



Recht-Informationsdienst

der Zeitschrift Caritas in NRW

Nr. 3/2015

Inhalt

Kurze Mitteilungen

Kirchliches Arbeitsrecht: Wiederverheiratung und eingetragene Lebenspartnerschaft	34
Pfändungsfreigrenzen ab 1. Juli 2015.....	34
SGB II: Arbeitslosen sind zwei Bewerbungen pro Woche zumutbar	34
Miete: Kündigung des Mietverhältnisses eines SGB II-Beziehers trotz (unverschuldeter) Nichtzahlung der Miete	35

Neue Rechts- und Verwaltungsvorschriften	35
---	----

Hinweise und Informationsmedien

Überblick zu den Änderungen im Asylbewerberleistungsgesetz zum 1. März 2015 – mit Beispielen und Hinweisen für die Beratungspraxis.....	36
Zeit für Familie und Beruf – Planen Sie gemeinsam Ihre Zukunft mit Elterngeld, ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus!	36

Kirchliches Arbeitsrecht

Kirchliches Arbeitsrecht: Änderung der Loyalitätsanforderungen, Zugangsrecht der Gewerkschaften zu kirchlichen Einrichtungen – Beschluss der Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands (VDD) vom 27. April 2015 –	37
---	----

Familie

Elternunterhalt – Begrenzte Unterhaltspflicht einer verheirateten Tochter ohne eigenes Einkommen – Bundesgerichtshof, Urteil vom 01. Oktober 2014 – XII ZR 133/13 –.....	41
--	----

Migranten

Leistungen an Asylbewerber ab 1. März 2015 – Neufassung des Asylbewerberleistungsgesetzes –	43
---	----



Kurze Mitteilungen

Kirchliches Arbeitsrecht: Wiederverheiratung und eingetragene Lebenspartnerschaft

Die Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands (VDD) hat auf ihrer Sitzung am 27. April 2015 Änderungen der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ (Grundordnung – GrO) beschlossen.

Anders als bisher stellen die Wiederverheiratung nach Abschluss einer kirchenrechtlich gültigen Ehe und das Eingehen einer eingetragenen Partnerschaft für die meisten Mitarbeiter im kirchlichen Dienst in der Regel keinen Grund für eine Entlassung dar.

*– Zu weiteren Einzelheiten siehe den Beitrag
„Kirchliches Arbeitsrecht: Änderung der Loyalitätsanforderungen, Zugangsrecht der
Gewerkschaften zu kirchlichen Einrichtungen“*

Pfändungsfreigrenzen ab Juli 2015

Seit 1. Juli 2013 gelten für Arbeitseinkommen und zahlreiche Sozialleistungen um 2,67 Prozent höhere Pfändungsfreigrenzen. Der monatlich unpfändbare Freibetrag für einen Schuldner wurde von 1.049,99 Euro auf 1.073,88 Euro erhöht.

Muss der Schuldner Unterhalt zahlen, erhöht sich dieser Betrag monatlich um 404,16 Euro für die erste und um jeweils weitere 225,17 Euro für die zweite bis fünfte unterhaltsberechtigten Person.

Übersteigt das Einkommen des Schuldners den Pfändungsfreibetrag, unterliegt bis zu einem Höchstbetrag nicht der gesamte Mehrbetrag der Pfändung, sondern nur ein Teil des Mehrbetrags.

Die genaue Höhe ist aus der Lohnpfändungstabelle 2015 ersichtlich, die mit der Freigrenzenbekanntmachung im Bundesgesetzblatt veröffentlicht ist.

Die nächste Anpassung der Tabelle erfolgt frühestens zum 01. Juli 2017.

– Pfändungsfreigrenzenbekanntmachung, BGBl 2015 I, Seite 618

SGB II: Arbeitslosen sind zwei Bewerbungen pro Woche zumutbar

Das Landessozialgericht Rheinland-Pfalz hat die Klage eines 58-jährigen Arbeitslosen gegen die Minderung seiner Regelleistungen um 30 Prozent durch das Jobcenter abgewiesen. Der Arbeitslose war vorher als Versandarbeiter, LKW-Fahrer, Taxifahrer sowie im Bereich Reisevermittlung tätig gewesen.

Zur Begründung hat das Gericht ausgeführt, der Arbeitslose habe sich nicht ausreichend um eine neue Stelle beworben. Die in der Eingliederungsvereinbarung vom Jobcenter mit

dem Arbeitslosen geregelte Pflicht zur Vornahme von zwei Bewerbungen pro Woche sei einem Arbeitslosen grundsätzlich zumutbar. Eine Minderung des Arbeitslosengeldes II wegen eines Verstoßes gegen die Eingliederungsvereinbarung (Sanktion) sei nur dann nicht rechtmäßig, wenn der Arbeitslose nachweisen kann, dass er seiner Pflicht nicht nachkommen konnte, weil nicht genug Stellenangebote vorhanden waren.

Miete: Kündigung des Mietverhältnisses eines SGB II-Beziehers trotz (unverschuldet) Nichtzahlung der Miete

Der Bundesgerichtshof hat die fristlose Kündigung eines Mietverhältnisses eines Beziehers von SGB II-Leistungen, der sechs Monate die vereinbarte Miete nicht gezahlt hatte, für zulässig erklärt.

