

NEWSLETTER

**LV donum vitae NRW e.V.
01.2012**

Inhaltsverzeichnis

I. Praktisches

1. Kindergeld
2. GEZ Gebühren
3. Besitzstandszulage
4. Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten
5. Neue Regelungen für Familienpflegezeit

II. Familienrecht

1. Elterngeld als Einkommensersatz
2. Scheinvater und Unterhaltsregress
3. Betreuungsunterhalt
4. Das Umgangsrecht von nichtelterlichen Bezugspersonen
5. Ausbildungsverzögerung wegen Schwangerschaft und Kinderbetreuung
6. Wechselmodell durch Umgangsantrag nur bei Kooperationsfähigkeit
7. Mindestunterhalt für Kind hat Vorrang
8. Düsseldorfer Tabelle

III. Arbeitsrecht

1. Elternzeit
2. befristete Arbeitsverträge

IV. Verschiedenes

1. Geistige Behinderung und Abtreibung

I. Praktisches:

1. Kindergeld

Wesentlich mehr Familien mit Kindern zwischen 18 und (unter) 25 Jahren haben ab 2012 Anspruch auf Kindergeld. Seit diesem Jahr **entfällt** die Einkommensgrenze (8004 € netto). Die jungen Erwachsenen dürfen nun in der Regel so viel verdienen, wie sie wollen, ohne dass der Kindergeldanspruch entfällt. Zu belegen sind nur noch die Ausbildung, Ausbildungs-suche oder eine Arbeitslosigkeit.

Das heißt konkret: Bis zum 25. Geburtstag des Kindes laufen die Zahlun-gen an die Eltern von Schülern, Studenten und Azubis weiter.

Dies gilt auch, wenn der Erst- eine Zweitausbildung folgt. Hier gibt es jedoch eine Einschränkung: Falls das Kind neben der Ausbildung mehr als 20 Stunden jobbt, stoppt die Familienkasse die Zahlung bei der zweiten Ausbildung.

Ausbildungssuche: Auch für Kinder die einen Ausbildungsplatz suchen, wird das Kindergeld weitergezahlt. Die Ausbildungssuche muss jedoch nachgewiesen werden (Studenten sollten sich z.B. bei hochschulstart.de bewerben, Ausbildungsplatzsuchende sollten sich regelmäßig beim Jobcenter melden). Wichtig: wer seine erste Ausbildung sucht, darf in der Suchzeit ruhig einen Vollzeitjob ausüben, ohne dass der Kindergeld-an-spruch der Eltern gefährdet wird.

Arbeitslosigkeit: Für Kinder ohne Job kann Kindergeld nur gezahlt werden, bis sie 21 Jahre alt sind. Dies auch nur, wenn die jungen Erwachsenen allenfalls einen 400€ Job ausüben. Wenn das Kind jedoch nicht nur arbeitssuchend ist, sondern auch ausbildungsplatzsuchend gelten wieder die günstigeren Regeln!

Zu beachten ist, dass das Geld nicht automatisch an die nach der neuen Regelung (Neu-)Berechtigten gezahlt wird. Das Kindergeld wird nur gezahlt, wenn die Familien einen Antrag stellen.

2. GEZ Gebühren

Auch gemeinnützige Vereine müssen seit 2007 GEZ Gebühren bezahlen. Betroffen von der Regelung sind alle Ortsvereine, die einen internetfähigen PC bereithalten. Unabhängig von der Zahl der vorgehaltenen PCs ist jedoch nur einmal eine Grundgebühr (monatlich 5,76 Euro) zu entrichten.

Es gibt ein Urteil des Bundesverwaltungsgerichts zu diesem Thema (Oktober 2011). Demnach ist für die Gebührenpflicht nicht maßgeblich, ob das Gerät tatsächlich auf das Internet zugreift oder Rundfunkdarbietungen empfangen werden.

mehr Familien mit
Anspruch auf
Kindergeld

Antragspflicht

Gebührenpflicht bei
internetfähigem PC

Entscheidend ist einzig das Kriterium des "Bereithaltens zum Empfang", d.h. es muss grundsätzlich die Möglichkeit bestehen, "ohne besonderen zusätzlichen technischen Aufwand" im Betrieb mit dem PC Zugang zum Internet zu erhalten (und damit Rundfunk zu empfangen).

