

Recht-Informationsdienst

der Zeitschrift Caritas in NRW

Nr. 4/2022

Inhalt

Kurze Mitteilungen

Kirchliches Arbeitsrecht: Entwurf einer „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“	50
Kirchliches Arbeitsrecht: Kündigung wegen Austritt aus der Kirche	50
Aussetzen von Rechtsfolgen bei Pflichtverletzungen und Meldeversäumnissen (SGB II).....	50
Sexuelle Gewalt an Kindern in Kitas sowie Schülerinnen und Schülern: Ansprüche aus der gesetzlichen Unfallversicherung.....	51
Wohn- und Teilhabegesetz NRW.....	51

Neue Rechts- und Verwaltungsvorschriften	51
---	----

Hinweise und Informationsmedien

Versorgung von Kindern und Jugendlichen aus der Ukraine.....	52
„Fachliche Weisungen“ der Bundesagentur für Arbeit.....	52
Recht auf Teilhabe.....	52

Aktuelle Gerichtsentscheidungen und Rechtsvorschriften

Corona: Aktuelle Rechtsprechung.....	53
Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns und Änderungen im Bereich der Minijobs zum 01.10.2022	55
Anspruch auf eine Begleitperson: Eingliederungshilfe, Gesetzliche Krankenversicherung, Gesetzliche Rentenversicherung, Öffentlicher Nahverkehr.....	57
Pflicht des Dienstgebers zum Angebot und zur Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements.....	61

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: Entwurf einer „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“

Die für die Weiterentwicklung des kirchlichen Arbeitsrechts von der Deutschen Bischofskonferenz eingesetzte „Bischöfliche Arbeitsgruppe Arbeitsrecht“ hat einen Entwurf zur Neufassung der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes“ sowie der „Bischöflichen Erläuterungen zum kirchlichen Dienst“ vorgelegt.

Im Ordnungsentwurf wird klargestellt, dass der Kernbereich privater Lebensgestaltung rechtlichen Bewertungen nicht unterliegt und sich dem Zugriff des Dienstgebers entzieht. Außerdienstliches Verhalten ist rechtlich nur bedeutsam, wenn es darum geht, schwerwiegende Störungen und Beeinträchtigungen der kirchlichen Integrität und Glaubwürdigkeit abzuwehren.

Katholisch sein müssen Mitarbeitende im pastoralen und katechetischen Dienst. Katholisch sollen Mitarbeitende sein, die das katholische Profil der Einrichtung inhaltlich prägen, mitverantworten und nach außen repräsentieren.

Kirchenfeindliche Betätigung und der Austritt aus der katholischen Kirche stehen einer Einstellung bzw. Weiterbeschäftigung im kirchlichen Dienst weiterhin entgegen.

📄 <https://bit.ly/3QVYUDy>

📄 <https://bit.ly/3QZARUO>

Kirchliches Arbeitsrecht: Kündigung wegen Austritt aus der Kirche

Im staatlichen Arbeitsrecht ist nicht abschließend geklärt, ob der Austritt aus der Kirche in jedem Fall die Einstellung bzw. Kündigung eines Mitarbeitenden ausschließt, und zwar auch dann, wenn konfessionslose Mitarbeitende mit vergleichbaren Tätigkeiten in der Einrichtung beschäftigt werden.

Das Bundesarbeitsgericht hat ein Verfahren, das die Klage einer aus der Kirche ausgetretenen Hebamme gegen ihre Kündigung betrifft, ausgesetzt und den Europäischen Gerichtshof um die Beantwortung von Fragen zum Recht der Europäischen Union ersucht, das in diesem Fall zu beachten ist.

🏠 www.bundesarbeitsgericht.de/sitzungsergebnis/2-azr-130-21

Aussetzen von Rechtsfolgen bei Pflichtverletzungen und Meldeversäumnissen (SGB II)

Bis zum Ablauf des 1. Juli 2023 dürfen die Jobcenter keine Sanktionen bei Pflichtverletzungen verhängen, etwa bei der Weigerung, eine Arbeit oder Maßnahme aufzunehmen. Soweit Leistungsberechtigte aber ohne wichtigen Grund innerhalb eines Jahres erneut Meldepflichten verletzen oder zu vereinbarten Terminen nicht erscheinen, dürfen die Jobcenter die Leistung um maximal zehn Prozent des maßgebenden Regelbedarfs mindern.

📌 § 84 SGB II in Verbindung mit §§ 31a und 32 SGB II

Sexuelle Gewalt an Kindern in Kitas sowie Schülerinnen und Schülern: Ansprüche aus der gesetzlichen Unfallversicherung

Betroffene von sexueller Gewalt können auch Anspruch auf Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung haben.

Die Unfallversicherung schützt auch Kinder und Jugendliche in Krippen, Kindergärten, in der Kindertagespflege oder in Schulen. Kommt es dort zu einem sexuellen Übergriff, haben Betroffene einen Anspruch auf Entschädigung. Zu den Leistungen gehören medizinische Versorgung, berufliche und soziale Teilhabe, Pflegeleistungen und Geldleistungen.

Ein Antrag ist nicht erforderlich. Die Einrichtungsleitung meldet den Missbrauchsfall an die gesetzliche Unfallversicherung. Sobald die gesetzliche Unfallversicherung informiert ist, wird sie von Amts wegen, das heißt ohne Zutun der/des Betroffenen, tätig.

