

## **Gesetzentwurf**

**des Abgeordneten Sebastian Kronenberg und der Freiheitlichen Reformfraktion**

### **Entwurf eines Gesetzes zur Entlastung pflegender Angehöriger und zur besseren Vereinbarkeit von Pflege, Beruf und sozialer Sicherung**

**(Pflegenden-Angehörigen-Entlastungsgesetz - PflegAnEntlG)**

#### **A. Problem**

Pflegende Angehörige tragen einen wesentlichen Teil der Pflege in Deutschland. Sie organisieren Versorgung, übernehmen Alltagsbegleitung, koordinieren medizinische Termine, leisten emotionale Unterstützung und sichern in vielen Fällen, dass pflegebedürftige Menschen möglichst lange in ihrer vertrauten Umgebung bleiben können. Diese Verantwortung wird häufig neben Erwerbstätigkeit, eigener Familie und weiteren Verpflichtungen getragen.

Das geltende Recht enthält bereits wichtige Instrumente. Dazu gehören Pflegezeit, Familienpflegezeit, Pflegeberatung, Leistungen der sozialen Pflegeversicherung, Verhinderungspflege, Kurzzeitpflege, Entlastungsleistungen sowie rentenrechtliche Beitragszeiten für nicht erwerbsmäßig tätige Pflegepersonen. Diese Instrumente sind jedoch in der Praxis oft schwer überschaubar, nicht ausreichend flexibel miteinander verbunden und für pflegende Angehörige nicht immer rechtzeitig erreichbar.

Besonders belastend ist die Lücke zwischen kurzfristigem Entlastungsbedarf und starren Verfahren. Pflegebedürftigkeit entsteht häufig plötzlich oder verschlechtert sich schrittweise. Angehörige müssen dann Arbeitszeit, Ersatzpflege, Beratung, Finanzierung, Anträge und eigene Belastungsgrenzen gleichzeitig ordnen. Wer dafür keine verlässlichen Zeit- und Entlastungsinstrumente hat, reduziert Erwerbstätigkeit ungeplant, verzichtet auf berufliche Entwicklung oder gerät selbst in gesundheitliche und finanzielle Schwierigkeiten.

Auch die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bleibt an vielen Stellen unzureichend. Beschäftigte benötigen planbare Pflegezeiten, flexible Arbeitsgestaltung, rechtssichere Rückkehrmöglichkeiten und eine faire Behandlung im Betrieb. Arbeitgeber benötigen zugleich klare Verfahren, zumutbare Fristen und Schutz vor unbestimmten Organisationslasten. Ein belastbares Gesetz muss deshalb Beschäftigte stärken, ohne betriebliche Abläufe unverhältnismäßig zu beeinträchtigen.

Hinzu kommt, dass Pflegearbeit rentenrechtlich zwar berücksichtigt wird, aber die besondere Belastung langjähriger Angehörigenpflege nicht immer sichtbar genug abbildet. Wer über Jahre Pflegeverantwortung trägt und deshalb Erwerbschancen einschränkt, darf daraus nicht dauerhaft Nachteile in der Alterssicherung erleiden. Eine bessere Anerkennung von Pflegezeiten ist deshalb eine eigenständige

sozialpolitische Aufgabe und kann zugleich die spätere Rentenreform ergänzen, ohne sie vorwegzunehmen.

## **B. Lösung**

Der Gesetzentwurf bündelt gezielte Verbesserungen für pflegende Angehörige in den Bereichen Zeit, Entlastung, Beratung, Vereinbarkeit und rentenrechtliche Anerkennung. Er schafft keine neue Pflegegesamtstruktur und greift nicht in die Zuständigkeiten der Länder, Kommunen oder der pflegerischen Selbstverwaltung ein. Er setzt dort an, wo der Bund regelungsbefugt ist: im Arbeitsrecht, in der sozialen Pflegeversicherung und in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Beschäftigte mit Pflegeverantwortung erhalten einen Anspruch darauf, vorhandene Zeitguthaben als Pflegezeitkonto gesondert ausweisen und für pflegebezogene Freistellungen nutzen zu können. Das Pflegezeitkonto ist freiwillig zu nutzen, schützt gesetzliche Mindesturlaubsansprüche und verpflichtet Arbeitgeber nicht zur unbegrenzten Schaffung neuer Zeitguthaben. Es schafft vielmehr einen rechtssicheren Rahmen, vorhandene Arbeitszeitinstrumente pflegefreundlicher einzusetzen.

Zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf wird ein Erörterungs- und Begründungsverfahren für flexible Arbeitsgestaltung eingeführt. Beschäftigte können befristete Anpassungen von Lage, Verteilung oder Umfang der Arbeitszeit sowie mobile oder hybride Arbeit anregen, soweit die Tätigkeit hierfür geeignet ist. Arbeitgeber müssen den Antrag prüfen, zeitnah erörtern und eine Ablehnung in Textform begründen. Ein pauschaler Anspruch auf jede gewünschte Arbeitsform wird dadurch nicht geschaffen.

In der sozialen Pflegeversicherung wird ein flexibles Ersatzpflegebudget eingeführt. Es führt bestehende Entlastungsmöglichkeiten transparenter zusammen und ermöglicht eine flexiblere Nutzung für Ersatzpflege, stundenweise Entlastung, Kurzzeitpflege, Tages- und Nachtpflege sowie erforderliche Begleit- und Organisationskosten. Dadurch können pflegende Angehörige früher entlastet werden, bevor Überforderung, Ausfall oder eine unnötige stationäre Versorgung eintreten.

