

Zweites Buch Sozialgesetzbuch – SGB II

Fachliche Weisungen

§ 10 SGB II

Fachliche Weisungen § 10 SGB II

Fassung vom 01.01.2023

- [Rz. 10.12](#): Korrektur des Verweises auf die Fachlichen Weisungen zu § 7 SGB II
- Redaktionelle Überarbeitung

Fassung vom 01.07.2021

- [Rz. 10.1](#): Ausführungen zum Begriff der Arbeit
- [Rz. 10.3](#): Verweis auf Rechtsverordnung zum Mindestlohngesetz (Anpassung der Höhe im Zweijahres-Rhythmus)
- [Rz. 10.7](#): sprachliche Überarbeitung/Klarstellung bei Schwangerschaft und Entbindung.
- [Rz. 10.16](#): Klarstellung zur Ermittlung des Betreuungsumfangs im Kontext der Zumutbarkeit
- [Rz. 10.17](#): Anspruch auf Beratung
- [Rz. 10.18](#): Zumutbarkeit bei tatsächlich betreuten Kindern unter drei Jahren
- [Rz. 10.20](#): Ausführungen zum Pflegestärkungsgesetz II ab dem 01.01.2017 sowie zum maßgeblichen Pflegebedürftigkeitsbegriff des § 14 Abs. 1 S. 1 SGB XI.
- [Rz. 10.21](#): Sittliche Verpflichtung zur Pflege von Partnern in Verantwortungs- und Einstehensgemeinschaft sowie von Personen in der Haushaltsgemeinschaft.
- [Rz. 10.38](#): Regelung zur doppelten Haushaltsführung/Umzug neu gefasst und in Rz. 10.38 verschoben (vormals Rz. 10.30)
- [Rz. 10.42](#), [10.43](#): Klarstellungen zur Aufnahme einer abhängigen Tätigkeit bei bestehender Selbständigkeit sowie Aufgabe der Selbständigkeit
- [Rz. 10.44](#): Ausführungen zum Begriff der Maßnahme
- Redaktionelle Überarbeitung

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; aufgrund Überarbeitung 2021 nunmehr Rz. 10.19 bis 10.23
- 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.....	3
2.1	Unzumutbarkeit aus körperlichen, geistigen und seelischen Gründen	5
2.2	Unzumutbarkeit bei besonderen körperlichen Anforderungen	6
2.3	Kindererziehung/Kinderbetreuung	6
2.4	Pflege einer/eines Angehörigen	9
2.5	Sonstiger wichtiger Grund	12
3.	Gründe, die der Zumutbarkeit nicht entgegenstehen	15
3.1	Bisherige berufliche Tätigkeit	15
3.2	Geringerwertige Arbeit	16
3.3	Entfernter Beschäftigungsort.....	16
3.4	Ungünstige Arbeitsbedingungen	17
3.5	Beendigung einer Erwerbstätigkeit	18
4.	Maßnahmen zur Eingliederung in Arbeit	20



Fachliche Weisungen § 10 SGB II

1. Zumutbarkeit

(1) Nach dem Grundsatz des Forderns 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).

Allgemein
(10.1)

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

Unter Arbeit ist in diesem Zusammenhang jede im Rahmen des SGB II verlangte Aufwendung von Arbeitskraft zu verstehen.

Unter den Begriff der Arbeit i. S. d. § 10 sind als abhängige Arbeit alle sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse, Minijobs und geringfügigen Arbeitsverhältnisse, Aushilfstätigkeiten, Ausbildungsverhältnisse, Arbeiten auf Abruf, Arbeiten bei Personal-Service-Agenturen oder Call-Centern, Gelegenheitsarbeiten, Leiharbeitsverhältnisse, Probearbeitsverhältnisse, Saisonarbeiten, befristete, aber auch versicherungsfreie Arbeitsverhältnisse sowie geförderte Arbeitsverhältnisse zu subsumieren.

Die erwerbsfähige leistungsberechtigte Person hat ihre Arbeitskraft zur Beschaffung ihres Lebensunterhalts einzusetzen (§ 2 Abs. 2 S. 2). Da unentgeltliche Tätigkeiten hierzu nicht (unmittelbar) beitragen, handelt es sich bei ihnen um keine Arbeit i. S. d. § 10 Abs. 1. Daher unterfallen unbezahlte Praktika und ehrenamtliche Tätigkeiten nicht der Arbeit im Sinne dieser Vorschrift (siehe auch [Rz. 10.26](#) – Sonstiger wichtiger Grund für das Absolvieren von Jugend – oder Bundesfreiwilligendienst).

Das Bestimmtheitserfordernis von Arbeitsangebot oder Maßnahme orientiert sich an § 33 Abs. 1 SGB X. Ihm ist Genüge getan, wenn die leistungsberechtigte Person in der Lage ist, die Zumutbarkeit des Vermittlungsangebotes zu prüfen und ein Vorstellungsgespräch mit dem Arbeitgeber zu vereinbaren bzw. die angebotene Maßnahme hinsichtlich Träger, Ort, Art, zeitlichem Umfang und Verteilung Angaben enthält.

