

Recht-Informationsdienst

der Zeitschrift Caritas in NRW

Nr. 4/2017

Inhalt

Kurze Mitteilungen

Kinderehen: Unwirksamkeit und Aufhebbarkeit.....	50
Ehe gleichgeschlechtlicher Partner.....	50
Reform der Pflegeberufe.....	51
Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie und Begutachtungsanleitung Arbeitsunfähigkeit: Aktualisierte Neufassungen.....	51

Neue Rechts- und Verwaltungsvorschriften.....	52
--	-----------

Hinweise und Informationsmedien

Handreichung für die Zusammenarbeit der Akteure im Bereich der Familienzusammenführung.....	52
Leistungen der Existenzsicherung für Unionsbürger/-innen.....	52
Pfändbarkeit von Arbeitseinkommen.....	52

Allgemeines Arbeitsrecht

Mutterschutz 2018 für Arbeitnehmerinnen und andere Beschäftigte.....	53
--	----

Kinder- und Jugendhilferecht

Entscheidungen zum elterlichen Sorgerecht.....	59
🕒 Gemeinsame Sorge nicht verheirateter Eltern oder alleiniges Sorgerecht eines Elternteils	
🕒 Alleinige Sorge der Kindesmutter wegen Unzumutbarkeit der Kooperation mit dem Vater	
🕒 Übertragung der Entscheidung über empfohlene Schutzimpfung auf einen Elternteil	
🕒 Kein Auskunftsrecht der Eltern über Facebook-Account nach Tod des Kindes	
Unterhaltsvorschuss - seit 1. Juli 2017.....	61

Impressum

Der Recht-Informationsdienst ist eine Beilage der Zeitschrift Caritas in NRW

Verantwortlicher Redakteur: Heinz-Gert Papenheim.

Herausgeber: Diözesan-Caritasverbände von Aachen, Essen, Köln, Münster, Paderborn

Die Erteilung weiterer Informationen und Beratung im Einzelfall ist der Redaktion nicht möglich.
Die Urheberrechte sind vorbehalten. Sie erstrecken sich auch auf Gerichtsentscheidungen,
soweit diese vom Bearbeiter redigiert bzw. in Leitsätze gefasst worden sind.

Kurze Mitteilungen

Kinderehen: Unwirksamkeit und Aufhebbarkeit

Ehen können nur noch von Erwachsenen geschlossen werden. Dies bestimmt das „Gesetz zur Bekämpfung von Kinderehen“, das seit dem 22.07.2017 in Kraft ist.

Ist ein Ehepartner bei der Eheschließung **jünger als 16 Jahre alt** (gewesen), ist die Ehe unwirksam. Eine gerichtliche Feststellung der Unwirksamkeit ist nicht erforderlich. Diese Regelungen gelten sowohl für Ehen, die vor Inkrafttreten des Gesetzes geschlossen wurden, als auch für im Ausland geschlossene Ehen (§ 1303 BGB).

Ist ein Ehepartner bei der Eheschließung **16 oder 17 Jahre alt** (gewesen), soll die Ehe in der Regel durch richterliche Entscheidung aufgehoben werden (§ 1314 BGB). Die Aufhebung einer vor Eintritt der Volljährigkeit eingegangenen Ehe muss die zuständige Behörde beantragen, es sei denn, der minderjährige Ehegatte ist zwischenzeitlich volljährig geworden und hat zu erkennen gegeben, dass er die Ehe fortsetzen will (§ 1316 Abs. 3 BGB).

Eine Aufhebung der Ehe **durch das Gericht** ist ebenfalls ausgeschlossen, wenn der minderjährige Ehegatte, nachdem er volljährig geworden ist, zu erkennen gegeben hat, dass er die Ehe fortsetzen will (Bestätigung). Außerdem ist die Aufhebung ausgeschlossen, wenn auf Grund außergewöhnlicher Umstände die Aufhebung der Ehe eine so **schwere Härte** für den minderjährigen Ehegatten darstellen würde, dass die Aufrechterhaltung der Ehe ausnahmsweise geboten erscheint.

📌 BGBl. I 2017, 2429

Ehe gleichgeschlechtlicher Paare

Das „Gesetz zur Abschaffung des Eheverbots für gleichgeschlechtliche Paare“ bestimmt:

1. Die Ehe kann von zwei Personen verschiedenen oder gleichen Geschlechts auf Lebenszeit geschlossen werden.
2. Die Partner einer eingetragenen Lebenspartnerschaft können durch gemeinsame Erklärung vor dem Standesbeamten die Lebenspartnerschaft in eine Ehe im Sinne des Bürgerlichen Rechts umwandeln.
3. Für nicht umgewandelte Ehepartnerschaften gelten die bisherigen Vorschriften weiter.
4. Lebenspartnerschaften können ab Inkrafttreten der Neuregelung nicht mehr begründet werden.

Im kirchlichen Arbeitsrecht ist wegen des kirchlichen Selbstbestimmungsrechts davon auszugehen, dass der Abschluss einer Ehe von Personen gleichen Geschlechts wie bisher das Eingehen einer Lebenspartnerschaft zwar als **schwerwiegender Loyalitätsverstoß** eines kirchlichen Mitarbeiters zu werten ist. Eine Kündigung des Arbeitsverhältnisses kommt aber als letzte Maßnahme nur in Betracht, wenn der Abschluss der Ehe nach den konkreten Umständen objektiv geeignet ist, ein **erhebliches Ärgernis in der Dienstgemeinschaft** oder **im beruflichen Wirkungskreis zu erregen** und die **Glaubwürdigkeit der Kirche** zu beeinträchtigen.

