

Anlagenkonvolut

zum Wortprotokoll der 44. Sitzung

des Ausschusses für Familie,

Senioren, Frauen und Jugend

am 18. September 2023

Sekretariat des Ausschusses
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Deutscher Bundestag

Ausschussdrucksache 20(13)70a

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)**

Dr. Anne Dohle, Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH)

Stellungnahme

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

Öffentliche Anhörung am 18. September 2023 im BT-Ausschuss für
Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Berlin, September 2023

Zentralverband des Deutschen Handwerks
Abteilung Soziale Sicherung

Lobbyregister: R002265
EU Transparency Register: 5189667783-94

Zusammenfassung

Die soziale Absicherung von Unternehmerinnen während der Schwangerschaft und der Zeit nach der Geburt des Kindes ist unzureichend. Die derzeitigen Unterstützungsleistungen sind zu sehr auf die Situation von Arbeitnehmerinnen zugeschnitten. Wir begrüßen daher nachdrücklich, dass nach Lösungen gesucht wird, die Rahmenbedingungen für Unternehmerinnen zu verbessern.

Insbesondere folgende Reformen erscheinen uns sinnvoll:

- Die gesetzlichen und privaten Krankenversicherer sollten zur Aufklärung der Unternehmerinnen über ihre Absicherungsmöglichkeiten (Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes in der GKV bzw. im Rahmen eines privaten Krankentagegeldtarifs) verpflichtet werden. Sinnvoll wäre auch, eine Anlaufstelle für Unternehmerinnen einzurichten, die gezielt über soziale Absicherungsmöglichkeiten bei Schwangerschaft und Mutterschaft informiert.
- Die erwerbsbedingten Kinderbetreuungskosten sollten im Rahmen steuerlicher Höchstgrenzen vollständig und nicht nur zu zwei Dritteln steuerlich abzugsfähig sein. Weiterhin sollte die Höchstgrenze von 4.000 Euro pro Kind, die seit 2012 nicht erhöht wurde, dynamisiert werden.
- Es sollte geprüft werden, ob den Selbstständigen ein höherer Hinzuverdienst während des Elterngeldbezuges ermöglicht werden kann, der nicht auf das Elterngeld angerechnet wird.
- Für Unternehmerinnen sollte in der gesetzlichen Krankenversicherung eine freiwillige Höhrversicherung dahingehend möglich sein, dass ein Krankengeldtarif gewählt werden kann, bei dem ein Mutterschaftsgeld in Höhe von 100 Prozent statt wie bisher 70 Prozent des beitragspflichtigen Einkommens gezahlt wird.
- Das Wissen der ehrenamtlichen Expertinnen und Experten des Senior Expert Service (SES) könnte genutzt werden, um Unternehmerinnen vor und nach der Geburt ihres Kindes bei der Fortführung des Betriebs zu unterstützen. Der ZDH begrüßt Überlegungen des Bundeswirtschaftsministeriums, dies mit einem Pilotprojekt in Nordrhein-Westfalen zu erproben.
- Die Betriebshilfe, die derzeit von der deutschen landwirtschaftlichen Krankenversicherung und in Österreich für Unternehmer/innen aus allen Wirtschaftsbereichen finanziert wird, könnte Vorbild für das Handwerk bzw. andere Wirtschaftsbereiche sein – insbesondere die Variante der finanziellen Unterstützung, wenn sich die Unternehmerinnen selber einen Betriebshelfer/eine Betriebshelferin suchen.

I. Problembeschreibung

Unternehmerinnen können sich häufig vor und nach der Geburt eines Kindes keine längere Auszeit leisten und müssen eine Vertretung selbst organisieren. Noch schwieriger wird die Situation, wenn schon während der Schwangerschaft Tätigkeiten wie etwa langes Stehen als Friseurin, der Umgang mit Chemikalien (z.B. im Bereich Gebäudereinigung), körperlich schwere Arbeiten oder Belastungen durch Staub und Lärm wegen des gesundheitlichen Risikos nicht mehr möglich sind. Beschäftigungsverbote nach dem Mutterschutzgesetz gelten in solchen Fällen zwar nur für Arbeitnehmerinnen, aber sinnvollerweise wenden Unternehmerinnen diese Vorschriften auch an, um sich und das ungeborene Kind zu schützen. Bei einem längeren Arbeitsausfall ist die Schwangerschaft dann tatsächlich mit erheblichen unternehmerischen Risiken verbunden – insbesondere für Inhaberinnen von kleinen Betrieben mit wenig Beschäftigten.

Die Handwerksorganisation will für das Handwerk mehr Frauen gewinnen – auch in Führungspositionen und als Unternehmerinnen. Auch vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels, von Betriebsschließungen und fehlenden Betriebsnachfolgerinnen und Nachfolgern wird die Expertise von Frauen im Handwerk dringend gebraucht. So steht bis zum Jahr 2030 bei rund 125.000 Handwerksunternehmen die Übergabe an.

Wenn man aber möchte, dass sich mehr Frauen selbstständig machen bzw. einen Betrieb übernehmen, darf eine Schwangerschaft der Betriebsinhaberin keine existenzielle Bedrohung für sie bzw. den Betrieb darstellen.

Es gibt zwar steuer- bzw. beitragsfinanzierte Leistungen bei Schwangerschaft bzw. Mutterschaft wie das Mutterschafts- und Elterngeld. Diese sind aber immer noch zu stark auf die Situation von Arbeitnehmerinnen zugeschnitten und bieten häufig keine ausreichende Unterstützung für Unternehmerinnen.

II. Lösungsansätze

Nach Auffassung des ZDH sollte die soziale Absicherung von Unternehmerinnen bei Schwangerschaft und Mutterschaft verbessert werden. Leistungsverbesserungen müssen dabei aber aus Steuermitteln und nicht aus Beitragsmitteln finanziert werden, da es sich um familienpolitische und damit gesamtgesellschaftliche Leistungen handelt.

Folgende Lösungsansätze erscheinen uns sinnvoll:

- **Die gesetzlichen und privaten Krankenversicherer sollten zur Aufklärung der Unternehmerinnen über ihre Absicherungsmöglichkeiten (Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes in der GKV bzw. im Rahmen eines privaten Krankentagegeldtarifs) verpflichtet werden. Sinnvoll wäre auch, eine Anlaufstelle für Unternehmerinnen einzurichten, die gezielt über soziale Absicherungsmöglichkeiten bei Schwangerschaft und Mutterschaft informiert, und damit die vorhandenen Beratungsangebote des Bundes auszubauen.**

Es ist anzunehmen, dass viele Frauen bei Gründung eines Unternehmens diese Rahmenbedingungen im Einzelnen nicht kennen. Bereits vorhandene Beratungsangebote des Bundes wie z.B. die der Bundesstiftung Mutter und Kind des Bundesfamilienministeriums und der bundesweiten Gründerinnenagentur (bga) des

Bundeswirtschaftsministeriums für Gründerinnen und Betriebsnachfolgerinnen sollten daher weiter ausgebaut und die Informationslage für die Unternehmerinnen damit verbessert werden.

- **Die erwerbsbedingten Kinderbetreuungskosten sollten im Rahmen steuerlicher Höchstgrenzen vollständig und nicht nur zu zwei Dritteln steuerlich abzugsfähig sein. Weiterhin sollte die Höchstgrenze von 4.000 Euro pro Kind, die seit 2012 nicht erhöht wurde, dynamisiert werden.**

Anerkannt werden derzeit steuerlich als Sonderausgaben die Kosten für Kinderbetreuung nur zu zwei Drittel, begrenzt auf 4.000 Euro je Kind (§ 10 Abs. 1 Nr. 5 EStG). Wenn die erwerbsbedingten Kinderbetreuungskosten steuerlich in voller Höhe abzugsfähig werden, würde dies Selbstständige wie auch Angestellte mit Kindern finanziell stärker entlasten und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern.

- **Es sollte geprüft werden, ob den Selbstständigen ein höherer Hinzuverdienst während des Elterngeldbezuges ermöglicht werden kann, der nicht auf das Elterngeld angerechnet wird.**

Selbstständige dürfen während des Bezugs von Elterngeld weiterarbeiten, solange die durchschnittliche Arbeitszeit 32 Stunden pro Woche nicht überschreitet. Da aktuelle Einnahmen der Antragstellerinnen aber auf das Elterngeld angerechnet werden, könnte durch großzügigere Hinzuverdienstregelungen eine Weiterarbeit während des Elterngeldbezugs finanziell noch attraktiver gemacht werden. Außerdem sollten Zahlungseingänge für Leistungen, die vor der Elternzeit erbracht wurden, nicht auf das Elterngeld angerechnet werden.

- **Für Unternehmerinnen sollte in der gesetzlichen Krankenversicherung eine freiwillige Höherversicherung dahingehend möglich sein, dass ein Krankengeldtarif gewählt werden kann, bei dem ein Mutterschaftsgeld in Höhe von 100 Prozent statt wie bisher 70 Prozent des beitragspflichtigen Arbeitseinkommens gezahlt wird.**

Dies würde eine deutliche finanzielle Verbesserung verglichen mit der derzeitigen Regelung bedeuten. Der Höchstsatz für das Mutterschaftsgeld würde sich dabei weiterhin nach der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung richten.

- **Das Wissen der ehrenamtlichen Expertinnen und Experten des Senior Expert Service (SES) könnte genutzt werden, um Unternehmerinnen vor und nach der Geburt ihres Kindes bei der Fortführung des Betriebs zu unterstützen. Der ZDH begrüßt, dass es Überlegungen des Bundeswirtschaftsministeriums gibt, dies mit einem Pilotprojekt in Nordrhein-Westfalen zu erproben. Der ZDH ist in die Gespräche über die mögliche Umsetzung des Pilotprojektes eingebunden.**

Der Senior-Expertenservice SES ist als Stiftung der Deutschen Wirtschaft für internationale Zusammenarbeit weltweit tätig. Vom ehrenamtlichen Einsatz und Wissen der rund 12.000 Senior-Expertinnen und Experten im Rahmen des SES profitieren im In- und Ausland vor allem kleine und mittlere Unternehmen, öffentliche Verwaltungen, Kammern und Wirtschaftsverbände, soziale und medizinische Einrichtungen und Institutionen der Grund- und Berufsbildung. Ein Schwerpunkt des SES in Deutschland ist z.B. die Förderung junger Menschen in Schule und Ausbildung. So arbeiten SES-Ausbildungsbegleiter beim Mentorenprogramm VerA mit, das der Verhinderung von Abbrüchen und der Stärkung von Jugendlichen in der Berufsausbildung dient.

- **Die Betriebshilfe, die derzeit von der deutschen landwirtschaftlichen Krankenversicherung und in Österreich für Unternehmer/innen aus allen Wirtschaftsbereichen finanziert wird, könnte Vorbild für das Handwerk bzw. andere Wirtschaftsbereiche sein – insbesondere die Variante der finanziellen Unterstützung, wenn sich die Unternehmerinnen selbst einen Betriebshelfer/eine Betriebshelferin suchen.**

Dies würde den Betriebsinhaberinnen bei Schwangerschaft und Mutterschaft helfen, den Betrieb so fortzuführen, dass möglichst keine Einkommensverluste entstehen.

Die andere Variante in der landwirtschaftlichen Sozialversicherung – die Zurverfügungstellung eines Betriebshelfers/einer Betriebshelferin – erscheint uns derzeit im Handwerk nur schwer umsetzbar, denn angesichts des Fachkräftemangels dürfte es kaum möglich sein, für alle Gewerke Betriebshelfer/innen mit der passenden Ausbildung zu finden. Insbesondere für die Berufe der Anlage A der Handwerksordnung gilt die Meisterpflicht. Keine Lösung wäre ein Aufweichen der Meisterpflicht zugunsten einer leichteren Einbindung von Helfern während der mutterschaftsbedingten Ausfälle von Betriebsinhaberinnen.

- **Die Privatversicherer sollten prüfen, ob etwa Betriebsausfallversicherungen auch den Ausfall einer Unternehmerin wegen Schwangerschaft und Mutterschaft absichern können.**

Einzelunternehmerinnen wie z.B. Friseurmeisterinnen sollten möglichst nicht gezwungen sein, ihr Geschäft vor oder nach der Geburt eines Kindes für eine gewisse Zeit zu schließen und so Einnahmen zu verlieren, denn die Fixkosten (wie Salonmiete, Nebenkosten etc.) laufen auch in dieser Phase weiter.

■ **Den Unternehmerinnen könnte ein Wahlrecht bei der Bestimmung des Bemessungszeitraums bei der Beantragung von Elterngeld eingeräumt werden.**

Derzeit wird bei der Elterngeldberechnung von Selbstständigen das Einkommen des letzten Kalenderjahres (und nicht, wie bei Arbeitnehmerinnen, das Einkommen der letzten 12 Monate vor der Geburt) zugrunde gelegt. Dies ist nachteilig für Existenzgründerinnen, die im Zeitablauf höhere Einkünfte erzielen.

Herausgeber:

Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V.
Haus des Deutschen Handwerks
Mohrenstraße 20/21 · 10117 Berlin
Postfach 110472 · 10834 Berlin

Lobbyregister: R002265
EU Transparency Register: 5189667783-94

Der Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V. (ZDH) vertritt die Interessen von rund 1 Million Handwerksbetrieben in Deutschland mit mehr als 5,6 Millionen Beschäftigten. Als Spitzenorganisation der Wirtschaft mit Sitz in Berlin bündelt der ZDH die Arbeit von Handwerkskammern, Fachverbänden des Handwerks auf Bundesebene sowie bedeutenden wirtschaftlichen und sonstigen Einrichtungen des Handwerks in Deutschland. Mehr unter www.zdh.de

Sekretariat des Ausschusses
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Deutscher Bundestag

Ausschussdrucksache 20(13)70b

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)**

Johanna Röh, Petentin der Petition „Gleiche Rechte im Mutterschutz für selbstständige Frauen“ / Initiatorin der Initiative „Mutterschutz für alle!“

„SCHWANGERSCHAFT UND MUTTERSCHAFT FÜR GRÜNDERINNEN UND SELBSTSTÄNDIGE ERLEICHTERN“

**Stellungnahme der Initiative Mutterschutz für Alle!
zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Familie, Senioren,
Frauen und Jugend des Deutschen Bundestages am 18.09.2023**

“Die (werdende) Mutter ist vor und nach der Entbindung gem. Artikel 6 der europäischen Mutterschutzrichtlinie so abzusichern, dass für sie kein Anreiz besteht, unter Inkaufnahme von gesundheitlichen Gefährdungen zum Zwecke der Existenzsicherung zu arbeiten. Diese Wertung gilt bei der Selbstständigkeit der Mutter ebenso wie für Arbeitnehmerinnen”

Prof. Dr. Rust, Loccumer Protokoll 80/14, Mutterschutz für Selbstständige? Umsetzungsbedarfe und -perspektiven der EU-Richtlinie 2010/41/EU in Deutschland, 2015, Mutterschutz selbstständig erwerbstätiger Frauen aus verfassungs- und völkerrechtlicher Sicht, S.11-41, S. 41.

1. PRÄAMBEL

“Ich war bereits einige Jahre selbstständige Tischlermeisterin, als ich mit meiner Tochter im Jahr 2021 schwanger wurde. Während ich durch schwere Schwangerschaftssymptome fast durchweg krankgeschrieben war, haben sich die Fixkosten meiner Werkstatt aufgetürmt, weil die Einnahmen fehlten. Es war bis zuletzt nicht klar, ob ich meinen Betrieb überhaupt halten kann, wenn ich es nicht schaffe, große Baustellen abzuschließen. Gleichzeitig sollte ich aus rechtlichen Gründen nicht arbeiten, um wenigstens einen geringen Satz Krankentagegeld zu bekommen. Dieses begrenzte Krankentagegeld der freiwilligen gesetzlichen Versicherung hätte aber nicht zur Finanzierung sowohl meiner Lebenshaltungskosten als auch der Kosten meines Betriebes gereicht. Wäre ich angestellt gewesen, hätte ich ein Beschäftigungsverbot und trotzdem den vollen Lohn bekommen. Ich war am Ende meiner Kräfte und habe an mir selbst gezweifelt, ob ich die richtige Entscheidung getroffen habe, dieses Kind zu bekommen.”

Erfahrungsbericht, Johanna Röh

Der § 6 Abs. 4 des Grundgesetzes besagt: “Jede Mutter hat Anspruch auf den Schutz und die Fürsorge der Gemeinschaft”. Die dazugehörige Formulierung richtet sich an jede Schwangerschaft und differenziert nicht nach beruflichen Verhältnissen. Jedoch zeigt sich in der Realität ein anderes Bild, denn es fehlt an einem gesetzlichen Mutterschutz für Gebärende in Selbstständigkeit.

Ohne eine Erweiterung des bestehenden Mutterschutzgesetzes gibt es keine Chancengleichheit in der Selbstständigkeit, weil die finanziellen Risiken einer Mutterschaft für Einzelne nicht tragbar sind. Derzeit müssen Gebärende in Selbstständigkeit eigenständig die Last dafür tragen, dass Kinder geboren werden. Die selbstständige schwangere Person ist gezwungen, Rücklagen bilden, um in Zeiten des Beschäftigungsverbotes in der Schwangerschaft und des Mutterschutzes die Betriebskosten und das Einkommen zu decken. Sie ist außerdem belastet durch zusätzliche Beiträge zu Versicherungen in Form des Kranken(-tage)geldes. Hierdurch wird eine Schwanger- und Mutterschaft zum finanziellen Wettbewerbsnachteil und zu einem wirtschaftlichen Risiko.

Ziel ist es, Rahmenbedingungen für eine Chancengleichheit in der Selbstständigkeit zu schaffen. Der demografische Wandel ist nicht zu leugnen und wir wollen diversere Gründungen und Fachkräfte. Die Lösung dafür ist, eine Schwangerschaft in der Selbstständigkeit so abzusichern, dass keine werdende Mutter - auch keine Selbstständige - mehr gesundheitliche Risiken in Kauf nehmen muss, um ihren Lebensunterhalt zu bestreiten oder ihren Betrieb zu halten.

2. DAS PROBLEM

Die Folgen des fehlenden Mutterschutzes für Selbstständige sind in der Praxis gesundheitliche Risiken für Mutter und Kind, Existenznot, Betriebsschließungen und Insolvenzen.

Betroffen sind aber nicht nur diejenigen, die selbstständig schwanger werden. Auch sind es diejenigen, die sich aufgrund des fehlenden Mutterschutzes gegen die Selbstständigkeit oder gegen ihren eigentlichen Kinderwunsch entscheiden – und Sie werden dadurch weder nicht erfasst, noch sind sie sichtbar, denn Gründungen und Familienplanung fallen häufig in die gleiche Lebensphase.

Angestellte Schwangere werden zu recht umfassend geschützt. Sie erhalten Leistungen im Beschäftigungsverbot und Mutterschutz auf der Grundlage des Verdienstes in den 13 vorangegangenen Wochen in der Erwerbstätigkeit gezahlt. Sie bekommen also ungekürzte Leistungen als Entgeltersatzleistung in voller Höhe ab Beginn der Schwangerschaft.

Die Berechnung des Kranken(-tage)geldes, das die einzige Absicherungsmöglichkeit für Selbstständige in der Zeit des Mutterschutzes vor und nach der Geburt ist, erfolgt indes auf der Grundlage des Gewinns des gesamten vorangegangenen Kalenderjahres. Diese Ungleichheit in der Bemessungsgrundlage kann zu einem immensen Unterschied in den Leistungen führen, weil besonders für Gründerinnen und bei schwangerschaftsbedingten Umsatzeinbußen im Jahr der Bemessungsgrundlage die Leistungen eklatant kleiner ausfallen. Bei gleichzeitig laufenden Fixkosten verringert sich der Gewinn dann schnell und die Bemessungsgrundlage für das Kranken(-tage)geld läuft gegen null.

Eine finanzielle Absicherung bei betrieblichen, zeitlichen oder gesundheitlichen Risiken während der Schwangerschaft gibt es für Selbstständige nicht, weil das Mutterschutzgesetz nicht anwendbar ist. Ein Beschäftigungsverbot kann für Selbstständige selbstverständlich nicht ausgesprochen werden. Sich durch fehlende Absicherung nicht für den eigenen Gesundheitsschutz entscheiden zu können, bedeutet für die Selbstständigen aber eine besondere Benachteiligung. Ein Gesundheitsschutz ist aus betrieblichen oder persönlichen Gründen nämlich oft auch für selbstständige Schwangere notwendig. Tatsächlich erfolgt nur bei akuten Krankheitssymptomen und auch nur in Ausnahmen eine Krankschreibung, da eine Schwangerschaft per se kein Krankschreibungsgrund ist. Zudem fallen bei Krankschreibungen aufgrund schwangerschaftsbedingter Symptome immer wieder Karenzzeiten an, in denen kein Kranken(-tage)geld gezahlt wird, weil sich die Gründe der Krankschreibung ändern und somit keine zusammenhängende Krankschreibung vorliegt.

Die für Angestellte eingeführte Umlage für die Fortzahlung des Einkommens in Zeiten des Beschäftigungsverbotes von Schwangeren und des Mutterschutzes kommt Selbstständigen nicht zugute. Das eingeschränkte System der Umlage ist zutiefst ungerecht. Selbst, wenn beispielsweise für einen werdenden Vater im Angestelltenverhältnis über seine Arbeitgeberin oder seinen Arbeitgeber in die Umlage eingezahlt wird, kommt dies der Absicherung seiner eigenen Partnerin und seines Kindes nicht zugute. Auch die Arbeitgeberin, die verpflichtet ist, auf der Grundlage der Lohnsummen ihrer Mitarbeitenden in die Umlage einzuzahlen, profitiert selbst nicht von der Absicherung.

