

Recht-Informationsdienst

der Zeitschrift Caritas in NRW

Nr. 1/2019

Inhalt

Kurze Mitteilungen

Regelbedarfe 2019: Grundsicherung für Arbeitsuchende und Sozialhilfe.....	2
Änderung des Vornamens und Auswirkung auf Dokumente und Urkunden	2
Pflegepersonaluntergrenzen-Verordnung (PpUGV)	3
Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Pflegeberufe (PflAPrV)	3

Hinweise und Informationsmedien

Ärztliche Versorgung Minderjähriger nach sexueller Gewalt ohne Einbezug der Eltern.....	4
Leitfaden Sozialhilfe für Menschen mit Behinderungen und bei Pflegebedürftigkeit	4
Psychosoziale Prozessbegleitung.....	4

Allgemeines Arbeitsrecht

Arbeitszeit: Allgemeiner Anspruch der Arbeitnehmer auf Verringerung der Arbeitszeit	5
Kündigung wegen häufiger Kurzerkrankungen	7
Erweitertes Führungszeugnis: Vorlagepflicht in der Kinder- und Jugendhilfe	9

Migranten

Gesundheitsleistungen an Asylbewerber und „Menschen ohne Papiere“	11
---	----

Datenschutz

Fotos von Patienten, Klienten, Bewohnern in geschützten Räumen	13
Persönlichkeitsschutz: Pfleger im Altenheim filmt Bewohner	14
Persönlichkeitsschutz: Fernsehsendung mit Aufnahmen eines Patienten in der Psychiatrie.....	14

Opfer von Straftaten

Opferrechte und Opferschutz nach einer Straftat	15
Opfer von Straftaten: Anspruch auf Auskünfte über den Gefangenen	16
Haftmitteilungen der Justizvollzugsbehörden an caritative Einrichtungen.....	16

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

Regelbedarfe 2019: Grundsicherung für Arbeitsuchende und Sozialhilfe

Ab dem 1. Januar 2019 gelten neue Regelbedarfe in der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) und in der Sozialhilfe nach dem Zwölften Buch Sozialgesetzbuch:

Stufe	Regelbedarfsstufen	Monatsbetrag (Mehrbetrag)
1	Alleinstehende und alleinerziehende Leistungsberechtigte	424 Euro (+ 8 Euro)
2	Zwei Partner der Bedarfsgemeinschaft, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, jeweils	382 Euro (+ 7 Euro)
3	Sonstige erwerbsfähige Angehörige einer Bedarfsgemeinschaft, sofern sie das 18. Lebensjahr vollendet haben bzw. für erwachsene Leistungsberechtigte unter 25 Jahren, die ohne Zusicherung des Jobcenters umziehen	339 Euro (+ 7 Euro)
4	Jugendliche im 15. Lebensjahr bis unter 18 Jahre	322 Euro (+ 6 Euro)
5	Kinder vom Beginn des siebten bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres	302 Euro (+ 6 Euro)
6	Kinder bis zur Vollendung des sechsten Lebensjahres	245 Euro (+ 5 Euro)

Zusätzlich werden die **tatsächlichen Kosten für Unterkunft und Heizung** übernommen, soweit sie angemessen sind. Die Leistungen sollen sich am Niveau der Mieten auf dem örtlichen Wohnungsmarkt orientieren.

Mehrbedarfe werden gemäß § 21 SGB II bzw. § 30 SGB XII anerkannt.

Ein weiterer **unabweisbarer Bedarf**, beispielsweise **die Kosten für Schulbücher**, ist auch zu decken, wenn es sich nicht um einen laufenden Bedarf handelt (Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen, Urteil vom 11.12.2017 - L 11 AS 349/17).

Änderung des Vornamens und Auswirkung auf Dokumente und Urkunden

Seit dem 01.11.2018 darf jeder, der mehrere Vornamen besitzt, die unter deutsches Recht fallen und nicht durch einen Bindestrich miteinander verbunden sind, die Reihenfolge dieser Vornamen ändern lassen, um den favorisierten Namen als sogenannten **Rufnamen** eintragen zu lassen (§ 45a Personenstandsgesetz).

Geändert werden kann jedoch nur die Reihenfolge. Es ist nicht zulässig, Vornamen zu streichen,

hinzuzufügen oder die Schreibweise zu ändern. Die Erklärung zur Namensänderung ist gegenüber dem Wohnsitzstandesamt abzugeben.

Die Neusortierung der Vornamen im Geburtenregister macht **alle vorhandenen Ausweisdokumente ungültig**, u. a. Personalausweis, Pass, vorhandene Geburts- und Heiratsurkunden. Diese müssen daher, soweit benötigt, neu beschafft werden.

Pflegepersonaluntergrenzen-Verordnung (PpUGV)

Das Bundesgesundheitsministerium hat nach dem Scheitern der Verhandlungen zwischen Krankenhäusern und Krankenkassen im Wege der Ersatzvornahme durch eine Rechtsverordnung Pflegepersonaluntergrenzen festgesetzt, die ab 1. Januar 2019 gelten.

Die Untergrenzen werden als **maximale Anzahl von Patienten pro Pflegekraft** festgelegt. Dabei wird zwischen Tag- und Nachtschichten unterschieden. Die Personaluntergrenzen gelten für folgende Krankenhausbereiche:

- **Intensivmedizin:** Tagschicht maximal 2,5 Patienten pro Pflegekraft; Nachtschicht 3,5 Patienten pro Pflegekraft
- **Geriatric:** Tagschicht 10 Patienten pro Pflegekraft; Nachtschicht 20 Patienten pro Pflegekraft
- **Unfallchirurgie:** Tagschicht 10 Patienten pro Pflegekraft; Nachtschicht 20 Patienten pro Pflegekraft
- **Kardiologie:** Tagschicht 12 Patienten pro Pflegekraft; Nachtschicht 24 Patienten pro Pflegekraft

Festgelegt wird auch, welchen Grenzwert der **Anteil von Pflegehilfskräften** jeweils nicht überschreiten darf, damit ausreichend qualifiziertes Personal zur Verfügung steht.

