

## Mandantenbrief 11/2022

### SPRUCH

*Große Werke vollbringt man nicht mit Kraft, sondern mit Ausdauer.*

*Samuel Johnson; 1709 – 1784, englischer Gelehrter, Schriftsteller, Dichter, Kritiker und Lexikograph*

Was Sie interessieren kann:

### Arbeitsrecht

#### Corona-Arbeitsschutzverordnung

Die künftige SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung gilt vom 1.10.2022 bis einschließlich 7.4.2023. Nach der Verordnung sind Arbeitgeber verpflichtet auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung des Arbeitsschutzgesetzes in einem betrieblichen Hygienekonzept die erforderlichen Schutzmaßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz festzulegen und umzusetzen. Dabei sind insbesondere die folgenden Maßnahmen zu prüfen:

- Umsetzung der AHA+L-Regel (Abstand, Hygiene, Alltagsmaske, Lüften) an den Arbeitsplätzen
- Verminderung der betriebsbedingten Personenkontakte, z. B. durch Reduzierung der gleichzeitigen Nutzung von Räumen
- Angebot von Homeoffice, sofern keine betriebsbedingten Gründe entgegenstehen
- Maskenpflicht überall dort, wo technische und organisatorische Maßnahmen zum Infektionsschutz allein nicht ausreichen
- Testangebote an Beschäftigte, die nicht ausschließlich von zu Hause arbeiten

Arbeitgeber müssen weiterhin über die Risiken einer COVID-19-Erkrankung aufklären und über die Möglichkeiten einer Impfung informieren und diese auch während der Arbeitszeit ermöglichen.

## **Familienrecht/Erbrecht**

### **Keine Einigung der Eltern über die Belange des Kindes nach der Trennung**

In Gerichtsverfahren sind nach der Trennung der Eltern neben der Frage, wo ein Kind leben soll, vielfach auch Meinungsverschiedenheiten über den Schulbesuch, gesundheitliche oder vermögensrechtliche Belange zu klären. Das Familiengericht hat dann auf entsprechenden Antrag der Eltern zu entscheiden, wer zukünftig das Sorgerecht oder Teile des Sorgerechts, wie beispielsweise die Gesundheitspflege oder das Recht zur Regelung schulischer Angelegenheiten für das Kind ausübt. In diesen Verfahren geht es zumeist nicht darum, dass das Kind in einem der Haushalte gefährdet wäre, sondern vielmehr darum, dass die Eltern sich nicht einigen können, und es deshalb einer Klarstellung bedarf.

Die Entscheidung des Gerichts hat sich an dem Wohl des Kindes zu orientieren. Nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch ist dem Sorgerechtsantrag eines Elternteils zu entsprechen, wenn die Aufhebung der gemeinsamen Sorge und die Übertragung auf ihn dem Wohl des Kindes am besten entsprechen. Zunächst hat das Gericht also festzustellen, dass die Eltern nicht mehr in der Lage sind, gemeinsam Entscheidungen für das Kind zu treffen. Bei der Frage, auf welchen Elternteil das Sorgerecht dann zu übertragen ist, sind die von der Rechtsprechung entwickelten Kriterien, wie der Kontinuitätsgrundsatz, die Erziehungseignung im Sinne der Förderung des Kindes und schließlich die Bindungstoleranz der Eltern von Bedeutung.

Die Bindungstoleranz beinhaltet die Fähigkeit und Bereitschaft eines potenziell allein sorgeberechtigten Elternteils, dem Kind ein positives Bild vom anderen Elternteil zu vermitteln und dessen Kontakte mit dem

Kind zu fördern. Das Familiengericht hat die Kindeswohlprüfung unter Berücksichtigung dieser Kriterien und der Lebensumstände einzelfallbezogen vorzunehmen. Dabei kann auch der Wille eines Kindes ausschlaggebend sein. Insoweit ist jedoch besonders sorgfältig zu prüfen, ob der geäußerte Wille authentisch ist, und ob das Kind trotz eines Loyalitätskonflikts in der Lage ist, einen freien Willen zu bilden.

## **Sonstiges**

### **Keine Pflicht zur Beschäftigung von ungeimpftem Pflegepersonal im Seniorenheim**

Seit 15.3.2022 müssen nach dem Infektionsschutzgesetz Personen, die in Einrichtungen zur Unterbringung älterer, behinderter oder pflegebedürftiger Menschen arbeiten, über einen Impfnachweis oder z. B. einen Genesenennachweis verfügen.

Das Hessische Landesarbeitsgericht (LAG) hatte in zwei Fällen entschieden, in denen ein Seniorenheim zwei Pflegekräfte seit dem 16.3.2022 von der Arbeit freistellte, weil diese nicht gegen SARS-CoV-2 geimpft waren.

Das LAG entschied, dass die Arbeitnehmer keinen Anspruch darauf hätten, in ihrem Arbeitsverhältnis beschäftigt zu werden. Der erforderliche Impfnachweis wirkt wie eine berufliche Tätigkeitsvoraussetzung. Bei der Abwägung der Interessen hatte der Arbeitgeber die Arbeitnehmer freistellen dürfen. Das schützenswerte Interesse der Bewohner des Seniorenheims, vor einer Gefährdung ihrer Gesundheit und ihres Lebens bewahrt zu werden, überwiegt das Interesse der Pflegekräfte, ihre Tätigkeit ausüben zu können.

Auch das Oberverwaltungsgericht NRW hat in seinem Beschl. v. 16.9.2022 entschieden, dass das Gesundheitsamt der Stadt Gelsenkirchen einer nicht gegen das Coronavirus geimpften Sekretärin untersagen durfte, das Krankenhaus, in dem sie arbeitete, zu betreten oder dort tätig zu werden.