arbeitnehmerin zu erfüllen hat – insbesondere Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen und Schutzmaßnahmen, Dokumentation, Information der Arbeitsschutz-Aufsichtsbehörde – gelten nicht für die Person der Selbstständigen/Arbeitgeberin selbst. Inwieweit sie ihre eigenen Arbeitsbedingungen entsprechend gestaltet, ist grundsätzlich in ihre Eigenverantwortung gestellt.

Wenn allerdings die schwangere Selbstständige im Falle eines notwendigen betrieblichen Beschäftigungsverbot während der Schwangerschaftsmonate vor der Mutterschutzfrist Schutz erhalten soll, muss von der Rechtslage des MuschG⁶ für Arbeitnehmerinnen ausgegangen werden:

- Einzelne Bestimmungen des MuSchG regeln grundsätzliche Beschäftigungsverbote im Rahmen des arbeitszeitlichen Gesundheitsschutzes (MuSchG §§ 3 bis 8: Beispiele Nachtarbeit, Überstunden). Unzulässige Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen sind im MuSchG aufgezählt (§§ 9 bis 15). Inwieweit diese Beschäftigungsverbote entsprechend auch für schwangere Selbstständige in vollem Umfang bindend wären, ist bislang nicht diskutiert.
- Für Arbeitnehmerinnen kommt es hinsichtlich aller möglichen Gefährdungsfaktoren am Arbeitsplatz zu einem betrieblichen Beschäftigungsverbot, wenn die Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsbedingungen eine „unverantwortbare Gefährdung“ (MuSchG § 9) für die Schwangere und ihr Kind feststellt und diese nicht durch Schutzmaßnahmen beseitigt oder ausreichend reduziert kann.⁷

Für die Überprüfung, ob die Arbeitsbedingungen ein Beschäftigungsverbot zwingend erforderlich machen, gibt das MuSchG die Vorgehensweise vor. Für die schwangere Selbstständige folgt entsprechend:

- Die Selbstständige hat für sich eine Gefährdungsbeurteilung genauso zu machen, wie sie es als Arbeitgeberin tun muss, wenn eine Angestellte ihre Schwangerschaft anzeigt.
- Sie muss prüfen, ob bzw. mit welchen Maßnahmen - technische Maßnahmen zur Risikovermeidung, Arbeitsplatzumgestaltung, Umorganisation der Arbeitsaufgaben usw. - die Gefährdungen beseitigt werden können.
- Wenn die Gefährdung nicht beseitigt bzw. auf ein gesundheitlich vertretbares Maß gemindert werden kann, muss eine „unverantwortbare Gefährdung“ festgestellt werden.
- Dann ist die Folge ein betriebliches Beschäftigungsverbot mit Mutterschutzlohn als Einkommensersatz.

Für die praktische Umsetzung ist die Frage zu klären: Wie soll der Verfahrensweg bis hin zum Ergebnis „unverantwortbare Gefährdung“ durchgeführt und dokumentiert werden? Eine schriftliche Anzeige bei der Arbeitsschutzbehörde, vergleichbar der Anzeige eines Beschäftigungsverbot bei der Arbeitnehmerin wäre die Voraussetzung für die Zahlung von Mutterschutzlohn.

2.5. Finanzielle Absicherung der Selbstständigen durch Mutterschaftsgeld und Mutterschutzlohn

Die Einkommensersatzleistungen des MuSchG dienen der finanziellen Absicherung der privaten Lebenssituation. Eine angestellte Arbeitnehmerin erhält vollen Einkommensersatz.

⁶ MuSchG Abschnitt 2 §§ 3 bis 15: Gesundheitsschutz (Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz, Betrieblicher Gesundheitsschutz); ferner sowie eine Reihe von Arbeitsschutzverordnungen, z.B. zu Gefährdungen und daraus folgenden Beschäftigungsverboten für schwangere und stillende Personen beim Heben und Tragen von Lasten, Gefahrstoffexposition, Lärm und Vibrationen.

⁷ Der Verfahrensablauf für die Gefährdungsbeurteilung, die ggfs. zum Ergebnis einer „unverantwortbaren Gefährdung“ mit der Folge eines betrieblichen Beschäftigungsverbot führen kann, ist in der Mutterschutzregel 10.1.23 festgelegt: <https://www.ausschuss-fuer-mutterschutz.de/arbeitsergebnisse/regeln>

Für die Gruppe der Selbstständigen erscheint eine Deckelung analog zum Elterngeld im Hinblick auf den Zweck der finanziellen Leistung – die *individuell-persönliche* Einkommensabsicherung der schwangeren bzw. frisch entbundenen Selbstständigen – gerechtfertigt.