🏠 <https://beauftragte-missbrauch.de/themen/recht/schadensersatz-und-entschaedigung>

Wohn- und Teilhabegesetz NRW

Der Landtag NRW hat am 13. April 2022 erhebliche Änderungen und Ergänzungen des Wohn- und Teilhabegesetzes beschlossen, die am 1. Januar 2023 in Kraft treten.

Die neuen bzw. geänderten Regelungen beziehen sich u. a. auf folgende Themen:

- Ausbau des Schutzes der Nutzer der Einrichtung vor freiheitsentziehenden und freiheitsbeschränkenden Maßnahmen und Einrichtung einer zentralen staatlichen Monitoring- und Beschwerdestelle zur Gewaltprävention,
- Einführung einer staatlichen Aufsicht über Werkstätten für Menschen mit Behinderungen.

📌 GVBI.NRW 2022, 711

Neue Rechts- und Verwaltungsvorschriften

Bundesgesetzblatt I (BGBl. I)

(www.gesetze-im-internet.de)

Verordnung über die Registrierung von beruflichen Betreuern	2022, 1154
Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung.....	2022, 969
Gesetz zur Zahlung eines Bonus für Pflegekräfte in Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen	2022, 938

Gesetz- und Verordnungsblatt NRW (GV.NRW)

(www.recht.nrw.de)

Gesetz zur Änderung des Wohn- und Teilhabegesetzes sowie des Ausführungsgesetzes zum SGB IX für NRW	2022, 711
---	-----------

Ministerialblatt NRW (MBI.NRW)

(www.recht.nrw.de)

Richtlinie zur Berücksichtigung von bürgerschaftlichem Engagement bei der Gewährung von Zuwendungen im Zuständigkeitsbereich des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales 2022, 653

Hinweise und Informationsmedien

Versorgung von Kindern und Jugendlichen aus der Ukraine

Das Landesjugendamt Rheinland bietet aktuelle Informationen zu Kindern und Jugendlichen aus der Ukraine, u. a. Rechtsgutachten, FAQs und Links zu den Themen Inobhutnahme und Verteilung unbegleiteter minderjähriger Flüchtlinge, zur Landeskoordinierungsstelle, zu einrichtungsbezogenen Fragestellungen, zur Kostenerstattung sowie zu den Ansprechpersonen im LVR-Landesjugendamt Rheinland.

 <https://bit.ly/3vPuYAZ>

„Fachliche Weisungen“ der Bundesagentur für Arbeit

Sachbearbeiter der Jobcenter haben die „Fachlichen Weisungen“ der Bundesagentur zu den einzelnen gesetzlichen Regelungen des Sozialgesetzbuches zu beachten, beispielsweise die Fachliche Weisung zu § 7 SGB II, die sich u. a. umfassend mit den Leistungsansprüchen ausländischer Arbeitnehmer befasst.

Die Bundesagentur hat gerade ermittelt, dass ca. ein Drittel aller Bescheide rechtswidrig sind, u. a. weil Sachbearbeiter nicht ausreichend qualifiziert bzw. überfordert sind.

In der Praxis genügt oft ein Hinweis auf eine fachliche Weisung, um eine Bewilligung statt einer Ablehnung zu erreichen. Die Weisungen zum SGB II sind zu finden unter

 www.arbeitsagentur.de/veroeffentlichungen/gesetze-und-weisungen#1478808823843

Bundesvereinigung Lebenshilfe (Hrsg.)

Recht auf Teilhabe

2021, 376 Seiten, 22 Euro im Buchhandel bzw. unter www.lebenshilfe.de/shop

Der Ratgeber richtet sich in erster Linie an Mitarbeitende von Beratungsstellen und Leistungserbringern sowie an Eltern, Geschwister, andere Angehörige von Menschen mit geistiger Behinderung und rechtliche Betreuer/innen.

Er informiert umfassend und verständlich über alle Rechte und Sozialleistungen, die Menschen mit geistiger Behinderung ab der Geburt zustehen.

Corona: Aktuelle Rechtsprechung

Die folgenden Kurzinformationen über Gerichtsentscheidungen zu bestimmten Fallsituationen sind nicht ohne Einschränkung auf andere Fälle übertragbar. Sie können dazu beitragen, in vergleichbaren Fällen Erfolgchancen realistisch einzuschätzen bzw. Anträge ausreichend zu begründen.

Anordnung einer PCR-Testpflicht durch den Arbeitgeber

Arbeitgeber können zur Umsetzung ihrer arbeitsschutzrechtlichen Verpflichtungen berechtigt sein, auf der Grundlage eines betrieblichen Schutz- und Hygienekonzepts die Vorlage negativer PCR-Tests zu bestimmten Zeiten einseitig anzuordnen.

Der mit der Durchführung der Tests verbundene minimale Eingriff in die körperliche Unversehrtheit ist verhältnismäßig. Auch das Grundrecht auf informationelle Selbstbestimmung macht die Testanordnung nicht unzulässig.

Der Dienstgeber ist zur Entgeltzahlung nicht verpflichtet, wenn der Mitarbeiter Testbefunde nicht vorlegt.

1 Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 01.06.2022 – 5 AZR 28/22

Entgeltzahlungspflicht des Arbeitgebers bei Vorlage eines negativen PCR-Tests und eines ärztlichen Attests

Der Arbeitgeber hat das vereinbarte Entgelt zu zahlen, wenn er einem Arbeitnehmer, der aus einem Corona-Risikogebiet zurückkehrt, ein 14-tägiges Betretungsverbot für das Betriebsgelände erteilt, obwohl der Arbeitnehmer entsprechend den einschlägigen rechtlichen Vorschriften bei der Einreise einen aktuellen negativen PCR-Test und ein ärztliches Attest über Symptommfreiheit vorgelegt hat.

