

Gesetzentwurf
der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

A. Problem und Ziel

In Deutschland sind derzeit rund 2,63 Millionen Menschen pflegebedürftig. Davon werden rund 1,85 Millionen ambulant versorgt und von diesen rund zwei Drittel ausschließlich durch Angehörige. Es ist zu erwarten, dass angesichts der kontinuierlich zunehmenden Zahl der Pflegebedürftigen in unserer Gesellschaft immer mehr Frauen und Männer vor der Aufgabe stehen, sich innerhalb der Familie aktiv in die Pflege einzubringen.

Wegen einer familiären Pflegesituation müssen viele Menschen ihren Alltag grundlegend verändern; sie müssen oft kurzfristig eine erforderliche professionelle Unterstützung organisieren oder auch selbst für längere Zeit die häusliche Pflege übernehmen. Dies stellt die betreuenden Personen insbesondere dann vor große Herausforderungen, wenn sie berufstätig sind. Vor allem Frauen sind von dieser Mehrbelastung betroffen. Denn nach wie vor wird die familiäre Pflege vorwiegend von Frauen geleistet. Sie übernehmen als Mütter Verantwortung für ihre Kinder, sie stehen mitten im Berufsleben und pflegen als Töchter ihre Mutter oder ihren Vater.

Da der Anteil der Pflegepersonen, die zugleich erwerbstätig sind, in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen ist und weiter steigen wird, müssen sich auch die Arbeitgeber auf die Doppelbelastung von Pflege und Beruf stärker einstellen. Dazu gehört nicht zuletzt, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die zusätzliche Aufgabe der Pflege ihrer Angehörigen Wertschätzung erfahren und Rahmenbedingungen vorfinden, um neben der Erwerbsarbeit die Angehörigenpflege bewältigen zu können.

Die meisten pflegenden Angehörigen benötigen in der Lebensphase, in der sie Familie, Pflege und Beruf vereinbaren müssen, vor allem mehr zeitliche Flexibilität. Angesichts der hohen Bereitschaft, Pflegeaufgaben für Familienangehörige wahrzunehmen, ist es eine wichtige gesellschaftspolitische Aufgabe, für Beschäftigte die Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit zu verbessern. Dies entspricht zudem den Erfordernissen des demografischen Wandels und trägt zur Umsetzung der Demografiestrategie der Bundesregierung bei.

B. Lösung

Die Möglichkeiten, die das Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) und das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bieten, werden gemeinsam weiterentwickelt. Dazu gehört insbesondere die Einführung des Rechtsanspruchs auf Familienpflegezeit. Beschäftigte, die Pflegezeit oder Familienpflegezeit in Anspruch nehmen, werden zugleich einen Anspruch auf finanzielle Förderung (zinsloses Darlehen) zur bes-

seren Bewältigung des Lebensunterhalts während der Freistellung, die mit einer Gehaltsreduzierung verbunden ist, haben. Die bis zu zehntägige Auszeit für Angehörige, die kurzfristig Zeit für die Organisation einer neuen Pflegesituation benötigen, wird aufbauend auf der geltenden gesetzlichen Regelung mit einer Lohnersatzleistung (Pflegeunterstützungsgeld) gekoppelt.

C. Alternativen

Keine.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

1. Familienpflegezeit und Pflegezeit

Unter Zugrundelegung der durchschnittlichen Darlehenshöhen für die Arbeitgeberdarlehen nach dem geltenden Familienpflegezeitgesetz entstehen dem Bund für die Bereitstellung der zinslosen Darlehen an die Beschäftigten in Familienpflegezeit oder Pflegezeit sowie für die Absicherung des Kreditausfallrisikos durch Erlöschen und Teilerlass aufgrund von Härtefallregelungen Ausgaben von rund 1,3 Millionen Euro im ersten Jahr. In Abhängigkeit von der Inanspruchnahme steigen die Ausgaben (abzüglich der Darlehensrückzahlung) im Finanzplanungszeitraum auf bis zu 9,4 Millionen Euro an.

Die Mehrausgaben des Bundes für die Bereitstellung der zinslosen Darlehen sowie für die Absicherung des Kreditausfallrisikos werden durch Einsparungen vollständig innerhalb der geltenden Haushalts- und Finanzplanansätze des Einzelplans des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gedeckt.

Durch die Änderungen des FPfZG und des PflegeZG kann es in der Sozialversicherung insgesamt zu Beitragsmindereinnahmen kommen, soweit pflegende Angehörige, die ohne die Neuregelung ihre Arbeitszeit nicht reduziert hätten, Familienpflegezeit oder Pflegezeit in Anspruch nehmen. Umgekehrt ergeben sich Beitragsmehreinnahmen für pflegende Angehörige, die sonst ihre Erwerbstätigkeit zugunsten der Angehörigenpflege aufgegeben hätten. Da der Umfang der zu erwartenden Reduktion der Arbeitszeit nur schwer abschätzbar ist und auch belastbare Annahmen zur Anzahl der Pflegenden, die ihre Erwerbstätigkeit ansonsten aufgegeben hätten, nicht vorliegen, ist der Saldo beider Effekte ohne weitere Erkenntnisse nicht zu quantifizieren. Nimmt man jedoch modellhaft an, dass bei allen Inanspruchnahmen die Beschäftigten ihre Arbeitszeit im größtmöglichen Umfang reduzieren und es keine positiven Beschäftigungseffekte gibt, können der Sozialversicherung maximal jährliche Mindereinnahmen im mittleren einstelligen Millionenbereich entstehen.

Für die Kommunen – und in geringerem Umfang auch für den Bund – können sich in der Grundsicherung für Arbeitsuchende geringe, nicht bezifferbare Mehrausgaben ergeben. Diesbezüglicher etwaiger Mehrbedarf, soweit er auf den Bund entfällt, wird im Einzelplan des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales innerhalb der geltenden Haushalts- und Finanzplanansätze aufgefangen.

2. Pflegeunterstützungsgeld

Die finanziellen Auswirkungen des Pflegeunterstützungsgeldes sind schwer abzuschätzen, da insbesondere das mögliche Inanspruchnahmeverhalten unbekannt ist. Die Inanspruchnahme der Regelung zur kurzzeitigen Arbeitsverhinderung kommt insbesondere für erwerbstätige Hauptpflegepersonen zu Beginn der Pflegebedürftigkeit in Frage. Bei rund 744 000 jährlichen Neuzugängen in die Leistungen der Pflegeversicherung sind laut der Studie „Wirkungen des Pflege-Weiterentwicklungsgesetzes“ etwa 357 000 Hauptpflege-

personen mehr als geringfügig beschäftigt und können vor allem für die Inanspruchnahme der Regelung zur kurzzeitigen Arbeitsverhinderung in Betracht kommen. Es wird unterstellt, dass durch die Lohnersatzleistung bis zu 50 Prozent dieser Personen die Auszeit in Anspruch nehmen. Nicht in allen Fällen dürfte allerdings der Gesamtzeitraum von zehn Tagen für die Organisation der Pflege notwendig sein. Bei einer geschätzten Zahl von unter 200 000 Fällen je Jahr und einer durchschnittlichen Inanspruchnahmezeit von weniger als zehn Tagen dürften die Mehrausgaben höchstens 100 Millionen Euro betragen. Davon entfallen 94 Millionen Euro auf die soziale Pflegeversicherung. Hinzu könnten Beitragsausfälle in der Größenordnung von etwa 2 Millionen Euro je Jahr kommen.

Die Finanzierung wird im Entwurf eines Fünften Gesetzes zur Änderung des Elften Buches Sozialgesetzbuch ausgewiesen.

3. Kinderkrankengeld

Die Neuregelung der Bemessung von Beiträgen beim Bezug von Kinderkrankengeld (Nichtberücksichtigung von Einmalzahlungen bei der Ermittlung der Beitragsbemessungsgrundlage) führt zu jährlichen Beitragsmindereinnahmen in der gesetzlichen Rentenversicherung von rund drei Millionen Euro und in der Arbeitsförderung sowie in der sozialen Pflegeversicherung von jeweils weniger als einer Million Euro.

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

1. Familienpflegezeit und Pflegezeit

Langfristig ist für Bürgerinnen und Bürger ein jährlicher Zeitaufwand von rund 27 800 Stunden sowie ein jährlicher Sachaufwand von etwa 18 800 Euro zu erwarten.

2. Pflegeunterstützungsgeld

Die Beantragung des Pflegeunterstützungsgeldes führt bei den Bürgerinnen und Bürgern zu einem Erfüllungsaufwand von rund 288 000 Euro und rund 90 000 Stunden im Jahr.

3. Kinderkrankengeld

Die Neuregelung des Kinderkrankengeldes nach § 45 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V) verändert den Erfüllungsaufwand für die Bürgerinnen und Bürger nicht.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

1. Familienpflegezeit und Pflegezeit

Der jährliche Erfüllungsaufwand der Wirtschaft ändert sich langfristig auf rund 335 000 Euro. Davon entfallen circa 93 000 Euro auf Bürokratiekosten. Der jährliche Erfüllungsaufwand ist in den Jahren bis zur vollen Wirksamkeit der Gesetzesänderungen deutlich niedriger anzusetzen.

Im Gegenzug wird die Wirtschaft durch die Abschaffung bereits bestehender Vorgaben in nicht zu quantifizierendem Umfang entlastet.

2. Pflegeunterstützungsgeld

Die organisatorischen und technischen Umstellungen bei der privaten Versicherungswirtschaft führen bei den privaten Versicherungsunternehmen zu einem einmaligen Erfüllungsaufwand von rund 118 000 Euro sowie einem fortlaufenden jährlichen Erfüllungsaufwand von rund 167 000 Euro. Für die Arbeitgeber der Beschäftigten beträgt der fortlaufende jährliche Erfüllungsaufwand rund 1,2 Millionen Euro.

3. Kinderkrankengeld

Nach der Neuregelung des Kinderkrankengeldes nach § 45 SGB V reduziert sich der Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft um rund 10 Millionen Euro.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

1. Familienpflegezeit und Pflegezeit

Der langfristige jährliche Erfüllungsaufwandssaldo bei der Verwaltung beträgt circa 305 000 Euro. Der jährliche Erfüllungsaufwand für die Verwaltung ist in den Jahren bis zur vollen Wirksamkeit der Gesetzesänderungen deutlich niedriger anzusetzen.

Die Einrichtung des Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend verursacht durch die Abhaltung der Beiratssitzungen und die Abfassung der alle vier Jahre zu erstellenden Berichte zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf jährliche Aufwendungen in Höhe von rund 31 000 Euro.

Der Mehrbedarf an Sach- und Personalmitteln wird finanziell und stellenmäßig im jeweiligen Einzelplan innerhalb der geltenden Haushalts- und Finanzplanansätze ausgeglichen.

2. Pflegeunterstützungsgeld

Die technischen und organisatorischen Anpassungen, über die die Pflegekassen die Versicherten informieren müssen, führen zu einem einmaligen Erfüllungsaufwand von rund 314 000 Euro. Der finanzielle Aufwand der Rentenversicherungsträger für die technische und organisatorische Umsetzung beträgt einmalig etwa 560 000 Euro.

3. Kinderkrankengeld

Nach der Neuregelung des Kinderkrankengeldes nach § 45 SGB V reduziert sich der Erfüllungsaufwand für die Krankenkassen jährlich um rund 10 Millionen Euro.

F. Weitere Kosten

Für die private Pflege-Pflichtversicherung ergeben sich aus der Zahlung des Pflegeunterstützungsgeldes entsprechend dem Verhältnis der Zahl der Pflegebedürftigen zur sozialen Pflegeversicherung unter Berücksichtigung von Beihilfetarifen Finanzwirkungen, die rund drei Prozent der Finanzwirkungen für die soziale Pflegeversicherung entsprechen. Dies sind rund 2,8 Millionen Euro.

Eine Kostenbelastung der Unternehmen und Betriebe, die über den oben dargestellten Erfüllungsaufwand hinausgeht, kann durch die Einführung der geplanten Gesetzesänderungen nicht festgestellt werden. Auswirkungen auf Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND

Berlin, 10. November 2014

DIE BUNDESKANZLERIN

An den
Präsidenten des
Deutschen Bundestages
Herrn Prof. Dr. Norbert Lammert
Platz der Republik 1
11011 Berlin

Sehr geehrter Herr Präsident,

hiermit übersende ich den von der Bundesregierung beschlossenen

Entwurf eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie,
Pflege und Beruf

mit Begründung und Vorblatt (Anlage 1).

Ich bitte, die Beschlussfassung des Deutschen Bundestages herbeizuführen.

Federführend ist das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend.

Die Stellungnahme des Nationalen Normenkontrollrates gemäß § 6 Absatz 1 NKRG ist als Anlage 2 beigefügt.

Der Bundesrat hat in seiner 927. Sitzung am 27. November 2014 gemäß Artikel 76 Absatz 2 des Grundgesetzes beschlossen, zu dem Gesetzentwurf wie aus Anlage 3 ersichtlich Stellung zu nehmen.

Die Gegenäußerung der Bundesregierung zu der Stellungnahme des Bundesrates wird nachgereicht.

Mit freundlichen Grüßen
Dr. Angela Merkel

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Entwurf eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Familienpflegezeitgesetzes

Das Familienpflegezeitgesetz vom 6. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2564) wird wie folgt geändert:

1. § 2 wird wie folgt gefasst:

„§ 2

Familienpflegezeit

(1) Beschäftigte sind von der Arbeitsleistung für längstens 24 Monate (Höchstdauer) teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (Familienpflegezeit). Während der Familienpflegezeit muss die verringerte Arbeitszeit wöchentlich mindestens 15 Stunden betragen. Bei unterschiedlichen wöchentlichen Arbeitszeiten oder einer unterschiedlichen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit darf die wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt eines Zeitraums von bis zu einem Jahr 15 Stunden nicht unterschreiten (Mindestarbeitszeit). Der Anspruch nach Satz 1 besteht nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten.

(2) Pflegezeit und Familienpflegezeit dürfen gemeinsam 24 Monate je pflegebedürftigem nahen Angehörigen nicht überschreiten (Gesamtdauer).

(3) Die §§ 5 bis 8 des Pflegezeitgesetzes gelten entsprechend.

(4) Die Familienpflegezeit wird auf Berufsbildungszeiten nicht angerechnet.

(5) Beschäftigte sind von der Arbeitsleistung für längstens 24 Monate (Höchstdauer) teilweise freizustellen, wenn sie einen minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen betreuen. Absatz 1 Satz 2 bis 4 und die Absätze 2 bis 4 gelten entsprechend. Beschäftigte können diesen Anspruch wahlweise statt des Anspruchs auf Familienpflegezeit nach Absatz 1 geltend machen.“

2. Nach § 2 wird folgender § 2a eingefügt:

Inanspruchnahme der Familienpflegezeit

(1) Wer Familienpflegezeit nach § 2 beanspruchen will, muss dies dem Arbeitgeber spätestens acht Wochen vor dem gewünschten Beginn schriftlich ankündigen und gleichzeitig erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang innerhalb der Gesamtdauer nach § 2 Absatz 2 die Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden soll. Dabei ist auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben. Enthält die Ankündigung keine eindeutige Festlegung, ob die oder der Beschäftigte Pflegezeit nach § 3 des Pflegezeitgesetzes oder Familienpflegezeit in Anspruch nehmen will, und liegen die Voraussetzungen beider Freistellungsansprüche vor, gilt die Erklärung als Ankündigung von Pflegezeit. Wird die Familienpflegezeit nach einer Freistellung nach § 3 Absatz 1 oder Absatz 5 des Pflegezeitgesetzes zur Pflege oder Betreuung desselben pflegebedürftigen Angehörigen in Anspruch genommen, muss sich die Familienpflegezeit unmittelbar an die Freistellung nach § 3 Absatz 1 oder Absatz 5 des Pflegezeitgesetzes anschließen. In diesem Fall soll die oder der Beschäftigte möglichst frühzeitig erklären, ob sie oder er Familienpflegezeit in Anspruch nehmen wird; abweichend von Satz 1 muss die Ankündigung spätestens drei Monate vor Beginn der Familienpflegezeit erfolgen. Wird eine Freistellung nach § 3 Absatz 1 oder Absatz 5 des Pflegezeitgesetzes nach einer Familienpflegezeit in Anspruch genommen, ist die Freistellung nach § 3 Absatz 1 oder Absatz 5 des Pflegezeitgesetzes in unmittelbarem Anschluss an die Familienpflegezeit zu beanspruchen und dem Arbeitgeber spätestens acht Wochen vor Beginn der Freistellung nach § 3 Absatz 1 oder Absatz 5 des Pflegezeitgesetzes schriftlich anzukündigen.

(2) Arbeitgeber und Beschäftigte haben über die Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit eine schriftliche Vereinbarung zu treffen. Hierbei hat der Arbeitgeber den Wünschen der Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.

(3) Für einen kürzeren Zeitraum in Anspruch genommene Familienpflegezeit kann bis zur Gesamtdauer nach § 2 Absatz 2 verlängert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Eine Verlängerung bis zur Gesamtdauer kann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Person der oder des Pflegenden aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann.

(4) Die Beschäftigten haben die Pflegebedürftigkeit der oder des nahen Angehörigen durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachzuweisen. Bei in der privaten Pflegepflichtversicherung versicherten Pflegebedürftigen ist ein entsprechender Nachweis zu erbringen.

(5) Ist die oder der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig oder die häusliche Pflege der oder des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar, endet die Familienpflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Der Arbeitgeber ist hierüber unverzüglich zu unterrichten. Im Übrigen kann die Familienpflegezeit nur vorzeitig beendet werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt.

(6) Die Absätze 1 bis 5 gelten entsprechend für die Freistellung von der Arbeitsleistung nach § 2 Absatz 5.“

3. Die §§ 3 bis 10 werden wie folgt gefasst:

Förderung der pflegebedingten Freistellung von der Arbeitsleistung

(1) Für die Dauer der Freistellungen nach § 2 dieses Gesetzes oder nach § 3 des Pflegezeitgesetzes gewährt das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben Beschäftigten auf Antrag ein in monatlichen Raten zu zahlendes zinsloses Darlehen nach Maßgabe der Absätze 2 bis 5. Der Anspruch gilt auch für alle Vereinbarungen über Freistellungen von der Arbeitsleistung, die die Voraussetzungen von § 2 Absatz 1 Satz 1 bis 3 dieses Gesetzes oder des § 3 Absatz 1 Satz 1, Absatz 5 Satz 1 oder Absatz 6 Satz 1 des Pflegezeitgesetzes erfüllen.

(2) Die monatlichen Darlehensraten werden in Höhe der Hälfte der Differenz zwischen den pauschalierten monatlichen Nettoentgelten vor und während der Freistellung nach Absatz 1 gewährt.

(3) Das pauschalierte monatliche Nettoentgelt vor der Freistellung nach Absatz 1 ist das nach der im jeweiligen Kalenderjahr geltenden Verordnung über die pauschalierten Nettoentgelte für das Kurzarbeitergeld maßgebliche Entgelt, bezogen auf das auf den nächsten durch zwanzig teilbaren Euro-Betrag gerundete regelmäßige durchschnittliche monatliche Bruttoarbeitsentgelt ausschließlich der Sachbezüge der letzten zwölf Kalendermonate vor Beginn der Freistellung. Das pauschalierte monatliche Nettoentgelt während der Freistellung ist das nach der im jeweiligen Kalenderjahr geltenden Verordnung über die pauschalierten Nettoentgelte für das Kurzarbeitergeld maßgebliche Entgelt, bezogen auf das auf den nächsten durch zwanzig teilbaren Eurobetrag gerundete Produkt aus der vereinbarten durchschnittlichen monatlichen Stundenzahl während der Freistellung und dem durchschnittlichen Entgelt je Arbeitsstunde. Durchschnittliches Entgelt je Arbeitsstunde ist das Verhältnis des regelmäßigen gesamten Bruttoarbeitsentgelts ausschließlich der Sachbezüge der letzten zwölf Kalendermonate vor Beginn der Freistellung zur arbeitsvertraglichen Gesamtstundenzahl der letzten zwölf Kalendermonate vor Beginn der Freistellung. Bei einem weniger als zwölf Monate vor Beginn der Freistellung bestehenden Beschäftigungsverhältnis verkürzt sich der der Berechnung zugrunde zu legende Zeitraum entsprechend. Für die Berechnung des durchschnittlichen Entgelts je Arbeitsstunde bleiben Mutterschutzfristen, kurzzeitige Arbeitsverhinderungen nach § 2 des Pflegezeitgesetzes und Freistellungen nach § 3 des Pflegezeitgesetzes sowie die Einbringung von Arbeitsentgelt in und die Entnahme von Arbeitsentgelt aus Wertguthaben nach § 7b des Vierten Buches Sozialgesetzbuch außer Betracht.

(4) In den Fällen der Freistellung nach § 3 des Pflegezeitgesetzes ist die monatliche Darlehensrate auf den Betrag begrenzt, der bei einer durchschnittlichen Arbeitszeit während der Familienpflegezeit von 15 Wochenstunden zu gewähren ist.

(5) Abweichend von Absatz 2 können Beschäftigte auch einen geringeren Darlehensbetrag in Anspruch nehmen, wobei die monatliche Darlehensrate mindestens 50 Euro betragen muss.

(6) Das Darlehen ist in der in Absatz 2 genannten Höhe, in den Fällen der Pflegezeit in der in Absatz 4 genannten Höhe, vorrangig vor dem Bezug von bedürftigkeitsabhängigen Sozialleistungen in Anspruch zu nehmen und von den Beschäftigten zu beantragen; Absatz 5 ist insoweit nicht anzuwenden. Bei der Berechnung von Sozialleistungen nach Satz 1 sind die Zuflüsse aus dem Darlehen als Einkommen zu berücksichtigen.

§ 4

Mitwirkungspflicht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber hat dem Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben für bei ihm Beschäftigte den Arbeitsumfang sowie das Arbeitsentgelt vor der Freistellung nach § 3 Absatz 1 zu bescheinigen, soweit dies zum Nachweis des Einkommens aus Erwerbstätigkeit oder der wöchentlichen Arbeitszeit der die Förderung beantragenden Beschäftigten erforderlich ist. Für die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten tritt an die Stelle des Arbeitgebers der Auftraggeber oder Zwischenmeister.

§ 5

Ende der Förderfähigkeit

(1) Die Förderfähigkeit endet mit dem Ende der Freistellung nach § 3 Absatz 1. Die Förderfähigkeit endet auch dann, wenn die oder der Beschäftigte während der Freistellung nach § 2 den Mindestumfang der wöchentlichen Arbeitszeit aufgrund gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Bestimmungen unterschreitet. Die Unterschreitung der Mindestarbeitszeit aufgrund von Kurzarbeit oder eines Beschäftigungsverbotes lässt die Förderfähigkeit unberührt.

(2) Die Darlehensnehmerin oder der Darlehensnehmer hat dem Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben unverzüglich jede Änderung in den Verhältnissen, die für den Anspruch nach § 3 Absatz 1 erheblich sind, mitzuteilen, insbesondere die Beendigung der häuslichen Pflege der oder des nahen Angehörigen, die Beendigung der Betreuung nach § 2 Absatz 5 dieses Gesetzes oder § 3 Absatz 5 des Pflegezeitgesetzes, die Beendigung der Freistellung nach § 3 Absatz 6 des Pflegezeitgesetzes, die vorzeitige Beendigung der Freistellung nach § 3 Absatz 1 sowie die Unterschreitung des Mindestumfangs der wöchentlichen Arbeitszeit während der Freistellung nach § 2 aus anderen als den in Absatz 1 Satz 2 genannten Gründen.

§ 6

Rückzahlung des Darlehens

(1) Im Anschluss an die Freistellung nach § 3 Absatz 1 ist die Darlehensnehmerin oder der Darlehensnehmer verpflichtet, das Darlehen innerhalb von 48 Monaten nach Beginn der Freistellung nach § 3 Absatz 1 zurückzuzahlen. Die Rückzahlung erfolgt in möglichst gleichbleibenden monatlichen Raten in Höhe des im Bescheid nach § 9 festgesetzten monatlichen Betrags jeweils spätestens zum letzten Bankarbeitstag des laufenden Monats. Für die Rückzahlung gelten alle nach § 3 an die Darlehensnehmerin oder den Darlehensnehmer geleisteten Darlehensbeträge als ein Darlehen.

