

Mitbestimmung bei Mutterschutz, Elternzeit und Familienpflegezeit

So sorgen sie als Betriebsrat für die bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Das Thema „Familie und Beruf“ ist ein Dauerbrenner im betrieblichen Alltag. Angefangen beim Mutterschutz über die Elternzeit bis hin zur Familienpflegezeit und der allgemeinen besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Als Betriebsrat sind Sie hier regelmäßig gefragt - sei es im Rahmen Ihrer Überwachungspflichten nach § 80 BetrVG, Ihrer Aufgabe, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Gleichstellung zu fördern oder einfach als vertrauter Ansprechpartner für Ihre Kollegen.



Redaktion

Stand: 22.1.2024

Lesezeit: 05:00 min





Fragen zu Schwangerschaft und Mutterschutz

Muss eine Schwangerschaft mitgeteilt werden?

Eine schwangere Frau sollte ihrem Arbeitgeber die Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung mitteilen, sobald sie hiervon weiß. Eine rechtliche Pflicht zur Mitteilung einer Schwangerschaft besteht jedoch nicht.

Für die Mitteilung besteht auch keine bestimmte Form, sie kann mündlich oder schriftlich erfolgen. Sofern der Arbeitgeber möchte, kann er ein ärztliches Attest verlangen, welches den Nachweis der Schwangerschaft und den voraussichtlichen Entbindungstermin bestätigt.

Wie lange sind die Mutterschutzfristen?

Der Mutterschutz gilt sechs Wochen vor und acht Wochen nach der Entbindung (§ 3 Abs. 1, Abs. 2 Satz 1 Mutterschutzgesetz [MuSchG]). In dieser Zeit darf der Arbeitgeber eine schwangere Arbeitnehmerin nicht beschäftigen. Die Schwangere selbst hat jedoch die Möglichkeit, auf die sechs Wochen Mutterschutz vor der Entbindung zu verzichten.

Nach § 3 Abs. 2 Satz 2 MuSchG verlängert sich der Mutterschutz nach der Geburt auf zwölf Wochen im Falle von Frühgeburten, Mehrlingsgeburten und, wenn vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung beim Kind eine Behinderung im Sinne von § 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX festgestellt wird.

Gibt es besondere Regelungen bei der Arbeitszeit von Schwangeren zu berücksichtigen?

Die §§ 4 bis 6 MuSchG enthalten Sonderregelungen für die Arbeitszeiten von Schwangeren.

Schwangere Mitarbeiterinnen, die älter als 18 Jahre sind, dürfen nicht mehr als maximal achteinhalb Stunden täglich oder 90 Stunden pro Doppelwoche arbeiten (§ 4 Abs. 1 MuSchG). Für unter 18-jährige Schwangere gelten noch einmal Besonderheiten.

Ist die Mitarbeiterin bei mehreren Arbeitgebern beschäftigt, sind die Arbeitszeiten zusammenzurechnen.

Außerdem ist eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit zu gewährleisten (§ 4 Abs. 2 MuSchG).

Nach § 5 MuSchG gilt außerdem ein Verbot der Nacharbeit. Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau grundsätzlich nicht zwischen 20:00 und 6:00 Uhr beschäftigen.

Ausnahmsweise kann eine Beschäftigung zwischen 20:00 und 22:00 Uhr erfolgen, wenn

- die Arbeitnehmerin ausdrücklich einwilligt,
- nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen die Beschäftigung bis 22:00 Uhr spricht und
- eine unverantwortliche Gefährdung für die Schwangere oder ihr Kind durch die nächtliche Arbeit ausgeschlossen ist.

Zudem muss der Arbeitgeber eine Genehmigung bei der zuständigen Aufsichtsbehörde einholen (§ 5 Abs. 1 in Verbindung mit § 28 MuSchG).