Der Beratungsanspruch wird gestärkt. Pflegebedürftige und pflegende Angehörige erhalten einen Anspruch auf eine verständliche Pflege-, Entlastungs- und Vereinbarkeitsberatung. Diese soll insbesondere Leistungen der Pflegeversicherung, Ersatzpflege, Pflegezeit, Familienpflegezeit, Pflegezeitkonto, berufliche Vereinbarkeit und Entlastungsangebote zusammenführen. Bei erstmaligem Beratungsbedarf soll ein Beratungstermin in der Regel innerhalb von zehn Arbeitstagen angeboten werden.

In der gesetzlichen Rentenversicherung wird ein begrenzter Zuschlag an Entgeltpunkten für nachgewiesene Zeiten nicht erwerbsmäßiger Angehörigenpflege eingeführt. Der Zuschlag ist auf Pflegezeiten nach Inkrafttreten des Gesetzes beschränkt, begrenzt und zielgenau ausgestaltet.

## **C. Alternativen**

Keine.

## **D. Kosten**

Für den Bund entstehen Kosten insbesondere durch die rentenrechtliche Anerkennung zusätzlicher Pflegezeiten, durch Berichtspflichten und durch die fachliche Begleitung der Umsetzung. Die konkrete Höhe hängt von der Zahl der anspruchsberechtigten Pflegepersonen, der Dauer der Pflegezeiten und der Inanspruchnahme der neuen Regelungen ab. Die Mehrausgaben sind im weiteren Verfahren anhand aktueller Daten der Pflegeversicherung und Rentenversicherung zu beziffern.

Für die soziale Pflegeversicherung entstehen Mehrausgaben durch das flexible Ersatzpflegebudget und durch eine voraussichtlich höhere Inanspruchnahme von Entlastungsleistungen. Da der Gesetzesentwurf bestehende Leistungen besser bündelt und frühzeitige Entlastung ermöglicht, können zugleich Folgekosten durch Überlastung pflegender Angehöriger, ungeplante stationäre Versorgung und vermeidbare Krisensituationen reduziert werden. Die tatsächliche Entlastungswirkung ist zu evaluieren.

Für Arbeitgeber entsteht begrenzter Erfüllungsaufwand durch die gesonderte Ausweisung vorhandener Zeitguthaben, die Prüfung von Anträgen auf flexible Arbeitsgestaltung und die schriftliche Begründung ablehnender Entscheidungen. Der Aufwand wird durch Schwellenwerte, Textformverfahren, Übergangsfristen und die Beschränkung auf vorhandene oder vereinbarte Arbeitszeitinstrumente begrenzt.

Für Bürgerinnen und Bürger entsteht kein zusätzlicher verpflichtender Erfüllungsaufwand. Pflegende Angehörige erhalten zusätzliche Wahl- und Entlastungsmöglichkeiten. Für Länder und Kommunen entstehen keine unmittelbaren Pflichtaufgaben. Soweit Länder, Kommunen oder Träger in Beratungs- oder Entlastungsstrukturen eingebunden werden, erfolgt dies nach Maßgabe des geltenden Rechts und ohne Übertragung neuer bundesrechtlicher Pflichtaufgaben.

**Entwurf eines Gesetzes zur Entlastung pflegender Angehöriger und zur besseren Vereinbarkeit von Pflege, Beruf und sozialer Sicherung**  
**(Pflegenden-Angehörigen-Entlastungsgesetz - PflegAnEntlG)**

vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

**Artikel 1**

**Änderung des Pflegezeitgesetzes**

Das Pflegezeitgesetz vom 28. Mai 2008 (BGBl. I S. 874, 896), das zuletzt durch Artikel 11 des Gesetzes vom 23. Oktober 2020 (BGBl. I S. 2208) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

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

**„§ 2a**

**Pflegezeitkonto**

- (1) Beschäftigte, die einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen, Pflege organisieren oder absehbar Pflegeverantwortung übernehmen, können von ihrem Arbeitgeber verlangen, dass vorhandene Arbeitszeitguthaben auf einem Pflegezeitkonto gesondert ausgewiesen werden. Dies gilt, soweit im Betrieb Arbeitszeitkonten, Gleitzeitkonten, Wertguthaben oder vergleichbare Zeitguthaben geführt werden.
- (2) Auf einem Pflegezeitkonto können mit Zustimmung des Beschäftigten insbesondere Mehrarbeitsstunden, Gleitzeitguthaben, freiwillige Freistellungsansprüche, über den gesetzlichen Mindesturlaub hinausgehende Urlaubsanteile sowie sonstige durch Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung oder Tarifvertrag eröffnete Zeitguthaben erfasst werden. Gesetzliche Mindesturlaubsansprüche dürfen nicht auf das Pflegezeitkonto übertragen werden.
- (3) Guthaben auf dem Pflegezeitkonto können zur Wahrnehmung kurzfristiger Pflegeorganisation, zur Begleitung pflegebedürftiger naher Angehöriger zu medizinischen, pflegerischen oder behördlichen Terminen, zur Überbrückung bis zur Organisation von Ersatzpflege, zur Ergänzung von Pflegezeit und Familienpflegezeit sowie zur sonstigen pflegebedingten Freistellung genutzt werden.
- (4) Die Nutzung des Pflegezeitkontos ist freiwillig. Beschäftigte dürfen wegen der Einrichtung, Führung oder Nutzung eines Pflegezeitkontos nicht benachteiligt werden. Eine Verpflichtung, Zeitguthaben auf ein Pflegezeitkonto zu übertragen, besteht nicht.
- (5) Soweit das Pflegezeitkonto als Wertguthaben im Sinne des Vierten Buches Sozialgesetzbuch geführt wird, gelten die hierfür maßgeblichen Vorschriften, insbesondere zur Insolvenzsicherung und Werterhaltung. Im Übrigen bleiben tarifvertragliche, betriebliche und arbeitsvertragliche Regelungen zu Arbeitszeitkonten unberührt, soweit sie diesem Gesetz nicht widersprechen.