Vorschriften des kirchlichen und des staatlichen Arbeitsrechts, die wegen der in einer Ehe bestehen-

den Beistands- und Verantwortungsgemeinschaft Ehepartner begünstigen, dürften grundsätzlich auch auf gleichgeschlechtliche Ehepartner anwendbar sein, beispielsweise Vorschriften über die Arbeitsbefreiung bei Erkrankung oder Pflegebedürftigkeit des Ehegatten.

Wird allerdings in einer Ehe nach neuem Recht eine Lesbe Mutter eines Kindes, steht nur ihr die elterliche Sorge zu. Ihre Partnerin kann nur durch Adoption, die der Zustimmung des Samenspenders bedarf, ein Mitsorgerecht erlangen. Eine anonyme Insemination ist wegen des Rechts des Kindes auf Kenntnis der eigenen Abstammung grundsätzlich ausgeschlossen.¹

Das Gesetz tritt am 1. Oktober 2017 in Kraft.

 **BGBI. I 2017, 2789**

Reform der Pflegeberufe

Das „Gesetz über den Pflegeberuf“ soll die Ausbildungsinhalte modernisieren, die Ausstattung der Pflegeschulen verbessern, mehr Praxisanleitung im Betrieb sichern und dadurch die Ausbildung attraktiver machen. Der erste Ausbildungsjahrgang soll 2020 beginnen.

Alle Auszubildenden erhalten zwei Jahre lang eine gemeinsame Ausbildung. Wer nach dem zweiten Jahr seine Ausbildungszeit beendet, kann den Abschluss zur „Pflegeassistenz“ erlangen. Wer die Ausbildung ein weiteres Jahr fortsetzt, kann in allen Bereichen der Pflege eingesetzt werden und erhält den Berufsabschluss „Pflegefachfrau“ oder „Pflegefachmann“. Im letzten Ausbildungsdrittel kann aber auch eine Spezialisierung in der Altenpflege oder Kinderkrankenpflege mit gesondertem Berufsabschluss gewählt werden.

Eine angemessene Ausbildungsvergütung wird im Gesetz festgeschrieben.

 **BGBI. I 2017, 2581**

Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie und Begutachtungsanleitung Arbeitsunfähigkeit: Aktualisierte Neufassungen

Die **Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie** des gemeinsamen Bundesausschusses für Krankenkassen und Ärzte und die **Begutachtungsanleitung Arbeitsunfähigkeit (AU)** gelten wegen eingetretener Rechtsänderungen seit dem 24.12.2016 bzw. 15.05.2017 in neuer Fassung und sind für Krankenkassen, Ärzte und andere Leistungserbringer verbindlich.

Die Richtlinie und die Begutachtungsanleitung enthalten ausführliche, gut gegliederte Erläuterungen der hochdifferenzierten gesetzlichen Regelungen u. a. zur Arbeitsunfähigkeit und deren Feststellung beim Versicherten sowie der Überprüfung von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen. Sie berücksichtigen ferner Änderungen, die bei der Entlassung aus dem Krankenhaus und bei Lücken im Nachweis für den Krankengeldanspruch bisher eingetreten sind.

Richtlinie und Anleitung können im Konfliktfall u. a. für Sozialberatungsstellen und Betroffene als Informationsquelle über die einschlägigen Regelungen nützlich sein.

 www.g-ba.de/informationen/richtlinien/

www.mds-ev.de/themen/weitere-themen/arbeitsunfaehigkeit.html

¹ Bundesgerichtshof, Urteil vom 28.01.2015 - XII ZR 201/13 -

Neue Rechts- und Verwaltungsvorschriften

Bundesgesetzblatt I

(www.gesetze-im-internet.de)

Pfändungsfreigrenzenbekanntmachung 2017	2017, 750
Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts	2017, 1228
Gesetz zur Anpassung des Datenschutzrechts an die Verordnung (EU) 2016/679 und zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2016/680	2017, 2097
Gesetz zur Bekämpfung der Kinderehen	2017, 2429
Gesetz zur Abschaffung des Eheverbots für gleichgeschlechtliche Paare	2017, 2787
Gesetz über den Pflegeberuf	2017, 2581

Gesetz- und Verordnungsblatt (GV. NRW.)

(www.nrw.de)

Gesetz zur Regelung des Jugendstrafvollzuges und zur Änderung der Vollzugsgesetze in Nordrhein-Westfalen	2017, 511
---	-----------

Hinweise und Informationsmedien

Handreichung für die Zusammenarbeit der Akteure im Bereich der Familienzusammenführung

In der Handreichung des deutschen Vereins werden folgende Bereiche der Familienzusammenführung zu geflüchteten Menschen behandelt: Familiennachzug nach dem Aufenthaltsgesetz, nach der Dublin III-Verordnung, Familienzusammenführung innerhalb Deutschlands und Familiennachzug zu unbegleiteten minderjährigen Kindern.

 <http://bit.ly/2vnlzD>

Leistungen der Existenzsicherung für Unionsbürger/-innen

EU-Bürger, die sich zur Arbeitssuche im Bundesgebiet aufhalten, sind weitgehend von SGB II-Leistungsansprüchen ausgeschlossen. In der Arbeitshilfe wird übersichtlich dargestellt, welche Leistungsansprüche den verschiedenen Personengruppen bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen zustehen.

