

Recht-Informationsdienst

der Zeitschrift Caritas in NRW

Nr. 3/2022

Inhalt

Kurze Mitteilungen

Kirchliches Arbeitsrecht: Persönliche Lebensführung	34
Schweigepflicht der Ärzte: Befugnis zum interkollegialen Informationsaustausch bei Kindeswohlgefährdung.....	34
COVID-19-Einmalzahlung von 150 Euro: Anspruch der Bewohner von Pflegeheimen mit SGB XII-Bezug	34
COVID-19: Pflicht zum Nachweis einer Schutzimpfung verfassungsgemäß.....	35
COVID 19: Häufigste anerkannte Berufskrankheit im Jahr 2021.....	35

Neue Rechts- und Verwaltungsvorschriften	35
-------------------------------------------------------	----

Hinweise und Informationsmedien

Ukraine-Flüchtlingshilfe.....	36
-------------------------------	----

Aktuelle Gerichtsentscheidungen und Rechtsvorschriften

Kriegsflüchtlinge aus der Ukraine: Allgemeine Rechtsfragen.....	37
Landeskinderschutzgesetz NRW 2022.....	39
Schweigepflicht gegenüber Eltern in der pädagogischen Arbeit mit Kindern.....	41
Häusliche Pflege: Vergütung der tatsächlichen Arbeitszeit bis 24 Stunden.....	43
SGB II: Rechtsprechung zur Sicherung des Lebensunterhalts.....	45
Befristung von Arbeitsverhältnissen ohne Sachgrund im kirchlichen Dienst	47

Auf der Website sind u. a. folgende Beiträge aktualisiert:

„Kosten der Unterkunft: SGB II und SGB XII“, „Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz“, „Bestattungspflicht und Bestattungskostenpflicht“ und „Sterbegelder und andere Leistungen im Todesfall“

Impressum

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

Verantwortlicher Redakteur: Heinz-Gert Papenheim

Herausgeber: Caritasverband für das Bistum Essen e. V.

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

Kirchliches Arbeitsrecht: Persönliche Lebensführung

Die Arbeitsrechtliche Kommission hat mit Beschluss vom 31.03.2022 die AVR-Regelung aufgehoben, die alle katholischen Mitarbeiter zur persönlichen Lebensführung nach der Glaubens- und Sittenlehre und den übrigen Normen der katholischen Kirche verpflichtete (§ 4 Abs. 3 AT-AVR). Diese Regelung entsprach der seit 1993 gelten Fassung der „Grundordnung für den kirchlichen Dienst“, die schon 2015 grundlegend geändert wurde.

Die neue Fassung der AVR-Regelung verweist zwar derzeit auf die seit 2015 geltende Regelung der Grundordnung.

📌 Sehen Sie hierzu den Beitrag „Kirchliches Arbeitsrecht: Änderung der Loyalitätsanforderungen, Zugangsrecht der Gewerkschaften zu kirchlichen Einrichtungen“ auf unserer Website.

Jedoch werden auch die im Jahre 2015 schon erheblich eingeschränkten Anforderungen an die persönliche Lebensführung inzwischen von den meisten caritativen Einrichtungen und Diözesen nicht mehr gestellt. Deshalb wird eine Neufassung der Grundordnung für die zweite Jahreshälfte 2022 erwartet. Die meisten Diözesen kündigen bei Verstößen gegen die 2015 bestimmten Anforderungen bereits nicht mehr.

🏠 <https://bit.ly/3KK3NvO>

Schweigepflicht der Ärzte: Befugnis zum interkollegialen Informationsaustausch bei Kindeswohlgefährdung

Der Landtag NRW hat am 23. Februar 2022 das Gesetz über den interkollegialen Ärzteaustausch bei Kindeswohlgefährdung beschlossen und § 32 des Heilberufegesetzes geändert:

Ärztinnen und Ärzte sind nun zum Informationsaustausch mit Ärztinnen und Ärzten befugt, wenn sich in Ausübung ihres Berufes der Verdacht ergibt, dass Minderjährige von physischer, psychischer oder sexualisierter Gewalt oder Vernachlässigung betroffen sind. Sie sind in diesem Fall nicht mehr aufgrund ihrer Schweigepflicht nach § 203 StGB verpflichtet, im Einzelfall abzuwägen, ob der Verdacht „dringend“ oder „schwerwiegend“ ist bzw. die Einwilligung der Eltern oder Kinder einzuholen, die sich ihnen anvertraut haben.

COVID-19-Einmalzahlung von 150 Euro: Anspruch der Bewohner von Pflegeheimen mit SGB XII-Bezug

Das Sozialgericht Freiburg hat am 22.03.2022 entschieden, dass auch die Bewohner/innen von Pflegeheimen und anderen vollstationären Einrichtungen Anspruch auf die im Mai 2021 fällige Einmalzahlung von 150 Euro aus Anlass der COVID-19-Pandemie haben, die für den Monat Mai keine laufende Hilfe zum Lebensunterhalt erhalten, denen aber der Barbetrag gewährt wird (§ 144 SGB XII). Berufung ist zugelassen.

Anspruchsberechtigte Bewohner/innen, die die Einmalzahlung nicht erhalten haben, können deren Zahlung verlangen.

1 Sozialgericht Freiburg, Urteil vom 22.03.2022 – 9 So 2322/21

COVID-19: Pflicht zum Nachweis einer Schutzimpfung verfassungsgemäß

Das Bundesverfassungsgericht hat festgestellt, dass die Pflicht, der im Gesundheits- und Pflegebereich Beschäftigten zum Nachweis einer COVID-19-Schutzimpfung verfassungsgemäß ist.

