

# **Zweites Buch Sozialgesetzbuch – SGB II**

## **Fachliche Hinweise**

### **§ 10 SGB II**

**Fassung vom 20.06.2014**

- [Rz. 10.02](#): Aufnahme eines Verweises auf die E-Mail-Info SGB II vom 09.01.2014 zur Prüfung von Lohnangeboten im Vermittlungsprozess (Arbeitshilfe für Vermittlungs- und Beratungsfachkräfte). Die Arbeitshilfe regelt das Vorgehen bei der Prüfung von Lohnangeboten zur Feststellung von Sittenwidrigkeit und Einhaltung tariflicher Regelungen und bietet eine Übersicht über Quellen, die dabei genutzt werden können.
- [Rz. 10.04a](#): Eine Schwangerschaft, soweit kein Beschäftigungsverbot vorliegt, führt an sich nicht zur Unzumutbarkeit einer Arbeit oder der Teilnahme an einer Maßnahme zur Eingliederung in Arbeit - bei Angeboten ist jedoch deren Erforderlichkeit zu prüfen
- [Rz. 10.22](#): Ergänzung; anders als beim Jugendfreiwilligendienst und beim Bundesfreiwilligendienst, haben eLb, die einen europäischen Freiwilligendienst absolvieren, mangels des Vorliegens des gewöhnlichen Aufenthalts in der Bundesrepublik Deutschland, während dieser Zeit keinen Anspruch auf Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende
- [Rz. 10.24](#): Redaktionelle Änderung
- [Rz. 10.31](#): Anpassung der zumutbaren Pendelzeiten in analoger Anwendung zu § 140 Abs. 4 SGB III

**Fassung vom 21.05.2012**

- Rz. 10.02, 10.03: Änderung und Aufnahme der Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung
- Rz. 10.23: Redaktionelle Anpassung und Klarstellung bei Vollzeit- und Berufsschulpflicht

**Fassung vom 20.12.2011**

- Kapitel 2.3: Klarstellungen zum Grundsatz bei Kinderbetreuung und zur Aufklärung über Kinderbetreuungsmöglichkeiten bei Dritten, wenn ein Kind das 3. Lebensjahr noch nicht vollendet hat; redaktionelle Neustrukturierung des Kapitels.
- Ergänzung der Aufzählung bei der Rz. 10.22; die Teilnahme am Bundesfreiwilligendienst ist ebenso wie die Teilnahme an einem Jugendfreiwilligendienst als wichtiger Grund im Sinne des § 10 Abs. 1 Nr. 5 anzuerkennen.
- Klarstellung bei der Rz. 10.35, dass ab dem erstmaligen SGB II-Leistungsbezug die Jahresfrist zu berechnen ist.

**Fassung vom 20.05.2011**

- Mit dem Gesetz zur Ermittlung von Regelbedarfen und zur Änderung des Zweiten und Zwölften Buches Sozialgesetzbuch wurde die Vorschrift im Sinne des Gender Mainstreaming und redaktionell an den Begriff der/des Leistungsberechtigten angepasst
- Die Änderungen der Fassungen vom 20.10.2008 und 20.11.2008 wurden aus einem redaktionellen Versehen nicht in die letzte Fassung übernommen. Die entsprechenden Randziffern wurden wieder in die Fachlichen Hinweise eingefügt. Die damals getroffenen Regelungen waren durchgängig anwendbar.
- Gesetzestext: Einfügung §§ 3 und 4 Pflegezeitgesetz (PflegeZG)

## Fachliche Hinweise § 10 SGB II

- Rz. 10.22: Ergänzung: Bei Personen, die eine bis zu sechs-monatige Pflegezeit in Anspruch nehmen, ist grundsätzlich davon auszugehen, dass ein sonstiger wichtiger Grund der Ausübung einer Arbeit entgegensteht.
- Rz. 10.22: Ergänzung: In Abstimmung zwischen BMAS und BMFSFJ sind eHb, die einen Jugendfreiwilligendienst absolvieren, während dieser Zeit nicht verpflichtet, eine Arbeit aufzunehmen.

### Fassung vom 20.05.2010:

- Gesetzestext: § 10 Abs. 2 Nr. 5 eingefügt.
- Rz. 10.3: Klarstellung zur Sittenwidrigkeit (BAG Urteil vom 22.04.2009, 5 AZR 436/08).
- Rz. 10.4: Klarstellung, dass der Umfang der Zumutbarkeit Bestandteil der EinV ist.
- Rz. 10.10: Gelöscht, da die Regelungen zur generellen Erwerbfähigkeit in den Fachlichen Hinweisen zu § 8 bereits erfolgt sind.
- Rz. 10.19: Konkretisierung unter welchen Bedingungen eine anderweitige Pflege mit dem eHb abzuklären ist.
- Rz. 10.30: Konkretisierung des Grundsatzes zu § 11 Abs. 2 hinsichtlich der Interessen der Allgemeinheit, aufgrund der Finanzierung aus Steuermitteln.
- Rz. 10.33: Regelung der Zumutbarkeit bei ehrenamtlich Tätigen.
- Rz. 10.35: Aufgabe einer bisherigen Tätigkeit (abhängig Beschäftigte/Selbständige) zugunsten einer neuen Tätigkeit aufgrund des eingefügten § 10 Abs. 2 Nr. 5 (einschließlich Empfehlungen in der Anlage).
- Rz. 10.36: Anpassung des § 10 Abs. 3 hinsichtlich der Maßnahmen zur Eingliederung in Arbeit an die Rechtslage zum 01.01.2009.
- Insgesamt: Redaktionelle Änderungen und Anpassung der Randziffern.

