## Wesentliche Änderungen

**Fassung vom 15.09.2010:**

- Die Änderungen der Fassungen vom 20.10.2008 und 20.11.2008 wurden aus einem redaktionellen Versehen nicht in die letzte Fassung übernommen. Die entspr. Randziffern wurden wieder in die Fachlichen Hinweise eingefügt. Die damals getroffenen Regelungen waren durchgängig anwendbar.
    - Gesetzestext: Einfügung §§ 3 und 4 Pflegezeitgesetz (PflegeZG)
    - Rz. 10.22: 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.
    - Rz. 10.22: Ergänzung: In Abstimmung zwischen BMAS und BMFSFJ sind eHb, die einen Jugendfreiwilligendienst absolvieren, während dieser Zeit nicht verpflichtet, eine Arbeit aufzunehmen.

**Fassung vom 20.05.2010:**

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

- Insgesamt: Redaktionelle Änderungen und Anpassung der Randziffern.

**Fassung vom 30.01.2008:**

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

**Fassung vom 30.12.2004:**

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

## § 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,
5. sie mit der Beendigung einer Erwerbstätigkeit verbunden ist, es sei denn, es liegen begründete Anhaltspunkte vor, dass durch die bisherige Tätigkeit künftig die Hilfebedürftigkeit beendet werden kann.

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

## § 14 SGB XI

## Begriff der Pflegebedürftigkeit

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

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

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

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

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

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

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

## § 3 Pflegezeitgesetz (PflegeZG)

### Pflegezeit

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

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

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

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

## § 4 Pflegezeitgesetz (PflegeZG)

### Dauer der Pflegezeit

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

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

## Inhaltsverzeichnis

**1. Zumutbarkeit**

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

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

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

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

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

**2.5 Sonstiger wichtiger Grund (§ 10 Abs. 1 Nr. 5)**

**3. Gründe, die der Zumutbarkeit nicht entgegen stehen (§ 10 Abs. 2)**

**3.1 Bisherige berufliche Tätigkeit**

**3.2 Geringerwertige Arbeit**

**3.3 Entfernter Beschäftigungsort**

**3.4 Ungünstige Arbeitsbedingungen**

**3.5 Beendigung einer Erwerbstätigkeit**

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

**Anlage**

## 1. Zumutbarkeit

**Allgemein (10.01)**

(1) Nach dem Grundsatz des Forderns und Förderns ist der erwerbsfähige Hilfebedürftige (eHb) verpflichtet, alle zumutbaren Möglichkeiten zu nutzen, seinen Lebensunterhalt aus eigenen Mitteln und Kräften zu bestreiten, insbesondere durch den Einsatz der eigenen Arbeitskraft.

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

**Entgelthöhe (10.02)**

(2) 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.

**Sittenwidrigkeit (10.03)**

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

Dieser Richtwert bildet zunächst den Ausgangspunkt für die Beurteilung der Entgeltvereinbarung. In die notwendige Gesamtwürdigung fließen sämtliche Umstände des Einzelfalles mit ein, wie etwa überlange und unregelmäßige Arbeitszeiten.

Wurde ein Tarifvertrag durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales für allgemeinverbindlich erklärt, sind Abweichungen nach unten nicht zulässig (z. B. beim Mindestlohn im Baugewerbe).

Ein aktuelles Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge steht hier zur Verfügung.

**EinV (10.04)**

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

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

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

**Mindesteignung (10.05)**

(2) 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 eHb 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.

**Fachliche Eignung (10.06)**

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

> Beispiel:
> Einem eHb, der bisher 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 unerheblich.

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

**Festlegung des Grundes (10.07)**

(1) Gibt ein eHb an, bestimmte Arbeiten aufgrund körperlicher, geistiger oder seelischer Beeinträchtigungen nicht ausüben zu können, sollte dies von einem Amtsarzt oder/und dem Psychologischen Dienst (sowie auch Beauftragten Dritten) festgestellt werden, soweit die Beeinträchtigung nicht offenkundig ist.