- (6) Arbeitgeber mit in der Regel nicht mehr als fünfzehn Beschäftigten sind nicht verpflichtet, ein gesondertes Pflegezeitkonto einzurichten. Bestehende freiwillige oder tarifliche Regelungen bleiben unberührt.“

2. Nach § 3 wird folgender § 3a eingefügt:

**„§ 3a**

**Erörterung flexibler Arbeitsgestaltung bei Pflegeverantwortung**

- (1) Beschäftigte, die einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen, Pflege organisieren oder absehbar Pflegeverantwortung übernehmen, können vom Arbeitgeber eine befristete Anpassung der Lage, Verteilung oder Dauer der Arbeitszeit sowie die Prüfung mobiler oder hybrider Arbeitsformen verlangen, soweit die Tätigkeit hierfür geeignet ist.
- (2) Der Antrag soll Beginn, Dauer, Umfang und gewünschte Ausgestaltung der Anpassung enthalten. Der Arbeitgeber hat den Antrag innerhalb von zwei Wochen nach Zugang mit dem Beschäftigten zu erörtern. Dabei sind die Belange des Beschäftigten, die Pflegeverantwortung, betriebliche Abläufe, Personalplanung, Erreichbarkeit und die Zumutbarkeit organisatorischer Anpassungen zu berücksichtigen.
- (3) Lehnt der Arbeitgeber den Antrag ganz oder teilweise ab, hat er dies in Textform zu begründen. Eine Ablehnung ist insbesondere zulässig, wenn dringende betriebliche Gründe entgegenstehen, die Tätigkeit nicht für die beantragte Ausgestaltung geeignet ist oder der ordnungsgemäße Betriebsablauf unverhältnismäßig beeinträchtigt würde.
- (4) Wird eine befristete Anpassung vereinbart, hat der Beschäftigte nach Ablauf der vereinbarten Dauer Anspruch auf Rückkehr zur vorherigen vertraglichen Arbeitszeit, soweit nicht einvernehmlich etwas anderes vereinbart wird.
- (5) Weitergehende Ansprüche nach anderen Gesetzen, Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder Arbeitsverträgen bleiben unberührt.“
3. Nach § 5 wird folgender § 5a eingefügt:

**„§ 5a**

**Benachteiligungsverbot**

Beschäftigte dürfen wegen der Beantragung, Einrichtung, Führung oder Nutzung eines Pflegezeitkontos nach § 2a, wegen eines Antrags nach § 3a oder wegen der Wahrnehmung von Rechten nach diesem Gesetz nicht benachteiligt werden. Das gilt auch für vorbereitende Gespräche zur Organisation von Pflegeverantwortung.“

**Artikel 2**

**Änderung des Familienpflegezeitgesetzes**

Das Familienpflegezeitgesetz vom 6. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2564), das zuletzt durch Artikel 9 des Gesetzes vom 23. Oktober 2020 (BGBl. I S. 2208) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

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

**„§ 2a**

**Nutzung von Pflegezeitkonten während der Familienpflegezeit**

- (1) Beschäftigte können während einer Familienpflegezeit Guthaben aus einem Pflegezeitkonto nach § 2a des Pflegezeitgesetzes einsetzen, um pflegebedingte Freistellungen, vorübergehende Arbeitszeitreduzierungen oder Einkommensschwankungen abzufedern.
- (2) Arbeitgeber und Beschäftigte sollen bei Abschluss einer Vereinbarung über Familienpflegezeit prüfen, ob vorhandene Pflegezeitkonten, Wertguthaben, Gleitzeitguthaben oder vergleichbare Zeitinstrumente zur besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf genutzt werden können.
- (3) Die Nutzung eines Pflegezeitkontos während der Familienpflegezeit bedarf der Zustimmung des Beschäftigten. Bestehende tarifvertragliche, betriebliche und arbeitsvertragliche Regelungen bleiben unberührt.“

2. Dem § 3 wird folgender Absatz angefügt:

„Bei Beschäftigten mit Pflegeverantwortung sollen Arbeitgeber und Beschäftigte vor Abschluss einer Vereinbarung über Familienpflegezeit die Möglichkeiten einer stufenweisen Reduzierung und späteren Rückkehr zur vorherigen Arbeitszeit erörtern. § 3a des Pflegezeitgesetzes gilt entsprechend.“

**Artikel 3**

**Änderung des Elften Buches Sozialgesetzbuch**

Das Elfte Buch Sozialgesetzbuch - Soziale Pflegeversicherung - (Artikel 1 des Gesetzes vom 26. Mai 1994, BGBl. I S. 1014, 1015), das zuletzt durch Artikel 1 des Gesetzes vom 19. Juni 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 155) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. § 7a wird wie folgt geändert:

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

„(1a) Die Pflegeberatung umfasst auch eine Entlastungs- und Vereinbarkeitsberatung für pflegende Angehörige, soweit die pflegebedürftige Person einwilligt oder die Beratung eigene Ansprüche der pflegenden Angehörigen betrifft. Die Beratung soll insbesondere über Pflegeleistungen, Ersatzpflege, Kurzzeitpflege, Tages- und Nachtpflege, Entlastungsangebote, Pflegezeit, Familienpflegezeit, Pflegezeitkonten, berufliche Vereinbarkeit, Leistungen zur sozialen Sicherung der Pflegeperson und Möglichkeiten der Wohnraumanpassung informieren.“

b) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 2a eingefügt:

„(2a) Bei erstmaligem Beratungsbedarf soll die Pflegekasse innerhalb von zehn Arbeitstagen nach Eingang des Beratungswunsches einen Beratungstermin anbieten. Bei erkennbar dringendem Entlastungsbedarf, insbesondere bei plötzlicher Verschlechterung der Pflegesituation, Ausfall der bisherigen Pflegeperson oder drohender Überforderung, soll ein Beratungstermin innerhalb von

fünf Arbeitstagen angeboten werden. Die Beratung kann persönlich, telefonisch, digital oder in geeigneter hybrider Form erfolgen, soweit die betroffene Person damit einverstanden ist.“

- c) Nach Absatz 3 wird folgender Absatz 3a eingefügt:

„(3a) Auf Wunsch der pflegebedürftigen Person oder der pflegenden Angehörigen ist ein Pflege- und Entlastungsplan zu erstellen. Dieser enthält insbesondere Hinweise zu geeigneten Leistungen, erforderlichen Anträgen, kurzfristigen Entlastungsmöglichkeiten, Ersatzpflege, Vereinbarkeit von Pflege und Beruf und weiteren zuständigen Stellen. Der Plan begründet keinen Anspruch auf eine bestimmte Leistung außerhalb der hierfür geltenden Vorschriften.“

2. Nach § 42b wird folgender § 42c eingefügt:

#### **„§ 42c**

##### **Flexibles Ersatzpflegebudget**

- (1) Pflegebedürftige der Pflegegrade 2 bis 5, die häuslich gepflegt werden, haben Anspruch auf ein flexibles Ersatzpflegebudget. Das Ersatzpflegebudget dient der zeitweisen Entlastung pflegender Angehöriger und der Sicherung der häuslichen Pflege, wenn die Pflegeperson verhindert ist, vorübergehend entlastet werden muss oder eine zeitlich begrenzte ergänzende Versorgung erforderlich ist.
- (2) Das Ersatzpflegebudget führt die nach diesem Buch bestehenden Ansprüche auf Verhinderungspflege und Kurzzeitpflege für Zwecke einer flexiblen Inanspruchnahme zusammen. Zusätzlich wird ein ergänzender Entlastungsbetrag von bis zu 600 Euro je Kalenderjahr gewährt. Leistungen nach den §§ 39 und 42 werden auf den Jahresbetrag angerechnet. Eine doppelte Inanspruchnahme für denselben Zeitraum oder dieselbe Leistung ist ausgeschlossen.
- (3) Das Ersatzpflegebudget kann insbesondere verwendet werden für Ersatzpflege durch geeignete Personen oder Dienste, stundenweise Entlastung, Kurzzeitpflege, Tages- und Nachtpflege, pflegebedingte Begleit- und Fahrtkosten sowie notwendige Organisationskosten, soweit diese unmittelbar mit der Sicherung der häuslichen Pflege oder der Entlastung der Pflegeperson zusammenhängen.
- (4) Die Pflegekasse soll die Inanspruchnahme des Ersatzpflegebudgets in verständlicher Form ermöglichen. Soweit Leistungserbringer geeignet sind und die Voraussetzungen des geltenden Rechts erfüllen, kann die Pflegekasse eine unmittelbare Abrechnung zulassen. Die Erstattung gegen Nachweis bleibt zulässig.
- (5) Die Pflegekasse informiert die pflegebedürftige Person und die pflegenden Angehörigen im Rahmen der Beratung nach § 7a über Höhe, Verwendungszwecke, Nachweispflichten und Kombinationsmöglichkeiten des Ersatzpflegebudgets.
- (6) Der Spitzenverband Bund der Pflegekassen erlässt im Benehmen mit den maßgeblichen Verbänden der Pflegebedürftigen, der pflegenden Angehörigen und der Leistungserbringer Empfehlun-

gen zur einheitlichen Anwendung des Ersatzpflegebudgets. Die Empfehlungen sollen insbesondere Nachweise, geeignete Leistungen, Abrechnung, Missbrauchsschutz und verständliche Information regeln.“

#### **Artikel 4**

##### **Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch**

Das Sechste Buch Sozialgesetzbuch - Gesetzliche Rentenversicherung - in der Fassung der Bekanntmachung vom 19. Februar 2002 (BGBl. I S. 754, 1404, 3384), das zuletzt durch Artikel 7 des Gesetzes vom 19. Juni 2023 (BGBl. 2023 I Nr. 155) geändert worden ist, wird wie folgt geändert:

1. In der Inhaltsübersicht wird nach der Angabe zu § 76f folgende Angabe eingefügt:  
„§ 76g Zuschlag an Entgeltpunkten für Angehörigenpflege“.
2. Nach § 76f wird folgender § 76g eingefügt:

#### **„§ 76g**

##### **Zuschlag an Entgeltpunkten für Angehörigenpflege**

- (1) Versicherte erhalten für Kalendermonate nach Inkrafttreten dieses Gesetzes, in denen für sie Pflichtbeitragszeiten wegen nicht erwerbsmäßiger Pflege nach § 3 Satz 1 Nummer 1a vorliegen und die Pflege einen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung betrifft, einen Zuschlag an Entgeltpunkten.
- (2) Der Zuschlag beträgt 0,01 Entgeltpunkte je Kalendermonat. Betrifft die Pflege eine pflegebedürftige Person des Pflegegrades 4 oder 5 oder beträgt der wöchentliche Pflegeaufwand regelmäßig mindestens 25 Stunden, beträgt der Zuschlag 0,015 Entgeltpunkte je Kalendermonat.
- (3) Für denselben Kalendermonat wird der Zuschlag nur einmal gewährt. Liegen mehrere Pflegeverhältnisse vor, ist der höchste Zuschlag maßgeblich. Der Zuschlag ist auf insgesamt 1,5 Entgeltpunkte begrenzt.
- (4) Der Zuschlag wird bei der Rentenfeststellung berücksichtigt. Er wird nur gewährt, soweit die Pflegezeiten gegenüber dem Rentenversicherungsträger nachgewiesen sind. Die Pflegekassen übermitteln die hierfür erforderlichen Daten im Rahmen der geltenden Meldeverfahren.
- (5) Die Aufwendungen der allgemeinen Rentenversicherung für Zuschläge nach dieser Vorschrift werden aus Bundesmitteln erstattet. Das Nähere zur Erstattung regelt die Bundesregierung im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates.“

