

Reidel

WALHALLA

# Rechtsgrundlagen

## Sozialwesen

Textausgabe für Studium und Praxis  
aller Berufsgruppen der Sozialen Arbeit  
und der Arbeitsverwaltung

Mit einer Einführung zur schnellen Orientierung



[ Wissen für die Praxis ]

die Rechtsmittel der Berufung, Revision und Beschwerde, das Mahnverfahren, die Zwangsvollstreckung usw.

Die ZPO untergliedert sich inhaltlich in insgesamt 11 Bücher, wobei die Bücher 6 (Verfahren in Familiensachen) und 9 (Aufgebotsverfahren) zum 1. September 2009 weggefallen sind und seitdem im FamFG gesetzlich geregelt sind.

In den Verfahrensregelungen anderer Gerichtszweige, wie z.B. dem Arbeitsgerichtsgesetz und dem Sozialgerichtsgesetz wird häufig auf die Regelungen der ZPO verwiesen, so dass diese durchaus als „Mutter der Prozessordnungen“ bezeichnet werden kann.

### **Exkurs: Der Pfändungsschutz**

Im Rahmen der Zwangsvollstreckung bedeutsam ist u.a. § 850c, der Pfändungsgrenzen für Arbeitseinkommen festlegt. Da grundsätzlich auch Sozialleistungen pfändbar sind, gilt diese Vorschrift auch für Sozialleistungsempfänger. Da aber Sozialleistungsberechtigten immer das Existenzminimum belassen werden muss, was sich aus dem Sozialstaatsprinzip herleitet, unterliegt die Pfändung von Sozialleistungen, z.B. des Arbeitslosengeldes, ebenfalls den Pfändungsgrenzen der ZPO und den von den Oberlandesgerichten festgelegten Richtsätzen, der sog. „Düsseldorfer Tabelle“.

Ergänzend sei anzumerken, dass viele Sozialleistungen – wie z.B. das Arbeitslosengeld II („Hartz IV“) – derart gering ausfallen, dass angestrebte Pfändungen des Gläubigers beim sozialleistungsberechtigten Schuldner oftmals ins Leere gehen, da gerade keine über dem Existenzminimum liegenden finanzielle Mittel beim Schuldner vorhanden sind.

## **4. Das FamFG**

Das seit dem 1. September 2009 geltende Recht in Familiensachen und in Angelegenheiten der freiwilligen Gerichtsbarkeit (FamFG) löst die bisher in der ZPO, dem FGG, der Hausratsverordnung und in weiteren Gesetzen enthaltene Bestimmungen ab, bündelt diese und fasst sie in einem einheitlichen Verfahrensrecht zusammen.

So enthält beispielsweise das Buch 2 Bestimmungen über das Verfahren in Familiensachen unter Einbeziehung der bisher in Buch 6 der ZPO niedergelegten Sachverhalte, Buch 3 der FamFG enthält das Verfahren in Betreuungs- und Unterbringungssachen, während Buch 4 das Verfahren in Nachlasssachen regelt.

Das Gesetz bezweckt eine Neuordnung des gerichtlichen Verfahrens, wobei u.a. das Vormundschaftsgericht aufgelöst wird und dessen Zu-

ständigkeiten auf das Familiengericht und das nunmehr neu geschaffene Betreuungsgericht übergeht. Die Zuständigkeit des Betreuungsgerichts erstreckt sich auf Betreuungsverfahren, Unterbringungsverfahren und sonstige Freiheitsentziehungsmaßnahmen.

### **III. Regelungen der Familien- und Jugendförderung**

#### **1. Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)**

Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) trat am 1. Januar 2007 in Kraft und löste das Bundeserziehungsgeldgesetz (BERZGG) ab. Das BEEG soll zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf beitragen. Neu geschaffen wurde das Elterngeld (§§ 2-11 BEEG), das von der Geburt des Kindes bis zur Vollendung des 14. Lebensmonats bezogen werden kann. Ein Elternteil kann allerdings für maximal 12 Monate das Elterngeld beanspruchen. Ein Anspruch auf zwei weitere Monate, die sog. Partnermonate, besteht dann, sofern dem anderen Elternteil während dieser zwei Monate ein Verdienstausfall durch die Betreuung des Kindes entsteht. Die konkrete Höhe des Elterngeldes berechnet sich individuell nach dem Einkommen des Antragstellers.

Am 1. Januar 2015 traten die Regelungen zum Elterngeld Plus in Kraft. Durch die Einführung des Elterngeld Plus soll Müttern und Vätern die Kombination von Elternzeit und Teilzeit erleichtert werden, wobei ein Teilzeitumfang von bis zu 30 Wochenstunden nicht überschritten werden darf. Mit dieser Neuregelung ist es möglich, das Elterngeld doppelt so lange und maximal halb so hoch zu erhalten: Aus einem Elterngeldmonat werden letztlich zwei Elterngeld Plus-Monate.

