

MYRIAM BATTARD

BÜRGERGELD

# LEISTUNGS- MINDERUNGEN

Intensivseminar



WAS UNS ERWARTET

# AGENDA

- Mögliche Wirkung von Minderungen
- Minderungstatbestände und Pflichtverletzungen
  - Meldeversäumnisse
  - Pflichtverletzungen nach §31 SGB II
- Zumutbarkeit

- Rechtsbegriff „wichtiger Grund“
- Rechtsfolgen bei Pflichtverletzungen
  - Dauer, Höhe und Beginn der Minderung
  - Besondere Härte
  - Nachträgliche Mitwirkung
- Fallbeispiele aus der Praxis





LEISTUNGSMINDERUNGEN UND IHRE

# (AUS-)WIRKUNG



Warum gibt es  
Leistungsminderungen?

Welches Ziel verfolgen  
Minderungen (nicht)?

Was will der  
Gesetzgeber  
bezwecken?

# HINTERGRUND FÜR MINDERUNGEN

Grundsatz des Förderns  
und Forderns  
„Anreiz und Minderung“

Übergeordnet:  
Langzeitarbeitslosigkeit/ -  
bezug vermeiden

Förderung der  
Eigenverantwortung

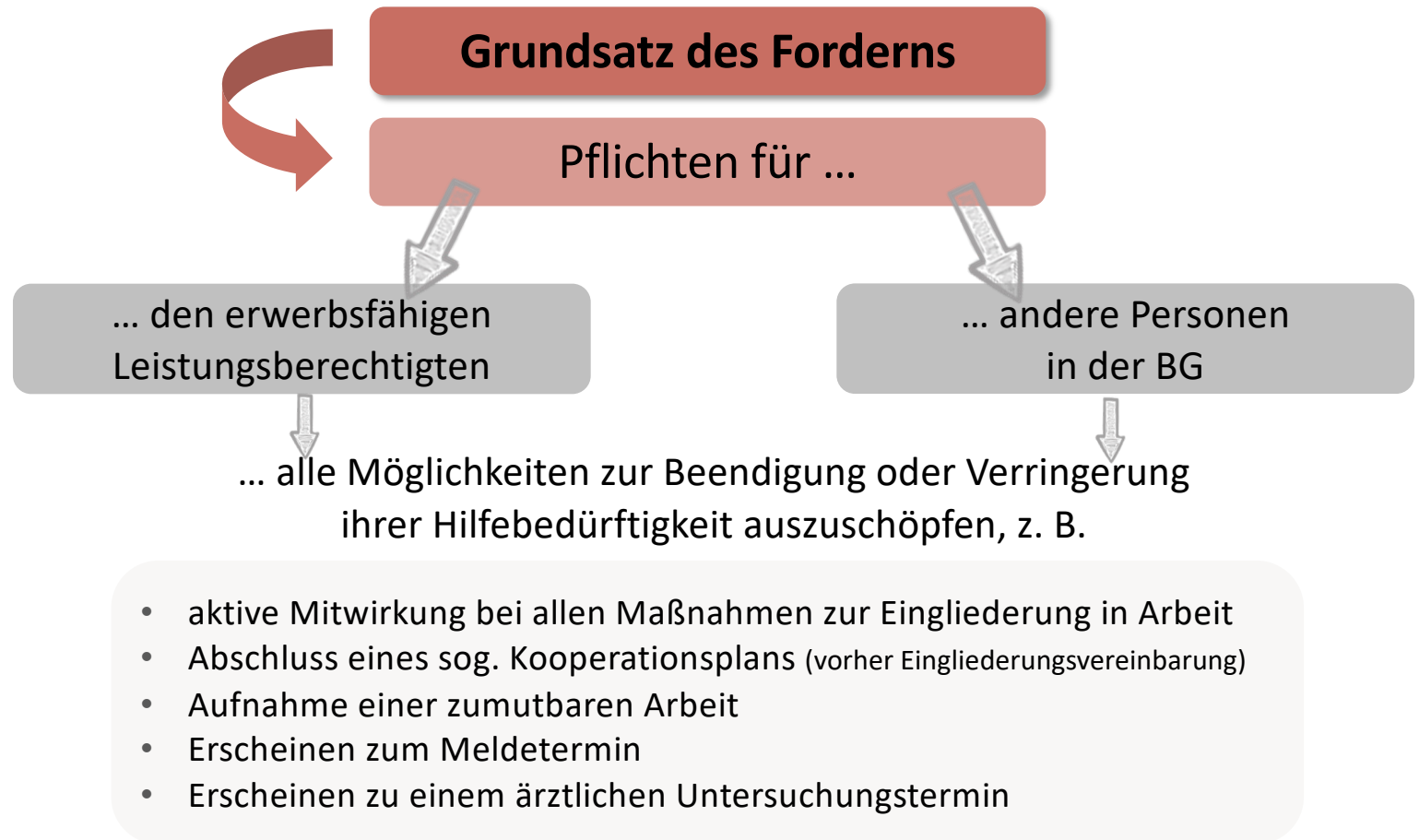
Ziele des SGB II und  
Grundsatz der  
Nachrangigkeit soll  
umgesetzt werden

