

Recht-Informationsdienst

der Zeitschrift Caritas in NRW

Nr. 4/2021

Inhalt

Kurze Mitteilungen

Sozialbestattung und Notbestattung in NRW.....	50
Berufskrankheiten: Hüftgelenksarthrose und Lungenkrebs neu anerkannt.....	50
Pfändungsfreigrenzen: Erhöhung zum 1. Juli 2021.....	50
Gesetz zur Bekämpfung sexualisierter Gewalt gegen Kinder.....	51
Adoptionsvermittlungsgesetz: Neufassung.....	51
Verbraucherverträge: Verbesserter Schutz.....	51

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

Hinweise und Informationsmedien

Beratung von Unionsbürger*innen: Die Freizügigkeitsrechte in familiären Konstellationen.....	52
----------------------------------------------------------------------------------------------	----

Aktuelle Gerichtsentscheidungen und Rechtsvorschriften

Coronavirus: Maskenpflicht am Arbeitsplatz.....	53
Naturkatastrophe: Rechte und Pflichten der Mitarbeiter caritativer Einrichtungen.....	55
Berufskrankheit: Anerkennung wegen Tätigkeit in caritativer Einrichtung.....	57
Familiengerichtliches Verfahren: Pflicht zur persönlichen Anhörung des Kindes in Kindschafts- sachen, Beteiligung eines Verfahrensbeistands/Sachverständigen.....	61
Rechtsprechung zum Flüchtlingsrecht: Existenzminimum, Rücküberstellung, Abschiebung.....	63

Auf unserer Website aktualisiert: „Bestattung, Bestattungsrecht, Bestattungspflicht, Bestattungskosten, Sozialbestattung, Notbestattung“

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

Sozialbestattung und Notbestattung in NRW

Der zur Bestattung eines Angehörigen gesetzlich Verpflichtete kann beim zuständigen Sozialamt die Übernahme der erforderlichen Bestattungskosten beantragen, wenn ihm die Tragung der Bestattungskosten unzumutbar ist (**Sozialbestattung** nach § 74 SGB XII).¹ Unzumutbar ist die Tragung nicht nur für Bezieher von Hilfe zum Lebensunterhalt, sondern für alle Menschen, deren Einkommen und Vermögen die gesetzlichen Grenzen nicht überschreitet. Die Einkommensgrenze liegt z. Z. für eine/n Alleinstehende/n bei ca. netto 1.400 Euro monatlich und für ein Ehepaar bei netto ca. 1.800 bis 1.900 Euro, der Vermögensfreibetrag bei 5.000 Euro.

Das Ordnungsamt kann die **öffentlich-rechtliche (Not-)Bestattung** anordnen, wenn ihm bis zum Ablauf der Bestattungs-/Beisetzungsfrist keine bestattungspflichtigen Angehörigen bekannt werden bzw. diese keine Bestattung vornehmen. Ermittelt es später Erben bzw. zur Bestattung verpflichtete Angehörige, haben diese die Kosten der Notbestattung zu tragen, soweit der Nachlass und/oder Zahlungen aus Anlass des Todes nicht ausreichen. Das Ordnungsamt hat nach der Rechtsprechung des Oberverwaltungsgerichts nicht zu prüfen, ob eine unbillige Härte im Sinne des Verwaltungsrechts vorliegt (§ 24 Abs. 2 VO VwVG NRW).

Der Notbestattungspflichtige kann aber beim Sozialamt die Übernahme der Kosten der Notbestattung beantragen. Wird seinem Antrag entsprochen, sind die Kosten der Notbestattung gedeckt.

i Siehe den Beitrag „Bestattung, Bestattungsrecht, Bestattungspflicht, Bestattungskosten, Sozialbestattung, Notbestattung“ auf unserer Website mit weiteren Erläuterungen.

Berufskrankheiten: Hüftgelenksarthrose und Lungenkrebs neu anerkannt

Seit dem 01.08.2021 sind zwei weitere Krankheiten in die Berufskrankheitenliste der Anlage 1 zur Berufskrankheiten-Verordnung aufgenommen: Hüftgelenksarthrose durch Heben und Tragen schwerer Lasten sowie Lungenkrebs durch Passivrauchen.

Bereits vor der Aufnahme in die Berufskrankheitenliste konnten beide Erkrankungen nach § 9 Abs. 2 Sozialgesetzbuch VI als sogenannte „Wie-Berufskrankheit“ entschädigt werden.

Pfändungsfreigrenzen: Erhöhung zum 1. Juli 2021

Seit 1. Juli 2021 bis zum 30. Juni 2022 gelten für Arbeitseinkommen und zahlreiche Sozialleistungen höhere Pfändungsfreigrenzen. Der monatlich unpfändbare Grundbetrag für einen Schuldner wurde auf 1.252,64 Euro erhöht.

Die Pfändungsfreigrenze ist auch von Dienstgebern zu beachten, wenn sie z. B. Erstattungsansprüche gegen den Mitarbeiter haben und auf dessen Arbeitsentgelt zugreifen (§ 394 Satz 1 BGB).

i Pfändungsfreigrenzenbekanntmachung und Tabellen in BGBl 2021, Seite 1099

¹ Oberverwaltungsgericht NRW, Urteil vom 22.07.2015 - 19 A 2438/13, Rn 68ff.

Gesetz zur Bekämpfung sexualisierter Gewalt gegen Kinder

Das Gesetz zur Bekämpfung sexualisierter Gewalt gegen Kinder enthält nicht nur neue Straftatbestände und Regelungen über höhere Strafen für Kinderpornografie und die Erweiterung von Ermittlungsbefugnissen.

Auch der allgemeine Schutz von Kindern und Jugendlichen wird durch weitere Regelungen gestärkt, die u. a. eine bessere Qualifikation von Familienrichtern, Jugendrichtern und Verfahrensbeiständen sicherstellen sollen.

