



Rechtsjournal für August 2021



Gericht: LG Frankenthal
Aktenzeichen: 1 O 4/20
Datum: 09.06.2021

Nicht reparierte Vorschäden am PKW

BGB
§ 823

LEITSATZ: Stellt sich nach einem Verkehrsunfall heraus, dass nicht alle geltend gemachten Schäden an dem Fahrzeug auf den Unfall zurückzuführen sind, kann dies zum Verlust des gesamten Schadensersatzanspruchs führen.

SACHVERHALT

Eine Frau aus Mannheim hatte ihr Fahrzeug ordnungsgemäß in Ludwigshafen abgestellt, als der Fahrer eines anderen Fahrzeugs beim Ausparken leicht gegen das Heck des geparkten Autos stieß. Die Frau ließ daraufhin ein Gutachten über die Höhe der Reparaturkosten einholen. Die vom Privatgutachter ermittelten Reparaturkosten i.H.v. ca. 5.000 € forderte die Frau von der KFZ-Haftpflichtversicherung des Unfallverursachers.

Die Klage hatte keinen Erfolg. Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig.

LÖSUNG

Der vom Gericht beauftragte Sachverständige stellte zwar fest, dass manche der geltend gemachten Schäden plausibel auf den Unfall zurückzuführen sein könnten. Es gebe jedoch, so der Sachverständige, auch Kratzer in unterschiedliche Richtungen, die nicht gleichzeitig bei einem Unfall entstehen könnten. Auch mache die Frau Schäden in Bereichen geltend, in denen es überhaupt keinen Anstoß gegeben habe. Der Sachverständige konnte somit sicher ausschließen, dass sämtliche Schäden auf dieses Unfallereignis zurückzuführen sind.

Damit steht fest, dass die Folgen eines früheren Unfalls nicht – wie von der Frau behauptet – ordnungsgemäß repariert worden waren. In einer solchen Situation lässt sich nicht sicher feststellen, ob oder welche der Schäden zusätzlich bei dem späteren Unfall entstanden sind. Die Versicherung muss damit nach dem Urteil auch nicht für den grundsätzlich plausiblen Teilschaden einstehen.



Gericht: LG Köln
Aktenzeichen: 5 O 86/21
Datum: 11.05.2021

Sturz über Bodenschwelle: Radrennfahrer müssen Geschwindigkeit anpassen

BGB
§ 839

LEITSATZ: Rennradfahrer müssen in ihrem eigenen Interesse geschwindigkeitsangepasst fahren, damit sie erkennbaren Unebenheiten auf der Straße ausweichen können. Gemeinden sind nicht verpflichtet, die Straßen frei von allen Gefahren zu halten. Es müssen vielmehr nur die Gefahren ausgeräumt werden, die für einen sorgfältigen Benutzer der Straße nicht oder nicht rechtzeitig erkennbar sind und auf die er sich nicht oder nicht rechtzeitig einrichten kann.

SACHVERHALT

Der Kläger hatte im März 2020 zusammen mit einem Freund eine Rennradausfahrt gemacht. Die beiden Radfahrer fuhren mit einer Geschwindigkeit von 20 bis 30 km/h in den Ort. Kurz nach dem Passieren des Ortseingangsschildes überfuhr der Kläger eine geteerte Bodenschwelle, die ihn aus dem Sattel hebelte und ihn stürzen ließ. Dabei brach er sich das rechte Schlüsselbein. Sein Rennrad wurde stark beschädigt.

Der Kläger war der Ansicht, die Gemeinde hätte zumindest auf die Bodenschwelle hinweisen müssen. Das Hindernis sei für ihn nicht erkennbar gewesen. Er verlangte Schadensersatz i.H.v. rund 4.817 € sowie vorgerichtlich angefallene Rechtsanwaltsgebühren. Die Gemeinde lehnte die Zahlung allerdings ab und war der Auffassung, dass die Bodenschwelle ordnungsgemäß in dem Straßenbelag verbaut gewesen sei. Die Straße sei aber auch in einem derart schlechten Zustand gewesen, dass sie "vor sich selbst gewarnt" habe.