Zwar sei mit der Impfung ein intensiver Eingriff in das Grundrecht auf körperliche Unversehrtheit verbunden. Auch die Berufsfreiheit sei betroffen. Jedoch habe der Schutz vulnerabler Personen Vorrang, weil für diese Menschen aufgrund ihres Gesundheitszustandes und/oder ihres Alters ein erhöhtes Risiko für eine Infektion und einen schweren oder sogar tödlichen Krankheitsverlauf bestehe. Ausgenommen von der Nachweispflicht sind nur Personen mit einer medizinischen Kontraindikation.


1 Bundesverfassungsgericht, Beschluss vom 27.04.2022 – 1 BvR 2649/21

COVID-19: Häufigste anerkannte Berufskrankheit im Jahr 2021

Im Jahr 2021 gingen mehr als 150.000 Verdachtsanzeigen auf eine COVID-19-Berufskrankheit bei den Berufsgenossenschaften und Unfallkassen ein. In mehr als 100.000 Fällen wurde eine Berufskrankheit anerkannt.

Die überwiegende Mehrheit von Erkrankungen an COVID-19 verlief ohne bleibende Beeinträchtigungen. Deshalb wurden in verhältnismäßig wenigen, nämlich 5.290 Fällen, Renten bewilligt.

Von den nicht nur kurzzeitig erkrankten Mitarbeitern starben 2.172, d. h. jeder fünfzigste.

 www.dguv.de/de/mediencenter/pm/pressearchiv/2022/quartal_2/details_2_483474.jsp

Neue Rechts- und Verwaltungsvorschriften

Bundesgesetzblatt I (BGBl. I)

(www.gesetze-im-internet.de)

Heizkostenzuschussgesetz2022, 698

Gesetz- und Verordnungsblatt NRW (GV.NRW)

(www.recht.nrw.de)

Gesetz zur Umsetzung der Akademisierung des Hebammenberufs.....2022, 159

Gesetz über die Errichtung der „Stiftung Opferschutz NRW“2022, 249

Gesetz über den interkollegialen Arzteaustausch bei Kindeswohlgefährdung2022, 411

Landeskinderschutzgesetz NRW und Änderung des Kinderbildungsgesetzes2022, 509

Ministerialblatt NRW (MBI.NRW)

(www.recht.nrw.de)

Richtlinien zur Gewährung von Zuwendungen zur Förderung einer Qualifizierung in Kindertageseinrichtungen zur staatlich geprüften Kinderpflegerin oder zum staatlich geprüften Kinderpfleger2022, 89

Hinweise und Informationsmedien

Allgemeine Informationen für Ukraine-Flüchtlinge

Fragen und Antworten für Geflüchtete aus der Ukraine zu Arbeit und Sozialleistungen beantwortet die Bundesregierung in deutscher und ukrainischer Sprache:

🏠 www.bmas.de/DE/Europa-und-die-Welt/Europa/Ukraine/FAQ-DE/faq-art-de.html

🏠 www.germany4ukraine.de/hilfeportal-de/basisinformationen

Die Landesregierung bietet nrw-bezogene Informationen u. a. zum Thema „Schule“ für geflüchtete Frauen und für ehrenamtliche Helfer:

🏠 www.land.nrw/ukraine

Das Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen bietet weitere Informationen zum Themenkomplex „Ukraine“:

🏠 www.mkffi.nrw/ukraine

Aktuelles zur Versorgung von Kindern und Jugendlichen aus der Ukraine

Das LVR-Landesjugendamt Rheinland bündelt wichtige Informationen rund um die Versorgung und Betreuung minderjähriger Flüchtlinge aus der Ukraine und nennt Ansprechpersonen zu einzelnen Aufgabenfeldern.

🏠 <https://bit.ly/3vPuYAZ>

Handreichung: Teilhabeleistungen (Eingliederungshilfe), Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe und Leistungen zur Pflege für Personen aus der Ukraine

Die Diakonie Deutschland informiert zu Teilhabeleistungen (Eingliederungshilfe für Menschen mit Behinderungen), Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe und Leistungen zur Pflege für Personen, die aus der Ukraine geflüchtet sind.

📄 <https://bit.ly/3yjCO7O>

🏠 <https://bit.ly/3P6g80z>

Kriegsflüchtlinge aus der Ukraine: Allgemeine Rechtsfragen

Kriegsflüchtlinge aus der Ukraine erhalten ohne Asylverfahren eine **Aufenthaltserlaubnis** zum vorübergehenden Schutz nach § 24 Aufenthaltsgesetz. Die Aufenthaltserlaubnis wird vorerst auf **zwei Jahre befristet**.

Als Kriegsflüchtlinge steht ihnen ein **unbeschränktes Recht auf Arbeit** zu.

Anspruch auf Sozialhilfe und medizinische Versorgung besteht nach dem Asylbewerberleistungsgesetz (§ 1 Abs. 1 Nr. 3a AsylbLG).

1. Schutzberechtigte Kriegsflüchtlinge

Der befristete Schutz gilt für folgende Personen:

- ukrainische Staatsangehörige, die vor dem 24. Februar 2022 ihren Aufenthalt in der Ukraine hatten und deren Familienangehörige,
- Staatenlose und Staatsangehörige anderer Drittländer als der Ukraine, die vor dem 24. Februar 2022 in der Ukraine internationalen Schutz oder einen gleichwertigen nationalen Schutz genossen haben und deren Familienangehörige,
- wenn diese, seitdem die Spannungen mit Russland zunahmen, vor oder nach dem 24. Februar 2022 aus der Ukraine geflohen sind oder die sich (z. B. im Urlaub oder zur Arbeit) im Gebiet der EU befunden haben und die infolge des bewaffneten Konflikts nicht in die Ukraine zurückkehren können.

