

Gesetzentwurf der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Familienpflegezeit und zum flexibleren Eintritt in den Ruhestand für Beamtinnen und Beamte des Bundes

A. Problem und Ziel

Der demografische Wandel wird in den kommenden Jahrzehnten Deutschland tiefgreifend verändern. Es wird mehr ältere Menschen geben und weniger jüngere, und die Bevölkerungszahl insgesamt wird abnehmen. Die damit verbundenen demografischen Veränderungen in der Beschäftigtenstruktur werden auch für den öffentlichen Dienst zur zentralen Herausforderung. Klassische Lebensphasen wie Ausbildung, Berufsleben und Ruhestand werden zukünftig weniger klar voneinander abgrenzbar sein.

Der Staat muss sich mit diesen demografischen Entwicklungen auseinandersetzen. Auch die nächsten Generationen brauchen ein handlungsfähiges Staatswesen. Dazu gehört ein leistungsfähiger öffentlicher Dienst. Ein Ziel der Demografie-strategie der Bundesregierung ist es daher, auch mit veränderten Beschäftigungsstrukturen eine leistungsfähige öffentliche Verwaltung anzubieten. Dies gelingt dem öffentlichen Dienst dann, wenn er seine Verantwortung für ein flexibles, familienorientiertes und gesundes Arbeiten mit Blick auf die Zukunft wahrnimmt und als Arbeitgeber attraktiv bleibt. Auch auf die motivierte Mitarbeit seiner älteren Beschäftigten wird der öffentliche Dienst zunehmend angewiesen sein.

Um der Tatsache Rechnung zu tragen, dass die Sorge für die Familie, insbesondere die Pflege von Älteren, zukünftig mehr Zeit in Anspruch nehmen wird, müssen Berufsleben, Sorge für die Familie und der Übergang in den Ruhestand flexibler gehandhabt werden können.

B. Lösung

Die Herausforderungen des demografischen Wandels werden perspektivisch eine Vielzahl verschiedener Handlungsinstrumente erfordern. Mit dem Gesetzentwurf sollen erste konkrete Schritte unternommen werden. So soll der bereits in vielen Familien bestehenden Doppelbelastung durch Beruf und Pflege naher Angehöriger in stärkerem Umfang als bisher Rechnung getragen werden. Durch familienbedingte Teilzeit und familienbedingte Beurlaubung entstehen Einkommenseinbußen im Erwerbsleben, die sich nachteilig auf die Höhe der Versorgungsbezüge auswirken; diese Einbußen sollen durch einen flexibleren Eintritt in den Ruhestand

stärker als bisher kompensiert werden können. Der flexiblere Eintritt in den Ruhestand muss dabei im Einklang mit den dienstlichen Interessen stehen.

Darüber hinaus soll eine Regelung zur Familienpflegezeit der Entwicklung Rechnung tragen, dass die familiäre Fürsorge für Ältere immer mehr gesellschaftspolitische Bedeutung gewinnt.

Beamtinnen und Beamte des Bundes können bereits die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung nutzen, um Angehörige zu pflegen. Nun sollen darüber hinaus auch die gesetzlichen Voraussetzungen für die Einführung einer Familienpflegezeit geschaffen werden. Damit wird das Familienpflegezeitgesetz, das für die Privatwirtschaft und für Tarifbeschäftigte seit dem 1. Januar 2012 in Kraft ist, im Beamtenbereich wirkungsgleich nachvollzogen.

C. Alternativen

Keine.

D. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

1. Haushaltsausgaben ohne Vollzugsaufwand

Die Einführung der Familienpflegezeit für die Beamtinnen und Beamten des Bundes ist grundsätzlich kostenneutral. Mehrausgaben, die dadurch entstehen, dass der Bund in der sogenannten Pflegephase einen Vorschuss leistet, werden in der sogenannten Nachpflegephase durch Verrechnung ausgeglichen.

Bei der Einführung des flexibleren Eintritts in den Ruhestand für diejenigen Beamtinnen und Beamten mit Einkommenseinbußen im Erwerbsleben, die sich nachteilig auf die Höhe der Versorgungsbezüge auswirken, entstehen keine Mehrausgaben. Zum einen sind die Versorgungsbezüge, die ab Erreichen der Altersgrenze gezahlt werden müssten, erst später zu zahlen und zum anderen müssen entsprechende Neueinstellungen erst später erfolgen. Der Erwerb zusätzlicher ruhegehaltfähiger Dienstzeiten ist auf den Höchstruhegehaltssatz beschränkt.

Durch die Änderung der Zuschlagsregelung beim FALTER-Arbeitszeitmodell können grundsätzlich weitere Mehrausgaben entstehen. Diese werden durch entsprechende Regelungen zur Stellenbewirtschaftung (Vorgabe der Finanzneutralität) ausgeglichen.

2. Vollzugsaufwand

Der Aufwand für den Vollzug des Gesetzes, insbesondere für die Einführung der Familienpflegezeit, für die Prüfung, ob die Voraussetzungen für einen flexibleren Eintritt in den Ruhestand im Einzelfall vorliegen und für die Änderung der Zu-

schlagsregelung beim FALTER-Arbeitszeitmodell wird mit den vorhandenen Ressourcen der personalverwaltenden Stellen in der Bundesverwaltung abgedeckt.

E. Erfüllungsaufwand

E.1 Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Durch die Einführung der Familienpflegezeit für Beamtinnen und Beamte des Bundes wird eine neue Informationspflicht (Antragstellung) für Bürgerinnen und Bürger eingeführt. Diese geht mit der Erweiterung der rechtlichen Ansprüche der Beamtinnen und Beamten einher.

Wird das Verhältnis von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (37 Millionen) zu den Antragstellern auf Familienpflegezeit (44 000) auf die Gesamtzahl der beschäftigten Beamten im unmittelbaren und mittelbaren Bundesdienst (180 000; Quelle Personalstandstatistik im öffentlichen Dienst in Genesis-Online, Destatis) angewendet, ist mit voraussichtlich 250 Anträgen auf Familienpflegezeit zu rechnen.

Es entsteht ein jährlicher Zeitaufwand von insgesamt etwa 80 Stunden, der die Antragstellung, den Nachweis der Pflegebedürftigkeit, mögliche Änderungsmitteilungen und Verlängerungen mit umfasst.

Beim neuen Anspruch auf Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand wird davon ausgegangen, dass weniger als 100 Anträge im Jahr gestellt werden. Das ergab eine Ressortabfrage für das Jahr 2010. Aus diesem Grund wird mit einem geringen Erfüllungsaufwand gerechnet.

E.2 Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Für die Wirtschaft entsteht kein Erfüllungsaufwand.

Davon Bürokratiekosten aus Informationspflichten

Keine.

E.3 Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Durch die Einführung der Familienpflegezeit für Beamtinnen und Beamte des Bundes entsteht auch eine Informationspflicht für die Verwaltung. Bei voraussichtlich 250 Anträgen entsteht ein jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 3 200 Euro.

Auf Grund einer Ressortabfrage für das Jahr 2010 wird davon ausgegangen, dass weniger als 100 Anträge im Jahr auf Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand gestellt werden, so dass mit einem nur geringen Erfüllungsaufwand zu rechnen sein wird.

