

Recht-Informationsdienst

der Zeitschrift Caritas in NRW

Nr. 1/2024

Inhalt

Kurze Mitteilungen

Kinderkrankengeld: Neuregelung der Anspruchstage	2
Kinderkrankengeld: Keine Höchstanspruchsdauer bei stationärer Mitaufnahme eines versicherten Elternteils	2
Jobrad: Ratenzahlungspflicht des Arbeitnehmers bei Störfällen.....	2
Berufliche Betreuer: Verbot der Annahme von geldwerten Leistungen.....	3

Neue Rechts- und Verwaltungsvorschriften	3
---	---

Hinweise und Informationsmedien

Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“	4
Handreichung zur Kindertagespflege.....	4

Aktuelle Rechtsvorschriften und Urteile

SGB II und SGB XII: Regelbedarfe und persönlicher Schulbedarf 2024.....	5
SGB II: Unterlassener Arbeitsantritt kein sozialwidriges Verhalten bei behördlichem Versagen	6
SGB II: Übernahme angemessener Mietkosten bei besonderem Wohnbedarf.....	7
SGB VIII: Rechtsanspruch des Kleinkindes auf frühkindliche Förderung	8
Krankschreibung: Videosprechstunde und Telefonsprechstunde	9
Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall: Nachweispflichten des Arbeitnehmers.....	12
Kirchlicher Datenschutz: Vorrang des Rechts eines minderjährigen Jugendlichen auf informationelle Selbstbestimmung vor dem Auskunftsrecht der Eltern.....	14
Datenschutz: Anspruch der Patienten auf kostenlose Kopie der gesamten Behandlungsunterlagen	16

Auf der Website sind in aktualisierter Fassung u. a. eingefügt: Beiträge „Kinderkrankengeld“, „Pflegezeit“, „Familienpflegezeit“ und „Schulpflicht und Schulzwang in NRW“.

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

Neuregelung der Anspruchstage auf Kinderkrankengeld

Der Bundestag hat am 19.10.2023 eine Neuregelung der Anspruchstage auf Kinderkrankengeld beschlossen:

In den Jahren 2024 und 2025 können Elternteile für 15 Arbeitstage pro Kind Kinderkrankengeld beziehen, Alleinerziehende für 30 Arbeitstage.

Besteht für mehr als zwei Kinder Anspruch auf Kinderkrankengeld, wird dieses höchstens für 35 Arbeitstage im Jahr gewährt. Alleinerziehende erhalten es für höchstens 70 Arbeitstage.

i § 45 SGB V

Keine Höchstanspruchsdauer auf Kinderkrankengeld bei stationärer Mitaufnahme eines versicherten Elternteils

Anspruch auf das neue Kinderkrankengeld besteht bei stationärer Mitaufnahme eines versicherten Elternteils für die Dauer der medizinisch notwendigen Begleitung des Kindes.

Bis zur Vollendung des neunten Lebensjahres ist vom Vorliegen der medizinischen Gründe für die Mitaufnahme eines Elternteils auszugehen; in diesen Fällen ist nur die Dauer der notwendigen Mitaufnahme von der stationären Einrichtung gegenüber dem begleitenden Elternteil zu bescheinigen.

Hat das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet oder ist es behindert und auf Hilfe angewiesen, sollen zusätzlich die medizinischen Gründe bescheinigt werden.

i § 45 Abs. 1, 2 und 2a SGB V

Jobrad-Leasing: Hohe Mehrbelastung des Arbeitnehmers bei Störfällen

Das Arbeitsgericht Aachen hat in einem Urteil, das ungewöhnlich weitgehende Beachtung - selbst in der Tagespresse - gefunden hat, die Klage eines Arbeitnehmers abgewiesen, der über seinen Arbeitgeber als Fahrrad- Zwischenhändler zwei Fahrräder bei der Leasingfirma „Jobrad“ geleast hatte.

Der Arbeitnehmer war während der 36-monatigen Ratenzahlungsperiode fünf Monate arbeitsunfähig. Während dieser Zeit bezog er Krankengeld, sodass die vereinbarte lohnsteuer- und beitragsfreie Abführung der Leasingraten aus dem Arbeitsentgelt nicht möglich war. Deshalb hatte der Arbeitgeber nach Arbeitsaufnahme im Wege der Aufrechnung die fünf Leasingraten aus dem steuer- und beitragspflichtigen Entgelt einbehalten. Für den Arbeitnehmer wurde dadurch das Leasing um 800 Euro teurer und zum Verlustgeschäft. Bei längerer, insbesondere dauernder Arbeitsunfähigkeit hätten sich die Kosten des Leasings/Kaufs vervielfachen können.

i Arbeitsgericht Aachen, Urteil vom 02.09.2023 – 8 Ca 2199/22

Der Arbeitnehmer hat Berufung beim Landesarbeitsgericht Köln eingelegt. Es ist zu erwarten, dass dieses u. a. die gesetzliche Regelung des § 107 Abs. 2 GewO anwendet, die das Arbeitsgericht Aachen nicht berücksichtigt hat. Nach dieser Vorschrift sind Leasing-Vereinbarungen unwirksam, die nur für das Leasing-Unternehmen und den Arbeitgeber, nicht aber für den Arbeitnehmer günstig sind.

📌 Sehen Sie dazu den Beitrag „Dienst-Fahrrad-Leasing/-Kauf“ auf unserer Website

Berufliche Betreuer: Verbot der Annahme von geldwerten Leistungen

Zum Schutz vor finanzieller Ausnutzung der Betroffenen ist es seit dem 1. Januar 2023 beruflichen Betreuern untersagt, zusätzlich zur Betreuervergütung und zum Aufwendungsersatz gewährte Geldbeträge oder geldwerte Leistungen der von ihm Betreuten anzunehmen (§ 30 Abs. 1 Betreuungsorganisationsgesetz - BtOG).