Hat ein Arbeitgeber Zweifel an der Richtigkeit der ihm vorgelegten Nachweise, kann er dem Mitarbeiter die Möglichkeit bieten, durch einen weiteren PCR-Test eine Infektion weitgehend auszuschließen. Hierdurch würde er den nach § 618 Abs. 1 BGB erforderlichen und angemessenen Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer erreichen und einen ordnungsgemäßen Betriebsablauf sicherstellen.

1 Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 10.08.2022 – 5 AZR 154/22

Kündigung wegen Vorlage einer aus dem Internet heruntergeladenen Impfunfähigkeitsbescheinigung

Arbeitgeber können zur Umsetzung ihrer arbeitsschutzrechtlichen Verpflichtungen berechtigt sein, auf der Grundlage eines betrieblichen Schutz- und Hygienekonzepts die Vorlage negativer PCR-Tests zu bestimmten Zeiten einseitig anzuordnen.

Angesichts einer 20-jährigen Betriebszugehörigkeit ist zwar eine fristlose Kündigung nicht sozial gerechtfertigt. Eine fristgemäße Kündigung ist aber auch ohne vorherige Abmahnung gerechtfertigt.

Anmerkung: Die Vorlage unrichtiger Gesundheitszeugnisse wird nach § 279 StGB mit Freiheitsstrafe oder mit Geldstrafe bestraft (Sehen Sie hierzu auch den Beitrag „Corona: Geldbuße, Freiheits- und Geldstrafe“ auf unserer Website).

📍 Arbeitsgericht Lübeck, Urteil vom 14.04. 2022 – 5 Ca 189/22

Kein Anspruch eines IT-Beschäftigten einer Klinik auf Teilnahme am Sommerfest ohne Impfung und negativen Antigen-Schnelltest

1. Personen, die in Kliniken tätig sind, haben einen Impf- oder Genesenen-Nachweis vorzulegen (§ 20a Abs. 2 Nrn. 1 bzw. 2 und Abs. 3 Infektionsschutzgesetz - IfSG).
2. Für das Infektionsrisiko spielt es keine Rolle, ob es um Zusammenkünfte bei der Arbeit oder anlässlich einer Betriebsfeier gehe.

📍 Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 01.07.2022 – 6 Ta 673/22

Schadenshaftung des Arbeitgebers wegen fahrlässig verursachter Quarantäne-Anordnung gegen eine Mitarbeiterin

Der Geschäftsführer eines Arbeitgebers verletzte die gegenüber einer Mitarbeiterin bestehende Fürsorgepflicht, wenn er trotz Erkältungssymptomen mit einer Mitarbeiterin mehrere Auswärtstermine ohne Schutzmaske im PKW wahrnahm, und einige Tage später positiv auf Corona getestet wurde.

Musste die Mitarbeiterin wegen ihrer Fahrten mit dem infizierten Geschäftsführer in Quarantäne bleiben und ihre Hochzeit zum geplanten Termin absagen, ist der Arbeitgeber zum Ersatz des Ausfallschadens in Höhe von 5.000 Euro verpflichtet.

📍 Landesarbeitsgericht München, Urteil vom 14.02.2022 – 4 Sa 457/21

Hausrecht und Corona

Das Hausrecht ist ein individuelles Recht, das im Grundgesetz, im Bürgerlichen Recht und im Strafgesetzbuch geschützt wird. Jeder private Eigentümer, Träger einer Einrichtung, Geschäftsinhaber usw. kann frei darüber entscheiden, wem er den Zutritt gestattet und wem er den Zutritt verwehrt. Er muss lediglich das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz beachten, dass eine Diskriminierung von Menschen wegen ihrer Herkunft, Geschlecht, Religion, Alter oder Behinderung verbietet.

Deshalb können Private ihren Besuchern, Kunden, Bewohnern Maßnahmen zum Schutz vor Corona-Infektionen empfehlen bzw. anordnen, die in Gesetzen und Verordnungen nicht vorgesehen sind. Gegen Besucher, die sich nicht daran halten, kommen Hausverweis, Hausverbot bzw. Anzeige wegen Hausfriedensbruch in Betracht.

🏠 <https://bit.ly/3wkd35d>

Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns und Änderungen im Bereich der Minijobs zum 01.10.2022

Das "Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung" vom 28.06.2022 hat den gesetzlichen Mindestlohn erhöht und den Bereich der geringfügigen prekären Beschäftigung ("Mini"- und "Midijobs") erheblich ausgeweitet.

1. Gesetzlicher Mindestlohn

Die Höhe des Mindestlohns beträgt seit dem 1. Oktober 2022 brutto 12 Euro je Zeitstunde. Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienst sind grundsätzlich wie Vollarbeit vergütungspflichtige Arbeitszeit, Rufbereitschaft aber nicht.¹

Der gesetzliche Mindestlohn für Mitarbeiter mit einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von durchschnittlich 39 Stunden beträgt 2.035 Euro (12 Euro x 39 Stunden x 4,348 Wochen/Monat).

Der monatliche gesetzliche Mindestlohn für Mitarbeiter mit einer regelmäßigen Wochenarbeitszeit von durchschnittlich 40 Stunden beträgt 2.080 Euro (12 Euro x 40 Stunden x 4,348 Wochen/Monat).

Die Mindestlohnkommission hat über eine Anpassung der Höhe des Mindestlohns bis zum 30. Juni 2023 mit Wirkung zum 1. Januar 2024 zu beschließen.