### Fassung vom 30.01.2008:

- Rz. 10.7: Redaktionelle Änderung der Ausführungen zu von Gewalt betroffenen Frauen.
- Rz. 10.10a: Die Eltern sind frei in der Wahl des betreuenden Elternteils. Auf Unzumutbarkeit wegen Kinderbetreuung kann sich jedoch nur der eine Elternteil berufen.
- Insgesamt: Redaktionelle Änderungen.

### Fassung vom 30.12.2004:

- Rz. 10.4: Redaktionelle Änderung
- Rz. 10.6: Klarstellung, wann Fachdienste bei körperlichen, seelischen oder geistigen Beeinträchtigungen einzuschalten sind.
- Rz. 10.14: Darstellung des Aufwandes in den Pflegestufen 1 – 3 in Tabellenform
- Rz. 10.15: Einschränkungen bei Pflegestufe Null
- Rz. 10.17: Klarstellung „Sonstiger wichtiger Gründe“

## 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.

### **§ 14 SGB XI Begriff der Pflegebedürftigkeit**

(1) Pflegebedürftig im Sinne dieses Buches sind Personen, die wegen einer körperlichen, geistigen oder seelischen Krankheit oder Behinderung für die gewöhnlichen und regelmäßig wie-

## Fachliche Hinweise SGB II

derkehrenden Verrichtungen im Ablauf des täglichen Lebens auf Dauer, voraussichtlich für mindestens sechs Monate, in erheblichem oder höherem Maße (§ 15) der Hilfe bedürfen.

(2) Krankheiten oder Behinderungen im Sinne des Absatzes 1 sind:

1. Verluste, Lähmungen oder andere Funktionsstörungen am Stütz- und Bewegungsapparat,
2. Funktionsstörungen der inneren Organe oder der Sinnesorgane,
3. Störungen des Zentralnervensystems wie Antriebs-, Gedächtnis- oder Orientierungsstörungen sowie endogene Psychosen, Neurosen oder geistige Behinderungen.

(3) Die Hilfe im Sinne des Absatzes 1 besteht in der Unterstützung, in der teilweisen oder vollständigen Übernahme der Verrichtungen im Ablauf des täglichen Lebens oder in Beaufsichtigung oder Anleitung mit dem Ziel der eigenständigen Übernahme dieser Verrichtungen.

(4) Gewöhnliche und regelmäßig wiederkehrende Verrichtungen im Sinne des Absatzes 1 sind:

1. im Bereich der Körperpflege das Waschen, Duschen, Baden, die Zahnpflege, das Kämmen, Rasieren, die Darm- oder Blasenentleerung,
2. im Bereich der Ernährung das mundgerechte Zubereiten oder die Aufnahme der Nahrung,
3. im Bereich der Mobilität das selbständige Aufstehen und Zu-Bett-Gehen, An- und Auskleiden, Gehen, Stehen, Treppensteigen oder das Verlassen und Wiederaufsuchen der Wohnung,
4. im Bereich der hauswirtschaftlichen Versorgung das Einkaufen, Kochen, Reinigen der Wohnung, Spülen, Wechseln und Waschen der Wäsche und Kleidung oder das Beheizen.

## **§ 3 Pflegezeitgesetz (PflegeZG)** **Pflegezeit**

(1) Beschäftigte sind von der Arbeitsleistung vollständig oder teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (Pflegezeit). Der Anspruch nach Satz 1 besteht nicht gegenüber Arbeitgebern mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten.

(2) Die Beschäftigten haben die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen durch Vorlage einer Bescheinigung der Pflegekasse oder des Medizinischen Dienstes der Krankenversicherung nachzuweisen. Bei in der privaten Pflege-Pflichtversicherung versicherten Pflegebedürftigen ist ein entsprechender Nachweis zu erbringen.

(3) Wer Pflegezeit beanspruchen will, muss dies dem Arbeitgeber spätestens zehn Arbeitstage vor Beginn schriftlich ankündigen und gleichzeitig erklären, für welchen Zeitraum und in welchem Umfang die Freistellung von der Arbeitsleistung in Anspruch genommen werden soll. Wenn nur teilweise Freistellung in Anspruch genommen wird, ist auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit anzugeben.