Auch Zuwendungen im Rahmen einer Verfügung von Todes wegen sind untersagt (Erbeinsetzung, Vermächtnis usw.).

„Geringwertige Aufmerksamkeiten“ dürfen gewährt oder versprochen werden. In der Begründung des Gesetzentwurfs werden „eine Schachtel Pralinen oder Blumen“ als Beispiele genannt.

Das Betreuungsgericht kann auf Antrag des Betreuers im Einzelfall Ausnahmen zulassen, bevor die Zuwendung versprochen oder gewährt wird (§ 30 Abs. 3 BtOG).

Schutzlücken bestehen z. B. bei der häuslichen Pflege durch nahe Familienangehörige bzw. durch Pflegekräfte. Bei diesen kommen evtl. arbeitsrechtliche Sanktionen in Betracht.

[🏠 www.gesetze-im-internet.de/btogg/BJNR091700021.html](http://www.gesetze-im-internet.de/btogg/BJNR091700021.html)

Neue Rechts- und Verwaltungsvorschriften

Bundesgesetzblatt I (BGBl. I)

(www.recht.bund.de)

Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung 2023, Nr. 233

Gesetz- und Verordnungsblatt NRW (GV.NRW)

(www.recht.nrw.de)

Gesetz zur Übermittlung von Schülerinnen- und Schülerdaten am Übergang von der Schule in den Beruf (Schülerinnen- und Schülerdatenübermittlungsgesetz NRW) 2023, Nr. 29

Ministerialblatt NRW (MBI.NRW)

(www.recht.nrw.de)

Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen als Soforthilfe für niedrighschwellige Sprachgelegenheiten und zur Integration aus der Ukraine geflüchteter Menschen in Nordrhein-Westfalen 2023, Nr. 33

Satzung der Stiftung Wohlfahrtspflege NRW 2023, Nr. 37

Hinweise und Informationsmedien

Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“

Das Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben teilt mit:

Anrufende aus dem deutschen Telefon- und Mobilnetz erreichen das Hilfetelefon „Gewalt gegen Frauen“ unter der **neuen kürzeren Nummer 116 016**. Das Beratungsangebot ist weiterhin anonym, kostenfrei, barrierefrei und in 18 Fremdsprachen verfügbar.

Die bisherige Rufnummer 08000 116 016 bleibt bis auf weiteres parallel bestehen.

Handreichung zur Kindertagespflege

Das Familienministerium NRW hat im April für die örtlichen Fachberatungs- und Vermittlungsstellen sowie die Jugendämter eine aktualisierte Fassung der Handreichung zur Kindertagespflege in NRW veröffentlicht. Die Handreichung informiert auf ca. 130 Seiten nicht nur über die rechtlichen Rahmenbedingungen. Sie kann mit ihren zahlreichen Beispielen guter Praxis und Hinweisen zur Rechtsprechung auch in der Familienberatung und für Eltern als Nachschlagewerk genutzt werden.

📄 https://bit.ly/handreichung_zur_kindertagespflege_nordrhein-westfalen

SGB II und SGB XII: Regelbedarfe und persönlicher Schulbedarf 2024

Ab dem 1. Januar 2024 gelten neue Regelbedarfe in der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem Zweiten Buch Sozialgesetzbuch (SGB II), in der Sozialhilfe nach dem Zwölften Buch Sozialgesetzbuch (SGB XII). Auch die Beträge für den persönlichen Schulbedarf werden angehoben.

Regelbedarfe

Regelbedarfsstufen		Monatsbetrag (Mehrbetrag)
1	Alleinstehende und alleinerziehende Leistungsberechtigte (Eckregelsatz)	563 Euro (+ 61 Euro)
2	Zwei Partner der Bedarfsgemeinschaft, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, jeweils	506 Euro (+ 55 Euro)
3	Erwachsene Behinderte in stationären Einrichtungen; Nicht-erwerbstätige Erwachsene unter 25 Jahren im Haushalt der Eltern	451 Euro (+ 49 Euro)
4	Jugendliche im 15. Lebensjahr bis unter 18 Jahre	471 Euro (+ 51 Euro)
5	Kinder vom Beginn des siebten bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres	390 Euro (+ 42 Euro)
6	Kinder bis zur Vollendung des sechsten Lebensjahres	357 Euro (+ 39 Euro)

Die Regelbedarfsstufen gelten auch im Bereich der Leistungen der sozialen Entschädigung nach dem SGB XIV sowie im Asylbewerberleistungsgesetz.

Persönlicher Schulbedarf

Die Unterstützung beim persönlichen Schulbedarf erhalten Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene, die Bürgergeld oder Sozialhilfe erhalten oder deren Eltern den Kinderzuschlag oder Wohngeld beziehen.

Die Beträge für den persönlichen Schulbedarf erhöhen sich ab dem 1. Januar 2024 um etwa zwölf Prozent: im ersten Schulhalbjahr von 116 Euro auf 130 Euro und im zweiten Schulhalbjahr von 58 Euro auf 65 Euro.

Zur persönlichen Schulausstattung gehören neben Schulranzen, Schulrucksack und Sportzeug insbesondere die für den persönlichen Gebrauch und Verbrauch bestimmten Schreib-, Rechen- und Zeichenutensilien (wie z. B. Füller, Kugelschreiber, Blei- und Malstifte, Taschenrechner, Geodreieck, Hefte, Mappen, Tinte, Radiergummi, Bastelmaterial, Knetmasse).