Der Mieter hatte beim Jobcenter die Übernahme der Mietschulden beantragt und nach Ablehnung des Antrags das Sozialgericht angerufen. Dieses verpflichtete das Jobcenter durch einstweilige Anordnung, zur Abwendung der Räumungsklage die rückständige Miete sowie darüber hinaus die fällige Miete beziehungsweise Nutzungsentschädigung zu zahlen. Zugleich wurde dem Jobcenter aufgegeben, noch am selben Tage gegenüber dem Kläger eine entsprechende Verpflichtungserklärung abzugeben. Das Jobcenter gab die geforderte Verpflichtungserklärung in der Folge ab, zahlte jedoch an den Kläger lediglich die rückständige Miete.

Der BGH stellte fest, dass der für die fristlose Kündigung erforderliche wichtige Grund im Sinne vorgelegen habe (§ 543 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Satz 1 Nr. 3 Buchst. a BGB). Bei Nichterfüllung einer Zahlungspflicht als einer Geldschuld findet eine **Berücksichtigung von persönlichen Umständen und Zumutbarkeitserwägungen grundsätzlich nicht statt**. Deshalb ist es rechtlich ohne Bedeutung, dass der Mieter, um die Miete entrichten zu können, auf Sozialleistungen angewiesen war und diese Leistungen rechtzeitig beantragt hatte.

Eine Kündigung wegen Nichtzahlung der Miete wird allerdings unwirksam, wenn die Miete **spätestens bis zum Ablauf von zwei Monaten nach Erhebung der Räumungsklage** gezahlt wird oder sich eine **öffentliche Stelle zur Zahlung verpflichtet** (§ 569 Abs. 3 BGB). Jedoch kommt diese Schonfrist nicht in Betracht, wenn **vor nicht länger als zwei Jahren** bereits eine wegen nachträglicher Zahlung unwirksam gewordene Kündigung vorausgegangen ist.

– *Bundesgerichtshof, Urteil vom 04.02.2015 – VIII ZR 175/14*

Neue Rechts- und Verwaltungsvorschriften

Gesetz- und Verordnungsblatt für das Land NRW

(www.recht.nrw.de)

Berufsordnung für Hebammen und Entbindungspfleger (HebBO NRW) 2015, 230
Ausbildungs- und Prüfungsordnung

▶ für Hygienekontrolleure/innen (APO-Hyg.-Kontr.).....	2015, 374
▶ für sozialmedizinische Assistenten/innen (APO-SMA)	2015, 388
▶ für Desinfektorinnen und Desinfektoren (APO-Desinf.)	2015, 401
Gesetz über den Vollzug der Abschiebungshaft in NRW	2015, 424
Verordnung für den Vollzug von Abschiebungshaft in NRW	2015, 424

Hinweise und Informationsmedien

Überblick zu den Änderungen im Asylbewerberleistungsgesetz zum 1. März 2015 – mit Beispielen und Hinweisen für die Beratungspraxis

Die Arbeitshilfe ist vom Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverband Gesamtverband herausgegeben. Sie gibt einen gut verständlichen Überblick über die gesetzliche Neuregelung mit vielen nützlichen Hinweisen.

– *Kostenloser Download: <http://www.migration.paritaet.org/start/publikationen>*

Zeit für Familie und Beruf – Planen Sie gemeinsam Ihre Zukunft mit Elterngeld, ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus!

Die neuen Regelungen beim Elterngeld und der Elternzeit bieten Eltern ab 1. Juli 2015 geborener Kinder vielfältige Möglichkeiten, Elterngeld, ElterngeldPlus und Partnerschaftsbonus miteinander zu kombinieren. Mithilfe dieses Elterngeldplaners können Mütter und Väter planen, wie sie die Zeit mit dem Kind und (Teilzeit-)Erwerbstätigkeit untereinander aufteilen.

– *Kostenloser Download: <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/publikationen.html>*

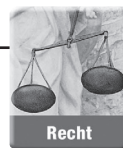
Impressum

Der Recht-Informationsdienst ist eine Beilage der Zeitschrift Caritas in NRW

Verantwortlicher Redakteur: Heinz-Gert Papenheim.

Herausgeber: Diözesan-Caritasverbände von Aachen, Essen, Köln, Münster, Paderborn

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.



Kirchliches Arbeitsrecht: Änderung der Loyalitätsanforderungen, Zugangsrecht der Gewerkschaften zu kirchlichen Einrichtungen

Die Vollversammlung des Verbandes der Diözesen Deutschlands (VDD) hat am 27. April 2015 Änderungen der „Grundordnung des kirchlichen Dienstes im Rahmen kirchlicher Arbeitsverhältnisse“ (Grundordnung – GrO) beschlossen.

Übersicht

1. Änderung der Loyalitätsanforderungen	37
1.1 Beendigungskündigung als allerletzte Maßnahme	37
1.2 Schwerwiegende Verstöße gegen Loyalitätsanforderungen	38
1.2.1 Schwerwiegende Verstöße aller Mitarbeiter	38
1.2.2 Schwerwiegende Verstöße katholischer Mitarbeiter	38
1.2.3 Ausnahmsweise Kündigung wegen standesamtlicher Heirat nach einer zivilen Scheidung und Eingehen einer eingetragenen Lebenspartnerschaft	39
1.2.4 Erhöhte Loyalitätsanforderungen an pastoral, katechetisch, aufgrund einer Missio canonica oder einer besonderen bischöflichen Beauftragung tätige Mitarbeiter	39
1.3 Zentrale Stelle in Diözesen	40
2. Änderungen des kirchlichen Kollektivarbeitsrechts	40
2.1 Organisatorische Beteiligung der Gewerkschaften am Zustandekommen kirchlicher Arbeitsvertragsregelungen	40
2.2 Zugangsrecht der Gewerkschaften zu kirchlichen Einrichtungen	40
3. Inkrafttreten der Änderungen	40