Krankenhäuser müssen für die einzelnen Monate **Durchschnittswerte der Personalbesetzung** ermitteln, die von unabhängigen Wirtschaftsprüfern oder Buchprüfern zu bestätigen sind. Unterschreiten sie die Untergrenzen, werden ihre **Vergütungen gekürzt**.

📄 BGBl I 2018, 1632

Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Pflegeberufe (PflAPrV)

Die Pflegeberufe-Ausbildungs- und -Prüfungsverordnung tritt am 1. Januar 2020 in Kraft. Die Altenpflege-Ausbildungs- und Prüfungsverordnung und die Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Berufe in der Krankenpflege treten am 31. Dezember 2018 außer Kraft.

Kurz erläutert wird die Verordnung auf der Homepage www.bundesgesundheitsministerium.de.

📄 BGBl I 2018, 1572

Hinweise und Informationsmedien

Deutsches Institut für Jugendhilfe und Familienrecht e. V. (DIJuF)

Ärztliche Versorgung Minderjähriger nach sexueller Gewalt ohne Einbezug der Eltern

Die schwierige Rechtslage in Bezug auf die Einwilligung in medizinische Maßnahmen und vertrauliche Spurensicherung bei Minderjährigen ohne Beteiligung der Eltern wird beschrieben. Außerdem wird erläutert, unter welchen Voraussetzungen Informationen an das Jugendamt weitergegeben werden können und wie die Kinder- und Jugendhilfe Minderjährigen nach sexueller Gewalt Hilfe und Schutz bieten kann.

🏠 www.dijuf.de/versorgung-minderjaehriger-nach-sexueller-gewalt.html

Arbeitslosenprojekt TuWas (Hrsg.)

Leitfaden Sozialhilfe für Menschen mit Behinderungen und bei Pflegebedürftigkeit von A-Z

www.dvs-buch.de, September 2018, 276 Seiten, 10 Euro inkl. Versand

Zentrale Themen des Leitfadens sind die sozialhilferechtlichen Leistungen für behinderte und pflegebedürftige Menschen. Ergänzend werden auch die damit verbundenen sozialversicherungsrechtlichen Leistungen berücksichtigt (z. B. Erwerbsminderungsrente, Arbeitslosengeld sowie Kranken- und Pflegeversicherung). Ausführlicher wird auch die Unterhaltspflicht bei Pflegebedürftigkeit der Eltern behandelt.

🏠 Information und Leseproben: www.dvs-buch.de

Justiz des Landes NRW

Psychosoziale Prozessbegleitung

Die psychosoziale Prozessbegleitung soll besonders belasteten Opfern bestimmter schwerer Straftaten emotionale und psychologische Unterstützung im Strafverfahren leisten.

Die Informationen richten sich an Verletzte einer Straftat und an Praktiker. In NRW tätige psychosoziale Prozessbegleiterinnen und Prozessbegleiter können über Namen, örtlichen oder sachlichen Schwerpunkt gesucht und gefunden werden.

🏠 www.justiz.nrw/BS/opferschutz/psychosoz_prozessbegl/index.php

Arbeitszeit: Allgemeiner Anspruch der Arbeitnehmer auf Verringerung der Arbeitszeit

Allen Arbeitnehmern steht nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) Anspruch auf befristete oder unbefristete Verringerung bzw. Erhöhung der Arbeitszeit zu.

Der Anspruch setzt voraus, dass bestimmte betriebliche und persönliche Voraussetzungen erfüllt sind. Diese werden in den folgenden Abschnitten dargestellt.

Allgemeiner Anspruch auf unbefristete Verringerung der Arbeitszeit

Die Arbeitszeit des Mitarbeiters wird im Dienstvertrag verbindlich für beide Vertragspartner festgelegt. Deshalb kann der Mitarbeiter eine Änderung der Arbeitszeit grundsätzlich nur mit Zustimmung des Dienstgebers durch Änderung des Dienstvertrags erreichen.

Jedoch bieten ihm einige gesetzliche Vorschriften die Möglichkeit, eine unbefristete oder befristete Verringerung der Arbeitszeit unter den nachfolgend genannten Voraussetzungen auch ohne Zustimmung des Dienstgebers zu erreichen:

Anspruch auf unbefristete Verringerung der Arbeitszeit (§§ 7, 8 TzBfG)

- Arbeitgeber mit in der Regel **mehr als 15 Arbeitnehmern**
- Wartezeit von **sechs Monaten**
- Geltendmachung in **Textform** spätestens **drei Monate vor Beginn** der Verringerung mit eindeutiger Angabe der verlangten Verringerung. Die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit soll angegeben werden.
- **Erörterungspflicht** des Arbeitgebers
- Keine **wesentliche** Beeinträchtigung der betrieblichen Aufgaben durch **unverhältnismäßige Kosten** bzw. wegen Unvereinbarkeit des Verringerungswunsches mit dem **Organisationskonzept des Arbeitgebers**.
- **Schriftliche Mitteilung** der Entscheidung spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung.
- **Unterbleibt eine fristgemäße schriftliche Ablehnung**, verringert sich die Arbeitszeit im gewünschten Umfang und die Verteilung gilt entsprechend den Wünschen des Mitarbeiters als festgelegt.
- **Erfolgt eine fristgemäße schriftliche Ablehnung**, können Arbeitnehmer das **Arbeitsgericht**, Mitarbeiter caritativer Einrichtungen auch die Schlichtungsstelle nach § 22 AVR-Caritas anrufen.

