

Zweites Buch Sozialgesetzbuch – SGB II

Fachliche Weisungen

§ 10 SGB II

Fachliche Weisungen § 10 SGB II

Fassung vom 31.03.2017

- [RZ. 10.2 bis 10.4](#): Ergänzungen aufgrund des zum 01.01.2015 in Kraft getretenen Mindestlohngesetzes (MiLoG)
- [RZ. 10.14 bis 10.20](#): Überarbeitung Pflegegrade
- Redaktionelle Überarbeitung

Gesetzestext

§ 10 SGB II Zumutbarkeit

(1) Einer erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person ist jede Arbeit zumutbar, es sei denn, dass

1. sie zu der bestimmten Arbeit körperlich, geistig oder seelisch nicht in der Lage ist,
2. die Ausübung der Arbeit die künftige Ausübung der bisherigen überwiegenden Arbeit wesentlich erschweren würde, weil die bisherige Tätigkeit besondere körperliche Anforderungen stellt,
3. die Ausübung der Arbeit die Erziehung ihres Kindes oder des Kindes ihrer Partnerin oder ihres Partners gefährden würde; die Erziehung eines Kindes, das das dritte Lebensjahr vollendet hat, ist in der Regel nicht gefährdet, soweit seine Betreuung in einer Tageseinrichtung oder in Tagespflege im Sinne der Vorschriften des Achten Buches oder auf sonstige Weise sichergestellt ist; die zuständigen kommunalen Träger sollen darauf hinwirken, dass erwerbsfähigen Erziehenden vorrangig ein Platz zur Tagesbetreuung des Kindes angeboten wird,
4. die Ausübung der Arbeit mit der Pflege einer oder eines Angehörigen nicht vereinbar wäre und die Pflege nicht auf andere Weise sichergestellt werden kann,
5. der Ausübung der Arbeit ein sonstiger wichtiger Grund entgegensteht.

(2) Eine Arbeit ist nicht allein deshalb unzumutbar, weil

1. sie nicht einer früheren beruflichen Tätigkeit entspricht, für die die erwerbsfähige leistungsberechtigte Person ausgebildet ist oder die früher ausgeübt wurde,
2. sie im Hinblick auf die Ausbildung der erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person als geringer wertig anzusehen ist,
3. der Beschäftigungsort vom Wohnort der erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person weiter entfernt ist als ein früherer Beschäftigungs- oder Ausbildungsort,
4. die Arbeitsbedingungen ungünstiger sind als bei den bisherigen Beschäftigungen der erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person,
5. sie mit der Beendigung einer Erwerbstätigkeit verbunden ist, es sei denn, es liegen begründete Anhaltspunkte vor, dass durch die bisherige Tätigkeit künftig die Hilfebedürftigkeit beendet werden kann.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten für die Teilnahme an Maßnahmen zur Eingliederung in Arbeit entsprechend.

Inhaltsverzeichnis

1.	Zumutbarkeit	1
2.	Unzumutbarkeit von Arbeit	2
2.1	Unzumutbarkeit aus körperlichen, geistigen und seelischen Gründen	4
2.2	Unzumutbarkeit bei besonderen körperlichen Anforderungen	5
2.3	Kinderbetreuung	5
2.4	Pflege einer/eines Angehörigen	6
2.5	Sonstiger wichtiger Grund	8
3.	Gründe, die der Zumutbarkeit nicht entgegenstehen	11
3.1	Bisherige berufliche Tätigkeit	12
3.2	Geringer wertige Arbeit	12
3.3	Entfernter Beschäftigungsort.....	12
3.4	Ungünstige Arbeitsbedingungen	13
3.5	Beendigung einer Erwerbstätigkeit	13
4.	Maßnahmen zur Eingliederung in Arbeit	16



Fachliche Weisungen § 10 SGB II

1. Zumutbarkeit

(1) Nach dem Grundsatz des Forderns und Förderns sind die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und die mit ihnen in Bedarfsgemeinschaft lebenden Personen verpflichtet, alle Möglichkeiten zur Beendigung oder Verringerung ihrer Hilfebedürftigkeit zu nutzen (§ 2 Abs. 1 SGB II).

**Allgemein
(10.1)**

Im Rahmen der Zumutbarkeit muss eine leistungsberechtigte erwerbsfähige Person jede zumutbare Arbeit aufnehmen bzw. an jeder zumutbaren Maßnahmen teilnehmen.

Zumutbarkeit liegt immer vor, wenn keine Umstände gegen sie sprechen. Bei der Beurteilung der Zumutbarkeit sind Gründe, die im Verantwortungsbereich der Leistungsberechtigten liegen, durch diese nachzuweisen.

(2) Eine untertarifliche Entlohnung oder eine Entlohnung unter dem ortsüblichen Entgelt stehen der Zumutbarkeit der Arbeitsaufnahme nur dann entgegen, wenn die Entlohnung gegen ein Gesetz oder die guten Sitten verstößt.

**Entgelthöhe
(10.2)**

Mit Wirkung zum 01.01.2015 ist das Mindestlohngesetz (MiLoG) in Kraft getreten. Danach haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf eine Mindestvergütung in Höhe von 8,84 EUR (Stand ab 01.01.2017; 8,50 EUR von 01.01.2015 bis 31.12.2016) je Zeitsunde (§ 1 Abs. 2 MiLoG).

**Mindestlohn
(10.3)**

Die wesentlichen Ausnahmen vom Mindestlohngesetz sind:

- bestimmte Praktika und Einstiegsqualifizierungen nach § 54a SGB III (§ 22 Abs. 1 MiLoG)
- Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Ausbildung (§ 22 Abs. 2 MiLoG)
- Berufsausbildungsverhältnisse und ehrenamtliche Tätigkeiten (§ 22 Abs. 3 MiLoG)
- langzeitarbeitslose Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung (§ 22 Abs. 4 MiLoG)

Über den gesetzlichen Mindestlohn hinaus sind Arbeitgeber verpflichtet, höhere Entgelte zu zahlen, wenn diese nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG), Tarifvertragsgesetz (TVG) oder Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) für einzelne Branchen aufgrund von Rechtsverordnungen oder Allgemeinverbindlichkeitserklärungen festgelegt worden sind. Zu beachten sind in diesem Zusammenhang auch etwaige Landesmindestlohngesetze.

