

## **Guter Mutterschutz für Selbstständige braucht viele Facetten**

Guter Mutterschutz für Unternehmerinnen, Betriebsinhaberinnen, Gründerinnen, freiberuflich Selbstständige erfordert eine ergänzende Regelung für Selbstständige im Mutterschutzgesetz (MuSchG),

- dass auch sie in den 6 Wochen vor und 8 Wochen nach der Geburt einen Anspruch auf Mutterschaftsgeld haben, entsprechend dem für diese Zeiten grundsätzlich geregelten mutterschutzrechtlichen Beschäftigungsverbot;
- dass auch sie Mutterschutzlohn erhalten, wenn für die Schwangere und ihr Kind die konkreten Arbeitsbedingungen während der Schwangerschaftsmonate so aussehen, dass sie eine „unverantwortbare Gefährdung“ (so der Wortlaut des MuSchG) darstellen würde.

Notwendig ist darüber hinaus ein Gesamtkonzept mit vielfältigen Instrumenten und vielfältigen Akteur\*innen. Darin sind nicht bloß „der Staat“ oder der Gesetzgeber als Akteure zu beteiligen. Vielmehr bestehen wichtige Handlungsmöglichkeiten und Verantwortlichkeiten vor allem auch im Bereich der Organisationen und Verbände, welche die Belange der Unternehmen und der Freien Berufe bündeln und sie gegenüber Politik und Gesellschaft als Interessenvertretung artikulieren. Hier sind vor allem die Kammern zu nennen.

Bei der Diskussion eines Konzepts muss es auch um die Balance zwischen der bestehenden und gewollten Eigenverantwortung der Selbstständigen und dem notwendigen gesamtgesellschaftlichen Schutz gehen.

### **1. MUTTERSCHUTZ FÜR ALLE – WO BESTEHEN NOCH LÜCKEN?**

Der Anwendungsbereich des MuSchG ist seit 2018 in § 1 umfassend konkretisiert. Das Gesetz gilt für

- alle Schwangeren / werdenden Mütter, die in einem abhängigen Arbeitsverhältnis stehen, auch Heimarbeiterinnen, Hausangestellte, Minijobberinnen, arbeitnehmerähnlich Beschäftigte, Auszubildende, Praktikantinnen, Schülerinnen und Studentinnen mit räumlicher und zeitlicher Präsenzpflcht oder Pflichtpraktika. Für Weiterbildung im Meisterkurs (Handwerk) oder als Meisterschülerin (Kunst, Musik) gibt es spezielle Fördergesetze, z.B. Aufstiegs-BaföG, und Stipendienprogramme, z.B. Förderrichtlinie des Landes Sachsen für Promotions- und Meisterschülerinnen-Stipendien.
- Bei Ausbildung zählt für das Mutterschutzgesetz nicht, wer freiwillig an einer Online-Weiterbildung ohne räumliche und zeitliche Bindung teilnimmt.
- Auch schwangere und stillende Trans\*männer sind geschützt: § 1 (4)

- Sonderregelungen für Beamtinnen (Bundesebene, Länder) und für Bundeswehrangehörige
- Befristet beschäftigte Arbeitnehmerinnen sind nur eingeschränkt geschützt, nämlich nur für die Dauer ihres Arbeitsvertrages. Mit Vertragsende enden ihre mutterschutzrechtlichen Ansprüche auf Mutterschaftsgeld und Kündigungsschutz.
- Lücken bestehen außerdem für Schwangere bei einer Fehlgeburt vor der 24. Schwangerschaft und wenn der Fötus weniger als 500 g wiegt. Hierzu liegt die Petition 136221 vom 15.07.2022 vor, mit der ein gestaffelter Mutterschutz auch für diese Gruppe von Betroffenen gefordert wird.

Selbstständige Künstlerinnen und Publizistinnen sind durch die **Künstlersozialkasse (KSK)** geschützt: Sie erhalten Mutterschaftsgeld 6 Wochen vor und 8 Wochen nach der Geburt in Höhe von 70 % des vorherigen regelmäßig erzielten Einkommens. Während des Mutterschaftsgeldbezuges ist die KSK beitragsfrei.

