



Stellungnahme der Liga für unbezahlte Arbeit (LUA) vom 28.10.2026

zum Referentenentwurf des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes zur Weiterentwicklung und Vereinfachung des Elterngeldes sowie des Mutterschutzgesetzes (Bearbeitungsstand 27.10.2026)

Vorbemerkung

Die Liga für unbezahlte Arbeit e. V. (LUA) – die carewerkschaft – bedankt sich für die Gelegenheit zur Stellungnahme. Die LUA vertritt die Interessen von Menschen, die unbezahlte Sorgearbeit leisten: für Kinder, für pflegebedürftige Angehörige und für andere Nahestehende. Der gemeinnützige Verein wurde 2025 gegründet und hat über 1.000 Mitglieder.

Die Stellungnahme konzentriert sich auf Artikel 1 (BEEG). Zu Artikel 2 (MuSchG) äußern wir uns zu den Punkten, die die Verteilung von Sorgearbeit berühren.

Zusammenfassung

Die LUA lehnt das neue Elterngeldmodell in der vorgelegten Form ab, weil es Partnerschaftlichkeit nicht belohnt, sondern längere Sorgezeiten bestraft. Die Vereinfachungen des Entwurfs begrüßen wir weitgehend.

Der Entwurf entlastet den Bundeshaushalt laut eigener Kostenschätzung ab 2030 um rund 1,3 Milliarden Euro jährlich. Rechnet man die Mehrausgaben für sonstige Bezüge und Geschwisterbonus heraus, spart allein das neue Modell aus 80 und 50 Prozent rund 1,5 Milliarden Euro im Jahr. **Diese Summe wird bei denjenigen eingespart, die nach dem vierten Monat weiter Elterngeld beziehen.** Das sind ganz überwiegend Mütter. Eine Haushaltsentlastung auf Kosten von Familien in der ersten Lebensphase eines Kindes ist aus Sicht der LUA kein begrüßenswertes Ziel.

Im Kern sehen wir fünf strukturelle Probleme:

1. Die Ersatzrate sinkt dort, wo die meiste Sorgearbeit stattfindet. Ab dem fünften Bezugsmonat fällt sie von 65 auf 50 Prozent. Das ist kein Anreiz für Väter, sondern ein Abschlag für den Elternteil, der länger betreut.
2. Der Mutterschutz verbraucht die Hochphase der Mütter. Weil Monate mit Mutterschaftsgeld als Bezugsmonate gelten, bleiben Müttern in der Regel nur zwei der vier Monate mit 80 Prozent. Väter erhalten alle vier.



3. Auch partnerschaftliche Paare verlieren. Auch ein Paar, das die Monate gleich aufteilt, erhält ab dem fünften Bezugsmonat eines Elternteils nur noch 50 statt 65 Prozent und steht damit schlechter als heute.
4. Die Leerstelle zwischen Elterngeldende und Betreuungsplatz wächst. Wer nicht auf zwei Elternteile zurückgreifen kann oder keinen Kitaplatz zum ersten Geburtstag hat, trägt die Lücke allein und unbezahlt.
5. Das einzige Instrument für gleichzeitige Teilzeit entfällt. Der Partnerschaftsbonus wird gestrichen statt repariert.

Wir schlagen deshalb vor, das 4+6+4-Modell mit einheitlich mindestens 65 Prozent Ersatzrate umzusetzen, die Mutterschutzmonate aus der Hochphase herauszunehmen, Mindest- und Höchstbetrag an die Preisentwicklung anzupassen, sorgebedingte Zeiten konsequent als Verschiebatbestände anzuerkennen und einen Mutterschutz für alle Selbstständigen zu schaffen. Das Einsparvolumen muss vollständig im Elterngeld verbleiben.

Grundsätzliche Einordnung: Bonus oder Malus?

Die LUA teilt das gleichstellungspolitische Ziel des Entwurfs, mehr Partnerschaftlichkeit zu fördern. Das Ziel, beim Elterngeld zu sparen, teilt sie ausdrücklich nicht. Mehr reservierte Monate für jeden Elternteil sind ein richtiger Schritt, und die Begründung benennt die Befunde zutreffend: Die Weichen für die langfristige Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit werden in den ersten Lebensmonaten gestellt. Der Gender Care Gap liegt in Deutschland bei 44,3 Prozent, und die Folgen tragen Mütter über Einkommen und Alterssicherung ein Leben lang.