Auch eine Sonn- und Feiertagsarbeit ist nach § 6 MuSchG grundsätzlich ausgeschlossen. Eine Ausnahme gilt nur dann, wenn

- die Mitarbeiterin sich ausdrücklich bereit erklärt,
- eine Ausnahme vom allgemeinen Verbot der Arbeit an Sonn- und Feiertagen nach § 10 des Arbeitszeitgesetzes zugelassen ist,
- der Mitarbeiterin jede Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und
- insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch die Arbeit ausgeschlossen ist.

Gibt es Fälle, in denen eine schwangere Mitarbeiterin gar nicht arbeiten darf?

Auch außerhalb der sechswöchigen Mutterschutzfrist vor der Entbindung kann es vorkommen, dass eine Schwangere gar nicht beschäftigt werden darf. Dies ist insbesondere der Fall bei einem betrieblichen oder ärztlichen Beschäftigungsverbot.

Zu einem betrieblichen Beschäftigungsverbot kommt es nach dem MuSchG (§ 10) nur, wenn der Arbeitgeber unverantwortbare Gefährdungen für die Schwangere oder ihr Kind weder durch eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes noch durch einen Arbeitsplatzwechsel ausschließen kann. Er muss zunächst alle Möglichkeiten ausschöpfen, um sie weiter zu beschäftigen.

Zu einem ärztlichen Beschäftigungsverbot kommt es, wenn ein Arzt die Gesundheit der Schwangeren oder ihres Kindes aufgrund ihres individuellen Gesundheitszustandes bei einer Weiterbeschäftigung als gefährdet einstuft. Der Arzt kann die Beschäftigung ganz oder teilweise untersagen – er muss hierüber ein entsprechendes ärztliches Zeugnis ausstellen.

Kann eine Schwangere gekündigt werden?

Schwangere Arbeitnehmerinnen haben einen besonderen Kündigungsschutz nach § 17 MuSchG.

Voraussetzung für den Kündigungsschutz ist, dass bei Zugang der (schriftlichen) Kündigung eine Schwangerschaft besteht bzw. eine Entbindung stattgefunden hat und der Arbeitgeber bei Ausspruch der Kündigung von der Schwangerschaft bzw. der Entbindung weiß.

Ist dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft bzw. Entbindung nicht bekannt, so gilt das Kündigungsverbot trotzdem, wenn die gekündigte Mitarbeiterin den Arbeitgeber innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der (schriftlichen) Kündigung über das Vorliegen einer Schwangerschaft bzw. Entbindung informiert (§ 17 Abs. 1 Satz 1 MuSchG).

Das aus § 17 MuSchG folgende Kündigungsverbot führt dazu, dass jegliche ausgesprochene Kündigung nichtig (§ 134 BGB) und das Arbeitsverhältnis damit nicht aufgelöst ist. Es ist jedoch zu beachten, dass das Kündigungsverbot in bestimmten Fällen nicht greift: Bei befristeten Arbeitsverträgen, in der Probezeit, sofern vertraglich vereinbart ist, dass mit Ablauf der Probezeit gleichzeitig das Arbeitsverhältnis endet oder, wenn die zuständige Behörde einer Kündigung zustimmt. Letzteres kann insbesondere dann der Fall sein, sobald die Kündigung aufgrund einer Betriebsstilllegung erfolgt, bei wirtschaftlicher Existenzgefährdung von Kleinbetrieben sowie bei strafbaren Handlungen oder Gruppenpflichtverletzungen der schwangeren Arbeitnehmerin.

Gehört das Thema Mutterschutz zu den Aufgaben des Betriebsrats?

Ja, denn der Betriebsrat hat unter anderem nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG die Aufgabe, über die Einhaltung der zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen zu wachen und bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren für werdende und stillende Mütter nach § 89 BetrVG mitzuwirken.

Außerdem hat der Betriebsrat Anspruch auf Unterrichtung nach § 3 Arbeitsstättenverordnung. Diese bezieht sich insbesondere auch auf die Gefährdungsanalyse.