Zumutbarkeit liegt immer vor, wenn keine Umstände gegen sie sprechen. Bei der Beurteilung der Zumutbarkeit sind Gründe, die im Verantwortungsbereich der leistungsberechtigten Person liegen, durch diese gegenüber dem JC nachzuweisen. Dies ist nicht der Fall, wenn dem JC die relevanten Umstände bereits bekannt sind. Ob die auferlegte Verpflichtung für die erwerbsfähige leistungsberechtigte Person zumutbar ist, beurteilt sich nach den konkreten Umständen des Einzelfalls.

Meldepflichten gegenüber dem Jobcenter sind von § 10 nicht erfasst.



Fachliche Weisungen § 10 SGB II

(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 jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer grundsätzlich Anspruch auf Zahlung eines Arbeitsentgelts mindestens in Höhe des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns durch den Arbeitgeber.

**Mindestlohn
(10.3)**

Die Höhe des Mindestlohns wird durch Rechtsverordnung festgelegt (§ 11 MiLoG). Maßgebend ist die jeweils geltende/aktuelle Mindestlohnanpassungsverordnung.

Weitere Ausführungen sind in den Regelungen zur Prüfung von Lohnangeboten/Mindestlöhnen/Sittenwidrigkeit enthalten.

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 Weisung 201901007 vom 25.01.2019 – Leitfaden zum Mindestlohngesetz wird ein laufend aktualisiertes Verzeichnis (Leitfaden Branchenmindestlöhne) der für die Beurteilung des Mindestlohns nötigen gesetzlichen Grundlagen 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](#) und die Regelungen zum Vermittlungsverbot in [den Fachlichen Weisungen zu § 16](#) hingewiesen. 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](#) entsprechend zu verfahren.



Fachliche Weisungen § 10 SGB II

(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 konkreten Eigenbemühungen in der Eingliederungsvereinbarung (EinV) erfolgen, wenn die Integrationsfachkraft (IFK) dies für erforderlich hält. Hier kann auch aufgenommen werden, unter welchen Bedingungen eine Arbeit zumutbar ist (z. B. bei Betreuungspflichten). Dabei wirkt § 10 als Schutzraum für die erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, Vorschläge der IFK bei Vorliegen der Voraussetzungen folgenlos ablehnen zu dürfen. Beratungsgespräche können auch nach § 10 an sich unzumutbare Angebote thematisieren, zum Beispiel eine Arbeitsaufnahme bei gleichzeitiger Erziehungsverantwortung für Kinder unter 3 Jahren. Diese dürfen jedoch in jedem Fall nicht in einer EinV verbunden mit Rechtsfolgenbelehrung erfolgen und ihre mögliche weitere Umsetzung auf Wunsch der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ist, soweit § 10 weiter greift, rein freiwillig.

Bedeutung der Zumutbarkeit (10.5)

2. Unzumutbarkeit von Arbeit

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

Die Unzumutbarkeit eines Angebots bedeutet nicht, dass ein solches Angebot nicht unterbreitet werden soll, solange über die freiwillige Natur des Angebots in einer für erwerbsfähige Leistungsberechtigte verständlichen Weise aufgeklärt wird.



Fachliche Weisungen § 10 SGB II

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

Grundsatz (10.6)

(2) Frauen und ihre Kinder genießen am Arbeits-, Ausbildungs- und Studienplatz während der Schwangerschaft, nach der Entbindung und in der Stillzeit einen besonderen Schutz durch das Mutterschutzgesetz (MuSchG). Im Integrationsprozess ist in diesem Zusammenhang auf die besonderen Schutzregelungen zu achten:

Schwangerschaft und Entbindung (10.7)

- Beschäftigungsverbot für Frauen vor und nach der Entbindung; gem. § 3 Abs. 1 und 2 MuSchG
Ggf. 6 Wochen vor und 8 bzw. 12 Wochen nach Entbindung dürfen Frauen nicht beschäftigt werden;
- Weitere Regelungen zum arbeitszeitlichen, betrieblichen und ärztlichen Gesundheitsschutz gem. §§ 4 ff. MuSchG
- Anzeige-/Mitteilungspflichten, § 15 Abs. 1 MuSchG.

Bei bereits begonnenen, kurz bevorstehenden Integrationen oder Maßnahmen ist zu beachten, dass eine Schwangerschaft an sich nicht zur sofortigen Unzumutbarkeit jeder Arbeit oder der Teilnahme an einer Maßnahme führt. Dies führt im Ergebnis dazu, dass nur im Einzelfall entschieden werden kann, ob bereits das Bekanntwerden der Schwangerschaft, ohne dass das MuSchG bereits greift, zu einer Änderung der Integrationsstrategie führt. Hierbei sind insbesondere die Nachhaltigkeit einer Integration, die Möglichkeit das angestrebte Weiterbildungsziel zu erreichen und die tatsächliche Überwindung eines Integrationshemmnisses in die Abwägung einzubeziehen.