#### **Artikel 5**

##### **Evaluation und Berichtspflicht**

- (1) Die Bundesregierung berichtet dem Deutschen Bundestag erstmals drei Jahre nach Inkrafttreten dieses Gesetzes über Anwendung, Wirkung, Kosten und Vollzug der durch dieses Gesetz eingeführten Regelungen.

- (2) Der Bericht enthält insbesondere Angaben zu:
1. der Zahl und Nutzung von Pflegezeitkonten, soweit hierzu Daten verfügbar sind;
  2. der Inanspruchnahme flexibler Arbeitsgestaltung nach dem Pflegezeitgesetz;
  3. der Inanspruchnahme und Verwendung des flexiblen Ersatzpflegebudgets;
  4. den Auswirkungen auf pflegende Angehörige, Pflegebedürftige, Arbeitgeber und Pflegekassen;
  5. den Kosten für Bund, Pflegeversicherung und Rentenversicherung;
  6. dem Verwaltungsaufwand und möglichen Vereinfachungen;
  7. der Wirksamkeit der Beratung nach § 7a des Elften Buches Sozialgesetzbuch und
  8. der Wirkung des Zuschlags an Entgeltpunkten für Angehörigenpflege.
- (3) Der Bericht soll unter Beteiligung der Pflegekassen, der Rentenversicherung, der Sozialpartner, der maßgeblichen Verbände pflegebedürftiger Menschen, pflegender Angehöriger, der Wohlfahrtsverbände und der Wissenschaft erstellt werden. Personenbezogene Daten sind für die Evaluation vorrangig anonymisiert oder aggregiert zu verwenden.
- (4) Die Bundesregierung legt dem Deutschen Bundestag auf Grundlage des Berichts Vorschläge zur Fortentwicklung, Vereinfachung oder Anpassung der Regelungen vor.

### **Artikel 6**

#### **Übergangsvorschrift**

- (1) Ansprüche nach Artikel 1 § 2a und § 3a des Pflegezeitgesetzes gelten für Anträge, die ab dem ersten Tag des sechsten auf die Verkündung folgenden Kalendermonats gestellt werden.
- (2) Das flexible Ersatzpflegebudget nach Artikel 3 § 42c des Elften Buches Sozialgesetzbuch ist erstmals für Kalenderjahre anzuwenden, die nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes beginnen. Für laufende Leistungszeiträume bleiben bereits bewilligte Leistungen unberührt, soweit dieses Gesetz keine für die betroffene Person günstigere Regelung enthält.
- (3) Der Zuschlag an Entgeltpunkten nach Artikel 4 § 76g des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch wird für Kalendermonate berücksichtigt, die nach dem Inkrafttreten dieses Gesetzes liegen.
- (4) Arbeitgeber, Pflegekassen und Rentenversicherungsträger erhalten eine Übergangsfrist von sechs Monaten zur Anpassung ihrer Verfahren, Formulare, Informationsmaterialien und IT-Fachverfahren.

**Artikel 7**

**Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt am Tag nach der Verkündung in Kraft.

Berlin, den 8. Juni 2026

Sebastian Kronenberg und Fraktion

## **Begründung**

### **A. Allgemeiner Teil**

#### **I. Zielsetzung und Notwendigkeit der Regelungen**

Ziel des Gesetzentwurfs ist es, pflegende Angehörige gezielt und zuständigkeitsgerecht zu entlasten. Die häusliche Pflege wird in erheblichem Umfang durch Angehörige getragen. Sie ermöglicht vielen pflegebedürftigen Menschen ein Leben in vertrauter Umgebung und entlastet zugleich professionelle Pflegeinfrastrukturen. Diese Leistung verdient bessere rechtliche, praktische und soziale Anerkennung. Der Entwurf folgt einem präventiven Ansatz. Pflegende Angehörige sollen nicht erst dann Unterstützung erhalten, wenn Überforderung, Erwerbsausfall oder gesundheitliche Belastung bereits eingetreten sind. Sie benötigen frühe Beratung, flexible Entlastung, planbare Zeitinstrumente und eine verlässliche Anerkennung ihrer Pflegeleistung in der sozialen Sicherung.

Das geltende Recht kennt bereits Pflegezeit, Familienpflegezeit, Pflegeberatung, Verhinderungspflege, Kurzzeitpflege und rentenrechtliche Berücksichtigung von Pflegezeiten. Diese Instrumente sind jedoch häufig getrennt voneinander geregelt. Für Betroffene entsteht dadurch ein hoher Organisationsaufwand. Der Gesetzentwurf verbessert nicht alles gleichzeitig, sondern setzt an fünf praktischen Punkten an: Zeitkonto, Ersatzpflegebudget, Beratung, Vereinbarkeit und Rentenbonus.

Der Entwurf wahrt die Zuständigkeiten der Länder und Kommunen. Er trifft keine Vorgaben zur Krankenhausplanung, zum öffentlichen Gesundheitsdienst, zu kommunalen Beratungsstellen, zur Pflegeinfrastrukturplanung oder zu landesrechtlichen Angeboten. Die Regelungen betreffen Arbeitsrecht, soziale Pflegeversicherung und gesetzliche Rentenversicherung und bewegen sich damit im Verantwortungsbereich des Bundes.