Anspruch auf befristete Verringerung der Arbeitszeit (§§ 7, 9a TzBfG)

- Arbeitgeber mit **mehr als 45 Arbeitnehmern** (Arbeitgeber mit 46 bis 200 Arbeitnehmern können die zeitlich begrenzte Verringerung der Arbeitszeit ablehnen, wenn von 15 Arbeitnehmern bereits einer in befristeter Teilzeit arbeitet).

- Wartezeit von **sechs Monaten**
- Geltendmachung in **Textform** spätestens **drei Monate vor Beginn** der Verringerung mit eindeutiger Angabe der verlangten Verringerung und deren Dauer. Der Verringerungszeitraum muss **mindestens ein Jahr und darf höchstens fünf Jahre** betragen. Auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit soll angegeben werden.
- **Erörterungspflicht** des Arbeitgebers
- Keine **wesentliche** Beeinträchtigung der betrieblichen Aufgaben durch **unverhältnismäßige Kosten** bzw. wegen Unvereinbarkeit des Verringerungswunsches mit dem **Organisationskonzepts des Arbeitgebers**.
- **Schriftliche Mitteilung** der Entscheidung spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung.
- **Unterbleibt eine fristgemäße schriftliche Ablehnung**, verringert sich die Arbeitszeit im gewünschten Umfang und die Verteilung gilt entsprechend den Wünschen des Mitarbeiters als festgelegt.
- **Erfolgt eine fristgemäße schriftliche Ablehnung**, können Arbeitnehmer das **Arbeitsgericht**, Mitarbeiter caritativer Einrichtungen auch die Schlichtungsstelle nach § 22 AVR-Caritas anrufen.

Elternteilzeit	Familienpflegezeit	Pflegezeit
<p>Jeder Elternteil hat Anspruch auf Elternteilzeit zur Betreuung und Erziehung seines Kindes bis dieses sein drittes Lebensjahr vollendet hat.</p>	<p>Die Familienpflegezeit unterstützt Angehörige bei Pflegefällen in der Familie. Beschäftigte können sich bis zu 24 Monate teilweise freistellen lassen.</p>	<p>Angehörige können bis zu sechs Monate ihre Arbeitszeit verringern, um einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung zu pflegen.</p>
<p>Die gesetzlichen Vorschriften und Vorschriften der AVR-Caritas über eine Arbeitszeitverringering werden auf unserer Homepage www.caritas-nrw.de erläutert:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ „Elternzeit für Kinder, die ab dem 1. Juli 2015 geboren oder mit dem Ziel der Adoption aufgenommen werden“ ➤ „Familienpflegezeit 2018“ ➤ „Pflegezeit, Freistellung wegen Pflege naher Angehöriger“ 		

Nach Ablauf der Brückenteilzeit können die Beschäftigten auf ihre ursprünglich vereinbarte Arbeitszeit zurückkehren.

➤ Gesetzentwurf zur Brückenteilzeit in BT-Drs. 19/3452

Kündigung von Arbeitnehmern wegen häufiger Kurzerkrankungen

Die Kündigung eines Arbeitnehmers wegen krankheitsbedingter Fehlzeiten wird von den Arbeitsgerichten in drei Stufen auf ihre Zulässigkeit geprüft:

1. Stufe: Negative Gesundheitsprognose

Es muss angesichts der bisherigen Fehlzeiten zu erwarten sein, dass auch zukünftig erhebliche Fehlzeiten anfallen werden. Bei einer Kündigung, die auf häufige Kurzerkrankungen gestützt wird, ist zur Erstellung der Gesundheitsprognose regelmäßig ein Referenzzeitraum von drei Jahren vor Zugang der Kündigung bzw. vor Einleitung des Verfahrens zur Beteiligung einer bestehenden Arbeitnehmervertretung zugrunde zu legen (Rn. 23).

Fehlzeiten aufgrund ausgeheilter Krankheiten sind nicht zu berücksichtigen.

2. Stufe: Erhebliche Beeinträchtigung betrieblicher Interessen

Betriebliche Interessen können beeinträchtigt sein durch

- Störungen des Betriebsablaufs (Ausfall von Beratung und Betreuung, Überlastung der Kollegen)
- Finanzielle Belastungen (Entgeltfortzahlung, Mehrkosten für Krankheitsvertretungen, Einnahmenausfälle)

3. Stufe: Abwägung der Interessen des Arbeitgebers und des Mitarbeiters

In jedem Fall ist eine Abwägung der beiderseitigen Interessen durchzuführen.

Hier sind zu Gunsten des Mitarbeiters zu berücksichtigen: Dauer der Betriebszugehörigkeit, Alter, Familienstand, Unterhaltspflichten, Behinderung oder Schwerbehinderung des Arbeitnehmers, ob Erkrankungen auf betriebliche Ursachen zurückzuführen sind und wie lange das Arbeitsverhältnis ungestört verlaufen ist.

Jedoch können erhebliche Störungen des Betriebsablaufs sowie hohe Lohnfortzahlungskosten dem Arbeitgeber die weitere Beschäftigung unzumutbar zu machen.

