

THEMEN

Sozialrecht

// Behinderte Kinder werden volljährig

Arbeitsrecht

// 5 Fehler, die Arbeitgeber immer wieder machen

// Urlaubsgewährung 2021 – Was ist zu beachten?

Erbrecht

// „Gelegenheit macht Diebe“

Verkehrsrecht

// Beurteilung der Mithaftung von Kindern bei einem Verkehrsunfall

Strafrecht

// Ärztliche Schweigepflicht bei Kindesmisshandlung

Medizinrecht

// Weisheitszahn-OP – Kann doch jeder Zahnarzt!

Online-Presseschau

// 14.06.2021:
sächsische.de: Zehn Irrtümer über Schwerbehinderung im Job

In eigener Sache

// Rechtsanwältin im Fokus: Dörte Lorenz

NEWSLETTER 08.07.2021

Liebe Leserinnen, liebe Leser,

„normal“ – was oder wer ist das? Fragen Sie sich das nicht auch des Öfteren? Ich selbst habe erfahren dürfen und gelernt, dass es „normal“ nicht gibt. Mein ältester Sohn hat eine geistige Behinderung und mir gezeigt, die Welt, unsere Welt, mit anderen, vielfältigeren Augen zu sehen. Doch heißt eine Behinderung haben, dass man nicht „normal“ ist? – Ich denke nicht.

Inklusion heißt das große Stichwort.

Als soziologischer Begriff beschreibt das Konzept der Inklusion eine Gesellschaft, in der jeder Mensch akzeptiert wird und gleichberechtigt und selbstbestimmt an dieser teilhaben kann – unabhängig von Geschlecht, Alter oder Herkunft, von Religionszugehörigkeit oder Bildung, von eventuellen Behinderungen oder sonstigen individuellen Merkmalen.

„In der inklusiven Gesellschaft gibt es keine definierte Normalität, die jedes Mitglied dieser Gesellschaft anzustreben oder zu erfüllen hat. Normal ist allein die Tatsache, dass Unterschiede vorhanden sind. Diese Unterschiede werden als Bereicherung aufgefasst und haben keine Auswirkungen auf das selbstverständliche Recht der Individuen auf Teilhabe. Aufgabe der Gesellschaft ist es, in allen Lebensbereichen Strukturen zu schaffen, die es den Mitgliedern dieser Gesellschaft ermöglichen, sich barrierefrei darin zu bewegen.“ (Quelle: www.inklusion-schule.org)

Grundpfeiler ist die UN-Behindertenrechtskonvention, welche seit 26. März 2009 in Deutschland in Kraft getreten ist.

Und was ist seitdem passiert? Sicher einiges in der Theorie. So hat das Bundesteilhabegesetz neue vielfältigere Ansprüche geschaffen, um Nachteile auszugleichen, um Teilhabe möglich zu machen, um einzuschließen, um nicht auszugrenzen. Aber in der Praxis erleben wir Tag für Tag, dass die Umsetzung nach wie vor ein steiniger Weg mit vielen Hürden ist. Die Durchsetzung der Ansprüche scheitert oft an eingefahrenen Strukturen und fehlender Offenheit, neue unbekannte Wege zu gehen. Bei der Durchsetzung Ihrer rechtlichen Ansprüche – hierin sehe ich eine meiner Aufgaben – interessieren mich auch die Menschen hinter dem Fall.



Rechtsanwältin
Dörte Lorenz

Fachanwältin für
Sozialrecht
Fachanwältin für
Familienrecht

0351 80718-56
lorenz@dresdner-
fachanwaelte.de

Eigentlich kann jeder von uns helfen, unsere Gesellschaft inklusiver zu machen, indem wir hinschauen, nachfragen und nicht betroffen zur Seite blicken, nur weil wir mit einem Menschen oder einer Situation nicht umgehen können. Versuchen Sie es einmal! – Fragen Sie nach, lassen Sie die Neugierde zu, lassen Sie sich von Andersartigkeit überraschen. Sie werden spannende

Geschichten erfahren, die das Leben bunter und mannigfaltiger machen.

Kommen Sie gut durch den Sommer!

Herzlich, Ihre Dörte Lorenz

// Behinderte Kinder werden volljährig



Bild: KUCKLICK dresdner-fachanwaelte.de

Der 18. Geburtstag und somit die Volljährigkeit der eigenen Kinder ist nicht nur für die Kinder selbst, sondern auch für jeden Elternteil ein besonderer Abschnitt im Leben. Auch wenn noch nicht endgültig feststeht, wohin der zukünftige Weg der Kinder geht, so macht man sich doch als Eltern insbesondere Gedanken darüber, wie die finanzielle Situation zukünftig abgesichert werden kann.

Für behinderte Kinder und deren Eltern ist dies meist nochmals eine ganz besondere Situation, da mit Beginn dieses neuen Lebensabschnittes bisher bewilligte Leistungen neu beantragt werden müssen, sich Änderungen zum Schwerbehindertenausweis ergeben können und andere Leistungen neu beantragt werden können bzw. müssen. Nachfolgend soll ein kurzer Überblick gegeben werden:

1. Rechtliche Betreuung

Mit Eintritt in die Volljährigkeit endet das Sorgerecht der Eltern und damit die Befugnis, das Kind in allen, auch rechtlichen Angelegenheiten zu vertreten.

Soweit absehbar ist, dass das Kind nicht die entsprechende Fähigkeit haben wird, die Bedeutung und Tragweite von Erklärungen wie beispielsweise den Abschluss von Verträgen etc. zu erkennen, sollte möglichst frühzeitig, mindestens 6 Monate vor dem 18. Geburtstag ein Antrag auf rechtliche Betreuung gestellt werden.

Die Bearbeitungszeiten beim zuständigen Betreuungsgericht sind oft lang, im Rahmen des Verfahrens muss u. a. ein Gutachten eingeholt werden, sodass die vorzeitige Antragstellung wichtig ist, um über den 18. Geburtstag hinaus für sein Kind Entscheidungen zu treffen und handlungsfähig zu bleiben.

2. Grundsicherung nach SGB XII

Solange der Jugendliche noch zu Hause lebt, kann mit Eintritt der Volljährigkeit ein Anspruch auf Leistungen der Grundsicherung nach dem SGB XII bestehen, soweit eine dauerhafte Erwerbsminderung gegeben ist. Bei Jugendlichen, welche eine Schule mit Schwerpunkt geistige Behinderung besuchen und auch bei Jugendlichen, welche im Anschluss an die Schulzeit in eine Werkstatt für behinderte Menschen aufgenommen werden, ist dringend zu empfehlen, einen solchen Antrag zu stellen.

