

Referentenentwurf

Entwurf eines Gesetzes zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

A. Problem und Ziel

Mehr als zwei Drittel der Pflegebedürftigen, ca. 1,63 Mio. Menschen, werden zu Hause durch Angehörige und durch ambulante Dienste versorgt. Dies entspricht dem Wunsch der großen Mehrzahl der Pflegebedürftigen, die so lange wie möglich zu Hause bleiben möchten und eine Betreuung durch die Familie der stationären Heimversorgung vorziehen. Familien und Angehörige sind in den meisten Fällen bereit, sich dieser schwierigen Aufgabe zu stellen. Viele stoßen dabei aber an Grenzen, da sie selbst erwerbstätig sind und neben der häuslichen Pflege auch noch die materielle Existenz der Familie sichern müssen. In der Folge nimmt die Zahl erwerbstätiger Menschen zu, die Pflege naher Angehöriger und Erwerbstätigkeit miteinander vereinbaren wollen.

Es besteht ein breiter gesellschaftlicher Konsens, dass Berufstätigen die Pflege von Angehörigen erleichtert werden muss. 91% aller Berufstätigen halten dies für wichtig oder sehr wichtig, 49% für sehr wichtig. Die Mehrzahl der Berufstätigen ist grundsätzlich bereit, Pflegeaufgaben zu übernehmen. 67% der Pflegebereiten erklären, dass sie dazu ihre Arbeitszeit zumindest vorübergehend verringern müssten. Dabei erweist sich die fehlende finanzielle Abfederung einer Arbeitszeitreduzierung, vor allem für Menschen mit niedrigem Einkommen, als großes Hindernis, Verantwortung in der Pflege zu übernehmen.

Mit Blick auf diese Ausgangslage haben die Regierungsparteien im Koalitionsvertrag folgendes vereinbart: „Um den Familien die Chance zu geben, Erwerbstätigkeit und die Unterstützung der pflegebedürftigen Angehörigen besser in Einklang zu bringen, wollen wir mit der Wirtschaft und im öffentlichen Dienst bei Pflege- und Arbeitszeit verbesserte Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf entwickeln.“

B. Lösung

Mit der staatlichen Förderung der Familienpflegezeit soll pflegenden Angehörigen die Möglichkeit eröffnet werden, in einem Zeitraum von bis zu zwei Jahren zur häuslichen Pflege von Angehörigen mit reduzierter Stundenzahl im Beruf weiter zu arbeiten und durch eine staatlich geförderte Aufstockung ihres Arbeitsentgelts dennoch ihre finanzielle Lebensgrundlage zu erhalten.

Die Vereinbarung der Familienpflegezeit erfolgt auf vertraglicher Basis zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten. Dies ermöglicht beiden Seiten, optimal auf die jeweiligen Bedürfnisse eingehen zu können.

Tragende Säule des Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ist daher die zinslose Refinanzierung einer Entgeltaufstockung des Arbeitgebers durch das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben. Arbeitgeber, die ihren Beschäftigten während der Familienpflegezeit das Arbeitsentgelt um die Hälfte der Differenz zwischen dem bisherigen Arbeitsentgelt und dem sich durch Arbeitszeitreduzierung ergebenden geringeren Arbeitsentgelt aufstocken, haben künftig die Möglichkeit, diese Vorschussleistung durch ein zinsloses Bundesdarlehen zu refinanzieren. Der Anspruch setzt voraus, dass die wöchentliche Arbeitszeit bis zu einem Mindestumfang von 15 Stunden für die Dauer von höchstens zwei Jahren zur häuslichen Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen reduziert wurde. Außerdem muss die Entgeltaufstockung zulasten eines Wertguthabens erfolgen, dessen Auffüllung durch die Beschäftigten nach Beendigung der Familienpflegezeit in der so genannten Nachpflegephase erfolgt. Das Ausfallrisiko, das durch Tod oder Erwerbsunfähigkeit der Pflegeperson entstehen kann, ist durch eine vom Bundesamt für Familien und zivilgesellschaftlichen Aufgaben zertifizierte Familienpflegezeitversicherung abzudecken.

Außerdem sieht das Gesetz den Erlass der Rückzahlungsforderung des Bundes gegenüber dem Arbeitgeber vor, wenn dieser im Zusammenhang mit einer vorzeitigen Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses einen Ausgleich des negativen Wertguthabens weder von den Beschäftigten noch von der Familienpflegezeitversicherung erlangt. Arbeitgeber, die das zinslose Bundesdarlehen nicht in Anspruch genommen haben in diesem Fall Anspruch auf Übernahme der von den Beschäftigten nicht erbrachten Ausgleichszahlungen durch den Bund.

C. Alternativen

keine

D. Finanzielle Auswirkungen

1. Haushaltsausgaben ohne Vollzugsaufwand

Länder und Gemeinden werden nicht mit zusätzlichen Kosten belastet.

Unter der Annahme durchschnittlicher Arbeits- und Zinskosten entstehen dem Bund für die Bereitstellung der Kreditlinie zur Refinanzierung der Arbeitgeber und des Kreditausfallsrisi-

kos aufgrund von Privatinsolvenz Aufwendungen von im ersten Jahr ca. 0,3 Mio. Euro, im zweiten Jahr knapp 1 Mio. Euro, im dritten Jahr 1,5 Mio. Euro und langfristig 8 Mio. Euro.

2. Vollzugsaufwand

Der entstehende Vollzugsaufwand kann mit den vorhandenen Ressourcen des derzeitigen Bundesamts für den Zivildienst (ab dem 1. Juli 2011: Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben) geleistet werden. Notwendiger Personalbedarf kann durch in Folge des Wegfalls des Zivildienstes in seiner derzeitigen Form frei werdende Kapazitäten gedeckt werden.

E. Sonstige Kosten

Die Wirtschaft, insbesondere der Mittelstand, wird nicht belastet.

Auswirkungen auf Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

F. Bürokratiekosten

Es werden Informationspflichten eingeführt für

- | | |
|----------------------------|---|
| a) Unternehmen: | |
| Anzahl: | 2 |
| betroffene Unternehmen: | bis zu 3,6 Millionen Unternehmen |
| Häufigkeit/Periodizität: | im ersten Jahr weniger als 1.000, langfristig bis zu 45.000 pro Jahr, jeweils höchstens einmal pro Fall |
| erwartete Mehrkosten: | keine; dient der zinslosen Refinanzierung der Vorschussleistungen der Unternehmen |
| b) Bürgerinnen und Bürger: | |
| Anzahl: | 1 |
| betroffene Personen: | mittelfristig bis zu 45.000 |
| Häufigkeit/Periodizität: | in der Regel nicht mehr als einmal |
| c) die Verwaltung: | |
| Anzahl: | 1 |
| betroffene Behörden: | 1 |
| Häufigkeit/Periodizität: | einmal pro bewilligtem Antrag |
| erwartete Mehrkosten: | keine; dient der Begrenzung des Kostenrisikos für den Bund |

**Entwurf eines
Gesetzes zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf**

Vom.....

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

**Artikel 1
Gesetz über die Familienpflegezeit
(Familienpflegezeitgesetz - FamPflegeZG)**

**§ 1
Ziel des Gesetzes**

Durch die Einführung der Familienpflegezeit werden die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege verbessert.

**§ 2
Begriffsbestimmungen**

(1) Familienpflegezeit im Sinne dieses Gesetzes ist die nach § 3 förderfähige Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit von Beschäftigten bis zu einem Mindestumfang von 15 Stunden für die Dauer von längstens 24 Monaten zur häuslichen Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen bei gleichzeitiger Aufstockung des Arbeitsentgelts durch den Arbeitgeber.

(2) § 7 des Pflegezeitgesetzes gilt entsprechend.

**§ 3
Förderung**

(1) Das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben gewährt dem Arbeitgeber auf Antrag ein in monatlichen Raten zu zahlendes zinsloses Darlehen im Umfang der Aufstockung des Arbeitsentgelts nach Nummer 1 Buchstabe b, wenn

1. eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten über die Inanspruchnahme von Familienpflegezeit nach § 2 Absatz 1 vorliegt, die folgende Regelungen enthält:

- a) Umfang und Verteilung der Arbeitszeit, Dauer der Familienpflegezeit und Anspruch der Beschäftigten auf Rückkehr zur der vor Eintritt in die Familienpflegezeit geltenden Wochenarbeitszeit nach Ende der Familienpflegezeit;
 - b) Aufstockung des monatlichen Arbeitsentgelts während der Familienpflegezeit um die Hälfte der Differenz zwischen dem bisherigen regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt und demjenigen regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt, das sich infolge der Verringerung der Arbeitszeit ergibt, wobei
 - aa) die Aufstockung durch die Entnahme von Arbeitsentgelt aus einem nicht ausgeglichenen Wertguthaben (§ 7b des Vierten Buches Sozialgesetzbuch) erfolgt, das in der Nachpflegephase (Buchstabe c) auszugleichen ist und
 - bb) bisheriges regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt dasjenige regelmäßige Arbeitsentgelt ausschließlich der Sachbezüge ist, das im Durchschnitt der letzten sechs Monate vor Beginn der Familienpflegezeit erzielt wurde;
 - c) Ausgleich des infolge der Aufstockung negativen Wertguthabens in der Weise, dass im Anschluss an die Familienpflegezeit bis zum Ausgleich des Wertguthabens (Nachpflegephase) bei jeder Entgeltabrechnung derjenige Betrag zu Gunsten des Wertguthabens einbehalten wird, um den das Arbeitsentgelt in dem entsprechenden Zeitraum während der Familienpflegezeit nach Maßgabe von Buchstabe b aufgestockt wird;
2. die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachgewiesen ist; bei in der privaten Pflege-Pflichtversicherung versicherten Pflegebedürftigen muss ein entsprechender Nachweis erbracht sein und
3. eine Familienpflegezeitversicherung (§ 4) nachgewiesen wird.