(2) Die Rückzahlung beginnt in dem Monat, der auf das Ende der Förderung der Freistellung nach § 3 Absatz 1 folgt. Das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben kann auf Antrag der Darlehensnehmerin oder des Darlehensnehmers den Beginn der Rückzahlung auf einen späteren Zeitpunkt, spätestens jedoch auf den 25. Monat nach Beginn der Förderung festsetzen, wenn die übrigen Voraussetzungen für den Anspruch nach den §§ 2 und 3 weiterhin vorliegen. Befindet sich die Darlehensnehmerin oder der Darlehensnehmer während des Rückzahlungszeitraums in einer Freistellung nach § 3 Absatz 1, setzt das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben auf Antrag der oder des Beschäftigten die monatlichen

Rückzahlungsraten bis zur Beendigung der Freistellung von der Arbeitsleistung aus. Der Rückzahlungszeitraum verlängert sich um den Zeitraum der Aussetzung.

§ 7

Härtefallregelung

(1) Zur Vermeidung einer besonderen Härte stundet das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben der Darlehensnehmerin oder dem Darlehensnehmer auf Antrag die Rückzahlung des Darlehens, ohne dass hierfür Zinsen anfallen. Als besondere Härte gelten insbesondere der Bezug von Entgeltersatzleistungen nach dem Dritten und dem Fünften Buch Sozialgesetzbuch, Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch und Leistungen nach dem Dritten und Vierten Kapitel des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch oder eine mehr als 180 Tage ununterbrochene Arbeitsunfähigkeit. Eine besondere Härte liegt auch vor, wenn sich die Darlehensnehmerin oder der Darlehensnehmer wegen unverschuldeter finanzieller Belastungen vorübergehend in ernsthaften Zahlungsschwierigkeiten befindet oder zu erwarten ist, dass sie oder er durch die Rückzahlung des Darlehens in der vorgesehenen Form in solche Schwierigkeiten gerät.

(2) Für den über die Gesamtdauer der Freistellungen nach § 2 dieses Gesetzes oder nach § 3 Absätze 1 oder 5 des Pflegezeitgesetzes hinausgehenden Zeitraum, in dem die Pflegebedürftigkeit desselben nahen Angehörigen fortbesteht, die Pflege durch die oder den Beschäftigten in häuslicher Umgebung andauert und die Freistellung von der Arbeitsleistung fortgeführt wird, sind auf Antrag die fälligen Rückzahlungsraten zu einem Viertel zu erlassen (Teildarlehenserlass) und die restliche Darlehensschuld für diesen Zeitraum bis zur Beendigung der häuslichen Pflege auf Antrag zu stunden, ohne dass hierfür Zinsen anfallen, sofern eine besondere Härte im Sinne von Absatz 1 Satz 3 vorliegt.

(3) Die Darlehensschuld erlischt, soweit sie noch nicht fällig ist, wenn die Darlehensnehmerin oder der Darlehensnehmer

1. Leistungen nach dem Dritten und Vierten Kapitel des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch oder Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch ununterbrochen seit mindestens zwei Jahren nach dem Ende der Freistellung bezieht oder
2. verstirbt.

(4) Der Abschluss von Vergleichen sowie die Stundung, Niederschlagung und der Erlass von Ansprüchen richten sich, sofern in diesem Gesetz nicht abweichende Regelungen getroffen werden, nach den §§ 58 und 59 der Bundeshaushaltsordnung.

§ 8

Antrag auf Förderung

(1) Das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben entscheidet auf schriftlichen Antrag über das Darlehen nach § 3 und dessen Rückzahlung nach § 6.

(2) 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.

(3) Der Antrag muss enthalten:

1. Name und Anschrift der oder des das Darlehen beantragenden Beschäftigten,
2. Name, Anschrift und Angehörigenstatus der gepflegten Person,
3. Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit oder im Fall des § 3 Absatz 6 des Pflegezeitgesetzes das dort genannte ärztliche Zeugnis über die Erkrankung des oder der nahen Angehörigen,
4. Dauer der Freistellung nach § 3 Absatz 1 sowie Mitteilung, ob zuvor eine Freistellung nach § 3 Absatz 1 in Anspruch genommen wurde, sowie
5. Höhe, Dauer und Angabe der Zeitabschnitte des beantragten Darlehens.

(4) Dem Antrag sind beizufügen:

1. Entgeltbescheinigungen mit Angabe der arbeitsvertraglichen Wochenstunden der letzten zwölf Monate vor Beginn der Freistellung nach § 3 Absatz 1,
2. in den Fällen der vollständigen Freistellung nach § 3 des Pflegezeitgesetzes eine Bescheinigung des Arbeitgebers über die Freistellung und in den Fällen der teilweisen Freistellung die hierüber getroffene schriftliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und der oder dem Beschäftigten.

§ 9

Darlehensbescheid und Zahlweise

(1) In dem Bescheid nach § 8 Absatz 1 sind anzugeben:

1. Höhe des Darlehens,
2. Höhe der monatlichen Darlehensraten sowie Dauer der Leistung der Darlehensraten,
3. Höhe und Dauer der Rückzahlungsraten und
4. Fälligkeit der ersten Rückzahlungsraten.

Wurde dem Antragsteller für eine vor dem Antrag liegende Freistellung nach § 3 Absatz 1 ein Darlehen gewährt, sind für die Ermittlung der Beträge nach Satz 1 Nummer 3 und 4 das zurückliegende und das aktuell gewährte Darlehen wie ein Darlehen zu behandeln. Der das erste Darlehen betreffende Bescheid nach Satz 1 wird hinsichtlich Höhe, Dauer und Fälligkeit der Rückzahlungsraten geändert.

(2) Die Höhe der Darlehensraten wird zu Beginn der Leistungsgewährung in monatlichen Festbeträgen für die gesamte Förderdauer festgelegt.

(3) Die Darlehensraten werden unbar zu Beginn jeweils für den Kalendermonat ausgezahlt, in dem die Anspruchsvoraussetzungen vorliegen. Monatliche Förderungsbeträge, die nicht volle Euro ergeben, sind bei Restbeträgen bis zu 0,49 Euro abzurunden und von 0,50 Euro an aufzurunden.

Antrag und Nachweis in weiteren Fällen

(1) Das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben entscheidet auch in den Fällen des § 7 auf schriftlichen Antrag, der Name und Anschrift der Darlehensnehmerin oder des Darlehensnehmers enthalten muss.

(2) Die Voraussetzungen des § 7 sind nachzuweisen

1. in den Fällen des Absatzes 1 durch Glaubhaftmachung der dort genannten Voraussetzungen, insbesondere durch Darlegung der persönlichen wirtschaftlichen Verhältnisse oder bei Arbeitsunfähigkeit durch Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung der Darlehensnehmerin oder des Darlehensnehmers,
2. in den Fällen des Absatzes 2 durch Vorlage einer Bescheinigung über die fortbestehende Pflegebedürftigkeit der oder des nahen Angehörigen und die Fortdauer der Freistellung von der Arbeitsleistung sowie Glaubhaftmachung der dort genannten Voraussetzungen, insbesondere durch Darlegung der persönlichen wirtschaftlichen Verhältnisse,
3. in den Fällen des Absatzes 3 durch Vorlage der entsprechenden Leistungsbescheide der Darlehensnehmerin oder des Darlehensnehmers oder durch Vorlage einer Sterbeurkunde durch die Rechtsnachfolger.

(3) Anträge auf Teildarlehenserlass nach § 7 Absatz 2 sind bis spätestens 48 Monate nach Beginn der Freistellungen nach § 2 dieses Gesetzes oder nach § 3 Absätze 1 oder 5 des Pflegezeitgesetzes zu stellen.“

4. Die §§ 11 und 12 werden aufgehoben.
5. § 13 wird § 11 und die Angabe „§ 12“ durch die Wörter „den §§ 8 und 10“ ersetzt.
6. § 14 wird § 12 und Absatz 1 wie folgt gefasst:

„(1) Ordnungswidrig handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

 1. entgegen § 4 Satz 1 eine dort genannte Bescheinigung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erstellt,
 2. entgegen § 5 Absatz 2 eine Mitteilung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig macht, oder
 3. entgegen § 8 Absatz 3 Nummer 4 eine Mitteilung nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig macht.“
7. § 15 wird § 13 und wie folgt gefasst:

„§ 13

Aufbringung der Mittel

Die für die Ausführung dieses Gesetzes erforderlichen Mittel trägt der Bund.“

8. Die folgenden §§ 14 und 15 werden angefügt:

Beirat

(1) Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend setzt einen unabhängigen Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ein.

(2) Der Beirat befasst sich mit Fragen zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, er begleitet die Umsetzung der einschlägigen gesetzlichen Regelungen und berät über deren Auswirkungen. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend kann dem Beirat Themenstellungen zur Beratung vorgeben.

(3) Der Beirat legt dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend alle vier Jahre, erstmals zum 1. Juni 2019, einen Bericht vor und kann hierin Handlungsempfehlungen aussprechen.

(4) Der Beirat besteht aus einundzwanzig Mitgliedern, die vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Bundesministerium für Gesundheit berufen werden. Stellvertretung ist zulässig. Die oder der Vorsitzende und die oder der stellvertretende Vorsitzende werden vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ernannt. Der Beirat setzt sich zusammen aus sechs Vertreterinnen oder Vertretern von fachlich betroffenen Interessenverbänden, je zwei Vertreterinnen oder Vertretern der Gewerkschaften, der Arbeitgeber, der Wohlfahrtsverbände und der Seniorenorganisationen sowie aus je einer Vertreterin oder einem Vertreter der sozialen und der privaten Pflege-Pflichtversicherung. Des Weiteren gehören dem Beirat zwei Wissenschaftlerinnen oder Wissenschaftler mit Schwerpunkt in der Forschung der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf sowie je eine Vertreterin oder ein Vertreter der Konferenz der Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Jugend und Familie, der Konferenz der Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales sowie der kommunalen Spitzenverbände an. Die Besetzung des Beirats muss geschlechterparitätisch erfolgen.

(5) Die Amtszeit der Mitglieder des Beirats und ihrer Stellvertreterinnen oder Stellvertreter beträgt fünf Jahre und kann einmalig um fünf Jahre verlängert werden. Scheidet ein Mitglied oder dessen Stellvertreterin oder Stellvertreter vorzeitig aus, wird für den Rest der Amtszeit eine Nachfolgerin oder ein Nachfolger berufen.

(6) Die Mitglieder des Beirats sind ehrenamtlich tätig. Sie haben Anspruch auf Erstattung ihrer notwendigen Auslagen.

(7) Der Beirat arbeitet auf der Grundlage einer durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zu erlassenden Geschäftsordnung.

§ 15

Übergangsvorschrift

Die Vorschriften des Familienpflegezeitgesetzes in der Fassung vom 6. Dezember 2011 gelten in den Fällen fort, in denen die Voraussetzungen für die Gewährung eines Darlehens nach § 3 Absatz 1 in Verbindung mit § 12 Absatz 1 Satz 1 bis einschließlich 31. Dezember 2014 vorlagen.“

Artikel 2

Änderung des Pflegezeitgesetzes

Das Pflegezeitgesetz vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896) wird wie folgt geändert:

1. Dem § 2 Absatz 3 wird folgender Satz angefügt:

„Ein Anspruch der Beschäftigten auf Zahlung von Pflegeunterstützungsgeld richtet sich nach § 44a Absatz 3 des Elften Buches Sozialgesetzbuch.“

2. § 3 wird wie folgt geändert:

- a) In der Überschrift werden nach dem Wort „Pflegezeit“ die Wörter „und sonstige Freistellungen“ angefügt.

- b) Dem Absatz 3 werden die folgenden Sätze angefügt:

„Enthält die Ankündigung keine eindeutige Festlegung, ob die oder der Beschäftigte Pflegezeit oder Familienpflegezeit nach § 2 des Familienpflegezeitgesetzes in Anspruch nehmen will, und liegen die Voraussetzungen beider Freistellungsansprüche vor, gilt die Erklärung als Ankündigung von Pflegezeit. Beansprucht die oder der Beschäftigte nach der Pflegezeit Familienpflegezeit oder eine Freistellung nach § 2 Absatz 5 des Familienpflegezeitgesetzes zur Pflege oder Betreuung desselben pflegebedürftigen Angehörigen, muss sich die Familienpflegezeit oder die Freistellung nach § 2 Absatz 5 des Familienpflegezeitgesetzes unmittelbar an die Pflegezeit anschließen. In diesem Fall soll die oder der Beschäftigte möglichst frühzeitig erklären, ob sie oder er Familienpflegezeit oder eine Freistellung nach § 2 Absatz 5 des Familienpflegezeitgesetzes in Anspruch nehmen wird; abweichend von Satz 1 muss die Ankündigung spätestens drei Monate vor Beginn der Familienpflegezeit erfolgen. Wird Pflegezeit nach einer Familienpflegezeit oder eine Freistellung nach § 2 Absatz 5 des Familienpflegezeitgesetzes in Anspruch genommen, ist die Pflegezeit in unmittelbarem Anschluss an die Familienpflegezeit oder die Freistellung nach § 2 Absatz 5 des Familienpflegezeitgesetzes zu beanspruchen und abweichend von Satz 1 dem Arbeitgeber spätestens acht Wochen vor Beginn der Pflegezeit schriftlich anzukündigen.“

- c) Die folgenden Absätze 5 bis 7 werden angefügt:

„(5) Beschäftigte sind von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie einen minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen betreuen. Absatz 1 Satz 2 und die Absätze 2 bis 4 gelten entsprechend. Beschäftigte können diesen Anspruch wahlweise statt des Anspruchs auf Pflegezeit nach Absatz 1 geltend machen.“

(6) Beschäftigte sind zur Begleitung eines nahen Angehörigen von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn dieser an einer Erkrankung leidet, die progredient verläuft und bereits ein weit fortgeschrittenes Stadium erreicht hat, bei der eine Heilung ausgeschlossen und eine palliativmedizinische Behandlung notwendig ist und die lediglich eine begrenzte Lebenserwartung von Wochen oder wenigen Monaten erwarten lässt. Beschäftigte haben diese gegenüber dem Arbeitgeber durch ein ärztliches Zeugnis nachzuweisen. Absatz 1 Satz 2, Absatz 3 Satz 1 und 2 und Absatz 4 gelten entsprechend. § 45 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch bleibt unberührt.“

(7) Ein Anspruch auf Förderung richtet sich nach den §§ 3, 4, 5 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 2 sowie den §§ 6 bis 10 des Familienpflegezeitgesetzes.“

3. § 4 wird wie folgt geändert:
 - a) In der Überschrift wird das Wort „Pflegezeit“ durch das Wort „Inanspruchnahme“ ersetzt.
 - b) Nach Absatz 1 Satz 3 wird folgender Satz eingefügt:

„Pflegezeit und Familienpflegezeit nach § 2 des Familienpflegezeitgesetzes dürfen gemeinsam die Gesamtdauer von 24 Monaten je pflegebedürftigem nahem Angehörigen nicht überschreiten.“
 - c) Folgender Absatz 3 wird angefügt:

„(3) Für die Betreuung nach § 3 Absatz 5 gelten die Absätze 1 und 2 entsprechend. Für die Freistellung nach § 3 Absatz 6 gilt eine Höchstdauer von drei Monaten je nahem Angehörigen. Für die Freistellung nach § 3 Absatz 6 gelten Absatz 1 Satz 2, 3 und 5 sowie Absatz 2 entsprechend; bei Inanspruchnahme von Pflegezeit oder einer Freistellung nach § 3 Absatz 5 oder Familienpflegezeit oder einer Freistellung nach § 2 Absatz 5 des Familienpflegezeitgesetzes dürfen die Freistellungen insgesamt 24 Monate je nahem Angehörigen nicht überschreiten.“
4. In § 5 Absatz 1 wird das Wort „Pflegezeit“ durch das Wort „Freistellung“ ersetzt.
5. In § 6 Absatz 1 Satz 1 und Absatz 3 Satz 1 wird jeweils das Wort „Pflegezeit“ durch das Wort „Freistellung“ ersetzt.
6. § 7 Absatz 3 wird wie folgt geändert:
 - a) Der Nummer 1 wird nach dem Wort „Schwiegereltern,“ das Wort „Stiefeltern,“ angefügt.
 - b) In Nummer 2 werden nach dem Wort „eheähnlichen“ die Wörter „oder lebenspartnerschaftsähnlichen“ und nach dem Wort „Geschwister,“ die Wörter „Schwägerinnen und Schwäger,“ eingefügt.

Artikel 3

Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

Das Dritte Buch Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594, 595), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 26 Absatz 2 wird wie folgt geändert:
 - a) In Nummer 2a werden die Wörter „beziehen oder“ durch das Wort „beziehen,“ ersetzt.
 - b) Nach Nummer 2a wird folgende Nummer 2b eingefügt:

„2b. von einer Pflegekasse, einem privaten Versicherungsunternehmen, der Festsetzungsstelle für die Beihilfe oder dem Dienstherrn Pflegeunterstützungsgeld beziehen oder“.

2. § 345 wird wie folgt geändert:

a) Nach Nummer 5a wird folgende Nummer 5b eingefügt:

„5b. die Krankengeld nach § 45 Absatz 1 des Fünften Buches oder Verletzten-
geld nach § 45 Absatz 4 des Siebten Buches in Verbindung mit § 45 Ab-
satz 1 des Fünften Buches beziehen, 80 Prozent des während der Freistel-
lung ausgefallenen, laufenden Arbeitsentgelts oder des der Leistung zugrun-
de liegenden Arbeitseinkommens,“.

b) Nach Nummer 6a wird folgende Nummer 6b eingefügt:

„6b. die als Bezieherinnen oder Bezieher von Pflegeunterstützungsgeld versiche-
rungspflichtig sind, 80 Prozent des während der Freistellung ausgefallenen,
laufenden Arbeitsentgelts,“.

3. Nach § 347 Nummer 6a wird folgende Nummer 6b eingefügt:

„6b. für Personen, die Pflegeunterstützungsgeld beziehen, von den Bezieherinnen
oder Beziehern der Leistung zur Hälfte, soweit sie auf die Leistung entfallen, im
Übrigen

a) von der Pflegekasse, wenn die oder der Pflegebedürftige in der sozialen
Pflegeversicherung versichert ist,

b) vom privaten Versicherungsunternehmen, wenn die oder der Pflegebedürfti-
ge in der privaten Pflege-Pflichtversicherung versichert ist,

c) von der Festsetzungsstelle für die Beihilfe oder dem Dienstherrn und der
Pflegekasse oder dem privaten Versicherungsunternehmen anteilig, wenn
die oder der Pflegebedürftige Anspruch auf Beihilfe oder Heilfürsorge hat
und in der sozialen Pflegeversicherung oder bei einem privaten Versiche-
rungsunternehmen versichert ist;

die Beiträge werden von den Stellen, die die Leistung zu erbringen haben, allein
getragen, wenn das der Leistung zugrunde liegende Arbeitsentgelt auf den Mo-
nat bezogen 450 Euro nicht übersteigt,“.

4. § 349 wird wie folgt geändert:

a) Nach Absatz 4a Satz 1 wird folgender Satz eingefügt:

„Die Beiträge für Bezieherinnen und Bezieher von Pflegeunterstützungsgeld sind
von den Stellen, die die Leistung zu erbringen haben, an die Bundesagentur zu
zahlen.“

b) In Absatz 5 Satz 2 werden nach dem Wort „Pflegezeit“ die Wörter „oder das Pfl-
geunterstützungsgeld“ eingefügt.

Artikel 4

Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch

Das Vierte Buch Sozialgesetzbuch – Gemeinsame Vorschriften für die Sozialversicherung – in der Fassung der Bekanntmachung vom 12. November 2009 (BGBl. I S. 3710, 3973; 2011 I S. 363), das zuletzt durch Artikel 9 des Gesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 7 Absatz 3 wird wie folgt geändert:
 - a) In Satz 3 wird nach dem Wort „Übergangsgeld“ das Wort „, Pflegeunterstützungsgeld“ eingefügt.
 - b) In Satz 4 werden die Wörter „Inanspruchnahme von Pflegezeit im Sinne des“ durch die Wörter „Freistellung nach“ ersetzt.
2. § 7c Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe a wird wie folgt gefasst:

„a) in denen der Beschäftigte eine Freistellung nach § 3 des Pflegezeitgesetzes oder nach § 2 des Familienpflegezeitgesetzes verlangen kann,“.
3. In § 18a Absatz 3 Satz 1 Nummer 1 werden nach dem Wort „Übergangsgeld“ die Wörter „, das Pflegeunterstützungsgeld“ eingefügt.
4. § 23c wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 Satz 1 wird nach dem Wort „Übergangsgeld“ das Wort „, Pflegeunterstützungsgeld“ und nach dem Wort „Übergangsgeld“ das Wort „, Pflegeunterstützungsgeld“ eingefügt.
 - b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 wird nach dem Wort „Übergangsgeld“ das Wort „, Pflegeunterstützungsgeld“ eingefügt.
 - bb) In Satz 5 werden nach den Wörtern „§ 44a des Fünften Buches“ die Wörter „und von Pflegeunterstützungsgeld nach § 44a Absatz 3 des Elften Buches“ eingefügt.

Artikel 5

Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch

Das Fünfte Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Krankenversicherung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 20. Dezember 1988, BGBl. I S. 2477, 2482), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1346) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 8 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) Nummer 2a wird wie folgt gefasst:

„2a. durch Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit während einer Freistellung nach § 3 des Pflegezeitgesetzes oder der Familienpflegezeit nach § 2 des Familienpflegezeitgesetzes; die Befreiung erstreckt sich nur auf die Dauer einer Freistellung oder die Dauer der Familienpflegezeit.“.

bb) In Nummer 3 werden jeweils die Wörter „Pflegezeit oder Familienpflegezeit und Nachpflegephase“ durch die Wörter „einer Freistellung nach § 3 des Pflegezeitgesetzes oder § 2 des Familienpflegezeitgesetzes“ ersetzt.

b) Folgender Absatz 3 wird angefügt:

„(3) Personen, die am [einsetzen: Tag vor Inkrafttreten dieses Gesetzes] von der Versicherungspflicht nach Absatz 1 Nummer 2a befreit waren, bleiben auch für die Dauer der Nachpflegephase nach § 3 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe c des Familienpflegezeitgesetzes in der am [einsetzen: Tag vor Inkrafttreten dieses Gesetzes] geltenden Fassung befreit. Bei Anwendung des Absatzes 1 Nummer 3 steht der Freistellung nach § 2 des Familienpflegezeitgesetzes die Nachpflegephase nach § 3 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe c des Familienpflegezeitgesetzes in der am [einsetzen: Tag vor Inkrafttreten dieses Gesetzes] geltenden Fassung gleich.“

2. § 45 wird wie folgt geändert:

a) Dem Absatz 2 werden die folgenden Sätze angefügt:

„Das Krankengeld nach Absatz 1 beträgt 90 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts aus beitragspflichtigem Arbeitsentgelt der Versicherten, bei Bezug von beitragspflichtigem einmalig gezahltem Arbeitsentgelt (§ 23a des Vierten Buches) in den der Freistellung von Arbeitsleistung nach Absatz 3 vorangegangenen 12 Kalendermonaten 100 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts aus beitragspflichtigem Arbeitsentgelt; es darf 70 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze nach § 223 Absatz 3 nicht überschreiten. Erfolgt die Berechnung des Krankengeldes nach Absatz 1 aus Arbeitseinkommen, beträgt dies 70 Prozent des erzielten regelmäßigen Arbeitseinkommens, soweit es der Beitragsberechnung unterliegt. § 47 Absatz 1 Satz 6 bis 8 und Absatz 4 Satz 3 bis 5 gilt entsprechend.“

b) Absatz 4 Satz 3 wird wie folgt gefasst:

„Absatz 1 Satz 2, Absatz 3 und § 47 gelten entsprechend.“

3. In § 192 Absatz 1 Nummer 2 werden nach dem Wort „genommen“ die Wörter „oder Pflegeunterstützungsgeld bezogen“ eingefügt.

4. Nach § 232a wird folgender § 232b eingefügt:

„§ 232b

Beitragspflichtige Einnahmen der Bezieher von Pflegeunterstützungsgeld

(1) Bei Personen, die Pflegeunterstützungsgeld nach § 44a Absatz 3 des Elften Buches beziehen, gelten 80 Prozent des während der Freistellung ausgefallenen, laufenden Arbeitsentgelts als beitragspflichtige Einnahmen.