F. Weitere Kosten

Der Wirtschaft, insbesondere den mittelständischen Unternehmen, entstehen keine zusätzlichen Kosten.

Die vorgesehenen Regelungen werden keine wesentlichen Änderungen von Angebots- und Nachfragestrukturen zur Folge haben. Auswirkungen auf das Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau und die Einzelpreise, sind nicht zu erwarten.

Entwurf eines Gesetzes zur Familienpflegezeit und zum flexibleren Eintritt in den Ruhestand für Beamtinnen und Beamte des Bundes

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1

Änderung des Bundesbeamtengesetzes

Das Bundesbeamtengesetz vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160), das zuletzt durch Artikel 4 des Gesetzes vom 21. Juli 2012 (BGBl. I S. 1583) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:
 - a) Die Angabe zu § 53 wird wie folgt neu gefasst:
„§ 53 Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand“.
 - b) Nach der Angabe zu § 92 wird folgende Angabe eingefügt:
„§ 92a Familienpflegezeit“.
2. § 53 wird wie folgt geändert:
 - a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:
„§ 53 Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand“.
 - b) Absatz 1 wird durch folgende Absätze 1 bis 1b ersetzt:
„(1) Auf Antrag der Beamtin oder des Beamten kann der Eintritt in den Ruhestand bis zu drei Jahre hinausgeschoben werden, wenn
 1. dies im dienstlichen Interesse liegt und
 2. die Arbeitszeit mindestens die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beträgt.

Der Antrag ist spätestens sechs Monate vor dem Eintritt in den Ruhestand zu stellen. Unter den gleichen Voraussetzungen kann der Eintritt in den Ruhestand bei einer besonderen Altersgrenze um bis zu drei Jahre hinausgeschoben werden.

(1a) Dem Antrag nach Absatz 1 ist zu entsprechen, wenn

1. die Beamtin oder der Beamte vor oder nach Eintritt in das Dienstverhältnis beim Bund familienbedingt teilzeitbeschäftigt oder beurlaubt nach § 92 gewesen ist oder Familienpflegezeit nach § 92a in Anspruch genommen hat,

2. das Ruhegehalt, das sie oder er bei Versetzung in den Ruhestand wegen Erreichens der Altersgrenze erhalten würde, wegen der familienbedingten Abwesenheitszeiten nach Nummer 1 nicht die Höchstgrenze erreicht,
3. die Arbeitszeit mindestens die Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit beträgt und
4. dienstliche Belange einem Hinausschieben nicht entgegenstehen.

Den familienbedingten Abwesenheitszeiten nach Satz 1 Nummer 1 stehen entsprechende Zeiten im Beamten- oder Richterverhältnis beim Bund oder einem anderen Dienstherrn gleich. Der Eintritt in den Ruhestand kann höchstens um die Dauer der familienbedingten Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung oder Familienpflegezeit hinausgeschoben werden.

(1b) Dienstliche Belange stehen einem Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand insbesondere dann entgegen, wenn

1. die bisher wahrgenommenen Aufgaben wegfallen,
 2. Planstellen eingespart werden sollen,
 3. die Beamtin oder der Beamte in einem Planstellenabbaubereich beschäftigt ist,
 4. die Aufgabe, die die Beamtin oder der Beamte wahrnimmt, einem festen Rotationsprinzip unterliegt,
 5. andere personalwirtschaftliche Gründe gegen eine Weiterbeschäftigung sprechen oder
 6. zu erwarten ist, dass sie oder er den Anforderungen des Dienstes nicht mehr gewachsen ist.“
3. § 77 Absatz 2 Nummer 4 wird wie folgt gefasst:
„4. einer Verpflichtung nach § 46 Absatz 1, 2, 4 oder 7 oder § 57 schuldhaft nicht nachkommen.“
 4. § 92 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 Buchstabe b werden nach dem Wort „Gutachten“ die Wörter „oder durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung oder einer entsprechenden Bescheinigung einer privaten Pflegeversicherung“ eingefügt.

b) In Absatz 5 Satz 1 werden die Wörter „Beurlaubung ohne Besoldung nach Absatz 1 Satz 1 Nummer 2“ durch die Wörter „Beurlaubung nach Absatz 1“ ersetzt.

5. Nach § 92 wird folgender § 92a eingefügt:

„§ 92a

Familienpflegezeit

(1) Beamtinnen und Beamten, die Anspruch auf Besoldung haben, kann auf Antrag für die Dauer von längstens 48 Monaten Teilzeitbeschäftigung als Familienpflegezeit zur Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen im Sinne des § 7 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes in häuslicher Umgebung bewilligt werden, es sei denn, dass dringende dienstliche Gründe entgegenstehen. Die Pflegebedürftigkeit ist durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung oder durch Vorlage einer entsprechenden Bescheinigung einer privaten Pflegeversicherung nachzuweisen.

(2) Die Bewilligung erfolgt mit der Maßgabe, dass

1. in einer Pflegephase von längstens 24 Monaten Dienst mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden geleistet wird sowie
2. in einer Nachpflegephase, die genauso lange dauert wie die Pflegephase, Dienst mit einer Arbeitszeit geleistet wird, die mindestens der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit entspricht, die vor der Pflegephase geleistet worden ist.

Liegen die Voraussetzungen des Absatzes 1 für die Bewilligung der Familienpflegezeit nicht mehr vor, so ist die Bewilligung zu widerrufen, und zwar mit Ablauf des zweiten Monats, der auf den Wegfall der Voraussetzungen folgt. Die Beamtin oder der Beamte ist verpflichtet, jede Änderung der Tatsachen mitzuteilen, die für die Bewilligung maßgeblich sind. Ist der Beamtin oder dem Beamten die Teilzeitbeschäftigung im bisherigen Umfang nicht mehr zumutbar, ist die Bewilligung zu widerrufen, wenn dringende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen.

(3) Ist die Pflegephase der Familienpflegezeit für weniger als 24 Monate bewilligt worden, kann sie nachträglich bis zur Dauer von 24 Monaten verlängert werden, wenn die Voraussetzungen des Absatzes 1 und die Maßgaben des Absatzes 2 vorliegen. Falls die Nachpflegephase der Familienpflegezeit mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit bewilligt worden ist, die hö-

her ist als die Arbeitszeit vor Inanspruchnahme der Familienpflegezeit, so kann die Arbeitszeit nachträglich verringert werden. Die Arbeitszeit in der Nachpflegephase muss mindestens dem nach Absatz 2 Nummer 1 festgelegten Umfang entsprechen, wenn die Beamtin oder der Beamte darlegt, dass die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen dies erfordert. Eine neue Familienpflegezeit kann bei Vorliegen der Voraussetzungen des Absatzes 1 und der Maßgaben des Absatzes 2 erst im Anschluss an die Nachpflegephase bewilligt werden.“

6. § 93 Absatz 2 wird wie folgt geändert:
 - a) In Satz 1 Nummer 1 wird nach der Angabe „§ 92 Abs. 1“ ein Komma und die Angabe „des § 92a“ eingefügt.
 - b) Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Beamtinnen auf Lebenszeit und Beamte auf Lebenszeit, denen vor dem 1. Januar 2010 Altersteilzeitbeschäftigung in Form der Blockbildung im Sinne des § 9 der Arbeitszeitverordnung bewilligt worden ist, erreichen die Altersgrenze mit Vollendung des 65. Lebensjahres.“
7. § 132 wird wie folgt geändert:
 - a) In Absatz 5 werden nach der Angabe „§ 92“ die Wörter „und um Zeiten einer Familienpflegezeit nach § 92a“ eingefügt.
 - b) In Absatz 7 Satz 2 wird die Angabe „Satz 3“ durch die Angabe „Satz 2“ ersetzt.