SGB II: Unterlassener Arbeitsantritt kein sozialwidriges Verhalten bei behördlichem Versagen

Die unterlassene Aufnahme einer Arbeit stellt jedenfalls dann kein sozialwidriges Verhalten dar, wenn der Arbeitsuchende eine ihm angebotene Tätigkeit an einem mehr als 200 km entfernten Ort nicht aufnehmen konnte, weil er von beiden in Betracht kommenden Jobcentern „vollkommen allein“ gelassen wurde.

📌 Landessozialgericht Niedersachsen, Urteil vom 26.01.2023 – L 11 AS/336/21

Der 1962 geborene Langzeitarbeitslose, anerkannt als schwerbehindert, hatte bis 2003 als Buchhalter gearbeitet. Hiernach folgten Zeiten der Arbeitslosigkeit und verschiedener Hilfsarbeiten u. a. in der Lagerwirtschaft, Gebäudereinigung und im Supermarkt. Überraschend erhielt der Mann 2019 einen Arbeitsvertrag als Buchhalter bei einer Behörde in Düsseldorf. Zur Arbeitsaufnahme kam es jedoch nicht, weil die Jobcenter in Osnabrück und in Düsseldorf die Übernahme der Mietkaution für eine neue Wohnung ablehnten und er deshalb nicht umziehen konnte.

2020 machte das Jobcenter Osnabrück eine Erstattungsforderung wegen sozialwidrigen Verhaltens geltend, da er nicht zum Einstellungstermin erschienen sei und damit vorsätzlich das Zustandekommen eines Arbeitsverhältnisses verhindert habe (§ 34 SGB II). Er müsse daher Grundsicherungsleistungen von rund 5.900 Euro erstatten. Hiergegen klagte der Mann, denn der fehlende Arbeitsantritt habe nicht in seinem Verschulden gelegen. Den Mietvertrag in Düsseldorf habe er nicht unterschrieben, weil er kein Geld für die Kautionszahlung gehabt habe und noch nicht aus seinem alten Mietvertrag entlassen gewesen sei. Seine Klage gegen den Sanktionsbescheid hatte beim Landessozialgericht Niedersachsen Erfolg.

Verletzung der Beratungs- und Hilfspflichten durch die Sozialleistungsträger

Geht ein Antrag auf eine Sozialleistung bei einem Jobcenter oder einer anderen Sozialbehörde ein und hält diese(s) sich für örtlich unzuständig, hat sie den Antrag an den aus seiner/ihrer Sicht zuständigen Leistungsträger weiterzuleiten (§ 16 Abs. 2 Satz 1 SGB I). Da das Jobcenter für eine möglichst weitgehende Verwirklichung der sozialen Rechte zu sorgen hat (§ 2 Abs. 2 SGB I), hatte das Jobcenter Osnabrück möglichst rasch mit dem aus seiner Sicht zuständigen Jobcenter Düsseldorf die Zuständigkeitsfrage sowie das Bestehen bzw. Nichtbestehen eines entsprechenden Leistungsanspruchs zu klären und den Kläger entsprechend zu beraten (§ 14 SGB I).

„Zusammengefasst kann dem Kläger, der in einer raschen und klaren Behördenhandeln erfordernden Situation von beiden in Betracht kommenden SGB II-Leistungsträgern vollkommen „allein gelassen“ wurde, kein sozialwidriges Verhalten i. S. d. § 34 SGB II vorgeworfen werden“.

SGB II: Übernahme angemessener Mietkosten bei besonderem Wohnbedarf

Für besonders knappen behindertengerechten Wohnraum muss das Jobcenter die angemessenen Mietkosten in besonderen Fällen auch dann übernehmen, wenn die Mietobergrenzen überschritten werden (§ 2 Abs. 1 und 4 SGB II).

i Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen, Beschluss vom 13.10.2023 – L 13 AS 185/23 B ER

Zum Sachverhalt

Die alleinstehende Antragstellerin lebte mit ihren Kindern im Alter von 9 bis 22 Jahren in einer 83 Quadratmeter großen Vier-Zimmer-Wohnung im ersten Obergeschoss eines Mehrfamilienhauses. Der älteste 22 Jahre alte Sohn ist pflegebedürftig (Stufe 4) und auf einen Rollstuhl angewiesen. Er kann die Wohnung nur verlassen bzw. wieder erreichen, wenn er durch das Treppenhaus getragen wird. Die Mutter ist seine Betreuerin. Sie fand nach langer Suche eine barrierefreie Wohnung in passender Größe. Die Miete für diese Wohnung in Höhe von 1.425 Euro überstieg die vom Jobcenter regelmäßig angewandte Mietobergrenze von 1.353 Euro um 72 Euro.

Der Antrag der Mutter auf Zusicherung der Mietübernahme nach § 22 wurde vom Jobcenter abgelehnt. Das Jugendamt, der Hausarzt und die kommunale Wohnfachstelle hatten die Anmietung empfohlen.

Darauf beantragte die Antragstellerin beim Sozialgericht, das Jobcenter im Wege einer einstweiligen Anordnung zu verpflichten, die Übernahme der Unterkunftskosten gemäß dem Angebot des Vermieters zuzusichern.

Das Oberverwaltungsgericht hat ihrem Antrag stattgegeben.

Zur Begründung des Beschlusses

Das Landessozialgericht entschied, dass die höheren Kosten aufgrund der familiären Besonderheiten nicht unangemessen seien, weil schon das Angebot größerer Wohnungen eher eingeschränkt ist und deshalb die Chancen einer sechsköpfigen Familie, eine rollstuhlgerechte und in der Raumaufteilung für die Familienangehörigen passende Wohnung zu finden, gering sind.