(2) Für Personen, deren Mitgliedschaft nach § 192 Absatz 1 Nummer 2 erhalten bleibt, gelten § 226 Absatz 1 Nummer 2 bis 4 und Absatz 2 sowie die §§ 228 bis 231 entsprechend. Die Einnahmen nach § 226 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 bis 4 unterliegen höchstens in dem Umfang der Beitragspflicht, in dem zuletzt vor dem Bezug des Pflegeunterstützungsgeldes Beitragspflicht bestand. Für freiwillige Mitglieder gilt Satz 2 entsprechend.“

5. Dem § 235 Absatz 2 wird folgender Satz angefügt:

„Bei Personen, die Verletztengeld nach § 45 Absatz 4 des Siebten Buches in Verbindung mit § 45 Absatz 1 beziehen, gelten abweichend von Satz 1 als beitragspflichtige Einnahmen 80 Prozent des während der Freistellung ausgefallenen laufenden Arbeitsentgelts oder des der Leistung zugrunde liegenden Arbeitseinkommens.“

6. Nach § 249b wird folgender § 249c eingefügt:

„§ 249c

Tragung der Beiträge bei Bezug von Pflegeunterstützungsgeld

Bei Bezug von Pflegeunterstützungsgeld werden die Beiträge, soweit sie auf das Pflegeunterstützungsgeld entfallen, getragen

1. bei Personen, die einen in der sozialen Pflegeversicherung versicherten Pflegebedürftigen pflegen, von den Versicherten und der Pflegekasse je zur Hälfte,
2. bei Personen, die einen in der privaten Pflege-Pflichtversicherung versicherungspflichtigen Pflegebedürftigen pflegen, von den Versicherten und dem privaten Versicherungsunternehmen je zu Hälfte,
3. bei Personen, die einen Pflegebedürftigen pflegen, der wegen Pflegebedürftigkeit Beihilfeleistungen oder Leistungen der Heilfürsorge und Leistungen einer Pflegekasse oder eines privaten Versicherungsunternehmens erhält, von den Versicherten zur Hälfte und von der Festsetzungsstelle für die Beihilfe oder vom Dienstherrn und der Pflegekasse oder dem privaten Versicherungsunternehmen jeweils anteilig,

im Übrigen von der Pflegekasse, dem privaten Versicherungsunternehmen oder anteilig von der Festsetzungsstelle für die Beihilfe oder dem Dienstherrn und der Pflegekasse oder dem privaten Versicherungsunternehmen. Die Beiträge werden von der Pflegekasse oder dem privaten Versicherungsunternehmen allein oder anteilig von der Festsetzungsstelle für die Beihilfe oder dem Dienstherrn und der Pflegekasse oder dem privaten Versicherungsunternehmen getragen, wenn das dem Pflegeunterstützungsgeld zugrunde liegende monatliche Arbeitsentgelt 450 Euro nicht übersteigt.“

7. Nach § 252 Absatz 2 wird folgender Absatz 2a eingefügt:

„(2a) Die Pflegekassen zahlen für Bezieher von Pflegeunterstützungsgeld die Beiträge nach § 249c Satz 1 Nummer 1 und 3. Die privaten Versicherungsunternehmen, die Festsetzungsstellen für die Beihilfe oder die Dienstherrn zahlen die Beiträge nach § 249c Satz 1 Nummer 2 und 3; der Verband der privaten Krankenversicherung e.V., die Festsetzungsstellen für die Beihilfe und die Dienstherrn vereinbaren mit dem Spitzenverband Bund der Krankenkassen und dem Bundesversicherungsamt Näheres über die Zahlung und Abrechnung der Beiträge.“

Artikel 6

Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch

Das Sechste Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Rentenversicherung – in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Februar 2002 (BGBl. I S. 754, 1404, 3384), das zuletzt durch Artikel 5 des Gesetzes vom 21. Juli 2014 (BGBl. I S. 1133) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 3 Satz 1 Nummer 3 werden das Wort „oder“ durch ein Komma ersetzt und nach dem Wort „Arbeitslosengeld“ die Wörter „oder von der sozialen oder einer privaten Pflegeversicherung Pflegeunterstützungsgeld“ eingefügt.
2. Nach § 166 Absatz 1 Nummer 2d werden die folgenden Nummern 2e und 2f eingefügt:
 - „2e. bei Personen, die Krankengeld nach § 45 Absatz 1 des Fünften Buches oder Verletztengeld nach § 45 Absatz 4 des Siebten Buches in Verbindung mit § 45 Absatz 1 des Fünften Buches beziehen, 80 vom Hundert des während der Freistellung ausgefallenen, laufenden Arbeitsentgelts oder des der Leistung zugrunde liegenden Arbeitseinkommens,
 - 2f. bei Personen, die Pflegeunterstützungsgeld beziehen, 80 vom Hundert des während der Freistellung ausgefallenen, laufenden Arbeitsentgelts,“.
3. § 170 wird wie folgt geändert:
 - a) Dem Absatz 1 Nummer 2 wird folgender Buchstabe e angefügt:
 - „e) Pflegeunterstützungsgeld beziehen, von den Beziehern der Leistung zur Hälfte, soweit sie auf die Leistung entfallen, im Übrigen
 - aa) von der Pflegekasse, wenn der Pflegebedürftige in der sozialen Pflegeversicherung versichert ist,
 - bb) von dem privaten Versicherungsunternehmen, wenn der Pflegebedürftige in der sozialen Pflegeversicherung versicherungsfrei ist,
 - cc) von der Festsetzungsstelle für die Beihilfe oder dem Dienstherrn und der Pflegekasse oder dem privaten Versicherungsunternehmen anteilig, wenn der Pflegebedürftige Anspruch auf Beihilfe oder Heilfürsorge hat und in der sozialen Pflegeversicherung oder bei einem privaten Versicherungsunternehmen versichert ist; ist ein Träger der Rentenversicherung Festsetzungsstelle für die Beihilfe, gelten die Beiträge insoweit als gezahlt; dies gilt auch im Verhältnis der Rentenversicherungsträger untereinander;die Beiträge werden von den Stellen, die die Leistung zu erbringen haben, allein getragen, wenn die Bezieher der Leistung zur Berufsausbildung beschäftigt sind und das der Leistung zugrunde liegende Arbeitsentgelt auf den Monat bezogen 450 Euro nicht übersteigt; Doppelbuchstabe cc gilt entsprechend,“.
 - b) In Absatz 2 Satz 1 wird nach dem Wort „Krankengeld“ das Wort „, Pflegeunterstützungsgeld“ eingefügt.

4. § 176 wird wie folgt geändert:
 - a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
 - aa) In Satz 1 wird nach dem Wort „Krankengeld“ das Wort „, Pflegeunterstützungsgeld“ eingefügt.
 - bb) Nach Satz 1 wird folgender Satz eingefügt:

„Als Leistungsträger gelten bei Bezug von Pflegeunterstützungsgeld auch private Versicherungsunternehmen, Festsetzungsstellen für die Beihilfe und Dienstherrn.“
 - b) Dem Absatz 2 wird folgender Satz angefügt:

„Bei Bezug von Pflegeunterstützungsgeld gilt § 176a entsprechend.“
5. In § 191 Nummer 2 werden nach dem Wort „Leistungsträger“ die Wörter „und für Bezieher von Pflegeunterstützungsgeld die soziale oder private Pflegeversicherung“ angefügt.

Artikel 7

Änderung des Siebten Buches Sozialgesetzbuch

Das Siebte Buch Sozialgesetzbuch – Gesetzliche Unfallversicherung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 7. August 1996, BGBl. I S. 1254), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 19. Oktober 2013 (BGBl. I S. 3836) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 45 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 Nummer 2 wird nach dem Wort „Krankengeld“ das Wort „, Pflegeunterstützungsgeld“ eingefügt.
 - b) Absatz 4 wird wie folgt gefasst:

„(4) Im Fall der Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege eines durch einen Versicherungsfall verletzten Kindes gilt § 45 des Fünften Buches entsprechend mit der Maßgabe, dass

 1. das Verletztengeld 100 Prozent des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts aus beitragspflichtigem Arbeitsentgelt beträgt und
 2. das Arbeitsentgelt bis zu einem Betrag in Höhe des 450. Teils des Höchstjahresarbeitsverdienstes zu berücksichtigen ist.

Erfolgt die Berechnung des Verletztengeldes aus Arbeitseinkommen, beträgt dies 80 Prozent des erzielten regelmäßigen Arbeitseinkommens bis zu einem Betrag in Höhe des 450. Teils des Höchstjahresarbeitsverdienstes.“
2. In § 47 Absatz 4 wird nach dem Wort „Krankengeld“ das Wort „, Pflegeunterstützungsgeld“ eingefügt.

Artikel 8

Änderung des Elften Buches Sozialgesetzbuch

Das Elfte Buch Sozialgesetzbuch – Soziale Pflegeversicherung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 26. Mai 1994, BGBl. I S. 1014, 1015), das zuletzt durch Artikel 6 des Gesetzes vom 21. Juli 2014 (BGBl. I S. 1133) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht werden der Angabe zu § 44a die Wörter „und kurzzeitiger Arbeitsverhinderung“ angefügt.
2. In § 28 Absatz 1 Nummer 11 werden nach dem Wort „Pflegezeit“ die Wörter „und kurzzeitiger Arbeitsverhinderung“ eingefügt.
3. § 44a wird wie folgt geändert:
 - a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„§ 44a

Zusätzliche Leistungen bei Pflegezeit und kurzzeitiger Arbeitsverhinderung“.

- b) Die folgenden Absätze 3 bis 7 werden angefügt:

„(3) Für kurzzeitige Arbeitsverhinderung nach § 2 des Pflegezeitgesetzes haben Beschäftigte im Sinne des § 7 Absatz 1 des Pflegezeitgesetzes, die für diesen Zeitraum keine Entgeltfortzahlung von ihrem Arbeitgeber und kein Kranken- oder Verletztengeld bei Erkrankung oder Unfall eines Kindes nach § 45 des Fünften Buches oder nach § 45 Absatz 4 des Siebten Buches beanspruchen können, Anspruch auf einen Ausgleich für entgangenes Arbeitsentgelt (Pflegeunterstützungsgeld) für bis zu zehn Arbeitstage. Das Pflegeunterstützungsgeld wird auf Antrag, der unverzüglich zu stellen ist, unter Vorlage der ärztlichen Bescheinigung nach § 2 Absatz 2 Satz 2 des Pflegezeitgesetzes von der Pflegekasse oder dem Versicherungsunternehmen des pflegebedürftigen nahen Angehörigen gewährt. Für die Höhe des Pflegeunterstützungsgeldes gilt § 45 Absatz 2 Satz 3 bis 5 des Fünften Buches entsprechend.

(4) Beschäftigte, die Pflegeunterstützungsgeld nach Absatz 3 beziehen, erhalten für die Dauer des Leistungsbezuges von den in Absatz 3 bezeichneten Organisationen auf Antrag Zuschüsse zur Krankenversicherung. Zuschüsse werden gewährt für eine Versicherung bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen, eine Versicherung bei der Postbeamtenkrankenkasse oder der Krankenversorgung der Bundesbahnbeamten. Die Zuschüsse belaufen sich auf den Betrag, der bei Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung als Leistungsträgeranteil nach § 249c des Fünften Buches aufzubringen wäre, und dürfen die tatsächliche Höhe der Beiträge nicht übersteigen. Für die Berechnung nach Satz 3 werden der allgemeine Beitragssatz nach § 241 des Fünften Buches sowie der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz nach § 242a Absatz 2 des Fünften Buches zugrunde gelegt.

(5) Die Pflegekasse oder das private Pflegeversicherungsunternehmen des pflegebedürftigen nahen Angehörigen stellt dem Leistungsbezieher nach Absatz 3 mit der Leistungsbewilligung eine Bescheinigung über den Zeitraum des Bezugs und die Höhe des gewährten Pflegeunterstützungsgeldes aus. Der Leistungsbezieher hat diese Bescheinigung unverzüglich seinem Arbeitgeber vorzu-

legen. In den Fällen des § 170 Absatz 1 Nummer 2 Buchstabe e Doppelbuchstabe cc des Sechsten Buches bescheinigt die Pflegekasse oder das private Versicherungsunternehmen die gesamte Höhe der Leistung.

(6) Landwirtschaftlichen Unternehmern im Sinne des § 2 Absatz 1 Nummer 1 und 2 des Zweiten Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte, die an der Führung des Unternehmens gehindert sind, weil sie für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherstellen müssen, wird anstelle des Pflegeunterstützungsgeldes für bis zu zehn Arbeitstage Betriebshilfe entsprechend § 9 des Zweiten Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte gewährt. Diese Kosten der Leistungen für die Betriebshilfe werden der landwirtschaftlichen Pflegekasse von der Pflegeversicherung des pflegebedürftigen nahen Angehörigen erstattet; innerhalb der sozialen Pflegeversicherung wird von einer Erstattung abgesehen. Privat pflegeversicherte landwirtschaftliche Unternehmer, die an der Führung des Unternehmens gehindert sind, weil dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen, erhalten von der Pflegekasse des Pflegebedürftigen oder in Höhe des tariflichen Erstattungssatzes von dem privaten Versicherungsunternehmen des Pflegebedürftigen eine Kostenerstattung für bis zu zehn Arbeitstage Betriebshilfe; dabei werden nicht die tatsächlichen Kosten, sondern ein pauschaler Betrag in Höhe von 200 Euro je Tag Betriebshilfe zugrunde gelegt.

(7) Die Pflegekasse und das private Versicherungsunternehmen haben in den Fällen, in denen ein Leistungsbezieher nach Absatz 3 einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen pflegt, der Anspruch auf Beihilfeleistungen oder Leistungen der Heilfürsorge hat, und für den Beiträge anteilig getragen werden, im Antragsverfahren auf Pflegeunterstützungsgeld von dem Pflegebedürftigen die zuständige Festsetzungsstelle für die Beihilfe oder den Dienstherrn unter Hinweis auf die beabsichtigte Information dieser Stelle über den beitragspflichtigen Bezug von Pflegeunterstützungsgeld zu erfragen. Der angegebenen Festsetzungsstelle für die Beihilfe oder dem angegebenen Dienstherrn sind bei Feststellung der Beitragspflicht folgende Angaben zum Leistungsbezieher mitzuteilen:

1. die Versicherungsnummer, soweit bekannt,
 2. der Familien- und der Vorname,
 3. das Geburtsdatum,
 4. die Staatsangehörigkeit,
 5. die Anschrift,
 6. der Beginn des Bezugs von Pflegeunterstützungsgeld und
 7. die Höhe des dem Pflegeunterstützungsgeld zugrunde liegenden ausgefallenen Arbeitsentgelts.“
4. Dem § 56 wird folgender Absatz 5 angefügt:
- „(5) Beitragsfrei sind Mitglieder für die Dauer des Bezuges von Pflegeunterstützungsgeld. Die Beitragsfreiheit erstreckt sich nur auf die in Satz 1 genannten Leistungen.“
5. § 57 wird wie folgt geändert:

- a) In Absatz 1 Satz 1 wird die Angabe „§§ 226 bis 238“ durch die Angabe „§§ 226 bis 232a, 233 bis 238“ ersetzt.
- b) Dem Absatz 2 wird folgender Satz angefügt:

„Bei Personen, die Krankengeld nach § 45 Absatz 1 des Fünften Buches beziehen, gelten als beitragspflichtige Einnahmen 80 Prozent des während der Freistellung ausgefallenen, laufenden Arbeitsentgelts oder des der Leistung zugrunde liegenden Arbeitseinkommens.“

Artikel 9

Änderung der Beitragsverfahrensverordnung

§ 8 Absatz 2 Nummer 13 der Beitragsverfahrensverordnung vom 3. Mai 2006 (BGBl. I S. 1138), die zuletzt durch Artikel 13 des Gesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1348) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In Nummer 13 wird der Punkt am Ende durch ein Komma ersetzt.
2. Die folgenden Nummern 14 und 15 werden angefügt:

„14. die Bescheinigung nach § 44a Absatz 5 des Elften Buches Sozialgesetzbuch, wenn die Beschäftigung wegen Bezugs von Pflegeunterstützungsgeld unterbrochen wird,

15. die Erklärung des oder der Beschäftigten zur Inanspruchnahme einer Pflegezeit im Sinne des § 3 des Pflegezeitgesetzes.“

Artikel 10

Änderung der Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung

In § 38 Absatz 1 Satz 1 der Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. Januar 2006 (BGBl. I S. 152), die zuletzt durch Artikel 13 des Gesetzes vom 21. Juli 2014 (BGBl. I S. 1133) geändert worden ist, werden nach dem Wort „Leistungsträger“ die Wörter „und die privaten Pflegeversicherungsunternehmen“ eingefügt.

Artikel 11

Änderung des Zweiten Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte

Das Zweite Gesetz über die Krankenversicherung der Landwirte vom 20. Dezember 1988 (BGBl. I S. 2477, 2557), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 11. August 2014 (BGBl. I S. 1346) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In § 25 Absatz 1 Nummer 1 werden nach dem Wort „genommen“ die Wörter „oder Pflegeunterstützungsgeld bezogen“ eingefügt.
2. Nach § 48 wird folgender § 48a eingefügt:

„§ 48a

Tragung der Beiträge bei Bezug von Pflegeunterstützungsgeld

(1) Für versicherungspflichtige mitarbeitende Familienangehörige, die Pflegeunterstützungsgeld nach § 44a Absatz 3 des Elften Buches Sozialgesetzbuch beziehen, tragen die Pflegekasse, das private Versicherungsunternehmen oder die Festsetzungsstelle für die Beihilfe des Pflegebedürftigen die Beiträge.

(2) Bei freiwilligen Mitgliedern, die Pflegeunterstützungsgeld nach § 44a Absatz 3 des Elften Buches Sozialgesetzbuch beziehen, werden die Beiträge, soweit sie auf das Pflegeunterstützungsgeld entfallen, zur Hälfte vom Versicherten getragen. Die andere Hälfte dieser Beiträge tragen die Pflegekasse, das private Versicherungsunternehmen oder die Festsetzungsstelle für die Beihilfe des Pflegebedürftigen.“

3. § 49 wird wie folgt geändert:
 - a) Der Wortlaut wird Absatz 1.
 - b) Folgender Absatz 2 wird angefügt:

„(2) Die Beiträge werden in den Fällen des § 48a Absatz 2 durch die Pflegekasse, das private Versicherungsunternehmen oder die Festsetzungsstelle für die Beihilfe gezahlt.“

Artikel 12

Änderung des GKV-Finanzstruktur- und Qualitäts-Weiterentwicklungsgesetzes

In Artikel 7 Nummer 5 des GKV-Finanzstruktur- und Qualitäts-Weiterentwicklungsgesetzes vom 21. Juli 2014 (BGBl. I S. 1133) wird nach der Angabe § 49 die Angabe „Absatz 1“ eingefügt.

Artikel 13

Bekanntmachungserlaubnis

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend kann den Wortlaut des Familienpflegezeitgesetzes in der vom 1. Januar 2015 an geltenden Fassung im Bundesgesetzblatt bekannt machen.

Artikel 14

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am 1. Januar 2015 in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

In Deutschland leben derzeit rund 2,63 Millionen pflegebedürftige Menschen. Davon werden 1,85 Millionen ambulant versorgt. In den kommenden Jahren wird die Zahl weiter steigen. Die meisten Pflegebedürftigen möchten so lange wie möglich in ihrer vertrauten häuslichen Umgebung verbleiben. Viele Angehörige oder nahe stehende Menschen wollen diesen Wunsch auch möglich machen und sich aktiv in die Pflege der betroffenen Familienmitglieder einbringen. Rund zwei Drittel der ambulant versorgten Pflegebedürftigen werden schon heute ausschließlich durch Angehörige betreut.

Der Anteil der Pflegepersonen, die eine pflegebedürftige Person unterstützen und zugleich erwerbstätig sind, ist in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen. Dabei ist dieser Anstieg insbesondere auch auf diejenigen zurückzuführen, die 30 Stunden und mehr arbeiten (Abschlussbericht zur Studie „Wirkungen des Pflege-Weiterentwicklungsgesetzes“, 2011).

Mehr als die Hälfte aller Berufstätigen hält es für wünschenswert, dass Pflegebedürftige so weit wie möglich durch Angehörige gepflegt werden. Der Wunsch scheitert aber oftmals an der Wirklichkeit. Viele Berufstätige, die bereits Pflegeaufgaben übernommen haben, können Pflege und Beruf nur schwer vereinbaren und halten es für erforderlich, zumindest vorübergehend ihre Arbeitszeit zu reduzieren (Institut für Demoskopie Allensbach, Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Eine repräsentative Bestandsaufnahme unter Berufstätigen, 2010).

Da Familien entsprechend ihren individuellen Lebensverhältnissen selbst darüber entscheiden, ob und wie sie Pflege organisieren, brauchen sie ein vielfältiges Angebot an Unterstützungsleistungen. Dazu gehören insbesondere auch bessere Möglichkeiten, die erforderliche Zeit für die Pflege mit der Erwerbstätigkeit in Einklang zu bringen. Zeitliche Flexibilität ist entscheidend, um kurzfristig ein Pflegearrangement organisieren zu können. Sie ist aber auch wichtig, um trotz der Berufstätigkeit über einen längeren Zeitraum die tägliche Pflege für einen pflegebedürftigen Angehörigen übernehmen zu können.

Die bessere Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf ist eine besondere familien- und pflegepolitische Aufgabe. Nach wie vor übernehmen vorrangig Frauen und Mütter die familiäre Pflege von Angehörigen. Die Doppelbelastung, die sie schon als Mütter kleiner Kinder auf sich genommen haben, entsteht in verstärkter Form, wenn sie die Pflege ihrer Mutter oder ihres Vaters mit der Erwerbstätigkeit in Einklang bringen müssen.

Um die Pflegeaufgaben in der Familie bewältigen zu können, müssen sich Väter, Partner und Söhne stärker einbringen. Eine höhere Wertschätzung ihrer Pfl egetätigkeit gerade im beruflichen Umfeld sowie eine höhere gesellschaftliche Akzeptanz sind wichtig.

Auch auf dem Arbeitsmarkt muss dafür Sorge getragen werden, dass Beschäftigten, die Pflege und Beruf in Einklang bringen müssen, gute Rahmenbedingungen angeboten werden. Denn nur so werden die Arbeitgeber qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an sich binden können.

Neue Weichenstellungen, um Familie, Pflege und Beruf zu vereinbaren, sind notwendig. Dabei wird auf bestehende Regelungen aufgebaut.

So sieht das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) zwei zeitrechtliche Regelungen vor: Im Rahmen der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung haben Beschäftigte das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen. Der Arbeitgeber ist zur Fortzahlung der Vergütung bislang nur verpflichtet, soweit sich eine solche Verpflichtung aus anderen gesetzlichen Vorschriften oder auf Grund einer Vereinbarung ergibt. Das PflegeZG enthält ferner einen Rechtsanspruch für Beschäftigte auf vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung von bis zu sechs Monaten, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen.

Bei der nach dem bestehenden Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) eingeführten Familienpflegezeit handelt es sich um eine förderfähige Verringerung der Arbeitszeit von Beschäftigten, die einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Die Höchstdauer beträgt 24 Monate bei gleichzeitiger Aufstockung des Gehalts durch den Arbeitgeber um die Hälfte des reduzierten Gehalts über eine Wertguthabenvereinbarung. Die verringerte Arbeitszeit muss wöchentlich mindestens 15 Stunden betragen. Nach dem Ende der Familienpflegezeit wird das reduzierte Gehalt so lange weiter gezahlt, bis der Gehaltsvorschuss aus dem negativen Wertguthaben ausgeglichen ist.

Mit der Kombination von Teilzeit und rentenrechtlicher Anerkennung der Pflege können pflegende Angehörige ihre Rentenansprüche etwa auf dem Niveau der Vollzeitbeschäftigung halten.

Es gibt bereits viele Beispiele, insbesondere von Großunternehmen, die vorbildliche Pflegezeitarrangements anbieten. Dies gilt jedoch nicht flächendeckend. Da trotz des hohen Bedarfs an zeitlicher Flexibilisierung auch die Inanspruchnahme der Pflegezeit und der Familienpflegezeit bisher hinter den Erwartungen zurückgeblieben ist, muss die Position der Beschäftigten weiter gestärkt werden. Die im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) durchgeführte Evaluierung des FPfZG zeigte unter anderem auf, dass von der Einführung eines Rechtsanspruchs eine positive Signalwirkung ausgehen kann. Damit auch die vielfältigen Änderungen im Elften Buch Sozialgesetzbuch (SGB XI) zur Unterstützung und Entlastung pflegender Angehöriger volle Wirksamkeit entfalten können, müssen sie mit weiteren Maßnahmen zur zeitlichen Entlastung von Pflegenden, die zugleich berufstätig sind, verknüpft werden.