(4) Wenn nur teilweise Freistellung in Anspruch genommen wird, haben Arbeitgeber und Beschäftigte über die Verringerung und die Verteilung der Arbeitszeit eine schriftliche Vereinbarung zu treffen. Hierbei hat der Arbeitgeber den Wünschen der Beschäftigten zu entsprechen, es sei denn, dass dringende betriebliche Gründe entgegenstehen.



## **§ 4 Pflegezeitgesetz (PflegeZG) Dauer der Pflegezeit**

(1) Die Pflegezeit nach § 3 beträgt für jeden pflegebedürftigen nahen Angehörigen längstens sechs Monate (Höchstdauer). Für einen kürzeren Zeitraum in Anspruch genommene Pflegezeit kann bis zur Höchstdauer verlängert werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Eine Verlängerung bis zur Höchstdauer kann verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Person des Pflegenden aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann. Die Pflegezeit wird auf Berufsbildungszeiten nicht angerechnet.

(2) Ist der nahe Angehörige nicht mehr pflegebedürftig oder die häusliche Pflege des nahen Angehörigen unmöglich oder unzumutbar, endet die Pflegezeit vier Wochen nach Eintritt der veränderten Umstände. Der Arbeitgeber ist über die veränderten Umstände unverzüglich zu unterrichten. Im Übrigen kann die Pflegezeit nur vorzeitig beendet werden, wenn der Arbeitgeber zustimmt.

## Inhaltsverzeichnis

1.	Zumutbarkeit .....	1
2.	Unzumutbarkeit von Arbeit (§ 10 Abs. 1).....	2
2.1	Unzumutbarkeit aus körperlichen, geistigen und seelischen Gründen (§ 10 Abs. 1 Nr. 1).....	4
2.2	Unzumutbarkeit, wenn durch eine Arbeit die Ausübung der bisherigen Arbeit künftig erschwert ist (§ 10 Abs. 1 Nr. 2).....	6
2.3	Kinderbetreuung (§ 10 Abs. 1 Nr. 3).....	6
2.4	Pflege eines/einer Angehörigen (§ 10 Abs. 1 Nr. 4) .....	7
2.5	Sonstiger wichtiger Grund (§ 10 Abs. 1 Nr. 5).....	9
3.	Gründe, die der Zumutbarkeit nicht entgegenstehen (§ 10 Abs. 2) .....	12
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 .....	14
4.	Maßnahmen zur Eingliederung in Arbeit (§ 10 Abs. 3) .....	16



## **1. Zumutbarkeit**

(1) Nach dem Grundsatz des Forderns und Förderns sind die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten und die mit ihnen in Bedarfsgemeinschaft lebenden Personen verpflichtet, alle zumutbaren Möglichkeiten zu nutzen, ihren Lebensunterhalt aus eigenen Mitteln und Kräften zu bestreiten, insbesondere durch den Einsatz der eigenen Arbeitskraft.

**Allgemein  
(10.01)**

Bei der Beurteilung der Zumutbarkeit sind Gründe, die in der Sphäre oder 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 entsprechende arbeitsrechtliche Vorschriften oder die guten Sitten verstößt.

**Entgelthöhe  
(10.02)**

Ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn besteht in Deutschland nicht. Der Arbeitgeber ist jedoch verpflichtet, mindestens die Entgelte zu zahlen, die nach dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG), Tarifvertragsgesetz (TVG) oder Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) für einzelne Branchen aufgrund von Rechtsverordnungen oder Allgemeinverbindlicherklärungen festgelegt worden sind. Zu beachten sind in diesem Zusammenhang auch etwaige Landesmindestlohngesetze.

Mit der [GA 19/2010](#) wird ein laufend aktualisiertes Verzeichnis (Leitfaden Mindestlöhne/zwingende Arbeitsbedingungen) der für nach dem TVG allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge, der Mindestlöhne nach dem AEntG und der Lohnuntergrenze in der Arbeitnehmerüberlassung zur Verfügung gestellt. Ergänzend wird auf die Regelungen zum Vermittlungsverbot in den Fachlichen Hinweisen zu § 16 SGB II sowie der [E-Mail-Info SGB II vom 09.01.2014](#) zur Prüfung von Lohnangeboten im Vermittlungsprozess verwiesen.

Bei einem Verstoß gegen die genannten gesetzlichen Vorschriften ist den Regelungen zum Arbeitsentgeltübergang in den Fachlichen Hinweisen zu § 33 SGB II 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, 5 AZR 436/08). In Bereichen, in denen keine einschlägigen Tarifverträge existieren, sind ggf. verwandte Tarifverträge als Vergleichsmaßstab heranzuziehen.

**Sittenwidrigkeit  
(10.03)**





## Fachliche Hinweise § 10 SGB II

Dieser 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 Hinweisen zu § 33 SGB II verwiesen.

(4) Eine Konkretisierung der Zumutbarkeit im Einzelfall sollte u. a. wegen der Eigenbemühungen in der Eingliederungsvereinbarung (EinV) erfolgen. Hier ist auch aufzunehmen, unter welchen Bedingungen eine Arbeit zumutbar ist (z. B. bei Betreuungspflichten).