1.1 Familienangehörige

Als Familienangehörige gelten Ehegatten, nichtverheiratete in dauerhafter Beziehung lebende, minderjährige Kinder und enge Verwandte, die bereits in der Ukraine innerhalb des Familienverbands lebten und vollständig oder größtenteils von einer dieser Personen finanziell abhängig waren.

1.2 Staatenlose und Staatsangehörige von Drittländern

Schutzberechtigt sind auch Staatenlose und Staatsangehörige von Drittländern, die nachweisen, dass sie sich vor dem 24. Februar 2022 auf der Grundlage eines nach ukrainischem Recht erteilten gültigen unbefristeten Aufenthaltstitels rechtmäßig in der Ukraine aufgehalten haben, und die nicht in der Lage sind, sicher und dauerhaft in ihr Herkunftsland oder ihre Herkunftsregion zurückzukehren.

2. Antrag und Registrierung

Schutzberechtigte sind verpflichtet, bei der Ausländerbehörde eine Aufenthaltserlaubnis nach § 24 Aufenthaltsgesetz zu beantragen. Kann die Erteilung der Erlaubnis nicht unmittelbar erfolgen, hat die Behörde in jedem Fall eine **Fiktionsbescheinigung** mit dem Hinweis „Erwerbstätigkeit erlaubt“ auszustellen (§ 81 Abs. 3, 5 und 5a Aufenthaltsg). Außerdem können die Ausländerbehörden bis zum 31.08.2022 zum Nachweis der Aufenthaltsberechtigung eine **Klebeetikette** in den Pass kleben.

3. Wohnsitzauflage

Für die Zuweisung des Wohnsitzes an einem bestimmten Ort ist in NRW die Bezirksregierung Arnsberg zuständig (§ 24 Abs.5 AufenthG). Der Flüchtling kann bei begründetem Anlass eine Änderung beantragen (§ 12a AufenthG).

4. Anspruch auf Grundsicherungsleistungen, Ausbildungsförderung und Zugang zum Arbeitsmarkt

Seit dem 1. Juni 2022 haben hilfebedürftige geflüchtete Menschen aus der Ukraine Anspruch auf **Grundsicherungsleistungen nach dem SGB II oder SGB XII**. Voraussetzung ist, dass sie einen Aufenthaltstitel zum vorübergehenden Schutz beantragt haben, im Ausländerzentralregister erfasst wurden und die sonstigen Voraussetzungen für Grundsicherungsleistungen erfüllen.

📌 Sehen Sie hierzu den Beitrag „SGB II und SGB XII: Regel- und unabweisbare Bedarfe“ im Recht-Informationsdienst 1/2022 und auf unserer Website.

Die aus der Ukraine geflüchteten Menschen werden damit den im Asylverfahren anerkannt Schutzberechtigten leistungsrechtlich gleichgestellt: Sie haben **Zugang zum Arbeitsmarkt**. Wohnsitzauflagen können insbesondere in Fällen der Aufnahme einer Beschäftigung, beim Besuch von Integrationskursen und von Weiterbildungsmaßnahmen eingeschränkt werden.

Falls sie in Deutschland eine nach dem Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) förderungsfähige Ausbildung absolvieren, können sie auch **Leistungen nach dem BAföG** erhalten.

📌 Sofortzuschlags- und Einmalzahlungsgesetz vom 12. Mai 2022

Landeskinderschutzgesetz NRW 2022

Die öffentlich bekannt gewordenen Kindesmissbrauchskomplexe in Lügde, Münster und Bergisch Gladbach haben in der Gesellschaft zu einer Diskussion über die Situation des Kinderschutzes in Nordrhein-Westfalen geführt.

Das hat den Landtag bewogen, am 6. April 2022 einstimmig das Landeskinderschutzgesetz zu beschließen, das die staatliche Aufgabe und Rolle im Kinderschutz präzisieren und qualitativ stärken soll. Bis einschließlich 2024 sollen vom Land rund 224 Millionen Euro in die Umsetzung des Gesetzes investiert werden.

Das Gesetz sieht **einheitliche fachliche Mindeststandards** für alle Jugendämter bei Kindeswohlgefährdungen vor. In allen Jugendamtsbezirken sollen künftig **interdisziplinäre Netzwerke** zum Kinderschutz aufgebaut werden. In Betreuungseinrichtungen und Angeboten der Kinder- und Jugendhilfe werden **Leitlinien für Kinderschutzkonzepte** etabliert:

- **Kinder und Jugendliche** werden in ihrer Eigenschaft als **Träger eigener Rechte** gestärkt und müssen als Experten in eigener Sache maßgeblich beteiligt werden, wenn es um die Gestaltung ihrer Lebenswelten, ihren Schutz, Unterstützung und Hilfe geht (§§ 1-3).
- Das **Jugendamt ist die zentrale Stelle** für die Aufgabenwahrnehmung bei Kindeswohlgefährdungen (§§ 4-8). Es soll die fachlichen Standards für den Prozess der Gefährdungseinschätzung weiterentwickeln, anwenden, regelmäßig überprüfen und dabei als Mindeststandard die fachlichen Empfehlungen „Empfehlung Schutzauftrag, Gelingensfaktoren bei der Wahrnehmung des Schutzauftrags gemäß § 8a SGB VIII. Empfehlungen für die Jugendämter“ der nach § 85 Absatz 2 SGB VIII zuständigen Behörde in ihrer im Dezember 2020 veröffentlichten, beziehungsweise weiterentwickelten Fassung berücksichtigen.
- Außerdem haben die Jugendämter insbesondere die Beachtung folgender **Verfahrensstandards** sicherzustellen:
 - a) die **geeignete fachliche Qualifikation** der Fachkräfte im Jugendamt,
 - b) das Zusammenwirken mehrerer Fachkräfte im Wege eines Mehraugenprinzips und
 - c) die **schriftliche oder elektronische Dokumentation** des zum jeweiligen Zeitpunkt festgestellten Gefährdungsrisikos für das betroffene Kind oder die betroffene jugendliche Person und der diese Risikobewertung tragenden tatsächlichen Umstände.
- Die Jugendämter bilden **Netzwerke zur interdisziplinären Zusammenarbeit** im Jugendamtsbezirk oder in interkommunaler Zusammenarbeit mehrerer benachbarter Gemeinden oder innerhalb eines Kreises (§ 9). Das Netzwerk Kinderschutz soll die Rahmenbedingungen für eine effektive und schnelle Zusammenarbeit bei möglicher Kindeswohlgefährdung durch strukturelle Vernetzung, Absprachen zum Verfahren bei Kindeswohlgefährdung und anonymisierte Fallkonferenzen sicherstellen. Jedes Netzwerk richtet eine Koordinierungsstelle ein.

➤ In das Netzwerk Kinderschutz sollen **Vertretungen insbesondere folgender Einrichtungen oder Berufsgruppen** einbezogen werden:

1. das Jugendamt, insbesondere der Allgemeine Soziale Dienst,
2. **freie Träger, mit denen Vereinbarungen gemäß § 8a Abs.4 SGB VIII bestehen,**
3. insoweit erfahrene Fachkräfte,
4. Geheimnisträger gemäß § 4 Absatz 1 des Gesetzes zur Kooperation und Information im Kinderschutz,
5. Schulen,
6. Gesundheitsämter,
7. Polizei- und Ordnungsbehörden,
8. Familiengerichte,
9. Staatsanwaltschaften,
10. Verfahrensbeistände,
11. Träger der Eingliederungshilfe für Minderjährige nach dem SGB IX,
12. Netzwerke Frühe Hilfen sowie weitere Einrichtungen/Berufsgruppen.

Für diese Einrichtungen organisiert das Netzwerk Kinderschutz mit Unterstützung seiner Koordinierungsstelle Kinderschutz bedarfsgerecht, mindestens jedoch dreimal jährlich, interdisziplinäre Qualifizierungsangebote zur Wahrnehmung des Schutzauftrags bei Kindeswohlgefährdung.

➤ Das **Kinderschutzkonzept** für Einrichtungen und Angebote der Kinder- und Jugendhilfe hat Maßnahmen zum Schutz von Kindern und Jugendlichen vor körperlicher, psychischer und sexualisierter Gewalt, Machtmissbrauch in der Einrichtung oder dem Angebot sowie Maßnahmen zum Schutz von Kindern und Jugendlichen bei gewichtigen Anhaltspunkten für eine Kindeswohlgefährdung zu umfassen. Es ist angepasst auf die Einrichtung oder das Angebot zu entwickeln. Kinder und Jugendliche sind an der Entwicklung des Kinderschutzkonzeptes entsprechend ihrem Alter und ihrer Reife zu beteiligen (§ 11).

➤ Die oberste Landesjugendbehörde trifft mit den kommunalen Spitzenverbänden, den **Spitzenverbänden der Freien Wohlfahrtspflege, den Kirchen** und den Verbänden der Träger unter Beteiligung der Landesjugendämter Vereinbarungen über die Qualitätssicherung und -entwicklung für Kinderschutzkonzepte.

➤ **GV. NRW. 2022, 503**

Schweigepflicht gegenüber Eltern in der pädagogischen Arbeit mit Kindern

Eltern haben im Rahmen ihrer Elternverantwortung (Art. 6 GG) grundsätzlich das Recht, Ergebnisse der Beratung ihres Kindes zu erfahren. Andererseits hat jeder junge Mensch ein Recht auf Förderung seiner Entwicklung und auf Erziehung zu einer selbstbestimmten, eigenverantwortlichen und gemeinschaftsfähigen Persönlichkeit (Art. 1 und 2 GG).

Vorrang des Erziehungsrechts des jungen Menschen

In § 8 Abs. 3 SGB VIII hat der Gesetzgeber dem jungen Menschen den Vorrang vor dem Informationsanspruch der Eltern für den Fall bestimmt, dass die Einbeziehung der Eltern eine Förderung gefährden bzw. ausschließen würde. Daraus ergibt sich für Fachkräfte in der Jugendhilfe ein Schweigerecht und eine Schweigepflicht über die Inanspruchnahme und die Inhalte der Beratung junger Menschen.

Der Anspruch auf Vertrauensschutz ist nicht auf Fälle beschränkt, in denen der Minderjährige ausdrücklich um ein Beratungsgespräch bittet. Er besteht beispielsweise auch, wenn ein Kind im Kinderheim der Erzieherin Erlebnisse, Wahrnehmungen, Sympathie und Antipathiegefühle mitteilt und die Gefahr besteht, dass eine Information der Eltern darüber sich nachteilig auf die Erziehung oder Entwicklung des Kindes auswirken könnte.

Beispiel: Ein zehnjähriges Kind teilt der Erzieherin im Rahmen einer Anhörung mit, es leide darunter, dass sein Vater seine Mutter ständig misshandelt.