Die Grundordnung ist die höchste und wichtigste Rechtsquelle des Arbeitsrechts in der katholischen Kirche Deutschlands. Die Änderungen beziehen sich auf die Loyalitätsanforderungen (Abschnitt 1) sowie die Einbeziehung von Gewerkschaften in das kollektive kirchliche Arbeitsrecht (Abschnitt 2).

www.dbk.de/ueber-uns/vdd/dokumente-vdd

1. Änderung der Loyalitätsanforderungen

Im Bereich des **individuellen Arbeitsrechts** sind die kirchenspezifischen Anforderungen an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im kirchlichen Dienst den vielfältigen Veränderungen in der Rechtsprechung, Gesetzgebung und Gesellschaft angepasst worden. Ausdrücklich wird in der Grundordnung darauf hingewiesen, dass es keine Verstöße gegen Loyalitätsanforderungen gibt, die in jedem Fall ohne weiteres eine Kündigung rechtfertigen.

1.1 Beendigungskündigung als allerletzte Maßnahme

Schwerwiegende Verstöße gegen die Loyalitätsanforderungen können im Einzelfall entsprechende arbeitsrechtliche Sanktionen nach sich ziehen. Erfüllt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Loyalitätsanforderungen nicht mehr, so muss der kirchliche Arbeitgeber den betroffenen Arbeitnehmer wie bisher zunächst anhören und prüfen, ob und ggf. wie dem Pflichtenverstoß wirksam begegnet werden kann (Art. 5 Abs. 1 GrO).

Bei der Ahndung von Loyalitätsverstößen gilt das Ultima-Ratio-Prinzip. Es besagt, dass die Beendigungskündigung eines Arbeitsverhältnisses nur das allerletzte Mittel ist. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, alle anderen denkbaren – aus Sicht des Arbeitnehmers – mildereren Mittel (z. B. Ermahnung, Abmahnung, Versetzung, Änderungskündigung usw.) auszuschöpfen, bevor er vom schärfsten Instrument der Beendigungskündigung Gebrauch macht.

1.2 Schwerwiegende Verstöße gegen Loyalitätsanforderungen

Welche Verstöße gegen die Loyalitätsanforderungen im Einzelnen als schwerwiegend anzusehen sind, wird in der Grundordnung beispielhaft, aber nicht abschließend aufgezählt (Art. 5 Abs. 2 GrO).

1.2.1 Schwerwiegende Verstöße aller Mitarbeiter

Die Neufassung der Grundordnung unterscheidet zwischen Loyalitätsverstößen, die für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten, und solchen, die nur von katholischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern begangen werden können. Zu den schwerwiegenden Verstößen zählen bei allen Mitarbeitern

- ▶ das öffentliche Eintreten gegen tragende Grundsätze der katholischen Kirche (z. B. die Propagierung der Abtreibung oder von Fremdenhass),
- ▶ schwerwiegende persönliche sittliche Verfehlungen, die nach den konkreten Umständen objektiv geeignet sind, ein erhebliches Ärgernis in der Dienstgemeinschaft oder im beruflichen Wirkungskreis zu erregen und die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen,
- ▶ das Verunglimpfen oder Verhöhnern von katholischen Glaubensinhalten, Riten oder Gebräuchen; öffentliche Gotteslästerung und Hervorrufen von Hass und Verachtung gegen Religion und Kirche; Straftaten gegen die kirchlichen Autoritäten und die Freiheit der Kirche, die Propagierung von religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen, die im Widerspruch zu katholischen Glaubensinhalten stehen, während der Arbeitszeit oder im dienstlichen Zusammenhang, insbesondere die Werbung für andere Religions- oder Weltanschauungsgemeinschaften.

1.2.2 Schwerwiegende Verstöße katholischer Mitarbeiter

Katholische Mitarbeiter verstoßen schwerwiegend gegen die Loyalitätsanforderungen durch



- ▶ den **Austritt aus der katholischen Kirche**,
- ▶ Handlungen, die kirchenrechtlich als **eindeutige Distanzierung von der katholischen Kirche** anzusehen sind,
- ▶ den **kirchenrechtlich unzulässigen Abschluss einer Zivilehe oder das Eingehen einer eingetragenen Lebenspartnerschaft**, wenn diese Handlung nach den konkreten Umständen objektiv geeignet ist, ein **erhebliches Ärgernis in der Dienstgemeinschaft** oder **im beruflichen Wirkungskreis** zu erregen und die **Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen**; eine solche Eignung wird bei pastoral oder katechetisch tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die aufgrund einer Missio canonica oder einer sonstigen schriftlich erteilten bischöflichen Beauftragung beschäftigt werden, unwiderlegbar vermutet.

Von einer Kündigung kann aber auch in diesen Fällen ausnahmsweise abgesehen werden, wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalles diese als unangemessen erscheinen lassen.