Was für angestellte Mütter selbstverständlich ist, sollte auch für Selbstständige selbstverständlich sein: Die Kosten einer Schwangerschaft sollten in vollem Umfang solidarisch getragen werden. Was für die meisten selbstständigen Väter selbstverständlich ist, sollte auch für selbstständige Gebärende selbstverständlich sein: Dass sie sich keine Gedanken machen müssen, ob oder wie sie sich eine Schwangerschaft leisten können

Der Schutz von Schwangeren darf nicht davon abhängig sein, wie kompliziert die Schwangerschaft verläuft, in welcher Branche die betroffene Person tätig ist, inwiefern private Rücklagen vorhanden sind oder ob im Vorfeld eine Kranken(-tage)geldversicherung abgeschlossen werden konnte.

Zwar bekommt eine selbstständige Schwangere seit Januar 2023 nach einer Einzelfallprüfung Bürgergeld – auch, wenn Betriebsvermögen vorhanden ist. Dies kann aber nur für vereinzelte Schwangere eine Option sein, deren Lebenshaltungskosten gering sind und die keine Fixkosten haben. Zudem darf nicht erwartet werden, eigene Rücklagen und Altersvorsorge aufzubrechen oder an die Abhängigkeit jeweiliger Partner*innen zu appellieren, so wie derzeit der Fall.

Das Mutterschutzgesetz muss zukünftig für ALLE beschäftigten Gebärenden gelten und deren Gesundheit sowie die ihres Kindes schützen. An jedem Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz, während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit.

Bis heute ist die EU-Richtlinie 2010/41/EU nicht ausreichend in Deutschland umgesetzt. Die Richtlinie fordert, dass die Mitgliedsländer bis 2012 Maßnahmen ergreifen sollen, nach denen es selbstständigen Schwangeren im Zeitraum der Geburt für 14 Wochen möglich ist, ihre Arbeit zu pausieren. In Deutschland wurde zwar im Jahr 2017 die Pflicht zur Zahlung eines Kranken(tage)geld für die Zeit des Mutterschutzes eingeführt. Die vom EU-Gesetzgeber geforderte Gleichstellung mit angestellten Müttern erfolgte in Deutschland indes keineswegs.

Darüber hinaus fehlt die Möglichkeit der Absicherung der betrieblichen Kosten und Risiken, die Möglichkeit der Wahrung des eigenen Gesundheitsschutzes (analog Beschäftigungsverbot) für Selbstständige und ein Ersatz in Höhe von 100 Prozent des Einkommens, weil das Krankengeld für freiwillig gesetzlich Versicherte nur 70 Prozent des ausgefallenen Einkommens umfasst. Schwangerschaftsbedingte Einkommensausfälle wirken sich in der Berechnung des bisherigen Einkommens negativ aus und eine Grundversorgung für Gründerinnen und geringverdienende Schwangere ist nicht gesichert.

3. VORSCHLÄGE ZUR ÄNDERUNG DES RECHTSRAHMENS FÜR DEN MUTTERSCHUTZ FÜR SELBSTSTÄNDIGE

Wie der Mutterschutz für Selbstständige konkret gelöst werden könnte, steht derzeit noch zur Diskussion. Im Namen zahlreicher Betroffenen möchten wir folgende Maßnahmen vorschlagen, deren Ziel es ist, einen Mutterschutz für Selbstständige zu erreichen, der den EU-Vorgaben standhält und Gebärende wirklich schützt.

- 1. Erweiterung des Mutterschutzgesetzes auf Selbstständige**
- 2. Bei Krankschreibung, anerkannten betrieblichen, zeitlichen oder gesundheitlichen Risiken während der Schwangerschaft und im Mutterschutz Finanzierung einer Betriebshilfe oder Vertretungskraft**
- 3. Wird keine Vertretungskraft gefunden, werden Leistungen für die persönlichen Lebenshaltungskosten und das Auffangen der Betriebskosten gewährt. Dabei werden keine Karenz- und Wartezeiten, die den Anspruch auf Leistungen oder die Versicherbarkeit ausschließen, berücksichtigt**
- 4. Es erfolgt eine Klarstellung im Gesetz über den Versicherungsvertrag (VVG), dass Inhaberausfallversicherungen, Praxisausfallversicherungen und Betriebsausfallversicherungen auch ohne Wartezeiten für den Fall der Schwangerschaft und Mutterschaft leisten und nicht auf Krankheiten begrenzt werden**
- 5. Die Finanzierung von Punkt 2. und 3. erfolgt gebündelt durch die Einführung einer Umlage für Mutterschaftsleistungen für Selbstständige, in die alle Selbstständige einzahlen, gegebenenfalls in Kombination mit Mitteln der Solidargemeinschaft der Steuerzahlenden**

4. BEGRÜNDUNG

Im Folgenden wird auf die Details der notwendigen gesetzlichen Änderungen unter Darstellung des Status quo eingegangen.

1. Erweiterung des Mutterschutzgesetzes auf Selbstständige

Das Mutterschutzgesetz soll zukünftig auf ihren Wunsch auch Selbstständige schützen. Bisher gilt das Mutterschutzgesetz auch nach einer umfassenden Änderung im Jahr 2017 nicht für Selbstständige. Der Gesetzgeber hatte zwar die Studentinnen und Auszubildenden neu aufgenommen, versäumte aber die Erweiterung auf die Selbstständigen, obwohl seit 2010 klar war, dass eine Verpflichtung zur Umsetzung der Richtlinie 2010/41/EU bestand, die im Jahr 2012 in Kraft trat.

2. Bei Krankschreibung, anerkannten betrieblichen, zeitlichen oder gesundheitlichen Risiken während der Schwangerschaft und im Mutterschutz Finanzierung einer Betriebshilfe oder Vertretungskraft

Ein System aus Betriebshelfer*innen sollte branchenintern z. B. über Handwerksorganisationen aufgebaut und realisiert werden. Gegebenenfalls könnte die Organisation über Leiharbeitsfirmen oder Maschinenringe erfolgen, die bereits für die Landwirtschaft im Auftrag der landwirtschaftlichen Krankenkassen oder Berufsgenossenschaften tätig sind. Alternativ könnten die Schwangeren sich selbst um die Beschaffung der Betriebshilfe kümmern.

Ähnlich wie bei der Kostenübernahme der Haushaltshilfe müssten die entstehenden angemessenen Kosten ohne Einschränkungen übernommen werden. Das sichert die Einnahmen des Betriebes, sodass durch den weiter laufenden Betrieb sowohl die Betriebskosten als auch das Einkommen der Schwangeren gedeckt sind. Bei Einsatz einer Betriebshilfe entfällt somit die Zahlung von Kranken(-tage)geld, bzw. Mutterschaftsgeld sowie die Übernahme der Betriebskosten. Betriebshilfen würden die schwangere Person entlasten, indem sie praktische oder administrative Tätigkeiten übernehmen. Eine geringfügige Betriebsführung sollte in dieser Konstellation durch die Schwangere unbedingt weiter möglich sein. Dabei muss eine freie Wahl bei eigener Beschaffung einer Vertretung oder Betriebshelfer*in gewährleistet sein.

Auch in Fällen und Zeiträumen, in denen bei Angestellten ein Beschäftigungsverbot greift und die Schwangere ihren Gesundheitsschutz wahrnehmen möchte, müsste der Einsatz einer Betriebshilfe möglich sein. Vorbild ist hier das System in der Landwirtschaft.

Soweit hoheitliche Leistungen bzw. Leistungen, in denen der Staat die Vergütung regelt, betroffen sind (e.g. Kindertagespflege, rechtliche Betreuung, Gerichtsvollzug, Schornsteinfegerei), ist es notwendig, dass von der jeweiligen betroffenen staatlichen Organisation eine effektive Vertretungsregelung geschaffen wird und die Weiterzahlung der Vergütung erfolgt.

3. Wird keine Vertretungskraft gefunden, werden Leistungen für die persönlichen Lebenshaltungskosten und das Auffangen der Betriebskosten gewährt. Dabei werden keine Karenz- und Wartezeiten, die den Anspruch auf Leistungen oder die Versicherbarkeit ausschließen, berücksichtigt.

Es muss klargestellt werden, dass es immer im Interesse der Betroffenen ist, den Betrieb wie im Punkt 2. beschrieben durch eine Vertretungskraft weiterlaufen zu lassen. Sobald Punkt 3. greift, und die Lebenshaltungskosten, sowie Fixkosten oder lediglich anteilige Betriebskosten aufgefangen werden müssen, zieht dies immer trotzdem den Nachteil für die werdende Mutter mit sich, dass Aufträge nicht weiter ausgeführt werden können, Kund*innen abspringen und Mitarbeiter*innen gegebenenfalls gekündigt werden muss. Auch wenn die Kosten, wie von uns gefordert, aufgefangen werden, ist die Benachteiligung für die Schwangere und werdende Mutter also real. Es muss betont werden, dass in der Praxis hohe Fixkosten auch durch Mitarbeitende aufgefangen werden und in den meisten Fällen nur anteilige Versorgungslücken entstehen, die geschlossen werden müssen. Das bedeutet, dass immer nur der Teil abgesichert werden muss, den der weiterlaufende Betrieb eben nicht mehr auffangen kann.

a.) Leistungen für die persönlichen Lebenshaltungskosten:

Mutterschaftsleistungen sollen zukünftig 100 Prozent der versicherten Summe entsprechen und die Lebenshaltungskosten decken. Warte- und Karenzzeiten werden nicht berücksichtigt. Dies muss auch für die Zeiten gelten, in denen die schwangere Selbstständige krankgeschrieben ist oder sich entscheidet, keine Tätigkeiten mehr zu verrichten, die ihr selbst und dem (ungeborenen) Kind wegen gesundheitlicher, betrieblicher oder zeitlicher Risiken schaden könnten. Dadurch wird eine gleichwertige Absicherung zum Beschäftigungsverbot bei Angestellten geschaffen.

Bisher erhalten Selbstständige, die keine zusätzliche Kranken(-tage)geldversicherung abgeschlossen haben, keine Leistungen in Zeiten des Mutterschutzes. Die Absicherung mit Kranken(-tage)geld während des Mutterschutzes erfordert eine bewusste rechtzeitige Entscheidung vor der Schwangerschaft für die separat bezahlt werden muss. Eine Leistung wird nicht automatisch wie bei Angestellten gezahlt. Das gilt für freiwillig gesetzlich Versicherte wie für privat Versicherte. Nach Kenntnis der Schwangerschaft lässt sich keine private Zusatzversicherung für Kranken(tage)geld mehr abschließen, denn es gelten Wartezeiten und Ausschlusskriterien für Personen mit Vorerkrankungen. Die diskriminierende besondere Wartezeit von 8 Monaten für Schwangere wurde auf Wunsch des Verbandes der Privaten Krankenversicherung in das Versicherungsvertragsgesetz 2017 aufgenommen, weil eine missbräuchliche Inanspruchnahme der Leistung zu Lasten der Versichertengemeinschaft drohe. Wartezeiten schließen eine Versicherung also nach Kenntnis der Schwangerschaft gezielt aus. (Stellungnahme des Verbandes der privaten Versicherungen zum Änderungsantrag der Fraktionen der CDU/CSU und SPD zum Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Heil- und Hilfsmittelversorgung, 31.01.2017, Ausschussdrucksache 18(14)0239(16), 02.02.2017).

Selbstständige werden zudem durch hohe Beiträge für Krank(tage)geldversicherungen von Leistungen ausgeschlossen, denn die selbstständige bzw. die schwangere Person und Mutter trägt die hohen Beiträge für die Kranken(-tage)geldversicherung selbst – eine Versicherung, die sie unter Umständen ohne die Planung einer Schwangerschaft nicht abgeschlossen hätte. Nur, wenn sich Selbstständige freiwillig bei einer gesetzlichen Krankenkasse mit Anspruch auf Krankengeld versichern, sind während der Mutterschutzfristen Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes von der Krankenkasse zu erhalten. Wird darauf verzichtet, haben sie auch keinen Anspruch auf Mutterschaftsgeld (vgl. Familienportal des BMFSFJ).

Die tatsächlichen Leistungen sind entgegen den Vorgaben der Richtlinie 2010/41/EU nicht vergleichbar mit den Leistungen, die Angestellte bei Beschäftigungsverbot und im Mutterschutz erhalten. Für Angestellte werden 100 Prozent des bisherigen Einkommens fortgezahlt. Selbständige Mütter bekommen als freiwillig gesetzlich Versicherte nur 70 Prozent der Leistungen in den reinen Mutterschutzzeiten und keine Leistungen in den Zeiten des Beschäftigungsverbotes. Für freiwillig gesetzlich Versicherte bedeutet das höchstens 70 % des bisherigen Einkommens statt 100 %. Es kann aber auch bedeuten, dass Gründer*innen und Schwangere bei wirtschaftlich schlechtem Vorjahr ein kompletter Wegfall der Leistungen erwartet. Dies ist auch dann der Fall, wenn der Verdienstausschlag aufgrund der Krankschreibung bei schwangerschaftsbedingten Symptomen erfolgte. Einbußen im Zeitraum des Leistungsbezugs lassen sich nur durch eine hochgradig gezielte und dadurch realitätsferne Planung von Gewinnen vermeiden. So müssten Selbstständige mit Kinderwunsch ihre Schwangerschaft beispielsweise so planen, dass sie nach einem guten Wirtschaftsjahr im Januar oder Februar schwanger werden, um noch im selben Jahr der Schwangerschaft den Geburtstermin zu haben. Die dafür erforderliche Familienplanung diskriminiert und ist realitätsfern.

Für privat Versicherte mit Krankentagegeldzusatzversicherung gibt es derzeit die Möglichkeit der Zahlung des vereinbarten Kranken(-tage)geldes. In der Praxis kommen hier immer wieder unrechtmäßige Berücksichtigungen von Karenzzeiten in den Zeiten des Mutterschutzes vor. Es gibt ebenfalls kein Kranken(-tage)geld in Zeiten des Beschäftigungsverbotes.

In den Zeiten, in denen bei angestellten Schwangeren ein individuelles oder betriebliches Beschäftigungsverbot greift, da gesundheitliche Gefahren für Schwangere und Kind befürchtet werden, sieht die Gesetzgebung derzeit keine Leistungen für Selbstständige vor. Der eigene Gesundheitsschutz hängt derzeit davon ab, ob die Schwangere es sich finanziell leisten kann, gefährdende Tätigkeiten nicht mehr auszuführen. In den Fällen, in denen bei Angestellten das Beschäftigungsverbot greift, muss aber auch für die selbstständige Schwangere, die keine Gefahr für sich selbst und ihr Kind eingehen möchte, eine vollumfängliche Absicherung greifen. Zudem müssen schwangerschaftsbedingte Krankschreibungen einen vollen Schutz gewährleisten. Auch in diesen Fällen muss die Leistung ab Tag 1 100% der Beitragsgrundlage betragen.

Derzeit wird Kranken(tage)geld nur gezahlt, wenn die Tätigkeiten zu hundert Prozent eingestellt werden. Das ist praxisfern. Die Selbstständige ist in der Regel gezwungen, notwendige Betriebsführung weiterhin auszuüben, um ihrem Betrieb nicht zusätzlich zu schaden - darf es aber nicht, wenn sie Kranken(-tage)geld in Anspruch nehmen möchte. Dazu gehören z.B. die Einarbeitung der Vertretung oder unvermeidbare Telefonate mit dem Kundenstamm, die gehalten werden müssen. Erfahrungen aus den Leistungen der Betriebsausfallversicherungen sind hier einzubeziehen.

Im Ergebnis erhalten derzeit nur wenige selbstständige Mütter Leistungen, die mit Angestellten vergleichbar sind. Deutschland verletzt damit seit 2012 europäisches Recht, denn die Richtlinie 2010/41/EU stellt in Art. 8 klar, dass ein gleicher Schutz für Angestellte und Selbstständige geregelt werden muss.

b.) Auffangen der Betriebskosten:

In Fällen, in denen keine Absicherung durch eine Betriebshilfe erfolgt, soll aber nicht nur das Kranken(-tage)geld in voller Höhe ausgezahlt werden. Zusätzlich müssen die notwendigen Betriebskosten übernommen werden, wenn keine Betriebsausfallversicherung, Inhaberausfallversicherung oder Praxisausfallversicherung abgeschlossen wurde. Dazu gehören unvermeidbare Personalkosten, Miete, Pacht, Leasing, Bürokosten (Strom, Wasser etc.), Finanzierungskosten, Buchführungskosten und Versicherungsbeiträge. Auch in den Fällen, in denen eine Schwangere gesundheitlichen, betrieblichen oder zeitlichen Risiken ausgesetzt ist, Betriebskosten hat und keine Betriebshilfe eingesetzt werden kann, muss eine Finanzierung der notwendigen Betriebskosten nach Vorbild von Betriebsausfallversicherungen, Praxisausfallversicherungen und Inhaberausfallversicherungen erfolgen – Ohne, dass eine solche Versicherung vorher separat abgeschlossen werden musste.

In Betrieben und Branchen, in denen aufgrund hoher laufender Kosten ohnehin eine Betriebsausfallversicherung abgeschlossen wird, die die betrieblichen Kosten auffängt und die im Krankheitsfall leistet, muss das Auffangen der Betriebskosten hierüber geleistet werden. Ist dies der Fall, greift Punkt 4. zu Änderungen des Gesetzes über den Versicherungsvertrag. Ist dies nicht der Fall, weil die Fixkosten sich in einem vergleichsweise geringen Rahmen befinden, würde eine separate Versicherungsnotwendigkeit zu einem Wettbewerbsnachteil für die Betroffene führen, da sie Versicherungsbeiträge abführen müsste, die sie nur hat, weil sie eine Schwangerschaft plant. Für diese Fälle sollte die Absicherung der Betriebskosten solidarisch getragen werden und automatisch ohne vorherige Absicherungsnotwendigkeit erfolgen.

Die Betriebskosten bei der Absicherung zu ignorieren, hat völlig unzureichende Leistungen für Schwangere zur Folge. Wurde dafür keine Versicherung für den Krankheitsfall abgeschlossen, darf sie nicht für den Fall der Schwangerschaft oder die Zeit des Mutterschutzes notwendig sein.

4. Es erfolgt eine Klarstellung im Gesetz über den Versicherungsvertrag (VVG), dass Inhaberausfallversicherungen, Praxisausfallversicherungen und Betriebsausfallversicherungen auch ohne Wartezeiten für den Fall der Schwangerschaft und Mutterschaft leisten und nicht auf Krankheiten begrenzt werden.

Das Instrument für die Versicherung der Betriebskosten in größerer Höhe für den Krankheitsfall ist derzeit zwar die Betriebsausfallversicherung bzw. Inhaber - oder Praxisausfallversicherung. Selbstständigen ist der Zugang für Zeiten der Schwangerschaft und Mutterschaft aber verwehrt. Sobald eine solche Versicherung abgeschlossen wurde, muss diese auch zur Wahrung des Gesundheitsschutzes, bei Krankschreibung in der Schwangerschaft und im Mutterschutz leisten.

Es gibt viele Fälle, in denen die Schwangere so eine vergleichsweise teure Versicherung nicht automatisch abschließen würde, weil die Fixkosten zu gering sind und die Kosten für die Versicherung vergleichsweise hoch. Hier muss, wie unter Punkt 3. b.) dargestellt, unterschieden werden zwischen einer automatischen Grundversorgung als Mutterschaftsleistung und dem Vorhandensein einer separaten Versicherung für den Krankheitsfall von Betriebskosten, die dann auch in der Schwangerschaft leistet.

Betriebsausfallversicherungen gehören zu freiwilligen Leistungen der Versicherungen. Es gibt wenige Anbieter für solche Versicherungen. Dazu gehören VHV, R+V, Continentale, Baloise, Allianz, ERGO, Württembergische, Gothaer, Inter, Zurich, AXA und Signal Iduna. Die Vertragsbedingungen sind in der Regel klar bezüglich der Schwangerschaft und des Mutterschutzes. Sie gelten nicht oder nur sehr eingeschränkt:

“Wir leisten nicht ... bei Unterbrechung ausschließlich wegen Schwangerschaft oder Mutterschutz/Erziehungsurlaub, ferner wegen Schwangerschaftsabbruch, Fehlgeburt und Entbindung; Leistungspflicht besteht außerhalb der gesetzlichen Mutterschutzfristen, wenn vollständige Arbeitsunfähigkeit wegen durch Schwangerschaft bedingte Krankheiten oder Beschwerden eintritt” (AXA)

“Was ist nicht versichert?...eine wegen Schwangerschaft, Schwangerschaftsabbruch, Fehlgeburt oder Entbindung entstandene Arbeitsunfähigkeit oder ärztlich angeordnetes Beschäftigungsverbot” (Basler)

Angebote enthalten zusätzlich Einschränkungen wie Karenzzeiten, leisten nicht bei schwangerschaftsbedingten Krankschreibungen oder schließen die Versicherungsleistungen bei betrieblichen und gesundheitlichen Gefahren für Schwangere und Fötus aus, wenn keine Krankschreibung vorliegt. Diese Praxis ist diskriminierend. Wie bei den Krankentagegeldversicherungen müssen die Mehrkosten für Leistungen im Mutterschutz und in der Schwangerschaft mit übernommen und eingepreist werden.

Dabei ist wichtig, dass sowohl in Bezug auf die sogenannten Betriebs- oder Praxisausfallversicherung als auch für das Kranken- bzw. Mutterschutzgeld während der Schwangerschaft und des Mutterschutzes, notwendige oder geringfügige Tätigkeiten der Betriebsführung zulässig bleiben, damit sie wirklich helfen und das wirtschaftliche Problem nicht vergrößern.

5. Die Finanzierung erfolgt gebündelt durch die Einführung einer Umlage für Mutterschaftsleistungen für Selbstständige, in die alle Selbstständige einzahlen, gegebenenfalls in Kombination mit Mitteln der Solidargemeinschaft der Steuerzahlenden.

Es muss ein Instrument geschaffen werden, über das alle Mutterschaftsleistungen aus Punkt 2. und 3. für Selbstständige gebündelt und solidarisch finanziert werden.