Es besteht zudem gem. § 18 BEEG ein besonderer Kündigungsschutz für Eltern, die die Elternzeit beantragt haben bzw. während dieser Zeit. Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis nicht kündigen (sog. Arbeitsschutzgesetz).

#### **2. Bundeskindergeldgesetz (BKGG)**

Das Bundeskindergeldgesetz besteht insgesamt aus vier Abschnitten: Der erste Abschnitt regelt in den §§ 1 bis 6a BKGG die Leistungen. Im zweiten Abschnitt werden Regelungen zur Organisation und Verfahren aufgeführt (§§ 7-15 BKGG). Bußgeldvorschriften finden sich im dritten Abschnitt (§ 16 BKGG), während der letzte Abschnitt Übergangs- und Schlussvorschriften enthält (§§ 17-22 BKGG).

Beim Kindergeld handelt es sich weniger um eine Sozialleistung, sondern vielmehr um eine steuerliche Ausgleichszahlung. Daher steht das

BKGG in unmittelbarem Zusammenhang mit dem Einkommensteuergesetz (EStG). So verweist auch § 1 Abs. 1 Satz 1 BKGG für die Kindergeldberechtigten auf § 1 Abs. 1 und 2 EStG. Einkommensteuerrechtlich werden Kinder entweder durch den Kinderfreibetrag – geregelt in § 62 ff. EStG – oder durch das Kindergeld – geregelt im BKGG – vom Staat gefördert. Welche von beiden Leistungen für den Steuerpflichtigen letztlich vorteilhafter ist, prüft die Finanzbehörde von Amts wegen. Erweist sich der Kinderfreibetrag als günstiger, wird das Kindergeld auf diesen Freibetrag angerechnet.

### **3. Das Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG)**

Die Bundesausbildungsförderung soll gewährleisten, dass Jugendliche und junge Erwachsene unabhängig von ihrer finanziellen Situation eine Ausbildung entsprechend ihrer individuellen Neigungen absolvieren können. Die Ausbildungsförderung gibt es nicht nur für das Studium an Hochschulen, sondern auch für den Besuch anderer Bildungsstätten. Für welche Ausbildungsstätten genau eine Förderung stattfinden kann, regeln die §§ 2, 3 BAföG.

Die persönlichen Voraussetzungen zum Erhalt der Ausbildungsförderung werden in den §§ 8-10 BAföG geregelt. Neben Deutschen sind auch viele Ausländer/innen berechtigt, Förderungsleistungen zu erhalten (§ 8 BAföG). Nach § 9 BAföG wird die Ausbildung gefördert, wenn die Leistungen des Auszubildenden erwarten lassen, dass das angestrebte Ausbildungsziel erreicht wird. Auszubildende können grundsätzlich nur gefördert werden, sofern sie die Ausbildung, die gefördert werden soll, vor Vollendung des 30. Lebensjahres und Masterstudiengänge vor Vollendung des 35. Lebensjahres beginnen (§ 10 BAföG).

Die unterschiedlichen Leistungen der Ausbildungsförderung sind in § 11 ff. BAföG zu finden. Das BAföG sieht pauschale Bedarfssätze vor. Die Förderung ist familienabhängig, d.h. Einkommen und Vermögen des Auszubildenden selbst, des Ehepartners und der Eltern werden unter Berücksichtigung von Freibeträgen angerechnet. Dies kann dazu führen, dass der Auszubildende letztlich überhaupt keinen oder einen verringerten Förderungsbetrag erhält.

Grundsätzlich wird die gesamte Dauer der Ausbildung gefördert, bei Studiengängen gilt dies allerdings nur bis zum Ende der Förderungshöchstdauer, was der Regelstudienzeit des jeweiligen Studiengangs entspricht (§ 15a BAföG).

Während Schüler einen Vollzuschuss erhalten, der nicht zurückbezahlt werden muss, erhalten Studierende und Auszubildende die Förderung in Form des Zuschusses nur zur Hälfte, während die andere Hälfte als

zinsloses Darlehen des Staates gewährt wird, welches später in Raten zurückzuzahlen ist (§ 17 ff. BAföG). Das Gesetz sieht im Hinblick auf die Rückzahlungspflicht allerdings auch Erlassstatbestände vor, die einerseits soziale Gesichtspunkte berücksichtigen und andererseits besonders gute oder zügige Studienabschlüsse belohnen (§ 18b BAföG).

#### **4. Das Jugendschutzgesetz (JuSchG)**

Das JuSchG dient dem Schutz der Jugend in der Öffentlichkeit.

Abschnitt 1 des Gesetzes enthält allgemeine Regelungen, wie beispielsweise Definitionen.