**EinV  
(10.04)**

## 2. Unzumutbarkeit von Arbeit (§ 10 Abs. 1)

(1) Die Unzumutbarkeit einer Arbeit kann sich aus übergeordneten Vorschriften ergeben. Eine Arbeit ist als unzumutbar anzusehen, wenn ein Verstoß gegen gesetzliche Regelungen, beispielsweise gegen das Beschäftigungsverbot nach dem Mutterschutzgesetz (MuSchG) oder das Infektionsschutzgesetz vorliegt. Auch wenn die Arbeit gegen zwingende Arbeitsschutzvorschriften oder die guten Sitten verstößt, ist diese unzumutbar.

(2) Eine Schwangerschaft an sich führt nicht zur sofortigen Unzumutbarkeit jeder Arbeit oder der Teilnahme an einer Maßnahme zu einer Eingliederung. Eine generelle unzumutbare Härte sieht der Gesetzgeber für Schwangere nicht vor. Auch einer werdenden Mutter ist eine Arbeit zumutbar, soweit sie hierzu u. a. „körperlich, geistig und seelisch“ in der Lage ist (§ 10 Abs. 1 Nr. 1).

**Schwangerschaft  
(10.04a)**

Bei Schwangeren sind jedoch folgende besondere Rahmenbedingungen zu beachten:

- Geltende Schutzfristen, die zur Unzumutbarkeit nach § 10 Abs. 1 Nr. 5 führen können (siehe Rz. 10.22): Werdende Mütter dürfen in den letzten sechs Wochen vor der Entbindung nicht beschäftigt werden, es sei denn, dass sie sich zur Arbeitsleistung ausdrücklich bereit erklären; die Erklärung kann jederzeit widerrufen werden (siehe § 3 Abs. 2 MuSchG). Nach der Entbindung dürfen Mütter bis zum Ablauf von acht Wochen, bei Früh- und Mehrlingsgeburten bis zum Ablauf von zwölf Wochen nicht beschäftigt werden (vgl. § 6 Abs. 1 MuSchG).
- Ein Beschäftigungsverbot, das zur Unzumutbarkeit nach § 10 Abs. 1 Nr. 5 führt (siehe Rz. 10.22): Gemäß § 3 Abs. 1 MuSchG dürfen werdende Mütter nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis Leben oder Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist. Zudem sind in § 4 MuSchG (Weitere Beschäftigungsverbote) bestimmte körperliche Arbeiten bei einer Schwanger-

**Fachliche Hinweise § 10 SGB II**

schaft ausgeschlossen. Hierunter fallen z. B. Arbeiten am Fließband bei entsprechender Geschwindigkeit und Akkordarbeit.

- Zu beachten sind in diesem Zusammenhang auch die Anzeige/Mitteilungspflichten im Fall einer Schwangerschaft. In § 5 Abs. 1 MuSchG ist lediglich vorgesehen, dass werdende Mütter dem Arbeitgeber ihre Schwangerschaft und den mutmaßlichen Tag der Entbindung mitteilen sollen, sobald ihnen ihr Zustand bekannt ist. Es besteht also kein Zwang, die Schwangerschaft mitzuteilen. Im Falle der Nichtmitteilung verzichtet die Schwangere allerdings dann auch auf die im MuSchG geregelten Schutzmaßnahmen. Auch bei der Bewerbung um einen Arbeitsplatz darf eine Frau eine bestehende Schwangerschaft verschweigen; dies gilt sogar dann, wenn die Arbeitnehmerin die vereinbarte Tätigkeit aus mutterschutzrechtlichen Gründen nicht ausüben darf. Das Beschäftigungshindernis sei in diesen Fällen nur vorübergehender Natur und führe nicht zu einer dauerhaften Störung des Vertragsverhältnisses (BAG Az.: 2 AZR 621/01). Damit steht es der eLb frei, ob sie den Arbeitgeber bei einer Bewerbung in Kenntnis setzt.

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), wird individuell zwischen der Schwangeren und ihrem Ansprechpartner im JC der gE in der Eingliederungsvereinbarung (§ 15) vereinbart.

Beispiele zur mangelnden Zumutbarkeit und Erforderlichkeit:

Eine Leistungsberechtigte befindet sich im sechsten Monat ihrer Schwangerschaft. Die Vermittlung in eine Stelle als Verkäuferin in Vollzeit scheidet am Beschäftigungsverbot des § 4 Abs. 2 Nr. 2 MuSchG, da Schwangere nach Ablauf des fünften Monats der Schwangerschaft mit Arbeiten, bei denen sie ständig stehen müssen, soweit diese Beschäftigung täglich vier Stunden überschreitet, nicht beschäftigt werden dürfen.