Das LG hat die Klage abgewiesen. Die Entscheidung ist noch nicht rechtskräftig.

LÖSUNG

Der Kläger hat keinen Anspruch auf Schadensersatz aus § 839 BGB i.V.m. Art. 34 GG, weil die Gemeinde keine Amtspflicht verletzt hat.

Die hier maßgebliche Straße hat sich nicht in einem verkehrswidrigen Zustand befunden. Die Bodenschwelle stellt den ordnungsgemäßen Zustand der Straße dar. Es handelt sich um einen standardmäßig eingebauten Abfluss, mit dem bei Regen das Oberflächenwasser abgeführt wird, damit es im Sommer nicht zu Überschwemmungen und im Winter nicht zu Vereisungen kommt. Die Bodenschwelle ist zudem deutlich zu erkennen.

Außerdem ist auf Lichtbildern vom Unfallort eindeutig zu sehen gewesen, dass die Straße stark beschädigt war. Die Schlaglöcher und Risse in unmittelbarer Nähe der Bodenschwelle hätten den Kläger dazu anhalten müssen, besonders vorsichtig zu fahren. Die Nutzer der Straßen müssen sich demnach den Verkehrsverhältnissen anpassen.

Die Gemeinden sind nicht verpflichtet, die Straßen frei von allen Gefahren zu halten. Es müssen vielmehr nur die Gefahren ausgeräumt werden, die für einen sorgfältigen Benutzer der Straße nicht oder nicht rechtzeitig erkennbar sind und auf die er sich nicht oder nicht rechtzeitig einrichten kann. Wegen der Offensichtlichkeit des Hindernisses musste die beklagte Gemeinde auch kein Warnschild aufstellen.



Gericht: BAG
Aktenzeichen: 5 AZR 505/20
Datum: 24.06.2021

Ausländische Betreuungskräfte in Privathaushalten erhalten Mindestlohn

MiLoG
§§ 1, 20



LEITSATZ: Werden ausländische Betreuungskräfte in einen Privathaushalt nach Deutschland entsandt, haben sie einen Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn für geleistete Arbeitsstunden. Dazu gehört auch ein Bereitschaftsdienst. Ein solcher kann darin bestehen, dass die Betreuungskraft im Haushalt der zu betreuenden Person wohnen muss und grundsätzlich verpflichtet ist, zu allen Tag- und Nachtstunden bei Bedarf Arbeit zu leisten.

SACHVERHALT

Die Klägerin ist bulgarische Staatsangehörige mit Wohnsitz in Bulgarien. Sie war seit April 2015 bei der Beklagten, einem Unternehmen mit Sitz in Bulgarien, als Sozialassistentin beschäftigt. In dem in bulgarischer Sprache abgefassten Arbeitsvertrag ist eine Arbeitszeit von 30 Stunden wöchentlich vereinbart, wobei das Wochenende arbeitsfrei sein sollte.

Die Klägerin war nach Berlin entsandt worden und arbeitete für 950 € netto monatlich im Haushalt der über 90-jährigen zu betreuenden Person, bei der sie auch ein Zimmer bewohnte. Ihre Aufgaben umfassten neben Haushaltstätigkeiten (wie Einkaufen, Kochen, Putzen etc.) eine „Grundversorgung“ (wie Hilfe bei der Hygiene, beim Ankleiden etc.) und soziale Aufgaben (wie etwa Gesellschaft leisten, Ansprache, gemeinsame Interessenverfolgung). Der Einsatz der Klägerin erfolgte auf Grundlage eines Dienstleistungsvertrags, in dem sich die Beklagte gegenüber der zu betreuenden Person verpflichtete, die aufgeführten Betreuungsleistungen durch ihre Mitarbeiter in deren Haushalt zu erbringen.