Die rentenrechtliche Komponente ist bewusst begrenzt. Sie nimmt die umfassende Rentenreform nicht vorweg, sondern erkennt eine besondere gesellschaftliche Leistung an. Pflegezeiten werden bereits im Rentenrecht berücksichtigt; der neue Zuschlag stärkt diese Anerkennung für Angehörigenpflege zusätzlich, bleibt aber gedeckelt und auf künftige Pflegezeiten begrenzt.

#### **II. Wesentlicher Inhalt des Entwurfs**

Artikel 1 ändert das Pflegezeitgesetz. Beschäftigte mit Pflegeverantwortung erhalten die Möglichkeit, vorhandene Zeitguthaben als Pflegezeitkonto gesondert ausweisen zu lassen. Das Pflegezeitkonto kann für pflegebezogene Freistellungen, kurzfristige Pflegeorganisation, Begleitung zu Terminen und zur Ergänzung bestehender Pflegezeitinstrumente genutzt werden. Die Nutzung bleibt freiwillig; gesetzliche Mindesturlaubsansprüche werden geschützt.

Artikel 1 führt außerdem einen Erörterungsanspruch für flexible Arbeitsgestaltung bei Pflegeverantwortung ein. Beschäftigte können befristete Anpassungen der Arbeitszeit oder geeignete mobile Arbeitsformen beantragen. Arbeitgeber müssen den Antrag prüfen, erörtern und eine Ablehnung begründen. Dadurch entsteht ein verbindliches Verfahren, ohne einen unbedingten Anspruch auf jede gewünschte Arbeitsform zu schaffen.

Artikel 2 ändert das Familienpflegezeitgesetz. Pflegezeitkonten können während der Familienpflegezeit genutzt werden, um Einkommens- und Arbeitszeitbelastungen abzufedern. Arbeitgeber und Beschäftigte sollen vorhandene Zeitinstrumente bei der Vereinbarung von Familienpflegezeit berücksichtigen.

Artikel 3 ändert das Elfte Buch Sozialgesetzbuch. Die Pflegeberatung wird um eine ausdrückliche Entlastungs- und Vereinbarkeitsberatung ergänzt. Pflegebedürftige und pflegende Angehörige sollen schneller und verständlicher erfahren, welche Leistungen und Entlastungsmöglichkeiten bestehen. Ergänzend wird ein flexibles Ersatzpflegebudget eingeführt, das bestehende Entlastungsmöglichkeiten transparenter bündelt und durch einen begrenzten zusätzlichen Entlastungsbetrag ergänzt.

Artikel 4 ändert das Sechste Buch Sozialgesetzbuch. Für nachgewiesene Zeiten nicht erwerbsmäßiger Pflege naher Angehöriger wird ein begrenzter Zuschlag an Entgeltpunkten eingeführt. Der Zuschlag berücksichtigt besonders intensive Pflege stärker und ist insgesamt gedeckelt.

Artikel 5 regelt Evaluation und Berichtspflicht. Artikel 6 enthält Übergangsvorschriften. Artikel 7 regelt das Inkrafttreten.

### **III. Gesetzgebungskompetenz**

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes ergibt sich für die arbeitsrechtlichen Regelungen insbesondere aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 des Grundgesetzes. Die Regelungen zu Pflegezeitkonto, flexibler Arbeitsgestaltung, Benachteiligungsverbot und Familienpflegezeit betreffen das Arbeitsrecht.

Die Gesetzgebungskompetenz für die Änderungen im Elften und Sechsten Buch Sozialgesetzbuch ergibt sich ebenfalls aus Artikel 74 Absatz 1 Nummer 12 des Grundgesetzes, soweit Sozialversicherung betroffen ist. Die soziale Pflegeversicherung und die gesetzliche Rentenversicherung sind bundesgesetzlich geregelte Sozialversicherungszweige.

Der Entwurf wahrt die bundesstaatliche Zuständigkeitsordnung. Er begründet keine Pflicht der Länder oder Kommunen zur Einrichtung, Änderung, Finanzierung oder Fortführung eigener Pflege-, Beratungs-, Gesundheits- oder Sozialstrukturen. Soweit bestehende Strukturen berührt werden können, geschieht dies nur im Rahmen des geltenden Rechts und der jeweiligen Zuständigkeiten.

### **IV. Vereinbarkeit mit dem Recht der Europäischen Union**

Der Gesetzentwurf ist mit dem Recht der Europäischen Union vereinbar. Die Regelungen betreffen nationale Arbeitszeit-, Pflegeversicherungs- und Rentenversicherungsstrukturen. Soweit arbeitsrechtliche Schutzvorschriften berührt sind, bleiben unionsrechtliche Mindeststandards, insbesondere zum Gesundheitsschutz und zum Urlaubsschutz, unberührt.

Datenschutzrechtliche Anforderungen werden durch Zweckbindung, Erforderlichkeit, Einwilligungserfordernisse bei der Beratung pflegender Angehöriger und vorrangig anonymisierte oder aggregierte Evaluation berücksichtigt. Die Datenschutz-Grundverordnung und die datenschutzrechtlichen Vorschriften des Bundes und der Länder bleiben unberührt.

Beihilferechtliche Risiken werden durch den Entwurf nicht begründet. Die Regelungen schaffen keine selektiven wirtschaftlichen Vorteile für Unternehmen, sondern ordnen arbeitsrechtliche Verfahren und sozialversicherungsrechtliche Leistungsansprüche.

