Berlin, 3. November 2026

Deutsche Industrie- und Handelskammer

Stellungnahme

Referentenentwurf zur Weiterentwicklung und Vereinfachung des Elterngeldes sowie des Mutterschutzgesetzes

Wir bedanken uns für die Gelegenheit zur Stellungnahme zum Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes zur Weiterentwicklung und Vereinfachung des Elterngeldes sowie des Mutterschutzgesetzes. Aufgrund der kurzen Stellungnahmefrist war eine umfassende Einbindung der IHKs leider nicht möglich. Die vorliegende Auswertung ist daher nicht abschließend. Wir behalten uns vor, diese auf Grundlage weiterer eingehender Hinweise aus den IHKs zu ergänzen. Wir bitten darum, dass künftige Beteiligungsverfahren mit ausreichend bemessenen Fristen durchgeführt werden, um eine qualifizierte Rückmeldung der Wirtschaft sicherzustellen.

A. Das Wichtigste in Kürze

Das Elterngeld ist aus Sicht der DIHK ein wichtiges Instrument zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die zeitlich begrenzte einkommensabhängige Leistung erleichtert Eltern den vorübergehenden Ausstieg aus dem Erwerbsleben und setzt zugleich Anreize für eine zügige Rückkehr in den Beruf. Dies ist auch für die Unternehmen von hoher Bedeutung, die ein großes Interesse daran haben, qualifizierte Beschäftigte auch in der Familiengründungsphase im Unternehmen zu halten und ihnen einen möglichst reibungslosen Wiedereinstieg zu ermöglichen.

Insgesamt enthält der Referentenentwurf aus DIHK-Sicht wichtige Ansätze zur Vereinfachung, Flexibilisierung und Bürokratieentlastung. Die DIHK begrüßt das Ziel, den Vollzug des Elterngeldes zu vereinfachen, Bearbeitungszeiten zu verkürzen und entbehrliche Pflichten für Betriebe im Mutterschutzrecht abzubauen.
Die Änderungen im Mutterschutzgesetz können Unternehmen im betrieblichen Alltag konkret entlasten. Bei der Neugestaltung des Elterngeldes sollte zugleich darauf geachtet werden, dass die Regelungen für Betriebe planbar bleiben und die Rückkehr von Eltern in die Erwerbstätigkeit unterstützen. Für die Unternehmen bleibt darüber hinaus entscheidend, dass eine leistungsfähige und verlässliche Kinderbetreuungsinfrastruktur die Vereinbarkeit von Familie und Beruf unterstützt. Nur so können Eltern ihre Erwerbstätigkeit verlässlich fortsetzen und Betriebe ihre Fachkräfte halten.

DIHK | Deutsche Industrie- und Handelskammer
Besucheranschrift: Breite Straße 29 | 10178 Berlin-Mitte | Postanschrift: DIHK | 11052 Berlin
Tel. 030-20308-0 | Internet: www.dihk.de

Aus Sicht der DIHK sollten darüber hinaus die Zuverdienstregelungen für Selbstständige während des Elterngeldbezugs flexibler ausgestaltet werden. Die derzeitigen Anrechnungsregelungen können dazu führen, dass selbstständige Unternehmerinnen und Unternehmer ihre betriebliche Tätigkeit stärker einschränken müssen, als es für die Kinderbetreuung erforderlich wäre. Gerade in kleinen und mittleren Unternehmen ist die zeitweise Wahrnehmung betrieblicher Kernaufgaben häufig notwendig, um Aufträge, Kundenbeziehungen und Arbeitsplätze zu sichern. Flexiblere Zuverdienstmöglichkeiten könnten die Vereinbarkeit von Familie und unternehmerischer Tätigkeit verbessern, ohne das grundlegende Ziel des Elterngeldes zu beeinträchtigen.

B. Bewertung im Einzelnen

Im Folgenden nimmt die DIHK zu den einzelnen Aspekten des vorliegenden Referentenentwurfs Stellung, bei denen davon ausgegangen werden kann, dass sie eine maßgebliche Auswirkung auf die Betriebe in Deutschland und damit auf die Gesamtwirtschaft haben werden.