***Beispiel:** Der Austritt aus der Kirche ist wegen eines schwerwiegenden Fehlverhaltens kirchlicher Stellen oder Personen erfolgt.*

1.2.3 Ausnahmsweise Kündigung wegen standesamtlicher Heirat nach einer zivilen Scheidung und Eingehen einer eingetragenen Lebenspartnerschaft

Die erneute standesamtliche Heirat nach einer zivilen Scheidung und das Eingehen einer eingetragenen Lebenspartnerschaft sind zukünftig grundsätzlich nur dann als schwerwiegender Loyalitätsverstoß zu werten, der eine Entlassung rechtfertigen kann, wenn dieses Verhalten nach den konkreten Umständen objektiv geeignet ist,

- ▶ ein **erhebliches Ärgernis in der Dienstgemeinschaft oder im beruflichen Wirkungskreis zu erregen** und
- ▶ die **Glaubwürdigkeit der Kirche** zu beeinträchtigen.

Diese Handlungen besitzen damit bei Vorliegen besonderer Umstände und **nur in Ausnahmefällen Kündigungsrelevanz**. Das ist z. B. der Fall, wenn objektive Gründe befürchten lassen, dass eine erneute standesamtliche Ehe oder eine eingetragene Lebenspartnerschaft sich störend auf die Zusammenarbeit in der Dienstgemeinschaft auswirkt.

Bei einer Wiederverheiratung können sich solche Umstände ergeben zum Beispiel aus der beruflichen Stellung des Mitarbeiters, aus der Art und Weise, wie der geschiedene wiederverheiratete Partner mit dem Scheitern der Ehe bzw. Wiederheirat in der Öffentlichkeit umgeht oder wie er seine gesetzlichen Verpflichtungen aus seiner ersten Ehe erfüllt. Notwendig ist stets eine Gesamtbeurteilung.

1.2.4 Erhöhte Loyalitätsanforderungen an pastoral, katechetisch, aufgrund einer Missio canonica oder einer besonderen bischöflichen Beauftragung tätige Mitarbeiter

Bei bestimmten Berufsgruppen bestehen erhöhte Loyalitätserwartungen. Diese beschrän-

ken sich auf Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die **pastoral, katechetisch, aufgrund einer Missio canonica oder einer besonderen bischöflichen Beauftragung** tätig sind.

Ein schwerwiegender Loyalitätsverstoß ist bei diesen Personengruppen grundsätzlich in jedem Fall geeignet, die Glaubwürdigkeit der Kirche zu beeinträchtigen und eine Entlassung zu rechtfertigen. Insoweit bleibt es im Wesentlichen bei der bisherigen Rechtslage.

Wenn schwerwiegende Gründe des Einzelfalles eine Kündigung als unangemessen erscheinen lassen, kann aber davon ausnahmsweise abgesehen werden (Art. 5 Abs. 3 Sätze 5 und 6 GrO).

Für **leitende Mitarbeiter und Mitarbeiter im erzieherischen Dienst** gelten die erhöhten Anforderungen nicht mehr. Daraus ergibt sich, dass eine Kündigung wegen Wiederverheiratung beziehungsweise Eingehens einer eingetragenen Lebenspartnerschaft nur noch ausnahmsweise zulässig ist.

1.3 Zentrale Stelle in Diözesen

Um eine einheitliche Rechtsanwendung sicherzustellen, wird in Zukunft in jeder (Erz-) Diözese oder wahlweise in mehreren Diözesen gemeinsam eine zentrale Stelle geschaffen, die vor Ausspruch einer Kündigung aufgrund eines Loyalitätsverstoßes konsultiert werden soll (Art. 5 Abs. 4 GrO).

2. Änderungen des kollektiven kirchlichen Arbeitsrechts

2.1 Organisatorische Beteiligung der Gewerkschaften am Zustandekommen kirchlicher Arbeitsvertragsregelungen

Gewerkschaften sind am Zustandekommen kirchlicher Arbeitsvertragsbedingungen organisatorisch zu beteiligen (Art. 6 Abs. 3 GrO). Näheres zu Aufgaben, Zusammensetzung und Arbeitsweise der Arbeitsrechtlichen Kommissionen des Dritten Weges ist in der Rahmen-KODA-Ordnung festgelegt, die am 24. November 2014 von der Vollversammlung des VDD beschlossen wurde.

– Aktuelle Fassung: www.dbk.de/ueber-uns/vdd/dokumente-vdd

2.2 Zugangsrecht der Gewerkschaften zu kirchlichen Einrichtungen

Neu geregelt wird auch das Zugangsrecht der Gewerkschaften zu kirchlichen Einrichtungen (Art. 6 Abs. 2 GrO).

Gewerkschaftsbeauftragte erhalten, auch wenn sie nicht im kirchlichen Dienst stehen, ein Zutrittsrecht zu kirchlichen Einrichtungen, um innerhalb der Einrichtung für den Beitritt zu diesen Koalitionen zu werben, über deren Aufgabe zu informieren sowie Mitglieder zu betreuen.

3. Inkrafttreten der Änderungen

Der Beschluss der Vollversammlung des VDD tritt für jede (Erz-)Diözese erst mit dem Zeitpunkt, der in der Veröffentlichung des Gesetzes im jeweiligen Kirchlichen Amtsblatt genannt wird, in Kraft.



Elternunterhalt – Begrenzte Unterhaltspflicht einer verheirateten Tochter ohne eigenes Einkommen

Der Bundesgerichtshof begrenzt die Höhe der Unterhaltspflicht verheirateter Töchter/Söhne ohne eigenes Einkommen, deren Eltern in einem Heim leben und die Heimkosten nicht in voller Höhe tragen können.