Aus der geräteabhängigen Rundfunkgebühr wird ab dem 1. Januar 2013 der "Rundfunkbeitrag. Demnach wird es zukünftig nur noch einen Beitrag pro Wohnung geben. Die **Betriebsstätten zahlen gestaffelt nach Mitarbeiteranzahl**. So wird ein Betrieb mit bis zu acht Mitarbeitern knapp sechs Euro monatlich zahlen müssen.

3. Besitzstandszulage

Information für die Arbeitnehmerinnen, die eine Besitzstandszulage erhalten:

Die **kinderbezogenen Entgeltbestandteile** werden als Besitzstandszulage in der für Oktober 2006 zustehenden Höhe fortgezahlt, solange

- das Arbeitsverhältnis nicht unterbrochen wird
- der Kindergeldanspruch ununterbrochen besteht
- kein Wechsel der Kindergeldberechtigung an eine andere Person im öffentlichen Dienst erfolgt kein unbezahlter Sonderurlaub in Anspruch genommen wird.

Eine Unterbrechung

- der Kindergeldzahlung wegen der Ableistung von Grundwehrdienst, Zivildienst, Wehrübung, des freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres der Entgeltzahlung wegen Elternzeit, Rente auf Zeit, Ablauf der Krankenbezugsfristen, Mutterschutzfristen

führt nicht zum endgültigen Wegfall der Besitzstandszulage.

WICHTIG: Die Änderung der Kindergeldberechtigung hat die/der Beschäftigte dem Arbeitgeber unverzüglich schriftlich anzuzeigen.

4. Absetzbarkeit von Kinderbetreuungskosten

Kinderbetreuungskosten werden somit ab dem 01. Januar 2012 ohne Prüfung der Anspruchsvoraussetzungen bei den Eltern anerkannt. Als Folge kommen mehr Eltern in den Genuss dieses Steuervorteils. Alle Eltern können 2/3 der Betreuungskosten pro Kind und maximal 4.000 Euro pro Jahr als Sonderausgaben von der Steuer absetzen. Diese Steuerbegünstigung gilt für alle Kinder bis zum Lebensalter von 14 Jahren sowie bei behinderten Kindern zeitlich unbegrenzt, sofern die Behinderung vor dem 25. Lebensjahr eingetreten ist.

Änderungen
müssen dem Arbeitgeber schriftlich
angezeigt werden

mehr Eltern können
Kinderbetreuungskosten absetzen

Damit gilt vereinfachend ab dem Steuerjahr 2012 (Veranlagungszeitraum) für die Kosten der Kinderbetreuung:

- Betreuungskosten werden generell für Kinder ab der Geburt bis zum 14. Lebensjahr (und ggf. länger bei Behinderung) berücksichtigt.
- Absetzbar nur noch als Sonderausgaben und zum Beispiel nicht mehr als Werbungskosten
- Die Unterscheidung nach erwerbsbedingtem und nicht erwerbsbedingtem Aufwand und damit den Verhältnissen bei den Eltern entfällt

5. Neue Regelungen für Familienpflegezeit

Berufstätige können **ab 1. Januar** ihre Angehörigen unter erleichterten Bedingungen zu Hause pflegen - wenn der Arbeitgeber einverstanden ist. Der Bundesrat ließ im November das Gesetz zur Familienpflegezeit passieren. Es gibt Beschäftigten die Möglichkeit, für die Pflege von Angehörigen zwei Jahre lang die Arbeitszeit zu verringern - allerdings nur, wenn der Arbeitgeber zustimmt, Arbeitnehmer haben darauf keinen Rechtsanspruch.

Familienpflegezeit
mit Zustimmung
des Arbeitgebers

II. Familienrecht

1. Elterngeld als Einkommensersatz:

Die Gestaltung des Elterngeldes als steuerfinanzierte Einkommensersatzleistung verstößt nicht gegen den allgemeinen Gleichheitssatz aus Art.3 Abs. 1 GG. Die gesetzgeberische Entscheidung, bei der Bemessung des Elterngeldes an das bisherige Erwerbseinkommen anzuknüpfen, beruht auf Sachgründen, die hinreichend gewichtig sind, um die damit einhergehende Ungleichbehandlung grundrechtlich zu rechtfertigen.