🏠 Ausführliche Erläuterungen enthält die Begründung des Regierungsentwurfs:
<https://dserver.bundestag.de/btd/19/279/1927928.pdf>

Adoptionsvermittlungsgesetz: Neufassung

Das Adoptionsvermittlungsgesetz ist durch das seit dem 1. April 2021 geltende Adoptionshilfegesetz u. a. wie folgt geändert bzw. ergänzt worden:

- Vor einer Stiefkindadoption müssen die Eltern sich von einer Adoptionsvermittlungsstelle beraten lassen.
- Nicht zur Beratung verpflichtet sind lesbische Paare in einer verfestigten Lebensgemeinschaft, wenn die Partnerin der Geburtsmutter das Kind im Rahmen einer Stiefkindadoption adoptiert.
- Die Herkunftseltern haben Anspruch auf regelmäßige allgemeine Informationen über das Kind (§ 8b).
- Adoptionen von Kindern in und aus dem Ausland sind untersagt, wenn die Adoption ohne Vermittlung bzw. Begleitung durch eine Adoptionsvermittlungsstelle durchgeführt werden soll (§§ 2a und 2b).
- Die Ersatzmuttervermittlung und das Suchen oder Anbieten von Ersatzmüttern sind untersagt (§§ 13c und 13d).

🏠 <https://bit.ly/2WoCpQC>

Verbraucherverträge: Verbesserter Schutz

Der Schutz von Verbrauchern bei Haustürgeschäften, Kaffeefahrten sowie telefonischen und Online-Verträgen wird verbessert:

Wird ein Vertrag im Rahmen eines **unerbetenen Besuchs in der Wohnung** eines Verbrauchers geschlossen (Haustürgeschäft), darf dieser erst am folgenden Tag zur Zahlung aufgefordert werden, wenn der Rechnungsbetrag 50 Euro übersteigt (Nummer 32 des Anhangs zum UWG).

Der Vertrieb von **Versicherungen, Bausparverträgen, Medizinprodukten und Nahrungsergänzungsmitteln** auf Kaffeefahrten wird verboten (§ 56a Absatz 6 GewO). Der Bußgeldrahmen für Verstöße von Veranstaltern von Kaffeefahrten wird von bis zu 1.000 Euro auf bis zu 10.000 Euro erhöht (§ 145 Absatz 4 GewO).

Influencerinnen und Influencer in sozialen Medien müssen ihre Postings als Werbung kennzeichnen, wenn sie ein Entgelt oder eine ähnliche Gegenleistung von dem Hersteller/Vertreiber des empfohlenen Produkts erhalten (§ 5a Absatz 4 Satz 2 UWG).

Das **Gesetz für faire Verbraucherverträge** ändert Vorschriften des BGB, um Verbraucher besser vor Benachteiligungen in telefonisch abgeschlossenen Verträgen über Strom- oder Energielieferungen, Streaming- oder anderen Online-Diensten sowie überlangen Vertragslaufzeiten und Kündigungsfristen zu schützen (In Kraft für neue Verträge teilweise ab 01.10.2021 bzw. 01.07.2022).

🏠 www.verbraucherzentrale.de/wissen/vertraege-reklamation/kundenrechte

Neue Rechts- und Verwaltungsvorschriften

Gesetz für faire Verbraucherverträge	2021, 3433
Neufassung des Adoptionsvermittlungsgesetzes	2021, 2010
Telekommunikation-Telemedien-Datenschutz-Gesetz (TTDSG).....	2021, 1982
Telekommunikationsgesetz.....	2021, 1858
Gesetz zur Bekämpfung sexualisierter Gewalt gegen Kinder	2021, 1810

Hinweise und Informationsmedien

Der Paritätische Gesamtverband (Hrsg.)

Beratung von Unionsbürger*innen: Die Freizügigkeitsrechte in familiären Konstellationen

1. Auflage, Juli 2021, 16 Seiten

Die Arbeitshilfe informiert gut verständlich über die Freizügigkeitsrecht der Staatsangehörigen der Mitgliedsstaaten der Europäischen Union (Unionsbürger), das abgeleitete Freizügigkeitsrecht von Familienangehörigen und die Aufrechterhaltung des Aufenthaltsrecht der Familienangehörigen bei Scheidung, Tod oder Wegzug des Unionsbürgers aus dem Bundesgebiet. Darüber hinaus geht sie auf im Gesetz nicht behandelte Spezialfälle ein beispielsweise auf das Aufenthaltsrecht nicht verheirateter Eltern mit gemeinsamen Kindern und das eigenständige europarechtliche Aufenthaltsrecht minderjähriger Kinder von Unionsbürgern sowie ihrer Eltern, die die elterliche Sorge tatsächlich ausüben, wenn die Kinder sich in einer Ausbildung befinden (Grundschule bis Berufsausbildung bzw. Studium).

🏠 <https://bit.ly/3zxOhhX>

Coronavirus: Maskenpflicht am Arbeitsplatz

Arbeitgeber sind nicht nur coronabedingt, sondern allgemein verpflichtet, Mitarbeiter nach § 618 BGB und Patienten, Klienten, Bewohner, Besucher, Kunden usw. aufgrund der mit ihnen abgeschlossenen Verträge bzw. einschlägigen Rechtsvorschriften vor Gefahren für Leib und Leben zu schützen.

Deshalb sind sie grundsätzlich berechtigt und verpflichtet, von allen Mitarbeitern das Tragen einer vorgeschriebenen/ausreichenden Mund-Nase-Bedeckung während der Arbeitszeit zu verlangen. Das gilt insbesondere, wenn der Mitarbeiter Tätigkeiten mit unmittelbarem Personenkontakt durchzuführen hat, arbeitsbedingt die Abstandsregel nicht eingehalten werden kann oder technische Maßnahmen wie Abtrennungen zwischen den Arbeitsplätzen oder geeignete organisatorische Maßnahmen nicht umsetzbar sind (Abschnitt 4.1 Abs. 3 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel).