Im August 2018 machte die Klägerin unter Berufung auf das MiLoG weitere Vergütung gerichtlich geltend. Sie begründete dies damit, dass sie bei der Betreuung nicht nur 30 Wochenstunden, sondern rund um die Uhr gearbeitet habe oder in Bereitschaft gewesen sei. Selbst nachts habe die Tür zu ihrem Zimmer offenbleiben müssen, damit sie auf Rufen der zu betreuenden Person dieser - etwa zum Gang auf die Toilette - Hilfe leisten können.

Für den Zeitraum Mai bis August 2015 und Oktober bis Dezember 2015 hat die Klägerin zuletzt die Zahlung von 42.636 € brutto abzüglich erhaltener 6.680 € netto nebst Prozesszinsen begehrt. Die Beklagte war der Ansicht, sie schulde den gesetzlichen Mindestlohn nur für die arbeitsvertraglich vereinbarten 30 Wochenstunden. In dieser Zeit hätten die der Klägerin obliegenden Aufgaben ohne Weiteres erledigt werden können. Bereitschaftsdienst sei nicht vereinbart gewesen. Sollte die Klägerin tatsächlich mehr gearbeitet haben, sei dies nicht auf Veranlassung der Beklagten erfolgt.

Das LAG hat der Klage überwiegend entsprochen und ist im Wege einer Schätzung von einer Arbeitszeit von 21 Stunden kalendertäglich ausgegangen. Das BAG hat die Sache zurückverwiesen.

LÖSUNG

Zwar hat das Berufungsgericht im Ausgangspunkt zutreffend angenommen, dass die Verpflichtung zur Zahlung des gesetzlichen Mindestlohns nach § 20 i.V.m. § 1 MiLoG auch ausländische Arbeitgeber trifft, wenn sie Arbeitnehmer nach Deutschland entsenden. Hierbei handelt es sich um Eingriffsnormen i.S.v. Art. 9 I Rom I-VO, die unabhängig davon gelten, ob ansonsten auf das Arbeitsverhältnis deutsches oder ausländisches Recht Anwendung findet.

Die Beklagte rügte jedoch mit Erfolg, das LAG habe ihren Vortrag zum Umfang der geleisteten Arbeit nicht ausreichend gewürdigt und deshalb unzutreffend angenommen, die tägliche Arbeitszeit der Klägerin habe unter Einschluss von Zeiten des Bereitschaftsdienstes 21 Stunden betragen. Zwar hat die Vorinstanz zu Recht in den Blick genommen, dass aufgrund des zwischen der Beklagten und der zu betreuenden Person geschlossenen Dienstleistungsvertrags eine 24-Stunden-Betreuung durch die Klägerin vorgesehen war. Es hat jedoch rechtsfehlerhaft bei der nach § 286 ZPO gebotenen Würdigung des gesamten Parteivortrags den Hinweis der Beklagten auf die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit von 30 Stunden/Woche nicht berücksichtigt, sondern hierin ein rechtsmissbräuchliches widersprüchliches Verhalten gesehen.

Infolgedessen war das Berufungsurteil aufzuheben. Auch die Anschlussrevision der Klägerin ist begründet. Für die Annahme des LAG, die Klägerin habe geschätzt täglich drei Stunden Freizeit gehabt, fehlt es bislang an ausreichenden tatsächlichen Anhaltspunkten, so dass auch aus diesem Grund das Berufungsurteil aufzuheben war. Im weiteren Verfahren muss das LAG den Sachverhalt weiter aufzuklären. Dass die Klägerin mehr als die im Arbeitsvertrag angegebenen 30 Stunden/Woche zu arbeiten hatte, dürfte - nach Aktenlage - nicht fernliegend sein.