### ***Warum hat das MuSchG von seinem Ursprung her selbstständige Unternehmerinnen und freiberuflich Erwerbstätige bisher ausgeklammert?***

Das Mutterschutzgesetz gehört zu den Arbeitsschutzgesetzen und insoweit zum Rechtsrahmen, mit dem angestellte Arbeitnehmer\*innen vor Gefahren am Arbeitsplatz geschützt werden sollen und dem Arbeitgeber entsprechende Pflichten auferlegt werden. Den Rechtsrahmen bilden vor allem das Arbeitsschutzgesetz, das Arbeitszeitgesetz, das Arbeitssicherheitsgesetz sowie die verschiedenen Rechtsverordnungen zu unterschiedlichen Gefährdungsthemen (Gefahrstoffverordnung, Lärmschutzverordnung, Arbeitsstättenverordnung, Betriebssicherheitsverordnung usw.). Die Rechtsvorschriften binden und verpflichten den Arbeitgeber, für die bei ihm Beschäftigten sichere und gesunde Arbeitsbedingungen zu gewährleisten.

Das MuSchG soll schwangere Arbeitnehmerinnen vor arbeitsbedingten Gefährdungen ihrer Gesundheit und vor Benachteiligung am Arbeitsplatz (Diskriminierung, Kündigung) schützen. Es verpflichtet die Arbeitgeber, die für die Arbeitsbedingungen verantwortlich sind, Schutzmaßnahmen für die schwangere Frau und stillende Mutter umzusetzen. Die Arbeitgeber in ihrer Gesamtheit tragen die Kosten, die im konkreten Fall für Mutterschutzlohn und Mutterschaftsgeld entstehen. Das funktioniert über eine Arbeitgeberversicherung: die U 2 Umlage.

Selbstständige Unternehmerinnen und Freiberufliche haben keinen Arbeitgeber, sondern bestimmen eigenverantwortlich über ihre Arbeitsbedingungen. Für sie gilt z.B. auch nicht das Arbeitszeitgesetz.

Selbstständige entscheiden auch eigenverantwortlich über ihre soziale Absicherung: Arbeitslosenversicherung, Krankenversicherung, Unfallversicherung, Alterssicherung. Es hat sich gezeigt, dass Selbstständige, vor allem mit geringem Einkommen aus der Untertnnehmertätigkeit, sich vielfach nicht hinreichend durch Rücklagen oder Versicherungen gegen Arbeitslosigkeit oder Krankheit abgesichert haben und auf Grundsicherung („Hartz IV“) angewiesen sind. Daher wurde vor einigen Jahren die Möglichkeit einer Arbeitslosenversicherung geschaffen; sie wird aber bisher nur in sehr geringem Umfang genutzt. Vor demselben Hintergrund, dass bestimmte Gruppen von Selbstständigen auf freiwilliger Basis nur eine unzureichende Alterssicherung aufbauen, hat eine Diskussion begonnen, den Einbezug von Selbstständigen mit niedrigen Einkommen als Pflichtversicherte in die Deutsche Rentenversicherung zu regeln.

## 2. SELBSTSTÄNDIGE SIND KEINE HOMOGENE GRUPPE, SONDERN BILDEN HETEROGENE UND TEILWEISE UMFANGREICHE BEREICHE IN DER WIRTSCHAFTSWELT

Wie sehen die Beispielfälle aus, die der Petition zugrunde liegen und sie ausgelöst haben?

Hier geht es zunächst um selbstständige Unternehmerinnen, die Betriebe leiten, in denen es offenkundige (physische) Arbeitsplatzrisiken gibt UND in denen die Unternehmerin auch selbst diese Arbeiten verrichtet und sie weder umgestalten noch delegieren kann.

Die Gesamtheit der selbstständigen Unternehmerinnen stellt sich allerdings erheblich umfangreicher und mit großen Unterschieden dar:

- **Handwerk** von Friseurin bis Tischlerei, **Industrie** von Formenbau bis Bekleidung, Elektrotechnik ..., **Dienstleistungen**: Catering, Änderungsschneiderinnen, Physiotherapeutinnen, ambulante Pflege, Hausverwaltungen, Immobilienmaklerinnen ...
- **Freie Berufe**: die großen Bereiche der Kammerberufe, z.B. Ärzte, Zahnärzte, Psychotherapeuten, Apotheker, Rechtsanwälte und Notare, die freiberuflichen Unternehmerinnen (Freelancerinnen) z.B. in Bildung, Beratung, Wissenschaft, Versicherungen, Übersetzungstätigkeit, Publizistik, Medien, Kunst und Kultur
- **Spektrum nach Größe**: Soloselbstständige; nebenberuflich Selbstständige; teils mit teils ohne Angestellte; Gründerinnen im Selbstständigen-Kollektiv; Unternehmerinnen als Betriebsinhaberin mit einer kleinen oder großen Anzahl von Angestellten und Azubis.