1. Allgemeine Ausnahmen von der Maskentragpflicht

Von der Pflicht, während der Arbeit eine Maske zu tragen, sind ausgenommen

- Mitarbeiter von Sicherheitsbehörden, Feuerwehr, Rettungsdiensten und Katastrophenschutz in Einsatzsituationen,
- Mitarbeiter in Einrichtungen, die für Kunden- oder Besucherverkehr geöffnet sind, wenn das Tragen der Maske durch gleich wirksame Schutzmaßnahmen (Abtrennung durch Glas, Plexiglas oder ähnliches) ersetzt wird,
- Mitarbeiter, die aus medizinischen Gründen keine Maske tragen können und auf Verlangen des Arbeitgebers das Vorliegen medizinischer Gründe durch ein ärztliches Zeugnis nachweisen (§ 5 Abs. 6 Coronaschutzverordnung - CoronaSchVO NRW in der jeweils geltenden Fassung).

2. Psychische und körperliche Belastungen durch das Tragen der Maske

Das Tragen der Maske kann **körperliche Belastungen** auslösen: Es führt generell zu einem höheren Atemwiderstand und einer höheren Wärmebelastung. Je nach Art der Tätigkeit, der Umgebungsbedingungen, der Dauer des Tragens der Maske, der Möglichkeiten von Unterbrechungen sowie bei Vorliegen von Vorerkrankungen bzw. gesundheitlicher Besonderheiten (z. B. Schwangerschaft, Behinderung) kann eine **leichte, mittlere oder schwere körperliche Belastung** bestehen (Abschnitt 4.2.13 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel).

Zusätzlich kann eine **psychische Belastung** bei langandauernder hoher Arbeitsintensität in systemrelevanten Branchen sowie Kontaktbeschränkungen infolge sozialer Isolation im Homeoffice entstehen (Abschnitt 4.2.12 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel). Sie kann durch coronabedingte Veränderungen der Arbeitsorganisation, der Arbeitsplatz- und Arbeitszeitgestaltung sowie der Art und Weise der Kommunikation und Kooperation noch verstärkt werden.

3. Problem und Konfliktlösung bei Ablehnung der Maske

Lehnt ein Mitarbeiter das Tragen einer Maske ab, hat der Arbeitgeber sich im Eigeninteresse und aufgrund seiner Fürsorgepflicht u. a.

- die Gefährdungsbeurteilung zu überprüfen und zu aktualisieren,
- zum Erhalt des Arbeitsplatzes den Arbeits- und Gesundheitsschutz zu optimieren,
- den individuellen Schutzbedarf in die arbeitsmedizinische Vorsorge einzubeziehen (Abschnitt 5.4 SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel).

Im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge können sich Beschäftigte zu ihren individuellen Gefährdungen arbeitsmedizinisch beraten lassen. Sind individuelle Schutzmaßnahmen erforderlich, teilt die Ärztin bzw. der Arzt dies dem Arbeitgeber mit, ohne dass Diagnosen oder Befunde erwähnt werden. Wird ein Tätigkeitswechsel empfohlen, bedarf diese Mitteilung der Einwilligung durch die Beschäftigte bzw. den Beschäftigten.

4. Befreiung von der Maskenpflicht: Vorlage eines ärztlichen Attests

Der Mitarbeiter wird von der Maskenpflicht befreit, wenn er dem Arbeitgeber ein entsprechendes ärztliches Attest vorlegt. Überwiegend wird dazu von Arbeitsgerichten die Auffassung vertreten, das ärztliche Attest sei nur verbindlich, wenn es eine **kurze und plakative Beschreibung** enthält, mit welchen gesundheitlichen Folgen der Betroffene zu rechnen hätte, wenn er eine Mund-Nasen-Bedeckung tragen würde.²

Hat der Dienstgeber **begründete Zweifel an der Richtigkeit des Attests**, beispielsweise weil der Mitarbeiter bisher nie Herz- oder Lungenprobleme, asthmatische oder andere Atemwegsbeschwerden hatte, kann er den Mitarbeiter auffordern, sich vom **Betriebsarzt oder einem anderen Arzt** seines Vertrauens auf seine Einsatzfähigkeit untersuchen zu lassen (§ 8 AT-AVR).

Lehnt der Mitarbeiter eine derartige Untersuchung ab, kann der Dienstgeber, wenn es ihm nicht möglich und zumutbar ist, den Mitarbeiter **anderweitig zu beschäftigen**, das Dienstverhältnis eventuell **fristlos kündigen**. Der Dienstgeber ist nicht verpflichtet, eine andere Beschäftigung anzubieten, wenn dadurch **vergleichbare Mitarbeiter** im Vergleich mit dem Maskenverweigerer einer höheren Gefährdung ausgesetzt werden.³

Wird bei der ärztlichen Untersuchung die **Richtigkeit des Erstattests bestätigt**, ist der Dienstgeber verpflichtet, im Rahmen des Zumutbaren den Mitarbeiter gesundheitsverträglich zu beschäftigen. In diesem Falle ist eine unterschiedliche Behandlung wegen der erhöhten Gefährdung des Mitarbeiters gerechtfertigt.

² Oberverwaltungsgerichts Berlin-Brandenburg, Urteil vom 19.01.2021 - 11-S 4/21, Rn 17; Arbeitsgericht Siegburg, Urteil vom 16.12.2020 - 4 GA 18/20, Rn 38; Arbeitsgericht Cottbus, Urteil vom 17.06.2021 - 11 Ca 10390.

³ Arbeitsgericht Köln, Urteil vom 17.06.2021 - 12 Ca 450/21, Rn 32.

Naturkatastrophe: Rechte und Pflichten der Mitarbeiter caritativer Einrichtungen

1. Können sich Mitarbeiter von der Arbeit freistellen lassen, wenn infolge eines Naturereignisses ihre Wohnung beschädigt oder sie sich wegen Verlust der Wohnung eine neue Wohnung suchen und neu einrichten müssen?