Zur Vermeidung von Doppeluntersuchungen und Divergenzverfahren können Gutachten anderer Träger der Teilhabe am Arbeitsleben (z. B. Arbeitsagenturen, DRV, usw.) anerkannt werden.

Darüber hinaus können im Einzelfall auch Gutachten behandelnder Ärzte zur Beurteilung der körperlichen, geistigen oder seelischen Leistungsfähigkeit für eine bestimmte Arbeit herangezogen werden. Bei bestehenden Zweifeln ist/sind der Amtsarzt/Psychologische Dienst/Beauftragte Dritte einzuschalten.

Aus den vom Ärztlichen Dienst/Psychologischen Dienst/-Beauftragten Dritten zu erstellenden positiven und negativen Leistungsbildern sowie der Beantwortung spezieller Zielfragen kann abgeleitet werden, für welche Tätigkeiten der eHb noch oder nicht mehr in Betracht kommt. Gegebenenfalls ist auszuführen, mit welchen Einschränkungen er diese Tätigkeiten ohne Gefährdung seines Gesundheitszustandes noch auszuüben vermag.

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

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

(2) Körperliche, geistige und seelische Gründe

- Beispiele für körperliche Gründe
  - bei Venenerkrankungen, Tätigkeiten die langes Stehen erfordern,
  - bei Fehlbildungen am Skelett, Tätigkeiten die überwiegend Zwangshaltungen erfordern,

- bei Muskelerkrankungen, schweres Heben und Tragen.

– Beispiele für seelische Gründe:

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

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

**Erwerbsminderung, Renten (10.09)**

(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).

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

**Besondere körperliche Anforderungen (10.10)**

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

> Beispiel:
> Die Fingerfertigkeit ist eine besondere körperliche Anforderung des Berufes Konzertpianist.

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

> Beispiel:
> Einem Konzertpianisten ist es nicht zuzumuten als Waldarbeiter zu arbeiten, weil er seine Fingerfertigkeit verlieren würde.

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

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

**Grundsatz Kinderbetreuung (10.11)**

(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 Sozialgesetzbuch (Kinder- und Jugendhilfe) oder auf andere Weise, z. B. durch Verwandte, betreut werden kann.

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

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

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

**Begriff: Kinder (10.12)**

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

**Wahl des betreuenden Partners (10.13)**

(3) 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.

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.

**Alleinerziehende (10.14)**

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

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

**Grundsatz Pflege (10.15)**

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

**Begriff: Angehöriger (10.16)**

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

**Sittliche Verpflichtung (10.17)**

Eine sittliche Verpflichtung kann infolge innerer Bindungen z. B. als Stiefkind, Partner in eheähnlicher Gemeinschaft oder langjährige

Haushaltshilfe angenommen werden, insbesondere bei Vorliegen einer Haushaltsgemeinschaft.

**Pflegestufen I bis III (10.18)**

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

| Grad der - Pflegebedürftigkeit | | Zeitaufwand 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 Pflegestufe I bis III können sich aus der Pflege Einschränkungen hinsichtlich Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit ergeben. Die durch den eHb nachgewiesenen Einschränkungen sind einzelfallbezogen mit dem persönlichen Ansprechpartner zu besprechen. Bei erheblicher Pflegebedürftigkeit (Stufe I) ist die Pflegetätigkeit in der Regel, allerdings unter Berücksichtigung der tageszeitlichen Verteilung, mit einer Vollzeittätigkeit vereinbar.

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

(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 dem eHb zu erörtern. Hierbei sind die tatsächlichen und finanziellen Verhältnisse des eHb zu berücksichtigen. Sofern aus Sicht des Pflegebedürftigen aufgrund einer intimen Pflegeverrichtung nur der eHb dies übernehmen kann, ist dies bei der generellen Zumutbarkeit bzw. dem zeitlichen Umfang für eine Tätigkeit zu berücksichtigen.

**Pflegestufe Null (10.20)**

(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.