So kann zum Beispiel eine Anwaltskanzlei soloselbstständig geführt werden, aber auch als große Kanzlei zweistellige Zahlen von angestellten Rechtsanwält\*innen und weiteren Mitarbeitenden aufweisen.

- **Spektrum nach betrieblichen Investitions- und Fixkosten**: große Variationsbreite nach Branche. Wer zum Beispiel eine Vermittlungsagentur für 24-Stunden-Betreuungskräfte gründet, braucht nur einen Computer, ein Telefon und Internet; nicht einmal einen größeren Büroraum. Das gilt für eine ganze Reihe freier Berufe. Im Gegensatz dazu sind die Kosten besonders bei Unternehmen in hochtechnisierten Bereichen von Industrie und Handwerk hoch.

**Guter Mutterschutz für alle muss den höchst unterschiedlichen Schutzbedarf sehen und darauf abgestellt werden!**

Guter Mutterschutz für alle braucht daher zunächst einmal einen Überblick über das ganze Spektrum. Einschließlich der Zahlen in den verschiedenen Bereichen. Und eine Konkretisierung und Priorisierung von spezifischen Problemlagen.

## 3. WELCHE ASPEKTE SIND BEIM MUTTERSCHUTZGESETZ FÜR SELBSTSTÄNDIGE ZU BEACHTEN?

***Wovon und wann soll Schutz gewährt werden, vor allem in Form von Einkommensersatz?***

- Wenn die Unternehmerin Tätigkeiten ausführen muss, die bei Arbeitnehmerinnen wegen der Risiken ein **betriebliches Beschäftigungsverbot** begründen. Dann soll sie nicht arbeiten und soll **Mutterschutzlohn** erhalten. Dabei sind die **physischen Gefährdungen** im Fokus; die **psychischen Belastungen** bisher kaum, aber auch hier müsste man hinsehen.

Bei den bislang diskutierten Fällen eines betrieblichen Beschäftigungsverbots – also *während* der Schwangerschaftsmonate vor der Mutterschutzfrist – vor allem um offenkundig gesundheitsgefährdende physische Belastungen geht. Das betrifft jedoch nur einen begrenzten Teil der Selbstständigen.

- Für alle schwangeren Selbstständigen dagegen relevant: **das grundsätzliche Beschäftigungsverbot in der Mutterschutzfrist vor und nach der Geburt**. Das ist unabhängig von etwaigen Gefährdungen durch die Tätigkeit und wird durch das **Mutterschaftsgeld** abgesichert.

**Guter Mutterschutz für alle braucht Klarheit und die Festlegung, welcher Schutz geregelt werden soll und muss – und nach welchen Bedingungen und Kriterien, realitätsgerecht und bürokratiearm.**

*Einfach zu beantworten* ist die Frage der **Mutterschutzfrist vor und nach der Geburt**:  
*djb-Position*: „Genau wie für Arbeitnehmerinnen“.

Als Nachweis gilt die ärztliche Bescheinigung.

*Schwieriger zu beantworten*: Wie soll bei Zeiten der Schwangerschaft *vor* der Mutterschutzfrist sowie für die Stillzeit der Schutzbedarf wegen der **Notwendigkeit eines betrieblichen Beschäftigungsverbot**es ermittelt werden?

Wie und wem gegenüber soll das nachgewiesen werden, damit Einkommensersatz gezahlt wird?

Die Arbeitsbedingungen müssen zunächst überprüft werden, um festzustellen, ob ein Beschäftigungsverbot zwingend erforderlich ist:

- Die Selbstständige müsste eine **Gefährdungsbeurteilung genauso** machen, wie sie es als Arbeitgeberin tun müsste, wenn sie **eine Angestellte** hätte, die ihre Schwangerschaft anzeigt. Dann wäre zu prüfen, ob und mit welchen **Maßnahmen Gefährdungen vermieden oder gemindert** werden können.
- Wenn es nicht möglich ist, die Gefährdung genügend zu mindern, muss eine „**unverantwortbare Gefährdung**“ festgestellt werden.