Mitarbeiter sind **gesetzlich zur Arbeitsleistung nicht verpflichtet**, wenn und solange ihnen die Arbeitsleistung auch unter Berücksichtigung des Leistungsinteresses des Dienstgebers nicht zugemutet werden kann (§ 275 Abs. 3 BGB). Dabei haben familiäre Interessen grundsätzlich Vorrang vor den Interessen des Dienstgebers. Der Anspruch ist zeitlich nicht begrenzt und besteht so lange wie der persönliche Einsatz des Mitarbeiters für die Belange der Familie erforderlich ist.

Nur in Ausnahmefällen müssen familiäre Interessen hinter dienstlichen zurückstehen, beispielsweise wenn und solange die Arbeitsleistung des Mitarbeiters unbedingt erforderlich ist, um Menschenleben zu retten bzw. schwer Verletzte zu behandeln oder unaufschiebbar wichtige allgemeine Interessen wahrzunehmen.

Bei Freistellung aus persönlichen familiären Gründen besteht **Anspruch auf Fortzahlung der Dienstbezüge für einen Tag**, wenn der Mitarbeiter **an einen anderen Ort umzieht (§ 10 Abs. 2 Buchst. a) AT-AVR**.

Der Dienstgeber kann im **Katastrophenfall** dem Mitarbeiter Dienstbefreiung unter **Fortzahlung der Bezüge bis zu drei Tagen** gewähren. Insoweit steht dem Dienstgeber zwar ein Ermessensspielraum zu. Dieser schrumpft aber auf null und wandelt sich zu einem Rechtsanspruch des Mitarbeiters, wenn der Dienstgeber keine Ersatzkraft einsetzt und durch den Ausfall des Mitarbeiters auch keinen sonstigen Vermögensschaden erleidet (§ 10 Abs. 4 AT-AVR).

2. Haben Mitarbeiter Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn sie wegen Unwetter, Sturm-/Wasserschäden, Straßensperren usw. nicht oder nur verspätet den Arbeitsplatz erreichen können?

Nein: Der Dienstgeber ist nicht verpflichtet, das Wetterrisiko zu tragen.

3. Sind Mitarbeiter verpflichtet, zur Vermeidung von Schäden durch ungewöhnliches Unwetter und bei Aufräumarbeiten zu arbeiten und dem Dienstgeber zu helfen, indem sie Arbeiten ausführen, zu denen sie normalerweise nach dem Dienstvertrag nicht verpflichtet sind?

Ja: Auch der Chefarzt und die Küchenhilfe müssen, soweit gesundheitlich zumutbar, beispielsweise Sandsäcke aufschichten, Patienten, Mobiliar, Arbeitsmittel, technische Geräte usw. aus der Gefahrenzone wegtransportieren und nach Schadenseintritt beim Aufräumen und Wiedereinrichten des Arbeitsplatzes mitarbeiten. Sie sind zwar nicht verpflichtet, Trümmer zu beseitigen, unbrauchbare Gegenstände zu entsorgen und beim Wiederaufbau des Arbeitsplatzes/der Einrichtung mitzuarbeiten, können sich aber dazu bereit erklären.

4. Haben Mitarbeiter Anspruch auf Entgelt, wenn sie wegen der Unwetterschäden nicht arbeiten können?

Ja: Das Betriebsrisiko trägt der Dienstgeber. Wenn und so weit in der Einrichtung wegen bzw. infolge des Unwetters nicht gearbeitet wird, hat er das Arbeitsentgelt weiterzuzahlen (§ 326 Abs. 2/§ 615 Satz 3 BGB).

Für arbeitslosenversicherte Mitarbeiter kann er Kurzarbeitergeld beantragen und dadurch seine finanzielle Belastung weitgehend ausgleichen. Nicht arbeitslosenversicherte, z. B. geringfügig beschäftigte Mitarbeiter behalten ihren gesetzlichen Anspruch auf Arbeitsentgelt. Eine Kürzung ist nur zulässig durch Vereinbarung einer schriftlichen Änderung des Dienstvertrags, die dem Mitarbeiter mindestens einen Betrag in Höhe des Kurzarbeitergeldes sichert.

5. Dürfen oder müssen Mitarbeiter ins Homeoffice wechseln, wenn ihr Arbeitsplatz vom Unwetter zerstört wurde?

Im Einvernehmen mit dem Dienstgeber ist ein Umzug ins Homeoffice unproblematisch, wenn alle für das Homeoffice geltenden arbeits-, lohnsteuer- und sozialversicherungsrechtlich erforderlichen Anforderungen erfüllt werden können und eine entsprechende Änderungsvereinbarung zum Dienstvertrag abgeschlossen wird.

Ob Mitarbeiter in einer durch Unwetter verursachten Notsituation verpflichtet werden können, ins Homeoffice zu ziehen, ist ungeklärt. Ein Ablehnungsrecht des Mitarbeiters besteht jedenfalls dann, wenn ein konzentriertes Arbeiten in seiner Wohnung nicht möglich bzw. den anderen Familienmitgliedern nicht zumutbar wäre.

6. Darf der Dienstgeber im Unwetter-Notfall Mitarbeiter während des Urlaubes anrufen bzw. aus dem Urlaub zurückrufen?

Grundsätzlich darf der Dienstgeber die Erholung des Mitarbeiters während des Urlaubs nicht durch Telefonanrufe, E-Mails usw. stören. Jedoch war bisher schon anerkannt, dass der Mitarbeiter **einfache Fragen des Dienstgebers** während des Urlaubs beantworten muss, wenn sonst unverhältnismäßiger Schaden droht, beispielsweise die Frage nach einem Passwort für den Zugriff auf dringend zu bearbeitende Daten.