Darüber hinaus können zum Beispiel nach § 88 Nr. 1 BetrVG freiwillige Betriebsvereinbarungen zur Verhütung von Unfällen und Gesundheitsschädigungen werdender und stillender Mütter abgeschlossen werden.

Elternzeit: Überblick über die gesetzlichen Rahmenbedingungen

Für wie lange kann Elternzeit beansprucht werden?

Der Anspruch auf Elternzeit ist in § 15 des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes (BEEG) geregelt: Ein Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes.

Für Geburten bis zum 30.06.2015 konnte ein Anteil von bis zu zwölf Monaten der Elternzeit auf die Zeit bis zur Vollendung des achten Lebensjahrs des Kindes übertragen werden, wenn der Arbeitgeber zustimmte.

Für Geburten **seit dem 01.07.2015** können bis zu 24 Monate Elternzeit zwischen dem dritten und dem achten Geburtstag des Kindes beansprucht werden. Eine Zustimmung des Arbeitgebers hierzu ist nicht

mehr erforderlich. Der Arbeitgeber kann eine Elternzeit in diesem Zeitraum nur aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen.

Die Inanspruchnahme von Elternzeit ist grundsätzlich unabhängig vom Bezug des Elterngeldes möglich. Das Elterngeld wird jedoch für Lebensmonate des Kindes gezahlt, nicht für Kalendermonate. Dies sollten Eltern bei der Anmeldung ihrer Elternzeit berücksichtigen, wenn sie währenddessen Elterngeld beziehen möchten.

Die Mutterschutzfrist wird auf die mögliche dreijährige Gesamtdauer der Elternzeit angerechnet.

Wird während der laufenden Elternzeit ein weiteres Kind geboren, so endet die Elternzeit für das erste Kind vorzeitig und eine Elternzeit für das zweite Kind schließt sich an die abgelaufene erste Elternzeit an.

Elternzeit kann sowohl von der Mutter als auch vom Vater beantragt werden. Beide haben einen eigenständigen Anspruch auf Elternzeit, der völlig unabhängig voneinander betrachtet wird. Eltern können beide zugleich Elternzeit nehmen, tun sie dies nicht, werden die Elternzeiten des einen auch nicht auf die Elternzeit des anderen angerechnet.

Wie muss Elternzeit angemeldet werden?

Die Elternzeit bedarf zwar nicht der Zustimmung des Arbeitgebers, doch müssen nach gesetzlichen Regelungen bestimmte Fristen und eine bestimmte Form eingehalten werden.

Kann während der Elternzeit in Teilzeit gearbeitet werden?

Ja, nach § 15 Abs. 4 BEEG können Arbeitnehmer während der Elternzeit in Teilzeit arbeiten. Hier gilt eine maximale Obergrenze von 32 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt. Bei dieser Regelung handelt es sich um eine Spezialregelung für Arbeitnehmer in Elternzeit, auf die allein das BEEG und nicht das Teilzeit- und Befristungsgesetz Anwendung findet. Deshalb gilt auch für Eltern, die während der Elternzeit in Teilzeit arbeiten, der Kündigungsschutz nach § 18 BEEG.

Gibt es bestimmte Voraussetzungen für die Elternteilzeit?

Nach § 15 Abs. 7 BEEG gelten für den Anspruch auf Elternteilzeit folgende Voraussetzungen:

- Der Arbeitgeber beschäftigt, unabhängig von der Anzahl der Personen in Berufsausbildung, in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer,
- das Arbeitsverhältnis in demselben Betrieb oder Unternehmen besteht ohne Unterbrechung länger als sechs Monate,
- die vertraglich vereinbarte regelmäßige Arbeitszeit soll für mindestens zwei Monate auf einen Umfang von nicht weniger als 15 und nicht mehr als 32 Wochenstunden im Durchschnitt des Monats verringert werden,
- dem Anspruch stehen keine dringenden betrieblichen Gründe entgegen und
- der Anspruch auf Teilzeit wurde dem Arbeitgeber
 - a) für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes sieben Wochen und
 - b) für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes 13 Wochen vor Beginn der Teilzeittätigkeit schriftlich mitgeteilt.