Finanzierungsmöglichkeiten:

a.) Verwendung der Krankenkassenbeiträge aller Sozialversicherten

Eine Möglichkeit wäre, die Kosten für das Kranken(-tage)geld und somit Mutterschaftsgeld weiterhin über die Sozialkassen zu finanzieren, so wie es auch jetzt der Fall ist – der Leistungsbezug aber so geändert wird, dass selbstständige Schwangere wirklich aufgefangen werden. Derzeit haben wir es mit einer doppelten Ungerechtigkeit zu tun - die verhältnismäßig höhere Grundlage, auf der vor allem Gründerinnen ihre Beiträge bezahlen – und die verhältnismäßig geringeren erhaltbaren Leistungen während des Mutterschutzes. Nicht vermittelbar ist hier allerdings, weshalb die Beiträge aller Versicherten für die Mutterschaftsleistungen von Selbstständigen aufkommen sollen, während es für die Angestellten eine separate Umlage gibt und so diese Option eigentlich nicht in Betracht gezogen werden kann.

b.) Einführung einer Umlage für Selbstständige

Eine Möglichkeit der direkten Finanzierung von sämtlichen Mutterschaftsleistungen ist es, die Umlage auszuweiten, die Arbeitgebende derzeit für die Mutterschaftsleistungen Arbeitnehmender abführen oder analog eine getrennte Umlage für betroffene Selbstständige einzurichten. Die notwendigen Berechnungen, wie hoch eine solche Umlage zur Absicherung schwangerer Selbstständiger ausfällt, steht noch aus. Diese Umlage entspricht bei den Arbeitnehmer*innen je nach Krankenkasse rund 0,6% der Lohnsumme. Natürlich wäre die Kostenzusammensetzung für Selbstständige eine andere, da es verhältnismäßig weniger Betroffene gibt, die durch die Absicherung der Betriebskosten verhältnismäßig höhere Leistungen benötigen. Exemplarisch mit 0,6 % gerechnet, würde die Umlage bei der Mindestbemessungsgrenze von 1131,67 Euro zu einem Mindestsatz von 6,79 Euro pro Monat führen und ist damit voraussichtlich auch für selbstständige Mutterschaftsleistungen überschaubar. Auch wenn die Kosten auf 0,8 % oder 1 % steigen würden, würde die Umlage derzeit nicht viel mehr kosten, wie zum Beispiel eine gesetzliche Absicherung des Krankengeldes. Sie würde die Last einer Schwangerschaft von den Schultern der Betroffenen auf die Schultern aller Unternehmer*innen verteilen.

c.) Kombination Umlage für Selbstständige und Verwendung von Steuermitteln

Denkbar ist auch die Einführung einer separaten Umlage für alle Selbstständigen zur Finanzierung von sämtlichen Mutterschaftsleistungen analog zur U2 von Arbeitgeber*innen. Die privaten Lebenshaltungskosten / Mutterschaftsleistungen und Betriebshilfen würden also bei dieser Option über die Umlage /Solidargemeinschaft der Selbstständigen finanziert. In den Fällen, in denen ein Basissatz an Betriebskosten mit aufgefangen wird, werden Steuermittel genutzt, da ein übergeordnetes wirtschaftliches Interesse daran besteht, die Betriebe und Arbeitsplätze zu erhalten sowie die Chancengleichheit für Gebärende zur Gründung zu erreichen.

Schlussfolgerung zur Finanzierung:

Als Betroffene sehen wir dringenden Handlungsbedarf. Wir können nicht darauf warten, dass das Sozialversicherungssystem gegebenenfalls zu einem unbestimmten Zeitpunkt umgestellt wird oder Mutterschaftsleistungen zu einer gesamtgesellschaftlichen Leistung werden. Wir sehen auch keinen Spielraum, die Leistungen durch Steuermittel zu finanzieren. Die Nutzung von Sozialversicherungsbeiträgen ist genauso schwer zu argumentieren. Wir sprechen uns deshalb klar für die Einführung einer separaten Umlage für Selbstständige aus, über die Mutterschaftsleistungen finanziert werden. Gegebenenfalls in einer Kombination mit Steuermitteln, um die Betriebskosten aufzufangen.

Keineswegs darf dabei von den selbstständigen Schwangeren verlangt werden, eigene Rücklagen oder Betriebskapital aufzubrauchen oder an die Verantwortung eines potenziellen Partnerteils appelliert werden. Der EuGH hat in seiner Rechtsprechung zur privaten Krankenversicherung klargestellt, dass "Sicherungssysteme, die frauenspezifische Kosten abdecken, von der Solidargemeinschaft getragen werden müssen". Andernfalls liegt eine rechtswidrige Diskriminierung vor.

5. UMFRAGE MUTTERSCHUTZ FÜR SELBSTSTÄNDIGE

„SCHWANGERSCHAFT & KINDERWUNSCH IN UND MIT SELBSTSTÄNDIGKEIT“

Umfrage und Auswertung durch Mutterschutz für Alle! e. V.

Mithilfe der Umfrage sollte ermittelt werden, wie viele Menschen direkt oder indirekt von der Problematik des fehlenden Mutterschutzes für Selbstständige betroffen sind. Es wurde sich für eine kleine, wissenschaftlich nicht repräsentative, eigene Erhebung entschieden, um ein erstes Bild der Lage zu bekommen. Beworben und verbreitet wurde die Umfrage hauptsächlich über Instagram. In der Summe nahmen 1632 Personen teil.

Die Umfrage wurde auf dem Instagram-Account @mutterschutzfueralle beworben und mit dem Microsoft Tool Forms durchgeführt, der zum Ablauf der Umfrage 9.263 Follower hatte.

Während der Umfrage wurden 17.129 Konten erreicht, darunter 7.998 Follower*innen und 9.131 Nicht-Follower*innen. Die Mehrheit der Follower*innen (94,3%) ordnete sich dem Geschlecht Frau* zu, während 5,6% dem Geschlecht Mann* zugeordnet wurden.

Die Umfrage umfasste 33 Fragen und wurde über einen Zeitraum von 6 Wochen vom 27.03.2023 bis zum 07.05.2023 durchgeführt.

Die Umfrage liefert Einblicke in die Situation von Selbstständigen und deren Erfahrungen im Zusammenhang mit Schwangerschaft und Mutterschutz. Sie zeigt auch die Bedenken und Herausforderungen, mit denen diese Gruppe konfrontiert ist, und bietet wertvolle Informationen für eine Gesetzesinitiative für den Mutterschutz für Selbstständige.

Abfragen:

- Art der Anstellung
- Geschlecht
- Alter
- gemachte Erfahrungen
- bestehende Bedenken

Teilnehmer*innenprofil:

Es wurden Geschlecht (bzw. das Vorhandensein eines Uterus), Art der Anstellung und bereits aufgetretene Beeinträchtigungen und Bedenken in Bezug auf die aktuellen Mutterschutzregelungen abgefragt. Von allen Befragten gaben 94% an, eine Person mit Uterus zu sein. Von diesen seien 35% soloselbstständig, 13% selbstständig mit Mitarbeiter*innen und 52% gaben an, nicht selbstständig zu sein.

Verteilung der Altersgruppen:

Alterskohorte		
(n=1632)		
18-20	0,85%	14
21-35	70,36%	1143
36-45	24,26%	396
46-60	03,92%	64
>60	0,91%	15

Bildbeschreibung: Linke Spalte entspricht der Altersverteilung, mittlere Spalte sind die prozentualen Teilnehmenden-Anzahl und die rechte Spalte sind die Teilnehmenden in der Anzahl an Personen.

Selbstständigkeit:

Von den Selbstständigen mit Uterus hatten 42,21% Kinder, 40,43% einen Kinderwunsch, 12,97% waren aktuell schwanger, und 4,37% hatten keinen Kinderwunsch.

72,07% der Selbstständigen mit Uterus waren während ihrer Selbstständigkeit schwanger, 8,76% waren in der Selbstständigkeit nicht schwanger, aufgrund der aktuellen Mutterschutzregelungen und 19,15% waren aus anderen Gründen nicht selbstständig schwanger.

Von den Personen, die zeitgleich schwanger und selbstständig waren, hatten 62,61% keinen Anspruch auf Mutterschaftsleistungen aus einer Zusatzversicherung, 34,50% nahmen diese in Anspruch, und 2,87% hatten Anspruch, verzichteten aus verschiedenen Gründen aber darauf.

Nur insgesamt 6,5 % der Betroffenen gaben an, keine wirtschaftlichen Nachteile durch ihre Schwangerschaft erlitten zu haben - von denen mit Zusatzversicherung waren es immerhin schon 17,48% ohne Beeinträchtigungen. Um das zu verdeutlichen: 82,5 % hatten also auch wirtschaftliche Nachteile, obwohl sie gut informiert waren und im Rahmen der derzeitigen Möglichkeiten vorgesorgt hatten.

Bedenken in Bezug auf Mutterschutz:

Die meisten Bedenken bezüglich der aktuellen Mutterschutzregelungen betrafen die fehlende Absicherung während der Schwangerschaft und die Angst vor wirtschaftlichen Nachteilen (zusammen 43,67%) sowie die fehlende Absicherung nach der Schwangerschaft (21,70%). Lediglich 0,3% haben zum jetzigen Zeitpunkt keine Bedenken bezüglich der aktuellen Regelungen zum Mutterschutz für selbstständige Gebärende.

Kinderwunsch und Selbstständigkeit:

21,03% der selbstständigen Personen gaben an, aufgrund der Selbstständigkeit auf ihren Kinderwunsch zu verzichten. 13,41% gaben an, ihre Selbstständigkeit aufzugeben, um ihren Kinderwunsch zu erfüllen, oder beides weiterzuverfolgen (61,28%). 21,5 % der Betroffenen mit Uterus geben an, dass der Kinderwunsch ihre Selbstständigkeit verhindert hat.

“Ich werde meine Selbstständigkeit erst nach dem Kinderwunsch ausleben können” gaben 26,17% der Befragten an. Der Aussage “Ich könnte mir vorstellen selbstständig zu werden, aber zögere, wegen der aktuellen Mutterschutzregelungen” stimmten 24,05% der Befragten zu.

Personen, die Selbstständigkeit und Schwangerschaft erlebt haben, gaben an, dass sie aufgrund ihrer Erfahrungen auf ihren weiteren Kinderwunsch verzichten (34,82%), aus anderen Gründen auf Kinder verzichten (43,78%), oder ihre Selbstständigkeit aufgeben, um ihren Kinderwunsch zu erfüllen (17,41%).

Die Umfrage zeigt die vielfältigen Herausforderungen und Bedenken im Zusammenhang mit Mutterschutz und Selbstständigkeit. Die Ergebnisse können dazu beitragen, die Diskussion über die Erweiterung des Mutterschutzgesetzes zu fördern und Verbesserungen für betroffene Personen herbeizuführen.

Auszug aus den freien Antwortmöglichkeiten:

Zusätzlich wurde die Umfrage um ein freies Antwortfeld für persönliche Erfahrungen ergänzt. So kamen insgesamt 40 Din-A4-Seiten mit 258 Antworten zusammen. Auf diesen 40 Seiten finden wir keine einzige positive Geschichte einer Selbstständigen im Mutterschutz und keine selbstständige Gebärende, die ohne Bedenken und Zukunftsängste in den Mutterschutz gehen oder sich unbeschwert den Kinderwunsch erfüllen kann.

Auch wenn die Umfrage nicht repräsentativ ist, ist deutlich zu erkennen, dass die Frage von Vereinbarkeit in der Schwangerschaft und im Mutterschutz berufliche und familiäre Entscheidungen beeinflusst.

“Ich bin selbstständig mit einem eigenen Unternehmen und gleichzeitig angestellt in einem Verein. Mutterschutz erhalte ich nur über die Anstellung. Das hatte ich mir extra so organisiert, da ich mich gezwungen fühlte, mir eine sichere Option zu schaffen. Ob ich mein Unternehmen weiter führen kann wird nun davon abhängen, ob ich für meine Tätigkeit als Geschäftsführerin Ersatz finde oder nicht. Es kann gut sein, dass ich mein Unternehmen in den nächsten Monaten schließen werde, da ich eine finanzielle Unterstützung für die Zeit meines Mutterschutzes + evtl. Elternzeit bräuchte. Ich bin sehr froh auf eure Initiative gestoßen zu sein, da ich all das als gegebene Ungerechtigkeit betrachtet hatte mit der ich klarkommen muss. Danke dafür! “

“Als niedergelassene Psychotherapeutin habe ich sehr lange für meine teure, damals noch unbezahlte Ausbildung gebraucht, für den Kassensitz noch zusätzliche Schulden generiert und kann es mir daher schlicht nicht leisten, für ein halbes Jahr keine Einnahmen und sehr hohe Ausgaben (Studienkredite, Kredite Kassensitz, Praxismiete, Telematik, laufende Kosten etc.) zu haben. Mein Partner verdient gut, aber nochmal zusätzliche 3000 Euro vom seinem Netto zu stemmen und dann haben wir noch nicht gegessen, ist einfach nicht drin. Ich hoffe, in den

nächsten Jahren genug gespart zu haben, um mir den "Luxus" eines späten Kindes noch leisten zu können - und dann hoffentlich auch noch schwanger werden zu können. Es ist ein absolutes Desaster."

"Nur durch meine Selbstständigkeit (Fotostudio) in einer GbR war es möglich mein Unternehmen weiterzuführen. Mein Gewinn wurde per Gesellschaftervertrag auf 0% gesetzt (Tipp von einer online Elterngeldberatung), mein Kollege hat für sich in meiner einjährigen Elternzeit weiter gewirtschaftet, konnte Stammkunden bedienen, Präsenz zeigen. Der Krankenkassenbeitrag konnte auch für die Zeit per Antrag angepasst werden. Den Mutterschutz konnten wir nur durch Rücklagen realisieren. Musste ab dem 6. Monat liegen, war also länger raus als geplant. Das hat alles nur funktioniert, weil mein Kollege extrem belastbar und flexibel war. Und weil ich wie ne Verrückte versucht habe vorzuarbeiten. War nervlich am Ende und die Liegerei in den letzten Monaten war bitter nötig. Insgesamt habe ich sehr unter der finanziellen und existenziellen Angst gelitten. Hinzu kam noch eine Schwangerschaftsvergiftung nach der Geburt, so dass ich sowieso nicht hätte arbeiten können. Möchte nochmal betonen, dass nur durch die glückliche Situation mit meiner GbR mein Studio noch besteht. Sonst hätte ich nach einem Jahr neu anfangen müssen und alle Arbeit des letzten Jahrzehnts wäre weg gewesen."

"Seit ich 18 Jahre alt bin arbeite ich selbstständig. Zuerst in der Versicherungsbranche, mittlerweile in der Eventbranche. Ich fahre das Unternehmen gemeinsam mit meinem Mann. Wir bieten europaweit Motorradtrainings an und sind dadurch knapp 100 Trainingstermine fast pausenlos unterwegs. Sollten wir ein Kind bekommen, müsste nicht nur ein adäquater Ersatz für mich gefunden werden (und wir finden so schon keine Mitarbeiter für einfache Tätigkeiten), sondern ich würde unser Kind fast allein erziehen und das ohne eigenes Einkommen. Nicht nur der fehlende Mutterschutz beschäftigt mich, sondern auch die fehlende Elternzeit für selbstständige Männer..."

"Ich war in Österreich schwanger und selbständig und habe den Mutterschutz vor Geburt gehabt. Aktuell bin ich wieder in Deutschland und habe sehr viele Sorgen noch ein zweites Kind mit diesen Bedingungen zu bekommen. Ich habe direkt eine Zusatzversicherung abgeschlossen. Deutschland ist für mich nicht Unternehmerinnen-freundlich."

"Ich habe meine Selbstständigkeit aufgegeben, da mir nach der Geburt meiner Tochter klar war, dass ich kein zweites Kind in der Selbstständigkeit bekommen möchte. Ich wünsche mir irgendwann ein zweites Kind und ich habe größten Respekt vor allen Müttern, die ein Kind/ mehrere Kinder in der Selbstständigkeit bekommen haben. Ich glaube mich würde eine weitere Schwangerschaft in der Selbstständigkeit und das darauf folgende erste Jahr, auf Grund mangelnder Absicherungsmöglichkeiten und der emotionalen Belastung, in den Ruin treiben. Deshalb habe ich mich entschieden vorher die Reißleine zu ziehen."

6. MUTTERSCHAFTSLEISTUNGEN IN ANDEREN LÄNDERN

Um eine Lösung für den Mutterschutz für Selbstständige hierzulande zu entwickeln, lohnt sich ein Blick in europäische Nachbarländer. Die Problematik wurde hier ganz unterschiedlich gelöst. Zu erwähnen ist, dass kein Land den Mutterschutz für Selbstständige so umsetzt, dass er lückenlos ist und gleichzeitig den Gesundheitsschutz vor der eigentlichen Zeit des Mutterschutzes berücksichtigt. Gleichzeitig möchten wir individuelle Lösungen herausheben, die wir für zielführend halten.

So wird in den Niederlanden der Umfang der geleisteten Stunden als Berechnungsgrundlage der Mutterschaftsleistungen gewählt. Eine Gebärende in Selbstständigkeit bekommt, sofern sie im Vorjahr 1225 Arbeitsstunden nachweisen kann, während der 16 Wochen des Mutterschutzes 446,40 € wöchentlich ausbezahlt. Bei freiwilliger Versicherung in einer staatlichen Krankenkasse sind es sogar 100 % des versicherten Einkommens. Bis zu 256,54 € können pro Tag abgesichert werden.

In Schweden wurde für Gründer*innen die Lösung gefunden, als Berechnungsgrundlage ein vergleichbares Einkommen in der Branche hinzuzuziehen.

In Österreich gibt es die Wahlleistung Wochengeld in Höhe von ca. 420€/Woche oder die Bereitstellung und Bezahlung einer Betriebshilfe. Auch im Hinblick auf das funktionierende System in der Landwirtschaft in Deutschland lohnt es sich, diese Möglichkeit für alle Selbstständigen weiterzudenken.

Deutschlands Lösung der Mutterschaftsleistungen über die Kranken(-tage)geldversicherung sieht im Vergleich auf den ersten Blick nicht ganz schlecht aus. Die unter dem Punkt "Status Quo" abgebildeten Ausschlusskriterien sind jedoch so vielfältig, dass gerade Geringverdienende im Vornherein durchs Raster fallen. Für die Zeit des Gesundheitsschutzes vor dem Mutterschutz muss ohnehin noch eine Lösung gefunden werden.

7. INITIATIVE MUTTERSCHUTZ FÜR ALLE!

Die Initiative Mutterschutz für Alle! strebt eine kurzfristige Änderung der

Rechtslage des Mutterschutzes von Selbstständigen für einen gleichwertigen Mutterschutz an. Mit 111.794 Unterschriften und einem einstimmigen Votum des Petitionsausschusses zur Berücksichtigung gehört die Petition „Gleiche Rechte im Mutterschutz für selbstständige Schwangere“ zu den erfolgreichsten Bundestagspetitionen und spiegelt die gesellschaftliche Relevanz eines effektiven Mutterschutzes für alle wieder.

Diese Stellungnahme soll aus der Betroffenenperspektive darstellen, wie sich die aktuellen Regelungen und möglichen Änderungen in der Praxis auf die Schwangeren auswirken und wo Handlungsbedarf besteht.

Stand September 2023.

9. WEITERFÜHRENDE LINKS UND QUELLEN

- Initiative Mutterschutz Für Alle! e. V. www.mutterschutzfueralle.de
- Verordnung (EU) Nr. 41/2010 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 07. Juli 2010
- www.gesetze-im-internet.de/gg/
- Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausüben, und zur Aufhebung der Richtlinie 86/613/EWG des Rates.
- Deutscher Bundestag (2022): WD 9 - 3000 - 087/21 Mutterschutzleistungen für Selbstständige Regelungen in ausgewählten europäischen Ländern. URL:
- <https://www.bundestag.de/resource/blob/876436/5448038670f5bfeded9808d9324566e5/WD-9-087-21-pdf-data.pdf>
- <https://familienportal.de/familienportal/familienleistungen/mutterschaftsleistungen/welche-leistungen-kann-ich-bekommen-wenn-ich-selbststaendig-bin--125022>
- https://epetitionen.bundestag.de/petitionen/2022/05/06/Petition_133680.???a.u.html
- <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2010:180:0001:0006:de:PDF>
- <https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Dossier/mehr-unternehmerinnen-fuer-den-mittelstand.html>
- Kirsten Knigge, Mutterschutz (auch) für selbstständige? Umsetzungsbedarfe und Perspektiven des Art. 8 der RL 2010/41/EU zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen, die eine selbstständige Erwerbstätigkeit ausüben und zur Aufhebung der RL 86/613/EWG in Deutschland Dissertation 2018
- Loccumer Protokoll 80/2014, Mutterschutz für selbstständige? Umsetzungsbedarfe und -perspektiven der EU Richtlinie 2010/41/EU in Deutschland, Dokumentation einer Tagung am 15. November 2014, Herausgeber Ursula Rust, Joachim Lange
- Urteil vom 24.02.2022, Landgericht Ravensburg, 1 S 117/21, zur Vereinbarung einer Karenzzeit während des Mutterschutzes
- Communication No. 36/2012, Elisabeth de Blok et al v. the Netherlands, Views of the Committee on the Elimination of Discrimination against Women under the Protocol to the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (fifty-seventh session) zur Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes gem. Art. 11 Abs. 2 b der internationalen Frauenrechtskonvention bei der Ungleichbehandlung von Angestellten (employed) und selbstständigen (self-employed) in Zeiten des Mutterschutzes.
- Mutterschutz in anderen Ländern:
<https://docs.google.com/spreadsheets/d/19dWU7MKSajZcYCvflsm--Ja2XdgQTKDfgssKMQSkTE0/edit?usp=sharing>

Sekretariat des Ausschusses
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Deutscher Bundestag

Ausschussdrucksache 20(13)70c

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)**

Annett Jacob, GKV-Spitzenverband

Stellungnahme des GKV-Spitzenverbandes vom 11.09.2023

**zum Antrag der Fraktion der CDU/CSU
"Schwanger- und Mutterschaft für Gründerinnen
und Selbständige erleichtern"
vom 23.05.2023, Bundestagsdrucksache 20/6911**

GKV-Spitzenverband
Reinhardtstraße 28, 10117 Berlin
Telefon 030 206288-0
Fax 030 206288-88
politik@gkv-spitzenverband.de
www.gkv-spitzenverband.de



Inhaltsverzeichnis

I. Gegenstand des Antrags.....	3
II. Stellungnahme zum Antrag.....	4

I. Gegenstand des Antrags

Mit dem vorliegenden Antrag der Fraktion der CDU/CSU auf Bundestagsdrucksache 20/6911 werden verbesserte Rahmenbedingungen für Gründerinnen und Selbstständige in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefordert. Die Forderungen betreffen insbesondere

- Anpassungen der Höhe und des Umfangs des Mutterschaftsgeldes der gesetzlichen Krankenversicherung und der Krankentagegeldversicherung in der privaten Krankenversicherung,
- Anpassungen beim Anspruch auf Elterngeld,
- die Absetzbarkeit von beruflich veranlassten Kinderbetreuungskosten,
- die Prüfung einer Ausweitung des bereits bestehenden Systems der Betriebshelfer in der Landwirtschaft auf andere Bereiche,
- die Schaffung einer Anlaufstelle als Informationsstelle für Selbstständige und Gründerinnen sowie
- die Prüfung einer Erweiterung der Betriebsausfallversicherung.