Auch ein Rückruf aus dem Urlaub kann ausnahmsweise zulässig sein, wenn infolge einer Naturkatastrophe die Rückkehr des Mitarbeiters unvorhersehbar und zwingend notwendig ist. In diesem Fall hat der Dienstgeber sämtliche Kosten zu tragen, die dem Mitarbeiter entstehen (z. B. Stornokosten, Rückholkosten, nutzlos aufgewandte Reisekosten für alle Familienmitglieder). Außerdem bleibt der Urlaubsanspruch des Mitarbeiters zumindest auf den infolge des Abbruchs nicht genutzten Teil des genehmigten Urlaubes bestehen.

Berufskrankheit: Anerkennung wegen Tätigkeit in caritativen Einrichtungen

Arbeitnehmer, die an einer Berufskrankheit erkranken, haben Anspruch auf die Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung: Diese gehen über die Leistungen der Krankenkassen und sonstiger Sozialleistungsträger hinaus.

Das Recht der gesetzlichen Unfallversicherung ist im Siebten Buch Sozialgesetzbuch - SGB VII zusammengefasst. Träger der gesetzlichen Unfallversicherung für nichtstaatliche Gesundheits- und Sozialeinrichtungen ist die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW).

1. Anerkennung als Berufskrankheit

Als Berufskrankheiten werden grundsätzlich nur Erkrankungen anerkannt, die in die Berufskrankheiten-Liste aufgenommen sind (Anlage 1 zur Berufskrankheiten-Verordnung).

Erkrankungen, die bei Erwerbstätigen und Nichterwerbstätigen verbreitet sind, wie beispielsweise Muskel-, Skelett- oder Herz-Kreislaufkrankungen, werden in der Regel nicht anerkannt, auch wenn eine berufliche Verursachung wahrscheinlich ist.

Eine Aufnahme in die Liste erfolgt nur, wenn Arbeitnehmer bestimmter Berufsgruppen nach den Erkenntnissen der Medizin durch ihre Arbeit **in erheblich höherem Grad** als die übrige Bevölkerung besonderen Belastungen und Gefährdungen ausgesetzt sind.

Zusätzlich muss im Einzelfall die Krankheit wesentlich durch die **schädigende Einwirkung bei der Arbeit** verursacht sein.

Beispiel: Ein Kettenraucher, der an Lungenkrebs erkrankt, wird die Anerkennung als Berufskrankheit kaum erreichen können.

Bei Erkrankungen von Arbeitnehmern in besonderen Gefährdungsbereichen wird allerdings vermutet, dass es sich um eine Berufskrankheit handelt, wenn Anhaltspunkte für eine Verursachung außerhalb der unfallversicherten Tätigkeit nicht festgestellt werden.

Beispiel: Mitarbeiter im Gesundheitsdienst bzw. in sozialen Einrichtungen, die einer besonderen Infektionsgefahr ausgesetzt und an COVID-19 erkranken, müssen nicht nachweisen, wie und wo sie sich während ihrer dienstlichen Tätigkeit infiziert haben.

2. Infektionskrankheiten der Mitarbeiter im Gesundheitsdienst und in sozialen Einrichtungen

Im Merkblatt 3101 zur Berufskrankheiten-Verordnung werden die von Mensch zu Mensch **übertragbaren Krankheiten** der Mitarbeiter genannt, die als Berufskrankheiten anerkannt werden, wenn der Mitarbeiter im Gesundheitsdienst, in sozialen Einrichtungen beruflich oder ehrenamtlich bzw. kurzfristig mit Wartungs-, Instandhaltungs- oder Entsorgungsarbeiten beschäftigt und einer Infektionsgefahr besonders ausgesetzt war.

 <https://bit.ly/2WvgtDu>

3. Bandscheibenbedingte Erkrankungen der Lendenwirbelsäule

In den Merkblättern 2108 und 21010 der Anlage zur Berufskrankheiten-Verordnung wird näher beschrieben, dass u. a. bei Beschäftigten in der Kranken-, Alten- und Behindertenpflege bandscheibenbedingte Erkrankungen der Lendenwirbelsäule als Berufskrankheit anerkannt werden können, wenn

- langjähriges, in der Regel mindestens zehnjähriges Heben oder Tragen schwerer Lasten, wodurch die Mega-Newton-Stunden Lebensdosis (MNH) überschritten wird,

(Das Bundessozialgericht geht bei Männern von einem MNh-Wert von 12,5 MNh und bei Frauen von 8,5 MnH aus)

 oder
- ein besonderes Gefährdungspotenzial durch hohe Belastungsspitzen oder
- langjährige Tätigkeiten in extremer Rumpfbeugehaltung

für die Entstehung, die Verschlimmerung oder das Wiederaufleben der Krankheit ursächlich waren oder sein können.

📌 **Bundessozialgericht, Urteile vom 23.04.2015 – B 2 U 10/14 und vom 06.09.2018 – B 2 U 10/17R**

4. Hüftgelenksarthrose

Die Hüftgelenksarthrose hat die Berufskrankheiten-Nummer 2116. Sie kann als Berufskrankheit anerkannt werden, wenn

- die erkrankte Person während ihres Arbeitslebens mindestens zehnmal pro Tag Lasten mit einem Gewicht von mindestens 20 Kilogramm = 200 kg gehoben oder getragen hat,
- das Gesamtgewicht der im Arbeitsleben bewegten Last mindestens 9.500 Tonnen beträgt,

***Beispiel:** Eine Krankenschwester mit dreißigjähriger Berufstätigkeit an 6.000 Arbeitstagen müsste nachweisen, dass sie in jeder Schicht durchschnittlich 23 Patienten mit einem Durchschnittsgewicht von 70 Kilogramm gehoben oder getragen hat.*
- das Krankheitsbild die medizinische Diagnose „Koxarthrose“ erfüllt.

Dazu müssen **chronische Hüftgelenksbeschwerden** in Form von Schmerzen in Ruhe und nachts, andauernde Morgensteifigkeit länger als 30 und kürzer als 60 Minuten und/oder eine schmerzhafte Innenrotation vorliegen.