### **V. Kosten und Erfüllungsaufwand**

Für den Bund entstehen Kosten durch den Zuschlag an Entgeltpunkten für Angehörigenpflege, durch die Erstattung an die allgemeine Rentenversicherung und durch die Evaluation. Die Kosten steigen schrittweise an, weil der Zuschlag nur für künftige Pflegezeiten gilt und erst bei Rentenfeststellung vollständig wirksam wird.

Für die soziale Pflegeversicherung entstehen Mehrausgaben durch das flexible Ersatzpflegebudget und durch eine voraussichtlich höhere Nutzung bestehender und ergänzender Entlastungsleistungen. Diesen Mehrausgaben können Entlastungseffekte gegenüberstehen, wenn häusliche Pflege stabilisiert, Überforderung pflegender Angehöriger verringert und stationäre oder krisenhafte Folgekosten vermieden werden.

Für Pflegekassen entsteht Verwaltungsaufwand durch Beratung, Information, Abrechnung und Nachweisprüfung beim Ersatzpflegebudget. Dieser Aufwand ist durch einheitliche Empfehlungen des Spitzenverbandes Bund der Pflegekassen, standardisierte Informationen und digitale Abrechnungswege zu begrenzen.

Für Arbeitgeber entsteht Erfüllungsaufwand durch die gesonderte Ausweisung vorhandener Zeitguthaben, die Bearbeitung von Anträgen auf flexible Arbeitsgestaltung und die Begründung ablehnender Entscheidungen. Der Entwurf begrenzt diesen Aufwand durch Schwellenwerte, Textformverfahren und die Beschränkung auf vorhandene oder vereinbarte Zeitinstrumente.

Für Bürgerinnen und Bürger entsteht kein zusätzlicher verpflichtender Aufwand. Pflegende Angehörige erhalten zusätzliche Entlastungs- und Wahlmöglichkeiten. Für Länder und Kommunen entstehen keine neuen bundesrechtlichen Pflichtaufgaben.

## **VI. Weitere Gesetzesfolgen**

Der Gesetzentwurf stärkt die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Er kann dazu beitragen, Erwerbsabbrüche zu vermeiden, Pflegeverantwortung planbarer zu machen und familiäre Pflegebeziehungen zu stabilisieren.

Gleichstellungspolitisch kann der Entwurf positiv wirken, weil Pflegeverantwortung in Familien häufig ungleich verteilt ist und insbesondere Frauen berufliche Nachteile durch Angehörigenpflege tragen. Die Regelungen unterstützen pflegende Angehörige unabhängig vom Geschlecht, können aber strukturelle Nachteile reduzieren.

Bürokratische Belastungen werden durch standardisierte Verfahren, Beratung, Berichtspflichten und klare Abgrenzungen begrenzt. Datenschutzbelange werden insbesondere bei der Beratung pflegender Angehöriger und der Evaluation berücksichtigt.

Der Entwurf hat keine unmittelbaren Auswirkungen auf die Organisation kommunaler oder landesrechtlicher Pflege-, Gesundheits- oder Beratungsstrukturen. Bestehende Zuständigkeiten bleiben unberührt.

## **VII. Befristung und Evaluierung**

Eine Befristung der materiellen Regelungen ist nicht vorgesehen. Die Entlastung pflegender Angehöriger ist ein dauerhaftes sozial- und arbeitsrechtliches Anliegen.

Eine Evaluation ist vorgesehen. Die Bundesregierung berichtet dem Deutschen Bundestag erstmals drei Jahre nach Inkrafttreten über Anwendung, Wirkung, Kosten, Verwaltungsaufwand und Anpassungsbedarf. Die Evaluation soll insbesondere zeigen, ob Pflegezeitkonten praktisch genutzt werden, ob das Ersatzpflegebudget Entlastung schafft, ob die Beratung schneller und verständlicher wird und ob der Rentenbonus zielgenau wirkt.

## **B. Besonderer Teil**

### **Zu Artikel 1**

#### **Änderung des Pflegezeitgesetzes**

##### **Zu Nummer 1**

Der neue § 2a schafft das Pflegezeitkonto. Beschäftigte mit Pflegeverantwortung sollen vorhandene Zeitguthaben übersichtlich und zweckgerichtet für pflegebedingte Freistellungen nutzen können. Das Pflegezeitkonto setzt an bestehenden Arbeitszeitinstrumenten an und vermeidet dadurch den Aufbau einer neuen, schwer handhabbaren Sonderstruktur.

Absatz 1 begrenzt den Anspruch auf die gesonderte Ausweisung vorhandener Zeitguthaben. Arbeitgeber werden dadurch nicht verpflichtet, unbegrenzt neue Guthaben zu schaffen. Absatz 2 schützt gesetzliche Mindesturlaubsansprüche und stellt klar, welche Zeitguthaben in Betracht kommen. Absatz 3 beschreibt typische Nutzungszwecke. Absatz 4 sichert die Freiwilligkeit und schützt vor Benachteiligung. Absatz 5 verweist für Wertguthaben auf die bestehenden sozialrechtlichen Schutzvorschriften. Absatz 6 entlastet kleine Arbeitgeber.

##### **Zu Nummer 2**

Der neue § 3a führt einen verbindlichen Erörterungsanspruch für flexible Arbeitsgestaltung bei Pflegeverantwortung ein. Viele Pflegekonstellationen lassen sich durch angepasste Arbeitszeiten, andere Verteilung der Arbeitszeit oder geeignete mobile Arbeitsformen besser bewältigen. Der Entwurf schafft hierfür ein rechtssicheres Verfahren.