II. Stellungnahme zum Antrag

In seiner Stellungnahme beschränkt sich der GKV-Spitzenverband im Folgenden auf die Betrachtung der die GKV betreffenden Vorschläge zu Anpassungen der Höhe und des Umfangs des Mutterschaftsgeldes der gesetzlichen Krankenversicherung und gibt Hinweise zur vorgeschlagenen Prüfung der Erweiterung des Systems der Betriebshilfe.

Anspruch auf Mutterschaftsgeld

Zunächst sei darauf hingewiesen, dass das Mutterschaftsgeld eine familienpolitische Leistung darstellt. Familienpolitische Leistungen werden im Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung den versicherungsfremden Leistungen zugeordnet, für die eine pauschale Beteiligung des Bundes an den Aufwendungen nach § 221 SGB V vorgesehen ist. Vor diesem Hintergrund sind bei einer politisch gewollten Ausweitung entsprechender Ansprüche im Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung gleichermaßen entsprechende Kompensationen vorzusehen, um Belastungen der Beitragszahlenden der GKV für gesamtgesellschaftlich zu tragende Leistungen zu vermeiden.

Nach geltender Rechtslage erhalten freiwillig versicherte, schwangere Selbstständige unter den Voraussetzungen des § 24i SGB V Mutterschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes, sofern ihre Versicherung den Anspruch auf Krankengeld im Falle der Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit umfasst. Dies setzt eine entsprechende Wahlerklärung gegenüber der Krankenkasse voraus, die die Zahlung von Krankenversicherungsbeiträgen auf Basis des allgemeinen Beitragssatzes nach § 241 SGB V zur Folge hat.

Das Mutterschaftsgeld wird für die letzten sechs Wochen vor dem voraussichtlichen Tag der Entbindung, den Entbindungstag und für die ersten acht Wochen nach der Entbindung gezahlt; weitergehende Regelungen gelten u.a. bei Früh- und Mehrlingsgeburten (siehe auch § 3 MuSchG – Schutzfristen vor und nach der Entbindung).

In dem vorliegenden Antrag wird zutreffend darauf hingewiesen, dass die Regelungen des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) weitergehende Ansprüche auch außerhalb der vorgenannten Schutzfristen vor und nach der Entbindung vorsehen. So haben Arbeitnehmerinnen in Fällen eines Beschäftigungsverbotes nach § 16 MuSchG Anspruch auf Mutterschutzlohn nach § 18 MuSchG gegenüber ihrem Arbeitgeber. Dies gilt nicht für Selbständige, da das MuSchG nur für Frauen in einer Beschäftigung im Sinne von § 7 Absatz 1 SGB IV und für weitere in § 1 Abs. 1 Satz 2 MuSchG genannte Sachverhalte gilt. Dem vorliegenden Antrag ist die Intention zu entnehmen, dass insoweit die Absicherung der freiwillig versicherten Selbständigen – im Rahmen der zur

Verfügung stehenden Haushaltsmittel – verbessert werden soll. Zur Untermauerung der Dringlichkeit des Anliegens wird auf die Petition 133680 und die diesbezügliche Beratung im Petitionsausschuss am 26.09.2022 verwiesen. Einen konkreten Vorschlag zur beabsichtigten Anpassung des „Umfangs des Mutterschaftsgeldes“ und zu deren Finanzierung ist dem Antrag nicht zu entnehmen, sodass insoweit eine Bewertung nicht möglich ist.

In dem vorliegenden Antrag wird zudem eine Anpassung der Höhe des Mutterschaftsgeldes gefordert. Nach geltendem Recht gilt für die Berechnung des Mutterschaftsgeldes in Höhe des Krankengeldes bei Selbstständigen § 47 Abs. 1 SGB V. Das Krankengeld beträgt demnach 70 % des aus dem Arbeitseinkommen ermittelten Regelentgelts. Basis für die Höhe des Regelentgelts ist der kalendertägliche Betrag des Arbeitseinkommens, welches für die Beitragsbemessung herangezogen worden ist, es sei denn, das tatsächlich erzielte Arbeitseinkommen liegt darunter. Bei Arbeitnehmerinnen wird hingegen das Mutterschaftsgeld in Höhe des durchschnittlichen kalendertäglichen Nettoarbeitsentgeltes der letzten 3 Monate gezahlt. Sofern das durchschnittliche Nettoarbeitsentgelt 13 € kalendertäglich übersteigt, wird das Mutterschaftsgeld durch die Krankenkasse in Höhe von 13 € kalendertäglich geleistet und der übersteigende Teil durch den Arbeitgeber mit einem Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach § 20 MuSchG ausgeglichen. Auch insoweit enthält der vorliegende Antrag keine Konkretisierung der beabsichtigten Anpassung der Höhe des Mutterschaftsgeldes sowie zur Finanzierung „im Rahmen der zur Verfügung stehenden Haushaltsmittel“, sodass eine Bewertung nicht möglich ist.

Erweiterung des Systems der Betriebshilfe

Der vorliegende Antrag zielt auf eine Prüfung, ob das System der Betriebshilfe nach dem Vorbild der Landwirtschaft auf andere Bereiche ausgeweitet werden kann, um in Betrieben aller Wirtschaftszweige die Arbeitskraft der schwangeren Unternehmerin ersetzen zu können. Insoweit wird zudem auf entsprechende Leistungen der Sozialversicherung für Gewerbetreibende, neue Selbständige und Bäuerinnen in Österreich verwiesen.

Dem GKV-Spitzenverband liegen keine vertieften Kenntnisse zu Angeboten der Betriebshilfe vor. Aus seiner Sicht müssten, sofern dem Antrag gefolgt wird, neben Fragen der konkreten Ausgestaltung der Anspruchsgrundlagen, der Finanzierung und der geeigneten Trägerzuordnung insbesondere auch Aspekte der Sicherstellung der ausreichenden Vorhaltung von Betriebshelferinnen und -helfern mit unterschiedlichsten Qualifikationen in allen Wirtschaftszweigen Gegenstand einer Prüfung sein.

Sekretariat des Ausschusses
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Deutscher Bundestag

Ausschussdrucksache 20(13)70d

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)**

Dr. Vera Dietrich, Verband der Gründer und Selbständigen Deutschland (VGSD) e. V.



Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend des Deutschen Bundestages zum Thema „Schwanger- und Mutterschaft für Gründerinnen und Selbstständige erleichtern“ am 18. September 2023

Anmerkung: Die Stellungnahme umfasst sieben Seiten, der Rest des Dokuments sind Anhänge zur Darstellung komplexer Zusammenhänge zum Thema Beitragsbelastung und Finanzierung von Mutterschutz

Zusammenfassung:

- **Mutterschutz ist Voraussetzung für die Partizipation von Frauen am Arbeitsmarkt und eine demografieresistente Volkswirtschaft**

Obwohl Selbstständige bereits jetzt erheblich höhere Sozialversicherungsbeiträge entrichten müssen, als in einem Angestellten-Arbeitsverhältnis anfallen, sind selbstständige Frauen bislang während der Schwangerschaft finanziell praktisch nicht abgesichert. Die mit einer Schwangerschaft verbundenen existenziellen finanziellen Risiken lassen vielen Frauen Unternehmertum und Familiengründung als unvereinbar erscheinen. Um den Herausforderungen des demografischen Wandels begegnen zu können, ist unsere Gesellschaft jedoch sowohl auf wachsende Geburtenraten, als auch auf die Partizipation von Frauen als Unternehmerinnen am Arbeitsmarkt angewiesen. Mutterschutz für Selbstständige ist daher nicht nur eine Voraussetzung für die Berufsfreiheit von Frauen, sondern unter gesamtwirtschaftlichen Gesichtspunkten eine Notwendigkeit.

- **Faire Beitragsbemessung für Selbstständige ist zwingende Bedingung für die Finanzierung zusätzlicher Sozialleistungen**

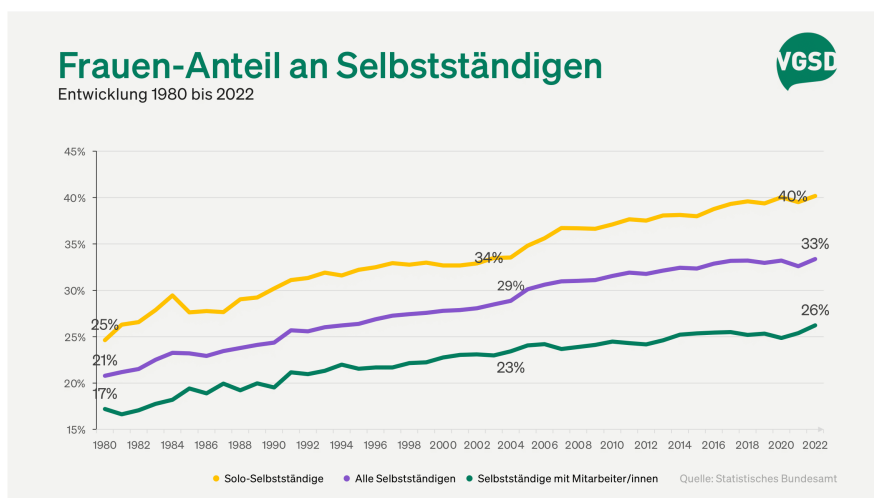
Selbstständige zahlen schon jetzt etwa zwanzig Prozent höhere Sozialversicherungsbeiträge, als dies der Summe aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteil entspricht. Zusätzlich unterliegen sie als freiwillig Versicherte in der GKV – das betrifft zwei Drittel aller Selbstständigen – einer breiteren Bemessungsgrundlage für die Berechnung ihrer Beiträge. Zwingende Voraussetzung für jede weitere Belastung durch zusätzliche Sozialversicherungsbeiträge ist daher für die unterzeichnenden Verbände eine faire Beitragsbemessung und die Korrektur der bisherigen Missstände. Dies erfordert insbesondere die steuerliche Anerkennung von fünfzig Prozent der gesamten Sozialversicherungsbeiträge als Betriebskosten wie bei den Arbeitgebern, strikt einkommensabhängige GKV-Beiträge gemäß Koalitionsvertrag sowie eine einheitliche Bemessungsgrundlage für alle Einkommen in der GKV, so dass auch Selbstständige zukünftig nur ihr Arbeitseinkommen verbeitragen müssen (und nicht etwa auch zusätzlich noch das Einkommen ihres Partners).

- **Modernisierung des Elterngeldes für Selbstständige laut Koalitionsvertrag umsetzen**

Selbstständige können ihren Rechtsanspruch auf Elterngeld bislang oft nur eingeschränkt oder gar nicht geltend machen, weil die Regelungen auf die Arbeitsverhältnisse von Angestellten ausgerichtet sind. Unbedingt erforderlich ist die Umsetzung der im Koalitionsvertrag beschlossenen Modernisierung des Elterngeldes für Selbstständige

A) Mutterschutz ist Voraussetzung für Partizipation von Frauen am Arbeitsmarkt und eine demografieresistente Volkswirtschaft

Knapp zehn Prozent aller Erwerbstätigen in Deutschland sind Selbstständige, rund ein Drittel davon Frauen. Von den rund 1,85 Mio. Soloselbstständigen sind sogar über 40 Prozent Frauen. Eine Selbstständigkeit ist für viele Frauen aufgrund der Selbstbestimmtheit und Flexibilität die ideale Erwerbsform, um Karriere und Mutterschaft vereinen zu können, da kaum ein Arbeitgeber entsprechende Arbeitsbedingungen zu bieten vermag.



Eine Schwangerschaft tritt typischerweise in einem Alter ein, in dem noch keine ausreichenden finanziellen Rücklagen gebildet werden konnten, um mögliche Ausfallzeiten während der Schwangerschaft und frühen Elternschaft abzufedern. Dies gilt insbesondere auch für Gründerinnen. Die finanziellen Risiken betreffen bei selbstständigen Frauen nicht nur die Absicherung des Lebensunterhalts, sondern zusätzlich die betrieblichen Fixkosten (Mieten, Versicherungen, Leasing-Raten, Löhne für Angestellte/Auszubildende). Schwangerschaftsbedingte Ausfallzeiten der Unternehmerin bergen daher ein deutlich erhöhtes Insolvenzrisiko für den Betrieb. Aufgrund der fehlenden Absicherung sind Selbstständige häufig in der Zwangslage, entweder trotz gesundheitlicher Risiken für Mutter und Kind arbeiten zu müssen, oder aber die finanzielle Existenz ihres Betriebes zu gefährden. Zudem unterliegen sie durch die mit der Schwangerschaft verbundenen Risiken erheblichen Wettbewerbsnachteilen gegenüber ihren männlichen Kollegen. Denn Ausfallzeiten während der Schwangerschaft führen nicht nur zum Verlust von Aufträgen und Umsatz. Die Kosten für Lebensunterhalt und Betriebskosten müssen weiterhin finanziert werden und die hierfür aufgewendeten Rücklagen stehen dann nicht mehr für alternative Verwendungen wie Investitionen zur Verfügung – eine Situation, von der männliche Wettbewerber nicht betroffen sind.

Viele selbstständige Frauen fühlen sich durch diese Rahmenbedingungen letztlich vor die Wahl zwischen Familiengründung oder Beruf gestellt. Um den Herausforderungen des demografischen Wandels begegnen zu können, ist unsere Gesellschaft aber sowohl auf wachsende Geburtenraten, als auch auf die Partizipation von Frauen am Arbeitsmarkt angewiesen. Mutterschutz für Selbstständige ist daher nicht nur eine Voraussetzung für die Berufsfreiheit von Frauen, sondern unter gesamtwirtschaftlichen Gesichtspunkten eine Notwendigkeit.

B) Bestehende Lücken bei der Absicherung durch Mutterschutz und Elterngeld schließen

Sowohl bei der finanziellen Absicherung während der Schwangerschaft (Mutterschutz) als auch in der Frühelternschaft (Elterngeld) bestehen für Selbstständige erhebliche Leistungslücken, da die Regelungen sie entweder aktiv ausschließen oder durch ihre Ausgestaltung faktisch nur ein eingeschränkter Zugang zu den Leistungen besteht.

B.1 Absicherung des Lebensunterhaltes in der Schwangerschaft

Selbstständige Frauen sind nicht vom Mutterschutzgesetz erfasst und genießen im Vergleich zu angestellten Frauen nach wie vor nur eine sehr eingeschränkte finanzielle Absicherung des Lebensunterhalts. 2010 legte die EU-Richtlinie 2010/41/EU fest, dass auch selbstständigen Frauen „ausreichende Mutterschaftsleistungen erhalten, die eine Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft während mindestens 14 Wochen ermöglichen“. Die Richtlinie wurde in Deutschland mit großer Verspätung erst 2017 umgesetzt. Selbstständige können nun unter bestimmten Bedingungen während der Mutterschutzfrist (6 Wochen vor bis 8 Wochen nach der Entbindung) anstatt Mutterschaftsgeld Krankengeld von ihrer Krankenkasse erhalten, sofern sie einen Kranken(tage-)geldtarif abgeschlossen haben. Entgegen der Maßgabe der Richtlinie sind viele Selbstständige aber immer noch nicht abgesichert und fallen durch das Sicherheitsnetz.

B.1.1 Leistungslücken GKV

Das Krankengeld von GKV-Versicherten beträgt nur 70 Prozent des Einkommens und maximal 113 Euro täglich (nicht 100 Prozent wie bei Angestellten) und ist abhängig vom Gewinn des Vorjahrs. War der Gewinn nach einer Gründung oder aus konjunkturellen

Gründen gering, besteht auch keine Absicherung. Außerdem wird der Anspruch gemindert, wenn ein Teil der Schwangerschaft in das Vorjahr fällt, schwangerschaftsbedingt weniger gearbeitet werden konnte und daher Umsatz und Gewinn entsprechend geringer ausfallen.

B.1.2 Leistungslücken PKV: privat Versicherte erhalten eine einmalige Zahlung in Höhe von 210 Euro durch das Bundesamt für Soziale Sicherung und Krankentagegeld nach Maßgabe ihres Versicherungstarifs. Die bei der Inanspruchnahme des Krankentagegelds geltenden Karenzzeiten gelten bei den meisten Versicherungen auch für das Mutterschaftsgeld, wodurch sich der eigentlich 14-wöchige Anspruch entsprechend verringert (z.B. um 28 Tage). Zudem gilt eine acht-monatigen Wartezeit für Schwangere, die einen Krankengeldtarif abschließen wollen. Frauen mit einer ungeplanten Schwangerschaft haben daher überhaupt keinen Zugang zu Mutterschutzgeld. Hinzu kommt das Problem des möglichen Ausschlusses vom Versicherungsschutz nach einer Gesundheitsprüfung.

B1.3 Absicherung des Lebensunterhalts bei Arbeitsunfähigkeit wegen gesundheitlicher Risiken für Mutter und Kind in der Schwangerschaft

Kein Anspruch besteht analog zum Beschäftigungsverbot für Angestellte, wenn während der Schwangerschaft aufgrund gesundheitlicher Risiken für Mutter/Kind nicht gearbeitet werden kann (schwere körperliche Arbeit, Chemikalien etc). Bislang sind Schwangere darauf angewiesen, einen verständnisvollen Arzt zu finden, der sie aus eigenem Ermessen krankschreibt. Dies gelingt nicht immer und zudem gibt es große Leistungslücken aufgrund der Karenzzeiten in GKV/PKV zwischen Krankschreibung und Leistungsbezug, die einen leistungsfreien Zeitraum von mehreren Wochen zur Folge haben.

B.2 Absicherung der Betriebskosten

Betriebskosten sind nicht abgesichert. Die Fixkostenbelastung ist stark branchenabhängig und im Handwerk von größerer Relevanz, als z.B. bei Wissensberufen in der Dienstleistungsbranche, wo häufig aus dem Home-Office gearbeitet wird. Private Versicherungsmöglichkeiten existieren nach unseren Informationen nicht. Im Gegenteil schließen Anbieter von sogenannten Inhaber-Ausfallversicherungen jede Leistung mit einem kausalen Bezug zu einer Schwangerschaft ausdrücklich aus. Ein entsprechendes Angebot scheint für die Versicherungswirtschaft nicht rentabel zu sein, da es zu einer Risikohäufung durch die Inanspruchnahme von betroffenen Frauen in der Familienphase käme (sog. Versicherungsversagen aufgrund adverser Selektion). Dies würde den Beitrag für diese Altersgruppe so hochtreiben, dass mit keiner entsprechenden Nachfrage mehr zu rechnen wäre.

B.3 Absicherung in der Früh-Elternschaft durch Elterngeld

Selbstständige Eltern haben nach der Geburt zwar formal einen Rechtsanspruch auf Elterngeld wie Angestellte, können aber faktisch oft nur eingeschränkt oder gar nicht von der Leistung profitieren. Denn die Ausgestaltung des Elterngeldes orientiert sich an den Beschäftigungsverhältnissen von Angestellten. Die für die Erwerbssituation Selbstständiger typischen Merkmale (schwankende Einkommen und Arbeitszeiten, unerwartete Zahlungseingänge, Betriebskosten) werden nicht angemessen berücksichtigt und führen häufig dazu, dass selbstständige Eltern durch von ihnen nicht zu beeinflussende Faktoren den Anspruch verlieren oder eine nicht ausreichende finanzielle Absicherung erhalten. Auch wenn während der Schwangerschaft weniger gearbeitet werden kann, führt dies zu einem verminderten Elterngeld, da dieses ebenfalls am Vorjahresgewinn anknüpft. Die im Koalitionsvertrag beschlossene „Modernisierung des Elterngeldes für Selbstständige“ ist dringend erforderlich, wurde aber bislang nicht in Angriff genommen. Wir haben die Probleme schon vor längerer Zeit zusammengefasst (<https://www.vgsd.de/wp->

[content/uploads/2020/04/Stellungnahme-Referentenentwurf-BEEG.pdf](#)), entwickeln aktuell zusammen mit Elterngeld-Experten Lösungsvorschläge für eine Reform und stehen jederzeit für Gespräche zur Verfügung.

B.4 Abzugsfähigkeit von Kinderbetreuungskosten

Da Soloselbstständige Arbeitnehmerin und Arbeitgeberin in einer Person sind, können sie nicht einfach wie Angestellte unter Garantie des Arbeitsplatzes in Elternzeit gehen, um ihre Kinder selbst zu betreuen. Soll das Unternehmen weiter existieren, muss auf eine Kinderbetreuung zurückgegriffen werden und die Kinderbetreuungskosten bekommen damit faktisch den Charakter von Betriebskosten. Sie können aber bislang nur begrenzt geltend gemacht werden (maximal zwei Drittel der Kosten, bis zu 4.000 Euro pro Kind jährlich).