Belastungsgrenze bei ordentlich kündbaren Arbeitnehmern

Das Bundesarbeitsgericht ist in seiner bisherigen Rechtsprechung davon ausgegangen, dass bei ordentlich kündbaren Arbeitnehmern eine erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen angenommen werden kann, wenn bei einem **ordentlich kündbaren Arbeitnehmer** zu erwarten ist, dass pro Jahr für **mehr als sechs Wochen** Entgeltfortzahlungskosten anfallen werden.¹

Im Einzelfall kann aber selbst bei erheblich ungünstigerer Prognose beispielsweise wegen Schwerbehinderung, Unterhaltspflichten und geringen Chancen auf eine andere Beschäftigung eine Kündigung unzulässig sein.²

1 BAG, Urteil vom 23.01.2014 - 2 AZR 582/13, Rn. 27.

2 BAG, Urteil vom 20.01.2000 - 2 AZR 378/99.

Belastungsgrenze bei ordentlich nicht kündbaren Arbeitnehmern

Um einen wichtigen Grund im Sinne von § 626 Abs. 1 BGB für eine außerordentliche Kündigung bilden zu können, müssen die zu erwartenden Entgeltfortzahlungskosten deutlich über das Maß hinausgehen, welches eine ordentliche Kündigung rechtfertigen könnte.

1. Eine außerordentliche Kündigung mit notwendiger Auslaufzeit eines ordentlich unkündbaren Arbeitsverhältnisses kann gerechtfertigt sein, wenn aufgrund der zu erwartenden Entgeltfortzahlungskosten ein gravierendes Missverhältnis zwischen Leistung und Gegenleistung besteht (Rn. 38).
2. Ein gravierendes Missverhältnis kann - vorbehaltlich einer umfassenden Interessenabwägung - einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung mit notwendiger Auslaufzeit bilden, wenn damit zu rechnen ist, der Arbeitgeber werde für mehr als ein Drittel der jährlichen Arbeitstage Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall leisten müssen (Rn. 39). Arbeitstage, für die Anspruch auf Zuschuss zum Krankengeld besteht, sind nicht zu berücksichtigen.³

Vorheriges betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM)

Vor einer Kündigung wegen Krankheit hat der Arbeitgeber dem Mitarbeiter ein betriebliches Eingliederungsmanagement anzubieten, in dem zu prüfen wäre, „wie die Arbeitsunfähigkeit möglichst überwunden werden und mit welchen Leistungen oder Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann.“

Gesetzlich vorgegeben ist, dass bei **Zustimmung des Mitarbeiters** die zuständigen Mitarbeitervertretung bzw. Betriebs-/Personalrat, bei schwerbehinderten Beschäftigten außerdem die Schwerbehindertenvertretung zu beteiligen ist. Der Werks- oder Betriebsarzt soll hinzugezogen werden, wenn dies erforderlich ist. Soweit Sozialleistungen zur Teilhabe oder begleitende Hilfen im Arbeitsleben in Betracht kommen, können vom Arbeitgeber die Rehabilitationsträger oder bei schwerbehinderten Beschäftigten das Integrationsamt hinzugezogen werden.

Bietet der Arbeitgeber dem Mitarbeiter die Durchführung des BEM nicht ordnungsgemäß an oder wird das BEM nicht ordnungsgemäß durchgeführt, ist die **Kündigung in aller Regel unwirksam**.⁴

Jedoch gilt sie als wirksam, wenn der Mitarbeiter nicht binnen drei Wochen nach Zugang der schriftlichen Kündigung Klage bei dem Arbeitsgericht erhebt (§ 4 Kündigungsschutzgesetz).

³ BAG, Urteil vom 25.04.2018 - 2 AZR 6/18.

⁴ BAG, Urteil vom 13.05.2015 - 2 AZR 565/14, Rn 28.

Erweitertes Führungszeugnis: Vorlagepflicht in der Kinder- und Jugendhilfe

In manchen Einrichtungen bestehen Meinungsverschiedenheiten darüber, ob Mitarbeiter, die keinen oder nur ausnahmsweise Kontakt mit Kindern oder Jugendlichen haben, ein erweitertes Führungszeugnis vorzulegen haben. Insoweit besteht nach dem Urteil des Landesarbeitsgerichts Hamm weder eine gesetzliche noch eine arbeitsvertragliche Vorlagepflicht.

i Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil vom 26.01.2018 - 10 Sa 1122/17

Sachverhalt: Der Kläger ist als Mitarbeiter der Verwaltung seit 1978 rein kaufmännisch, zuletzt in der Geschäftsstelle des beklagten freien Trägers der Jugend- und Sozialhilfe tätig.

Er führt mit den Vermietern Verhandlungen ab und schließt Mietverträge über die Wohnungen ab, in denen Jugendliche während einer Jugendhilfemaßnahme wohnen sollen. Mit Jugendlichen kommt er nicht in Kontakt; denn seine Kollegen erledigen die praktische Arbeit vor Ort, die Besichtigung der Wohnungen sowie die Herstellung des persönlichen Kontakts der Jugendlichen mit den Vermietern. Er übernimmt zwar anschließend die gesamte juristische Abwicklung der Verträge, die zwischen dem Vermieter und dem Träger abgeschlossen werden. Dafür benötigt er weder Name und Geburtsdatum, noch sonstige Daten der Jugendlichen.

Nur vereinzelt kann es vorkommen, dass minderjährige Jugendliche einen Nutzungsvertrag abschließen, wenn sie über die Dauer ihrer Maßnahmen in den angemieteten Wohnungen weiterhin wohnen. In diesen Fällen werden in den Nutzungsverträgen Name, Geburtsdatum und Adresse der Jugendlichen/jungen Erwachsenen aufgeführt. Zu den weiteren vereinbarten Tätigkeiten des Klägers gehören die Verhandlung und der Abschluss von Leistungs- und Entgeltvereinbarungen mit öffentlichen Trägern sowie die Vereinbarung und der Abschluss von Versicherungsverträgen.

