

SOZIALRECHT-JUSTAMENT

Rechtswissen für die existenzsichernde Sozialberatung (Jg.10 / Nr. 4)

April 2022

Thema der Aprilausgabe sind **aktuelle Entscheidungen des Bundessozialgerichts vom März 2022** zum sogenannten »**Arbeitnehmerstatus**« von **EU-Bürger*innen**. Der Status als »Arbeitnehmer*in« ermöglicht stets den Zugang zu (ergänzenden) SGB II-Leistungen. Die erste der besprochenen Entscheidungen stellt klar, dass der **Status während der Schwangerschaft und des Erziehungsurlaubs erhalten bleibt**. Ausführlich erläutere ich in diesem Zusammenhang den besonderen **Kündigungsschutz bei Schwangerschaft** und was dabei zu beachten ist. Thematisiert wird auch, wie rechtlich der Fall zu beurteilen ist, wenn das Arbeitsverhältnis während der Schwangerschaft oder der Erziehungszeit (z.B. aufgrund einer Befristung) endet. Ein weiteres Urteil des Bundessozialgerichts vom 29.3.2022 zum Arbeitnehmerstatus stelle ich kurz unter Bezugnahme des Terminberichts des Gerichts dar.

Die angekündigte Fortsetzung der Artikelreihe zur besonderen sozialrechtlichen Situation von Alleinerziehenden, die sich mit den Themen Zumutbarkeit von Arbeit und Ortsabwesenheit beschäftigen sollte, habe ich vorläufig zurückgestellt. Hier ist das »Sanktionsmoratorium« und eine neue Verordnung zur Ortsabwesenheit abzuwarten.

Über SOZIALRECHT-JUSTAMENT	2
Organisatorisches zur Seminaranmeldung und den Teilnahmebedingungen	3
Übersicht: Seminartermine April bis Juli 2022	4
Die Termine der modularen SGB II-Grundschulung im Mai	5
Seminarbeschreibungen	6
Aktuelle Entscheidungen des Bundessozialgerichts zum sogenannten »Arbeitnehmerstatus« von EU-Bürger*innen	10
Bedeutung von Schwangerschaft und Erziehungsurlaub für den Status von EU-Bürger*innen als Arbeitnehmerinnen	10
Probleme bei der Arbeitsaufgabe oder bei Arbeitsplatzverlust während der Schwangerschaft	11
Kündigungsschutz nach dem Mutterschutzgesetz	12
BSG, B 4 AS 2/21 R vom 29.3.2022 zum Status als Arbeitnehmer*in bei einer Beschäftigung sehr geringen Umfangs und nach einer Vorbeschäftigungszeit von mehr als einem Jahr mit Unterbrechungen	13

Die nächsten Seminare (alle per ZOOM)

April 2022

- 07.04.2022** Vormittag (9.00 bis 12.00 Uhr): »**Wohngeld kompakt**« (70 Euro).
- 26.04.2022** Vormittag (9.00 bis 12.00 Uhr): »**Einmalige Unterkunftsbedarfe im SGB II/SGB XII**« (70 Euro).
- 28.04.2022** Tagesseminar (9.00 bis 16.00 Uhr): »**Recht prekär! Zu den prekären Sozialleistungsansprüchen neu zugewanderter EU-Bürger*innen**« (120 Euro).

Mai 2022

- 12.05.2022 bis** **Modulare SGB II-Grundschulung** im Zeitraum flexibel buchbar (260 Euro)
- 25.05.2022** Vier Halbtagesmodule (»**Grundbegriffe und Grundprinzipien des SGB II**«, »**Die Antragsformulare**«, »**Die Bescheide und die Berechnung der Leistung**«, »**Unterkunftsbedarfe**«) Näheres auf Seite 6

Juni 2022

- 23.06.2022** Tagesseminar: »**Soziale Rechte wahren! Sozialrechtliches Verfahrensrecht für die Sozialberatung**« (120 Euro)
- 29.06.2022** Tagesseminar: »**Das SGB II in der Schuldner- und Insolvenzberatung**« (120 Euro)

Juli 2022

- 04.07.2022** Tagesseminar: »**Sozialrechtliche Beratung von Alleinerziehenden**« (120 Euro)
- 20./21.07.2022** Zweitagesseminar: **Modulare SGB II-Grundschulung** als Zweitagesseminar (260 Euro)

Über **SOZIALRECHT-JUSTAMENT**

Die Online-Publikation **SOZIALRECHT-JUSTAMENT** erscheint im zehnten Jahrgang. Sie erhalten sie zuverlässig kostenfrei als PDF-Datei zugeschickt, wenn Sie mir eine kurze E-Mail an bernd.eckhardt@sozialrecht-justament.de schreiben. Es reicht im Betreff »Verteiler« einzugeben. **SOZIALRECHT-JUSTAMENT** erscheint ca. zwölfmal im Kalenderjahr. Eine **Gesamtausgabe aller 12 Ausgaben aus 2021** finden Sie auf meiner Internetseite www.sozialrecht-justament.de unter <https://sozialrecht-justament.de/data/documents/SJ-2021-komplett.pdf>.

Neben **SOZIALRECHT-JUSTAMENT** biete ich eine kostenfreie **Excel-Rechenhilfe für das SGB II und den Kinderzuschlag** an. Diese Rechenhilfe wird kontinuierlich überarbeitet. Sie erhalten die Rechenhilfe jeweils immer in der aktuellen Form kostenfrei, wenn Sie eine E-Mail mit Betreff »Rechenhilfe« an mich schicken.

Die Zeitschrift **SOZIALRECHT-JUSTAMENT** ist keine sozialpolitische Zeitschrift. Meine Aufsätze zeigen sozialrechtliche Probleme auf und beschäftigen sich damit, wie die Probleme unter den gegebenen gesetzlichen Bedingungen gelöst werden können. Oftmals ist die Anwendung der (rechts)sprachlich verfassten Regelungen in der sozialen Praxis nicht einfach und kann je nach Standpunkt zu unterschiedlichen Ergebnissen führen. Die rechtlichen Regelungen funktionieren nicht wie ein Automat, in dem oben der Fall eingegeben wird und unten das Ergebnis ausgegeben wird. Im **SOZIALRECHT JUSTAMENT** wird das Recht aus der Perspektive der Sozialen Arbeit betrachtet, ohne aber die Eigenlogik und die Grenzen der Interpretation des Rechts zu übersehen.

Aufgrund der Perspektive der Sozialen Arbeit hat die Darstellung der sozialrechtlichen Probleme dann doch einen (kleinen) sozialpolitischen Gehalt. Die von mir behandelten sozialrechtlichen Problemstellungen sind bei einer Neukonzeption und Weiterentwicklung der sozialen Sicherung zu bedenken sind. Beispiel: Die sozialrechtlichen Probleme der temporären Bedarfsgemeinschaft – wie ich sie in der Januarausgabe 2022 besprochen habe – betreffen die Lebenssituation von Kindern unmittelbar. Eine bessere Lösung solcher Probleme im Rahmen einer **Kindergrundsicherung** erfordert, sich auch mit den Feinheiten der bisherigen sozialrechtlichen Regelungen auseinanderzusetzen. Die sozialen Problemlagen, die hinter diesen rechtlichen Regelungen stehen, verschwinden ja nicht einfach dadurch, dass ein Bürgergeld oder die Kindergrundsicherung kommt. Die Konzeption widerspruchsfreier rechtlicher Regelungen einer Kindergrundsicherung ist keine einfache Aufgabe.

Insofern ist **SOZIALRECHT-JUSTAMENT** indirekt auch eine sozialpolitische Zeitschrift. Ich freue mich daher, dass sie auch von einigen Bundestagsabgeordneten abonniert ist.

Die Zeitschrift und Internetseite **SOZIALRECHT-JUSTAMENT** erhält keinerlei Zuschüsse. Finanziert wird sie über meine Seminare. Daher bitte ich Sie, mein **Seminarangebot** an Interessierte weiterzuleiten. Alle Seminare finden mit ZOOM online statt.



Zu meiner Person: Seit 1996 bin ich in der Beratung von Arbeitslosen tätig, seit dem Jahr 2000 im Ökumenischen Arbeitslosenzentrum Nürnberg. Die ersten sozialrechtlichen Fortbildungen habe ich 2004 vor dem Inkrafttreten des SGB II angeboten.

Im Februar 2013 erschien erstmals die Online-Zeitschrift **SOZIALRECHT-JUSTAMENT** auf www.sozialrecht-justament.de

Kennzeichen meiner Fortbildungen ist die gründliche Aufarbeitung der rechtlichen Zusammenhänge (Berücksichtigung wichtiger Kommentarliteratur) und der aktuellen Rechtsprechung. Neben diesem theoretischen Input leben die Fortbildungen aber auch davon, dass ich nach wie vor aktiv in der Beratung tätig bin. Diese Verknüpfung von Theorie und Praxis ist mir wichtig. Über die Jahre auch wichtig geworden und gewachsen ist die Einsicht in die Grenzen des Rechts, sowohl in philosophischer als auch in praktischer Hinsicht. Bisher sind alle Aufsätze in **SOZIALRECHT-JUSTAMENT** von mir persönlich verfasst worden. Das muss in Zukunft nicht immer so bleiben.