Entscheidend ist aber, mit welchem Mechanismus das Ziel verfolgt wird. Ein Anreiz zur Partnerschaftlichkeit kann auf zwei Arten gebaut werden. Man kann den Monaten des zweiten Elternteils etwas hinzufügen, also einen Bonus setzen. Oder man kann den längeren Monaten des ersten Elternteils etwas wegnehmen, also einen Malus setzen. Beides verändert die relative Attraktivität, aber nur das zweite spart Geld.

Der Entwurf wählt im Ergebnis den Malus. Die Anhebung auf 80 Prozent in den ersten vier Monaten wird durch die Absenkung auf 50 Prozent in allen weiteren Monaten mehr als finanziert. Das zeigt die Kostenschätzung des Entwurfs selbst: Eine Reform, die Familien insgesamt besserstellt, könnte den Haushalt nicht um 1,3 Milliarden Euro entlasten.

Diese Haushaltsentlastung lehnt die LUA ab. Das Elterngeld ist die zentrale Absicherung von Sorgearbeit in der ersten Lebensphase eines Kindes. Eine Kürzung an dieser Stelle verschwindet nicht, sondern wird in die Haushalte verlagert: als Einkommensverlust, als unbezahlte Arbeit und über geringere Rentenanwartschaften bis ins Alter. Die eingesparten



Mittel sollten deshalb vollständig im Elterngeld verbleiben und in eine bessere Absicherung beider Eltern fließen.

Dieser Unterschied ist nicht technisch, sondern verteilungspolitisch. Ein Malus wirkt nur dort, wo der Partner tatsächlich übernehmen kann. Wo das nicht möglich ist, etwa wegen eines Arbeitgebers, der längere Vätermonate faktisch nicht duldet, wegen Selbstständigkeit, Schichtarbeit, einer Trennung oder schlicht wegen des höheren Einkommens des Partners, bleibt der Malus als reine Kürzung stehen. Die Familie ändert dann nicht ihre Aufteilung, sondern sie verliert Geld. Die Sorgearbeit findet trotzdem statt, nur unbezahlt als vorher.

Hinzu kommt eine Leerstelle in der Zielbeschreibung. Der Entwurf bemisst Partnerschaftlichkeit fast ausschließlich an der früheren Rückkehr von Müttern in die Erwerbsarbeit. Die Sorgearbeit selbst erscheint dabei als Unterbrechung, die möglichst kurz sein soll. Aus Sicht der LUA ist das Ziel aber eine gerechte Verteilung von Sorge, nicht ihre Verkürzung. Ein Elterngeld, das Väter zur Übernahme ermutigt, sollte die Gesamtzeit gemeinsamer Sorge stärken, statt die Zeit des einen Elternteils zu verbilligen.

Bewertung der Einzelregelungen

1. Neues Elterngeldmodell: 4+6+4 mit 80 und 50 Prozent (§ 2 Abs. 1, § 4 Abs. 3 und 4 BEEG-E)

Die Ausweitung der reservierten Monate von zwei auf vier je Elternteil begrüßen wir. Die Kopplung an eine Ersatzrate von 50 Prozent ab dem fünften Monat lehnen wir ab.

Die Ersatzrate richtet sich nach den „ersten vier Monaten seiner Inanspruchnahme“ je Elternteil. Damit hängt die Höhe des Elterngeldes nicht mehr davon ab, wie das Paar aufteilt, sondern davon, wie lange ein einzelner Elternteil betreut. Wer länger betreut, erhält für jeden Monat ab dem fünften weniger als heute.

Zugleich sinkt die Höchstbezugsdauer je Elternteil von zwölf auf zehn Monate. Wer ein Jahr betreuen möchte, weil etwa der Kitaplatz erst zum ersten Geburtstag oder später verfügbar ist, verliert zwei bezahlte Monate vollständig, sofern der andere Elternteil sie nicht übernehmen kann.

2. Mutterschutzmonate verbrauchen die 80-Prozent-Phase (§ 4 Abs. 4 Satz 3 BEEG-E)

Nach § 4 Abs. 4 Satz 3 BEEG-E gelten Lebensmonate, in denen Mutterschaftsleistungen zustehen, als Monate des Basiselterngeldbezugs. Die Regel stammt aus dem geltenden Recht, bekommt im neuen Modell aber eine neue Wirkung. Bei abhängig beschäftigten



Müttern fallen regelmäßig die ersten beiden Lebensmonate in die Schutzfrist. Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss werden voll angerechnet, sodass in diesen Monaten kein Elterngeld gezahlt wird.

Im Ergebnis erhalten Mütter tatsächlich nur zwei Monate Elterngeld mit 80 Prozent, Väter dagegen vier. Die Begründung erwähnt diese Asymmetrie nicht. Ein Modell, das sich Gleichstellung zum Ziel setzt, verteilt den höheren Satz damit ungleich nach Geschlecht. Bei Alleinerziehenden schrumpfen die angekündigten acht Monate mit 80 Prozent entsprechend auf sechs.