Die Bewilligung der Leistungen ist vom Einkommen der Eltern unabhängig, soweit die Einkommensgrenze in Höhe von 100.000 Euro brutto im Jahr nicht überschritten wird. Unterhaltsansprüche werden insoweit nicht auf den Sozialhilfeträger übergeleitet. Soweit eine Überschreitung der Einkommensgrenze vorliegt, wird ein minimaler monatlicher Pauschalbetrag fällig.

Bei der Beantragung und der Durchsetzung des Anspruches sollte man hartnäckig bleiben, da die Sozialhilfeträger meist der Auffassung sind, dass solange der Jugendliche sich noch in der Schulausbildung befindet oder im Eingangs-/Berufsbildungsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen arbeitet, eine dauerhafte Erwerbsminderung nicht feststeht.

Insbesondere bei Menschen, welche im Eingangs-/Berufsbildungsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen angegliedert sind, ist die Rechtsprechung jedoch eindeutig. Hier ist davon auszugehen, dass eine dauerhafte Erwerbsminderung vorliegt und somit Leistungen der Grundsicherung nach dem SGB XII bewilligen sind.

Hinsichtlich der Jugendlichen, welche sich noch in der Schulausbildung befinden, so ist diese Rechtsfrage derzeit gerade beim Sächsischen Landessozialgericht zur Klärung anhängig. Sobald hier eine Entscheidung vorliegt, werden wir Sie darüber informieren.

Soweit die entsprechenden Leistungen durch die Sozialhilfeträger abgelehnt werden, empfiehlt sich daher dringend die Erhebung des Widerspruches. Gegebenenfalls ist anschließend die Durchführung eines Klageverfahrens notwendig. Hierbei stehen wir Ihnen selbstverständlich gern unterstützend zur Verfügung.

Daran denken sollte man jedoch, dass Leistungen der Sozialhilfe grundsätzlich nur derjenige erhält, wer die benötigte Leistung nicht mit eigenem Einkommen und Vermögen finanzieren

kann. Sparvermögen, das einen bestimmten Freibetrag (meist 5000 Euro) übersteigt, muss daher zunächst verbraucht werden, bevor man Sozialhilfe in Anspruch nehmen kann. Es sollte daher gut überlegt sein, ob für die behinderten Kinder zu Zeiten der Minderjährigkeit Vermögenssparungen getätigt werden.

3. Grad der Behinderung und Merkzeichen

Viele behinderte Kinder verfügen über einen Schwerbehindertenausweis, mit welchem der Grad der Behinderung festgestellt wurde und auch die Voraussetzungen bestimmter Merkzeichen. Mit Vollendung des 18. Lebensjahres er-



KUCKLICK
dresdner-fachanwalte.de

**RECHTSANWALTS-
FACHANGESTELLTE (W/M/D)
HERZLICH WILLKOMMEN**

Alle Infos zum Stellenangebot:
[https://www.dresdner-fachanwalte.de/
karriere/](https://www.dresdner-fachanwalte.de/karriere/)

Bewerbungen richten Sie bitte an:
bewerbung@dresdner-fachanwalte.de

folgt meist eine Überprüfung des Grades der Behinderung (GdB) als auch der Voraussetzung für vorliegende etwaige Merkzeichen. Insbesondere das Merkzeichen H (Hilflosigkeit) wird nach dem Eintritt der Volljährigkeit oft aberkannt. Hintergrund ist, dass meist ohne weitere tiefgehende Prüfung davon ausgegangen wird, dass die Volljährigen ausreichend gelernt hätten, ohne Hilfspersonen auszukommen. Hier ist es unbedingt ratsam, bei einer Aberkennung von Merkzeichen oder einer Herabsetzung des GdB mit Eintritt der Volljährigkeit, die Bescheide einer rechtlichen Überprüfung zu unterziehen.

4. Kindergeld

Kindergeld wird Eltern grundsätzlich bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres ihres Kindes gezahlt. Eltern von behinderten Kindern kann auch nach Eintritt der Volljährigkeit ein Anspruch auf Kindergeld zustehen. Voraussetzung ist hierfür, dass die Behinderung vor Vollendung des 25. Lebensjahres eingetreten ist und das Kind außerstande ist, sich selbst zu unterhalten. Soweit und solange diese Voraussetzungen vorliegen, wird Kindergeld altersunabhängig gezahlt. Es muss jedoch mit Vollendung des 18. Lebensjahres neu beantragt werden.

5. Besondere Eingliederungshilfen

Ferner gibt es eine Vielzahl von Ansprüchen der Eingliederungshilfe. Aufgabe der Eingliederungs-

hilfe ist es unter anderem, eine Behinderung oder deren Folgen zu beseitigen und behinderte Menschen in die Gesellschaft einzugliedern. Hierzu gehören insbesondere die Leistungen zur Teilhabe in der Gemeinschaft, beispielsweise durch Assistenzleistungen für jegliche individuelle Bedürfnisse in der Freizeitgestaltung aber auch für berufsfördernde Leistungen. Das Bundesteilhabegesetz gibt hier eine Vielzahl von Möglichkeiten und Ansprüchen. Sobald man als Angehöriger eines behinderten Menschen oder aber als behinderter Mensch selbst bemerkt, dass eine bestimmte Aktivität aufgrund der bestehenden Beeinträchtigung nicht oder nur eingeschränkt ausgeübt oder wahrgenommen werden kann, sollte man einen entsprechenden Antrag beim Sozialhilfeträger zu stellen. Sollte dieser Antrag abgelehnt oder nicht in dem erforderlichen Umfang bewilligt werden, steht zur Durchsetzung der Ansprüche Rechtsanwältin Lorenz gern zur Verfügung. //

[Detailinformationen: RAin Dörte Lorenz, Fachanwältin für Sozialrecht, Fachanwältin für Familienrecht, Telefon 0351 80718-56, lorenz@dresdner-fachanwaelte.de]

// 5 Fehler, die Arbeitgeber immer wieder machen

Das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer wird durch einen privatrechtlichen Vertrag begründet, der die Grundlage für wechselseitige Rechte und Pflichten ist. Das Arbeitsrecht dient der Herstellung sozialer Gerechtigkeit bei freiheitlicher Gestaltung der Bedingungen. Die freiheitliche Gestaltung findet ihre Grenzen in arbeitsrechtlichen Normen und Grundsätzen der Rechtsprechung, die allerdings nicht immer beachtet werden. Eine kleine Übersicht über Dinge,

die Arbeitgeber machen, obwohl sie nicht den Regeln entsprechen, finden Sie nachfolgend.

1. Mündliche und elektronische Kündigung

Für den Arbeitgeber ist eine mündliche Kündigung im persönlichen Gespräch oder über das Telefon zeitsparend. Auch eine E-Mail ist schnell verschickt. Arbeitgeber, die ihrem Arbeitnehmer mündlich oder in elektronischer Form kündigen, missachten § 623 BGB, welcher regelt, dass die

Beendigung von Arbeitsverhältnissen durch Kündigung oder Auflösungsvertrag zu ihrer Wirksamkeit der Schriftform bedürfen. Schriftform bedeutet, dass die Erklärung von dem Aussteller eigenhändig durch Namensunterschrift unterzeichnet wird. Mündliche und elektronische Kündigungserklärungen sind nichtig.