Der Arbeitgeber bleibt berechtigt, Anträge aus dringenden betrieblichen Gründen oder wegen fehlender Eignung der Tätigkeit abzulehnen. Die Pflicht zur Begründung in Textform verbessert Transparenz und Nachvollziehbarkeit. Das Rückkehrrecht schützt Beschäftigte davor, durch befristete Pflegearrangements dauerhaft in unerwünschte Arbeitszeitmodelle gedrängt zu werden.

##### **Zu Nummer 3**

Der neue § 5a schützt Beschäftigte vor Benachteiligung wegen der Wahrnehmung pflegebezogener Rechte. Das Benachteiligungsverbot ist erforderlich, damit Pflegezeitkonto und Erörterungsanspruch praktisch genutzt werden können.

### **Zu Artikel 2**

#### **Änderung des Familienpflegezeitgesetzes**

##### **Zu Nummer 1**

Der neue § 2a stellt klar, dass Pflegezeitkonten auch während der Familienpflegezeit genutzt werden können. Dadurch können Beschäftigte Pflegephasen finanziell und zeitlich besser abfedern. Die Nutzung bleibt freiwillig und wahrt bestehende tarifliche, betriebliche und arbeitsvertragliche Regelungen.

##### **Zu Nummer 2**

Die Ergänzung in § 3 stärkt die praktische Planung der Familienpflegezeit. Arbeitgeber und Beschäftigte sollen vor Abschluss einer Vereinbarung prüfen, ob eine stufenweise Reduzierung und spätere Rückkehr zur vorherigen Arbeitszeit möglich ist. Dadurch wird Familienpflegezeit planbarer und weniger risikobehaftet.

**Zu Artikel 3**

Änderung des Elften Buches Sozialgesetzbuch

**Zu Nummer 1**

Die Änderungen in § 7a stärken die Pflegeberatung. Pflegende Angehörige benötigen häufig nicht nur Informationen über einzelne Leistungen, sondern einen verständlichen Überblick über Entlastung, Ersatzpflege, berufliche Vereinbarkeit und soziale Sicherung. Der neue Absatz 1a macht diese Inhalte ausdrücklich zum Gegenstand der Beratung.

Der neue Absatz 2a setzt eine Regelfrist für Beratungstermine. Die Frist ist als Sollvorschrift ausgestaltet, damit außergewöhnliche Umstände berücksichtigt werden können, schafft aber einen klaren Orientierungsmaßstab für zügige Beratung. Der neue Absatz 3a ermöglicht einen Pflege- und Entlastungsplan, der Leistungen und nächste Schritte verständlich zusammenführt, ohne außerhalb der bestehenden Leistungsrechte neue Ansprüche zu begründen.

**Zu Nummer 2**

Der neue § 42c führt ein flexibles Ersatzpflegebudget ein. Pflegende Angehörige brauchen Entlastung nicht nur in vollständig ausfallenden Pflegephasen, sondern häufig stundenweise, kurzfristig oder überbrückend. Das Ersatzpflegebudget ermöglicht eine flexiblere Nutzung bestehender Entlastungsmöglichkeiten und ergänzt diese durch einen begrenzten zusätzlichen Entlastungsbetrag.

Absatz 1 beschreibt Zweck und Anspruchsberechtigung. Absatz 2 verhindert Doppelleistungen und ordnet die Anrechnung bestehender Leistungen an. Absatz 3 nennt typische Verwendungszwecke. Absatz 4 erleichtert Abrechnung und Erstattung. Absatz 5 verbindet das Budget mit der Beratung. Absatz 6 schafft eine Grundlage für einheitliche Anwendungsempfehlungen durch den Spitzenverband Bund der Pflegekassen.

**Zu Artikel 4**

Änderung des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch

**Zu Nummer 1**

Die Inhaltsübersicht wird an die Einfügung des neuen § 76g angepasst.

**Zu Nummer 2**

Der neue § 76g führt einen Zuschlag an Entgeltpunkten für Angehörigenpflege ein. Die Vorschrift erkennt an, dass nicht erwerbsmäßige Pflege naher Angehöriger häufig Erwerbschancen reduziert und langfristige Nachteile in der Alterssicherung verursachen kann.

Absatz 1 beschränkt den Zuschlag auf künftige Pflegezeiten und auf Pflege naher Angehöriger in häuslicher Umgebung. Absatz 2 differenziert nach Intensität der Pflege. Absatz 3 vermeidet Mehrfachbegünstigungen und begrenzt den Gesamtzuschlag. Absatz 4 regelt Nachweis und Berücksichtigung bei der Rentenfeststellung. Absatz 5 stellt klar, dass die Aufwendungen aus Bundesmitteln zu erstatten sind, damit die allgemeine Rentenversicherung nicht ohne Ausgleich belastet wird.

**Zu Artikel 5****Evaluation und Berichtspflicht**

Artikel 5 verpflichtet die Bundesregierung zur Evaluation. Die Regelungen betreffen mehrere Rechtsbereiche und verursachen unterschiedliche Verwaltungs- und Kostenwirkungen. Der Bundestag benötigt deshalb eine belastbare Grundlage, um Nutzung, Wirkung, Kosten, Entlastungseffekte und Anpassungsbedarf bewerten zu können.

**Zu Artikel 6****Übergangsvorschrift**

Artikel 6 enthält Übergangsregelungen. Arbeitgeber, Pflegekassen und Rentenversicherungsträger benötigen Zeit zur Anpassung von Verfahren, Formularen, Informationsmaterialien und IT-Fachverfahren. Bereits bewilligte Leistungen bleiben geschützt, soweit das neue Recht keine günstigere Regelung vorsieht.

**Zu Artikel 7****Inkrafttreten**

Artikel 7 regelt das Inkrafttreten am Tag nach der Verkündung. Die praktische Anwendung einzelner Pflichten richtet sich nach den Übergangsvorschriften des Artikels 6.