Die Frau hat im Rahmen der Einstellungsgespräche und während der Probezeit ein Recht, die Schwangerschaft zu verschweigen, ggf. ist dies mit einem Verzicht auf Schutzmaßnahmen oder Eintreten von Nachteilen verbunden.

Unter Berücksichtigung der o. g. Aspekte ist bei der Beratung und Vermittlung einer Schwangeren zur Arbeitsaufnahme bzw. Maßnahmeteilnahme verstärkt die Zumutbarkeit zu beachten, soweit der IFK die Schwangerschaft bekannt ist. Dabei ist auch das Vorliegen eines sonstigen wichtigen Grundes zu berücksichtigen (siehe [Rz.10.26](#) – das in naher Zukunft bereits feststehende bzw. absehbare Ende der Arbeitslosigkeit).

Grundsätzlich reichen mündliche Angaben zur Schwangerschaft aus. Bestehen begründete Zweifel, können Nachweise erbeten werden. Diese sollen aber nur erfasst und nicht zur Akte genommen werden.



Fachliche Weisungen § 10 SGB II

(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. Eine Tätigkeit, die unterhalb der erworbenen Qualifikationen und Erfahrungen liegt, ist nicht allein deshalb unzumutbar.

**Mindesteignung
(10.8)**

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

**Fachliche Eignung
(10.9)**

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 Berufspsychologischen Service (oder beauftragten Dritten) festzustellen, soweit die Beeinträchtigung nicht offenkundig ist (§ 10 Abs. 1 Nr. 1).

**Festlegung
des Grundes
(10.10)**

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

Darüber hinaus können 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 (keine abschließende Aufzählung):

- 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
(10.11)**

Beispiele für seelische Gründe (keine abschließende Aufzählung):

- 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 der (ehemaligen) Partnerin/des (ehemaligen) Partners, wenn die leistungsberechtigte Person wegen Gewalterfahrung in der Ehe/ Partnerschaft zum Zeitpunkt der Unterbreitung des Stellenangebotes im Frauenhaus, bei Freunden, Verwandten oder Bekannten Zuflucht sucht/gesucht hat. Eine Gefährdung der leistungsberechtigten Person und damit seelische Prob-



Fachliche Weisungen § 10 SGB II

leme können auch entstehen, wenn diese Arbeitsstelle öffentlich zugänglich oder die Lage und Verteilung der Arbeitszeit sehr ungünstig sind (Einzelfallentscheidung),

- mit Essstörungen oder Lebensmittelallergien als Köchin/Koch zu arbeiten,
- bei Alkoholsucht als Barkeeperin/Barkeeper zu arbeiten und
- bei Depressionen oder anderen anerkannten psychischen Erkrankungen in überwiegend stressgeneigten Bereichen eingesetzt zu werden.

(3) Bei rechtskräftig festgestellter teilweiser Erwerbsminderung ist die Zumutbarkeit einer Arbeitsaufnahme anhand der versicherungsrechtlich bewerteten beruflichen (Rest-)Leistungsfähigkeit zu beurteilen. Leistungsberechtigte Personen mit Anspruch auf ausländische Renten können als erwerbsfähig gelten (vgl. [Fachliche Weisungen zu § 7](#) Rz. 7.121).

**Erwerbsminderung;
Renten
(10.12)**

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
(10.13)**

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 Kindererziehung/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). Die nachfolgenden Ausführungen gelten auch für die Teilnahme an einer Maßnahme (§ 10 Abs. 3).

**Grundsatz
Kindererziehung/
Kinderbetreuung
(10.14)**

(2) Von § 10 Abs. 1 Nr. 3 erfasst werden eigene Kinder der/des erwerbsfähigen Leistungsberechtigten. Darunter zu verstehen sind leibliche Kinder, Adoptiv-, Pflege- und in besonderen Fällen ggf. auch Enkelkinder. Daneben sind ebenfalls Kinder des Partners/der Partnerin erfasst. Grundsätzlich ist ein Zusammenleben des Kindes mit dem/der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in einem gemeinsamen Haushalt Voraussetzung für die Anwendbarkeit von § 10 Abs. 1 Nr. 3. Das Gesetz ist hier jedoch offen für besonders gelagerte Ausnahmefälle.

**Begriff Kinder
(10.15)**



Fachliche Weisungen § 10 SGB II

Das SGB II differenziert zwischen Kindern unter drei Jahren (dazu [Rz. 10.18](#)) und Kindern über drei Jahren ([Rz. 10.19](#)). Die sich aus dem Familienrecht im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) ergebenden Aufsichts- und Betreuungspflichten gegenüber den Kindern in Bedarfsgemeinschaften, die in Abhängigkeit des Alters und des jeweiligen Betreuungsbedarfes des Kindes oder des Jugendlichen variieren, müssen sichergestellt werden können.

