

Wesentliche Änderungen**Fassung vom 20.11.2008**

- Gesetzestext: Einfügung §§ 3 und 4 Pflegezeitgesetz (PflegeZG)
- Rz 10.17: Ergänzung: Bei Personen, die eine bis zu sechsmonatige Pflegezeit in Anspruch nehmen, ist grundsätzlich davon auszugehen, dass ein sonstiger wichtiger Grund der Ausübung einer Arbeit entgegensteht.

Fassung vom 20.10.2008:

- Rz 10.17: Ergänzung: In Abstimmung zwischen BMAS und BMFSFJ sind eHB, die einen Jugendfreiwilligendienst absolvieren, während dieser Zeit nicht verpflichtet, eine Arbeit aufzunehmen.

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“

§ 10

Zumutbarkeit

(1) Dem erwerbsfähigen Hilfebedürftigen ist jede Arbeit zumutbar, es sei denn, dass

1. er zu der bestimmten Arbeit körperlich, geistig oder seelisch nicht in der Lage ist,
2. die Ausübung der Arbeit ihm die künftige Ausübung seiner bisherigen überwiegenden Arbeit wesentlich erschweren würde, weil die bisherige Tätigkeit besondere körperliche Anforderungen stellt,
3. die Ausübung der Arbeit die Erziehung seines Kindes oder des Kindes seines 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 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 des erwerbsfähigen Hilfebedürftigen entspricht, für die er ausgebildet ist oder die er ausgeübt hat
2. sie im Hinblick auf die Ausbildung des erwerbsfähigen Hilfebedürftigen als geringerwertig anzusehen ist,
3. der Beschäftigungsort vom Wohnort des erwerbsfähigen Hilfebedürftigen weiter entfernt ist als ein früherer Beschäftigungs- oder Ausbildungsort,
4. die Arbeitsbedingungen ungünstiger sind als bei den bisherigen Beschäftigungen des erwerbsfähigen Hilfebedürftigen.

(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 wiederkehrenden Verrichtungen im Ablauf des täglichen Lebens auf Dauer, voraus-

sichtlich 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 genom-

men 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.

- 1. Zumutbarkeit**
- 1.1. Gründe, die die Aufnahme einer Beschäftigung unzumutbar machen (§ 10 Abs. 1)**
 - 1.1.1 Unzumutbarkeit aus körperlichen, geistigen und seelischen Gründen (§ 10 Abs.1 Nr. 1)**
 - 1.1.2 Unzumutbarkeit, wenn durch eine Arbeit die Ausübung der bisherigen Arbeit künftig erschwert ist (§ 10 Abs. 1 Nr. 2)**
 - 1.1.3 Kinderbetreuung (§ 10 Abs. 1 Nr. 3)**
 - 1.1.4 Pflege eines Angehörigen (§ 10 Abs. 1 Nr.4)**
 - 1.1.5 Sonstiger wichtiger Grund (§ 10 Abs. 1 Nr. 5)**
- 2. Gründe, die eine Arbeit nicht unzumutbar machen (§ 10 Abs. 2)**
 - 2.1 Gründe, die der Zumutbarkeit nicht entgegenstehen**
- 3. Maßnahmen zur Eingliederung in Arbeit (§ 10 Abs. 3)**

1. Zumutbarkeit

(1) Die Beurteilung der Zumutbarkeit ist auf die konkrete Beschäftigungsmöglichkeit im Einzelfall abzustellen. Nach dem Grundsatz des Forderns und Förderns ist zu prüfen, durch welche Maßnahmen der erwerbsfähige Hilfebedürftige wenigstens teilweise unabhängig von Hilfen zum Lebensunterhalt nach diesem Gesetz werden kann.

**Allgemein
(10.1)**

Bei der Beurteilung der Zumutbarkeit sind Gründe, die in der Sphäre oder im Verantwortungsbereich des erwerbsfähigen Hilfebedürftigen liegen, durch diesen nachzuweisen.

Solange der erwerbsfähige Hilfebedürftige Leistungen nach diesem Buch bezieht, ist ein Wechsel der Arbeitsstelle zumutbar, wenn damit die Hilfebedürftigkeit nach SGB II längerfristig verringert oder beendet wird. Die Aufgabe einer geringfügigen Beschäftigung wegen der Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung ist in der Regel zumutbar.