Bei einer Schwangerschaft kurz nach der Gründung sind u.U. Nachteile zu erwarten, weil zuvor erst geringe Umsätze und Einkünfte erzielt wurden – hierfür sollte ggfs. eine Lösung gefunden werden.

3. Finanzierung des Mutterschutzes für Selbstständige

Die Finanzierung von Mutterschutzlohn und Mutterschaftsgeld für Selbstständige sollte mit einer allgemeinen Arbeitgeberumlage gedeckt werden, entsprechend der U 2 Umlage für Arbeitnehmerinnen.

Die U 2 Umlage ist eine Arbeitgebersicherung gemäß dem Solidarprinzip: Alle Unternehmen, die Arbeitnehmer*innen beschäftigen, bringen den Finanzbedarf auf, unabhängig davon, ob bei ihren Beschäftigten viel oder wenig oder gar keine Schwangerschafts- und Mutterschaftsfälle vorkommen und sie Erstattungen aus der Umlage realisieren.

Weil das gesamte Spektrum der Selbstständigen als anspruchsberechtigt in das Mutterschutzgesetz aufgenommen wird, ist kein Argument zu erkennen, hier vom Solidarprinzip abzuweichen und den Sonderweg über eine Steuerfinanzierung zu fordern.

Für die Umlage muss eine Bemessungsgrundlage bestimmt werden, auf welche alle Arbeitgeber – Kapitalgesellschaften, Personengesellschaften, selbstständige Einzelunternehmer*innen und Freiberufler*innen – in den Fonds für den Mutterschutz für Selbstständige einzahlen.

4. Unterstützungsmaßnahmen für die Geschäftstätigkeit und den Fortbestand des Unternehmens

Betriebshelfer*innen als Lösungsweg?

In Deutschland existiert das Modell der Kostenerstattung (Sachleistung) für eine landwirtschaftliche Betriebshelfer*in unter den besonderen Bedingungen der SVLFG als branchenbezogener Sozialversicherung. Die Betriebsinhaberin dagegen erhält, wenn sie schwanger ist und ihr Kind zur Welt bringt, weder Mutterschaftsgeld noch Mutterschutzlohn; insoweit besteht auch bei der SVLFG Änderungsbedarf.

Die Regelung in Österreich gilt nicht nur für Frauen, die einen landwirtschaftlichen Betrieb leiten, sondern auch für verschiedene andere Gruppen von Selbstständigen. Es besteht jedoch Anspruch entweder auf Betriebshilfe als Sachleistung oder auf Wochengeld als Einkommensersatz, nicht auf beide Leistungen gleichzeitig.

Die in Drs. 20/6911 formulierte Auffassung, dass es möglich sei, ein System von Betriebshelfer*innen für Betriebe aller Wirtschaftszweige einzurichten, welche „die Arbeitskraft der schwangeren Unternehmerin ersetzen ... können,“ ist in der Verallgemeinerung nicht haltbar:

Wenn auf einem Bauernhof Hühner gefüttert, Kühe gemolken und Äpfel geerntet werden müssen, kann das anstelle der schwangeren Bäuerin ein*e Betriebshelfer*in übernehmen. Die Situation ist aber nicht vergleichbar mit den Kunden-/Auftraggeber-Beziehungen in Handwerk und Industrie oder bei den Dienstleistungen z.B. einer Anwaltskanzlei, eines Steuerberatungsbüros, einer Media- und Design-Agentur oder einer freiberuflichen Übersetzerin oder Lektorin: Die Expertise und der Status der selbstständigen Unternehmerin ist nicht beliebig durch eine Ersatzkraft abbildbar.

In vielen Bereichen ist der Vertraulichkeitsschutz für Mandanten/Klienten sowie Geschäftsbeziehungen essenziell. Es herrschen die Spielregeln der freien Marktwirtschaft mit Konkurrenz um Kunden und Marktanteile sowie mit Alleinstellungsmerkmalen („Geschäftsgeheimnissen“). Das setzt Grenzen für den Ersatz der schwangeren Selbstständigen durch eine fremde Person, selbst wenn diese die erforderliche Fachkompetenz besitzt.

Zudem ist schwer vorstellbar, dass im konkreten Einzelfall die Selbstständige für die Dauer ihrer Mutterschutzfrist, also für rund 3 ½ Monate, ab einem bestimmten Tag und in vielen Fällen an den Betriebs-Standort gebunden, für den größten Teil ihrer Aufgaben und Tätigkeiten eine qualifizierte Ersatzkraft findet und einstellen kann.