1. Änderungen im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz

Die DIHK unterstützt grundsätzlich das Ziel, das Elterngeld zu vereinfachen und eine partnerschaftlichere Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zu fördern. Eine stärkere Erwerbsbeteiligung von Müttern und ein früherer Wiedereinstieg in den Beruf können angesichts des Fachkräftemangels einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftesicherung leisten. Positiv sind insbesondere die Vereinfachungen bei der Einkommensermittlung und der stärkere Rückgriff auf bereits vorhandene Daten. Das neue 4+6+4-Modell ist aus Unternehmenssicht differenziert zu bewerten: Die Ausweitung der reservierten Monate kann eine partnerschaftlichere Aufteilung fördern, zugleich aber insbesondere kleinere Unternehmen vor zusätzliche Herausforderungen bei Personalplanung und Vertretung stellen. Wichtig sind daher verlässliche und möglichst einfache Rahmenbedingungen, die Beschäftigten Flexibilität ermöglichen und zugleich die betriebliche Planbarkeit gewährleisten. Die Abschaffung des Partnerschaftsbonus sollte zudem daraufhin überprüft werden, ob dadurch Anreize für eine frühzeitige Teilzeiterwerbstätigkeit beider Eltern verloren gehen.

a. Neues 4+6+4-Modell: Erwerbsanreize und betriebliche Planbarkeit zusammen betrachten (Nr. 2 und 8 Referentenentwurf BEEG)

Die bisherige Aufteilung von grundsätzlich zwei reservierten Monaten je Elternteil und zehn flexibel aufteilbaren Monaten wird verändert: Künftig sind vier Monate für jeden Elternteil reserviert, weitere sechs Monate können flexibel zwischen den Eltern aufgeteilt werden. Insgesamt bleibt es bei maximal 14 Monaten Basiselterngeld. Ein Elternteil kann grundsätzlich höchstens zehn Monate Basiselterngeld beziehen.
Gleichzeitig wird die Einkommensersatzrate neu gestaltet: Für die ersten vier Monate der individuellen Inanspruchnahme beträgt sie grundsätzlich 80 Prozent, für weitere

Bezugsmonate 50 Prozent. Der Höchstbetrag steigt von 1.800 auf 1.900 Euro, der Mindestbetrag von 300 auf 330 Euro.
Die erst für Geburten ab April 2024 eingeführte Einschränkung des gleichzeitigen Bezugs von Basiselterngeld durch beide Elternteile soll aufgehoben werden. Eltern können die Elterngeldmonate damit wieder gleichzeitig oder abwechselnd beziehen.

DIHK-Einschätzung:

Das geplante neue 4+6+4-Modell ist aus Unternehmenssicht differenziert zu bewerten. Die Reform verfolgt damit das nachvollziehbare Ziel, insbesondere Väter zu einer längeren Inanspruchnahme von Elternzeit zu motivieren und das Erwerbspotenzial beider Elternteile besser zu nutzen. Eine stärkere Beteiligung beider Elternteile an der Familienarbeit kann dazu beitragen, dass insbesondere Mütter früher und mit einem höheren Stundenumfang in die Erwerbstätigkeit zurückkehren. Dies wäre mit Blick auf die Fachkräftesicherung grundsätzlich positiv.
Zugleich könnte die Ausweitung der reservierten Monate von zwei auf vier pro Elternteil für Unternehmen zu häufigeren bzw. längeren Abwesenheiten des zweiten Elternteils führen und damit insbesondere kleinere Betriebe vor zusätzliche Herausforderungen bei der Personalplanung und Vertretungsorganisation stellen könnte.
Beide Effekte sind insbesondere mit Blick auf kleine und mittlere Unternehmen zu berücksichtigen. Aus Sicht der DIHK sollte die Ausgestaltung daher ausreichend flexibel bleiben, damit familiäre Entscheidungen und betriebliche Anforderungen möglichst gut miteinander vereinbart werden können.
Die höhere Ersatzrate in den ersten vier Bezugsmonaten kann die Beteiligung beider Eltern erleichtern. Die anschließende Absenkung auf 50 Prozent ist jedoch im Zusammenspiel mit den reservierten Monaten und den verfügbaren Betreuungsangeboten zu bewerten. Finanzielle Anreize allein ermöglichen keinen verlässlichen Wiedereinstieg. Insbesondere sollte geprüft werden, ob die stärkere Reservierung von Elterngeldmonaten Betreuungslücken entstehen lässt. Da ein Elternteil künftig grundsätzlich nur noch zehn statt bisher zwölf Monate Basiselterngeld beziehen kann, kann sich die Überbrückung bis zum regulären Kita-Einstieg ab dem ersten Lebensjahr erschweren, wenn der andere Elternteil die reservierten Monate nicht oder nicht vollständig nutzt. Nicht alle Kindertageseinrichtungen nehmen Kinder vor Vollendung des ersten Lebensjahres auf oder können unmittelbar zum ersten Geburtstag einen Platz bereitstellen. Daraus können zusätzliche organisatorische Herausforderungen für Familien und Arbeitgeber entstehen.