 <http://bit.ly/2x0bHPp>

Pfändbarkeit von Arbeitseinkommen

Für die Pfändbarkeit von Arbeitseinkommen gelten seit dem 1. Juli 2017 die Tabellen, die in der Pfändungsfreigrenzenbekanntmachung 2017 festgesetzt sind.

 **BGBI. I 2017, 750**

Schutz von Müttern bei der Arbeit, in der Ausbildung und im Studium (Mutterschutzgesetz 2018)

Übersicht

1. Geltung für jede Art der Tätigkeit (§ 1)	53
2. Mitteilungen und Nachweise der schwangeren/stillenden Frauen (§ 15)	54
3. Schutzfristen vor der Entbindung (§ 3 Abs. 1).....	54
4. Schutzfrist nach der Entbindung (§ 3 Abs. 2-4)	54
5. Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen (§ 7).....	55
6. Verbot der Mehrarbeit; Ruhezeit (§ 4)	55
7. Verbot der Nachtarbeit (§ 5)	56
8. Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit (§ 6)	56
9. Gestaltung der Arbeitsbedingungen; unverantwortbare Gefährdung, betriebliches Beschäftigungsverbot (§§ 9 -11).....	56
10. Ärztliches Beschäftigungsverbot (§ 16)	57
11. Mutterschutzlohn, Mutterschaftsgeld und Zuschuss zum Mutterschaftsgeld	57
12. Kündigungsverbot (§ 17).....	58

Ziel des Mutterschutzes

Das Mutterschutzgesetz schützt die Gesundheit der Frau und ihres Kindes am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit. Es soll der Frau ermöglichen, ihre Beschäftigung oder sonstige Tätigkeit in dieser Zeit ohne Gefährdung ihrer Gesundheit oder der ihres Kindes fortzusetzen und Benachteiligungen während der Schwangerschaft und in der Stillzeit vermeiden.

 BGBl. I 2017, 750

1. Geltung für jede Art der Tätigkeit (§ 1)

Das Gesetz gilt ab dem 1. Januar 2018 für jede Frau, die schwanger ist, ein Kind geboren hat oder stillt und - unabhängig davon, ob ein Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Sozialversicherungsrechts vorliegt - tätig ist.

1. in **betrieblicher Berufsbildung und/oder als Praktikantin** im Sinne von § 26 des Berufsbildungsgesetzes (z. B. Praktikanten im Anerkennungsjahr),
2. als **behinderte Frau** in einer Werkstatt für behinderte Menschen,
3. als **Entwicklungshelferin** im Sinne des Entwicklungshelfer-Gesetzes. Sie hat keinen Anspruch auf Mutterschaftsgeld (§§ 18 bis 22 MuSchG),
4. als **Freiwillige** im Sinne des Jugendfreiwilligendienstgesetzes oder des Bundesfreiwilligendienstgesetzes,

5. als **Mitglied einer geistlichen Genossenschaft**, Diakonissin oder Angehörige einer ähnlichen Gemeinschaft auf einer Planstelle oder aufgrund eines Gestellungsvertrages, auch während der Zeit ihrer dortigen außerschulischen Ausbildung, beispielsweise als Novizin oder Postulantin,²
6. in **Heimarbeit** oder als Gleichgestellte, soweit sie am Stück arbeitet, jedoch gelten die Vorschriften über die Gefährdungsbeurteilung und die Dokumentations- und Informationspflicht des Anstellungsträgers für sie nicht (§§ 10 und 14 MuSchG),
7. als wirtschaftlich abhängige **arbeitnehmerähnliche Person**. Sie hat keinen Anspruch auf den Mutterschutzlohn, das Mutterschaftsgeld nach § 19 Abs. 2 MuSchG und den Zuschuss zum Mutterschaftslohn nach § 20 MuSchG,
8. als **Schülerin oder Studentin**, soweit sie verpflichtet ist, im Rahmen einer Ausbildungsveranstaltung tätig zu werden beziehungsweise im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung ein Praktikum abzuleisten. Jedoch sind die gesetzlichen Vorschriften über die Kündigung, das Mutterschaftsgeld, Entgelt bei Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen sowie den Erwerb von Urlaubsansprüchen auf sie nicht anzuwenden.

Für **Beamtinnen, Richterinnen und Soldatinnen** gilt das Mutterschutzgesetz nicht. Sie werden aber durch besondere Vorschriften in gleichem Maße geschützt.

2. Mitteilungen und Nachweise der schwangeren/stillenden Frauen (§ 15)

Eine schwangere Frau soll ihrem Arbeitgeber ihre **Schwangerschaft und den voraussichtlichen Tag der Entbindung** mitteilen, sobald sie weiß, dass sie schwanger ist. Erfolgt die Mitteilung nicht, hat sie keinen Anspruch auf Einhaltung der mutterschutzrechtlichen Schutzpflichten.

Eine stillende Frau soll ihrem Arbeitgeber so früh wie möglich mitteilen, dass sie stillt.

Auf Verlangen des Arbeitgebers soll eine schwangere Frau als Nachweis über ihre Schwangerschaft ein **ärztliches Zeugnis** oder das **Zeugnis einer Hebamme oder eines Entbindungspflegers** vorlegen. Das Zeugnis über die Schwangerschaft soll den voraussichtlichen Tag der Entbindung enthalten.

