

§ 31 Pflichtverletzungen

(1) Erwerbsfähige Leistungsberechtigte verletzen ihre Pflichten, wenn sie trotz schriftlicher Belehrung über die Rechtsfolgen oder deren Kenntnis

1. sich weigern, in der Eingliederungsvereinbarung oder in dem diese ersetzenden Verwaltungsakt nach § 15 Abs. 1 S. 6 festgelegten Pflichten zu erfüllen, insbesondere in ausreichendem Umfang Eigenbemühungen nachzuweisen,
2. sich weigern, eine zumutbare Arbeit, Ausbildung, Arbeitsgelegenheit nach § 16d oder eine mit einem Beschäftigungszuschuss nach § 16e geförderte Arbeit aufzunehmen, fortzuführen oder deren Anbahnung durch ihr Verhalten verhindern.
3. eine zumutbare Maßnahme zur Eingliederung in Arbeit nicht antreten, abrechnen oder Anlass für den Abbruch geben.

Dies gilt nicht, wenn erwerbsfähige Leistungsberechtigte einen wichtigen Grund für ihr Verhalten darlegen und nachweisen.

(2) Eine Pflichtverletzung von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten ist auch anzunehmen, wenn

1. sie nach Vollendung des 18. Lebensjahres ihr Einkommen oder Vermögen in der Absicht vermindert haben, die Voraussetzungen für die Gewährung oder Erhöhung des Arbeitslosengeldes II herbeizuführen,
2. sie trotz Belehrung über die Rechtsfolgen oder deren Kenntnis ihr unwirtschaftliches Verhalten fortsetzen,
3. ihr Anspruch auf Arbeitslosengeld ruht oder erloschen ist, weil die Agentur für Arbeit das Eintreten einer Sperrzeit oder das Erlöschen des Anspruchs nach den Vorschriften des Dritten Buches festgestellt hat oder
4. sie die in dem Dritten Buch genannten Voraussetzungen für das Eintreten einer Sperrzeit erfüllen, die das Ruhen oder Erlöschen eines Anspruchs auf Arbeitslosengeld begründen.

Inhalt:

Allgemeines

1. **Pflichtverletzungen nach § 31 Abs. 1 SGB II**
2. **Pflichtverletzungen nach § 31 Abs. 2 SGB II**

Anlage 1.1 – Muster Rechtsfolgenbelehrung (Verstoß U25)

Anlage 1.2 – Muster Rechtsfolgenbelehrung (Meldversäumnis U 25)

Anlage 1.3 – Muster Rechtsfolgenbelehrung (Verstoß Ü 25)

Anlage 1.4 – Muster Rechtsfolgenbelehrung (Meldeversäumnis Ü 25)

Paragraph: § 31 SGB II / Pflichtverletzungen

Wesentliche Änderungen:

Fassung vom 07.04.2011:

Die internen Arbeitshinweise zu § 31 wurden aufgrund der Neustrukturierung der Sanktionsmöglichkeiten durch das Gesetz zur Ermittlung von Regelbedarfen und zur Änderung des Zweiten und Zwölften Buches Sozialgesetzbuch vom 24 März 2011 neu erstellt:

Zur besseren Übersichtlichkeit wurden die Tatbestände von Pflichtverletzungen in der neuen Regelung des § 31 zusammengefasst. Rechtsfolgen, Beginn und Dauer der Minderung sowie Meldeversäumnisse wurden abgetrennt und in den §§ 31a, 31b und 32 separat aufgeführt.

Der neue § 31 enthält die bisher in § 31 Abs. 1 enthaltenen Pflichtverletzungen mit kleinen Änderungen und einer neuen Nummerierung:

-Die Kenntnis über die Rechtsfolgen kann eine vorherige schriftliche Rechtsfolgenbelehrung künftig entbehrlich machen

-Die Sanktionsmöglichkeit bei einer Weigerung eine Eingliederungsvereinbarung abzuschließen entfällt, da als milderer Mittel die Möglichkeit des § 15 zum Erlass eines VA's zur Verfügung steht. Gleichzeitig wird klargestellt, dass auch ein Verstoß gegen einen solchen VA sanktioniert werden kann.

-Die besondere Erwähnung des Sofortangebots im alten Abs. 1 S. 1 Nr. 1 Buchstabe c entfällt, da auch ein solches Angebot durch den neuen Abs. 1 abgedeckt ist.

-Es wird klargestellt, dass die aufgezählten Angebote nicht zwingend in einer Eingliederungsvereinbarung enthalten sein müssen.

-In Abs. 1 Nr. 3 wird die Regelungslücke beseitigt, dass der Nichtantritt einer zumutbaren Maßnahme nun ebenfalls sanktioniert werden kann.
-In Abs. 2 werden die bisher in Abs. 4 enthaltenen Tatbestände aufgenommen.