Alles in allem erscheint es realitätsfern, Betriebshelfer*innen- und Vertretungsmodelle in einem breiten Spektrum von Branchen zu etablieren. Ob sie in einzelnen Bereichen ein praktikabler Weg sein können, sollten Kammern und Berufsverbände erörtern und ggfs. für ihre Mitglieder entsprechende Angebote und Hilfestellungen umsetzen.

Die Finanzierung der Ersatzkraft ist nicht das Kernproblem: Wenn die Unternehmerin Mutterschaftsgeld erhält, wird der entsprechende Einkommensbetrag frei, den sie zuvor aus dem Unternehmen entnommen hat. Damit können zumindest teilweise die Kosten der Ersatzkraft abgedeckt werden. Außerdem generiert die Ersatzkraft Umsatz, indem sie hilft, den laufenden Geschäftsbetrieb fortzusetzen und die Nachfrage abzudecken.

Pool- oder Vertretungslösungen, wie sie für den Bereich der niedergelassenen Kassenärzt*innen vorhanden sind, können regional durch Kammern und Berufsverbände entwickelt und umgesetzt werden. Bei den niedergelassenen Kassenarzt-Praxen funktionieren die Vertretungsregelungen während befristeter Praxisschließungen allerdings auch deshalb, weil die Patient*innen i.d.R. nicht abgeworben werden.

Es sind eine Vielzahl von andere Wegen und Maßnahmen notwendig und denkbar, um die unternehmerische Tätigkeit der Selbstständigen im Hinblick auf eine geplante Schwangerschaft bzw. während dieser mehrmonatigen Phase wirksam zu stützen. Ziel muss sein, dass vorhersehbare Risiken rechtzeitig in den Blick genommen werden und ihnen proaktiv begegnet wird: durch informierte Entscheidungen z.B. über Versicherungen und Krediten, sowie durch Vorkehrungen wie z.B. Qualifizierung des eigenen Personals oder unternehmensübergreifende Kooperationen.

Solche Wege können durch Inanspruchnahme von Beratung oder durch Mentoring gefunden werden – schon ab der Gründung und im Weiteren kontinuierlich oder anlassbezogen.

5. Prävention und Hilfen hinsichtlich finanzieller Problemlagen bei Krediten, Steuerpflichten, sonstigen Abgaben

Viele Gründe können zu Liquiditätsproblemen und defizitären Bilanzen führen:

- Wenn für den Ausfall der Arbeitskraft der schwangeren Unternehmerin eine Ersatzkraft eingestellt werden muss, muss diese finanziert werden.
- Wenn der Umsatz (aus welchen Gründen auch immer) zurückgeht, bleiben die fixen sowie auch teils flexible Betriebskosten bestehen: Personalkosten, Miete, Wartungskosten für Maschinen und IT, ggfs. Kosten für Tilgung und Zinszahlung bestehender Kredite.
- Wenn nach den ersten Gründungsjahren mit Steueraufschub die Pflicht zur Steuerzahlung und -vorauszahlung beginnt und zeitlich mit einer Schwangerschaft zusammenfällt, wird eine Notlage entstehen, sofern zuvor keine Rücklagen gebildet wurden.
- Wenn die Belastung der Selbstständigen durch ihre Schwangerschaft mit einer allgemeinen Konjunkturkrise zusammenfällt oder wenn Sonderbelastungen entstehen – unvorhersehbarer hoher Investitionsbedarf, Kündigung der Geschäftsräume, Wegfall des wichtigsten Auftraggebers/Kunden usw. – kann es zu Liquiditätsengpässen und akutem Kreditbedarf kommen.
- Finanzielle Probleme entstehen auch, wenn Einkommensausfall- und Betriebskostenversicherung von Anfang an zur Kostenersparnis ungenügend gewählt wurden und die Risiken beim konkreten Schwangerschaftsfall nicht ausreichend abdecken.

Für solche Risiken kommen vielfältige Unterstützungsformen in Frage, die es zu etablieren gilt:

Förderprogramme für Gründungen und KMU

Öffentliche Programme von Bund und Ländern der Gründungsförderung und Mittelstandsförderung sollten ihre Richtlinien um Lösungen für den Schwangerschaftsfall ergänzen, z.B. in Form von Stundung oder Laufzeitverlängerung der Kredite. Schließlich geht es nur um einige Monate.