Die Teilnahme einer Leistungsberechtigten, die in der 32. Schwangerschaftswoche ist, an einer Maßnahme bei einem Träger (MAT) oder Arbeitgeber (MAG), ist nicht zielführend, wenn diese Maßnahme auf einen Zeitraum von über 2 Wochen angelegt ist, da die Leistungsberechtigte daran wegen der Mutterschutzfristen nicht bis zum Ende teilnehmen und somit das Maßnahmeziel nicht erreicht werden kann. Gleiches gilt für das erfolgreiche Beenden einer AGH, bei der das Maßnahmeende nach dem Entbindungstermin liegt.

Abwandlung:

Auch wenn das Maßnahmeende kurz vor dem Beginn des Mutterschutzes liegt, muss die Sinnhaftigkeit einer Maßnahmeteilnahme besonders geprüft werden. Dabei sollte vor allem auch der Kostenaspekt einer Maßnahmeteilnahme berücksichtigt werden. Besonders bei kostenintensiven Maßnahmen sollten die Kosten in Bezug zur erzielbaren Wirkung durch die Maßnahmeteilnahme gesetzt werden.



## Fachliche Hinweise § 10 SGB II

Für werdende Mütter kommen insoweit unter Beachtung des § 3 Abs. 1 insbesondere die Dienstleistungen Beratung und Vermittlung (z. B. in kurzzeitige geeignete Beschäftigungsverhältnisse bis zum Eintritt in den Mutterschutz) in Betracht (siehe auch Rz. 10.22). Desweiteren können je nach persönlichen und sozialen Rahmenbedingungen sowie der vereinbarten Zielfestlegung auch vermittlungsunterstützende Leistungen sinnvoll sein. Dazu zählen beispielsweise das Vermittlungsbudget (§ 16 Abs. 1 SGB II i. V. m. § 44 SGB III) und die Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (§ 16 Abs. 1 i. V. m. § 45 SGB III). Auch der kommunale Träger bietet neben den kommunalen Eingliederungsleistungen nach § 16a weitere Leistungen außerhalb des SGB II oder SGB III an, z. B. nach Sozialgesetzbuch Achtes Buch (SGB VIII - Kinder- und Jugendhilfegesetz).

(3) Die Beurteilung der Zumutbarkeit ist eng mit der Beurteilung der Minimaleignung 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  
(10.05)**

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

**Fachliche Eignung  
(10.06)**

Beispiel:

Einer Leistungsberechtigten, die bisher als Aktenhalterin tätig war, ist eine Beschäftigung als Buchhalterin, die komplexe Vorgänge bearbeiten soll, nicht zuzumuten.

Eine Einarbeitungsphase ist für jeden Arbeitsplatz erforderlich und deshalb für die Beurteilung der Zumutbarkeit unerheblich.

### **2.1 Unzumutbarkeit aus körperlichen, geistigen und seelischen Gründen (§ 10 Abs. 1 Nr. 1)**

(1) Geben Leistungsberechtigte an, bestimmte Arbeiten aufgrund körperlicher, geistiger oder seelischer Beeinträchtigungen nicht ausüben zu können, sollte dies vom Ärztlichen Dienst und/oder Psychologischen Dienst (sowie auch Beauftragten Dritten) festgestellt werden, soweit die Beeinträchtigung nicht offenkundig ist.

**Festlegung des  
Grundes  
(10.07)**

Zur Vermeidung von Doppeluntersuchungen und Divergenzverfahren können Gutachten anderer Träger der Teilhabe am Arbeitsleben (z. B. Arbeitsagenturen, DRV, usw.) 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. Bei bestehenden Zweifeln ist/sind der Amtsarzt/Psychologische Dienst/Beauftragte Dritte einzuschalten.



## **Fachliche Hinweise § 10 SGB II**

Aus den vom Ärztlichen Dienst/Psychologischen Dienst/ Beauftragten Dritten zu erstellenden positiven und negativen Leistungsbildern sowie der Beantwortung spezieller Zielfragen kann abgeleitet werden, für welche Tätigkeiten die Leistungsberechtigten noch oder nicht mehr in Betracht kommen. Ggf. ist auszuführen, mit welchen Einschränkungen sie diese Tätigkeiten ohne Gefährdung ihres Gesundheitszustandes noch ausüben vermögen.

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

### **(2) Körperliche, geistige und seelische Gründe**

#### **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 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.

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. [FH zu § 7](#) Rz. 7.49).

**Beispiele für körperliche, geistige und seelische Gründe (10.08)**

**Erwerbsminderung, Renten (10.09)**



## 2.2 Unzumutbarkeit, wenn durch eine Arbeit die Ausübung der bisherigen Arbeit künftig erschwert ist (§ 10 Abs. 1 Nr. 2)

Besondere körperliche Anforderungen einer Arbeit sind Fertigkeiten und Fähigkeiten, die Voraussetzung für die Ausübung eines bestimmten Berufes sind. Diese Fähigkeiten und Fertigkeiten müssen z. B. regelmäßig trainiert werden oder basieren auf einem bestimmten Talent.