C) Faire Beitragsbemessung ist Bedingung für die Finanzierung zusätzlicher Sozialleistungen durch Selbstständige

Die Finanzierung zusätzlicher Mutterschutzleistungen könnte beitragsfinanziert innerhalb der Krankenversicherungssysteme (wie bislang das Mutterschaftsgeld), über steuerfinanzierte Leistungen oder über ein Umlagesystem analog zur U2-Umlage finanziert werden.

C.1 Selbstständige unterliegen schon jetzt einer mindestens zwanzig Prozent höheren Beitragsbelastung in allen Zweigen der Sozialversicherung

Viele unserer Mitglieder unterstützen grundsätzlich die Forderung nach einem besseren Mutterschutz, artikulieren aber gleichzeitig große Sorge und absolutes Unverständnis bei der Aussicht auf zusätzliche Sozialversicherungsbeiträge. Denn kaum bekannt ist, dass Selbstständige schon jetzt aufgrund einer abweichenden Bemessungsgrundlage zwanzig Prozent höhere Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen haben, als dies der Summe aus Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil in einem Angestelltenverhältnis entspricht. Dies gilt für alle Zweige der Sozialversicherung. (für eine Darstellung dieses komplexen Sachverhalts verweisen wir auf Anlage 1). In der Konsequenz bedeutet dies, dass Selbstständige unter sonst gleichen Bedingungen (Stundensatz, Mitgliedschaft in der Sozialversicherung) im Vergleich zu Angestellten deutlich mehr arbeiten müssen, um bei einem gegebenen Einkommen (Gewinn) das gleiche Nettoeinkommen zu erzielen.

Entsprechend zeigen Berechnungen, dass unter den derzeitigen Rahmenbedingungen eine Finanzierung von zusätzlichen Mutterschutzleistungen (beispielsweise über eine U2-Umlage, wie sie derzeit für Angestellte gilt) bei Selbstständigen daher auch zu deutlich höheren effektiven Beitragssätzen führen würde, als sie derzeit die Arbeitgeber für die U2-Umlage zu tragen haben. Zudem käme es aufgrund der unterschiedlichen Altersstruktur und Leistungsanspruchnahme in einem gemeinsamen U2-System zu einer Quersubventionierung von Angestellten durch Selbstständige (siehe hierzu Anlage 2). Im Ergebnis käme es zu einer überproportionalen Belastung von Selbstständigen mit niedrigen (Teilzeit-) Einkommen, die sozial- und wirtschaftspolitisch nicht gewollt sein kann.

Die systemimmanent höhere Belastung von Selbstständigen bei Sozialversicherungsbeiträgen ist ungerecht und willkürlich und schädigt ihre Bereitschaft, sich solidarischen Sicherungssystemen anzuschließen. Zusätzliche Belastungen – für Mutterschutzleistungen oder eine Altersvorsorgepflicht – sind daher für uns nicht tragbar, solange nicht eine faire Beitragsbemessung herbeigeführt wird.

Hierfür gibt es zwei einfache Lösungen, die rechnerisch zum gleichen Ergebnis wie bei Arbeitgebern und -nehmern führen (siehe hierzu die detaillierte Darstellung in Anlage 1):

1. Bemessungsgröße anpassen, z.B. durch Anerkennung des rechnerischen Arbeitgeberanteils als Betriebsausgabe analog zu den Arbeitgebern auch bei EinzelunternehmerInnen, so dass 50 Prozent der gesamten Sozialversicherungsabgaben abzugsfähig sind.
2. Beitragssätze anpassen: um die höhere Bemessungsgrundlage auszugleichen, müssten die Beitragssätze für Selbstständige entsprechend kalibriert werden.

C.2 Faire Beitragsbemessung in der GKV für Selbstständige unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze umsetzen

Verschärfende Faktoren für diese systemimmanente Beitragsüberlastung gelten für freiwillig GKV-Versicherte mit niedrigen (Teilzeit-)Einkommen, beispielsweise in der Familienphase. Zwei Drittel aller Selbstständigen sind freiwillig gesetzlich krankenversichert. Sie unterliegen zusätzlich zu dem unter C.1 dargestellten Effekt, der für alle Selbstständigen gilt, in Abhängigkeit ihrer Lebensumstände weiteren finanziellen Beitragsbelastungen: hohe Mindestbeiträge, zusätzlich die Verbeitragung von Zinsen und Mieteinkünften und auch der Verpflichtung, nicht nur für ihr eigenes, sondern unter bestimmten Bedingungen auch für das Einkommen des Ehepartners Beiträge zu zahlen

C.2.1 Strikt einkommensabhängige GKV-Beiträge umsetzen

Die GKV-Beiträge sind für Selbstständige immer noch nicht strikt einkommensabhängig, wie dies im Koalitionsvertrages für Selbstständige angekündigt, aber immer noch nicht umgesetzt wurde.

C.2.2 Breitere Beitrags-Bemessungsgrundlage für Selbstständige angleichen

Hinzu kommt: in der GKV freiwillig Versicherte Selbstständige müssen nicht nur ihr Arbeitseinkommen verbeitragen, sondern auch Einkünfte aus Zinsen, Mieten oder Unterhalt. Zudem muss zusätzlich zu ihrem eigenen Arbeitseinkommen auch das Einkommen des Partners verbeitragt werden, sofern dieser mehr verdient und privat krankenversichert ist. Sie unterliegen diesen zusätzlichen Beitragslasten schon bei einem geringen (Teilzeit-) Einkommen. Die Betroffenen sind vor allem auch Frauen in der Familienphase, deren Nettoeinkommen zusätzlich zu dem unter C) geschilderten Effekt auch durch die zwangsweise Verbeitragung des Partnereinkommens verringert wird.

Beispiel: Eine selbstständige Übersetzerin im Home-Office arbeitet nach der Geburt des ersten Kindes in Teilzeit. Das Einkommen ihres privat versicherten Mannes beträgt 4.500 Euro monatlich. Sie selbst verdient mit ersten Projekten 600 Euro monatlich. Ihr Beitrag für die Kranken- und Pflegeversicherung wird jedoch auf ihr eigenes Einkommen, sondern auf der Basis eines hypothetischen, von der GKV errechneten „Familien-Einkommens“ in Höhe von 2.231,50 Euro berechnet, in das auch das Einkommens ihres Mannes einfließt. Damit hat sie monatlich einen Beitrag von rund 428 Euro zu entrichten. Ihr Einkommen wird also praktisch von dem hohen Krankenversicherungsbeitrag aufgezehrt und dies lässt keinen finanziellen Spielraum mehr für eine zusätzliche Altersvorsorge. Eine Angestellte unter gleichen familiären Bedingungen muss hingegen lediglich einen Beitrag von rund 57 Euro auf ihr eigenes Arbeitseinkommen von 600 Euro entrichten.

Erwähnt werden muss an dieser Stelle auch, dass Selbstständige in Teilzeit typischerweise phasenweise nur für einen Auftraggeber arbeiten können und damit zwangsläufig in die Scheinselbstständigkeits-Fälle und das Statusfeststellungsverfahren hineinlaufen. Beruflich ist dies häufig eine Katastrophe.

Die Konsequenz ist, dass hochqualifizierte selbstständige Frauen ihr Arbeitsangebot einstellen und lieber zu Hause bleiben, weil es sich für sie finanziell einfach nicht mehr lohnt, in Teilzeit zu arbeiten.

D. Unsere Forderungen und Lösungsvorschläge:

D.1 Selbstständige Frauen müssen in der Schwangerschaft abgesichert werden

Wir unterstützen die Forderung einer besseren Absicherung von selbstständigen Frauen während der Schwangerschaft. Nicht nur ethische, sondern auch rechtliche Gründe verlangen eine solidarische Finanzierung von Mutterschutzleistungen, denn EU-Recht verbietet die finanzielle Diskriminierung aufgrund geschlechtsspezifischer Gesundheitsrisiken. Eine solidarische Finanzierung kann über Steuern oder umlagefinanziert innerhalb der Sozialversicherungssysteme geschehen (Krankenversicherung oder U2-Umlage).

D.2 Faire Beitragsbemessung für Selbstständige ist zwingende Bedingung für die Finanzierung zusätzlicher Sozialleistungen

Zwingende Voraussetzung für jede weitere Belastung durch zusätzliche Sozialversicherungsbeiträge ist für uns eine faire Beitragsbemessung und die Korrektur der unter C) dargestellten Missstände (insbesondere die steuerliche Anerkennung von 50 Prozent aller Sozialversicherungsbeiträge als Betriebskosten, strikt einkommensabhängige GKV-Beiträge gemäß Koalitionsvertrag, eine einheitliche Bemessungsgrundlage für alle Versicherten in der GKV, so dass auch Selbstständige nur ihr eigenes Arbeitseinkommen verbeitragen müssen).

Eine Auslagerung des bislang in der GKV als versicherungsfremde Leistung angesiedelten Mutterschaftsgeldes (beispielsweise in eine U2-Umlage) würde auch zu einer finanziellen Entlastung der Kassen führen, die für eine Korrektur der Beitragslasten für Selbstständige verwendet werden müssen. Anderes ist unseren Mitgliedern nicht vermittelbar. Durch sinkende Beitragslasten steigt wiederum die Erwerbsbeteiligung insbesondere im Teilzeit-Einkommens-Bereich und dies führt für die Krankenkassen zu steigenden Einnahmen.

D.3 Neben Absicherung des Lebensunterhalts ist auch Absicherung des Insolvenzrisikos durch Betriebsshelfer erforderlich

D.3.1 Lebensunterhalt

- Selbstständige Frauen sollten in der Schwangerschaft genauso gut abgesichert sein, wie Angestellte. Sie sollten neben dem Mutterschaftsgeld auch Einkommensersatz bei Arbeitsunfähigkeit aufgrund gesundheitlicher Risiken für Mutter und Kind erhalten in Höhe von 100 Prozent ihres Einkommens (Gewinn). Um eine Absicherung bei niedrigem Vorjahresgewinn (Gründerinnen etc.) zu gewährleisten, ist eine Mindestabsicherung vorzusehen.
- Die Arbeitsunfähigkeit während der Schwangerschaft wegen gesundheitlicher Risiken von Mutter/Kind ist grundsätzlich individuell durch ärztliches Attest festzustellen und nicht branchenspezifisch zu definieren.
- Ein vollständiges Beschäftigungsverbot ist für Selbstständige häufig nicht umsetzbar, Arbeiten im geringen Ausmaß müssen erlaubt sein, um den Betrieb aufrechtzuerhalten (Umsatzsteueranmeldung, Führung eines Betriebsshelfers etc.).

D.3.2 Betriebskosten

- Alternativ zur Einkommensersatzleistung sollte ein Betriebshelfer zur Absicherung des Insolvenzrisikos (Betriebskosten) finanziert werden (Wahlrecht). Die Organisation des Betriebshelfers könnte fachspezifisch auf Branchenebene (Handwerk) oder über das Arbeitsamt, Jobbörsen oder den Senior Experten Service erfolgen (hierzu aktuelle Überlegungen des BMWK). Sofern aufgrund Fachkräftemangels kein Betriebshelfer verfügbar ist, müssten die Betriebskosten anderweitig aufgefangen werden. Eine Vergemeinschaftung von Betriebskosten über ein Umlagesystem ist strikt abzulehnen. Aufgrund von übergeordneten wirtschaftspolitischen und familienpolitischen Gesichtspunkten (Geburtenraten, Partizipation von Frauen am Arbeitsmarkt) besteht eine Begründung für eine steuerfinanzierte Absicherung über eine Inhaberausfallversicherung für junge selbstständige Frauen. Denn eine private Absicherung ist wegen Versicherungsversagen und Diskriminierungsverbot aufgrund geschlechtsspezifischer Gesundheitsrisiken nicht möglich. Denkbar wäre hier die staatliche Zusammenarbeit mit privaten Anbietern von Inhaberausfallversicherungen im Sinne einer Wirtschaftsförderung für junge selbstständige Frauen (beispielsweise die Finanzierung der Versicherungsbeiträge über einen Fonds bei der KfW etc.)

D.4 Umsetzung der im Koalitionsvertrag beschlossenen Modernisierung des Elterngeldes für Selbstständige

D.5 Vollständige steuerliche Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten

Die folgenden Verbände tragen diese Stellungnahme ausdrücklich mit:

VGSD (Verband der Gründer und Selbstständigen Deutschland) e.V.

Alzheimer Eck 13 VH, 2. Etage
80331 München

bdfm (Bundesverband der freien Musikschulen) e.V.

Hardenbergstr. 9a, 10623 Berlin

BfS Bundesverband Filmschnitt Editor e.V.

Heinrich-Roller-Strasse 23
10405 Berlin

BDÜ (Bundesverband der Dolmetscher und Übersetzer) e.V.

Uhlandstr. 4-5
10623 Berlin

Bündnis DaF/DaZ-Lehrkräfte

<https://www.dafdaz-lehrkraefte.de>

Bundesverband Deutscher Innovations- und Gründerzentren

Charlottenstrasse 65
10117 Berlin

BvS (German Stunt Association) e.V.

Eiswerder Str. 18
13585 Berlin

Deutscher Verband der freien Übersetzer und Dolmetscher e.V.

c/o Carolin Veiland
Franz-Mehring-Str. 70
08058 Zwickau

GABAL e.V.

Adventusstrasse 4
55545 Bad Kreuznach

Illustratoren Organisation

Martin-Luther-Strasse 7
60316 Frankfurt

isdv (Interessengemeinschaft der selbstständigen DienstleisterInnen in der Veranstaltungswirtschaft) e.V.

Lilistr. 83b
63067 Offenbach am Main

VFLL (Verband der freien Lektorinnen und Lektoren) e.V.

Mariannenstr. 9-10 (c/o Textetage)
10999 Berlin

VPsA (Vereinigung der Profession Soziale Arbeit) e.V.

Königstrasse 20, 66740 Saarlouis

Ansprechpartnerin:

Dr. Vera Dietrich, Verband der Gründer und Selbstständigen (VGSD) e.V., (dietrich@vgsd.de)

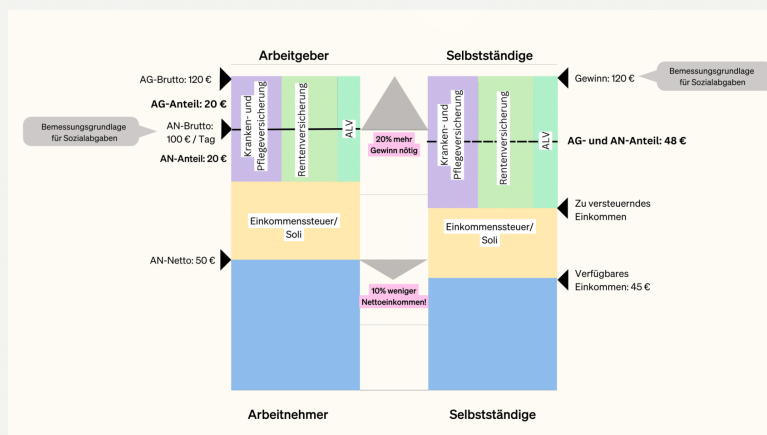
VGSD e.V., Alzheimer Eck 13 VH, 2. Etage, 80331 München

Faire Beitragsbemessung für (Solo-)Selbstständige

Die zentrale Voraussetzung für eine erfolgreiche Einführung von Altersvorsorgepflicht und Mutterschaftsleistungen für Selbstständige

20% mehr Gewinn = 10% weniger Netto

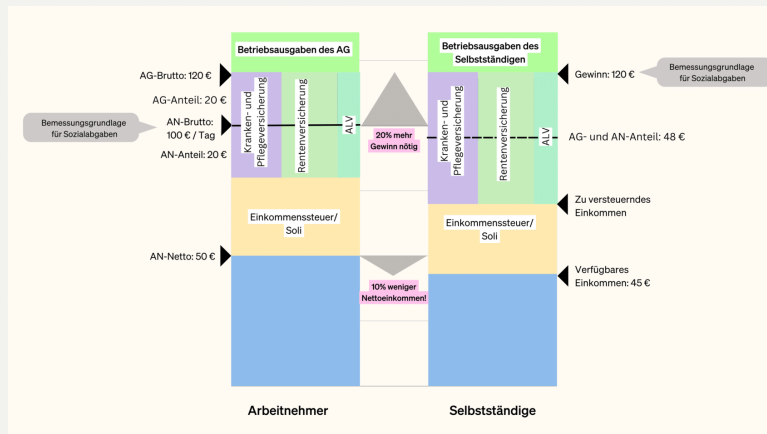
Problemstellung anhand vereinfachter Beispielrechnung (3.000 Euro AN-Brutto)



1. Selbstständige müssen 120 Prozent des Arbeitnehmer-Brutto als Gewinn erzielen, weil sie auch den Arbeitgeber-Anteil zur Sozialversicherung tragen müssen.
2. Bei ihnen ist der höhere Gewinn aber Bemessungsgrundlage für die Sozialversicherung. Deshalb zahlen sie 20 Prozent höhere Beiträge als vergleichbare Arbeitnehmer und deren Arbeitgeber zusammen!

20% mehr Gewinn = 10% weniger Netto

Problemstellung anhand vereinfachter Beispielrechnung (3.000 Euro AN-Brutto)



3. Dadurch ist ihr zu versteuerndes Einkommen und die Steuerlast etwas niedriger.
4. Unter dem Strich bleibt ihnen typischerweise ein 10 Prozent niedrigeres verfügbares Nettoeinkommen.
5. Die Gesamtabzüge addieren sich bei Selbstständigen auf 63 Prozent vom Gewinn bzw. 55 Prozent vom vergleichbaren AN-Brutto.

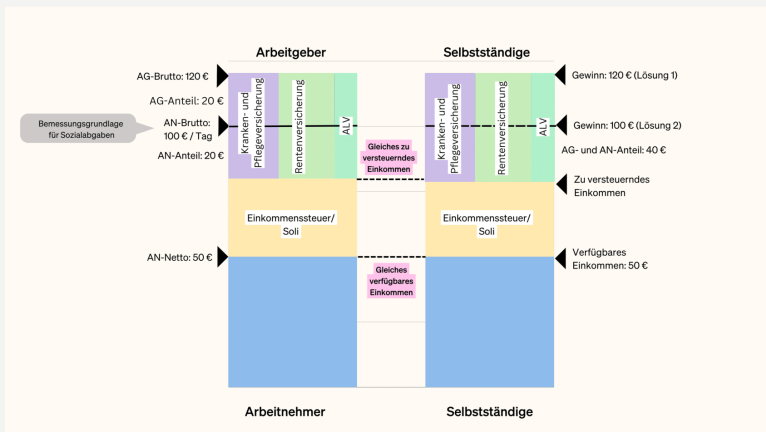


„Es ist als müssten Arbeitnehmer auch Sozialversicherung auf den Arbeitgeber-Anteil bezahlen“

Einwand: Die können doch mehr absetzen.



Fokus auf Betriebsausgaben (= grüner Bereich am oberen Rand der beiden Säulen)



- Büromiete, Laptop, Handy-rechnung, Bewirtung ... sind im einen Fall Betriebsausgabe des Arbeitgebers, im anderen des Selbstständigen.
- Tatsächlich sind Selbstständige schlechter gestellt, weil AG ihren AN viele Vergünstigungen steuer- und / oder SV-frei zukommen lassen können, z.B. betriebliche Altersvorsorge, Sachbezug, ... bis hin zum AG-Anteil an der Sozialversicherung

Lösung 1: Beitragssätze anpassen



Durch 1,2 geteilte Beitragssätze gleichen die höhere Bemessungsgrundlage aus

Berechnung der SV-Beiträge	Arbeitnehmer/-geber zusammen		Selbstständige*	
Bemessungsgröße	AN-Brutto = 3.000 Euro		Gewinn = 3.600 Euro	
Rentenversicherung	18,6% x 3.000 Euro =	558 Euro	15,50% x 3.600 Euro =	558 Euro
Krankenversicherung	15,2% x 3.000 Euro =	456 Euro	12,67% x 3.600 Euro =	456 Euro
Pflegeversicherung	4,0% x 3.000 Euro =	120 Euro	3,33% x 3.600 Euro =	120 Euro
Arbeitslosenversicherung	2,6% x 3.000 Euro =	78 Euro	2,17% x 3.600 Euro	78 Euro
Insgesamt	40,4% x 3.000 Euro =	1.212 Euro	33,67% x 3.600 Euro	1.212 Euro

*) Ausnahme: Künstler und Publizisten zahlen ggü. anderen Selbstständigen nur halbe Beiträge

Wie setzen sich SV-Beiträge zusammen?



Problem: Höhere Bemessungsgrundlage bei Selbstständigen (Einzelunternehmer/innen, GbRs)

Berechnung der SV-Beiträge	Arbeitnehmer/-geber zusammen		Selbstständige*	
Bemessungsgröße	AN-Brutto = 3.000 Euro		Gewinn = 3.600 Euro	
Rentenversicherung	18,6% x 3.000 Euro =	558 Euro	18,6% x 3.600 Euro =	676 Euro
Krankenversicherung	15,2% x 3.000 Euro =	456 Euro	15,2% x 3.600 Euro =	547 Euro
Pflegeversicherung	4,0% x 3.000 Euro =	120 Euro	4,0% x 3.600 Euro =	144 Euro
Arbeitslosenversicherung	2,6% x 3.000 Euro =	78 Euro	Pauschal 88,27 Euro, Leistung abhängig von formaler Qualifikation	88 Euro
Insgesamt	40,4% x 3.000 Euro =	1.212 Euro	40,25% x 3.600 Euro	1.449 Euro

*) Ausnahme: Künstler und Publizisten zahlen ggü. anderen Selbstständigen nur halbe Beiträge

Lösung 2: Bemessungsgröße anpassen



Z.B. durch Anerkennung des rechnerischen AG-Anteils als Betriebsausgabe auch bei Einzelu.