(2) Die Zumutbarkeit richtet sich grundsätzlich nicht nach der Höhe des Entgelts einer Beschäftigung. Eine untertarifliche Entlohnung oder eine Entlohnung unter dem ortsüblichen Entgelt stehen der Zumutbarkeit der Arbeitsaufnahme nur dann entgegen, wenn die Entlohnung gegen Gesetz oder gute Sitten verstößt.

**Entgelthöhe
(10.2)**

Nach der Rechtsprechung liegt Sittenwidrigkeit dann vor, wenn gegen das Anstandsgefühl aller billig und gerecht Denkenden verstoßen wird. Dies ist bei der Lohngestaltung bei einem auffälligen Missverhältnis gegenüber dem allgemeinen Lohnniveau für vergleichbare Arbeiten der Fall. Aus der Rechtsprechung wurden folgende Grenzwerte abgeleitet:

**Sittenwidrigkeit
(10.3)**

- Liegt ein einschlägiger oder ein vergleichbarer Tarifvertrag vor, wird Sittenwidrigkeit angenommen, wenn das Lohnangebot um mindestens 30% unter dem Tarifvertrag liegt.
- Liegt kein Tarifvertrag vor, wird Sittenwidrigkeit angenommen, wenn das Lohnangebot um mindestens 30% unter der ortsüblichen Entlohnung liegt.

(3) Wurde ein Lohn für allgemein verbindlich erklärt, sind Abweichungen nach unten nicht zulässig, z.B. beim Mindestlohn im Baugewerbe.

1.1 Gründe, die die Aufnahme einer Beschäftigung unzumutbar machen (§ 10 Abs. 1)

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 der erwerbsfähige Hilfebedürftige hinsichtlich seiner Fähigkeiten und Leistungsvoraussetzungen die Mindestanforderungen für die Arbeitsaufnahme erfüllt. Zumutbar ist damit auch eine Tätigkeit, die unterhalb der erworbenen Qualifikationen und Erfahrungen liegt.

**Mindesteignung
(10.4)**

Unzumutbar ist die Tätigkeit aber dann, wenn die beruflichen Qualifikationen bzw. Erfahrungen für die Ausübung der Beschäftigung nicht ausreichen. Einem erwerbsfähigen Hilfebedürftigen, der bisher z.B. als Aktenhalter tätig war, ist eine Beschäftigung als Buchhalter, der komplexe Vorgänge bearbeiten soll, nicht zuzumuten.

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

**Fachliche
Eignung
(10.5)**

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

(1) Festlegung des Grundes

Gibt ein erwerbsfähiger Hilfebedürftiger im Sinne des § 10 an, bestimmte Arbeiten aufgrund körperlicher, geistiger oder seelischer Beeinträchtigungen nicht ausüben zu können, sollte dies von einem Amtsarzt oder/und einem Psychologischen Dienst festgestellt werden, soweit die Beeinträchtigung nicht offenkundig ist.

**Festlegung
des Grundes
(10.6)**

Zur Vermeidung von Doppeluntersuchungen und Divergenzverfahren können auch Gutachten anderer Träger der Teilhabe am Arbeitsleben (z.B. Arbeitsagenturen, LVA, BfA, 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 der Amtsarzt/ Psychologische Dienst einzuschalten.

Ärztliche und psychologische Gutachten, insbesondere die, die Auswirkungen auf die Grundsicherung haben können, sind unverzüglich auszuwerten.

Aus dem vom Ärztlichen Dienst / Psychologischen Dienst zu erstellenden positiven und negativen Leistungsbild sowie der Beantwortung spezieller Zielfragen kann abgeleitet werden, für welche Tätigkeiten der Hilfebedürftige noch oder nicht mehr in Betracht kommt, ggf. mit welchen Einschränkungen er diese Tätigkeiten ohne Gefährdung seines Gesundheitszustandes ausüben vermag.

Zur Einleitung eines Gutachtens siehe auch Hinweise zu § 8.

