

Gesetzentwurf

der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur weiteren Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates^{*)}

A. Problem und Ziel

Gemäß der Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates (ABl. L 188 vom 12.7.2019, S. 79) sind die Mitgliedstaaten der Europäischen Union verpflichtet, Mindestvorschriften umzusetzen, um die Gleichstellung von Männern und Frauen im Hinblick auf Arbeitsmarktchancen und die Behandlung am Arbeitsplatz zu erreichen. Dazu soll Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die Eltern oder pflegende Angehörige sind, die Vereinbarkeit von Beruf und Familienleben erleichtert werden. Zu diesem Zweck legt die Richtlinie 2019/1158 individuelle Rechte fest, und zwar in Bezug auf

- die Arbeitsfreistellung für Väter oder gleichgestellte zweite Elternteile anlässlich der Geburt eines Kindes zum Zweck der Betreuung und Pflege,
- die Arbeitsfreistellung von Eltern anlässlich der Geburt oder Adoption eines Kindes zur Betreuung dieses Kindes und
- die Arbeitsfreistellung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, um einen Angehörigen oder eine im gleichen Haushalt wie die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer lebende Person, die aus schwerwiegenden medizinischen Gründen auf erhebliche Pflege oder Unterstützung angewiesen ist, zu pflegen oder zu unterstützen, sowie
- flexible Arbeitsregelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Eltern oder pflegende Angehörige sind.

Zudem wird gemäß Artikel 15 der Richtlinie (EU) 2019/1158 bestimmt, dass die nach Artikel 20 der Richtlinie 2006/54/EG bezeichnete Stelle auch für die Fragen im Zusammenhang mit Diskriminierung gemäß der Richtlinie (EU) 2019/1158 zuständig ist.

Der größte Teil der Vorgaben der Richtlinie (EU) 2019/1158 bedarf keiner weiteren gesetzlichen Umsetzung, weil er dem bereits geltenden nationalen Recht entspricht.

Die Richtlinie (EU) 2019/1158 ist am 1. August 2019 in Kraft getreten. Sie ist von den Mitgliedstaaten bis zum 2. August 2022 in nationales Recht umzusetzen.

B. Lösung

Zur Umsetzung von Artikel 9 Absatz 2 Satz 1 und 2, Absatz 3 Satz 3 und Artikel 15 der Richtlinie (EU) 2019/1158 werden im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, im

^{*)} * (ABl. L 188 vom 12.7.2019, S. 79)

Pflegezeitgesetz und im Familienpflegezeitgesetz sowie im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz folgende Änderungen vorgenommen:

- Arbeitgeber, die den Wunsch eines Elternteils, die Arbeitszeit in der Elternzeit zu verringern oder zu verteilen, nicht entsprechen, werden verpflichtet, ihre Entscheidung zu begründen. Hierdurch werden die Umstände, die zur Ablehnung des Antrages geführt haben, auch für die betroffenen Eltern transparent.
- Arbeitgeber in Kleinbetrieben werden verpflichtet, Beschäftigten, die den Abschluss einer Vereinbarung über eine Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz oder dem Familienpflegezeitgesetz beantragen, innerhalb einer Frist von vier Wochen ab Zugang des Antrages zu antworten. Im Fall einer Ablehnung des Antrags ist diese zu begründen.
- Für Beschäftigte in Kleinbetrieben, die mit ihrem Arbeitgeber eine Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz oder dem Familienpflegezeitgesetz vereinbaren, wird
 - geregelt, dass sie die Freistellung vorzeitig beenden können, wenn die oder der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig oder die häusliche Pflege der oder des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar ist und
 - ein Kündigungsschutz für die Dauer der vereinbarten Freistellung eingeführt.
- Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz wird für Fragen im Zusammenhang mit Diskriminierung, die unter die Richtlinie (EU) 2019/1158 fallen, für zuständig bestimmt.

C. Alternativen

Keine.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Dem Bund entstehen durch die Gesetzesänderungen im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz Mehrausgaben in Höhe von etwa 500 000 Euro pro Jahr. Der Mehrbedarf an Sach- und Personalmitteln beim Bund soll finanziell und stellenmäßig im Einzelplan 17 ausgeglichen werden.

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Durch die Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes ergibt sich für Bürgerinnen und Bürger kein zusätzlicher Erfüllungsaufwand.

Durch die Änderungen des Pflegezeitgesetzes und des Familienpflegezeitgesetzes entsteht für die Bürgerinnen und Bürger ein geringfügiger zusätzlicher, nicht zu beziffernder Erfüllungsaufwand.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Für die Wirtschaft ergibt sich durch die Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes ein zusätzlicher jährlicher Erfüllungsaufwand in Höhe von rund 820 000 Euro. Es fällt kein einmaliger Erfüllungsaufwand an.

Durch die Änderungen des Pflegezeitgesetzes und Familienpflegezeitgesetzes ergibt sich für die Wirtschaft ein zusätzlicher jährlicher Erfüllungsaufwand in Höhe von rund 3,1 Millionen Euro. Es fällt kein einmaliger Erfüllungsaufwand an.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Durch die Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes entsteht für die Verwaltung kein zusätzlicher Erfüllungsaufwand.

Durch die Änderungen des Pflegezeitgesetzes und des Familienpflegezeitgesetzes entsteht für die Verwaltung allenfalls ein geringfügiger zusätzlicher, nicht zu beziffernder Erfüllungsaufwand.

Dem Bund entstehen durch die Gesetzesänderungen im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz Mehrausgaben in Höhe von etwa 486 000 Euro pro Jahr.

F. Weitere Kosten

Keine.

Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur weiteren Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates^{*)}

vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes

§ 15 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 27. Januar 2015 (BGBl. I S. 33), das zuletzt durch Artikel 5 des Gesetzes vom 18. März 2022 (BGBl. I S. 473) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Absatz 5 wird wie folgt gefasst:

„(5) Der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin kann eine Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung beantragen. Der Antrag kann mit der schriftlichen Mitteilung nach Absatz 7 Satz 1 Nummer 5 verbunden werden. Über den Antrag sollen sich der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin innerhalb von vier Wochen einigen. Lehnt der Arbeitgeber den Antrag ab, so hat er dies dem Arbeitnehmer oder der Arbeitnehmerin innerhalb der Frist nach Satz 3 mit einer Begründung mitzuteilen. Unberührt bleibt das Recht, sowohl die vor der Elternzeit bestehende Teilzeitarbeit unverändert während der Elternzeit fortzusetzen, soweit Absatz 4 beachtet ist, als auch nach der Elternzeit zu der Arbeitszeit zurückzukehren, die vor Beginn der Elternzeit vereinbart war.“

2. Absatz 7 Satz 4 wird wie folgt gefasst:

„Falls der Arbeitgeber die beanspruchte Verringerung oder Verteilung der Arbeitszeit ablehnt, muss die Ablehnung innerhalb der in Satz 5 genannten Frist und mit schriftlicher Begründung erfolgen.“

Artikel 2

Änderung des Pflegezeitgesetzes

Das Pflegezeitgesetz vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 23. März 2022 (BGBl. I S. 482) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

^{*)} Die Artikel 1 bis 5 dieses Gesetzes dienen der Umsetzung Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige

1. § 3 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 3 Satz 6 wird wie folgt gefasst:

„Wird Pflegezeit nach einer Familienpflegezeit oder einer 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; sie ist abweichend von Satz 1 dem Arbeitgeber spätestens acht Wochen vor Beginn schriftlich anzukündigen.“

b) Nach Absatz 6 wird folgender Absatz eingefügt:

„(6a) Beschäftigte von Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten können bei ihrem Arbeitgeber den Abschluss einer Vereinbarung über eine Pflegezeit nach Absatz 1 Satz 1 oder eine sonstige Freistellung nach Absatz 5 Satz 1 oder Absatz 6 Satz 1 beantragen. Der Arbeitgeber hat den Antrag innerhalb von vier Wochen nach Zugang zu beantworten. Eine Ablehnung des Antrags ist zu begründen. Wird eine Pflegezeit oder sonstige Freistellung nach Satz 1 vereinbart, gelten Absatz 2, Absatz 3 Satz 4 und Satz 6, 1. Halbsatz, Absatz 4 Satz 1 sowie Absatz 6 Satz 2 und 4 entsprechend.“

2. In § 4 Absatz 1 Satz 3 werden nach den Wörtern „erfolgen kann“ ein Semikolon und die Wörter „dies gilt nicht für Fälle des § 3 Absatz 6a“ eingefügt.

3. Dem § 5 Absatz 1 wird folgender Satz angefügt:

„Im Fall einer Vereinbarung über eine Freistellung nach § 3 Absatz 6a dieses Gesetzes oder nach § 2a Absatz 5a des Familienpflegezeitgesetzes beginnt der Kündigungsschutz mit dem Beginn der Freistellung.“

Artikel 3

Änderung des Familienpflegezeitgesetzes

Das Familienpflegezeitgesetz vom 6. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2564), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 23. März 2022 (BGBl. I S. 482) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 2a wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 Satz 6 wird wie folgt gefasst:

„Wird eine Freistellung nach § 3 Absatz 1 oder Absatz 5 des Pflegezeitgesetzes nach einer Familienpflegezeit in Anspruch genommen, ist diese in unmittelbarem Anschluss an die Familienpflegezeit zu beanspruchen; sie ist dem Arbeitgeber spätestens acht Wochen vor Beginn schriftlich anzukündigen.“

b) Nach Absatz 5 wird folgender Absatz 5a eingefügt:

„(5a) Beschäftigte von Arbeitgebern mit in der Regel 25 oder weniger Beschäftigten ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten können bei ihrem Arbeitgeber den Abschluss einer Vereinbarung über eine Familienpflegezeit nach § 2 Absatz 1 Satz 1 bis 3 oder eine Freistellung nach § 2 Absatz 5 Satz 1 beantragen. Der Arbeitgeber hat den Antrag nach Satz 1 innerhalb von vier Wochen nach

Zugang zu beantworten. Eine Ablehnung des Antrags ist zu begründen. Wird eine Freistellung nach Satz 1 vereinbart, gelten § 2 Absatz 2 bis Absatz 4 sowie § 2a Absatz 1, 4 und 6, 1. Halbsatz, Absatz 2 Satz 1, Absatz 3 Satz 1, Absatz 4 und Absatz 5 entsprechend.“

2. § 3 Absatz 1 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Der Anspruch gilt auch für Vereinbarungen über Freistellungen von der Arbeitsleistung nach § 2a Absatz 5a dieses Gesetzes.“

Artikel 4

Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

§ 27 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vom 14. August 2006 (BGBl. I S. 1897), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes zur Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vom 23. Mai 2022 geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Dem Absatz 1 wird folgender Satz angefügt:

„An die Antidiskriminierungsstelle des Bundes können sich auch Beschäftigte wenden, die der Ansicht sind, benachteiligt worden zu sein aufgrund

1. der Beantragung oder Inanspruchnahme einer Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Anpassung der Arbeitszeit als Eltern oder pflegende Angehörige nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, dem Pflegezeitgesetz oder dem Familienpflegezeitgesetz,
 2. des Fernbleibens von der Arbeit nach § 2 des Pflegezeitgesetzes, oder
 3. der Verweigerung ihrer persönlich zu erbringenden Arbeitsleistung aus dringenden familiären Gründen nach § 275 Absatz 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs, wenn eine Erkrankung oder ein Unfall ihre unmittelbare Anwesenheit erforderten.“
2. In Absatz 3 Nummer 2 werden nach den Wörtern „aus den in § 1 genannten Gründen“ die Wörter „sowie von Benachteiligungen von Beschäftigten gemäß Absatz 1 Satz 2“ eingefügt.
 3. In Absatz 4 Satz 1 werden nach den Wörtern „aus den in § 1 genannten Gründen“ die Wörter „sowie über Benachteiligungen von Beschäftigten gemäß Absatz 1 Satz 2“ eingefügt.

Artikel 5

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

Mit dem Gesetzentwurf wird die Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 abgeschlossen. Die Richtlinie (EU) 2019/1158 ist am 1. August 2019 in Kraft getreten. Sie legt Mindestvorschriften für die Arbeitsfreistellung für Väter oder gleichgestellte zweite Elternteile und für die Arbeitsfreistellung für Eltern anlässlich der Geburt bzw. Adoption eines Kindes fest. Zudem legt sie Mindestvorschriften für die Arbeitsfreistellung für pflegende Angehörige sowie für flexible Arbeitsregelungen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Eltern oder pflegende Angehörige sind, fest. Sie soll zu den im Vertrag über die Europäische Union formulierten Zielen zur Geschlechtergleichstellung im Hinblick auf Arbeitsmarktchancen, zur Gleichbehandlung am Arbeitsplatz und zur Förderung eines hohen Beschäftigungsniveaus in der Union beitragen, indem es diesen Eltern und pflegenden Angehörigen leichter gemacht wird, Beruf und Familienleben zu vereinbaren. Die Richtlinie (EU) 2019/1158 ist von den Mitgliedstaaten bis zum 2. August 2022 in nationales Recht umzusetzen.

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

Der Gesetzentwurf dient der Vervollständigung der Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158. Zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 werden folgende Gesetzesänderungen vorgenommen:

Hinsichtlich der Elternzeit wird die in Artikel 9 Absatz 2 Satz 2 der Richtlinie (EU) 2019/1158 enthaltene Begründungspflicht des Arbeitgebers bei Ablehnung eines Antrags auf flexible Arbeitsregelungen eingeführt. Diese gilt auch gegenüber Beschäftigten in Kleinbetrieben, wobei die Begründung formlos möglich ist. An den Inhalt der Begründung sind keine hohen Anforderungen zu stellen.