Um seine Rechte zu wahren, ist dem Arbeitnehmer dennoch zu empfehlen, bereits nach Zugang einer solchen Kündigung innerhalb von 3 Wochen nach Zugang Kündigungsschutzklage einreichen zu lassen, um Rechtsklarheit zu schaffen.

2. Missachtung gesetzlicher Zustimmungserklärung

Wenn der Arbeitnehmer einer besonders schutzbedürftigen Personengruppe angehört, dann bedarf es für die Wirksamkeit einer Kündigung der Zustimmung der zuständigen Stelle. Wenn die Zustimmung nicht erteilt wird, dann ist die Kündigung unheilbar nichtig, aber wo kein Kläger dort kein Richter. Deswegen ist in Fällen, in denen der Arbeitgeber die erforderliche Zustimmung missachtet, Kündigungsschutzklage einzulegen.

- Kündigung Schwerbehinderter bedarf der Zustimmung des Integrationsamts;
- Kündigung im Zusammenhang mit Elternzeit des Arbeitnehmers bedarf der Zustimmung der für den Arbeitsschutz zuständigen Landesbehörde;
- Kündigung einer Arbeitnehmerin, die in den Anwendungsbereich des Mutterschutzgesetzes fällt, bedarf der Zustimmung der für den Arbeitsschutz zuständigen Landesbehörde;

- Kündigung im Zusammenhang mit Pflegezeit oder Familienpflegezeit bedarf der Zustimmung der für den Arbeitsschutz zuständigen Landesbehörde

3. Rücknahme genehmigten Urlaubs

Der Sommerurlaub ist beim Arbeitgeber eingereicht, dieser hat die Urlaubszeit genehmigt, die Reise ist gebucht und der Arbeitnehmer freut sich auf die Auszeit. Der Arbeitgeber merkt, dass er die Urlaubszeiten seiner Arbeitnehmer schlecht geplant hat und zu der Urlaubszeit des betroffenen Arbeitnehmers kein Ersatz da ist, was ihm überhaupt nicht passt. Der Arbeitgeber kommt auf den betroffenen Arbeitnehmer zu und nimmt den bereits genehmigten Urlaub zurück. Darf er das?

Nein, grundsätzlich ist der Arbeitgeber an seine Genehmigung gebunden. Die Aufhebung des Urlaubs ist nur noch möglich, wenn der Arbeitnehmer

damit einverstanden ist. Zu diesem Grundsatz gibt es wenige Ausnahmefälle, z. B. wenn die Urlaubsabwesenheit zu diesem Zeitpunkt die Existenz des gesamten Unternehmens gefährdet.

4. Versteckte Botschaft im Arbeitszeugnis

Das Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist beendet. Es steht fest, dass sich die Wege trennen, wobei man nicht im „Guten“ auseinandergegangen ist. Der Arbeitgeber möchte dem künftigen potentiellen Arbeitgeber seines ehemaligen Arbeitnehmers signalisieren, dass man mit dem Arbeitnehmer nur Ärger hat. Deswegen weist das Ausstellungsdatum auf dem Arbeitszeugnis des Arbeitnehmers das richtige



Bild: KUCKLICK dresdner-fachanwaelte.de

Datum aus. Dieses ist jedoch Monate nach Beendigungszeitpunkt, weil Arbeitgeber und Arbeitnehmer noch lange, u. a. über die Erteilung des Zeugnisses, gestritten haben.

Der Arbeitnehmer kann darauf bestehen, dass der letzte Tag des Arbeitsverhältnisses als Ausstellungsdatum auf dem Arbeitszeugnis steht. Die diesbezügliche Rechtsprechung zeigt das Bestreben im Arbeitsrecht soziale Gerechtigkeit herzustellen. Dem Arbeitnehmer soll aufgrund des ehemaligen Arbeitsverhältnisses nicht die Chancen auf ein neues Arbeitsverhältnis geschmälert werden.

5. Gerichtsstandsvereinbarung im Arbeitsvertrag

Arbeitsverträge bestehen aus einer Vielzahl von Bestimmungen. Einzelne Bestimmungen können unwirksam sein, wenn sie den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligen, was der Fall ist, wenn sie mit wesentlichen Grundgedanken der gesetzlichen Regelung, von der abgewichen wird, nicht zu vereinbaren sind.

Eine Gerichtsstandsvereinbarung im Arbeitsvertrag ist unwirksam. Gerichtsstandsvereinbarungen bestimmen, an welchem Gericht ein Rechtsstreit verhandelt wird. Weil Arbeitnehmer auch Verbraucher sind, können sie allerdings keine rechtswirksamen Gerichtsstandsvereinbarungen vereinbaren, weil dies gemäß § 38 Abs. 1 ZPO Kaufleuten vorbehalten ist. Für arbeitsrechtliche Streitigkeiten ist grundsätzlich das Arbeitsgericht zuständig, in dessen Bezirk der Arbeitnehmer gewöhnlich seine Arbeit verrichtet oder zuletzt gewöhnlich verrichtet hat. //

[Detailinformationen: RAin Lena Hoffarth, Tätigkeitsschwerpunkte Arbeitsrecht und Miet- und Wohnungseigentumsrecht, Telefon 0351 80718-41, hoffarth@dresdner-fachanwalt.de]

// Urlaubsgewährung 2021 – Was ist zu beachten?

Alle Jahre wieder stellen sich Fragen zur Urlaubsgewährung. Deshalb hier ein Überblick über Rechte und Pflichten von Arbeitgebern und Arbeitnehmern.

Normalerweise, und dies ist auch vernünftig, teilt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber rechtzeitig seine **Urlaubswünsche** für das Jahr mit. Diese Wünsche hat der Arbeitgeber im Regelfall zu berücksichtigen. Abweichungen von den Vorstellungen des Arbeitnehmers sind nur möglich, soweit diesen Wünschen dringende betriebliche Belange oder Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die unter sozialen Gesichtspunkten den Vorrang verdienen, entgegenstehen. Nur in solchen Fällen kann der Arbeitgeber den Urlaub versagen. Der Arbeitgeber könnte den Urlaub auch ohne

Aufforderung durch den Arbeitnehmer festlegen. Dies ist aber der Ausnahmefall.