Allgemeines

Rz. (31.1)
Intention

Dem in § 2 verankerten Grundsatz des Förderns und Forderns entsprechend soll der erwerbsfähige Leistungsberechtigte verpflichtet werden, konkrete Schritte zur Behebung seiner Hilfebedürftigkeit zu unternehmen. Er hat sich nicht nur vorrangig und eigeninitiativ um die Beendigung seiner Erwerbslosigkeit zu bemühen, sondern auch aktiv an allen Maßnahmen mitzuwirken, die seine Eingliederung unterstützen.

Kommt der erwerbsfähige Leistungsberechtigte seinen insoweit bestehenden Obliegenheiten ohne wichtigen Grund nicht nach, so hat dies Sanktionen in Form einer Minderung oder des Wegfalls der Leistung zur Folge. Gleiches gilt im Falle weiterer Pflichtverletzungen, wie z.B. Ablehnung zumutbarer Arbeit, Nichtantritt bzw. Abbruch einer zumutbaren Maßnahme zur Eingliederung.

Der § 31 zählt mit Ausnahme von Meldeversäumnissen, welche getrennt im § 32 erfasst sind, alle Tatbestände auf, die als Pflichtverletzung gelten und zu einer Sanktion führen.

Rz. (31.2)
Pflichtverletzungen

Die Sanktionsvorschriften der §§ 31-32 SGB II stellen eine abschließende Regelung der dort genannten Obliegenheitsverletzungen dar. Insbesondere kann aus einem dieser Pflichtverstöße keine Mitwirkungspflichtverletzung i.S.d. §§ 60ff. SGB I hergeleitet werden. Der Anspruch kann insoweit nicht gemäß § 66 SGB I vollständig versagt oder entzogen werden (Ausnahme: § 61 SGB I).

Unberührt hiervon bleiben lediglich die in § 60 SGB I geregelten Auskunftspflicht und Mitwirkungspflichten Dritter.

1. Pflichtverletzungen nach § 31 Abs. 1 SGB II

Bei allen im § 31 Abs. 1 aufgeführten Pflichtverletzungen ist neben dem eigentlichen Tatbestand noch zwingend erforderlich, dass der erwerbsfähige Leistungsberechtigte den Verstoß

Rz. (31.3)
Gemeinsame
Voraussetzungen

-trotz schriftlicher Belehrung über die Rechtsfolgen oder deren Kenntnis, und

-ohne einen wichtigen Grund für sein Verhalten darlegen und nachweisen zu können,

begangen hat.

Künftig kann eine Pflichtverletzung im Sinne des § 31 Abs. 1 auch vorliegen, wenn der Leistungsberechtigte die Rechtsfolgen seines Verhaltens kannte. Der Nachweis über eine schriftliche Rechtsfolgenbelehrung muss in diesem Fall nicht geführt werden.

Rz. (31.4)
Rechtsfolgenbelehrung
oder deren Kenntnis

Aus Gründen der Beweisführung in einem eventuellen Rechtsstreit emp-

fehlt es sich weiterhin mit schriftlichen Rechtsfolgenbelehrungen zu arbeiten. Diese muss

- **konkret,**
- **verständlich,**
- **richtig und**
- **vollständig**

sein und

- **vor** der Pflichtverletzung erfolgen sowie
 - im engen **zeitlichen Zusammenhang** mit dem Verstoß stehen.
- Das bedeutet insbesondere, dass in der Rechtsfolgenbelehrung die Pflicht und die hieraus ggf. folgende Sanktion differenziert bezeichnet werden muss. Auch auf die Folgen wiederholter Pflichtverletzungen muss präzise hingewiesen werden. Eine allgemeine Wiederholung des Gesetzestextes oder der Verpflichtungen aus der Eingliederungsvereinbarung reicht nicht aus. Ebenso wenig darf sich die Rechtsfolgenbelehrung als bloße Abhandlung aller nach dem SGB II denkbaren Pflichtverletzungen und der daraus resultierenden Sanktionsmöglichkeiten darstellen.

Spätestens mit dem Sanktionsbescheid sollte insbesondere bei U 25 der Hinweis erfolgen, dass durch nachträgliche Bereitschaft zur Pflichtenerfüllung eine „Wohlverhaltensklausel“ greift und damit (sozusagen bei „tätiger Reue“) die Sanktionshöhe und -dauer gemindert werden kann.

Eine Rechtsfolgenbelehrung wie die über die Rechtsfolgen einer Obliegenheitsverletzung muss jeweils mit Bezug auf den konkreten Fall erfolgen.

Form der Rechtsfolgenbelehrung:

Bei einer mündlichen Rechtsfolgenbelehrung, z.B. bei Analphabeten, sollte eine hinreichende aktenkundige Dokumentation des Vorganges vorgenommen werden.