(3) Die Partner können sich grundsätzlich die Betreuung zeitlich aufteilen, sich jedoch nicht beide für dieselben Zeiträume auf Unzumutbarkeit berufen. Die Entscheidung ist unabhängig von der Frage, welcher Partner/welche Partnerin Elterngeld bezieht oder Elternzeit in Anspruch nimmt. Die Erziehung ist grundsätzlich nicht gefährdet, wenn ein Elternteil oder Partner*in die Betreuung übernimmt und der/die andere arbeitet oder wenn beide zu unterschiedlichen Zeiten in Teilzeit arbeiten. Die Partner sind frei darin, zu bestimmen, wer die Kinderbetreuung übernimmt (Art. 6 Abs. 2 Grundgesetz) und wer sich dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stellt.

**Wahl
der betreuenden
Partnerin/
des betreuenden
Partners.
(10.16)**

Die objektive Betreuungssituation und der sich daraus ergebende Umfang für eine zumutbare Arbeit ist mit der erwerbsfähigen leistungsberechtigten Person (und ggf. der/dem arbeitslosen Partnerin/Partner in der Bedarfsgemeinschaft) im Einzelfall zu erörtern sowie zu dokumentieren. Der Betreuungsumfang ist laufend, jedoch insbesondere bei Änderungen in den persönlichen Verhältnissen, zu erheben. Dabei gelten folgende Grundsätze:

- Der zeitliche Umfang einer zumutbaren Arbeit (z. B. Vollzeit, Teilzeit) ist abhängig von den Betreuungszeiten (definierter Stundenumfang) sowie den Wegezeiten zur potenziellen Arbeit und der Kindertagesstätte/Schule/Betreuungseinrichtung.
- Im Falle des Schulbesuches des Kindes oder Jugendlichen ist der Umfang einer zumutbaren Arbeit ebenfalls von den Schulzeiten sowie einer ggf. möglichen Nachmittagsbetreuung abhängig. Dabei ist zu berücksichtigen, dass auch bei schulpflichtigen Kindern und Jugendlichen unter Berücksichtigung des Alters der Kinder, Betreuung durch die Erziehenden am Nachmittag notwendig sein kann, z.B. für außerschulische Vorbereitungen.

Ein erhöhter Betreuungsbedarf kann u. a. bei verhaltensauffälligen Kindern (z. B. hyperaktiven Kindern), bei Kindern in besonderen, vorschulischen Vorbereitungsmaßnahmen und bei weiteren Beeinträchtigungen der Kinder (Behinderung, gesundheitliche Einschränkungen und lfd. therapeutische Maßnahmen) anerkannt werden.

Bei Jugendlichen besteht in der Regel kein Betreuungsbedarf, es sei denn, es ist ein besonderer Betreuungsbedarf (z.B. bei Behinderung, gesundheitlichen Einschränkungen und lfd. therapeutischen Maßnahmen) angezeigt.



Fachliche Weisungen § 10 SGB II

(4) Personen, denen eine Arbeitsaufnahme oder Maßnahmeteilnahme vorübergehend aufgrund von Kindererziehung nicht zumutbar ist, haben in diesem Zeitraum dennoch Anspruch auf Beratung und Betreuung durch die Jobcenter und können passende Maßnahmeangebote erhalten. Durch eine differenzierte Beratung, die auch die Möglichkeit von Veränderungen der persönlichen Situation der Betroffenen berücksichtigt, soll ihnen ein informiertes Abwägen der Alternativen zu jedem Zeitpunkt ermöglicht werden. Hierzu gehören die Aufklärung über Rechte und Möglichkeiten, sowie Hinweise auf lokale Unterstützungsangebote und Kinderbetreuungsangebote von Dritten. Zeiten der Erziehung sollen grundsätzlich auch dazu genutzt werden, um die Eingliederung in Arbeit zu unterstützen und rechtzeitig vorzubereiten.

**Anspruch auf
Beratung
(10.17)**

Ist gesichert, dass die Erziehung eines unter dreijährigen Kindes tatsächlich nicht gefährdet ist, kann eine Arbeitsaufnahme zumutbar sein (BSG vom 15.12.2010, B 14 AS 92/09 R), es sei denn, andere wichtige Gründe stehen dem entgegen. Bei der Beurteilung der Zumutbarkeit ist die gesamte familiäre Situation zu berücksichtigen, insbesondere bei Alleinerziehenden. Ein bloßer Rechtsanspruch auf eine Betreuung reicht nicht aus, damit eine Arbeitsaufnahme zumutbar ist/wird.

**Kinder unter drei
Jahren
(10.18)**

Solange und soweit daher für Kinder unter drei Jahren tatsächlich ein Betreuungsplatz in Anspruch genommen wird, kann die Teilnahme an einer Maßnahme und die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zumutbar sein. Für die Bewertung der Zumutbarkeit der Arbeitsaufnahme hat die IFK hierzu die tatsächlich maßgebliche Betreuungssituation unter der Berücksichtigung von Wegezeiten von Amts wegen im Einzelfall zu ermitteln und zu dokumentieren. Durch die leistungsberechtigte Person sind Umstände mitzuteilen und nachzuweisen, wenn die Erziehung durch die Arbeitsaufnahme gefährdet würde.