Diskussionsbedarf: Soll darüber eine schriftliche Anzeige bei der Arbeitsschutzbehörde erfolgen – vergleichbar der Anzeige eines Beschäftigungsverbot bei der Arbeitnehmerin? Das wäre die Voraussetzung für die Zahlung von Mutterschutzlohn.

**Erlaubnis für unternehmerische Weiterarbeit „in geringem Umfang“:**

- Hier wird es in der Praxis erhebliche Branchenunterschiede geben, was als „geringer Umfang“ für den Betrieb unverzichtbar ist,
- bzw. was die Selbstständige unter Belastungsgesichtspunkten und von der Natur der Sache her leisten kann: Beispiel Dachdeckermeisterin vs. Rechtsanwältin.
- Frage nach Anrechnung des hierdurch generierten Einkommens auf die Mutterschaftsgeldzahlung? Wer kontrolliert das?

**Guter Mutterschutz für Alle heißt auch, dass die Erlaubnis für Selbstständige, in der Mutterschutzfrist zu arbeiten, nicht in der Weise zu den angestellten Arbeitnehmerinnen hinüberwirken darf, dass für sie das absolute Beschäftigungsverbot nach der Geburt „kippt“.**

*Diskussionsbedarf*: Anspruchshöhe beim Mutterschaftsgeld und etwaige Anrechnung des durch die (geringfügige) unternehmerische Tätigkeit erzielten Einkommens?

*djb-Position: Einkommensgrenze für die Anspruchsberechtigten (Jahreseinkommen unter 300.000) - Berechnung des Betrages und Deckelung wie beim Elterngeld.*

Diskussionsbedarf bei der Bemessungsgrundlage: welcher Zeitraum als Bezugsgröße?

Bei einer Schwangerschaft kurz nach der Gründung sind Nachteile zu erwarten, weil zuvor erst geringe Umsätze und Einkünfte erzielt wurden - hier muss eine Lösung gefunden werden.

Lösungen werden ähnlich wie beim Elterngeld aussehen; evtl. können aus den Regelungen anderer EU-Mitgliedstaaten Hinweise gewonnen werden.

**Guter Mutterschutz für Alle bedeutet: Mit Mutterschaftsgeld / Mutterschutzlohn muss die individuell-persönliche Einkommensabsicherung der schwangeren bzw. frisch entbundenen Selbstständigen gewährleistet werden.**

**Politischer Diskussionsbedarf:** Das Mutterschutzgesetz kann rechtssystematisch nicht der Ort für Hilfen zur Deckung des *betrieblichen* Finanzbedarfes werden.

#### **4. WER SOLL DIE KOSTEN FÜR MUTTERSCHAFTSGELD UND MUTTERSCHUTZLOHN AUFBRINGEN?**

*djb-Position: Finanzierung per Arbeitgeberumlage, d.h. vom System her wie für Arbeitnehmerinnen. Das bedeutet: Alle Arbeitgeber/Unternehmen zahlen in den Fonds. Nicht steuerfinanziert.*

Für Arbeitnehmerinnen gilt: Die U 2 Umlage ist eine Arbeitgeberversicherung, in die alle AG für alle Arbeitnehmer\*innen einzahlen und aus der jeder AG seine Aufwendungen für Mutterschutzlohn und Mutterschaftsgeld vollständig erstattet bekommt, sofern die schwangere Arbeitnehmerin gesetzlich versichert ist.

Der AG zahlt einen Prozentsatz auf die Lohnsumme an die jeweilige GKV, an die er auch die KV-Beiträge seiner Arbeitnehmer\*innen entrichtet.