Im 2. Abschnitt des Gesetzes (§§ 4 bis 10 JuSchG) wird der Jugendschutz in der Öffentlichkeit normiert. Der Aufenthalt in Gaststätten, Spielhallen, bei Tanzveranstaltungen oder an jugendgefährdenden Orten wird hier geregelt. Zudem ist die Abgabe von alkoholischen Getränken an Kinder und Jugendliche gesetzlich normiert. Die gewerbliche Abgabe von Tabakwaren an Kinder und Jugendliche ist indes gänzlich verboten.

Abschnitt 3 des JuSchG beinhaltet den Jugendschutz im Bereich der Medien (§§ 11 bis 16 JuSchG). Kino- und Videofilme sowie Computerspiele und Bildschirmspielgeräte müssen eine Altersfreigabekennzeichnung erhalten. Eine Abgabe an Kinder und Jugendliche darf nur erfolgen, sofern diese das gekennzeichnete Alter aufweisen. Zudem bestehen Abgabe-, Vertriebs- und Werbeverbote für schwer jugendgefährdende Medien.

Der 4. Abschnitt des JuSchG enthält Regelungen bezüglich der Bundesprüfstelle für jugendgefährdende Medien, die über eine Aufnahme in die Liste jugendgefährdender Medien und über Streichungen aus dieser Liste entscheidet (§§ 17–25 JuSchG). Sie hat die Befugnis neben den herkömmlichen auch alle neuen Medien (mit Ausnahme des Rundfunks) zu indizieren.

Im Hinblick auf die elektronischen Medien Rundfunk, Fernsehen und Internet gilt der Jugendmedienschutz-Staatsvertrag der Länder.

Zuwiderhandlungen gegen die gesetzlichen Verbote dieses Gesetzes können als Straftaten mit einer Geld- oder Freiheitsstrafe (§ 27 JuSchG) sowie als Ordnungswidrigkeiten mit einer empfindlichen Geldbuße mit bis zu 50.000 Euro geahndet werden (§ 28 JuSchG), was im 6. Abschnitt des Gesetzes geregelt ist.

## IV. Arbeitsrechtliche Regelungen

### 1. Grundlegendes zur Systematik des Arbeitsrechts

Aufgabe des Arbeitsrechts ist es, den Arbeitnehmer, der im Vergleich zum Arbeitgeber eine wirtschaftlich und sozial schwächere Position besitzt, zu schützen. Das Arbeitsrecht kann demnach als Schutzrecht für den Arbeitnehmer bezeichnet werden und bezweckt die Herstellung sozialer Gerechtigkeit unter gleichzeitiger freiheitsrechtlicher Gestaltung der konkreten Arbeitsbedingungen.

In verfassungsrechtlicher Hinsicht spielt neben der Berufsfreiheit des Art. 12 GG das in Art. 9 Abs. 3 GG fundamentierte Grundrecht der Koalitionsfreiheit für das Arbeitsrecht eine ganz zentrale Rolle. Danach haben sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber das Recht, sich beispielsweise in Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden, Gewerkschaften usw. zusammenzuschließen.

Ein grundlegendes Strukturmerkmal stellt die Trennung des Arbeitsrechts in ein Individualarbeitsrecht und dem kollektiven Arbeitsrecht dar:

Das Individualarbeitsrecht regelt die konkrete Rechtsbeziehung zwischen dem einzelnen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Wenn sich diese Individuen aufgrund der ihnen zustehenden Koalitionsfreiheit im Kollektiv zusammenschließen, um der Durchsetzung ihrer Interessen mehr Nachdruck verleihen zu können, dann ist das kollektive Arbeitsrecht betroffen. Unter das kollektive Arbeitsrecht fällt z.B. das Tarifvertragsrecht und Arbeitskämpfrecht. Individuelles und kollektives Arbeitsrecht stehen keinesfalls beziehungslos nebeneinander, vielmehr existiert zwischen ihnen eine Vielzahl von Berührungspunkten.

#### **Beispiel:**

Bei der Kündigung eines Arbeitsvertrages (Individualarbeitsrecht) muss (!) der Betriebsrat mitwirken (Kollektivarbeitsrecht).

Die arbeitsrechtlichen Bestimmungen sind auf viele Einzelgesetze verteilt. Im Unterschied zum Sozialrecht ist es dem Gesetzgeber bisher nicht gelungen, ein einheitliches „Arbeitsgesetzbuch“ zu erlassen.

Die dienstvertraglichen Regelungen des § 611 ff. BGB sind eine der grundlegenden Rechtsquellen des Individualarbeitsrechts. Geregelt werden hier die arbeitsvertraglichen Grundlagen, die zum Tragen kommen, falls es in Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen oder in Einzelverträgen keine spezielleren Regelungen gibt.