Bundesgerichtshof, Urteil vom 01.10.2014 – XII ZR 133/13

Das Urteil erging auf die Klage eines Sozialhilfeträgers, der für die inzwischen verstorbene Mutter der beklagten Tochter Heimkosten in Höhe von ca. 14.000 Euro übernommen hatte (14 Monate je 1.000 Euro) und deren Erstattung verlangte.

Die Tochter ist nicht erwerbstätig. Sie bewohnt mit ihrem berufstätigen Ehemann, der ein bereinigtes Einkommen von monatlich 4.000 Euro bezieht, eine lastenfreie Eigentumswohnung. Der Bundesgerichtshof stellte fest:

1. Ein Ehepartner ohne eigenes Einkommen kann vom Ehepartner Taschengeld in Höhe von 5 Prozent des bereinigten Familieneinkommens verlangen.
2. Dieses Taschengeld ist nicht in voller Höhe als Einkommen einzusetzen, wenn der Ehepartner seinen Eltern unterhaltspflichtig ist; denn dem Kind steht ein Taschengeldselbstbehalt in Höhe von 5 Prozent des Familienselbstbehalts zu.
3. Bei Verheirateten beträgt der Familienselbstbehalt ab dem 01. Januar 2015 mindestens 3.240 Euro monatlich (1.800 + 1.440 + Hälfte des Mehrbetrags). Der Taschengeldselbstbehalt beträgt somit 162 Euro (5 Prozent von 3.240 Euro).
4. Der Ehepartner ohne eigenes Einkommen ist seinen Eltern in Höhe der Hälfte des Unterschiedsbetrags zwischen dem Familienselbstbehalt und dem Taschengeldselbstbehalt unterhaltspflichtig.

Anmerkung: Verheiratete ohne eigenes Einkommen können selbst bei weit überdurchschnittlichen Netto-Einkünften nur in einem verhältnismäßig sehr geringen Umfang von Sozialämtern zur Erstattung von Heimkosten der Eltern herangezogen werden.

Berechnungsbeispiel:

Einkommen des unterhaltspflichtigen Kindes:	0 Euro
Bereinigtes Nettoeinkommen des Ehegatten:	4.000 Euro
Taschengeldanspruch des unterhaltspflichtigen Kindes:	200 Euro (5 Prozent des bereinigten Nettoeinkommens von 4.000 Euro)
abzüglich Taschengeldselbstbehalt:	162 Euro (5 Prozent des Familienselbstbehalts (Stand 2015: 5 Prozent aus 3.240 Euro))
Unterschiedsbetrag:	38 Euro

Von dem Unterschiedsbetrag ist die Hälfte, also 19 Euro, als Elternunterhalt von dem unterhaltspflichtigen Kind einzusetzen.

Zum Einsatz des Vermögens für den Elternunterhalt

Unterhaltspflichtige Kinder sind grundsätzlich verpflichtet, ihr gesamtes Vermögen für den Elternunterhalt einzusetzen. Ihnen muss aber das sog. Schonvermögen verbleiben. Die **Höhe des Schonvermögens ist individuell zu berechnen.**

Berechnung des individuellen Schonvermögens

Der Wert einer **angemessenen** selbst genutzten Immobilie bleibt bei der Bemessung des Altersvermögens eines auf Elternunterhalt in Anspruch genommenen Unterhaltspflichtigen grundsätzlich unberücksichtigt, weil eine Verwertung nicht zumutbar ist.

Das sonstige vorhandene Vermögen gehört ebenfalls zum Schonvermögen, soweit es für die Altersvorsorge, als Notgroschen oder für Rücklagen benötigt wird.

1. Das **Altersvorsorgevermögen** wird geschont, wenn und soweit es über die Dauer des Berufslebens 5 Prozent des Bruttoeinkommens nicht übersteigt. Bei der Berechnung ist vom aktuellen durchschnittlichen monatlichen Bruttoeinkommen auszugehen. Monatlich dürfen davon 5 Prozent bei gesetzlich Rentenversicherten und 25 Prozent bei nicht gesetzlich Rentenversicherten zurückgelegt werden.

Als Laufzeit sind die Jahre seit Beginn der Berufstätigkeit bzw. ab dem Beginn der Ausbildung oder eines Studiums zu berücksichtigen. Das Endkapital wird mit einer fiktiven Verzinsung von 4 Prozent angerechnet.

Beispiel: Ein 48-Jähriger hat mit 18 Jahren eine Ausbildung begonnen und verdient 3.000 Euro brutto und ist in der gesetzlichen Rentenversicherung.

5 Prozent von 3.000 Euro = 150 Euro

Bei 30 Jahren Laufzeit und 4 Prozent Verzinsung ergibt sich ein Schonvermögen von ca. 103.000 Euro.

2. Ein „**Notgroschen**“ für unvorhergesehene Ausgaben muss dem Unterhaltspflichtigen zusätzlich verbleiben. Die Höhe hängt von den Umständen des Einzelfalls, den Einkommensverhältnissen, sonstigen Unterhaltsverpflichtungen usw. ab.

Bei einem alleinstehenden Kinderlosen mit einem Jahreseinkommen von brutto ca. 20.000 Euro wurde ein Notgroschen von 10.000 Euro als ausreichend anerkannt (Bundesgerichtshof, Urteil vom 7. August 2013 – XII ZB 269/12).