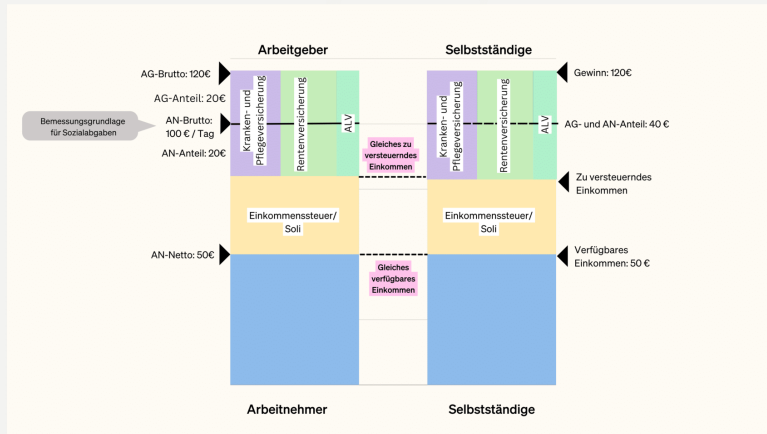
Berechnung der SV-Beiträge	Arbeitnehmer/-geber zusammen		Selbstständige*	
Bemessungsgröße	AN-Brutto = 3.000 Euro		Beitragsbemessungsgrundlage = 3.000 Euro	
Rentenversicherung	18,6% x 3.000 Euro =	558 Euro	18,6% x 3.000 Euro =	558 Euro
Krankenversicherung	15,2% x 3.000 Euro =	456 Euro	15,2% x 3.000 Euro =	456 Euro
Pflegeversicherung	4,0% x 3.000 Euro =	120 Euro	4,0% x 3.000 Euro =	120 Euro
Arbeitslosenversicherung	2,6% x 3.000 Euro =	78 Euro	2,6% x 3.000 Euro =	78 Euro
Insgesamt	40,4% x 3.000 Euro =	1.212 Euro	40,4% x 3.000 Euro =	1.212 Euro

*) Ausnahme: Künstler und Publizisten zahlen ggü. anderen Selbstständigen nur halbe Beiträge

Gleiche Beiträge für gleiches Einkommen



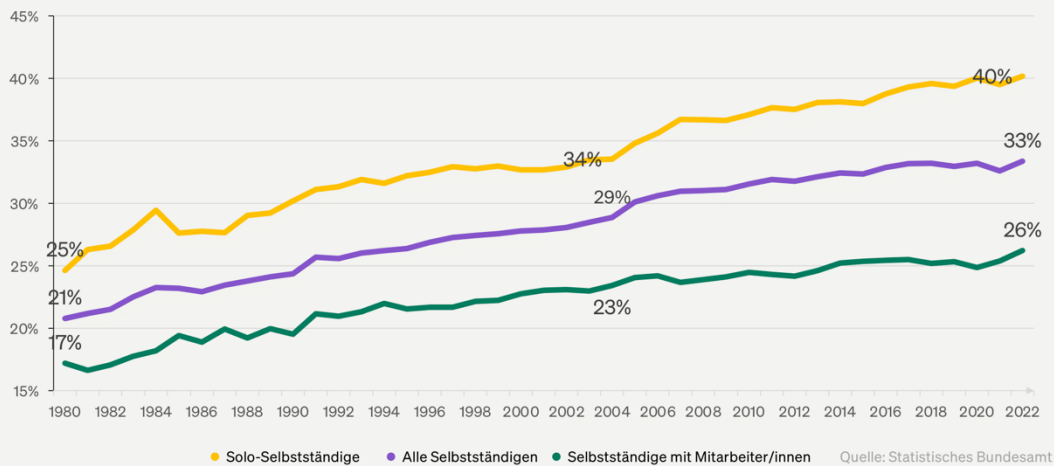
Unser Ziel sind gleiche Beiträge, gleiche Steuer und gleiches verfügbares Einkommen



- Zusammen mit Senkung der Mindestbeiträge Voraussetzung für Einführung von Altersvorsorgepflicht
- Sonst massive finanzielle Überforderung künftiger Selbstständiger
- Weiterer Rückgang der Gründungszahlen, die seit 2002 bereits um über 60% gesunken sind
- Voraussetzung auch für Finanzierung von Mutterschutz für Selbstständige

Frauen-Anteil an Selbstständigen

Entwicklung 1980 bis 2022



Anlage 2: Szenario U2-Umlage für Selbstständige

Höhere effektive Beitragsbelastung für Selbstständige

Eine Beispielrechnung zeigt, dass bei Einführung einer U2-Umlage Selbstständige deutlich höhere (effektive) Beitragssätze zu tragen hätten, als dies den aktuellen Sätzen der U2-Umlage für Arbeitgeber entspricht. Angenommen wird bei diesem Szenario, dass die U2-Umlage (wie bisher alle anderen Sozialversicherungsabgaben für Selbstständige auch) am Gewinn anknüpft, welcher dem Bruttolohnäquivalent entspricht (zum Verständnis siehe Anlage 1). Die Verbeitragung erfolgt zwischen 13.580 Euro (GKV Mindestbemessungsgrenze, 2023) und 59.850 Euro (GKV-Beitragsbemessungsgrenze, 2023).

Die Tabelle gibt die zusätzliche jährliche Belastung für Selbstständige beiderlei Geschlechts für die Beitragssätze verschiedener Kassen an. Die Zeilen B) und C) zeigen die absoluten Zusatzkosten (in Euro) für den Mindestbeitrag (ab der Mindestbemessungsgrenze) und den Höchstbeitrag (Beitragsbemessungsgrenze). Die Zeile D) und E) geben entsprechend die effektive Beitragsbelastung (als Prozentsatz des Bruttolohnäquivalents) an.

Tabelle: Zusätzliche jährliche Kostenbelastung für Selbstständige durch U2-Umlage

	AOK Niedersachsen (günstigste AOK)	AOK Plus (teuerste AOK)	IKK Innovationskasse (Handwerker!)
A) Aktueller Beitragssatz	0,5 Prozent	0,79 Prozent	1,29 Prozent
B) Höchstbeitrag	299,25 Euro	472,82 Euro	772,07 Euro
C) Mindestbeitrag	67,90 Euro	107,28 Euro	175,18 Euro
D) Effektive Beitragsbelastung (auf Bruttolohn- äquivalent) mindestens*	0,6 Prozent	0,95 Prozent	1,55 Prozent
E) ...bei einem Gewinn von 6.240 Euro**	1,3 Prozent	2,1 Prozent	3,4 Prozent

*) Da Selbstständige anders als Angestellte auch auf Kapital- und Mieterträge, Unterhaltszahlungen und Partnereinkommen Beiträge zahlen müssen, erhöht sich die effektive Belastung für sie noch zusätzlich.

**Geringfügigkeits-(Minijob-)grenze bei Angestellten.

Es wird deutlich, dass die effektive Beitragsbelastung für Selbstständige (Zeile D) um ein Fünftel größer ist, als die allgemein von den Arbeitgebern zu entrichtenden U2-Beitragssätze (Zeile A). Dies ist auf den in Anlage 1 erläuterten Mechanismus zurückzuführen, der für Selbstständige im Vergleich zu Arbeitgebern die Kosten von Sozialversicherungsbeiträgen um 20 Prozent erhöht, weil der rechnerische Arbeitgeberanteil der Sozialversicherungsabgaben nicht als Betriebsausgabe abzugsfähig ist.

Es zeigt sich weiterhin, dass Selbstständige mit einem niedrigen (Teilzeit-) Einkommen unterhalb der derzeit geltenden Mindestbemessungsgrenze von 13.580 Euro (angenommen hier als Beispiel die Geringfügigkeitsgrenze für Angestellte von 6.240 Euro) sogar einer noch deutlich höheren effektiven Beitragsbelastung unterliegen (Zeile E). Diese überproportionale

Belastungswirkung für niedrige Einkommen ist eine Folge der nach wie vor nicht strikt einkommensabhängigen Beitragssätze für Selbstständige (Abschnitt A.2. in diesem Text).

Neben den Kosten für die Umlage selbst entstünden für die Krankenkassen und auch für die privat versicherten Soloselbstständigen bürokratischer Aufwand. Anders als die freiwillig gesetzlich versicherten Soloselbstständigen und Selbstständige mit Angestellten haben sie beitragsseitig noch keine Anbindung an die durchführenden Kassen und müssten erst neu erfasst werden.

Quersubventionierung durch Selbstständige

Zusätzlich zur dargestellten höheren effektiven finanziellen Belastung käme es bei einer Integration der Selbstständigen in das bestehende U2-System auch zu einer Quersubventionierung der Angestellten durch Selbstständige. Dies ist auf Unterschiede in der Altersstruktur und den zu erwartenden Unterschieden bei der Inanspruchnahme von Mutterschaftsleistungen zurückzuführen.

Das Durchschnittsalter der Solo-Selbstständigen lag 2018 bei 51,4 Jahren, das von Selbstständigen mit Arbeitnehmern sogar bei 52 Jahren. Zum Vergleich: Das Durchschnittsalter aller Erwerbstätigen lag bei 44,8 Jahren und damit deutlich unter dem der Selbstständigen. Das Durchschnittsalter der Solo-Selbstständigen hat zudem seit 2001 um 0,406 Jahre pro Kalenderjahr zugenommen, läge bei entsprechender Fortschreibung in 2023 also bei 53,4 Jahren.

Bei dieser Altersstruktur ist die Wahrscheinlichkeit von Schwangerschaften wesentlich geringer als bei der Gruppe der deutlich jüngeren Angestellten. Zudem ist auch aus anderen Gründen davon auszugehen, dass selbstständige Frauen im Vergleich zu Angestellten insgesamt weniger Mutterschutzleistungen in Anspruch nehmen und damit weniger Kosten verursachen würden.

Sekretariat des Ausschusses
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Deutscher Bundestag

Ausschussdrucksache 20(13)70e

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)**

Dr. Marion Baierl, Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLFG)



S t e l l u n g n a h m e

der

Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau

vom 11.09.2023

zum

**Antrag der Fraktion der CDU/CSU "Schwanger- und Mutterschaft
für Gründerinnen und Selbständige erleichtern", BT-Drs. 20/6911**

I. Vorbemerkung

Die SVLFG begrüßt den Antrag der CDU/CSU-Fraktion ausdrücklich. Gerne möchten wir uns – die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau - kurz vorstellen und von unseren diesbezüglichen Erfahrungen berichten sowie einen Ausblick auf eine mögliche Umsetzung der Betriebshilfe auch für andere Branchen geben.

Die SVLFG ist der einzige Selbständigenversicherer welcher in allen Sparten der sozialen Sicherheit in Deutschland agiert. Wir erbringen Leistungen der Renten-, Unfall-, Kranken- und Pflegeversicherung nach dem Grundsatz „sicher und gesund aus einer Hand“. Die SVLFG berät und leistet dabei immer mit dem Fokus auf den Betrieb und den Versicherten. Fällt eine Landwirtin oder ein Landwirt bzw. dessen mitversicherte/r Ehepartner/in aufgrund von Krankheit oder Unfall aus, kommt eine besondere Leistung der SVLFG ins Spiel – die Betriebshilfe. Ein Stillstand des Betriebs ist bei viehhaltenden Betrieben oder in der Ernte undenkbar. Daher leisten wir seit Jahrzehnten als einziger Sozialversicherungsträger in Deutschland spezielle landwirtschaftliche Betriebs- und Haushaltshilfe, um den Fortbestand des jeweiligen Unternehmens abzusichern. Hierbei springt innerhalb weniger Stunden eine Ersatzkraft ein, um die Arbeitskraft der erkrankten oder verunfallten Person zu ersetzen. Hierbei leistet die SVLFG nicht nur während des Mutterschutzes/Schwangerschaft, sondern auch bei vielen anderen Fallgestaltungen wie Krankheit, Krankenhaus- oder Rehaaufenthalt. Dies dient dem Betriebserhalt und damit der Sicherung der Einkommensgrundlage. Vom Grundsatz her ist die Leistung als Sachleistung ausgerichtet, damit die erforderliche Hilfe unmittelbar zur Verfügung gestellt werden kann. Ist die Zurverfügungstellung einer Ersatzkraft nicht möglich oder bestehen Gründe, davon abzusehen, werden die Kosten für eine selbst beschaffte Ersatzkraft in angemessener Höhe erstattet (sog. Leistungssurrogat). Weiterhin berät die SVLFG seit vielen Jahren gemeinsam mit ihren Netzwerkpartnern (Kammern, Verbände) Betriebe sozioökonomisch, bietet Seminare zu Betriebsübergabe an und greift das Thema Mutterschutz von allen Seiten auf (Mutterschutzfristen, Meldungen, Beurteilung Arbeitsbedingungen, Gefährdungsbeurteilung, Krankengeld für mitarbeitende Familienangehörige, Betriebshilfe, Leistungen des SGB V usw.).

II. Stellungnahme

Wir sind der Überzeugung, dass alleine eine Erhöhung der finanziellen Unterstützung der schwangeren Unternehmerinnen nicht ausreicht, soweit man die Gründungen von Frauen fördern will oder auch spätere Betriebsaufgaben im Zuge der Familiengründung vermeiden will. Niemand soll sich zwischen dem Betrieb und einem Kind entscheiden müssen. Besser sind zusätzliche betriebsunterstützende Maßnahmen oder auch zweckgebundene Mittelvergaben zur Ersatzkraftgestellung, da acht Wochen nach der Geburt der Betrieb wieder alleinig den Lebensunterhalt der Frau sichern soll. Der Fokus muss neben Schutz von Mutter/Kind daher auch die Aufrechterhaltung des Betriebes selber sein. Bereits in der Gründungsphase oder zum Zeitpunkt der Betriebsübernahme – also regelhaft bei Abschluss entsprechender Versicherungen - sollte hierzu eine neutrale und fundierte sozialrechtliche Beratung aller Unternehmerinnen angeboten werden. Betriebsgründungen/-übernahmen und das erste Kind fallen bei Frauen häufig in ein Zeitfenster von wenigen Jahren. Im Fall der Schwangerschaft sollten die Frauen daher auch eine Beratung zur Organisation der Fortführung des Betriebes (= betriebshilfeähnliche Leistung) und zur Vereinbarkeit der Unternehmensführung mit der Kinderbetreuung in den nächsten Jahren erhalten.

Die Tätigkeitsfelder von Selbständigen sind so heterogen und die Bereitstellung einer selbstbeschafften Ersatzkraft mit den damit verbundenen arbeits-/steuerrechtlichen Rahmenbedingungen sind unserer Erfahrung nach sehr komplex. Wichtig ist eine zentrale Anlaufstelle für alle selbständigen Frauen, eine gleichmäßige Leistungsgewährung und eine Vernetzung aller betroffenen Organisationen zum Wohle der Frauen. Das Know-how der berufsständischen Kammern und Verbände kann sich hierbei optimal ergänzen. Dies ist auch deshalb zweckmäßig, weil nicht alle selbständig Tätigen, insbesondere atypische oder neue Geschäftsfelder, gut durch berufsständische Körperschaften organisiert sind oder über die erforderliche Struktur und das Fachwissen zur Gewährleistung einer bundesweiten Ersatzkraftgestellung verfügen.

Über die Ausgestaltung des konkreten Leistungsanspruches, der berechtigten Zielgruppe sowie der notwendigen Beratungsleistungen muss die Politik entscheiden. Betriebshilfe benötigen möglicherweise nicht alle Betriebe gleichermaßen. Ein mögliches Vorbild könnte das Österreichische System sein. Generell ist die Gewährung von Betriebshilfe für andere Branchen als nur die Landwirtschaft möglich und sicher auch sinnvoll. Über den Umfang und ob eine Leistung ausschließlich als Sachleistung zu erbringen ist, muss diskutiert werden. Die Organisation von Pools von Betriebshelferinnen und Betriebshelfern sowie das Management von selbstbeschafften Ersatzkräften ist jedoch mit dem entsprechenden Fachwissen möglich. Die SVLFG bietet gern für weitere Beratungen ihre Expertise an und steht auch bereit, eine moderne und digital unterstützte Leistungsabwicklung für diese spezielle Personengruppe anbieten zu können.

Anlage

Zentrale Anlaufstelle für alle selbständigen Frauen

- Koordination von Netzwerkpartnern (Kammern, Innungen, den Unternehmensverbänden, Arbeitsvermittlungen, Betriebshilfsdiensten und freiwilligen Pools (z.B. ehrenamtliche Senioren/-innen,))
- Schaffung und Betrieb einer digitalen Plattform zur Leistungsgewährung
- Sicherstellung bundesweit einheitlicher Qualität sowie einheitlicher Bearbeitungs-/Beratungspraxis und Vorbeugung von Missbrauchsfällen
- Verwaltung eines „Betriebshilfe-Fonds“ und Betrieb eines „Betriebshilfe-Pools (in Kooperation mit Dritten)“

Sozioökonomische Beratung für Frauen (mit Netzwerkpartnern)

- Beratung zum Thema Mutter-schutz
- Beratung zu sozialen Aspekten bei Betriebsübernahmen (inter-familiäre Mediation)
- Beratung zu sozialen Aspekten Betriebs-/Existenzgründungen
- Seminar zur Vereinbarkeit von Familien und Beruf
- ...

Betriebsunterstützende Maßnahmen (mit Netzwerkpartnern)

- Leistungsgewährung aus „Betriebshelferinnen-Pool“
- Management der Abrechnung selbstbeschaffter Ersatzkräfte
- ...

Sekretariat des Ausschusses
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Deutscher Bundestag

Ausschussdrucksache 20(13)70f

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)**

Veronika Mirschel, ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft



ver.di • 10112 Berlin

Bundesverwaltung

Veronika Mirschel

Bereichsleitung

Selbstständige

Deutscher Bundestag

Ausschuss für Familie, Senioren, Frauen und
Jugend

Veronika.Mirschel@verdi.de

Zentrale: +49 30 6956-0

Durchwahl: -1411

www.verdi.de

Fax:

11. Sep. 2023

Stellungnahme der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft – Referat Selbstständige
Antrag der Fraktion der CDU/CSU „Schwanger- und Mutterschaft für Gründerinnen
und Selbstständige erleichtern“ – Drucksache 20/6911

Wir danken für die Möglichkeit der schriftlichen Stellungnahme, die wir Ihnen hiermit gerne übersenden.

Der Antrag der CDU/CSU-Fraktion vom 23. Mai 2023 setzt auf ein Anliegen auf, das bereits ein Jahr zuvor durch die Petition 133680 „Gleiche Rechte im Mutterschutz für selbstständige Schwangere“ starke Beachtung durch die Öffentlichkeit erfuhr. Deren Kern: Selbstständig erwerbstätig Schwangere müssen – entsprechend der in Deutschland überfälligen Umsetzung der EU-Richtlinie 2010/41/EU zum Mutterschutz Selbstständiger – ein dem gesetzlichen Mutterschutz gleichwertigen Schutz unterstellt werden wie Angestellte. Konkret: Ermöglichung von Mutterschaftsleistungen, die eine Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft während mindestens 14 Wochen.

In der Bundesrepublik arbeiten derzeit von den rund 46 Millionen Erwerbstätigen knapp vier Millionen als Selbstständige – davon die Mehrheit ohne Mitarbeiter*innen, sogenannte Solo-Selbstständige. Laut BMAS Forschungsbericht 601 sind unter allen Selbstständigen ein Drittel, unter den Solo-Selbstständigen 40 Prozent Frauen. Die Spanne selbstständig erwerbstätiger Personen reicht vom Mittelständler mit vielen Hundert Beschäftigten über die Meisterin mit einem kleinen Handwerksunternehmen, die niedergelassene Ärztin, bis zur plattformvermittelten Haushaltshilfe oder dem bzw. der freiberuflich Kulturschaffenden. So heterogen die Qualifikationsanforderungen der in Selbstständigkeit ausgeübten Tätigkeiten, so unterschiedlich auch die Einkommenssituation.

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft ver.di, die rund 30.000 solo-selbstständig Erwerbstätige – darunter rund 40 Prozent Frauen – organisiert, unterstützt die Forderung nach einem Mutterschaftsgeld auch für Selbstständige für die Mutterschutzfristen vor und nach der Geburt analog der Höhe für abhängig Beschäftigte nach § 19 Mutterschutzgesetz (MuSchG).

Notwendige Nachbesserungen für freiwillig gesetzlich Versicherte

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft setzt sich für eine Gesetzliche Solidarversicherung – Bürger:innenversicherung – aller in der Bundesrepublik lebenden Menschen ein. Wie für alle Sozialversicherungssysteme gilt auch hier das Ziel der ungebrochenen Versicherungsbiografien.

Dabei wäre eine Gleichstellung der Versicherten anzustreben. Anders als abhängig beschäftigte gesetzlich Versicherte haben freiwillig versicherte Selbstständige derzeit die Wahlfreiheit zwischen einer Krankenversicherung ohne (14% Beitrag) bzw. mit (14,6% Beitrag) einer Krankengeldabsicherung – im Krankheitsfall ab der siebten Krankheitswoche. Lediglich letztere haben – einschränkend allerdings: mit einer Wartezeit von drei Monaten – Anspruch auf Mutterschaftsgeld bei gleichzeitiger Freistellung von der Beitragszahlung.

Gründerinnen – aber auch Gründer – benötigen zur Wahl ihrer sozialen Absicherung intensiver Aufklärung, welche ökonomischen Folgen sich aus der fehlenden Absicherung ergeben können. Dies wurde nicht zuletzt für Long COVID erkrankte Selbstständige ohne Krankengeldabsicherung schmerzhaft spürbar, die auf Hartz IV (jetzt: Bürgergeld) zurückgreifen mussten und müssen.

Überlegenswert wäre hier zum besseren Schutz der/des Einzelnen – aber auch der Gesellschaft – die Krankengeldabsicherung obligatorisch auszugestalten – bei der von ver.di seit Jahren geforderten gleichzeitigen Abschaffung des derzeit angewendeten Mindestbeitrags.

