

Verwaltungsrecht & Ermessen

Schwierige Entscheidungen meistern



Inhalt

SCHWIERIGE ENTSCHEIDUNGEN IN DER AV	3
ERMESSEN	5
• Ziel des Ermessens.....	7
• Was ist Ermessen.....	8
• Wo begegnet uns Ermessen.....	8
• Pflicht zum Ermessen.....	9
• Ermessensfehler.....	10
• Dokumentation.....	11
• Leitfaden.....	12
UNBESTIMMTE RECHTSBEGRIFFE - THEORIE	13
• Was sind unbestimmte Rechtsbegriffe?	16
• Hier finden wir sie in der Praxis.....	17
• Fehler bei der Auslegung.....	18
• Leitfaden.....	19

Inhalt

UNBESTIMMTE RECHTSBEGRIFFE - EIN VERSUCH DER DEFINITION 20

- Zumutbarkeit.....21
- Erforderlichkeit22
- Wichtiger Grund (Meldeversäumnisse).....23
- Besondere Härte (Minderungen).....25
- Wichtiger Grund (Erreichbarkeit).....26





Schwierige Entscheidungen in der Arbeitsvermittlung

Schwierige Entscheidung

- Zwischen Rechtsbindung und Entscheidungsspielraum

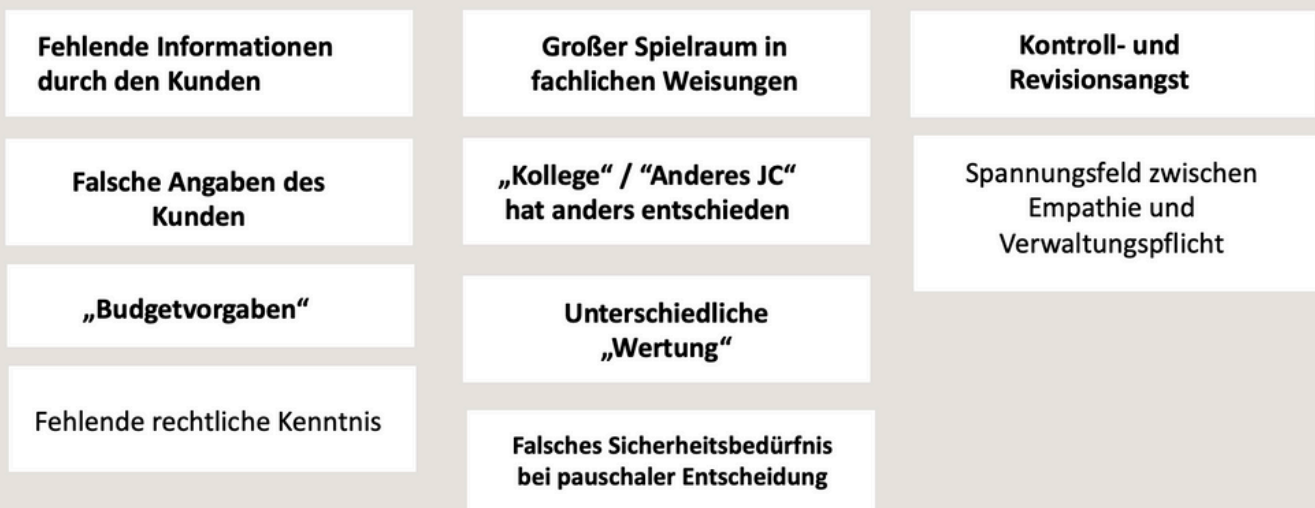
In der täglichen Arbeit im Jobcenter begegnen uns immer wieder Situationen, in denen nicht alles klar geregelt ist: Gesetze sprechen von einem „wichtigen Grund“, von „Zumutbarkeit“ oder lassen uns einen Ermessensspielraum. Solche Begriffe und Konstellationen gehören zum Verwaltungshandeln dazu – und doch sorgen sie in der Praxis oft für Unsicherheit.

Viele Fachkräfte empfinden die Auslegung unbestimmter Rechtsbegriffe oder die Ausübung von Ermessen als herausfordernd: Wie entscheide ich richtig? Wo ist die Grenze zur Willkür? Was darf ich überhaupt – und was muss ich tun?

Doch es gibt Möglichkeiten mit mehr Sicherheit Ermessensentscheidungen zu treffen und mit unbestimmten Rechtsbegriffen umzugehen.

Warum fällt uns Ermessen / Umgang mit unbestimmten Rechtsbegriffen manchmal so schwer?