3. Schutzfristen vor der Entbindung (§ 3 Abs. 1)

Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigen, soweit sie sich nicht zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklärt. Sie kann die Erklärung nach Satz 1 jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

Für die Berechnung der Schutzfrist ist der voraussichtliche Tag der Entbindung maßgeblich, wie er sich aus dem ärztlichen Zeugnis oder dem Zeugnis einer Hebamme oder eines Entbindungspflegers ergibt. Entbindet eine Frau nicht am voraussichtlichen Tag, verkürzt oder verlängert sich die Schutzfrist vor der Entbindung entsprechend.

4. Schutzfrist nach der Entbindung (§ 3 Abs. 2-4)

Der Arbeitgeber darf eine Frau bis zum Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung nicht beschäf-

² Amtliche Begründung, Bundestags-Drucksache 18/8963, Seite 52.

tigen. Die Schutzfrist nach der Entbindung verlängert sich auf zwölf Wochen

1. bei **Frühgeburten**,
2. bei **Mehrlingsgeburten** und
3. wenn vor Ablauf von acht Wochen nach der Entbindung bei dem Kind eine **Behinderung ärztlich festgestellt** wird.

Bei vorzeitiger Entbindung verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung um den Zeitraum der Verkürzung der Schutzfrist vor der Entbindung. Wegen der Geburt eines behinderten Kindes verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung nur, wenn **die Frau dies beantragt**.

Die Ausbildungsstelle darf eine **Studentin/Schülerin** bereits in der Schutzfrist nach der Entbindung im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung tätig werden lassen, wenn die Frau dies ausdrücklich gegenüber ihrer Ausbildungsstelle verlangt. Die Frau kann ihre Erklärung jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

Der Arbeitgeber darf eine Frau nach dem **Tod ihres Kindes** bereits nach Ablauf der ersten zwei Wochen nach der Entbindung beschäftigen, wenn

1. die Frau dies ausdrücklich verlangt und
2. nach ärztlichem Zeugnis nichts dagegen spricht.

Sie kann ihre Erklärung jederzeit mit sofortiger Wirkung widerrufen (Abs. 4).

5. Freistellung für Untersuchungen und zum Stillen (§ 7)

Der Arbeitgeber hat eine Frau für die Zeit freizustellen, die zur Durchführung der **Untersuchungen** im Rahmen der Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung bei Schwangerschaft und Mutterschaft erforderlich sind. Entsprechendes gilt auch zugunsten einer Frau, die nicht in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist (Abs. 1).

Eine **stillende Frau** ist auf ihr Verlangen während der ersten zwölf Monate nach der Entbindung für die zum Stillen erforderliche Zeit freizustellen (Abs. 2).

6. Verbot der Mehrarbeit; Ruhezeit (§ 4)

Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende **Frau, die 18 Jahre oder älter ist**, nicht mit einer Arbeit beschäftigen, die die Frau über achteinhalb Stunden täglich oder über 90 Stunden in der Doppelwoche hinaus zu leisten hat.

Eine schwangere oder stillende **Frau unter 18 Jahren** darf der Arbeitgeber nicht mit einer Arbeit beschäftigen, die die Frau über acht Stunden täglich oder über 80 Stunden in der Doppelwoche hinaus zu leisten hat. In die Doppelwoche werden die Sonntage eingerechnet.

Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht in einem Umfang beschäftigen, der die **vertraglich vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit im Durchschnitt des Monats** übersteigt. Bei mehreren Arbeitgebern sind die Arbeitszeiten zusammenzurechnen.

Der Arbeitgeber muss der schwangeren oder stillenden Frau nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene **Ruhezeit von mindestens elf Stunden** gewähren.

7. Verbot der Nachtarbeit (§ 5)

Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht zwischen 20 und 6 Uhr beschäftigen. Er darf sie bis 22 Uhr nur dann beschäftigen, wenn die Voraussetzungen des § 28 erfüllt sind.

Die Ausbildungsstelle darf eine schwangere oder stillende Frau nicht zwischen 20 und 6 Uhr im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung tätig werden lassen. Die Ausbildungsstelle darf sie an Ausbildungsveranstaltungen bis 22 Uhr teilnehmen lassen, wenn

1. sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt (Widerruf jederzeit zulässig),
2. die Teilnahme zu Ausbildungszwecken zu dieser Zeit erforderlich ist und
3. insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist. Alleinarbeit liegt vor, wenn nicht gewährleistet ist, dass sie jederzeit den Arbeitsplatz verlassen oder Hilfe erreichen kann.

8. Verbot der Sonn- und Feiertagsarbeit (§ 6)

Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigen, sofern die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können. Zulässig ist in diesem Falle die Arbeit, wenn

1. sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt,
2. die Frau sie in einem der zahlreichen nach § 10 des Arbeitszeitgesetzes zugelassenen Bereichen leistet (z. B. in einer Einrichtung zur Behandlung, Pflege und Betreuung von Personen),
3. der Frau in jeder Woche im Anschluss an eine ununterbrochene Nachtruhezeit von mindestens elf Stunden ein Ersatzruhetag gewährt wird und
4. insbesondere eine unverantwortbare Gefährdung für die schwangere Frau oder ihr Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

9. Gestaltung der Arbeitsbedingungen; unverantwortbare Gefährdung, betriebliches Beschäftigungsverbot (§§ 9 -11)

Sobald eine Frau dem Arbeitgeber mitgeteilt hat, dass sie schwanger ist oder stillt, hat der Arbeitgeber unverzüglich die nach Maßgabe einer Gefährdungsbeurteilung erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen. Zusätzlich hat der Arbeitgeber der Frau ein Gespräch über weitere Anpassungen ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten.