**Schubweiser Pflegebedarf (10.21)**

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

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

## 2.5 Sonstiger wichtiger Grund (§ 10 Abs. 1 Nr. 5)

**Sonstiger wichtiger Grund (10.22)**

(1) Beim Auffangtatbestand des § 10 Abs. 1 Nr. 5 (sonstiger wichtiger Grund) handelt es sich um einen unbestimmten Rechtsbegriff, der im Einzelfall auszulegen ist. Die Auslegung hat sich dabei an

der Zielsetzung der Vorschrift und den Gründen des § 10 Abs. 1 Nr. 1 - 4 zu orientieren. Die Anerkennung eines objektiv wichtigen Grundes ist auf begründete Einzelfälle zu beschränken.

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

Es ist erforderlich, dass der eHb 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 eHb 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 eHb 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),

- 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.

- das in naher Zukunft bereits feststehende Ende der Arbeitslosigkeit bzw. Hilfebedürftigkeit (z. B. wegen Arbeitsaufnahme, Eintritt der Schutzfristen nach dem MuSchG, Grund-

wehrdienst/Zivildienst, Rente, bei Wiedereinstellungszusagen binnen zwei Monaten).

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

- bei bestehender Schul- oder Berufsschulpflicht: Nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz unterliegen Kinder und Jugendliche zwischen 15 und 18 Jahren der Vollzeitschulpflicht. Eine Arbeit ist ihnen nur 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 eHb verpflichtet, einmal in der Woche für 6 Stunden die Berufsschule zu besuchen. Eine Arbeit ist zumutbar, wenn sie der Berufsschulpflicht nicht entgegensteht.

**Schul- und Berufsschulpflicht (10.23)**

- 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 Fachlichen Hinweise zu § 34 näher erläutert ist.

**Zweitausbildung (10.24)**

- 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.

**Angehörige anderer Volksgruppen (10.25)**

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

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

**Entgelthöhe (10.26)**

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

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

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

**Doppelte Haushaltsführung, Umzug (10.28)**

Alleinerziehenden und Familien mit Kindern bzw. pflegebedürftigen Personen ist ein Umzug nur zuzumuten, wenn die Kinderbetreuung und/oder die Pflege von Angehörigen am neuen Arbeitsort gewährleistet ist. Zu beachten sind Rz. 10.11 ff (Kinderbetreuung) und Rz. 10.15 ff (Pflege).

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

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

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

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

**Unterhaltspflicht (10.29)**

(6) Kein wichtiger Grund liegt vor, wenn eine Arbeit mit der Absicht abgelehnt wird bestehende Unterhaltspflichten (4. Buch des BGB zu umgehen.

Der eHb 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 eHb zum Lebensunterhalt ist.

## 3. Gründe, die der Zumutbarkeit nicht entgegen stehen (§ 10 Abs. 2)

**Interessen der Allgemeinheit (10.30)**

Aufgrund der Finanzierung der Leistungen aus Steuermitteln, müssen die persönlichen Interessen des eHb gegenüber den Interessen der Allgemeinheit grundsätzlich zurückzustehen.

### 3.1 Bisherige berufliche Tätigkeit

Tätigkeiten, die nicht der Ausbildung des eHb entsprechen, und Tätigkeiten in denen der eHb über keine Berufserfahrung verfügt, sind zumutbar, soweit der eHb die Kriterien der Minimaleignung (vgl. Rz 10.5 und Rz 10.6) erfüllt.

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

### 3.2 Geringerwertige Arbeit

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

Beispiel:
Akademikern sind Hilfsarbeiten zuzumuten.

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

## 3.3 Entfernter Beschäftigungsort

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

Dies gilt z. B. bei:

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

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

(2) Zum Erreichen des Arbeitsplatzes sind grundsätzlich alle Verkehrsmittel zumutbar, die dem eHb zur Verfügung stehen. Hierunter fällt 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).

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

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

(3) Bei der Beurteilung der zumutbaren Pendelzeiten ist in der Regel die Entfernung zumutbar, die in der Region bei vergleichbaren Arbeitnehmern üblicherweise zwischen Wohnort und Arbeitstelle 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.