IDEENSAMMLUNG





Ermessen

- Entscheidungen in der AV

Ermessensentscheidungen

- Das Gesetz gibt uns "Auswahl"

Ermessen begegnet uns im Arbeitsalltag der Arbeitsvermittlung ebenso regelmäßig – etwa in Entscheidungen über die Auswahl einer Maßnahme, die Höhe einer Sanktion oder die Gewährung von Ermessensleistungen. Der Gesetzgeber räumt der Verwaltung bewusst Spielräume ein, weil nicht jeder Fall gleich ist und individuelle Lösungen benötigt.

Im Unterschied zu unbestimmten Rechtsbegriffen betrifft das Ermessen nicht die Frage, ob eine Rechtsfolge eintritt, sondern wie die Behörde innerhalb eines rechtlich vorgegebenen Rahmens handelt. Liegt eine Ermessensentscheidung vor, hat die Behörde also mehrere rechtmäßige Handlungsoptionen. Entscheidet sie aber ohne Abwägung oder verlässt sie den gesetzlichen Rahmen, ist die Entscheidung rechtswidrig.

Die Vorteile von Ermessensentscheidungen liegen klar auf der Hand:

- Sie ermöglichen flexible Lösungen, die auf den Einzelfall zugeschnitten sind.
- Sie schaffen Spielräume, um unterschiedliche Interessen angemessen zu berücksichtigen.
- Sie erlauben es, Ressourcen sinnvoll und bedarfsgerecht einzusetzen.

Für die Praxis bedeutet das: Fachkräfte im Jobcenter müssen ihr Ermessen pflichtgemäß ausüben – also die gesetzlichen Vorgaben beachten, sachfremde Erwägungen vermeiden und ihre Entscheidung begründen. Eine transparente Dokumentation ist unverzichtbar, um die Nachvollziehbarkeit und Rechtmäßigkeit sicherzustellen.



Ziel des Ermessens

Flexibilität sicherstellen

Gesetze können nicht alle denkbaren Einzelfälle regeln.
Ermessen erlaubt, auf die **Vielfalt der Lebenssituationen** angemessen zu reagieren.

Einzelfallgerechtigkeit ermöglichen

Vermeidung starrer Automatismen („Gießkannenprinzip“).
Ziel: **gerechte Lösung** für den konkreten Menschen im konkreten Fall.

Verhältnismäßigkeit wahren

Ermessensentscheidungen sollen verhindern, dass Maßnahmen überzogen wirken.
Schutz vor Eingriffen, die im Einzelfall unverhältnismäßig wären.

Steuerungsinstrument der Verwaltung

Jobcenter können durch Ermessensentscheidungen **zielgerichtet fördern** (z. B. Bewerbungskosten oder Weiterbildungsmaßnahmen nur dort, wo sie wirklich helfen).

Grundrechtsbezug

Durch Ermessensausübung wird die **Menschenwürde** (Art. 1 GG) und das Sozialstaatsprinzip (Art. 20 GG) im Alltag konkretisiert.
Verhindert, dass starre Normen Grundrechte verletzen.

Kontrolle und Transparenz

„Pflichtgemäßes Ermessen“ (§ 39 SGB I) bedeutet: Entscheidungen müssen **begründet** werden.
Ziel: Nachvollziehbarkeit für Betroffene + gerichtliche Kontrolle.

Begriffsbestimmungen: Ermessensentscheidungen vs. gebundenen Entscheidungen



Verwaltungshandeln unterscheidet zwischen

Ermessensentscheidungen

Rechtsnorm räumt Behörde einen Entscheidungsspielraum ein

Sind Tatbestandsvoraussetzungen erfüllt, besteht kein automatischer Anspruch auf eine bestimmte Leistung.

Oftmals Wahl zwischen mehreren Rechtsfolgen

erkennbar an Formulierungen wie „kann“

Gericht prüft nur auf Ermessensfehler (kein Austauschen der Entscheidung)



Beispiel: § 16b Abs. 1 SGB II bestimmt, dass Einstiegsgeld „kann“ erbracht werden

Gebundene Entscheidungen

i.d.R. kein Ermessensspielraum sondern Prüfung von Tatbeständen

Gesetz sieht bei Vorliegen der Voraussetzungen eine ganz bestimmte Rechtsfolge vor

erkennbar an Formulierungen wie „muss“ oder „ist...zu“

Gericht prüft volle Rechtmäßigkeit (Rechtsanwendung und Sachverhalt).