Artikel 2

Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes

Das Bundesbesoldungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Juni 2009 (BGBl. I S. 1434), das zuletzt durch Artikel 3 des Gesetzes vom 15. August 2012 (BGBl. I S. 1670) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 6 Absatz 4 wird wie folgt geändert:
 - a) In Satz 1 werden nach dem Wort „desjenigen“ die Wörter „nicht um einen Versorgungsabschlag geminderten“ eingefügt.
 - b) Satz 2 wird aufgehoben.
2. Nach § 6 wird folgender § 7 eingefügt:

„§ 7

Besoldung bei Familienpflegezeit, Verordnungsermächtigung

(1) Bei einer Familienpflegezeit nach § 92a des Bundesbeamtengesetzes wird für den Zeitraum der Pflegephase zusätzlich zu den Dienstbezügen nach § 6 Absatz 1 ein Vorschuss gewährt. Dieser Vorschuss ist während der Nachpflegephase mit den laufenden Dienstbezügen zu verrechnen oder in einer Summe zurückzuzahlen.

(2) Die Einzelheiten der Gewährung, Verrechnung und Rückzahlung des Vorschusses regelt die Bundesregierung durch Rechtsverordnung.

Artikel 3

Änderung weiterer Vorschriften

(1) In § 4 Absatz 1 Satz 4 der Beamtenaltersteilzeitverordnung vom 6. Januar 2011 (BGBl. I S. 2) werden nach der Angabe „§ 92 Absatz 1“ die Wörter „oder des § 92a“ eingefügt.

(2) In § 76 Absatz 1 Nummer 8 des Bundespersonalvertretungsgesetzes vom 15. März 1974 (BGBl. I S. 693), das zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 5. Februar 2009 (BGBl. I S. 160) geändert worden ist, wird die Angabe „§§ 91, 92 oder 95“ durch die Angabe „§§ 91, 92, 92a oder § 95“ ersetzt.

(3) In § 1 Nummer 24 der DBAG-Zuständigkeitsverordnung vom 1. Januar 1994 (BGBl. I S. 53), die zuletzt durch § 56 Absatz 46 der Verordnung vom 12. Februar 2009 (BGBl. I S. 284) geändert worden ist, werden die Wörter „§ 91 oder § 92 des Bundesbeamtengesetzes“ durch die Wörter „den §§ 91, 92 oder nach § 92a des Bundesbeamtengesetzes“ ersetzt.

(4) In § 2 Absatz 2 Satz 2 und Absatz 3 Satz 2 des Gesetzes zur Übernahme der Beamten und Arbeitnehmer der Bundesanstalt für Flugsicherung vom 23. Juli 1992 (BGBl. I S. 1370, 1376), das zuletzt durch Artikel 8 des Gesetzes vom 29. Juli 2009 (BGBl. I S. 2424) geändert worden ist, wird jeweils „§ 53 Absatz 1 Satz 2 des Bundesbeamtengesetzes“ durch die Angabe „§ 53 Absatz 1 Satz 3 des Bundesbeamtengesetzes“ ersetzt.

Artikel 4

Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen

Die Leistungsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung ist ein zentraler Standortfaktor für Deutschland. Aufgabe aller öffentlichen Arbeitgeber ist es, den öffentlichen Dienst auf die demografischen Vorgaben – mit weniger jungem Nachwuchs und zunehmend älteren Beschäftigten – und unter dem Druck der öffentlichen Haushalte rechtzeitig vorzubereiten.

Nur als attraktiver Arbeitgeber wird der öffentliche Dienst gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gewinnen und halten. Attraktivität heißt aus der Sicht der Nachfrager: Fachkräfte und qualifizierte Nachwuchskräfte suchen einen Arbeitsplatz, der ihnen neben verantwortungsvollen Aufgaben und guten Entwicklungsperspektiven die Möglichkeit bietet, Beruf und Privatleben lebensphasengerecht im Sinne einer angemessenen Work-Life-Balance zu vereinbaren. Genauso wichtig ist es, die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten in der Bundesverwaltung auch mit zunehmendem Alter zu erhalten oder zu steigern, denn anders als in der Wirtschaft gibt es im öffentlichen Dienst überwiegend lebenslange Beschäftigungsverhältnisse und nur in vergleichsweise geringem Umfang Neueinstellungen.

Ziel ist es, hierfür vorausschauend die nötigen dienstrechtlichen Rahmenbedingungen mit Blick auf die veränderten Personalstrukturen zu schaffen.

II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs

Zur Förderung einer familienfreundlichen Arbeitswelt in der Bundesverwaltung soll die bereits für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bestehende Möglichkeit der Inanspruchnahme einer Familienpflegezeit auch im Beamtenbereich eingeführt werden. Die für die Tarifbeschäftigten bereits mögliche Familienpflegezeit wird statusrechtlich und besoldungsrechtlich wirkungsgleich auf die Beamtinnen und Beamten des Bundes übertragen. Die Familienpflegezeit wird wie bei den Tarifbeschäftigten als besondere Form der Teilzeitbeschäftigung ausgestaltet, in der auf die Besoldung ein Vorschuss gewährt wird. Der Vorschuss ist nach Beendigung der Pflegephase zurückzuzahlen.

Um die Arbeitsfähigkeit der Beamtinnen und Beamten sowie ihre Motivation auch mit zunehmendem Alter zu erhalten, müssen die Beschäftigten ihrer Lebensphase entsprechend hinreichend unterstützt und auch der öffentliche Dienst für eine Kultur des längeren Arbeitens sensibilisiert werden. Um dies zu erreichen, werden die Voraussetzungen für einen freiwilligen flexiblen späteren Ruhestandseintritt er-

leichtert. Insbesondere soll der Ausgleich von versorgungsbiografischen Lücken in Fällen von familienbedingten Teilzeiten und Beurlaubungen ermöglicht werden. Die gesetzlichen Altersgrenzen und die bereits bestehenden Verlängerungskorridore bleiben unberührt. Die Änderungen gelten nur für Beamtinnen und Beamte des Bundes, nicht für Richterinnen und Richter auf Grund der Sonderregelung des § 48 Absatz 2 des Deutschen Richtergesetzes.

Hierzu sind zur Flexibilisierung des Ruhestandseintritts folgenden Maßnahmen vorgesehen:

- Einführung eines neuen Anspruchs auf Dienstzeitverlängerung auf Antrag zur Kompensation von aus familienbedingten Gründen geminderten Versorgungsansprüchen, wenn dienstliche Belange nicht entgegen stehen,
- Erhöhung der Attraktivität des schon bestehenden FALTER-Modells.