Gericht: ArbG Köln
Aktenzeichen: 12 Ca 450/21
Datum: 17.06.2021

Fristlose Kündigung wegen Maskenpflicht-Verstoßes

BGB
§ 626

LEITSATZ: Die außerordentliche Kündigung eines Servicetechnikers, die dessen Arbeitgeber aufgrund des Nicht-tragens eines Mund-Nasen-Schutzes nach erfolgloser Abmahnung ausspricht, ist wirksam. Ein Attest ohne konkrete Diagnose eines Krankheitsbildes ist nicht hinreichend aussagekräftig, um eine Befreiung von der Maskenpflicht aus gesundheitlichen Gründen zu rechtfertigen.

SACHVERHALT

Der Kläger war bei der beklagten Arbeitgeberin als Servicetechniker im Außendienst beschäftigt. Aufgrund der Pandemiesituation erteilte die Beklagte allen Servicetechnikern die Anweisung, bei der Arbeit bei Kunden eine Mund-Nasen-Bedeckung zu tragen. Anfang Dezember 2020 weigerte sich der Kläger, einen Serviceauftrag bei einem Kunden durchzuführen, der ausdrücklich auf das Tragen einer Maske bestand. Unter dem Betreff "Rotzlappenbefreiung" reichte der Kläger bei der Beklagten ein im Juni 2020 auf Blankopapier ausgestelltes ärztliches Attest ein, in dem es heißt, dass es für den Kläger "aus medizinischen Gründen unzumutbar ist, eine nicht-medizinische Alltagsmaske oder eine vergleichbare Mund-Nasen-Bedeckung im Sinne der SARS-COV-2 Eindämmungsmaßnahmenverordnung zu tragen".

Daraufhin erteilte die Beklagte dem Kläger die Weisung, eine Mund-Nasen-Bedeckung zu tragen und teilte mit, dass sie das Attest mangels konkreter nachvollziehbarer Angaben nicht anerkenne, aber die Kosten für den medizinischen Mund-Nasen-Schutz übernehmen werde. Nachdem der Kläger den Serviceauftrag weiterhin ablehnte, mahnte die Beklagte ihn zunächst ab. Dessen ungeachtet teilte der Kläger mit, dass er den Einsatz auch zukünftig nur durchführen werde, wenn er keine Maske tragen müsse. Daraufhin kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis außerordentlich, hilfsweise ordentlich. Hiergegen wendet sich der Kläger mit seiner Kündigungsschutzklage.

Das ArbG wies die Klage ab. Die Entscheidung ist nicht rechtskräftig. Gegen das Urteil kann Berufung beim LAG eingelegt werden.

LÖSUNG

Mit seiner beharrlichen Weigerung, bei der Ausübung seiner Tätigkeit beim Kunden den von der Beklagten angeordneten und von dem Kunden verlangten Mund-Nasen-Schutz zu tragen, hat der Kläger wiederholt gegen seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen verstoßen. Eine Rechtfertigung hierfür ergibt sich auch nicht aufgrund des vorgelegten Attests. Zum einen war das Attest nicht aktuell. Zum anderen ist ein Attest ohne konkrete Diagnose eines Krankheitsbildes nicht hinreichend aussagekräftig, um eine Befreiung von der Maskenpflicht aus gesundheitlichen Gründen zu rechtfertigen. Schließlich bestehen Zweifel an der Ernsthaftigkeit der vom Kläger behaupteten medizinischen Einschränkungen, da der Kläger selbst den Mund-Nasen-Schutz als Rotzlappen bezeichnet hat und dem Angebot einer betriebsärztlichen Untersuchung nicht nachgekommen ist.

Gericht: LAG Meck-Vorp.
Aktenzeichen: 5 Sa 319/20
Datum: 04.05.2021

Außerordentliche Kündigung wegen Drohung mit Krankschreibung

BGB
§ 626

LEITSATZ: Die Drohung, sich krankschreiben zu lassen, falls die Schichtenteilung nicht wie gewünscht erfolgt, stellt eine schwerwiegende Verletzung der arbeitsvertraglichen Rücksichtnahmepflicht dar, die eine außerordentliche Kündigung rechtfertigen kann. Dennoch kann die Interessenabwägung zugunsten des Arbeitnehmers ausgehen, wenn die Drohung mit der Krankschreibung auf einem innerbetrieblichen Konflikt zwischen Arbeitnehmern beruhte, auf den der Arbeitnehmer bereits mit einer Eigenkündigung reagiert hat, und das Arbeitsverhältnis deshalb in Kürze endet.