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

## 3.4 Ungünstige Arbeitsbedingungen

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

**befristetes AV, Zeitarbeit (10.32)**

Ein befristetes Arbeitsverhältnis ist in der Regel zumutbar.

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

Zumutbar sind weiterhin:

- Aushilfstätigkeiten,
- Urlaubsvertretungen und
- Gelegenheitsarbeiten aller Art.

**Ehrenamtliche Tätigkeit (10.33)**

(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.

## 3.5 Beendigung einer Erwerbstätigkeit

**Verweis auf neue Tätigkeit (10.34)**

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

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

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

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

Dabei sind folgende Gesichtspunkte im jeweiligen Einzelfall vor einem konkreten Verweis des eHb auf eine neue Arbeit zu berücksichtigen. Gleiches gilt bei der Festlegung der Eigenbemühungen in der EinV:

- persönliche/familiäre Situation (z. B.: neue, längere Fahrzeiten verhindern, dass die Eltern die Kinder von der Kita/Schule abholen können),
- Unkündbarkeit/Kündigungsfristen,
- Probezeiten und Befristungen,
- Dauer des bisherigen Beschäftigungsverhältnisses,
- Aufgabe einer unbefristeten zugunsten einer befristeten Beschäftigung (siehe hierzu BA-DA zu § 144 SGB III, Rz. 144.100 sowie Fachliche Hinweise zum § 31 Rz. 31.37),

- anrechenbares Einkommen der bisherigen gegenüber der potenziell neuen Tätigkeit (nach Abzug von individuellen Absetzungs-/Freibeträgen der §§ 11, 30, insbesondere die Werbungskosten (u. a. Entfernung zur neuen Arbeitsstelle).

**Selbständige Tätigkeit (10.35)**

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

Sofern die Einschätzung ergibt, dass von einer Tragfähigkeit nicht auszugehen ist, sind die Eigenbemühungen bezogen auf eine abhängige Beschäftigung in der EinV zu definieren. Dort sind auch Feststellungen und Erkenntnisse, dass eine neue Arbeit wesentlich besser geeignet ist, die Hilfebedürftigkeit zu beenden, aufzunehmen. Vor Übersendung von Vermittlungsvorschlägen, sind diese ebenfalls nach den Zumutbarkeitskriterien des § 10 Abs. 2 Nr. 5 SGB II zu überprüfen.

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

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

Bei Selbständigen/“Bestandsselbständigen“ sollte spätestens nach einem Jahr im SGB II-Leistungsbezug die Prüfung erfolgen, ob der Verweis auf eine andere Arbeitgeboten ist. Dabei ist es unerheblich, ob der eHb in diesem Zeitraum laufend Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts erhalten hat. Die Jahresfrist ist lediglich ein Anhaltspunkt. Die entsprechende Prüfung ist zu dokumentieren. Auf die weiteren Empfehlungen in der Anlage wird verwiesen.

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

**Maßnahmen zur Eingliederung in Arbeit (10.36)**

Maßnahmen zur Eingliederung in Arbeit sind Maßnahmen nach § 16 i. V. m. den entsprechenden Vorschriften des SGB III, z. B. Maßnahmen nach § 46 SGB III, Weiterbildungsmaßnahmen, , Aus-

bildungsstellen. Ebenfalls sind hiervon Maßnahmen der §§ 16a, 16d sowie § 16e erfasst.

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

## Leitfaden zur zeitlichen Umsetzung bei Selbständigen

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

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

Dabei ist zu beachten, dass entsprechende Maßnahmen zur Lösungsentwicklung seitens des eHb eine gewisse Zeit beanspruchen und die folgende Überprüfung der Wirkung dieser Maßnahmen, in der Regel ebenfalls einen angemessenen Zeitraum benötigen (z. B. Werbeaktivitäten). Gegebenenfalls ist im Anschluss mit weiteren Lösungsmöglichkeiten nachzusteuern.