### Beispiel:

Die Fingerfertigkeit ist eine besondere körperliche Anforderung des Berufes 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.

### Beispiel:

Einer Konzertpianistin ist es nicht zuzumuten als Waldarbeiterin zu arbeiten, weil sie ihre Fingerfertigkeit verlieren würde.

Die fortschreitende Entfremdung vom erlernten Beruf steht der Zumutbarkeit jedoch nicht entgegen.

**Besondere körperliche Anforderungen (10.10)**

## 2.3 Kinderbetreuung (§ 10 Abs. 1 Nr. 3)

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

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

(3) In einer Familie mit einem Kind, welches das 3. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, kann sich ein Partner/eine Partnerin 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 Eltern sind frei darin, zu bestimmen, wer die Kinderbetreuung übernimmt. Die Entscheidung ist unabhängig von der Frage, welcher Elternteil Elterngeld bezieht oder Elternzeit in Anspruch nimmt.

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.

(4) Bei Kindern, die das 3. Lebensjahr vollendet haben, ist die Arbeitsaufnahme nur dann nicht zumutbar, wenn eine Betreuung des Kindes durch Dritte nicht geleistet werden kann. Mitunter ist die Betreuung und Erziehung des Kindes durch Dritte (ganz oder teilweise) aus besonderen Gründen ausgeschlossen.

**Grundsatz Kinderbetreuung (10.11)**

**Begriff Kinder (10.12)**

**Wahl des betreuenden Partners/der betreuenden Partnerin (10.13)**



## **Fachliche Hinweise § 10 SGB II**

Die Kinderbetreuung durch Dritte ist gewährleistet, wenn nachweislich Kinderbetreuungsplätze z. B. in einer Kindertagesstätte zur Verfügung stehen.

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

(5) Es gibt keine besonderen Regelungen für alleinerziehende Mütter und Väter.

**Alleinerziehende  
(10.14)**

### **2.4 Pflege eines/einer Angehörigen (§ 10 Abs. 1 Nr. 4)**

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

**Grundsatz Pflege  
(10.15)**

(2) Angehörige sind der Ehegatte, der gleichgeschlechtliche Lebenspartner oder der/die Verlobte, darüber hinaus Geschwister, Verwandte und Verschwägerte sowie Geschwister des Ehegatten und Kinder von Geschwistern, auch Pflegeeltern und Pflegekinder.

**Begriff: Angehöriger  
(10.16)**

Eine sittliche Verpflichtung kann infolge innerer Bindungen z. B. als Stiefkind, Partner in eheähnlicher Gemeinschaft oder langjährige Haushaltshilfe angenommen werden, insbesondere bei Vorliegen einer Haushaltsgemeinschaft.

**Sittliche Verpflichtung  
(10.17)**

(3) Die Beurteilung, in welchem zeitlichen Umfang die erwerbsfähige leistungsberechtigte Person wegen der Pflegefähigkeit keiner Beschäftigung nachgehen kann, erfolgt unter Berücksichtigung des Pflegeaufwandes gemäß der Einstufungen der zu pflegenden Person nach Pflegebedürftigkeitsgraden in Anlehnung an § 15 Abs. 1 und 3 SGB XI.

**Pflegestufen  
I bis III  
(10.18)**



Grad der Pflegebe- dürftigkeit		Zeitaufwa- nd pro Tag/minde- stens	davon Zeit- aufwand für die Grund- pflege	zumutbare Arbeitszeit
Stufe	Beschreib- ung			
I	erheblich pflegebe- dürftig	90 Minuten	mehr als 45 Minuten	in der Regel Vollzeit
II	schwer pflegebe- dürftig	3 Stunden	mindestens 2 Stunden	bis zu 6 Stunden pro Tag
III	schwerst pflegebe- dürftig	5 Stunden	mindestens 4 Stunden	Arbeit nicht zumutbar

Bei Pflegestufe I bis III können sich aus der Pflege Einschränkungen hinsichtlich Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit ergeben. Die durch die erwerbsfähige leistungsberechtigte Person nachgewiesenen Einschränkungen sind einzelfallbezogen mit dem persönlichen Ansprechpartner zu besprechen. Bei erheblicher Pflegebedürftigkeit (Stufe I) ist die Pfl egetätigkeit in der Regel, allerdings unter Berücksichtigung der tageszeitlichen Verteilung, mit einer Vollzeitätigkeit vereinbar.

(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 des Pflegebedürftigen aufgrund einer intimen Pflegeverrichtung nur der/die 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 (Pflegestufe Null), ist grundsätzlich eine Arbeitsaufnahme zumutbar. Einschränkungen können sich aber auch aus einem Betreuungsaufwand ergeben, für den die Pflegeversicherung nicht eintritt.

**Pflegestufe Null  
(10.20)**

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

**Schubweiser Pflege-  
bedarf  
(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 (§ 10 Abs. 1 Nr. 5)

(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 Auslegung hat sich dabei an der Zielsetzung der Vorschrift und den Gründen des § 10 Abs. 1 Nr. 1 - 4 zu orientieren. 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 (BG) 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.