SACHVERHALT

Die Parteien streiten über die Wirksamkeit einer außerordentlichen Kündigung, die auf die Drohung mit einer Krankschreibung gestützt wird. Die Klägerin hatte mit einer Krankschreibung gedroht, nachdem keine Einigung mit dem Arbeitgeber (einer Bäckerei) über die Einteilung für die Spätschicht in einer bestimmten Woche erzielt werden konnte. Die Einteilung zur Spätschicht war für die Klägerin wegen ihres Kindes und den Öffnungszeiten der Kita problematisch. Für die betreffende Woche reichte die Klägerin sodann eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ein.

Der Arbeitgeber kündigte der Klägerin fristlos. Die Klägerin hatte allerdings zuvor schon selbst ordentlich gekündigt wegen schon länger bestehender Meinungsverschiedenheiten unter den Mitarbeiterinnen. Im Rechtsstreit ging es also nur noch um den Zeitraum bis zum Wirksamwerden der ordentlichen Kündigung. Vor dem aktuellen Streit hatte die Klägerin 10 Jahre unbeanstandet in der Bäckerei gearbeitet.

LÖSUNG

Die außerordentliche Kündigung der Beklagten ist unwirksam und hat deshalb das Arbeitsverhältnis nicht beendet. Zwar hat die Klägerin ihre arbeitsvertragliche Pflicht zur Rücksichtnahme erheblich verletzt, indem sie mit einer Krankschreibung gedroht hat, falls es bei der Einteilung zur Spätschicht bleibe. Sie hat es nachdrücklich abgelehnt, in der konkreten Woche in der Spätschicht zu arbeiten und angekündigt, dieses Ziel ggf. mithilfe der Möglichkeiten aus dem Entgeltfortzahlungsgesetz durchsetzen zu wollen. Damit hat sie die Beklagte in unzulässiger Weise unter Druck gesetzt und versucht, eine Änderung des Dienstplans zu erzwingen. Versucht der Arbeitnehmer, einen ihm nicht zustehenden Vorteil durch eine unzulässige Drohung zu erreichen, so verletzt er bereits hierdurch seine arbeitsvertragliche Rücksichtnahmepflicht. Diese verbietet es, die andere Seite unzulässig unter Druck zu setzen.

Die Pflichtwidrigkeit der Ankündigung einer Krankschreibung bei objektiv nicht bestehender Erkrankung im Zeitpunkt der Ankündigung liegt in erster Linie darin, dass der Arbeitnehmer mit einer solchen Erklärung zum Ausdruck bringt, er sei notfalls bereit, seine Rechte aus dem Entgeltfortzahlungsrecht zu missbrauchen, um sich einen unberechtigten Vorteil zu verschaffen. Mit einem solchen Verhalten verletzt der Arbeitnehmer seine aus der Rücksichtnahmepflicht folgende Leistungstreupflicht erheblich. Zugleich wird durch die Pflichtverletzung das Vertrauen des Arbeitgebers in die Redlichkeit und Loyalität des Arbeitnehmers in schwerwiegender Weise beeinträchtigt, so dass in einer solchen Erklärung regelmäßig auch ohne vorausgehende Abmahnung ein die außerordentliche Kündigung an sich rechtfertigender verhaltensbedingter Grund zur Kündigung liegt.