Die leichte Anhebung von Mindest- und Höchstbetrag ist nachvollziehbar und trägt zumindest in Teilen dem Umstand Rechnung, dass es seit Ersteinführung des Elterngeldes keine Anpassung gab. Allerdings bleibt zu prüfen, ob die Anpassung die gestiegene Lohn- und Preisentwicklung angemessen berücksichtigt und spürbare zusätzliche Anreize für höher verdienende Elternteile schafft. Auch die aus Sicht der gewerblichen Wirtschaft grundsätzlich

nachvollziehbaren Bemühungen der Bundesregierung, haushalterische Sparziele zu erreichen, sind in diese Abwägung einzubeziehen.
Die Möglichkeit des parallelen Basiselterngeldbezugs erhöht die Wahlfreiheit der Eltern und beseitigt eine komplizierte, ausnahmereiche Regelung. Aus Unternehmenssicht kommt es aber darauf an, dass Elternzeit und Elterngeldbezug für Arbeitgeber frühzeitig planbar bleiben. Gerade in Klein- und mittelständischen Unternehmen können parallele oder kurzfristig wechselnde Auszeiten die betriebliche Organisation erschweren.

b. *Vereinfachungen bei Bemessung und Antragstellung konsequent digital umsetzen, um zusätzliche Bescheinigungspflichten von Arbeitgebenden zu vermeiden (Nr. 4 Referentenentwurf BEEG)*

Für nichtselbstständig Beschäftigte soll künftig grundsätzlich das Kalenderjahr vor der Geburt als Bemessungszeitraum gelten. Zudem sollen künftig auch sonstige Bezüge bei der Einkommensermittlung berücksichtigt werden. Als Nachweise kommen insbesondere die Lohnsteuerbescheinigung, elektronisch übermittelte Entgeltbescheinigungsdaten oder Lohn- und Gehaltsbescheinigungen des Arbeitgebers in Betracht. Der Entwurf erwartet durch die Vereinheitlichung und die Berücksichtigung sonstiger Bezüge weniger Komplexität bei der Antragstellung und Bearbeitung.

DIHK-Einschätzung:

Vereinfachungen bei der Einkommensermittlung sind zu begrüßen, sofern sie tatsächlich auch zu weniger Aufwand für die Arbeitgeber führen. Positiv ist insbesondere die stärkere Nutzung bereits vorhandener bzw. elektronisch übermittelter Entgelt- und Steuerdaten. Für Unternehmen ist entscheidend, dass aus der Neuregelung keine zusätzlichen Bescheinigungs- oder Rückfragepflichten entstehen.
Die Berücksichtigung von Leistungsprämien, 13. Monatsgehältern und anderen sonstigen Bezügen ist nachvollziehbar, weil sie das tatsächlich erzielte Erwerbseinkommen vollständiger abbildet.
Die DIHK spricht sich darüber hinaus für eine deutlich vereinfachte und bundesweit vollständig digitalisierte Elterngeldantragstellung aus. Ein durchgängig digitales Verfahren sollte den bürokratischen Aufwand für Familien, Arbeitgeber und Verwaltung reduzieren, Bearbeitungszeiten verkürzen und die Inanspruchnahme der Leistung erleichtern.

c. *Wegfall des Partnerschaftsbonus vertretbar, flexible Teilzeit weiter fördern (Nr. 9 Referentenentwurf BEEG)*

Der Partnerschaftsbonus gewährt Eltern zusätzliche ElterngeldPlus-Monate, wenn beide gleichzeitig in einem Umfang von 24 bis 32 Wochenstunden erwerbstätig sind. Im vorliegenden Referentenentwurf ist seine Abschaffung vorgesehen. Als Begründung wird insbesondere die geringe Inanspruchnahme genannt. Laut Referentenentwurf nutzten ihn 2024 lediglich 3,1 Prozent der Elterngeldbeziehenden. Gleichzeitig verursache er erheblichen Beratungs- und Verwaltungsaufwand.

DIHK-Einschätzung:

Die Abschaffung des Partnerschaftsbonus ist aus Vereinfachungsgründen nachvollziehbar. Gleichwohl bleibt die parallele Teilzeiterwerbstätigkeit beider Eltern ein wichtiges Instrument für partnerschaftliche Vereinbarkeit und eine frühzeitige Rückkehr in den Betrieb.