Im Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz wird für Arbeitgeber mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten (§ 3 Absatz 1 Satz 2 Pflegezeitgesetz) beziehungsweise mit in der Regel 25 oder weniger ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten (§ 2 Absatz 1 Satz 4 Familienpflegezeitgesetz) – Kleinbetriebe – die in Artikel 9 Absatz 2 Satz 1 und 2 der Richtlinie (EU) 2019/1158 enthaltene Verpflichtung eingeführt, Anträge der Beschäftigten auf den Abschluss einer Vereinbarung über eine Freistellung nach dem Pflegezeit- sowie Familienpflegezeitgesetz innerhalb von vier Wochen nach Zugang des Antrags zu beantworten und im Fall der Ablehnung zu begründen. Kommt eine solche Vereinbarung zustande, wird zur Umsetzung der Anforderungen des Artikel 9 Absatz 3 Satz 3 der Richtlinie (EU) 2019/1158 ferner geregelt, dass auch im Kleinbetrieb Beschäftigte die Freistellung vorzeitig beenden können, wenn die oder der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig oder die häusliche Pflege der oder des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar ist. Für Beschäftigte von Arbeitgebern mit höheren als den oben genannten Beschäftigtenzahlen besteht dieses Recht bereits. Des Weiteren wird für Beschäftigte in Kleinbetrieben, die mit ihrem Arbeitgeber eine Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz oder dem Familienpflegezeitgesetz vereinbaren, ein Kündigungsschutz für die Dauer der vereinbarten Freistellung eingeführt.

Zur Umsetzung von Artikel 15 der Richtlinie (EU) 2019/1158, nach dem die Mitgliedstaaten dafür sorgen, dass die gemäß Artikel 20 der Richtlinie 2006/54/EG bezeichnete Stelle oder bezeichneten Stellen zur Förderung der Gleichbehandlung auch für Fragen im

Zusammenhang mit Diskriminierung zuständig sind, die unter die Richtlinie (EU) 2019/1158 fallen, wird die Zuständigkeit der Antidiskriminierungsstelle des Bundes entsprechend erweitert.

III. Alternativen

Keine.

IV. Gesetzgebungskompetenz

Die Gesetzgebungszuständigkeit des Bundes für die Änderungen im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz sowie im Pflegezeitgesetz und im Familienpflegezeitgesetz folgt jeweils aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 Grundgesetz (Arbeitsrecht), da die Rechte und Pflichten der Arbeitsvertragsparteien im Zusammenhang mit Freistellungen ergänzend geregelt werden.

Auch die Ergänzung des § 27 Absatz 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes stützt sich auf die Gesetzgebungskompetenz des Bundes nach Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 Grundgesetz, da der angestrebte effektive Schutz der Beschäftigten vor Diskriminierung dem Arbeitsrecht einschließlich des Arbeitsschutzes zuzuordnen ist.

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

Der Entwurf ist mit dem Recht der Europäischen Union und mit völkerrechtlichen Verträgen, die die Bundesrepublik Deutschland abgeschlossen hat, vereinbar. Der Gesetzentwurf dient der Umsetzung von EU-Recht in deutsches Recht.

VI. Gesetzesfolgen

1. Rechts- und Verwaltungsvereinfachung

Die Regelungen zielen darauf ab, die Vorgaben der Richtlinie (EU) 2019/1158 umzusetzen. Eine Rechts- und Verwaltungsvereinfachung ist damit nicht verbunden.

2. Nachhaltigkeitsaspekte

Der Gesetzentwurf berücksichtigt die Bestrebungen der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie.

Durch die Einführung der Begründungspflicht im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz werden Arbeitgeber dazu angehalten, die Belange von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Hinblick auf die Beantragung flexibler Arbeitsregelungen stärker zu berücksichtigen. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird dadurch verbessert (Indikatoren 4.2 und 8.5). Durch eine stärkere Berücksichtigung möglicher Teilzeitarbeitsinteressen auch von Arbeitnehmerinnen hat das Regelungsvorhaben Auswirkungen auf den Indikatorenbereich 5.1 Gleichstellung.

Mit den Änderungen im Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz wird die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf für Beschäftigte in kleineren Betrieben verbessert. Auf diese Weise wird die Pflege von mehr älteren Menschen im vertrauten Umfeld ermöglicht, dadurch Isolation und Fremdbestimmtheit im Alter begegnet und so die Zielsetzung eines gesunden Lebens für alle Menschen jeden Alters und ihres Wohlergehens gefördert (Indikator Nummer 3). Weiterhin wirken die Regelungen darauf hin, Frauen in einem Beschäftigungsverhältnis zu

halten und fördern so einerseits die Gleichstellung von Frauen (Indikator Nummer 5), andererseits verhindern sie Altersarmut von Frauen (Indikator Nummer 1). Zudem tragen die Regelungen zu einer Steigerung des Beschäftigungsniveaus insbesondere von Älteren bei (Indikator Nummer 8).

3. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Dem Bund entstehen durch die Gesetzesänderungen im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz Mehrausgaben in Höhe von etwa 500 000 Euro pro Jahr. Der Mehrbedarf an Sach- und Personalmitteln beim Bund soll finanziell und stellenmäßig im Einzelplan 17 ausgeglichen werden.

4. Erfüllungsaufwand

a) Bürgerinnen und Bürger

Durch die Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes ergibt sich für Bürgerinnen und Bürger kein zusätzlicher Erfüllungsaufwand.

Durch die Änderungen des Pflegezeitgesetzes und des Familienpflegezeitgesetzes ergibt sich für Bürgerinnen und Bürger ein geringfügiger zusätzlicher, nicht quantifizierbarer Erfüllungsaufwand. Auf Grundlage des Mikrozensus 2019 lässt sich evaluieren, dass rund 35% der Befragten, die angeben, Pflege- oder Familienpflegezeit in Anspruch zu nehmen, bereits in Unternehmen mit weniger als 15 Beschäftigten tätig sind. In Anbetracht dieses relativ hohen Anteils an freiwilligen Vereinbarungen ohne Mitteilungspflicht zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern von Kleinst- und Kleinunternehmen, kann das Recht auf eine begründete Ablehnung zwar Anstoß zu einer vermehrten Antragsstellung geben, die jedoch als vergleichsweise gering einzuschätzen ist.

b) Wirtschaft

Für die Wirtschaft ergibt sich durch die Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes ein zusätzlicher jährlicher Erfüllungsaufwand in Höhe von rund 820 000 Euro. Es fällt kein einmaliger Erfüllungsaufwand an. Der gesamte Betrag kommt durch Bürokratiekosten aus Informationspflichten bei Ablehnungen von Anträgen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern auf Verringerung der Arbeitszeit und ihrer Verteilung zustande.

Vorgabe	Paragraph; Bezeichnung der Vorgabe; Art der Vorgabe	Rechenweg - jährliche Aufwands-änderung	Jährlicher Erfüllungsaufwand (in Tsd. Euro)
1	§ 15 Absatz 5 Satz 3; Begründungspflicht bei Ablehnung innerhalb von 4 Wochen nach Antragsstellung; Informationspflicht	PersK.: 78000 Unternehmen aus allen Unternehmensgrößenklassen * 16 Minuten/60 * 39,4 Euro pro Stunde;	820
Summe (in Tsd. Euro)			820
davon aus Informationspflichten (in Tsd. Euro)			820
Summe, 1:1 Umsetzung von EU Recht (in Tsd. Euro)			820
Anzahl der Vorgaben			1
davon Informationspflichten			1

Im Folgenden wird die Schätzung des Erfüllungsaufwands der Wirtschaft für die einzelnen Vorgaben dargestellt.