Beispiel: § 22 SGB II KdU (angemessene Kdu müssen übernommen werden)

In der Arbeitsvermittlung finden wir Ermessensentscheidungen in erster Linie bei den

Eingliederungsleistungen

...ESG “kann” gewährt werden...

...die berufliche Weiterbildung “kann” gefördert werden....wenn “notwendig”

...das Jobcenter “kann” die Arbeitsaufnahme durch XY unterstützen...



Aber Vorsicht!

“Kann“ bedeutet nicht, dass wir uns aussuchen können, ob wir darüber entscheiden oder nicht!

Nach §39 Abs. 1 SGB I...

ist das Ermessen der Leistungsträger zweckgebunden und innerhalb gesetzlicher Grenzen auszuüben.

muss sich am Ziel der jeweiligen Norm orientieren (z. B. Eingliederung in Arbeit)

Bei jeder Ermessensausübung müssen wir berücksichtigen:

- die persönlichen Verhältnisse des Betroffenen (§ 33 SGB I)
- Verfassungsgrundsätze (insb. Art 3 GG)
 - Verhältnismäßigkeit
 - Gleichheitsgrundsatz

Wird Ermessen eingeräumt, muss die Behörde dieses „pflichtgemäß“ anwenden und begründen.

Rechtfertigungspflicht nach § 35 Abs. 1 Satz 3 SGB X

Später mehr

Ermessensfehler

- Was passiert da?

Bei Entscheidungen mit Ermessensspielraum (§ 39 SGB I, § 35 SGB X) können typische Fehler auftreten. Diese führen dazu, dass die Entscheidung rechtswidrig ist. Typische Ermessensfehler sind:

- **Ermessensnichtgebrauch:** Das Jobcenter erkennt oder nutzt den Spielraum nicht (z. B. pauschale Ablehnung ohne Abwägung).
- **Ermessensüberschreitung:** Entscheidung bewegt sich außerhalb der gesetzlichen Grenzen (z. B. Gewährung einer Leistung, die gesetzlich ausgeschlossen ist).
- **Ermessens Fehlgebrauch:** Entscheidung wird auf sachfremde Erwägungen gestützt (z. B. Sympathie oder persönliche Ansichten statt Rechtslage).
- Ermessensreduzierung auf Null: **Obwohl das Gesetz Ermessen vorsieht, bleibt in der konkreten Situation nur eine rechtmäßige Entscheidung.**

- und dann?

Überprüfbarkeit durch Widerspruchsstelle und Gericht:

- **SGG** kann Ermessensentscheidung voll überprüfen und ggf. neue, eine eigene Ermessensentscheidung treffen (d. h. den Bescheid abändern).
- **Sozialgericht** (Kontrolle begrenzt): Das Gericht prüft nur, ob Ermessensfehler vorliegt. Wenn ja → Aufhebung Bescheid – Entscheidung wird jedoch nicht ersetzt

Praktisch formuliert: Das Gericht sagt der Behörde nicht „Sie hätten X statt Y bewilligen müssen“, sondern nur „Ihre Entscheidung ist wegen Fehler XY rechtswidrig, bitte entscheiden Sie neu“.



Ermessensfehler

- Die Pflicht zur Begründung

Rechtfertigungspflicht nach § 35 Abs. 1 Satz 3 SGB X

Jede Entscheidung muss im **Fachverfahren und Bescheid** dokumentiert werden:

- Welche gesetzlichen Grundlagen angewandt wurden
- Welche Umstände geprüft wurden
- Warum diese Abwägung getroffen wurde
- Warum Alternativen ausgeschlossen wurden

👉 Dokumentation heißt: **zeigen, dass man abgewogen hat.**

👉 Faustregel: „Wenn ein Gericht die Abwägung nicht erkennen kann, gilt das Ermessen als nicht ausgeübt.“

§ 35 Abs. 1 Satz 3 SGB X:
„Die Begründung von Verwaltungsakten, die auf Ermessen beruhen, muss auch die Gesichtspunkte erkennen lassen, von denen die Behörde bei der Ausübung des Ermessens ausgegangen ist.“

§ 33 SGB X (Begründungspflicht):
Betroffene müssen die Entscheidung nachvollziehen können.