Eine Verpflichtung des Arbeitgebers, den Urlaub festzulegen, besteht nicht. Verlangt der Arbeitnehmer den Urlaub nicht, so kann der **Urlaubsanspruch** nicht automatisch durch bloßen Zeitablauf verfallen. Arbeitgeber müssen die Arbeitnehmer ausdrücklich auf den drohenden **Urlaubsverfall** hinweisen und das zu einer Zeit, in welcher der Urlaub auch tatsächlich noch genommen werden kann; der Arbeitnehmer muss sodann aus freien Stücken auf die Urlaubsnahme verzichten. Das bedeutet für die Arbeitgeberseite, dass zukünftig eigener, aktiver Aufwand betrieben werden muss, um die Arbeitnehmer auf Urlaubsnahme und Urlaubsverfall hinzuweisen.

Kommt der Arbeitgeber einem berechtigten Urlaubsverlangen des Arbeitnehmers nicht nach, kann er sich **schadensersatzpflichtig** machen (z. B. Stornokosten für Urlaubsreise).

Der Urlaub ist zusammenhängend zu gewähren.

Dem Arbeitnehmer wiederum steht ein **Ablehnungsrecht** zu, wenn persönliche Gründe vorliegen, welche ihn berechtigen, den Urlaub nicht zu dem vom Arbeitgeber angedachten oder festgelegten Zeitpunkt anzutreten.

Der Arbeitnehmer ist in keinem Fall zur **Selbstbeurlaubung** berechtigt. Dies kann unter Umständen eine fristlose Kündigung rechtfertigen. Hiervon ist daher dringendst abzuraten. Vielmehr müsste ein solcher Anspruch dann gerichtlich durchgesetzt werden, notfalls mittels einer einstweiligen Verfügung.

Erkrankt der Arbeitnehmer im Urlaub, so werden die **Krankheitstage** nicht als Urlaub angerechnet, soweit der Arbeitnehmer ein entsprechendes ärztliches Attest vorlegt.

Der volle **Jahresurlaubsanspruch** wird, sofern im Arbeits- oder Tarifvertrag keine Quotelung nach Monaten vorgesehen ist, erstmalig nach sechsmonatigem Bestehen des Arbeitsverhältnisses erworben. Scheidet der Arbeitnehmer nach erfüllter Wartezeit in der zweiten Jahreshälfte aus, hat er Anspruch auf den vollen Jahresurlaub, sofern keine Quotelung nach Monaten greift und der Mindesturlaub nicht tangiert ist.

Der **Mindesturlaub** beträgt jährlich 24 Werktage (Montag bis Samstag). Dies entspricht bei einer Fünf-Tage-Woche 20 Urlaubstagen.

Bei Abgeltung von Urlaub im Zusammenhang mit **Kurzarbeit** wurde jüngst entschieden, dass „Kurzarbeit Null“ Einfluss auf den abzugeltenden



Bild: KUCKLICK dresdner-fachanwaelte.de

Urlaubsanspruch hat. Die Klägerin war der Auffassung, weil Kurzarbeit nicht auf Wunsch des Arbeitnehmers erfolge, sondern im Interesse des Arbeitgebers stehe, sie keine Auswirkung auf die Höhe der Urlaubsabgeltung haben könne. Kurzarbeit sei keine Freizeit und weil der Arbeitgeber die Kurzarbeit vorzeitig beenden kann, sei die Zeit während der Kurzarbeit nicht uneingeschränkt planbar. Entgegen der Auffassung der Klägerin wies das Arbeitsgericht Essen die Klage mit der Begründung ab, dass Urlaub die Erholung von der Arbeit bezweckt, was wiederum die Verpflichtung zur Arbeitsleistung voraussetzt. Während „Kurzarbeit Null“ ist der Arbeitnehmer nicht zur Arbeitsleistung verpflichtet, sodass der Urlaubsanspruch um die „Kurzarbeit Null“-Monate zu kürzen ist. Dabei berücksichtigt das Gericht, dass „Kurzarbeit Null“ auch im Interesse des Arbeitnehmers am Erhalt seines Arbeitsplatzes steht und er sich währenddessen durchaus ausruhen kann. //

[Detailinformationen: RAin Lena Hoffarth, Tätigkeitsschwerpunkte Arbeitsrecht und Miet- und Wohnungseigentumsrecht, Telefon 0351 80718-41, hoffarth@dresdner-fachanwaelte.de]

// Erbrecht: „Gelegenheit macht Diebe“

Die Thematik der Erbschleicherei ist leider immer wieder Gegenstand rechtlicher Auseinandersetzungen. Ein recht aktuelles Urteil des Oberlandesgerichtes (OLG) Celle vom 07.01.2021, Az.: 6 U 22/20, wirft ein Schlaglicht auf folgenden Sachverhalt:

Im Jahre 2012 verstarb ein hochbetagter Erblasser, der nicht verheiratet war und keine Abkömmlinge hinterließ. Er war bereits Jahre vor seinem Ableben aufgrund geistiger Verwirrtheit in psychiatrischer, stationärer Behandlung und erlitt einen Hirninfarkt. In diesem Zusammenhang wurde eine Rechtsanwältin durch das zuständige Vormundschaftsgericht als Berufsbetreuerin zur Betreuerin des Erblassers bestellt. In der Folgezeit lebte der Erblasser in einer Pflegeeinrichtung, musste sich aber auch weiterhin immer wieder stationären Behandlungen unterziehen.

Wenige Monate nach Einrichtung der gesetzlichen Betreuung erschien auf Veranlassung der Betreuerin eine Notarin bei dem Erblasser in der betreffenden Pflegeeinrichtung und es wurde ein Testament errichtet, wonach die Betreuerin und ein örtlicher Rechtsanwalt, der ebenfalls Betreuungsleistungen für den Erblasser erbrachte, zu jeweils hälftigen Erben eingesetzt wurden. Der Wert des Vermögens des Erblassers wurde mit 350.000,00 Euro in der notariellen Urkunde über die Errichtung des Testamentes angegeben. Die genannte Berufsbetreuerin war bei der Errichtung des notariellen Testamentes persönlich anwesend und hatte die Notarin auch zuvor darüber informiert, dass der Erblasser den Wunsch habe, sie und den besagten anwaltlichen Kollegen zu hälftigen Erben zu bestimmen.

Weder während der dann noch Jahre andauernden Betreuung und auch nicht nach Beendigung der Betreuung durch den Sterbefall des Betreuten informierte die besagte Betreuerin das Vor-

mundschaftsgericht über den Inhalt des vorstehend behandelten, notariellen Testamentes. Nach dem Sterbefall des Erblassers wurden dessen mutmaßliche Miterben bei dem Bankinstitut, bei dem der Erblasser Kontoguthaben und ein Wertpapierdepot unterhielt, unter Vorlage des notariellen Testamentes des Erblassers vorstellig und teilten wohl bereits teilweise dessen Vermögen unter sich auf. Nachdem das besagte Bankinstitut die Vorlage eines Erbscheines verlangte, beantragte die ehemalige Betreuerin und mutmaßliche Miterbin beim zuständigen Nachlassgericht die Erteilung eines Erbscheines, dessen Erteilung letztlich durch das OLG Celle abgelehnt wurde.

