

Zumutbarkeit und der „wichtige“ Grund

Inhalt

1. Überblick	2
1.1 - Bedeutung des wichtigen Grundes	2
1.2 - Der wichtige Grund als Bestandteil aller Sanktionstatbestände	2
1.3 – Grundsätzliches zum wichtigen Grund	3
1.4 - Interessenabwägung	3
1.5 – Verteilung der Beweislast	4
2. Vertiefung	5
2.1 – Arbeitsaufgabe und -ablehnung	5
2.1.1 Sonstige wichtige Gründe nach § 10 Abs. 1 Nr. 5 - Auswahl	6
2.1.2 Sonstige wichtige Gründe nach § 31 SGB II - Auswahl	6
2.2 Klarstellung - kein wichtiger Grund	6
2.3 Arbeitsaufgabe aus gesundheitlichen Gründen	7
2.4 Meldeversäumnisse – wichtiger Grund	8
2.4.1 Auswahl: wichtige Gründe bei Meldeversäumnissen	8
3. Beispiele	9
3.1 Wiederholte kurzfristige Arbeitsunfähigkeit bei Meldeaufforderung	9
3.2 Nichterhalt der Meldeaufforderung	9
3.3 Selbständige	10

1. Überblick

1.1 - Bedeutung des wichtigen Grundes

§ 2 SGB II Verpflichtung, konkrete Schritte zur Behebung/Minderung der Hilfebedürftigkeit zu unternehmen, d.h.



- eigeninitiativ um Beendigung Hilfebedürftigkeit bemühen
und
- aktiv an Eingliederungsmaßnahmen teilnehmen