Dokumentation

Ermessen dokumentieren in 5 Sätzen

Jede Ermessensentscheidung sollte mindestens diese 5 Bausteine enthalten:

- **Was liegt vor? (Anlass)**
„Sie haben am [Datum] die Übernahme der Kosten für [Leistung] beantragt.“
- **Was ist das Ziel? (Integrationsziel)**
„Ziel dieser Leistung ist es, Ihre Chancen auf eine Integration in Arbeit zu verbessern / die Ausbildungsaufnahme zu sichern.“
- **Welche Optionen gibt es? (Abwägung)**
„Wir haben geprüft, ob [beantragte Leistung] erforderlich ist und auch Alternativen (z. B. ...) berücksichtigt.“
- **Warum diese Entscheidung? (Ergebnis)**
„Da die Maßnahme nach unserer Prognose geeignet ist, Ihre Integration wesentlich zu fördern, haben wir entschieden, die Leistung zu bewilligen.“
oder: „Da andere Möglichkeiten bestehen und die beantragte Leistung nicht zwingend erforderlich ist, haben wir entschieden, die Leistung abzulehnen.“
- **Rechtsgrundlage nennen**
„Die Entscheidung beruht auf § 16 SGB II i. V. m. § 35 SGB X (Ermessensentscheidung).“



Ermessen

- Ein kleiner Leitfaden für die Praxis

Rechtsnorm identifizieren

Liegt eine gesetzliche Grundlage mit Ermessensspielraum vor? (z. B. „kann“, „darf“, „ist berechtigt zu“)

Formale & inhaltliche Voraussetzungen

Sind alle Tatbestandsmerkmale erfüllt (z. B. Antrag, Zielsetzung, Förderfähigkeit)?

Einzelfall erfassen

Welche persönlichen, sozialen, beruflichen oder gesundheitlichen Faktoren sind relevant?

Ziel der Leistung klären

Was soll mit der Maßnahme erreicht werden (z. B. Eingliederung, Stabilisierung, Motivation)?

Prognose treffen

Ist die Leistung geeignet, das Ziel im konkreten Fall zu erreichen?
Was passiert voraussichtlich mit / ohne Leistung?

Ermessensausübung

Entschließen: **Ob** gefördert wird

- Auswählen: **Wie hoch / wie lange / unter welchen Bedingungen?**
- Abwägen: Interessen, Alternativen, wirtschaftliche Aspekte
- Keine Pauschalentscheidungen oder „automatische“ Ablehnung!

Begründung und Dokumentation

- Entscheidung schriftlich erklären: Warum diese Lösung?
- Muss auch im Widerspruchs- oder Klageverfahren tragfähig sein

Leitfragen:

1. Habe ich geprüft, ob überhaupt Ermessen besteht?
2. Habe ich die Alternativen abgewogen?
3. Habe ich dokumentiert, warum ich so entschieden habe?
4. Könnte ich meine Entscheidung einem Gericht erklären?



Unbestimmte Rechtsbegriffe

Die Theorie

Unbestimmte Rechtsbegriffe

- Das Gesetz gibt Handlungsspielraum

Unbestimmte Rechtsbegriffe begegnen uns im Arbeitsalltag der Arbeitsvermittlung regelmäßig – etwa in Formulierungen wie „angemessen“, „zumutbar“, „wichtiger Grund“ oder „erforderlich“. Der Gesetzgeber entscheidet sich bewusst dafür, solche offenen Begriffe zu verwenden. Denn Gesetze können nicht alle denkbaren Einzelfälle regeln.

Diese Rechtsbegriffe müssen daher von der Verwaltung ausgelegt und konkretisiert werden. Anders als beim Ermessen ist die Rechtsfolge dabei gebunden: Liegt die Auslegung richtig, muss die Behörde so entscheiden. Falsch angewendet, ist die Entscheidung rechtswidrig.

Die Vorteile unbestimmter Rechtsbegriffe liegen auf der Hand:

- Sie schaffen Flexibilität für unterschiedliche Lebenssituationen.
- Sie sichern Einzelfallgerechtigkeit, indem persönliche Umstände berücksichtigt werden.
- Sie halten das Recht offen für gesellschaftliche Entwicklungen.

Für die Praxis bedeutet das: Fachkräfte im Jobcenter müssen diese Begriffe sachgerecht deuten, sich an Rechtsprechung, Weisungen und fachliche Leitlinien orientieren und ihre Entscheidungen nachvollziehbar dokumentieren.

Merke: Unbestimmte Rechtsbegriffe sind keine Ermessensvorschriften. Ermessen bedeutet Wahl zwischen Rechtsfolgen, unbestimmter Begriff bedeutet Interpretationsbedarf beim Tatbestand (oder selten eine Rechtsfolge).

Unbestimmte Rechtsbegriffe

- Das macht Sinn...