Mit der HEGA 05/15 - 02- Prüfung von Lohnangeboten in der Arbeitsvermittlung; Beachtung von Mindestlöhnen wird ein laufend aktualisiertes Verzeichnis (Leitfaden Mindestlöhne/zwingende Arbeits-



Fachliche Weisungen § 10 SGB II

bedingungen) der für nach dem TVG für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge, der Mindestlöhne nach dem AEntG und der Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung zur Verfügung gestellt. Ergänzend wird auf die Ausführungen zum Mindestlohn in den Fachlichen Weisungen zu § 33 SGB II i. V. m. §§ 115, 116 SGB X, die Regelungen zum Vermittlungsverbot in den Fachlichen Weisungen zu § 16 SGB II sowie der E-Mail-Info SGB III und SGB II vom 24.03.2015 zum Mindestlohngesetz verwiesen.

Bei einem Verstoß gegen die genannten gesetzlichen Vorschriften ist den Regelungen zum Arbeitsentgeltübergang in den Fachlichen Weisungen zu § 33 SGB II i. V. m. §§ 115, 116 SGB X zu entsprechen.

(3) Sittenwidrigkeit ist für die Fälle anzunehmen, in denen die Lohngestaltung durch ein auffälliges Missverhältnis gegenüber dem allgemeinen Lohnniveau für vergleichbare Arbeiten gekennzeichnet ist. Ein solch auffälliges Missverhältnis liegt nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts vor, wenn die Entlohnung nicht einmal 2/3 eines in der betreffenden Branche und Wirtschaftsregion üblicherweise gezahlten Tariflohns beträgt (Urteil vom 22.04.2009, Az.: 5 AZR 436/08). In Bereichen, in denen keine einschlägigen Tarifverträge existieren, sind ggf. verwandte Tarifverträge als Vergleichsmaßstab heranzuziehen. Auch nach Inkrafttreten des MiLoG ist diese Rechtsprechung weiterhin anzuwenden.

Sittenwidrigkeit (10.4)

Auf den Mindestlohn ist als Vergleichsmaßstab nur dann zurückzugreifen, wenn ein höheres Arbeitsentgelt weder tarifvertraglich festgelegt noch ortsüblich ist. Der so ermittelte Richtwert bildet zunächst den Ausgangspunkt für die Beurteilung der Entgeltvereinbarung. In die notwendige Gesamtwürdigung fließen sämtliche Umstände des Einzelfalles mit ein, wie etwa überlange und unregelmäßige Arbeitszeiten.

Auch hier wird bei entsprechend abweichender Entlohnung auf die Regelungen zum Arbeitsentgeltübergang in den Fachlichen Weisungen zu § 33 SGB II i. V. m. §§ 115, 116 SGB X verwiesen.

(4) Eine Konkretisierung der Zumutbarkeit im Einzelfall sollte u. a. wegen der Eigenbemühungen in der Eingliederungsvereinbarung (EinV) erfolgen, wenn die Integrationsfachkraft dies für erforderlich hält. Hier kann sie auch aufnehmen, unter welchen Bedingungen eine Arbeit zumutbar ist (z. B. bei Betreuungspflichten).

Ob die auferlegte Verpflichtung für die erwerbsfähige leistungsberechtigte Person zumutbar ist, beurteilt sich nach den Umständen des Einzelfalles.

2. Unzumutbarkeit von Arbeit

(1) Die Unzumutbarkeit einer Arbeit kann sich sowohl aus übergeordneten Vorschriften, als auch aus §10 Abs. 1 selbst ergeben.



Fachliche Weisungen § 10 SGB II

Arbeit, die selbst oder deren Ausübung gegen ein gesetzliches Gebot (z. B. Beschäftigungsverbot nach Mutterschutzgesetz - oder Infektionsschutzgesetz), sonstige zwingende Arbeitsschutzvorschriften (gesetzlich oder tariflich) oder die guten Sitten verstößt, ist grundsätzlich unzumutbar.

**Grundsatz
(10.5)**

(2) Eine Schwangerschaft an sich führt nicht zur sofortigen Unzumutbarkeit jeder Arbeit oder der Teilnahme an einer Maßnahme zu einer Eingliederung. - Bei Schwangeren sind jedoch folgende Vorgaben des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) zu beachten:

**Schwangerschaft
(10.6)**

- Geltende Schutzfristen, § 3 Abs. 2 und § 6 Abs.1 MuSchG
6 Wochen vor und 8 bzw.12 Wochen nach Entbindung dürfen werdende Mütter nicht beschäftigt werden;
- Beschäftigungsverbote, § 10 Abs. 1 Nr. 5 MuSchG
Hierunter fallen z. B. Arbeiten am Fließband bei entsprechender Geschwindigkeit und Akkordarbeit;
- Anzeige-/Mittteilungspflichten, § 5 Abs. 1 MuSchG
Werdenden Mütter steht es frei, eine Schwangerschaft mitzuteilen, gleiches gilt für eine Bewerbung um einen Arbeitsplatz, ggf. ist dies mit einem Verzicht auf Schutzmaßnahmen oder Eintreten von Nachteilen verbunden.

Unter Berücksichtigung der o. g. Aspekte ist bei der Vermittlung einer Schwangeren in Arbeit bzw. in eine Maßnahme verstärkt die Zumutbarkeit zu beachten. Welche Leistungen darüber hinaus im Einzelfall erforderlich sind (siehe § 14), kann individuell zwischen der Schwangeren und der Integrationsfachkraft im JC der gE in der EinV (§ 15) vereinbart werden.

(3) Die Beurteilung der Zumutbarkeit ist eng mit der Beurteilung der Minimaleignung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers für eine bestimmte Arbeit verbunden. Es ist jede Arbeit zumutbar, für die hinsichtlich der Fähigkeiten und Leistungsvoraussetzungen die Mindestanforderungen für die Arbeitsaufnahme erfüllt werden. Zumutbar ist damit auch eine Tätigkeit, die unterhalb der erworbenen Qualifikationen und Erfahrungen liegt.