In den ersten Jahren nach Einführung der vorgesehenen Reform sollte geprüft werden, ob Elterngeld Plus und die neue Ausgestaltung des Basiselterngeldes nach Wegfall des Partnerschaftsbonus ausreichende Anreize für einen frühen Wiedereinstieg in Teilzeit bieten.

a. *Bessere statistische Erfassung von Erwerbstätigkeit und Bezugsmodellen (Nr. 17 Referentenentwurf BEEG)*

Künftig sollen unter anderem die Nutzung flexibler und reservierter Monate sowie die Verteilung der Bezugsmonate zwischen den Eltern statistisch erfasst werden. Neu erhoben werden außerdem die Ausübung einer Erwerbstätigkeit und die Zahl der Wochenstunden während des Elterngeldbezugs. Die Neuregelungen sollten zudem fünf Jahre nach Inkrafttreten evaluiert werden

DIHK-Einschätzung:

Das ist aus DIHK-Sicht positiv, weil damit künftig besser beurteilt werden kann, wie sich die Reform tatsächlich auf Erwerbstätigkeit, Wiedereinstieg und Aufteilung der Familienarbeit auswirkt. Über die vorgesehene Evaluation nach fünf Jahren hinaus sollten die arbeitsmarktpolitischen Wirkungen regelmäßig überprüft werden. Maßgeblich ist aus Sicht der Wirtschaft, ob die Reform zu einer höheren Erwerbsbeteiligung, einer schnelleren Rückkehr in den Arbeitsmarkt und einer nachhaltigen Stärkung der Fachkräftebasis führt.

2. Änderungen im Mutterschutzgesetz

Die vorgesehenen Änderungen im Mutterschutzgesetz sind aus Sicht der Unternehmen unter Bürokratieabbaugesichtspunkten positiv zu bewerten. Die Abschaffung des Genehmigungsverfahrens für die Beschäftigung zwischen 20 und 22 Uhr, die Abschaffung der Aushangpflicht sowie die Reduzierung von Anzeige- und Formerfordernissen setzen an konkreten bürokratischen Belastungen der Betriebe an. Entscheidend ist dabei, dass die neuen Regelungen für Arbeitgeber klar und rechtssicher anwendbar sind.

a. *Arbeitszeitliche Beschäftigungsverbote für Stillende werden auf zwölf Monate begrenzt (Nr. 2 Referentenentwurf MuSchG) sowie vereinfachte Beschäftigung von Schwangeren und Stillenden zwischen 20 und 22 Uhr (Nr. 3 Bst.a Referentenentwurf MuSchG)*

Das Verbot von Mehrarbeit sowie die Vorgaben zur Ruhezeit sollen für stillende Frauen künftig grundsätzlich während der ersten zwölf Monate nach der Entbindung gelten. Entsprechend werden auch das Nachtarbeitsverbot sowie das Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit für

Stillende auf diesen Zeitraum begrenzt. Längeres Stillen bleibt möglich, die besonderen arbeitszeitlichen Beschäftigungsverbote greifen danach aber nicht mehr. Weiterhin soll das bisherige behördliche Genehmigungsverfahren für die Beschäftigung schwangerer oder stillender Frauen zwischen 20 und 22 Uhr entfallen. Die materiellen Voraussetzungen bleiben bestehen. Für eine Beschäftigung zwischen 22 und 6 Uhr bleibt eine behördliche Bewilligung erforderlich.

DIHK-Einschätzung:

Aus Sicht der DIHK können diese Maßnahmen einen Beitrag zum Bürokratieabbau in den Betrieben leisten. Die zeitliche Begrenzung der arbeitszeitlichen Beschäftigungsverbote für stillende Frauen auf die ersten zwölf Monate nach der Entbindung kann zu mehr Rechtsklarheit und Planbarkeit für die Betriebe und Beschäftigte beitragen. Auch der Wegfall des bisherigen Genehmigungsverfahrens für eine Beschäftigung zwischen 20 und 22 Uhr stellt einen konkreten Beitrag zum Bürokratieabbau für die Betriebe dar. Die Bewertung erfolgt insbesondere mit Blick auf Rechtsklarheit, betriebliche Praktikabilität und Bürokratieabbau und lässt weitergehende Fragen des Gesundheits- und Arbeitsschutzes unberührt.

b. Entlastungen bei Formerfordernissen (Nr. 6 Bst. B Referentenentwurf MuSchG)

Bei der Beauftragung einer zuverlässigen und fachkundigen Person mit Aufgaben des betrieblichen Gesundheitsschutzes wird das Schriftformerfordernis durch die Textform ersetzt. Damit werden digitale Verfahren erleichtert und formale Anforderungen für Unternehmen reduziert.