Vorgabe 1 (Informationspflicht): Begründungspflicht bei Ablehnung innerhalb von 4 Wochen nach Antragsstellung; § 15 Absatz 5 Satz 3

Veränderung des jährlichen Erfüllungsaufwands:

Fallzahl	Zeitaufwand pro Fall (in Minuten)	Lohnsatz pro Stunde (in Euro)	Sachkosten pro Fall (in Euro)	Personalkosten (in Tsd. Euro)	Sachkosten (in Tsd. Euro)
78 000	16	39,40	0	820	0
Änderung des Erfüllungsaufwands (in Tsd. Euro)				820	

Mit § 15 Absatz 5 Satz 3 wird eine Begründungspflicht für den Arbeitgeber von vier Wochen nach Antragsstellung im konsensualen Verfahren eingeführt.

Die Fallzahl ermittelt sich auf Basis der in der Datenbank des statistischen Bundesamts erhaltenen geschätzten und nachgemessenen Fälle sowie unter Berücksichtigung der Entwicklung des Elterngeldes und der Inanspruchnahme von Elternteilzeit in den letzten Jahren. Die Statistiken des Statistischen Bundesamtes (Statistische Bundesamt. 2022. „Öffentliche Sozialleistungen. Statistik zum Elterngeld. Leistungsbezüge. 2021.“ sowie aktuelle Statistiken über die Bezugnahme des Elterngeldes) zeigen, dass sowohl die Zahl der Elterngeldempfänger, auch in Bezug zum Elterngeld Plus, als auch die Zahl der Erwerbstätigen vor der Geburt in den letzten Jahren gestiegen ist. Im Falle des Elterngeld Plus ist sogar ein durchschnittlich jährlicher Anstieg von 23% zu beobachten. Vor diesem Hintergrund wird die vom Statistischen Bundesamt im Zuge einer Schätzung und einer Nachmessung im Jahre 2018 ermittelten Zahl von Anträgen auf Verringerung der Arbeitszeit im Rahmen der Elternzeit den zu beobachtenden Entwicklungen angeglichen. Unter der Annahme, dass bei ungefähr der Hälfte der Elterngeldbezieher mindestens ein Kind mit im Haushalt lebt und aus diesem Grunde davon ausgegangen werden kann, dass bereits eine Teilzeittätigkeit besteht, ergeben sich geschätzte 390 000 Anträge auf Teilzeit pro Jahr. Da ein Großteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Bezug auf § 15 Absatz 6 und Absatz 7 auf einen Anspruch auf Teilzeit bestehen können, ist anzunehmen, dass die Mehrheit der Gesuche im Konsens geschlossen werden und es in diesem Stadium nur zu einer Ablehnung seitens des Arbeitgebers kommt, wenn beispielsweise betriebliche Gründe oder die Neueinstellung der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers vorliegen. Bei einer Annahme von einer Ablehnungswahrscheinlichkeit von 20% ergeben sich dementsprechend 78 000 Fälle.

Der Zeitaufwand berechnet sich dabei auf Basis der Zeitwerttabelle für Vorgaben der Wirtschaft, wie im Leitfaden zur Ermittlung und Darstellung des Erfüllungsaufwands (S. 56f) aufgeführt, und im Abgleich mit vorangegangenen Schätzungen in Verbindung mit Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz.

Anträge auf Teilzeit in Verbindung mit der Elternzeit sind anlassbezogen. Dementsprechend können prinzipiell alle rechtlichen Einheiten des öffentlichen und privaten Sektors (mehrfach) betroffen sein. In den Unternehmen, vor allem in den größeren, ist infolgedessen davon auszugehen, dass sowohl die Rechtsgrundlage als auch der zugrundeliegende Prozess bekannt sind. Aufgrund der einfachen Komplexität des Sachverhalts und der bereits bestehenden Gesetzeslage kann zusätzlich davon ausgegangen werden, dass keine Einarbeitung in die Informationspflicht anfällt. Es steht jedoch zu vermuten, dass Berechnungen bezüglich der monetären und personellen Lage (mittlere Komplexität von 15 Minuten) anfallen. Ferner muss die Begründung der Ablehnung an die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer weitergeleitet werden (einfache Komplexität von 1 Minute). Gemeinhin wird

von einer formlosen, unternehmensinternen Mitteilung ausgegangen. Deswegen entfallen Sachkosten, wie beispielsweise Porto. Auch fallen keine Kosten mit Hinblick auf Wege- und Wartezeiten an.

Anhand des Standardlohnsatzes von 39,40 Euro pro Stunde (durchschnittliche Qualifikationsniveau der Gesamtwirtschaft mit Berücksichtigung des durchschnittlichen Lohnsatzes im öffentlichen Sektor/Verwaltung) berechnet sich ein jährlicher Erfüllungsaufwand von zusätzlich rund 820 000 Euro (=78 000 Unternehmen aus allen Unternehmensgrößenklassen * 16 Minuten/60 * 39,40 Euro pro Stunde).

Durch die Änderungen im Pflegezeitgesetz und im Familienpflegezeitgesetz ändert sich der jährliche Erfüllungsaufwand der Wirtschaft insgesamt um rund + 3,1 Millionen Euro.

Vorgabe	Paragraph; Bezeichnung der Vorgabe; Art der Vorgabe	Rechenweg - jährliche Aufwands-änderung	Jährlicher Erfüllungsaufwand (in Tsd. Euro)
1	§ 3 Absatz 6A Pflegezeitgesetz; Mitteilungspflicht innerhalb von 4 Wochen nach Antragstellung; Informationspflicht	PersK.: 80000 Arbeitgeber mit weniger als 15 Beschäftigten * 23 Minuten/60 * 58,4 Euro pro Stunde;	1.791
3	§ 2a Absatz 5a Familienpflegezeitgesetz; Mitteilungspflicht innerhalb von 4 Wochen nach Antragstellung; Informationspflicht	PersK.: 60000 Arbeitgeber mit weniger als 25 Beschäftigten * 23 Minuten/60 * 58,4 Euro pro Stunde;	1.343
Summe (in Tsd. Euro)			3.134
davon aus Informationspflichten (in Tsd. Euro)			3.134
Summe, 1:1 Umsetzung von EU Recht (in Tsd. Euro)			3.134
Anzahl der Vorgaben			2
davon Informationspflichten			2

aa) Pflicht von Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten, Anträgen auf Vereinbarung einer Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz innerhalb von vier Wochen zu beantworten und im Falle einer Ablehnung zu begründen; § 3 Absatz 6a Pflegezeitgesetz.