3. **Rücklagen** werden als Schonvermögen anerkannt, wenn sie absehbare finanzielle Engpässe vermeiden sollen, die beispielsweise durch notwendige Reparaturen oder Anschaffungen, gesundheitliche Risiken, Studium der Kinder usw. entstehen können.
4. **Vermögen des Ehepartners** muss nicht für den Unterhalt der Schwiegereltern eingesetzt werden.



Asylbewerberleistungsgesetz (ab 1. März 2015)

Das Asylbewerberleistungsgesetz (AsylbLG) sieht eine Grund- und Notfallversorgung vor, die für Asylbewerber, Inhaber von Duldungen und andere Ausländer gilt, die sich nur vorübergehend in Deutschland aufhalten dürfen.

Übersicht

1. Leistungsberechtigte	43
2. Überblick über die Leistungen	44
3. Grundleistungen (§ 3)	44
3.1 Grundleistungen bei Unterbringung in Aufnahmeeinrichtungen (§ 3 Abs. 1).....	44
3.2 Grundleistungen bei Unterbringung außerhalb von Aufnahmeeinrichtungen.....	45
3.2.1 Notwendiger Bedarf.....	45
3.2.2 Bedarf für Unterkunft, Heizung und Hausrat als Geld- oder Sachleistung	46
3.3 Sonderbedarf (§ 6).....	46
4. Leistungen bei Krankheit, Schwangerschaft und Geburt (§ 4)	47
5. Arbeitspflicht der arbeitsfähigen Leistungsberechtigten (§ 5)	48
6. Dauer der Leistungen (§ 2)	48

1. Leistungsberechtigte

Anspruch auf Leistungen nach dem AsylbLG haben Ausländer, die sich tatsächlich im Bundesgebiet aufhalten und die beispielsweise

1. eine **Aufenthaltsgestattung** nach dem Asylverfahrensgesetz besitzen,
2. über einen **Flughafen einreisen** wollen und denen die Einreise nicht oder noch nicht gestattet ist,
3. eine Aufenthaltserlaubnis wegen des **Krieges in ihrem Heimatland, zum vorübergehenden Schutz oder aus humanitären Gründen** besitzen,
4. eine **Duldung** nach § 60a des Aufenthaltsgesetzes besitzen,
5. **vollziehbar ausreisepflichtig** sind, auch wenn eine Abschiebungsandrohung noch nicht oder nicht mehr vollziehbar ist,
6. **Ehegatten, Lebenspartner oder minderjährige Kinder** der in den Nummern 1 bis 5 genannten Personen sind, ohne dass sie selbst die dort genannten Voraussetzungen erfüllen, oder
7. einen **Folgeantrag** oder einen **Zweitenantrag** nach den §§ 71, 71a Asylverfahrensgesetz stellen.

Die **Leistungsberechtigung endet** mit der Ausreise oder mit Ablauf des Monats, in dem

1. die Leistungsvoraussetzung entfällt oder

2. das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge den Ausländer als Asylberechtigten anerkannt oder ein Gericht das Bundesamt zur Anerkennung verpflichtet hat, auch wenn die Entscheidung noch nicht unanfechtbar ist.

Anerkannte Asylberechtigte haben Anspruch auf Leistungen nach dem SGB II.

2. Überblick über die Leistungen

Folgende Leistungen stehen Asylbewerbern seit dem 1. März 2015 zu:

- ▶ Grundleistungen für Ernährung, Unterkunft, Heizung, Kleidung, Gesundheits- und Körperpflege, Gebrauchs- und Verbrauchsgüter im Haushalt,
- ▶ Taschengeld für persönliche Bedürfnisse im Alltag,
- ▶ Leistungen bei Krankheit, Schwangerschaft und Geburt,
- ▶ bei besonderen Umständen im Einzelfall auch weitere Leistungen.

3. Grundleistungen (§ 3)

Für Leistungsberechtigte, die in Aufnahmeeinrichtungen untergebracht sind, wird der notwendige Bedarf grundsätzlich durch **Sachleistungen** gedeckt. Zusätzlich wird zur **Deckung persönlicher Bedürfnisse des täglichen Lebens** ein **Geldbetrag** bar ausgezahlt (*siehe Abschnitt 3.1*).

Für Leistungsberechtigte, die nicht in Aufnahmeeinrichtungen untergebracht sind, wird der **notwendige Bedarf** grundsätzlich durch **Geldleistungen** gedeckt. Zusätzlich wird der Bedarf für Unterkunft, Heizung und Hausrat als Geld- oder Sachleistung erbracht (*siehe Abschnitt 3.2*).

Die Grundleistungen können bei Personen mit Duldung bzw. bei vollziehbar ausreisepflichtigen Personen **eingeschränkt werden**, wenn ihnen vorgeworfen wird, nicht ausreichend an ihrer eigenen Abschiebung mitzuwirken oder nur zum Zweck des Leistungsbezugs eingereist zu sein (§ 1a).

3.1 Grundleistungen bei Unterbringung in Aufnahmeeinrichtungen (§ 3 Abs. 1)

Der **notwendige Bedarf** an Ernährung, Unterkunft, Heizung, Kleidung, Gesundheitspflege und Gebrauchs- und Verbrauchsgütern des Haushalts wird bei einer Unterbringung in Aufnahmeeinrichtungen im Sinne von § 44 des Asylverfahrensgesetzes durch **Sachleistungen** gedeckt.

Kann **Kleidung** nicht gestellt werden, so kann sie in Form von Wertgutscheinen oder anderen vergleichbaren unbaren Abrechnungen gewährt werden.