DIHK-Einschätzung:

Die Umstellung von der Schrift- auf die Textform ist aus Unternehmenssicht zu begrüßen. Sie ermöglicht eine einfachere digitale Abwicklung und ist ein sinnvoller, wenn auch kleiner Beitrag zum Bürokratieabbau.

c. Aushangpflicht des Mutterschutzgesetzes entfällt (Nummer 11 Referentenentwurf MuSchG)

Die bisherige Pflicht nach § 26 MuSchG, das Mutterschutzgesetz in Betrieben mit regelmäßig mehr als drei beschäftigten Frauen auszulegen oder auszuhängen, wird gestrichen. Der Entwurf verzichtet bewusst darauf, sie durch eine neue besondere Informationspflicht zu ersetzen, da bereits Informationspflichten insbesondere im Zusammenhang mit der Gefährdungsbeurteilung bestehen.

DIHK-Einschätzung:

Die Abschaffung der Aushangpflicht ist aus Sicht der Unternehmen sinnvoll. Sie streicht eine angesichts digital verfügbarer Rechtsinformationen nicht mehr zeitgemäße Informationspflicht und setzt damit ein konkretes Signal für Bürokratieabbau. Die konkrete Entlastung je Unternehmen ist zwar gering, strukturell ist die Streichung verzichtbarer Informationspflichten aber der richtige Ansatz.

3. Früheres Inkrafttreten ermöglichen und Übergangsfrist begründen

Der Entwurf sieht für die meisten Regelungen grundsätzlich ein Inkrafttreten zum 1. November 2027 vor, begründet den zeitlichen Vorlauf jedoch nicht näher. Die Erforderlichkeit des vorgesehenen zeitlichen Vorlaufs sollte insbesondere mit Blick auf den Umstellungsaufwand der Elterngeldstellen nachvollziehbar erläutert werden. Vereinfachungen im Mutterschutzrecht sollten, soweit unabhängig umsetzbar, früher in Kraft treten.

C. Ergänzende Informationen

1. Ansprechpartnerinnen

Anne Courbois
Leiterin des Referats Integration, Vielfalt, Familie in der Arbeitswelt
Bereich Gesundheitswirtschaft, Beschäftigung, Organisationsentwicklung
E-Mail-Adresse: courbois.anne@dihk.de
Telefonnummer: +49 30 20308-1119

Dr. Anne Zimmermann
Leiterin des Referats Beschäftigung, Alterssicherung, Familie in der Arbeitswelt
Bereich Gesundheitswirtschaft, Beschäftigung, Organisationsentwicklung
E-Mail-Adresse: zimmermann.anne@dihk.de
Telefonnummer: +49 30 20308-1631

2. Wer wir sind:

Unter dem Dach der Deutschen Industrie- und Handelskammer (DIHK) sind die 79 Industrie- und Handelskammern (IHKs) zusammengeschlossen. Unser gemeinsames Ziel: Beste Bedingungen für erfolgreiches Wirtschaften.

Auf Bundes- und Europaebene setzt sich die DIHK für die Interessen der gesamten gewerblichen Wirtschaft gegenüber Politik, Verwaltung und Öffentlichkeit ein. Denn mehrere Millionen Unternehmen aus Handel, Industrie und Dienstleistung sind gesetzliche Mitglieder einer IHK - vom Kiosk-Besitzer bis zum Dax-Konzern. So sind DIHK und IHKs eine Plattform für die vielfältigen Belange der Unternehmen. Diese bündeln wir in einem verfassten Verfahren auf gesetzlicher Grundlage zum Gesamtinteresse der gewerblichen Wirtschaft und tragen so zum wirtschaftspolitischen Meinungsbildungsprozess bei.

Grundlage unserer Stellungnahmen sind die wirtschaftspolitischen Positionen und beschlossenen Positionspapiere der DIHK unter Berücksichtigung der der DIHK bis zur Abgabe der Stellungnahme zugegangenen Äußerungen der IHKs und ihrer Mitgliedsunternehmen.

Darüber hinaus koordiniert die DIHK das Netzwerk der 150 Auslandshandelskammern, Delegationen und Repräsentanzen der Deutschen Wirtschaft in 93 Ländern.