Hinsichtlich der Anzahl der Beschäftigten, die jährlich eine Pflegezeit in Anspruch nehmen werden, wurde ein realistischer Mittelwert aus verschiedenen Umfragen und den Daten der Deutschen Rentenversicherung errechnet. Dieser liegt bei 100 000 Inanspruchnahmen von Familienpflegezeit und Pflegezeit zusammen. Berücksichtigt man, dass a) die Inanspruchnahmen jährlich (zuletzt circa 15%) steigen, b) bereits rund 35% der Inanspruchnahmen der Pflegezeit aus Unternehmen mit weniger als 15 Beschäftigten zu verzeichnen ist und c) die Dunkelziffer bei den Anträgen (mehr Anträge als Inanspruchnahmen) aufgrund des fehlenden Rechtsanspruchs und der resultierenden Freiwilligkeit der Vereinbarungen wesentlich höher ist, als in Unternehmen mit mehr Beschäftigten, ist eine Annahme von rund 80 000 Anträgen jährlich für Betriebe mit weniger als 15 Beschäftigten. Der Zeitaufwand berechnet sich auf Basis der Zeitwertabelle für Vorgaben der Wirtschaft. Da Anträge auf Pflegezeit in den meisten Kleinst- und Kleinunternehmen kein häufig vorkommendes Phänomen sind, wird ein Zeitaufwand von 5 Minuten (mittlere Komplexität) für die Einarbeitung in die Vorgabe angenommen. Des Weiteren fallen unter gegebenen Umständen noch die Beschaffung von Daten (einfache Komplexität von 2 Minuten), die Durchführung von Berechnungen bezüglich der monetären und personellen Lage (mittlere Komplexität von 15

Minuten) sowie die Übermittlung der Stellungnahme an die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer (einfache Komplexität von 1 Minute). Da kleinere Unternehmen selten auf Büroangestellte zurückgreifen können und somit die Antragsbearbeitung häufig Sache des Inhabers ist, wird gesamtwirtschaftlich gesehen von relativ hohen durchschnittlichen Lohnkosten von 58,40 Euro je Stunde ausgegangen. Somit ergeben sich aufgrund der Gesetzesänderung für diese Unternehmen jährliche Personalkosten von rund 1,8 Millionen Euro.

bb) Kündigungsschutz bei Vereinbarung einer Freistellung im Sinne des Pflegezeit- oder Familienpflegezeitgesetzes im Kleinbetrieb mit in der Regel 15 (Pflegezeitgesetz) beziehungsweise 25 (Familienpflegezeitgesetz) oder weniger Beschäftigten; § 5 Absatz 1 Pflegezeitgesetz.

Die Regelung hat klarstellenden Charakter und führt daher nicht zu einer Änderung des Erfüllungsaufwands.

cc) Pflicht von Arbeitgebern mit in der Regel 25 oder weniger ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten, Anträgen auf Vereinbarung einer Freistellung nach dem Familienpflegezeitgesetz innerhalb von vier Wochen zu beantworten und im Falle einer Ablehnung zu begründen; § 2a Absatz 5a Familienpflegezeitgesetz.

Die Familienpflegezeit wird in der Regel weniger in Anspruch genommen als die Pflegezeit. Jedoch fallen mehr Unternehmen und somit mehr Beschäftigte in die Kategorie „Unternehmen mit weniger als 25 ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten“. Daher scheint eine Annahme von 60 000 Anträgen für die Inanspruchnahme der Familienpflegezeit bei diesen Unternehmen plausibel. Unter Berücksichtigung der oben genannten Vorgaben für Zeitaufwand, Lohnsatz und Sachkosten entsteht für diese Unternehmen damit ein jährlicher Personalaufwand von rund 1,3 Millionen Euro.

c) Verwaltung

Durch die Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes entsteht für die Verwaltung keine Veränderung beim Erfüllungsaufwand.

Durch die Änderungen des Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetzes ergibt sich für die für die Verwaltung ein geringfügiger zusätzlicher Erfüllungsaufwand in nicht quantifizierbarer Höhe. Da durch die Gesetzesänderungen kein rechtlicher Anspruch auf die Gewährung von Pflege- oder Familienpflegezeit geschaffen wird, ist davon auszugehen, dass keine wesentlichen Anreize entstehen, die eine stark vermehrte Antragsstellung für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Kleinst- und Kleinunternehmen bewirken werden.

Dem Bund entstehen durch die Gesetzesänderungen im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz Mehrausgaben in Höhe von 486 464 Euro pro Jahr.

Mit der Zuständigkeitserweiterung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes für Fragen im Zusammenhang mit Diskriminierung im Anwendungsbereich der Richtlinie (EU) 2019/1158 entstehen zusätzliche Aufwände für die Deckung des Beratungsbedarfs von Beschäftigten, die der Ansicht sind, aufgrund der Beantragung oder Inanspruchnahme einer Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Anpassung ihrer Arbeitszeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, dem Pflegezeitgesetz oder dem Familienpflegezeitgesetz als Eltern oder pflegende Angehörige oder aufgrund des Fernbleibens von der Arbeit nach § 2 Pflegezeitgesetz oder der Verweigerung ihrer persönlich zu erbringenden Arbeitsleistung aus dringenden familiären Gründen, wenn eine Erkrankung oder ein Unfall ihre unmittelbare Anwesenheit erforderten, nach § 275 Absatz 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs benachteiligt worden zu sein. In diesen Fällen können sich Beschäftigte bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes über die Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens im Rahmen gesetzlicher Regelungen zum Schutz vor Benachteiligungen informieren. Der Bedarf entsteht einerseits bei der Servicestelle Antidiskriminierungsberatung beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (Kapitel 1713) in Form von einer Stelle der Laufbahn des

gehobenen nichttechnischen Verwaltungsdienstes. Andererseits entsteht diesbezüglich bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Kapitel 1715) ein personeller Mehrbedarf in Form von einer Stelle der Laufbahn des höheren nichttechnischen Verwaltungsdienstes.

Im Jahr 2020 verzeichnete die Antidiskriminierungsstelle des Bundes 6.383 Beratungsersuchen, die sich auf mindestens ein im AGG geschütztes Diskriminierungsmerkmal beziehen (vgl. Jahresbericht 2020 der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, S. 43).

Davon haben 17 % der Beratungsersuchen (1.068 Fälle) einen Bezug zum Diskriminierungsmerkmal Geschlecht. Ca. 9 % der Beratungsersuchen (574 Fälle) weisen einen Bezug zu Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts im Arbeitsleben auf. Davon sind in der Regel überwiegend Eltern und pflegende Angehörige betroffen. Eine weitere Differenzierung ist zum jetzigen Zeitpunkt nicht möglich.

Den 6.383 Beratungsfällen stehen 11 VZÄ für die Bearbeitung durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit Unterstützung durch die Servicestelle für Antidiskriminierungsberatung beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben zur Verfügung, im Schnitt demnach rd. 580 Fälle pro VZÄ.

Es ist davon auszugehen, dass sich mit der Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes das aktuelle Beratungsvolumen in dem Bereich Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts im Arbeitsleben um ca. 1.000 Fälle pro Jahr erhöhen wird, da sich zum einen dann auch Väter an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden können, die sich auf Grund der Elternschaft benachteiligt sehen. Gleiches gilt für pflegende Angehörige die bisher nicht vom Schutzbereich des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) erfasst sind. Zum anderen erweitern sich die Benachteiligungsgründe, da sich jetzt alle Eltern und pflegende Angehörige an die Antidiskriminierungsstelle des Bundes wenden können, die sich auf Grund der Inanspruchnahme oder Beantragung der in § 27 Absatz 1 Satz 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes genannten Rechte benachteiligt sehen.

Demnach werden zusätzlich rd. 1,72 VZÄ für Beratungsleistungen durch die Antidiskriminierungsstelle des Bundes mit Unterstützung durch die Servicestelle für Antidiskriminierungsberatung beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben notwendig.