Die Betreuung durch eine Tageseinrichtung oder Tagespflege ist stets eine freiwillige Entscheidung der Erziehungsberechtigten. Sofern diese eine Betreuung durch die Tageseinrichtung oder Tagespflege kündigen oder widerrufen, ist dies ohne weiteres möglich. Es ist dabei unerheblich, warum die Betreuung durch die Tageseinrichtung oder Tagespflege nicht mehr erfolgt.

Die erwerbsfähige leistungsberechtigte Person soll weiterhin engmaschig beraten und betreut werden. Die Beratung sollte die Chancen und Vorteile der beruflichen Integration bzw. Maßnahmeteilnahme und der Inanspruchnahme eines Kinderbetreuungsplatzes in den Mittelpunkt stellen und hierfür Unterstützung anbieten. Dabei ist in den Blick zu nehmen, dass sich persönliche Beweggründe im Zeitverlauf ändern können.

Soweit die Arbeitsaufnahme zumutbar ist, gestalten die IFK die Integration (unter Erteilung von Rechtsfolgenbelehrungen) verbindlich. Hierüber hat zuvor eine Beratung durch die IFK zu erfolgen. Im Fall



Fachliche Weisungen § 10 SGB II

von Minderungsentscheidungen (§ 31) können bei der Prüfung des wichtigen Grundes ggf. familiäre oder konkrete Betreuungsprobleme relevant sein.

(5) Bei Kindern, die das 3. Lebensjahr vollendet haben, ist die Arbeitsaufnahme in der Regel zumutbar, wenn eine bedarfsgerechte Betreuung des Kindes durch Dritte oder den anderen Elternteil sichergestellt ist. Sobald ein geeigneter Betreuungsplatz zur Verfügung steht (auch wenn er nicht in Anspruch genommen wird), kann sich der/die Erziehende grundsätzlich nicht mehr auf Unzumutbarkeit berufen. Werden besondere Umstände vorgebracht, aufgrund derer die Betreuung doch nicht durch Dritte oder den anderen Elternteil oder Partner*in sichergestellt ist, ist dies im Einzelfall nachzuweisen und zu dokumentieren.

**Kinder
ab drei Jahren
(10.19)**

Sofern die Ausweitung der Stundenzahl für erwerbstätige Erziehende nicht zumutbar ist, sollte geprüft werden, ob eine Überwindung der Hilfebedürftigkeit durch die Aufnahme einer höherwertigen Beschäftigung, u.U. mit Hilfe von Eingliederungsleistungen, erreicht werden kann.

2.4 Pflege einer/eines Angehörigen

(1) Eine Arbeit ist unzumutbar, wenn sie nicht mit der Pflege von Angehörigen vereinbar wäre und die Pflege nicht auf andere Weise sichergestellt werden kann (§ 10 Abs. 1 Nr. 4).

**Grundsatz Pflege
(10.20)**

Den Begriff der Pflegebedürftigkeit regelt § 14 SGB XI a. F. für Altfälle (bis 31.12.2016).

Der mit dem Pflegestärkungsgesetz II ab dem 01.01.2017 maßgebliche Pflegebedürftigkeitsbegriff des § 14 Abs. 1 S. 1 SGB XI orientiert sich hingegen nicht mehr ausschließlich an den Alltagsverrichtungen des täglichen Lebens, sondern stellt auf die gesundheitlich bedingten Beeinträchtigungen der Selbständigkeit oder von Fähigkeiten ab, die für die eigenständige Bewältigung von Aktivitäten des täglichen Lebens notwendig sind. Darüber umfasst der Begriff auch die Pflege von Kranken nach dem SGB V (vgl. z. B. Krankenpflege i. S. d. § 37 SGB V mit Behandlungspflege).

Eine die Erwerbstätigkeit hindernde Pflege setzt voraus, dass die/der Leistungsberechtigte einen wesentlichen nicht durch Dritte abgedeckten Pflegebedarf erfüllt. Dies ist im Rahmen einer Einzelfallprüfung zu ermitteln.

(2) Angehörige (analog § 16 SGB X) sind:

- die/der Verlobte, auch im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes,
- die Ehegattin/der Ehegatte oder Lebenspartnerin/Lebenspartner,

**Begriff: Angehörige
(10.21)**



Fachliche Weisungen § 10 SGB II

- Verwandte und Verschwägerter gerader Linie (einschließlich Stiefkinder),
- Kinder der Geschwister,
- Eheleute oder Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Eheleute oder Lebenspartner,
- Geschwister der Eltern und
- Personen, die durch ein auf längere Dauer angelegtes Pflegeverhältnis mit häuslicher Gemeinschaft wie Eltern und Kind miteinander verbunden sind (Pflegeeltern und Pflegekinder).