Darüber hinaus muss ein **röntgenologischer Nachweis** von Femoralen und/oder acetabulären Osteophyten, entsprechend Grad 2 nach Kellgren und Lawrence oder Gelenkspaltverschmälerung (superior, axial und/oder medial) entsprechend Grad 3 nach Kellgren und Lawrence sowie **mindestens eine Funktionsstörung** vorliegen. Dafür infrage kommen Einschränkungen der Hüftgelenksbeweglichkeit, insbesondere der Innenrotation, aber auch der Außenrotation, der Abduktion, der Adduktion sowie der Flexion oder der Extension, ein hinkendes Gangbild, eine reduzierte Gehstrecke, Krepitation bei der Gelenkbewegung, Kapselschwellung oder Hüftgelenkserguss.

Die **Diagnose** erfolgt entsprechend der Leitlinie Koxarthrose der Deutschen Gesellschaft für Orthopädie und Orthopädische Chirurgie anhand der Anamnese sowie des klinischen und radiologischen Befunds.

🏠 <https://dserver.bundestag.de/brd/2021/0388-21.pdf>, Seite 7f.

5. Lungenkrebs durch Passivrauchen

Lungenkrebs durch Passivrauchen hat die Berufskrankheiten-Nummer 4116. Als Berufskrankheit wird Lungenkrebs bei Mitarbeitern caritativer Einrichtungen nur ausnahmsweise anerkannt, wenn der Mitarbeiter

- am Arbeitsplatz mindestens 40 Jahre einer Passivrauchexposition von mindestens 50 in der Raumluft ausgesetzt war.

Die berufliche Mindestexpositionsdauer von 40 Jahren kann unterschritten werden, wenn die berufliche Passivrauchexposition entsprechend höher ist und das Produkt zwischen Expositionsdauer und berechneter Nikotinkonzentration 2000 Milligramm Nikotin/Kubikmeter x Jahre) erreicht.

- selbst nie oder maximal bis zu 400 Zigarettenäquivalente aktiv geraucht hat.
Zigarren werden 4, Zigarillos 2 und 1 Gramm Tabak einer Zigarette gleichgestellt.
- das Krankheitsbild die Diagnose „Lungenkrebs“ erfüllt. Die Diagnosesicherung erfolgt neben bildgebenden Verfahren in der Regel im Rahmen einer Bronchoskopie und einer histologischen Untersuchung des gewonnenen Lungengewebes.

🏠 <https://dserver.bundestag.de/brd/2021/0388-21.pdf>, Seite 8f.

6. Keine Anerkennung von posttraumatischen Belastungsstörungen als Berufskrankheit

Nach der Rechtsprechung der Sozialgerichte ist die Feststellung einer nicht in die Berufskrankheiten-Liste aufgenommenen Krankheit als „Wie-Berufskrankheit“ nach § 9 Abs. 2 SGB VII von folgenden Voraussetzungen abhängig:

- Eine bestimmte Personengruppe muss bei ihrer Arbeit in erheblich höherem Maße als die übrige Bevölkerung besonderen Einwirkungen ausgesetzt sein. Diese besonderen Einwirkungen müssen nach neuen Erkenntnissen der Wissenschaft generell geeignet sein, Krankheiten solcher Art hervorzurufen.
- Die medizinischen Erkenntnisse dürfen aber bei der letzten Ergänzung der Berufskrankheiten-Liste noch nicht im ausreichenden Maß vorgelegen haben oder ungeprüft sein.

Diese Voraussetzungen sind nach der Auffassung des Landessozialgerichts Darmstadt nicht erfüllt von einem Straßenwart, der als **Ersthelfer** in dreißigjähriger Tätigkeit am Unfallort zur Aufnahme von Verkehrsunfällen mit zahlreiche Verletzten und Verkehrstoten bis zur Beendigung des Einsatzes von Polizei, Feuerwehr und Notarzt verbleiben musste und nach ärztlichem Gutachten an einer Posttraumatischen Belastungsstörung (PTBS) litt.

Zwar seien Straßenwärter als Ersthelfer besonderen Einwirkungen durch die Konfrontation mit traumatischen Erlebnissen anderer Personen (Tod oder schweren Verletzungen) in einem erheblich höheren Grade als die übrige Bevölkerung ausgesetzt. Es lägen jedoch keine gesicherten wissenschaftlichen Erkenntnisse dafür vor, dass „(allein) die wiederholte Konfrontation der Ersthelfer mit traumatischen Ereignissen anderer Personen generell geeignet sei, eine PTBS zu verursachen.“

📌 Landessozialgericht Hessen, Urteil vom 13.08.2019 – L 3 145/14

Auch die Klage eines Pastoralreferenten auf Feststellung einer "Wie-Berufskrankheit" infolge Mobbing blieb beim Sozialgericht Augsburg und beim Landessozialgericht Bayern erfolglos. Er hatte u. a. behauptet, im sozial-karitativen und besonders kirchlichen Bereich bestehe ein erhöhtes und spezifisches Mobbingrisiko. Durch die erheblich eingeschränkten Mitarbeitervertretungsrechte sei der Betroffene kaum in der Lage sich gegen diese Übergriffe am Arbeitsplatz so zur Wehr zu setzen, wie es außerkirchlich Beschäftigten vom Gesetzgeber ermöglicht werde.

Das Sozialgericht wies darauf hin, dass nach derzeitigem medizinisch-wissenschaftlichen Kenntnisstand sowie der Rechtsprechung zu einschlägigen Sachverhalten das Anerkennen einer psychischen Erkrankung durch Mobbing aktuell nicht möglich ist. Zur Begründung verwies es auf die Stellungnahme des BMAS vom 29.03.2017. Danach sind derzeit keine bestimmten Personengruppen bekannt, bei denen sich das Risiko einer posttraumatischen Belastungsstörung (PTBS) dauerhaft manifestiert.