Der beklagte Träger hat ein Intranet-Portal, auf das auch der Kläger Zugriff hat. Diesem Intranet-Portal können Name, Geburtsdatum, die Art der Maßnahme sowie unter Umständen auch der Wohnort der Jugendlichen entnommen werden. Ärztliche Gutachten, Entwicklungsberichte oder Hilfeprotokolle finden sich im Intranet nicht.

Entscheidung des Gerichts

1. Die Träger von Einrichtungen der Kinder und Jugendhilfe müssen sich von allen Beschäftigten, die nicht nur gelegentlich Kontakt mit Kindern oder Jugendlichen haben, vor Aufnahme der Tätigkeit und während der Beschäftigung regelmäßig ein erweitertes Führungszeugnis gemäß § 30a BRZG vorlegen lassen.
2. Ergibt sich aus dem Führungszeugnis, dass der Bewerber/Mitarbeiter wegen einer Straftat nach den §§ 171, 174 bis 174c, 176 bis 180a, 181a, 182 bis 184g, 225, 232 bis 233a, 234, 235 oder 236 des Strafgesetzbuches rechtskräftig verurteilt worden ist, darf er nicht eingestellt/nicht beschäftigt werden (§ 72a Abs. 2 SGB VIII).
3. Ein erweitertes Führungszeugnis haben nur Personen vorzulegen, die Tätigkeiten ausüben, bei der sie beruflich/ehrenamtlich in der Beaufsichtigung, Betreuung, Erziehung oder

Ausbildung Minderjähriger Kontakt mit Minderjährigen aufnehmen oder ein vergleichbares Vertrauensverhältnis aufbauen können (§ 30a BZRG; § 72a Abs. 3 SGB VIII).

4. Die **gesetzliche Vorlagepflicht** besteht aber nur dann, wenn ein Mitarbeiter regelmäßig, arbeitsplatzgemäß oder bestimmungsgemäß Kenntnis von hochsensiblen Daten über Kinder- und Jugendliche erlangt.
5. Aus § 241 Abs. 2 BGB könnte sich zwar eine **vertragliche Verpflichtung** ergeben, dem Träger Auskünfte zu Fragen zu erteilen, die im Zusammenhang mit der ausgeübten Tätigkeit stehen und die sich der Träger auf andere zumutbare Art nicht beschaffen kann. Soweit aber keine gesetzliche Vorlagepflicht besteht, kann ein Träger regelmäßig die Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nicht verlangen; denn er würde dadurch **das Recht auf informationelle Selbstbestimmung** verletzen, das er aufgrund des Arbeits-/Dienstvertrags zu beachten hat (§ 241 Abs. 2 BGB; Rn 31 der Urteilsbegründung).

Anmerkung: Bei Mitarbeitern in der caritativen Jugendhilfe, ehrenamtlichen Mitarbeitern in Kirchengemeinden, Küstern, Organisten, Hausmeistern usw. ist im Einzelfall darauf abzustellen, inwieweit es zu **besonderen regelmäßigen und nicht nur gelegentlichen Kontakten** mit Kindern und Jugendlichen kommt (Rn 38).

Mitarbeiter, die nur theoretisch und hypothetisch die Möglichkeit haben, durch **Zugriff auf Akten** einige Informationen über Kinder/Jugendliche zu erlangen, sind nicht zur Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses verpflichtet.

Beispiele: *Mitarbeiter in der Verwaltung, Technik oder Hauswirtschaft.*

Hat ein Mitarbeiter eine Verurteilung, die in das erweiterte Führungszeugnis aufzunehmen ist, bei der Bewerbung bewusst verschwiegen, kann der Dienstgeber das Dienstverhältnis wegen arglistiger Täuschung anfechten (§ 123 BGB).

Oft wird auch eine außerordentliche fristlose Kündigung gerechtfertigt sein.

Gesundheitsleistungen an Asylbewerber und „Menschen ohne Papiere“

Ausländer, die sich **seit 15 Monaten** ohne wesentliche Unterbrechung im Bundesgebiet aufhalten und die Dauer des Aufenthaltes nicht rechtsmissbräuchlich selbst beeinflusst haben, haben grundsätzlich Anspruch auf Hilfen zur Gesundheit, die in **Art und Umfang denjenigen Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung** entsprechen (§ 2 Absatz 1 Asylbewerberleistungsgesetz - AsylbLG).

Minderjährige Kinder, die mit ihren Eltern oder einem Elternteil in einer Haushaltsgemeinschaft leben, erhalten diese Leistungen auch dann, wenn sie mindestens einem Elternteil in der Haushaltsgemeinschaft zustehen (§ 2 Absatz 1 AsylbLG).

Unabhängig von der Aufenthaltsdauer muss allen Personen, die eine Aufenthaltserlaubnis gemäß § 24 Abs. 1 des Aufenthaltsgesetzes besitzen und die **besondere Bedürfnisse** haben, wie beispielsweise unbegleitete Minderjährige oder Personen, die Folter, Vergewaltigung oder sonstige schwere Formen psychischer, physischer oder sexueller Gewalt erlitten haben, die erforderliche medizinische oder sonstige Hilfe gewährt werden (§ 6 Abs. 2 AsylbLG).

Andere Ausländer haben vor Ablauf eines 15-monatigen rechtmäßigen Aufenthalts Anspruch auf die für die **Behandlung akuter Erkrankungen und Schmerzzustände** erforderliche ärztliche und zahnärztliche Behandlung, einschließlich der Versorgung mit Arznei- und Verbandmitteln sowie sonstiger zur Genesung, zur Besserung oder Linderung von Krankheiten oder Krankheitsfolgen erforderlichen Leistungen. Zur Verhütung und Früherkennung von Krankheiten werden **Schutzimpfungen** und die medizinisch gebotenen **Vorsorgeuntersuchungen** erbracht (§ 4 Absatz 1 AsylbLG). Dieser Anspruch steht auch Ausländern ohne Aufenthaltsberechtigung zu.