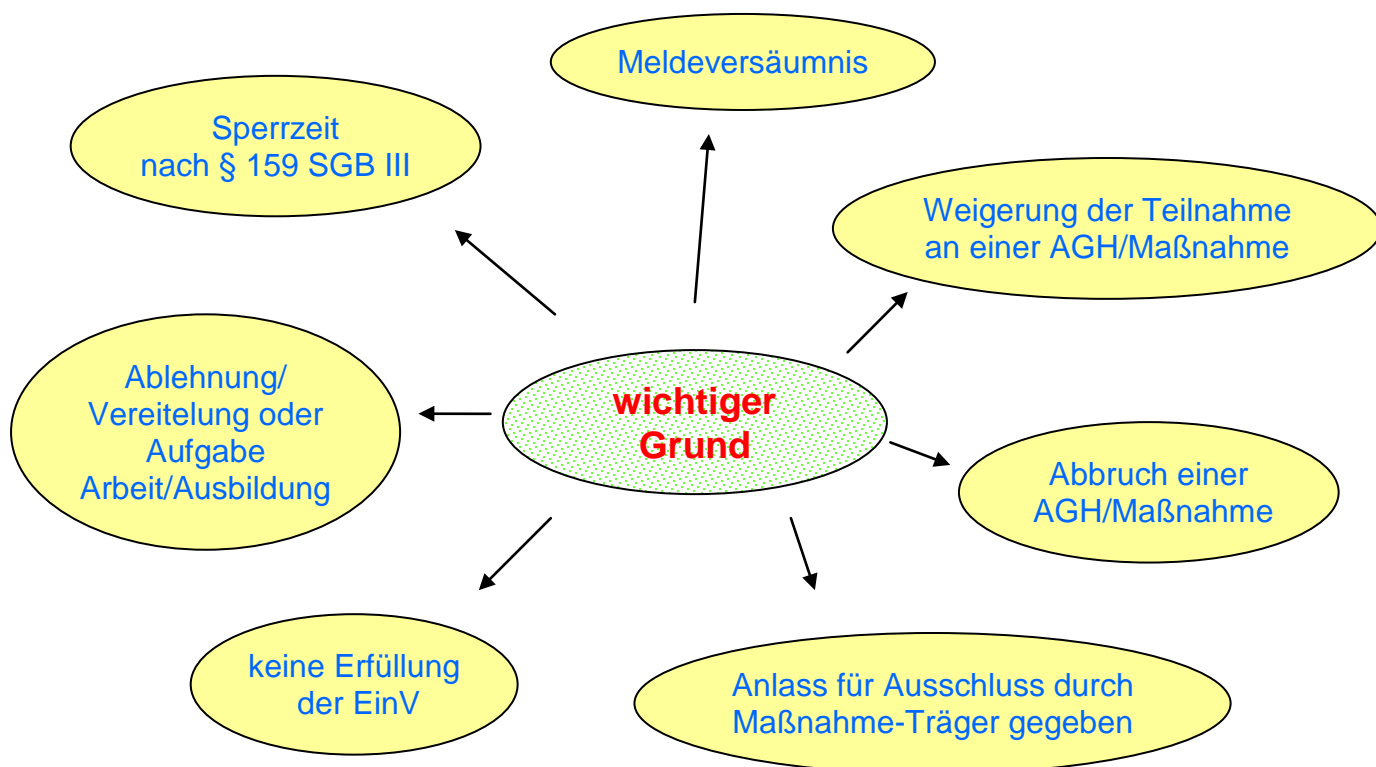
Obliegenheitsverletzung

ohne wichtigen Grund



Sanktionen nach §§ 31 – 32 SGB II

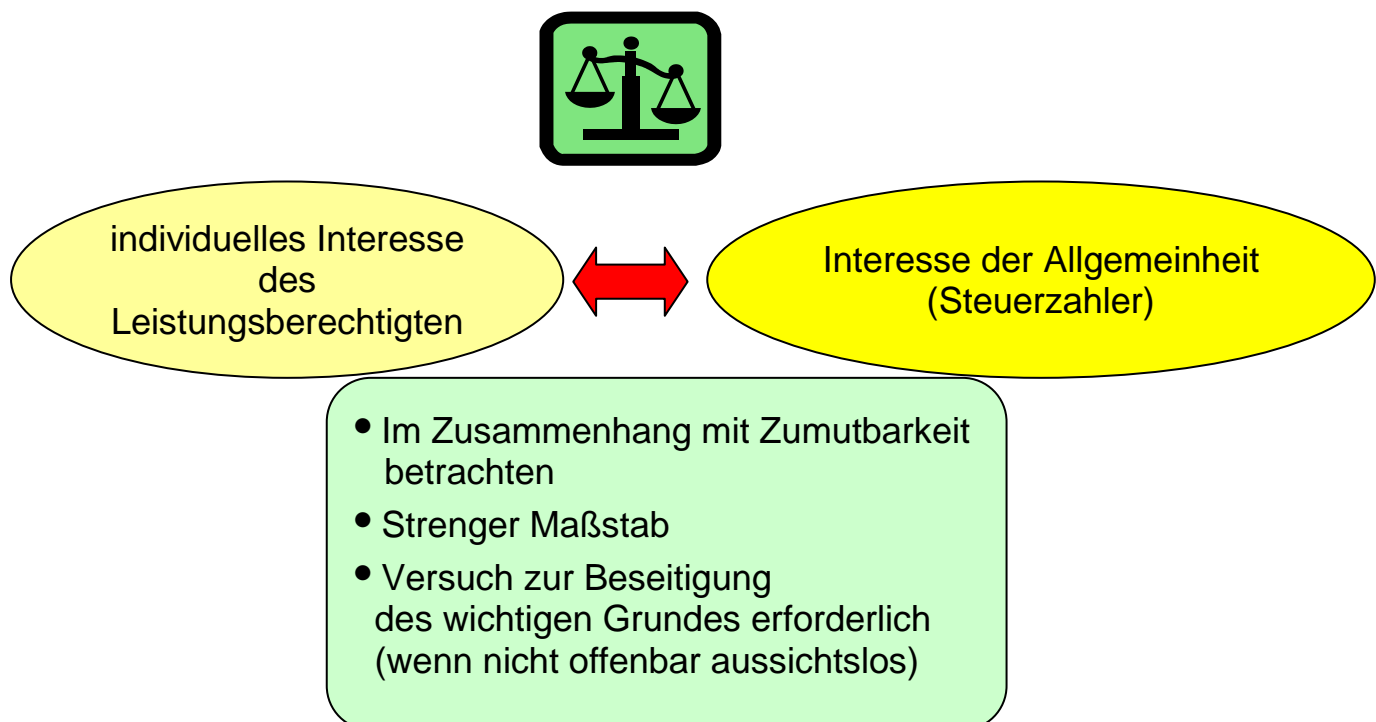
1.2 - Der wichtige Grund als Bestandteil aller Sanktionstatbestände