Zwischenzeitlich wurden die besagte Betreuerin und auch der miterbende, anwaltliche Kollege Beschuldigte in einem umfänglichen Ermittlungsverfahren der örtlichen Staatsanwaltschaft wegen des Verdachtes der gewerbsmäßigen Untreue.

Das zuständige Nachlassgericht bestellte in der Folge einen Nachlasspfleger für die unbekanntenen Erben des Erblassers und es kam zu einer gerichtlichen Auseinandersetzung zwischen dem Nachlasspfleger, der ehemaligen Betreuerin und dem mutmaßlich miterbenden Rechtsanwalt über Ansprüche an dem Nachlass. In I. Instanz obsiegte der besagte Nachlasspfleger weitgehend, wobei das in I. Instanz entscheidende Landgericht von einer Testierunfähigkeit des Erblassers zum Zeitpunkt der Errichtung des besagten notariellen Testamentes ausging. Das OLG Celle bestätigte mit seinem eingangs genannten Urteil diese Entscheidung auch im Hinblick auf die damalige Testierunfähigkeit des Erblassers und gelangte darüber hinaus auch zu der hier besonders interessierenden Feststellung, dass das besagte notarielle Testament des Erblassers gemäß § 138 BGB sittenwidrig sei. Dabei erkannte das OLG Celle in seinem Urteil durchaus, dass das

streitgegenständliche Testament des Erblassers nicht wegen § 14 Abs. 5 Heimgesetz unwirksam wurde, weil es sich bei der besagten Betreuerin und dem weiteren mutmaßlichen Miterben nicht um Pflegepersonal im Sinne dieses Gesetzes handelte. § 14 Abs. 5 Heimgesetz regelt sinngemäß, dass der Leitung, den Beschäftigten oder sonstigen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern eines Heimes untersagt sei, sich von oder zu Gunsten von Bewohnerinnen und Bewohnern neben der vom Träger erbrachten Vergütung Geld oder geldwerte Leistungen für die Erfüllung ihrer Pflichten aus dem Heimvertrag versprechen oder gewähren zu lassen.

Erbrechtliche Informationen

Vorsorge für den Sterbefall:
Testaments- und Nachlass-
gestaltung

RA Arno Wolf
Fachanwalt für Erbrecht
Zertifizierter Testamentsvollstrecker AGT

KUCKLICK
dresdner-fachanwaelte.de

Bild: KUCKLICK dresdner-fachanwaelte.de

Grundlage der Entscheidung konnte auch noch nicht die Regelung des § 30 BtOG (Betreuungsorganisationsgesetz) sein, wonach einem beruflichen Betreuer untersagt wird, von dem von ihm Betreuten Zuwendungen im Rahmen einer Verfügung von Todes wegen entgegenzunehmen. Denn diese gesetzliche Vorschrift war und ist auch heute noch nicht in Kraft getreten.

Das OLG Celle gelangte zur Annahme der Sittenwidrigkeit des notariellen Testamentes des Erblassers gemäß § 138 BGB, in dem es zunächst

eine frühere Entscheidung des OLG Braunschweig vom 04.11.1999, Az.: 2 U 29/99, anführte und sich dessen Inhalt zu eigen machte.

Danach ist der Betreuer ein vom Vormundschaftsgericht bestellter staatlicher Beistand zur Fürsorge in rechtlichen und auch persönlichen Angelegenheiten, wobei der Betreute deshalb vom staatlich bestellten Betreuer auch erwarten dürfe, dass er seine Aufgabe auch ohne die Erwartung besonderer Zuwendungen von Seiten des Betreuten zu dessen Wohl sachgerecht ausübt. Deshalb missbillige das Gesetz, wenn ein Betreuer seine ihm gerichtlich verliehene Vertrauensstellung und seinen persönlichen Einfluss auf den Betreuten dazu benutzt, gezielt darauf hinzuwirken, dass der in Folge seiner geistigen Behinderung leicht beeinflussbare Betreute ohne reifliche Überlegung über erhebliche Vermögenswerte zu Gunsten des Betreuers durch ein Testament vor einem Notar verfügt, der nicht vom Betreuten als sein Berater hinzugezogen ist, sondern vom begünstigten Betreuer.

Für den Vorwurf der Sittenwidrigkeit reiche es dabei aus, dass sich der Betreuer, der durch die von ihm herbeigeführte letztwillige Verfügung bedacht ist, der Tatumstände bewusst ist, aus denen sich die Sittenwidrigkeit ergibt. Diese Voraussetzung sah das OLG Celle als gegeben an, nachdem es das Verhalten als auch die Einlassungen der Beklagten im Einzelnen und detailliert würdigte. Dabei betonte der Senat, dass es die besagte Betreuerin gewesen sei, die die ihr persönlich bekannte und „vertraute“ Notarin beauftragte und, ohne dass dafür ein zwingender Grund ersichtlich war, bei der Aufnahme des Testamentes anwesend war. Die besagte, ehemalige Betreuerin habe die persönlichen und wirtschaftlichen Verhältnisse des Erblassers gekannt und wusste spätestens seit dem Tag der Testamentserrichtung, dass sie neben dem weiteren, mutmaßlichen Miterben Erbin war und dass der Erblasser auch gar nicht mehr in der Lage war, dieses

Testament durch ein eigenes handschriftliches Testament zu ersetzen. Obwohl sie aufgrund der gesundheitlichen Situation des Erblassers dazu deutlichen Anlass gehabt habe, habe sie etwa vor Hinzuziehung der Notarin keinen ärztlichen Rat zu der Frage eingeholt, ob der Erblasser überhaupt noch testierfähig war und ob es im Hinblick auf den kurz zuvor erlittenen Schlaganfall nicht besser gewesen wäre, mit der Errichtung eines Testamentes noch abzuwarten, bis sich die gesundheitliche Situation des Erblassers ggf. stabilisiert und er sich in der besagten Pflegeeinrichtung eingelebt hat. Als befremdlich betrachtete der Senat auch den Umstand, dass die Betreuerin den mutmaßlichen weiteren Miterben, einen anwaltlichen Kollegen, bereits zu einem sehr frühen Zeitpunkt hinzuzog, obgleich in der Sache jedenfalls zu diesem Zeitpunkt dazu noch gar kein Anlass bestanden habe. Ebenso befremdet hat der Senat offensichtlich zur Kenntnis genommen, dass die Anwesenheit der Betreuerin bei der Erstellung des notariellen Testamentes in den Abrechnungen der Betreuerin nicht aufgeführt war, obwohl ansonsten nahezu jede Minute der Tätigkeit dort aufgelistet und abgerechnet wurde.