Keine „Verurteilung“ des  
Verhaltens

Beteiligung an den Kosten  
der Transferleistungen

# HINTERGRUND

FÜR LEISTUNGSMINDERUNGEN





LEISTUNGSMINDERUNGEN UND IHRE  
**TATBESTÄNDE**

## Regelungen der Leistungsminderung ...

- § 31**            **Arten von Pflichtverletzungen**  
(Was führt zu einer Sanktion ...)
- § 31a**          **Rechtsfolgen**  
(Welche Folgen hat das für den Kunden ...)
- § 31 b**         **Beginn und Dauer**
- § 32**            **Meldeversäumnisse**



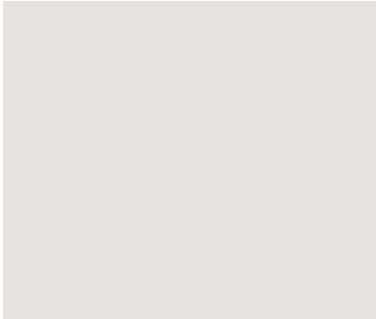
welche Tatbestände können  
Leistungsminderungen zur Folge haben?



TATBESTANDSMERKMALE

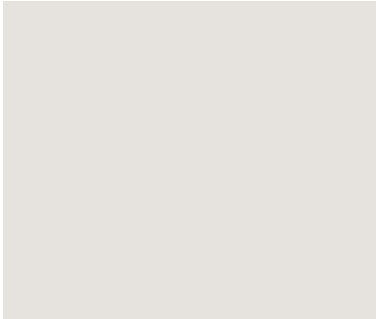
# LEISTUNGS- MINDERUNGEN

Minderungen können erfolgen für

- Meldeversäumnisse
  - Weigerung einer Vereinbarung des Kooperationsplanes nachzukommen
  - Weigerung eine zumutbare Arbeit/ Ausbildung aufzunehmen, fortzuführen oder durch das Verhalten zu verhindern
  - Nichtantreten, Abbrechen oder Anlass zum Ausschluss einer zumutbaren Maßnahme zu geben
- 



Außerdem für

- Zielgerichtete Verarmung
  - Unwirtschaftliches Verhalten
  - Sperrzeiten nach dem SGB III
  - Sperrzeitfiktionen
- 



LEISTUNGSMINDERUNGEN BEI

# MELDEVERSÄUMNISSEN

## §32 Meldeversäumnisse

- (1) Kommen Leistungsberechtigte trotz schriftlicher Belehrung über die Rechtsfolgen oder deren Kenntnis einer **Aufforderung des zuständigen Trägers**, sich bei ihm zu melden oder bei einem ärztlichen oder psychologischen Untersuchungstermin zu erscheinen, nicht nach, mindert sich das Bürgergeld jeweils um 10 Prozent des für sie nach § 20 maßgebenden Regelbedarfs. Dies gilt nicht, wenn Leistungsberechtigte einen wichtigen Grund für ihr Verhalten darlegen und nachweisen

Aufforderungen zur Meldung  
können erfolgen zum Zweck der

§59 SGB II i.V.m. §309

Potentialanalyse und Kooperationsplan

Außerdem:



auch das Nichterscheinen zur ärztlichen oder psychologischen Untersuchung die Prüfung eines Minderungstatbestandes nach § 32 SGB II zur Folge.