Zusammenstellungen der wichtigsten Belehrungstatbestände in Form von Muster-Rechtsfolgenbelehrungen sind als **ANLAGEN 1.1 – 1.4** beigelegt.

Die Sanktionierung der Obliegenheitspflichtverletzungen des § 31 Abs. 1 SGB II setzt voraus, dass der erwerbsfähige Leistungsberechtigte keinen **wichtigen Grund** für sein Verhalten hat oder zumindest den Versuch unternommen hat, einen etwaigen Grund für sein Verhalten zu beseitigen.

Rz. (31.5)
Wichtiger Grund

Beweislastregelung:

- Der erwerbsfähige Leistungsberechtigte muss das Vorliegen eines wichtigen Grundes darlegen und nachweisen, soweit die Umstände in seiner Sphäre liegen. Irrtümer bei der Beurteilung des wichtigen Grundes gehen zu seinen Lasten (z.B. über Arbeitszeiten beim Maßnahmeträger zwischen Feiertagen).
- Der Leistungsträger muss Umstände in seinem Bereich oder in der Risikosphäre des Arbeitgebers beweisen.

Die Bewertung des **unbestimmten Rechtsbegriffes** „wichtiger Grund“ beinhaltet eine Abwägung der individuellen Interessen des Leistungsempfängers und denen der Allgemeinheit, hier insbesondere der die Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende finanzierenden Steuerzahlergemeinschaft.

Dies wird in der Regel eine Beschränkung auf **begründete Einzelfälle** bedeuten.

Besondere Sensibilität ist dabei in Fällen eines Aufenthaltes in einem Frauenhaus geboten. Dabei ist sowohl die seelische Verfassung als auch der Schutz vor dem gewalttätigen Ehemann zu berücksichtigen.

Die Prüfung eines wichtigen Grundes setzt das Vorliegen eines Sanktionstatbestandes voraus. Der erwerbsfähige Leistungsberechtigte kann sich z.B. nicht auf eine „Überqualifikation“ berufen. Das Grundrecht auf freie Berufswahl steht der Erwerbsobliegenheit („Fordern“) im SGB II nicht entgegen. Daneben kann der erwerbsfähige Leistungsberechtigte auch keine überzogenen Anforderungen an die Arbeits- oder Unterbringungsbedingungen beim Arbeitgeber oder Maßnahmeträger stellen. Entscheidend bei der Beurteilung eines wichtigen Grundes ist – wie bei der Erstellung der Eingliederungsvereinbarung selbst - die **Bestimmtheit** der Obliegenheiten. Unbestimmtheiten hinsichtlich etwaiger Pflichten gehen zu Lasten des Leistungsträgers.

Beispiele zum Thema „wichtiger Grund“:

- Schwere gesundheitliche Beeinträchtigungen in Verbindung mit der Erziehung eines verhaltensauffälligen Kindes: wichtiger Grund
- Verpflichtung in der Eingliederungsvereinbarung, Beschäftigungen bis zum Einsetzen der Mutterschutzfristen auszuüben: kein wichtiger Grund
- Versorgung naher Angehöriger bei Möglichkeit, dies durch örtliche Pflegedienste erledigen zu lassen: kein wichtiger Grund
- Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für die Anerkennung als wichtiger Grund erforderlich; in begründeten Fällen kann der Grundsicherungsträger die Vorlage einer über eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung hinausgehenden Bescheinigung über die Unfähigkeit zur Wahrnehmung eines Meldetermins verlangen.
- Abholen von der Schule (bei 12-jährigem Kind kein wichtiger Grund)

Weigerung zur Erfüllung von Pflichten aus der Eingliederungsvereinbarung oder aus einem die Eingliederungsvereinbarung ersetzenden Verwaltungsakt (§ 15 Abs. 1 Satz 6 SGB II)

§ 31 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB II

Rz. (31.6)
§ 31 Abs. 1 S. 1 Nr. 1
Pflichtverstoß Eingliederungsvereinbarung

Durch die neue Formulierung wurde klargestellt, dass bei einem Verstoß gegen die im Verwaltungsakt nach § 15 Abs. 1 S. 6 festgelegten Pflichten die gleichen Rechtsfolgen wie bei einem Verstoß gegen die in einer Eingliederungsvereinbarung festgelegten Pflichten eintreten sollen. Dies war bislang strittig.

Die Eingliederungsvereinbarung bzw. der Verwaltungsakt nach § 15 Abs. 1 S. 6 konkretisiert das Sozialrechtsverhältnis zwischen dem Leistungsträger und dem erwerbsfähigen Leistungsberechtigten. Darin werden verbindliche Vereinbarungen zu den erforderlichen Leistungen zur Eingliederung in Arbeit und zu den Eigenbemühungen getroffen.