Die Online-Zeitschrift **SOZIALRECHT-JUSTAMENT** erhalten Sie, wenn Sie mir eine E-Mail mit dem Betreff »Verteiler« schicken, in der Regel monatlich per E-Mail zugeschickt. Natürlich können Sie die Zeitschrift auch von meiner Internetseite www.sozialrecht-justament.de herunterladen. Die Verbreitung der Online-Zeitschrift ist sehr hoch, zumal der Link zur aktuellen Zeitschrift regelmäßig von Harald Thome (Tacheles e.V.) in seinem Newsletter veröffentlicht wird.

v.i.S.d.P.: Bernd Eckhardt, Ludwig-Feuerbach-Straße 75, 90489 Nürnberg

Organisatorisches zur Seminaranmeldung und den Teilnahmebedingungen

Neben den Ganztagesseminaren 9.00 bis 16.00 Uhr (mit einstündiger Mittagspause) biete ich zukünftig vermehrt Halbtagesseminare an, die entweder von 9.00 bis 12.00 Uhr oder von 13.00 bis 16.00 Uhr stattfinden. Die Halbtagesseminare erstrecken sich auf abgrenzbare Themen, die in dieser Form für die Sozialberatung sinnvoll abgehandelt werden können.

Die Kosten für die Halbtagesseminare betragen einheitlich 70 Euro (umsatzsteuerbefreit)

Ganztagesseminare

Verschiedene thematische Ganztagesseminare biete ich 2022 an. Dazu gehören, die aktualisierten Seminare zum Verfahrensrecht (»Soziale Rechte wahren! «), zu den prekären Sozialleistungsansprüchen von EU-Bürger*innen, das Seminar »Das SGB II in der Schuldner- und Insolvenzberatung«, mein SGB III Seminar zum Arbeitslosengeld I (SGB III) und mein neues Seminar zur »Sozialberatung Alleinerziehender«.

Die Kosten für die Ganztagesseminare betragen einheitlich 120 Euro (umsatzsteuerbefreit)

Die SGB II-Grundschulung*

Weiterhin gibt es die **modulare SGB II-Grundschulung**. Am Konzept der 4 Halbtagesmodule (flexibel buchbar) halte ich grundsätzlich fest. Ausnahme: Im Juli 2022 findet die Fortbildung nur an 2 ganzen Tagen 20./21. Juli) statt.

Auch besteht weiterhin die Möglichkeit, die Module frei zu kombinieren, also 4 Module an 4 Tagen halbtags zu absolvieren oder aber die Schulung auch an 2 Tagen ganztags zu buchen oder an 2 halben Tagen und einen ganzen. Die Grundschulung wird durch kurze, maximal anderthalbstündige Meetings ergänzt, in denen Fälle aus der Beratungspraxis oder einfach Fragen aus dem SGB II behandelt werden. Bestandteil der SGB II-Grundschulung ist auch die Excel-Rechenhilfe zur Berechnung der SGB II-Leistung und des Kinderzuschlags. Zur Grundschulung gibt es ein ausführliches Skript als PDF-Datei und als spiralgebundene Broschüre (Farbdruck). Dazu die Excel-Rechenhilfe, die immer an den aktuellen Stand angepasst wird.

Die Kosten für die modulare SGB II-Grundschulung betragen 260 Euro (umsatzsteuerbefreit)

* voraussichtlich im Jahr 2023 wird das SGB II einige Änderungen erfahren, manche inhaltlich, manche nur kosmetisch (Umbenennung der Leistung als »**Bürgergeld**«). Für alle Teilnehmenden meiner Grundschulungen werde ich sobald das Gesetzgebungsverfahren abgeschlossen ist, ein »Aktualisierungsseminar« anbieten. Je nach Umfang der Neuerungen wird es sich um ein Halbtagesseminar oder Ganztagesseminar handeln. **Eine grundlegende Neugestaltung des SGB II wird es 2023 definitiv nicht geben.** Größere Änderungen sind erst mit der Einführung einer Kindergrundsicherung zu erwarten. Dieses Vorhaben wird allerdings aufgrund der Komplexität der geplanten Änderungen und der verfassungsrechtlichen Fragen eher am Ende der Legislaturperiode verwirklicht werden können.

Anmeldungen bitte formlos per E-Mail unter Nennung des Namens und der Rechnungsadresse an bernd.eckhardt@sozialrecht-justament.de

Meine E-Mail-Adresse wird von manchen Servern als SPAM abgefangen. Wenn Sie keine E-Mail mit der Bestätigung Ihrer Anmeldung erhalten haben, ist etwas schiefgegangen. Daher bitte ich Sie, dann unverzüglich nochmals nachzuhaken. Den Zugangslink erhalten Sie im Regelfall spätestens fünf Tage vor Seminarbeginn. Einen direkten Anmeldeschluss gibt es nicht, solange das Teilnehmendenlimit nicht überschritten ist.

Alle Fortbildungen stehen den jeweils Teilnehmenden über einen Link auf die ZOOM-Cloud noch bis mindestens 2 Monate nach der Fortbildung zur Verfügung. Dies ermöglicht es, Teile der Fortbildung nochmals anzuschauen, bzw. eventuell verpasste Teile nachzuholen. Die Teilnehmenden erklären sich mit der Aufzeichnung der Fortbildung für alle Teilnehmenden einverstanden. Ebenso damit, dass die Aufzeichnung als Link den Teilnehmenden zur Verfügung steht.

Stornierungsbedingungen: Bis 3 Wochen vor Seminarbeginn kostenfrei, danach werden die halben, innerhalb einer Woche vor Seminarbeginn die vollen Gebühren fällig. Kulanz gibt es nur im Bereich, dass die Fortbildung später kostenfrei oder kostenreduziert wiederholt werden kann. Ersatzteilnehmende können noch bis am Tag des Seminars bestimmt werden (Zugangslink weitergeben und mir eine E-Mail zur Info schicken).

Die Aufzeichnung ermöglicht auch die Fortbildung im Nachhinein zumindest passiv zu absolvieren.

Ausführliche Seminarbeschreibungen auf den nächsten Seiten

Anmeldungen an: bernd.eckhardt@sozialrecht-justament.de

© Bernd Eckhardt, Ludwig-Feuerbach-Straße 75, 90489 Nürnberg

Alle Fortbildungen finden ONLINE über ZOOM statt

Übersicht: Seminartermine April bis Juli 2022

Alle Schulungen finden ONLINE über ZOOM statt. Detaillierte Seminarbeschreibungen ab Seite 5

April 2022

- 07.04.2022** **Halbtagesseminar vormittags (9.00 bis 12.00 Uhr): Wohngeld kompakt.** In diesem Seminar werden wichtige Themen zum Wohngeldrecht für die Sozialberatung dargestellt. (zuverlässige Wohngeldeberechnung im Internet, Kinderwohngeld und seine Bedeutung bei den Unterkunftsbedarfen im SGB II, die Plausibilitätsprüfung, Mitwirkungspflichten, ...).
- 26.04.2022** **Halbtagesseminar vormittags (9.00 bis 12.00 Uhr) »Einmalige Unterkunftsbedarfe im SGB II/SGB XII«** Neben den laufenden Unterkunftsbedarfen gibt es einmalige Bedarfe der Unterkunft. Hierzu gehören Nachforderungen bei Betriebs- und Heizkosten, Umzugs- und Renovierungskosten, Doppelmieten, das Kautionsdarlehen, aber auch die Übernahme von Mietschulden. Das Kompaktseminar stellt die Rechtslage und Rechtsprechung zu diesen einmaligen Unterkunftsbedarfen dar. Aufgrund der ähnlichen Ausgestaltung des Rechts richtet sich das Kompaktseminar gleichermaßen an die SGB II und SGB XII-Beratung. Auf kleine Abweichungen in den jeweiligen Rechtskreisen wird hingewiesen.
- 28.04.2022** **Tagesseminar (9.00 bis 16.00 Uhr): »Recht prekär! Zu den prekären Sozialleistungsansprüchen neu zugewanderter EU-Bürger*innen«**

Mai 2022

- 12.05.2022 bis** **Modulare SGB II-Grundschulung flexibel buchbar (Terminmöglichkeiten siehe nächste Seite)**
- 25.05.2022** Vier Halbtagesmodule (»Grundbegriffe und Grundprinzipien des SGB II«, »Die Antragsformulare«, »Die Bescheide und Berechnung der Leistung«; »Unterkunftsbedarfe«) bilden den Kern der SGB II-Grundschulung. Im Zeitraum vom 12.5.2022 bis 25.5.2022 biete ich jedes Modul zweimal an. Teilnehmende haben daher die Möglichkeit die Teilnahme flexibel zu gestalten.
- So kann die Fortbildung an vier Vormittagen oder Nachmittagen, aber auch an zwei Tagen komplett absolviert werden.** Alle Kombinationen sind möglich.
- Zusätzlich finden noch vier kurze optionale Meetings zur Fallbesprechung und Nachbereitung der Module an, deren Besuch nicht zwingend zum Verständnis des Seminars ist. Die verschiedenen **Terminmöglichkeiten und mehr finden Sie ab Seite 5.**

Juni 2022

- 23.06.2022** **Tagesseminar (9.00 bis 16.00 Uhr): »Soziale Rechte wahren! Sozialrechtliches Verfahrensrecht für die Sozialberatung«**
Die Fortbildung ist eine Einführung und Vertiefung in das sozialrechtliche Verfahrensrecht. Die Fortbildung eignet sich sowohl für Einsteiger*innen als auch für erfahrene Berater*innen.
- 29.06.2022** **Tagesseminar (9.00 bis 16.00 Uhr): »Das SGB II in der Schuldner- und Insolvenzberatung«**
Existenzsicherung als Herausforderung der Schuldnerberatung, SGB II und Pfändungsschutz, die P-Konto-Regelungen und das SGB II, Schulden beim Jobcenter, der Inkasso-Service Recklinghausen und seine Kompetenzen, SGB II-Schulden im Insolvenzverfahren. **Das Seminar richtet sich nicht nur an Mitarbeiter*innen von Schuldner- und Insolvenzberatungsstellen, sondern auch an andere Beratungsstellen, die verschuldete Menschen beraten.**

Juli 2022

- 04.07.2022** **Tagesseminar (9.00 bis 16.00 Uhr): »Sozialrechtliche Beratung von Alleinerziehenden«**
Neben der Thematik des SGB II, werden auch Fragestellungen des Unterhaltsvorschlusses, des Elterngelds, des Wohngelds und »Kinderwohngelds« und des Kinderzuschlags behandelt
- 20./21.07.2022** **Zweitagesseminar: Modulare SGB II-Grundschulung als Zweitagesseminar (260 Euro)**
Die Fortbildung entspricht der flexibel buchbaren Grundschulung im März, allerdings gibt es nur 2 optionale Kurzmeetings (Nähere Beschreibung der SGB II-Grundschulung siehe Seite 6). Die Teilnehmerinnen können zusätzlich kostenfrei an den Kurzmeetings der für Ende Oktober geplanten Grundschulung teilnehmen.