III. Alternativen

Keine.

IV. Gesetzgebungskompetenz

Der Bund hat die ausschließliche Gesetzgebungskompetenz nach Artikel 73 Absatz 1 Nummer 8 des Grundgesetzes für die Rechtsverhältnisse der im Dienst des Bundes und der bundesunmittelbaren Körperschaften des öffentlichen Rechts stehenden Personen.

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

Der Gesetzentwurf ist mit dem Recht der Europäischen Union und dem Völkerrecht vereinbar.

VI. Gesetzesfolgen

1. Rechts- und Verwaltungsvereinfachung

Der Gesetzentwurf sieht keine Rechts- und Verwaltungsvereinfachungen vor.

2. Nachhaltigkeitsaspekte

Der Gesetzentwurf berücksichtigt die Grundsätze einer nachhaltigen Entwicklung. Der Nachvollzug der Familienpflegezeit für die Beamtinnen und Beamten des Bundes trägt dem in Folge der demografischen Entwicklung wachsenden Bedürfnis pflegender Angehöriger nach besserer Vereinbarkeit von Familie und Beruf (Nachhaltigkeitspostulat Nr. 17 der Nationalen Nachhaltigkeitsstrategie) Rechnung. Die Förderung einer Kultur des längeren Arbeitens durch eine Erleichterung der Voraussetzungen für Dienstzeitverlängerungen und die Berücksichtigung der

längeren Dienstzeit in der Versorgung bis zum Erreichen des Höchstruhegehaltsatzes leisten einen wichtigen Beitrag für die Fachkräftesicherung im öffentlichen Dienst des Bundes und die Handlungsfähigkeit des Staates.

3. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand

Die Einführung der Familienpflegezeit für die Beamtinnen und Beamten des Bundes ist grundsätzlich kostenneutral. Mehrausgaben, die dadurch entstehen, dass der Bund in der sogenannten Pflegephase einen Vorschuss leistet, werden im Rahmen flexibilisierter Mittel vorfinanziert und in der sogenannten Nachpflegephase ausgeglichen.

Bei der Einführung des flexibleren Eintritts in den Ruhestand für diejenigen Beamtinnen und Beamten mit Einkommenseinbußen im Erwerbsleben, die sich nachteilig auf die Höhe der Versorgungsbezüge auswirken, entstehen keine Mehrausgaben. Zum einen sind die Versorgungsbezüge, die ab Erreichen der Altersgrenze gezahlt werden müssten, erst später zu zahlen, und zum anderen müssen entsprechende Neueinstellungen erst später erfolgen. Der Erwerb zusätzlicher ruhegehaltfähiger Dienstzeiten ist auf den Höchstruhegehaltssatz beschränkt.

Bisher waren Verlängerungen auf wenige Einzelfälle in der Bundesverwaltung beschränkt. Eine Ressortabfrage zum Hinausschieben des Ruhestands auf Antrag der Beamtin oder des Beamten ergab für das Jahr 2010 weniger als 100 Anträge.

4. Erfüllungsaufwand

a) Erfüllungsaufwand für Bürgerinnen und Bürger

Durch die Einführung der Familienpflegezeit für Beamtinnen und Beamte des Bundes wird eine neue Informationspflicht (Antragstellung) für Bürgerinnen und Bürger eingeführt. Diese geht mit der Erweiterung der rechtlichen Ansprüche der Beamtinnen und Beamten einher.

Wird das Verhältnis von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern (37 Millionen) zu den Antragstellern auf Familienpflegezeit (44 000) auf die Gesamtzahl der beschäftigten Beamten im unmittelbaren und mittelbaren Bundesdienst (180 000; Quelle Personalstandstatistik im öffentlichen Dienst in Genesis-Online, Destatis) angewendet, ist mit voraussichtlich 250 Anträgen auf Familienpflegezeit zu rechnen.

Es entsteht ein jährlicher Zeitaufwand von insgesamt etwa 80 Stunden, der die Antragstellung, den Nachweis der Pflegebedürftigkeit, mögliche Änderungsmitteilungen und Verlängerungen mit umfasst.

Vorgabe/ Informationspflicht	Gesetz/ Paragraf	Norm- adressat	Fall zahl	Zeit- auf- wand in Minu- ten	Lohn- kosten in € pro Stunde	Jährlicher Zeitauf- wand in Stunden
Antrag der Beamtin oder des Beamten auf Teilzeitbeschäfti- gung als Familien- pflegezeit	§ 92a Absatz 1 BBG	Bürger	250	10	-	42
Vorlage der Beschei- nigung über die Pfl- gebedürftigkeit bei der Dienststelle	§ 92a Absatz 1 BBG	Bürger	250	5	-	21
Änderungsmitteilung an die Dienststelle	§ 92a Absatz 2 BBG	Bürger	60	10	-	10
Verlängerungsge- such zur Familien- pflegezeit	§ 92a Absatz 3	Bürger	60	10	-	10
Summe:						83

Quelle: Statistisches Bundesamt

b) Erfüllungsaufwand für die Wirtschaft

Für die Wirtschaft entsteht kein Erfüllungsaufwand; insbesondere entstehen keine Bürokratiekosten aus neuen oder erweiterten Informationspflichten.

c) Erfüllungsaufwand der Verwaltung

Durch die Einführung der Familienpflegezeit entsteht auch eine Informationspflicht für die Verwaltung. Bei voraussichtlich 250 Anträgen entsteht ein jährlicher Erfüllungsaufwand von rund 3 200 Euro.

Die Dienstzeitverlängerung auf Antrag wird zur Kompensation aus familienbedingten Gründen geminderten Versorgungsbezügen zu einem Anspruch ausgebaut und dadurch eine weitere Informationspflicht eingeführt.

Der mit beiden Informationspflichten verbundene Aufwuchs der bürokratischen Belastungen geht mit der Erweiterung der rechtlichen Ansprüche der Beamtinnen und Beamten einher.

Vorgabe/ Informationspflicht	Gesetz/ Paragraf	Norm- adressat	Fall zahl	Zeit- auf- wand in Minu- ten	Lohn- kosten in € pro Stunde	Jährlicher Zeitauf- wand in Stunden
Bearbeitung des An- trages der Beamtin oder des Beamten auf Teilzeitbeschäfti- gung als Familien- pflegezeit	§ 92a Absatz 1 BBG	Verwal- tung	250	25	27,40	2.854
Ausstellung einer Bescheinigung über die Pflegebedürftig- keit durch die Pflege- kasse, den Medizin- ischen Dienst der Krankenversicherung oder einer privaten Pflegeversicherung	§ 92a Absatz 1 BBG	Verwal- tung	250	0	27,40	0
Erfassung der Ände- rung der Tatsachen	§ 92a Absatz 2 BBG	Verwal- tung	60	7	27,40	192
Prüfung der Verlän- gerung der Familien- pflegezeit	§ 92a Absatz 3	Verwal- tung	60	7	27,40	192
Summe:						3.238

Quelle: Statistisches Bundesamt

5. Weitere Kosten

Auswirkungen auf Einzelpreise und das Preisniveau sind nicht zu erwarten.