Die Neuregelungen werden deshalb so ausgestaltet, dass von dem PflegeZG und dem FPfZG neue Impulse für erwerbstätige Frauen und Männer ausgehen, die mehr Zeit für die Pflege benötigen. Dies soll sowohl über das wichtige Signal der Lohnersatzleistung für die kurzzeitige Arbeitsverhinderung als auch über die Einführung des Rechtsanspruchs auf Familienpflegezeit und die Einführung eines Rechtsanspruchs auf ein zinsloses Darlehen während der Freistellung erfolgen. Darüber hinaus gilt es, den Begriff der „nahen Angehörigen“ um bestimmte Personengruppen zeitgemäß zu erweitern. Nicht zuletzt besteht die Notwendigkeit, die Begleitung in der letzten Lebensphase und die Betreuung von pflegebedürftigen Kindern in diesen Gesetzen besser zu berücksichtigen.

Das Ziel, die an Demenz erkrankten Personen, die im Sinne des § 45a SGB XI in ihrer Alltagskompetenz dauerhaft erheblich eingeschränkt sind, aber nach geltendem Recht nicht die Voraussetzungen für eine Einstufung in mindestens Pflegestufe I erfüllen (sog. Pflegestufe 0), in den Kreis der pflegebedürftigen nahen Angehörigen nach § 2 Absatz 1 FPfZG und § 2 Absatz 1 PflegeZG aufzunehmen, erfolgt im Rahmen der zweiten Stufe der Pflegereform, mit der der Pflegebedürftigkeitsbegriff neu gefasst werden soll.

Der Anspruch auf kurzzeitige Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG wird dadurch gestärkt, dass er mit einem Anspruch auf eine neue Lohnersatzleistung (Pflegeunterstützungsgeld) flankiert wird. Für bis zu zehn Tage Arbeitsverhinderung kann der Beschäftigte

künftig Pflegeunterstützungsgeld erhalten. Damit wird dem Ziel einer besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf Rechnung getragen. Ebenso wie Eltern, die ihr krankes Kind betreuen, ein Krankengeld erhalten, sollen auch nahe Angehörige, zum Beispiel ein erwachsenes Kind, das seine Eltern in einer akuten Krisensituation pflegt oder die Pflege organisiert, eine Lohnersatzleistung erhalten. Für die Höhe der neuen Lohnersatzleistung gelten die Regeln, die für das Kinderkrankengeld gelten. Um ein unbürokratisches Verfahren zu gewährleisten, wird die Berechnung des Kinderkrankengeldes nach § 45 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V) neu gefasst.

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

Schwerpunkte dieses Gesetzes sind insbesondere folgende Regelungen:

Die bis zu zehntägige Auszeit für Angehörige, die kurzfristig Zeit für die Organisation einer akut aufgetretenen Pflegesituation benötigen (Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG), wird aufbauend auf der geltenden gesetzlichen Regelung mit einem Pflegeunterstützungsgeld als einer Lohnersatzleistung analog Kinderkrankengeld gekoppelt. Die Finanzierung wird im Entwurf eines Fünften Gesetzes zur Änderung des SGB XI ausgewiesen. In diesem Zusammenhang wird die Berechnung des Kinderkrankengeldes nach § 45 SGB V transparenter, gerechter und unbürokratischer gestaltet, indem als Grundlage nicht mehr das vor der Freistellung von der Arbeit erzielte Arbeitsentgelt, sondern das während der Freistellung ausgefallene Arbeitsentgelt herangezogen wird.

PflegeZG und FPfZG bleiben nebeneinander bestehen, werden aber miteinander verzahnt. Die Dauer der Reduzierung der Arbeitszeit kann (auch bei Kombination beider Ansprüche) insgesamt maximal 24 Monate betragen.

Es wird ein Rechtsanspruch auf die Familienpflegezeit eingeführt. Beschäftigte haben einen Anspruch auf teilweise Freistellung von bis zu 24 Monaten bei einem Beschäftigungsumfang von wöchentlich mindestens 15 Stunden, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen. Die Regelung gilt nicht für Betriebe mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten.

Zur besseren Absicherung des Lebensunterhalts während der Familienpflegezeit und der Pflegezeit wird ein Anspruch der Beschäftigten auf Förderung durch ein zinsloses Darlehen eingeführt. Die Möglichkeit, eine Entgeltaufstockung unter Verwendung eines Wertguthabens zu vereinbaren, bleibt unberührt.

Beschäftigte, die die Pflegezeit (vollständige oder teilweise Freistellung von bis zu sechs Monaten) in Anspruch nehmen, erhalten ebenfalls während der Freistellungszeit einen Anspruch auf Förderung durch ein zinsloses Darlehen.

Der Begriff der „nahen Angehörigen“ wird erweitert, indem auch die Stiefeltern, lebenspartnerschaftsähnliche Gemeinschaften, Schwägerinnen und Schwager aufgenommen werden.

Neben der Pflege eines nahen pflegebedürftigen Angehörigen in häuslicher Umgebung erfolgt innerhalb der Gesamtdauer von 24 Monaten eine Freistellung auch zur Begleitung in der letzten Lebensphase und zur Betreuung pflegebedürftiger minderjähriger Kinder im eigenen Zuhause oder in einer außerhäuslichen Einrichtung.

Das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) übernimmt die verwaltungsrechtliche Abwicklung der Ansprüche auf zinslose Darlehen.

Das BMFSFJ setzt einen unabhängigen Beirat für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ein.

III. Alternativen

Keine.

IV. Gesetzgebungskompetenz

1. Familienpflegezeit und Pflegezeit

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.

2. Pflegeunterstützungsgeld und Kinderkrankengeld

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für die Regelungen zur Sozialversicherung einschließlich der Arbeitslosenversicherung beruht auf Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 GG. Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes für die Regelungen zur privaten Pflege-Pflichtversicherung ergibt sich aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 11 GG in Verbindung mit Artikel 72 Absatz 2 GG. Eine bundesgesetzliche Regelung zur Wahrung der Wirtschaftseinheit ist erforderlich, da die Unternehmen der privaten Pflege-Pflichtversicherung ihre Tätigkeit in der Regel im gesamten Bundesgebiet ausüben und der Aufsicht der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht unterliegen. Eine Segmentierung der Unternehmensverträge nach unterschiedlichem Landesrecht wäre wirtschaftlich kaum sinnvoll durchzuführen. Bundeseinheitliche Regelungen sind auch deswegen erforderlich, weil im Rahmen der privaten Pflege-Pflichtversicherung bundeseinheitlich Vertragsleistungen vorzusehen sind, die nach Art und Umfang den Leistungen der sozialen Pflegeversicherung gleichwertig sind (vergleiche § 23 Absatz 1 Satz 2 SGB XI).

V. Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union und völkerrechtlichen Verträgen

Der Gesetzentwurf leistet einen Beitrag zur Entwicklung von mehr und besseren Teilzeitarbeitsmöglichkeiten für Beschäftigte, die neben ihrer Erwerbstätigkeit pflegebedürftige Angehörige pflegen oder betreuen. Er verbessert die Beschäftigungsbedingungen dieser Teilzeitbeschäftigten durch den Anspruch auf Rückkehr zum gleichen Beschäftigungsumfang wie vor der pflegebedingten Teilzeit und den besonderen Kündigungsschutz während der Familienpflegezeit und der Pflegezeit. Der Gesetzentwurf ist mit dem Recht der Europäischen Union und mit dem Völkerrecht vereinbar.

VI. Gesetzesfolgen

1. Rechts- und Verwaltungsvereinfachung

Die bisherige Förderstruktur – Gewährung eines Darlehens an den Arbeitgeber in Abhängigkeit von der Aufstockung des Arbeitsentgelts über Wertguthaben und dem Abschluss einer Familienpflegezeitversicherung – hat für Unternehmen zu einem zusätzlichen Aufwand geführt. Dieser Bürokratieaufwand der Unternehmen entfällt mit dem Wechsel der Förderstruktur zu Direktdarlehen des Bundesamtes für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben an die Beschäftigten. Durch den Wegfall der Pflicht zum Abschluss einer Familienpflegezeitversicherung und des Zertifizierungsverfahrens für die Versicherer werden zudem sowohl die geförderten Beschäftigten als auch das BAFzA von Bürokratieaufwand entlastet. Um die Berechnung des Kinderkrankengeldes nach § 45 SGB V, auf dem das Pflegeunterstützungsgeld aufsetzt, transparenter, gerechter und unbürokratischer zu ge-

stalten, wird als Grundlage nicht mehr das vor der Freistellung von der Arbeit erzielte Arbeitsentgelt, sondern das während der Freistellung ausgefallene Arbeitsentgelt herangezogen.

2. Nachhaltigkeitsaspekte

a) Familienpflegezeit und Pflegezeit

Der Gesetzentwurf berücksichtigt die Grundsätze einer nachhaltigen Entwicklung. Die Weiterentwicklung von Pflegezeit und Familienpflegezeit trägt dem in Folge der demographischen Entwicklung wachsenden Bedürfnis pflegender Angehöriger nach einer besseren Vereinbarkeit von familiärer Pflege und Erwerbstätigkeit (Indikator Nummer 17 der Nationalen Nachhaltigkeitsstrategie) Rechnung. Darüber hinaus dient die befristete Freistellung beziehungsweise der Anspruch auf Teilzeit bei einer wöchentlichen Mindestarbeitszeit von 15 Stunden der Fachkräftesicherung und dem Ziel der Beschäftigungsquote in Indikator Nummer 16 der Nationalen Nachhaltigkeitsstrategie. Mit dem Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit und Rückkehranspruch zur Arbeitszeit vor der Freistellung werden ferner Frauen gestärkt und im Beschäftigungsverhältnis gehalten, so dass auch Indikator Nummer 18 der Nationalen Nachhaltigkeitsstrategie beachtet ist.

b) Pflegeunterstützungsgeld

Die Einführung des Pflegeunterstützungsgeldes trägt – insbesondere auch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels – durch die Stabilisierung der häuslichen Pflegesituation zur Sicherstellung einer zukunftsfesten pflegerischen Versorgung der Bevölkerung bei. Das Pflegeunterstützungsgeld stärkt gerade in Krisensituationen der häuslichen Pflege, in denen es um wichtige Weichenstellungen geht, die Bereitschaft der pflegenden Angehörigen, sich um die Organisation und Sicherstellung der Pflege im häuslichen Bereich zu kümmern.

3. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

a) Familienpflegezeit und Pflegezeit

Für den Haushalt des Bundes ergeben sich Ausgaben durch die Bereitstellungen der Darlehen an die Beschäftigten nach Artikel 1 Nummer 3 § 3 des Entwurfs. Diesen Ausgaben stehen Einnahmen durch die Tilgung der Darlehen nach Ablauf der Familienpflegezeit oder Pflegezeit gegenüber. Die mit einem entsprechenden Zeitversatz erzielten Einnahmen haben grundsätzlich den gleichen Umfang wie die durch die Darlehensvergabe entstehenden Ausgaben, vermindert um die durch die Härtefallregelung des Artikels 1 Nummer 3 § 7 des Entwurfs durch (Teildarlehens-)Erlasse, Erlöschen und Niederschlagung entstehenden Forderungsausfälle.

Die durchschnittliche Inanspruchnahme der Förderung nach dem geltenden FPfZG liegt bei 135 Fällen jährlich. Die Bundesregierung geht davon aus, dass durch den neu geschaffenen Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit und die Einbeziehung der Pflegezeit in die Förderung der berechnete Personenkreis ausgeweitet wird. Unter Zugrundelegung der durchschnittlichen Darlehenssumme für die Arbeitgeberdarlehen nach dem geltenden FPfZG und unter Berücksichtigung der Möglichkeit, auch einen geringeren Darlehensbetrag als den gesetzlich vorgesehenen in Anspruch zu nehmen, werden die Ausgaben für die Bereitstellung der zinslosen Darlehen abzüglich der Einnahmen aus den Darlehensrückzahlungen wie folgt geschätzt:

	Inanspruchnahme Freistellung (Anzahl Personen)	Inanspruchnahme Darlehen (Anzahl Personen)	Ausgaben für Darlehen (in Millionen Euro)	Einnahmen aus Darlehensrückzahlungen (in Millionen Euro)	Summe Ausgaben (in Millionen Euro)
2015	1275	795	1,33	0,03	1,3
2016	3000	1875	8,2	1,6	6,6
2017	4500	2813	13,8	5,7	8,1
2018	6750	4219	20,7	11,3	9,4

Bei der Schätzung wird – unter Berücksichtigung der Ergebnisse aus der Evaluation des FPfZG – eine durchschnittliche monatliche Darlehensrate von 350 Euro netto und eine durchschnittliche Dauer der geförderten Freistellung von 15 Monaten zugrunde gelegt. Die Ausfälle bei der Rückzahlung der Darlehen werden mit 0,3 Prozent angenommen, die Ausfälle aufgrund der übrigen Härtefallregelungen mit 5 Prozent.

Die Mehrausgaben des Bundes für die Bereitstellung der zinslosen Darlehen und der Absicherung des Kreditausfallrisikos werden durch Einsparungen vollständig innerhalb der geltenden Haushalts- und Finanzplanansätze des Einzelplans des BMFSFJ gedeckt.

Durch die Änderungen des FPfZG und des PflegeZG kann es in der Sozialversicherung insgesamt zu Beitragsmindereinnahmen kommen, soweit pflegende Angehörige, die ohne die Neuregelung ihre Arbeitszeit nicht reduziert hätten, Familienpflegezeit oder Pflegezeit in Anspruch nehmen. Umgekehrt ergeben sich Beitragsmehreinnahmen für pflegende Angehörige, die sonst ihre Erwerbstätigkeit zugunsten der Angehörigenpflege aufgegeben hätten. Da der Umfang der zu erwartenden Reduktion der Arbeitszeit nur schwer abschätzbar ist und auch belastbare Annahmen zur Anzahl der Pflegenden, die ihre Erwerbstätigkeit ansonsten aufgegeben hätten, nicht vorliegen, ist der Saldo beider Effekte ohne weitere Erkenntnisse nicht zu quantifizieren. Nimmt man jedoch modellhaft an, dass bei allen Inanspruchnahmen die Beschäftigten ihre Arbeitszeit im größtmöglichen Umfang reduzieren und es keine positiven Beschäftigungseffekte gibt, können der Sozialversicherung maximal jährliche Mindereinnahmen im mittleren einstelligen Millionenbereich entstehen.

Bei der Inanspruchnahme der sechsmonatigen Pflegezeit ist aufgrund der zu erwartenden geringen Fallzahl des erweiterten Anspruchsberechtigtenkreises nach § 7 Absatz 3 PflegeZG nicht mit erheblichen Mehrkosten bei den Beiträgen zur Arbeitsförderung sowie zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung des Pflegenden zu rechnen.

In der Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II) können sich nicht quantifizierbare, geringe Mehrausgaben für die Kommunen etwa durch zusätzliche Kosten für Unterkunft und Heizung – und in geringerem Umfang auch für den Bund – ergeben. Diesbezüglicher etwaiger Mehrbedarf, soweit er auf den Bund entfällt, wird im Einzelplan des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales innerhalb der geltenden Haushalts- und Finanzplanansätze aufgefangen.

b) Pflegeunterstützungsgeld

Die finanziellen Auswirkungen des Pflegeunterstützungsgeldes sind schwer abzuschätzen, da insbesondere das mögliche Inanspruchnahmeverhalten unbekannt ist. Die Auszeit im Rahmen der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung kommt insbesondere für erwerbstätige Hauptpflegepersonen zu Beginn der Pflegebedürftigkeit in Frage. Bei rund 744 000 jährlichen Neuzugängen in die Leistungen der Pflegeversicherung sind laut der Studie

„Wirkungen des Pflege-Weiterentwicklungsgesetzes“ etwa 357 000 Hauptpflegepersonen mehr als geringfügig beschäftigt und können vor allem für die Freistellung in Betracht kommen. Es wird unterstellt, dass durch die Lohnersatzleistung bis zu 50 Prozent dieser Personen die Auszeit in Anspruch nehmen. Nicht in allen Fällen dürfte allerdings der Gesamtzeitraum von zehn Tagen für die Organisation der Pflege notwendig sein. Bei einer geschätzten Zahl von unter 200 000 Fällen je Jahr und einer durchschnittlichen Inanspruchnahmezeit von weniger als zehn Tagen dürften die Mehrausgaben ein Volumen von 100 Millionen Euro nicht überschreiten. Dabei sind die Sozialversicherungsbeiträge aus dem Pflegeunterstützungsgeld mit berücksichtigt.

Die Finanzierung wird im Entwurf eines Fünften Gesetzes zur Änderung des SGB XI ausgewiesen.

aa) Bund

Für den Haushalt des Bundes ergeben sich im Bereich der Beihilfe aus einer Übernahme der leistungsrechtlichen Änderungen Mehraufwendungen von rund 1 Millionen Euro für das Jahr 2015. Davon entfallen jeweils rund 0,3 Millionen Euro auf die unmittelbare Bundesverwaltung und das Bundeseisenbahnvermögen und 0,4 Millionen Euro auf die Postbeamtenversorgungskasse. In den Folgejahren steigen die Mehrausgaben proportional zur Entwicklung der Zahl der Pflegebedürftigen. Etwaiger Mehrbedarf wird im jeweiligen Einzelplan innerhalb der geltenden Haushalts- und Finanzplanansätze ausgeglichen.

bb) Länder und Gemeinden

Für die öffentlichen Haushalte der Länder und Gemeinden ergeben sich im Bereich der Beihilfe bei einer Übernahme der leistungsrechtlichen Änderungen für das Jahr 2015 Mehrausgaben von rund 1,9 Millionen Euro. In den Folgejahren steigen die Mehrausgaben proportional zur Entwicklung der Zahl der Pflegebedürftigen.

cc) Soziale Pflegeversicherung

Bei Einführung des Pflegeunterstützungsgeldes als Lohnersatzleistung für die bis zu zehntägige Auszeit nach dem PflegeZG entfallen Mehrkosten von rund 94 Millionen Euro auf die soziale Pflegeversicherung. Hinzu könnten Beitragsausfälle in der Größenordnung von etwa 2 Millionen Euro je Jahr kommen.

c) Neuregelung des Kinderkrankengeldes

Die Neuregelung bei der Bemessung von Beiträgen beim Bezug von Kinderkrankengeld (Nichtberücksichtigung von Einmalzahlungen bei der Ermittlung der Beitragsbemessungsgrundlage) führt zu jährlichen Beitragsmindereinnahmen in der gesetzlichen Rentenversicherung von rund drei Millionen Euro und in der Arbeitsförderung sowie in der sozialen Pflegeversicherung von jeweils weniger als einer Million Euro.

4. Erfüllungsaufwand

a. Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

aa) Familienpflegezeit und Pflegezeit

Für Bürgerinnen und Bürger entsteht 2015 durch die Änderungen des FPfZG und des PflegeZG ein jährlicher Zeitaufwand von rund 700 Stunden sowie ein jährlicher Sachaufwand von etwa 500 Euro. Dieser wird sich im Jahr 2016 auf einen jährlichen Zeitaufwand von rund 2 700 Stunden sowie einen jährlichen Sachaufwand von etwa 1 900 Euro erhö-

hen. Langfristig ist ein jährlicher Zeitaufwand von rund 27 800 Stunden sowie ein jährlicher Sachaufwand von etwa 18 800 Euro zu erwarten.

bb) Pflegeunterstützungsgeld

Das Pflegeunterstützungsgeld muss beantragt werden. Insgesamt führt dies zu einem Erfüllungsaufwand von rund 288 000 Euro und rund 90 000 Stunden im Jahr (180 000 Anträge je Jahr, 30 Minuten je Antrag plus sonstige Kosten in Höhe von 1,60 Euro je Fall).

cc) Kinderkrankengeld

Die Neuregelung des Kinderkrankengeldes gemäß § 45 SGB V verändert den Erfüllungsaufwand für die Bürgerinnen und Bürger nicht.

b) Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

aa) Familienpflegezeit und Pflegezeit

Die Wirtschaft erfährt hinsichtlich der Familienpflegezeit eine nicht näher quantifizierbare Entlastung dadurch, dass das Darlehen nicht mehr über den Arbeitgeber in Abhängigkeit von der Aufstockung des Arbeitsentgelts über die Entnahme aus einem Wertguthaben nach § 7b des Vierten Buches Sozialgesetzbuch (SGB IV) sowie dem Abschluss einer Familienpflegezeitversicherung gewährt wird, sondern ein zinsloses Darlehen direkt an die Beschäftigten durch das BAFzA ausgezahlt wird. Für die Neuregelungen in FPfZG und PflegeZG entsteht ein jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 8 000 Euro für das Jahr 2015, wovon etwa 2 200 Euro auf die Bürokratiekosten entfallen. 2016 erhöht sich der Aufwand auf rund 29 900 Euro beziehungsweise 8 300 Euro aus Bürokratiekosten. Langfristig ist ein jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 335 000 Euro zu erwarten. Davon entfallen circa 93 000 auf Bürokratiekosten.

bb) Pflegeunterstützungsgeld

Es sind organisatorische und technische Umstellungen bei der privaten Versicherungswirtschaft erforderlich. Dies führt bei den privaten Versicherungsunternehmen zu einem einmaligen Erfüllungsaufwand von rund 118 000 Euro.

Bei den 49 privaten Versicherungsunternehmen ist jeweils für die einmalige technische Umstellung von einem Zeitaufwand von 40 Stunden, für die einmalige organisatorische Umstellung von zehn Stunden und für die Information der Versicherten von zehn Stunden auszugehen. Dabei wird für die Versicherungsunternehmen ein durchschnittlicher Stundensatz von 40,00 Euro zugrunde gelegt.

Neben dem einmaligen Umstellungsaufwand entsteht für die privaten Versicherungsunternehmen ein fortlaufender jährlicher Erfüllungsaufwand in Höhe von rund 167 000 Euro. Dabei ist von einem Zeitaufwand von 25 Minuten je Fall auszugehen. Es werden 10 000 Fälle je Jahr und ein durchschnittlicher Stundensatz von 40,00 Euro der Berechnung zugrunde gelegt.

Für die Arbeitgeber der Beschäftigten besteht ebenfalls ein fortlaufender jährlicher Erfüllungsaufwand. Dieser beträgt rund 1,2 Millionen Euro. Dabei ist von einem Zeitaufwand von 10 Minuten auszugehen. Es werden 180 000 Fälle je Jahr und ein durchschnittlicher Stundensatz von 40,00 Euro der Berechnung zugrunde gelegt.

cc) Kinderkrankengeld

Im Hinblick auf die Regelungen zum Kinderkrankengeld reduziert sich der Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft, da zukünftig vom Arbeitgeber erheblich weniger Daten an die Krankenkassen übermittelt werden müssen.

Ausgehend von 1,6 Millionen Leistungsfällen im Jahr 2012 ist davon auszugehen, dass künftig jährlich seitens der Arbeitgeber je Leistungsfall mindestens zwölf Minuten Personalaufwand eingespart werden. Es kann dementsprechend (bei Zugrundelegung eines Stundensatzes von 30,90 Euro) von einer Einsparung von rund 10 Millionen Euro im Jahr ausgegangen werden.

c) Erfüllungsaufwand für die Verwaltung

aa) Familienpflegezeit und Pflegezeit

Der Verwaltung entsteht durch die Änderung des FPfZG 2015 ein jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 40 000 Euro. 2016 erhöht sich der Aufwand auf etwa 60 000 Euro. Langfristig ist ein Erfüllungsaufwand von rund 305 000 Euro zu erwarten. Davon entfallen rund 272 000 Euro auf das BAFzA.

Durch den Wegfall bestehender Vorgaben ist weiterhin von einer nicht näher quantifizierbaren Entlastung für die Verwaltung auszugehen.

Die Einrichtung des Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf beim BMFSFJ verursacht durch die Abhaltung der Beiratssitzungen und die Abfassung der alle vier Jahre zu erstellenden Berichte zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf jährliche Aufwendungen in Höhe von rund 31 000 Euro.

Etwaiger Mehrbedarf an Sach- und Personalmitteln wird finanziell und stellenmäßig im jeweiligen Einzelplan innerhalb der geltenden Haushalts- und Finanzplanansätze ausgeglichen.

bb) Pflegeunterstützungsgeld

Die Pflegekassen müssen technische und organisatorische Anpassungen vornehmen. Zudem müssen die Versicherten darüber informiert werden. Dies führt für die Pflegekassen zu einem einmaligen Erfüllungsaufwand in Höhe von rund 314 000 Euro.