**Mindesteignung
(10.7)**

(4) Reichen die beruflichen Qualifikationen bzw. Erfahrungen für die Ausübung der Beschäftigung nicht aus, ist die Tätigkeit unzumutbar.

**Fachliche Eignung
(10.8)**



Fachliche Weisungen § 10 SGB II

2.1 Unzumutbarkeit aus körperlichen, geistigen und seelischen Gründen

(1) Geben Leistungsberechtigte an, bestimmte Arbeiten aufgrund körperlicher, geistiger oder seelischer Beeinträchtigungen nicht ausüben zu können, ist dies vom Ärztlichen Dienst und/oder Psychologischen Dienst (oder Beauftragten Dritten) festzustellen, soweit die Beeinträchtigung nicht offenkundig ist (§ 10 Abs. 1 Nr. 1).

**Festlegung
des Grundes
(10.9)**

Gutachten anderer Träger der Teilhabe am Arbeitsleben (z. B. Arbeitsagenturen, DRV usw.) können anerkannt werden.

Darüber hinaus können im Einzelfall auch Gutachten behandelnder Ärzte zur Beurteilung der körperlichen, geistigen oder seelischen Leistungsfähigkeit für eine bestimmte Arbeit herangezogen werden.

Zur Einleitung eines Gutachtens siehe auch Fachliche Weisung zu § 8.

Beispiele für körperliche Gründe:

- bei Venenerkrankungen, Tätigkeiten die langes Stehen erfordern,
- bei Fehlbildungen am Skelett, Tätigkeiten die überwiegend Zwangshaltungen erfordern,
- bei Muskelerkrankungen, schweres Heben und Tragen.

**Beispiele für körperliche,
geistige und
seelische Gründe
(10.10)**

Beispiele für seelische Gründe:

- Beschäftigung beim früheren Arbeitgeber, wenn das Beschäftigungsverhältnis z. B. wegen Mobbing, psychischen Drucks oder wegen sexueller Belästigung beendet wurde,
- Arbeitsstelle in der Nähe der Wohnung/des Arbeitsplatzes des Ehemannes, wenn die Frau wegen Gewalterfahrung in der Ehe zum Zeitpunkt der Unterbreitung des Stellenangebotes im Frauenhaus oder bei Freunden, Verwandten oder Bekannten Zuflucht gesucht hat. Eine Gefährdung der Frau und damit seelische Probleme können auch entstehen, wenn diese Arbeitsstelle öffentlich zugänglich oder die Lage und Verteilung der Arbeitszeit sehr ungünstig sind (Einzelfallentscheidung),
- mit Essstörungen als Koch zu arbeiten,
- bei Alkoholsucht als Barkeeper zu arbeiten,
- bei Depressionen oder anderen anerkannten psychischen Erkrankungen in überwiegend stressigen Bereichen eingesetzt zu werden.



Fachliche Weisungen § 10 SGB II

Hinweis: Die Beispiele stellen keine abschließende Aufzählung dar, sondern dienen als Anhaltspunkte.

(3) Bei rechtskräftig festgestellter teilweiser Erwerbsminderung ist die Zumutbarkeit einer Arbeitsaufnahme anhand der versicherungsrechtlich bewerteten beruflichen (Rest-)Leistungsfähigkeit zu beurteilen. Bezieher ausländischer Renten können als erwerbsfähig gelten (vgl. Fachliche Hinweise zu § 7 Rz. 7.49).

**Erwerbsminderung,
Renten
(10.11)**

2.2 Unzumutbarkeit bei besonderen körperlichen Anforderungen

Kann die Ausübung einer möglichen Tätigkeit dazu führen, dass eine bisherige Tätigkeit, die besondere körperliche Anforderungen erfordert, zukünftig nicht mehr oder nur noch erschwert ausgeübt werden könnte, kann dies die Zumutbarkeit ausschließen (§ 10 Abs. 1 Nr. 2).

**Besondere körperliche
Anforderungen
(10.12)**

Beispiel:

Die Fingerfertigkeit ist eine besondere körperliche Anforderung des Berufes Konzertpianistin/Konzertpianist.

Führt die Ausübung einer (anderen) Arbeit dazu, dass die Leistungsberechtigten die körperlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten, die sie für ihren Beruf benötigen, verlieren, ist die Arbeit nicht zumutbar.

2.3 Kinderbetreuung

(1) Die Erziehung des Kindes steht der Zumutbarkeit einer Arbeitsaufnahme nicht entgegen, solange die Ausübung der Arbeit die Erziehung des Kindes nicht gefährdet (§ 10 Abs. 1 Nr. 3).

**Grundsatz
Kinderbetreuung
(10.13)**

(2) Kinder im Haushalt sind leibliche Kinder, Adoptiv-, Pflege- und ggf. Enkelkinder sowie Kinder des Partners. Ein unterschiedlicher Betreuungsbedarf besteht für Kinder bis zum vollendeten 15. Lebensjahr.

**Begriff Kinder
(10.14)**

(3) In einer Familie mit einem Kind, welches das 3. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, kann sich einer der Partner wegen der Kinderbetreuung auf die Unzumutbarkeit der Arbeitsaufnahme berufen. Der sachgerechte Gebrauch des Rechts setzt eine Aufklärung über Rechte und Möglichkeiten voraus, wozu auch Hinweise auf lokale Angebote der Kinderbetreuung von Dritten gehören. Die Partner sind frei darin, zu bestimmen, wer die Kinderbetreuung übernimmt. Die Entscheidung ist unabhängig von der Frage, welcher Partner Elterngeld bezieht oder Elternzeit in Anspruch nimmt.

**Wahl der betreuenden
Partnerin/des betreuenden
Partners
(10.15)**

Auch in den Fällen, in denen sich beide Partner dafür entscheiden, gleichzeitig Elterngeld zu beziehen, bleibt es bei dem Grundsatz, dass sich nur ein Partner auf Unzumutbarkeit wegen Kinderbetreuung berufen kann.