Gebrauchsgüter des Haushalts können leihweise zur Verfügung gestellt werden.

Zusätzlich erhalten Leistungsberechtigte monatlich einen **Geldbetrag zur Deckung persönlicher Bedürfnisse des täglichen Lebens (Bargeldbedarf)**.



Bargeldbedarf (ab 01.03.2015)		
1	Alleinstehende Leistungsberechtigte	143 Euro
2	zwei erwachsene Leistungsberechtigte, die als Partner einen gemeinsamen Haushalt führen	je 129 Euro
3	weitere erwachsene Leistungsberechtigte ohne eigenen Haushalt	je 113 Euro
4	sonstige jugendliche Leistungsberechtigte vom Beginn des 15. und bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres	85 Euro
5	leistungsberechtigte Kinder vom Beginn des siebten bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres	92 Euro
6	leistungsberechtigte Kinder bis zur Vollendung des sechsten Lebensjahres	84 Euro

Der individuelle Bargeldbedarf für in **Abschiebungs- oder Untersuchungshaft genommene Leistungsberechtigte** wird durch die zuständige Behörde festgelegt, wenn der Bedarf ganz oder teilweise anderweitig gedeckt ist.

3.2 Grundleistungen bei Unterbringung außerhalb von Aufnahmeeinrichtungen

Bei einer Unterbringung außerhalb von Aufnahmeeinrichtungen werden gewährt:

- ▶ vorrangig **Geldleistungen zur Deckung des notwendigen Bedarfs**,
- ▶ zusätzlich der **Bedarf für Unterkunft, Heizung und Hausrat** als Geld- oder Sachleistung,
- ▶ zusätzlich **Bedarfe für Bildung und Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben in der Gemeinschaft** bei Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen nach §§ 34, 34a und 34b des SGB XII: Klassenfahrten, Ausstattung mit persönlichem Schulbedarf, Schülerbeförderung, Mittagsverpflegung in der Schule, Lernförderung sowie Beiträge für Sportvereine und Musikschulen (in Höhe von insgesamt 10 Euro monatlich).

3.2.1 Notwendiger Bedarf

Der notwendige Bedarf an Ernährung, Gesundheitspflege sowie Gebrauchs- und Verbrauchsgütern des Haushalts wird vorrangig durch Geldleistungen gedeckt, anstelle der Geldleistungen können, soweit es nach den Umständen erforderlich ist, zur Deckung des notwendigen Bedarfs Leistungen in Form von unbaren Abrechnungen, von Wertgutscheinen oder von Sachleistungen gewährt werden.

Notwendiger Bedarf (ab 01.03.2015)		
1	Alleinstehende Leistungsberechtigte	216 Euro
2	zwei erwachsene Leistungsberechtigte, die als Partner einen gemeinsamen Haushalt führen	je 194 Euro
3	weitere erwachsene Leistungsberechtigte ohne eigenen Haushalt	je 174 Euro
4	sonstige jugendliche Leistungsberechtigte vom Beginn des 15. und bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres	198 Euro
5	leistungsberechtigte Kinder vom Beginn des siebten bis zur Vollendung des 14. Lebensjahres	157 Euro
6	leistungsberechtigte Kinder bis zur Vollendung des sechsten Lebensjahres	133 Euro

3.2.2 Bedarf für Unterkunft, Heizung und Hausrat als Geld- oder Sachleistung

Der Bedarf für Unterkunft, Heizung und Hausrat kann durch Geld- oder Sachleistung gedeckt werden.

3.2.3 Bedarfe für Bildung und Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben in der Gemeinschaft

Für Bildung und Teilhabe am sozialen und kulturellen Leben in der Gemeinschaft bei Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen werden zusätzliche Leistungen in Höhe von insgesamt 10 Euro monatlich gewährt beispielsweise für Ausstattung mit persönlichem Schulbedarf, Schülerbeförderung, Mittagsverpflegung in der Schule, Klassenfahrten, Lernförderung sowie Beiträge für Sportvereine und Musikschulen. Insoweit sind die gesetzlichen Regelungen in §§ 34, 34a und 34b SGB XII entsprechend anwendbar.

3.3 Sonderbedarf (§ 6)

Anspruch auf zusätzliche Leistungen besteht bei Vorliegen besonderer Bedarfe, die nicht im Regelbedarf enthalten sind, beispielsweise wenn es um die Sicherung des Lebensunterhalts oder der Gesundheit, um besondere Bedürfnisse von Kindern oder um die Erfüllung verwaltungsrechtlicher Mitwirkungspflichten geht.

***Beispiele:** Kosten für die Beschaffung eines ausländischen Nationalpasses, Mehrbedarfe bei Schwangerschaft und Geburt, Warmwasser, Erstaussattung für die Wohnung, Renovierungs- und Umzugskosten, Erstaussattung bei Schwangerschaft und Geburt, Dolmetscherkosten bei ärztlichen Behandlungen, Eingliederungsleistungen für Menschen mit Behinderungen, Mehrbedarfe für Rehabilitation oder Pflegebedürftigkeit.*



4. Leistungen bei Krankheit, Schwangerschaft und Geburt (§ 4)

Im Krankheitsfall haben die Leistungsberechtigten keinen Anspruch auf medizinische Vollversorgung, sondern nur auf eine medizinische Akutversorgung. Diese Beschränkung gilt für einen Aufenthalt von bis zu 15 Monaten. Erst nach Ablauf dieses Zeitraums müssen die Leistungsberechtigten in die **gesetzliche Krankenversicherung** aufgenommen werden.