(2) Für Aufstockungsbeträge, die über das in Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe b bestimmte Maß hinausgehen, werden keine Leistungen nach Absatz 1 gewährt; sie dürfen das Wertguthaben nur insoweit belasten, als ihre Summe durch das zu Beginn der Familienpflegezeit bestehende Wertguthaben abgedeckt ist.

(3) Der Anspruch nach Absatz 1 verringert sich um Prämienzahlungen des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben an den Versicherer nach § 4 Absatz 2 Satz 3.

(4) Nimmt der Arbeitgeber ein Darlehen nach Absatz 1 in Anspruch, hat er das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben unverzüglich über jede Änderung in den Verhältnissen, die für den Anspruch nach Absatz 1 erheblich ist, insbesondere über eine vorzeitige Beendigung der Familienpflegezeit, zu unterrichten.

(5) Geht der Betrieb oder Betriebsteil durch Rechtsgeschäft auf einen anderen Inhaber über und tritt dieser gemäß § 613a Absatz 1 des Bürgerlichen Gesetzbuches in die Rechte und Pflichten aus dem zum Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsverhältnis des Beschäftigten ein, tritt der neue Inhaber in die Rechte und Pflichten aus dem zum Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Darlehensvertrages zwischen dem bisherigen Arbeitgeber und dem Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben ein. Dies gilt nicht, wenn der Beschäftigte dem Übergang des Arbeitsverhältnisses gemäß § 613a Absatz 6 des Bürgerlichen Gesetzbuches wirksam widerspricht.

§ 4

Familienpflegezeitversicherung

(1) Familienpflegezeitversicherung ist eine während der Dauer der Familienpflegezeit und der Nachpflegephase nicht ordentlich kündbare und nach § 10 zertifizierte Vereinbarung in deutscher Sprache, nach der im Falle des Todes sowie der Erwerbs- oder Berufsunfähigkeit der Beschäftigten vom Versicherer eine Leistung in der Höhe erbracht wird, in der das Wertguthaben infolge der Familienpflegezeit nach Maßgabe von § 3 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe b noch nicht ausgeglichen ist. Ein Leistungsausschluss oder eine Leistungseinschränkung darf nur für den Fall vorgesehen werden, dass der Versicherungsfall durch Krankheiten verursacht wird, für die das Fünfte Buch Sozialgesetzbuch Leistungsbeschränkungen bei Selbstverschulden vorsieht. Dem Arbeitgeber muss ein unwiderrufliches Bezugsrecht eingeräumt werden, das im Fall der Gewährung von Leistungen nach § 3 auf das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben übergeht. Eine Familienpflegezeitversicherung für die Beschäftigten als versicherte Personen kann auch auf Grundlage einer rahmenvertraglichen Vereinbarung des Versicherers mit dem Arbeitgeber geschlossen werden. Der Versicherer muss sich verpflichten, den Arbeitgeber und nach Erhalt der Mitteilung über die Leistungsgewährung nach § 3 das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben über die Bestimmung einer Zahlungsfrist nach § 38 Absatz 1 des Versicherungsvertragsgesetzes in Textform zu informieren und ihnen jeweils eine Zahlungsfrist von mindestens einem Monat einzuräumen.

(2) Gewährt das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben dem Arbeitgeber ein zinsloses Darlehen, so teilt es dem Versicherer der Familienpflegezeitversicherung die Darlehensgewährung unter Angabe von Namen und Adressen des Arbeitgebers und der versicherten Personen in Textform mit. Mit Eingang der Mitteilung beim Versicherer geht das unwiderrufliche Bezugsrecht des Arbeitgebers nach Absatz 1 Satz 3 auf das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben über. Der Versicherer hat das Bundesamt für

Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben über zum Zeitpunkt des Eingangs der Mitteilung laufende und nach Eingang der Mitteilung bestimmte Zahlungsfristen nach § 38 Absatz 1 des Versicherungsvertragsgesetzes in Textform zu informieren und ihm eine Zahlungsfrist von mindestens einem Monat einzuräumen.

§ 5

Rückzahlung des Darlehens

Die Rückzahlung des nach § 3 gewährten Darlehens durch den Arbeitgeber erfolgt in monatlichen Raten in Höhe des gemäß § 11 Absatz 2 festgesetzten monatlichen Betrages jeweils spätestens zum letzten Bankarbeitstag des laufenden Monats beginnend in dem auf das Ende der Förderfähigkeit der Familienpflegezeit folgenden Monat.

§ 6

Ende der Förderfähigkeit

Die Förderfähigkeit der Familienpflegezeit endet mit dem Ablauf des zweiten Monats, der auf den Wegfall mindestens einer Voraussetzung für den Anspruch nach § 3 Absatz 1 folgt, spätestens jedoch nach 24 Monaten. Im Fall der Unterschreitung des Mindestumfangs der wöchentlichen Arbeitszeit im Sinne von § 2 Absatz 1 gilt Satz 1 auch dann, wenn die Beschäftigten den Mindestumfang der wöchentlichen Arbeitszeit aufgrund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Bestimmungen unterschreiten; die Unterschreitung des Mindestumfangs der wöchentlichen Arbeitszeit aufgrund der Einführung von Kurzarbeit lässt die Förderfähigkeit unberührt. Die Beschäftigten haben den Arbeitgeber über die Beendigung der häuslichen Pflege des nahen Angehörigen unverzüglich zu unterrichten.

§ 7

Erstattungsanspruch

Beschäftigte haben dem Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben die dem Arbeitgeber zu Unrecht gezahlten Leistungen zu erstatten, wenn sie eine unrechtmäßige Zahlung dadurch bewirkt haben, dass sie vorsätzlich oder grob fahrlässig der Mitteilungspflicht nach § 6 Satz 3 nicht nachgekommen sind. Die zu erstattende Leistung ist durch schriftlichen Verwaltungsakt festzusetzen. Eine Erstattung durch den Arbeitgeber kommt insoweit nicht in Betracht.

§ 8

Leistungen bei Zahlungsverzug der Beschäftigten; Forderungsübergang

(1) Soweit die Beschäftigten ihrer Zahlungspflicht nach § 9 Absatz 2 trotz Mahnung mit einer Fristsetzung von zwei Wochen nicht nachgekommen sind, hat der Arbeitgeber gegenüber dem Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben Anspruch auf Erlass der Rückzahlungsforderung aus dem Darlehen nach § 5.

(2) Hat der Arbeitgeber das Darlehen nach § 3 nicht in Anspruch genommen, hat er unter der Voraussetzung des Absatzes 1 Anspruch auf Übernahme der von den Beschäftigten nach § 9 Absatz 2 Satz 2 zu erbringenden Ratenzahlungen durch das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben.

(3) Der Anspruch des Arbeitgebers nach § 9 Absatz 2 geht im Umfang der erlassenen Rückzahlungsforderung nach Absatz 1 oder der Übernahme nach Absatz 2 auf das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben über.

§ 9

Arbeitsrechtliche Regelungen

(1) Das dem Arbeitgeber vertraglich eingeräumte Recht zur teilweisen Einbehaltung des Arbeitsentgelts in der Nachpflegephase wird nicht dadurch berührt, dass die Beschäftigten ihre Arbeitszeit verringern, auch wenn dies aufgrund anderer gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Bestimmungen erfolgt. Bei Einführung von Kurzarbeit vermindert sich der Anspruch auf Einbehaltung von Arbeitsentgelt um den durch die Kurzarbeit verminderten Anteil der Arbeitszeit; die Nachpflegephase verlängert sich im gleichen Umfang.

(2) Kann wegen vorzeitiger Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses ein Ausgleich des Wertguthabens durch Einbehaltung von Arbeitsentgelt nicht mehr erfolgen und erfolgt keine Übertragung des Wertguthabens auf andere Arbeitgeber, kann der Arbeitgeber, soweit er nicht durch eine Familienpflegezeitversicherung nach § 4 Absatz 1 Satz 1 Befriedigung erlangen kann, von den Beschäftigten einen Ausgleich in Geld verlangen. Soweit eine Aufrechnung gegen Forderungen der Beschäftigten aus dem Arbeitsverhältnis nicht erfolgen kann, ist der Ausgleich in den sich nach § 3 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe c ergebenden Raten zu erbringen. Der Ausgleichsanspruch besteht nicht, soweit eine Aufrechnung gegen Forderungen der Beschäftigten aus dem Arbeitsverhältnis nicht erfolgen kann und der

Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis aus Gründen, die nicht in dem Verhalten der Beschäftigten liegen, gekündigt hat.