Da der wichtige Grund zur Kündigung in der ausdrücklich oder konkludent erklärten Bereitschaft des Arbeitnehmers zu sehen ist, sich die begehrte Freistellung notfalls durch eine in Wahrheit nicht vorliegende Arbeitsunfähigkeit zu verschaffen, kommt es nicht mehr darauf an, ob der Arbeitnehmer später (zufällig) tatsächlich erkrankt oder nicht. Auch bei tatsächlich bestehender Erkrankung ist es dem Arbeitnehmer aufgrund des Rücksichtnahmegebots verwehrt, die Krankheit und ein sich daraus ergebendes Recht, der Arbeit fern zu bleiben, ggü. dem Arbeitgeber als „Druckmittel“ einzusetzen, um den Arbeitgeber zu einem vom Arbeitnehmer gewünschten Verhalten zu veranlassen.

Dennoch war es der Beklagten unter Abwägung der wechselseitigen Interessen zumutbar, das Arbeitsverhältnis noch rund einen Monat bis zum Datum der Eigenkündigung fortzusetzen. Das Interesse der Beklagten an einer sofortigen Beendigung des Arbeitsverhältnisses überwog nicht das Interesse der Klägerin an einer Fortführung des Arbeitsverhältnisses bis zum Datum der Eigenkündigung.

Die Klägerin hat zwar eine schwerwiegende Pflichtverletzung begangen. Diese Pflichtverletzung stellt sich jedoch – zumindest auch – als Reaktion auf die Spannungen zwischen den Mitarbeiterinnen der Filiale am Markt dar. Diese Spannungen waren dem Geschäftsführer bekannt, ohne dass diese durch arbeitsrechtliche Maßnahmen, wie z.B. durch Umsetzung der Klägerin oder anderer Mitarbeiterinnen, beseitigt werden konnten. Aus dieser Situation heraus hatte die Klägerin sodann von sich aus die Konsequenz gezogen, ihr langjähriges Arbeitsverhältnis aufzugeben und den – auch gesundheitlich belastenden – Spannungen dadurch aus dem Weg zu gehen. Damit war der Konflikt gelöst bzw. eine Lösung in greifbarer Nähe, sodass eine Wiederholungsgefahr nicht mehr oder nur noch eingeschränkt bestand. Angesichts der in Kürze anstehenden Beendigung des Arbeitsverhältnisses war mit einer erneuten gleichartigen Eskalation nicht mehr zu rechnen. Die Klägerin ist über annähernd 10 Jahre ihren arbeitsvertraglichen Pflichten ordnungsgemäß nachgekommen. Das Arbeitsverhältnis ist bisher ungestört verlaufen. Die Androhung der Krank-



schreibung stellt sich als spontane und unüberlegte Reaktion dar, in der sich letztlich die schon länger schwelenden Spannungen entluden. Nachdem die Klägerin jedoch ihrerseits die Konsequenzen aus dem Konflikt in ihrem Team gezogen hatte, war eine nochmalige Überreaktion in derartiger Weise nicht mehr zu befürchten. Das gilt erst recht unter Berücksichtigung eines ggf. möglichen, jedenfalls arbeitsvertraglich zulässigen Einsatzes in einer anderen Filiale während der letzten 4 Wochen des Arbeitsverhältnisses.

VERWALTUNGSRECHT

Gericht: BVerwG
Aktenzeichen: 6 AV 1.21
Datum: 16.06.2021

Corona-Schutzmaßnahmen in Schulen: Familiengerichte zuständig für Anordnungen gegen Schule nach § 1666 BGB

BGB
§ 1666

LEITSATZ: Für die Entscheidung über eine an ein Amtsgericht gerichtete Anregung, die auf gerichtliche Anordnungen gegen eine Schule gem. § 1666 I und 4 BGB wegen Corona-Schutzmaßnahmen zielt, sind die Amtsgerichte/Familiengerichte zuständig. Die Verweisung eines solchen Verfahrens an ein Verwaltungsgericht ist ausnahmsweise wegen eines groben Verfahrensverstößes nicht bindend.