Fachliche Weisungen § 10 SGB II

(4) Bei Kindern, die das 3. Lebensjahr vollendet haben, ist die Arbeitsaufnahme zumutbar, wenn eine bedarfsgerechte Betreuung des Kindes durch Dritte geleistet werden kann. Dies ist der Fall, wenn nachweislich geeignete Kinderbetreuungsplätze z. B. in einer Kindertagesstätte zur Verfügung stehen.

Ein erhöhter Betreuungsbedarf kann bei verhaltensauffälligen Kindern bestehen, z. B. bei hyperaktiven Kindern.

2.4 Pflege einer/eines Angehörigen

(1) Eine Arbeit ist unzumutbar, wenn sie nicht mit der Pflege von Angehörigen vereinbart werden kann. Den Begriff der Pflegebedürftigkeit regelt § 14 SGB XI.

**Grundsatz Pflege
(10.16)**

(2) Angehörige sind:

**Begriff: Angehörige
(10.17)**

- der Verlobte, auch im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes,
- der Ehegatte oder Lebenspartner,
- Verwandte und Verschwägerte gerader Linie,
- Kinder der Geschwister,
- Ehegatten oder Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Ehegatten oder Lebenspartner,
- Geschwister der Eltern,
- Personen, die durch ein auf längere Dauer angelegtes Pflegeverhältnis mit häuslicher Gemeinschaft wie Eltern und Kind miteinander verbunden sind (Pflegeeltern und Pflegekinder).

(3) Die Beurteilung, in welchem zeitlichen Umfang wegen einer Pflegefähigkeit keiner Beschäftigung nachgegangen werden kann, erfolgt unter Berücksichtigung des Pflegeaufwandes gemäß der Einstufungen der zu pflegenden Person nach Pflegebedürftigkeitsgraden in Anlehnung an §§ 14, 15 SGB XI.

**Pflegegrad
1 bis 5
(10.18)**

Zeitlicher Umfang der Beschäftigung, der die erwerbsfähige leistungsberechtigte Person wegen der Pflegefähigkeit nachgehen kann			
Grad der Pflegebedürftigkeit¹		Zumutbare Arbeitszeit²	Zuvor
Grad			
1	Geringe Beeinträchtigung der Selbstständigkeit oder der Fähigkeiten	In der Regel Vollzeit	bisher nicht vorgesehen
2	Erhebliche Beeinträchtigung der Selbstständigkeit oder der Fähigkeiten	In Abhängigkeit von der erforderlichen Präsenz der Pflegeperson bis zu 6 Stunden pro Tag	Stufe 0 mit geistigen/psychischen Einschränkungen und festgestellter erheblicher Beeinträchtigung der Alltagskompetenz Stufe I
3	Schwere Beeinträchtigung der Selbstständigkeit oder der Fähigkeiten	In Abhängigkeit von der erforderlichen Präsenz der Pflegeperson bis zu 6 Stunden pro Tag	Stufe II
3	Schwere Beeinträchtigung der Selbstständigkeit oder der Fähigkeiten	In Abhängigkeit von der erforderlichen Präsenz der Pflegeperson bis zu 6 Stunden pro Tag	Stufe I (mit geistigen/psychischen Einschränkungen und festgestellter erheblicher Beeinträchtigung der Alltagskompetenz)
4	Schwerste Beeinträchtigung der Selbstständigkeit oder der Fähigkeiten	nicht zumutbar	Stufe III
4	Schwerste Beeinträchtigung der Selbstständigkeit oder der Fähigkeiten	nicht zumutbar	Stufe II (mit geistigen/psychischen Einschränkungen und festgestellter erheblicher Beeinträchtigung der Alltagskompetenz)
5	Schwerste Beeinträchtigung der Selbstständigkeit oder der Fähigkeiten mit besonderen Anforderungen an die pflegerische Versorgung	nicht zumutbar	Stufe III (mit Härtefallregelung oder mit geistigen/psychischen Einschränkungen und festgestellter erheblicher Beeinträchtigung der Alltagskompetenz)

¹ Weitere Ausführungen zu den angegebenen Pflegegraden finden sich unter: <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/index.php?id=684> oder <http://www.pflegestaerkungsgesetz.de/>

² **Bestandsfälle:** Bei der zu pflegenden Person wurde bereits eine Pflegestufe nach den Regelungen bis zum 31.12.2016 festgelegt. Bei den Pflegegraden 2 und 3 ergibt sich bereits aus dem Gesetzeswortlaut, dass sich für die Pflegeperson eine hohe Betreuungslast ergibt. Ferner sehen die neuen Begutachtungsrichtlinien keine Zeitangaben in Minuten/Stunden vor. Bei den Pflegegraden 4 und 5 ist eine Beschäftigung grundsätzlich unzumutbar, jedoch kann auf Wunsch des/der Kunde/in der Vermittlungsprozess aktiv betrieben werden.

Neufälle: Bei der zu pflegenden Person wird ab dem 01.01.2017 erstmalig ein Pflegegrad festgestellt. Empfohlen werden kann eine Orientierung der zumutbaren Arbeit an den Ausführungen zu den bisherigen Bestandsfällen. Hierbei ist jedoch auf die individuellen Angaben der/des Kunden einzugehen, um eine zumutbare Arbeitszeit festzulegen.

Bei Pflegegrad 1 bis 3 können sich aus der Pflege zudem Einschränkungen hinsichtlich Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit ergeben. Die durch die erwerbsfähige leistungsberechtigte Person nachgewiesenen Einschränkungen sind einzelfallbezogen mit den persönlichen Ansprechpartnern zu besprechen.