In Zahlen würde diese Verpflichtung für freiwillig gesetzlich Versicherte mit Einkommen in Höhe oder oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze von derzeit 4.987,50 Euro/Monat (bei einem durchschnittlichen Zusatzbeitrag aller Kassen von 1,6 %) folgenden Unterschied ausmachen:

- 14% Beitrag (+1,6%) = 778,05 Euro
- 14,6% Beitrag (+1,6%) = 802,99 Euro

Für freiwillig Versicherte, die den Mindestbeitrag auf Grundlage des angenommenen Mindesteinkommens von derzeit monatlichen 1.131,67 Euro zahlen, stellt es sich folgendermaßen dar:

- 14% Beitrag (+1,6%) = 176,54 Euro
- 14,6% Beitrag (+1,6%) = 182,20 Euro

Bestehende Regelungen für privat Krankenversicherte

PKVen sind seit 2017 verpflichtet, eine entsprechende Leistung anzubieten – siehe § 192 Gesetz über den Versicherungsvertrag (Versicherungsvertragsgesetz - VVG) „Vertragstypische Leistungen des Versicherers“, Absatz 5

„Bei der Krankentagegeldversicherung ist der Versicherer verpflichtet, den als Folge von Krankheit oder Unfall durch Arbeitsunfähigkeit verursachten Verdienstausschlag durch das vereinbarte Krankentagegeld zu ersetzen. Er ist außerdem verpflichtet, den Verdienstausschlag, der während der Schutzfristen nach § 3 Absatz 1 und 2 des Mutterschutzgesetzes sowie am Entbindungstag entsteht, durch das vereinbarte Krankentagegeld zu ersetzen, soweit der versicherten Person kein anderweitiger angemessener Ersatz für den während dieser Zeit verursachten Verdienstausschlag zusteht.“

Tatsächlich – so die Praxis-Erfahrung – neigen die privaten Krankenversicherungen nur sehr schmal-lippig zur Aufklärung über diese Regelung. Hinzu kommt: Im Unterschied zu gesetzlich freiwillig Versicherten sind privat versicherte Selbstständige zu fortlaufender Beitragszahlung verpflichtet und es besteht eine achtmonatige Wartefrist. Hier gilt es, den GKV-Regelungen analoge Bedingungen anzubieten, d. h. eine deutliche Verkürzung der Wartefristen vorzusehen und während der Mutter-schutzfristen die Beitragspflichten auf ruhend zu stellen.

Steuer- vs. Umlagefinanzierung

In der Diskussion steht derzeit – unter anderem – eine Steuerfinanzierung etwa durch Erweiterung des Kreises der Anspruchsberechtigten (sowie der Anspruchshöhe) über das Bundesamt für Soziale Sicherung. Realistischer dürfte – bei der entsprechenden Anpassung des Aufwendungsausgleichs-gesetzes – die Einbeziehung auch aller (solo-)selbstständig Erwerbstätigen in das bestehende U2-Umlageverfahren (Beitragszahlung und Leistungsbezug) durch Einführung eines verpflichtenden branchenübergreifenden Umlageverfahrens sein. (Sollte das – von ver.di unterstützte – Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag zur verpflichtenden Altersvorsorge für Selbstständige umgesetzt werden, wäre mittelfristig eine Synchronisierung der Regelung für abhängig Beschäftigte zur der Beitragsbe-rechnung auf Grundlage der Rentenversicherungsbeiträge denkbar.)

Elterngeld

Die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft hat bereits vielfach auf die Problematik des Bemessungs-zeitraums bei der Beantragung des Elterngeldes hingewiesen und die Wahlmöglichkeit zwischen dem Einkommen des letzten Jahres vor der Geburt und dem letzten steuerlichen Veranlagungszeit-raum gefordert. Zudem sollte die Anrechnung von verspäteten Zahlungseingängen für vor dem El-terngeldbezug erbrachte Arbeitsleistungen entfallen.

Beratung und Aufklärung

Die im Antrag der CDU/CSU erhobene Forderung nach einer „verpflichtenden Aufklärung für Grün-derinnen und Selbständige“ halten wir für unzureichend. Vielmehr gilt es, das Thema gesellschaft-lich zu setzen und damit der Verlagerung der alleinigen Verantwortung und die ökonomische Absi-cherung der (werdenden) Mutterschaft allein auf Gründerinnen und (weibliche) Selbstständige zu-vorzukommen. Dies macht die Dringlichkeit der Einführung einer solidarischen Bürger:innenversi-cherung einmal mehr deutlich.

So lange müssen Gründerinnen und Selbstständige proaktiv unterstützt werden, informierte und verantwortungsbewusste Entscheidungen zu treffen: z.B. wie sie sich – gerade auch langfristig im Hinblick auf eine Mutterschaft – absichern. Stichwort: Mitversicherung des Nachwuchses in der GKV vs. Absicherung jedes Familienmitglieds in der PKV.

In einem ersten Schritt wäre denkbar, dass ein umfangreiches Informationsangebot über Möglich-keiten und Risiken für alle Zweige der sozialen Absicherung zusammengestellt wird, das Gründerin-nen und Gründern bei Meldung beim Finanzamt zugänglich gemacht wird.

Es bedarf einer gesamtgesellschaftlichen Diskussion über kurz- und mittelfristig notwendige um-setzbare (rechtliche) Regulierungs- und Finanzierungsrahmen.

Sekretariat des Ausschusses
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Deutscher Bundestag

Ausschussdrucksache 20(13)70g

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)**

Verena Pausder, Unternehmerin

Berlin, den 11.09.2023

Schriftliche Stellungnahme von Verena Pausder

zur öffentlichen Anhörung des Ausschusses für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

am Montag, den 18. September 2023

zum Antrag der Fraktion der CDU/CSU: „Schwanger- und Mutterschaft für Gründerinnen und Selbständige erleichtern“ BT-Drs. 20/6911

Nur 33,2 % aller Selbständigen in Deutschland sind Frauen (Mikrozensus, 2021). Sie sind Handwerkerin, Soloselbständige, Unternehmerin, Startup-Gründerin. Sie tragen Risiko und Verantwortung. Für ihren Betrieb, für ihre Mitarbeitenden und für sich selber. Diese Frauen gehen erhebliche finanzielle und persönlichen Risiken ein, um sich und anderen eine Existenz aufzubauen. Nicht selten entsteht hier der Mittelstand von morgen.

Wir haben uns in Deutschland explizit das Ziel gesetzt, mehr Frauen zum Unternehmertum zu ermutigen. Der Koalitionsvertrag spricht sich für eine gezielte Förderung von Gründerinnen aus. Derzeit liegt der Anteil von weiblichen Gründern jedoch bei erschreckenden 20 % (Female Founders Monitor, 2022).

Gleichzeitig spricht sich der Koalitionsvertrag für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf aus. Dort steht: „Wir wollen die Vereinbarkeit von Familie und Beruf stärken.“ Das ist gut, richtig und wichtig. Dabei darf es jedoch keine Benachteiligung von Selbständigen gegenüber Angestellten geben.

De facto ist es jedoch so, dass Selbständige vor deutlich größeren finanziellen und bürokratischen Hürden stehen, als Festangestellte. In einer von der Initiatorin der Initiative „Mutterschutz für alle!“, Johanna Röh, durchgeführten Umfrage mit 1602 Teilnehmenden gaben nur 6,5 % der Befragten an, keinen wirtschaftlichen Nachteil durch ihre Schwangerschaft erlitten zu haben. Im Umkehrschluss heißt das: Über 90 % waren aufgrund einer Schwangerschaft finanziell schlechter gestellt.

Ein Grund dafür ist ohne Zweifel die unzureichende Unterstützung von selbständig erwerbstätigen Frauen bei der Familiengründung. Denn, sie sind von den gesetzlichen Mutterschutzfristen – die sich nicht mit dem Arbeitsalltag einer Gründerin oder Handwerkerin vereinen lassen – und der Zahlung vom Mutterschutzgeld ausgeschlossen. Auch die aktuelle Ausgestaltung des Elterngelds geht an der Realität von Selbständigen vorbei.

Zwei Anwendungsfälle, mit denen ich täglich Berührungspunkte habe, machen dies deutlich:

Die Solo-Selbständige, die es sich nicht leisten kann, eine Auszeit zu nehmen. Ohne Schutzzeiten und Lohnersatzleistung muss sie während der Schwangerschaft und nach der Geburt direkt weiterarbeiten, um ihre Lebenshaltungskosten und die zusätzlichen Kosten für ihr Kind zu decken. Für mich persönlich wäre das extrem herausfordernd gewesen.

Oder die Gründerin, die ihr Unternehmen ohne Hilfe von institutionellen Investoren und mit einem sehr kleinen Gehalt (Bootstrapping) aufbaut. Sie wird bei der Berechnung der Unterstützungsleistungen dafür abgestraft, ihren gut bezahlten Job z.B. in einem Großunternehmen oder in der Forschung hinter sich gelassen zu haben. Gründerinnen geben außerdem an, dass die doppelte Belastung mit Kindern häufig auf Kosten ihrer Arbeitszeit geht.

Für beide Fälle gilt außerdem:

1. **Sie müssen teure Zusatzversicherungen abschließen**, um das Krankengeld, welches während der Schutzzeiten anstelle des Mutterschaftsgeldes ausgezahlt werden kann, zu erhalten. Zudem müssen die meisten selbständigen Mütter in der Zeit nach der Geburt des Kindes weiterhin Beiträge für ihre Krankenkasse bezahlen. Kurzum: Es ist teurer, Kinder als Selbständige zu bekommen. Und das in einer Zeit, in der jede Ressource in den Unternehmensaufbau geht.
2. **Leistungen wie das Elterngeld haben nichts mit der Lebensrealität einer Unternehmerin zu tun:** Keine Gründerin kann 12 Monate Elternzeit nehmen. Hier müssen dringend Anpassungen vorgenommen werden. Zum einen wird der Berechnungszeitraum Gründerinnen nicht gerecht, die gut bezahlte Anstellungen für ihre Gründung hinter sich gelassen haben. Zum anderen werden Fixkosten, die bei Selbständigen deutlich höher sind, außer Acht gelassen.
3. **Die fehlende staatliche Kinderbetreuung** – vor allem für Kinder unter einem Jahr – belastet die Selbständigen extra, da sie auf private und teure Kinderbetreuung zurückgreifen müssen. 81 % der Gründerinnen sehen Verbesserungen im Bereich Vereinbarkeit daher als zentralen Hebel zur Stärkung des Ökosystems (Female Founders Monitor, 2022).

Diese Bedingungen legen nahe, dass für viele Frauen **immer noch eine Entscheidung zwischen ihrer Selbständigkeit und dem Kinderwunsch** ansteht. Das ist nicht nur ein familienpolitisches und demografisches Problem, sondern auch ein wirtschaftliches.

Unternehmen mit mindestens einer weiblichen Gründerin im Team zeichnen sich durch einen nachhaltigeren und langfristigen Unternehmensaufbau aus. Außerdem legen Unternehmen mit weiblicher Beteiligung in Gründerteams einen stärkeren Fokus auf das Thema Nachhaltigkeit. 61 % identifizieren sich zudem mit dem Bereich Social Entrepreneurship (Female Founders Monitor, 2022).

Johanna Röhs Petition hat mit 111794 Unterschriften gezeigt: Frauen wollen Solo-Selbständige, Handwerkerin, Gründerin, Unternehmerin sein. Und sie wollen dies mit einer Familie vereinbaren können. Laut der oben genannten Umfrage von Johanna Röh,

gaben jedoch 21,03 % der Befragten an, aufgrund der Selbständigkeit auf ihren Kinderwunsch zu verzichten.

Das müssen wir dringend ändern.

Ich unterstütze daher die Forderungen, die der Startup-Verband zusammen mit dem VdU und dem BFB eingebracht hat. Dabei möchte ich drei Dinge besonders betonen:

1. **Kinder zu bekommen darf Frauen, die bereits erhebliches finanzielles Risiko tragen, nicht mehr kosten als Angestellte.** Teure Zusatzversicherungen müssen wegfallen bzw. anderweitig abgeglichen werden. Außerdem sollten Selbständige während der Schutzzeit finanziell entlastet und dementsprechend von Krankenkassenbeiträgen befreit werden.
2. **Finanzielle Unterstützungsleistungen wie das Elterngeld müssen an die Einkommensrealität von Selbständigen angepasst werden.** Dazu gehört, Einkommensschwankungen zu berücksichtigen und den Bemessungszeitraum zu flexibilisieren. Hier wäre eine Wahlmöglichkeit über den Bemessungszeitraum empfehlenswert. Eine Gründerin darf nicht dafür bestraft werden, ihren gut bezahlten Job hinter sich zu lassen, um etwas Eigenes aufzubauen.
3. **Kinderbetreuung muss finanziell unterstützt werden.** Bundesweit fehlen 378.000 Kita-Plätze. Bei den Kindern unter einem Jahr ist die Betreuungslage besonders knapp. Selbständige müssen daher besonders oft auf teure, private Kinderversorgung zurückgreifen. Solange dieser Mangel nicht behoben ist, muss private Kinderbetreuung steuerlich absetzbar sein; und das vollständig und nicht gedeckelt bei 5000 Euro im Jahr.

Zur Finanzierung dieser Maßnahmen stehen bereits vielseitige Vorschläge der genannten Verbände, Startup-Verband, VdU und BFB, im Raum. Die Finanzierung des Mutterschaftsgeld über ein Ausgleichsverfahren für Mutterschutzleistungen, die sogenannte U2 Umlage, in die sowohl Männer als auch Frauen einzahlen, zu ermöglichen, ist eine der Optionen, deren Umsetzungsprüfung ich begrüßen würde.

Die Umsetzung dieser Forderungen würde wichtige Rahmenbedingungen schaffen, um mehr Frauen den Schritt in die Selbständigkeit zu ermöglichen. Dies ist alleine schon aus gleichstellungspolitischen Aspekten ein Muss. Mehr selbständige Frauen in der Wirtschaft bringen außerdem einen wichtigen Schub für die Wirtschafts- und Innovationskraft in Deutschland mit. Wir können es uns schlicht nicht leisten, Handwerkerinnen, Unternehmerinnen und Soloselbständige zu verlieren.

Verena Pausder

Berlin, den 11.09.2023

Sekretariat des Ausschusses
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Deutscher Bundestag

Ausschussdrucksache 20(13)70h

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)**

Evelyne de Gruyter, Verband deutscher Unternehmerinnen e. V.

Stellungnahme des Verbands deutscher Unternehmerinnen für die öffentliche Anhörung des Familienausschusses zum Antrag der Fraktion der CDU/CSU „Schwanger- und Mutterschaft für Gründerinnen und Selbständige erleichtern“, 18. September 2023

Sehr geehrte Damen und Herren, sehr geehrte Vorsitzende,

erst einmal bedanke ich mich recht herzlich bei Ihnen für die Möglichkeit, heute hier als Sachverständige im Familienausschuss zu diesem wichtigen Thema Vereinbarkeit und Unternehmertum Stellung zu nehmen.

Als Verband deutscher Unternehmerinnen ist es uns seit vielen Jahren ein Anliegen, die gleichstellungspolitische Stimme in der Wirtschaftspolitik und die wirtschaftspolitische Stimme in der Gleichstellungspolitik zu sein. Das heute hier zu besprechende Thema vereint entsprechend unsere beiden Kernanliegen, die Wirtschaftspolitik und die Gleichstellungspolitik.

Im Frühjahr 2022 haben wir uns mit dem Bundesverband Deutscher Startups und dem Bundesverband der Freien Berufe zusammengetan, um diesem Thema Vereinbarkeit und Unternehmertum mehr Schlagkraft und Aufmerksamkeit zu verschaffen. Das daraus entstandene Positionspapier dürfte vielen von Ihnen bereits bekannt sein, denn zahlreiche Einzelgespräche mit Vertreter*innen dieses Ausschusses, aber auch mit Vertreter*innen weiteren Fachrichtungen und aus beteiligten Ministerien waren eine Folge unserer Aktivitäten.

Wir orientieren unser Anliegen dabei stets an der Sache und möglichst fraktionsübergreifend. Umso erfreulicher ist es für uns daher, dass sowohl seitens der Regierungs- als auch der Oppositionsfraktionen als Sachverständige im Grunde alle drei Organisationen des Positionspapiers eingeladen wurden. Dies zeigt uns vor allem eins: Das Thema ist fraktionsübergreifend relevant und es besteht bereits jetzt große Einigkeit zu diesem Thema. Lassen Sie uns also auch fraktionsübergreifend Lösungen finden und umsetzen.

Diverse Teams sind nicht nur Treiber von Wohlstand und Innovation, die Erhöhung der Erwerbstätigkeit von Frauen wird auch als ein Potenzial zur Bekämpfung des Fach- und Arbeitskräftemangels gesehen. Eine Stärkung der Selbstständigkeit und eine größere Rolle von Frauen in der Wirtschaft sind daher essenziell, um die Transformation hin zu einer gerechteren Gesellschaftsordnung voranzutreiben. Neben der gesellschaftlichen Notwendigkeit ist es auch ein Gebot (volks-)wirtschaftlicher Vernunft, Frauen in diesen Bereichen gezielt zu stärken. Denn auf Frauen können wir in unserem Arbeitsmarkt schlicht nicht verzichten.

Die Bundesregierung hat im Koalitionsvertrag das Ziel verankert, Familien dabei zu unterstützen, Erwerbs- und Sorgearbeit gerechter aufzuteilen. Verschiedene, mehr oder weniger wirkungsvolle politische Maßnahmen wurden seitdem in den vergangenen Jahren ergriffen, um dieses Ziel einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erreichen. Sie adressieren im Kern vor allem Arbeitnehmer*innen. Die Belange von Selbstständigen und Unternehmer*innen wurden bisher nur am Rande berücksichtigt. Aktuell sind die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit einer selbstständigen Erwerbstätigkeit und der Familiengründung in Deutschland ausbaufähig. Die Gründe dafür sind vor

allem struktureller Natur. Seien es Herausforderungen bei der Finanzierung, fehlende Zugänge zu Netzwerken oder aber auch besonders die Vereinbarkeit von Familie und Unternehmertum.

Wir dürfen dabei nicht vergessen: Die Transformation und die Sicherung des Wohlstands können nicht allein durch die Großindustrie bewältigt werden. Wir wissen alle wie wichtig kleine und mittelständische Unternehmen als Rückgrat unserer Wirtschaft sind. Und wer betreibt diese KMU? Selbstständige Männer und Frauen!

Um die große Herausforderung von Selbstständigkeit und Vereinbarkeit zu bewältigen, braucht es eine Reihe an zusammenwirkenden Maßnahmen:

1. Ein verbesserter Mutterschutz für Unternehmerinnen

In Deutschland haben selbstständig erwerbstätige Frauen grundsätzlich keinen Anspruch auf die gesetzlichen Mutterschutzfristen oder die Zahlung von Mutterschutzgeld. Die Regelungen des Gesetzes zum Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz – MuSchG) finden auf sie keine Anwendung.

Der Anspruch auf Mutterschutz hängt für Selbstständige von ihrer Krankenversicherung ab: Als freiwilliges Mitglied einer gesetzlichen Krankenversicherung erhält eine schwangere Unternehmerin oder Selbstständige nur dann Mutterschaftsgeld, wenn sie einen Anspruch auf Krankengeld hat, das heißt, wenn eine entsprechende Krankentagegeldversicherung abgeschlossen wurde, die zusätzliche Kosten verursacht. Denn um das Krankentagegeld – und somit auch Mutterschaftsgeld – zu erhalten, muss ein Zusatzbetrag von 0,6 Prozentpunkten gezahlt werden. Viele selbstständige Frauen entscheiden sich daher bei Vertragsabschluss zunächst gegen diese Zusatzversicherung (laut Zahlen der BARMER ca. 60 Prozent). Somit ist die Mehrheit bei den Krankenkassen zum regulären Beitragssatz versichert und verfügt im Falle einer Schwangerschaft nicht unmittelbar über die notwendige Absicherung. Obgleich viele Kassen angeben, ihre Mitglieder bei Vertragsabschluss über die Krankentagegeldversicherung aufzuklären, so scheinen viele selbstständige Frauen hier noch nicht ausreichend informiert oder von den zusätzlichen Kosten abgeschreckt zu werden.

Privat versicherte Frauen erhalten normalerweise kein Mutterschaftsgeld und müssen anfallende Ausgaben während der Schwangerschaft und nach der Geburt aus eigener Kraft bewältigen. Änderungen im Gesetz über den Versicherungsvertrag 2017 haben es zwar ermöglicht, dass während der Schutzzeit Krankentagegeld ausgezahlt wird, jedoch muss auch dafür ein entsprechender Zusatzvertrag vorliegen. Selbst dann wird das Krankentagegeld aber – im Gegensatz zu gesetzlich Versicherten – nicht auf das Elterngeld angerechnet.

Selbstständige Frauen, die keinen Anspruch auf Mutterschaftsgeld haben und nicht über die notwendige Zusatzversicherung für Krankentagegeld verfügen, sind im Fall einer Schwangerschaft also einem ernstzunehmenden finanziellen Risiko ausgesetzt. Soloselbstständige und Unternehmen, die nur aus einer oder wenigen Personen bestehen, sind besonders stark betroffen. Die weiterhin anfallende Arbeit kann nicht immer von anderen Mitarbeitenden miterledigt werden und häufig müssen für einen Ersatz entsprechende zusätzliche finanzielle Mittel aufgebracht werden. Zudem laufen häufig betriebsbedingte Kosten weiter, die auch ohne Einnahmen, anfallen.

Die EU-Richtlinie zum Elternurlaub von 2010 (die sogenannte „Selbstständigenrichtlinie“) legt fest, dass Selbstständige Mutterschaftsansprüche von mindestens 14 Wochen haben müssen. Die konkrete Umsetzung des Gesetzes steht den EU-Mitgliedstaaten aber relativ frei. Die gesetzlichen Regelungen zum Mutterschutz für Selbstständige weichen somit in den einzelnen EU-Mitgliedstaaten stark voneinander ab. Deutschland verweist in der Umsetzung der EU-Richtlinie lediglich auf das Elterngeld, welches auch an Selbstständige ausgezahlt wird.