Die **Bestimmtheit und Rechtmäßigkeit der Eingliederungsvereinbarung bzw. des Verwaltungsaktes nach § 15 Abs. 1 S. 6** ist entscheidend für die Möglichkeit einer Sanktionierung von Pflichtverstößen nach dieser Vorschrift. Eine Sanktionierung ist nur möglich, wenn die Pflichten **im Rahmen einer Eingliederungsvereinbarung bzw. eines Verwaltungsaktes nach § 15 Abs. 1 S. 6 festgestellt** worden sind.

Um den Sanktionstatbestand des § 31 Abs. 1 Satz 1 Nr.1 SGB II zu erfüllen, muss die in der Eingliederungsvereinbarung bzw. in dem Verwaltungsakt nach § 15 Abs. 1 S. 6 festgelegte Pflicht eines erwerbsfähigen Leistungsberechtigten hinreichend bestimmt sein. Dabei wird davon auszugehen sein, dass die genauen Rahmenbedingungen einer Tätigkeit (Art, Ort, Zeitpunkt usw.) vom Leistungsträger hinreichend bestimmt werden und dies nicht dem Maßnahmeträger überlassen wird.

Von der Rechtsprechung ist im Übrigen als Eigenbemühung die Forderung eines Trägers bestätigt worden, von einem erwerbsfähigen Leistungsberechtigten den Nachweis von ca. zehn bis zwölf monatlichen Bewerbungen zu fordern.

Erforderlich für eine Sanktionierung ist die Erteilung einer hinreichenden Rechtsfolgenbelehrung bzw. deren Kenntnis (31.4) sowie das Fehlen eines wichtigen Grundes (31.5).

Weigerung zur Aufnahme oder Fortführung einer zumutbaren Arbeit, Ausbildung, Arbeitsgelegenheit nach § 16d oder eine mit einem Beschäftigungszuschuss nach § 16e geförderte Arbeit bzw. Verhinderung deren Anbahnung durch entsprechendes Verhalten.

§ 31 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB II

Rz. (31.7)
§ 31 Abs. 1 S. 1 Nr. 2
Ablehnung Arbeit, Ausbildung, etc.

Diese Sanktionsnorm ist die zentrale Vorschrift zur Umsetzung des Grundsatzes des „Forderns“ in § 2 SGB II.

Eine Pflichtverletzung nach dieser Vorschrift liegt unabhängig davon vor, ob die aufgezählten Angebote in einer Eingliederungsvereinbarung, in dem die Eingliederungsvereinbarung ersetzenden Verwaltungsaktes oder außerhalb der Vereinbarung beziehungsweise des Verwaltungsaktes unterbreitet werden. Hierbei handelt es sich um eine Klarstellung in der Neuformulierung, die erforderlich war, da diese Voraussetzung in der Vergangenheit umstritten war.

Um die vom Gesetz geforderte **Obliegenheitsverletzung** feststellen zu können, ist eine hinreichende **Bestimmtheit** nach

- Art,
 - Umfang und
 - Zeitpunkt
- unerlässlich.

So ist es erforderlich, dass die anzutretende Tätigkeit konkret bestimmt wird (Name des Arbeitgebers, Art der Tätigkeit usw.).

Entscheidend ist zudem der Begriff der „**Weigerung**“. Insoweit wird auch auf die Rechtsprechung zu § 144 SGB III verwiesen. Sie muss nicht ausdrücklich erklärt werden, sondern kann auch konkludent erfolgen. Hierzu gehört z.B. ein Verhalten bei der Arbeitssuche, das bei verständiger Würdigung nicht geeignet ist, erfolgreich die Arbeitslosigkeit zu beenden. Wenn das Verhalten die Absicht einer **Verhinderung** erkennen lässt, kann eine Weigerung im Sinne des Gesetzes vorliegen.

Dabei sollte der Obliegenheitspflichtverletzung jedoch ein gewisses Gewicht zukommen, um zu einer Sanktionierung führen zu können. Das SGG fordert sogar, dass bei Ausschluss eines Teilnehmers aus einer Maßnahme zur Eingliederung in Arbeit erst eine Abmahnung erfolgen müsse, bevor eine Sanktion eintreten kann. Eine Abmahnung dürfte allerdings

in Fällen, in denen im Arbeitsleben eine außerordentliche Kündigung (z.B. verhaltensbedingt) gerechtfertigt ist, entbehrlich sein.

Auch bei einer bisherigen generellen „Verweigerungshaltung“ des erwerbsfähigen Leistungsberechtigten sollte in jedem Einzelfall geprüft werden, ob diese noch aufrechterhalten wird.

Die **Zumutbarkeit** eines Arbeits- oder Ausbildungsangebotes (auch berufliche Weiterbildung) ist Tatbestandsvoraussetzung. Insoweit ist § 10 SGB II zu beachten. Der überwiegende Teil der Rechtsprechung und Literatur vertritt hierzu die Auffassung, dass nahezu alle Beschäftigungen zumutbar seien, einschließlich der Arbeit in Callcentern und im Bereich der gewerbsmäßigen Arbeitnehmerüberlassung (Zeitarbeit). Ausgenommen sind nur Beschäftigungen mit sittenwidrigen Umständen (Art der Tätigkeit, Höhe der Entlohnung).