Eine sittliche Verpflichtung zur Pflege kann infolge innerer Bindungen, z. B. bei Partnerinnen und Partnern in Verantwortungs- und Einstehungsgemeinschaft oder bei Personen in langjähriger Haushaltsgemeinschaft, angenommen werden.

(3) Die Beurteilung, in welchem zeitlichen Umfang bei einer Pflegetätigkeit einer Beschäftigung nachgegangen werden kann, erfolgt unter Berücksichtigung des Pflegeaufwandes gemäß den Einstufungen der zu pflegenden Person nach Pflegebedürftigkeitsgraden in Anlehnung an §§ 14, 15 SGB XI. Bei Pflegegrad 1 bis 3 können sich aus der Pflege zudem Einschränkungen hinsichtlich Dauer, Lage und Verteilung der noch möglichen Arbeitszeit ergeben. Die durch die erwerbsfähige leistungsberechtigte Person nachgewiesenen Einschränkungen sind einzelfallbezogen mit der IFK zu besprechen. Entsprechende Nachweise (z.B. Bescheide) sollen aber nur erfasst und nicht zur Akte genommen werden. Auf die Übersicht auf der nachfolgenden Seite wird verwiesen.

**Pflegegrad
1 bis 5
(10.22)**

Zeitlicher Umfang der Beschäftigung, der die erwerbsfähige leistungsberechtigte Person bei der Pflegetätigkeit nachgehen kann			
Grad der Pflegebedürftigkeit¹		Zumutbare Arbeitszeit²	Zuvor
Grad			
1	Geringe Beeinträchtigung der Selbständigkeit oder der Fähigkeiten	In der Regel Vollzeit	bisher nicht vorgesehen
2	Erhebliche Beeinträchtigung der Selbständigkeit 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 Selbständigkeit oder der Fähigkeiten	In Abhängigkeit von der erforderlichen Präsenz der Pflegeperson bis zu 6 Stunden pro Tag	Stufe II
3	Schwere Beeinträchtigung der Selbständigkeit 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 Selbständigkeit oder der Fähigkeiten	nicht zumutbar	Stufe III
4	Schwerste Beeinträchtigung der Selbständigkeit oder der Fähigkeiten	nicht zumutbar	Stufe II (mit geistigen/psychischen Einschränkungen und festgestellter erheblicher Beeinträchtigung der Alltagskompetenz)
5	Schwerste Beeinträchtigung der Selbständigkeit 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/pflegegrade.html>

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.



Fachliche Weisungen § 10 SGB II

(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
(10.23)**

(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
(10.24)**

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

**Schubweiser
Pflegebedarf
(10.25)**

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
(10.26)**

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.

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

- eine bestehende Vollzeitschulpflicht (die nach den Schulgesetzen der Länder neun oder zehn Jahre beträgt): Nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz ist Kindern und Jugendlichen Arbeit im Sinne des SGB II verboten,



Fachliche Weisungen § 10 SGB II

- der Besuch einer allgemein bildenden Schule und einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme, die Erstausbildung, d. h., wenn die leistungsberechtigte Person 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](#) (Rz. 16.18),
- gesundheitliche Beeinträchtigungen, vor deren Hintergrund die Arbeitsaufnahme ein unzumutbares Risiko wäre. Darunter fällt etwa eine im Hinblick auf eine Ansteckung gefährdete Tätigkeit für diesbezüglich medizinisch anerkannte Risikogruppen,
- die Beschäftigung bei einer Arbeitgeberin/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 bzw. absehbare Ende der Arbeitslosigkeit bzw. Hilfebedürftigkeit (z. B. wegen Arbeitsaufnahme, Eintritt der Schutzfristen nach dem MuSchG, Rente, bei Wiedereinstellungszusagen binnen zwei Monaten, Ende Kurzarbeit, Ende Verbot der selbständigen Tätigkeit).

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

- Nach Beendigung der Vollzeitschulpflicht unterliegen die Jugendlichen bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres der Berufsschulpflicht. Da die Berufsschulpflicht nur eine Teilschulpflicht darstellt, steht sie unter Beachtung des Jugendarbeitsschutzgesetzes, wenn kein Ausbildungsverhältnis besteht, der Aufnahme einer Tätigkeit nicht grundsätzlich entgegen.
- Die Aufnahme einer Zweitausbildung bzw. eines Bildungsganges im zweiten Bildungsweg kommt in Betracht, soweit dies der mit der IFK festgelegten Integrationsstrategie entspricht. Die Grundsätze der §§ 57, 116 SGB III sind dabei heranzuziehen.
- Bei Angehörigen besonderer Gruppen, z.B. anderer Kulturkreise oder Religionsgemeinschaften ist eine Einzelfallabwägung zwischen den Interessen der Allgemeinheit und den kulturellen oder religiösen Konflikten und Tabus, die die Ausübung bestimmter Beschäftigungen zur Folge hätte, vorzunehmen.