SACHVERHALT

Die Eltern minderjähriger Schüler regten beim AG die Einleitung eines Verfahrens gem. § 1666 I und 4 BGB zur Beendigung der von ihnen befürchteten nachhaltigen Gefährdung des Kindeswohls an, die sich u.a. aufgrund schulinterner Anordnungen zum Tragen eines Mund- und Nasenschutzes sowie zur Einhaltung von Mindestabständen zu anderen Personen ergebe. Das AG erklärte den Rechtsweg zu den ordentlichen Gerichten für unzulässig und verwies den Rechtsstreit an das VG. Das VG wiederum erklärte den Verwaltungsrechtsweg für unzulässig und rief das BVerwG zur Bestimmung der Zuständigkeit anrufen.

Das BVerwG bestimmte, dass das AG trotz der Verweisungsbeschlüsse zuständig geblieben ist.

LÖSUNG

Das AG ist zuständig.

Zwar ist eine Verweisung für das Gericht, an das das Verfahren verwiesen worden ist, grundsätzlich bindend. Das gilt jedoch nicht, wenn die Entscheidung bei verständiger Würdigung nicht mehr nachvollziehbar erscheint und offensichtlich unhaltbar ist. Ein derartig qualifizierter Verfahrensverstöß des AG liegt hier vor. Denn die Eltern haben sich in ihrem Schreiben an das AG ausdrücklich darauf beschränkt, ein familiengerichtliches Tätigwerden gegen die Schule auf der Grundlage des § 1666 I und 4 BGB anzustoßen. Unterlassungsansprüche gegen die Schule, über die die Verwaltungsgerichte zu entscheiden hätten, haben sie nicht geltend gemacht. Über Maßnahmen gem. § 1666 BGB entscheidet das AG - Familiengericht - jedoch selbständig von Amts wegen. Es hätte keine Verweisung aussprechen, sondern - da familiengerichtliche Anordnungen gegenüber Behörden rechtlich ausgeschlossen sind - entweder auf die Eröffnung eines Verfahrens verzichten oder ein bereits eröffnetes Verfahren einstellen müssen.

Die trotzdem ausgesprochene Verweisung führt zu Brüchen mit den Prozessgrundsätzen der VwGO. Diese kennt keine von Amts wegen einzuleitenden Verfahren, sondern überlässt es dem Kläger bzw. Antragsteller, ob und mit welcher Zielrichtung er ein Verfahren einleiten will. Erwiese sich die Verweisung für das VG als bindend, fänden sich die Kinder, für die lediglich bestimmte Maßnahmen angeregt wurden, nunmehr in der Rolle von Beteiligten eines gerichtlichen Verfahrens wieder. Das entspräche weder ihrem Willen noch ihrer vormaligen Stellung vor dem AG. Deshalb erweist sich die Verweisung mit den Prinzipien der VwGO als schlechterdings unvereinbar und löst für das VG keine Bindungswirkung aus.



Gericht: OLG Celle
Aktenzeichen: 21 UF 205/20
Datum: 02.06.2021

Entziehung des Sorgerechts, wenn den Kindern der Schulbesuch verweigert wird

GG
Artt. 4, 6

LEITSATZ: Eltern kann das Sorgerecht für ihre Kinder teilweise für den Bereich schulischer Angelegenheiten entzogen werden, wenn sie sich der Beschulung ihrer Kinder auf einer staatlich anerkannten Schule beharrlich verweigern und für ihre Kinder deshalb die Gefahr besteht, weder das erforderliche Wissen noch erforderliche Sozialkompetenzen erlernen zu können.

SACHVERHALT

Die einer freikirchlichen Gemeinde zugehörigen Eltern von insgesamt sieben Kindern sehen sich aufgrund ihres Glaubens verpflichtet, ihre Kinder von Einflüssen fernzuhalten, die den Geboten Gottes zuwiderlaufen. Die Mutter der Kinder beschuldert deshalb ihre beiden ältesten acht und sieben Jahre alten Kinder nach dem Konzept einer "Freien Christlichen Schule" zu Hause. Die Landesschulbehörde hatte 2019 einen Antrag auf Befreiung der Kinder von der Schulpflicht abgelehnt. Eine verwaltungsgerichtliche Entscheidung steht insoweit noch aus. Der Vater der Kinder wurde in insgesamt 15 Verfahren wegen Verstößen gegen die Schulpflicht zu Bußgeldern verurteilt.