(4) Soweit die Pflege des Angehörigen auf andere Weise sichergestellt werden kann, ist eine Arbeit in einem angemessenen zeitlichen Rahmen zumutbar. Anderweitige Pflege kann beispielsweise durch Pflegedienste oder andere Angehörige erfolgen und ist mit den Leistungsberechtigten zu erörtern. Hierbei sind die tatsächlichen und finanziellen Verhältnisse der Leistungsberechtigten zu berücksichtigen. Sofern aus Sicht der/des Pflegebedürftigen aufgrund einer intimen Pflegeverrichtung nur die/der Leistungsberechtigte dies übernehmen kann, ist dies bei der generellen Zumutbarkeit bzw. dem zeitlichen Umfang für eine Tätigkeit zu berücksichtigen.

**Sicherstellung der
Pflege auf andere
Weise
(10.19)**

(5) Ist der Pflegeaufwand so gering, dass die erforderlichen Leistungen nicht von der Pflegeversicherung abgedeckt werden, ist grundsätzlich eine Arbeitsaufnahme zumutbar. Einschränkungen können sich aber auch aus einem Betreuungsaufwand ergeben, für den die Pflegeversicherung nicht eintritt.

**Pflegegrad wird nicht
anerkannt
(10.20)**

(6) Eine Ausnahmeregelung kann auch notwendig sein, wenn der Pflegebedarf nicht täglich, sondern schubweise auftritt. Hier ist eine einzelfallbezogene Ermessensentscheidung zu treffen.

**Schubweiser
Pflegebedarf
(10.21)**

Bei Ausnahmeentscheidungen sind Art und Schwere der Erkrankung sowie die Möglichkeiten der pflegerischen Versorgung durch Dritte bzw. durch mehrere Personen im persönlichen Umfeld der zu pflegenden Person zu berücksichtigen bzw. zu prüfen.

2.5 Sonstiger wichtiger Grund

(1) Beim Auffangtatbestand des § 10 Abs. 1 Nr. 5 (sonstiger wichtiger Grund) handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, der im Einzelfall auszulegen ist. Die Anerkennung eines objektiv wichtigen Grundes ist auf begründete Einzelfälle zu beschränken.

**Sonstiger
wichtiger Grund
(10.22)**

Der einer Aufnahme der Erwerbstätigkeit entgegenstehende Grund muss dabei im Verhältnis zu den Interessen der Allgemeinheit, welche die Leistungen an die Leistungsberechtigten und die Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft aus Steuermitteln erbringt, besonderes Gewicht haben.

Es ist erforderlich, dass ein zumutbarer Versuch unternommen wird, den an sich vorliegenden wichtigen Grund zu beseitigen, wenn dies nach dem Sachverhalt grundsätzlich möglich und nicht von vorn herein offensichtlich aussichtslos ist.



Fachliche Weisungen § 10 SGB II

(2) Als wichtiger persönlicher Grund anzuerkennen sind z. B.:

- eine bestehende Vollzeitschulpflicht: Nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz ist Kindern und Jugendlichen Arbeit im Sinne des SGB II verboten,
- der Besuch einer allgemein bildenden Schule und einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme, die Erstausbildung, d. h. wenn die/der/die Leistungsberechtigte nicht über einen Berufsabschluss verfügt, der nach bundes- oder landesrechtlichen Vorschriften mit einer Ausbildungsdauer von mindestens 2 Jahren festgelegt ist,
- die Beendigung einer Ausbildung, einer Aufstiegsfortbildung z. B. der Abschluss des geprüften Bilanzbuchhalters, eines Studienganges, eines Praktikums zur Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses in Deutschland oder einer Umschulung, wenn durch die (sofortige) Arbeitsaufnahme der angestrebte Abschluss nicht erreicht wird und die Gefahr droht, ohne den Abschluss langfristig von Leistungen nach dem SGB II abhängig zu sein,
- das Absolvieren eines Jugendfreiwilligendienstes im Sinne des Jugendfreiwilligendienstgesetzes (dazu gehören das Freiwillige Soziale Jahr und das Freiwillige Ökologische Jahr) und eines Bundesfreiwilligendienstes im Sinne des Bundesfreiwilligendienstgesetzes. Hiervon zu unterscheiden ist die Teilnahme am Europäischen Freiwilligendienst, der Teil des EU-Programms Jugend in Aktion ist, am Internationalen Freiwilligendienst sowie am Anderen Dienst im Ausland. In diesen Fällen besteht für die Zeit der Teilnahme kein Anspruch auf Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende, da die Teilnehmer während ihres mehrmonatigen Auslandsaufenthaltes ihren gewöhnlichen Aufenthalt nicht in Deutschland haben. Die Frage der Zumutbarkeit stellt sich nicht. Zum Begriff des gewöhnlichen Aufenthalts siehe auch Fachliche Weisungen zu § 7, (Rz. 7.2),
- die nicht vorhandene Bereitschaft, Prostitution auszuüben, auch wenn sie früher einmal ausgeübt wurde. Zum Verbot der Vermittlung in Prostitution siehe Fachliche Weisungen zu § 16 SGB II,
- die Beschäftigung bei einem Arbeitgeber, bei dem die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer schon einmal beschäftigt und berechtigt war, das Arbeitsverhältnis aus wichtigem Grund außerordentlich zu kündigen,
- die Inanspruchnahme einer bis zu sechsmonatigen Pflegezeit nach dem Pflegezeitgesetz, wenn nicht aufgrund des geringen Umfangs der Pflege (Pflegegrad 1 oder 2) und/oder der Pflege durch weitere nahe Angehörige die Aufnahme einer (Teilzeit-)Beschäftigung erwartet werden kann. Die Ausübung einer (Teilzeit-)Beschäftigung ist insbesondere dann



Fachliche Weisungen § 10 SGB II

zumutbar, wenn eine weitere Person die Pflegezeit in Anspruch nimmt und die häusliche Pflege so sichergestellt wird,

- das in naher Zukunft bereits feststehende Ende der Arbeitslosigkeit bzw. Hilfebedürftigkeit (z. B. wegen Arbeitsaufnahme, Eintritt der Schutzfristen nach dem MuSchG, Rente, bei Wiedereinstellungszusagen binnen zwei Monaten).