Der Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nur diejenigen Tätigkeiten ausüben lassen, für die er die erforderlichen Schutzmaßnahmen getroffen hat (§ 10 Abs. 3 MuSchG).

Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau insbesondere keine Tätigkeiten ausüben lassen, bei denen

1. sie ohne mechanische Hilfsmittel regelmäßig Lasten von mehr als 5 Kilogramm Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 Kilogramm Gewicht von Hand heben, halten, bewegen oder befördern muss,

2. sie mit mechanischen Hilfsmitteln Lasten von Hand heben, halten, bewegen oder befördern muss und dabei ihre körperliche Beanspruchung der von Arbeiten nach Nummer 1 entspricht,
3. sie nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft überwiegend bewegungsarm ständig stehen muss und wenn diese Tätigkeit täglich vier Stunden überschreitet,
4. sie sich häufig erheblich strecken, beugen, dauernd hocken, sich gebückt halten oder sonstige Zwangshaltungen einnehmen muss,
5. sie auf Beförderungsmitteln eingesetzt wird, wenn dies für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt,
6. Unfälle, insbesondere durch Ausgleiten, Fallen oder Stürzen, oder Tötlichkeiten zu befürchten sind, die für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellen,
7. sie eine Schutzausrüstung tragen muss und das Tragen eine Belastung darstellt oder
8. eine Erhöhung des Drucks im Bauchraum zu befürchten ist, insbesondere bei Tätigkeiten mit besonderer Fußbeanspruchung,
9. sie Fließarbeit, Akkordarbeit oder sonstige Arbeiten zu leisten hat, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann,
10. sie getaktete Arbeit mit vorgeschriebenem Arbeitstempo zu verrichten hat und die Art der Arbeit oder das Arbeitstempo für die schwangere Frau oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellt.

Werden **unverantwortbare Gefährdungen** festgestellt, die der Arbeitgeber nicht durch die Umgestaltung der Arbeitsbedingungen ausschließen kann oder ist eine Umgestaltung wegen des nachweislich unverhältnismäßigen Aufwandes nicht zumutbar, hat der Arbeitgeber die Frau **an einem anderen geeigneten Arbeitsplatz** einzusetzen, wenn er einen solchen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen kann. Ist ihm dies nicht möglich, darf er die schwangere oder stillende Frau **nicht weiter beschäftigen** (§ 13 Abs. 1 Nr. 2 MuSchG; Betriebliches Beschäftigungsverbot).

10. Ärztliches Beschäftigungsverbot (§ 16)

Der Arbeitgeber darf eine schwangere Frau nicht beschäftigen, soweit nach einem ärztlichen Zeugnis ihre **Gesundheit oder die ihres Kindes bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet** ist (Abs. 1).

Der Arbeitgeber darf eine Frau, die nach einem ärztlichen Zeugnis in den ersten Monaten nach der Entbindung **nicht voll leistungsfähig** ist, nicht mit Arbeiten beschäftigen, die ihre Leistungsfähigkeit übersteigen (Abs. 2).

11. Mutterschutzlohn, Mutterschaftsgeld und Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

Eine Frau, die wegen eines Beschäftigungsverbots **außerhalb der Schutzfristen** vor oder nach der Entbindung teilweise oder gar nicht beschäftigt werden darf, erhält von ihrem Arbeitgeber mindestens Mutterschutzlohn in Höhe des durchschnittlichen Arbeitsentgelts der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft (§ 18).

Eine Frau, die Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, erhält für die Zeit der **Schutzfristen vor und nach der Entbindung** sowie für den Entbindungstag **Mutterschaftsgeld** von ihrer Krankenkasse

(§ 19 Abs. 1). Eine Frau, die nicht Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist, erhält ein entsprechendes Mutterschaftsgeld zu Lasten des Bundes, jedoch insgesamt höchstens 210 Euro. Das Mutterschaftsgeld wird dieser Frau auf Antrag vom Bundesversicherungsamt gezahlt (§ 19 Abs. 2).

Gesetzlich krankenversicherte Frauen erhalten von ihrem Arbeitgeber einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld. Als **Zuschuss zum Mutterschaftsgeld** wird der Unterschiedsbetrag zwischen 13 Euro und dem um die gesetzlichen Abzüge verminderten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist vor der Entbindung gezahlt (§ 20).

12. Kündigungsverbot (§ 17)

Die Kündigung gegenüber einer Frau ist unzulässig

1. während ihrer Schwangerschaft,
2. bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche und
3. bis zum Ende ihrer Schutzfrist nach der Entbindung, mindestens jedoch bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung,

wenn dem Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Kündigung die Schwangerschaft, die Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche oder die Entbindung bekannt ist oder wenn sie ihm innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung mitgeteilt wird. Das Überschreiten dieser Frist ist unschädlich, wenn die Überschreitung auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird.

Die zuständige Bezirksregierung (Dezernat Arbeitsschutz) kann in besonderen Fällen ausnahmsweise die Kündigung für zulässig erklären. Die Kündigung bedarf der Schriftform und muss den Kündigungsgrund angeben.