Bankenkredite

Bei der Kreditvergabe der Banken sollten im Rahmen der Vorab-Beratung auch Hinweise für mögliche Sondersituationen bei einer Schwangerschaft verpflichtend sein und mit entsprechend konkretisierter Dokumentationspflicht abgesichert werden.

Steuern

Das Steuerrecht sollte auf Ergänzungsbedarf für den Fall von Schwangerschaft/Mutterschaft hin geprüft werden, z.B. Absenkung der Steuervorauszahlungen, zinsfreie Steuerstundung.

Kosten der Selbstständigen vor und während der Schwangerschaft und Mutterschutzfrist für Beratung und Coaching sollten als Betriebskosten anerkannt werden, auch dann, wenn sie zu einem deutlichen Anteil persönliche Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie beinhalten.

Falls Beispiele bekannt werden, dass die Selbstständige durch ihre Weiterarbeit während der Schwangerschaft zusätzliche Kosten hat, die bisher dem Privatbereich zugerechnet werden, sollte hierfür die Absetzbarkeit als Betriebskosten geprüft werden.

Eine wichtige Rolle haben die steuerberatenden Berufe. Dies sollte ausdrücklich thematisiert werden, um eine explizite, vorausschauende Beratung von Mandantinnen ab der Gründungsphase für den Schwangerschaftsfall bzw. während der Schwangerschaft und Mutterschutzfrist sowie auch für eine eventuell anschließende Elternzeit zu erreichen. Hierfür sind die Bundessteuerberaterkammer sowie die Steuerberaterkammern der Länder zu adressieren. Sie sollten für die Thematik sensibilisieren, entsprechende Fortbildungen für Steuerberater*innen sowie ggfs. auch öffentliche Informationsveranstaltungen (nicht nur für Selbstständige) anbieten.

Versicherungen

Es muss darauf hingewirkt werden⁸, dass über Risiken und Versicherungsleistungen von Anfang im Rahmen der Gründungsberatung, durch die Steuerberater*in sowie insbesondere durch die Versicherungen selbst angemessen beraten wird. An erster Stelle steht dabei eine umfassende, zuverlässige Aufklärung und Beratung vor Abschluss insbesondere einer Krankenversicherung oder Betriebskostenversicherung. Nur so kann die Selbstständige eine informierte Entscheidung treffen, welchen Versicherungsschutz sie brauchen wird – nicht nur, aber auch für den Fall einer Schwangerschaft – und was sie dafür aufwenden will und muss.

Zu prüfen und transparent zu machen ist ferner, in welchen bestehenden üblichen Versicherungen der Fall der Schwangerschaft gegenwärtig nicht adäquat mit abgedeckt ist.⁹

Abgaben wie z.B. Kammerbeiträge

Denkbar wäre eine Reduzierung oder Erlass von Kosten bei Pflichtmitgliedschaften denkbar: Für den Zeitraum des Bezugs von Mutterschaftsgeld oder Mutterschutzlohn könnte zum Beispiel der Beitrag ausgesetzt oder reduziert werden (Beispiel: Rechtsanwaltskammer München).

6. Unterstützung für schwangere Selbstständige bei unternehmerischen Aufgaben

Gründer*innen, Selbstständige insbesondere mit kleineren Unternehmen, sowie Solo-Selbstständige brauchen Beratungsangebote, die konkret und passgenau, adressat*innen- und problemgerecht gestaltet sind. Beratung muss vorausschauend-präventiv, umsetzungsbegleitend sowie fallbezogen angeboten werden. Regionale Nähe und Branchenbezug sind entscheidende Vorteile. Hilfreich ist es, wenn zusätzlich Beratung und Austausch in Peer-Groups organisiert werden kann. Diese Aspekte sind für eine wirksame Beratung der Selbstständigen im Hinblick auf Schwangerschaft und Mutterschaft einer Gründerin oder Selbstständigen essenziell.

Eine zentrale allgemeine Anlauf- und Beratungsstelle kann Basisinformationen bereitstellen. Sie wird aber zwangsläufig Informations- und Beratungslücken aufweisen, z.B. wo ein Bundesland oder eine Kommune oder Region spezifische Förderungen bereitstellt und dazu auch berät. Außerdem erscheint es nicht leistbar, dass eine zentrale Einrichtung auf die höchst individuelle Situation der betroffenen Schwangeren in ihrem geschäftlichen und privaten Setting eingeht.