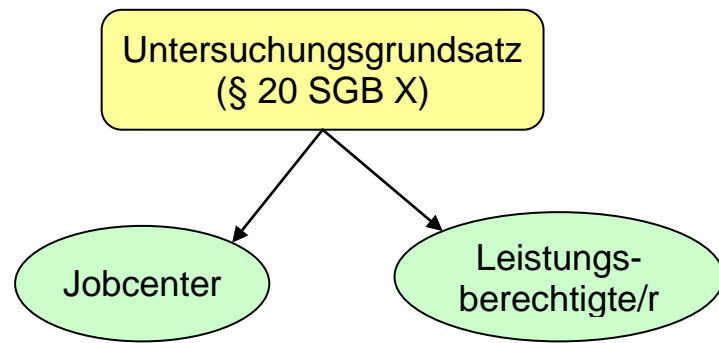
1.3 – Grundsätzliches zum wichtigen Grund

- wichtiger Grund = unbestimmter Rechtsbegriff
- Keine Legaldefinition - gerichtlich nachprüfbar
- Konkretisierung des Begriffes durch Hinweise, die die Auffassung der BA wiedergeben
- umfangreiche Sachverhaltsermittlung notwendig
- Einzelfallentscheidung - Kenntnis nicht erforderlich
- KEIN Ermessen. Liegt kein wichtiger Grund vor, tritt kraft Gesetzes eine Sanktion ein.
- Lässt sich der Sachverhalt nicht aufklären, kann eine Sanktion nicht eintreten.