Werdende Mütter und Wöchnerinnen haben einen umfassenden Anspruch auf ärztliche und pflegerische Hilfe und Betreuung (§ 4 Absatz 2 AsylbLG).

Reichen im Einzelfall die Leistungen nach § 4 Absatz 1 oder Absatz 2 AsylbLG nicht aus und sind weitere Leistungen „zur Sicherung [...] der Gesundheit unerlässlich“ oder „zur Deckung der besonderen Bedürfnisse von Kindern geboten“, kann die zuständige Behörde weitere Leistungen gewähren (§ 6 Absatz 1 AsylbLG). Sie **muss** weitere Leistungen gewähren, wenn ihr Ermessen im Einzelfall z. B. aus europa- oder verfassungsrechtlichen Gründen „auf null“ reduziert ist.

Beispiele: Hörgeräte und Brillen, wenn ohne sie Kommunikation und/oder örtliche Orientierung erheblich beeinträchtigt ist, Medikamente bei unerträglichen Schmerzen bei chronischer Erkrankung.

Nothelferanspruch nach den §§ 6a und 6b AsylbLG

Ärztinnen und Ärzte, Krankenhausträger und sonstige Personen oder Stellen, die in Eilfällen die angemessene medizinische Versorgung der Leistungsberechtigten sichergestellt haben, können verlangen, dass die zuständige Behörde ihnen die Aufwendungen in gebotenum Umfang unmittelbar ersetzt. Anders als im Normalfall ist es nicht erforderlich, dass die Leistung vorher beantragt wird.

Der Nothelfer muss die Erstattung innerhalb angemessener Frist bei der Behörde beantragen.

Schweige- und Übermittlungspflichten nach dem Aufenthaltsgesetz

Bei Personen, die sich ohne Aufenthaltstitel oder Duldung im Bundesgebiet aufhalten, bestehen aufenthaltsrechtliche Unterrichtungspflichten **öffentlicher Stellen**, auch der für die Gesundheitsleistungen zuständigen Stellen gegenüber den Ausländerbehörden (§ 87 Absatz 2 AufenthG).

Vor diesem Hintergrund werden insbesondere „**Menschen ohne Papiere**“ häufig davon absehen, Gesundheitsleistungen in Anspruch zu nehmen, insbesondere Ausländer ohne legalen Aufenthaltsstatus, deren Visum abgelaufen ist, die keinen Asylantrag gestellt haben oder deren Asylantrag rechtskräftig abgelehnt ist, sowie Opfer von Menschenhandel.

Unzulässig ist die Übermittlung personenbezogener Daten und sonstiger Angaben nach § 87 AufenthG, wenn **besondere gesetzliche Verwendungsregelungen** entgegenstehen, etwa wenn nach § 203 Absatz 1 Strafgesetzbuches schweigepflichtige Personen – Arzt, Krankenschwester, Sozialarbeiter usw. – in ihrer beruflichen Eigenschaft vom irregulären aufenthaltsrechtlichen Status Kenntnis erlangt haben (§ 88 Absatz 1 AufenthG).

Ein „**verlängerter Geheimnisschutz**“ gilt, wenn öffentliche Stellen (etwa Sozialämter, Gesundheitsbehörden oder öffentliche Krankenhäuser) von personenbezogenen Daten im Hinblick auf die berufliche Tätigkeit, etwa zwecks Kostenabrechnung, Kenntnis erhalten (§ 88 Absatz 2 AufenthG).

Die **Pflicht zur Übermittlung** ist insbesondere in den Fällen der **Notfallversorgung ausgeschlossen**: Der Arzt/das Krankenhaus beantragt die Kostenübernahme nach erfolgter Leistung bei der für Leistungen nach dem AsylbLG zuständigen Behörde. Zwar sind die für die Kostenerstattung erforderlichen personenbezogenen Daten der Behörde mitzuteilen.

Jedoch wird die **Behörde in die ärztliche Schweigepflicht einbezogen**. Sie darf in aller Regel die Ausländerbehörde nicht informieren. Eine Informationspflicht besteht nur zur Abwehr von erheblichen Gefahren für Leib und Leben des Ausländers oder Dritter (Terrorist) sowie bei Drogenkonsum, aber auch nur, wenn der Ausländer zu einer erforderlichen Rehabilitation nicht bereit ist (§ 88 Abs. 2 AufenthG).

Verletzung des Persönlichkeitsrechts durch Bildaufnahmen von Patienten, Klienten, Bewohnern in geschützten Räumen

Das Grundrecht der Unverletzlichkeit der Wohnung aus Art. 13 Abs. 1 Grundgesetz verbürgt dem Einzelnen einen elementaren Lebensraum und das Recht, innere Vorgänge wie Empfindungen und Gefühle sowie Überlegungen, Ansichten und Erlebnisse höchstpersönlicher Art zum Ausdruck zu bringen.⁵

Eingriffe in dieses Recht durch Herstellen bzw. Nutzung von Bildaufnahmen hat der staatliche Gesetzgeber § 201a Abs. 1 Nr. 1 StGB unter Strafe gestellt und den Schutzbereich auf alle Räume erstreckt, die **„gegen Einblick besonders geschützt sind.“** Dazu gehören nicht nur die von einem Heimbewohner benutzten Zimmer und die Gemeinschaftsräume im Heim, sondern auch die **Arbeits-, Betriebs- und Geschäftsräume caritativer Einrichtungen** wie beispielsweise die Räume einer Beratungsstelle.⁶

§ 201a Strafgesetzbuch

(1) Mit Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder mit Geldstrafe wird bestraft, wer

1. von einer anderen Person, die sich in einer Wohnung oder einem gegen Einblick besonders geschützten Raum befindet, unbefugt eine Bildaufnahme herstellt oder überträgt und dadurch den höchstpersönlichen Lebensbereich der abgebildeten Person verletzt, [...]