6. Weitere Gesetzesfolgen

Die Änderungen des Dienstrechts der Beamtinnen und Beamten sind grundsätz-
lich geschlechtsneutral ausgestaltet und richten sich an Frauen und Männer in
gleicher Weise. Mittelbare gleichstellungspolitische Auswirkungen können sich aus
der Häufigkeit der Inanspruchnahme durch die Beamtinnen und Beamten sowohl
im Hinblick auf die Familienpflegezeit als auch der Möglichkeiten der Dienstzeit-
verlängerung ergeben.

Aktuell unterbrechen vielfach Frauen ihre Erwerbsbiografie für die Pflege von nahen Angehörigen. Die in der Familienpflegezeit angelegten Anreize dienen der Vermeidung pflegebedingter Erwerbsunterbrechungen und der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Sie leisten deshalb einen wertvollen gleichstellungspolitischen Beitrag. Die Familienpflegezeit entfaltet darüber hinaus die größte Wirkung bei Vollzeitbeschäftigten, die ihre Arbeitszeit vorübergehend um höchstens 50 Prozent reduzieren. In Vollzeit sind im öffentlichen Dienst des Bundes mehr Männer als Frauen beschäftigt, so dass die Familienpflegezeit daher auch die Einbeziehung der Männer in die Pflege fördert.

Der in dem neuen Anspruch auf Dienstzeitverlängerung bei familienbedingten Versorgungslücken enthaltene Anreiz, diese Lücken durch einen späteren Ruhestandseintritt zu kompensieren, steigert die Möglichkeiten und finanzielle Attraktivität, sich in Familie und Beruf bezogen auf die Lebensarbeitszeit gleichermaßen zu engagieren. Familienbedingte Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung wird bisher weitüberwiegend von Beamtinnen in Anspruch genommen, die dadurch – neben Besoldungseinbußen – auch versorgungsrechtliche Einbußen erleiden. Durch die Neuregelung wird die Möglichkeit geschaffen, diese Einbußen wenigstens teilweise auszugleichen. Dadurch trägt dieser Anspruch zu einer Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung bei.

VII. Befristung; Evaluation

Es ist keine Evaluation vorgesehen.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Änderung des Bundesbeamtengesetzes)

Zu Nummer 1 (Inhaltsübersicht)

Zu Buchstabe a

Die Überschrift zu § 53 wird klarer gefasst, da nicht die Altersgrenze, sondern nur der Eintritt in den Ruhestand hinausgeschoben wird.

Zu Buchstabe b

In § 92a ist die Familienpflegezeit für die Beamtinnen und Beamten des Bundes geregelt. Dementsprechend ist die Inhaltsübersicht anzupassen.

Zu Nummer 2 (§ 53 Absatz 1 und 1b)

Zu Buchstabe a

Die Überschrift zu § 53 wird klarer gefasst, da nicht die Altersgrenze, sondern nur der Eintritt in den Ruhestand hinausgeschoben wird.

Zu Buchstabe b

Zu Absatz 1

Es handelt sich nur um redaktionelle Änderungen.

Zu Absatz 1a

Durch die Einführung eines neuen Anspruchs auf Dienstzeitverlängerung soll das Hinausschieben des Ruhestandseintritts für diejenigen Beamtinnen und Beamten erleichtert werden, die Einbußen bei der Versorgung auf Grund familienbedingter Teilzeit- oder Beurlaubungszeiten oder auf Grund der in diesem Gesetz neu eingeführten Familienpflegezeit mit längerer Lebensarbeitszeit kompensieren wollen. Der Anspruch auf den späteren Ruhestandseintritt besteht, sofern dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Der Anspruch ist wie Absatz 1 auf höchstens drei Jahre begrenzt und besteht auch höchstens für die Dauer der familienbedingten Teilzeitbeschäftigung, Beurlaubung oder Familienpflegezeit beim Bund nach den §§ 92 und 92a. Soweit über diese Dauer hinaus ein Hinausschieben des Ruhestandes beantragt wird, erfolgt die Bewilligung unter den Voraussetzungen des Absatzes 1 Satz 1. Den §§ 92 und 92a entsprechende Zeiten vor oder nach Eintritt in das Dienstverhältnis zum Bund oder einem anderen Dienstherrn des Bundes sind zu berücksichtigen, nicht aber Zeiten in einem privaten Arbeitsverhältnis. Zu berücksichtigen sind zudem familienbedingte Abwesenheitszeiten in einem Beamtenverhältnis zu einem anderen Dienstherrn wie zum Beispiel zum Land sowie Zeiten in einem Richterverhältnis beim Bund oder bei einem Land. Dienstzeitverlängerungen sind in Vollzeitbeschäftigung und in Teilzeitbeschäftigung mit mindestens der Hälfte der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit möglich.

Diese Änderungen gelten nur für Beamtinnen und Beamte des Bundes. Für Richterinnen und Richter des Bundes ist § 48 Absatz 2 des Deutschen Richtergesetzes anzuwenden. Danach ist ein Hinausschieben des Ruhestandseintritts nicht möglich.

Zu Absatz 1b

Dienstliche Belange stehen einem Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand insbesondere dann entgegen, wenn die bisher wahrgenommenen Aufgaben wegfallen, Planstellen eingespart werden sollen, die Beamtin oder der Beamte in einem Planstellenabbaubereich beschäftigt ist, die Aufgabe, die die Beamtin oder der Beamte wahrnimmt, einem festen Rotationsprinzip unterliegt, andere personalwirtschaftliche Gründe gegen eine Weiterbeschäftigung sprechen oder zu er-

warten ist, dass sie oder er den Anforderungen des Dienstes nicht mehr gewachsen ist.

Bei politischen Beamtinnen oder Beamten können dienstliche Belange auch darin liegen, dass eine fortdauernde Übereinstimmung mit den grundsätzlichen politischen Ansichten und Zielen der Regierung in der Person der Beamtin oder des Beamten nicht mehr gegeben ist und dies zu einer Versetzung in den einstweiligen Ruhestand führen würde.

Bei den Postnachfolgeunternehmen können dienstliche Belange auch betriebswirtschaftliche Gründe sein, die sich aus den organisatorischen und personellen Strukturen des Unternehmens und deren beabsichtigter Weiterentwicklung ergeben.

Die Darlegungs- und Beweislast bezieht sich auf konkrete Probleme im Hinblick auf die sachgemäße und reibungslose Aufgabenerfüllung und ist von der Dienststelle zu tragen.

Zu Nummer 3 (§ 77 Absatz 2 Nummer 4)

Die Pflichten aus dem § 46 Absatz 4 und 7 waren bisher nicht Teil des Katalogs nach § 77 Absatz 2 und konnten demzufolge auch nicht disziplinarisch verfolgt werden. Sowohl die Teilnahme an Rehabilitationsmaßnahmen als auch die ärztliche Untersuchung zur Prüfung der Dienstfähigkeit stehen in einem sehr engen Zusammenhang zu der Pflicht, einer erneuten Berufung in das Beamtenverhältnis nachzukommen, die ihrerseits disziplinarisch geahndet werden kann. Eine Nichtbefolgung dieser Pflichten führt faktisch dazu, eine erneute Berufung in das Beamtenverhältnis zu vereiteln, so dass diese Vorschrift ergänzt wird.