(3) Das Vorliegen des sonstigen wichtigen Grundes kann nach Abwägung der Umstände des Einzelfalles anerkannt werden:

- bei bestehen einer Berufsschulpflicht: Nach Beendigung der Schulpflicht, die nach den Schulgesetzen der Länder 9 oder 10 Jahre beträgt, unterliegen die Jugendlichen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres der Berufsschulpflicht. Da die Berufsschulpflicht nur eine Teilschulpflicht darstellt, steht sie, wenn kein Ausbildungsverhältnis besteht, der Aufnahme einer Tätigkeit nicht grundsätzlich entgegen.
- bei Aufnahme einer Zweitausbildung bzw. eines Bildungsganges im zweiten Bildungsweg, soweit dies nicht der festgelegten Integrationsstrategie entgegensteht.
- bei Angehörigen bestimmter Volksgruppen, anderer Kulturkreise und Religionsgemeinschaften: Es ist eine Einzelfallabwägung zwischen der typischen Lebensweise und den kulturellen oder religiösen Konflikten und Tabus, die die Ausübung einer bestimmter Beschäftigungen zur Folge hätte, vorzunehmen.

Beispiel:

Ein wichtiger Grund könnte vorliegen, wenn ein Moslem es ablehnt in einem Produktionsbetrieb zu arbeiten, der Schweinefleisch verarbeitet.

- wenn die Aufwendungen für die angebotene Arbeit höher sind als die Einnahmen aus der Arbeit.
- bei Teilnahme an kostenfreien Maßnahmen oder Programmen anderer Träger, wenn
 - die Teilnahme mit dem erstellten oder geplanten Eingliederungsplan in Einklang steht,
 - die Maßnahme inhaltlich einem potentiellen Angebot der gemeinsamen Einrichtung in das vermittelt werden könnte entspricht, bzw. dieses im Hinblick auf die Integration in den Arbeitsmarkt sinnvoll ergänzt (Zielrichtung des SGB II der Maßnahme)
 - und durch eine Vereinbarung in der Eingliederungsvereinbarung sichergestellt wird, dass sich der/die Leistungsberechtigte verpflichtet ist, in regelmäßigen Abständen einen Nachweis über seine / ihre Teilnahme, sowie die dabei gewonnenen Erkenntnisse der IFK vorzulegen.

**Schul- und Berufsschulpflicht
(10.23)**

**Zweitausbildung
(10.24)**

**Angehörige anderer
Volksgruppen
(10.25)**

**Entgelthöhe
(10.26)**



Fachliche Weisungen § 10 SGB II

(4) Ein sonstiger wichtiger Grund kann auch vorliegen, wenn durch die Aufnahme einer Arbeit der Schutz von Ehe, Lebenspartnerschaft oder Familie gefährdet ist.

**Schutz
von Ehe und Familie
(10.27)**

Der mit der Arbeitsaufnahme verbundene Umzug/die damit verbundene doppelte Haushaltsführung gefährden die eheliche bzw. eheähnliche Lebensgemeinschaft oder eingetragene Partnerschaft nicht, wenn beide Ehegatten oder Partner Leistungen nach dem SGB II erhalten und beide keine Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt ausüben.

**Doppelte Haushalts-
führung, Umzug
(10.28)**

Alleinerziehenden und Familien mit Kindern bzw. pflegebedürftigen Personen ist ein Umzug nur zuzumuten, wenn die Kinderbetreuung und/oder die Pflege von Angehörigen am neuen Arbeitsort gewährleistet ist. Zu beachten sind [Rz. 10.11](#) ff. (Kinderbetreuung) und [Rz. 10.14](#) ff. (Pflege).

Ein mit dem Umzug verbundener Schulwechsel der Kinder steht der Zumutbarkeit grundsätzlich nicht entgegen. Umstände des Einzelfalls sind zu berücksichtigen. Dies gilt insbesondere, wenn z. B. ein länderübergreifender Schulwechsel das Wiederholen eines Schuljahres für ein Kind erforderlich macht.

Grundsätzlich ist es zumutbar, dass die Familie nicht zeitgleich den Wohnort wechselt, wenn dies aus Kostengründen oder aus Gründen des Schutzes der Familie und Kindererziehung erforderlich ist.

Beispiel:

Die Ehefrau nimmt im Frühjahr eine Arbeit auf und die Familie zieht zum Ende des Schuljahres um.

(5) Bei Vorliegen mehrerer Arbeitsangebote ist den Mitgliedern der BG zuzumuten, dass die Arbeit aufgenommen wird, mit der die Hilfebedürftigkeit der BG dauerhaft am stärksten verringert wird. Gleiches gilt, wenn bei Vorliegen eines (neuen) Angebotes ein Mitglied der BG seine Arbeit nicht mehr ausüben kann.

(6) Kein wichtiger Grund liegt vor, wenn eine Arbeit mit der Absicht abgelehnt wird, bestehende Unterhaltspflichten zu umgehen. Erwerbsfähige leistungsberechtigte Personen mit Unterhaltspflichten haben eine stärkere Verpflichtung als Alleinstehende, ihre Leistungsfähigkeit so zu erhalten, wie es vor der Trennung der Familie war.

**Unterhaltungspflicht
(10.29)**

3. Gründe, die der Zumutbarkeit nicht entgegenstehen

Bei der Entscheidung inwieweit Zumutbarkeit gegeben ist, muss eine Abwägung der persönlichen Interessen der Leistungsberechtigten mit den Interessen der Allgemeinheit erfolgen (§ 10 Abs. 2).

**Interessen
der Allgemeinheit
(10.30)**



Fachliche Weisungen § 10 SGB II

3.1 Bisherige berufliche Tätigkeit

Tätigkeiten, die nicht der Ausbildung der erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person entsprechen und Tätigkeiten in denen sie über keine Berufserfahrung verfügt, sind zumutbar, soweit die Kriterien der Minimaleignung (vgl. [Rz 10.5](#) und [Rz 10.6](#)) erfüllt werden (§ 10 Abs. 2 Nr. 1).

**Kein Berufsschutz
(10.31)**

Eine Einschränkung mit Bezug auf die frühere Tätigkeit ergibt sich lediglich nach § 10 Abs. 1 Nr. 2 bei Erschwerung der zukünftigen Erwerbschancen, wenn die bisherige Tätigkeit besondere körperliche Anforderungen stellt (vgl. [Rz. 10.10](#)).