📌 Landessozialgericht Bayern, Urteil vom 12.05.2021 – L 3 U 11/20

Sehen Sie auch Beiträge zur "Unfallversicherung" auf unserer Website.

Familiengerichtliches Verfahren: Pflicht zur persönlichen Anhörung des Kindes in Kindschaftssachen, Beteiligung eines Verfahrensbeistands/Sachverständigen

Das Familiengericht hat in Kindschaftssachen, in denen es z. B. um das Sorgerecht, das Besuchsrecht oder die Entziehung der elterlichen Sorge geht, das Kind persönlich anzuhören und sich einen persönlichen Eindruck von dem Kind zu verschaffen (§ 159 FamG). Von der persönlichen Anhörung und der Verschaffung eines persönlichen Eindrucks kann das Gericht nur absehen, wenn

- ein schwerwiegender Grund dafür vorliegt.

***Beispiel:** Wegen akuter Gefährdung des Kindes ist eine sofortige Fremdunterbringung erforderlich. Die Anhörung ist in diesem Fall unverzüglich nachzuholen.*

- das Kind offensichtlich nicht in der Lage ist, seine Neigungen und seinen Willen kundzutun (wird bis zum dritten Lebensjahr des Kindes vermutet).

Jedoch muss sich das Gericht in Verfahren wegen Gefährdung des Kindeswohls in jedem Fall einen persönlichen Eindruck vom Kind verschaffen.

- die Neigungen, Bindungen und der Wille des Kindes für die Entscheidung nicht von Bedeutung sind und eine persönliche Anhörung auch nicht aus anderen Gründen angezeigt ist oder
- das Verfahren ausschließlich das Vermögen des Kindes betrifft und eine persönliche Anhörung nach der Art der Angelegenheit nicht angezeigt ist.

Das Kind soll über den Gegenstand, Ablauf und möglichen Ausgang des Verfahrens in einer **geeigneten und seinem Alter entsprechenden Weise informiert** werden, soweit nicht Nachteile für seine Entwicklung, Erziehung oder Gesundheit zu befürchten sind. Ihm ist Gelegenheit zur Äußerung zu geben.

Hat das Gericht dem Kind nach § 158 FamFG einen **Verfahrensbeistand** bestellt, soll die persönliche Anhörung und die Verschaffung eines persönlichen Eindrucks in dessen Anwesenheit stattfinden. Im Übrigen steht die Gestaltung der persönlichen Anhörung im Ermessen des Gerichts.

Das Gericht kann Sachverständige nicht nur zur Begutachtung, sondern auch als Berater und Unterstützer heranziehen, beispielsweise wenn ein Sachverständiger aufgrund seiner vorherigen Begutachtung "schon Zugang zu dem Kind hat oder weil bei einem „verschlossenen“ Kind der psychologisch gebildete Sachverständige das Gericht dabei unterstützen kann, dass sich das Kind öffnet."

🏠 Begründung der Bundesregierung in:

<https://dserver.bundestag.de/btd/19/237/1923707.pdf>, Seite 52 bis 58

Familiengerichtliches Verfahren: Verfahrensbeistand

Das Familiengericht hat dem minderjährigen Kind in Kindschaftssachen, die seine Person betreffen, einen **fachlich und persönlich geeigneten Verfahrensbeistand** zu bestellen, soweit dies zur Wahrnehmung der Interessen des Kindes erforderlich ist (§ 158 FamFG).

Pflicht zur Bestellung eines Verfahrensbeistands

Die Bestellung ist **stets erforderlich**, wenn eine der folgenden Entscheidungen in Betracht kommt:

- die teilweise oder vollständige Entziehung der **Personensorge** (§§ 1666 und 1666a BGB),
- der Ausschluss des **Umgangsrechts** (§ 1684 BGB) oder
- eine **Verbleibensanordnung** (§ 1632 Absatz 4 oder § 1682 BGB).

Die Bestellung ist **in der Regel erforderlich**, wenn

- das **Interesse des Kindes** zu dem seiner gesetzlichen Vertreter in erheblichem Gegensatz steht,
- eine **Trennung des Kindes** von der Person erfolgen soll, in deren Obhut es sich befindet,
- das Verfahren die **Herausgabe des Kindes** zum Gegenstand hat oder
- eine wesentliche Beschränkung des Umgangsrechts in Betracht kommt.

Fachliche und persönliche Eignung

Der **Nachweis der fachlichen Eignung** kann insbesondere über eine sozialpädagogische, pädagogische, juristische oder psychologische Berufsqualifikation sowie eine für die Tätigkeit als Verfahrensbeistand spezifische Zusatzqualifikation und regelmäßige Fortbildung erbracht werden. (§ 158a FamFG: gilt ab 01.01.2022).

Die **persönliche Eignung kann** durch Vorlage eines erweiterten Führungszeugnisses nachgewiesen werden.

Aufgaben des Verfahrensbeistands

Der Verfahrensbeistand hat das **Interesse des Kindes festzustellen** und im gerichtlichen Verfahren zur Geltung zu bringen. Er soll zu diesem Zweck auch eine **schriftliche Stellungnahme** erstatten. Der Verfahrensbeistand hat das Kind über Gegenstand, Ablauf und möglichen Ausgang des Verfahrens **in geeigneter Weise zu informieren**. Endet das Verfahren durch **Endentscheidung**, soll der Verfahrensbeistand den gerichtlichen Beschluss **mit dem Kind erörtern**.

Soweit erforderlich kann das Gericht dem Verfahrensbeistand die Aufgabe übertragen, **Gespräche mit den Eltern und weiteren Bezugspersonen** des Kindes zu führen sowie am Zustandekommen einer **einvernehmlichen Regelung über den Verfahrensgegenstand** mitzuwirken. Das Gericht hat Art und Umfang der Beauftragung konkret festzulegen und die Beauftragung zu begründen (§ 158b FamFG).