Zu Nummer 4 (§ 92 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 Buchstabe b)

Zu Buchstabe a

Bisher musste die Pflege oder Betreuung von Angehörigen durch ein ärztliches Gutachten nachgewiesen werden. Durch die Zulassung weiterer Möglichkeiten (Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung oder einer entsprechenden Bescheinigung einer privaten Pflegeversicherung) wird der Beamtin oder dem Beamten die Beweisführung erleichtert.

Zu Buchstabe b

Es handelt sich um eine redaktionelle Änderung.

Zu Nummer 5 (§ 92a neu)

Durch das seit 1. Januar 2012 in Kraft getretene Familienpflegezeitgesetz können Beschäftigte, die eine pflegebedürftige Angehörige oder einen pflegebedürftigen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen, zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf ihre Arbeitszeit bis zu einem Mindestumfang von 15 Stunden für eine Pflegephase von höchstens 24 Monaten bei gleichzeitiger Aufstockung des Arbeitsentgelts durch den Arbeitgeber reduzieren. Das Gesetz gilt im Bund nur für die Tarifbeschäftigten, nicht für die Beamtinnen und Beamten. Die für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einschließlich der Tarifbeschäftigten des Bundes bestehende Möglichkeit, in der Pflegephase finanziell gefördert zu werden und diese Förderung im Anschluss daran wieder zurückzuführen, wird systemgerecht auf die Beamtinnen und Beamten des Bundes übertragen. Sie hatten bisher die Möglichkeit, familienbedingt zur Pflege von Angehörigen in Teilzeit beschäftigt und hierfür arbeitszeitanteilig besoldet zu werden. Die Einführung der Familienpflegezeit auch für den Beamtenbereich ist eine Maßnahme innerhalb der Demografiestrategie der Bundesregierung, um der Vereinbarkeit von Familie und Beruf noch besser Rechnung zu tragen und eine familienfreundliche Arbeitswelt zu schaffen.

Zu Absatz 1

Die für die Beamtinnen und Beamten neue Familienpflegezeit wird in das Bundesbeamtengesetz (BBG) als eine besondere Form der Teilzeitbeschäftigung in die Systematik der bereits bestehenden Tatbestände der Teilzeitbeschäftigung (§§ 91 und 92) eingeführt. Sie gliedert sich in zwei Phasen, die Pflege- und die Nachpflegephase mit unterschiedlichem Umfang der Arbeitszeiten. Beamtinnen und Beamte mit Anspruch auf Besoldung haben die Möglichkeit, auf Antrag für die Dauer von längstens 48 Monaten Teilzeitbeschäftigung als Familienpflegezeit zur Pflege von pflegebedürftigen Angehörigen in häuslicher Umgebung zu nehmen. Der Bewilligung dürfen dringende dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Für den Antrag gibt es keine Form- und Fristenfordernisse. Ein Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit besteht nicht.

Der Begriff des „nahen Angehörigen“ umfasst folgende Personen: Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Ehegattinnen, Ehegatten, Lebenspartnerinnen, Lebenspartner, Partnerinnen oder Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder der Ehegattin, des Ehegatten, Lebenspartnerin oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder. Die Auflistung ist abschließend. Die Pflege von Kindern der Beamtin oder des Beamten erfolgt unabhängig von deren Alter.

Als pflegebedürftig sind Personen anzusehen, wenn sie die Voraussetzungen nach den §§ 14 und 15 des Elften Buches Sozialgesetzbuch (SGB XI) erfüllen (mindestens Pflegestufe I) oder diese voraussichtlich erfüllen.

Für den Begriff häusliche Umgebung kommt es darauf an, dass die Pflege nicht in einer stationären Einrichtung geleistet wird, sondern es sich um eine ambulante häusliche Pflege handelt. Das bedeutet nicht, dass die oder der Pflegebedürftige mit der pflegenden Beamtin oder dem pflegenden Beamten zwingend in einer häuslichen Gemeinschaft leben muss. Denkbar ist daher auch eine größere örtliche Entfernung, sofern die Pflegeperson dies mit ihrem Arbeitszeitmodell vereinbaren kann. Die Pflege der oder des pflegebedürftigen nahen Angehörigen muss jedoch durch die in Familienpflegezeit befindlicher Beamtin oder den in Familienpflegezeit befindlichen Beamten erfolgen. Eine ergänzende Inanspruchnahme ambulanter Pflegedienste ist unschädlich.

Beamtinnen und Beamte, die Familienpflegezeit in Anspruch nehmen, müssen die Pflegebedürftigkeit der oder des nahen Angehörigen durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des medizinischen Dienstes der Krankenversicherung oder durch Vorlage einer entsprechenden Bescheinigung einer privaten Pflegeversicherung nachweisen.

Zu Absatz 2

In der Familienpflegezeit sollen die Pflegephase und die Nachpflegephase gleich lang sein und einen zeitlichen Umfang von jeweils 24 Monaten nicht überschreiten. Familienpflegezeit kann längstens für 48 Monate bewilligt werden. In der Pflegephase leistet die Beamtin oder der Beamte Dienst mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden. In der Nachpflegephase wird mit der Arbeitszeit Dienst geleistet, die mindestens dem Umfang der vor Inanspruchnahme der Pflegephase geleisteten Arbeitszeit entspricht.

Die Voraussetzungen für die Familienpflegezeit liegen nicht mehr vor, wenn zum Beispiel

- keine häusliche Pflege mehr erfolgt oder
- der zu Pflegenden verstirbt.

Die Aufzählung ist nicht abschließend. In diesen Fällen ist die Bewilligung zu widerrufen. Die Bewilligung ist auch zu widerrufen, wenn die Teilzeitbeschäftigung nicht mehr zumutbar ist und dringende dienstliche Belange dem nicht entgegenstehen. Ein solcher Härtefall liegt vor, wenn sich zum Beispiel die finanzielle Situation geändert hat und eine Erhöhung der Arbeitszeit bis zur Vollzeitbeschäftigung erforderlich ist. Ein Härtefall liegt auch vor, wenn zum Beispiel in noch größerem Umfang Pflege geleistet werden muss, als bewilligt wurde und deshalb in sehr ge-

ringem Umfang noch Dienst geleistet werden kann (Pflegephase weniger als 15 Stunden der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit, Nachpflegephase weniger Stunden als vor der Inanspruchnahme der Pflegephase). Unberührt bleibt die Möglichkeit, einen Antrag auf unterhältige Teilzeitbeschäftigung nach § 92 zu stellen.

Die Rückabwicklung in beiden Härtefällen ist eine Einzelfallentscheidung und liegt im Ermessen der Dienststelle.

Die Beamtin oder der Beamte teilt der Dienststelle unverzüglich mit, dass zum Beispiel die häusliche Pflege der oder des nahen Angehörigen endet.