**Guter Mutterschutz für alle heißt: Für die Finanzierung von Mutterschutzlohn und Mutterschaftsgeld für Selbstständige muss geklärt werden, auf welcher Bemessungsgrundlage die Arbeitgeber einschließlich aller Selbstständigen in einen Fonds für Mutterschutz einzahlen.**

#### **5. KRITISCHES THEMA ABSICHERUNG DURCH KRANKENVERSICHERUNG, KRANKENTAGEGELDVERSICHERUNG, BETRIEBSKOSTENAUSFALLVERSICHERUNG**

**Vorbemerkung: Der Unterschied GKV – PKV betrifft nicht nur Selbstständige, aber sie u.U. besonders.**

Die GKV ist eine Solidarversicherung. Die PKV ist gewinnorientiert und kalkuliert Beiträge und Leistungen entsprechend – und schließt als „Preis“ für niedrigen Beitrag bestimmte Risiken aus, nicht nur Schwangerschaft, oder setzt Wartefristen.

**Angestellte Arbeitnehmer\*innen** wählen die PKV meist wegen niedrigerer Beiträge im jüngeren Alter, wegen Sonderleistungen und bevorzugter Behandlung im Krankheitsfall. Oft dann, wenn der Arbeitgeber Beihilfe zahlt, insbesondere im öffentlichen Dienst.

Auf Antrag erhalten Arbeitnehmerinnen vom Bundesamt für Soziale Sicherung (ehemals Bundesversicherungsamt) ein Mutterschaftsgeld von bis zu 210 Euro. Übersteigt der durchschnittliche kalendertägliche Nettolohn der Schwangeren den Betrag von 13 Euro, muss ihr Arbeitgeber die Differenz als Zuschuss zahlen. Der PKV-

Beitrag muss auch während des Mutterschutzes und der Elternzeit unverändert entrichtet werden, soweit der Tarif nichts anderes vorsieht. Solange Arbeitnehmerinnen nicht arbeiten, erhalten sie grundsätzlich keinen Arbeitgeberzuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung. Haben sie nach der Elternzeit ein Einkommen unterhalb der Versicherungspflichtgrenze, müssen sie sich grundsätzlich gesetzlich versichern. Das gilt unabhängig davon, ob sie in der Elternzeit privat oder gesetzlich versichert waren. <https://www.pkv.de/wissen/private-krankenversicherung/leistungen-und-erstattung/privatversichert-in-mutterschutz-und-elternzeit/>

**Selbstständige** wählen die PKV vor allem wegen der niedrigeren Beiträge. Die Begründung „notwendig, um bei der Gründung und auch später zu sparen, wo immer Kosten eingespart werden können“ ist aber der riskantere Ansatz: generell wegen aller möglichen anderen Gesundheitsrisiken, nicht nur im Falle einer Schwangerschaft.

*djb-Position: Wahl der Versicherung von Anfang an nur auf der Grundlage einer qualifizierten Information im Rahmen der Gründungsberatung, durch Steuerberater und durch die Versicherungen selbst.*

Angebote von privaten Krankenversicherungsverträgen *ohne* Absicherung des Schwangerschaftsrisikos dürfte es seit 2012 nicht mehr geben, da hierin ein Verstoß gegen das EuGH-Urteil C-236/09 („Unisex-Versicherung“) liegen würde: Tatbestand der mittelbaren Diskriminierung aufgrund des Geschlechts.

Mit dem Urteil vom 01.03.2011 hatte der [Europäische Gerichtshof \(EuGH\), Rechtssache C-236/09](#) entschieden, dass unterschiedliche Versicherungsbeiträge für Frauen und Männer diskriminierend sind. *Versicherer müssen spätestens ab dem 21. Dezember 2012 sog. Unisex-Tarife anbieten.* Versicherungsgesellschaften können somit Männer und Frauen nicht mehr zu unterschiedlichen Tarifen absichern, sondern müssen geschlechtsunabhängige Tarife (Unisex) anbieten. Damit zahlen Männer und Frauen in neuen Versicherungsverträgen ab dem 21.12.2012 gleiche Beiträge für gleiche Leistungen.

**Guter Mutterschutz für Alle erfordert für die Absicherung vor allem in der Krankenversicherung eine umfassende, zuverlässige Aufklärung und Beratung vor Versicherungsabschluss. Nur so kann die Selbstständige eine informierte Entscheidung treffen, welchen Versicherungsschutz sie brauchen wird und was sie dafür aufwenden muss.**

**Politischer Diskussionsbedarf:** Sollte die im Versicherungsvertragsgesetz geregelte Pflicht zur Berücksichtigung besonderer Aspekte in der Situation des/der Versicherungsnehmerin (§ 6) konkretisiert werden in Bezug auf Schwangerschaft/Elternschaft? Sollten die Vorgaben für die Dokumentation der Beratung über Leistungsausschlüsse konkretisiert werden, d.h. insbesondere über die 8 Monate Wartefrist bei schwangerschaftsbedingten Leistungen sowie über die Notwendigkeit einer eigenen Versicherung für das neugeborene Kind?