Rechtsprechung zum Flüchtlingsrecht: Existenzminimum, Rücküberstellung, Abschiebung

Grundrecht auf Gewährleistung eines menschenwürdigen Existenzminimums

Auch ein asylrechtlich unzulässiges Verhalten rechtfertigt nicht die Einschränkung der Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz.

📌 Landessozialgericht NRW, Beschluss vom 27.03.2020 – L 20 AY 20/20 B ER

Der Beschluss betrifft Flüchtlinge, die in die Bundesrepublik eingereist waren, nachdem ihnen in Griechenland, Italien, Spanien oder einem anderen Land der EU bereits internationaler Schutz gewährt worden ist.

Solange der Aufenthalt in der BRD von der Ausländerbehörde - beispielsweise durch Aussetzung der Vollziehung der Abschiebungsandrohung - hingenommen wird, hat ein Flüchtling Anspruch auf ungekürzte Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz.

Keine Rücküberstellung von Geflüchteten nach Italien wegen Gefahr extremer materieller Not

Asylanträge eines in einem anderen Land der EU anerkannten Schutzberechtigten bzw. eines Asylsuchenden, der bereits in einem anderen Land der EU einen Asylantrag gestellt hatte, dürfen in der Bundesrepublik nicht als unzulässig abgelehnt werden, wenn die ernsthafte Gefahr besteht, dass sie im Fall ihrer Rücküberstellung ihre elementarsten Bedürfnisse für einen längeren Zeitraum nicht befriedigen können.

📌 Oberverwaltungsgericht NRW, Urteil vom 20.07.2021 – 11 A 1674/20 A

Die Asylanträge eines in Italien anerkannten Schutzberechtigten aus Somalia und eines Asylsuchenden aus Mali, der zuvor in Italien einen Asylantrag gestellt hatte, wurden vom Gericht zugelassen, weil im Falle ihrer Rücküberstellung nach Italien die ernsthafte Gefahr einer unmenschlichen und erniedrigenden Behandlung drohe. Es bestehe die Gefahr, dass die beiden Kläger in Italien in extreme materielle Not gelangen, weil sie dort für einen längeren Zeitraum weder einen Anspruch auf eine Unterkunft/Wohnung noch Aussicht auf eine Arbeit haben, die ihnen ermöglicht, ihren Unterhalt zu bestreiten.

Keine Abschiebung an einen verfolgungssicheren Ort bei fehlender Existenzsicherung

Die Abschiebung eines abgelehnten erwerbsfähigen Asylbewerbers an einen verfolgungssicheren Ort ist ausgeschlossen, wenn er voraussichtlich dort durch eigene, notfalls auch wenig attraktive und seiner Vorbildung nicht entsprechende Arbeit oder durch Zuwendungen von dritter Seite das zu seinem Lebensunterhalt unbedingt Notwendige nicht erlangen kann.

📌 Oberverwaltungsgericht NRW, Beschluss vom 30.06.2021 – 1 A 1623/20 A

Zu den zumutbaren Arbeiten gehören auch Tätigkeiten, für die es keine Nachfrage auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gibt, die nicht überkommenen Berufsbildern entsprechen und die nur zeitweise ausgeübt werden können, auch soweit diese Arbeiten als Tätigkeiten im Bereich einer „Schatten- oder Nischenwirtschaft“ bezeichnet werden.

Der Verweis auf eine kriminelle Arbeit hingegen wäre nicht zumutbar, also etwa eine Arbeit für eine kriminelle Organisation, die in der fortgesetzten Begehung von oder der Teilnahme an Verbrechen besteht. Deshalb kann eine Tätigkeit für eine terroristische Vereinigung nicht als potentielle Erwerbsmöglichkeit zur Sicherung des Existenzminimums angesehen werden.

Keine Rückkehrentscheidungen gegen unbegleitete minderjährige Geflüchtete wegen ungewisser Existenzsicherung

Aus dem Kindeswohlprinzip ergibt sich, dass die Abschiebung eines Minderjährigen unzulässig ist, wenn unsicher ist, ob er von einem Familienmitglied oder einer geeigneten Einrichtung aufgenommen wird.

📌 Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 14.01.2021 – C-441/19

Im Juni 2017 stellte ein unbegleiteter, aus Guinea stammender Minderjähriger in den Niederlanden einen Antrag auf eine befristete Aufenthaltserlaubnis als Asylbewerber. Ein Jahr später wurde der Antrag des damals 16-Jährigen abgelehnt. Hiergegen hat der geflüchtete Minderjährige Klage eingelegt und vorgetragen, dass er den Aufenthaltsort seiner Eltern nicht kenne, sie nicht wiedererkennen würde und auch keine anderen Familienangehörigen habe.

Das Gericht hat die Frage, ob hier zwischen über und unter 15-Jährigen unterschieden werden dürfe, dem Europäischen Gerichtshof (EuGH) vorgelegt.

Der EuGH hat entschieden, dass Mitgliedstaaten bei Erlass von Rückkehrentscheidungen, die unbegleitete minderjährige Geflüchtete betreffen, in allen Stadien des Verfahrens zwingend das Kindeswohl zu berücksichtigen haben:

1. Stets ist eine umfassende und eingehende Beurteilung der Situation des betreffenden Minderjährigen erforderlich. Deshalb muss sich die zuständige Behörde bereits vor Erlass einer Rückkehrentscheidung des Minderjährigen vergewissern, dass dieser einem Mitglied seiner Familie, einem offiziellen Vormund oder einer geeigneten Aufnahmeeinrichtung übergeben wird.
2. Das Alter des Minderjährigen stellt zwar im Rahmen der Prüfung einen von mehreren Gesichtspunkten dar, die Durchführung einer Überprüfung einer geeigneten Aufnahmemöglichkeit als solche hat jedoch stets unabhängig vom Alter zu erfolgen.