Zu Absatz 3

Bei nachträglichen Änderungen der tatsächlichen Verhältnisse kann die maximale Dauer der Pflegephase von 24 Monaten noch ausgeschöpft werden. Eine Verringerung der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 15 Stunden ist in der Nachpflegephase, nicht jedoch in der Pflegephase möglich. Die Beamtin oder der Beamte erklärt gegenüber der Dienststelle glaubhaft, dass der erhöhte Pflegeaufwand nur durch eine Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit geleistet werden kann.

Die Bewilligung einer neuen Familienpflegezeit ist im Anschluss an die Nachpflegephase möglich, wenn die Voraussetzungen vorliegen. Familienpflegezeit kann mehrmals hintereinander in Anspruch genommen werden.

Zu Nummer 6 (§ 93 Absatz 2)

Zu Buchstabe a (§ 93 Absatz 2 Satz 1)

Folgeänderung zur Einführung der Familienpflegezeit (§ 92a).

Zu Buchstabe b (§ 93 Absatz 2 Satz 2)

Redaktionelle Klarstellung, dass die Übergangsvorschrift für alle Beamtinnen und Beamte gilt, denen vor dem 1. Januar 2010 im so genannten Blockmodell im Sinne des § 9 der Arbeitszeitverordnung Altersteilzeit bewilligt wurde, weil entweder wegen des mit der Altersteilzeit im Blockmodell bezweckten Personalabbaus eine Erhöhung der Lebensarbeitszeit nicht sinnvoll ist oder die Beamtinnen und Beamten Vertrauensschutz genießen.

Zu Nummer 7 (§ 132 Absatz 5)

Folgeänderungen zur Einführung der Familienpflegezeit (§ 92a).

Zu Artikel 2 (Änderung des Bundesbesoldungsgesetzes)

Zu Nummer 1 (§ 6 Absatz 4)

Zu Buchstabe a

Um die Attraktivität des FALTER-Modells zu erhöhen, soll der durch den Versorgungsabschlag entstehende Nachteil ausgeglichen werden.

Mit dem Bundesbesoldungs- und Versorgungsanpassungsgesetz 2010/2011 wurde mit dem sog. FALTER-Modell die Möglichkeit geschaffen, mit reduzierter Arbeitszeit gleitend in den Ruhestand zu treten. Bei dienstlichem Interesse kann der Eintritt in den Ruhestand bis zu zwei Jahre hinausgeschoben werden, wenn höchstens zwei Jahre vor Erreichen der Altersgrenze sowie höchstens zwei Jahre danach in Teilzeit mit 50 Prozent der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Dienst geleistet wird. Zusätzliche ruhegehaltfähige Dienstzeiten, auch wenn der Höchstruhegehaltssatz noch nicht erreicht ist, werden mit FALTER nicht erwirtschaftet, da die bis zum Ruhestand noch zu leistende Dienstzeit im Ergebnis lediglich auf vier Jahre gestreckt wird.

Beamtinnen und Beamte, die FALTER in Anspruch nehmen möchten, erhalten bisher neben ihren arbeitszeitanteiligen Dienstbezügen einen Zuschlag in Höhe von 50 % des ihnen fiktiv zu diesem Zeitpunkt zustehenden Ruhegehalts nach § 6 Absatz 4 Satz 1 des Bundesbesoldungsgesetzes (BBesG). Da sie in der Regel zwei Jahre vor dem gesetzlichen Ruhestandseintrittsalter dieses Modell beginnen, wird bei der Festsetzung des fiktiven Ruhegehalts auch ein Versorgungsabschlag vorgenommen (bei zwei Jahren 7,2 % des fiktiven Ruhegehalts), der über die gesamte Laufzeit von FALTER erhalten bleibt. Anschließend treten die Beamtinnen und Beamten abschlagsfrei in den Ruhestand.

Die für diesen Erstreckungszeitraum von insgesamt vier Jahren gezahlten Bezüge liegen deshalb - einschließlich des bislang gezahlten Zuschlags - in ihrer Summe unter den im Vergleichszeitraum im Normalfall erreichbaren Betrag (Summe von Vollzeit-Bezügen sowie der Versorgungsbezüge). Diese negative Differenz ergibt sich aus dem fiktiven Versorgungsabschlag und ist auch abhängig von der schon erreichten ruhegehaltfähigen Dienstzeit. Im Normalfall (Vollzeit bis zur Altersgrenze) würde der Beamte schon zum Ruhestandseintritt nach zwei Jahren von der dann um bis zu zwei Jahre höheren ruhegehaltfähigen Dienstzeit bei den Ruhestandsbezügen profitieren.

Anders als im Beamtenbereich beziehen Tarifbeschäftigte während FALTER tatsächlich schon eine Teilrente, die ebenfalls mit Abschlägen verbunden ist. Beim endgültigen Renteneintritt wird ihnen jedoch für die zweite Teilrente auf Grund der

verlängerten Lebensarbeitszeit ein Zuschlag gewährt, der höher ist, als der zuvor berechnete Abschlag auf die erste Teilrente.

Eine vergleichbare Regelung im Beamtenbereich über einen Zuschlag zur Versorgung scheidet aus, da zum einen von einem solchen Zuschlag nur diejenigen Beamten profitieren würden, die noch nicht den Höchstruhegehaltssatz erreicht haben und zum anderen Beamte durch das FALTER-Modell bei ansonsten gleich langer Dienstzeit wie sonstige Beamte im Ergebnis einen höheren Versorgungsanspruch erwerben würden. Dies wäre sachlich nicht gerechtfertigt.

Mit der hier getroffenen Regelung, den Versorgungsabschlag nach § 14 Absatz 3 des Beamtenversorgungsgesetzes in diesen Fällen für nicht anwendbar zu erklären, wird der bisher entstehende finanzielle Nachteil gegenüber dem „Normalfall“ ausgeglichen.

Dadurch entfallen zum einen die finanziellen Einbußen auf Grund der derzeitigen Erhebung des Versorgungsabschlags von bis zu 7,2 Prozent. Zum anderen wird in angemessener Weise berücksichtigt, dass die Beamtin beziehungsweise der Beamte die gleiche Lebensarbeitsleistung erbringt wie andere Beamtinnen und Beamte, die mit Erreichen der Regelaltersgrenze in den Ruhestand treten.

Zu Buchstabe b

Bisher enthielt § 6 Absatz 4 BBesG eine Verordnungsermächtigung, um die Regelung durch einen weiteren Zuschlag oder Bestimmungen zur Ruhegehaltfähigkeit des Zuschlags attraktiver zu machen. Wegen der unter Buchstabe a vorgesehenen Änderung bedarf es dieser Regelung nicht mehr.

Zu Nummer 2 (§ 7)

Zu § 7 (Besoldung bei Familienpflegezeit)

Am 1. Januar 2012 ist das Gesetz zur Vereinbarkeit von Pflege und Beruf vom 6. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2564) in Kraft getreten. Artikel 1 dieses Gesetzes enthält das Familienpflegezeitgesetz. Dieses Gesetz gilt nicht für Beamtinnen und Beamte.