3. Mindest- und Höchstbetrag (§ 2 Abs. 1 und 4 BEEG-E)

Die Anhebung auf 330 und 1.900 Euro geht in die richtige Richtung, bleibt aber weit hinter der Preisentwicklung zurück. Die Beträge sind seit 2007 unverändert; die Verbraucherpreise sind seitdem um gut 40 Prozent gestiegen. Ein inflationsbereinigter Mindestbetrag läge bei etwa 430 Euro, ein Höchstbetrag bei etwa 2.550 Euro.

Besonders gravierend ist die fehlende Folgeänderung in § 10 BEEG. Der Anrechnungsfreibetrag bleibt bei 300 Euro, während § 3 Abs. 2 und § 11 BEEG-E folgerichtig auf 330 Euro angehoben werden. Bei Familien, die Grundsicherung beziehen, wird das Elterngeld nach § 10 Abs. 5 BEEG ohnehin voll angerechnet, sofern vor der Geburt kein Erwerbseinkommen bestand. Die Erhöhung des Mindestbetrags kommt damit genau bei den Familien nicht an, die sie am dringendsten bräuchten. Wer vor der Geburt unbezahlt Angehörige gepflegt oder ein älteres Kind betreut hat, erhält im Grundsicherungsbezug für die Betreuung des Neugeborenen faktisch nichts.

4. Wegfall der Einkommensminderung als Voraussetzung für 14 Monate (§ 4 Abs. 3 BEEG-E)

Diese Änderung begrüßen wir. Sie erkennt an, dass Sorgearbeit auch dann geleistet wird, wenn vorher kein Erwerbseinkommen bestand.

5. Alleinerziehende (§ 4b BEEG-E)

Dass Alleinerziehende die reservierten Monate des anderen Elternteils erhalten, ist richtig. Das Malus-Prinzip trifft sie aber ohne jede Ausweichmöglichkeit. Sie können die Betreuung nicht teilen und tragen die Absenkung auf 50 Prozent deshalb vollständig. Nach Abzug der Mutterschutzmonate erhalten alleinerziehende Mütter sechs Monate mit 80 Prozent und sechs Monate mit 50 Prozent.



6. Abschaffung des Partnerschaftsbonus (§ 4b BEEG a. F.)

Die geringe Inanspruchnahme von 3,1 Prozent ist kein Beleg für fehlenden Bedarf, sondern für eine misslungene Ausgestaltung: ein enger Stundenkorridor für beide Eltern gleichzeitig, Rückforderungsrisiken und hoher Nachweisaufwand. Der Partnerschaftsbonus ist das einzige Instrument im BEEG, das die gleichzeitige Teilzeit beider Eltern fördert, also genau das Modell, in dem beide Erwerbs- und Sorgearbeit teilen. Die Einsparung von 25 Millionen Euro jährlich ist für die LUA kein tragfähiges Argument für die Streichung. Wir empfehlen eine vereinfachte Neufassung statt der Abschaffung.

7. Aufhebung der Beschränkung des parallelen Bezugs (§ 4 Abs. 6 BEEG a. F.)

Diese Änderung begrüßen wir ausdrücklich. Die 2024 eingeführte Beschränkung hat Familien gerade in den ersten Wochen nach der Geburt, nach Frühgeburten und bei Eltern mit Behinderung belastet.

8. Bemessungszeitraum Kalenderjahr (§ 2b BEEG-E)

Die Vereinheitlichung erleichtert den Vollzug, und schnellere Bescheide sind für Familien ein echter Gewinn. Das Kalenderjahr vergrößert aber den Abstand zwischen Bemessung und Geburt auf bis zu 23 Monate. Gehaltssteigerungen, ein Berufseinstieg oder eine Aufstockung der Arbeitszeit im Geburtsjahr gehen verloren.

Schwerer wiegt aus Sicht der LUA, dass die Verschiebatbestände Sorgearbeit nur lückenhaft erfassen. Anerkannt werden der Bezug von Basiselterngeld für ein älteres Kind, Mutterschutz und schwangerschaftsbedingte Krankheit. Nicht anerkannt werden Pflegezeit und Familienpflegezeit, der Bezug von Elterngeld Plus, Elternzeit ohne Elterngeld und eine sorgebedingte Teilzeit nach einem älteren Kind. Wer im Jahr vor der Geburt Angehörige gepflegt oder ein Geschwisterkind in Teilzeit betreut hat, erhält deshalb dauerhaft weniger Elterngeld. Sorgearbeit für eine Person mindert so die Absicherung für die Sorgearbeit für die nächste. Das ist eine strukturelle Benachteiligung wegen Care.