1.4 - Interessenabwägung



1.5 – Verteilung der Beweislast



Sphäre des Trägers/AG

persönliche Sphäre

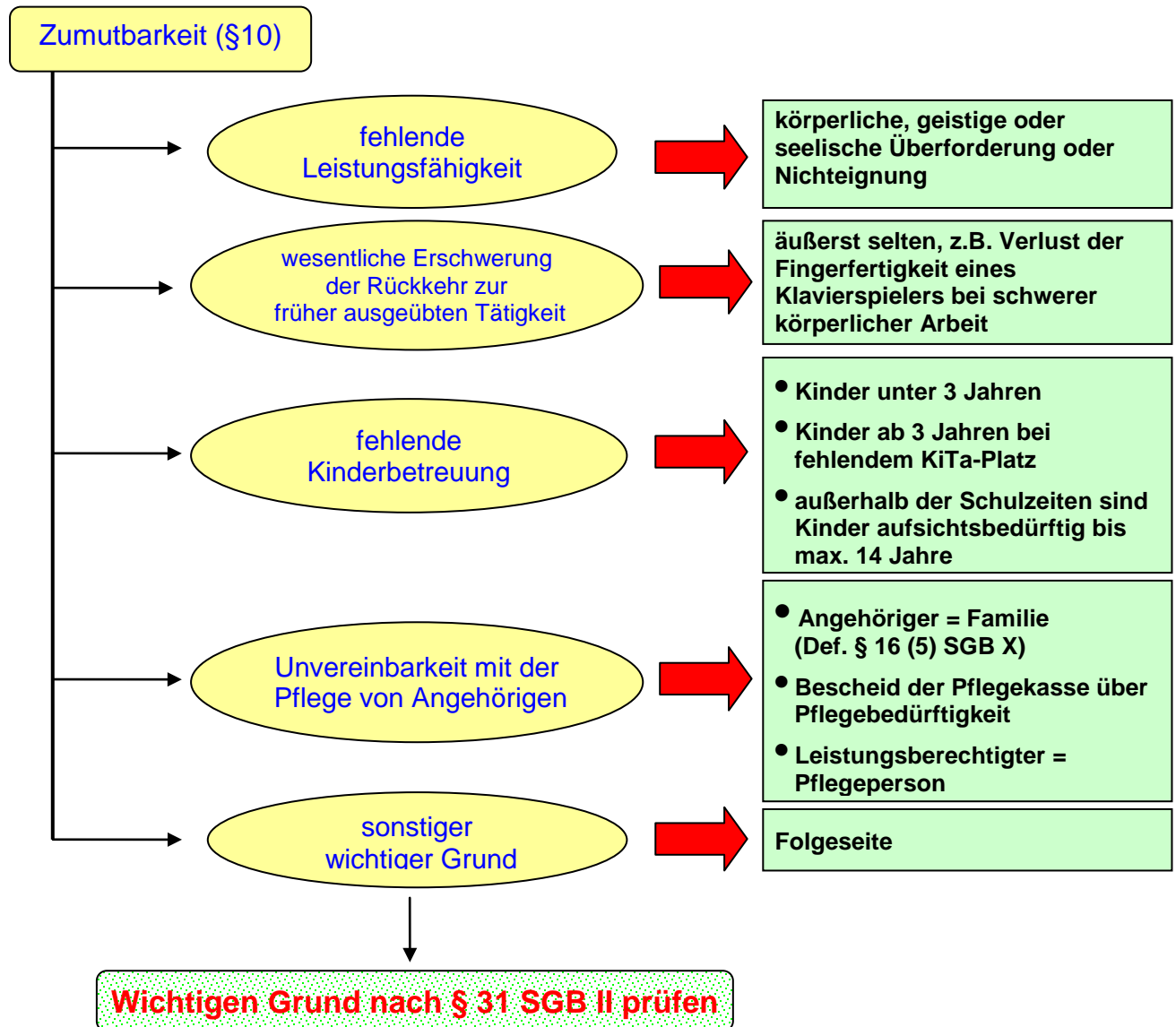
Bsp.:

Zugang VV, Einladung
Zumutbarkeit gemäß § 10
gesundheitl. Eignung

Glaubens-/Gewissensgründe
weltanschauliche Gründe,
pers. Gründe die eine Arbeit
unzumutbar machen

2. Vertiefung

2.1 – Arbeitsaufgabe und -ablehnung



2.1.1 Sonstige wichtige Gründe nach § 10 Abs. 1 Nr. 5 - Auswahl

- Unvereinbarkeit mit religiösen Anschauungen oder Wertevorstellungen
- Verstoß gegen Recht und Gesetz (Arbeitsschutzvorschriften, Arbeitszeitgesetz, Unfallverhütungsvorschriften etc.)
- Mobbing, sexuelle Belästigung (Vorsicht bei Sachverhaltsaufklärung!)
- ...

2.1.2 Sonstige wichtige Gründe nach § 31 SGB II - Auswahl

- Vergütung wird wiederholt nicht oder mit deutlicher Verspätung gezahlt
- Zuvorkommen einer Kündigung des AG durch den Arbeitnehmer (Arbeitgeberkündigung wäre zeitgleich oder zu einem früheren Zeitpunkt wirksam geworden)

2.2 Klarstellung - kein wichtiger Grund

Wichtige Gründe sind immer dann zu prüfen, wenn die angebotenen bzw. unterbreiteten Arbeitsstellen, Weiterbildungen oder Arbeitsgelegenheit etc. für den Kunden auch tatsächlich zumutbar sind/waren. Die Zumutbarkeit ist somit vorab durch die Integrationsfachkraft anhand des Profiling (gerade in Bezug auf persönliche und familiäre Situation – aber auch Kenntnisse und Fähigkeiten) zu prüfen.