(3) Der Arbeitgeber darf das Beschäftigungsverhältnis nicht wegen der Inanspruchnahme der Familienpflegezeit kündigen. Muss er aus dringenden betrieblichen Erfordernissen (§ 1 Absatz 2 des Kündigungsschutzgesetzes) Beschäftigten kündigen, so darf er davon absehen, Beschäftigte während der Familienpflegezeit und der Nachpflegephase in die soziale Auswahl nach § 1 Absatz 3 Satz 1 des Kündigungsschutzgesetzes einzubeziehen.

(4) § 6 des Pflegezeitgesetzes gilt entsprechend.

§ 10

Zertifizierung

(1) Die Zertifizierung einer Familienpflegezeitversicherung nach diesem Gesetz ist die Feststellung, dass die Vertragsbedingungen des Versicherungsvertrages dem § 4 Absatz 1 entsprechen.

(2) Das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben entscheidet als Zertifizierungsstelle durch Verwaltungsakt über die Zertifizierung sowie über die Rücknahme und den Widerruf der Zertifizierung. Die Zertifizierungsstelle prüft nicht, ob ein Versicherungsvertrag wirtschaftlich tragfähig und die Zusage des Anbieters erfüllbar ist und ob die Vertragsbedingungen zivilrechtlich wirksam sind. Die Zertifizierungsstelle nimmt die ihr nach diesem Gesetz zugewiesenen Aufgaben nur im öffentlichen Interesse wahr.

(3) Die Zertifizierung erfolgt auf Antrag des Anbieters. Mit dem Antrag sind Unterlagen vorzulegen, die belegen, dass die Vertragsbedingungen nach § 4 Absatz 1 zertifizierbar sind. Fehlende Angaben oder Unterlagen fordert die Zertifizierungsstelle innerhalb von drei Monaten als Ergänzungsanzeige an (Ergänzungsanforderung). Innerhalb von drei Monaten nach Zugang der Ergänzungsanforderung ist die Ergänzungsanzeige der Zertifizierungsstelle zu erstatten; andernfalls lehnt die Zertifizierungsstelle den Zertifizierungsantrag ab. Die Frist nach Satz 3 ist eine Ausschlussfrist.

(4) Die Zertifizierungsstelle macht die Zertifizierung sowie den Widerruf, die Rücknahme oder den Verzicht des Versicherers durch eine Veröffentlichung des Namens und der Anschrift des Versicherers und dessen Zertifizierungsnummer im Gemeinsamen Ministerialblatt bekannt.

§ 11

Verfahren

(1) Das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben entscheidet auf schriftlichen Antrag des Arbeitgebers über die Erbringung von Leistungen nach § 3. Der Antrag wirkt vom Zeitpunkt des Vorliegens der Anspruchsvoraussetzungen, wenn er innerhalb von drei Monaten nach deren Vorliegen gestellt wird, andernfalls wirkt er vom Beginn des Monats der Antragstellung. Mit dem Antrag sind die Namen, Anschriften, Entgeltbescheinigungen der letzten sechs Monate, Vereinbarungen über die Familienpflegezeit, Nachweise über den Abschluss einer Familienpflegezeitversicherung und Bescheinigungen über die Pflegebedürftigkeit der nahen Angehörigen der Beschäftigten mitzuteilen, für die Leistungen beantragt werden. Leistungen werden nachträglich jeweils für den Kalendermonat ausbezahlt, in dem die Anspruchsvoraussetzungen vorgelegen haben. .

(2) Die Höhe der Darlehensraten nach § 3 wird zu Beginn der Leistungsgewährung in monatlichen Festbeträgen für die gesamte Förderdauer festgesetzt. Die monatlichen Festbeträge werden nur angepasst, wenn sich das berücksichtigungsfähige monatliche regelmäßige Arbeitsentgelt um mindestens 10 Euro verändert.

§ 12

Allgemeine Verwaltungsvorschriften

Zur Durchführung der Verfahren nach den §§ 10 und 11 kann das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend allgemeine Verwaltungsvorschriften erlassen.

§ 13

Bußgeldvorschriften

(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

1. entgegen § 3 Absatz 4 oder

2. entgegen § 6 Satz 3

eine dort genannte Person nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig unterrichtet.

(2) Verwaltungsbehörde im Sinne des § 36 Absatz 1 Nummer 1 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten ist das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben.

(3) Die Ordnungswidrigkeit kann in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 1 mit einer Geldbuße bis zu fünftausend Euro und in den Fällen des Absatzes 1 Nummer 2 mit einer Geldbuße bis zu tausend Euro geahndet werden.

(4) Die Geldbußen fließen in die Kasse des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben. Diese trägt abweichend von § 105 Abs. 2 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten die notwendigen Auslagen. Sie ist auch ersatzpflichtig im Sinne des § 110 Abs. 4 des Gesetzes über Ordnungswidrigkeiten.

Artikel 2

Änderung des Pflegezeitgesetzes

Dem § 3 Absatz 1 des Pflegezeitgesetzes vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896) wird folgender Satz angefügt:

„Im Anschluss an die Inanspruchnahme von Familienpflegezeit im Sinne von § 2 Absatz 1 des Familienpflegezeitgesetzes kann Pflegezeit erst nach Beendigung der Nachpflegephase nach § 2 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe c des Familienpflegezeitgesetzes beansprucht werden.“

Artikel 3

Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

In § 130 Absatz 2 Satz 1 Nummer 3a des Dritten Buches Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594, 595), das zuletzt durch Artikel des Gesetzes vom (BGBl. I S.) geändert worden ist, werden nach dem Wort „Pflegezeitgesetzes“ die Wörter „oder eine Familienpflegezeit nach § 1 des Familienpflegezeitgesetzes“ eingefügt.

Artikel 4

Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch

§ 7c Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe a des Vierten Buches Sozialgesetzbuch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung – in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. November 2009 (BGBl. I S. 3710, 3973), das zuletzt durch Artikel ... des Gesetzes vom (BGBl. I S. ...) geändert worden ist, wird wie folgt gefasst:

„a) in denen der Beschäftigte nach § 3 des Pflegezeitgesetzes vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896) in der jeweils geltenden Fassung oder nach § 2 des Familienpflegezeitgesetzes vom [einsetzen: Datum der Ausfertigung und Fundstelle dieses Gesetzes] in der jeweils geltenden Fassung einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegt, “.

Artikel 5

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 2012 in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Notwendigkeit eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege

Mehr als zwei Drittel der Pflegebedürftigen, rund 1,63 Millionen Menschen, werden zu Hause durch Angehörige und durch ambulante Dienste versorgt. Dies entspricht dem Wunsch der großen Mehrzahl der Pflegebedürftigen, die so lange wie möglich in ihrer gewohnten häuslichen Umgebung bleiben möchten und eine Betreuung durch die Familie der stationären Heimversorgung vorziehen. Familien und Angehörige sind in den meisten Fällen bereit, sich dieser schwierigen Aufgabe zu stellen.

Der Vorrang häuslicher Pflege sowie die Unterstützung der Pflegebereitschaft von Angehörigen oder Nachbarn ist als ausdrückliches Ziel in § 3 des Elften Buches Sozialgesetzbuch (SGB XI) verankert. Mit der Einführung des Pflegezeitgesetzes als Teil des Pflege-Weiterentwicklungsgesetzes hat der Gesetzgeber die Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege verbessert.

Die Pflegezeitregelungen basieren auf zwei Säulen:

Bei unerwartetem Eintritt einer besonderen Pflegesituation haben Beschäftigte das Recht, kurze Zeit der Arbeit fernzubleiben, um die sofortige Pflege eines nahen Angehörigen sicherzustellen.

Zu einer längeren Pflege in häuslicher Umgebung können berufstätige Angehörige von pflegebedürftigen Personen durch eine vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeit bis zur Dauer von sechs Monaten den Umfang ihrer Erwerbstätigkeit dem jeweiligen Pflegebedarf anpassen.

Aktuelle Umfragen von Allensbach zeigen, dass die Angehörigenpflege einem grundlegenden Bedürfnis der Bevölkerung entspricht. Die meisten Menschen möchten die Verantwortung für pflegebedürftige Eltern oder Lebenspartner selbst übernehmen und diese nicht an den Staat oder ein Heim delegieren. Unter den Berufstätigen halten es 65 Prozent für wünschenswert, dass Pflegebedürftige soweit wie möglich durch Angehörige gepflegt werden. Es besteht weiterhin ein breiter gesellschaftlicher Konsens, dass es Berufstätigen erleichtert werden muss, Angehörige zu pflegen. 42 Prozent aller Berufstätigen halten dies für wichtig, 49 Prozent sogar für sehr wichtig. Die Mehrzahl der Berufstätigen ist grundsätzlich bereit,

Pflegeaufgaben zu übernehmen. 67 Prozent der Pflegebereiten erklären aber, dass sie dazu ihre Arbeitszeit zumindest vorübergehend reduzieren müssten.

Befragungen von Empfängerinnen und Empfängern von Pflegeleistungen nach dem SGB XI der AOK (Runde, Giese, Kaphengst, Hess [August 2009], AOK-Trendbericht Pflege II - Entwicklungen in der häuslichen Pflege seit Einführung der Pflegeversicherung -, S. 14) zeigen, dass an über 70 Prozent der häuslichen Pflegearrangements Familienangehörige beteiligt sind; 47 Prozent der zu Hause Gepflegten werden sogar allein durch Familienangehörige betreut. Angesichts der demografischen Entwicklung in Deutschland wird die Zahl der betroffenen Menschen deutlich anwachsen.