Die Elternteilzeit muss beim Arbeitgeber beantragt werden.

Besteht während der Elternzeit Kündigungsschutz?

Ja, nach § 18 BEEG kann der Arbeitgeber während der Elternzeit grundsätzlich keine Kündigung aussprechen. Dies gilt, wie bereits erwähnt, auch für Teilzeitarbeit während der Elternzeit.

Wie auch im Rahmen des Mutterschutzgesetzes, kann der Arbeitgeber in besonderen Ausnahmefällen die Zustimmung zu einer Kündigung beantragen.

Überblick über die gesetzlichen Rahmenbedingungen zum Elterngeld

Was gibt es für Möglichkeiten beim Elterngeld?

Elterngeld gibt es in drei Varianten:

- Basiselterngeld
- ElterngeldPlus
- Partnerschaftsbonus

Diese Varianten können auch miteinander kombiniert werden.

Basiselterngeld

Basiselterngeld gibt es für die ersten zwölf Lebensmonate des Kindes bzw., wenn beide Eltern Elterngeld beantragen, sogar für bis zu 14 Monate. Die zwei zusätzlichen Monate werden auch „Partnermonate“ genannt. Um diese in Anspruch nehmen zu können, muss ein Elternteil nach der Geburt weniger verdienen als davor, zum Beispiel aufgrund des Mutterschutzes oder weil er in Elternzeit ist oder Teilzeit arbeitet. Auch Alleinerziehende können die zwei zusätzlichen Monate beantragen, wenn sie nach der Geburt weniger verdienen.

Das Basiselterngeld kann nur für die ersten 14 Lebensmonate des Kindes bezogen werden, anschließend gibt es nur noch ElterngeldPlus oder den Partnerschaftsbonus.

Zudem gibt es eine Erweiterung des Anspruchs auf Basiselterngeld für Eltern von Kindern, die mindestens sechs Wochen zu früh geboren wurden. Das Gesetz sieht eine Staffelung vor, abhängig davon wie viele Wochen vor dem geplanten Entbindungstermin das Kind auf die Welt kommt.

So bekommen zum Beispiel Eltern, deren Kind zwischen sechs und acht Wochen vor dem geplanten Entbindungstermin auf die Welt kommt, einen zusätzlichen Monat Basiselterngeld.

ElterngeldPlus

ElterngeldPlus kann doppelt so lange bezogen werden wie Basiselterngeld: Anstelle von zwölf Monaten mit Basiselterngeld können sich Eltern auch für 24 Monate mit ElterngeldPlus entscheiden – das ElterngeldPlus ist dafür nur halb so hoch wie das Basiselterngeld, sofern das Elternteil direkt nach der Geburt nicht arbeitet. Für Eltern, die nach der Geburt in Teilzeit arbeiten, kann das monatliche ElterngeldPlus genauso hoch sein wie das monatliche Basiselterngeld, trotzdem kann es doppelt so lange bezogen werden. In Teilzeit

arbeitende Eltern können so sogar insgesamt mehr Elterngeld erhalten. ElterngeldPlus gibt es außerdem auch noch nach dem 14. Lebensmonat des Kindes. Es lohnt sich also, hier genau abzuwägen.

Partnerschaftsbonus

Der Partnerschaftsbonus ist ein Angebot für Eltern, die familiäre und berufliche Verpflichtungen partnerschaftlich untereinander aufteilen möchten. Der Partnerschaftsbonus kann auch genutzt werden, wenn die Elternteile ihr Kind getrennt erziehen oder ein Elternteil alleinerziehend ist.

Als Partnerschaftsbonus können von den Elternteilen jeweils vier zusätzliche Monate mit ElterngeldPlus bezogen werden. Der Bezug ist jedoch nur in vier aufeinanderfolgenden Lebensmonaten möglich.

