

M 1715

sh

Der Zweck der Tagespflege knüpft daran an, dass die Förderung des Kindes in Tagespflege zum Ausgleich von Defiziten bei der Betreuung und Versorgung oder als Voraussetzung für eine elterliche Erwerbstätigkeit oder Ausbildung für sein Wohl geeignet und erforderlich ist (vgl. Wiesner/Struck, a. a. O., § 23 Rdnr. 23 f.).

Das Erziehungsgeld besitzt eine einer derartigen konkreten Hilfeleistung vergleichbare Zweckprägung wie die Tagespflege nicht.

Es soll weder den tatsächlichen Betreuungsaufwand entschädigen (vgl. BVerwG, Beschl. v. 14.6.1989 – 1 BvR 594/89 –, SpzR 7833, § 3 Nr. 2; BVerwG, Urt. v. 4.9.1997 – 5 C 8.97 –, FEVS 48, 4 ff., 7 f.), noch zielt es darauf ab, die Betreuungskosten zu decken, die dem Anspruchsberechtigten aufgrund einer durch das Bundeserziehungsgeldgesetz eröffneten Möglichkeit der teilweisen Erwerbstätigkeit oder der Absolvierung einer Ausbildung entstehen. Denn das Bundeserziehungsgeldgesetz verlangt die vollständige Aufgabe einer Erwerbstätigkeit gerade nicht. Einem Leistungsbezug steht, wie sich aus § 2 BErzGG ergibt, eine zeitlich begrenzte Erwerbstätigkeit nicht entgegen. Der Gesetzgeber ist davon ausgegangen, dass eine Teilzeitarbeit von geringer Dauer, die die vorrangige Pflege und Erziehung nicht beeinträchtigt, zur Ausgeglichenheit des Elternteils beitragen und damit auch dem Wohl des Kindes dienen könne. Ebenso ist die Ausbildung in der Schule oder an einer Hochschule für den Bezug von Erziehungsgeld unschädlich (Begründung zu § 2 BErzGG, BT-Drucks. 10/3792, S. 15).

Die Frage, wie die Betreuung des Kindes in der Zeit der Erwerbstätigkeit oder der Ausbildung des Elternteils sichergestellt wird, ob unentgeltlich (z. B. durch Einsatz des anderen Elternteils oder eines weiteren Familienangehörigen) oder entgeltlich (z. B. durch Einsatz einer Tagespflegeperson), ist weder vom Regelungsgehalt noch von der Intention des Bundeserziehungsgeldgesetzes erfasst.

Gegen eine hierauf bezogene Zweckrichtung des Bundeserziehungsgeldgesetzes spricht im Übrigen, dass Kosten für eine Betreuung des Kindes während einer Teilzeitarbeit oder einer Ausbildung nur dann anfallen, wenn der Anspruchsberechtigte diese Möglichkeit wahrnimmt und zudem die Möglichkeit der unentgeltlichen Betreuung ausscheidet.

Zweck des Erziehungsgeldes ist es vielmehr, die Betreuung und Erziehung eines Kindes durch eine nicht voll erwerbstätige, sorgeberechtigte Person in der ersten Lebensphase des Kindes allgemein zu fördern, indem es die wirtschaftliche Situation junger Familien nach der Geburt eines Kindes wesentlich verbessert. Zugleich bringt es eine Anerkennung der Erziehungsleistung durch die Gemeinschaft zum Ausdruck (vgl. BVerwG, Beschl. v. 14.6.1989 – 1 BvR 594/89 –, a. a. O.; BVerwG, Urt. v. 4.9.1997 – 5 C 8.97 –, a. a. O., S. 7 f.; jeweils unter Hinweis auf die Begründung zum Regierungsentwurf, BT-Drucks. 10/3792, S. 13, und die Begründung zum Zweiten BErzGG, BT-Drucks. 12/1125, S. 7).

Bei dem Erziehungsgeld handelt es sich mithin um eine familienpolitische, verhaltenssteuernde Sozialleistung, welche vorrangig darauf abzielt, die Hinwendung zum

Kind zu fördern (BSG, Urt. v. 27.3.1997 – 14 Reg 10/95 –, BSGE 78, 132, 137; BVerwG, Urt. v. 4.9.1997 – 5 C 8.97 –, a. a. O., S. 8).

In dem vom Gesetz normierten Begünstigungszeitraum der ersten Lebensphase des Kindes sollen sich junge Eltern wirtschaftlich besser stehen und sich Dinge leisten können, die für sie ohne Erziehungsgeld nicht erschwinglich wären. Die Anreizfunktion des Erziehungsgeldes zeigt sich darin, dass das Gesetz dem Anspruchsberechtigten die Freiheit lässt, wofür und wann er das Geld ausgibt (BVerwG, Urt. v. 4.9.1997 – 5 C 8.97 –, a. a. O., S. 4, 8).