Das Bundesverfassungsgericht begründete seine Entscheidung u.a. damit, dass die Gestaltung des Elterngeldes als Einkommensersatz die partnerschaftliche Teilhabe beider Eltern an Erziehungs- und Betreuungsaufgaben stärken soll.

Bemessung am
Erwerbseinkommen
verstößt
nicht gegen
Art.3 Abs.1 GG

(Az 1 BvR 1853/11; Beschluss vom 9.11.2011, BVerfG-Pressemitteilung)

2. BGH: Scheinvater und Unterhaltsregress

Ein Scheinvater hat Anspruch darauf, dass ihm die Mutter Auskunft darüber erteilt, wer ihr in der Empfängniszeit beigewohnt hat. Der Scheinvater hatte ursprünglich die Vaterschaft anerkannt und Kindes- und Betreuungsunterhalt gezahlt. In einem späteren Rechtsstreit verständigten sich die Parteien auf Einholung eines Vaterschaftsgutachtens.

Auskunftsanspruch
des Scheinvaters
gegen die Kindes-
mutter

Der Kläger ist nicht der Vater und inzwischen erhält die Mutter Unterhaltszahlungen von dem mutmaßlichen leiblichen Vater. Bei dem will der Kläger in der Höhe der geleisteten Zahlungen Regress nehmen. Da er die Person

nicht kennt, ist er auf die Auskunft der Mutter angewiesen und hat auf diese Auskunft einen Rechtsanspruch.

(Az XII ZR 136/09, Urteil vom 09.11.2011)

3. Betreuungsunterhalt

Der unterhaltsberechtigten betreuende Elternteil muss sich nicht darauf verweisen lassen, dass der unterhaltspflichtige Elternteil verstärkt die Übernahme der Kindesbetreuung übernehmen will, wenn dies nicht mit dem Kindeswohl in Einklang steht. Gegen eine erhebliche Ausweitung der Betreuung spricht in diesem Fall, dass der unterhaltspflichtige Elternteil nur zu einer schriftlichen Kommunikation mit dem anderen Elternteil bereit ist.

(Az. II-5 UF 45/11, Urteil vom 14.09.2011)

4. Das Umgangsrecht von nichtelterlichen Bezugspersonen

Die Vorschrift des § 1685 BGB räumt Großeltern, Geschwister und anderen Personen, die dem Kind besonders nahe stehen und vertraut sind, Umgangsbefugnisse ein. Diese Umgangsberechtigten haben nach dieser Vorschrift ein subjektives, einklagbares und vollstreckbares Recht. Umgekehrt besteht aber kein subjektives Recht des Kindes auf Umgang.

Das Umgangsrecht der Eltern mit ihren Kindern geht jedoch dem o.g. Umgangsrecht grundsätzlich vor. Das elterliche Umgangsrecht gehört zum verfassungsrechtlich geschützten Elternrecht. Eltern sind gem. § 1684 BGB automatisch umgangsberechtigt (nicht sorgeberechtigt!). Bei ihnen kann der Umgang nur eingeschränkt und ausgeschlossen werden, wenn dies zum Wohle des Kindes erforderlich ist. Bei den nichtelterlichen Umgangsberechtigten muss die Kindeswohl dienlichkeit des Umgangs positiv festgestellt werden.