Beteiligung gemäß dem individuellen Entwicklungsstand

Die gelegentlich vertretene Meinung, bei Kindern unter 14 Jahren bestehe keine Schweigepflicht der Fachkraft gegenüber Eltern, ist gesetzwidrig; denn der Anspruch auf Beratung ohne Kenntnis des Personensorgeberechtigten ist in § 8 Abs. 3 SGB VIII nicht auf Jugendliche (14 bis 18 Jahre alt) beschränkt, sondern ausdrücklich auch Kindern (bis zu 14 Jahren) zuerkannt.

Allerdings haben Fachkräfte Kinder und Jugendliche nur gemäß dem **individuellen Entwicklungsstand** zu beteiligen, wenn es um deren Erziehung und Entwicklung geht. Eine Beteiligungspflicht besteht deshalb nicht, soweit und solange der Minderjährige nicht beratungsfähig, d. h. nicht in der Lage ist, Problemsituationen darzustellen, ihre Bedeutung zu erkennen und Ratschläge umzusetzen (Einsichtsfähigkeit).

Für den Bereich der Erziehungsberatung wird angenommen, dass bei **Jugendlichen** Einsichtsfähigkeit in der Regel anzunehmen ist, während bei einem **Kind** die Fachkraft im Einzelfall abzuschätzen hat, ob die Tragweite einer Handlung/Maßnahme/Entscheidung überblickt wird.

Geht es nicht um Erziehung/Entwicklung, sondern beispielsweise um schwerwiegende medizinische Eingriffe, komplexe technische oder finanzielle Probleme, ist auch bei Jugendlichen eine Abschätzung im Einzelfall vorzunehmen.

Bedeutung des Schweigerechts und der Schweigepflicht für den Erfolg der Beratung

Liegt keine akute Selbst- oder Fremdgefährdung des Kindes/Jugendlichen vor, die ein Handeln der Eltern erfordert, ist bei Beginn und im Verlauf einer Beratung jeweils zu prüfen, ob die Einbeziehung und Information der Eltern die Kooperationsbereitschaft des Minderjährigen einschränken oder ausschließen könnte.

In allen Fällen, in denen Kenntnisse, Erfahrungen, Gefühle des Kindes/Jugendlichen für die Einschätzung seines Beratungs- und Hilfebedarfs von Bedeutung sein könnten, sollte zu Kontaktbeginn klargestellt werden, dass die Eltern ohne seine Einwilligung und ohne sein Wissen **nie** und nur ausnahmsweise **im akuten Notfall** ohne seine Einwilligung informiert werden.

Mit dem Kind/Jugendlichen gemeinsam ist deshalb die jeweils erwartbare Reaktion der Eltern zu erörtern; denn der junge Mensch, der befürchtet, dass eine vollständige Problemdarstellung unerwünschte Reaktionen bei den Eltern auslösen kann, wird alle riskanten Informationen zurückhalten. Kann er aber darauf vertrauen, dass die Fachkraft ohne sein Wissen und ohne seine Einwilligung die Eltern nicht informiert, wird seine Bereitschaft zur vorbehaltlosen Information über alle bedeutsamen Umstände, seine Situation und seine Probleme entscheidend gefördert werden. Deshalb kann die Information des jungen Menschen über das Schweigerecht und die Schweigepflicht der Fachkraft, die für die weitere pädagogische Arbeit und wirksame Hilfe erforderliche Vertrauensgrundlage schaffen.¹

Anpassung und Weiterentwicklung fachlicher Konzepte

Soweit bisher nicht geschehen, sind in fachlichen Konzepten zur Beratung von Kindern und Jugendlichen die Kriterien und Vorgehensweisen aufzunehmen, ob, wann und wie die Eltern informiert oder einbezogen werden sollen und dürfen.

Eine Verarbeitung personenbezogener Daten, beispielsweise durch schriftliche Aufzeichnung oder Speicherung, ist nur mit Einwilligung des jungen Menschen zulässig. In eine Familienakte/-datei dürfen Daten nicht aufgenommen und verarbeitet werden, die von dem Kind/Jugendlichen der Fachkraft persönlich anvertraut worden sind.

Die Verletzung der Schweigepflicht kann zum Ersatz des materiellen und immateriellen Schadens verpflichten und nach § 203 Strafgesetzbuch strafbar sein.

¹ Vertrauensschutz im Kinderschutz - Ein Leitfaden für Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe zur Beantwortung datenschutzrechtlicher Fragen bei (Verdacht auf) Kindeswohlgefährdung, Stand 15.02.2022, Seite 80.

Häusliche Pflege: Vergütung der tatsächlichen Arbeitszeit bis 24 Stunden

Ist mit einer Arbeitnehmerin in einer häuslichen „24-Stunden-Pflege“ im Arbeitsvertrag eine Arbeitszeit von wöchentlich 30 Std. vereinbart, kann ihr der Anspruch auf Vergütung für eine Arbeitszeit von 7 x 24 Stunden zustehen, wenn sie sich auf Weisung des Pflegebedürftigen ununterbrochen beschäftigt wird bzw. sich in seiner Nähe aufhalten muss, um bei Bedarf sofort die benötigte Hilfe zu leisten.

1 Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24.06.2021 – 5 AZR 505/20

Die Klägerin, eine bulgarische Staatsangehörige, wurde auf Vermittlung einer deutschen Agentur, die mit dem Angebot „24 Stunden Pflege zu Hause“ wirbt, von ihrem in Bulgarien ansässigen Arbeitgeber nach Deutschland entsandt, um eine hilfsbedürftige 96-jährige Dame zu betreuen.