Hieraus lässt sich für die Familienpflege Handlungsbedarf auf drei Ebenen ableiten:

1. Dauer der Pflege

Ziel der bis zu sechsmonatigen Pflegezeit ist vor allem, den Angehörigen einen Freiraum für Phasen zu schaffen, in denen pflegebedürftige Menschen in besonderer Weise persönliche und familiäre Unterstützung brauchen. Dies kann eine besonders schwere Krankheitsphase, die Sterbebegleitung in den letzten Wochen oder Monaten des Lebens, aber auch der Einstieg in ein häusliches oder stationäres Pflegearrangement und der damit verbundene erhöhte Organisationsaufwand sein. Da die Pflege in den meisten Fällen länger als sechs Monate dauert, ist der auf diesen Zeitraum begrenzte Freistellungsanspruch in vielen Fällen nicht ausreichend, Familienpflege für Erwerbstätige zu ermöglichen. Um auch dem außerhalb der oben genannten Konstellationen bestehenden Bedarf an Zeit für die Angehörigenpflege Rechnung tragen zu können, müssen die Voraussetzungen für eine häusliche Pflege über die maximal sechsmonatige Pflegezeit hinaus geschaffen werden.

2. Weitere Verbesserung der Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit

Für das Jahr 2006 ergab eine Auswertung des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP), dass auf eine pflegebedürftige Person etwa drei Pflegepersonen kamen. Sowohl die Befragungsdaten des SOEP als auch die von AOK-Leistungsempfängern zeigen, dass sich die Angehörigenpflege tendenziell auf immer mehr Personen verteilt. Dies deutet darauf hin, dass in der Familienpflege zusätzliche personelle Ressourcen aktiviert werden, um eine zunehmend schwierigere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf zu ermöglichen. Bestätigt wird dies durch Befragungsdaten, die zeigen, dass sich die Pflegepersonen im erwerbsfähigen Alter zunehmend um die Vereinbarung von Pflege und Erwerbstätigkeit bemühen. Diese pflegenden Angehörigen gilt es zu unterstützen, um den Bedürfnissen der Menschen und dem Grundsatz ambulant vor stationär gerecht zu werden. Daher müssen Vorkehrungen getroffen werden, um auch für diejenigen

Beschäftigten, die über die Höchstdauer der derzeitigen Pflegezeit hinaus ihre pflegebedürftigen Angehörigen betreuen, das Risiko einer dauerhaften Reduzierung der Arbeitszeit oder gar eines gänzlichen Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis zu reduzieren. Dies gilt auch im Hinblick auf das Ziel, die eigenständige Alterssicherung von Frauen, die nach wie vor den größten Teil der Pflegepersonen stellen, weiter zu verbessern.

Eine bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf verspricht – gegenüber dem bisherigen Zustand beziehungsweise der geltenden Regelung – eine Ausweitung der häuslichen Pflegekapazitäten. Diese kommen in erster Linie den Pflegebedürftigen zugute. In der gewohnten häuslichen Umgebung können sich ihre Selbstbestimmung und Selbständigkeit in der Regel am besten entfalten. Aus diesem Grund ziehen die meisten Menschen, sofern es ihr Gesundheitszustand erlaubt, auch im Falle der Pflegebedürftigkeit ein Verbleiben in der häuslichen Umgebung vor. Dies gilt umso mehr, wenn ihnen nahe stehende Personen die notwendigen Pflegeleistungen ganz oder zumindest teilweise erbringen können. Personen, die als Angehörige oder anderweitig dem Pflegebedürftigen Nahestehende die Bereitschaft besitzen, häusliche Pflegedienste zu übernehmen, leisten somit einen wichtigen und verdienstvollen Beitrag zum Wohle der Pflegebedürftigen.

3. Finanzielle Abfederung

Die unbezahlte Freistellung, vor allem für Menschen mit niedrigem Einkommen, erweist sich als großes Hindernis, Verantwortung in der Pflege zu übernehmen. Wer seine Arbeitszeit auf 50 Prozent reduziert und dann nach geltendem Recht auch nur 50 Prozent seines ohnehin niedrigen Entgelts verdient, dem fehlt oftmals die materielle Existenzgrundlage.

Mit Blick auf diese Ausgangslage haben die Regierungsparteien im Koalitionsvertrag folgendes vereinbart: „Um den Familien die Chance zu geben, Erwerbstätigkeit und die Unterstützung der pflegebedürftigen Angehörigen besser in Einklang zu bringen, wollen wir mit der Wirtschaft und im öffentlichen Dienst bei Pflege- und Arbeitszeit verbesserte Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf entwickeln.“

II. Ziele

Mit der Familienpflegezeit soll pflegenden Angehörigen die Möglichkeit eröffnet werden, in einem Zeitraum von zwei Jahren mit reduzierter Stundenzahl im Beruf weiter zu arbeiten, dabei ihre Kenntnisse und Fähigkeiten im Beruf zu erhalten und parallel dazu dem Wunsch nach Sorge für pflegebedürftige Angehörige nachzukommen.

Auf diese Weise sollen die folgenden zentralen Bedürfnisse der Pflegebedürftigen und der pflegenden Angehörigen abgedeckt werden:

1. das Bedürfnis kranker und älterer Menschen, solange wie möglich zu Hause in der Familie zu bleiben;
2. das Bedürfnis von Angehörigen, ihren nächsten Verwandten einen würdigen Lebensabend zu schenken und
3. das Bedürfnis pflegender Angehöriger, berufstätig zu bleiben, weil sie ihr Einkommen brauchen und ein längerer Berufsausstieg mit Mitte/Ende 50 mit dem Risiko späterer Arbeitslosigkeit verbunden wäre.

Die Familienpflegezeit soll dabei gerade auch Bezieherinnen und Bezieher geringer Einkommen unterstützen. Wenn diese Menschen eine pflegebedingte Auszeit nehmen, verlieren sie Einkommen, und sie laufen Gefahr, aufgrund verminderter Rentenansprüche in die Altersarmut zu geraten. Die Familienpflegezeit wirkt beiden Risiken entgegen, indem sie

1. durch die Kombination von Teilzeitbeschäftigung und Anerkennung von Pflegezeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung in den allermeisten Fällen Einbußen bei den Rentenanwartschaften vermeidet, wie die nachfolgende Tabelle mit Beispielrechnungen verdeutlicht und

Brutto- verdienst in €	Entgeltpunkte in vier Jahren			
	Vollzeit ohne Pflege	mit FamPflegeZ (2 Jahre) und 50 Prozent Teilzeit (4 Jahre)		FamPflegeZ (2 Jahre) und 40Prozent Teilzeit (4 Jahre)
		Stufe I (14 Std.)	Stufe II (21 Std.)	Stufe III (28 Std.)
800	1,2688	1,4918	2,0320	2,5088
1.000	1,5860	1,7294	2,2696	2,7308
1.500	2,3788	2,3242	2,8644	3,2860
2.000	3,1716	2,9190	3,4592	3,8408
2.500	3,9644	3,5138	4,0540	4,3960
3.000	4,7576	4,1082	4,6484	4,9512

2. den Einkommensverlust durch eine mögliche Entgeltaufstockung um bis zu 25 Prozent in der Pflegephase mindert.

Die Arbeitsleistung für eine in Anspruch genommene Entgeltaufstockung wird in der Nachpflegephase dadurch erbracht, dass die Beschäftigten bei weiterhin reduziertem Gehalt zu der vor der Pflegephase geleisteten Arbeitszeit zurückkehren.

Für Unternehmen ist die Familienpflegezeit kein Verlust, sondern eine Investition in die Zukunft. Die Familienpflegezeit verlangt aber Flexibilität von den Unternehmen. Diese Flexibilität ist allerdings kein Novum. Bereits jetzt beweisen viele Unternehmen einen flexiblen Umgang mit Arbeitszeiten beispielsweise zur Bewältigung von Nachfrageschwankungen.

Die Annahme der durch die demographische Entwicklung entstehenden Herausforderungen verschafft den Unternehmen auch Vorteile, die künftig zunehmend an Bedeutung gewinnen:

- Sie binden ihre qualifizierten und erfahrenen Mitarbeiter an das Unternehmen.
- Sie verbessern deren Motivation und Arbeitszufriedenheit und damit auch die Arbeitsproduktivität.
- Sie erhalten Wissen und Know-how im Unternehmen.
- Sie verbessern ihre Ausgangsbedingungen im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte.

Um die Belastungen für die Unternehmen zu begrenzen und einer möglichst großen Zahl von Betrieben und Beschäftigten die Inanspruchnahme der vom Gesetz zur Verfügung gestellten Maßnahmen zu ermöglichen, sollen die Risiken für Unternehmen soweit wie möglich abgesichert werden. Im Wesentlichen handelt es sich dabei um zwei Faktoren im Zusammenhang mit der Aufstockung des Entgelts um bis zu 25 Prozent für Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit pflegebedingt reduzieren.