Umgangsrecht der Großeltern, wenn es dem Kindeswohl dient

5. Ausbildungsverzögerung wegen Schwangerschaft und Kinderbetreuung

Beginnt ein Kind seine Ausbildung wegen einer Schwangerschaft und anschließender Kindesbetreuung verzögert, verliert es dadurch nicht seinen Unterhaltsanspruch gegen seine Eltern, sofern der Beginn der Ausbildung nach einer angemessenen Übergangszeit nach Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes erfolgt.

angemessene Übergangszeit führt nicht zum Wegfall des Unterhaltsanspruchs

Im verhandelten Fall hatte das Kind nach Schwangerschaft und 3-jähriger Betreuungszeit erst nach neun Monaten eine Ausbildung begonnen. Zwar trifft das Kind grundsätzlich die unterhaltsbezogene Obliegenheit, die Ausbildung in angemessener Zeit aufzunehmen, maßgebend für die Angemessenheit der Zeitspanne sind die Umstände des Einzelfalls. Die dreijährige Betreuungszeit als Grenze ist vom Gesetzgeber in verschiedenen Vorschriften erwähnt und damit auch für dieses Urteil als Maßstab als geeignet an-

gesehen worden. Bis dahin ist eine persönliche Betreuung durch zumindest ein Elternteil geboten.

Wie zu verfahren ist, wenn die Übergangszeit zwischen Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes und dem Ausbildungsbeginn unangemessen lang ist, hat der BGH ausdrücklich offen gelassen. Die Konsequenz nach den Maßstäben dieses Urteils ist aber wohl, dass der Unterhaltsanspruch dann nicht mehr besteht, es sei denn, die Aufnahme der Ausbildung verzögert sich weiterhin durch subjektive Beeinträchtigungen, die dem Unterhaltsberechtigten nicht vorzuwerfen sind. Eine fehlende Betreuung oder eine Erkrankung des Kindes wären solche denkbaren Beeinträchtigungen.

(BGH, Urteil vom 29.06.2011)

6. Wechselmodell durch Umgangsantrag nur bei Kooperationsfähigkeit

Für die Anordnung eines Umgangsrechts, das vom Umfang her einem Wechselmodell gleichkommt (regelmäßiger Wechsel des Kindes zwischen der Betreuung durch Vater und Mutter), ist es unverzichtbare Voraussetzung, dass die Eltern willens und fähig sind, miteinander zu kommunizieren und zu kooperieren. Dies ergibt sich aus dem regelmäßigen Wechsel und der damit verbundenen Belastung für die Kinder, die ein hohes Maß an Kooperation, Kommunikation und Kompromissbereitschaft der Eltern erfordern. Dies ist kaum zu erwarten, wenn das Verhältnis der Eltern von Misstrauen geprägt ist. Im vorliegenden Fall trafen die Eltern Absprachen nur per email- aus Gründen des Beweises. Desweiteren erklärte der Vater, kein Vertrauen in die Erziehungsfähigkeit der Mutter zu haben. In einem solchen Fall ist davon auszugehen, dass sich bestehende Konflikte im Falle eines Wechselmodells nur noch verstärken.

(OLG Nürnberg, Beschluss vom 22.7.2011)

7. Mindestunterhalt für Kind hat Vorrang

Ein nicht verheirateter Mann, gesteigert unterhaltspflichtig (gegenüber einem minderjährigen unverheiratetem Kind), zieht zu seiner neuen Lebensgefährtin, mit der er nicht verheiratet ist. Der Umzug kann jedenfalls dann unterhaltsrechtlich nicht gebilligt werden, wenn er ihn außer Stande setzt, den Mindestunterhalt für sein aus einer früheren Beziehung hervorgegangenes Kind zu zahlen.

(OLG Saarbrücken; Beschluss vom 17.11.2011)

8. Düsseldorfer Tabelle

Für das Jahr 2012 wird keine neue Düsseldorfer Tabelle herausgegeben. Es gelten daher auch im Jahr 2012 die mit der Tabelle 2011 festgesetzten Unterhaltsbeträge für Unterhaltsberechtigte und die einem Unterhaltsver-

Kommunikation
und
Kompromissbereitschaft

keine neue
Düsseldorfer-
Tabelle für 2012

pflichteten verbleibenden Selbstbehaltssätze fort, weil weder gesetzliche noch steuerliche Änderungen eine Anpassung erfordern.
(Pressemitteilung OLG Düsseldorf)

III. Arbeitsrecht

1. Elternzeit

§ 16 I 1 BEEG verlangt von den Berechtigten die Festlegung, für welche Zeiten innerhalb von 2 Jahren sie Elternzeit in Anspruch nehmen möchten. Eine festgelegte Elternzeit kann nach § 16 III BEEG nur mit Zustimmung des Arbeitgebers verlängert werden. Nach Ansicht des Bundesarbeitsgerichts (18.10.2011, 9 AZR 315/10) hat der Arbeitgeber seine Entscheidung entsprechend § 315 III BGB nach billigem Ermessen zu treffen. Zur Erläuterung: was billigem Ermessen entspricht, ist unter Berücksichtigung der Interessen beider Parteien und des in vergleichbarem Falle üblichen festzustellen.