3.2 Geringerwertige Arbeit

Das SGB II kennt keinen Berufsschutz, keinen Anspruch auf eine Tätigkeit, die der vorhandenen Qualifikation entspricht und keinen Schutz vor beruflichem Abstieg (§ 10 Abs. 2 Nr. 2).

**geringerwertige
Arbeit
(10.32)**

Beispiel:

Akademikern sind Hilfsarbeiten zuzumuten.

Eine geringere Entlohnung gegenüber der vorherigen Beschäftigung stellt eine zumutbare Arbeitsbedingung dar.

3.3 Entfernter Beschäftigungsort

(1) Eine weitere Entfernung des neuen Beschäftigungsortes vom Wohnort als ein früherer Beschäftigungsort, macht eine Arbeitsaufnahme nicht unzumutbar (§ 10 Abs. 2 Nr. 3):

**Entfernung
Beschäftigungsort
(10.33)**

Dies gilt z. B. bei:

- einer Arbeitsaufnahme, die eine doppelte Haushaltsführung bzw. einen Umzug erforderlich macht,
- dem Vorliegen einer Änderungskündigung mit dem Ziel des Einsatzes an einem anderen Arbeitsort.

(2) Zum Erreichen des Arbeitsplatzes sind grundsätzlich alle Verkehrsmittel zumutbar, die den Leistungsberechtigten zur Verfügung stehen, es sei denn, es treten Umstände auf, die den Einsatz des Verkehrsmittels ausschließen (z. B. Verkauf oder Stilllegung des PKW).

**Pendelzeiten/Wahl
des Fortbewegungsmittels
(10.34)**

Kann der Arbeitsort sowohl mit einem Fahrzeug als auch mit öffentlichen Verkehrsmitteln in einer zumutbaren Pendelzeit erreicht werden, ist den Leistungsberechtigten zuzumuten, das kostengünstigere Verkehrsmittel zu nutzen.

Den Leistungsberechtigten ist zuzumuten, Fahrkostenermäßigungen (z. B. Monatskarten, Schülertarife, Sonderangebote von Verkehrsverbänden etc.) in Anspruch zu nehmen, wenn sie die Arbeit rechtzeitig in einer zumutbaren Pendelzeit erreichen können.



Fachliche Weisungen § 10 SGB II

(3) Bei der Beurteilung der zumutbaren Pendelzeiten ist in der Regel die Entfernung zumutbar, die in der Region bei vergleichbaren Arbeitnehmern üblicherweise zwischen Wohnort und Arbeitsstelle anfallen. Üblich sind Pendelzeiten, wenn sie nicht nur vereinzelt, sondern in größerem Umfang anfallen.

Als Vergleichswerte anzusetzen sind:

- bei einer täglichen Arbeitszeit von 6 und weniger Stunden: 2 Stunden Pendelzeit täglich,
- bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden: 2,5 Stunden Pendelzeit täglich.

Soweit z. B. in ländlichen oder strukturschwachen Gebieten oder in Ballungsgebieten längere Pendelzeiten üblich sind, sollen diese zugrunde gelegt werden.

(4) Ist tägliches Pendeln aus wirtschaftlichen Gründen unzumutbar, ist zu prüfen, ob den Leistungsberechtigten eine doppelte Haushaltsführung/ein Umzug zuzumuten ist.

3.4 Ungünstige Arbeitsbedingungen

(1) Ungünstigere Arbeitsbedingungen als bei den bisherigen Beschäftigungen sind zumutbar (§ 10 Abs. 2 Nr. 4).

Zumutbar sind deshalb grds. auch:

- befristete Arbeitsverhältnisse
- Arbeit bei einer Zeitarbeitsfirma (Personalleasing), auch wenn erstmals eine solche Arbeit ausgeübt wird.
- Aushilfstätigkeiten,
- Urlaubsvertretungen und
- Gelegenheitsarbeiten aller Art.

**befristetes AV,
Zeitarbeit
(10.35)**

(2) Sofern die Aufnahme einer Arbeit durch eine bestehende ehrenamtliche Tätigkeit beeinträchtigt werden würde, kann erwartet werden, dass diese aufgegeben bzw. entsprechend zeitlich an der Erwerbstätigkeit ausgerichtet wird.

**Ehrenamtliche
Tätigkeit
(10.36)**

3.5 Beendigung einer Erwerbstätigkeit

(1) Die Aufnahme einer neuen Erwerbstätigkeit ist grundsätzlich nicht allein deshalb unzumutbar, weil mit ihr die (teilweise) Aufgabe einer bestehenden Erwerbstätigkeit verbunden ist (z.B. Minijob, selbständige Tätigkeit) (§ 10 Abs. 2 Nr. 5).

**Verweis
auf neue Tätigkeit
(10.37)**

Die Aufnahme einer anderer Tätigkeit ist zumutbar, wenn:

- die bisherige Erwerbstätigkeit seit längerer Zeit keine Tendenz hin zur Beseitigung der Hilfebedürftigkeit erkennen lässt,



Fachliche Weisungen § 10 SGB II

- eine im Vorfeld erstellte Prognose feststellt, dass die aufzunehmende Tätigkeit die Hilfebedürftigkeit mit einer höheren Wahrscheinlichkeit nicht nur vorübergehend beendet oder verringert (siehe hierzu auch [Rz. 10.30](#)) (Bei selbständigen Tätigkeiten wird auf die [Rz. 10.35](#) verwiesen),
- keine begründeten Anhaltspunkte vorliegen, dass durch die bisherige Tätigkeit künftig die Hilfebedürftigkeit beendet werden kann und
- die Reduzierung der Hilfebedürftigkeit in einem angemessenen Verhältnis zur neuen Arbeit und den damit verbundenen persönlichen und finanziellen Veränderungen steht.

Die Feststellungen sind dem/der Leistungsberechtigten darzulegen und ggf. in die EinV aufzunehmen.