Voraussetzung für den Bezug des Partnerschaftsbonus ist, dass beide Elternteile in dieser Zeit Teilzeit arbeiten – mindestens 24 und höchstens 32 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt.

Pflegezeit und Familienpflegezeit

Mit der wachsenden Zahl älterer Menschen in unserer Gesellschaft und den Engpässen in Pflegeeinrichtungen wird auch das Thema Pflegezeit und Familienpflegezeit immer bedeutender.

Was ist der Unterschied zwischen Pflegezeit und Familienpflegezeit?

Das Gesetz über die Familienpflegezeit (FamPfZG) wurde im Jahr 2012 eingeführt, während es das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) bereits seit 2008 gibt. Der durch das PflegeZG gewährte sechsmonatige Freistellungsanspruch reichte häufig nicht aus, um Erwerbstätigen die Pflege naher Angehöriger über einen längeren Zeitraum zu ermöglichen. Daher wurde mit dem FamPfZG die Möglichkeit geschaffen, eine bis zu 24-monatige Teilfreistellung mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren.

Wie lange können pflegende Arbeitnehmer von der Arbeit freigestellt werden?

Freistellungen zur Pflege naher Angehöriger nach dem PflegeZG können in unterschiedlichen Varianten in Anspruch genommen werden. Neben der kurzzeitigen Pflegefreistellung bietet das PflegeZG die Möglichkeit, eine sechsmonatige Pflegezeit in Anspruch zu nehmen.

Um einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in seiner letzten Lebensphase zu begleiten, kann eine bis zu dreimonatige vollständige oder teilweise Auszeit genommen werden.

Nach § 2 Abs. 1 PflegeZG hat jeder Beschäftigte das Recht auf kurzzeitige Freistellung von bis zu zehn Arbeitstagen, um nahe Angehörige zu pflegen oder eine Pflege zu organisieren, unabhängig von der Betriebsgröße des Arbeitgebers.

Ein Anspruch auf längerfristige Freistellung besteht nach § 3 Abs. 1 PflegeZG nur gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel mehr als 15 Beschäftigten.

Muss die Pflegefreistellung beantragt werden?

Die Freistellung für eine kurzzeitige Pflege muss dem Arbeitgeber nach § 2 Abs. 2 PflegeZG lediglich – unverzüglich – mitgeteilt werden, einschließlich deren voraussichtlicher Dauer.

Eine längerfristige Freistellung muss beim Arbeitgeber zwar auch nicht beantragt, aber schriftlich spätestens zehn Arbeitstage vor Beginn der geplanten Pflegezeit (vgl. § 3 Abs 3 PflegeZG) mitgeteilt werden. Wenn die gesetzlichen Voraussetzungen vorliegen, sieht das Gesetz keine Gründe für den Arbeitgeber vor, die Pflegefreistellung zu verweigern. Weder betriebliche Gründe noch das Argument, dass auch ein anderer Familienangehöriger sich um den Pflegefall kümmern kann, können hiergegen vorgebracht werden.

Bei der kurzzeitigen Pflegefreistellung kann der Arbeitgeber eine ärztliche Bescheinigung verlangen, aus der sich die voraussichtliche Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen ergibt und in der die Notwendigkeit bescheinigt wird, dass die Freistellung zur Organisation der Pflege oder zur kurzfristigen Pflege selbst erfolgen soll.

Bei einer längerfristigen Freistellung ist die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachzuweisen. Bei in der privaten Pflegeversicherung versicherten Pflegebedürftigen ist ein entsprechender Nachweis zu erbringen (Vergleich: § 3 Abs. 2 PflegeZG).

Bekommt man während der Pflegezeit weiter Gehalt gezahlt?

Der Arbeitgeber ist im Falle einer vollständigen Freistellung für die Pflege nicht zur Lohnfortzahlung verpflichtet.

Pflegepersonen können für eine kurzzeitige Freistellung jedoch ein sogenanntes Pflegeunterstützungsgeld als Lohnersatzleistung erhalten. Umfang und Voraussetzungen richten sich nach § 44a SGB XI.