Zumutbarkeitsvoraussetzungen:

- Die Arbeit muss dem Leistungsvermögen entsprechen.
- Die Rückkehr zu einer bisher überwiegend ausgeübten Tätigkeit, die besondere körperliche Anforderungen stellte, darf nicht wesentlich erschwert werden.
- Die Erziehung eines Kindes (eigenes Kind/Kind des Partners) darf nicht gefährdet werden.
- Die Arbeit muss mit der notwendigen Pflege eines Angehörigen vereinbar sein.
- Der Ausübung der Arbeit darf kein sonstiger wichtiger Grund entgegenstehen.

Eine Arbeit ist nicht allein deshalb unzumutbar, weil 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.

Die Rechtsprechung hat inzwischen vereinzelt die Auffassung vertreten, dass die Beschäftigung in einem (unbezahlten) **Praktikum** bzw. die Beschäftigung in einem Probearbeitsverhältnis jedenfalls dann nicht zumutbar sei, wenn die Regel- bzw. die Höchstförderdauer (acht bzw. zwölf Wochen) überschritten würden und zudem regulär bezahlte Arbeit hierdurch verdrängt würde.

Das Angebot einer Arbeitsgelegenheit muss Ort, Art und zeitliche Ausgestaltung der Tätigkeit eindeutig bestimmen und darf dies nicht dem Maßnahmeträger überlassen. Bei der Ablehnung einer unbestimmt umschriebenen und unzumutbaren Arbeitsgelegenheit tritt keine Sanktion ein.

Die Weigerung zur Aufnahme einer Tätigkeit ist nach § 31 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB II und nicht nach § 31 Abs. 2 Nr. 4 SGB II („fiktiver“ Sperrzeittatbestand) zu sanktionieren. Damit wird vorausgesetzt, dass eine vorherige Rechtsfolgenbelehrung erfolgt ist bzw. die Rechtsfolgen bekannt waren.

Eine Sanktionierung kommt hingegen in Betracht, wenn z. B. ein „Aufstocker“ unter Einkommensanrechnungs-Gesichtspunkten eine geringfügige Beschäftigung aufgibt. Insoweit würde die Norm des § 31 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB II der Vorschrift des Abs. 2 vorgehen. Bei der Aufgabe eines „Minijobs“ kommt es für eine Sanktionierung darauf an, ob damit der Abbruch einer zumutbaren Arbeit i.S.d. § 31 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB II gegeben ist.

Voraussetzung einer Sanktionierung gem. § 31 Abs. 2 SGB II ist mindestens der Nachweis der absichtlichen Herbeiführung der Hilfebedürftigkeit.

Arbeitsgelegenheiten (hier: Variante mit **Mehraufwandsentschädigung**) nach § 16 d SGB sind entsprechend ihrer Nennung in § 10 SGB II **zumutbar** und damit grundsätzlich sanktionsträchtig.

Die Zusätzlichkeit und das öffentliche Interesse der Arbeitsgelegenheit sind zu prüfen. Die Sanktionsfähigkeit bei **Angeboten von Tätigkeiten im öffentlichen Interesse** setzt voraus, dass diese tatsächlich zusätzlich sind und im öffentlichen Interesse liegen.

Bei einer Arbeitsgelegenheit nach § 16d ist die Tätigkeit nach

- Art,
- Inhalt,
- Umfang und
- zeitlicher Lage der Arbeit

konkret zu bezeichnen. Diese Umstände können auch nicht im Rahmen der Zuweisung durch einen Dritten vorgegeben werden.

Es ist auch konkret zu begründen, warum die Aufnahme dieser Beschäftigung zumutbar ist.

Zu fordern ist zudem, dass die tatsächlich vom erwerbsfähigen Leistungsberechtigten auszuübende Tätigkeit dem entspricht, was im Arbeitsangebot formuliert worden war.

Umstritten ist häufig, ob im Rahmen einer Arbeitsgelegenheit das Angebot einer annähernd vollschichtigen Tätigkeit möglich ist. Dies wurde vom Bayerischen Landessozialgericht mit der Begründung verneint, dadurch würden Bemühungen des Leistungsberechtigten, einen Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt zu finden, beeinträchtigt. Das BSG hat am 16.12.2008 entschieden, dass es den für Arbeitsgelegenheiten geltenden Grundsätzen nicht grundsätzlich widerspricht, wenn für die Ausübung einer derartigen Tätigkeit ein zeitlicher Umfang von bis zu 30 Stunden anzusetzen ist. Damit kann auch das Angebot einer annähernd vollschichtigen Tätigkeit im begründeten Einzelfall möglich sein.