Verletzungen des Persönlichkeitsrechts durch Anfertigen/Veröffentlichung von Bildaufnahmen der Besucher/Nutzer in geschützten Räumen können ohne deren Einwilligung auch durch überwiegende berechnete Interessen der Einrichtung nicht gerechtfertigt werden (§ 201a Abs. 4 StGB gilt nicht für Fotos in besonders geschützten Räumen).

Verstöße gegen § 201a StGB werden in der Regel zwar nur strafrechtlich verfolgt, wenn die **betreffene Person** einen **Strafantrag** stellt. Jedoch kann ein Strafverfahren auch durchgeführt werden, wenn die **Staatsanwaltschaft** Kenntnis von der Straftat erlangt und wegen des besonderen öffentlichen Interesses an der Strafverfolgung ein **Einschreiten von Amts wegen** für geboten hält (§ 205 Abs. 1 Satz 2 StGB).

Wurden Fotos rechtswidrig angefertigt, kann der Betroffene nach den Vorschriften des BGB u. a. **Herausgabe, Vernichtung, Unterlassung und Ersatz des materiellen und des Nichtvermögensschadens** verlangen.

Strafbar kann die unbefugte Herstellung bzw. Verbreitung von Bildaufnahmen auch in anderen Fällen des § 201a StGB und der § 22, 23 und 33 KUG sein.⁷

⁵ BVerfG, Urteil vom 03.03.2004 - 1 BvR 2378/98, NJW 2004, 999.

⁶ BVerfG, Beschluss vom 24.05.1977 - 2 BvR 988/75, Rn 55.

⁷ Amtsgericht Aachen, Urteil vom 29.10.2015 - 447 DS 249/15.

Persönlichkeitsschutz: Pfleger im Altenheim filmt Bewohner

Mitarbeiter machen sich strafbar, wenn sie den höchstpersönlichen Lebensbereich eines Patienten verletzen (§ 201a Abs. 1 Nr.1 StGB).

❗ **Amtsgericht Köln, Urteil vom 16.10.2018, Kölner Stadt-Anzeiger vom 17.10.2018, Seite 26**

Der angeklagte Krankenpfleger hatte ein 47-Sekunden-Video mit dem Handy aufgenommen, das einen alten Mann in seinem Bett zeigte. Zu hören war eine männliche Stimme, die immer wieder „Hallo“ sagte, worauf der alte Mann immer wieder mit „Hallo“ antwortete. Hörbar war ein kurzes Lachen im Hintergrund.

Der Krankenpfleger gab an, wegen eines geplanten Arbeitsplatzwechsels habe er den dementen Patienten gefilmt, um eine Erinnerung an ihn zu haben, denn er habe diesen Patienten sehr gemocht, drei Jahre täglich gut gepflegt sowie oft gemeinsam mit ihm das Lieblingslied „O Sole mio“ gesungen und auf der Gitarre begleitet.

Zur Anklage kam es, weil seine damalige Freundin, der er das Video gezeigt hatte, ihn anzeigte, nachdem er die Beziehung beendet hatte.

Den Antrag der Verteidigung, das Verfahren gegen eine Auflage einzustellen, lehnten die Staatsanwaltschaft und das Gericht ab.

Der Krankenpfleger wurde wegen „Verletzung des höchstpersönlichen Lebensbereichs durch Bildaufnahmen“ zu einer **Geldstrafe von 2.500 Euro** verurteilt (50 Tagessätze zu 50 Euro).

Der Richter wies in der Begründung des Urteils ausdrücklich darauf hin, dass er dem Angeklagten abnehme, „nicht aus böser Absicht gehandelt zu haben.“ Jedoch sei die Persönlichkeitsverletzung sehr schwerwiegend.

Persönlichkeitsschutz: Fernsehsendung mit Aufnahmen eines Patienten in der Psychiatrie

❗ **Landgericht München, Urteil vom 20.03.2008 - 7 O 12954/05**

Ein Schüler wurde wegen eines akuten Ausbruchs einer schizophrenen Psychose auf eine geschlossene Psychiatrie-Station eingeliefert; dort fanden Aufnahmen für eine Fernsehdokumentation statt. Der Schüler, der nicht einwilligungsfähig war, ließ sich auf dem Flur der Klinik filmen und drängte sich zeitweise aggressiv ins Bild. Später versuchte er die Sendung des Films „Das Wüten des Wahnsinns ...“ zu verhindern. Der Film wurde aber von einem Privatsender gezeigt und u. a. auch von den Klassenkameraden des Schülers gesehen.

Das Landgericht München verurteilte u. a. den ärztlichen Direktor der Psychiatrie wegen grobfahrlässiger Verletzung des Persönlichkeitsrechts zum **Ersatz des Nichtvermögensschadens in Höhe von 30.000 Euro**.

Opferrechte und Opferschutz nach der Straftat

Wer bestohlen, belästigt, bedroht, verletzt, missbraucht oder vergewaltigt wurde, dabei **noch akut gefährdet** ist und Hilfe braucht, kann die Polizei persönlich, schriftlich, per Fax oder Online informieren (siehe Abschnitt 1 „Strafanzeige“).

Besteht **keine akute Gefahrenlage** mehr, sind insbesondere bei Gewalttaten (Vergewaltigung, körperliche Misshandlung, K.O.-Tropfen) die Verletzungen baldmöglichst von einem Arzt zu attestieren.