2. Erhöhung der Verdienstobergrenze für Minijobs

Die monatliche Verdienstobergrenze für **Minijobs steigt** zum 01.10.2022 **von 450 Euro auf 520 Euro**. Sie lässt, wenn nur der gesetzliche Mindestlohn gezahlt wird, eine wöchentliche Arbeitszeit von zehn Stunden zu.

Trotz eindeutiger gesetzlicher Regelung im Teilzeit- und Befristungsgesetz wird nicht überall beachtet, dass für geringfügig Beschäftigte zwar sozialversicherungs- und steuerrechtliche Sonderregelungen gelten. **Arbeitsrechtliche Vorschriften, die sie vor Diskriminierung und Ausbeutung schützen, gelten für sie aber ohne Einschränkung** (§ 2 TzBfG).

Ihnen stehen alle Ansprüche und Rechte zu, die Arbeitnehmern in Tarifverträgen, kirchlichen Arbeitsrechtsregelungen oder in Arbeitsverträgen eingeräumt werden. Sie haben **Anspruch auf das ihrer Eingruppierung und ihrer Arbeitszeit entsprechende Entgelt**. Folglich ist im Rahmen eines Minijobs nur eine erheblich kürzere wöchentliche Arbeitszeit zulässig.

***Beispiel:** Ein Mitarbeiter, der aufgrund seiner Tätigkeit und Eingruppierung Anspruch auf ein monatliches Entgelt von 4.000 Euro = ca. 24 Euro je Stunde Arbeitszeit hätte, kann im Minijob höchstens fünf Stunden wöchentlich arbeiten.*

2.1 Unvorhersehbare Überschreitung der Entgeltgrenze

Überschreitet der durchschnittliche Monatsverdienst die Minijob-Grenze, liegt eine geringfügige Beschäftigung nicht mehr vor. Ein **unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze** führt

¹ Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 24.06.2021 - 5 AZR 505/20, Rn 35.

nur dann nicht zur Beendigung einer geringfügigen Beschäftigung, wenn die Geringfügigkeitsgrenze innerhalb der zwölf Monate vor dem Ende des zu beurteilenden Monats (Zeitjahr)

- in **nicht mehr als zwei Kalendermonaten**
- um jeweils **einen Betrag bis zur Höhe der Geringfügigkeitsgrenze**

überschritten wurde (§ 8 Abs. 1b SGB IV). Zulässig sind somit zwei Überschreitungen um je höchstens 520 Euro und ein Jahresentgelt von insgesamt $14 \times 520 \text{ Euro} = 7.280 \text{ Euro}$.

2.2 Vorhersehbare Überschreitung der Entgeltgrenze

Jahressonderzahlungen, Urlaubs- und Weihnachtsgelder und andere einmalige Leistungen, auf die der Mitarbeitende Anspruch hat, sind nicht unvorhersehbar.

Zahlt der Arbeitgeber sie zusätzlich zum Höchstbetrag aus, ist für diesen Monat eine geringfügige Beschäftigung ausgeschlossen. Er hat Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge nach den allgemeinen Vorschriften abzuführen.

Im nächsten Monat kann dann wieder eine geringfügige Beschäftigung vorliegen, wenn das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt in den nächsten zwölf Monaten voraussichtlich 520 Euro nicht übersteigt.

3. Übergangsregelungen

Wegen der Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro pro Zeitstunde und der Anhebung der Entgeltgrenze auf 520 Euro würden Beschäftigte, die bis zum 30.09.2022 ein Arbeitsentgelt von mehr als 450 Euro bis zu 520 Euro erzielt haben, nicht mehr sozialversicherungspflichtig sein.

In diesen Fällen können die Beschäftigten sich auf Antrag bis zum 31.12.2022 von der Sozialversicherungspflicht befreien lassen bzw. unter den bisherigen beitragsrechtlichen Bedingungen bis zum 31.12.2023 aufrechterhalten.

4. Dynamische Geringfügigkeitsgrenze

Ab dem 01.10.2022 gilt eine dynamische Geringfügigkeitsgrenze. Sie wird bei jeder Änderung des gesetzlichen Mindestlohns neu berechnet: Der Mindestlohn wird mit 130 vervielfacht, durch drei geteilt und auf volle Euro aufgerundet. Die Geringfügigkeitsgrenze wird jeweils vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Bundesanzeiger bekannt gegeben. (§ 8 Abs. 1a SGB IV).

Anspruch auf eine Begleitperson: Eingliederungshilfe, Gesetzliche Krankenversicherung, Gesetzliche Rentenversicherung, Öffentlicher Nahverkehr

Eingliederungshilfe: Übernahme der Kosten der Begleitperson eines behinderten Menschen auf einer Urlaubsreise

Der 1968 geborene schwerbehinderte Kläger ist auf einen Rollstuhl angewiesen. Er bezieht u. a. eine Erwerbsunfähigkeitsrente, Leistungen der sozialen Pflegeversicherung und beschäftigt im Arbeitgebermodell drei Assistenten (§§ 78 Abs. 2 Satz 2 Nr. 1 SGB IX).

Er verlangt als Leistung zur Teilhabe am gemeinschaftlichen und kulturellen Leben im Rahmen der Eingliederungshilfe die Übernahme der Kosten eines Assistenten, der ihn bei einer einwöchigen Urlaubsreise begleitet hatte, in Höhe von 2.000 Euro (Meerblickkabine, zwei Landausflüge). Die ihn selbst betreffenden Kosten hatte er angespart. Das Sozialgericht und das Landessozialgericht haben seine Klage u. a. mit der Begründung abgewiesen, eine Kreuzfahrt sei keine Eingliederungsmaßnahme, sie diene der Erholung. Personen mit niedrigem Einkommen, die Sozialhilfe beziehen, könnten sich diese auch nicht leisten.