9. Sonstige Bezüge und Geschwisterbonus (§ 2c, § 2a Abs. 3 BEEG-E)

Beide Änderungen erscheinen valide.

10. Statistik und Evaluierung (§ 22 BEEG-E, Artikel 7)

Die Erfassung von Paarbezügen und Erwerbstätigkeit während des Bezugs begrüßen wir. Damit die Evaluierung die Wirkungen des Modells tatsächlich prüfen kann, sollten zusätzlich



die Anrechnung von Mutterschaftsleistungen, der Anteil von Monaten mit 50 Prozent nach Geschlecht und Einkommen sowie Elternzeit ohne Elterngeldbezug erfasst werden. Eine Evaluierung erst nach fünf Jahren ist zu spät, um Fehlentwicklungen bei Alleinerziehenden und Familien mit niedrigem Einkommen zu korrigieren. **Wir regen einen Zwischenbericht nach zwei Jahren an.**

11. Mutterschutz: Begrenzung der arbeitszeitlichen Schutzvorschriften für Stillende (§§ 4 bis 6 MuSchG-E)

Der Entwurf begründet die Begrenzung auf zwölf Monate unter anderem mit einer Ungleichbehandlung stillender Mütter gegenüber anderen Eltern kleiner Kinder. Die LUA teilt den Befund, dass Eltern kleiner Kinder Schutz vor Mehr-, Nacht- und Sonntagsarbeit brauchen. Die richtige Antwort darauf ist aber, diesen Schutz für alle Eltern mit Sorgeverantwortung zu verbessern, nicht ihn den Stillenden zu nehmen. Gleichbehandlung durch Absenkung verschiebt die Sorgelast zurück in die Familien.

Stillen ist Sorgearbeit. Es endet nicht nach einem festen Datum, und die Weltgesundheitsorganisation empfiehlt Stillen über das erste Lebensjahr hinaus. Wir empfehlen, die Begrenzung zu streichen oder mindestens durch einen Anspruch auf Freistellung von Nacht- und Mehrarbeit für alle Eltern von Kindern unter drei Jahren zu flankieren.

12. Wegfall des Genehmigungsverfahrens für Arbeit zwischen 20 und 22 Uhr (§ 5 Abs. 1 MuSchG-E)

Mit dem Genehmigungsverfahren entfällt die einzige externe Prüfung, ob die „ausdrückliche Bereitschaft“ der Frau tatsächlich frei erklärt wurde. In einem Abhängigkeitsverhältnis ist diese Freiwilligkeit strukturell nicht gesichert. Wir empfehlen, mindestens eine Anzeigepflicht gegenüber der Aufsichtsbehörde beizubehalten.

13. Wegfall der Aushangpflicht (§ 26 MuSchG a. F.)

Wer seine Rechte nicht kennt, kann sie nicht wahrnehmen. Wir empfehlen, die Aushangpflicht durch eine Pflicht zur digitalen Bereitstellung im Intranet oder per Textform bei Mitteilung der Schwangerschaft zu ergänzen.

14. Ärztliches Beschäftigungsverbot (§ 16 Abs. 3 MuSchG-E)

Die Konkretisierung der ungeeigneten Tätigkeiten im ärztlichen Zeugnis kann die Weiterbeschäftigung erleichtern. Sie darf aber nicht dazu führen, dass vollständige



Beschäftigungsverbote in begründeten Fällen erschwert werden oder Druck auf Schwangere entsteht, eine Teilbeschäftigung zu akzeptieren.

15. Mutterschutz für Selbstständige (Artikel 5 und 6)

Dass privat versicherte Selbstständige mit Krankentagegeld künftig auch nach einer Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche abgesichert sind, begrüßen wir. Es bleibt aber eine Teillösung: Einen eigenständigen Mutterschutz für Selbstständige gibt es weiterhin nicht. Abgesichert ist nur, wer freiwillig gesetzlich mit Krankengeldanspruch oder privat mit Krankentagegeld versichert ist. Alle anderen Selbstständigen haben während der Schutzfristen keinen Einkommensersatz und tragen Auftragsausfall und laufende Betriebskosten allein. Der Entwurf stützt sich selbst auf eine Bedarfsanalyse zum Mutterschutz für selbstständige Frauen, zieht daraus aber nur für das Elterngeld Konsequenzen. Die LUA fordert einen Mutterschutz für alle Selbstständigen mit Einkommensersatz während der Schutzfristen und Unterstützung bei der Fortführung des Betriebs.