Um den Beamtinnen und Beamten dennoch die Möglichkeit zu geben, Familienpflegezeit analog dem Familienpflegezeitgesetz in Anspruch nehmen zu können, werden diese Regelungen auf den Beamtenbereich übertragen. Die hierfür notwendigen Änderungen erfolgen, soweit es die Ausgestaltung des statusrechtlichen Rahmens betrifft, im Bundesbeamtengesetz. Darüber hinaus werden im Bundesbesoldungsgesetz sowie einer sich hierauf stützenden Verordnung die besoldungsrechtlichen Aspekte geregelt.

Sofern eine Familienpflegezeit nach § 92a BBG bewilligt worden ist, sind die in § 7 sowie der dazugehörigen Beamten-Pflegezeitvorschuss-Verordnung erlassenen besoldungsrechtlichen Vorschriften anzuwenden.

In § 7 wird dabei zunächst der Anspruch auf einen Zuschlag zur Besoldung nach § 6 Absatz 1 BBesG geregelt. Dieser Anspruch entsteht für den Zeitraum der Pflegephase (§ 92a Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 BBG). In der Nachpflegephase (§ 92a Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 BBG) ist der zuvor gewährte Vorschuss mit den laufenden Dienstbezügen zu verrechnen oder in einer Summe zurückzuzahlen. Die Einzelheiten zur Gewährung, Verrechnung und Rückzahlung des Vorschusses werden im Rahmen einer Verordnung geregelt, für die § 7 Absatz 2 die notwendige Ermächtigungsgrundlage darstellt.

Zu Artikel 3 (Änderungen weiterer Vorschriften)

Folgeänderungen zu Artikel 1.

C. Stellungnahmen der Gewerkschaften im Rahmen des Beteiligungsverfahrens

Den Spitzenorganisationen der Gewerkschaften ist im Rahmen des Beteiligungsverfahrens nach § 118 BBG Gelegenheit zur Stellungnahme gegeben worden.

Geäußert haben sich der Deutsche Beamtenbund (dbb), der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB), der Deutsche Bundeswehrverband (DBwV) und der Deutsche Richterbund (DRB).

Alle vier Spitzenorganisationen begrüßen einhellig die Einführung der Familienpflegezeit auch für die Beamtinnen und Beamten des Bundes. Der dbb sieht auch im Ansatz, den Ruhestandseintritt stärker zu flexibilisieren und familienbedingte Versorgungslücken kompensieren zu können, einen wichtigen und notwendigen Schritt. Der DGB wendet sich hingegen grundsätzlich gegen „eine Kultur des längeren Arbeitens“, solange dafür nicht „die entsprechenden Bedingungen geschaffen seien“. Der DBwV und der DRB fordern eine Übertragung der Regelungen auf die Statusgruppe der Soldatinnen und Soldaten beziehungsweise der Richterinnen und Richter.

Der **Deutsche Beamtenbund** möchte über die Einführung des neuen Anspruchs auf Verlängerung der Dienstzeit bei Versorgungslücken auf Grund familienbedingter Abwesenheitszeiten hinausgehen. Er fordert hierzu eine generelle Ausdehnung des Anspruchs auf alle Beamtinnen und Beamte mit Versorgungslücken – unabhängig davon, ob diese familienbedingt begründet sind. Darüber hinaus fordert der dbb die Möglichkeit der Dienstzeitverlängerung auch mit weniger als 50 Prozent

der Dienstzeit sowie die Möglichkeit der Dienstzeitverlängerung über den Verlängerungskorridor von drei Jahren hinaus. In diesem Zusammenhang setzt er sich außerdem für den Ausbau der voraussetzungslosen Teilzeit zu einem Anspruch sowie für eine generelle Ermöglichung von Beurlaubung ab dem 55. Lebensjahr bis zum Ruhestand ein. Auch die im Gesetzentwurf vorgesehene Ausgestaltung der Familienpflegezeit für die Beamtinnen und Beamten des Bundes ist aus Sicht des dbb noch nicht ausreichend. Die Kritik zielt hier auf eine definitorische Ausweitung des Kreises der pflegebedürftigen nahen Angehörigen, auf die vorgegebene Zeitdauer der Familienpflegezeit von 24 Monaten und die regelmäßige wöchentliche Mindestarbeitszeit von 15 Stunden ab.

Der **Deutsche Gewerkschaftsbund** kritisiert, dass Beamtinnen und Beamten familienbedingte Versorgungslücken über eine Verlängerung ihrer aktiven Dienstzeit kompensieren sollen. Besser sei es, den Betroffenen die Pflege- und Erziehungszeiten bereits im Vorfeld voll anzurechnen und dadurch schon das Entstehen von Versorgungslücken zu vermeiden. Er fordert darüber hinaus, den Anspruch auf Dienstzeitverlängerung generell allen Beamtinnen und Beamten zu gewähren. Nach Auffassung des DGB bleibt auch die Regelung zur Familienpflegezeit für die Beamtinnen und Beamten des Bundes hinter den Erfordernissen und Erwartungen zurück. Insbesondere wendet er sich gegen eine Ausgestaltung (nur) als Ermessensregelung statt als Anspruch und fordert wie der dbb eine Ausweitung der Regelung im Einzelnen.

Die **Bundesregierung** sieht in der Einführung eines Anspruchs auf ein Hinausschieben des Eintritts in den Ruhestand und der damit verbundenen Möglichkeit der Kompensation von Versorgungslücken einen ersten Schritt zu einer weiteren Flexibilisierung des Ruhestandseintritts. Durch familienbedingte Teilzeit und familienbedingte Beurlaubung entstehen Einkommenseinbußen im Erwerbsleben, die sich nachteilig auf die Höhe der Versorgungsbezüge auswirken; diese Einbußen sollen durch einen flexibleren Eintritt in den Ruhestand stärker als bisher ausgeglichen werden können. Mit Blick auf das Ziel, die Beschäftigten im öffentlichen Dienst für eine Kultur des längeren Arbeitens zu sensibilisieren, ist der neue Anspruch auch ein erster konkreter Schritt im Sinne der Demografiestrategie. Eine Ausdehnung des Anspruchs hält die Bundesregierung daher zum jetzigen Zeitpunkt für nicht geboten.

Die Einführung der Familienpflegezeit auch im Beamtenbereich trägt der Entwicklung Rechnung, dass neben familienbedingter Teilzeit und Beurlaubung zur Kindererziehung die familiäre Fürsorge für Ältere immer mehr gesellschaftspolitische Bedeutung gewinnt. Die Regelung verfolgt das Ziel, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einschließlich der Tarifbeschäftigten des Bundes bereits bestehende

Möglichkeit zur Inanspruchnahme von Familienpflegezeit status- und besoldungsrechtlich wirkungsgleich auf die Beamtinnen und Beamten des Bundes zu übertragen. Eine darüber im Beamtenbereich hinausgehende Ausweitung dieses Instruments im Sinne der gewerkschaftlichen Forderungen stünde mit diesem Ziel nicht in Einklang und wäre weder sachlich zu begründen noch vermittelbar.