Außerdem sei der Kläger bereits in die Gesellschaft integriert. Er lebe in seiner eigenen Wohnung, werde von Assistenten unterstützt, habe ein Budget für Freizeitaktivitäten und ein steuerbefreites Auto. Er sei außerdem auch Mitglied mehrerer Verbände und Behindertenbeauftragter des Landkreises. Schließlich nutze er öffentliche Einrichtungen sowie den öffentlichen Nah- und Fernverkehr kostenlos oder zumindest zu reduzierten Kosten. Dies gewährleiste eine angemessene Teilhabe am Leben der Gemeinschaft.

Das Bundessozialgericht hob das Urteil des Landessozialgerichts auf und verwies die Sache an das Landessozialgericht zurück. Es stellte u. a. fest:

1. Kosten für den eigenen Urlaub sind grundsätzlich nicht als Leistung der Eingliederungshilfe zu übernehmen. Behinderungsbedingte Mehrkosten wie die Reisekosten einer notwendigen Begleitperson sind als Teilhabeleistung zu übernehmen, wenn sie vor dem Hintergrund der angemessenen Wünsche des behinderten Menschen notwendig sind.
2. Der Wunsch eines behinderten Menschen, sich jährlich einmal auf eine einwöchige Urlaubsreise zu begeben, ist im Grundsatz als angemessen anzusehen. Urlaubsreisen können als Form der Freizeitgestaltung ein legitimes soziales Teilhabebedürfnis darstellen.
3. Eine Übernahme der Mehrkosten kann nicht verlangt werden, wenn dem behinderten Menschen die Buchung einer anderen, im Wesentlichen gleichartigen Reise möglich gewesen wäre, die geringere oder keine behinderungsbedingten Mehrkosten ausgelöst hätte.

📌 Bundessozialgericht, Urteil vom 19.05.2022 – B 8 SO 13/20 R

Gesetzliche Krankenversicherung: Stationäre Behandlung

Bei stationärer Behandlung eines Kindes umfassen die Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung auch die aus medizinischen Gründen notwendige Begleitung von nahen Angehörigen und engsten Bezugspersonen des gesetzlich Krankenversicherten in einem Krankenhaus oder in einer Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtung (§ 11 Abs. 3 SGB V). Diese haben bei mindestens acht Stunden täglicher Begleitung Anspruch auf Krankengeld (§ 44b Abs. 1 SGB V). Für eine vor- oder nachstationäre sowie eine ambulante Behandlung gilt dies nicht.

Die Mitaufnahme eines Kindes kann aus medizinischen Gründen erforderlich sein, wenn anderenfalls der Genesungsprozess des Elternteils gefährdet oder wenn Verhaltensstörungen des Kindes zu befürchten wären.

Werden behinderte Menschen von einer vertrauten Bezugsperson begleitet, die sie im Alltag im Rahmen der Eingliederungshilfe unterstützt, sollen die Kosten für die Begleitung **von den Trägern der Eingliederungshilfe übernommen** werden (§ 113 Absatz 6 SGB IX). Auch ohne bevorstehende Krankenhausbehandlung sollte im Gesamtplan festgehalten werden, ob und ggfs. durch wen eine Begleitung im Akutfall ins Krankenhaus erforderlich ist (§ 121 Absatz 4 Nummer 7 SGB IX).

Gesetzliche Krankenversicherung: Mutter-/Vater-Kind-Kuren

Gesetzlich krankenversicherte Mütter/Väter haben gegen ihre Krankenkasse Anspruch auf aus medizinischen Gründen erforderliche Vorsorgeleistungen in einer Einrichtung des Müttergenesungswerks oder einer gleichartigen Einrichtung, wenn sie aufgrund ihrer familiären und/oder beruflichen Situation gesundheitlich belastet oder gefährdet sind (§ 24 SGB V). Der Anspruch besteht auch, wenn das Kind/die Kinder nicht gesetzlich krankenversichert ist/sind.²

Außer den leiblichen Eltern können unabhängig vom Betreuungsaufwand Personen anspruchsberechtigt sein, die für Kinder bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres, evtl. auch darüber hinaus, aktuell Erziehungsverantwortung wahrnehmen: Adoptiv-, Stief-, Pflegeeltern, Großeltern (nur bei überwiegender Erziehungsverantwortung), Patchworkeltern.

Anspruch auf Kinderbegleitung besteht in der Regel, wenn die Kinder bis zu 12 Jahre alt und psychisch oder gesundheitlich belastet sind bzw. nicht anderweitig betreut werden. Der Anspruch setzt nicht voraus, dass Begleitkinder versichert sind.³ Er besteht jedoch nicht, wenn die Teilnahme des Kindes den Zweck der Maßnahme gefährden könnte.

Ausführliche Erläuterungen enthält die Begutachtungsanleitung „Vorsorge und Rehabilitation“ des GKV-Spitzenverbandes: Stand 20.12.2021.

 www.muettergenesungswerk.de/fileadmin/user_upload/211220_BGA_Vorsorge_Reha.pdf

Gesetzliche Rentenversicherung: Leistungen zur Kinderrehabilitation

Die Träger der Rentenversicherung erbringen Leistungen, wenn eine gesundheitliche Beeinträchtigung vorliegt, die zu einer Gefährdung der späteren Erwerbsfähigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt führen kann zur medizinischen Rehabilitation für

² Bundessozialgericht, Urteil vom 28.05.2019, B 1 KR 4/18 Rn 12.