(2) Beispiele für körperliche, geistige und seelische Gründe

- Beispiele für körperliche Gründe:

- bei Venenerkrankungen Tätigkeiten mit langem Stehen,
- bei Fehlbildungen am Skelett Arbeiten mit überwiegend Zwangshaltungen,

**Beispiele für
körperliche,
geistige und
seelische
Gründe
(10.7)**

- 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,
 - als Alkoholiker 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 sind nur 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. RZ 7.49 zu § 7).

**Erwerbsminderung, Renten
(10.8)**

(4) Soweit sich aufgrund der Untersuchung Zweifel an der generellen Erwerbsfähigkeit ergeben, ist erneut zu prüfen, ob eine Erwerbsfähigkeit gem. § 8 vorliegt.

1.1.2 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.

**Besondere körperliche Anforderungen
(10.9)**

Beispiel:

Die Fingerfertigkeit ist eine besondere körperliche Anforderung des Berufes Konzertpianist.

Führt die Ausübung einer (anderen) Arbeit dazu, dass der erwerbsfähige Hilfebedürftige die körperlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten, die er für seinen Beruf benötigt, verliert, ist die Arbeit nicht zumutbar.

Beispiel:

Dem Konzertpianisten ist es nicht zuzumuten, als Waldarbeiter zu arbeiten, weil er seine Fingerfertigkeit verlieren würde.

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

1.1.3 Kinderbetreuung (§ 10 Abs. 1 Nr. 3)

(1) Die Erziehung des Kindes steht der Zumutbarkeit einer Arbeitsaufnahme nicht entgegen, es sei denn, dass

- das Kind das 3. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder
- das Kind 3 Jahre und älter ist, aber nicht in einer Tageseinrichtung, in der Tagespflege im Sinne der Vorschriften des Achten Buches (Kinder- und Jugendhilfe) oder auf andere Weise, z.B. durch Verwandte, betreut werden kann.

**Grundsatz
Kinder-
betreuung
(10.10)**

In einer Familie mit einem Kind, das das 3. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, kann sich nur ein Partner wegen der Kinderbetreuung auf die Unzumutbarkeit der Arbeitsaufnahme berufen. Die Eltern 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 des
betreuenden
Partners
(10.10a)**

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.

(2) Bei Kindern, die das 3. Lebensjahr vollendet haben, ist die Arbeitsaufnahme nur dann nicht zumutbar, wenn eine Betreuung des Kindes durch Dritte nicht gewährleistet ist.

Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn besondere Gründe vorliegen, die die Betreuung und Erziehung des Kindes durch Dritte ganz oder teilweise ausschließen.

(3) 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.

**Begriff:
Kinder
(10.11)**

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

(4) Es gibt keine besonderen Regelungen für allein erziehende Mütter und Väter.

1.1.4 Pflege eines Angehörigen (§ 10 Abs. 1 Nr. 4)

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

**Grundsatz
Pflege
(10.12)**

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

**Begriff:
Angehöriger
(10.13)**

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

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

**Pflegestufen I
bis III
(10.14)**

Grad der Pflegebedürftigkeit		zeitlicher Aufwand pro Tag/mindestens	davon Zeitaufwand für die Grundpflege	zumutbare Arbeitszeit
Stufe	Beschreibung			
I	erheblich pflegebedürftig	90 Minuten	mehr als 45 Minuten	In der Regel Vollzeit
II	schwer pflegebedürftig	3 Stunden	mindestens 2 Stunden	Bis zu 6 Stunden pro Tag
III	schwerst pflegebedürftig	5 Stunden	mindestens 4 Stunden	Arbeit nicht zumutbar

Bei erheblicher Pflegebedürftigkeit (Stufe I) ist die Pfl egetätigkeit in der Regel, allerdings unter Berücksichtigung der tageszeitlichen Verteilung, mit einer Vollzeittätigkeit vereinbar.

Bei Pflegestufe I bis III können sich aus der Pflege Einschränkungen hinsichtlich Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit ergeben. Die durch den erwerbsfähigen Hilfebedürftigen nachgewiesenen Einschränkungen sind einzelfallbezogen mit dem persönlichen Ansprechpartner zu besprechen. In die Eingliederungsvereinbarung ist aufzunehmen, unter welchen Bedingungen eine Arbeit zumutbar ist.