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

- der Besuch einer allgemein bildenden Schule und einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme, die Erstausbildung, d. h. wenn 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 [FH zu § 7](#), Rz. 7.2),





## Fachliche Hinweise § 10 SGB II

- die fehlende Bereitschaft, Prostitution auszuüben, auch wenn sie früher einmal ausgeübt wurde. Zum Verbot der Vermittlung in Prostitution siehe [FH zu § 16](#) SGB II,
- die Beschäftigung bei einem Arbeitgeber, bei dem die/der Arbeitnehmer/in 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 (Pflegestufe I) und/oder der Pflege durch weitere nahe Angehörige die Aufnahme einer (Teilzeit-) Beschäftigung erwartet werden kann. Die Ausübung einer (Teilzeit-) Beschäftigung ist insbesondere dann 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, Grundwehrdienst/Zivildienst, Rente, bei Wiedereinstellungszusagen binnen zwei Monaten).

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

- bei bestehender Schul- oder Berufsschulpflicht (siehe auch [Rz. 10.22](#)): Bei Vollzeitschulpflicht ist nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz Kindern und Jugendlichen eine Arbeit im Sinne des SGB II grundsätzlich nicht zumutbar. 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. Ferner besteht im Regelfall Berufsschulpflicht bei einem zumutbaren Ausbildungsverhältnis nach dem Berufsbildungsgesetz oder der Handwerksordnung. Die Berufsschulpflicht ist eine Teilschulpflicht, die z. B. den/die Leistungsberechtigten verpflichtet, einmal in der Woche für 6 Stunden die Berufsschule zu besuchen. Eine Arbeit ist zumutbar, wenn sie der Berufsschulpflicht nicht entgegensteht.
- bei Aufnahme einer Zweitausbildung bzw. eines Bildungsganges im zweiten Bildungsweg: Im Fall der Hilfebedürftigkeit der Antragstellerin/des Antragstellers und ihrer/seiner Familienangehörigen ist eine Arbeit zumutbar, wenn sozialwidriges Verhalten vorliegt, das in den FH zu [§ 34](#), Rz. 34.6 näher erläutert ist.
- 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 Aus-

**Schul- und Berufsschulpflicht  
(10.23)**

**Zweitausbildung  
(10.24)**

**Angehörige anderer  
Volksgruppen  
(10.25)**



## Fachliche Hinweise § 10 SGB II

übung einer bestimmter Beschäftigungen zur Folge hätte, vorzunehmen.

Beispiel:

Ein wichtiger Grund liegt vor, wenn ein Moslem ablehnt in einem Produktionsbetrieb zu arbeiten, der Schweinefleisch verarbeitet.

- wenn die Aufwendungen für die angebotene Arbeit höher sind als die Einnahmen aus der Arbeit.

(4) Ein sonstiger wichtiger Grund kann auch vorliegen, wenn der Schutz von Ehe und Familie gefährdet ist.

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

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. 10.15](#) ff (Pflege).

Ein mit dem Umzug verbundener Schulwechsel der Kinder steht der Zumutbarkeit grundsätzlich nicht entgegen. Umstände des Einzelfalls, z. B. ein länderübergreifender Schulwechsel, der das Wiederholen eines Schuljahres für ein Kind erforderlich macht, sind gesondert abzuwägen.

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/en aufgenommen wird/werden, 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 (4. Buch des BGB) zu umgehen.

Die erwerbsfähige leistungsberechtigte Person mit Unterhaltspflichten hat eine stärkere Verpflichtung als ein Alleinstehender, seine Leistungsfähigkeit so zu erhalten, wie es vor der Trennung der Fa-

**Entgelthöhe  
(10.26)**

**Schutz von Ehe und  
Familie  
(10.27)  
Doppelte Haushalts-  
führung, Umzug  
(10.28)**

**Unterhaltspflicht  
(10.29)**



## **Fachliche Hinweise § 10 SGB II**

milie war. Somit besteht kein wichtiger Grund, eine Arbeit abzulehnen, wenn das erzielbare Entgelt höher als der (Eigen-) Bedarf der erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person zum Lebensunterhalt ist.

### **3. Gründe, die der Zumutbarkeit nicht entgegenstehen (§ 10 Abs. 2)**

Aufgrund der Finanzierung der Leistungen aus Steuermitteln, müssen die persönlichen Interessen der Leistungsberechtigten gegenüber den Interessen der Allgemeinheit grundsätzlich zurückstehen.

**Interessen der Allgemeinheit  
(10.30)**

#### **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 10.05](#) und [Rz 10.06](#)) erfüllt werden.

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

#### **3.2 Geringer wertige Arbeit**

Das SGB II kennt keinen Berufsschutz, keinen Anspruch auf eine Tätigkeit, die der vorhandenen Qualifikation entspricht, und keinen Schutz vor beruflichem Abstieg.