³ Bundessozialgericht, Urteil vom 28.05.2019, B 1 KR 4/18 Rn 12.

- **Kinder, Adoptiv-, Stief-, Pflegekinder** von Versicherten, **Enkelkinder sowie Geschwister** von Versicherten nur dann, wenn sie in den Haushalt des Versicherten aufgenommen sind,
- Kinder von **Beziehern einer Rente wegen Alters oder verminderter Erwerbsfähigkeit** und
- Kinder, die eine **Waisenrente** beziehen.

Wäre eine erfolgreiche Rehabilitation sonst nicht möglich, haben die kranken Kinder Anspruch auf Mitaufnahme einer **Begleitperson** und von **Familienangehörigen (§ 15a SGB VI)**.

🏠 <https://bit.ly/3QWHzuc>

“Familienorientierte Rehabilitation“ für Kinder und Jugendliche mit besonders schweren chronischen Erkrankungen

Für gesetzlich kranken- oder rentenversicherte Kinder mit besonders schweren chronischen Erkrankungen haben die Träger der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung in ihrer „Verfahrensabsprache zu Anträgen der Familienorientierten Rehabilitation“ vom 1. Januar 2020 einheitliche Grundsätze für die Gewährung von Leistungen vereinbart.

Die Vereinbarung gilt für Familien, deren Alltagsaktivitäten durch die Krankheit des Kindes aufgrund des besonderen Schweregrad erheblich beeinträchtigt werden.

Beispiele: *Krebserkrankungen, Mukoviszidose, Zustand nach Operationen am Herzen oder nach Organtransplantationen.*

In diesen Fällen kann das Kind/der Jugendliche von seinen **Eltern/Erziehungsberechtigten** und/oder **Geschwistern** begleitet werden.

Auch **Lebensgefährten eines Elternteils**, d. h. nicht verheiratete Lebenspartner, die weder erziehungsberechtigt sind noch den Status des Stiefelternteils besitzen, können mitaufgenommen werden, wenn sie ein wichtiger Bestandteil des Familienverbundes sind.

Gleiches gilt auch für Kinder, die rechtlich gesehen **keine Geschwister** des kranken Kindes sind, aber dennoch zum Familienverbund gehören.

🏠 <https://bit.ly/3pGedEF>

Schwerbehinderte Menschen: Mitnahme einer Begleitperson im öffentlichen Personenverkehr

Fahrten innerhalb der Bundesrepublik

Schwerbehinderte Menschen mit dem **Merkzeichen B** im Schwerbehindertenausweis können im **öffentlichen Personenverkehr** in der Bundesrepublik eine **Begleitperson kostenfrei** mitnehmen (§ 228 Absatz 6 Nummer 1 SGB IX - Neuntes Sozialgesetzbuch).

Benutzt werden können alle Züge des Nahverkehrs (S-Bahn, RB, RE, Privatbahnen) und Fernverkehrs (ICE, IC, EC), Fernbusse und Verkehrsmittel des Nahverkehrs (Busse, U-Bahnen, Straßenbahnen).

Öffentliche und private Einrichtungen (z. B. Kinos, Schwimmbäder, Tierparks, Veranstaltungszentren, Museen) sind nicht verpflichtet, einer Begleitperson **freien oder ermäßigten Eintritt zu gewähren**. Als freiwillige Leistung wird er aber von vielen Unternehmen und öffentlichen Stellen gewährt.

Fahrten blinder Menschen in das europäische Ausland und zurück

Blinde Menschen mit den Merkzeichen B und Bl im Schwerbehindertenausweis, können bei Fahrten ins europäische Ausland eine Begleitperson oder einen Blindenführhund unentgeltlich mitnehmen. Außer der internationalen Fahrkarte, die in Deutschland ausgestellt sein muss, erhält die Begleitperson kostenlos eine Fahrkarte mit dem Vermerk „Begleiter“. Die Fahrt muss an einem deutschen Bahnhof oder Grenztarifpunkt beginnen oder enden. Etwaige Zuschläge und Aufpreise für Wagen oder Züge sind für die Begleitperson zu entrichten.

Für Fahrten innerhalb des ausländischen Staatsgebiets gelten die lokalen Regelungen.

 www.oepnv-info.de

Pflicht des Dienstgebers zum Angebot und zur Durchführung eines betrieblichen Eingliederungsmanagements

Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) soll klären ob und welche Leistungen und Hilfen einer erneuten Arbeitsunfähigkeit vorbeugen und den Arbeitsplatz erhalten können (§ 28a Abs. 1 MAVO in Verbindung mit § 167 Absatz 2 Satz 1 SGB IX).

1. Verpflichtung gegenüber allen Mitarbeitern

Die Pflicht des Dienstgebers, das BEM durchzuführen, besteht gegenüber **allen Mitarbeitern**. Es wird nicht vorausgesetzt, dass der Mitarbeiter schwerbehindert oder gleichgestellt ist. Zur Durchführung des BEM sind **alle Dienstgeber** unabhängig von Größe und Zahl der Mitarbeiter sowie von der Existenz einer Mitarbeitervertretung verpflichtet.

Der Dienstgeber hat ein BEM durchzuführen, wenn ein Mitarbeiter **innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig** ist.