Opfer von Straftaten sind als **Zeugen zur Mitwirkung am Strafverfahren** verpflichtet und können dadurch psychisch stark belastet werden.

Sie sind nicht verpflichtet, die Straftat anzuzeigen und können deshalb beispielsweise **von einer Strafanzeige absehen**, wenn der Täter der Familie des Opfers angehört und zu befürchten ist, dass ein öffentliches Strafverfahren zur sozialen Ausgrenzung der gesamten Familie führen wird.

Unter www.odabs.org/informationen sind Unterstützungsangebote für Betroffene von Straftaten in der Region zu finden. Durch einen Filter werden auf die konkrete Situation passende Einrichtungen angezeigt.

1. Strafanzeige

Eine Einsatzzentrale der Polizei kann rund um die Uhr telefonisch unter der Notrufnummer 110 erreicht werden. Sie muss eine **Anzeige** aufnehmen, wenn es nach ihrer Einschätzung zu einer strafbaren Handlung gekommen ist.

Gehörlose und Gehörbehinderte haben die Möglichkeit, mit einem Notfall-Fax unter ihrer zuständigen Notfall-Telefax-Rufnummer einen Notruf abzusetzen (www.notfall-telefax112.de/notfall-telefax-verzeichnis.html).

Die Polizei wird die Gefahr prüfen und alle sinnvollen Maßnahmen einleiten, um die Gefährdung zu beseitigen und weitere Straftaten zu verhindern.

2. Polizeiliche Maßnahmen gegen gewalttätige Personen

Die Polizei kann eine **gewalttätige Person festnehmen** oder sie eines **Ortes verweisen**. Findet **Gewalt in Wohnungen** statt, kann sie eine gewaltbereite oder gewalttätige Person aus der Wohnung verweisen und ein Betretungsverbot oder Rückkehrverbot aussprechen.

3. Familiengerichtliche Maßnahmen gegen gewalttätige Personen

Das zuständige Familiengericht/Amtsgericht kann bei akuter Gefährdung durch Sofortentscheidung (Einstweilige Verfügung) dem Gefährder die weitere Kontaktaufnahme verbieten oder andere sichernde Maßnahmen anordnen.

Anträge auf einstweilige Verfügungen können schriftlich oder mündlich bei der Rechtsantragsstelle des Gerichts gestellt werden.

📄 Weitere Erläuterungen finden Sie im Beitrag „Opferrecht“ des Recht-Informationsdienstes auf unserer Homepage

Opfer von Straftaten: Anspruch auf Auskünfte über den Gefangenen

Opfer von Straftaten haben Anspruch auf Auskünfte der Justizvollzugsanstalt über bestimmte personenbezogene Daten des gefangenen Täters:

- Opfern wird auf schriftlichen Antrag Auskunft über die Inhaftierung und deren Beendigung, die Gewährung vollzugsöffnender Maßnahmen, opferbezogene Weisungen und die Unterbringung im offenen Vollzug erteilt, wenn sie ein **berechtigtes Interesse** darlegen und **kein überwiegendes schutzwürdiges Interesse der/des Gefangenen** am Ausschluss der Mitteilung vorliegt.
- Besteht auf Grund einer Flucht einer oder eines Gefangenen eine konkrete Gefahr für Leib oder Leben, ergeht eine Mitteilung nach Absatz 1 **auch ohne Antrag**.
- Opfern und anderen Anspruchsberechtigten können auf schriftlichen Antrag Auskünfte über die Entlassungsadresse oder die Vermögensverhältnisse der Gefangenen erteilt werden, wenn die Erteilung zur Feststellung oder **Durchsetzung von Rechtsansprüchen im Zusammenhang mit der Straftat** erforderlich ist. § 17 Absatz 2 gilt entsprechend.
- Besteht Anlass zu der Besorgnis, dass die Offenlegung von Lebensumständen der Antragstellerinnen und Antragsteller deren **Leib oder Leben gefährdet**, kann die Offenlegung gegenüber den Gefangenen unterbleiben. Die Mitteilung der Anschrift der Antragstellerinnen und Antragsteller an die Gefangenen bedarf der Einwilligung.

Opfer, die sich an die Anstalten wenden, sind in geeigneter Form auf ihre Auskunftsrechte hinzuweisen.

§ 16 Justizvollzugsdatenschutzgesetzes Nordrhein-Westfalen - JVollzDSG NRW

Haftmitteilungen der Justizvollzugsbehörden an caritative Einrichtungen

Caritativen Einrichtungen darf die Vollzugsbehörde auf schriftlichen Antrag mitteilen, **ob und in welcher Anstalt sich eine Person in Haft befindet sowie ob und wann ihre Entlassung voraussichtlich innerhalb eines Jahres bevorsteht**, soweit von der nicht öffentlichen Stelle ein berechtigtes Interesse an dieser Mitteilung glaubhaft dargelegt wird und die Gefangenen kein schutzwürdiges Interesse an dem Ausschluss der Übermittlung haben.

Die Gefangenen werden **vor der Mitteilung gehört**, soweit dadurch nicht die Verfolgung des Interesses des Antragstellers vereitelt oder wesentlich erschwert wird und eine Abwägung ergibt, dass das Interesse des Antragstellers das Interesse der Gefangenen an ihrer vorherigen Anhörung überwiegt. Ist die Anhörung unterblieben, wird der betroffene Gefangene über die Mitteilung der Vollzugsbehörde nachträglich unterrichtet.

§ 17 Justizvollzugsdatenschutzgesetzes Nordrhein-Westfalen - JVollzDSG NRW