Eine Arbeit ist aber auch zumutbar, wenn diese

- deutlich geringer bezahlt wird als eine frühere Tätigkeit
- untertariflich entlohnt wird (Grenze = Sittenwidrigkeit)
- nur geringfügig ist (aber i. d. R. keine Sanktion möglich)
- wegen Anrechnung auf Alg II nicht lukrativ erscheint
- mit längeren Pendelzeiten verbunden ist (hin und zurück 3 Std. bei Vollzeit zumutbar)
- eine getrennte Haushaltsführung erfordert
- ein geringeres Ansehen hat

- die Vorbildung des Kunden nicht benötigt (kein Berufsschutz)
- schlechtere Arbeitsbedingungen als früher bietet
- nur befristet ist (z. B. Urlaubsvertretungen)
- bei einem Unternehmen der Zeitarbeit ist

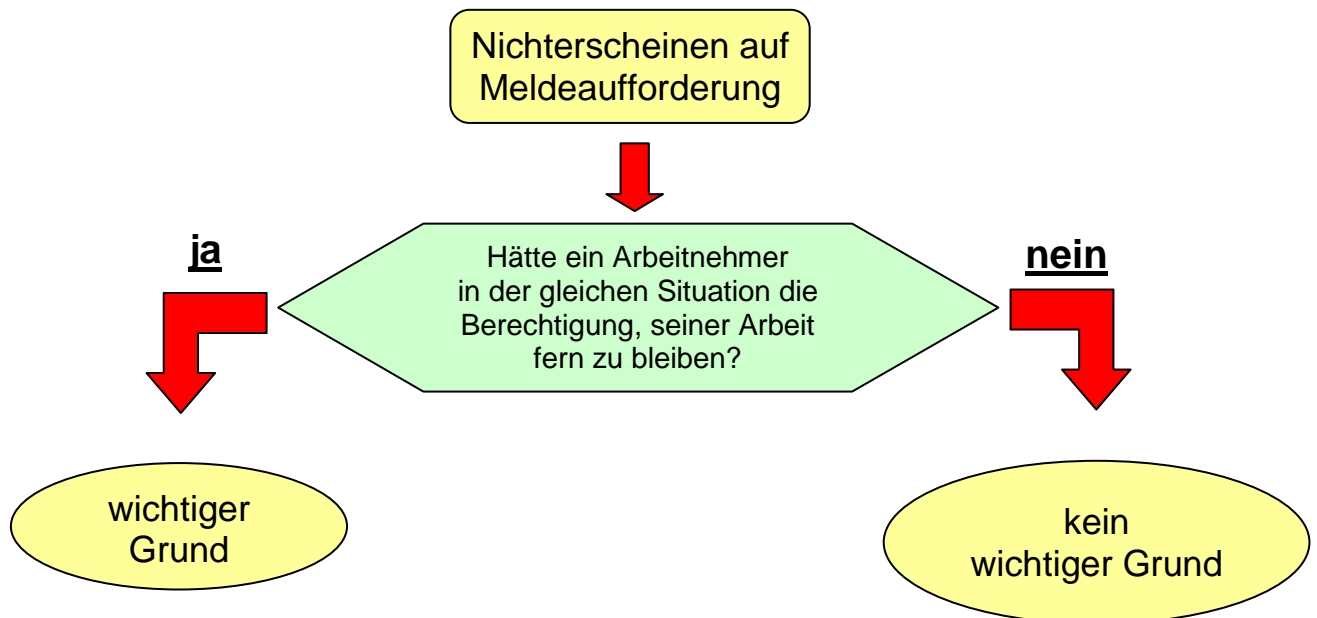
2.3 Arbeitsaufgabe aus gesundheitlichen Gründen

Mögliche **Ansätze** bei der Sachverhaltsaufklärung

- Kunde ist in ärztlicher Behandlung gewesen?
- Aussagekräftiges Attest vorhanden? Hat der Arzt dem Kunden zur Arbeitsaufgabe geraten? Zu welchem Zeitpunkt?
- Gab es andere Arbeitsplätze in dem Unternehmen, die der Leistungsfähigkeit des Arbeitnehmers entsprechen? Hat sich der Kunde um eine Umsetzung bemüht?
- ansonsten: ÄG einleiten. War die Arbeitsaufgabe aus gesundheitlichen Gründen gerechtfertigt? Positives Leistungsbild erstellen lassen.