Das Argument des Jobcenters, die Mutter habe sich jahrelang nicht ausreichend um eine angemessene Wohnung bemüht, wurde vom Landessozialgericht zurückgewiesen. Der auf einen Rollstuhl angewiesene Sohn (und die anderen Kinder) müssten selbst dann nicht dauerhaft in der ungeeigneten Wohnung bleiben, wenn der Mutter unzureichende Bemühungen in der Vergangenheit vorgeworfen werden könnten.

SGB VIII: Rechtsanspruch des Kleinkindes auf frühkindliche Förderung

1. Rechtsanspruch des Kleinkindes auf frühkindliche Förderung

Jugendämter sind gesetzlich verpflichtet, den Anspruch eines jeden Kindes zwischen dem ersten und dem dritten Lebensjahr auf frühkindliche Förderung zu erfüllen (§ 24 Abs. 2 SGB VIII - Kinder- und Jugendhilfe).

„Ein Kind, welches das erste Lebensjahr vollendet hat, hat bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres Anspruch auf frühkindliche Förderung in einer Tageseinrichtung oder in der Kindertagespflege.“

Fehlende Betreuungsplätze, Fachkräftemangel, räumliche Probleme oder andere Schwierigkeiten entbinden die Jugendämter nicht von dieser unbedingten gesetzlichen Verpflichtung.

Kindertagespflege ist eine Betreuungsform für Kinder unter drei Jahren. Wegen ihrer **familienähnlichen Struktur** - maximal fünf Kindern je Tagespflegeperson - bietet sie Kleinkindern die Gelegenheit, Erfahrungen mit Gleichaltrigen sammeln zu können.

Der Rechtsanspruch auf frühkindliche Förderung in einer Tageseinrichtung oder in der Kindertagespflege ist erfüllt, wenn dem anspruchsberechtigten Kind ein kommunaler oder öffentlich geförderter privater Betreuungsplatz nachgewiesen wird, der dem konkret-individuellen Bedarf des Kindes und seiner Erziehungsberechtigten insbesondere in zeitlicher und räumlicher Hinsicht entspricht.

 Bundesverwaltungsgericht, Urteil vom 26.10. 2017 – 5 C 19.16, Rn. 34, 41 ff.

2. Landesrechtliche Grundlagen der Kindertagespflege in NRW

Die **Qualifikationsanforderungen** an die Kindertagespflegeperson, die Voraussetzungen für die **Erteilung der Erlaubnis** zur Kindertagespflege und die **Angebotsstruktur** in der Kindertagespflege sind in §§ 21-23 Kinderbildungsgesetz NRW geregelt.

 www.mkjgfi.nrw/kinderbildungsgesetz

Seit dem Kindergartenjahr 2022/2023 können die Jugendämter in Satzungen bestimmen, dass alle Kindertagespflegepersonen, die erstmalig diese Tätigkeit aufnehmen, zum Nachweis der persönlichen Eignung über eine Qualifikation auf der Grundlage eines wissenschaftlich entwickelten Lehrplans verfügen müssen, der inhaltlich und nach dem zeitlichen Umfang dem Standard des vom Deutschen Jugendinstitut entwickelten kompetenzorientierten Qualifizierungshandbuch Kindertagespflege (QHB) von Februar 2022 entspricht. Alle vor dem 1. August 2022 qualifizierten und bereits tätigen Kindertagespflegepersonen sind nicht dazu verpflichtet, sich nach dem QHB nachqualifizieren zu lassen. Die Qualifizierung nach dem QHB umfasst 300 Unterrichtseinheiten, 80 Stunden Praktikum und ca. 140 UE Selbstlerneinheiten.

3. Vertretung der Kindertagespflegeperson in Ausfallzeiten

Die Jugendämter haben die gesetzliche Pflicht, für Ausfallzeiten einer Kindertagespflegeperson rechtzeitig eine andere Betreuungsmöglichkeit für das Tageskind sicherzustellen (§ 23 Absatz 4 Satz 2 SGB VIII).

Als Ausfallzeiten sind für den Kindertagespflegebereich im Wesentlichen sowohl Urlaubs- als auch Krankheitszeiten der Kindertagespflegeperson anzusehen.

i Oberverwaltungsgericht Koblenz, Urteil vom 25.01.2021 – 7 A 10771/20.OVG

4. Rechtsprechung zur zumutbaren Entfernung zwischen der Wohnung und der Kindertagespflegeperson/Kita

Das Bundesverwaltungsgericht hat in einem Grundsatzurteil festgestellt:

Zumutbar ist regelmäßig eine Dauer von 30 Minuten für die einfache Wegstrecke von Wohnort zur Tageseinrichtung. Diese Höchstdauer gilt unabhängig davon, ob die Wegstrecke zu Fuß, mit einem Fahrrad, Motorrad oder mit einem PKW zurückgelegt wird.

Für den Großraum München wurde sogar ein Zeitaufwand von insgesamt 60 Minuten für die Strecke Wohnort → Tageseinrichtung → Arbeitsstätte als zumutbar erachtet, wenn sich die Eltern beim Bringen und Holen des Kindes jeweils abwechseln konnten (vgl. *Verwaltungsgericht München, Urteil vom 18.09.2013 – M 18 K 13.2256 – Rn. 69*).