Ziel der unbestimmten Rechtsbegriffe

Flexibilität: Unbestimmte Begriffe ermöglichen, dass Gesetze auf viele unterschiedliche Lebenslagen anwendbar bleiben.

Einzelfallgerechtigkeit: Sie erlauben Entscheidungen, die die persönlichen Umstände berücksichtigen.

Gesellschaftlicher Wandel: Offene Formulierungen passen sich veränderten Wertvorstellungen und Entwicklungen an.

Praktikabilität: Manche Sachverhalte lassen sich nicht in festen Zahlen regeln (z. B. „angemessen“).

Unbestimmte Rechtsbegriffe

- Gesetzesbegriffe, deren genauer Bedeutungsinhalt nicht eindeutig definiert ist und durch Auslegung ermittelt werden muss.
- Können sowohl auf Tatbestands- als auch auf Rechtsfolgenseite einer Norm auftreten.

Was sind Beispiele



Unbestimmte Rechtsbegriffe

- Hier finden wir sie in der AV

- „wichtiger Grund“ zum Nichterscheinen zum Termin (Leistungsminderungen)
- “wichtiger Grund“ zur Ablehnung einer “zumutbaren“ Arbeit
- “besonders schwerwiegend“
- “angemessen“
- “wichtiger Grund“ für Nichterreichbarkeit
- “erforderlich“ & “notwendig“ zur Arbeitsaufnahme

Entscheidung über unbestimmten Rechtsbegriff = Ermessen? NEIN

Kein Ermessen im eigentlichen Sinne → denn die Verwaltung muss den Begriff korrekt auslegen und den Sachverhalt entsprechend subsumieren.

Allerdings räumt die Unbestimmtheit oft einen **Beurteilungsspielraum** ein, solange die Auslegung vertretbar ist.

Merke: Unbestimmte Rechtsbegriffe sind keine Ermessensvorschriften. Ermessen bedeutet Wahl zwischen Rechtsfolgen, unbestimmter Begriff bedeutet Interpretationsbedarf beim Tatbestand (oder selten eine Rechtsfolge).

„Das Jobcenter *kann* Leistungen erbringen ...“ → **Ermessen**.

„Leistung ist *zumutbar*, außer ...“ → **unbestimmter Rechtsbegriff** → Auslegung.

Aber natürlich können beide Konzepte zusammenfallen:

Ermessensentscheidung „ob“ Leistungen aus dem VB gezahlt werden (in angemessener Höhe).



Fehler bei der Auslegung des Begriffst - und dann?

Gericht prüft Entscheidung über unbestimmte Rechtsbegriffe vollständig

- d. h. es kann die behördliche Auslegung durch seine eigene ersetzen, wenn es den Begriff falsch angewendet sieht.

Beispiel: Ob eine angebotene Arbeit „zumutbar“ i. S. d. § 10 SGB II ist, kann im Streitfall vom Gericht vollständig überprüft werden.



Unbestimmte Rechtsbegriffe

- Ein kleiner Leitfaden für die Praxis

Leitfaden Unbestimmte Rechtsbegriffe

Gesetzliche Grundlage prüfen

Wo steht der Begriff? (§ 10 SGB II „Zumutbarkeit“, § 31/32 SGB II „wichtiger Grund“).

Welche Tatbestandsmerkmale sind genannt?

Fachliche Weisungen / Vorschriften heranziehen

- Fachliche Weisungen der BA (Randziffern beachten) → enthalten Konkretisierungen und Beispiele.
- Ggf. auch Dienstanweisungen des JC vor Ort.

Rechtsprechungen / bekannte Fälle

- Gibt es Urteile zu ähnlichen Sachverhalten?
- Orientierung: BSG = verbindlich, LSG/SG = richtungsweisend.

Einzelfall prüfen

- Persönliche Situation (Gesundheit, Familie, Religion, finanzielle Lage).
- Glaubhaftigkeit und Nachweise (Atteste, Bescheinigungen, schriftliche Belege).

Abwägung vornehmen

- Interessen des JC (Pflicht zur Mitwirkung, Eingliederung in Arbeit) vs. Grundrechte / individuelle Situation des Kunden.
- Praktische Umsetzbarkeit: War es dem Kunden **objektiv** möglich, die Pflicht einzuhalten?

Begründung und Dokumentation

- Begründung nachvollziehbar im VerBIS / Bescheid dokumentieren.
- Quellen angeben (z. B. FW, Urteil).