Entscheidungen zum elterlichen Sorgerecht

Alleinige Sorge der Kindesmutter wegen Unzumutbarkeit der Kooperation mit dem Vater

Oberlandesgericht Hamm, Beschluss vom 24.05.2016 - 3 UF 139/15

1. Das elterliche Sorgerecht steht bei nicht verheirateten Paaren nach dem Gesetz zunächst allein der Mutter zu.
2. Beantragt ein Elternteil das gemeinsame Sorgerecht, kann dies vom Familiengericht auf Vater und Mutter übertragen werden, sofern es dem Kindeswohl nicht widerspricht.
3. Die Übertragung ist ausgeschlossen, wenn - auch mit professioneller Hilfe - nicht zu erwarten ist, dass die gemeinsame Sorge praktisch funktionieren wird, weil die Eltern massive Kommunikationsschwierigkeiten und weder die Bereitschaft noch die Fähigkeit haben, in strittigen Fragen zu einer einverständlichen Lösung zu kommen.

Gemeinsame Sorge nicht verheirateter Eltern oder alleiniges Sorgerecht eines Elternteils

Oberlandesgericht Celle, Beschluss vom 19.05.2014 - 10 UF 91/14

1. Besteht für nichteheliche Kinder die gemeinsame elterliche Sorge, ist der Mutter die alleinige Sorge für die Kinder zu übertragen, wenn ausgeschlossen ist, dass die Eltern zukünftig zum Wohle der Kinder zusammenwirken werden.
2. Ist der Kindesvater wegen mehrerer schwerer und höchstpersönlicher Gewaltdelikte zum Nachteil der Kindesmutter rechtskräftig verurteilt, ist es der Mutter schlicht nicht zumutbar, mit dem Kindesvater in der für eine gemeinsame Ausübung der elterlichen Sorge erforderlichen Weise zu kommunizieren, ihn also über zumindest wesentliche Entwicklungen auf dem Laufenden zu halten und mit ihm gemeinsam wesentliche Entscheidungen zu erörtern.
3. Bereits ein Zwang der Kindesmutter zu entsprechender Kommunikation wäre mit der konkreten Gefahr des Wiederauflebens des seinerzeitigen Geschehens im Bewusstsein und ihrer ständigen Retraumatisierung verbunden. Dadurch würde auch das aktuelle verlässliche Umfeld der Kinder unmittelbar gefährdet werden.

Übertragung der Entscheidung über empfohlene Schutzimpfung auf einen Elternteil

Bundesgerichtshof, Beschluss vom 03.05.2017 - XII ZB 157/16

1. Das Familiengericht kann auf Antrag eines Elternteils die Entscheidung einem Elternteil übertragen, wenn sich die Eltern bei gemeinsamer elterlicher Sorge in einer einzelnen Angelegenheit oder in einer bestimmten Art von Angelegenheiten, deren Regelung für das Kind von erheblicher Bedeutung ist, nicht einigen können (§ 1628 Satz 1 BGB).
2. Schutzimpfungen sind keine alltägliche Angelegenheit und von erheblicher Bedeutung für das Kind: Die von der Ständigen Impfkommision am Robert-Koch-Institut (STIKO) empfoh-

lenen Schutzimpfungen gegen Tetanus, Diphtherie, Pertussis, Pneumokokken, Rotaviren, Meningokokken C, Masern, Mumps und Röteln sind anerkannter medizinischer Standard.

3. Bei gemeinsamer elterlicher Sorge und Uneinigkeit kann das Familiengericht die Entscheidung über die Schutzimpfung dem Elternteil übertragen, der die Impfungen, die von der STIKO empfohlen werden, befürwortet, wenn keine besonderen Impfrisiken beim Kind vorliegen.

Elterliches Sorgerecht nach Tod des Kindes

Kammergericht Berlin, Urteil vom 31.05.2017 - 21 U 9/16

Die Klägerin ist die Mutter der Erblasserin, die im Alter von 15 Jahren auf einem U-Bahnhof aus ungeklärten Gründen von einer Bahn erfasst und tödlich verletzt wurde. Sie verlangt von der Beklagten, die das soziale Netzwerk Facebook betreibt, dass diese das in den Gedenkzustand versetzte Benutzerkonto der Tochter entsperrt, um Hinweise über mögliche Suizidabsichten der Tochter zu erhalten. Ihre Klage wurde abgewiesen:

1. Das **Fernmeldegeheimnis** umfasst u. a. E-Mails und bei Facebook gespeicherte Kommunikationsinhalte, die nur für Absender und Empfänger oder jedenfalls einen beschränkten Nutzerkreis bestimmt sind (§ 88 Telekommunikationsgesetz).
2. Der **Betreiber eines sozialen Netzwerks** hat das Fernmeldegeheimnis seiner Nutzer zu wahren. Zur Entsperrung des Benutzerkontos ist er nur verpflichtet, wenn sämtliche Personen, die in einem Zwei-Personen-Verhältnis mit der Verstorbenen kommuniziert haben, auf den Schutz des Fernmeldegeheimnisses verzichtet haben. Der Verzicht des Kontoinhabers allein reicht nicht aus.
3. Aus dem **Recht der elterlichen Sorge** ergibt sich kein Recht der Eltern auf Einsicht in das Benutzerkonto ihrer verstorbenen Tochter; denn das elterliche Sorgerecht endet mit dem Tod des Kindes.
4. Auch das eigene **Persönlichkeitsrecht der Mutter** kann einen Anspruch auf diesen Zugang nicht begründen. Obwohl eine verbleibende Unkenntnis über die Gründe für den tragischen Tod der Tochter die Persönlichkeitsentfaltung der Eltern massiv beeinträchtigen könnte, lässt sich hieraus kein Recht auf Zugang zu dem Account ableiten.