Beratung und Begleitung

Kammern und Berufs-/Branchenverbände sollten für Selbstständige in der Gründungsphase sowie vor oder während Schwangerschaft und Elternzeit Beratung und praktische Unterstützung anbieten. Für die Kammern sollte eine rechtliche Bindung geregelt werden, indem Geschlechtergleichstellung und Unterstützung bei Elternschaft/Mutterschaft“ als Pflichtaufgabe in die Kammergesetze und Verordnungen aufgenommen wird.

⁸ Die im Versicherungsvertragsgesetz geregelte Pflicht zur Berücksichtigung besonderer Aspekte in der Situation der Versicherungsnehmerin/des Versicherungsnehmers (§ 6) sowie die Leistungsansprüche und deren Einschränkungen/Ausschlüsse sollte in Bezug auf Schwangerschaft/Elternschaft konkretisiert werden und bei den Vorgaben für die Dokumentation der Beratung ausdrücklich genannt werden, d.h. bei der PKV insbesondere über die 8 Monate Wartefrist bei schwangerschaftsbedingten Leistungen sowie über die Notwendigkeit einer eigenen Versicherung für das neugeborene Kind.

⁹ Die Organisation der Unternehmerfrauen im Handwerk hat hierzu mit der Versicherungswirtschaft das Gespräch aufgenommen.

Informations- und Beratungsangebote der Kammern zu betrieblichen Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder zur Förderung von Frauen als Unternehmerinnen gibt es bislang nur freiwillig und nur in Einzelfällen. Eine rechtliche Verpflichtung würde diese Entwicklung stärken. Sie liegt im allgemeinen Interesse von Wirtschaft und Gesellschaft. Dass seinerzeit im Kammerrecht der Umweltschutz als Pflichtaufgabe verankert wurde, hat dazu geführt, dass fast überall vielfältige Informations- und Beratungsangebote für Unternehmen entstanden sind, die den betrieblichen Umweltschutz voranbringen.

Vor allem sollten auch unabhängige nichtkommerzielle Beratungsangebote für Gründer*innen und junge Unternehmer*innen die entsprechenden Themen mit aufnehmen. Bereits seit langem, jedoch nur vereinzelt gibt es frauenspezifische Beratungsangebote für Gründerinnen, etwa von den Regionalstellen Frau und Beruf NRW.

Coaching und Mentoring

Seit langem sind *Coaching-Angebote* für Frauen in Führungspositionen vorhanden. Sinnvoll wäre spezifisches Coaching für junge Unternehmerinnen einerseits begleitend in der Gründungsphase vor einer Schwangerschaft, andererseits während der besonderen Lebensphase von Schwangerschaft, Geburt und Elternzeit zu den anstehenden aktuellen Fragen und Problemen.

Mentoring-Programme sind vor allem im Wissenschaftsbereich bekannt und haben sich bewährt. Sie wären auch als Angebot für junge Unternehmerinnen hilfreich. Kammern und Berufsverbände sowie insbesondere Unternehmerinnenverbände könnten sie entwickeln und durchführen.

Soweit der Selbstständigen hierfür Kosten entstehen, sind diese als Betriebsausgaben anzuerkennen.

Weiterbildung auch bei Schwangerschaft und Mutterschaft

Beim Aufstiegs-BaföG ist 2021 die Förderung von Meister*in-Kursen familienfreundlicher gestaltet worden, u.a. für Alleinerziehende und bei der Anrechnung von Partner*in-Einkommen. Inwieweit für die besondere Situation einer Schwangerschaft weitere Erleichterungen notwendig sind, sollte geprüft werden.

Wichtiger wird es sein, die Vereinbarkeit von Weiterbildung und Schwangerschaft/Mutterschaft mit flexibler Organisation des Kursangebotes bei Vollzeit-, Teilzeit-, Präsenz- und Online-Kursen sowie im Hinblick auf Prüfungsordnungen und -termine zu unterstützen. Für den Mutterschutz von Schülerinnen, Studentinnen und Doktorandinnen gibt es bereits vergleichbare Debatten.

7. Fazit

Selbstständige haben bei Schwangerschaft und Mutterschaft mehr und andere Problematiken zu bewältigen als männliche Selbstständige ohne persönliches „Schwangerschaftsrisiko“. Sie stehen vor anderen, vielfach größeren Problemen als die meisten angestellten Arbeitnehmerinnen, wenn sie schwanger sind und Mutter werden.