Bei den 134 Pflegekassen ist jeweils für die einmalige technische Umstellung von einem Zeitaufwand von 40 Stunden, für die einmalige organisatorische Umstellung von zehn Stunden und für die Information der Versicherten von zehn Stunden auszugehen. Dabei wird ein durchschnittlicher Stundensatz von 39,00 Euro zugrunde gelegt.

Neben dem einmaligen Umstellungsaufwand entsteht für die Pflegekassen ein fortlaufender jährlicher Erfüllungsaufwand in Höhe von rund 2,8 Millionen Euro. Dabei ist von einem Zeitaufwand von 25 Minuten je Fall auszugehen. Es werden 170 000 Fälle je Jahr (die übrigen 10 000 Fälle sind bei der privaten Pflegepflichtversicherung versichert) und ein durchschnittlicher Stundensatz von 39,00 Euro der Berechnung zugrunde gelegt.

Der finanzielle Aufwand der Rentenversicherungsträger für die technische und organisatorische Umsetzung beträgt einmalig etwa 560 000 Euro.

cc) Kinderkrankengeld

Nach der Neuregelung des Kinderkrankengeldes gemäß § 45 SGB V reduziert sich der Erfüllungsaufwand für die Krankenkassen je Leistungsfall mindestens um zehn Minuten Personalaufwand, da weniger aufwändige Datensätze verarbeitet werden müssen und die Berechnung der Höhe des Kinderkrankengeldes vereinfacht wird. Das bedeutet eine Entlastung beim Erfüllungsaufwand von mindestens rund 10 Millionen Euro bei rund 1,6 Millionen Leistungsfällen je Jahr, ausgehend von einem Stundensatz von 36,30 Euro.

5. Weitere Kosten

Für die private Pflege-Pflichtversicherung ergeben sich aus der Zahlung des Pflegeunterstützungsgeldes entsprechend dem Verhältnis der Zahl der Pflegebedürftigen zur sozialen Pflegeversicherung unter Berücksichtigung von Beihilfetarifen Finanzwirkungen, die rund 3 Prozent der Finanzwirkungen für die soziale Pflegeversicherung entsprechen. Dies sind rund 2,8 Millionen Euro.

Eine Kostenbelastung der Unternehmen und Betriebe, die über den oben dargestellten Erfüllungsaufwand hinausgeht, kann durch die Einführung der geplanten Gesetzesänderungen nicht festgestellt werden. Auswirkungen auf Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

6. Weitere Gesetzesfolgen

a) Demografische Auswirkungen

Von dem Gesetz sind auch demografische Auswirkungen zu erwarten, insbesondere im Kontext besserer Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf. So führten 42 Prozent der für den Gesundheitsmonitor 2013 Befragten als Hinderungsgrund für die Aufnahme eines pflegebedürftigen Angehörigen die Belastungen der Arbeit und eine zu lange Arbeitszeit an. Angesichts des demografischen Wandels der Gesellschaft und des Anstiegs der Pflegebedürftigen wie auch dem Wunsch der Gepflegten, so lange wie möglich in der vertrauten häuslichen Umgebung zu bleiben, trägt dieses Gesetz dazu bei, Familie, Pflege und Beruf künftig besser vereinbaren zu können. Zudem setzt es die Absicht der Demografiestrategie der Bundesregierung um, Pflegebedürftige und pflegende Angehörige besser zu unterstützen.

b) Gleichstellungspolitische Auswirkungen

Das Gesetz bietet keine Grundlage für verdeckte Benachteiligungen, Beteiligungsdefizite oder die Verfestigung tradierter Rollen. Die Regelungen zur kurzzeitigen Arbeitsverhinderung, zur Pflegezeit und zur Familienpflegezeit sind grundsätzlich geschlechtsneutral ausgestaltet und richten sich an Frauen und Männer in gleicher Weise. Mittelbare gleichstellungspolitische Auswirkungen könnten sich aber aus der Inanspruchnahme der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung oder der Freistellungen ergeben. Die Pflegenden sind überwiegend Frauen. Die Regelungen zielen darauf, die Teilhabe an Sorgearbeit und Erwerbstätigkeit weiter zu verbessern und insbesondere die Stellung der pflegenden Angehörigen durch den Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit und das Rückkehrrecht zum Arbeitsumfang vor Inanspruchnahme der Familienpflegezeit weiter zu stärken; dauerhafte Teilzeit oder gar ein Aufgeben der Berufstätigkeit zugunsten von Pflege werden so vermieden und die Vereinbarkeit von familiärer Pflege und Erwerbstätigkeit gestärkt.

c) Auswirkungen für Verbraucherinnen und Verbraucher

Mit einer nennenswerten Zunahme der Konsumnachfrage ist nicht zu rechnen, da die Begünstigten durch die Inanspruchnahme der Familienpflegezeit keine zusätzlichen fi-

nanziellen Mittel gegenüber der Vergütung aus ihrer Erwerbstätigkeit erhalten. Auswirkungen auf Einzelpreise sowie das Preisniveau, insbesondere das Verbraucherpreisniveau, sind daher auch nicht zu erwarten.

VII. Befristung; Evaluation

Im FPfZG ist in § 14 die Einsetzung eines unabhängigen Beirats für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf vorgesehen. Aufgabe des Beirates ist unter anderem die Begleitung der Umsetzung der in diesem Gesetz getroffenen Regelungen für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf sowie die Beratung über deren Auswirkungen. Darüber hinaus legt der Beirat ab dem Zeitpunkt des Inkrafttretens dieses Gesetzes dem BMFSFJ alle vier Jahre, erstmals zum 1. Juni 2019, einen Bericht vor und kann hierin auch Handlungsempfehlungen aussprechen.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des Familienpflegezeitgesetzes)

Zu Nummer 1 (§ 2)

Zu Absatz 1

Absatz 1 enthält den Rechtsanspruch auf und die Legaldefinition von Familienpflegezeit. Beschäftigte haben einen befristeten Teilzeitanspruch von bis zu 24 Monaten. Mit der Einführung des Rechtsanspruchs wird auch ein Ergebnis der Evaluation der Familienpflegezeit berücksichtigt, wonach von der Einführung eines Rechtsanspruchs eine positive Signalwirkung für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ausgehen kann.

Darüber hinaus werden die Regelungen aus § 2 Absatz 1 Satz 2 des geltenden FPfZG (Mindestarbeitszeit) sowie § 3 Absatz 1 Satz 2 des PflegeZG (Kleinbetriebsklausel) übernommen.

Zu Absatz 2

Dieser Absatz überträgt zum einen die Regelung von § 4 Absatz 1 Satz 1 des PflegeZG auf die Familienpflegezeit, das heißt, dass eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen nur einmal Familienpflegezeit in Anspruch nehmen kann. Zum anderen wird hier bestimmt, dass Familienpflegezeit und Pflegezeit zusammen betrachtet werden müssen: Die Gesamtdauer von Pflegezeit und Familienpflegezeit darf einen Zeitraum von bis zu 24 Monaten nicht überschreiten.

Zu Absatz 3

Aufgrund von Absatz 3 finden die Regelungen des PflegeZG zum Kündigungsschutz, zu den befristeten Verträgen, den Begriffsbestimmungen (z. B. dem Begriff der nahen Angehörigen) und die Unabdingbarkeit der gesetzlichen Regelungen Anwendung für den Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit.

Zu Absatz 4

Mit Absatz 4 wird die Regelung von § 4 Absatz 1 Satz 4 des PflegeZG für die Familienpflegezeit übernommen.

Zu Absatz 5

Absatz 5 wie auch § 3 Absatz 5 PflegeZG ermöglichen eine Freistellung für die Betreuung pflegebedürftiger Kinder. Aufgrund des abweichenden Wortlauts im Vergleich zu § 2 Absatz 1 FPfZG und § 3 Absatz 1 PflegeZG kann die Betreuung der Kinder bis zum vollendeten 18. Lebensjahr auch außerhalb der häuslichen Umgebung erfolgen. Der Anspruch kann wahlweise zur Familienpflegezeit geltend gemacht werden.

Hierunter fallen etwa Konstellationen wie die Begleitung eines Kindes während eines sehr langen Krankenhausaufenthalts oder in einer außerhäuslichen Einrichtung. Das Kind muss jedoch bereits pflegebedürftig im Sinne des SGB XI sein. Eltern wird es so ermöglicht, ihre minderjährigen Kinder insbesondere in zeitaufwändigen und Nähe bedürftigen Lebens- oder Behandlungsphasen eng zu betreuen.

Zu Nummer 2 (§ 2a)**Zu Absatz 1****Zu Satz 1 und 2**

Geregelt wird die Frist von acht Wochen zur Ankündigung der Inanspruchnahme der Familienpflegezeit gegenüber dem Arbeitgeber. Wie in § 3 Absatz 3 des PflegeZG ist gegenüber dem Arbeitgeber auch zu erklären, in welchem Zeitraum und Umfang die Freistellung erfolgen soll; auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit ist mitzuteilen.

Zu Satz 3

In Fällen, in denen für weniger als sechs Monate eine pflegebedingte teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung mit einer verbleibenden Arbeitszeit von 15 oder mehr Wochenstunden beansprucht wird und in denen der Anspruch mindestens acht Wochen vorher angekündigt wird, kann das Freistellungsverlangen sowohl auf das PflegeZG als auch auf das FPfZG gestützt werden, da die Anspruchsvoraussetzungen beider Gesetze erfüllt sind.

Bezeichnen Beschäftigte das Freistellungsersuchen nicht eindeutig als Pflegezeit oder Familienpflegezeit, bedarf es einer Auslegungsregel, die festlegt, nach welchem Gesetz sich die Rechtsfolgen ihrer Erklärung richten. Der neu eingefügte Satz 3 beantwortet diese Frage zugunsten des PflegeZG. Wird zunächst Pflegezeit in Anspruch genommen, verbleibt den Beschäftigten die Möglichkeit, hieran den Anspruch auf Familienpflegezeit anzuschließen, die zusammen mit der bereits genommenen Pflegezeit eine Gesamtdauer von insgesamt 24 Monaten nicht überschreiten darf. Beschäftigte hingegen, die ihren Anspruch auf Familienpflegezeit bereits mit einer kurzen Freistellungsphase ausschöpfen, haben im Anschluss daran nur noch den auf sechs Monate begrenzten Anspruch auf Pflegezeit. Hiermit wird auch den betrieblichen Interessen der Arbeitgeber Rechnung getragen.

Zu Satz 4

Der Satz bestimmt, dass Beschäftigte, die zuerst Pflegezeit oder eine Freistellung gemäß § 3 Absatz 5 PflegeZG in Anspruch nehmen, eine Freistellung im Rahmen einer Familienpflegezeit nur in unmittelbarem Anschluss an die Pflegezeit in Anspruch nehmen können. Eine zeitliche Unterbrechung zwischen Pflegezeit und Familienpflegezeit ist nicht zulässig.

Zu Satz 5

Die Regelung dient der Planungssicherheit des Arbeitgebers. Wenn Beschäftigte zuerst Pflegezeit oder Freistellung nach § 3 Absatz 5 des Pflegezeitgesetzes in Anspruch nehmen, und anschließend eine weitere Freistellung im Rahmen einer Familienpflegezeit oder eine Freistellung gemäß § 2 Absatz 5 des Familienpflegezeitgesetzes beanspruchen, soll dies dem Arbeitgeber so früh wie möglich mitgeteilt werden. In diesem Fall beträgt die Ankündigungsfrist abweichend von Satz 1 drei Monate.

Zu Satz 6

Wird die Pflegezeit nicht zu Beginn einer unvorhergesehenen, kurzfristig aufgetretenen Pflegesituation in Anspruch genommen, sondern aus einer vorangehenden Familienpflegezeit heraus, besteht keine Notwendigkeit für die kurze Ankündigungsfrist von zehn Arbeitstagen. Vielmehr ist den Beschäftigten in dieser Situation die Einhaltung der längeren, für die Familienpflegezeit geltenden Ankündigungsfrist von acht Wochen zumutbar. Auch eine nach der Familienpflegezeit in Anspruch genommene Pflegezeit muss sich unmittelbar an die Familienpflegezeit anschließen. Eine Unterbrechung zwischen Familienpflegezeit und Pflegezeit ist in diesem Fall nicht zulässig. Damit wird insbesondere die Planungssicherheit des Arbeitgebers gestärkt und gleichzeitig eine bessere Verwaltungspraktikabilität vor allem bei der Rückzahlung von gewährten Darlehen erreicht. Zu berücksichtigen ist in diesen Fällen aber auch die Verlängerungsoption nach Absatz 3.

Zu Absatz 2

Diese Regelung übernimmt die Regelung aus § 3 Absatz 4 Satz 1 des PflegeZG.

Zu Absatz 3

Absatz 3 übernimmt in den Satz 1 und 2 die Regelung des § 4 Absatz 1 Satz 2 und 3 des PflegeZG für die Familienpflegezeit.

Zu Absatz 4

Die Regelung entspricht § 3 Absatz 1 Nummer 2 des geltenden FPfZG.

Zu Absatz 5

Absatz 5 orientiert sich an der Beendigung der Förderfähigkeit in § 5 des geltenden FPfZG und übernimmt hinsichtlich der Frist die Regelung von § 4 Absatz 2 des PflegeZG, wonach die Pflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände endet.

Zu Absatz 6

Die Regelungen zur Inanspruchnahme der Familienpflegezeit gelten entsprechend für die Inanspruchnahme der Freistellung zur Betreuung eines pflegebedürftigen Kindes nach § 2 Absatz 5.

Zu Nummer 3 (§§ 3 bis 10)**Zu § 3****Zu Absatz 1****Zu Satz 1**

Die Freistellung der Beschäftigten nach diesem Gesetz ist durch die Gewährung eines zinslosen Darlehens förderfähig. Die Freistellungen nach dem PflegeZG (Pflegezeit nach § 3 Absatz 1, Betreuung eines minderjährigen pflegebedürftigen nahen Angehörigen nach § 3 Absatz 5 und Begleitung nach § 3 Absatz 6) werden ebenfalls in die Förderung einbezogen. Dies dient der besseren Absicherung des Lebensunterhalts während der Freistellungsphase, in der die Beschäftigten kein oder ein geringeres Arbeitsentgelt erhalten.

Beschäftigte und Arbeitgeber können aber auch in Zukunft eine Aufstockung des Arbeitsentgelts über Wertguthaben vereinbaren.

Zu Satz 2

Mit Satz 2 wird sichergestellt, dass eine Förderfähigkeit auch dann gegeben ist, wenn Arbeitgeber in kleinen Betrieben auf freiwilliger Basis Familienpflegezeit oder Pflegezeit mit ihren Beschäftigten vereinbaren. Die Kleinbetriebsklausel steht mithin einer Förderung durch ein zinsloses Darlehen in diesen Betrieben nicht entgegen.

Zu Absatz 2

Die Höhe der monatlichen Darlehenszahlung orientiert sich am bisherigen § 3 Absatz 1 Nummer 1b FPfZG, das heißt, das Darlehen wird grundsätzlich in Höhe der Hälfte des Produkts aus monatlicher Arbeitszeitverringerung in Stunden und dem durchschnittlichen Entgelt je Arbeitsstunde gewährt. Abzustellen ist jetzt allerdings auf Nettobeträge.

Zu Absatz 3

Die Sätze 1 bis 3 übertragen den bisherigen § 3 Absatz 1 Nummer 1b Doppelbuchstabe cc auf die neue Förderstruktur. Durch die Umstellung der Aufstockung des Bruttoarbeitsentgelts durch den Arbeitgeber auf netto-lohnbezogene Bundesdarlehen an die Beschäftigten sind wegen der progressiven Wirkung des Steuertarifs drei Berechnungsschritte notwendig.

Im ersten Schritt wird das pauschalierte Nettoentgelt im Durchschnitt der letzten zwölf Monate vor Beginn der Freistellung nach § 3 Absatz 1 ermittelt. Hierzu wird aus Vereinfachungsgründen das dem durchschnittlichen regelmäßigen Bruttomonatsarbeitsentgelt der letzten zwölf Monate entsprechende pauschalierte Nettoentgelt unter Zugrundelegung der Tabellenwerte der für das jeweilige Kalenderjahr geltenden Verordnung über die pauschalierten Nettoentgelte für das Kurzarbeitergeld ermittelt. Da die Tabelle das Bruttoarbeitsentgelt in Schritten von jeweils 20 Euro abbildet, werden die Bruttoarbeitsentgelte entsprechend der Rundungsregelung in § 106 Absatz 1 Satz 3 SGB III auf den nächsten durch 20 teilbaren Euro-Betrag aufgerundet.

Im zweiten Schritt wird das zu erwartende pauschalierte monatliche Nettoentgelt während der Freistellung nach § 3 Absatz 1 berechnet. Hierzu wird die für diese Zeit vereinbarte Zahl an durchschnittlichen monatlichen Arbeitsstunden mit dem durchschnittlichen Bruttoarbeitsentgelt pro Stunde der letzten zwölf Monate multipliziert. Ist eine Wochenstundenzahl vereinbart, wird diese zur Ermittlung der vereinbarten monatlichen Arbeitsstunden

mit $52/12 = 13/3$ multipliziert. Dem so ermittelten Bruttomonatsarbeitsentgelt während der Freistellungsphase wird mit Hilfe der Tabelle zur Verordnung über die pauschalierten Nettoentgelte für das Kurzarbeitergeld das zutreffende pauschalierte Nettoentgelt zugeordnet.

Im dritten Schritt schließlich wird zur Ermittlung der monatlichen Darlehensrate die Differenz zwischen den beiden pauschalierten Nettoentgelten gebildet und durch zwei geteilt.

Die Sätze 4 und 5 wurden aus dem bisherigen § 3 Absatz 1 Nummer 1 Buchstabe b Doppelbuchstabe cc zweiter Halbsatz und Doppelbuchstabe ee übernommen.

Die Tabelle zur Verordnung über die pauschalierten Nettoentgelte für das Kurzarbeitergeld erfasst Bruttoarbeitsentgelte nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze. Oberhalb dieser Grenze steigt das pauschalierte Nettoentgelt nicht mehr. Dies hat zur Folge, dass oberhalb der Beitragsbemessungsgrenze mit steigendem Bruttoarbeitsentgelt die Differenz zwischen den pauschalierten Nettoentgelten vor und während der Freistellung sinkt. Damit markiert die Beitragsbemessungsgrenze gleichzeitig eine Obergrenze für die monatlichen Darlehensraten. Die maximale monatliche Darlehensrate beträgt demnach in der günstigsten Steuerklasse III für das Jahr 2014 980 Euro, die maximale Gesamtdarlehenssumme 23.530 Euro.

Zu Absatz 4

Die höchstmögliche Darlehensrate in der Pflegezeit soll den Betrag nicht übersteigen, der sich ergäbe, wenn die oder der Beschäftigte Familienpflegezeit mit der Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden beanspruchen würde. Dies dient auch dem Schutz der Beschäftigten vor einer zu hohen finanziellen Belastung in der Rückzahlungsphase.

Zu Absatz 5

Der monatliche Darlehensbetrag wird flexibilisiert, das heißt, es können auch unterhalb des Betrages nach Absatz 1 liegende Darlehensraten gewährt werden, allerdings muss eine Mindestdarlehensrate von 50 Euro beantragt werden.

Zu Absatz 6

Mit dieser Regelung wird dem Nachranggrundsatz bedürftigkeitsabhängiger Sozialleistungen, wie zum Beispiel dem Arbeitslosengeld II, Rechnung getragen. Darüber hinaus wird sichergestellt, dass das Darlehen nach dem FPfZG, das den pflegebedingten Ausfall des Arbeitseinkommens teilweise kompensieren soll und somit der Bestreitung des Lebensunterhaltes dient, auf Sozialleistungen angerechnet wird, deren Erbringung von anderen Einkommen abhängt. Die Regelung ist erforderlich, weil in der Grundsicherung für Arbeitssuchende nach aktueller Rechtslage nur darlehensweise gewährte Sozialleistungen als Einkommen zu berücksichtigen sind, soweit sie dem Lebensunterhalt dienen; bei dem Darlehen nach § 3 Absatz 1 handelt es sich nicht um eine Sozialleistung.

Zu § 4

Sofern dies für die Beantragung der Darlehen erforderlich ist, sind Arbeitgeber nach dieser Vorschrift zu einer entsprechenden Mitwirkung verpflichtet. Erforderlich wird dies nur in einem eng begrenzten Fallrahmen sein, insbesondere wenn keine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten nach § 2a Absatz 2 Satz 1 dieses Gesetzes oder § 3 Absatz 4 Satz 1 PflegeZG getroffen worden ist. Relevant ist dies folglich in der Regel nur bei einer vollständigen Freistellung nach § 3 PflegeZG, in der sich der entsprechende Nachweis beispielsweise nicht aus einer geänderten Lohnabrechnung oder Mitteilung der

Einstellung der Bezüge für die Dauer der Freistellung ergibt (siehe § 8 Absatz 4 Nummer 2 dieses Gesetzes).

Zu § 5

Zu Absatz 1

Diese Vorschrift orientiert sich am bisherigen § 5 Absatz 1 Satz 1 FPfZG. Hiernach endet die Förderfähigkeit mit dem Ende der Freistellung. Dies gilt auch dann, wenn die Beschäftigten während der Familienpflegezeit den Mindestumfang der wöchentlichen Arbeitszeit aufgrund der in diesem Absatz genannten Gründe unterschreiten. Die Unterschreitung des Mindestumfangs der wöchentlichen Arbeitszeit aufgrund von Kurzarbeit oder eines Beschäftigungsverbot, wie zum Beispiel durch die Regelungen des Mutterschutzgesetzes, lässt die Förderfähigkeit unberührt.

Zu Absatz 2

Absatz 2 orientiert sich am geltenden § 5 Absatz 2 FPfZG und an § 4 Absatz 2 Satz 2 PflegeZG. Die Beschäftigten haben dem Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben unverzüglich jede Änderung in den Verhältnissen, die für den Anspruch nach § 3 Absatz 3 Satz 1 erheblich sind, mitzuteilen. Dies gilt insbesondere für die Beendigung der häuslichen Pflege.

Zu § 6

Zu Absatz 1

Die Darlehensnehmerin oder der Darlehensnehmer ist nach Beendigung der Freistellung nach § 3 Absatz 1 verpflichtet, das Darlehen innerhalb von 48 Monaten nach Beginn dieser Freistellung zurückzuzahlen. Hierbei soll die Rückzahlung – wie etwa auch im Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) geregelt – in möglichst gleichbleibenden monatlichen Raten erfolgen. Für die Rückzahlung gelten alle nach § 3 an die Darlehensnehmerin oder den Darlehensnehmer geleisteten Darlehensbeträge als ein Darlehen.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt den Beginn der Rückzahlung des Darlehens durch die Beschäftigten sowie die Möglichkeit, die Rückzahlung unter den dort genannten Voraussetzungen auf einen späteren Zeitpunkt zu verschieben. Dies kommt insbesondere dann in Betracht, wenn die Gesamtdauer der Freistellungen nicht ausgeschöpft wird. Der Rückzahlungszeitraum verlängert sich entsprechend.

Zu § 7

Zu Absatz 1

Nach Satz 1 gewährt das BAFzA eine Stundung des Darlehens in besonderen Härtefällen. Hierzu zählen nach Satz 2 die Fälle, in denen die Darlehensnehmerin oder der Darlehensnehmer Entgeltersatzleistungen nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) und dem SGB V, Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts nach dem SGB II und Leistungen nach dem Dritten und Vierten Kapitel des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch (SGB XII) beziehen oder mehr als 180 Tage ununterbrochen arbeitsunfähig sind. Nach Satz 3 stellt auch eine unverschuldete finanzielle Belastung, die zu ernsthaften Zahlungsschwierigkeiten führt oder solche erwarten lässt, eine solche Härte dar. Die Regelung

erfolgt in Anlehnung an § 4 Absatz 1 Satz 3 der Verordnung über einen Vorschuss für Beamtinnen und Beamte bei Inanspruchnahme von Familienpflegezeit.

Zu Absatz 2

Ängste und Unsicherheiten der pflegenden Angehörigen werden mit dieser Härtefallregelung aufgegriffen. Besteht der Pflegebedarf des nahen Angehörigen über die Dauer der Freistellung fort und führt die Darlehensnehmerin oder der Darlehensnehmer die Freistellung von der Arbeitsleistung fort, um die Pflege in häuslicher Umgebung weiterhin durchzuführen, sind auf Antrag die fälligen Rückzahlungsraten zu einem Viertel zu erlassen, wenn die Voraussetzungen der Härtefallregelung nach Absatz 1 Satz 3 vorliegen. Die übrige Darlehensschuld wird zinsfrei gestundet.