Offensichtlich hatte der Senat den Eindruck, dass die damalige Berufsbetreuerin und Miterbin alles getan habe, um die näheren Umstände der Testamentserrichtung ebenso wie die Errichtung als solche gegenüber Dritten zu verheimlichen. Auch das Verhalten des weiteren mutmaßlichen Miter-

ben, insbesondere seine Einlassungen gegenüber dem Senat, bestärkten diesen darin, dass hier von einer Sittenwidrigkeit des streitgegenständlichen, notariellen Testamentes des Erblassers auszugehen war. Dabei mag auch eine Rolle gespielt haben, dass der Senat auf Befragen dieses weiteren Miterben feststellte, dass dieser offensichtlich im sachlichen Zusammenhang zu seiner anwaltlichen Tätigkeit wiederholt zum Erben seiner Mandanten bestimmt worden war und erhebliche Vermögenswerte in diesem Zusammenhang vereinnahmt hatte.

Fazit: Diese Entscheidung des OLG Celle leistet hoffentlich einen Beitrag dazu, dass die Rechtsprechung in Zukunft testamentarische Begünstigungen von betreuenden Personen, soweit sie aufgrund besonderer gesetzlicher Vorschriften nicht bereits untersagt sind, einer kritischen Prüfung unterzogen werden können. Diese Entscheidung ist auch ein Beitrag dazu, dass rechtlich nicht billigenwerte „Erbschleichereien“ zukünftig zumindest teilweise unterbunden werden können. //

[Detailinformationen: RA Arno Wolf, Fachanwalt für Erbrecht, Tätigkeitsschwerpunkt Immobilienrecht, Telefon 0351 80718-80, wolf@dresdner-fachanwalte.de]

// Beurteilung der Mithaftung von Kindern bei einem Verkehrsunfall

Kinder zählen zu den im Straßenverkehr am meisten gefährdeten Personengruppen, da sie entweder als Fußgänger oder Fahrradfahrer selbstständig am Straßenverkehr teilnehmen. Sie müssen über die Jahre erst lernen, Verkehrssituationen und mögliche Gefahren richtig einzuschätzen. Diesen notwendigen Entwicklungs- und Reifeprozess hat der Gesetzgeber erkannt und daher bestimmt, dass Kinder bis zum voll-

deten 7. Lebensjahr für von ihnen verursachte Schäden gleich welcher Art, also auch außerhalb des Straßenverkehrs, nicht verantwortlich sind.

Oberhalb dieser Grenze richtet sich die Verantwortlichkeit für schuldhaft verursachte Schäden nach dem Grad der vorhandenen Einsichtsfähigkeit. Die Haftung hängt bis zur Volljährigkeit daher vom jeweiligen erreichten Lebensalter, von

der zuteil gewordenen Erziehung zum selbstverantwortlichen Handeln und von der unterschiedlichen individuellen Entwicklung ab.

Aufgrund der mit der Teilnahme am Straßenverkehr bestehenden besonderen Gefährdungslage für Kinder sieht das Gesetz zusätzlich vor, dass Kinder, die zum Zeitpunkt eines Unfallereignisses das 10. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, nicht für Schäden haften, die sie bei einem Unfall mit einem Kraftfahrzeug fahrlässig verursacht haben. Erst ab der Vollendung des 10. Lebensjahres sollen Kinder für einen Schaden mit einem Kraftfahrzeug überhaupt haften. Kindern ist es erst mit zunehmendem Alter überhaupt möglich, Situationen im Straßenverkehr richtig einzuschätzen und ihre Handlungen danach auszurichten. Da diese Fähigkeiten mit zunehmender Reife des Kindes wachsen, stellt sich nach Vollendung des 10. Lebensjahres jedoch immer die Frage, wie das Verschulden eines Kindes zu bewerten ist. Ein Verschulden eines Kindes kann daher nicht grundsätzlich mit dem Erreichen des 10. Lebensjahres angenommen werden, sondern muss sich an dem jeweiligen Alter des Kindes bzw. Jugendlichen orientieren.

Mit dieser Frage hatte sich das Oberlandesgericht (OLG) Celle in seinem Urteil vom 19.05.2020 (Az.: 14 U 129/20) auseinanderzusetzen:

Bei der Klägerin handelte es sich um ein zum Unfallzeitpunkt gerade 11 Jahre altes Mädchen, die sich somit noch nahe der von § 828 Abs. 2 BGB gesetzten Altersgrenze (Haftung erst ab Vollendung des 10. Lebensjahres) befand. Das OLG

weist in seiner Entscheidung darauf hin, dass neben dem Alter des Kindes auch die konkrete Unfallsituation zu bewerten ist.

Die Klägerin hatte sich in einer Gruppe von Kindern bewegt und das Fahrzeug des Unfallgegners herannahen sehen. Als Fußgängerin wäre sie daher grundsätzlich verpflichtet gewesen, auf den vorfahrtsberechtigten Fahrzeugverkehr zu achten. Zusammen mit drei vorausgehenden Kindern betrat sie dennoch die Fahrbahn, um nicht als einziges Kind zurückzubleiben. Das OLG kam zu der Überzeugung, dass sich das Mädchen in einer Überforderungssituation befunden hatte, in der sie reflexhaft die falsche Entscheidung getroffen hat, den anderen Kindern

hinterherzueilen, um gemeinsam zur Schule zu gehen. Dabei hat sie die Entfernung und Geschwindigkeit des am Unfall beteiligten Fahrzeugs falsch eingeschätzt. Diese Fehleinschätzung führt nach Auffassung des Gerichts bei einem 11-jährigen Kind, das sich einem gruppenspezifischen Verhalten ausgesetzt sah, zu keinem Verschulden.

Im Ergebnis hatte das OLG Celle dem Mädchen das geltend gemachte Schmerzensgeld ohne Berücksichtigung einer eigenen Mithaftung voll zugesprochen. Im Gegenzug hatte der Eigentümer des Fahrzeugs seinerseits keinen Anspruch auf Erstattung des am Fahrzeug entstandenen Schadens. //

[Detailinformationen: RA Andreas Holzer, Fachanwalt für Versicherungsrecht, Telefon 0351 80718-68, holzer@dresdner-fachanwaelte.de]



Bild: Pezibear auf Pixabay

// Ärztliche Schweigepflicht bei Kindesmisshandlung

Jeder Mediziner kennt ihn, den Eid des Hippokrates. Aus eben diesem ergibt sich die ärztliche Schweigepflicht. Sie fand also bereits 400 v. Chr. ihren Ursprung und gilt bis heute fort. Sie ist auch grundsätzlich sehr wichtig für ein ungestörtes Vertrauensverhältnis zwischen Arzt und Patient. Ein Verstoß gegen die ärztliche Schweigepflicht stellt sogar eine Straftat im Sinne des § 203 StGB dar. Jedoch stellt sich die Frage, wann eben diese Schutzfunktion hinter anderen Rechtsgütern zurückstehen muss. Dies sollte immer dann geprüft werden, wenn durch das Schweigen schwerwiegende gesundheitliche Folgen für den Patienten auftreten könnten, die durch einen ärztlichen Pflichtverstoß vermieden werden könnten.