(4) Soweit die Pflege des Angehörigen anderweitig abgesichert werden kann, ist eine Arbeit in einem angemessenen zeitlichen Rahmen zumutbar.

(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
(10.15)**

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

**Schubweiser
Pflegebedarf
(10.16)**

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.

1.1.5 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 durch Auslegung auszufüllen ist. Die Auslegung hat sich dabei an der Zielsetzung der Vorschrift und den geschriebenen Gründen der Vorschrift (§ 10 Abs. 1 Nr. 1 - 4) zu orientieren. Die Anerkennung eines objektiv wichtigen Grundes ist nur auf begründete Einzelfälle zu beschränken.

**Sonstiger
wichtiger
Grund
(10.17)**

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

Es ist erforderlich, dass der erwerbsfähige Hilfebedürftige den zumutbaren Versuch unternimmt, 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 erwerbsfähige Hilfebedürftige 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 dem Hilfebedürftigen droht, ohne den Abschluss dauerhaft 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),

- die fehlende Bereitschaft, Prostitution auszuüben, auch wenn sie früher einmal ausgeübt wurde,
- die Beschäftigung bei einem Arbeitgeber, bei dem 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 (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.

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

- bei bestehender Schul- oder Berufsschulpflicht: Nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz unterliegen Kinder und Jugendliche zwischen 15 und 18 Jahren der Vollzeitschulpflicht. Eine Arbeit ist Ihnen nur sehr eingeschränkt 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. Die Berufsschulpflicht ist eine Teilschulpflicht, die z.B. den erwerbsfähigen Hilfebedürftigen 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 des Antragstellers und seiner Familienangehörigen ist eine Arbeit zumutbar, wenn sozialwidriges Verhalten vorliegt, das in Anlage 1 der Hinweise zu § 34 näher geregelt 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 Ausübung einer bestimmter Beschäftigungen zur Folge hätte, vorzunehmen. Ein wichtiger Grund liegt z.B. 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.

**Schul- und
Berufsschul-
pflicht
(10.18)**

**Zweitausbildung
(10.19)**

**Angehörige
anderer
Volksgruppen
(10.20)**

**Entgelthöhe
(10.21)**

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

**Schutz von
Ehe und
Familie
(10.22)**

Der mit der Arbeitsaufnahme verbundene Umzug/ die damit verbundene doppelte Haushaltsführung gefährden die eheliche bzw. eheähnliche Lebensgemeinschaft oder eingetragene Partnerschaft nicht, wenn der Haushaltsvorstand und sein Partner erwerbsfähig und hilfebedürftig im Sinne des SGB II sind 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 [10.10](#) ff (Kinderbetreuung) und Rz [10.12](#) ff (Pflege).

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

Grundsätzlich ist es zumutbar, wenn die Familie nicht zeitgleich den Wohnort wechselt, wenn dies aus Kostengründen oder aus Gründen des Schutzes der Familie und Kindererziehung erforderlich ist. Die Ehefrau nimmt z.B. im Frühjahr eine Arbeit auf und die Familie zieht zum Ende des Schuljahres um.

Doppelte Haushaltsführung, Umzug (10.23)

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

(6) Kein wichtiger Grund liegt vor, wenn eine Arbeit abgelehnt wird, um keinen Unterhalt nach den Grundsätzen des Unterhaltsrechts (4. Buches des BGB) zahlen zu müssen.

Unterhaltspflicht (10.24)

Der erwerbsfähige Hilfebedürftige mit Unterhaltspflichten hat eine stärkere Verpflichtung als ein Alleinstehender, seine Leistungsfähigkeit so zu erhalten, wie es vor der Trennung der Familie war. Somit besteht kein wichtiger Grund, eine Arbeit abzulehnen, wenn das erzielbare Entgelt höher als der (Eigen)- Bedarf des erwerbsfähigen Hilfebedürftigen zum Lebensunterhalt ist.

2. Gründe, die eine Arbeit nicht unzumutbar machen (§ 10 Abs. 2)

Grundsätzlich haben die persönlichen Interessen des erwerbsfähigen Hilfebedürftigen gegenüber den Interessen der Allgemeinheit zurückzustehen.