Die Termine der modularen SGB II-Grundschulung im Mai und Juli 22

Die Module der **SGB II Grundschulung** finden im Zeitraum **12.05.2022 bis 26.05.2022** statt. (Am **20./21. Juli 2022** findet die Grundschulung nochmals als 2-Tagesseminar statt. Zusätzlich wird es auch für die Teilnehmenden der Juli-Schulung Kurzmeetings zu Fallfragen geben)

Jedes Modul wird im Mai 2022 an 2 Terminen alternativ angeboten.

Die Teilnahme kann daher äußerst flexibel gestaltet werden. Die Fortbildung kann an zwei ganzen Tagen absolviert werden oder auch an 4 halben Tagen, wobei hier zwischen vormittags und nachmittags gewählt werden kann. Unterschiedliche Kombinationen, wie 2 halbe Tage und ein ganzer Tag sind ebenfalls möglich.

Ich bitte, die Terminwünsche bei der Anmeldung anzugeben. Das ist für meine grobe Planung. Änderungen sind immer auch kurzfristig möglich.

Neben den Modulen finden vier ergänzende Meetings statt, in denen Alle Fragen zum SGB II und angrenzender Rechtsgebiete eingebracht werden könne. Auch Fallbesprechungen sind möglich. Die Meetings dauern jeweils **maximal anderthalb Stunden**.

In den Meetings und im Modul »Bescheide und Leistungsberechnung« wird auch meine »SGB II-Kinderzuschlag-Rechenhilfe« verwendet die die Teilnehmenden vorab zugeschickt bekommen. Die zusätzlichen Meetings können jederzeit betreten und verlassen werden. Es ist ein zusätzliches Angebot, dass von denjenigen, die bisher teilgenommen haben geschätzt wird. Die Meetings verhalten sich zu den Modulen ungefähr so wie die Tutorien zu den Vorlesungen an der Universität.

Hinweis: Die Grundschulung selbst ist **nur komplett buchbar**. Die Teilnahme nur an einzelnen Modulen ist nicht möglich.

Die Termine der Grundschulung im Mai 2022 in der Übersicht:

Donnerstag	12.05.2022 (13.00 – 16.00 Uhr)	Modul 1: »Grundbegriffe und Grundprinzipien des SGB II«
Montag	16.05.2022 (9.00 – 12.00 Uhr)	Modul 1 (Alternativtermin): »Grundbegriffe und Grundprinzipien des SGB II«
Montag	16.05.2022 (13.00 – 16.00 Uhr)	Modul 2: »Die Formulare des SGB II-Antrags und deren rechtliche Hintergründe«
Mittwoch	18.05.2022 (9.00 – 12.00 Uhr)	Modul 2 (Alternativtermin): »Die Formulare des SGB II-Antrags und deren rechtliche Hintergründe«
Mittwoch	18.05.2022 (13.00 – 16.00 Uhr)	Modul 3: »Der Bewilligungsbescheid – wie sich die Leistung berechnet und wo die meisten Fehler passieren«
Montag	23.05.2022 (9.00 – 12.00 Uhr)	Modul 3 (Alternativtermin): »Der Bewilligungsbescheid – wie sich die Leistung berechnet und wo die meisten Fehler passieren«
Montag	23.05.2022 (13.00 – 16.00 Uhr)	Modul 4: »Wohnkosten: der größte Streitpunkt im SGB II«
Mittwoch	25.05.2022 (9.00 – 12.00 Uhr)	Modul 4 (Alternativtermin): »Wohnkosten: der größte Streitpunkt im SGB II«

Zusätzliche Meetings (optional ohne weitere Kosten)

Dienstag	17.05.2022 (15.00 – max. 16.30 Uhr)	1. Meeting für Nachfragen und Fälle (optional ohne Anmeldung, Beitreten und Verlassen des Meetings jederzeit möglich)
Freitag	20.05.2022 (8.30 – max. 10.00 Uhr)	2. Meeting für Nachfragen und Fälle (optional ohne Anmeldung, Beitreten und Verlassen des Meetings jederzeit möglich)
Mittwoch	25.05.2022 (15.00 – max. 16.30 Uhr)	3. Meeting für Nachfragen und Fälle (optional ohne Anmeldung, Beitreten und Verlassen des Meetings jederzeit möglich)
Freitag	27.05.2021 (8.30 – max. 10.00 Uhr)	4. Meeting für Nachfragen und Fälle (optional ohne Anmeldung, Beitreten und Verlassen des Meetings jederzeit möglich)

Eine ausführlichere Beschreibung der modularen Grundschulung finden Sie auf der nächsten Seite.

Seminarbeschreibungen

Modulare SGB II – Grundschulung im Mai 2022 (flexibel buchbar) und Juli (als 2-Tagesfortbildung am 20./21. Juli 2022)

Die Schulung ist nur komplett buchbar. Die Kosten betragen 260 Euro (umsatzsteuerbefreit).

Im **Modul 1** werden »Grundprinzipien« und »Grundbegriffe« des SGB II vorgestellt. Diese zunächst sehr abstrakt erscheinenden Begriffe und Prinzipien erweisen sich in der Beurteilung praktischer Problemstellungen des SGB II als äußerst nützlich. Das **Modul 2** beschäftigt sich intensiv mit den **Antragsformularen des SGB II**. Alles, was in den Formularen abgefragt wird, hat leistungsrechtliche Bezüge. Im **Modul 2** werden die rechtlichen Bezüge der Formularfragen aufgezeigt und insbesondere auch auf problematische Fragen eingegangen. Im **Modul 3** geht es um den **Bewilligungsbescheid**. Auch **Änderungsbescheide** und **Aufhebungsbescheide** werden hierbei vorgestellt. Der Bewilligungsbescheid ist in gewisser Hinsicht Resultat der ausgefüllten Antragsformulare. Die Inhalte des **Moduls 2** werden hier wieder aufgegriffen, aber auch ergänzt um die Vorstellung der Regelungen zur Anrechnung von Einkommen. Im Zentrum steht die **Berechnung der Leistung**, also die Berechnungsbögen, die den Bescheiden beigelegt sind.

Neu ist, dass die Teilnehmenden eine von mir entwickelte »SGB II-KiZ-Rechenhilfe« erhalten, die bei der Ermittlung des SGB II-Leistungsanspruchs (und eines möglichen Kinderzuschlags) unterstützt. Nach kritischer Durchsicht mir bekannter SGB II-Rechner habe ich eine eigene Rechenhilfe entwickelt. Das **Modul 4** beschäftigt sich ausschließlich mit den **Bedarfen für Unterkunft und Heizung**. Dieses streitanfällige Thema des SGB II folgt einer »eigenen Logik« und Zuständigkeit. Daher wird es im separaten **Modul 4** behandelt.

Für wen die modulare SGB II-Grundschulung geeignet ist

Die modulare Grundschulung SGB II richtet sich nicht nur an diejenigen, die sich ganz neu mit dem SGB II auseinandersetzen müssen. Aufgrund der systematischen Darstellung und der von mir eingebrachten Beispiele eignet sich die Grundschulung auch für Berater*innen, die schon länger Erfahrungen in der SGB II-Beratung haben.

Zusätzlichen Meetings

Neben den Modulen biete ich **zusätzliche Meetings** an, in denen **Einzelfragen und Beratungsfälle** eingebracht werden können.

Schulungsmaterial: Skript, Excel-Rechenhilfe, Arbeitsheft, Aufzeichnung

Alle Teilnehmenden erhalten das umfangreiche **Skript als PDF-Datei** und zusätzlich als **spiralgebundene Broschüre im Farbdruck** zugeschickt.

Die »Excel-Rechenhilfe« erhalten Teilnehmende in der aktuellen Version. Zukünftige Versionen werden auf Wunsch auch nach dem Seminar zugeschickt. Die Excel-Rechenhilfe ist mit einem aktuellen Virenprogramm (Kaspersky) virengeprüft und enthält keine Makros.

Alle Teilnehmenden erhalten ein »Arbeitsheft« mit »Lösungsvorschlägen«. Hierin werden Fallgestaltungen beispielhaft dargestellt und mögliche »sozialrechtliche Beratungsmöglichkeiten« skizziert. Das Arbeitsheft dient der Eigenarbeit. Fälle daraus können auf Wunsch auch bei den Meetings besprochen werden.

Die Module werden in der ZOOM-Cloud aufgezeichnet. Die zusätzlichen Meetings werden nicht aufgezeichnet, da in diesen auch Fälle aus der Beratungspraxis der Teilnehmenden besprochen werden könne.. Den Teilnehmenden steht die Schulung mindestens noch für 2 Monate nach Schulungsende über Zugangslinks zur Verfügung. Teilnehmende, die einen Teil der Schulung verpassen, können die Module so problemlos nachholen.

Organisatorisches

Eine Anmeldung schicken Sie bitte formlos als E-Mail, die neben dem Namen der angemeldeten Person die Rechnungsadresse enthält. Die Anmeldungen bestätige ich ebenfalls per E-Mail in der Regel innerhalb weniger Tage (im Falle des Urlaubs erhalten Sie eine Abwesenheitsnotiz). Sollte keine Anmeldebestätigung eingehen, ist etwas schiefgegangen. Ich bitte Sie dann nochmals um eine E-Mail-Nachricht (mit Lesebestätigung).