Beispiel:

Ein wichtiger Grund könnte vorliegen, wenn eine Person mit muslimischem oder jüdischem Glauben es ablehnt, in einem Produktionsbetrieb zu arbeiten, der Schweinefleisch verarbeitet, bzw. ein/e Hindu im Fall von Rindfleisch.

Ein generelles Verbot der Erwerbstätigkeit für Frauen ist dagegen nicht anzuerkennen.

- Die Aufwendungen für die angebotene Arbeit sind höher als die zu erzielenden Einnahmen.
- Die Teilnahme an kostenfreien Maßnahmen oder Programmen anderer Träger kann einen wichtigen Grund darstellen, wenn
 - die Teilnahme mit dem erstellten oder geplanten Eingliederungsplan in Einklang steht,
 - die Maßnahme inhaltlich einem potentiellen Angebot der gemeinsamen Einrichtung, in das vermit-

**Schul- und Berufsschulpflicht
(10.27)**

**Zweitausbildung
(10.28)**

**Angehörige von besonderen Gruppen
(10.29)**

**Entgelthöhe
(10.30)**



Fachliche Weisungen § 10 SGB II

telt 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 der/die Leistungsberechtigte verpflichtet ist, in regelmäßigen Abständen einen Nachweis über seine / ihre Teilnahme, sowie die dabei gewonnenen Erkenntnisse des Maßnahmeträgers der IFK vorzulegen.

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

**Schutz
von Ehe und Familie
(10.31)**

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). So darf z. B. keine Arbeit nur deswegen abgelehnt werden, weil eine Person es wegen der Privatinsolvenz/Schulden für sich nicht als lohnenswert ansieht, einer Arbeit nachzugehen.

**Interessen
der Allgemeinheit
(10.32)**

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 nutzen, wie vor der Trennung der Familie.

**Unterhaltspflicht
(10.33)**

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 nicht allein deshalb unzumutbar, soweit die Kriterien der Minimaleignung (vgl. [Rz. 10.8](#)) erfüllt werden (§ 10 Abs. 2 Nr. 1).

**Kein Berufsschutz
(10.34)**

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. 10.13](#)).



Fachliche Weisungen § 10 SGB II

3.2 Geringerwertige Arbeit

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

Beispiel:

Akademikern sind Hilfsarbeiten zuzumuten.

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

Gleichwohl sind im Einzelfall die auferlegten Verpflichtungen mit Blick auf die Nachhaltigkeit der Integration und der Überwindung der Hilfebedürftigkeit sorgsam festzulegen (vgl. Leistungsgrundsätze § 3 Abs. 1).

**geringerwertige
Arbeit
(10.35)**

3.3 Entfernter Beschäftigungsort

(1) Eine größere Entfernung zwischen neuem Beschäftigungsort und Wohnort als einem früheren Arbeits- oder Ausbildungsort macht eine Arbeitsaufnahme nicht allein deshalb unzumutbar (§ 10 Abs. 2 Nr. 3):

Dies gilt z. B. bei:

- einer Arbeitsaufnahme, die eine längere Pendelstrecke erfordert bzw. freiwillig vorübergehend 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).

Kann der Arbeitsort sowohl mit einem Fahrzeug als auch mit öffentlichen Verkehrsmitteln in einer zumutbaren Pendelzeit (vgl. (3)) 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) In Anlehnung an § 140 SGB III ist bei der Beurteilung der zumutbaren Pendelzeiten in der Regel die Entfernung zumutbar, die in der Region bei vergleichbaren Beschäftigten üblicherweise zwischen

**Entfernung
Beschäftigungsort
(10.36)**

**Pendelzeiten/Wahl
des
Fortbewegungsmittels
(10.37)**



Fachliche Weisungen § 10 SGB II

Wohnort und Arbeitsstelle anfallen. Üblich sind Pendelzeiten, wenn sie nicht nur vereinzelt, sondern in größerem Umfang anfallen.

Als Vergleichswerte sind anzusetzen:

- zwei Stunden tägliche Pendelzeit bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu sechs und
- zweieinhalb Stunden tägliche Pendelzeit bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als sechs Stunden.

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 für erwerbsfähige Leistungsberechtigte freiwillig eine doppelte Haushaltsführung/ein Umzug sinnvoll ist und eine dahingehende Beratung erfolgen kann.

**Doppelte
Haushaltsführung,
Umzug
(10.38)**

Das Gesetz sieht in § 10 Abs. 2 Nr. 3 die Zumutbarkeit einer längeren Pendelstrecke zum Arbeitsort vor. Dabei wird gesetzlich eine früher kürzere Pendelstrecke zur Arbeit oder Ausbildung als Bezugspunkt genannt. Das Gesetz erlaubt kein allgemeines Umzugsverlangen durch das Jobcenter. Ein Umzug zur Aufnahme einer Beschäftigung an einem anderen Ort als dem Wohnort ist daher stets eine freie Lebensentscheidung der leistungsberechtigten Person. Dahingehend kann somit nicht verbunden mit Leistungsminderungen eine Verpflichtung durch das Jobcenter ausgesprochen werden. Gleichwohl sollte bei Vorliegen von Arbeitsangeboten, die einen Umzug erforderlich machen würden, Beratung zu den Vorteilen und Unterstützungsmöglichkeiten angeboten werden.