1.000 Fälle / 580 Fälle pro VZÄ = 1,72 VZÄ. Der Mehrbedarf von 1,72 VZÄ entsteht mit 1 VZÄ im gehobenen nichttechnischen Dienst beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (Kapitel 1713) und mit 0,72 VZÄ im höheren nichttechnischen Dienst bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Kapitel 1715).

Zudem sind Änderungen des § 27 Absatz 3 Nummer 2 bei der Bemessung des Personalmehrbedarfs zu berücksichtigen. Entsprechend des erwartenden Zuwachs an Beratungsfällen (ca. 1000 Fälle mehr) ist für Maßnahmen zur Verhinderung von Benachteiligungen ein prozentualer Anteil entsprechend des Beratungszuwachs beim personellen Mehrbedarf für präventive Maßnahmen zu berücksichtigen. Für die Präventionsarbeit stehen 1 VZÄ zur Verfügung. Der Anteil des Mehrbedarfs beträgt demnach 0,16 VZÄ im höheren nichttechnischen Dienst bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Kapitel 1715).

$1000 \text{ Fälle} / 6383 \text{ Fälle} \times 1 \text{ VZÄ} = 0,16 \text{ VZÄ}$

Ausgehend von Lohnkosten pro Mitarbeiterkapazität in Höhe von 74 400 Euro (gehobener Dienst) und 112 800 Euro (höherer Dienst), beträgt der jährliche Personalmehraufwand für Beratungsleistungen 173 664 Euro. Berechnungsgrundlage ist die Lohnkostentabelle Verwaltung des Statistischen Bundesamts <<https://www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Buerokratiekosten/Publikationen/Downloads-Buerokratiekosten/erfuellungsaufwand-handbuch.html>>, S. 63.

$1 \times 74 \text{ 400 Euro} + 0,88 \times 112 \text{ 800 Euro} = 173 \text{ 664 Euro}$

Mit der Zuständigkeitserweiterung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes für Fragen im Zusammenhang mit Diskriminierung im Anwendungsbereich der Richtlinie (EU) 2019/1158 entstehen zusätzliche Aufwände für die Bereitstellung von Informationen für Beschäftigte, die der Ansicht sind, aufgrund der Beantragung oder Inanspruchnahme einer Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Anpassung ihrer Arbeitszeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, dem Pflegezeitgesetz oder dem Familienpflegezeitgesetz als Eltern oder pflegende Angehörige oder aufgrund des Fernbleibens von der Arbeit nach § 2 Pflegezeitgesetz oder der Verweigerung ihrer persönlich zu erbringenden Arbeitsleistung aus dringenden familiären Gründen, wenn eine Erkrankung oder ein Unfall ihre unmittelbare Anwesenheit erforderten, nach § 275 Absatz 3 des Bürgerlichen Gesetzbuches benachteiligt worden zu sein, sowie für Arbeitgeber und die breite Öffentlichkeit.

Der Mehrbedarf beträgt 1 VZÄ im höheren nichttechnischen Dienst bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Kapitel 1715).

Aufgabe	VZÄ
Konzeption und Druck von Publikationen	0,3
Erweiterung des Internetauftritts, Internetbetreuung und -redaktion	0,3
Entwicklung und Betreuung von öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen	0,4
Zusammen	1,0

Ausgehend von Lohnkosten pro Mitarbeiterkapazität in Höhe von 112 800 Euro (höherer Dienst), beträgt der jährliche Personalmehraufwand für die Umsetzung von Informationspflichten 112 800 Euro. Berechnungsgrundlage ist die Lohnkostentabelle Verwaltung des Statistischen Bundesamts <<https://www.destatis.de/DE/Themen/Staat/Buerokratiekosten/Publikationen/Downloads-Buerokratiekosten/erfuellungsaufwand-handbuch.html>>, S. 63.

Zusammenfassung des personellen Mehraufwands für die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und des Bundesamts für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben:

Mehraufwand für	VZÄ	Kosten in Euro
Beratung	1,88	173 664
Information	1	112 800
Zusammen	2,88	286 464

Des Weiteren entstehen zusätzliche Sachaufwände zur Erfüllung der Aufgabe, die Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung zu fördern, zu analysieren, zu beobachten und zu unterstützen, die unter die Richtlinie (EU) 2019/1158 fallen. Hierbei entstehen im Kapitel der Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Kapitel 1715) zusätzliche Aufwände für die Erstellung von Materialien, um über Ansprüche und die Möglichkeiten des rechtlichen Vorgehens im Rahmen gesetzlicher Regelungen zum Schutz vor Benachteiligungen zu informieren, sowie für die Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen zu diesen Benachteiligungen (Forschung und Veröffentlichungen 200 000 Euro).

Sachlicher Mehraufwand für	Kosten in Euro
die Erstellung von Publikationen	20 000
Entwicklung und Durchführung wissenschaftlicher Untersuchungen	180 000
Zusammen	200 000

5. Weitere Kosten

Die Entstehung weiterer direkter Kosten ist nicht ersichtlich.

6. Weitere Gesetzesfolgen

a) Verbraucherinnen und Verbraucher

Die Regelungen haben keine spezifischen Auswirkungen auf Verbraucherinnen und Verbraucher.

b) Gleichstellungspolitische Auswirkungen

Frauen und Männer mit kleinen Kindern wünschen sich eine gleichmäßige Verteilung der mit Familie und Beruf verbundenen Zeiten und Aufgaben. Durch die Einführung einer Begründungspflicht im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz werden Arbeitgeber dazu angehalten, die Belange von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Hinblick auf die Beantragung flexibler Arbeitsregelungen stärker zu berücksichtigen. Bestehende Hemmnisse in Bezug auf mögliche Teilzeiteressenen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern werden abgebaut, daher ist die Neuregelung auch gleichstellungspolitisch bedeutsam. Sie verbessert mittelbar die Durchsetzung der gleichberechtigten Teilhabe von Frauen und Männern an Familienaufgaben und Erwerbstätigkeit.

Die Änderungen im Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz stärken die Stellung der pflegenden Angehörigen, begünstigen eine bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf und verringern dadurch langfristige Ausstiege aus dem Erwerbsleben. So könnte die eingeführte Verpflichtung für Arbeitgeber von Betrieben mit in der Regel 15 oder weniger beziehungsweise 25 oder weniger Beschäftigten, Anträge auf den Abschluss einer Vereinbarung über Freistellungen nach dem Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz im Fall der Ablehnung begründen zu müssen, Anlass zu deren genauerer Prüfung und damit verbunden zu einer vermehrten Bewilligung solcher Freistellungen geben. Da laut der Langzeitstudie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung e.V. zu den gesellschaftlichen Entwicklungen in Deutschland (Sozio-oekonomisches Panel 2019 – SOEP –) rund 70 % der erwerbstätigen Pflegenden in Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten Frauen sind, wird mit den Gesetzesänderungen insbesondere die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben gefördert. Gleiches gilt für das Recht, auch in Betrieben mit den oben genannten Beschäftigtenzahlen die Freistellung unter den gesetzlichen Voraussetzungen vorzeitig wieder beenden zu können sowie den Schutz in diesen Betrieben vor Kündigung für die Dauer der vereinbarten Freistellung.

c) Demographische Auswirkungen

Durch die Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes ist eine noch bessere Berücksichtigung der Interessen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu erwarten.