Wenn das Skript nicht zur Rechnungsadresse geschickt werden soll, bitte ich mir das rechtzeitig mitzuteilen.

Bitte beachten Sie: **Jedes Modul findet im Mai alternativ an 2 Terminen statt.** Für die grobe Planung bitte ich Sie, bei der Anmeldung die jeweiligen Terminwünsche zu nennen. Eine Umbuchung ist später immer auch kurzfristig möglich.

Tagesseminare

Recht prekär! Zu den prekären Sozialleistungsansprüchen neu zugewanderter EU-Bürger*innen

**Donnerstag, 28. April 2022, ganztags (9.00 bis 16.00 Uhr) Wiederholungstermin
120 Euro (umsatzsteuerbefreit)**

Das Standardseminar zu Leistungsansprüchen von EU-BürgerInnen

Die stets aktualisierte Fortbildung geht intensiv auf das Ende des Jahres 2020 geänderte Freizügigkeitsgesetz/EU ein. Ausführlich werden die Möglichkeiten des Zugangs zu existenzsichernde Sozialleistungen (SGB II/SGB XII) dargestellt. Die Fortbildung stellt eine **gründliche Einführung in die sozialrechtlichen Bezüge des Freizügigkeitsgesetzes** dar. Naturgemäß ist die Fehlerhäufigkeit im Bereich der sozialen Rechte von EU-BürgerInnen auf Seiten der Sozialbehörden besonders hoch. Die Sozialbehörden urteilen in eigener Entscheidung über das Vorliegen von Freizügigkeitsrechten, die Sozialrechte begründen, ohne dass sie in der Regel über fundierte Kenntnisse des Freizügigkeitsgesetzes verfügen. Unkenntnis und Vorurteile gegenüber Menschen bestimmter Nationalitäten führen oftmals zur rechtswidrigen Ablehnung von Leistungsansprüchen. Die keineswegs einheitliche Rechtsprechung zeigt allerdings, dass die rechtliche Beurteilung tatsächlich in vielen Fällen nicht leicht und eindeutig ist.

Im Seminar wird nicht nur die aktuelle nationale Rechtsprechung, sondern auch zahlreiche Entscheidungen des Europäischen Gerichtshofs berücksichtigt.

Das Skript ist sehr ausführlich und enthält mehr als in der Fortbildung selbst besprochen werden kann. Es eignet sich zum Nachlesen bei praktischen Fragestellungen. Das Seminar ist sowohl als Grundlagenseminar zur Thematik geeignet, enthält aber genug Spezialwissen, um auch für erfahrene BeraterInnen in diesem Bereich interessant zu sein.

Empfehlenswerte Lektüre (nicht nur für Seminarteilnehmende) ist die Broschüre »Ausgeschlossen oder privilegiert? Zur aufenthalts- und sozialrechtlichen Situation von Unionsbürger*innen und ihren Familienangehörigen« des Paritätischen Wohlfahrtsverbands:

https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/doc/broschuere_A4_unionsbuerger_auflage-4_web.pdf

Soziale Recht wahren! Zur Rechtsdurchsetzung im SGB II – Praxiswissen für die soziale Arbeit

**Mittwoch, 23. Juni 2022, ganztags (9.00 bis 16.00 Uhr)
120 Euro (umsatzsteuerbefreit)**

Das Seminar setzt sich mit der **verwaltungsrechtlichen Durchsetzung sozialer Rechte** auseinander. Themen sind das Widerspruchsverfahren, Mitwirkungspflichten, Überprüfungsanträge, Bedeutung und Voraussetzungen des einstweiligen Rechtsschutzes, der sozialrechtliche Herstellungsanspruch, die wiederholte Antragsstellung, Wiedereinsetzung in den vorigen Stand, ...

Verfahrensrecht ist für die Sozialberatung von fundamentaler Bedeutung. Das Ganze wird dadurch kompliziert, dass sich die Regelungen in unterschiedlichen Gesetzen befinden. Verfahrensrecht dient stets auch sich widerstreitenden Zielen. Es soll Rechtmäßigkeit und Rechtssicherheit gewährleisten. Es soll aber auch die Funktionsfähigkeit der Verwaltung sicherstellen.

Für die Soziale Arbeit ist das Verfahrensrecht in erster Linie als Schutzrecht von Bedeutung. Es schützt Bürger*innen vor der Machtfülle der Sozialverwaltung. Allerdings ist der Schutz auch mit Pflichten der Leistungsberechtigten verbunden und mit der Bereitschaft, soziale Rechte zu vertreten.

»Soziale Rechte wahren!« ist eine tägliche Herausforderung. Die Nichtbeachtung verfahrensrechtlicher Regelungen ist strukturell angelegt. Auch wenn das Verfahrensrecht immer auch Rücksicht auf die Arbeit der Verwaltung nimmt, so macht die penible Einhaltung doch viel Arbeit und wird deshalb oft nicht beachtet. Ursache mag die oftmals unzureichende personelle Ausstattung der Sozialbehörden sein. Dennoch ist das Verfahrensrecht als Schutzrecht zu wichtig, um einfach beiseite geschoben zu werden.

Die Fortbildung gibt systematisch einen Überblick über wichtige verfahrensrechtliche Regelungen und die Feinheiten in ihrer Anwendung.

Darüber hinaus liefert das Seminar einen kurzen Impulse zur Klärung des nicht einfachen Verhältnisses einer extrem nicht formalisierten Profession, wie der Sozialen Arbeit, zu einem extrem formalisierten Handlungsfeld, wie das des Rechts.

Hinweis; Das Seminar findet in neuer überarbeiteter Form mit Beispielen zu wichtigen Fragestellungen statt und kann daher auch als Wiederholungsseminar interessant sein.

Das SGB II in der Insolvenz- und Schuldnerberatung

Montag, 29. Juni 2022, ganztags (9.00 bis 16.00 Uhr)

120 Euro (umsatzsteuerbefreit)

In diesem **Tagesseminar** geht es um die Berührungspunkte, die die Schuldner- und Insolvenzberatung mit dem SGB II hat.

Der erste Teil beschäftigt sich mit der SGB II-Beratung als Teil der existenzsichernden Schuldnerberatung. Hier gibt es eine Kurzübersicht der häufigsten Fehler in SGB II-Bescheiden. Der erste Teil wird kurzgefasst und stellt einen gemeinsamen Grundbezug der Schuldnerberatung mit der allgemeinen Sozialberatung (oder Arbeitslosenberatung) heraus: **der konzeptionelle Vorrang der Existenzsicherung in der Sozialen Schuldnerberatung**

Im zweiten Teil wird ausführlich das Thema »**Pfändungsschutz und SGB II-Leistungen**« anhand der einschlägigen Rechtsprechung des Bundesgerichtshofs (und des Bundessozialgerichts) dargestellt. Gerade in den letzten Jahren haben sich durch die Rechtsprechung des BGH komplizierte Fragestellungen für die Praxis ergeben. Die Bescheinigung des sozialhilferechtlichen Existenzminimums (nach SGB II bzw. SGB XII) bei bevorrechtigter Pfändung setzt gute SGB II/SGB XII voraus.

Im dritten Teil geht es um **Schulden beim Jobcenter**: Welche Möglichkeiten der Schuldenregulierung gibt es? Wie werden die Forderungen des Jobcenters durchgesetzt? **SGB II-Schulden im Insolvenzverfahren** – zum aktuellen Stand der Rechtsprechung (**Aufrechnungen/Verrechnungen im und nach dem Insolvenzverfahren**). Hierbei geht es auch um die Rolle, die der **Inkasso-Service der Bundesagentur für Arbeit** hat, welche Aufgaben ihm übertragen werden können und welche auch nicht. Ebenso wird auf die »Garantenstellung« des Jobcenters als Forderungsinhaber zu jedem Zeitpunkt des Vollstreckungsverfahrens eingegangen.

Es gibt ein ausführliches Skript zur Thematik.

Sozialrechtliche Beratung von Alleinerziehenden

Mittwoch, 4. Juli 2022, ganztags (9.00 bis 16.00 Uhr)

120 Euro (umsatzsteuerbefreit)

Die sozialrechtliche Beratung Alleinerziehender ist oftmals mit ganz besonderen Fragestellungen konfrontiert. Das Seminar greift diese Fragestellungen systematisch auf.

Dabei beschränkt sich das Seminar nicht auf Themen des SGB II, sondern greift auch Themen sogenannter angrenzender Rechtsgebiete auf. Neben dem SGB II werden daher auch ausgewählte Fragestellungen des SGB III, des Unterhaltsvorschusses, des Wohngeldes (einschließlich »Kinderwohngeld«), des Elterngelds, des BAföGs und des Kinderzuschlags behandelt.

Das Seminar findet in dieser Form erstmalig statt. Es gibt ein ausführliches Skript.

Halbtagesseminare

Kompaktseminar: »Wohngeldrecht und das SGB II«

**Donnerstag, 7. April 2022, halbtags (9.00 bis 12.00 Uhr) Wiederholungstermin
70 Euro (umsatzsteuerbefreit)**

Im Seminar wird gezeigt, wie das Wohngeld mithilfe von Internetrechnern zuverlässig berechnet werden kann. Die Bedeutung des Kinderwohngelds im Zusammenhang mit den Unterkunftsbedarfen wird ausführlich dargestellt. Die rückwirkende Beantragung von Wohngeld, die sogenannte »Plausibilitätsprüfung«, die besonderen Mitwirkungspflichten, die Verbindung von Wohngeld, Kinderzuschlag und Unterhaltsvorschuss sind weitere Themen des Kompaktseminars. Das Thema Wohngeld ist für die Sozialberatung von größerer Bedeutung als es oftmals wahrgenommen wird.