1. Das Liquiditätsrisiko

Dieses Risiko entsteht dadurch, dass Unternehmen eventuell durch Lohnvorauszahlungen in Liquiditätsengpässe geraten können. Um dem entgegenzutreten soll die Möglichkeit geschaffen werden, durch ein zinsloses Bundesdarlehen die Lohnvorauszahlungen in der Familienpflegezeit zu refinanzieren. Wenn die Beschäftigten im Anschluss an die Pflegephase wieder im vorherigen Umfang bei weiterhin reduziertem Entgelt arbeiten, wird damit die Gegenleistung für die Vorauszahlung erbracht und das Darlehen muss sukzessiv zurückgezahlt werden.

2. Das Ausfallrisiko wegen Berufs- und Erwerbsunfähigkeit der pflegenden Beschäftigten während der Pflegephase

Zur Absicherung dieses Risikos ist vorgesehen, dass die Beschäftigten mit Beginn der Familienpflegezeit eine Versicherung abschließen, um das Risiko der Unmöglichkeit der Rückzahlung aufgrund Tod sowie Erwerbs- und Berufsunfähigkeit abzudecken. Die Prämien für diese Versicherung werden sehr gering sein (unterer zweistelliger Euro-Bereich).

III. Wesentliche Neuerungen

1. Förderung flexiblerer Arbeitszeitregelungen durch die Familienpflegezeit

Mit dem Gesetz werden Arbeitszeitmodelle, die eine gleichzeitige Ausübung von Erwerbstätigkeit und Pflege ermöglichen, gefördert. Die zu diesem Zweck eingeführte Familienpflegezeit ist die Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit bis zu einem Mindestumfang von 15 Stunden für die Dauer von höchstens zwei Jahren zur häuslichen Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen bei gleichzeitiger Aufstockung des Arbeitsentgelts durch den Arbeitgeber. Unternehmen, die ihren Beschäftigten während der Familienpflegezeit das Arbeitsentgelt um die Hälfte der Differenz zwischen dem bisherigen regelmäßigen Arbeitsentgelt und demjenigen regelmäßigen Arbeitsentgelt, das sich infolge der Verringerung der Arbeitszeit ergibt, aufstocken, haben künftig die Möglichkeit, eine zinslose Refinanzierung durch den Bund in Anspruch zu nehmen. Der Anspruch auf Refinanzierung setzt voraus, dass Entgeltaufstockung zulasten eines Wertguthabens erfolgt und das Ausfallrisiko des Todes sowie der Erwerbs- und Berufsunfähigkeit in der Nachpflegephase durch eine entsprechende Versicherung (Familienpflegezeitversicherung) abgedeckt ist.

Empirische Erhebungen zur durchschnittlichen Dauer der Pflege von Familienangehörigen (Barmer/GEK Pflegereport) zeigen, dass über einen Pflegezeitraum von zwei Jahren in den meisten Fällen eine angemessene Begleitung der Angehörigen möglich ist. Die Autoren kommen zu dem Ergebnis, dass für den überwiegenden Teil der pflegebedürftigen Männer und der Frauen die Lebenserwartung ab dem ersten Leistungsbezug aus der Pflegeversicherung unter 24 Monaten liegt.

Die Familienpflegezeit als Teilzeit verschafft Berufstätigen mit Pflegeverantwortung mehrere Vorteile. Anstelle eines kompletten Lohnausfalls kommt es nur zu einer entsprechenden Verringerung der Bezüge. Hierdurch können mögliche wirtschaftliche Gründe gegen die Entscheidung für eine Pflegezeit an Bedeutung verlieren. Hinzu kommt, dass sich mit einer reduzierten Freistellung mögliche Risiken für die berufliche Entwicklung (zum Beispiel Know-how-Erhalt), für die Erwerbsbiographie insgesamt und damit verbunden für die Alterssicherung im Vergleich zu einer kompletten Freistellung reduzieren lassen. Zugleich kann im Rahmen der Pflegezeit die Berufstätigkeit zur häuslichen Pflegetätigkeit einen Ausgleich darstellen sowie auch soziale Partizipationschancen wahren. Wie bereits nach dem Pflegezeitgesetz besteht auch in der Familienpflegezeit die Möglichkeit, dass mehrere berufstätige Angehörige für dieselbe pflegebedürftige Person parallel oder auch nacheinander Familienpflegezeit nehmen. Damit können sich mehrere Angehörige eine Vollzeitpflege teilen oder eine Pflege über einen längeren Zeitraum als zwei Jahre sicherstellen.

Durch die Weiterbeschäftigung im Umfang von mindestens 15 Wochenstunden wird typisierend eine angemessene Aufteilung zwischen Berufstätigkeit und Pflegetätigkeit sichergestellt, die im Interesse sowohl pflegender Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wie auch des Arbeitgebers liegt. Mittels einer solchen, den zeitlichen Umfang der teilweisen Freistellung regulierenden Vorgabe wird insbesondere gewährleistet, dass pflegende Beschäftigte in einem Mindestumfang weiterhin im Arbeitsleben bleiben und ununterbrochenen Schutz in allen Zweigen der Sozialversicherung genießen. Dadurch können sie – abgesehen von der finanziellen Bedeutung – ihre beruflichen Fähigkeiten erhalten und weiterentwickeln. Der Arbeitgeber kann trotz der Inanspruchnahme von Familienpflegezeit weiterhin auf die Kompetenz und Erfahrung der pflegenden Beschäftigten zurückgreifen.

In der betrieblichen Praxis soll sich die Familienpflegezeit am Modell der Altersteilzeit orientieren; das bedeutet, Arbeitgeber und Beschäftigte treffen die erforderlichen Abreden auf vertraglicher Grundlage. Die Erfahrung mit der Altersteilzeit zeigt hierfür eine große Akzeptanz sowohl bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern als auch bei Arbeitgebern, ohne dass gleichzeitig Beschäftigte und Unternehmen in gesetzliche Zwänge gedrängt werden: Die Nutzung der Altersteilzeit stieg seit ihrer Einführung von zunächst gut 3.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmern im Jahr 1997 auf etwa 100.000 ab dem Jahr 2006 an.

2. Verwendung von Wertguthaben zur Entgeltaufstockung in der Pflegephase

Um die mit der Reduzierung der Stundenzahl verbundenen Einkommenseinbußen abzumildern, werden Wertguthaben zur Entgeltaufstockung genutzt. Diese Wertguthaben sind in vielen Betrieben bereits gängige Praxis; für ihre weitere Verbreitung und Nutzung wurden mit dem Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen und zur Änderung anderer Gesetze („Flexi II-Gesetz“) vom 21. Dezember 2008 entscheidende Grundlagen gelegt.

Wertguthaben können zur Finanzierung von gesetzlichen und vertraglich vereinbarten Freistellungsansprüchen genutzt werden. Dabei besteht die Möglichkeit, das Konto unmittelbar vor oder nach einer Freistellungsphase mit dem für die Finanzierung notwendigen Guthaben auszustatten. Gängige Praxis ist, die Wertguthaben im Vorfeld der Freistellung zu erarbeiten und damit die nötige Finanzausstattung für die Freistellungsphase zu schaffen. Im Fall der Familienpflegezeit werden die Wertguthaben dahingehend genutzt, dass entsprechende Entgeltaufstockungen im Umfang von 50 Prozent der Arbeitszeitreduktion für die Dauer der maximal 2-jährigen Angehörigenpflege entnommen werden und so die oben beschriebene Abmilderung der Einkommenseinbußen sichergestellt wird. Hierdurch ergibt sich im zeitlichen Ablauf die folgende Struktur:

Vorpflegephase	Pflegephase	Nachpflegephase
Aufbau des Wertguthabens	50 Prozent Arbeit: 75 Prozent Lohn (davon 25 Prozent finanziert durch Abbau des Wertguthabens)	100 Prozent Arbeit 100 Prozent Lohn

In vielen Fällen tritt die Situation der Pflegebedürftigkeit von Angehörigen unerwartet ein, so dass für die Entgeltaufstockung kein ausreichendes Wertguthaben gebildet werden konnte.

Auch hier bietet der vorhandene gesetzliche Rahmen der Wertguthaben eine Lösungsmöglichkeit. Da die Auffüllung der Wertguthaben auch unmittelbar nach der Freistellungsphase erfolgen kann, wird mit Beginn der Pflegephase die beschriebene Entgeltaufstockung aus einem finanziell noch nicht aufgebauten Wertguthaben geleistet, das sich daher zunächst „ins Minus“ entwickelt. Der Ausgleich des Guthabens erfolgt dann, analog der Auffüllphase, in der so genannten Nachpflegephase. Diese sieht vor, dass bei voller Arbeitszeit weiterhin ein im Umfang der Lohnaufstockung reduziertes Gehalt gewährt wird. Die einbehaltenen Entgeltbestandteile werden zum Ausgleich des Wertguthabens verwendet.

Für das Beispiel eines Vollzeitbeschäftigten bedeutet dies, dass dieser die Arbeitszeit im Maximum auf 50 Prozent reduziert, dafür allerdings für die Pflegephase, die maximal zwei Jahre dauert, 75 Prozent seines Gehalts bekommt. Im Anschluss an die Pflegephase arbeitet der Arbeitnehmer dann im gleichen Zeitumfang wieder 100 Prozent bei weiterhin 75 Prozent seines Gehaltes bis das Wertguthaben ausgeglichen ist.