Behandlung von Kindern

Dieser Gedanke drängt sich insbesondere bei der Behandlung von Kindern auf, die ein Verletzungsbild aufweisen, das möglicherweise auf eine Misshandlung hindeuten könnte.

Denn den Behandlungsvertrag schließen für Minderjährige die Sorgeberechtigten ab, also im Regelfall die Eltern. Denen obliegt die elterliche Sorge und damit auch die Pflege des Gesundheitszustandes ihrer Kinder, was sich bereits aus Art. 6 Abs. 1 GG ergibt.

Alles was der Arzt infolge seiner beruflichen Tätigkeit erfährt, wird lediglich einem beschränkten Personenkreis bekannt gegeben und stellt somit eine geheime Tatsache im Sinne des Paragraphen 203 Abs. 1 Nummer 1 StGB dar. Der Patient muss

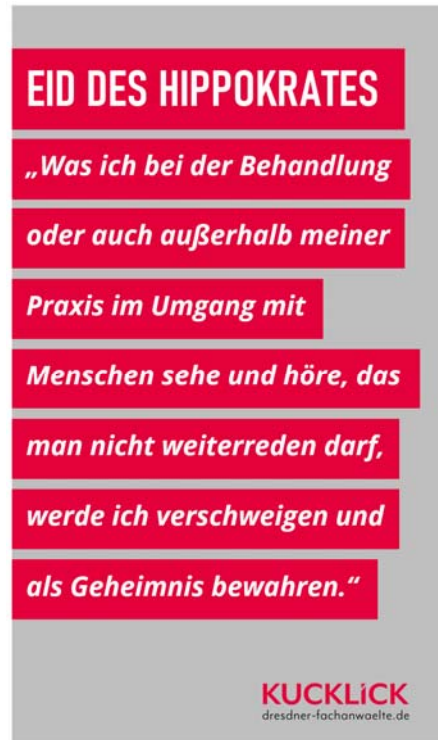


Bild: KUCKLICK dresdner-fachanwaelte.de

dabei keinen Geheimhaltungswillen äußern, denn es wird unterstellt, dass sämtliche medizinischen Befunde und im Untersuchungsgespräch bekannt gegebenen Informationen zu bewahren sind. Das umfasst also die Diagnose im gleichen Umfang wie die familiären oder finanziellen Umstände des Patienten. Wichtig ist allein, dass der Arzt gerade wegen seiner Berufsausübung in Kenntnis gesetzt wurde.

Wenn nun also ein vom Arzt behandeltes Kind diesem gegenüber offenbart, dass es beispielsweise den blauen Fleck am Oberarm durch einen Schlag der Mutter erlitten hat, sieht sich der Mediziner

der unangenehmen Situation gegenüber, dass er aufgrund seiner Verschwiegenheit grundsätzlich gegenüber Jugendämtern und Polizeibehörden keine Angaben machen darf, sofern ihm keine ärztliche Schweigepflichtentbindung erteilt wurde, er aber selbstverständlich seinen Patienten vor künftigen ähnlich gelagerten Vorfällen schützen möchte.

Strafbarkeit des Arztes

Jeder konkrete Hinweis, der Rückschluss auf den Namen und den Verdacht der Misshandlung zulässt, auch wenn es ein kurzes Telefonat ist, würde dabei ausreichen um den Straftatbestand des Paragraphen 203 StGB zu erfüllen. Dann drohen dem Arzt eine Geldstrafe oder sogar eine Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr.

Da es unbillig wäre jeden Verstoß zu sanktionieren, führt eine Tatbestandsverwirklichung nicht automatisch zu dieser Straferwartung. Vielmehr

gibt es verschiedene Rechtfertigungs- und Entschuldigungsgründe, welche den Arzt entlasten können.

So ist im Paragraphen 34 StGB geregelt, dass bei gegenwärtigen, nicht anders anwendbaren Gefahren für Leben, Leib, Freiheit, Ehre, Eigentum oder ein anderes Rechtsgut eine Straftat begangen werden kann, um eben diese Gefahr von sich oder einem anderen abzuwenden.

Es muss also immer eine Interessenabwägung zugrunde liegen, bei der zum einen das Recht auf körperliche Unversehrtheit des Kindes steht und auf der anderen Seite die Geheimhaltungsverpflichtung.

Dabei muss aber berücksichtigt werden, dass nicht jede Gefährdung ausreicht, um straffrei zu handeln. Vielmehr wird verlangt, dass bei einer ungestörten Entwicklung der Dinge eine erhebliche Schädigung des geistigen oder leiblichen Wohls des Kindes zu erwarten ist. Denn wie bereits oben geklärt, ist den Eltern per Grundgesetz die Sorge für ihre Kinder unbeschadet von staatlichen Eingriffen einzuräumen.

Hier ist immer zu berücksichtigen, dass für viele Verletzungsbilder mehrere Diagnosen möglich sind und es dem Arzt wohl häufig schwerfallen dürfte, die sichtbaren Verletzungen tatsächlich auf eine Körperverletzung zurückzuführen. Es bleibt eine Einzelfallentscheidung.

Um Ärzten dabei zu helfen, gibt es Kinderschutzleitlinien, die eine Art Wegweiser zur Erkennung, Einschätzung und Behandlung einer möglichen Kindeswohlgefährdung bereithalten.

Abwägung

Dennoch muss der Arzt stets weitere Nachforschungen anstellen, ehe er sich für eine Mitteilung entscheidet. Dabei muss der Arzt auch immer berücksichtigen, dass er Gefahr läuft, die Sorgeberechtigten durch eine verfrühte oder ungerechtfertigte Einschaltung der Strafverfolgungsbehörden unwiderruflich zu stigmatisieren. Dies könnte sich nachteilig auf die Eltern-Kind-Beziehung auswirken und auch die häusliche Situation verschlechtern, in dem die Eltern tatsächlich zu körperlichen Züchtigungsmitteln greifen. Körperliche Züchtigungen sind zwar ebenfalls strafrechtlich verfolgbar, aber eine existierende Strafnorm stellt nun mal kein tatsächliches Hindernis dar.