### **Sonderthema Branchen-Sozialversicherungen**

Künstlersozialkasse: Mutterschaftsgeld wird vor und nach der Geburt gezahlt

SV Landwirtschaft, Forsten, Gartenbau: Kein Stichwort „Mutterschutz für Betriebsinhaberin“ auf der Webseite: Eine Betriebshelferin wird gestellt, aber kein Einkommensersatz für die Betriebsinhaberin in der Mutterschutzfrist.

Als Lösungsweg erscheinen die Beispiele von KSK und SVLFG angesichts der Vielfalt und Heterogenität der Selbstständigen nicht geeignet.

### **Betriebskostenausfallversicherung**

Bisher ist Schwangerschaft nur dann mit abgesichert, wenn die Schwangere erkrankt und eine ärztliche Bescheinigung vorweisen kann.

Tatjana Lanvermann, die Bundesvorsitzende der Unternehmerinnen im Handwerk, hat beim Symposium berichtet, dass sie mit der Versicherungswirtschaft im Gespräch ist.

**Guter Mutterschutz für Alle erfordert Leistungen der Betriebskostenausfallversicherung nicht nur bei Erkrankung, d.h. bei ärztlichem Beschäftigungsverbot und Krankschreibung, sondern grundsätzlich auch bei einem betrieblichen Beschäftigungsverbot wegen „unverantwortbarer Gefährdung“ während Schwangerschaft und Stillzeit sowie vor allem während der Mutterschutzfrist vor und nach der Geburt.**

## **6. BEDARF AN FINANZIELLEN HILFEN FÜR DAS UNTERNEHMEN**

Mögliche Gründe für Notlagen:

- Wenn für den Ausfall der Arbeitskraft der Unternehmerin eine Ersatzkraft eingestellt werden muss, muss diese finanziert werden.
- Wenn der Umsatz zurückgeht, bleiben die fixen Betriebskosten und der Jahresabschluss zeigt u.U. rote Zahlen.
- Wenn nach den ersten Gründungsjahren mit Steueraufschub die Pflicht zur Steuerzahlung und -vorauszahlung beginnt und dies zeitlich mit einer Schwangerschaft zusammenfällt, kann eine Notlage entstehen, sofern keine Rücklagen gebildet wurden.

*djb-Position: Dies sind keine Themen, die Leistungen im Mutterschutzgesetz begründen könnten. Es müssen andere Ansatzpunkte für Lösungen diskutiert und umgesetzt werden.*

### **Prävention und Hilfen im Hinblick auf wirtschaftliche Problemlagen**

Einige Diskussionsthemen und Anregungen:

- Wenn die Unternehmerin Mutterschaftsgeld erhält, wird der entsprechende Einkommensbetrag, der zuvor aus dem Unternehmen stammt, frei und kann zumindest großenteils die Kosten der **Ersatzkraft** abdecken.  
Beim Verweis auf das existierende Modell der Betriebshelferinnen in der Landwirtschaft ist zu bedenken: 1. Es handelt sich um eine Leistung der Sozialversicherung SVLFG als *Branchenversicherung* (Solidarprinzip). 2. Die landwirtschaftliche Betriebsinhaberin erhält kein Mutterschaftsgeld und keinen Mutterschutzlohn; hier besteht auch Änderungsbedarf zu ihrem Schutz.
- **Das größere Problem wird darin bestehen, eine Ersatzkraft zu finden.** Pool- oder Vertretungslösungen könnten nur regional durch Kammern und Berufsverbände entwickelt und umgesetzt werden. Bei den niedergelassenen Kassenarzt-Praxen funktionieren die Vertretungsregelungen während befristeter Praxisschließungen; sie beruhen allerdings auf den spezifischen Rahmenbedingungen. Dass solche Modelle auf die Situation in Handwerk, Industrie und Dienstleistungen übertragbar wären, erscheint im Rahmen der Spielregeln der freien Marktwirtschaft fraglich.
- **Kreditsituation des Unternehmens:** *Öffentliche Kredite* im Rahmen der Gründungsförderung und Mittelstandsförderung sollten Lösungen für den Schwangerschaftsfall bieten: Stundung, Laufzeitverlängerung. Schließlich geht es nur um einige Monate.  
*Kredite von Banken:* Gute Vorab-Beratung mit Hinweis auf Eventualitäten wie Schwangerschaft sollte verpflichtend sein, mit entsprechend konkretisierter Dokumentationspflicht.
- **Steuerzahlungen:** Steuerrecht prüfen, ob Ergänzungsbedarf im Hinblick auf Absenkung der Steuervorauszahlungen, zinsfreie Steuerstundung oder ähnliche Modelle.