Vorpflegephase	Pflegephase	Nachpflegephase
Volle Erwerbstätigkeit (100 Prozent): volles Gehalt (100 Prozent)	Reduzierte Arbeitszeit (50 Prozent): 75 Prozent Gehalt, davon 25 Prozent aus Wertguthaben	Volle Arbeitszeit (100 Prozent): reduziertes Gehalt (75 Prozent) für Zeitraum wie Pflegephase, restliche 25% zum Ausgleich des Wertguthabens

Im Ergebnis sorgt die Verwendung von Wertguthaben zur Aufstockung des Entgelts in der Pflegephase damit für eine gleichmäßige Verteilung des Einkommens über Pflege- und Nachpflegephase.

IV. Gesetzgebungskompetenz des Bundes

Die Gesetzgebungszuständigkeit des Bundes für die Regelungen zum Arbeitsrecht und Fördermaßnahmen auf dem Gebiet des Arbeitsrechts und zur Sozialversicherung beruht auf Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 des Grundgesetzes (GG), der dem Bund insoweit die konkurrierende Kompetenz zur Gesetzgebung zuweist. Der Nachweis der Erforderlichkeit einer bundesgesetzlichen Regelung nach Artikel 72 Absatz 2 GG ist für das Rechtsgebiet des Artikels 74 Absatz 1 Nummer 12 GG nicht zu erbringen.

V. Auswirkungen von gleichstellungspolitischer Bedeutung

Männer und Frauen sind von dem Gesetz in unterschiedlicher Weise betroffen, da die Pflege von Angehörigen zu Hause überwiegend von Frauen geleistet wird (2002 etwa zu 75 Prozent; vergleiche Schneekloth, 2005). Im Vergleich zum Jahr 1991 ist jedoch der Anteil männlicher Hauptpflegepersonen von 17 Prozent auf 27 Prozent im Jahr 2002 gestiegen. Nach einer repräsentativen Bestandsaufnahme unter Berufstätigen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf des Instituts für Demoskopie Allensbach vom April 2010 kann sich nicht nur knapp jede zweite berufstätige Frau vorstellen, eine Pflegezeit in Anspruch zu nehmen, sondern auch knapp ein Drittel der berufstätigen Männer.

Indem die Familienpflegezeit auf eine Beibehaltung der Beschäftigung, eine Kontinuität der Erwerbsbiografie von Pflegepersonen, auf die zeitnahe Wiederherstellung der Vollzeit-Erwerbstätigkeit und damit auf eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege für Männer und Frauen zielt, mindert sie auch die Risiken unterbrochener Erwerbsbiographien bei Frauen.

Die Familienpflegezeit entfaltet die größte Wirkung bei der Beteiligung von Vollzeitbeschäftigten, die ihre Arbeitszeit vorübergehend um höchstens 50 Prozent reduzieren wollen. Sie fördert daher auch die Einbeziehung der schwerpunktmäßig in diesem Segment tätigen Männer in die Pflege.

Die in der Familienpflegezeit angelegten Anreize zur Vermeidung pflegebedingter Erwerbsunterbrechungen durch die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege leisten insofern einen wertvollen gleichstellungspolitischen Beitrag.

VI. Wirkungsforschung

Die Leistungen werden durch das dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend nachgeordnete Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben gewährt. Eine Erfassung der Anzahl der Arbeitgeber, die Leistungen nach diesem Gesetz in Anspruch nehmen, der Zahl der damit mittelbar geförderten Beschäftigten und der entstehenden Kosten ist daher jederzeit gewährleistet. Im Lichte dieser Ergebnisse wird geprüft, ob eine weitergehende wissenschaftliche Evaluation der Wirkungen und Kosten erfolgen soll.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Gesetz über die Familienpflegezeit)

Zu § 1

Die Vorschrift beschreibt die Zielsetzung des Gesetzes.

Zu § 2

Die Vorschrift enthält die Legaldefinition der Familienpflegezeit als Anknüpfungspunkt für die Förderung durch den Bund.

Die Untergrenze für die Beschäftigungsdauer entspricht der Untergrenze der Teilzeitbeschäftigung in der Elternzeit, § 15 Absatz 7 Nummer 3 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG). Die 15-Stunden-Grenze soll auch sicherstellen, dass die Betroffenen ununterbrochenen Schutz in allen Zweigen der Sozialversicherung genießen. Der Anspruch auf Arbeitslosengeld hängt nach § 119 Absatz 5 Nummer 1 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) davon ab, dass Arbeitslose eine versicherungspflichtige, mindestens 15 Stunden wöchentlich umfassende Beschäftigung ausüben können und dürfen.

Zu § 3

Zu Absatz 1

Um eine finanzielle Belastung der Arbeitgeber durch die Entgeltaufstockung auszuschließen, hat der Arbeitgeber Anspruch auf ein zinsloses Darlehen im Umfang der gewährten Aufstockung gegenüber dem Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben. Die Darlehensauszahlung erfolgt monatlich in Höhe der geleisteten Aufstockung des Arbeitsentgelts durch die Arbeitgeber.

Zu Nummer 1

Der Anspruch auf staatliche Förderung setzt eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten über die Inanspruchnahme der Familienpflegezeit voraus.

Zu Nummer 1 Buchstabe a

Diese Vereinbarung muss Regelungen über den Umfang und die Verteilung der Arbeitszeit während der Familienpflegezeit und die Dauer der Familienpflegezeit enthalten. Sie muss weiterhin einen ausdrücklichen Hinweis darauf enthalten, dass nach dem Ende der Familienpflegezeit die Rückkehr zur vorherigen Wochenarbeitszeit erfolgt.

Zu Nummer 1 Buchstabe b

Die vereinbarte Aufstockung muss so ausgestaltet sein, dass sie die Hälfte der Differenz zwischen dem bisherigen Arbeitsentgelt – mit Ausnahme der Sachbezüge und sonstigen geldwerten Vorteile – und dem Arbeitsentgelt, das sich infolge der Reduzierung der Arbeitszeit ergibt, abdeckt. Die Aufstockung hat durch die Entnahme von Arbeitsentgelt aus einem negativen Wertguthaben (§ 7b des Vierten Buches Sozialgesetzbuch) zu erfolgen, das nach Beendigung der Familienpflegezeit in der Nachpflegephase (Buchstabe 1c) auszugleichen ist.

Maßgeblich für die Berechnung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts ist das in den letzten sechs Monaten vor Eintritt in die Familienpflegezeit erzielte regelmäßige Arbeitsentgelt. Nicht zum regelmäßigen Arbeitsentgelt gehören nicht ständig in demselben Umfang anfallende Prämien, Zulagen und Einmalzahlungen, Entgelte für Mehrarbeitsstunden beziehungsweise -zuschläge und unregelmäßig anfallende Entgeltbestandteile. Zulagen gehören zum regelmäßigen Arbeitsentgelt, wenn sie für bestimmte Arbeiten gewährt werden, die nach dem Arbeitsvertrag regelmäßig (monatlich) zu leisten sind und auch künftig durch den Arbeitgeber abgefordert werden sollen. Hierzu können zum Beispiel gehören Schmutzzulagen, Leistungs- und Erschwerniszulagen, Zulagen für Rufbereitschaft. Durch die Beschränkung des für die Aufstockung berücksichtigungsfähigen Entgelts soll im Hinblick auf die in der Nachpflegephase bestehende Verpflichtung zum Ausgleich des „negativen“ Wertguthabens sichergestellt werden, dass sich die Aufstockung nur auf solche Entgeltbestandteile bezieht, deren Bezug auch in der Nachpflegephase zu erwarten ist.

Zu Nummer 1 Buchstabe c

Die Vereinbarung muss festlegen, dass der Ausgleich des durch die Aufstockung entstehenden negativen Wertguthabens auf die Weise erfolgen soll, dass im Anschluss an die Familienpflegezeit vom Arbeitgeber bei jeder Entgeltabrechnung derjenige Betrag zu Gunsten des Wertguthabens einbehalten wird, um den während der Familienpflegezeit in dem entsprechenden Zeitraum das Entgelt aufgestockt wurde. Die Nachpflegephase endet mit dem Ausgleich des Wertguthabens.

Die Vorschrift dient der Verdeutlichung des Vorschusscharakters der Gehaltsaufstockung und stellt sicher, dass unter den Beteiligten Klarheit über die Modalitäten des Wertguthabenausgleichs besteht.

Zu Nummer 2

Der Nachweis der Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen hat durch eine Bescheinigung des MDK zu erfolgen. Bei in der privaten Pflegeversicherung versicherten Pflegebedürftigen muss ein entsprechender Nachweis erbracht sein.

Zu Nummer 3

Die Förderung setzt eine Absicherung des späteren Ausgleichs des negativen Wertguthabens durch eine das Risiko des Todes sowie der Erwerbs- und Berufsunfähigkeit abdeckende Familienpflegezeitversicherung voraus. Die Vorschrift dient damit Begrenzung des Haushaltsrisikos für den die Entgeltaufstockung durch den Arbeitgeber refinanzierenden Bund.

Zu Absatz 2

Gewährt der Arbeitgeber eine Entgeltaufstockung, die über den in Absatz 1 beschriebenen Umfang hinausgeht, kann er insoweit keine Leistungen des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben beanspruchen. Um die Ausgleichsverpflichtung der Beschäftigten in der Nachpflegephase zu begrenzen dürfen die über das in Absatz 1 bestimmte Maß hinausgehenden Aufstockungsbeträge den Negativsaldo des Wertguthabens nicht erhöhen. Sie können demnach als Zuschussleistung des Arbeitgebers gewährt oder einem positiven Wertguthaben entnommen werden.