Erforderlich für eine Sanktionierung ist auch hier die Erteilung einer hinreichenden Rechtsfolgenbelehrung bzw. deren Kenntnis (32.4) sowie das Fehlen eines wichtigen Grundes (32.5).

Bei Fehlen einer Rechtsfolgenbelehrung bzw. deren Kenntnis, z.B. bei fehlender Beteiligung des Trägers an der Arbeits- oder Maßnahmefindung oder bei Aufgabe einer zuvor selbst gesuchten Arbeit ohne wichtigem Grund ist einer Sanktionierung nach § 31 Abs. 2 Nr. 4 SGB II der Vorzug zu geben.

Nichtantreten, Abbruch oder Veranlassung des Abbruches einer zumutbaren Maßnahme zur Eingliederung in Arbeit
§ 31 Abs.1 S. 1 Nr. 3 SGB II

Umfasst werden alle **Maßnahmen** zur

- Eingliederung,
- Eignungsfeststellung,
- Training zur beruflichen Ausbildung und Weiterbildung,
- Teilhabe am Arbeitsleben.

Rz. (31.8)
§ 31 Abs. 1 Nr. 3
Ablehnung zumutbare
Eingliederungs-
maßnahme

Durch die Neuformulierung des § 31 wurde eine offensichtliche Regelungslücke beseitigt. Der bisherige Wortlaut ermöglichte eine Sanktionierung nur, wenn der erwerbsfähige Leistungsberechtigte eine zumutbare Maßnahme abgebrochen oder Anlass für den Abbruch gegeben hat. Die Sanktionierung des Nichtantritts einer zumutbaren Maßnahme war nach dem bisherigen Wortlaut hingegen nicht möglich. Diese Regelungslücke wurde nunmehr geschlossen. **Auch der Nichtantritt einer zumutbaren Maßnahme stellt nun eine Pflichtverletzung dar.**

Ein Maßnahmeabbruch kann durch maßnahmewidriges Verhalten, das vorsätzlich oder zumindest grob fahrlässig sein muss, verursacht werden (z.B. wiederholtes unentschuldigtes Fehlen, Zuspätkommen, grobe Verletzung von Vorschriften des Trägers). Die Entscheidung sollte sich an den Umständen des Einzelfalles orientieren. Dabei kommt es auch darauf an, ob die Gründe für einen Maßnahmeabbruch tatsächlich vorliegen oder vom erwerbsfähigen Leistungsberechtigten nur vorgeschoben sind.

Es kommt auch darauf an, ob das Erreichen des Maßnahmeziels durch das Verhalten des erwerbsfähigen Leistungsberechtigten gefährdet wird.

Zudem ist entscheidend, ob zuvor eindeutig über bestimmte pflichtwidrige Verhaltensweisen eine detaillierte Rechtsfolgenbelehrung erteilt worden ist bzw. der Leistungsberechtigte die Rechtsfolgen kannte (31.4). Dem erwerbsfähigen Leistungsberechtigten muss hinreichend und nachvollziehbar vor Augen geführt werden bzw. bekannt sein, was von ihm erwartet wird und welche Konsequenzen ein mögliches Fehlverhalten hätte. Auch das Vorliegen eines wichtigen Grundes ist zu prüfen (31.5).

2. Pflichtverletzungen nach § 31 Abs. 2 SGB II

Die Vorschrift des Absatzes 2 behandelt keine Obliegenheitspflichtverletzungen, sondern bestimmte Verhaltensweisen von erwerbsfähigen Leistungsberechtigten insbesondere im Zusammenhang mit ihrer wirtschaftlichen Situation (Nrn. 1 + 2). Zudem wird eine Zuordnung von sperrzeitrelevanten Sachverhalten im Sinne des SGB III auch in das System des SGB II vorgenommen (Nrn. 3 + 4).

Rz. (31.9)
Unterschied zu
§ 31 Abs. 1

Die Rechtsfolgen sind identisch mit denen bei Verstößen nach § 31 Abs. 1 SGB II.

Verminderung des Einkommens oder Vermögens eines über 18-jährigen erwerbsfähigen Leistungsberechtigten in der Absicht, die Voraussetzungen für die Gewährung oder Erhöhung des Arbeitslosengeldes II herbeizuführen.

§ 31 Abs. 2 Nr. 1 SGB II

Rz. (31.10)
§ 31 Abs. 2 Nr. 1
Verminderung Einkommen und Vermögen

Der Tatbestand kann erst nach Vollendung des 18. Lebensjahres des erwerbsfähigen Leistungsberechtigten verwirklicht werden.