Für die Zumutbarkeit ist auch die Lage des Betreuungsplatzes im Verhältnis zur Arbeitsstätte einzu- beziehen: Liegt der Betreuungsplatz auf dem Weg zur Arbeits- oder Ausbildungsstätte, kann auch eine mehr als 30-minütige Wegezeit zumutbar sein.“

5. Beschluss des Oberverwaltungsgerichts NRW zur Zumutbarkeit der Benutzung eines Fahrzeugs bei Schreianfällen des Kindes

Das Oberverwaltungsgericht NRW hat die Zumutbarkeit der Nutzung eines PKW bzw. Fahrrads trotz des Einwands der Eltern bejaht, ein Transport mittels Pkw bzw. Fahrrad scheide aus, weil sich das Kind „nur widerwillig anschnallen“ lasse „und andernfalls erhebliche Schreianfälle“ bekomme.

Zur Begründung seiner Entscheidung führt das Gericht aus: „Es entspricht der **Lebenswahrscheinlichkeit**, dass das Kind seinen Widerwillen bei entsprechender Gewöhnung ablegen wird.“

i Oberverwaltungsgericht NRW, Beschluss vom 28.09.2023 – 12 B 683/23

Anmerkung: Eltern, die weder einen PKW noch ein Fahrrad besitzen bzw. nutzen können, können in 30 Minuten zu Fuß höchstens **2 bis 2,5 km** zurücklegen. Wenn sie einen **Kinderwagen schieben** müssen oder wenn körperliche **Einschränkungen** bestehen, ist die zumutbare Entfernung je nach den Streckenverhältnissen bzw. der individuellen Beeinträchtigung zu kürzen.

i Oberverwaltungsgericht NRW, Beschluss vom 28.09.2023 – 12 B 683/23

Weitere Informationen finden Sie im Beitrag „Kinderrechte: Anspruch auf Förderung in Tageseinrichtungen und Kindertagespflege bis zum Schuleintritt“ auf unserer Website.

Krankschreibung: Videosprechstunde und Telefonsprechstunde

Die während der Corona-Pandemie bestehende Zulassung der Krankschreibung bei leichten Erkältungskrankheiten nach einer telefonischen Sprechstunde ist ausgelaufen.

Dem Gemeinsamen Bundesausschuss der Krankenkassen und Ärzte sind durch Gesetz hoheitliche staatliche Befugnisse übertragen. In der Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie - AU-RL hat der Ausschuss bestimmt, in welchen Fällen die Ärzte die Arbeitsunfähigkeit eines Beschäftigten ohne Untersuchung in der Sprechstunde bescheinigen dürfen (§ 4 Abs. 5 AU-RL).

1. Feststellung der Arbeitsunfähigkeit per Videosprechstunde

Eine Arbeitsunfähigkeit kann über eine medizinische Befragung in einer Videosprechstunde festgestellt werden, wenn die Erkrankung dazu geeignet ist, per Video untersucht zu werden, weil beispielsweise eine unmittelbare körperliche Untersuchung durch einen Arzt bzw. Psychotherapeuten nicht erforderlich erscheint.

Beispiele: *Es ist keine Untersuchung zur Krankheitsdiagnose erforderlich, sondern nur die Beobachtung eines Genesungsprozesses.*

Die weite Entfernung zur Praxis bzw. besondere Schwierigkeiten des Patienten, die Praxis aufzusuchen, können den Verzicht auf eine körperliche Untersuchung rechtfertigen.

Der Arzt entscheidet, ob auf eine körperliche Untersuchung verzichtet werden kann und ob eine Arbeitsunfähigkeit vorliegt.

Die **maximale Dauer der Krankschreibung** hängt entscheidend davon ab, ob der Patient einem Arzt in der Praxis aufgrund früherer Behandlung unmittelbar persönlich bekannt ist. Ist der Patient in der Praxis unbekannt, kann er für höchstens **drei Kalendertage** krankgeschrieben werden. Bereits bekannte Patientinnen und Patienten können für **sieben Kalendertage** krankgeschrieben werden.

Eine **Verlängerung der Krankschreibung** soll nur erfolgen, wenn bei dem Patienten bereits zuvor aufgrund unmittelbar persönlicher Untersuchung durch den Arzt Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit festgestellt worden ist.

2. Feststellung der Arbeitsunfähigkeit per Telefonsprechstunde bei Absonderung

Falls keine Videosprechstunde angeboten werden kann, ist die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit per Telefonsprechstunde durch eine Untersuchung ohne persönlichen Kontakt nur in zwei Fällen zulässig (§ 4 Abs. 6 AU-RL):

- Für den Patienten besteht eine **öffentlich-rechtliche Pflicht** zur Absonderung.
- Für den Patienten wird eine **Absonderung öffentlich-rechtlich empfohlen**.

Die telefonische Untersuchung ist in diesen Fällen **nicht auf leichte Atemwegserkrankungen beschränkt**; denn sie wird zugelassen, um die Gefahr der Ansteckung anderer Menschen auszuschließen, die bestehen würde, wenn der Ansteckungskranke bzw. Ansteckungsverdächtige die Arztpraxis aufsucht.

2.1 Pflicht zur Absonderung

§ 30 Abs. 1 IfSG regelt die Anordnung der Absonderung.

Das Gesundheitsamt ist nur bei Vorliegen einiger ausdrücklich genannter übertragbarer Krankheiten, insbesondere Lungenpest und hämorrhagischem Fieber, zur Anordnung der Absonderung verpflichtet.

Im Übrigen steht es im Ermessen des Gesundheitsamts, ob es eine Absonderungsanordnung für sonstige Kranke sowie Krankheitsverdächtige, Ansteckungsverdächtige und Ausscheider erlässt. Hierunter fallen die Absonderungen im Rahmen der COVID-19-Pandemie.