Zu Absatz 3

Übernimmt das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben bei einem Zahlungsverzug der Beschäftigten die Prämienzahlungen an die Familienpflegezeitversicherung, so verringert sich der Förderanspruch des Arbeitgebers in selbiger Höhe. Es obliegt dem Arbeitgeber, sich in der vertraglichen Abrede mit den Beschäftigten das Recht auf entsprechende Kürzung des Aufstockungsbetrages vorzubehalten.

Zu Absatz 4

Die Mitteilungspflicht des Arbeitgebers über jede für die Leistungen des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben relevante Änderung in den Verhältnissen vermeidet Überzahlungen des Bundesamtes als Darlehensgeber.

Zu Absatz 5

Bei Betriebsübergang tritt der neue Inhaber in die Rechte und Pflichten aus dem Darlehensvertrag ein.

Zu § 4

Zu Absatz 1

Sinn der Familienpflegezeitversicherung ist, das „Negativ“guthaben gegen das Risiko des Todes sowie der Erwerbs- und Berufsunfähigkeit abzusichern. Die Absicherung erfolgt durch einen vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben zertifizierten Versicherungsvertrag (Familienpflegezeitversicherung). Die Zertifizierung gibt den Betroffenen die erforderliche Rechtssicherheit, dass die Entgeltaufstockung nach § 3 förderfähig ist. Die Zertifizierung setzt voraus, dass der Vertrag Leistungsausschlüsse oder Leistungseinschränkungen nur für solche Krankheiten enthält, für die auch die gesetzliche Krankenversicherung Leistungsbeschränkungen bei Selbstverschulden vorsieht. Nach derzeit geltendem Recht ist dies nach § 52 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V) der Fall, wenn sich Versicherte eine Krankheit vorsätzlich oder bei einem von ihnen begangenen Verbrechen oder vorsätzlichen Vergehen oder durch eine medizinisch nicht indizierte ästhetische Operation, eine Tätowierung oder ein Piercing zugezogen haben. Diese gesetzliche Beschränkung der Vertragsgestaltungsfreiheit ist erforderlich, um das Kostenrisiko für den Bund zu begrenzen, der nach § 8 auf Antrag des Arbeitgebers dessen Ausfallrisiko trägt, wenn weder die Beschäftigten noch die Familienpflegezeitversicherung Leistungen zum Ausgleich des Wertguthabens erbringen. Die Familienpflegezeitversicherung kann aus Vereinfachungsgründen auch als Gruppenversicherungsvertrag, der auf einer rahmenvertraglichen Vereinbarung des Versicherers mit dem Arbeitgeber beruht, ausgestaltet sein.

Da aufgrund der Entgeltaufstockung die Versicherungsleistung die Aufwendungen des Arbeitgebers decken soll, ist diesem ein unwiderrufliches Bezugsrecht einzuräumen. Um eine Gefährdung des Versicherungsschutzes aufgrund von Verzug mit der Prämienzahlung auszuschließen, hat der Arbeitgeber das Recht, mit der Prämienzahlung in Vorlage zu treten. Hierzu hat der Versicherer den Arbeitgeber in Textform über die Bestimmung einer Zahlungsfrist gegenüber dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin zu informieren und dem Arbeitgeber eine eigene Zahlungsfrist von mindestens einem Monat einzuräumen.

Zu Absatz 2

Da der Bund mit der Darlehensgewährung an den Arbeitgeber dessen Ausfallrisiko übernimmt, muss das Bezugsrecht an der Familienpflegezeitversicherung auf das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben übergehen. Dasselbe gilt für die Möglichkeit, den gefährdeten Versicherungsschutz durch Ausgleich des Prämienrückstandes zu sichern.

Zu § 5

Die Vorschrift legt den Beginn der Rückzahlungspflicht für das Darlehen fest.

Zu § 6

Die Vorschrift legt das Ende der Förderfähigkeit der Familienpflegezeit fest. Der Übergangszeitraum von zwei Monaten stellt sicher, dass den Beschäftigten zum Beispiel bei einem notwendigen Übertritt des nahen Angehörigen in die stationäre Pflege ein angemessener Zeitraum zur Begleitung der Eingewöhnungsphase verbleibt.

Satz 2 legt fest, dass die Voraussetzungen einer förderfähigen Familienpflegezeit auch entfallen, wenn die Beschäftigten den Mindestumfang der wöchentlichen Arbeitszeit aufgrund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Bestimmungen unterschreiten. Lediglich die Unterschreitung des Mindestarbeitsumfangs infolge der Einführung von Kurzarbeit lässt die Förderfähigkeit unberührt.

Zu § 7

Die Vorschrift enthält einen öffentlich-rechtlichen Erstattungsanspruch gegen Beschäftigte, die ihren Mitteilungspflichten nicht nachgekommen sind und dadurch unrechtmäßige Zahlungen des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben bewirkt haben.

Zu § 8

Zu Absatz 1

Um wirtschaftlichem Schaden der Arbeitgeber durch einen nicht erfolgten Ausgleich des „negativen“ Wertguthabens vorzubeugen, haben Arbeitgeber gegenüber dem Bundesamt für

Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben einen Anspruch auf Erlass der Rückzahlungsforderungen, wenn Beschäftigte mit der Rückzahlung in Verzug geraten. Der Anspruch setzt eine erfolglose Mahnung mit Fristsetzung von zwei Wochen voraus; damit wird sichergestellt, dass der Bund nur dann eintritt, wenn tatsächlich von Zahlungsverweigerung oder Zahlungsunfähigkeit der Beschäftigten ausgegangen werden kann.

Zu Absatz 2

Wenn der Arbeitgeber trotz Vorliegens der Voraussetzungen den Förderanspruch des § 3 nicht geltend gemacht hat, hat er – wenn Beschäftigte mit der Rückzahlung in Verzug geraten – Anspruch auf Übernahme der Rückzahlungsverpflichtung durch das Bundesamt.

Zu Absatz 3

Soweit die Rückzahlung des Darlehens nach Absatz 1 erlassen wurde oder das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben die Ratenzahlungen der Beschäftigten nach Absatz 2 übernommen hat, gehen die Rückzahlungsforderungen des Arbeitgebers gegenüber den Beschäftigten auf das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben über.

Zu § 9

Zu Absatz 1

Die Vorschrift stellt klar, dass Zahlungszeitraum und Ratenhöhe zum Ausgleich des „negativen“ Wertguthabens sich außer bei der Einführung von Kurzarbeit nicht verändern, wenn die Arbeitszeit in der Nachpflegephase aufgrund anderer Vorschriften reduziert wird.

Zu Absatz 2

Für den Fall möglicher Leistungsstörungen trifft Absatz 2 folgende Regelungen:

1. Der Anspruch auf Ausgleich des „negativen“ Wertguthabens besteht nicht, wenn der Arbeitgeber das Beschäftigungsverhältnis aus nicht verhaltensbedingten Gründen kündigt; dieser Forderungsausschluss gilt aber nur insoweit, als der Arbeitgeber nicht gegen Forderungen der Beschäftigten – etwa aus einem Abfindungsanspruch – aufrechnen kann.
2. Der Anspruch des Arbeitgebers auf Ausgleich des „negativen“ Wertguthabens besteht fort, wenn die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer den Arbeitsplatz kündigt oder aus verhaltensbedingten Gründen gekündigt wird, ohne dass das Wertguthaben auf einen neuen

Arbeitgeber übertragen wird. Soweit die Möglichkeit der Aufrechnung insbesondere gegen Abfindungsansprüche besteht, ist der Ausgleichsanspruch mit dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses fällig; im Übrigen haben die Beschäftigten die Ausgleichszahlungen in Raten zu erbringen, deren Höhe den Raten nach Absatz 1 entspricht. Gleiches gilt im Falle eines Aufhebungsvertrages.

3. Eventuelle Leistungen der Versicherung zum Ausgleich des „negativen“ Wertguthabens gehen der Rückzahlungspflicht der Beschäftigten vor.

Zu Absatz 3

Satz 1 stellt sicher, dass den Beschäftigten aus der Inanspruchnahme der Familienpflegezeit keine Nachteile bei der Kündigung des Arbeitsverhältnisses erwachsen. Damit Arbeitgeber bei betriebsbedingten Kündigungen im Rahmen der Sozialauswahl nicht zur Kündigung der in der Familienpflegezeit oder der Nachpflegephase befindlichen Beschäftigten verpflichtet werden können und infolge dessen ihren Anspruch auf Rückzahlung der Entgeltaufstockung nach § 9 Absatz 2 Satz 3 ganz oder teilweise verlieren, erlaubt ihnen Satz 2, diese Beschäftigten nicht in die Sozialauswahl einzubeziehen sondern weiter zu beschäftigen.

Zu Absatz 4

Die Regelungen zu den aus Vertretungsgründen geschlossen befristeten Verträgen und die Begriffsbestimmungen im Pflegezeitgesetz gelten entsprechend für die Familienpflegezeit.