In dem Arbeitsvertrag der Klägerin war eine Arbeitszeit von 30 Stunden wöchentlich vereinbart. In dem Betreuungsvertrag mit der zu versorgenden Dame waren eine umfassende Betreuung mit Körperpflege, Hilfe beim Essen, Führung des Haushalts und Gesellschaft leisten sowie ein Betreuungsentgelt für 30 Stunden wöchentlich vereinbart. Die Klägerin war gehalten, in der Wohnung der zu betreuenden Dame zu wohnen und zu übernachten. Sie erhielt eine Vergütung von ca. 1.500 Euro brutto, gleich ca. 950 Euro netto.

Die Klägerin wandte sich an ein Beratungszentrum für Migration und gute Arbeit und erhob dann Klage. Sie forderte Vergütung in Höhe des damaligen gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 Euro für 24 Stunden täglich für sieben Monate mit der Begründung, sie sei in dieser Zeit von 6.00 Uhr morgens bis etwa 22.00/23.00 Uhr im Einsatz gewesen und habe sich auch nachts bereithalten müssen, falls sie benötigt wurde.

Die Arbeitgeberin, beraten von der „Deutschen Seniorenbetreuung“ hat die behaupteten Arbeitszeiten bestritten und sich auf die arbeitsvertraglich vereinbarte Arbeitszeit berufen.

Das Landesarbeitsgericht hatte eine tägliche Arbeitszeit von 21 Stunden anerkannt und die Beklagte zur Zahlung von ca. 38.400 Euro für sieben Monate Pfl egetätigkeit im Jahr 2015 verurteilt. Das Bundesarbeitsgericht hat das Urteil des Landesarbeitsgerichts aufgehoben und entschieden:

1. Machen ausländische Arbeitnehmerinnen Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz geltend, sind dafür die deutschen Gerichte international zuständig. Das gilt auch, wenn sie von einem ausländischen Unternehmen in das Bundesgebiet entsandt sind. Auf die Dauer der Entsendung kommt es nicht an.
2. Nach deutschem Mindestlohnrecht schuldet der Arbeitgeber den gesetzlichen Mindestlohn für jede tatsächlich geleistete Arbeitsstunde. Der Mindestlohn ist für alle Stunden, während derer der Arbeitnehmer die arbeitsvertraglich geschuldete Arbeit erbringt, zu zahlen.
3. Mit dem Mindestlohn zu vergütende Arbeit ist nicht nur die Vollarbeit, sondern auch die Bereitschaft.
4. Der Arbeitgeber, der eine Rund-um-Betreuung vereinbart, aber eine dafür nicht ausreichende Arbeitszeit ansetzt, muss die tatsächlich geleisteten Stunden vergüten. Das gilt auch im Anwendungsbereich des Mindestlohngesetzes.

5. Soweit es der Arbeitnehmerin im Einzelfall möglich und zumutbar ist, sich den Anforderungen zu entziehen, sind entsprechende Abzüge vorzunehmen (zeitweise Übernahme der Pflege durch Verwandte, Spaziergänge, Treffen mit Freundinnen).
6. Sachleistungen für Unterkunft und Verpflegung sind auf den gesetzlichen Mindestlohn nicht anzurechnen.

Anmerkung: Das Urteil macht eindeutig klar, dass schriftliche Vereinbarungen, die nicht eingehalten werden, unwirksam sind: Stets ist für tatsächlich geleistete Arbeit und Arbeitsbereitschaft der volle gesetzliche Mindestlohn zu zahlen. Außerdem besteht ein Anspruch auf mindestens zwei Tage bezahlten Erholungsurlaub für jeden vollen Monat der Beschäftigung (§ 5 Bundesurlaubsgesetz).

Deshalb sind Vereinbarungen über eine Rund-um-Betreuung, die - wie weitgehend üblich - Vergütungen von 1.000 bis 2.000 Euro monatlich vorsehen, hoch riskant.

Der Anspruch auf Mindestlohn kann verjähren. Für ihn gilt die regelmäßige dreijährige Verjährungsfrist nach § 195 BGB. Diese beginnt in der Regel mit dem Schluss des Jahres zu laufen, in dem der Anspruch entstanden ist (§ 199 Abs. 1 Nr. 1 und 2 BGB).

Über die wichtigsten Bedingungen und Voraussetzungen für eine legale Beschäftigung informiert eine tabellarische Übersicht der Verbraucherzentrale. Allerdings sind u. a. die Angaben zu Leistungen der gesetzlichen Pflegeversicherung nicht auf dem aktuellen Stand.

🏠 <https://bit.ly/39wFJQ0>

Im Bereich der Caritas setzt sich der Caritasverband für das Erzbistum Paderborn für legale, faire und sozial angemessene Arbeitsbedingen polnischer Haushaltshilfen/Betreuungskräfte ein:

🏠 <https://carifair.de/fuer-haushalts-und-betreuungskraefte>

🏠 www.caritas.de/hilfeundberatung/ratgeber/alter/pflege/haushaltshilfen-legal-beschaefftigen

SGB II: Rechtsprechung zur Sicherung des Lebensunterhalts

Die folgenden Texte sind Kurzzinformationen über Entscheidungen der Sozialgerichte über Anträge auf teilweise ungewöhnliche Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts. Die Entscheidungen sind auf bestimmte Fallsituationen bezogen und deshalb nicht auf andere Fälle übertragbar, können aber dazu beitragen, Erfolgchancen realistisch einzuschätzen bzw. Anträge entsprechend zu begründen.