Kompaktseminar: »Einmalige Unterkunftsbedarfe im SGB II/SGB XII«

**Dienstag, 26. April 2022, halbtags (9.00 bis 12.00 Uhr)
70 Euro (umsatzsteuerbefreit)**

Neben den laufenden Unterkunftsbedarfen gibt es im existenzsichernden Sozialrecht einmalige Bedarfe der Unterkunft. **Hierzu gehören Nachforderungen bei Betriebs- und Heizkosten, Umzugs- und Renovierungskosten, Doppelmieten, das Kautionsdarlehen, aber auch die Übernahme von Mietschulden.** Das Kompaktseminar stellt die Rechtslage und Rechtsprechung zu diesen einmaligen Unterkunftsbedarfen dar. Viele Fragestellungen der Praxis sind nicht durch die gesetzlichen Regelungen des SGB II/SGB XII erfasst. Das Bundessozialgericht hat zumindest einige dieser Fragen durch Richterrecht gelöst.

Aufgrund der ähnlichen Ausgestaltung des Rechts richtet sich das Kompaktseminar gleichermaßen an die SGB II und SGB XII-Beratung. Auf kleine Abweichungen in den jeweiligen Rechtskreisen wird hingewiesen. Auch die aktuellen rechtlichen Änderungen der Gas- bzw. Stromgrundversorgungsverordnung sind Bestandteil des Seminars. Zivilrechtliche Fragen des Mietvertragskündigungsrechts und der Räumungsklage werden aber nur am Rande - wenn sie das Sozialrecht betreffen – behandelt.

Aktuelle Entscheidungen des Bundessozialgerichts zum sogenannten »Arbeitnehmerstatus« von EU-Bürger*innen

Für EU-Bürger*innen, die nicht über ein Daueraufenthaltsrecht verfügen, ist der sogenannte »**Arbeitnehmerstatus**« von fundamentaler sozialrechtlicher Bedeutung. Dieser freizügigkeitsrechtliche Status ermöglicht den Zugang zu (aufstockenden) SGB II-Leistungen. Das gilt für die EU-Bürger*innen selbst, aber auch für ihre Familienangehörigen, die ihre Rechte von ihnen ableiten können.

Der Europäische Gerichtshof verwendet mittlerweile den Begriff der »**Erwerbstätigeneigenschaft**«. Dieser Begriff hat den Vorteil, dass er Arbeitnehmer*innen und Selbstständige, denen ebenfalls ein Freizügigkeitsrecht zusteht, gleichermaßen einschließt. Die im Folgenden besprochenen Urteile des Bundessozialgerichts befassen sich mit dem Status von Arbeitnehmer*innen, weshalb ich hier den Begriff des »Arbeitnehmerstatus« verwende.

Der EuGH hat mehrfach klargestellt, dass die Arbeitnehmereigenschaft weit auszulegen ist und nicht ein bestehendes Arbeitsverhältnis zwingend voraussetzt. Die Regelungen des Freizügigkeitsgesetzes über den Fortbestand des Arbeitnehmerstatus bei **unfreiwilliger Arbeitslosigkeit oder vorübergehender Arbeitsunfähigkeit** setzen **Art. 7 der Richtlinie EG 2004/38** (auch Freizügigkeitsrichtlinie oder Unionsbürgerrichtlinie genannt) um. Der EuGH hat in seiner Rechtsprechung betont, dass die Kodifizierung nach Art. 7 (wie sie im § 2 des Freizügigkeitsgesetzes vorgenommen worden sind) **keineswegs den weiten europarechtlichen Begriff des Arbeitnehmers abschließend** bestimmen. Der weite Begriff hat seinen Ursprung in Art. 45 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union und der Rechtsprechung des EuGH und geht über Artikel 7 der Freizügigkeitsrichtlinie hinaus.

Daher ist es **nicht möglich**, dass

»einem Unionsbürger, der die Voraussetzungen dieses Artikels nicht erfüllt, deswegen kategorisch die „Arbeitnehmereigenschaft“ im Sinne des Art. 45 AEUV abgesprochen wird« (EuGH C 507/12 vom 19.06.2014).

Es kann daher

»nicht davon ausgegangen werden, dass Art. 7 Abs. 3 der Richtlinie 2004/38 eine abschließende Aufzählung der Umstände enthält, unter denen einem Wanderarbeitnehmer, der sich nicht mehr in einem Arbeitsverhältnis befindet, dennoch weiterhin die Arbeitnehmereigenschaft zuerkannt werden kann« (a.a.O.).

Mit Rückgriff auf das Prinzip der weiten Auslegung des Arbeitnehmerbegriffs hat z.B. das Landessozialgericht Hessen in einem Eilrechtsschutzverfahren entschieden, dass der Anspruch auf Arbeitslosengeld I nach dem SGB III den Arbeitnehmerstatus begründen kann, auch wenn der nachgehende Erhalt des Status aufgrund des unfreiwilligen Verlust der Arbeit schon zeitlich vor dem Ende des Arbeitslosengeldbezugs abgelaufen ist (Hessisches LSG, Beschluss vom 01.10.2021 - L 6 AS 403/21 B ER).

Vor dem Hintergrund der weiten Auslegung des europäischen Begriffs des Arbeitnehmerstatus ist es oftmals strittig, ob dieser Status, der einen Anspruch auf SGB II-Leistungen begründet, vorliegt.

Das Bundessozialgericht hat sich in 2 aktuellen Entscheidungen mit der Frage des Bestehens eines Arbeitnehmerstatus beschäftigt.

Bedeutung von Schwangerschaft und Erziehungsurlaub für den Status von EU-Bürger*innen als Arbeitnehmerinnen

Nach der aktuellen Entscheidung vom 9. März 2022 des Bundessozialgerichts vermittelt ein in Anspruch genommener Erziehungsurlaub den Status einer Arbeitnehmerin und ermöglicht den Bezug von SGB II/SGB XII-Leistungen (**BSG, B 7/14 AS 91/20 R vom 9.3.2022**). Der Status ist auch nicht auf die Mindestlänge eines möglichen Erziehungsurlaubs nach

Die Freizügigkeit als »Arbeitnehmer*in« ermöglicht für EU-Bürger*innen (ohne Daueraufenthaltsrecht) den Zugang zu SGB II-Leistungen

Weite Auslegung des Arbeitnehmerbegriffs durch den EuGH

Die Regelungen des fortwirkenden Arbeitnehmerstatus sind nicht abschließend

LSG Hessen: Arbeitslosengeldbezug nach dem SGB III erhält Arbeitnehmereigenschaft, auch wenn die Regelung zum fortwirkenden Status nach unverschuldetem Verlust der Arbeit zeitlich abgelaufen ist

Wenn während der Elternzeit das Arbeitsverhältnis ruht, bleibt der Status als Arbeitnehmerin erhalten

Vorgaben der EU begrenzt, sondern richtet sich **nach den nationalen Vorgaben des Gesetzes zum Elterngeld und zur Elternzeit** (BEEG). Die Bundesagentur für Arbeit hat ihre Weisungen schon am 15.2.2022 in die gleiche Richtung geändert und war hier ausnahmsweise einmal schneller als das Bundessozialgericht (Fachliche Weisung § 7 SGB II, 1.4.4.4 Mutterschutz und Elternzeit; Rz. 7.20):

Wenn das Arbeitsverhältnis nicht beendet ist, sondern lediglich aufgrund des Mutterschutzes oder der Elternzeit keine tatsächliche Tätigkeit ausgeübt wird, besteht weiterhin der Arbeitnehmerstatus.

Jetzt auch in den neuen Weisungen (seit 15.2.22) der BA

Das Bundessozialgericht folgt dem Europäischen Gerichtshof, der eine weite Auslegung des Arbeitnehmerbegriffs vorschreibt **und** diesen mit einem besonderen Schutz der Familie aufgrund von EU-Recht verbindet. Dieser besondere Schutz findet sich in der **RICHTLINIE (EU) 2019/1158 vom 20. Juni 2019** zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige und zur Aufhebung der Richtlinie 2010/18/EU des Rates wieder. Im 39. Erwägungsgrund heißt es in der Richtlinie:

*Wie bereits in der Richtlinie 2010/18/EU [Vorgängerrichtlinie] festgelegt, sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, den Status des Arbeitsvertrags oder Beschäftigungsverhältnisses für den Zeitraum des Elternurlaubs zu bestimmen. **Im Einklang mit der Rechtsprechung des Gerichtshofs bleibt das Beschäftigungsverhältnis zwischen dem Arbeitnehmer und dem Arbeitgeber während des Elternurlaubs aufrecht, weshalb die bzw. der Begünstigte eines solchen Urlaubs für die Zwecke des Unionsrechts während dieser Zeit Arbeitnehmer bleibt.** Daher sollten die Mitgliedstaaten bei der Statusfeststellung des Arbeitsvertrages oder Beschäftigungsverhältnisses während des Urlaubs gemäß dieser Richtlinie, **auch im Hinblick auf Sozialleistungsansprüche, gewährleisten, dass das Beschäftigungsverhältnis aufrecht bleibt.***

RICHTLINIE (EU) 2019/1158 vom 20. Juni 2019

Die klarstellende Entscheidung des Bundessozialgerichts (im Gegensatz zur Entscheidung der Vorinstanz, Landessozialgericht Rheinland-Pfalz - L 3 AS 108/20, 22.09.2020; tendenziell wie das LSG Rheinland-Pfalz auch LSG Berlin Brandenburg 30.01.2017 - L 20 AS 2483/16 B ER) ist zu begrüßen.

Es kann aber davon ausgegangen werden, dass die bisher noch nicht veröffentlichte BSG-Entscheidung und die geänderten Weisungen der BA in weiten Teilen der Jobcenter-Sachbearbeitungen noch nicht bekannt sind.