Bei Mitarbeitern in der Fünf-Tage-Woche setzt die Verpflichtung bei 30 Krankheitstagen ein, bei Mitarbeitern in der Sechs-Tage-Woche bei 36 Krankheitstagen.

Wird der Mitarbeiter innerhalb eines Jahres nach Abschluss eines BEM erneut länger als sechs Wochen durchgängig oder wiederholt arbeitsunfähig krank, ist grundsätzlich wieder ein BEM durchzuführen.⁴

Die Verpflichtung des Dienstgebers setzt die Zustimmung und Beteiligung des Mitarbeiters voraus (§ 167 Abs. 2 Satz 1 SGB IX).

2. Einleitung des BEM

Der **Dienstgeber** muss mit dem Mitarbeiter Kontakt aufnehmen und ihm die Durchführung des BEM anbieten, sobald die Zeitgrenze von sechs Wochen überschritten ist. Er ist verpflichtet, den Mitarbeiter auf die Ziele des BEM, die Teilnehmer und Durchführung sowie über Art und Umfang der hierfür erhobenen und verwendeten Daten zu unterrichten (§ 167 Abs. 2 Satz 3 SGB IX).

„Dem Arbeitnehmer muss verdeutlicht werden, dass es um die Grundlagen seiner Weiterbeschäftigung geht und dazu ein ergebnisoffenes Verfahren durchgeführt werden soll, in das auch er Vorschläge einbringen kann.

Der Arbeitnehmer ist darüber zu informieren, dass die **Mitarbeitervertretung und die Schwerbehindertenvertretung** nur beteiligt wird, wenn er **zustimmt**.⁵

Ihm ist deutlich zu machen, dass ein BEM nicht voraussetzt, dass er Angaben zu seinem **Krankheitsbild** macht. Eine wirksame Zustimmung setzt aber seine Bereitschaft zu Angaben über die **Art seiner Leistungsbeeinträchtigungen** voraus.⁶

Er ist darüber zu informieren, dass mit seiner Zustimmung nur solche Daten erhoben und verwendet werden sollen, deren Kenntnis erforderlich sind, um ein zielführendes, der Gesundheit und Gesun-

⁴ Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18.11.2021 - 2 AZR 138/21, Rn 25.

⁵ Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20.11.2014 - 2 AZR 755/13, Rn 32.

⁶ Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13.05.2015 - 2 AZR 565/14, Rn 27.

derhaltung des Betroffenen dienendes BEM durchführen zu können. Diagnosen und ähnlich sensible Daten darf der Arbeitgeber ohne ausdrückliche schriftliche Zustimmung des Betroffenen anderen Personen nicht zugänglich machen.⁷

Verweigert der Mitarbeiter seine Zustimmung, ist ihm die Durchführung eines BEM erneut anzubieten, wenn er erneut länger als sechs Wochen durchgängig oder wiederholt arbeitsunfähig erkrankt.⁸

3. Zustimmung des Mitarbeiters

Für den **Mitarbeiter** ist die Beteiligung freiwillig. Sein Einverständnis ist zwingende Voraussetzung für die Durchführung des BEM (§ 167 Abs. 2 Satz 3 SGB IX). Seine Zustimmung kann er jederzeit widerrufen.

Die allgemeine Zustimmung des Mitarbeiters zur Durchführung des BEM umfasst nicht zugleich auch die **Einwilligung in den Umgang mit seinen Gesundheitsdaten**: die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung der Gesundheitsdaten ist nur mit einer zusätzlichen ausdrücklichen schriftlichen Einwilligung des Mitarbeiters zulässig (§ 9 KDG). Er ist u. a. darüber zu informieren, dass die Daten aus dem BEM nicht in die Personalakte aufgenommen werden.

Für das BEM ist nicht erforderlich, dass der Mitarbeiter Angaben zu Art und Ursache seiner Erkrankungen macht.⁹ Es reicht aus, wenn er **Auskünfte zu Art und Umfang der bestehenden Leistungsbeeinträchtigungen** selbst erteilt oder zulässt, beispielsweise die Auskunftserteilung durch den Betriebsarzt.

Recht häufig wird insoweit kein Problem bestehen, wenn nämlich der Mitarbeiter selbst in der Einrichtung bzw. dem Dienstgeber gegenüber die Art der Erkrankung bekannt gemacht hat und deren betriebliche oder sonstige Ursachen und Auswirkungen bereits bekannt sind.

4. Verfahren und Inhalt des BEM

Verfahren, Inhalt und Ergebnis des BEM sind vom Gesetz nicht festgelegt. „Das BEM ist ein rechtlich regulierter verlaufs- und ergebnisoffener „Suchprozess“, der individuell angepasste Lösungen zur Vermeidung zukünftiger Arbeitsunfähigkeit ermitteln soll“.¹⁰

Jedoch können der Dienstgeber, die Vertrauensperson und die Mitarbeitervertretung in der Integrationsvereinbarung gemäß § 28a Abs. 2 MAVO Regelungen zur Besetzung des BEM-Teams und zum Verfahren treffen.

4.1 Beteiligte Stellen und Personen

Der Dienstgeber kann sich durch seinen Inklusionsbeauftragten vertreten lassen. Er hat zu beteiligen:

- ➊ den **Mitarbeiter**,
- ➋ den **Rechtsanwalt** oder eine andere **Vertrauensperson des Mitarbeiters**
(§ 167 Abs. 2 Satz 2)

7 Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg, Urteil vom 20.10.2021 - 4 Sa 70/20, Rn 61.