2.2 Empfehlung der Absonderung

Eine Absonderung wird vom Gesundheitsamt angeordnet bzw. empfohlen, wenn ein Arbeitnehmer Kontakt zu Menschen mit hochansteckenden Krankheiten hatte und damit unter Verdacht steht, sich infiziert zu haben. In diesem Fall wird der Arbeitnehmer abgesondert, weil er ansteckungsverdächtig ist, ohne selber krank oder krankheitsverdächtig zu sein.

3. Höchstdauer der Feststellung der Arbeitsunfähigkeit

Unterliegen Beschäftigte einer öffentlich-rechtlichen Pflicht zur Absonderung oder besteht eine öffentlich-rechtliche Empfehlung zur Absonderung, darf

- sowohl die **erstmalige Feststellung**
- als auch die **Feststellung des Fortbestehens der Arbeitsunfähigkeit**
- auf der Grundlage einer **eingehenden telefonischen Befragung**

jeweils für Zeiträume von bis zu sieben Kalendertagen erfolgen, längstens jedoch bis zum Ablauf des Zeitraums der öffentlich-rechtlichen Pflicht oder Empfehlung zur Absonderung (§ 4 Abs. 6 AU-RL).

 www.g-ba.de/richtlinien/2

Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall: Nachweispflichten des Arbeitnehmers

Bei einer Arbeitsunfähigkeit haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf **Entgeltfortzahlung** gegen den Arbeitgeber für höchstens sechs Wochen. Besteht die Arbeitsunfähigkeit weiter, steht ihnen für längstens 78 Wochen **Krankengeld** von ihrer gesetzlichen Krankenkasse zu.

Im Krankheitsfall hat der Arbeitnehmer Mitteilungs- und Nachweispflichten zu erfüllen.

1. Mitteilungspflicht

Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen (§ 5 Abs. 1 Satz 2 Entgeltfortzahlungsgesetz - EFZG).

Unverzüglich bedeutet, dass die Mitteilung „ohne schuldhaftes Zögern“ erfolgen muss (§ 121 Abs. 1 BGB). Deshalb entsteht die Mitteilungspflicht in dem Moment, in dem der Arbeitnehmer sich entschließt, der Arbeit fernzubleiben und ihm die Mitteilung möglich und zumutbar ist. Sie entsteht nicht erst nach dem Arztbesuch.

Beispiele: Nicht möglich ist die Mitteilung, wenn der Arbeitgeber an Wochenenden, außerhalb der Arbeitszeit oder aus technischen Gründen nicht erreichbar ist.

Unzumutbar ist die Mitteilung, solange der Mitarbeiter z. B. wegen hohen Fiebers, Sprach- oder Bewegungsunfähigkeit nicht in der Lage ist, selbst die Arbeitsunfähigkeit anzuzeigen, und auch keine nahestehende und dem Arbeitgeber bekannte Person vom Mitarbeiter dazu gebeten werden kann.

Die Mitteilung bedarf **keiner besonderen Form** und kann mündlich, schriftlich per E-Mail usw. sowohl durch den Arbeitnehmer selbst als auch durch Angehörige oder Arbeitskollegen erfolgen.

Sie ist an **die vom Arbeitgeber bestimmte Person** (Vorgesetzter) oder **Stelle** (Personalabteilung) zu richten.

Die Mitteilungspflicht ist erfüllt, wenn der Arbeitnehmer den Arbeitgeber über die Erkrankung und deren voraussichtliche Dauer unterrichtet. **Weitere Angaben über Art und Ursache der Erkrankung** sind nur mitzuteilen, wenn dies zum Schutz der Kolleginnen und Kollegen sowie der Bewohner/Besucher der Einrichtung erforderlich ist (z. B. bei ansteckenden Erkrankungen) oder wenn der Arbeitgeber Ersatzansprüche gegenüber Dritten geltend machen könnte.

2. Nachweispflicht

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage, haben die Arbeitnehmer, die **Versicherte einer gesetzlichen Krankenkasse** sind, das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer feststellen und sich eine ärztliche Bescheinigung darüber aushändigen zu lassen.

Die ärztliche Bescheinigung muss einen Vermerk des behandelnden Arztes darüber enthalten, dass der Krankenkasse unverzüglich eine Bescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit mit Angaben über den Befund und die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit übersandt wird (gilt nur für Kassenärzte).

2.1 Pflicht zum vorzeitigen Nachweis

Der Arbeitgeber ist berechtigt, in Einzelfällen die ärztliche Feststellung der Arbeitsunfähigkeit bereits vom ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit an zu verlangen.

Beispiele: *Der Arbeitnehmer fehlt überdurchschnittlich häufig an Brückentagen, nach dem Ende des Erholungsurlaubs, mehrmals einen Tag im Monat.¹*

Nicht zulässig wäre es, allen Arbeitnehmern der Einrichtung oder einer Abteilung die Verpflichtung zur Vorlage ab dem ersten Tag aufzuerlegen.

2.2 Folgemitteilungs- und Nachweispflicht

Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als in der Bescheinigung angegeben ist hat der Arbeitnehmer den Arbeitgeber darüber zu informieren, sobald vorhersehbar ist, dass die Arbeitsunfähigkeit weiter bestehen wird.

Auch die voraussichtliche Dauer der fortbestehenden Arbeitsunfähigkeit hat er mitzuteilen (§ 5 Abs. 1a Satz 2 EFZG).