Vermögensminderung kann durch Verzicht, Schenkung oder sachfremden Verbrauch eintreten. Nicht erfasst werden Fälle, in denen eine sinnvolle Umwandlung in geschütztes Altersvorsorgevermögen vorgenommen wird. Demgegenüber ist die Tilgung von bestehenden Altschulden aus neu gewonnenen Vermögenswerten (z.B. Erbschaft) oder die Übertragung von

Vermögen an Dritte sanktionsbewehrt.

Gefordert wird vom Gesetz zudem die **Absicht** (nachweisbar zielgerichtetes Handeln!), die Voraussetzungen für die Gewährung oder die Erhöhung der Leistungen herbeizuführen. Dem Leistungsempfänger muss zudem unmittelbarer Vorsatz vorzuwerfen sein; grobe Fahrlässigkeit reicht hingegen nicht aus.

Ein erwerbsfähiger Leistungsberechtigter, der wegen nicht lohnendem Hinzuverdienst seine Tätigkeit aufgibt, ist bei Vorliegen der übrigen Voraussetzungen nach der Vorschrift des § 31 Abs. 1 SGB II zu sanktionieren. Im Fall der Aufgabe eines „Minijobs“ ist maßgeblich, ob der Abbruch einer zumutbaren Arbeit i.S.d. § 31 Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 SGB II gegeben ist.

Voraussetzung einer Sanktionierung gem. § 31 Abs. 2 Nr. 2 SGB II ist mindestens der Nachweis der absichtlichen Herbeiführung der Hilfebedürftigkeit. Bei fehlendem Nachweis der „Absicht“ ist ggf. noch die Sanktionsmöglichkeit des § 31 Abs. 2 Nr. 4 SGB II zu prüfen.

Im Falle des Eintritts einer Sanktion nach § 31 Abs. 2 Nr. 1 SGB II ist zu prüfen, ob ein Ersatzanspruch gem. § 34 SGB II besteht.

Unwirtschaftliches Verhalten

§ 31 Abs. 2 Nr. 2 SGB II

Rz. (31.11)
§ 31 Abs. 2 Nr. 2
Unwirtschaftliches
Verhalten

Das fortgesetzte unwirtschaftliche Verhalten muss derart gestaltet sein, dass zum einen

- jede wirtschaftlich vernünftige Betrachtungsweise fehlt und zum anderen
- dadurch weitere Hilfebedürftigkeit ausgelöst wird.

Dabei ist es nicht gerechtfertigt, von den Leistungsberechtigten schriftlich zu verlangen, Ansprungen aus ihrer Regelleistung für evtl. eintretende besondere Bedarfe zu erbringen. Eine gesetzliche Verpflichtung zur Bildung von Ansprungen besteht nicht.

Erforderlich für eine Sanktionierung ist auch hier die Erteilung einer hinreichenden Rechtsfolgenbelehrung bzw. deren Kenntnis (32.4)

Feststellung einer Sperrzeit nach dem SGB III

§ 31 Abs. 2 Nr. 3 SGB II

Rz. (31.12)
§ 31 Abs. 2 Nr. 3
Feststellung Sperrzeit

Voraussetzung ist der Erlass eines **Sperrzeitbescheides** nach dem SGB III durch die Agentur für Arbeit. Der Leistungsträger nach dem SGB II ist an die Sperrzeit-Feststellung der Agentur für Arbeit gebunden (keine Inzidentprüfung!). Die **Tatbestandswirkung** endet, wenn und soweit der ursprüngliche Sperrzeitbescheid ganz oder teilweise aufgehoben wird. Dann ist auch die Rechtsgrundlage für den Eintritt der Sanktion im Sinne des § 31 Abs. 2 Nr. 3 SGB II entfallen; die Leistung ist insoweit nachträglich zu erbringen.

Es sind alle Sperrzeittatbestände nach dem SGB III erfasst. Lediglich Sperrzeiten wegen verspäteter Arbeitsuchendmeldung (§ 144 Abs. 1 Nr. 7 SGB III) ziehen keine Sanktion nach sich. Beispielhaft kann zudem der Fall eines bisherigen Arbeitslosengeld-

Empfängers genannt werden, der durch Aufgabe seiner bisherigen „Aufstocker“-Tätigkeit einen zweiten Sperrzeittatbestand nach dem SGB III verwirklicht und dadurch seinen Anspruch auf Arbeitslosengeld durch Erlöschen verliert. Die leistungsrechtliche Sanktion wirkt dann im System des SGB II fort und verhindert, dass die Grundsicherung für Arbeitsuchende die Sperrzeitfolgen aus dem früheren Leistungsbezug nach dem SGB III zumindest teilweise aufhebt.

Sperrzeitfiktion nach dem SGB III§ 31 Abs. 2 Nr. 4 SGB IIRz. (31.13)
§ 31 Abs. 2 Nr. 4
Sperrzeitfiktion

Bei der Anwendung dieser Norm hat der Leistungsträger nach dem SGB II im Gegensatz zu § 31 Abs. 2 Nr. 3 (vgl. 31.12) eine eigenständige Prüfkompetenz.