3.4 Ungünstige Arbeitsbedingungen

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

Zumutbar sind deshalb grundsätzlich 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
(10.39)**

(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
(10.40)**



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
(10.41)**

Die Aufnahme einer anderen Tätigkeit ist zumutbar, wenn:

- die bisherige Erwerbstätigkeit seit längerer Zeit keine Tendenz hin zur Beseitigung der Hilfebedürftigkeit erkennen lässt, auch nicht z.B. durch eine Ausweitung der Arbeitszeit,
- eine im Vorfeld erstellte Prognose feststellt, dass die aufzunehmende Tätigkeit die Hilfebedürftigkeit mit einer höheren Wahrscheinlichkeit nicht nur vorübergehend beendet oder verringert (bei selbständigen Tätigkeiten wird auf die [Rz. 10.42](#) ff. 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 mit dem/der Leistungsberechtigten zu erörtern und ggf. in die EinV aufzunehmen.

Bei der Frage eines Verweises der/des Leistungsberechtigten auf eine neue Arbeit sind die nachfolgenden 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 [FW zu § 159 SGB III](#) sowie [Fachliche Weisungen zu §§ 31-31b](#)),
- anrechenbares Einkommen der bisherigen gegenüber der potenziell neuen Tätigkeit (nach Abzug von individuellen Absetzungs-/Freibeträgen der §§ 11 – 11b, insbesondere der Werbungskosten (u. a. Entfernung zur neuen Arbeitsstelle).



Fachliche Weisungen § 10 SGB II

(2) Leistungsberechtigte, die eine selbständige 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 (10.42)

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.

Es ist nicht möglich, neben der zumutbaren Stellensuche/Aufnahme einer Arbeit, ein weiteres Tun in Bezug auf die Selbständigkeit (Aufgabe, Ruhendstellung, Umwandlung Nebengewerbe etc.) zu fordern bzw. in der EinV zu vereinbaren. Eine Empfehlung hierzu kann dennoch sinnvoll sein (z. B. Schuldenrisiko etc.). Daneben sind Förderungen nach § 16c (Eingliederung Selbständiger) zu prüfen. Eine Förderung nach § 16b ist hingegen nur nach Aufnahme einer selbständigen Tätigkeit relevant.

(3) Bei Selbständigen/„Bestandsselbständigen“ sollte spätestens nach einem Jahr seit dem erstmaligen SGB II-Leistungsbezug die Prüfung erfolgen, ob der Verweis auf eine andere selbständige Tätigkeit oder ggf. auch ein Wechsel in lohnabhängige Beschäftigung 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 (10.43)

Aus fachlicher/operativer Sicht werden zur Orientierung folgende Zeitspannen empfohlen. Dabei sind laufende Förderungen mit Einstiegsgeld nach § 16b von bis zu zwei Jahren oder Förderungen nach § 16c nach Aufnahme der selbständigen Tätigkeit einzubeziehen und bei der Prüfung der Tragfähigkeit besonders zu berücksichtigen:



Fachliche Weisungen § 10 SGB II

- 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 des Wechsels der selbständigen Tätigkeit oder ggf. Einmündung in den 1. Arbeitsmarkt lohnabhängiger Beschäftigung (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; siehe ergänzend auch angemessenen Zeitrahmen von regelmäßig 24 Monaten für die Prognose bis zum Erreichen der Tragfähigkeit bei Gründerinnen und Gründern nach Rz. 16c.22 der [Fachlichen Weisungen zu § 16c](#)). Ggf. ist im Anschluss mit weiteren Lösungsmöglichkeiten nachzusteuern.

4. Maßnahmen zur Eingliederung in Arbeit

Maßnahmen zur Eingliederung in Arbeit sind Maßnahmen nach § 16 in Verbindung mit den entsprechenden Vorschriften des SGB III. Sie umfassen sämtliche Bildungsmaßnahmen zur Berufsausbildung, zur beruflichen Weiterbildung und Umschulung, z. B. Maßnahmen nach § 45 SGB III (wie Maßnahmen bei einem Träger (MAT), bei einem Arbeitgeber (MAG) oder im Rahmen eines Aktivierungs- und Vermittlungsgutscheins) oder Maßnahmen zur Eignungsabklärung. Erfasst werden ebenfalls kommunale Eingliederungsleistungen nach § 16a, Maßnahmen nach § 16c Abs. 2 für selbständige Personen, Arbeitsgelegenheiten gemäß § 16d, beschäftigungsbegleitende Betreuungsmaßnahmen nach § 16e Abs. 4, Maßnahmen zur Teilhabe am Arbeitsmarkt nach § 16i sowie Trägermaßnahmen im Rahmen der Freien Förderung nach § 16f.

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

**Maßnahmen
zur Eingliederung
in Arbeit
(10.44)**