Zur Vermeidung von Risiken sollte der Arbeitnehmer den Arbeitgeber über das Fortbestehen der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer möglichst frühzeitig informieren und seine weitere Arbeitsunfähigkeit **spätestens an dem Tag feststellen lassen**, an dem der Arbeitnehmer nach der Erstbescheinigung seine Arbeit wieder hätte antreten müssen.

3. Mitteilungs- und Nachweispflicht nach Ablauf des Zeitraums der Entgeltfortzahlung

Der Arbeitnehmer bleibt grundsätzlich auch nach Ende der Entgeltfortzahlung verpflichtet, eine fortbestehende krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit dem Arbeitgeber mitzuteilen und ärztlich feststellen zu lassen; denn der Arbeitgeber hat weiterhin ein berechtigtes Interesse daran zu erfahren, wann der Arbeitnehmer die Arbeit wieder aufnehmen wird.

Verletzungen der Mitteilungs- und Nachweispflichten können zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses führen.

Die Arbeitsunfähigkeits-Richtlinie des Gemeinsamen Bundesausschusses der Krankenkassen und Ärzte befasst sich in § 5 mit der Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit durch den Arzt (www.g-ba.de/richtlinien/2).

¹ Landesarbeitsgericht München, Urteil vom 13.12.2018 - 4 Sa 514/18, Rn 77.

Kirchlicher Datenschutz: Vorrang des Rechts eines minderjährigen Jugendlichen auf informationelle Selbstbestimmung vor dem Auskunftsrecht der Eltern

Mit Vollendung des 15. Lebensjahres hat ein Jugendlicher das Recht, Auskünfte über seine persönlichen Daten zu verweigern bzw. zu untersagen.

 Interdiözesanes Datenschutzgericht, Beschluss vom 25.02.2022 – IDSG 23/2020

 https://bit.ly/beschluss_interdiözesanes_datenschutzgericht_20220225

Zum Sachverhalt

Die 15-jährige Tochter des Antragstellers befand sich im Rahmen der Hilfen zur Erziehung nach § 34 Sozialgesetzbuch Achtes Buch (SGB VIII) stationär in einem Caritas-Kinderheim.

Die Heimunterbringung erfolgte auf Anraten des Jugendamtes. Während der Heimunterbringung wurden zur Hilfeplanung Daten der Tochter erhoben, unter anderem Selbsteinschätzungsbögen und Beurteilungen durch das Fachpersonal. Außerdem wurden Daten der Tochter im Rahmen eines Evaluierungsprogramms anonymisiert an ein Institut weitergegeben. Das Evaluierungsprogramm dient der Qualitätssicherung und ist Teil der Leistungsvereinbarung mit dem örtlichen Sozialleistungsträger. Während der Heimunterbringung wurde die Tochter am Mai 2020 mit einem Krankenwagen vom Heim in ein Krankenhaus transportiert. Danach wurde sie aus der Einrichtung ausgeschlossen und nach Hause entlassen.

Ihr Vater verlangt vom Heim Kopien aller Daten, die seine Tochter betreffen, sowie Kopien der anonymisierten Evaluationsbögen. Das Heim lehnte ab, weil dies Datenschutzrechte der Tochter verletzen würde. Das Auskunftsanliegen sei mit der Tochter erörtert worden. Die Tochter habe die Zustimmung zur Weitergabe der Daten verweigert; sie habe die Bögen in dem Bewusstsein ausgefüllt, dass sie vertraulich behandelt würden. Der Antragsteller sei informiert worden, dass es das Vertrauensverhältnis zur Tochter gefährden würde, wenn die Eltern auf der Auskunft bestehen würden. Das Verhältnis zwischen der Tochter und den Eltern sei konfliktreich. Dies sei auch ein Grund für die Unterbringung. Hinzu komme eine psychische Erkrankung der Tochter mit suizidalen Tendenzen. Die pädagogischen Fachkräfte, die die Tochter betreuten, hätten bestätigt, dass die Tochter für ihr Alter sehr einsichtig sei und über die erforderliche geistige Reife verfüge, um die Konsequenzen ihrer Weigerung zur Auskunftserteilung zu erfassen.

Zur Begründung

Der Vater hat keinen Anspruch auf Erteilung der von ihm begehrten umfassenden Auskunft durch Herausgabe von Kopien der Dokumentationen betreffend seine Tochter (§ 17 Abs 1 und Abs. 3 KDG). Zwar enthalten die von ihm herausverlangten Dokumentationen auch Angaben über die Beziehung der Tochter zu ihren Eltern. Die Informationen über das Erziehungsverhalten der Eltern beziehen sich damit gerade auch auf ihn.

Jedoch ist der grundsätzlich bestehende Auskunftsanspruch des Vaters gegen seine Tochter entsprechend § 17 Abs. 4 KDG ausgeschlossen: denn dieser Ausschluss gilt nicht nur für die Herausgabe von Kopien, sondern für jede Beschränkung von Auskünften.

Das **Recht der Tochter auf informationelle Selbstbestimmung** überwiegt aber die Rechte des Antragstellers. Die Tochter hat der Auskunftserteilung widersprochen. Dieser Widerspruch ist rechtlich beachtlich. Im Kinder- und Jugendhilferecht ist der Widerspruch einer Jugendlichen, die das 15. Lebensjahr vollendet hat, auch datenschutzrechtlich grundsätzlich beachtlich. Die - im vorliegenden Fall einschlägige - Heimerziehung soll gemäß § 34 Satz 2 SGB VIII **entsprechend dem Alter und Entwicklungsstand** der Jugendlichen durchgeführt werden. Dabei sind die Jugendlichen an allen sie betreffenden Entscheidungen der öffentlichen Jugendhilfe entsprechend ihrem Entwicklungsstand zu beteiligen (§ 8 Abs. 1 Satz 1 SGB VIII). Die Vollendung des 15. Lebensjahres bedeutet in diesem rechtlichen Zusammenhang eine Zäsur, ab der eine **weitgehende Selbständigkeit des Jugendlichen** anzunehmen ist. Denn § 36 Abs. 1 Satz 1 Sozialgesetzbuch Erstes Buch (SGB I) bestimmt, dass Sozialleistungen beantragen, durchsetzen und entgegennehmen kann, wer das 15. Lebensjahr vollendet hat.