Kosten der Unterkunft: Privathaftpflichtversicherung

Ist der Mieter einer Wohnung durch den **Mietvertrag** zum Abschluss einer Privathaftpflichtversicherung verpflichtet, gehören deren Kosten zu den Kosten der Unterkunft und sind vom Jobcenter zu übernehmen. Der Vermieter hat ein berechtigtes Interesse sicherzustellen, dass alle Schäden, die der Mieter bzw. dessen Angehörige in der Wohnung verursachen, ersetzt werden.

i Bundessozialgericht, Urteil vom 30.06.2021 – B 4 AS 76/20 R

Kosten der Unterkunft: Ablehnung der Übernahme zu hoher Heizkosten nur nach Kostensenkungsaufforderung aufgrund einer Angemessenheitsprüfung

Eine alleinerziehende Mutter mit drei Kindern, die Leistungen nach dem SGB II bezieht, zog mit Zustimmung des Jobcenters in eine kleinere Wohnung um. Später machte der frühere Vermieter eine hohe Heizkostennachforderung geltend. Das Jobcenter bewilligte lediglich die Übernahme von ca. 1/3 der Forderung, weil die Heizkosten den Maximalwert des "bundesweiten Heizspiegels" deutlich überstiegen.

Die Übernahme unangemessen hoher Heizkosten darf das Jobcenter grundsätzlich nur nach Durchführung eines Kostensenkungsverfahrens ablehnen. Vorausgehen muss der Ablehnung aber die **genaue Angabe der angemessenen Heizkosten** und die **Warnung, dass unangemessen hohe Heizkosten nicht mehr übernommen** werden. Sind diese unterlassen worden, muss das Jobcenter auch die unangemessenen Heizkosten in voller Höhe übernehmen.

i Bundessozialgericht, Urteil vom 19.05.2021 – B 14 AS 57/19 R

Kosten der Unterkunft: Miete für Zeltplatz auf dem Campingplatz

Ein Hartz-IV-Leistungsbezieher aus Bonn hatte nach einem längeren Klinikaufenthalt vorübergehend keine Wohnung. Von Juni bis September mietete er daher einen Zeltplatz auf einem Campingplatz und wohnte dort in einem Zelt. Als Miete wurden insgesamt 1.100 Euro in Rechnung gestellt.

Das Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen stellte fest: Ein Zelt auf einem Campingplatz ist eine Unterkunft, wenn es von einem wohnungslosen Leistungsberechtigten benutzt wird. Jobcenter müssen deshalb die angemessenen Stellplatzkosten als „Kosten der Unterkunft“ erstatten.

i Landessozialgericht NRW, Urteil vom 01.04.2022 – L 19 AS 1201/21

Kosten der Unterkunft: Beheizung eines Zelts durch einen Gasheizstrahler

Wohnungslose Hartz-IV-Bezieher, die während der Wintermonate in ihrem Zelt übernachten, können vom Jobcenter zur Deckung ihres existenziellen grundrechtlichen Heizbedarfs die Übernahme der Kosten für den Betrieb eines Camping-Gasheizstrahlers verlangen.

Das Sozialgericht Freiburg verpflichtete das Jobcenter, dem Antragsteller für die Wintermonate von Oktober bis März Heizkosten Zug um Zug gegen den Nachweis der tatsächlichen Kosten von höchstens monatlich bis zu 50 Euro zu erbringen.

📌 Sozialgericht Freiburg, Beschluss vom 13.01.2022 – S 9 AS 84/22 ER

Kosten der Fahrten zum Besuch der schwerstkranken Mutter in einer Intensiv-Pflegeeinrichtung

Auch zwischen Erwachsenen können verwandtschaftliche Bindungen für die personale Existenz von herausgehobener Bedeutung sein. Ein Härtefallmehrbedarf ist aber nur anzuerkennen, wenn eine nachweisbar enge verwandtschaftliche Beziehung besteht und eine besondere Situation vorliegt.

Anerkannt wurden die Kosten der günstigsten Nahverkehrstickets für zwei Besuche wöchentlich. Dem arbeitslosen Antragsteller sei eine tägliche Fahrzeit von 4 Stunden zumutbar.

📌 Landessozialgericht Baden-Württemberg, Beschluss vom 04.02.2020 – L 2 AS 3963/19 ER-B

Kosten eines mehrmaligen täglichen Toilettenganges: Keine höhere Regelsatzfestsetzung

Ein Rentner, der aufstockende Leistungen der Grundsicherung nach dem SGB XII bezieht hat keinen Anspruch auf Erhöhung seines Regelsatzes, wenn ihm monatlich 180 Euro Kosten wegen des täglich dreimaligen Aufsuchens kostenpflichtiger öffentlicher Toiletten entstehen.

Für einen derartigen Anspruch gibt es keine Rechtsgrundlage, wenn der Rentner altersentsprechend durchschnittlich gesund ist.

📌 Landessozialgericht NRW, Urteil vom 31.01.2022 – L 20 SO 174/21

Kosten der Anschaffung eines PKW zum Erreichen des Arbeitsplatzes: Fahrrad bei weniger als 10 Kilometern Entfernung zumutbar

Der Antrag eines 28-jährigen Mannes auf Zahlung von 4.500 Euro zur Anschaffung eines PKW zum Erreichen des 35 Kilometer entfernten Arbeitsplatzes wurde abgelehnt: Einem gesunden Erwachsenen könne es durchaus zugemutet werden, Wegstrecken von weniger als zehn Kilometern zum nächsten Bahnhof, von dem der Arbeitsplatz erreichbar ist, auch in den Wintermonaten und in der Dunkelheit zweimal täglich mit dem Fahrrad zurückzulegen.

📌 Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen, Beschluss vom 18.09.2019 – L 15 AS 200/19 B ER

Befristung von Arbeitsverhältnissen ohne Sachgrund im kirchlichen Dienst

Der Kirchliche Arbeitsgerichtshof hat am 26. November 2021 entschieden, dass die Entscheidung des Vermittlungsausschusses der Zentralen Kommission zur Ordnung des Arbeitsvertragsrechts im kirchlichen Dienst (Zentral-KODA) vom 28. Oktober 2019 rechtmäßig ist.