In der großen und heterogenen Zahl der Unternehmerinnen, Betriebsinhaberinnen, Freiberuflichen und Solo-Selbstständigen (siehe Anhang) gibt es erhebliche Unterschiede in den Risiken und im Schutzbedarf. Auch die Handlungsmöglichkeiten, um den immerhin überschaubaren Zeitraum mit Vorsorge abzusichern und im unternehmerischen Handeln sowie finanziell zu überbrücken, sind höchst unterschiedlich. Wirksamer Mutterschutz für alle Selbstständigen erfordert zunächst einmal einen Überblick über das gesamte Spektrum sowie eine Konkretisierung von spezifischen Problemlagen.

Grundlegend ist, dass guter Mutterschutz für Selbstständige endlich im Mutterschutzgesetz mit Freistellung und Einkommensersatz verankert wird. Dieser Schritt kann zugleich die Sensibilisierung und Handlungsfähigkeit dafür fördern, wie Arbeitsbedingungen zu prüfen und schwangerengerecht zu gestalten sind, damit ohne Gesundheitsgefährdung weitergearbeitet werden kann. Freistellung, auch mit finanzieller Absicherung, braucht nicht immer der alternativlose Weg sein.

Gleichermaßen notwendig ist es jedoch, dass alle staatlichen und nichtstaatlichen Akteure und Verbände/Organisationen/Institutionen, die auf die Wirtschaft einwirken und den Rahmen der unternehmerischen Tätigkeit mitgestalten, Geschlechtergerechtigkeit mit zu ihrer Leitmaxime machen – auch und gerade im Hinblick auf Schwangerschaft und Mutterschaft von Selbstständigen, Gründerinnen und freiberuflich Tätigen. Ihre Verantwortung ist es, geschlechtergerechte Unterstützungsangebote zu entwickeln und umzusetzen.

Leitprinzip muss sein, dass die unterstützenden Maßnahmen bekannt gemacht werden und bereits präventiv ansetzen, damit Notlagen eines Unternehmens durch die Schwangerschaft der Betriebsinhaberin möglichst gar nicht erst entstehen.

Insgesamt muss eine Balance zwischen der bestehenden und gewollten Eigenverantwortung und Entscheidungsautonomie der Selbstständigen und dem notwendigen gesamtgesellschaftlich zu tragenden Schutz erreicht werden.

Anhang:

Zur Unterscheidung von ärztlichem und betrieblichem Beschäftigungsverbot

Dieser Unterschied ist für die Frage relevant, woher und in welchem Umfang die einkommensmäßige Absicherung getragen wird - ob von der Krankenversicherung oder aus dem Mutterschutz-Fonds, der durch die U 2 Umlage aufgebracht wird. Der Unterschied zwischen ärztlichem Beschäftigungsverbot und betrieblichem Beschäftigungsverbot muss daher beachtet werden:

- Beim **ärztlichen Beschäftigungsverbot** bescheinigt die behandelnde Ärztin/der Arzt, dass die persönliche Gesundheitssituation der Schwangeren die Freistellung vom Arbeitsplatz notwendig macht. Als Einkommensersatzleistung wird von der GKV Krankengeld gezahlt (für Arbeitnehmerinnen bis zu 6 Wochen voller Lohnersatz), bzw. von der PKV ggfs. Krankentagegeld (Höhe und Dauer je nach dem abgeschlossenen Vertrag). Die Bedingungen sind die gleichen wie bei einer ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung wegen einer sonstigen Erkrankung.
- Bei einem **betrieblichen Beschäftigungsverbot** während der Schwangerschaft ist dagegen die mit der Gefährdungsbeurteilung festgestellte unverantwortbare Gefährdung am Arbeitsplatz durch die Arbeitsbedingungen maßgeblich. Für die Gesamtzeit der „Unverantwortbarkeit“ wird das bisherige Einkommen vom Arbeitgeber weitergezahlt, der es bei GKV-versicherten Arbeitnehmerinnen über die GKV aus dem Fonds der U 2 Umlage in vollem Umfang erstattet erhält.

Branchen-Sozialversicherungen mit Leistungen für Mutterschutz

Von der Künstlersozialkasse /KSK) wird Mutterschaftsgeld vor und nach der Geburt gezahlt

Die SV Landwirtschaft, Forsten, Gartenbau stellt ggfs. eine*n Betriebsshelfer*in; jedoch gibt es keinen Einkommensersatz für die Betriebsinhaberin in der Mutterschutzfrist.

Die Beispiele von KSK und SVLFG erscheinen als Lösungsweg angesichts der Vielfalt und Heterogenität der Selbstständigen nicht geeignet.