Leitfragen:

- Was verlangt das Gesetz konkret?
- Was sagen die Fachlichen Weisungen dazu?
- Was sagt die Rechtsprechung?
- Was trägt der Kunde vor – und womit belegt er es?
- War das Ereignis vorhersehbar oder plötzlich?
- Ist es dem Kunden objektiv zumutbar gewesen, die Pflicht einzuhalten?
- Wie ist die Abwägung im Einzelfall?

A close-up photograph of a person's hands writing in a notebook. The person is wearing a silver ring and a pink beaded bracelet. The notebook has some handwritten text in blue ink, including the name 'Sommer' and 'Sommer'. The background is blurred, showing a wooden floor and the legs of other people.

Unbestimmte Rechtsbegriffe und ein "Versuch" der Definition

Unbestimmte Rechtsbegriffe

- Der "Versuch einer Definition"

Liebe Vermittlungsfachkräfte,

der Versuch der Definition der "unbestimmten Rechtsbegriffe" soll Ihnen eine praxisnahe Orientierung bieten. Dabei ist uns bewusst, dass unbestimmte Rechtsbegriffe – ihrer Natur nach – nicht abschließend definiert werden können und auch nicht sollen. **Vielmehr sind sie Ausdruck der Notwendigkeit, flexibel und situationsgerecht zu handeln.**

Gerade im SGB II arbeiten wir mit sehr unterschiedlichen Lebenslagen und Menschen – unsere Entscheidungen müssen diesen Realitäten gerecht werden. Das bedeutet: **Wir brauchen Raum für Einzelfallgerechtigkeit, Fingerspitzengefühl und berufliche Erfahrung.**

Dieser Teil versteht sich deshalb nicht als verbindliche Definition oder Handlungsanweisung, sondern als praxisunterstützende Hilfe: Es soll dabei helfen, typische Auslegungen und Anwendungsbeispiele – auch unter Rückgriff auf fachliche Weisungen und etablierte Verwaltungspraxis – schnell zu erfassen und in den Arbeitsalltag zu integrieren.

Wir hoffen, dass diese Übersicht eine kleine Entlastung im Alltag sein kann – ohne dabei den Blick für das Wesentliche zu verstellen: den Menschen im Mittelpunkt.
Mit kollegialen Grüßen

Die Zumutbarkeit

§10 SGB II

- Arbeit & Maßnahmen

Eine Arbeit, Maßnahme oder sonstige Verpflichtung ist zumutbar, wenn sie den Leistungsberechtigten unter Berücksichtigung seiner persönlichen Situation nicht in unvertretbarer Weise belastet. Der Gesetzgeber regelt in § 10 SGB II, wann eine Arbeit nicht zumutbar ist (z. B. wegen Kinderbetreuung, Pflege, gesundheitlicher Einschränkungen, Sittenwidrigkeit).

Hilfen für die Praxis

1. Gesetzliche Leitplanken prüfen:

- Gesundheitliche Gründe (§ 10 Abs. 1 Nr. 1 SGB II)
- Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen (§ 10 Abs. 1 Nr. 3, 4 SGB II)
- Unzumutbarkeit bei sittenwidrigen Bedingungen oder Lohn unter Tarif (§ 10 Abs. 1 Nr. 5 SGB II)

2. Einzelfallbewertung:

- Welche persönlichen Umstände liegen vor (Gesundheit, Familie, Mobilität)?
- Gibt es objektive Hindernisse (z. B. keine Kinderbetreuung verfügbar)?

3. Abwägung dokumentieren:

- Welche Gründe sprechen für Zumutbarkeit?
- Welche gegen?
- Warum überwiegt die eine oder andere Seite?

4. Hilfen zur Argumentation:

- Immer prüfen: Liegt wirklich ein rechtlicher Unzumutbarkeitsgrund vor oder handelt es sich eher um ein subjektives Empfinden?
- Einzelfall sauber dokumentieren → nur so ist die Entscheidung überprüfbar.

[Link zum Gesetz](#)

[Link zu Weisungen](#)

Erforderlichkeit

- die Übernahme angemessener Kosten

Bei vielen Leistungen zur Eingliederung in Arbeit verlangt das Gesetz eine Prüfung, ob die beantragten Aufwendungen erforderlich und angemessen sind.

- Erforderlich bedeutet: Die Leistung oder die Kosten sind unbedingt notwendig, damit das Integrationsziel erreicht werden kann. Ohne die Förderung wäre die Arbeitsaufnahme oder Maßnahme nicht möglich oder erheblich erschwert.
- Angemessen bedeutet: Die Kosten stehen in einem vertretbaren Verhältnis zum Zweck. Sie dürfen nicht überhöht sein und müssen sich im Rahmen des wirtschaftlich Zumutbaren bewegen.