Fazit

Die ärztliche Schweigepflicht stellt zwar ein elementares Bindeglied zwischen Arzt und Patient her, sie ist jedoch kein uneingeschränkt geltendes Recht des Patienten. Um Gefahren für Leib und Leben von Patienten oder anderen Personen abzuwenden, darf der Arzt seine Verschwiegenheitsverpflichtung brechen, wenn dies medizinisch indiziert oder aus sozialen Erwägungen heraus erforderlich ist. //

[Detailinformationen: RAin Stefanie Kretschmer, Tätigkeitsschwerpunkt Strafrecht, Telefon 0351 80718-90, kretschmer@dresdner-fachanwalt.de]

// Weisheitszahn-OP – Kann doch jeder Zahnarzt!

Das Oberlandesgericht OLG Dresden hatte sich in einem Verfahren damit zu befassen, ob bei einer Weisheitszahnextraktion über die Möglichkeit der Durchführung des Eingriffs in einer fachärztlichen oralchirurgischen Praxis aufgeklärt werden muss.



Bild: Rafael Juárez auf Pixabay

In dem Beschluss vom 28.01.2021 (Az.: 4 U 1775/20) wurde klargestellt, dass eine Weisheitszahnextraktion im Wege der Osteotomie zum Behandlungsstandard einer Zahnarztpraxis gehört und es bereits deshalb nicht geboten ist, den Eingriff in einer spezialisierten Praxis durchführen zu lassen.

Etwas anderes gilt nur dann, wenn der Zahnarzt tatsächlich mit der Durchführung einer Weisheitszahnextraktion unerfahren ist bzw. vergleichbare Eingriffe nur sehr selten ausführt (sog. Anfängereingriff).

In der Praxis würden zwar derartige Eingriffe durch viele zahnärztliche Praxen abgelehnt werden, bereits aus der Weiterbildungsordnung ergebe sich jedoch nicht, dass die operative Zahnentfernung allein durch Fachzahnärzte für Oralchirurgie oder Kieferorthopädie durchgeführt werden müssten.

Das OLG Dresden geht davon aus, dass alle Zahnärzte nach ihrer Ausbildung bzw. entsprechend

ihrer jeweiligen Erfahrung und Praxisausstattung über die erforderlichen Kenntnisse und die Routine zur Durchführung eines solchen Eingriffs verfügen. In dem Verfahren wurde durch den Patienten dann auch geltend gemacht, dass die Verletzung des Nervus lingualis ein Indiz für einen Behandlungsfehler im Sinne eines Anscheinsbeweises sei.

Das OLG hat auch hier klargestellt, dass die Läsion des Nervus lingualis bei der Extraktion eines unteren Weisheitszahnes ein geradezu typisches Risiko der Behandlung sei, das auch bei größter operativer Vorsicht und bei Ausnutzung sämtlicher prospektiven Maßnahmen eintreten könne und deshalb nicht vermeidbar sei.

Aus der Verletzung des Nervus lingualis als Folge der Extraktion eines Weisheitszahnes könne nicht auf ein ärztliches Fehlverhalten geschlossen werden. Entgegenstehende Entscheidungen seien veraltet und würden nicht dem aktuellen Stand der Wissenschaft entsprechen.

Der Beweis eines fehlerhaften Vorgehens konnte durch den Patienten nicht geführt werden.

Fazit: Die Besprechung der Entscheidung soll Unsicherheiten darüber vermeiden, ob für die operative Entfernung eines Weisheitszahnes zwingend die Empfehlung an eine oralchirurgische Praxis erfolgen sollte.

Das OLG Dresden hat hier ausdrücklich klargestellt, dass jeder Zahnarzt aufgrund seiner Ausbildung letztlich in der Lage ist, eine solche Operation durchzuführen. Natürlich muss jeder Zahnarzt im Hinblick auf seine Spezialisierung und Erfahrung selbst entscheiden, ob er einen solchen Eingriff auch durchführen möchte. Kommt es zu Komplikationen, kann der Patient jedenfalls nicht einwenden, dass eine Empfehlung zu einer oralchirurgischen Praxis hätte erfolgen müssen.

Wiederholt wurde darüber gestritten, ob die Verletzung des Nervus lingualis einen Behandlungsfehler darstellt. Auch hier sollte nun ausreichend Klarheit bestehen, dass es sich dabei um eine übliche Komplikation des Eingriffs handelt, die sowohl bei der Extraktion durch den „Allgemeinzahnarzt“ eintreten kann, als auch bei dem Fachzahnarzt. //

[Detailinformationen: RA Matthias Herberg, Fachanwalt für Medizinrecht, Fachanwalt für Sozialrecht, Telefon 0351 80718-56, herberg@dresdner-fachanwaelte.de]

// saechsische.de: Zehn Irrtümer über Schwerbehinderung im Job

Menschen mit Schwerbehinderung können auch Nachteilsausgleiche im Job erhalten. Als schwerbehindert gilt, wer einen Grad der Behinderung vom mindestens 50 hat. Der in der SZ erschienene Artikel beschreibt, welche Irrtümer über Schwerbehinderung im Job kursieren. Rechtsanwalt Carsten Fleischer, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Dresden, klärt auf. //

Quelle: SZ/Kornelia Noack

Den Beitrag finden Sie unter <https://www.dresdner-fachanwaelte.de/aktuelles/presseschau/saechsischede-zehn-irrtuemer-ueber-schwerbehinderung-im-job/>

// Rechtsanwältin im Fokus

Rechtsanwältin Dörte Lorenz studierte an der Juristenfakultät der Universität Leipzig und absolvierte die Ausbildungszeiten des Rechtsreferendariats in Thüringen sowie im kanadischen Vancouver. Seit 2002 ist sie als Rechtsanwältin zugelassen. Bereits seit 2006 ist sie Fachanwältin für Familienrecht und seit 2016 auch Fachanwältin für Sozialrecht in Dresden tätig. Die langjährige Spezialisierung in der Kombination dieser beiden Rechtsgebiete sichert ihren Mandanten ein Höchstmaß an rechtlicher Unterstützung in schwierigen Lebensphasen. Rechtsanwältin Lo-

renz vertritt sie erfahren und versiert vor allen Zivilgerichten, Familiengerichten und Sozialgerichten und eröffnet Mandanten damit alle Möglichkeiten, die unser Rechtssystem bietet.

Die Mutter zweier Kinder ist sportlich aktiv und gern auf Reisen, am liebsten in der Stille unberührter Natur. //

<https://www.dresdner-fachanwaelte.de/anwaelte/doerte-lorenz-fachanwaeltin-familienrecht-sozialrecht/>

Aktuell, informativ, kostenfrei!

Teilen Sie bitte Ihre E-Mail-Adresse einem Mitarbeiter unserer Kanzlei mit, senden Sie diese an info@dresdner-fachanwaelte.de oder melden Sie sich selbst über unsere Homepage an: www.dresdner-fachanwaelte.de unter *Aktuelles*. Ihre persönlichen Daten werden selbstverständlich vertraulich behandelt und nicht an Dritte weitergegeben. //

abonnieren

@ NEWSLETTER