2.4 Meldeversäumnisse – wichtiger Grund

Faustregel:



2.4.1 Auswahl: wichtige Gründe bei Meldeversäumnissen

- nachgewiesene Arbeitsunfähigkeit
Hinweis: Zu einer telefonischen Absage des Termins ist der Kunde rechtlich nicht verpflichtet!
- nachgewiesene Erkrankung eines Kindes, das Betreuung erfordert
- plötzlicher Ausfall der Kinderbetreuung
- objektive Verhinderung
 - Einladung nicht erhalten (s. auch Beispiele)
 - unvorhergesehener Ausfall öffentlicher Verkehrsmittel
- Vorstellungstermin bei einem Arbeitgeber

3. Beispiele

3.1 Wiederholte kurzfristige Arbeitsunfähigkeit bei Meldeaufforderung

a) Sanktion?

⇒ Bei Vorlage AU-Bescheinigung liegt grundsätzlich ein wichtiger Grund vor; die Meldeaufforderung wurde bereits mehrmals aufgrund Erkrankung nicht wahrgenommen

b) Handlungsmöglichkeiten für die Zukunft

- Gefahr der weiteren Wiederholung gegeben? Gefährdung der Eingliederungsbemühungen?
 - ▶ Zukünftige Einladungen mit Wirkung für den ersten Tag der Gesundung aussprechen (§§ 59 (1) SGB II i. V. m. 309 (3) S. 3 SGB III)
 - ▶ Abfordern eines Attests über die Unmöglichkeit des Erscheinens mit der nächsten Einladung
 - ▶ Maßnahmeplanung (laufender Eintritt!) für den Kunden überprüfen
 - ▶ aktives Einfordern von Eigenbemühungen

3.2 Nichterhalt der Meldeaufforderung

a) Sanktion?

- Nachweispflicht der rechtswirksamen Zustellung liegt beim Jobcenter
- Erforderlicher Nachweis kann bei Versand mit einfacher Briefpost nicht geführt werden

b) Handlungsmöglichkeiten für die Zukunft

- Postversand per Einwurf-Einschreiben (oder Postzustellungsurkunde)
- alternativ persönliche Übergabe, die zu dokumentieren ist.
- Im Eskalationsfall tägliche Vorsprache vereinbaren, damit die Postzustellung gewährleistet ist.
- Postversand zusammen mit anderen Bescheiden o.ä., bei denen eine Reaktion des Kunden zu erwarten ist

3.3 Selbständige

a) Sachverhalt

- Kunde lehnt unter Hinweis auf seine Selbständigkeit Arbeitsangebote und Maßnahmen ab
- Die Selbständigkeit bietet jedoch auch langfristig keine Perspektive, die Hilfebedürftigkeit zu beenden.

b) Lösungsvorschlag

- Konkretes Arbeitsangebot? Sofortige Verringerung der Hilfebedürftigkeit?
 - ⇒ Die selbständige Tätigkeit ist kein wichtiger Grund, der einem ernsthaften Bemühen um den Arbeitsplatz im Wege steht (§ 10 Abs. 2 Nr. 5 SGB II, [WDB 310007](#))
- Weiteres oder alternatives Vorgehen
 - ⇒ Thematisierung der Selbständigkeit in der Eingliederungsvereinbarung
 - ⇒ Maßstäbe:
 - Dauer der erfolglosen Selbständigkeit
 - zukünftige Gewinnerwartung (Prognose)
 - ⇒ Inhalt der Vereinbarung
 - Frist, bis wann die Selbständigkeit tragen muss (z. B. 6 Monate)
 - nach Ablauf der Frist wird das Jobcenter den Kunden für sämtliche Eingliederungsmaßnahmen in Anspruch nehmen
 - ⇒ Inhalt der Eingliederungsvereinbarung ggf. mit Verwaltungsakt festsetzen