Das AG hatte keine familiengerichtlichen Maßnahmen ergriffen, weil bei den Kindern aktuell noch keine Defizite beim Wissensstand oder den Sozialkompetenzen zu erkennen seien. Diese Entscheidung hat der Familiensenat des OLG auf die Beschwerde des Jugendamtes hin abgeändert. Er hat den Eltern das Recht zur Regelung schulischer Angelegenheiten entzogen und das Jugendamt insoweit als sog. Ergänzungspfleger bestellt. Das Jugendamt kann damit anstelle der Eltern die maßgeblichen Entscheidungen im Hinblick auf den Schulbesuch treffen und notfalls auch die Herausgabe der Kinder für den Schulbesuch erzwingen.

LÖSUNG

In Fällen, in denen das Wohl eines Kindes gefährdet ist und die Eltern nicht gewillt oder in der Lage sind, diese Gefahr abzuwenden, hat das Familiengericht nach § 1666 BGB die zur Abwendung der Gefahr erforderlichen Maßnahmen zu treffen. Der Familiensenat hat hier eine akute Gefährdung des Wohls der beiden ältesten Kinder gesehen.

Zum einen gelingt es den Eltern nicht, die Kinder mit ausreichendem Wissen auszustatten und sie damit auf spätere schulische Prüfungen sowie auf eine Berufsausbildung vorzubereiten. Die Eltern konnten schon das Konzept der von ihnen durchgeführten Beschulung nicht nachvollziehbar beschreiben. Darüber hinaus unterrichtet die Mutter, die über einen erweiterten Realschulabschluss verfügt, die Kinder nur wenige Stunden am Tag und dies überwiegend auch neben der Betreuung der weiteren fünf Geschwister. Obwohl sie von einer "Freien Christlichen Schule" eine gewisse Unterstützung erhält, wären die Kinder auf diesem Weg später mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht in der Lage, einen staatlich anerkannten Schulabschluss zu erwerben.

Zum anderen können die Kinder so auch keine sozialen Kompetenzen erwerben, die es ihnen ermöglichen, sich mit andersgläubigen Menschen auseinanderzusetzen und sich in einer Umgebung durchzusetzen und zu integrieren, in der die Mehrheit der Menschen nicht entsprechend den Glaubensvorstellungen der Familie leben. Die Kinder wachsen ohne jeden Kontakt mit gleichaltrigen Kindern außerhalb ihrer Gemeinde auf. Sie haben keinen Zugang zu Computern oder zum Fernsehen und können damit auch nicht indirekt am sozialen Leben außerhalb der Gemeinde teilnehmen.

Bei dieser Entscheidung wurde berücksichtigt, dass es aufgrund der durch Artikel 4 GG verbürgten Glaubensfreiheit und des in Artikel 6 GG gewährleisteten Erziehungsrechts die Aufgabe und das Recht der Eltern ist, ihren Kindern Überzeugungen in Glaubens- und Weltanschauungsfragen zu vermitteln und nicht geteilte Ansichten von ihnen fernzuhalten. Dennoch ist die getroffene Entscheidung zum Schutz der Kinder erforderlich und verhältnismäßig. Zwar werden die Kinder bei einem Schulbesuch u.a. mit der Evolutionstheorie, der Sexualkunde und der Gleichberechtigung von Mann und Frau konfrontiert, was die Eltern hier im Hinblick auf ihre Glaubensüberzeugungen verhindern wollen. Allein durch die Behandlung dieser Unterrichtsstoffe sind die Eltern aber nicht daran gehindert, ihre Kinder in Glaubensfragen nach eigenen Vorstellungen zu erziehen.