Im Rahmen der Akutversorgung besteht bei **akuten Erkrankungen und Schmerzzuständen** Anspruch auf die erforderliche ärztliche und zahnärztliche Behandlung einschließlich der Versorgung mit Arznei- und Verbandmitteln sowie auf sonstige zur Genesung, zur Besserung oder zur Linderung von Krankheiten oder Krankheitsfolgen erforderliche Leistungen. Heil- und Genesungskuren sind in diesem Sinne nur als Nachsorge einer akuten Erkrankung erforderlich.

Asylbewerber, die ohne vorherige Absprache mit dem Sozialamt einen Arzt oder Krankenhaus aufsuchen, gehen das Risiko ein, keine Kostenerstattung zu erhalten. Nur im Fall einer akut notwendigen nicht aufschiebbaren Behandlung können der Arzt bzw. der Erkrankte vom Sozialleistungsträger nachträglich die Übernahme der Behandlungskosten verlangen. Zur Vermeidung von Schwierigkeiten geben manche Sozialämter sog. Arzt- oder „Krankenscheine“ aus, um deutlich zu machen, dass sie für die Kosten einer ärztlichen Notfallbehandlung aufkommen.

Eine Versorgung mit **Zahnersatz** kann nur verlangt werden, soweit dies im Einzelfall aus medizinischen Gründen unaufschiebbar ist.

Werdenden Müttern und Wöchnerinnen sind ärztliche und pflegerische Hilfe und Betreuung, Hebammenhilfe, Arznei-, Verband- und Heilmittel zu gewähren.

Die **zuständige Behörde** – in NRW die Kommunen – hat die ärztliche und zahnärztliche Versorgung einschließlich der amtlich empfohlenen Schutzimpfungen und medizinisch gebotenen Vorsorgeuntersuchungen sicher zu stellen.

Sie hat auch die **Fahrtkosten** als sonstige erforderliche Leistungen zu übernehmen, soweit sie in einem funktionalen Zusammenhang mit der akuten Krankheit stehen. Kein Anspruch auf Übernahme besteht, wenn der behandelnde Arzt ohne weitere Fahrtkosten erreicht werden kann und der akute Krankheitszustand dies noch zulässt.

Fahrtkosten zur Behandlung in einem auswärtig gelegenen Zentrum für Folteropfer setzen grundsätzlich voraus, dass es sich um die Behandlung einer akuten Erkrankung handelt.

Die Kostenübernahme der Fahrtkosten eines **Rettungswagens oder Rettungshubschraubers** ist möglich, sofern keine andere Transportmöglichkeit aus ärztlicher Sicht angezeigt war. Ist die Behandlung durch einen deutschsprachigen Arzt wegen Verständigungsschwierigkeiten nicht möglich, müssen auch zusätzliche Kosten der Fahrt zu einem **muttersprachlichen Arzt** übernommen werden.

Als sonstige Leistungen kann **häusliche Krankenpflege** gewährt werden, wenn diese nicht von den Personen geleistet werden kann, mit denen der Kranke zusammenlebt. Das sind in der Regel Verwandte oder Freunde. Diese können aber vom Sozial-/Ausländeramt nicht zur Übernahme der Pflege verpflichtet werden.

5. Arbeitspflicht der arbeitsfähigen Leistungsberechtigten (§ 5)

Arbeitsfähige, nicht erwerbstätige Leistungsberechtigte, die nicht mehr im schulpflichtigen Alter sind, sind zur Wahrnehmung einer zur Verfügung gestellten Arbeitsgelegenheit verpflichtet.

Arbeitsgelegenheiten können in Aufnahmeeinrichtungen insbesondere zur Aufrechterhaltung und Betreuung der Einrichtung zur Verfügung gestellt werden. Sie können aber auch von staatlichen, kommunalen oder gemeinnützigen Trägern für zusätzliche Arbeiten eingerichtet werden.

Für die zu leistende Arbeit wird eine Aufwandsentschädigung von 1,05 Euro je Stunde ausbezahlt. Ein Arbeitsverhältnis im Sinne des Arbeitsrechts und ein Beschäftigungsverhältnis im Sinne der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung werden nicht begründet.

Bei **unbegründeter Ablehnung** einer solchen Tätigkeit besteht kein Anspruch auf Leistungen nach diesem Gesetz. Der Leistungsberechtigte ist vorher entsprechend zu belehren.

6. Dauer der Leistungen (§ 2)

Leistungsberechtigte erhalten für die Dauer von 15 Monaten die Leistungen nach dem AsylbLG. Nach Ablauf von 15 Monaten (bisher 48 Monate) haben sie Anspruch auf die sogenannten **Analogleistungen**. Diese entsprechen dem Niveau der Sozialhilfe (Sozialgesetzbuch – Zwölftes Buch – Sozialhilfe).

Vorausgesetzt wird, dass sich die Leistungsempfänger seit 15 Monaten **ohne wesentliche Unterbrechungen** im Bundesgebiet aufhalten. Es wird aber nicht vorausgesetzt, dass sie während dieses Zeitraums tatsächlich Leistungen des AsylbLG bezogen haben.

Analogleistungen in Höhe der Sozialhilfe können versagt werden, wenn der Leistungsempfänger **nicht ausreichend an seiner Abschiebung mitwirkt** bzw. oder nur zum Zweck des Leistungsbezugs eingereist ist (§ 2).