Bei der Frage der Angemessenheit sind im jeweiligen Einzelfall vor einem konkreten Verweis der/des Leistungsberechtigten auf eine neue Arbeit, folgende Gesichtspunkte zu berücksichtigen. Gleiches gilt bei der Festlegung der Eigenbemühungen in der EinV:

- persönliche/familiäre Situation (z. B.: neue, längere Fahrzeiten verhindern, dass die Eltern die Kinder von der Kita/Schule abholen können),
- Unkündbarkeit/Kündigungsfristen,
- Probezeiten und Befristungen,
- Dauer des bisherigen Beschäftigungsverhältnisses,
- Aufgabe einer unbefristeten zugunsten einer befristeten Beschäftigung (siehe hierzu [BA-DA](#) zu § 159 SGB III, Rz. 159.100 sowie Fachliche Weisungen zu § 31),
- anrechenbares Einkommen der bisherigen gegenüber der potenziell neuen Tätigkeit (nach Abzug von individuellen Absetzungs-/Freibeträgen der §§ 11-11 b SGB II, insbesondere der Werbungskosten (u. a. Entfernung zur neuen Arbeitsstelle)).

Leistungsberechtigte die eine selbstständige Tätigkeit ausüben, können u.a. durch die Vorlage einer Tragfähigkeitsprognose oder einer anderweitigen Dokumentation darlegen, dass durch die bisherige Tätigkeit die Hilfebedürftigkeit beendet werden kann. Ist aufgrund eines nachvollziehbaren Geschäftsplans abzusehen, dass zukünftig ein ausreichender Überschuss erzielt wird, stellt dies eine ausreichende Dokumentation dar. Für die Beurteilung der Tragfähigkeit oder sonstigen Dokumentation kann sofern das Jobcenter nicht über entsprechende Fachkenntnisse verfügt, auf externe Dritte zurückgegriffen werden.

**Selbständige
Tätigkeit
(10.38)**



Fachliche Weisungen § 10 SGB II

Sofern die Einschätzung ergibt, dass von einer Tragfähigkeit nicht auszugehen ist, sind die Eigenbemühungen bezogen auf eine abhängige Beschäftigung in der EinV zu definieren. Dort sind auch Feststellungen und Erkenntnisse, dass eine neue Arbeit wesentlich besser geeignet ist, die Hilfebedürftigkeit zu beenden, aufzunehmen.

Die Feststellung, dass die Hilfebedürftigkeit künftig nur durch Aufnahme einer neuen Arbeit beendet werden kann, setzt die ausführliche Sichtung und Bewertung der bisherigen Geschäftsergebnisse (sofern vorhanden auch für die Vergangenheit vor Leistungsbezug) und des ggf. vorliegenden nachvollziehbaren Geschäftsplanes voraus. Eine Verzahnung der Prozesse zwischen Leistungs- und Integrationsfachkräften ist hier unabdingbar.

Den Leistungsberechtigten ist darzulegen, dass nicht die Aufgabe einer selbständigen Tätigkeit, sondern die zumutbare Aufnahme einer anderen Arbeit - die mit einer höheren Wahrscheinlichkeit zum Wegfall der Hilfebedürftigkeit führt - gefordert wird. Es ist nicht möglich, neben der zumutbaren Stellensuche/Aufnahme einer Arbeit, ein weiteres Tun in Bezug auf die Selbstständigkeit (Aufgabe, Ruhendstellung, Umwandlung Nebengewerbe etc.) zu fordern bzw. in der EinV zu vereinbaren. Eine Empfehlung hierzu kann dennoch sinnvoll sein (z. B. Schuldenrisiko etc.).

Bei Selbständigen/"Bestandsselbständigen" sollte spätestens nach einem Jahr seit dem erstmaligen SGB II-Leistungsbezug die Prüfung erfolgen, ob der Verweis auf eine andere Arbeit geboten ist. Dabei ist es unerheblich, ob die/der Leistungsberechtigte in diesem Zeitraum laufend Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts erhalten hat. Die Jahresfrist ist lediglich ein Anhaltspunkt. Die entsprechende Prüfung ist zu dokumentieren.

**Überprüfung
selbständige Tätigkeit
(10.39)**

Aus fachlicher/operativer Sicht werden zur Orientierung folgende Zeitspannen empfohlen:

- Erkennen der Problemlage: ca. 1 bis 3 Monate eventuell sogar erst nach dem ersten Bewilligungsabschnitt von 6 Monaten -> Einzelfallentscheidung;
- Entwicklung von Lösungswegen/-perspektiven: ca. 6 bis 12 Monate; eventuell müssen danach weitere Maßnahmen nachgesteuert werden ->Einzelfallentscheidung;
- Bei fehlender Tragfähigkeit des Unternehmens: Versuch der Einmündung in den 1. Arbeitsmarkt (keine Zeitangabe möglich; die neue Arbeit muss die Hilfebedürftigkeit voraussichtlich vermindern/beenden -> Einzelfallentscheidung).

Dabei ist zu beachten, dass entsprechende Maßnahmen zur Lösungsentwicklung seitens der Leistungsberechtigten eine gewisse Zeit beanspruchen und die folgende Überprüfung der Wirkung die-



Fachliche Weisungen § 10 SGB II

ser Maßnahmen, in der Regel ebenfalls einen angemessenen Zeitraum benötigen (z. B. Werbeaktivitäten). Ggf. ist im Anschluss mit weiteren Lösungsmöglichkeiten nachzusteuern.

4. Maßnahmen zur Eingliederung in Arbeit

Maßnahmen zur Eingliederung in Arbeit sind Maßnahmen nach § 16 i. V. m. den entsprechenden Vorschriften des SGB III, z. B. Maßnahmen nach § 45 SGB III, Weiterbildungsmaßnahmen, Ausbildungsstellen. Ebenfalls sind hiervon Maßnahmen der §§ 16a, 16d sowie § 16e erfasst (§ 10 Abs. 3).

Die Zumutbarkeitsregeln der Absätze 1 und 2 gelten auch für diese Maßnahmen.

**Maßnahmen zur Eingliederung in Arbeit
(10.40)**