Die Erteilung der begehrten umfassenden Auskunft würde das **Recht der Tochter auf informationelle Selbstbestimmung** als Recht im Sinn von Art. 1 GG und § 17 Abs. 4 KDG in erheblichem Maße beeinträchtigen. Betroffen sind insbesondere sensible Daten aus der persönlichen und der Intimsphäre, bei deren Angabe die Tochter davon ausgehen durfte, dass sie nicht weitergegeben werden. Eine derartige berechnete Erwartung ist regelmäßig schutzwürdig.

Wenn eine solche Erwartung enttäuscht wird, ist bei medizinischen, psychologischen und pädagogischen Maßnahmen zu befürchten, dass das **Vertrauensverhältnis zum Arzt, zum Psychologen und zur pädagogischen Fachkraft derart erschüttert** wird, dass der Erfolg der Maßnahme gefährdet ist. Dies gilt insbesondere, wenn - wie im vorliegenden Fall - eine Weitergabe der Daten an die Eltern in Rede steht und eine Konfliktlage in der Beziehung zu den Eltern zumindest nicht ausgeschlossen werden kann.

Demgegenüber ist die Beeinträchtigung der Rechte des Antragstellers durch die Verweigerung der umfassenden Auskunft begrenzt. Dabei ist zunächst zu berücksichtigen, dass das **Elternrecht aus Art. 6 Abs. 2 Satz 1 GG ein pflichtgebundenes Recht** darstellt, das zum Wohl des Kindes auszuüben ist. Gerade bei der Ausübung höchstpersönlicher Rechte tritt das Elternrecht zurück, wenn die erforderliche Einsichtsfähigkeit des Kindes gegeben ist.

Datenschutz: Anspruch der Patienten auf kostenlose Kopie der gesamten Behandlungsunterlagen

Der Europäische Gerichtshof hat entschieden, dass ein Patient von seinem Arzt/Krankenhaus verlangen kann, dass ihm kostenfrei eine erste Kopie seiner gesamten Behandlungsunterlagen übersendet wird.

📌 Europäischer Gerichtshof, Urteil vom 26.10.2023 – C-307/22

Zum Sachverhalt

Ein Patient hatte von seiner Zahnärztin eine Kopie seiner Patientenakte verlangt, um gegen sie Haftungsansprüche wegen Fehlern geltend zu machen, die ihr bei seiner zahnärztlichen Behandlung unterlaufen sein sollen. Die Zahnärztin forderte jedoch, dass er die Kosten für die Zurverfügungstellung der Kopie der Patientenakte übernimmt, wie es nach deutschem Recht vorgesehen ist (§ 630 g BGB). Das lehnte der Patient ab und erhob beim Landgericht und Oberlandesgericht gegen die Zahnärztin Klage auf Herausgabe der Unterlagen. Im ersten Rechtszug (Landgericht) und in der Berufungsinstanz wurde seinem Antrag auf unentgeltliche Herausgabe einer ersten Kopie seiner Patientenakte stattgegeben. Der Bundesgerichtshof war der Auffassung, dass die Entscheidung des Rechtsstreits davon abhängt, wie die Bestimmungen des Art. 15 und 12 Abs. 3 und 5 EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) auszulegen seien, setzte das Verfahren aus und legte diese europarechtsrelevante Frage dem EuGH zur Entscheidung vor.

Der EuGH bejaht den Anspruch auf eine kostenlose erste Kopie und stellt weiter fest, dass der Patient für die Übersendung der Kopie der Behandlungsunterlagen keinen Grund angeben muss.

Anmerkung: Die Entscheidung des EuGH ist für den Bundesgerichtshof bindend.

Für Ärzte und Krankenhäuser ergibt sich aus ihr die unbedingte Pflicht, Auskunftsansprüche der Patienten **spätestens binnen Monatsfrist nach der ersten Anforderung zu erfüllen**, beispielsweise durch Zusendung einer Papier-Kopie oder einer datensicheren Datei in einem lesbaren Format.

Wird der Anspruch des Patienten nicht fristgerecht erfüllt, hat der Patient das Recht, sich bei der Datenschutzbehörde zu beschweren (Art. 77 DSGVO). Die Datenschutzbehörde wird in der Regel ein **spürbares Bußgeld** verhängen.

Außerdem kann der Patient **zivilrechtliche Ansprüche** geltend machen; denn nach dem Bundesdatenschutzgesetz ist nicht nur die Geltendmachung materieller, sondern auch **immaterieller Schadensersatzansprüche** möglich. Je nach Bedeutung, Umfang und Dauer der Verspätung einer Auskunft haben Gerichte bisher Ersatzansprüche in Höhe von bis zu 10.000 Euro anerkannt.²

² Arbeitsgericht Oldenburg, Urteil vom 09.02.2023 - 3 Ca 150/21;
Oberlandesgericht Köln, Urteil vom 14.07.2022 - 15 U 137/21;
Landesarbeitsgericht Hamm, Urteil von 14.12.2021, Az.: 17 Sa 1185/20.