ABER:

Die Weigerung, bei der Untersuchung selbst mitzuwirken, stellt kein Meldeversäumnis dar; die Meldepflicht umfasst lediglich das persönliche Erscheinen.

REGELUNGEN ZUR

# MELDE- AUFFORDERUNG

Prüfung des Vorliegens der Voraussetzungen im Leistungsbezug

hren

n

fahren

§59 SGB II i.V.m. §309 (2) SGB III

FÜR WEN GILT DIE

# MELDE- PFLICHT

## DIE MELDEPFLICHT GILT

- Auch für nichterwerbsfähige BüG-Empfänger (vorher Sozialgeld)
- Ab dem Tag, ab dem ein Anspruch auf Leistungen geltend gemacht wird
- Kinder vor der Vollendung des 15. Lebensjahres sind in der Regel nicht meldepflichtig

## §32 Meldeversäumnisse

- (1) Kommen Leistungsberechtigte trotz schriftlicher Belehrung über die Rechtsfolgen oder deren Kenntnis einer Aufforderung des zuständigen Trägers, sich bei ihm zu melden oder bei einem ärztlichen oder psychologischen Untersuchungstermin zu erscheinen, nicht nach, mindert sich das Bürgergeld jeweils um 10 Prozent des für sie nach § 20 maßgebenden Regelbedarfs. Dies gilt nicht, wenn Leistungsberechtigte einen wichtigen Grund für ihr Verhalten darlegen und nachweisen

WIEDERHOLUNG

# ??

Meldeversäumnisse und der wichtige Grund... Wichtig?

Was könnte ein  
„wichtiger Grund“ sein?





FALLBEISPIELE

# DER WICHTIGE GRUND

Der „wichtige Grund“ ist ein unbestimmter Rechtsbegriff. Wichtige Gründe können sein:

Plötzliche Erkrankung/  
Suchterkrankung bzw.  
Nachgewiesene AU

Erledigung wichtiger und  
unaufschiebbarer  
Angelegenheiten  
(Behördengänge,  
Vorstellungsgespräche,  
Gerichtstermine etc.)

Nicht zu vertretende  
Gründe (ÖPNV Ausfall,  
Unwetter etc.)

Gründe können als **wichtig** angesehen werden, die bei Bestehen eines  
Arbeitsverhältnisses eine Arbeitsbefreiung rechtfertigen würden

Zustellung der Einladung  
ist zweifelhaft

Schulbesuch/ Unterricht

Arbeit und keine  
Freistellung durch AG

Wer ist für den

Nachweis verantwortlich?

# Kein „wichtiger Grund“

Liegt dagegen in der Regel vor...

Bei einem Arzttermin,  
sofern kein Notfall

Wenn der Kunde den  
Termin eigenmächtig  
verschiebt

Bei (nicht genehmigter)  
Ortsabwesenheit

Bloße Arbeitsunfähigkeit,  
wenn nicht eine Unfähigkeit  
zur Wahrnehmung des  
Termins besteht

Kunde sieht  
Arbeitsvermittler als  
unzumutbar an

Etc.

Was bedeutet das?



LEISTUNGSMINDERUNGEN

# MAßNAHMEN

TATBESTANDS-MERKMALE

# LEISTUNGS- MINDERUNGEN

# WIEDERHOLUNG

Minderungen können erfolgen für

- Meldeversäumnisse
- Weigerung einer Vereinbarung des Kooperationsplanes nachzukommen
- Weigerung eine zumutbare Arbeit/ Ausbildung aufzunehmen, fortzuführen oder durch das Verhalten zu verhindern
- Nichtantreten, Abbrechen oder Anlass zum Ausschluss einer zumutbaren Maßnahme zu geben

# ZIELE DER MAßNAHMEN

Heranführung an den  
Ausbildungs- und  
Arbeitsmarkt sowie  
Feststellung, Verringerung  
oder Beseitigung von  
Vermittlungshemmnissen