Hilfen für die Praxis

Diese Prüfung betrifft nicht nur eine einzelne Leistung, sondern ist in vielen Bereichen relevant:

- beim Vermittlungsbudget (§ 44 SGB III),
- bei Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung (§ 45 SGB III),
- bei Weiterbildungen (§ 81 SGB III) oder
- bei Leistungen nach § 16 SGB II (z. B. Einstiegsgeld).

Gerade beim Vermittlungsbudget zeigt sich der Prüfungsmaßstab besonders deutlich: Hier dürfen Kosten nur übernommen werden, wenn sie für die Eingliederung notwendig sind und sich im Rahmen des Angemessenen halten.

 **Merksatz:**

„Nicht jeder Wunsch ist ein Bedarf. Gefördert wird nur, was für die Eingliederung erforderlich und zugleich angemessen ist.“

Wichtiger Grund

§32 SGB II

- am Beispiel der Meldeversäumnisse

Ein „wichtiger Grund“ liegt vor, wenn eine Pflichtverletzung – z. B. ein Meldeversäumnis – auf Umstände zurückgeht, die nachvollziehbar, zwingend und nicht vermeidbar waren. Der wichtige Grund führt dazu, dass keine Minderung werden darf.

Hilfen für die Praxis

Grundsatz der Zumutbarkeit

- Termine sind Teil der Mitwirkungspflichten.
- Es ist den Leistungsberechtigten zuzumuten, Termine einzuhalten, auch wenn das mit Aufwand verbunden ist (Fahrzeit, Organisation, ggf. Urlaubstag bei Nebenjob).
- Nicht jede Erschwernis ist ein „wichtiger Grund“.

Objektive Abwägung – was gilt als wichtiger Grund?

- **Zumutbar:**
 - längere Anfahrt mit ÖPNV, wenn sie planbar ist
 - Babysitter organisieren, wenn dies rechtzeitig möglich ist
 - Termin mit Arzt oder Behörde verschieben, wenn nicht zwingend
 - zumutbar auch, wenn es zu Unstimmigkeiten mit AV kommt oder wenn der „Sinn“ des Termins nicht erkannt wird
- **Zumutbar/Wichtiger Grund**
 - Krankheit (mit ärztlichem Nachweis)
 - plötzliche Betreuungspflichten (z. B. Kind erkrankt, pflegebedürftiger Angehöriger)
 - unvorhersehbare Ereignisse (z. B. Unfall, Zugausfall ohne Alternativen)

[Link zu Weisungen](#)

Wichtiger Grund

§32 SGB II

- am Beispiel der Meldeversäumnisse

Prüfungsschritte für die Fachkraft

1. Subjektive Darstellung anhören
→ Was gibt die Person an? Welche Gründe werden vorgebracht?
2. Objektive Plausibilität prüfen
→ Würde ein unbeteiligter Dritter das ebenfalls als zwingend ansehen?
3. Nachweise einfordern
→ Atteste, Fahrplaninfos, Bescheinigungen – alles, was die Darstellung belegt.
4. Verhältnismäßigkeit beachten
→ Terminverlegung oder Ersatztermin prüfen, bevor eine Sanktion ausgesprochen wird.

Merksatz für die Praxis:

„Subjektives Empfinden allein reicht nicht – wichtiger Grund heißt: objektiv nachvollziehbar, zwingend, belegt.“

Beachte: Unbestimmte Rechtsbegriffe sind oft durch BSG-Urteile präzisiert. Zum Beispiel hat das Bundessozialgericht* für den Begriff „wichtiger Grund“ entschieden, dass dieser immer dann gegeben ist, wenn dem Leistungsbezieher unter Berücksichtigung aller Umstände das pflichtwidrige Verhalten vernünftigerweise nicht vorwerfbar ist. Solche Definitionen bieten Orientierung. Dieses Handbuch wird in den jeweiligen Kapiteln auf wichtige Rechtsprechung zu unbestimmten Begriffen eingehen.

*BVerfG, Urteil vom 5. November 2019 – 1 BvL 7/16, BVerfGE 152, 68

Besondere Härte

§31a SGB II

- bei Leistungsminderungen

Bei jeder Leistungsminderung ist zu prüfen, ob die Kürzung im Einzelfall eine besondere Härte darstellt.

☛ In diesem Fall kann von der Minderung ganz oder teilweise abgesehen werden.