Forderungen und Änderungsvorschläge der LUA

1. **Bonus statt Malus.** Das 4+6+4-Modell wird mit einer Ersatzrate von 80 Prozent in den reservierten Monaten und mindestens 65 Prozent in allen übrigen Monaten umgesetzt (§ 2 Abs. 1 Satz 2 BEEG-E). Das Einsparvolumen von rund 1,3 Milliarden Euro jährlich verbleibt vollständig im Elterngeld; keine Familie darf durch die Reform schlechter gestellt werden als nach geltendem Recht.
2. **Mutterschutz aus der Hochphase herausnehmen.** Monate, in denen Mutterschaftsleistungen angerechnet werden, zählen nicht zu den ersten vier Monaten mit 80 Prozent (Ergänzung in § 2 Abs. 1 Satz 1 BEEG-E). Erst dann haben Mütter und Väter tatsächlich gleich viele Monate mit dem höheren Satz.
3. **Alleinerziehende vollständig absichern.** Alleinerziehende erhalten für alle 14 Monate mindestens 80 Prozent, da ihnen keine Aufteilung offensteht.
4. **Beträge an die Preisentwicklung anpassen und dynamisieren.** Mindest- und Höchstbetrag werden auf das Preisniveau von 2026 angehoben und künftig jährlich angepasst.
5. **Freibetrag mitziehen.** Der Anrechnungsfreibetrag in § 10 Abs. 1, 2 und 5 BEEG wird mindestens auf die Höhe des Mindestbetrags angehoben. Der Mindestbetrag bleibt in der Grundsicherung unabhängig von vorherigem Erwerbseinkommen anrechnungsfrei.
6. **Sorgezeiten als Verschiebatbestände anerkennen.** In § 2b Abs. 1 Satz 2 BEEG-E werden Pflegezeit, Familienpflegezeit, Elterngeld Plus, Elternzeit und sorgebedingte



- Teilzeit nach einem älteren Kind aufgenommen. Zusätzlich wird auf Antrag eine Günstigerprüfung mit den zwölf Monaten vor der Geburt ermöglicht.
7. Partnerschaftsbonus reformieren statt streichen. Ein vereinfachter Bonus für gleichzeitige Teilzeit beider Eltern mit breitem Stundenkorridor und ohne Rückforderungsrisiko bleibt erhalten.
 8. Höchstbezugsdauer an die Betreuungsrealität koppeln. Solange der Rechtsanspruch auf einen Betreuungsplatz ab dem ersten Geburtstag nicht flächendeckend erfüllt wird, bleibt ein Bezug von bis zu zwölf Monaten je Elternteil möglich, wenn nachweislich kein Platz verfügbar ist.
 9. Wirkungen früher und genauer prüfen. Die Statistik erfasst zusätzlich angerechnete Mutterschaftsleistungen, Monate mit 50 Prozent nach Geschlecht und Einkommen sowie Elternzeit ohne Elterngeld. Ein Zwischenbericht folgt nach zwei Jahren.
 10. Schutz für Stillende erhalten und auf alle Eltern ausweiten. Die Begrenzung der arbeitszeitlichen Schutzvorschriften auf zwölf Monate entfällt. Eltern von Kindern unter drei Jahren erhalten einen Anspruch auf Freistellung von Nacht- und Mehrarbeit.
 11. Kontrolle und Information sichern. Für Arbeit zwischen 20 und 22 Uhr bleibt eine Anzeigepflicht bestehen; die Aushangpflicht bleibt erhalten.
 12. Mutterschutz für alle Selbstständigen schaffen. Selbstständige erhalten unabhängig von ihrer Versicherungsform Einkommensersatz während der Schutzfristen und Unterstützung bei der Fortführung ihres Betriebs.

Schluss

Der Entwurf enthält sinnvolle Vereinfachungen und ein richtiges Ziel. Sein zentrales Modell verknüpft dieses Ziel jedoch mit einer Kürzung, die aus der Sorgezeit derjenigen finanziert wird, die am längsten betreuen. Damit verfestigt es die Benachteiligung wegen Care, die es eigentlich abbauen will.

Partnerschaftlichkeit entsteht dort, wo die Übernahme von Sorgearbeit für beide Eltern abgesichert ist, nicht dort, wo die längere Sorge eines Elternteils teurer wird. Die LUA steht für das weitere Verfahren gern zur Verfügung, auch für eine mündliche Anhörung.

Liga für unbezahlte Arbeit e. V. – die carewerkschaft

Jo Lücke, Vorständin