8 Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 18.11.2021 - 2 AZR 138/21, Rn 25.

9 Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 13.05.2015 - 2 AZR 565/14, Rn 27.

10 Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 20.11.2014 - 2 AZR 755/13, NZA 2015, 612, Rn 30.

- wenn der Mitarbeiter zugestimmt hat, die **Mitarbeitervertretung** und - falls der Mitarbeiter schwerbehindert ist - die **Vertrauensperson der schwerbehinderten Mitarbeiter**.¹¹

Andere Personen und Stellen sollen teilnehmen, wenn von ihnen sachdienliche Beiträge zu erwarten sind:

- **Betriebsarzt** (§ 167 Abs. 2 Satz 3),
- **Sozialleistungsträger, gemeinsame Servicestelle und Integrationsamt**, soweit deren Leistungen in Betracht kommen (§ 28 a Abs. 1 in Verbindung mit § 2 Sätze 4 und 5),
- **sonstige Personen** (z. B. behandelnder Arzt, Angehörige, Sicherheitsfachkraft).

Der kranke Mitarbeiter kann jederzeit eine Unterbrechung verlangen, um sich - ggfs. durch einen Rechtsanwalt - beraten zu lassen.¹²

4.2 Durchführung des BEM

Das BEM wird in der Regel in Form eines Gesprächs durchgeführt, in dem zunächst geklärt wird, ob und welche **Einschränkungen** der Leistungsfähigkeit bei dem Mitarbeiter vorliegen:

Mangelndes Leistungsvermögen kann sich auswirken auf Arbeitstempo, körperliche oder psychische Belastbarkeit, Merkfähigkeit, Konzentrationsfähigkeit, soziale Kompetenz, Verstehen von Informationen, Handeln in Krisensituationen, Ausdauerleistung, Gehen, Stehen, Heben, Tragen, Sehen, Hören.

Nach Klärung der Einschränkungen werden **Lösungsmöglichkeiten** sachlich zu erörtern sein. Der Dienstgeber muss nicht bestimmte Vorschläge unterbreiten. Vielmehr kann jeder Beteiligte, insbesondere der Mitarbeiter, alle ihm sinnvoll erscheinenden Gesichtspunkte in das Gespräch einbringen.¹³

Führt der Klärungsprozess zwischen Dienstgeber und Mitarbeitervertretung zu keiner übereinstimmenden Beurteilung der Möglichkeiten, verbleibt es bei einem Dissens.¹⁴ Das BEM endet durch Abbruch, wenn die Beteiligten keine Maßnahme vorschlagen können, die von dem Betroffenen Mitarbeiter akzeptiert wird. Der Mitarbeiter kann es dann jederzeit ohne Begründung beenden.

4.3 Ergebnis des BEM

Das BEM hat ein positives Zwischenergebnis, wenn die Beteiligten sich auf die Empfehlung einer konkreten Maßnahme einigen, beispielsweise auf

- den Einsatz von technischen Hilfsmitteln,
- die Anpassung des Arbeitsplatzes/der Arbeitszeiten,
- eine stufenweise Wiedereingliederung,
- eine psychosoziale Betreuung,
- eine medizinische Behandlung oder Rehabilitation,
- die Beantragung sozialrechtlicher Leistungen durch Mitarbeiter/Dienstgeber.

Beispiele: *Arbeitsmedizinische Begutachtung, Durchführung einer Kur, ergonomische Verbesserung des*

¹¹ Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 19.11.2019 - 1 ABR 36/18, Rn 25.

¹² Landesarbeitsgericht Köln, Urteil vom 23.01.2020 - 7 Sa 471/19, Rn 48.

¹³ Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 10.12.2009 - 2 AZR 198/09, NZA 2010, 639.

¹⁴ Bundesarbeitsgericht, Beschluss vom 22.03.2016 - 1 ABR 14/14, Rn 11.

Arbeitsplatzes und des Arbeitsumfelds, psychologische oder psychotherapeutische Behandlung, soziale Beratung, Reduzierung der Arbeitszeit, Herausnahmen aus der Nachtschicht, versuchsweise Beschäftigung auf einem anderen Arbeitsplatz.

Der Dienstgeber ist grundsätzlich verpflichtet, eine von ihm mitgetragene Empfehlung umzusetzen, auch wenn er nachträglich anderer Auffassung ist. Kündigt er das Arbeitsverhältnis, ohne die Umsetzung zumindest versucht zu haben, muss er von sich aus darlegen, warum die empfohlene Maßnahme entweder undurchführbar war oder selbst bei einer Umsetzung nicht zu einer Reduzierung der Ausfallzeiten geführt hätte.

Bedarf es zur Umsetzung der Empfehlung einer Einwilligung oder Initiative des Mitarbeiters, kann der Dienstgeber diesem hierfür eine angemessene Frist setzen und nach ergebnislosem Fristablauf das Dienstverhältnis kündigen.¹⁵

Beispiel: *Ein abhängigkeitskranker Mitarbeiter erklärt seine Bereitschaft, sich einer Entziehungskur zu unterziehen, stellt er aber trotz Erinnerung und Fristsetzung keinen Antrag auf Bewilligung der Kur.*

Ein **positives Endergebnis** wird erreicht, wenn sich infolge des BEM die Ausfallzeiten so verringern bzw. beispielsweise krankheitsbedingte Leistungen nur noch in einer dem Dienstgeber zumutbaren Höhe gezahlt werden müssen.

¹⁵ Bundesarbeitsgericht, Urteil vom 10.12.2009 - 2 AZR 400/08, Rn 29.