Die Entscheidung des Bundessozialgerichts gilt aber ausdrücklich nur dann, wenn ein bestehendes Arbeitsverhältnis ruht. Wenn das Arbeitsverhältnis in der Schwangerschaft endet, ist der Status weitaus problematischer.

Voraussetzung der BSG Entscheidung: Das Arbeitsverhältnis muss fortbestehen

Probleme bei der Arbeitsaufgabe oder bei Arbeitsplatzverlust während der Schwangerschaft

Weiterhin problematisch ist es, wenn die Arbeit wegen der Schwangerschaft aufgegeben wird oder der Arbeitsplatz anderweitig verlorengeht (befristeter Arbeitsvertrag, rechtmäßige oder unrechtmäßige Kündigung). Zunächst ist zu klären, ob die Arbeit **wegen** der Schwangerschaft aufgegeben worden ist.

Hierzu hat die BA ihre fachlichen Weisungen mit Hinweis auf die Rechtsprechung des EuGH zum 15.2.2022 ebenfalls geändert und der europäischen Rechtsprechung angepasst (Hervorhebungen, B.E.):

EuGH-Rechtsprechung im Falle der Aufgabe der Arbeit wegen der Schwangerschaft

*Hat eine Frau ihre Erwerbstätigkeit oder Arbeitsuche **wegen** der körperlichen Belastungen im Spätstadium ihrer Schwangerschaft und nach der Geburt des Kindes aufgegeben, behält sie nach Auslegung des EuGH die "Arbeitnehmereigenschaft" im Sinne des Art. 45 AEUV, sofern sie innerhalb eines angemessenen Zeitraums nach der Geburt ihres Kindes ihre Beschäftigung wieder aufnimmt oder eine andere Stelle findet. **Der „angemessene Zeitraum“ für die (Wieder-) Aufnahme einer Tätigkeit ist nicht festgelegt, sodass dies im Einzelfall zu entscheiden ist.***

Wirkt der Arbeitnehmerstatus nach dieser Abwägung nicht mehr fort, entfällt in der Regel auch die SGB II-Leistungsberechtigung. (vgl. LSG Berli-Brandenburg 30.1.2017; Az.: L 20 AS 2483/16 B ER, Rn. 22 Juris Verweis auf EuGH 19.06.2014 (Az.: C 507/12, Rn. 47))

Arbeitnehmer*innen aus der EU, die nicht über ein Daueraufenthaltsrecht verfügen, ist dringend abzuraten, eine Arbeit wegen der Schwangerschaft aufzugeben. Hier ist ein individuelles Beschäftigungsverbot nach ärztlichem Gutachten oder eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung der bessere Weg, wenn aufgrund der Schwangerschaft eine belastende Tätigkeit nicht ausgeübt werden kann.

Insbesondere sind Arbeitnehmer*innen aus der EU auch über den besonderen Kündigungsschutz nach dem Mutterschutzgesetz aufzuklären.

Kündigungsschutz nach dem Mutterschutzgesetz

Werden EU-Bürgerinnen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, schwanger, sind sie wie Inländerinnen vor einer arbeitgeberseitigen Kündigung geschützt. **Dieser Sonderkündigungsschutz gilt für alle Arbeitnehmerinnen unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit oder der Betriebsgröße.** Der Kündigungsschutz gilt auch für Minijobs.

Voraussetzung des Kündigungsschutzes ist aber, dass **die Schwangere dem Arbeitgeber die Schwangerschaft innerhalb von 2 Wochen nach Zugang der Kündigung mitteilt.** Das Überschreiten dieser Frist ist unschädlich, wenn die Überschreitung auf einem von der Frau nicht zu vertretenden Grund beruht und die Mitteilung unverzüglich nachgeholt wird. Weiß die Schwangere zum Zeitpunkt der Kündigung noch nichts von ihrer Schwangerschaft, beginnt die 2 Wochenfrist erst mit dem Zeitpunkt des Wissens um die Schwangerschaft.

Auch die 3-Wochenfrist bei Kündigungsschutzklagen wird verlängert, **wenn die Schwangerschaft erst nach Ablauf der Frist festgestellt** wird. Dann ist aber unverzüglich der Arbeitgeber über die Schwangerschaft zu informieren und eine Kündigungsschutzklage einzulegen.

Das Bundesarbeitsgericht hat im Jahr 1990 klargestellt, dass auch die Mitteilung einer vermuteten Schwangerschaft den Sonderkündigungsschutz auslöst Urteil (BAG 2 AZR 270/90 vom 15.11.1990). Das Mutterschutzgesetz sei hier weit auszulegen, da der Kündigungsschutz mit dem ersten Tag der Schwangerschaft beginnt. Den Nachweis der Schwangerschaft kann der Arbeitgeber nach § 15 Abs. 2 MuSchG verlangen. Bis zur Klärung der Frage, ob die vermutete Schwangerschaft auch eine tatsächliche ist, bleibt der Kündigungsschutz bestehen.

In einer neueren Entscheidung hat das Bundesarbeitsgericht festgestellt, dass der Kündigungsschutz für Schwangere schon mit dem Abschluss des Arbeitsvertrages beginnt (BAG 2 AZR 498/19 vom 27.02.2020). Die Aufnahme der Beschäftigung ist nicht notwendig, um den Kündigungsschutz auszulösen.

Eine Besonderheit des Kündigungsschutzes für Schwangere ist, dass er nicht durch Sonderregelungen in der Probezeit ausgehebelt werden kann. Eine Kündigung ohne weiteren Grund innerhalb der Probezeit ist bei Schwangeren unzulässig. Andere verhaltensbedingten Kündigungsgründe können natürlich zu einer Kündigung führen.

Tatsächlich kennen viele EU-Bürgerinnen nicht den besonderen Kündigungsschutz bei Schwangerschaft und halten eine Kündigung in der Probezeit für rechtens. Wenn dann keine Kündigungsschutzklage eingelegt wird und die Klagefrist verstreicht, wird die Kündigung rechtmäßig.

Schwangeren EU-Bürgerinnen, die auf den Arbeitnehmerstatus angewiesen sind, ist zu raten, alles dafür zu tun, dass das Arbeitsverhältnis aufrechterhalten wird und in der Elternzeit ruht. Das heißt: Keinen Grund für eine anderweitige Kündigung bieten, keinen Aufhebungsvertrag abschließen und gegen eine Kündigung auf jeden Fall innerhalb der dreiwöchigen Frist mit einer Kündigungsschutzklage vorgehen.

Unbedingt das Arbeitsverhältnis erhalten!

Sonderkündigungsschutz bei Schwangerschaft unabhängig von Betriebsgröße und Dauer der Betriebszugehörigkeit

Mitteilung der Schwangerschaft in der 2-Wochenfrist

Frist zum Stellen der Kündigungsschutzklage unbedingt beachten (Verlängerung bei Schwangerschaft nur bei späterer Feststellung der Schwangerschaft möglich)

Kündigungsschutz besteht sobald der Arbeitsvertrag unterschrieben ist

Kündigungsschutz auch in der Probezeit

Manchmal kommt dieser Rat zu spät oder nützt nichts, weil der Arbeitsvertrag befristet ist und während der Schwangerschaft oder Elternzeit ausläuft.

Problematisch: Befristete Arbeitsverhältnisse enden unabhängig von der Schwangerschaft

Bei befristeten Arbeitsverhältnissen hat die Schwangerschaft keinen Einfluss auf das vereinbarte Fristende des Arbeitsvertrags. Da das Arbeitsverhältnis ohne Kündigung endet, spielt der Kündigungsschutz in diesen Fällen keine Rolle.

Meines Erachtens ist aber auch in diesen Fallkonstellationen die Schwangere nicht anders zu behandeln, als ob sie wegen der Schwangerschaft die Arbeit aufgegeben hätte. Dies gilt zumindest dann, wenn die Schwangere nach Ende der befristeten Arbeit sich arbeitssuchend meldet oder wenn die Arbeitsuche aufgrund des Beschäftigungsverbots in den Mutterschutzfristen nicht möglich ist.

Für diese Fallkonstellation gibt es m.W. bisher keine EuGH-Entscheidung. Allerdings hat der EuGH in der grundlegenden Entscheidung, dass der Arbeitnehmerinnenstatus erhalten bleibt, wenn die Arbeit wegen der Schwangerschaft aufgegeben wird, den besonderen Schutz der Mutter vor und nach der Geburt betont. Dieser besondere Schutz der schwangeren Arbeitnehmerin müsste auch bei einem unfreiwilligen Arbeitsplatzverlust aufgrund eines befristeten Arbeitsverhältnisses fortbestehen. Der EuGH führt zum besonderen Schutz von Frauen im Zusammenhang mit der Mutterschaft aus (EuGH, C-507/12 vom 19. Juni 2014; Rz. 45 und 46; Hervorh. B.E.):

Ferner ist daran zu erinnern, dass das Unionsrecht Frauen im Zusammenhang mit der Mutterschaft einen besonderen Schutz gewährt. Hierzu ist darauf hinzuweisen, dass nach Art. 16 Abs. 3 der Richtlinie 2004/38 im Hinblick auf die Berechnung des ununterbrochenen fünfjährigen Aufenthalts im Hoheitsgebiet des Aufnahmemitgliedstaats, der es Unionsbürgern erlaubt, das Recht zu erwerben, sich dort auf Dauer aufzuhalten, die Kontinuität des Aufenthalts u. a. durch eine einzige Abwesenheit von höchstens zwölf aufeinanderfolgenden Monaten aus wichtigen Gründen wie Schwangerschaft und Niederkunft nicht berührt wird.