Zu Absatz 3

Absatz 3 regelt die Fälle, in denen die Darlehensschuld erlischt, soweit sie noch nicht fällig ist. Erfasst werden Fallgestaltungen, in denen der Darlehensnehmerin oder dem Darlehensnehmer wegen Versterbens oder länger andauernder finanzieller Leistungsunfähigkeit die Rückzahlung des Darlehens unmöglich ist.

Zu Absatz 4

Absatz 4 stellt klar, dass im Übrigen die Bundeshaushaltsordnung für Vergleiche, Stundungen und Niederschlagungen Anwendung findet.

Zu § 8

Zu Absatz 1

Nach Absatz 1 entscheidet das BAFzA durch Verwaltungsakt über die Bewilligung oder Ablehnung des Darlehens an die Beschäftigten. Die Darlehensgewährung ist Teil des Bescheides, so dass hier bereits die Höhe der Darlehenssumme, die Dauer und auch die Raten für die Rückzahlung festgelegt werden.

Zu Absatz 2

Absatz 2 regelt die Rückwirkung. Wie nach dem bisherigen § 12 Absatz 1 Satz 2 FPfZG wirkt der Antrag vom Zeitpunkt des Vorliegens der Anspruchsvoraussetzungen, wenn er innerhalb von drei Monaten nach deren Vorliegen gestellt wird. Damit wird dem Umstand Rechnung getragen, dass bei Vorliegen einer Pflegesituation die pflegenden Angehörigen oft nicht sofort in der Lage sind, ihre Ansprüche vollumfänglich geltend zu machen.

Zu Absatz 3

Absatz 3 übernimmt im Wesentlichen die Angaben, die im bisherigen § 12 Absatz 1 Nummer 1 bis 4 FPfZG enthalten sind, und passt diese an die neue Förderung durch direkte Darlehen des BAFzA an die Beschäftigten an. Aufgrund der Möglichkeit, die Förderung auch für Freistellungen nach dem PflegeZG in Anspruch nehmen zu können, ist dem BAFzA auch mitzuteilen, inwieweit der Antragsteller bereits für diesen Zeitraum eine Förderung für eine Freistellung nach § 3 Absatz 1 erhalten hat.

Zu Absatz 4

Dem Antrag ist der Nachweis der Reduzierung des Arbeitsentgelts und der Arbeitszeit beizufügen. Sofern die oder der Beschäftigte die Pflegezeit nach § 3 PflegeZG in An-

spruch nimmt und sich für eine vollständige Freistellung entscheidet, muss eine entsprechende Bescheinigung des Arbeitgebers beigelegt werden.

Zu § 9

Zu Absatz 1

Satz 2 und Satz 3 betreffen die Fallkonstellation, dass dem Antragsteller bereits zuvor ein Darlehen für die Dauer einer Freistellung nach § 3 Absatz 1 gewährt worden war und dieses noch nicht vollständig getilgt ist. In diesem Fall werden für den Bescheid nach Absatz 1 beide Darlehenssummen wie ein einziges Darlehen behandelt; die Ausführungen im Erstbescheid mit Blick auf Absatz 2 Nummer 3 und 4 sind insoweit aufzuheben.

Zu Absatz 2

Absatz 2 übernimmt den Regelungsgehalt des bisherigen § 12 Absatz 2 FPfZG.

Zu Absatz 3

Absatz 3 übernimmt für das Darlehen nach dem FPfZG die Regelung aus § 51 Absatz 1 und 3 BAföG.

Zu § 10

Zu Absatz 1

Absatz 1 stellt klar, dass auch in den Fällen der Darlehensrückzahlung und in Härtefällen, angelehnt an den Regelungsgehalt des bisherigen § 12 Absatz 1 Satz 1 FPfZG, durch Verwaltungsakt auf schriftlichen Antrag zu entscheiden ist. Für die Antragstellung werden die in § 8 Absatz 3 Nummer 1 genannten Erfordernisse übernommen.

Zu Absatz 2

Absatz 2 bestimmt die detaillierten Anforderungen an den Nachweis der Anspruchsvoraussetzungen in den Härtefällen des § 7.

Zu Absatz 3

In Absatz 3 wird geregelt, dass in den Fällen des § 7 Absatz 2 der Antrag bis spätestens 48 Monate nach Beginn der Freistellungen nach § 2 dieses Gesetzes oder nach § 3 Absätze 1 oder 5 des Pflegezeitgesetzes gestellt werden kann. Diese Frist kommt den Interessen der pflegenden Angehörigen entgegen, denen so während der belastenden Pflegesituation ein ausreichender Zeitraum für die Antragstellung eingeräumt wird. Eine monatliche Einreichung wäre im Übrigen zu aufwändig.

Zu Nummer 4

Aufgrund des Wegfalls der Familienpflegezeitversicherung entfällt die Regelung der Zertifizierung in § 11. Das bislang in § 12 geregelte Verfahren wird in den Regelungsgehalt des § 8 aufgenommen.

Zu Nummer 5

Nummer 5 enthält redaktionelle Änderungen aufgrund der Änderung der Nummerierung innerhalb des FPfZG.

Zu Nummer 6

Absatz 1 Nummer 1 bezieht sich auf die Verpflichtung der Arbeitgeber, den Beschäftigten unter bestimmten Voraussetzungen Bescheinigungen etwa über den Arbeitszeitumfang oder das monatliche Entgelt für die Antragstellung beim BAFzA vorzulegen.

Absatz 1 Nummer 2 und 3 vollziehen die Änderungen im FPfZG für die Beschäftigten nach.

Zu Nummer 7

Die Mittel für die Ausführung dieses Gesetzes und damit insbesondere die Kosten für die Vergabe von zinslosen Darlehen an die Beschäftigten trägt der Bund.

Die bisher im § 15 Absatz 2 FPfZG enthaltene Regelung, wonach die für die Bereitstellung der Darlehen erforderlichen Mittel dem BAFzA von der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) bereitgestellt werden können, wird nicht weitergeführt. Dies entspricht einer Schlussfolgerung aus der Evaluation der geltenden Familienpflegezeitregelungen.

Zu Nummer 8 (§§ 14 und 15)**Zu § 14****Zu Absatz 1**

Vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend wird nach Absatz 1 ein unabhängiger Beirat eingesetzt, dessen Aufgabenbereich in Absatz 2 konkretisiert wird.

Zu Absatz 2

Die Aufgaben des Beirats beziehen sich auf allgemeine und spezifische Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Sie erstrecken sich auf die Begleitung der Umsetzung der einschlägigen Gesetze, das heißt insbesondere des FPfZG und des PflegeZG, und auf deren Auswirkungen. Mit Satz 2 wird dem BMFSFJ die Möglichkeit eröffnet, dem Beirat Themenstellungen zur Beratung vorzugeben, die für die weitere Arbeit fachpolitisch von besonderer Bedeutung sind. Dazu wird die Frage gehören, wie die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf für Personen, die geringfügig entlohnten Beschäftigungen nachgehen, weiter verbessert werden kann.

Zu Absatz 3

Die Berichtspflicht trägt dazu bei, die Arbeit des Beirates transparent und die Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen für die politische Arbeit nutzbar zu machen.

Zu Absatz 4

Die Zusammensetzung des Beirats wird durch diesen Absatz geregelt. Hierbei wurde auf eine umfassende Einbeziehung aller relevanten Akteure in diesem Gebiet geachtet. Zu den fachlich betroffenen Interessenverbänden gehören unter anderem die Interessenvertretungen der pflegenden Angehörigen, die Betroffenengruppen für die Belange von Menschen mit Demenz, die Vertretungen der Hospizarbeit sowie die Vertretungen der Frauenverbände und der Familienverbände. Die benannten Mitglieder können sich nach Satz 2 aus dem Bereich ihrer jeweiligen Organisation vertreten lassen. Der letzte Satz verpflichtet das berufende BMFSFJ bei seiner Auswahlentscheidung für die Beiratsmitglieder zu einer gleichen Aufteilung der Sitze auf Männer und Frauen. Dabei bleibt das vorsitzende Mitglied unberücksichtigt.

Zu Absatz 5

Die Festlegung der Amtszeit auf fünf Jahre dient der Kontinuität der Arbeit des Beirates.

Zu Absatz 6

In diesem Absatz wird die Ehrenamtlichkeit der Mitgliedschaft im Beirat unter Erstattung der notwendigen Auslagen geregelt. Die notwendigen Auslagen sollen den Richtlinien für die Abfindung der Mitglieder von Beiräten, Ausschüssen, Kommissionen und ähnlichen Einrichtungen im Bereich des Bundes folgen.

Zu Absatz 7

Dieser Absatz legt fest, dass der Beirat auf der Grundlage einer Geschäftsordnung arbeitet. Diese wird durch das BMFSFJ ausgearbeitet und in Kraft gesetzt.

Zu § 15

Nach der Übergangsvorschrift des § 15 werden bisherige Familienpflegezeiten und deren Förderung fortgeführt. Beschäftigten steht es aufgrund des Verweises in § 2 Absatz 3 auf § 8 PflegeZG allerdings frei, ihren Rechtsanspruch ab 1. Januar 2015 gegenüber ihren Arbeitgebern geltend zu machen. § 8 PflegeZG regelt die Unabdingbarkeit, das heißt von den Vorschriften des Gesetzes kann nicht zuungunsten der Beschäftigten abgewichen werden. Dies gilt sowohl für Tarifverträge wie auch Betriebsvereinbarungen und einzelvertragliche Vereinbarungen zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern.

Zu Artikel 2 (Änderung des Pflegezeitgesetzes)**Zu Nummer 1**

Der neue Satz 2 verweist auf § 44a Absatz 3 SGB XI. Danach erhalten Beschäftigte, die gegen den Arbeitgeber keinen Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung haben, von der Pflegekasse des pflegebedürftigen nahen Angehörigen ein Pflegeunterstützungsgeld.

Zu Nummer 2**Zu Buchstabe a**

Die Überschrift berücksichtigt nunmehr auch die neuen Freistellungstatbestände in § 3.

Zu Buchstabe b

Die Regelungen folgen den Regelungen zu § 2a Absatz 1 FPfZG.

Zu Buchstabe c**Zu Absatz 5**

Beschäftigte können, um pflegebedürftige minderjährige nahe Angehörige zu betreuen, eine vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeitsleistung verlangen. Dieser Tatbestand setzt eine Pflege des nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung nicht voraus. So können sich Eltern von pflegebedürftigen Kindern auch zur Betreuung eines stationär untergebrachten Minderjährigen freistellen lassen. Dieser Anspruch besteht alternativ zum Anspruch auf Pflegezeit nach Absatz 1. Für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen kann nur entweder Pflegezeit oder Freistellung wegen Betreuung nach diesem Absatz in Anspruch genommen werden.

Zu Absatz 6

Um Beschäftigten die Möglichkeit einzuräumen, nahen Angehörigen in der letzten Lebensphase Beistand zu leisten, können sie eine vollständige oder teilweise Freistellung von bis zu drei Monaten verlangen. Diese Möglichkeit besteht unabhängig davon, ob der nahe Angehörige in häuslicher Umgebung gepflegt wird oder sich beispielsweise in einem Hospiz befindet. Wie auch im Fall des § 45 Absatz 4 SGB V hat der Beschäftigte die Erkrankung durch ärztliches Zeugnis nachzuweisen. Die Modalitäten der Inanspruchnahme der Begleitung in der letzten Lebensphase (zum Beispiel die Ankündigungsfrist) sind gemäß Satz 3 entsprechend den Regelungen der Pflegezeit ausgestaltet. Der Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung zur Begleitung in der letzten Lebensphase unterscheidet sich aber sowohl in der zugrunde liegenden Lebenssituation als auch in den Voraussetzungen für die Inanspruchnahme und in der Höchstdauer von den anderen beiden im PflegeZG geregelten Freistellungsansprüchen. Satz 4 stellt klar, dass die Regelungen zum Krankengeld bei Erkrankung des Kindes nach § 45 SGB V nicht eingeschränkt werden. Der neue Anspruch nach diesem Gesetz ermöglicht die Begleitung in der letzten Lebensphase durch einen weiteren Personenkreis (beispielsweise durch Großeltern).

Zu Absatz 7

Die Vorschrift stellt klar, dass ein Anspruch der Beschäftigten auf Förderung während der Freistellung nach den Absätzen 1 bis 6 unter den in den §§ 3 bis 10 FPfZG genannten Voraussetzungen besteht.

Zu Nummer 3**Zu Buchstabe a**

Die Überschrift berücksichtigt nunmehr auch die neuen Freistellungstatbestände in § 3.

Zu Buchstabe b

Der neue Satz 4 in Absatz 1 stellt klar, dass die Gesamtdauer von Pflegezeit und Familienpflegezeit 24 Monate nicht überschreiten darf.

Zu Buchstabe c

Der neue Absatz 3 regelt, dass für die Verlängerung der Betreuung nach § 3 Absatz 5 oder der Begleitung in der letzten Lebensphase die gleichen Voraussetzungen gelten wie für die Verlängerung der Pflegezeit. Die Zeit einer Betreuung nach § 3 Absatz 5 und die Begleitung in der letzten Lebensphase werden auf Berufsbildungszeiten nicht angerechnet. Die Betreuung nach § 3 Absatz 5 und die Begleitung nach § 3 Absatz 6 enden unter den gleichen Voraussetzungen wie die Pflegezeit. Die Vorschrift legt fest, dass eine Begleitung nach § 3 Absatz 6 höchstens bis zu drei Monate in Anspruch genommen werden kann und dass die Inanspruchnahme aller Freistellungsansprüche nach diesem Gesetz und nach dem FPfZG für jeden nahen Angehörigen eine Gesamtdauer von 24 Monaten nicht überschreiten darf.

Zu Nummer 4

Der Regelungsgehalt dieser Vorschrift soll künftig nicht nur für die Pflegezeit, sondern auch für die neuen Tatbestände der Betreuung und Begleitung nach § 3 Absatz 5 und 6 gelten.

Zu Nummer 5

Der Regelungsgehalt dieser Vorschrift soll künftig nicht nur für die Pflegezeit, sondern auch für die neuen Tatbestände der Betreuung und Begleitung nach § 3 Absatz 5 und 6 gelten.

Zu Nummer 6**Zu Buchstabe a**

Um dem Näheverhältnis zwischen Kindern und Stiefeltern Rechnung zu tragen, wurde Nummer 1 um den Personenkreis der Stiefeltern erweitert.

Zu Buchstabe b

In Nummer 2 wird die Aufzählung um die lebenspartnerschaftsähnliche Gemeinschaft sowie Schwägerinnen und Schwäger ergänzt.

Nachdem bereits im bisherigen PflegeZG die Stiefkinder als nahe Angehörige berücksichtigt waren, wird mit den Stiefeltern die auf Erwachseneite bestehende Lücke geschlossen.

Mit der Aufnahme der lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft wird der Angehörigenbegriff zeitgemäß erweitert. Bislang waren schon der Partner und die Partnerin in einer eheähnlichen Gemeinschaft erfasst; mit der Neuregelung gilt dies nun auch für die Partnerinnen oder die Partner in einer lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft. Damit wird sowohl im PflegeZG als auch im FPfZG eine Gleichstellung dieses Personenkreises eingeführt. Entsprechend der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichtes zu den eheähnlichen Gemeinschaften, die für die lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaften sinngemäß anzuwenden ist, sind hierunter Lebensgemeinschaften zu verstehen, die auf Dauer angelegt sind, daneben keine weitere Lebensgemeinschaft gleicher Art zu lassen und sich durch innere Bindungen auszeichnen, die ein gegenseitiges Entstehen der Partner füreinander begründen, also über die Beziehungen in einer reinen Haushalts- und Wirtschaftsgemeinschaft hinausgehen. Ob eine Gemeinschaft diese besonderen Merkmale aufweist, lässt sich in der Verwaltungspraxis nur anhand von Indizien feststellen. Als solche Hinweistatsachen kommen etwa die lange Dauer des Zusammenlebens, die Versorgung von Kindern und Angehörigen im gemeinsamen Haushalt und die Befugnis, über Einkommen und Vermögensgegenstände des andern Partners zu verfügen, in Betracht (siehe BVerfGE 87, 234 [264 f]). Das Vorliegen einer Einstehensgemeinschaft wird nach § 7 Absatz 3a Nummer 1 SGB II vermutet, wenn die Partner länger als ein Jahr zusammenleben.

Schließlich wird mit der Berücksichtigung von Schwägerinnen und Schwägern dem besonderen Näheverhältnis mit den angeheirateten Familienmitgliedern Rechnung getragen.

Zu Artikel 3 (Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch)**Zu Nummer 1**

Die Vorschrift regelt die Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung von Personen, die ihre Beschäftigung für kurze Zeit unterbrechen, um die Pflege eines nahen Angehörigen in einer akut auftretenden Pflegesituation zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung sicherzustellen und für diese Zeit von einer zuständigen Stelle Pflegeunterstützungsgeld beziehen.

Zu Nummer 2**Zu Buchstabe a**

Im Zuge der Neuregelung der Berechnung von Kinderkrankengeld wird für die Bemessung der Beiträge zur Arbeitsförderung auf das während der Freistellung ausgefallene, laufende Arbeitsentgelt abgestellt. Damit werden Einmalzahlungen künftig nicht mehr bei der Bruttobemessungsgrundlage der Leistung berücksichtigt. Anders als beim Krankengeld nach § 44 SGB V handelt es sich bei Kinderkrankengeld um eine Lohnersatzleistung, die nur wenige Tage jährlich beansprucht werden kann. Die Anknüpfung an das ausgefallene, laufende Arbeitsentgelt dient insoweit der Vereinfachung und Entbürokratisierung.

Zu Buchstabe b

Das Pflegeunterstützungsgeld folgt in seiner Leistungsbemessung dem Kinderkrankengeld. Dies wird auch bei den beitragspflichtigen Einnahmen für die Beiträge zur Arbeitsförderung nachvollzogen.

Zu Nummer 3

Die Beiträge zur Arbeitsförderung für Personen, die Pflegeunterstützungsgeld beziehen, sind von den Bezieherinnen und den Beziehern der Leistung zur Hälfte, soweit sie auf die Leistung entfallen, und im Übrigen von der zuständigen Stelle zu tragen. Zahlen mehrere Stellen gleichzeitig anteilig Pflegeunterstützungsgeld, beteiligen sich die zuständigen Stellen entsprechend ihrem Anteil an der Beitragszahlung. Beträgt das monatliche Arbeitsentgelt der Bezieherin oder des Beziehers der Leistung nicht mehr als 450 Euro, trägt die zuständige Stelle die Beiträge allein.

Zu Nummer 4**Zu Buchstabe a**

Für Bezieherinnen und Bezieher von Pflegeunterstützungsgeld sind die Beiträge zur Arbeitsförderung von den Stellen, die die Leistung zu erbringen haben, an die Bundesagentur für Arbeit zu zahlen.

Zu Buchstabe b

Die Beiträge zur Arbeitsförderung für das Pflegeunterstützungsgeld sind als Gesamtbeitrag für das Kalenderjahr, in dem die kurzzeitige Arbeitsverhinderung in Anspruch genommen wurde, an die Bundesagentur für Arbeit zu entrichten. Der Gesamtbetrag ist abweichend von § 23 Absatz 1 Satz 4 SGB IV im März des Folgejahres pauschal zu entrichten.

Zu Artikel 4 (Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch)**Zu Nummer 1****Zu Buchstabe a**

Das Pflegeunterstützungsgeld wird dem Krankengeld gleichgestellt, das heißt, die Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt gilt während des Bezugs von Pflegeunterstützungsgeld nicht als fortbestehend.

Zu Buchstabe b

Mit der Änderung wird geregelt, dass für die neu in das PflegeZG aufgenommenen gesetzlichen Freistellungsansprüche (Begleitung in der letzten Lebensphase und Betreuung minderjähriger pflegebedürftiger naher Angehöriger) die Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt nicht als fortbestehend gilt.

Zu Nummer 2

Mit der Änderung wird die Vorschrift, die mögliche Verwendungszwecke von Wertguthaben beschreibt, um die neu in das PflegeZG und das FPfZG aufgenommenen gesetzlichen Freistellungsansprüche (Familienpflegezeit, Begleitung in der letzten Lebensphase und Betreuung minderjähriger pflegebedürftiger naher Angehöriger) ergänzt.

Zu Nummer 3

Es handelt sich um eine Folgeänderung zu Nummer 1.

Zu Nummer 4**Zu Buchstabe a**

Zuschüsse des Arbeitgebers, die während der Zeit der Gewährung von Pflegeunterstützungsgeld gezahlt werden, sollen genauso behandelt werden wie die in § 23c genannten sonstigen nicht beitragspflichtigen Einnahmen.

Zu Buchstabe b**Zu Doppelbuchstabe aa**

Es handelt sich um eine Anpassung der Regelungen an die Einführung des Pflegeunterstützungsgeldes.

Zu Doppelbuchstabe bb

Da das Pflegeunterstützungsgeld nicht von der Pflegekasse des Beschäftigten, sondern von der Pflegekasse bzw. dem privaten Pflegeversicherungsunternehmen des Pflegebedürftigen geleistet wird, wird das Verfahren nicht in den elektronischen Datenaustausch einbezogen.

Zu Artikel 5 (Änderung des Fünften Buches Sozialgesetzbuch)**Zu Nummer 1****Zu Buchstabe a****Zu Doppelbuchstabe aa**

Nach § 8 Absatz 1 Nummer 2a können Personen, die durch Herabsetzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit während der Pflegezeit nach § 3 des PflegeZG oder der Familienpflegezeit nach § 2 des FPfZG versicherungspflichtig werden, auf Antrag von der Versicherungspflicht befreit werden. Die Befreiung wirkt nur für die Dauer der Pflegezeit oder der Familienpflegezeit und der dem Ausgleich des Wert- oder Arbeitszeitguthabens im Anschluss an die Familienpflegezeit dienenden Nachpflegephase.

Nach der Ergänzung des § 3 des PflegeZG (Artikel 2 Nummer 2) haben Beschäftigte künftig einen Anspruch auf Freistellung von ihrer Arbeit auch zur Begleitung in der letzten

Lebensphase und zur Betreuung pflegebedürftiger minderjähriger Kinder. Daher wird der Regelungsgehalt der Befreiungsvorschrift des § 8 Absatz 1 Nummer 2a erweitert und gilt künftig auch für Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit aufgrund dieser neuen Freistellungsansprüche reduzieren und deshalb krankenversicherungspflichtig werden.

Durch die veränderte Förderstruktur bei der Familienpflegezeit entfällt auch der Begriff der Nachpflegephase, sodass er in der Folge auch in der Erstreckungswirkung der Befreiung nicht mehr zu nennen ist.

Zu Doppelbuchstabe bb

Nach § 8 Absatz 1 Nummer 3 SGB V können sich Personen, die ihre Arbeitszeit um mindestens 50 Prozent der regelmäßigen Wochenarbeitszeit reduzieren, von der dadurch eintretenden Versicherungspflicht befreien lassen. Gleiches gilt bisher auch für Personen, die eine Arbeit in entsprechendem Umfang unmittelbar im Anschluss an eine Pflegezeit, Familienpflegezeit oder Nachpflegezeit aufnehmen. Auch hier wird zum einen der Regelungsgehalt dieser Befreiungsvorschrift auf die neuen Freistellungstatbestände im Rahmen des § 3 des Pflegezeitgesetzes erweitert und zum anderen der Begriff der Nachpflegephase gestrichen.

Weitere Voraussetzung für die Inanspruchnahme der Befreiungsregelung bei Teilzeitbeschäftigung ist, dass die Betroffenen zuvor mindestens fünf Jahre wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei waren. Die bisherige Regelung stellt sicher, dass die Inanspruchnahme der Pflegezeit, Familienpflegezeit und Nachpflegephase auf diesen Zeitraum angerechnet wird. Auch hier ist eine Anpassung an die inhaltliche Erweiterung der Freistellungstatbestände durch das Pflegezeitgesetz und an den begrifflichen Wegfall der Nachpflegephase erforderlich.