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):

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. Hierunter fällt auch das Verkehrsmittel, das sie zuletzt nutz-

**Pendelzeiten/Wahl  
des Fortbewegungsmittels  
(10.31)**



## Fachliche Hinweise § 10 SGB II

ten, es sei denn es treten Umstände auf, die den Einsatz des Verkehrsmittels ausschließen (z. B. Verkauf oder Stilllegung des PKW).

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.

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

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/Umzug zuzumuten ist.

### 3.4 Ungünstige Arbeitsbedingungen

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

Ein befristetes Arbeitsverhältnis ist in der Regel zumutbar.

Die Arbeit bei einer Zeitarbeitsfirma (Personalleasing) ist zumutbar, auch wenn erstmals eine solche Arbeit ausgeübt wird.

**befristetes AV, Zeitarbeit  
(10.32)**

Zumutbar sind weiterhin:

- Aushilfstätigkeiten,
- Urlaubsvertretungen und
- Gelegenheitsarbeiten aller Art.



## **Fachliche Hinweise § 10 SGB II**

(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 (10.33)**

### **3.5 Beendigung einer Erwerbstätigkeit**

(1) Der Verweis auf eine neue Arbeit ist grundsätzlich nicht allein deshalb unzumutbar, weil dadurch eine derzeit bestehende Erwerbstätigkeit beendet oder eingeschränkt werden muss (Minijob, selbständige Tätigkeit). Ein Wechsel der Arbeitsstelle ist zumutbar, wenn damit die Hilfebedürftigkeit nicht nur vorübergehend verringert oder beendet wird.

**Verweis auf neue Tätigkeit (10.34)**

Beim Verweis auf eine andere Arbeit ist im Vorfeld zu prognostizieren, ob diese mit einer höheren Wahrscheinlichkeit die Hilfebedürftigkeit beendet oder verringert (siehe hierzu auch [Rz. 10.30](#)). Bei selbständigen Tätigkeiten wird auf die [Rz. 10.35](#) verwiesen.

Sofern die bisherige Erwerbstätigkeit seit längerer Zeit keine Tendenz hin zur Beseitigung der Hilfebedürftigkeit erkennen lässt, ist im Einzelfall abzuwägen, welche Arbeit unter Berücksichtigung der Integrationsstrategie hierfür geeignet ist. Die Feststellungen sind dem/der Leistungsberechtigten darzulegen und ggf. in die EinV aufzunehmen.

Die Reduzierung der Hilfebedürftigkeit muss zur neuen Arbeit und den damit verbundenen persönlichen und finanziellen Veränderungen in einem angemessenen Verhältnis stehen.

Dabei sind folgende Gesichtspunkte im jeweiligen Einzelfall vor einem konkreten Verweis des/der Leistungsberechtigten auf eine neue Arbeit 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. 144.100 sowie [Fachliche Hinweise zum § 31](#)),
- anrechenbares Einkommen der bisherigen gegenüber der potenziell neuen Tätigkeit (nach Abzug von individuellen Absetzungs-/Freibeträgen der §§ 11, 30, insbesondere die Werbungskosten (u. a. Entfernung zur neuen Arbeitsstelle).



## **Fachliche Hinweise § 10 SGB II**

### **Selbständige Tätigkeit (10.35)**

Bei selbständig Tätigen ist zu beachten, dass die erwerbsfähigen leistungsberechtigten Personen berechtigt sind, begründete Anhaltspunkte vorzulegen, dass durch die bisherige Tätigkeit die Hilfebedürftigkeit beendet werden kann. Dies kann u. a. anhand der zukünftigen Tragfähigkeit belegt werden. Die Tragfähigkeit ist auch dann belegt, wenn mit einem nachvollziehbaren Geschäftsplan abzusehen ist, dass zukünftig ein ausreichender Überschuss erzielt wird, der voraussichtlich die Hilfebedürftigkeit beenden wird. Sofern die Grundsicherungsstelle nicht über entsprechende Fachkenntnisse für eine Beurteilung der Tragfähigkeit verfügt, kann hierfür auf externe Dritte zurückgegriffen werden.

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. Vor Übersendung von Vermittlungsvorschlägen, sind diese ebenfalls nach den Zumutbarkeitskriterien des § 10 Abs. 2 Nr. 5 SGB II zu überprüfen.

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 der/die Leistungsberechtigte in diesem Zeitraum laufend Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts erhalten hat. Die Jahresfrist ist lediglich ein Anhaltspunkt. Die entsprechende Prüfung ist zu dokumentieren. Auf die weiteren Empfehlungen in der [Anlage](#) wird verwiesen.



#### **4. Maßnahmen zur Eingliederung in Arbeit (§ 10 Abs. 3)**

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.

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

**Maßnahmen zur Eingliederung in Arbeit (10.37)**

## Anlage zu § 10 SGB II

### Leitfaden zur zeitlichen Umsetzung bei Selbständigen

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