Das Gericht widerspricht damit eindeutig einem Landesarbeitsgericht, dass argumentiert hatte, ein Arbeitgeber dürfte die Zustimmung zur Verlängerung der Elternzeit bis zur Grenze des Rechtsmissbrauchs frei verweigern.

2. befristete Arbeitsverträge

Befristete Arbeitsverträge dürfen nach europäischem Recht auch über einen längeren Zeitraum immer wieder verlängert werden. Das hat der Gerichtshof der Europäischen Union in Luxemburg entschieden. Die höchsten EU-Richter waren vom Bundesarbeitsgericht im Fall einer Frau aus Köln angerufen worden.

Die Frau war mit 13 befristeten Arbeitsverträgen elf Jahre lang beim Amtsgericht Köln angestellt. Sie vertrat vorübergehend fehlende Mitarbeiter, die etwa in Elternzeit waren. Die Frau klagte schließlich vor dem Arbeitsgericht auf eine Festanstellung auf unbestimmte Zeit. Sie argumentierte, dass der Vertretungsbedarf nicht nur vorübergehend sei und damit der Grund für eine Befristung fehle.

Die EU-Richter erklärten jedoch, die mehrfache Verlängerung der Verträge sei rechtmäßig, auch wenn sich der Vertretungsbedarf als "wiederkehrend oder sogar ständig" erweise. Mit dem Urteil entschied das EU-Gericht allerdings noch nicht konkret über den deutschen Fall. Die deutschen Richter sind jedoch an die Entscheidung aus Luxemburg gebunden. In einem solchen Fall wird es regelmäßig auf die genauen Umstände ankommen. Solche Fristverträge müssen jedoch in jedem Fall sachlich begründet und dürfen nicht rechtsmissbräuchlich sein.

(Aktenzeichen: C-586/10, 26.01.2012)

Zustimmung des Arbeitgebers muss billigem Ermessen entsprechen

regelmäßig befristete Arbeitsverträge müssen sachlich begründet und dürfen nicht rechtsmissbräuchlich sein

IV. Verschiedenes

1. Geistige Behinderung und Abtreibung

Bei einem Schwangerschaftsabbruch muss auf die Entscheidungsfähigkeit der Schwangeren abgestellt werden. Sie muss also „die besondere Bedeutung der Tötung des ungeborenen Lebens zu erkennen vermögen, den Abbruch also nicht nur als Eingriff in ihre eigene körperliche Integrität verstehen. Wenn dieses Verständnis da ist, wird man die Entscheidungsfähigkeit einer Frau mit geistiger Behinderung annehmen müssen.

Gleichwohl ist davon auszugehen, dass der Betreuer/gesetzl. Vertreter (ebenfalls) seine (Ersatz-oder Zusatz-) Einwilligung dazu geben muss.

Sofern die Schwangere der Einwilligung ihres Vertreters zum Schwangerschaftsabbruch ausdrücklich widerspricht, und das Ausmaß einschätzen kann, dient die Einwilligung nicht mehr dem Wohle der Schwangeren und ist daher nicht wirksam. Dann müsste im Zweifel ein Gericht entscheiden, aber ich denke das wird jetzt sehr theoretisch. Gleiches gilt natürlich dann auch andersherum- gibt er keine Einwilligung, sie überschaut jedoch den Rahmen, vertritt er sie möglicherweise nicht mehr zu ihrem Wohle.

(Konzeptionsverhütung und Schwangerschaftsabbruch bei geistig behinderten Adolezentinnen aus rechtlicher Sicht, Albin Esser, Sonderdruck aus der Albert-Ludwigs Universität Freiburg)