Eventuell müsste die Absetzbarkeit besonderer betrieblicher Kosten, die durch die Schwangerschaft der Unternehmerin entstehen nochmals geprüft werden: Sind Beispiele bekannt, die bisher nicht als Betriebskosten anerkannt werden, sondern dem Privatbereich zugerechnet werden?

- In einzelnen Fällen wäre auch **Reduzierung oder Erlass von Kosten denkbar**: Für den Zeitraum des Bezugs von Mutterschaftsgeld oder Mutterschutzlohn könnten zum Beispiel Kammerbeiträge ausgesetzt oder reduziert werden (Beispiel: Rechtsanwaltskammer München).
- **Kammern und Berufs-/Branchenverbände sollten vor oder während Schwangerschaft und Elternzeit Beratung und praktische Unterstützung anbieten**. Für die Kammern könnte eine rechtliche Bindung in der Weise geregelt werden, dass die Aufgabe „Unterstützung bei Elternschaft/Mutterschaft/Vereinbarkeit“ als Verpflichtung in die Kammergesetze und Verordnungen aufgenommen wird.
- **Unabhängige nichtkommerzielle Beratungsangebote**: Allgemeine Gründungs- oder Mittelstandsberatung sollte die entsprechenden Themen mit aufnehmen. vereinzelt gibt es bereits frauenspezifische Beratungsangebote auch für Gründerinnen, etwa von den Regionalstellen Frau und Beruf NRW.
- **Aufstiegs-BaföG**: Die Förderung von Meister\*inkursen ist 2021 bereits familienfreundlich gestaltet worden, u.a. im Hinblick auf Alleinerziehende und die Frage der Anrechnung von Partner\*in-Einkommen. Inwieweit für die besondere Situation einer Schwangerschaft noch zusätzliche Erleichterungen notwendig sind, sollte geprüft werden. Wichtiger könnte es sein, Unterstützung im Rahmen flexibler Organisation des Kursangebotes und der Prüfungen zu erreichen: bei Vollzeit-, Teilzeit-, Präsenz- und Online-Kursen sowie im Hinblick auf Prüfungstermine. Dies wären Themen zur Erörterung mit den Anbietern von Meisterkursen, für Curricula und Prüfungsordnungen. Für den Mutterschutz von Schülerinnen, Studentinnen und Doktorandinnen gibt es vergleichbare Debatten.
- **Coaching und Mentoring**: Seit langem sind vielfältige *Coaching-Angebote* für Frauen in Führungspositionen vorhanden. Sinnvoll wäre spezifisches Coaching für junge Unternehmerinnen einerseits begleitend in der Gründungsphase, andererseits in der besonderen Lebensphase von Schwangerschaft, Geburt und Elternzeit. *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.

**Guter Mutterschutz für Alle bedeutet die Aufforderung an die vielfältigen Akteure – staatliche wie nichtstaatliche – in ihren Zuständigkeitsbereichen schwangere Selbstständige wirkungsvoll zu unterstützen und dies als Leitmaxime auch sichtbar zu machen:**

**Staat und Gesetzgeber sollten Ansatzpunkte bei den Vergaberegeln für Kredite und Subventionen sowie Erleichterungen im Steuerrecht prüfen.**

**Die Verbände der freien Wirtschaft sollten Unterstützungsangebote proaktiv konzipieren und bekannt machen, die Betroffenen rechtzeitig zur Verfügung stehen.**

**Leitprinzip der Angebote muss sein, dass die Maßnahmen bereits präventiv ansetzen, damit Notlagen möglichst gar nicht erst entstehen.**