Zu Buchstabe b

Es handelt sich um eine notwendige Bestandsschutzregelung, die sicherstellt, dass Beschäftigte, die sich zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der geänderten Befreiungsvorschrift in der nach bisheriger Form angelegten Familienpflegezeit oder der Nachpflegephase befinden, für die Dauer der Nachpflegephase weiterhin von der Versicherungspflicht befreit bleiben. Darüber hinaus wird mit der Gleichstellung in Satz 2 sichergestellt, dass auch die Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung im Anschluss an die Nachpflegephase unter den weiteren Voraussetzungen des § 8 Absatz 1 Nummer 3 ein Befreiungsrecht von der Versicherungspflicht eröffnet. Ferner wird erreicht, dass auch die Nachpflegephase auf die notwendige Vorversicherungszeit von fünf Jahren angerechnet wird.

Zu Nummer 2

Zu Buchstabe a

Anders als beim Krankengeld nach § 44 SGB V, das für Versicherte einen Entgeltersatz für längere Zeiträume der Arbeitsunfähigkeit (bis zu 78 Wochen) sicherstellen soll, ist das Kinderkrankengeld eine sehr kurzfristige Leistung, die nur wenige Tage jährlich beansprucht werden kann. Dem Entgeltersatzcharakter des Krankengeldes wird die Berechnung auf Basis des regelmäßig erzielten Arbeitsentgelts vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit gerecht. Um dagegen die Besonderheit eines kurzfristigen Entgeltausgleichs wie dem Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V zu berücksichtigen und die Berechnung dieser Leistung transparenter, gerechter und unbürokratischer zu gestalten, bedarf es einer anderen Berechnungsbasis. Künftig wird als Grundlage nicht mehr das vor der Freistellung von der Arbeit erzielte Arbeitsentgelt, sondern das während der Freistellung ausgefallene Arbeitsentgelt herangezogen. Für die Prüfung der Höchstanspruchsdauer sollen wie bisher die

Arbeitstage maßgebend sein, während die Krankengeldzahlung künftig stets für Kalendertage vorgenommen werden soll.

Die Ermittlung des ausgefallenen Brutto- beziehungsweise Nettoarbeitsentgelts ist für die Arbeitgeber gängige Praxis (zum Beispiel bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall) und ohnehin zur entsprechenden Entgeltkürzung aufgrund der Freistellung wegen der Erkrankung des Kindes vorzunehmen. Da beim Arbeitgeber nur noch wenige Daten zu erheben sind, kann die Entgeltbescheinigung im Wesentlichen auf folgende Angaben beschränkt werden:

- Angaben zum Mitglied und zum erkrankten Kind
- ausgefallenes Arbeitsentgelt
- ausgefallenes Nettoarbeitsentgelt
- Freistellungszeitraum von der Arbeit
- Zahl der ausgefallenen Arbeitstage zur Berücksichtigung der Höchstanspruchsdauer
- Information darüber, ob in den letzten 12 Kalendermonaten vor der Freistellung beitragspflichtige Einmalzahlungen geleistet wurden

Diese Angaben reichen aus, um die Berechnung des Krankengeldes bei Erkrankung des Kindes nach folgenden Grundsätzen vorzunehmen: Ausgangswert für die Krankengeldberechnung ist das während der Freistellung ausgefallene Nettoarbeitsentgelt, welches aus dem ausgefallenen beitragspflichtigen Arbeitsentgelt während der Freistellung ermittelt wurde.

- Als Brutto-Krankengeld werden 90 Prozent – bei Bezug von beitragspflichtigen Einmalzahlungen in den letzten 12 Kalendermonaten vor der Freistellung von der Arbeit unabhängig von deren Höhe 100 Prozent – des ausgefallenen Nettoarbeitsentgelts gezahlt.
- Das kalendertägliche Krankengeld bei Erkrankung des Kindes darf 70 Prozent der kalendertäglichen Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung nicht übersteigen.

Beitragspflichtige Einmalzahlungen werden auf diese Weise ohne die vergleichsweise aufwändige Ermittlung des Hinzurechnungsbetrags (§ 47 Absatz 1 Satz 3 in Verbindung mit Absatz 2 Satz 6 SGB V) bei der Krankengeldberechnung berücksichtigt. Darüber hinaus kann die Umrechnung des kalendertäglichen Höchstkrankengeldes auf ein arbeitstägliches Höchstkrankengeld entfallen. Zudem ist die Krankengeldberechnung für die Versicherten transparenter. Schließlich wird eine höhere Einzelfallgerechtigkeit erreicht, weil die Versicherten ein Krankengeld erhalten, das der Entgeltersatzfunktion gerecht wird. Bislang ist vielfach ein Krankengeld zu zahlen, das wesentlich unter oder über dem Verdienstausfall liegt.

Für die Berechnung des Krankengeldes nach Absatz 1 aus Arbeitseinkommen wird in Absatz 2 Satz 3 bestimmt, dass das Krankengeld 70 Prozent des erzielten regelmäßigen Arbeitseinkommens beträgt, soweit es der Beitragsberechnung unterliegt.

Zu Buchstabe b

Bei schwerstkranken Kindern (§ 45 Absatz 4 SGB V) soll das Krankengeld bei Erkrankung des Kindes wegen des unbestimmten, häufig längeren Freistellungszeitraums auch weiterhin allein nach den Maßgaben des § 47 SGB V berechnet und gezahlt werden (vgl.

gemeinsames Rundschreiben der Krankenkassen-Spitzenverbände vom 13. August 2002 zum Gesetz zur Sicherung der Betreuung und Pflege schwerstkranker Kinder).

Zu Nummer 3

Mit der Regelung wird sichergestellt, dass die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger in der gesetzlichen Krankenversicherung, die Pflegeunterstützungsgeld beziehen, während des Leistungsbezugs erhalten bleibt.

Über die Verweisung in § 49 Absatz 2 SGB XI auf § 192 gilt, dass auch die Mitgliedschaft in der sozialen Pflegeversicherung in der Zeit des Leistungsbezugs erhalten bleibt.

Zu Nummer 4

Zu Absatz 1

Beziehen Versicherte der gesetzlichen Krankenversicherung Pflegeunterstützungsgeld nach § 44a Absatz 3 SGB XI, so sind hieraus Krankenversicherungsbeiträge zu zahlen. Dabei werden der Beitragsbemessung 80 Prozent des Arbeitsentgelts zugrunde gelegt, das auch der Bemessung des Pflegeunterstützungsgeldes zugrunde liegt. Zur Anwendung kommen der allgemeine Beitragssatz nach § 241 oder der ermäßigte Beitragssatz nach § 243 sowie der Zusatzbeitragssatz nach § 242.

Zu Absatz 2

Für Personen, deren Mitgliedschaft nach § 192 Absatz 1 Nummer 2 erhalten bleibt, wird geregelt, dass neben den Einnahmen nach Absatz 1 weitere Einnahmen beitragspflichtig sind. Die Vorschriften des § 226 Absatz 1 Nummer 2 bis 4 und Absatz 2 sowie der §§ 228 bis 231 werden deshalb für entsprechend anwendbar erklärt. Die Einnahmen nach § 226 Absatz 1 Satz 1 Nummer 2 bis 4 unterliegen höchstens in dem Umfang der Beitragspflicht, in dem zuletzt vor dem Bezug des Pflegeunterstützungsgeldes Beitragspflicht bestand. Für freiwillige Mitglieder gilt Satz 2 entsprechend. Beziehen freiwillige Mitglieder weitere beitragspflichtige Einnahmen, sind diese zusammen mit den beitragspflichtigen Einnahmen nach Absatz 1 bis zur Beitragsbemessungsgrenze zu berücksichtigen.

Zu Nummer 5

§ 235 Absatz 2 bestimmt die beitragspflichtigen Einnahmen u. a. für die Bezieher von Verletztengeld während der nach § 192 Absatz 1 Nummer 3 erhaltenen Mitgliedschaft. Danach sind die Beiträge nach 80 Prozent des Regelentgelts zu bemessen, das der Berechnung des Verletztengeldes zugrunde liegt. Die neue Berechnung des Kinderkrankengeldes, die nicht mehr auf dem Regelentgelt vor der Freistellung, sondern auf dem ausgefallenen Arbeitsentgelt basiert und die für das Verletztengeld nach § 45 Absatz 4 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VII) entsprechend gilt, macht für das Verletztengeld eine abweichende Regelung zu den beitragspflichtigen Einnahmen erforderlich.

Zu Nummer 6

Das Pflegeunterstützungsgeld unterliegt der Beitragspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung. Beitragspflichtig ist dabei nicht nur das Pflegeunterstützungsgeld, das die Pflegekassen bei Pflege eines sozialversicherten Pflegebedürftigen aufbringen, sondern auch das Pflegeunterstützungsgeld, das bei privat versicherten Pflegebedürftigen von privaten Versicherungsunternehmen gewährt wird.

Im Falle der Beihilfeberechtigung des Pflegebedürftigen kommt es zu einer anteiligen Aufbringung des Pflegeunterstützungsgeldes durch die Beihilfestellen.

Hinsichtlich der Tragung der Beiträge aus dem Pflegeunterstützungsgeld gilt grundsätzlich eine hälftige Beitragstragung durch den Versicherten und den Leistungsträger (Pflegeversicherung). Die Vorschrift trägt auch den Fällen Rechnung, in denen der Pflegebedürftige sozial pflegeversichert und beihilfeberechtigt ist, privat pflegeversichert ist und über einen Beihilfeanspruch verfügt oder privat pflegeversichert ist und nicht über einen Beihilfeanspruch verfügt.

Der Anteil der Versicherten an der Beitragstragung aus dem Pflegeunterstützungsgeld beläuft sich immer auf 50 Prozent. Die Festsetzungsstelle für die Beihilfe oder der Dienstherr und die Pflegekasse oder das private Versicherungsunternehmen haben ihren etwaigen Beitragsanteil an der anderen Hälfte der Beitragsschuld und „im Übrigen“, das heißt, wenn das Pflegeunterstützungsgeld auf höheren beitragspflichtigen Einnahmen beruht, als es tatsächlich ausgezahlt wird, jeweils anteilig zu tragen.

Zu Nummer 7

Mit dem neuen § 252 Absatz 2a wird geregelt, dass die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung nach § 249c Nummer 1 und 3 von den Pflegekassen zu zahlen sind. Die Beiträge nach § 249c Nummern 2 und 3 werden von den privaten Versicherungsunternehmen, den Festsetzungsstellen für die Beihilfe oder den Dienstherrn gezahlt. Die Beitragszahlungen erfolgen nach § 252 Absatz 2 Satz 2 an die nach § 28i SGB IV zuständige Einzugsstelle zur Weiterleitung an den Gesundheitsfonds. Sofern private Krankenversicherungsunternehmen oder Festsetzungsstellen für Beihilfe bzw. Dienstherrn zur Beitragstragung verpflichtet sind, haben der Verband der privaten Krankenversicherung e.V., die Festsetzungsstellen für die Beihilfe und die Dienstherrn mit dem Spitzenverband Bund der Krankenkassen und dem Bundesversicherungsamt Näheres über die Zahlung und Abrechnung der Beiträge zu vereinbaren.

Zu Artikel 6 (Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch)

Zu Nummer 1

Mit der Ergänzung wird die Versicherungspflicht für Pflegeunterstützungsgeld eingeführt, da es eine ähnliche Funktion wie das Krankengeld besitzen soll, dessen Bezug ebenfalls Versicherungspflicht in der gesetzlichen Rentenversicherung begründet.

Zu Nummer 2

Im Zuge der Neuregelung der Berechnung von Kinderkrankengeld und Einführung von Pflegeunterstützungsgeld wird für die Bemessung der Beiträge zur Rentenversicherung auf das während der Freistellung ausgefallene, laufende Arbeitsentgelt abgestellt, also ohne Berücksichtigung von Einmalzahlungen. Anders als beim Krankengeld nach § 44 SGB V handelt es sich bei Kinderkrankengeld und Pflegeunterstützungsgeld um Lohnersatzleistungen, die nur wenige Tage jährlich beansprucht werden können. Die Anknüpfung an das laufende Arbeitsentgelt dient insoweit der Vereinfachung und Entbürokratisierung.

Zu Nummer 3

Die Beitragstragung bei Bezug von Pflegeunterstützungsgeld erfolgt zur Hälfte von dem Versicherten, wobei nicht auf die Bemessungsgrundlage für das Pflegeunterstützungsgeld, sondern auf die Höhe des Pflegeunterstützungsgeldes abzustellen ist. Im Übrigen werden die Beiträge durch die Pflegeversicherung des Pflegebedürftigen getragen. Je nachdem, ob der Pflegebedürftige privat oder sozial pflegeversichert ist, wird dieser Beitrag entweder von der Pflegekasse oder dem privaten Versicherungsunternehmen getragen. Hat der Pflegebedürftige hingegen auch einen Anspruch auf Beihilfe oder auf Leistungen der Heilfürsorge, erfolgt eine anteilige Tragung dieses Beitrags zwischen der Bei-

hilfestelle oder dem Dienstherrn und der Pflegekasse bzw. dem privaten Versicherungsunternehmen. Sind Bezieher von Pflegeunterstützungsgeld zur Berufsausbildung beschäftigt und beträgt das Arbeitsentgelt monatlich nicht mehr als 450 Euro, werden die Beiträge von den Stellen, die die Leistung zu erbringen haben, allein getragen.

Zu Nummer 4

Zu Buchstabe a

Zu Doppelbuchstabe aa

Folgeänderung im Hinblick auf die Einführung des Pflegeunterstützungsgeldes.

Zu Doppelbuchstabe bb

Bei Bezug von Pflegeunterstützungsgeld werden Beiträge zu gesetzlichen Rentenversicherung von der Stelle, die die Leistungen zu erbringen hat, im vollen Umfang an die Träger der Deutschen Rentenversicherung bezahlt. Dies gilt auch für die privaten Versicherungsunternehmen, Festsetzungsstellen für die Beihilfe und Dienstherrn.

Zu Buchstabe b

Durch den eingefügten Satz findet § 176a entsprechende Anwendung auch beim Bezug von Pflegeunterstützungsgeld. Somit können der Spitzenverband Bund der Pflegekassen, der Verband der privaten Krankenversicherung e. V., die Festsetzungsstellen für die Beihilfe und die Deutsche Rentenversicherung Bund die Einzelheiten zur Zahlung und Abrechnung von Beiträgen für Bezieher von Pflegeunterstützungsgeld durch Vereinbarung regeln.

Zu Nummer 5

Die Vorschrift des § 191 wird um eine Meldepflicht für die Bezieher von Pflegeunterstützungsgeld ergänzt.

Zu Artikel 7 (Änderung des Siebten Buches Sozialgesetzbuch)

Zu Nummer 1

Zu Buchstabe a

Es handelt sich um eine Anpassung der Regelung wegen der Einführung des Pflegeunterstützungsgeldes als neuer Leistung bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung (§ 44a SGB XI). Anspruch auf Verletztengeld besteht auch, wenn unmittelbar vor der Arbeitsunfähigkeit Pflegeunterstützungsgeld als Entgeltersatzleistung bezogen wurde.

Zu Buchstabe b

Die Vorschrift regelt Höhe und Berechnung des Kinderverletztengeldes entsprechend der neuen Berechnungsvorschrift über das Kinderkrankengeld in § 45 SGB V (Artikel 5 Nummer 2). Die Maßgaben berücksichtigen die besondere Leistungshöhe sowie die spezifischen Entgelt- und Einkommensgrenzen in der gesetzlichen Unfallversicherung.

Zu Nummer 2

Es handelt sich um eine Anpassung der Regelung wegen der Einführung des Pflegeunterstützungsgeldes. Sofern unmittelbar vor dem Versicherungsfall Pflegeunterstützungsgeld

geld bezogen wurde, wird bei der Berechnung des Verletztengeldes von dem bisher zugrunde gelegten Regelentgelt ausgegangen.

Zu Artikel 8 (Änderung des Elften Buches Sozialgesetzbuch)

Zu Nummer 1

Aufgrund der Einführung des Pflegeunterstützungsgeldes als neuer Leistung der Pflegeversicherung bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung wird die Überschrift des § 44a redaktionell angepasst.

Zu Nummer 2

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung wegen der Einführung des Pflegeunterstützungsgeldes als neuer Leistung der Pflegeversicherung bei kurzzeitiger Arbeitsverhinderung.

Zu Nummer 3

Zu Buchstabe a

Die Überschrift der Vorschrift wird wegen der Einführung des Pflegeunterstützungsgeldes redaktionell angepasst.

Zu Buchstabe b

Zu Absatz 3

§ 2 PflegeZG sieht als „kurzzeitige Arbeitsverhinderung“ das Recht von Beschäftigten vor, der Arbeit jeweils bis zu zehn Arbeitstage fern zu bleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen.

Für diese Zeiträume können Beschäftigte als Ausgleich für entgangenes Arbeitsentgelt ein Pflegeunterstützungsgeld der sozialen oder privaten Pflegeversicherung des pflegebedürftigen nahen Angehörigen (gegebenenfalls bei beihilfeberechtigten Pflegebedürftigen anteilig von den Beihilfestellen) erhalten. Dabei ist der Begriff der nahen Angehörigen im Sinne des § 7 Absatz 3 PflegeZG zu verstehen.

Ein Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld besteht nicht, sofern (beziehungsweise solange) ein Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung gegenüber dem Arbeitgeber besteht.

Ein Bezug von Pflegeunterstützungsgeld neben einem (gleichzeitigen) Bezug von Kranken- oder Verletztengeld bei Erkrankung oder Unfall eines Kindes nach § 45 SGB V oder nach § 45 Absatz 4 SGB VII an denselben Kalendertagen für die Sicherstellung der Versorgung ein und desselben Kindes ist ausgeschlossen.

Das Pflegeunterstützungsgeld wird nur auf Antrag gewährt. Der Antrag ist unverzüglich bei der Pflegekasse oder dem Versicherungsunternehmen des Pflegebedürftigen zu stellen. Hierdurch wird sichergestellt, dass in Fällen, in denen der Arbeitgeber auf ein entsprechendes ärztliches Attest verzichtet hat, die Pflegekasse des Pflegebedürftigen zeitnah ein ärztliches Attest verlangen kann. Der Pflegekasse ist das ärztliche Attest im Original oder, wenn dieses dem Arbeitgeber vorgelegt wurde, eine Kopie des ärztlichen Attests vorzulegen. Nur der Antrag ist unverzüglich zu stellen, erforderliche Angaben und Unterlagen, wie zum Beispiel das Attest des behandelnden Arztes oder die Gehaltsbescheinigung des Arbeitgebers, können nachgereicht werden.

Im Gegensatz zum Krankengeld bei Erkrankung des Kindes oder anderen im § 23c SGB IV geregelten Entgeltersatzleistungen wird das Pflegeunterstützungsgeld nicht aus der Versicherung des Beschäftigten, sondern aus der Pflegeversicherung des Pflegebedürftigen gezahlt. Ein elektronischer Datenaustausch besteht daher in der Regel zwischen dem Arbeitgeber und der zuständigen Pflegekasse bisher nicht. Das elektronische Meldeverfahren für das (kurzzeitige) Pflegeunterstützungsgeld einzuführen, wäre verfahrenstechnisch sehr aufwändig und datenschutzrechtlich problematisch:

Der Beschäftigte müsste zunächst die Informationen zur fremden Pflegekasse und die Daten des Pflegebedürftigen an seinen Arbeitgeber weitergeben.

Außerdem müsste der Arbeitgeber datenschutzrelevante Daten seines Beschäftigten (Versicherungsnummer, Name, Anschrift, Krankenkasse, Entgelthöhe zur Leistungsbeurteilung et cetera) an einen Dritten, zu dem der Beschäftigte nicht im Versichertenverhältnis steht, melden (Erfordernis der Zustimmung des Beschäftigten).

Die Regelung wird daher als reines Antragsverfahren ausgestaltet. Die Informationen müssen vom Leistungsbezieher selbst gegenüber der zuständigen Pflegekasse oder dem privaten Pflegeversicherungsunternehmen im Rahmen der Antragstellung übermittelt werden.

Die Höhe des Pflegeunterstützungsgeldes berechnet sich nach den für die Berechnung des Kinderkrankengeldes geltenden Vorschriften (§ 45 Absatz 2 Satz 3 bis 5 SGB V) und ermöglicht damit den Pflegekassen eine verwaltungsfreundliche Handhabung. Wie das Krankengeld ist das Pflegeunterstützungsgeld für Kalendertage auszuzahlen. Die Berechnung der Höhe des Pflegeunterstützungsgeldes erfolgt bei pflegenden Angehörigen, die privat krankenversichert sind, entsprechend.

Ebenso wie aus dem Krankengeld Beiträge zur Arbeitsförderung sowie zur Renten- und Pflegeversicherung zu entrichten sind (aber nicht zur Krankenversicherung, die gesetzliche Krankenversicherung zahlt nicht Beiträge an sich selbst) so sind dementsprechend aus dem Pflegeunterstützungsgeld zwar Beiträge zur Arbeitsförderung sowie zur Renten- und Krankenversicherung zu entrichten, aber es werden keine Beitragszahlungspflichten zur sozialen Pflegeversicherung vorgesehen.

Auch geringfügig Beschäftigte können ein Pflegeunterstützungsgeld erhalten, wenn sie während der Arbeitsverhinderung einen Verlust an Arbeitsentgelt haben.

Zu Absatz 4

Für Versicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung werden die Beiträge aus dem Pflegeunterstützungsgeld zur gesetzlichen Krankenversicherung von den Pflegekassen entrichtet. Die Beiträge werden hälftig von der Pflegekasse und dem Versicherten getragen. Dies ergibt sich aus den neuen beitragsrechtlichen Vorschriften zum SGB V.

Privat krankenversicherte Beschäftigte, die sich in einer kurzzeitigen Arbeitsverhinderung befinden, erhalten auf Antrag Zuschüsse zur Krankenversicherung. Die Zuschüsse belaufen sich auf den Betrag, der bei Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung als Leistungsträgeranteil nach § 249c SGB V aufzubringen wäre, und dürfen die tatsächliche Höhe der Beiträge nicht übersteigen. Für die Berechnung nach Satz 3 werden der allgemeine Beitragssatz nach § 241 SGB V sowie der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz nach § 242a Absatz 2 SGB V zugrunde gelegt.

Zu Absatz 5

Für die Entgeltabrechnung und die Beitragszahlung benötigt der Arbeitgeber des Leistungsbeziehers Informationen über die Dauer des Bezuges und die Höhe des Pflegeunterstützungsgeldes an seinen Beschäftigten. Angaben über die Dauer des Bezugs und die Höhe des Pflegeunterstützungsgeldes muss der Leistungsbezieher durch eine entsprechende Bescheinigung der Pflegekasse des Pflegebedürftigen unverzüglich seinem Arbeitgeber nachweisen.

Zu Absatz 6

Bei landwirtschaftlichen Unternehmern kann eine Situation vergleichbar § 2 PflegeZG eintreten, die kurzzeitig eine Weiterführung des Betriebs unmöglich macht. Für die landwirtschaftlichen Unternehmer ist es daher gerechtfertigt, sie mit in diesen Schutz aufzunehmen, da für die landwirtschaftlichen Unternehmer eine Pflichtmitgliedschaft in dem Sondersystem der landwirtschaftlichen Kranken- und Pflegeversicherung besteht und landwirtschaftliche Unternehmer im Gegensatz zu anderen selbständig Tätigen in den übrigen Wirtschaftsbereichen keine Wahlmöglichkeit haben, welche Art der Absicherung für den Krankheitsfall sie treffen. Entsprechend der Systematik im Zweiten Gesetz über die Krankenversicherung der Landwirte (KVLG 1989), das für die landwirtschaftlichen Unternehmer anstelle der Entgeltersatzleistung Krankengeld die Gewährung von Betriebshilfe vorsieht, wird anstelle des Pflegeunterstützungsgeldes auch hier ein Anspruch auf Betriebshilfe eingeräumt, mit dem ein Einkommensausfall wegen der kurzzeitigen Arbeitsverhinderung vermieden wird. Die Kosten der Leistungen für die Betriebshilfe werden der landwirtschaftlichen Pflegekasse von der Pflegeversicherung des pflegebedürftigen nahen Angehörigen in Höhe des tariflichen Erstattungssatzes erstattet. Innerhalb der sozialen Pflegeversicherung wird im Hinblick auf den bestehenden Finanzausgleich in der sozialen Pflegeversicherung von einer Erstattung abgesehen.