Anmerkung: Die Klägerin hat gegen das Urteil Revision beim Bundesgerichtshof eingelegt (Aktenzeichen III ZR 183/17).

Unterhaltsvorschuss – seit 1. Juli 2017

Übersicht

1. Anspruchsvoraussetzungen	61
1.1 Unterhaltsvorschuss für Stiefkinder	62
1.2 Unterhaltsvorschuss für ausländische Kinder	62
2. Dauer und Höhe der Zahlung	62
3. Beantragung und Auszahlung	62
4. Mitteilungspflichten während des Leistungsbezugs	63
5. Rückforderung der Unterhaltsvorschüsse	64
6. Übergang der Unterhaltsansprüche	64
7. Auswirkung auf andere Sozialleistungen	64

Der Unterhaltsvorschuss - als staatliche Sozialleistung - unterstützt Alleinerziehende, indem er den Lebensunterhalt der Kinder bis zu deren 18. Geburtstag finanziell absichert.

Geregelt ist der Unterhaltsvorschuss im Unterhaltsvorschussgesetz - UhVorschG (www.gesetze-im-internet.de/uhvorschg/).

1. Anspruchsvoraussetzungen

Anspruch auf Unterhaltsvorschuss besteht nur, wenn Mutter oder Vater mit dem unterhaltsberechtigten Kind im eigenen oder einem anderen Haushalt zusammenleben beispielsweise im Haushalt der Großeltern des Kindes.

Außerdem müssen folgende Bedingungen erfüllt sein:

- Der Wohnsitz bzw. der gewöhnliche Aufenthalt liegen in Deutschland.
- Das unterhaltsberechtigte Kind ist noch nicht 18 Jahre alt.
- Der unterhaltspflichtige Elternteil zahlt den gesetzlichen Mindestunterhalt nicht, nur teilweise oder unregelmäßig bzw. ist verstorben.
- Für Kinder nach Vollendung des 12. Lebensjahres ist zusätzlich erforderlich, dass sie selbst nicht auf Arbeitslosengeld II angewiesen sind und dass der alleinerziehende Elternteil, bei dem sie leben, neben dem Bezug von Arbeitslosengeld II ein eigenes Bruttoeinkommen von mindestens 600 Euro pro Monat erzielt.

Der Anspruch auf Unterhaltsvorschuss besteht nicht, wenn der das Kind alleinerziehende Elternteil sich weigert, die Auskünfte, die zur Durchführung dieses Gesetzes erforderlich sind, zu erteilen oder bei der Feststellung der Vaterschaft bzw. des Aufenthalts des anderen Elternteils mitzuwirken. Außerdem ist der Anspruch ausgeschlossen, wenn die Mutter keine Auskünfte erteilen kann, weil sie nicht weiß, wer der Vater des Kindes ist, wenn dieses beispielsweise im Wege einer anonymen Insemination oder im One-Night-Stand gezeugt wurde.³

³ Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 16.05.2013 - 5 C 28.12;
Oberverwaltungsgericht Niedersachsen, Urteil vom 16.01.2014 - 4 LA 3/14.

1.1 Unterhaltsvorschuss für Stiefkinder

Der Anspruch auf Unterhaltsvorschuss besteht auch dann, wenn der alleinerziehende Elternteil mit einem neuen Partner zusammenlebt. Er erlischt allerdings, wenn der Elternteil den neuen Partner heiratet.

1.2 Unterhaltsvorschuss für ausländische Kinder

Anspruch auf Unterhaltsvorschuss haben auch alle freizügigkeitsberechtigten Kinder mit ausländischer Staatsangehörigkeit.

Freizügigkeitsberechtig sind die Staatsangehörigen der Mitgliedsstaaten der Europäischen Union (EU), des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) und der Schweiz.

Nicht freizügigkeitsberechtigte Kinder haben nur dann Anspruch auf Unterhaltsvorschuss, wenn sie oder ihr alleinerziehender Elternteil über eine Niederlassungserlaubnis oder eine Aufenthaltserlaubnis verfügen, welche zur Erwerbstätigkeit berechtigt und sich somit legal in der Bundesrepublik aufhalten.

Asylbewerber mit Aufenthaltsgestattung, geduldete Ausländer und Ausländer, die sich nur zum Zwecke der Aus- und Weiterbildung in der Bundesrepublik aufhalten, erhalten keinen Unterhaltsvorschuss.

2. Dauer und Höhe der Zahlung

Seit dem 1. Juli 2017 kann Unterhaltsvorschuss ohne zeitliche Beschränkungen bis zum 18. Geburtstag des Kindes in Anspruch genommen werden.

Die Höhe des Unterhaltsvorschlusses richtet sich nach dem Mindestunterhalt. Das für ein erstes Kind zu zahlende Kindergeld in Höhe von 192 Euro wird von dem zu erbringenden Unterhaltsvorschuss abgezogen.