Dies führt zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die ein wesentlicher Baustein ist, um den demografischen Herausforderungen zu begegnen.

Die Änderungen im Pflegezeitgesetz und im Familienpflegezeitgesetz stärken die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf, die Familie als Gemeinschaft sowie das selbstbestimmte Leben im Alter und tragen somit zu der Zielsetzung der Deutschen Demographie-Strategie bei, den gesellschaftlichen und sozialen Zusammenhalt zu fördern.

VII. Befristung; Evaluierung

Eine Befristung der gesetzlichen Regelungen ist nicht sinnvoll, da diese durch die umzusetzende Richtlinie (EU) 2019/1158, deren Gültigkeit nicht befristet ist, vorgegeben sind.

Gemäß Artikel 18 Absatz 1 der Richtlinie (EU) 2019/1158 übermitteln die Mitgliedstaaten der Kommission bis zum 2. August 2027 alle Informationen zur Umsetzung dieser Richtlinie, die die Kommission für die Erstellung eines Berichts benötigt. Diese Informationen umfassen die verfügbaren aggregierten Daten zur Inanspruchnahme der verschiedenen Arten von Freistellungen und flexibler Arbeitsregelungen nach dieser Richtlinie durch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, damit die Umsetzung dieser Richtlinie insbesondere im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter ordnungsgemäß überwacht und bewertet werden kann. Eine Evaluierung des durch europarechtliche Vorgaben geprägten Gesetzes sollte daher rechtzeitig vor dem 2. August 2027 erfolgen.

Da die zwingende Berichtspflicht gegenüber der Kommission bereits umfassend ist, bedarf es darüber hinaus keiner gesonderten Evaluierung im Hinblick auf die wenigen, durch die Neuregelung noch umzusetzenden gesetzlichen Regelungen.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes)

Zu Nummer 1

Die Neuregelung in § 15 Absatz 5 Satz 4 normiert die Begründungspflicht seitens der Arbeitgeber bei Ablehnung eines Antrags der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Verringerung der Arbeitszeit und ihre Verteilung. Die Ablehnung hat, soweit eine Einigung nach Absatz 5 Satz 3 nicht möglich ist, innerhalb von vier Wochen nach Antragstellung, zu erfolgen.

Zu Nummer 2

Bei den sprachlichen Anpassungen handelt es sich um redaktionelle Änderungen. Die derzeitige Rechtslage bleibt bestehen.

Zu Artikel 2 (Änderungen des Pflegezeitgesetzes)

Zu Nummer 1

Zu Buchstabe a

Die Änderung ist redaktioneller Natur.

Zu Buchstabe b

Beschäftigte von Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten haben wegen der Regelung des § 3 Absatz 1 Satz 2 Pflegezeitgesetz keinen Rechtsanspruch auf die Inanspruchnahme einer Pflegezeit nach § 3 Absatz 1 Satz 1 Pflegezeitgesetz oder einer sonstigen Freistellung nach § 3 Absatz 5 Satz 1 oder Absatz 6 Satz 1 Pflegezeitgesetz. Im Fall der einvernehmlichen Vereinbarung einer solchen Freistellung kann ihnen jedoch gemäß § 3 Absatz 1 Satz 2 Familienpflegezeitgesetz auf Antrag für die Dauer der Freistellung ein zinsloses Darlehen gewährt werden. Mit Satz 1 des mit dieser Regelung neu eingeführten § 3 Absatz 6a Pflegezeitgesetz wird klargestellt, dass diese Beschäftigten bei ihrem Arbeitgeber den Abschluss einer Vereinbarung über eine Pflegezeit oder eine sonstige Freistellung nach § 3 Absatz 5 Satz 1 oder Absatz 6 Satz 1 beantragen können. Damit der Arbeitgeber den Antrag zügig beantworten kann, sollte dieser die für eine Entscheidung erforderlichen Angaben enthalten, das heißt den Zeitraum, den Umfang der Freistellung sowie im Fall einer teilweisen Freistellung die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit. Mit Satz 2 der Regelung werden Arbeitgeber mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten dazu verpflichtet, solche Anträge zu beantworten. Die Antwort muss innerhalb von vier Wochen nach Zugang des Antrags erfolgen. Möchte der Arbeitgeber den Antrag ablehnen, muss er nach Satz 3 der Regelung die Ablehnung begründen. Damit sollen die Umstände für die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer transparent gemacht werden, die zur Ablehnung des Antrages führten. Eine unterbliebene Antwort oder eine nicht sachlich begründete Ablehnung führt jedoch nicht zu einer Fiktion der Zustimmung des Arbeitgebers zur beantragten Freistellung. Mit Satz 4 werden Regelungen der vorstehenden Absätze, die sich auf die Rechtsansprüche auf Freistellung nach dem Pflegezeitgesetz beziehen, auf Fälle, in denen Beschäftigte in Betrieben mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten mit ihrem Arbeitgeber eine solche Freistellung vereinbaren, für entsprechend anwendbar erklärt. Darüber hinaus bleibt es Beschäftigten und Arbeitgebern unbenommen, zur Ermöglichung von Pflegetätigkeiten anderweitige Freistellungen als diejenigen im Sinne des Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetzes zu vereinbaren. Für Freistellungen, die nicht den Voraussetzungen des Pflegezeit- oder Familienpflegezeitgesetzes entsprechen, besteht jedoch kein Anspruch auf Förderung durch ein zinsloses Darlehen.

Zu Nummer 2

Gemäß § 4 Absatz 1 Satz 3 kann eine Verlängerung einer Pflegezeit bis zur Höchstdauer vom Arbeitgeber verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Person des Pflegenden aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann. Mit der Änderung wird klargestellt, dass dieses Recht nur gegenüber denjenigen Arbeitgebern gilt, deren Beschäftigte einen Rechtsanspruch auf Freistellung nach dem Pflegezeit- oder Familienpflegezeitgesetz haben.

Zu Nummer 3

Mit der Regelung wird sichergestellt, dass auch Beschäftigte von Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten während einer mit ihrem Arbeitgeber vereinbarten Pflegezeit oder sonstigen Freistellung nach § 3 Absatz 5 Satz 1 oder Absatz 6 Satz 1 Pflegezeitgesetz vor einer Kündigung geschützt sind. Gleichermäßen gilt der Schutz für Beschäftigte von Arbeitgebern mit in der Regel 25 oder weniger ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten während einer mit ihrem Arbeitgeber vereinbarten Familienpflegezeit oder Freistellung nach § 2 Absatz 5 Satz 1 Familienpflegezeitgesetz. Der Zeitraum, in dem das Beschäftigungsverhältnis vom Arbeitgeber nicht gekündigt werden darf, erstreckt sich vom Beginn der Freistellung bis zu deren Ende.

Zu Artikel 3 (Änderungen des Familienpflegezeitgesetzes)

Zu Nummer 1

Zu Buchstabe a

Die Änderung ist redaktioneller Natur.