Vermittlung in eine  
versicherungspflichtige  
Beschäftigung

Stabilisierung einer  
Beschäftigungsaufnahme

Heranführung an eine  
selbständige Tätigkeit

- Träger
- Arbeitgeber
- Privater Arbeitsvermittler



LEISTUNGSMINDERUNGEN

# ARBEITSSTELLEN

TATBESTANDS-MERKMALE

# LEISTUNGS- MINDERUNGEN

# WIEDERHOLUNG



Minderungen können erfolgen für

- Meldeversäumnisse
- Weigerung einer Vereinbarung des Kooperationsplanes nachzukommen
- Weigerung eine zumutbare Arbeit/ Ausbildung aufzunehmen, fortzuführen oder durch das Verhalten zu verhindern
- Nichtantreten, Abbrechen oder Anlass zum Ausschluss einer zumutbaren Maßnahme zu geben

Welche Arbeit ist  
zumutbar?

??



# GRUNDSATZ:

*Jede Arbeit ist zumutbar*

Dabei ist allerdings einschränkend zu beachten:

(gilt entsprechend auch für Eingliederungsmaßnahmen)

Die Arbeit muss dem **Leistungsvermögen** entsprechen  
(körperlich, geistig, seelisch)

Die **Erziehung** eines **Kindes** darf nicht gefährdet werden

Die Rückkehr zu einer bisher überwiegend ausgeübten Tätigkeit (die besondere körperliche Anforderungen stellte) darf nicht erschwert werden

Die Arbeit muss mit der **notwendigen Pflege** eines Angehörigen vereinbar sein

Der Ausübung der Arbeit darf kein sonstiger **wichtiger Grund** entgegenstehen

§10 SGB II

im Sinne des § 10 Abs. 1 Nr. 5 SGB II

# SONSTIGER WICHTIGER GRUND

- Besuch einer allgemeinbildenden/weiterführenden Schule
- Erwerb des Abschlusses einer Berufsausbildung
- FSJ oder FÖJ
- Inanspruchnahme einer bis zu 6-monatigen Pflegezeit nach dem Pflegegesetz
- Religiöse Gründe, Konflikte, Tabus
- Ausübung einer Dienstleistung mit sexuellem Bezug
- Persönliche, ethische oder moralische Gründe und Konflikte des eLb
- Persönliche Gründe in der Lebenswelt des eLb
- Angebot einer Beschäftigung bei einem Arbeitgeber, bei dem die eLb schon einmal aus wichtigem Grund gekündigt hat
- Lohnwucher bzw. Entlohnung verstößt gegen das MiLoG
- Notwendigkeit eines Umzuges, wenn dieser aus persönlichen Gründen nicht zumutbar ist

# §10 SGB II

Eine Arbeit ist jedenfalls **zumutbar**, wenn ...  
(gilt entsprechend auch für Eingliederungsmaßnahmen)

... die Tätigkeit nicht der Ausbildung oder dem früher ausgeübten Beruf entspricht

... die Arbeit im Hinblick auf die Ausbildung geringwertig erscheint

... der neue Beschäftigungsort weiter vom Wohnort entfernt ist als ein früherer Beschäftigungsort

... die Arbeitsbedingungen im Vergleich zur bisherigen Beschäftigung ungünstiger sind (und die Entlohnung nicht sittenwidrig ist)

... sie mit der Beendigung einer (nicht Existenz sichernden) Erwerbstätigkeit verbunden ist  
Ausnahme: Durch die bisherige Tätigkeit kann die Hilfebedürftigkeit absehbar beseitigt werden

Welcher Arbeitsweg/  
Weg zur Maßnahme  
ist zumutbar?

??

1,1 h/Weg – Vollzeit  
1 h/Weg – Teilzeit

**§144 SGB III**



WAS SIND DIE

# RECHTSFOLGEN

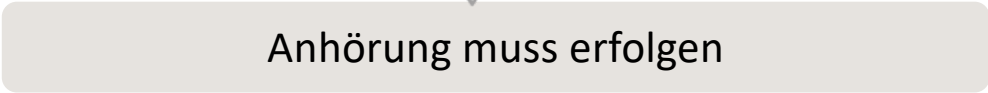
*bei vorliegenden Tatbeständen*



**Tatbestand liegt vor**



Anhörung muss erfolgen



§24 SGB X

# ANHÖRUNG



## Rechtsfolgen bei Pflichtverletzungen

### Minderungen (§§ 31 – 32 SGB II)



Absenkung (Minderung) oder Wegfall **Bürgergeld**

Andere Leistungen können **NICHT** gemindert werden, z. B.:

- Zuschüsse nach § 26 SGB II (Zuschüsse zur KV + PV)
- Leistungen nach § 24 SGB II (Abweichende Erbringung von Leistungen, z. B. Möbelerstattung)
- Leistungen für Bildung und Teilhabe nach § 28 SGB II
- Leistungen für Azubis nach § 27 SGB II
- ESG nach § 16b SGB II

§§ 31 – 32 SGB II

# RECHTS- FOLGE

# GRUNDSATZ

## WENN ...

ein Tatbestand für eine  
Pflichtverletzung nach  
§ 31 oder 32 SGB II vorliegt

Es sei denn, ...

## DANN ...

tritt die Minderung  
automatisch kraft Gesetzes ein.

Ermessensspielraum wird dem Leistungsträger in  
dieser Hinsicht **NICHT** eingeräumt.

**„Kürzungsautomatik“**

# AUßERGEWÖHNLICHE HÄRTE

§31a (3) SGB II

Eine Minderung erfolgt nicht, wenn sie im Einzelfall eine außergewöhnliche Härte bedeuten würde

Abweichend vom Regelsachverhalt muss für den Betroffenen eine deutlich härtere Einschnitt bedeuten würde, als es die Minderung in der Regel nach sich ziehen würde.

## Anhaltspunkte

Drohender Verlust des Kontaktes zwischen Jobcenter und Betroffenenem

Drohende Obdachlosigkeit

„kontraproduktiver Minderungsverlauf“

Gefährdung der Restschuldenbefreiung im Insolvenzverfahren



REGELUNGEN ZU

# BEGINN, HÖHE, DAUER

*der Minderungen*

## Grundsätzlich ...

Kommt es bei Meldeversäumnissen nach §32 zu einer Minderung der Arbeitslosengeld II um 10% des Regelbedarfs



### Dauer

Die Leistungsminderung tritt für einen Monat in Kraft

### AUßERDEM:

Kommt es zu mehreren Leistungsminderungen für MV's gleichzeitig, können diese bis maximal 30% addiert werden.

§§ 32 SGB II

# MELDE- VERSÄUMNISSE

## Grundsätzlich ...

1. Pflichtverletzung



10%



1 Monat

2. Pflichtverletzung



20%



2 Monate

3. Pflichtverletzung



30%



3 Monate

Eine weitere Pflichtverletzung liegt nur vor, wenn bereits zuvor eine Minderung festgestellt wurde. Sie liegt nicht vor, wenn der Beginn des vorangegangenen Minderungszeitraums länger als ein Jahr zurückliegt.

§§ 31 SGB II

# WEITERE MINDERUNGEN

# ABER

# §§

## NACHTRÄGLICHE MITWIRKUNG

Wurde eine Minderung verhängt, ist dem Kunden die Möglichkeit einzuräumen, die versäumte Mitwirkung nachzuholen bzw. die Bereitschaft zur künftigen Mitwirkung zu versichern.

# LEISTUNGSMINDERUNGEN WIEDERHOLUNG

Minderungen können erfolgen für

- Meldeversäumnisse
- Weigerung einer Vereinbarung des Kooperationsplanes nachzukommen
- Weigerung eine zumutbare Arbeit/ Ausbildung aufzunehmen, fortzuführen oder durch das Verhalten zur verhindern
- Nichtantreten, Abbrechen oder Anlass zum Ausschluss einer zumutbaren Maßnahme zu geben
- Zielgerichtete Verarmung
- Unwirtschaftliches Verhalten
- Sperrzeitfiktionen
- Sperrzeiten nach dem SGB III

■ Liegt ein Tatbestand vor kommt es zu einer



### ANHÖRUNG

■ Im Rahmen der Anhörung wird über den „wichtigen Grund“ entschieden

■ Gibt es keinen wichtigen Grund für das „Fehlverhalten“ folgt



### LEISTUNGSMINDERUNG

■ Bei dieser kann der Regelsatz bis max. 30% gemindert werden

■ Für eine max. Dauer von 3 Monaten

■ Besondere Härte und nachträgliche Mitwirkung sind hierbei zu berücksichtigen



??

Zeit für Fragen

VIELEN DANK!!!

|