2.1 Gründe, die der Zumutbarkeit nicht entgegen stehen

(1) Tätigkeiten, die nicht der Ausbildung des erwerbsfähigen Hilfebedürftigen entsprechen, und Tätigkeiten, in denen der erwerbsfähige Hilfebedürftige über keine Berufserfahrung verfügt, sind zumutbar, soweit der erwerbsfähige Hilfebedürftige die Kriterien der Minimaleignung (vgl. Rz [10.4](#) und Rz 10.5) erfüllt.

Die Bestimmung kennt keinen Berufsschutz, keinen Anspruch auf eine Tätigkeit, die der vorhandenen Qualifikation entspricht, und keinen Schutz vor beruflichem Abstieg.

Beispiel: Akademiker müssen Hilfsarbeiten annehmen.

Solange der erwerbsfähige Hilfebedürftige Leistungen nach diesem Buch bezieht, ist ein Wechsel der Arbeitsstelle zumutbar, wenn er damit die Hilfebedürftigkeit nach SGB II längerfristig verringert oder beendet.

Auch in der Regelung von § 10 Abs. 2 wird deutlich, dass es sich bei der Zumutbarkeit um eine Anpassung der Arbeitsbereitschaft des erwerbsfähigen Hilfebedürftigen auf die am Arbeitsmarkt herrschenden Bedingungen und Möglichkeiten handelt.

(2) Auch 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.

**Entfernung des Beschäftigungsortes vom Wohnort
(10.26)**

(3) Für die Erreichung des Arbeitsplatzes sind grundsätzlich alle Verkehrsmittel zumutbar, die dem erwerbsfähigen Hilfebedürftigen zur Verfügung stehen. Hierunter fällt namentlich auch das Verkehrsmittel, das er zuletzt nutzte, es sei denn es treten Umstände auf, die den Einsatz des Verkehrsmittels ausschließen (z.B. Verkauf oder Stilllegung des PKW).

**Pendelzeiten/
Wahl des Fortbewegungsmittels
(10.27)**

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

Dem erwerbsfähigen Hilfebedürftigen ist zuzumuten, Fahrkostenermäßigungen (z.B. Monatskarten, Schülertarife, Sonderangebote von Verkehrsverbänden...) in Anspruch zu nehmen, wenn er die Arbeit rechtzeitig in einer zumutbaren Pendelzeit erreichen kann.

(4) 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 Stunden: 2,5 Stunden Pendelzeit,
- bei einer tägliche Arbeitszeit von mehr als 6 Stunden: 3 Stunden Pendelzeit.

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

(5) Ist tägliches Pendeln aus wirtschaftlichen Gründen gegenüber einer doppelten Haushaltsführung bzw. eines Umzuges unzumutbar, ist zu prüfen, ob dem erwerbsfähigen Hilfebedürftigen eine doppelte Haushaltsführung/ Umzug zuzumuten ist.

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

Es stellt keinen wichtigen Grund dar, eine Arbeit allein wegen einer Befristung abzulehnen.

Die Arbeit bei einer Zeitarbeitsfirma (Personalleasing) ist zumutbar, auch wenn der erwerbsfähige Hilfebedürftige erstmals eine solche Arbeit ausübt.

- Zumutbar sind weiterhin auch:

- Aushilfstätigkeiten
- Urlaubsvertretungen und
- Gelegenheitsarbeiten aller Art

Auch eine ungünstigere Entlohnung als bei der vorherigen Beschäftigung stellt eine ungünstigere -zumutbare- Arbeitsbedingung dar.

**Zeitarbeit,
befristetes AV
(10.28)**

**Geringere
Entlohnung
als beim vor-
herigen Be-
schäftigungs-
verhältnis
(10.29)**

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

Maßnahmen zur Eingliederung in Arbeit sind Maßnahmen nach § 16 Abs. 1 bis 3 in Verbindung mit den entsprechenden Vorschriften des SGB III z.B. Trainingsmaßnahmen, Weiterbildungsmaßnahmen, Arbeitsgelegenheiten, Ausbildungsstellen, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen.

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

**Maßnahmen
zur Einglie-
derung in
Arbeit
(10.30)**