Dieser Zweck spiegelt sich auch in § 8 Abs. 1 BErzGG wieder, der bewirkt, dass das Erziehungsgeld zusätzlich zu anderen einkommensabhängigen Sozialleistungen gewährt wird. Hierdurch soll sichergestellt werden, dass das Erziehungsgeld auch bei Einkommensschwachen seiner Zielsetzung gerecht wird, die Betreuung und Erziehung eines Kindes in der ersten Lebensphase durch die Eltern anzuerkennen und mehr als bisher zu fördern und schwangeren Frauen, die sich aus wirtschaftlichen Gründen in einer Konfliktsituation befinden, das Ja zum Kind zu erleichtern (Begründung zu § 8 BErzGG, BT-Drucks. 10/3792, S. 18).

### Asylbewerberleistungsgesetz; Leistungsberechtigte

#### §§ 1 a, 2, 5 Abs. 4, 7 Abs. 1 S. 2 AsylBLG; § 26 BSHG

**Auf die nicht zum Personenkreis des § 2 AsylBLG gehörenden Leistungsberechtigten nach dem Asylbewerberleistungsgesetz findet § 26 S. 1 BSHG keine Anwendung.**

OVG NRW, Beschl. v. 15.6.2001 – 12 B 795/00.

*Aus den Gründen:*

Die im Hinblick auf die unsichere Prognose der Erfolgsaussicht des Rechtsmittels gemäß § 146 Abs. 4 i. V. m. § 124 Abs. 2 Nr. 1 VwGO zugelassene Beschwerde erweist sich nach näherer Prüfung als unbegründet. Das VG hat den Antragsgegner zu Recht im Wege der einstweiligen Anordnung verpflichtet, dem Antragsteller für die Zeit ... Grundleistungen in Höhe von 360,- DM und Zusatzleistungen in Höhe von 80,- DM zu gewähren.

Dieser in § 3 AsylBLG geregelte Anspruch war entgegen der Auffassung des Antragsgegners nicht wegen des dem Grunde nach gemäß § 2 Abs. 1 Nr. 6 i. V. m. § 13 BAföG förderungsfähigen Studiums des Antragstellers an der Fachhochschule F. ausgeschlossen. Auf die – wie der Antragsteller im entscheidungserheblichen Zeitraum – nicht zum Personenkreis des § 2 AsylBLG gehörenden Leistungsberechtigten nach dem Asylbewerberleistungsgesetz findet § 26 S. 1 BSHG keine Anwendung. Die Voraussetzungen für eine Analogie, die allein zur Anwendung des § 26 S. 1 BSHG im Rahmen des Asylbewerberleistungsgesetzes führen könnte, sind nicht gegeben. Das Unterlassen einer ausdrücklichen Regelung im Asylbe-

werberleistungsgesetz zu dem hier interessierenden Sachbereich – die leistungsrechtliche Behandlung von Hilfe Suchenden, die eine im Rahmen des Bundesausbildungsförderungsgesetzes dem Grunde nach förderungsfähige Ausbildung betreiben – begründet keine dem gesetzgeberischen Plan zuwider laufende Lücke.

Nach der auch unter Berücksichtigung der Gesetzesänderungen zu würdigenden Systematik des Asylbewerberleistungsgesetzes hat der Gesetzgeber sich des Bereichs „Einschränkung oder Ausschluss von Ansprüchen“ angenommen. Insoweit gilt anderes als für den vom Antragsgegner zum Vergleich herangezogenen Sachbereich „Nothilfe durch einen privaten Dritten“. Dieser einer Regelung bedürftige Sachbereich ist im Asylbewerberleistungsgesetz nicht andeutungsweise erfasst, sodass insoweit die Feststellung einer planwidrigen, durch § 121 BSHG zu füllenden Unvollständigkeit des Asylbewerberleistungsgesetzes nahe liegt (vgl. OVG NRW, Urt. v. 5.12.2000 – 22 A 3164/99 –).

Der Bereich „Einschränkung oder Ausschluss des Anspruchs auf Asylbewerberleistungen“ ist hingegen in einer die richterliche Rechtsfortbildung durch Analogie zu § 26 BSHG ausschließenden Weise erfasst (vgl. Hohm, in: GK-AsylbLG [VG-Nr. 6], Stand: September 2000, Band 1, III, § 2 Rdnr. 137; VG Frankfurt a. M., Beschl. v. 18.2.2000 – 7 G 533/2000 [3] –, abgedruckt in GK-AsylbLG, Band 2, VII, zu § 2 Abs. 1 [VG-Nr. 6]).