Der Vermittlungsspruch tritt an die Stelle eines Beschlusses der Zentralen Kommission (§§ 13, 19 Abs. 2 S. 3 Zentral-KODA-Ordnung). Er schränkt - abweichend von der gesetzlichen Regelung - die Höchstdauer der sachgrundlosen Befristung ein.

„1. Befristete Arbeitsverhältnisse dürfen ohne Sachgrund für die Dauer von bis zu 14 Monaten abgeschlossen werden. Bis zu dieser Gesamtdauer von 14 Monaten ist eine einmalige Fristverlängerung statthaft.

Während der Dauer eines derart befristeten Arbeitsverhältnisses sind ordentliche Kündigungen möglich. Hierfür sind die allgemeinen arbeitsrechtlichen und die jeweiligen kirchenarbeitsrechtlichen Bestimmungen maßgebend.

2. Die Regelungen unter Ziffer 1. gelten für alle befristeten Arbeitsverträge, die seit dem Tag des Wirksamwerdens dieser Neuregelung in ihrem Geltungsbereich abgeschlossen werden und verdrängen von diesem Zeitpunkt an regionale Bestimmungen zur sachgrundlosen Befristung.“

Die Regelung gilt für alle Rechtsträger im Geltungsbereich der „Grundordnung für den kirchlichen Dienst“ sowie für die Rechtsträger, die in ihrer Satzung die Grundordnung übernommen haben. In NRW ist sie von allen caritativen Einrichtungen und Diensten im Geltungsbereich der AVR sowie im Geltungsbereich der KAVO anzuwenden. Diese ließ bisher eine sachgrundlose Befristung von bis zu 18 Monaten zu.

Begründung des Kirchlichen Gerichtshofs

Der Kirchliche Arbeitsgerichtshof hat in der Begründung seiner Entscheidung festgestellt, dass es aus **kirchenspezifischen Gründen** geboten sein kann, eine gesetzliche Möglichkeit der sachgrundlosen Befristung von Arbeitsverträgen zu verringern oder zu beseitigen.

Papst Benedikt XVI weist im Jahr 2009 in der Enzyklika „Caritas in veritate“ darauf hin, dass die Unsicherheit bezüglich der Arbeitsbedingungen **psychologische Instabilität** bewirken und eine **konsequente Lebensplanung** im Hinblick auf die Ehe, Familie und Beruf erschweren und evtl. unmöglich machen kann.²

Zulässige abweichende Vereinbarungen

Die neue kirchliche Regelung ist nicht nur günstig für Mitarbeiter. Sie kann und wird zu vermehrtem und erschwertem Job-Hopping, zu Unterbrechungen der Beschäftigung und Zeiten der Arbeitslosigkeit führen: Betroffene Mitarbeiter müssen schon nach längstens 14 Monaten statt bisher nach 24 Monaten einen jeweils neuen Arbeitgeber im näheren Umkreis gefunden haben, wenn sie ein Wohnungs-Hopping für sich und evtl. ihre Familie vermeiden wollen.

² www.dbk-shop.de/media/files_public/6c9025e00e859390ad8d715da88fba8/DBK_2186.pdf (Fußnote 61).

Der Kirchliche Gerichtshof hat jedoch in einer früheren Entscheidung festgestellt, dass auch im Geltungsbereich kirchlicher Arbeitsrechtsregelungen **abweichende Vereinbarungen zugunsten des Arbeitnehmers zulässig** sind (Günstigkeitsprinzip).³ Deshalb dürfte es weiterhin zulässig sein, dass der Dienstgeber auf Wunsch des Mitarbeiters den Dienstvertrag bis zur Dauer von zwei Jahren sachgrundlos befristet bzw. bis zu dieser Höchstdauer verlängert (§ 14 Abs. 2 Satz 1 TzBfG).

***Beispiel:** Der Mitarbeiter wünscht eine Verlängerung, weil er noch keinen neuen Arbeitgeber gefunden hat.*

Gesetzliche Zulässigkeitsvoraussetzungen der Befristung

Die kirchliche Regelung bezieht sich nur auf die Dauer der Befristung und die Möglichkeit der einmaligen Verlängerung im Rahmen der Gesamtdauer von 14 Monaten. Kirchliche Dienstgeber müssen deshalb **stets zusätzlich die gesetzlichen Beschränkungen der Befristung ohne Sachgrund** beachten:

- Die Vereinbarung einer sachgrundlosen Befristung ist nicht zulässig, wenn der Mitarbeiter **zuvor bereits mit demselben Dienstgeber ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis** abgeschlossen hatte (§ 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG).

Ein sehr lange, z. B. mehr als 15 Jahre, zurückliegendes, sehr kurzes und andersartiges Arbeitsverhältnis schließt eine Befristung ohne Sachgrund aus.

- Die Befristung eines Arbeitsvertrags und die Verlängerung innerhalb der zulässigen Höchstdauer bedürfen zu ihrer Wirksamkeit der **Schriftform** (§ 14 Abs. 4 TzBfG). Diese erfordert eine eigenhändige Unterschrift oder eine qualifizierte elektronische Signatur.

Eine Befristung bzw. Verlängerung per E-Mail bzw. durch Zusendung eines befristeten Arbeitsvertrags mit eingescannter Unterschrift des Arbeitgebers wäre unwirksam.

³ Kirchlicher Arbeitsgerichtshof, Urteil vom 09.07.2021 - M 26/2020, Leitsatz 3.