Hilfen für die Praxis

Besondere persönliche Umstände erfassen

- Gesundheitliche Einschränkungen
- Drohende Wohnungslosigkeit
- Alleinerziehende mit Kindern
- Pflege von Angehörigen
- besondere finanzielle Belastungen (z. B. hohe Miet- oder Stromschulden)

Folgen der Minderung prüfen

- Führt die Kürzung dazu, dass die Existenz nicht mehr gesichert ist?
- Droht Wohnungsverlust, Stromsperre oder Verschuldung?
- Besteht eine Gefahr für Gesundheit oder Kindeswohl?

Verhältnismäßigkeit abwägen

Ist die Minderung im konkreten Fall noch tragbar?

Aber:

*Abweichend vom Regelsachverhalt muss für den Betroffenen eine deutlich härtere Einschnitt bedeuten würde, als es die Minderung **in der Regel** nach sich ziehen würde (ungünstig ist sie für alle...).*

Wichtiger Grund

§7b SGB II

- am Beispiel der Erreichbarkeit

Ein „wichtiger Grund“ liegt vor, wenn Leistungsberechtigte ihre Erreichbarkeit vorübergehend einschränken müssen und dies aus zwingenden, nachvollziehbaren Gründen geschieht.

Hilfen für die Praxis

Aus den Fachlichen Weisungen und der ErrV ergeben sich (nicht abschließend) folgende wichtige Gründe:

1. Teilnahme an einer ärztlich verordneten Maßnahme der medizinischen Versorgung oder Rehabilitation.
2. Teilnahme an einer Veranstaltung, die kirchlichen oder gewerkschaftlichen Zwecken dient oder im öffentlichen Interesse liegt.
3. Aufenthalte außerhalb des näheren Bereichs, die überwiegend der Eingliederung in Ausbildung oder Arbeit dienen.
4. Ausübung einer ehrenamtlichen Tätigkeit, wenn die Eingliederung in Ausbildung oder Arbeit nicht wesentlich beeinträchtigt wird.
5. Weitere Gründe aus der ErrV (§ 3 ErrV):
 - Geburt eines Kindes eines Angehörigen nach § 16 Abs. 5 SGB X.
 - Pflege eines Angehörigen
 - Todesfall eines Angehörigen

[Link zum Gesetz](#)

[Link Weisungen](#)

[Link zu ErrV](#)

Zum Abschluss: Denken Sie daran, nicht immer gibt es DIE eine richtige „Lösung“ oder Entscheidung. Vielmehr sind mehrere Wege und Herangehensweisen denkbar. Dafür sind Ermessen und unbestimmte Rechtsbegriffe gedacht!

Ausschlaggebend ist, dass Sie alle zur Verfügung stehenden Informationen nutzen, um abzuwägen und vor allem, dass Sie Ihre Entscheidung ausführlich und nachvollziehbar begründen!



Hinweise

Die Schulungsunterlagen entsprechen dem Stand vom 15. Januar 2026.

Bitte beachten Sie, dass sich die Inhalte durch gesetzliche Änderungen, neue Rechtsprechung etc. jederzeit ändern können.

Einige Inhalte dieser Schulung basieren auf den fachlichen Weisungen der Bundesagentur für Arbeit sowie weiteren Quellen, die in den Quellenangaben aufgeführt sind. Diese Weisungen sind jedoch nicht rechtsverbindlich. Insbesondere in Jobcentern können abweichende örtliche Regelungen gelten und die praktische Anwendung beeinflusst werden. Die dargestellten Inhalte sind daher als Hinweise und Interpretationshilfen zu verstehen und ersetzen keine individuelle Prüfung.

Urheberrecht

Alle Inhalte dieser Schulungsunterlagen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Vervielfältigung, Verbreitung oder Weitergabe – auch auszugsweise – bedarf der vorherigen schriftlichen Genehmigung durch Zukunftsimpuls UG - Praxisakademie SGB II.

Bildquellen, wenn nicht anders gekennzeichnet: Canva.com

Kontakt & Impressum

ZukunftsImpuls UG – Praxisakademie SGB II

Inhaberin: Myriam Battard

Poststr. 6, 44137 Dortmund

Telefon: 0160 1182687

E-Mail: kontakt@praxis-akademie-sgbii.de

Registergericht: Amtsgericht Dortmund

Registernummer: HRB 37402

Umsatzsteuer-Identifikationsnummer: DE356920626

Verantwortlich für den Inhalt: Myriam Battard / ZukunftsImpuls UG

www.praxis-akademie-sgbii.de