Anknüpfend an die zuvor vom Gesetzgeber angelegte Systematik, bei grundsätzlicher Abgrenzung zum Bezug von Sozialhilfeleistungen (§ 9 Abs. 1 AsylbLG) für bestimmte Bereiche auf Vorschriften des Bundessozialhilfegesetzes zu verweisen (s. §§ 2, 7 Abs. 3 und 9 Abs. 4 AsylbLG), sind mit dem Zweiten Gesetz zur Änderung des Asylbewerberleistungsgesetzes vom 25.8.1998 – BGBl. I S. 2505 – im Hinblick auf Regelungen des Bundessozialhilfegesetzes Einschränkungs- oder Ausschluss-tatbestände geschaffen worden. Der in § 1a Nr. 1 AsylbLG geregelte Tatbestand für eine Anspruchseinschränkung entspricht zu einem wesentlichen Teil dem in § 120 Abs. 3 BSHG normierten. § 5 Abs. 4 AsylbLG lehnt sich an § 25 Abs. 1 BSHG an. Mit § 7 Abs. 1 S. 2 AsylbLG ist § 122 BSHG für entsprechend anwendbar erklärt worden. Damit hat der Gesetzgeber den Weg eingeschlagen, Anspruchsausschlüsse oder -einschränkungen, die er für notwendig hält, jeweils gesondert innerhalb des Asylbewerberleistungsgesetzes zu regeln. Das kommt auch in der Begründung zu dem vom Bundesrat eingebrachten Entwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Asylbewerberleistungsgesetzes vom 20.3.1998 (BT-Drucks. 13/10155) zum Ausdruck. Hinsichtlich aller genannten, später Gesetz gewordenen Regelungen wird nicht etwa davon ausgegangen, dass nunmehr eine – zuvor im Wege der Analogie ohnehin schon bestehende – Norm klargestellt werde. Vielmehr wird im Einzelfall begründet, weswegen die Übernahme einer Regelung aus dem Bundessozialhilfegesetz oder die Anlehnung an eine solche gerechtfertigt sei. Aufgrund dieser Vorgehensweise des Gesetzgebers kann aus dem Zweck des Asylbewerberleistungsgesetzes, durch deutlich geringere Asylbewerber- als Sozialhilfeleistungen den Anreiz zur wirtschaftlich motivierten Zuwanderung zu verringern (vgl. OVG NRW, Urt. v. 17.10.2000 – 22 A 4408/99 –), nicht der Schluss gezo-

gen werden, das Fehlen einer die Schlechterstellung verwirklichenden bzw. einer die partielle Besserstellung vermeidenden Regelung zur Unterstützung während einer Ausbildung sei eine planwidrige Lücke im Asylbewerberleistungsgesetz. Da der Gesetzgeber sich, wie dargelegt, die Ergänzung des Asylbewerberleistungsgesetzes um Normen, mit denen Ansprüche eingeschränkt oder ausgeschlossen werden, vorbehalten hat, muss die Rechtsprechung insoweit – eventuell rechtspolitisch zu beklagende – Wertungswidersprüche zwischen dem Bundessozialhilfegesetz und dem Asylbewerberleistungsgesetz bzw. innerhalb des Asylbewerberleistungsgesetzes hinnehmen. ■

**RI 91/533/EWG des Rates vom 14. Oktober 1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen**

**Art. 234 EG**

1. Artikel 2 Absatz 2 Buchstabe i der Richtlinie 91/533/EWG des Rates vom 14. Oktober 1991 über die Pflicht des Arbeitgebers zur Unterrichtung des Arbeitnehmers über die für seinen Arbeitsvertrag oder sein Arbeitsverhältnis geltenden Bedingungen ist dahin auszulegen, dass er die Leistung von Überstunden nicht erfasst. Aus Artikel 2 Absatz 1 dieser Richtlinie folgt jedoch die Verpflichtung des Arbeitgebers, den Arbeitnehmer von einer – einen wesentlichen Punkt des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses darstellenden – Vereinbarung in Kenntnis zu setzen, wonach der Arbeitnehmer auf bloße Anordnung des Arbeitgebers zur Leistung von Überstunden verpflichtet ist. Diese Unterrichtung muss gemäß den für die in Artikel 2 Absatz 2 dieser Richtlinie ausdrücklich genannten Angaben geltenden Bedingungen erfolgen. Gegebenenfalls kann sie entsprechend der u. a. bezüglich der normalen Arbeitszeit geltenden Regelung des Artikels 2 Abs. 3 dieser Richtlinie in Form eines Hinweises auf die einschlägigen Rechts- und Verwaltungsvorschriften bzw. Satzungs- oder Tarifvertragsbestimmungen erfolgen.

2. Keine Bestimmung der Richtlinien 91/533 gebietet es, einen wesentlichen Punkt des Arbeitsvertrags oder des Arbeitsverhältnisses, der nicht oder nicht hinreichend genau in einem dem Arbeitnehmer ausgehändigten Schriftstück aufgeführt ist, als unwirksam zu betrachten.

3. Im Fall der Nichterfüllung der durch die Richtlinie eingeführten Unterrichtungspflicht durch den Arbeitgeber wird dem nationalen Gericht durch die Richtlinie 91/533 weder vorgeschrieben noch verboten, die Grundsätze des nationalen Rechts anzuwenden, die eine Beweisvereitelung annehmen, wenn eine Prozesspartei gesetzlichen Dokumentationspflichten nicht nachgekommen ist.