Zu Buchstabe b

Beschäftigte von Arbeitgebern mit in der Regel 25 oder weniger ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten haben gemäß § 2 Absatz 1 Satz 4 Familienpflegezeitgesetz keinen Rechtsanspruch auf die Inanspruchnahme einer Familienpflegezeit nach § 2 Absatz 1 Satz 1 bis 3 oder einer Freistellung nach § 2 Absatz 5 Satz 1 Familienpflegezeitgesetz. Im Fall der einvernehmlichen Vereinbarung einer solchen Freistellung kann ihnen jedoch gemäß § 3 Absatz 1 Satz 2 Familienpflegezeitgesetz auf Antrag für die Dauer der Freistellung ein zinsloses Darlehen gewährt werden. Mit Satz 1 des mit dieser Regelung neu eingeführten § 2a Absatz 5a Familienpflegezeitgesetz wird klargestellt, dass diese Beschäftigten bei ihrem Arbeitgeber den Abschluss einer Vereinbarung über eine Familienpflegezeit oder eine Freistellung nach § 2 Absatz 5 Satz 1 Familienpflegezeitgesetz beantragen können. § 2a Absatz 5a des Familienpflegezeitgesetzes ist entsprechend des neu eingeführten § 3 Absatz 6a des Pflegezeitgesetzes formuliert, weshalb im Übrigen auf die hierzu in Artikel 2 Nummer 1 Buchstabe b dargestellte Begründung verwiesen wird.

Zu Nummer 2

Mit der Änderung wird § 3 Absatz 1 Satz 2 des Familienpflegezeitgesetzes vor dem Hintergrund der Neueinführung von § 2a Absatz 5a des Familienpflegezeitgesetzes und von § 3 Absatz 6a des Pflegezeitgesetzes umformuliert.

Zu Artikel 4 (Änderung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes)

Die Änderung von § 27 Absatz 1 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) durch Anfügung eines neuen Satzes dient der Umsetzung von Artikel 15 der Richtlinie (EU) 2019/1158 in deutsches Recht.

Danach haben die Mitgliedstaaten dafür zu sorgen, dass die gemäß Artikel 20 der Richtlinie 2006/54/EG bezeichnete Stelle oder bezeichneten Stellen, deren Aufgabe es ist, die Gleichbehandlung aller Personen ohne Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu fördern, zu analysieren, zu beobachten und zu unterstützen, auch für Fragen im Zusammenhang mit Diskriminierung zuständig sind, die unter diese Richtlinie fallen. Dabei ist der Anwendungsbereich gemäß Artikel 2 der Richtlinie (EU) 2019/1158 auf Beschäftigte beschränkt und erfasst gemäß des Maßregelungsverbots des Artikels 11 der Richtlinie Fälle von Diskriminierung aufgrund der Inanspruchnahme oder Beantragung einer Freistellung oder Anpassung der Arbeitszeit nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, dem Pflegezeitgesetz oder dem Familienpflegezeitgesetz als Eltern oder pflegende Angehörige oder aufgrund des Fernbleibens von der Arbeit nach § 2 Pflegezeitgesetz oder der Verweigerung der persönlich zu erbringenden Arbeitsleistung aus dringenden familiären Gründen nach § 275 Absatz 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs, wenn eine Erkrankung oder ein Unfall eine unmittelbare Anwesenheit erforderten.

Um diese Vorgaben umzusetzen, wird in Deutschland die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) künftig auch Ansprechpartnerin für Fragen zur Diskriminierung sein, denen sich Beschäftigte durch die Inanspruchnahme oder Beantragung ihrer Rechte ausgesetzt sehen könnten.

Die in § 27 Absatz 2 AGG genannten Unterstützungsmöglichkeiten der Antidiskriminierungsstelle des Bundes können auch in diesen Fällen in Anspruch genommen werden. Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes übt ihre in § 27 Absatz 3 und 4 AGG genannten Aufgaben künftig auch im Hinblick auf den in § 27 Absatz 1 Satz 2 AGG genannten Personenkreis aus. Eine allgemeine Beratungsleistung zu den genannten Gesetzen und zu den Anspruchsvoraussetzungen der dort genannten Rechte ist damit jedoch nicht verbunden.

Eine Benachteiligung und verbotene Diskriminierung liegt vor, wenn Beschäftigte schlechter gestellt werden, weil sie diese Rechte in zulässiger Weise in Anspruch genommen haben.

Für das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz betrifft dieses Benachteiligungsverbot den Schutz vor Diskriminierung auf Grund der Beantragung oder Inanspruchnahme von Elterngeld nach § 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz und der Beantragung oder Inanspruchnahme von Elternzeit nach § 15 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz.

Im Hinblick auf pflegende Angehörige betrifft es den Schutz vor Diskriminierung auf Grund der Beantragung oder Inanspruchnahme folgender Rechte:

- Das Recht gemäß § 2 Absatz 1 des Pflegezeitgesetzes, der Arbeit bis zu zehn Arbeitstage 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.
- Das Recht gemäß § 275 Absatz 3 des Bürgerlichen Gesetzbuchs, aus dringenden familiären Gründen der Arbeit fernzubleiben, wenn eine Erkrankung oder ein Unfall eine unmittelbare Anwesenheit des Angehörigen erfordern.
- Das Recht der Beschäftigten von Arbeitgebern mit in der Regel mehr als 15 Beschäftigten, eine Pflegezeit nach § 3 Absatz 1 Satz 1 oder eine sonstige Freistellung nach Absatz 5 Satz 1 oder Absatz 6 Satz 1 des Pflegezeitgesetzes in Anspruch zu nehmen und nach § 3 Absatz 4 des Pflegezeitgesetzes im Fall einer teilweisen Freistellung mit dem Arbeitgeber eine schriftliche Vereinbarung über die Verringerung und die Verteilung der Arbeitszeit zu treffen.
- Das Recht der Beschäftigten von Arbeitgebern mit in der Regel mehr als 25 ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten, eine Familienpflegezeit nach § 2 Absatz 1 Satz 1 bis 3 oder eine Freistellung nach Absatz 5 Satz 1 des Familienpflegezeitgesetzes in Anspruch zu nehmen und nach § 2 Absatz 2 Familienpflegezeitgesetz mit dem Arbeitgeber eine schriftliche Vereinbarung über die Verringerung und die Verteilung der Arbeitszeit zu treffen.
- Das Recht der Beschäftigten von Arbeitgebern mit weniger als den oben genannten Beschäftigtenzahlen, gemäß § 3 Absatz 6a des Pflegezeitgesetzes oder § 2a Absatz 5a des Familienpflegezeitgesetzes Freistellungen nach dem Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz zu beantragen und vom Arbeitgeber eine Beantwortung des Antrags mit Begründung in Fällen der Ablehnung zu erhalten.
- Die Rechte nach § 4 Absatz 2 des Pflegezeitgesetzes und § 2a Absatz 5 des Familienpflegezeitgesetzes, im Fall bestimmter veränderter Umstände die Freistellung vorzeitig zu beenden zu dürfen.

Zu Artikel 5 (Inkrafttreten)

Artikel 5 regelt das Inkrafttreten.

Dokumentenname: NEU GE mit Austauschseite.docx
Ersteller: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Ju-
gend
Stand: 02.06.2022 11:25