Wenn jedoch vor dem Hintergrund dieses Schutzes eine Abwesenheit aufgrund eines wichtigen Ereignisses wie einer Schwangerschaft oder Niederkunft die Kontinuität des fünfjährigen Aufenthalts im Aufnahmemitgliedstaat, die für die Gewährung des Rechts auf Daueraufenthalt erforderlich ist, unberührt lässt, können körperliche Belastungen im Spätstadium einer Schwangerschaft und unmittelbar nach der Geburt des Kindes, die eine Frau zur vorübergehenden Aufgabe ihrer Erwerbstätigkeit zwingen, für die Betroffene erst recht nicht zum Verlust der Arbeitnehmereigenschaft führen.

Wieweit der Schutz – also der Erhalt des Arbeitnehmerinnenstatus - zeitlich nach der Geburt reicht, kann nicht statisch an den gesetzlichen Mutterschutzfristen festgemacht werden. Die Weisungen der Bundesagentur für Arbeit sind hierzu rechtlich korrekt: **Der „angemessene Zeitraum“ für die (Wieder-) Aufnahme einer Tätigkeit ist nicht festgelegt, sodass dies im Einzelfall zu entscheiden ist.**

Welche Gegebenheiten allerdings im Einzelfall zu berücksichtigen sind, wird in den Weisungen nicht ausgeführt.

BSG, B 4 AS 2/21 R vom 29.3.2022 zum Status als Arbeitnehmer*in bei einer Beschäftigung sehr geringen Umfangs und nach einer Vorbeschäftigungszeit von mehr als einem Jahr mit Unterbrechungen

Die Vorstellung der Entscheidung erfolgt auch hier nur aufgrund des Terminberichts. Sollten sich Korrekturen beziehungsweise Differenzierungen aufgrund der späteren Volltext-Veröffentlichung ergeben, werde ich in einer späteren Ausgabe darauf eingehen. Bis zur Veröffentlichung des Volltextes vergehen in der Regel drei bis sechs Monate.

Auch bei Ende von befristeten Arbeitsverträgen muss der Status als Arbeitnehmerin zumindest bis zum Ende des Mutterschutzes erhalten bleiben

Besonderer Schutz von Schwangeren im EU-Recht muss stets beachtet werden

Im verhandelten Fall standen viele strittigen Fragen zu Sozialleistungsansprüchen von EU-Bürger*innen auf der Tagesordnung. Zunächst ging es darum, ob eine im Jahr 2019 ausgeübte geringfügige Tätigkeit als Spülkraft mit dem Umfang von 10 Arbeitsstunden pro Monat und einem Lohn von 100 Euro ausreicht, um als Arbeitnehmer zu gelten. Die Vorinstanzen hatten dies abgelehnt.

Weiterhin war zu prüfen, ob ein unbefristet fortwirkender Arbeitnehmerstatus aufgrund einer mehr als einjährigen Beschäftigung bestanden hat. Der Kläger war innerhalb von 30 Monaten 18 Monate Arbeitnehmer. Die Unterbrechungen zwischen den Arbeitsverhältnissen betragen einmal 7,5 Monate und einmal 1,5 Monate. Bisher hat das Bundessozialgericht das Zusammenzählen mehrerer Beschäftigungsverhältnisse nur bei kurzen Unterbrechungen als rechtlich möglich angesehen, ohne zu definieren, was kurz bedeutet.

Als dritte offene Frage ergibt sich, ob die sogenannten »Überbrückungsleistungen« nach § 23 SGB XII (bis zur Rückreise) extra zu beantragen sind oder ob das Sozialgericht im Falle der Ablehnung der SGB II-Leistungen den Sozialhilfeträger beiladen muss, weil mit dem Antrag auf SGB II-Leistungen auch Überbrückungsleistungen als ein »weniger« für »mitbeantragt« gelten. Dies hatte die Vorinstanz auch mit Verweis auf die mehrheitliche Rechtsprechung der Landessozialgerichte abgelehnt.

Ein Arbeitsverhältnis, das 10 Stunden monatlich umfasst und mit 100 Euro entlohnt wird, genügt nicht, um den Status als Arbeitnehmer zu begründen

Diese Entscheidung war nicht überraschend. Auch wenn der Text des Urteils natürlich erst in ein paar Monaten vorliegen wird, dürfte das Bundessozialgericht auch weiterhin keine zeitliche Grenze oder Mindestlohnhöhe festlegen, nach der ein Arbeitsverhältnis nicht als vollkommen unwesentlich angesehen wird.

Dennoch ist auch wichtig zu wissen, welche Arbeitsverhältnisse so unbeachtlich sind, dass sie nicht den Status als Arbeitnehmer*in begründen. Das LSG Berlin-Brandenburg hat am 22.02.2021 einen Verdienst von 100 Euro bei 12 Stunden im Monat in einem Einzelfall für gerade noch ausreichend erachtet (LSG Berlin und Brandenburg, L 25 AS 43/21 vom 22.02.2021). Diese großzügige Rechtsprechung dürfte angesichts des neueren BSG-Urteils zukünftig kaum mehr ergehen. Bei der Aufnahme einer Beschäftigung, die gerade so den Mindestbedingungen zur Erfüllung des Arbeitnehmerstatus genügt, ist zudem zu beachten, dass eine missbräuchliche Inanspruchnahme des Status »nur um Sozialleistungen zu erhalten« festgestellt werden kann. Dies führt dann ebenfalls dazu, dass Sozialleistungen nicht gewährt werden. Darauf hat das Bundessozialgericht im Jahr 2021 hingewiesen (B 14 AS 25/20 vom 27.01.2021, vgl. **SOZIALRECHT JUSTAMENT 7/2021**: <https://sozialrecht-justament.de/data/documents/SJ-06-2021.pdf>)

Unterbrechungen durch Arbeitslosigkeit im Falle der Berechnung der Jahresfrist nach § 2 Abs. 3 Satz 1 Nr.2 FreizügG/EU bis zu maximal 6 Monate möglich?

Das Recht nach Absatz 1 bleibt für Arbeitnehmer und selbständig Erwerbstätige unberührt bei

[...]

unfreiwilliger durch die zuständige Agentur für Arbeit bestätigter Arbeitslosigkeit oder Einstellung einer selbständigen Tätigkeit infolge von Umständen, auf die der Selbständige keinen Einfluss hatte, nach mehr als einem Jahr Tätigkeit,

Der »nachwirkende Arbeitnehmerstatus« bei unfreiwilligem Verlust der Arbeit nach mindestens einem Jahr Tätigkeit hat eine besondere Bedeutung. Der Status bleibt erhalten, solange Arbeit gesucht wird und den Mitwirkungspflichten bei der Arbeitssuche nachgekommen wird. Zeitlich gibt es hier nach der Rechtsprechung des EuGH keine Grenze. Grundsätzlich geklärt hat das Bundessozialgericht bereits in der Vergangenheit, dass die Tätigkeit nicht am Stück ausgeübt worden sein muss. Kurze Unterbrechungen sind unschädlich. Geklärt ist auch, dass eine Tätigkeit von genau einem Jahr ebenfalls ausreicht, auch wenn im Gesetz nur geregelt ist, was bei mehr als einem Jahr und bei weniger als einem Jahr Tätigkeit geschieht (**siehe BSG - B 7/14 AS 79/20 R vom 9.3.2022**). Weiterhin unklar ist aber, was kurze Unterbrechungen bedeuten können. Hier gibt der Terminbericht

Fragen zum Arbeitnehmerstatus: unbeachtliche Beschäftigung, Addition von Beschäftigungszeiten. Frage nach der Beiladung des Sozialhilfeträgers im sozialgerichtlichen Verfahren

10 Stunden im Monat und 100 Euro Entlohnung reichen nicht, um Arbeitnehmer zu sein

einen Anhaltspunkt dafür, dass das Bundessozialgericht nun auch Zeiträume von bis zu 6 Monaten akzeptieren könnte.

Beim Zusammenzählen mehrerer Beschäftigungszeiten, um das Erfordernis einer mindestens einjährigen Beschäftigung festzustellen, scheint das BSG jetzt großzügiger zu sein. Jedenfalls wird im Terminbericht angedeutet, dass eine Unterbrechung von weniger als 6 Monaten als unerheblich angesehen werden kann. Da beim Klagenden eine Unterbrechung von 7,5 Monate vorlag, lehnte das BSG das Zusammenzählen der Beschäftigungszeiten im verhandelten Fall ab. Im Terminbericht des Bundessozialgerichts heißt es (Hervorh. B.E.):

*Ein fortwirkendes Aufenthaltsrecht eines Unionsbürgers als Arbeitnehmer bei un-
freiwilliger Arbeitslosigkeit nach mehr als einem Jahr Tätigkeit kann bei **Unter-
brechungen jedenfalls nicht auf Beschäftigungszeiten gestützt werden, die zeit-
lich vor einer länger als sechs Monate andauernden Arbeitslosigkeit liegen.***

Die Bundesagentur für Arbeit sieht in ihren Weisungen zu § 7 SGB II (Stand 15.2.2022) nur erheblich kürzere Unterbrechungen als unwesentlich an:

*Der Zeitraum von zwölf Monaten beginnt bei Wechsel der Tätigkeiten nicht neu, sofern die Unterbrechung zwischen der alten und neuen Beschäftigung/selbständigen Tätigkeit nur von kurzer Dauer ist (BSG, Urteil vom 13.07.2017, Az.: B 4 AS 17/16 R). Die Unterbrechung ist in der Regel kurz, wenn sie im Verhältnis zur Dauer der Beschäftigung **nicht mehr als 5 %** beträgt. Bei längerer Dauer ist im jeweiligen Einzelfall zu prüfen, ob die Unterbrechung **unschädlich** ist.*

Wie das Bundessozialgericht auf die 6 Monatsfrist kommt, wird aus dem Terminbericht nicht deutlich. Denkbar ist, dass das Bundessozialgericht diese Unterbrechung von bis zu 6 Monaten dann für unschädlich hält, wenn in diesen 6 Monaten der Status als Arbeitnehmer aufgrund von § 2 Abs. 3 Satz 2 FreizügG/EU erhalten bleibt:

Bei unfreiwilliger durch die zuständige Agentur für Arbeit bestätigter Arbeitslosigkeit nach weniger als einem Jahr Beschäftigung bleibt das Recht aus Absatz 1 während der Dauer von sechs Monaten unberührt.