Um die Unternehmensgründung und Selbstständigkeit für Frauen attraktiver zu gestalten, braucht es dringend eine verlässliche finanzielle Absicherung rund um die Geburt. Die Optionen zum Erhalt von Mutterschutzleistungen sollten für Unternehmerinnen klar und transparent sein. Aktuell werden selbstständige Frauen zu oft alleingelassen und müssen sich eigenständig auf die Suche nach Absicherungsoptionen machen. Sie müssen sich frühzeitig um eine entsprechende kostenerhöhende Zusatzversicherung kümmern oder im Falle einer Schwangerschaft auf eigene Rücklagen zurückgreifen. Gerade bei ungeplanten Schwangerschaften kann dies zu massiven existenzbedrohenden Problemen führen.

2. An die Arbeits- und Lebensrealität von Unternehmerinnen angepasstes Elterngeld und Elternzeit

Im Koalitionsvertrag hat die Bundesregierung das Ziel formuliert, Familien dabei zu unterstützen, wenn sie Zeit für Erziehung und Pflege brauchen und Erwerbs- und Sorgearbeit partnerschaftlich aufteilen wollen. Dass dafür das Elterngeld vereinfacht, digitalisiert und die gemeinschaftliche elterliche Verantwortung gestärkt werden und dass der Elterngeldanspruch für Selbstständige modernisiert werden soll, sind wichtige Vorhaben, die wir ausdrücklich begrüßen und mit konkreten Vorschlägen zur Umsetzung unterstützen wollen.

Ziel des Elterngelds ist es, die wirtschaftliche Existenz der Familien zu sichern und Müttern und Vätern zu helfen, Familie und Beruf besser zu vereinbaren. Gründer*innen und Unternehmer*innen haben grundsätzlich auch Anspruch auf Elternzeit und Elterngeld. Allerdings wird in der aktuellen Ausgestaltung des Elterngelds ihre Arbeits- und Lebensrealität kaum berücksichtigt. Das Elterngeld ist vor allem auf abhängig Beschäftigte ausgerichtet.

Das Basiselterngeld ohne Zuverdienst ist für die meisten Selbstständigen aber keine Option. Denn es ist nur wenigen möglich, ihre Unternehmensführung, Gründung oder Selbstständigkeit für mehrere Monate komplett ruhen zu lassen, da dies den weiteren Betrieb und Beauftragungen gefährden würde. Das Einkommen von Selbstständigen variiert in Abhängigkeit von der Auftragslage. So lassen sich die Auftragslage und die Arbeitszeiten während der geplanten Bezugsdauer von ElterngeldPlus (mit oder ohne Partnerschaftsbonus) schwer voraussagen und können stark schwanken, da sie von externen Faktoren abhängen (zum Beispiel Konjunktur, Marktentwicklungen, Kundenbedürfnissen, Lieferketten, saisonalen Kriterien). Es ist unrealistisch, bei der Beantragung des Elterngelds den Zuverdienst und mögliche Arbeitszeiten im Vorfeld verbindlich festzulegen. Hinzu kommt die Problematik des Zuflussprinzips, durch das Zahlungseingänge während des Bezugs von Elterngeld für erbrachte Leistungen vor Beginn des Elterngeldbezugs, als Zuverdienst voll angerechnet werden. Die Antrags- und Auszahlungsmodalitäten des Elterngelds müssen diese Arbeitsrealität von Selbstständigen berücksichtigen.

Auch die Bemessungsgrundlage benachteiligt Selbstständige gegenüber abhängig Beschäftigten. Wird bei Beschäftigten das Einkommen der letzten zwölf Monate vor der Geburt des Kindes zugrunde gelegt, ist dies bei Selbstständigen der Gewinn aus dem letzten beschlossenen steuerlichen Veranlagungszeitraum, also in der Regel dem letzten Kalenderjahr. Gerade aufgrund der beschriebenen Schwankungsfaktoren, insbesondere in Krisenzeiten wie der Corona-Pandemie, kann es zu Auftragseinbrüchen und damit zu negativen Einkommensentwicklungen kommen, die sich auch negativ auf die Höhe des Elterngeldanspruchs auswirken.

Zudem haben Gründerinnen, Unternehmerinnen und Selbstständige während des Elterngeldbezugs weiterhin hohe Fixkosten zum Beispiel durch Krankenversicherung, Altersvorsorge, laufende Betriebskosten oder Berufsversicherungen, die trotz verminderter Arbeitszeit in voller Höhe weiter gezahlt werden müssen. Die Sozialversicherungspauschalen, die der Berechnung des Elterngelds zugrunde gelegt werden, werden diesen Fixkosten nicht gerecht. Das tatsächlich zur Verfügung stehende Einkommen während der Dauer des Elterngeldbezugs muss daher bei der Berechnung des Elterngelds in den Blick genommen werden.

Der Antrag auf Elterngeld ist darüber hinaus für Gründerinnen, Unternehmerinnen und Selbstständige kompliziert, unklar und nicht auf die besonderen Belange dieser Form der Erwerbsarbeit ausgerichtet. Dies führt dazu, dass Antragsverfahren aufwendiger und langwieriger sind und sie länger auf das Elterngeld warten müssen, parallel aber viel geringere Einnahmen aus selbstständiger Arbeit haben, was sie in finanzielle Nöte bringen kann. Das im Koalitionsvertrag genannt Vorhaben, die bürokratischen Hürden der Beantragung zu reduzieren und die Beantragung für Selbstständige zu vereinfachen, müssen in die Tat umgesetzt werden.

Ein zentrales Anliegen ist uns zusätzlich die Stärkung der partnerschaftlichen Teilung der Sorgearbeit und damit auch der Kinderbetreuung zwischen Müttern und Vätern. Dafür muss und kann der Staat Anreize setzen, mit dem Ziel der 50/50-Teilung der Elternzeit zwischen den Partner*innen.

3. Die steuerliche Absetzbarkeit der beruflich veranlassten Kinderbetreuungskosten

Basierend auf den beschriebenen Herausforderungen regen wir zudem an, den Zielhorizont des Elterngelds zu prüfen und dabei die Arbeitsrealität von selbstständig berufstätigen Eltern besser zu berücksichtigen. Es sollte Ziel sein, dass Eltern, die selbstständig beschäftigt sind, sowohl Zeit für die Betreuung ihres Kindes haben und gleichzeitig ihre berufliche Zukunft nicht gefährden, weil sie länger pausieren. Dabei könnte ermöglicht werden, dass abhängig und selbstständig beschäftigte Eltern, die beide während des Elterngeldbezugs in Teilzeit arbeiten, bei der Beantragung des Elterngelds auch private Kinderbetreuungskosten für die Betreuung des Kindes während der Arbeitszeit anteilig geltend machen können.

Auch die Frage von individuellen Modellen zur besseren Vereinbarkeit von Zeit mit dem Kind und Teilzeitarbeit in der Elternzeit im ersten Lebensjahr des Kindes muss stärker in den Blick genommen werden. Um der Teilzeitarbeit nachzukommen, benötigen Familien, in denen beide Elternteile berufstätig sind, eine Betreuungslösung. In der Regel ist dies private Kinderbetreuung, die mit hohen Betreuungskosten einhergeht. Eine volle Absetzbarkeit der Kinderbetreuungskosten für Untereinjährige während der Elternzeit halten wir daher für wichtig.

Eine maßgebliche Verbesserung der Situation Selbstständiger, Gründerinnen und Unternehmerinnen in Deutschland würde nicht nur den individuellen Frauen zugutekommen, sondern auch den Wirtschaftsstandort Deutschland stärken, indem mehr Frauen ermutigt werden, sich selbstständig zu machen und somit zur Schaffung von Arbeitsplätzen, Innovationen und Wirtschaftswachstum beitragen.

Ich freue mich auf die anschließende Diskussion und danke Ihnen nochmals für die Möglichkeit, hier unsere Position vortragen und unsere Expertise in die Debatte einbringen zu dürfen.

September 2023

Kontakt

Evelyne de Gruyter, Geschäftsführerin

Tel.: 030 200 59 19 15; E-Mail: evelyne.degruyter@vdu.de

Inken Patermann, Leiterin politische Kommunikation

Tel.: 030 200 59 19 19; E-Mail: inken.patermann@vdu.de

Verband deutscher Unternehmerinnen e.V. (VdU)

Glinkastraße 32

10117 Berlin

Telefon: +49 (0)30 200591912

www.vdu.de

Gemeinsames Positionspapier des Startup-Verbands, des Bundesverbands der Freien Berufe (BFB) und des VdU: [„Bündnis für mehr Frauen in der Wirtschaft“](#)

Über den VdU

Im Verband deutscher Unternehmerinnen e. V. (VdU) vertritt seit 1954 als Wirtschaftsverband branchenübergreifend die Interessen von Unternehmerinnen in Politik und Gesellschaft. Seit über 65 Jahren setzt sich der VdU für mehr weibliches Unternehmertum, mehr Frauen in Führungspositionen und bessere Bedingungen für Frauen in der Wirtschaft ein.

Sekretariat des Ausschusses
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Deutscher Bundestag

Ausschussdrucksache 20(13)70i

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)**

Dr. Maren Püschel, Bundesverband der Freien Berufe e. V.

Stellungnahme von Dr. Maren Püschel zur Anhörung im Deutschen Bundestag zum Thema Mutterschutz für Selbstständige am 18. September 2023

Ich habe mir heute Zeit genommen, um dieses wichtige Anliegen voran zu bringen und aus der Praxis zu berichten. Montagmorgen ist bei uns meist schon „die Hölle los“ – jede Menge kranke Tiere und besorgte Tierhalter und –innen. Wenn wir noch länger das Potenzial von Tierärztinnen liegen lassen, wird die – von vielen Menschen als selbstverständlich erwartete – Rettung und Heilung ihrer Tiere Vergangenheit sein. Gründe für mehr Gründerinnen und Frauen, die selbstständig tätig werden wollen, gibt es viele. Ich möchte Ihnen heute meine Hauptpunkte nennen und meine eigenen Erfahrungen mit der Thematik teilen.

A. Gründungspotenzial von Frauen

- Die Freien Berufe sind mit mehr als 93.000 freiberuflichen Existenzgründungen im Jahr 2022 eine **Gründungsmaschine**. **Frauen haben 54,9 Prozent der freiberuflichen Gründungen** in die Wege geleitet – ein Aufwärtstrend, der seit 2018 kontinuierlich steigt. Diese hohe Gründungsbereitschaft gerade bei Freiberuflerinnen, diesen Schwung, müssen wir nutzen und unterstützen.
- Das Potenzial der Frauen resultiert aus dem guten Gespür der freiberuflichen Gründerinnen für innovative Geschäftskonzepte, auch bedingt durch neue Berufsbilder im Zuge der Tertiärisierung. Allein schon aus dem Grund, die Transformationsziele zu erreichen, sollte die Politik das Angebot nutzen und das Gründungspotenzial von Freiberuflerinnen mit zielgerichteten Impulsen, etwa Fördermöglichkeiten für Gründerinnen sowie den Ausbau der Kinderbetreuung für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, unterstützen. Überdies sollte die gesellschaftliche Wertschätzung von Unternehmertum und Selbstständigkeit besser gefördert werden. Deutschland braucht mehr Gründergeist und Lust auf Selbstständigkeit.

B. Einsatz des BFB für das Thema Gründerinnen

- Es bedarf aber mehr, damit Frauen sich mit ihrem vollen Potenzial an Gründungen beteiligen können. Eine gemeinsame Positionierung des BFB mit dem Startup-Verband und dem Verband deutscher Unternehmerinnen (VdU) spricht sich für eine bessere Vereinbarkeit von Unternehmertum und Familie aus. Das Bündnis stützt sich auf drei Kernforderungen für selbständige Frauen, und zwar 1) einen besseren Mutterschutz; 2) Elterngeld und Elternzeit für Gründerinnen und Gründer, Unternehmerinnen und Unternehmer sowie Selbständige; 3) eine bessere steuerliche Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten.
- Der BFB arbeitet u.a. in der Initiative des **BMWK „Frauen im Mittelstand, Handwerk, Gründungen und Start-ups“** mit. Das Ziel ist, gemeinsam mit 27 Stakeholdern aus Verbänden, Netzwerken und wissenschaftlichen Institutionen durch die 40 Maßnahmen im Aktionsplan mehr Frauen zu motivieren, unternehmerisch tätig zu werden und ihre Leistungen in Mittelstand, Handwerk, Gründungen und Start-ups stärker sichtbar zu machen und positive Änderungen für die Berufs- und Lebensperspektiven von Frauen herbeizuführen.
- Der BFB führte 2022 diverse Veranstaltungen zum Thema Gründerinnen durch, u.a. ein Hybrid-Event mit dem OECD Berlin Centre sowie die Gründerinnenkonferenzen in Zusammenarbeit mit der Zeitschrift EMOTION, der Friedrich-Naumann-Stiftung für die Freiheit sowie dem VdU, in Präsenz am 14. November 2022 mit 200 Gästen sowie Sprecherinnen und Sprechern aus Politik, Gründerszene und Medienbranche. Das Event stand unter der Schirmherrschaft der Bundesministerin für Bildung und Forschung Bettina Stark-Watzinger MdB.

C. Mein persönlicher Bezug für die Vereinbarkeit von Unternehmertum und Familie

Das Tiermedizinstudium, die anschließende Erfahrung als Tierärztin während der Doktorarbeit an der Kleintierklinik der Tierärztlichen Hochschule Hannover und die Fachtierarztausbildung an der Kleintierklinik Wasbek haben zu meiner fachlichen Entwicklung beigetragen.

Aufgrund meines familiären Bezugs zur Selbstständigkeit habe ich schon früh ein unternehmerisches Mindset entwickelt und sah mich, nachdem ich die fachlichen Kompetenzen durch meine bisherige berufliche Laufbahn forciert hatte, in der Lage meinen Fokus auf die Selbstständigkeit zu richten.

Allerdings war es bei mir, wie bei vielen anderen Frauen so, dass der Zeitpunkt für den Start ins Unternehmertum parallel zur Familienplanung lag.

Der krasse Kontrast zwischen Beschäftigungsverbot während der Schwangerschaft, Mutterschutz und Beschäftigungsverbot während der Stillzeit oder Elternzeit als angestellte Tierärztin und Arbeiten während der Schwangerschaft auf eigenes Risiko,

keine finanzielle Absicherung während des Mutterschutzes und danach, sind trotz aller Motivation sehr ernüchternd.

In der größten inhabergeführten Kleintierklinik Schleswig-Holsteins stand 2018 ein Generationswechsel an, welche aus dem Einzelunternehmen unter Bildung einer neuen Gesellschaftsform die vier Tierärzt:innen – der jungen Generation und dem Senior verbinden sollte. Aber wie sollte der Spagat zwischen Familiengründung und Unternehmensführung gelingen?

Meine persönlichen Probleme:

- 1) Sicheres praktisches Arbeiten ohne Gefährdung während der Schwangerschaft ist nicht möglich. Früher konnten Vertretungen für den Zeitraum beschäftigt werden, aber seit dem massiven Fachkräftemangel gibt es diese Personen nicht mehr.
- 2) Keine finanzielle Absicherung während des Mutterschutzes, also weiter arbeiten bis zur Geburt und so schnell wie möglich danach wieder ungeachtet der persönlichen und der kindlichen Gesundheit.
- 3) Die WHO empfiehlt, dass Stillen bis zum sechsten Monat, da dies für das Kind von nachweislichem Vorteil ist. Doch wie soll das regelmäßige Stillen mit dem Arbeitsplan vereinbar sein. Zudem besteht durch den Kontakt zum Tier weiterhin die Infektionsgefahr.
- 4) Sicherstellung der Betreuungsmöglichkeiten nach der Geburt und die steuerliche Absetzbarkeit. Da die Kinderbetreuung für Kinder unter einem Jahr flächendeckend und zeitlich flexibel eine absolute Seltenheit darstellt, ist die Zeit die nach der Geburt, für die Arbeit zur Verfügung steht stark eingeschränkt.

Meine persönlichen Lösungen:

- 1) Durch die Wahl der Gesellschaftsform einer GmbH & Co KG und die darauffolgende Prüfung durch die Deutsche Rentenversicherung Bund – Clearingstelle Statusfeststellungsverfahren wurde entschieden, dass wir Gesellschafter:innen Sozialversicherungspflichtig sind und nur steuerrechtlich als Selbstständige bewertet werden. Der große Vorteil für uns Gesellschafterinnen besteht darin, dass wir dadurch im Falle einer Schwangerschaft - wie eine angestellte Tierärztin - die entsprechenden Sozialleistungen in Anspruch nehmen können. Diese Gesellschaftsform ist in der Tiermedizin jedoch unüblich und sogar von einigen Tierärztekammern verboten.
- 2) Obwohl in Hamburg im Vergleich zu Schleswig-Holstein die deutlich besseren Betreuungsmöglichkeiten vorhanden sind, war es mir nur möglich, meine Tochter durch einen privaten Kindergarten betreuen zu lassen, da andere Einrichtungen keine Kinder unter einem Jahr betreuen (auch wenn sie damit werben). Dieser

Kindergarten fordert einen zusätzlichen Kostenbeitrag, welcher bei der Steuererklärung berücksichtigt werden sollte.

Trotz aller Wiedrigkeiten ist das Modell, als junge Tierärztin selbstständig zu sein, nach wie vor eine zukunftsfähige Variante und ich möchte angehende Tierärztinnen ermutigen, diesen Weg ebenfalls einzuschlagen. Aus eigener Erfahrung weiß ich, dass sich Familie und Selbstständigkeit durchaus vereinbaren lassen.

D. Meine Forderungen

Um selbstständige Frauen beim Mutterschutz zukünftig stärker zu schützen, sind folgende Lösungsansätze aus meiner Sicht zielführend:

- Es sollte eine Aufklärungspflicht aller Krankenkassen eingeführt werden, durch die selbstständige Frauen bei Vertragsschluss verpflichtend über ihre Optionen in puncto Mutterschutz informiert werden.
- Alle Selbstständigen (also Männer und Frauen gleichermaßen) sollten sich durch Beiträge am Ausgleichsverfahren für Mutterschutzleistungen (U2-Verfahren) beteiligen. Für Angestellte führen aktuell alle Arbeitgebende zusätzlich zu den Sozialversicherungsbeiträgen die Umlage U2 an die Krankenkassen ab. Damit werden die finanziellen Belastungen für die Mutterschutzleistungen auf die Arbeitgebenden solidarisch verteilt. Die Umlagebeitragssätze variieren je nach Krankenkasse. Bei der BARMER liegt der Beitragssatz 2023 bei 0,54 Prozent, bei der TK bei 0,58 Prozent. Grundlage der Berechnung ist dabei das Gesamt-Brutto aller bei der Umlagekasse versicherten Mitarbeitenden. Diese Aufwände können sich die Arbeitgebenden für schwangere Arbeitnehmerinnen in der Zeit eines generellen oder individuellen Beschäftigungsverbots, sowie für den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld während der Mutterschutzfrist zu 100 Prozent erstatten lassen. Nach dem gleichen Prinzip könnten sich auch Selbstständige solidarisch mit entsprechenden Beiträgen am Umlageverfahren beteiligen. Zur Berechnung der Beiträge könnte dabei der durchschnittliche Gewinn des Unternehmens im letzten beschlossenen steuerlichen Veranlagungszeitraum als Grundlage dienen. Die Kosten wären dementsprechend niedrig und würden keine hohen finanziellen Belastungen bedeuten. Selbstständige könnten dann im Falle einer Schwangerschaft – analog der abhängig Beschäftigten – einen bestimmten Tagessatz von den Krankenkassen erhalten, der dann mit den in die Umlage U2 eingezahlten Beiträgen entsprechend auf das bisherige Monatsnetto der Selbstständigen aufgestockt werden sollte.

Alternativ könnten folgende Lösungsansätze in Betracht gezogen werden:

- Selbständigen wird für den Zeitraum der Schwangerschaft und die erste Zeit nach der Geburt ein Steuernachlass eingeräumt und so eine indirekte finanzielle Unterstützung geleistet. Dieser könnte sich an der Höhe des Nettolohns orientieren. Dabei sollte der Berechnungszeitraum möglichst weit gefasst werden, da bei Selbstständigen nicht grundsätzlich mit einem gleichbleibenden, stetigen Einkommen zu rechnen ist. Die Selbstständigen erhalten so indirekt eine finanzielle Unterstützung während der Schwangerschaft. Betriebserhaltungskosten könnten über dieses Modell ebenfalls Beachtung finden.
- Eine direkte finanzielle Unterstützung ließe sich durch Auszahlungen aus einem entsprechenden Budget beim Bundesamt für Soziale Sicherheit (BAS) bewerkstelligen. Ein solches müsste durch Steuermittel bereitgestellt werden. Das BAS ist bereits heute in bestimmten Fällen bundesweit für die Zahlung von Mutterschaftsgeld an nicht gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmerinnen zuständig. Diese Zuständigkeit müsste dann auf Selbstständige im Allgemeinen ausgeweitet werden. Alternativ könnten Mutterschaftszahlungen für Selbstständige zur verpflichtenden Leistung der Krankenkassen werden und daher aus dem Budget der Krankenkassen gezahlt werden.

Über das Gesagte hinaus brauchen wir vor allem Tempo, es geht viel zu viel Zeit ins Land, und wir verlieren weiter an Boden für die Entwicklung der Selbständigkeit. Wir verlieren ihn auch wegen der unfassbaren Bürokratie und dem staatlichen Handeln, das oft Regeln entwickelt, die in der praktischen Auslegung fern der Realität und somit der Umsetzbarkeit liegen. Gut gemeint ist eben nicht gut gemacht. Bitte – das ist ein Hilferuf an die Politik – denken Sie weit, in Zusammenhängen und ohne Misstrauen. Weit heißt hier auch, dass das Mutter- und Selbstständigsein nicht beim Mutterschutz endet, es heißt auch, dass eine Berücksichtigung bei Elterngeld und Anrechenbarkeit von Betreuungsaufgaben stattfinden muss.

Sekretariat des Ausschusses
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Deutscher Bundestag

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.

¹ https://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 teilflexible 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 Betriebshelfer*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.