Alter des Kindes	Mindestunterhalt	Anrechenbares Kindergeld	Höhe des Unterhaltsvorschlusses
0 bis 5 Jahre	342 Euro	192 Euro	150 Euro
6 bis 11 Jahre	393 Euro	192 Euro	201 Euro
12 bis 17 Jahre	460 Euro	192 Euro	268 Euro

Auf die Leistung werden auch Unterhaltszahlungen des familienfernen Elternteils oder eine Waisenrente, die wegen des Todes eines Elternteils gezahlt wird, angerechnet.

Liegen die Anspruchsvoraussetzungen nur für den Teil eines Monats vor, wird die Leistung anteilig gewährt.

3. Beantragung und Auszahlung

Zu beantragen ist der Unterhaltsvorschuss schriftlich bei dem zuständigen Jugendamt (Unterhaltsvorschusskasse). Eine rückwirkende Zahlung ist nur für den Monat vor dem Antrageingang möglich.

Folgende Unterlagen können erforderlich sein:

- Geburtsurkunde des Kindes
- Unterhaltstitel: z. B. Unterhaltsurkunde, Gerichtbeschluss bzw. -urteil oder Nachweis über die Zustellung der Unterhaltsklage
- Scheidungsbeschluss
- Aufenthaltstitel: Ausländische Staatsangehörige benötigen zusätzlich zum Ausweisdokument den gültigen Aufenthaltstitel (ggf. mit Zusatzblatt)
- Schulbescheinigung bei Kindern ab dem 16. Lebensjahr
- Kindergeldnachweis
- Sorgerechtsentscheidung oder Sorgerechtserklärung
- Personalausweis oder Reisepass
- Vaterschaftsanerkennnis: Urkunde, Beschluss oder Urteil
- Nachweis über den Trennungzeitpunkt: z. B. Bestätigung des Rechtsanwalts
- Scheidungsurteil
- (Mahn-) Schreiben im Zusammenhang mit der Geltendmachung von Unterhaltsforderungen des Kindes
- Freistellungsvereinbarung, wenn die Eltern sich geeinigt haben, dass der an sich unterhaltspflichtige Elternteil keinen Kindesunterhalt mehr bezahlt.
- Nachweise über Einkünfte aus Vermögen des Kindes (Zinsen u. ä.) und Arbeit des Kindes (z. B. Ausbildungsvergütung)

Nach der Bewilligung durch Bescheid wird der Unterhaltsvorschuss jeweils monatlich im Voraus gezahlt. Auszuzahlende Beträge werden dabei auf volle Euro aufgerundet.

4. Mitteilungspflichten während des Leistungsbezugs

Nach der Antragstellung müssen der alleinerziehende Elternteil und der gesetzliche Vertreter des Kindes unverzüglich alle Änderungen, die für die Leistung nach dem UVG von Bedeutung sind, ihrer Unterhaltsvorschusskasse mitteilen und zwar insbesondere,

- wenn das Kind nicht mehr ausschließlich bei dem allein erziehenden Elternteil lebt (z. B. wegen des Aufenthalts in einem Heim, bei Pflegeeltern, bei dem anderen Elternteil),
- wenn der allein erziehende Elternteil heiratet (auch dann, wenn es sich bei dem Ehepartner nicht um den anderen Elternteil handelt),
- wenn der allein erziehende Elternteil mit dem anderen Elternteil oder dem Stiefelternteil zusammenzieht,
- wenn ein weiteres gemeinsames Kind zum anderen Elternteil zieht,
- wenn der bisher unbekannt Aufenthalt des anderen Elternteils bekannt wird,
- wenn Änderungen in den Einkommensverhältnissen des Kindes eintreten z. B. wenn Arbeitsentgelt, Ausbildungsvergütung oder Waisenrente bezogen wird oder Änderungen in der Höhe eintreten,
- wenn der andere Elternteil oder das Kind gestorben ist,
- wenn Hilfebedürftigkeit nach dem SGB II eintritt.

Die vorsätzliche oder fahrlässige Verletzung der Mitteilungspflicht kann mit Bußgeld geahndet werden.

5. Rückforderung der Unterhaltsvorschüsse

Unterhaltsvorschüsse müssen ersetzt oder zurückgezahlt werden,

- wenn bei der Antragstellung vorsätzlich oder fahrlässig falsche oder unvollständige Angaben gemacht worden sind,
- wenn nach Antragstellung die Mitteilungspflichten verletzt worden sind (siehe Abschnitt 4),
- wenn der allein erziehende Elternteil gewusst oder infolge Fahrlässigkeit nicht gewusst hat, dass die Voraussetzungen für die Zahlung der Unterhaltsleistung nicht erfüllt waren,
- wenn das Kind nach Antragstellung Einkommen erzielt, das bei der Berechnung des Unterhaltsvorschusses hätte abgezogen werden müssen.

6. Übergang der Unterhaltsansprüche

Werden einem Kind Leistungen nach dem Unterhaltsvorschussgesetz gezahlt, gehen in Höhe dieser Leistungen seine Unterhaltsansprüche gegen den anderen Elternteil auf das Jugendamt über. Das Jugendamt fordert die Rückzahlung der gewährten Unterhaltsvorschüsse, wenn der andere Elternteil unterhaltspflichtig ist.

7. Auswirkung auf andere Sozialleistungen

Die Leistungen nach dem Unterhaltsvorschussgesetz gehören zu den Einkünften, die den Lebensunterhalt des Kindes decken sollen. Sie werden als vorrangige Sozialleistung, auf die Leistungen nach dem SGB II oder SGB XII als Einkommen des Kindes angerechnet.