Zu § 10

Die Vorschrift regelt den Inhalt der Zertifizierung sowie das zugehörige Verwaltungsverfahren. Die Zertifizierung bestätigt ausschließlich die Übereinstimmung des Vertrages mit den in § 4 Absatz 1 genannten Anforderungen an die Familienpflegezeitversicherung. Die Zertifizierungsstelle übernimmt insbesondere keine Gewähr für die Richtigkeit und Angemessenheit der Kalkulationsgrundlagen des Versicherers.

Zu § 11

Die Vorschrift regelt das Verfahren zur Gewährung der Leistungen des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben zur Förderung der Familienpflegezeit.

Aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung sieht Absatz 2 vor, dass eine Anpassung der monatlichen Festbeträge nur dann erfolgt, wenn sich das berücksichtigungsfähige regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt um mindestens 10 Euro verändert.

Zu § 12

Zur Festlegung des näheren Verwaltungsverfahrens zur staatlichen Förderung und zur Zertifizierung durch das dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) nachgeordnete Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben wird das BMFSFJ ermächtigt, allgemeine Verwaltungsvorschriften zu erlassen.

Zu § 13

Die Bußgeldvorschriften dienen der Durchsetzung der mit diesem Gesetz begründeten Mitteilungspflichten.

Zu Artikel 2 (Änderung des Pflegezeitgesetzes)

Im Anschluss an eine Familienpflegezeit kann Pflegezeit nur dann genommen werden, wenn die Verpflichtung zum Ausgleich des Wertguthabens erfüllt und die Nachpflegezeit beendet ist.

Zu Artikel 3 Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

Bei der Ermittlung des Bemessungszeitraums für den Anspruch auf Arbeitslosengeld bleiben Zeiten der Inanspruchnahme einer Familienpflegezeit außer Betracht; die Familienpflegezeit wird insoweit in die bereits für die Pflegezeit bestehende Regelung einbezogen.

Zu Artikel 4 (Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch)

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu § 3 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe b des Familienpflegezeitgesetzes.

Zu Artikel 5 (Inkrafttreten)

Die Vorschrift regelt das Inkrafttreten.

C. Finanzielle Auswirkungen

1. Sozialversicherungssysteme insgesamt

Da die Familienpflegezeit die Beibehaltung der Erwerbstätigkeit und den Wiedereinstieg in eine Vollzeiterwerbstätigkeit vorsieht, entfallen bisherige pflegebedingte Beitragsausfälle während der Pflegezeit. Gleichzeitig werden friktionsbedingte Beitragsausfälle ausgeschlossen.

2. Soziale Pflegeversicherung

Familienpflegezeit setzt Anreize zur ambulanten Pflege und verringert die Anreize zur stationären Versorgung. Dadurch entstehen Entlastungen bei den Leistungsausgaben der sozialen Pflegeversicherung.

Zahlungen für eventuelle Mindestbeiträge der pflegenden Angehörigen zur gesetzlichen Krankenversicherung entfallen durch die Beibehaltung der Erwerbstätigkeit.

Die individuellen Beiträge zur Rentenversicherung für pflegende Angehörige bleiben in bisherigem Umfang erhalten. Mehrbelastungen für die soziale Pflegeversicherung können nur dann entstehen, wenn sich die Zahl der Pflegepersonen zulasten der stationären Pflege erhöht. Durch die Unterschiede zwischen ambulanten und stationären Leistungen der Pflegeversicherung werden die Mehrleistungen der Rentenversicherung durch Einsparungen in den Leistungsausgaben überkompensiert.

Insgesamt bewirkt das Gesetz wegen der zu erwartenden Entlastungen bei den Leistungsausgaben dauerhafte Einsparungen im Bereich der sozialen Pflegeversicherung.

3. Bundesagentur für Arbeit

Von Belastungen der Bundesagentur für Arbeit durch die Einführung der Familienpflegezeit ist nicht auszugehen. Zwar entstehen durch die Inanspruchnahme der Familienpflegezeit Beitragsmindereinnahmen für diejenigen Personen, die ohne das neue Instrument weiterhin vollzeiterwerbstätig gewesen wären. Dem stehen aber Beitragsmehreinnahmen für den Personenkreis gegenüber, der nach dem bisherigen Recht die Erwerbstätigkeit aufgeben hätte.

4. Länder und Gemeinden

In dem Ausmaß, wie die Familienpflegezeit die Pflegezeit substituiert, entstehen Entlastungen für die Träger der Grundsicherung.

5. Bund

Für den Haushalt des Bundes ergeben sich im Bereich der Refinanzierung der Entgeltaufstockung durch das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben geringe Belastungen.

Nach den vorliegenden Statistiken werden etwa 59,7 Prozent der ambulant Pflegebedürftigen von Personen im erwerbsfähigen Alter (unter 65 Jahren) gepflegt. Von diesen sind 17,6 Prozent vollzeit- und 21,6 Prozent teilzeiterwerbstätig. Da eine Inanspruchnahme der Familienpflegezeit erst ab einem Arbeitsumfang von über 50 Prozent möglich ist, wird für diese Teilzeiterwerbstätigen ein Pflegepotenzial von 70 Prozent unterstellt. Bezogen auf die Gesamtzahl der ambulant Pflegebedürftigen ergeben sich etwa 150 000 Vollzeitbeschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen sowie 130 000 Teilzeitbeschäftigte.

Die Familienpflegezeit steht allen Unternehmen offen, dennoch ist bei kleinen Unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten von einer geringeren Inanspruchnahme auszugehen. Da dort etwa 27 Prozent der Beschäftigten arbeiten und hier nur von einem Nutzungspotenzial von 20 Prozent ausgegangen werden kann, reduziert sich das Nachfragepotenzial der Familienpflegezeit auf 118 000 Vollzeitbeschäftigte und 102 000 Teilzeitbeschäftigte.

Nach derzeitigem Kenntnisstand würden über 40 Prozent der Unternehmen die Familienpflegezeit bei sich einführen. Allerdings ist davon auszugehen, dass dieser Anteil nicht ad hoc sondern erst mittelfristig erreicht wird. Es ist daher davon auszugehen, dass im ersten Jahr 5 Prozent der Unternehmen die Familienpflegezeit anbieten. Der Anteil steigert sich jedes Jahr um weitere 5 Prozentpunkte. Von den dort Beschäftigten mit pflegebedürftigen Angehörigen werden nach derzeitigen Schätzungen im ersten Jahr 15 Prozent, im zweiten Jahr 20 Prozent, im dritten Jahr 25 Prozent und so weiter die Familienpflegezeit nutzen (langfristig 45 Prozent).

Unter der Annahme durchschnittlicher Arbeits- und Zinskosten entstehen für die Bereitstellung der Kreditlinie zur Refinanzierung der Arbeitgeber und des Kreditausfallsrisikos aufgrund von Privatinsolvenz Aufwendungen von im ersten Jahr rund 0,3 Millionen Euro, im zweiten Jahr knapp 1 Million Euro, im dritten Jahr 1,5 Millionen Euro und langfristig 8 Millionen Euro.

8. Unternehmenssektor/Arbeitgeber

Die Einführung der Familienpflegezeit zieht keine direkten Mehrbelastungen für Arbeitgeber nach sich, da Entgeltaufstockungen zinslos refinanziert werden können. Geringfügige administrative Mehrbelastungen können dadurch entstehen, dass Wertguthaben für die Familienpflegezeit neu eingerichtet oder Arbeitsabläufe neu organisiert werden. Der mit der Familienpflegezeit einher gehende Erhalt der Kenntnisse und Fähigkeiten der Beschäftigten über die Dauer der Pflegezeit sowie die damit verstärkte Bindung der Beschäftigten an das Unternehmen überkompensieren diesen Effekt.

D. Kosten- und Preiswirkungsklausel

Wegen des im Verhältnis zum Bruttoinlandsprodukt geringen Umfangs der finanziellen Auswirkungen der Reformmaßnahmen ergeben sich keine Auswirkungen auf das Verbraucherpreisniveau.

F. Bürokratiekosten

Der vorliegende Gesetzentwurf erweitert zwei bereits im Pflegezeitgesetz bestehende Informationspflichten zur Pflegezeit auf die Familienpflegezeit und führt drei neue Informationspflichten ein.

1. Bürokratiekosten der Wirtschaft:

Es werden zwei neue Informationspflichten für die Wirtschaft eingeführt. Die erste betrifft die Arbeitgeber und dort die Mitteilung an das Bundesamt über eine vorzeitige Beendigung der förderfähigen Familienpflegezeit. Die zweite steht im Zusammenhang mit der

Familienpflegezeitversicherung und betrifft die Meldepflicht für den Versicherer im Falle der Bestimmung einer Zahlungsfrist bei Prämienrückstand.

2. Bürokratieaufwand der Verwaltung:

Es entsteht eine neue Informationspflicht für die Verwaltung in Gestalt der Mitteilung der Darlehensgewährung an den Versicherer.

3. Bürokratieaufwand der Bürgerinnen und Bürger:

Für Bürgerinnen und Bürger wird eine neue Informationspflicht eingeführt. Sie betrifft die vorzeitige Beendigung der Pflege des nahen Angehörigen.

G. Vereinbarkeit mit EU-Recht

Der Gesetzentwurf hat keinen Bezug zum Recht der Europäischen Union.