Die Höhe des Pflegeunterstützungsgeldes berechnet sich wie das Krankengeld bei Erkrankung eines Kindes. Der Pflegenden kann demnach bis zu 90 % seines Nettoeinkommens von der Pflegekasse als Ersatz für den entgangenen Lohn verlangen.

Auch für eine längerfristige Freistellung ergibt sich aus dem Gesetz (§ 3 PflegeZG) keine Vergütungspflicht, sodass zunächst grundsätzlich von einer unbezahlten Freistellung ausgegangen werden muss. Anders als bei der Pflegefreistellung nach § 2 PflegeZG sah die letzte Gesetzesreform hierfür keinen Anspruch auf eine Lohnersatzleistung vor.

Nach § 3 Abs. 7 in Verbindung mit § 3 FamPfZG besteht aber unter anderem die Möglichkeit, ein zinsloses Darlehen beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben zu beantragen.

Familienpflegezeit

Wie lange und unter welchen Voraussetzungen können Arbeitnehmer Familienpflegezeit in Anspruch nehmen?

Anders als bei der Pflegezeit haben Beschäftigte nach dem FamPfZG nur Anspruch auf eine teilweise Freistellung von der Arbeit. Hier ist eine Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden vorgeschrieben. Dafür kann die Familienpflegezeit für einen Zeitraum von bis zu 24 Monaten genommen werden (§ 2 Abs. 2 FamPfZG).

Pflegezeit und Familienpflegezeit dürfen zwar miteinander kombiniert werden, die Gesamtdauer der Freistellung darf jedoch einen Zeitraum von 24 Monaten nicht überschreiten (§ 4 Abs. 1 Satz 4 FamPfZG).

Wer die Familienpflegezeit beanspruchen will, muss dies nach § 2a FamPfZG dem Arbeitgeber spätestens acht Wochen vor dem gewünschten Beginn schriftlich ankündigen und gleichzeitig erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang innerhalb der Gesamtdauer (Maximalzeitraum von 24 Monaten) die Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden soll.

Befindet sich ein Beschäftigter bereits in Pflegezeit, erhöht sich die Ankündigungsfrist für eine anschließende Familienpflegezeit auf drei Monate (§ 2a Abs. 1 Satz 5 FamPfZG).

Wird das Gehalt bei der Familienpflegezeit aufgestockt?

Das FamPfZG selbst sieht keine Aufstockungspflicht des ursprünglichen Gehalts durch den Arbeitgeber vor. Nach § 3 FamPfZG gibt es aber die Möglichkeit, für die Dauer der Freistellung beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben ein zinsloses Darlehen zu beantragen.

Wie ist es mit der Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung während der Freistellung?

Bei der Inanspruchnahme von Pflegezeiten muss man auch immer sozialversicherungsrechtliche Folgen im Auge haben. Durch eine vollständige Freistellung von der Arbeitspflicht entfällt grundsätzlich auch der sozialversicherungsrechtliche Schutz des pflegenden Beschäftigten – die Versicherungspflicht knüpft immer an das Merkmal der Beschäftigung an. Nur in Ausnahmefällen bejaht das Gesetz eine Beschäftigung mit der Folge sozialversicherungsrechtlichen Schutzes bei einer vollständigen Freistellung.

Im Falle der Krankenversicherung kann der Pflegende, sofern die Voraussetzungen vorliegen, über eine Familienversicherung mitversichert werden. Andernfalls muss er sich freiwillig versichern. Die Krankenkassenbeiträge werden hierbei von der Pflegeversicherung des Pflegebedürftigen bis zur Höhe des Mindestbeitrags übernommen.

Ein Versicherungsschutz oder Arbeitslosenversicherung besteht nach § 44 a Abs. 2 SGB XI für pflegende Personen weiter. Die Beiträge hierzu werden von der Pflegekasse des pflegebedürftigen nahen Angehörigen gezahlt.

Video zum Thema

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!
redaktion-dbr@ifb.de