Für privat versicherte selbständige Landwirte gibt es ebenfalls eine Betriebshilfe mit dem Unterschied, dass sie als Privatversicherte keine Sachleistungen von einer landwirtschaftlichen Pflegekasse erhalten können, sondern eine entsprechende Kostenerstattung für eine selbst beschaffte Betriebshilfe unmittelbar von dem Versicherungsträger des Pflegebedürftigen erhalten. Mit dem Einschub "in Höhe des tariflichen Erstattungssatzes" (entsprechend dem Wortlaut in § 8 Absatz 2b Satz 2 KVLG 1989) werden die Fälle berücksichtigt, in denen der Versicherte beihilfeberechtigt ist. Aus Gründen der Praktikabilität wird für die Kostenerstattung eine bundesweit einheitliche Pauschale vorgesehen, es genügt der Nachweis, dass eine Betriebshilfe in Einsatz war. Die Höhe der Pauschale orientiert sich an den derzeitigen durchschnittlichen Ausgaben der landwirtschaftlichen Krankenversicherung für Betriebshilfe.

Zu Absatz 7

Für Beschäftigte, die pflegebedürftige Personen pflegen, die beihilfeberechtigt sind oder Anspruch auf Leistungen der Heilfürsorge haben und bei einer Pflegekasse oder einem privaten Versicherungsunternehmen versichert sind, ist vorgesehen, dass die Rentenversicherungsbeiträge auf Grund des Bezugs von Pflegeunterstützungsgeld – wie das Pflegeunterstützungsgeld – anteilig von der Pflegekasse oder dem privaten Versicherungsunternehmen und dem Beihilfe- bzw. Heilfürsorgeträger zu tragen sind (§ 170 Absatz 1 Nummer 2 Buchstabe e neu des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch – SGB VI). Damit Beihilfe- und Heilfürsorgeträger über den (Teil-)Bezug eines rentenversicherungspflichtigen Pflegeunterstützungsgeldes von einer Pflegekasse bzw. einem privaten Pflegeversicherungsunternehmen Kenntnis erlangen, wird vorgesehen, dass diese – entsprechend der Regelung in § 44 Absatz 5 SGB XI für die Zahlung von Versicherungsbeiträgen für nach § 3 Satz 1 Nummer 1 a SGB VI rentenversicherungspflichtige nichterwerbsmäßig

tätige Pflegepersonen – die Beihilfe- und Heilfürsorgeträger über die Zahlung des (Teil-) Pflegeunterstützungsgeldes informieren.

Zu Nummer 4

Aus dem Pflegeunterstützungsgeld sind – ebenso wie aus anderen Lohnersatzleistungen – Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten. Die Regelungen über das Pflegeunterstützungsgeld orientieren sich insbesondere an den Regelungen für das Krankengeld. Aus dem Krankengeld sind Beiträge zur Arbeitsförderung, zur gesetzlichen Rentenversicherung sowie zur sozialen Pflegeversicherung, aber nicht zur gesetzlichen Krankenversicherung zu entrichten. In Anlehnung daran sind aus dem Pflegeunterstützungsgeld Beiträge zur Arbeitsförderung sowie zur Renten- und Krankenversicherung, aber nicht zur Pflegeversicherung zu entrichten. Deshalb gilt für das Pflegeunterstützungsgeld eine Beitragsfreiheit unter entsprechender Anwendung der Regelung zum Krankengeld nach § 224 SGB V.

Zu Nummer 5

Zu Buchstabe a

Die neue Regelung nach § 232b SGB V zu beitragspflichtigen Einnahmen der Bezieher von Pflegeunterstützungsgeld wird für die soziale Pflegeversicherung nicht in Bezug genommen, denn für Bezieher des Pflegeunterstützungsgeldes werden aus dem Pflegeunterstützungsgeld keine Beiträge zur sozialen Pflegeversicherung entrichtet.

Zu Buchstabe b

Siehe Begründung zu Artikel 4 Nummer 2 Buchstabe a.

Zu Artikel 9 (Änderung der Beitragsverfahrensverordnung)

Zu Nummer 1

Folgeänderung zur Anfügung der neuen Nummern 14 und 15.

Zu Nummer 2

Zur Überprüfung der Beitragsabrechnung beim Arbeitgeber des Leistungsbeziehers ist ein Nachweis über den Bezug von Pflegeunterstützungsgeld von der Pflegekasse oder dem privaten Pflegeversicherungsunternehmen des pflegebedürftigen nahen Angehörigen erforderlich.

Die Erklärung (Nummer 15) ist für die Prüfung erforderlich, ob die Beschäftigung nach § 7 Absatz 3 SGB IV fortbesteht.

Zu Artikel 10 (Änderung der Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung)

Folgeänderung zu § 191 Nummer 2 SGB VI.

Zu Artikel 11 (Änderung des Zweiten Gesetzes über die Krankenversicherung der Landwirte)

Zu Nummer 1

Folgeänderung zu § 192 SGB V.

Zu Nummer 2

Das Pflegeunterstützungsgeld unterliegt auch in der landwirtschaftlichen Krankenversicherung der Beitragspflicht. Da mitarbeitende Familienangehörige nach § 48 Absatz 1 ihre Beiträge nicht selbst tragen, wird dieser Systematik entsprechend auch bei Bezug von Pflegeunterstützungsgeld keine hälftige Beitragstragung vorgesehen. In diesen Fällen wird der Beitrag von der Pflegekasse, dem privaten Versicherungsunternehmen oder der Festsetzungsstelle für die Beihilfe des Pflegebedürftigen allein getragen. Für freiwillig Versicherte wird wie in § 249c SGB V eine hälftige Tragung der Beiträge durch den Versicherten einerseits und den zuständigen Leistungsträger (Pflegeversicherung) andererseits vorgesehen.

Zu Nummer 3**Zu Buchstabe a**

Folgeänderung zur Anfügung eines neuen Absatzes in Buchstabe b.

Zu Buchstabe b

Mit dem neuen Absatz 2 wird geregelt, dass die Beiträge zur landwirtschaftlichen Krankenversicherung nach § 48a von den sozialen Pflegekassen, von den privaten Versicherungsunternehmen, den Festsetzungsstellen für die Beihilfe oder den Dienstherren an die landwirtschaftliche Krankenkasse gezahlt werden.

Zu Artikel 12 (Änderung des GKV-Finanzstruktur- und Qualitäts-Weiterentwicklungsgesetzes)

Folgeänderung zu Artikel 11 Nummer 3 Buchstabe a (§ 49 KVLG 1989).

Zu Artikel 13 (Bekanntmachungserlaubnis)

Dieser Artikel regelt die Befugnis des BMFSFJ zur Bekanntmachung des geänderten FPfZG.

Zu Artikel 14 (Inkrafttreten)

Artikel 14 regelt das Inkrafttreten.

Stellungnahme des Nationalen Normenkontrollrates gem. § 6 Abs. 1 NKR-G:

Entwurf eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

(NKR-Nr. 3057)

Der Nationale Normenkontrollrat hat den Entwurf des oben genannten Regelungsvorhabens geprüft.

I. Zusammenfassung

Bürgerinnen und Bürger	
Jährlicher Zeitaufwand:	117.800 Stunden
Jährlicher Sachaufwand:	306.800 EUR
u.a. Antrag auf Pflegezeit	25 min Aufwand pro Fall
Wirtschaft	
Einmaliger Erfüllungsaufwand:	118.000 EUR
Jährliche Belastung Erfüllungsaufwand:	1.702.000 EUR
<i>Davon Bürokratiekosten:</i>	<i>93.000 EUR</i>
Jährliche Entlastung Erfüllungsaufwand:	-10.000.000 EUR
Im Saldo:	-8.298.000 EUR
Verwaltung Bund	
Einmaliger Erfüllungsaufwand	874.000 EUR
Jährliche Belastung Erfüllungsaufwand:	3.136.000 EUR
Jährliche Entlastung Erfüllungsaufwand:	-10.000.000 EUR
Im Saldo:	-6.864.000 EUR

Vorabfassung - wird durch die lektorierte Version ersetzt.

Evaluierung	Die Regelungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf sollen durch einen Beirat begleitet werden. Es besteht eine Berichtspflicht gegenüber dem Bundestag.
Das Ressort hat die Auswirkungen auf den Erfüllungsaufwand nachvollziehbar dargestellt. Der Nationale Normenkontrollrat macht im Rahmen seines gesetzlichen Auftrags keine Einwände gegen die Darstellungen der Gesetzesfolgen im vorliegenden Regelungsvorhaben geltend. Der Nationale Normenkontrollrat hat mit dem BMFSFJ vereinbart, dass die nicht näher quantifizierten erwarteten Entlastungen durch wegfallende Vorgaben im Rahmen einer Nacherhebung ermittelt werden. Darüber hinaus stellt der NKR positiv fest, dass das Ressort im Rahmen des vorliegenden Regelungsvorhabens Anmerkungen, die der NKR zur Einführung des Gesetzes 2011 gemacht hat, aufgegriffen hat.	

II. Im Einzelnen

Mit dem vorliegenden Gesetzentwurf soll die Vereinbarkeit von Pflege, Familie und Beruf verbessert werden. Hierzu sieht der Entwurf im Wesentlichen vier Regelungen vor:

- **Schaffung eines Rechtsanspruchs auf eine Familienpflegezeit sowie Verknüpfung von Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz,**
- **zinslose Darlehen für Beschäftigte, welche die Pflegezeit in Anspruch nehmen,**
- **Vereinfachung beim Verfahren zur Beantragung von Kinderkrankengeld sowie**
- **Einrichtung eines Beirats für die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf.**

Das Ressort hat die Auswirkungen auf den Erfüllungsaufwand dargestellt. Bei der Abschätzung des Erfüllungsaufwands geht das Ressort davon aus, dass sich die Fallzahlen für Beantragung von Pflegeunterstützungsgeld kontinuierlich steigern und langfristig bei jährlich 16.800 liegen werden.

Die Maßnahmen haben für den Erfüllungsaufwand folgende Konsequenzen:

- Familienpflegezeit und Pflegezeit

Die Bürger haben für 24 Monate einen Teilzeitananspruch zur Pflege naher Angehöriger. Dafür muss ein Antrag gestellt werden und es besteht Abstimmungsbedarf mit dem Arbeitgeber.

Für die Bürgerinnen und Bürger entsteht auf Dauer ein jährlicher Zeitaufwand von rund 27.800 Stunden durch schriftliche Vereinbarungen mit dem Arbeitgeber zur Regelung der Arbeitszeit, formale Anträge und weitere Informationspflichten. Für die damit verbundenen Portokosten ist mit einem jährlichen Sachaufwand von etwa 18.800 Euro zu rechnen.

Der Wirtschaft entsteht durch schriftliche Vereinbarungen, Antragsbearbeitung und weitere Informationspflichten jährlich ein zusätzlicher Erfüllungsaufwand in Höhe von 335.000 Euro, wovon ca. 93.000 Euro auf Bürokratiekosten entfallen. Zugleich kommt es bei der Wirtschaft zu einer nicht näher quantifizierbaren Entlastung, da die Darlehen nicht mehr über den Arbeitgeber gewährt, sondern vom Bundesamt für Familie und zivilrechtliche Aufgaben (BAFzA) ausgezahlt werden.

Für die Verwaltung ist auf Dauer ein jährlicher Erfüllungsaufwand von 305.000 Euro zu erwarten. Wegfallende Vorgaben, die jedoch nicht näher erläutert werden, sollen zu Entlastungen führen. Die Entlastungen wurden bislang noch nicht quantifiziert und sollten im Rahmen einer Nacherhebung ermittelt werden.

- Pflegeunterstützungsgeld

Die Beantragung von Pflegeunterstützungsgeld hat bei den Bürgerinnen und Bürgern einen Erfüllungsaufwand in Höhe von rund 288.000 Euro und rund 90.000 Stunden im Jahr zur Folge. Dabei geht das Ressort langfristig von 16.800 Fällen pro Jahr aus.

Das Pflegeunterstützungsgeld wird von der Pflegeversicherung gezahlt, weshalb es zu Erfüllungsaufwand in der Versicherungswirtschaft und den gesetzlichen Pflegekassen kommt.

Die organisatorischen und technischen Umstellungen führen bei der Wirtschaft, in diesem Fall den privaten Versicherungsunternehmen, zu einem einmaligen Erfüllungsaufwand von rund 118.000 Euro. Der jährliche Erfüllungsaufwand wird 167.000 Euro betragen. Zudem entstehen Aufwände für

die Arbeitgeber der Beschäftigten; hier wird mit einem jährlichen Erfüllungsaufwand in Höhe von 1,2 Mio. Euro gerechnet.

Da die Pflegekassen und die Rentenversicherungsträger technische und organisatorische Anpassungen vornehmen müssen, entsteht für die Verwaltung ein einmaliger Erfüllungsaufwand in Höhe von 874.000 Euro. Der fortlaufende Erfüllungsaufwand für die Verwaltung beträgt jährlich rund 2,8 Mio. Euro. Betroffen ist hiervon auch das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben, das die Darlehensanträge bescheidet sowie die Mahnverfahren bearbeitet.

- Kinderkrankengeld

Die Neuregelung des Kinderkrankengeldes verändert den Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger nicht.

Für die Wirtschaft reduziert sich der Erfüllungsaufwand, da erheblich weniger Daten an die Krankenkassen übermittelt werden. Es wird davon ausgegangen, dass pro Leistungsfall mindestens zwölf Minuten Personalaufwand eingespart werden, so dass insgesamt mit jährlichen Einsparungen von rund 10 Mio. Euro gerechnet wird.

Da weniger aufwändige Datensätze von den Krankenkassen zu verarbeiten sind und die Berechnung der Höhe des Kinderkrankengeldes vereinfacht wird, reduziert sich der Erfüllungsaufwand für die Verwaltung ebenfalls um rund 10 Mio. Euro.

- Evaluation: Einsatz eines Beirats für die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Die Einrichtung des Beirates hat keinen Einfluss auf den Erfüllungsaufwand von Bürgerinnen und Bürgern sowie der Wirtschaft.

Für die Verwaltung führen die Beiratssitzungen und der einmal pro Legislaturperiode zu erstellenden Bericht zur Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf an den Bundestag zu jährlichen Aufwendungen von rund 31.000 Euro.

Die Darstellung des Erfüllungsaufwandes ist nachvollziehbar und im Detail plausibel ausgeführt. Die Höhe des zusätzlichen jährlichen Erfüllungsaufwandes ist darauf zurückzuführen, dass ein Rechtsanspruch auf eine Leistung geschaffen wird, der eine Zunahme von Anträgen erwarten lässt. Dem stehen Entlastungen durch Veränderungen beim Kinderkrankengeld gegenüber.

Allerdings sind die Konsequenzen aus den wegfallenden Vorgaben, die zu weiteren Entlastungen führen, bislang noch nicht quantifiziert worden. Der Nationale Normenkontrollrat erwartet, dass diese vom Ressort im Rahmen einer Nacherhebung ermittelt werden.

Der Normenkontrollrat unterstützt die Ankündigung, den Vollzug der Neuregelungen durch einen entsprechenden Beirat begleiten zu lassen.

Der NKR nimmt positiv zur Kenntnis, dass der Regelungsentwurf Änderungen bei der Darlehensgewährung für Personen, die die Familienzeit in Anspruch nehmen, vornimmt. Der NKR hatte in seiner Stellungnahme zur Einführung von Familienzeit im Jahr 2011, darauf hingewiesen, dass eine Darlehensbeantragung und

-gewährung über den Arbeitgeber nicht die unbürokratischste Alternative darstellt. Mit der jetzt vorgesehenen Beantragung des Darlehens unmittelbar beim zuständigen Bundesamt wird das Verfahren vereinfacht. Das BMFSFJ hat das Gesetz intern evaluiert, daraus Schlüsse gezogen und folgt insoweit dem Vorschlag des NKR.

Der Nationale Normenkontrollrat macht im Rahmen seines gesetzlichen Auftrags keine Einwände gegen die Darstellungen der Gesetzesfolgen im vorliegenden Regelungsvorhaben geltend.

Dr. Ludewig
Vorsitzender

Hahlen
Berichterstatter

Stellungnahme des Bundesrates

Entwurf eines Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf

Der Bundesrat hat in seiner 927. Sitzung am 7. November 2014 beschlossen, zu dem Gesetzentwurf gemäß Artikel 76 Absatz 2 des Grundgesetzes wie folgt Stellung zu nehmen:

Zum Gesetzentwurf insgesamt

1. a) Der Bundesrat begrüßt, dass die aus dem Pflegezeitgesetz und dem Familienpflegezeitgesetz resultierenden Möglichkeiten, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf zu gewährleisten, nun zusammengeführt und weiterentwickelt werden.
- b) Der vorliegende Gesetzentwurf sieht unter anderem die Einführung einer Lohnersatzzahlung für eine Auszeit von bis zu zehn Arbeitstagen für Angehörige zur kurzfristigen Organisation einer akut aufgetretenen Pflegesituation vor. Dieses sogenannte "Pflegeunterstützungsgeld" wird als Lohnersatzleistung auf Antrag von der Pflegekasse oder dem Versicherungsunternehmen des pflegebedürftigen nahen Angehörigen gewährt. Ist die Pflegeperson Beamtin oder Beamter, sind keine der Lohnersatzzahlung vergleichbaren Leistungen vorgesehen. Ist der zu pflegende nahe Angehörige beihilfeberechtigt, sieht der Gesetzentwurf beihilferechtliche Regelungen vor, die bei Übernahme der leistungsrechtlichen Änderungen für alle Beihilfeträger, und damit auch für die der Länder und Kommunen, zu erheblichen und dauerhaften Mehrausgaben führen (vergleiche Seite 28 des Gesetzentwurfs).
- c) Mit Bezug auf diese Regelungen, die zu Lasten der Beihilfe der Länder und

Kommunen gehen, wäre es im Vorfeld zwingend erforderlich gewesen, eine im Grundsätzlichen abgestimmte Position sämtlicher Beihilfeträger herbeizuführen. Dies ist nicht geschehen und kann aufgrund der Eilbedürftigkeit der Vorlage sowie des Fehlens fundierter Kosten- und Bilanzierungsdaten derzeit nicht nachgeholt werden.

- d) Darüber hinaus haben die vorgesehenen Änderungen Auswirkungen auf die Grundsicherung für Arbeitsuchende (SGB II): Hier können sich, wie es auf Seite 27 des Gesetzeswurfs heißt, "nicht quantifizierbare" (wenn wohl auch "geringe") "Mehrausgaben für die Kommunen etwa durch zusätzliche Kosten für Unterkunft und Heizung" ergeben.
 - e) Alle diese Mehrbelastungen sind vor dem Hintergrund der "Schuldenbremse", die inzwischen in vielen Länderverfassungen ihren Niederschlag gefunden hat, sowie der hohen Belastungen der Kommunen kritisch zu sehen.
 - f) Der Bundesrat bittet, im weiteren Gesetzgebungsverfahren daher zunächst die Kosten zu spezifizieren, die die Länder und Kommunen im Rahmen der Umsetzung der in dem Gesetzentwurf vorgesehenen Regelungen voraussichtlich zu tragen haben.
 - g) Des Weiteren bittet der Bundesrat zu prüfen, inwieweit eine finanzielle Entlastung der Länder und Kommunen durch den Bund in Betracht kommt.
2. Der Bundesrat begrüßt die mit dem vorliegenden Gesetzentwurf verfolgte Zielsetzung der Bundesregierung, die Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf noch weiter zu verbessern. Als problematisch ist jedoch anzusehen, dass das als Lohnersatzleistung ausgestaltete Pflegeunterstützungsgeld lediglich von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern bezogen werden kann, nicht jedoch von Beamtinnen und Beamten, die in gleicher Weise einen pflegeversicherten Angehörigen pflegen. Nach Auffassung des Bundesrates widerspricht dies den Grundsätzen der Gleichbehandlung.

Der Bundesrat fordert deshalb die Bundesregierung auf, Beamtinnen und Beamte in den Berechtigtenkreis zum Bezug des Pflegeunterstützungsgeldes unter Beachtung der für Beamtinnen und Beamte geltenden sozialversicherungsrechtlichen Besonderheiten einzubeziehen. Dabei sind die sozialversicherungsrechtlichen Besonderheiten, also die prinzipielle Versicherungsfreiheit insbesondere in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung, zu beachten.

Begründung:

Das neu eingeführte Pflegeunterstützungsgeld wird Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern als Lohnersatzleistung gewährt, wenn diese eine kurzzeitige unbezahlte Freistellung von bis zu 10 Tagen zur Pflege eines nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation in Anspruch nehmen. Der in diesen Fällen eintretende Verdienstaufschlag wird durch das Pflegeunterstützungsgeld weitgehend kompensiert. Für Beamtinnen und Beamte ist eine unbezahlte Freistellung zu diesem Zweck ebenfalls möglich, allerdings nicht auf der Grundlage des Pflegezeitgesetzes, sondern nach beamtenrechtlichen Vorschriften. Sowohl die Voraussetzungen als auch die Wirkung der Freistellung hinsichtlich des Verdienstaufschlags unterscheiden sich damit bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern sowie bei Beamtinnen und Beamten nicht.

Hinzu kommt, dass das Pflegeunterstützungsgeld von der Pflegekasse oder dem Versicherungsunternehmen des pflegebedürftigen nahen Angehörigen gewährt wird und kein sachlicher Grund ersichtlich ist, diesen Leistungserbringer von der Leistungspflicht in den Fällen auszunehmen, in welchen der Pflegenden in einem Beamtenverhältnis steht.

3. Zu Artikel 2 Nummer 3 Buchstabe c (§ 4 Absatz 3, Absatz 4 - neu - PflegeZG)

Artikel 2 Nummer 3 Buchstabe c ist wie folgt zu fassen:

'c) Folgende Absätze 3 und 4 werden angefügt:

"(3) Für die Betreuung ... <weiter wie Vorlage>

(4) Die Pflegezeit kann auf zwei Zeitabschnitte verteilt werden; eine Verteilung auf weitere Zeitabschnitte ist nur mit der Zustimmung des Arbeitgebers möglich."

Begründung:

Die sechsmonatige Pflegezeit sollte flexibilisiert werden. Nach dem Pflegezeitgesetz müssen Beschäftigte bereits mit der Antragstellung Beginn und Dauer der Freistellung (maximal 6 Monate) festlegen.

Da Dauer und Umfang von Pflege kaum planbar sind und sich zudem auf mehrere nahe Angehörige erstrecken können, wird dies den individuellen, sich verändernden Pflegeanforderungen oft nicht gerecht.

Zu einer Flexibilisierung gehört auch die Möglichkeit zur Splittung der längs-

tens sechs Monate dauernden Pflegezeit in mehrere Zeitabschnitte analog dem Elternzeitgesetz (§ 16 Absatz 1 Satz 5).

4. Zum Gesetzentwurf allgemein

Der Bundesrat bittet, im weiteren Gesetzgebungsverfahren zur Klarstellung eine Regelung im Pflegezeitgesetz aufzunehmen, mit der den Arbeitgebern die Möglichkeit gegeben wird, den Erholungsurlaub des Arbeitnehmers für jeden vollen Kalendermonat der vollständigen Freistellung um jeweils ein Zwölftel zu kürzen.

Bislang ist unklar, ob dem Arbeitnehmer für die Zeit der vollständigen Freistellung ein gesetzlicher Urlaubsanspruch nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) zustehen soll. Nach Auffassung des Bundesrates steht dem Arbeitnehmer ein bezahlter Urlaubsanspruch aus der Zeit der unbezahlten Freistellung nicht zu.

Begründung:

Hintergrund ist das Bundesarbeitsgerichtsurteil vom 6. Mai 2014 -9 AZR 678/12-. Für den Fall eines Sonderurlaubs nach § 28 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder hatte das Bundesarbeitsgericht unter Hinweis auf die Unabdingbarkeitsklausel des § 13 Absatz 1 Satz 1 und 3 BUrlG entschieden, dass die Entstehung des gesetzlichen Urlaubsanspruchs nur den rechtlichen Bestand des Arbeitsverhältnisses und die Erfüllung der Wartezeit erfordere. Komme es zu einem Ruhen des Arbeitsverhältnisses aufgrund einer Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien, hindere dies weder das Entstehen des Urlaubsanspruchs noch sei der Arbeitgeber zur Kürzung berechtigt.

Mit der oben genannten Regelung soll dem Arbeitgeber die Möglichkeit gegeben werden, den Urlaubsanspruch des Arbeitnehmers gerade für die Zeit des Ruhens während der Pflegezeit zu kürzen, und damit gegebenenfalls weitere Rechtsstreitigkeiten vermieden werden.

Gleichlautende Regelungen finden sich zum Beispiel auch in § 17 Absatz 1 des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit und § 4 des Gesetzes über den Schutz des Arbeitsplatzes bei Einberufung zum Wehrdienst.