Dass die Lücke zwischen zusammen zählbaren Beschäftigungen nun wesentlich länger als wenige Wochen sein kann, ist zu begrüßen.

Landessozialgericht muss Sozialhilfeanspruch prüfen

Das Bundessozialgericht hat das Verfahren wieder an das Landessozialgericht zurückverwiesen. Dieses wird verpflichtet, einen möglichen Sozialhilfeanspruch zu prüfen und muss dafür den Träger der Sozialhilfe zwingend beiladen. **Das Bundessozialgericht betont allerdings, dass es sich um einen Sozialhilfeanspruch aufgrund des Europäischen Fürsorgeabkommens handeln könne.** Deshalb sei der Träger der Sozialhilfe beizuladen. Ob das Bundessozialgericht die Beiladung auch wegen des möglichen Anspruchs auf Überbrückungsleistungen für notwendig hält, kann dem Terminbericht nicht entnommen werden (siehe aber BSG, Urteil vom 27.01.2021 - B 14 AS 25/20 R, nachdem eine Beiladung immer notwendig ist).

Tipp: Es sollte in solchen Fällen der Ablehnung von SGB II-Leistungen eines strittigen existenzsichernden SGB II-Anspruchs immer hilfsweise neben dem Antrag auf einstweiligen Rechtsschutz auch ein Antrag auf Überbrückungsleistungen (insbesondere auch nach der Härtefallregelung § 23 Abs. 3 Satz 6 SGB XII) beim Sozialhilfeträger gestellt werden. Der Antrag beim Sozialgericht sollte dann auch hilfsweise die Verpflichtung des Sozialhilfeträgers zur Erbringung von Überbrückungsleistungen enthalten.

Verfassungsmäßigkeit des Leistungsausschlusses und Zumutbarkeit der Rückreise in das europäische Heimatland?

Erstmalig hat das Bundessozialgericht offenbar die bestehenden Regelungen zum SGB II-Leistungsausschluss von EU-Bürger*innen ausdrücklich als verfassungskonform bewertet. Die verfassungsrechtlichen Bedenken teilt das Bundessozialgericht offenbar nicht (mehr).

Unterbrechungen offenbar für maximal 6 Monate möglich

Weisungen der BA sehen nur wesentlich kürzere Unterbrechungen als unschädlich an

Beiladung des Sozialhilfeträgers ist stets notwendig, wenn die Frage des Sozialhilfeanspruchs aufgrund des Europäischen Fürsorgeabkommens geklärt werden muss

Verfassungsrechtliche Frage

Die verfassungsrechtlichen Bedenken lauteten, dass EU-Bürger*innen einen verfassungsrechtlichen Anspruch auf Sicherung des soziokulturellen Existenzminimums haben, solange sie sich rechtmäßig in Deutschland aufhalten. **Ein Verweis auf die Rückreise ins Heimatland sei keine Selbsthilfe, auf die Betroffene verwiesen werden können, solange der Verlust der Freizügigkeit von der Ausländerbehörde nicht festgestellt worden ist.** Bisher gab es Anzeichen dafür, dass das Bundessozialgericht die genannten verfassungsrechtlichen Bedenken teilt.

Rückreise als zumutbare Selbsthilfe, um Hilfebedürftigkeit zu überwinden

Auch das Bundesverfassungsgericht hat festgestellt, dass die Frage, ob ein Leistungsausschluss von nicht ausreisepflichtigen EU-Bürger*innen verfassungsgemäß ist, keineswegs einfach zu beantworten ist (BVerfG, - 1 BvR 1246/19 vom 12.2.2020, Hervorh. B.E.):

Verfassungsrechtliche Frage weiterhin offen

Die Frage der Verfassungsmäßigkeit des Leistungsausschlusses für nicht erwerbstätige, nicht ausreisepflichtige Unionsbürger ist danach eine ungeklärte Rechtsfrage. Sie ist auch als „schwierig“ im Sinne der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts einzustufen, da sich die Frage nicht ohne Weiteres aus der hierzu vorliegenden Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts, insbesondere aus der Entscheidung zum Asylbewerberleistungsgesetz vom 18. Juli 2012 - 1 BvL 10/10 u.a. - (BVerfGE 132, 134 ff.) beantworten lässt. Sowohl die Auffassung, der Leistungsausschluss sei verfassungskonform, als auch die Gegenauffassung berufen sich mit jeweils nicht von vornherein unvertretbaren Argumenten auf diese Rechtsprechung.

Nun hat sich der für das SGB II zuständige Senat des Bundessozialgerichts – so zumindest laut Terminbericht – eindeutig auf die Seite der Gerichte geschlagen, die keine verfassungsrechtlichen Bedenken haben. Aus dem Terminbericht zur aktuellen Entscheidung (Hervorh. B.E.):

Es ist auch mit dem Grundrecht auf Gewährleistung eines menschenwürdigen Existenzminimums (Art 1 Abs. 1 i.V.m. Art 20 Abs. 1 GG) vereinbar, dass Ausländer, die über kein Aufenthaltsrecht oder nur ein Aufenthaltsrecht zum Zweck der Arbeitsuche verfügen und denen eine Ausreise aus der Bundesrepublik Deutschland möglich und zumutbar ist, von Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende ausgeschlossen sind.

BSG sieht aktuell Heimreise als zumutbare Selbsthilfe an

*Der Gesetzgeber hat mit § 7 Abs 1 Satz 2 Nr 2 Buchstaben a und b SGB II und § 23 Abs. 3, Abs. 3a SGB XII in der seit dem 29.12.2016 geltenden Fassung ein verfassungskonformes Regelungsregime errichtet. **Anders als bei den vom AsylbLG erfassten Personen besteht bei Unionsbürgern und damit auch dem Kläger grundsätzlich kein Anlass, an der Zumutbarkeit ihrer Ausreise zu zweifeln.** Soweit eine Ausreise aufgrund besonderer Umstände des Einzelfalls nicht möglich oder nicht zumutbar ist, greift die Härtefallregelung des § 23 Abs. 3 Satz 6 SGB XII ein.*

Bisher hatten das Bundessozialgericht und einige Senate der Landessozialgerichte erhebliche verfassungsrechtliche Bedenken, im Falle von sich legal im Inland aufhaltenden EU-Bürger*innen existenzsichernde Sozialleistungen zu verweigern. Beispielsweise stellte das Landessozialgericht Berlin-Brandenburg mit Verweis auf das Bundessozialgericht fest:

Auch der in diesem Zusammenhang geäußerte Hinweis auf eine mögliche Rückkehr ins Heimatland (so Landessozialgericht Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 23. Oktober 2017 - L 31 AS 2007/17 B ER - juris) greift nicht durch. Denn darauf, ob die Möglichkeit einer Heimkehr des vom Leistungsausschluss erfassten EU-Ausländers in sein Herkunftsland besteht, kommt es in der skizzierten verfassungsrechtlichen Perspektive nicht an (BSG, Urteil vom 30. August 2017 - B 14 AS 31/16 R – juris)

Dies hat das Bundessozialgericht mit seiner Entscheidung vom 20.1.2016 für die vor dem 29.12.2016 geltende Rechtslage klar ausgeführt (Hervorh. B.E.).

*Auf die Möglichkeit einer Heimkehr des Ausländers in sein Herkunftsland kommt es in diesem Zusammenhang nicht an. **Diese Möglichkeit ist im Hinblick auf die***

Ausgestaltung des genannten Grundrechts als Menschenrecht schon verfassungsrechtlich jedenfalls solange unbeachtlich, wie der tatsächliche Aufenthalt in Deutschland von den zuständigen Behörden faktisch geduldet wird.

In einer weiteren Entscheidung aus 2017 (ebenfalls zur alten Rechtslage) betont das Bundessozialgericht, dass es an dieser Rechtsauffassung festhält (BSG, 30.08.2017 - B 14 AS 31/16 R, Hervorh. B.E.):

*Darauf, ob die Möglichkeit einer Heimkehr des vom Leistungsausschluss erfassten EU-Ausländers in sein Herkunftsland besteht, kommt es in dieser verfassungsrechtlichen Perspektive nicht an, wie der Senat für das vorliegend noch anzuwendende Recht bereits entschieden hat (BSG vom 20.1.2016 - B 14 AS 35/15 R - SozR 4-4200 § 7 Nr 47 RdNr 42) und **woran festgehalten wird.***

Offenbar ändert sich hier die Auffassung des Bundessozialgerichts zum Nachteil der EU-Bürger*innen mit einem prekärem Freizügigkeitsrecht, denen also nur die Freizügigkeitsvermutung zur Seite steht, aber kein im Freizügigkeitsgesetz normiertes Recht.

BSG ändert offenbar bisherige Rechtsauffassung zum Nachteil der EU-Bürger*innen

Bedauerlich ist, dass das Bundessozialgericht die Frage nach der Verfassungskonformität ein weiteres Mal nicht dem Bundesverfassungsgericht zur Prüfung vorlegt. Die bisherigen Vorlagen des SG Mainz und SG Darmstadt scheiterten an formalen Gründen. Aktuell ist m. W. kein Verfahren anhängig.

Wann entscheidet das BVerfG???

Mein Grundlagenseminar zu den strittigen Sozialleistungsansprüchen von neu zugewanderten EU-Bürger*innen wiederhole ich am 28. April 2022