Mit Ausnahme der Sperrzeit wegen verspäteter Arbeitslosmeldung sind auch hier alle Tatbestände des § 144 SGB III erfasst. Nach der Rechtsprechung des BSG findet der Sperrzeittatbestand im SGB II jedenfalls keine Anwendung, wenn dessen Tatbestände sinngemäß bereits von § 31 Abs. 1 SGB II erfasst werden. Für diese restriktive Auslegung sprechen Gesetzesystematik und Sinn und Zweck der Regelung.

Vereinzelt wird die Auffassung vertreten, dass die Vorschrift auf pflichtwidrige Handlungen vor dem Leistungsanspruch nach dem SGB II beschränkt sei.

Anlage 1.1

§§ 31 Abs. 1 Nrn. 1, 2 u. 3, Abs. 2 Nr. 2 i.V.m. §§ 31a Abs. 2 u. 3 und § 31b SGB II (U 25)

Das Zweite Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) sieht Sanktionen vor, wenn der/ die Leistungsberechtigte bestimmte Verpflichtungen nicht erfüllt. In Ihrem Fall weise ich Sie daher auf Folgendes hin:

- Sollten Sie sich ohne wichtigen Grund weigern, die **in der Eingliederungsvereinbarung (alternativ: in dem Bescheid vom**) festgelegten Pflichten zu erfüllen, insbesondere in ausreichendem Umfang Eigenbemühungen nachzuweisen, treten die unten näher angegebenen Konsequenzen ein.

Das Vorliegen eines wichtigen Grundes ist von Ihnen darzulegen und nachzuweisen, soweit die Umstände in Ihrem Einflussbereich liegen. Irrtümer bei der Beurteilung des wichtigen Grundes gehen zu Ihren Lasten.

Die Weigerung umfasst in diesem Zusammenhang neben der vorsätzlichen und ausdrücklichen auch die stillschweigende oder in anderer Weise zum Ausdruck gebrachte fehlende Bereitschaft, sich entsprechend der gesetzmäßig getroffenen Regelungen zu verhalten.

Sich Weigern bedeutet auch die vorsätzliche Nichtaufnahme einer angebotenen Arbeit. Diese Weigerung kann auch in einem Verhalten liegen, das auf die Nichtannahme der Arbeit angelegt ist. Sie kann auch in einem Verhalten während des Bewerbungs- oder Vorstellungsgespräches liegen, wenn bei dem Arbeitgeber bzw. dem Maßnahmeträger der Eindruck hinterlassen wird, dass der/ die Bewerber/-in unwillens ist, die Arbeit aufzunehmen.

(...nähere Erläuterungen...)

- Sollten Sie sich ohne wichtigen Grund weigern, folgende zumutbare Arbeit aufzunehmen oder fortzuführen bzw. deren Anbahnung durch Ihr Verhalten verhindern, treten die unten näher angegebenen Konsequenzen ein.

Das Vorliegen eines wichtigen Grundes ist von Ihnen darzulegen und nachzuweisen, soweit die Umstände in Ihrem Einflussbereich liegen. Irrtümer bei der Beurteilung des wichtigen Grundes gehen zu Ihren Lasten.

Die Weigerung umfasst in diesem Zusammenhang neben der vorsätzlichen und ausdrücklichen auch die stillschweigende oder in anderer Weise zum Ausdruck gebrachte fehlende Bereitschaft, sich entsprechend der gesetzmäßig getroffenen Regelungen zu verhalten.

Sich Weigern bedeutet auch die vorsätzliche Nichtaufnahme einer angebotenen Arbeit. Diese Weigerung kann auch in einem Verhalten liegen, das auf die Nichtannahme der Arbeit angelegt ist. Sie kann auch in einem Verhalten während des Bewerbungs- oder Vorstellungsgespräches liegen, wenn bei dem Arbeitgeber bzw. dem Maßnahmeträger der Eindruck hinterlassen wird, dass der/ die Bewerber/-in unwillens ist, die Arbeit aufzunehmen.

(...nähere Erläuterungen/ Bezeichnung der Arbeit...)

- Sollten Sie sich ohne wichtigen Grund weigern, folgende zumutbare Ausbildung aufzunehmen oder fortzuführen bzw. deren Anbahnung durch Ihr Verhalten verhindern, treten die unten näher angegebenen Konsequenzen ein.

Das Vorliegen eines wichtigen Grundes ist von Ihnen darzulegen und nachzuweisen, soweit die Umstände in Ihrem Einflussbereich liegen. Irrtümer bei der Beurteilung des

wichtigen Grundes gehen zu Ihren Lasten.

Die Weigerung umfasst in diesem Zusammenhang neben der vorsätzlichen und ausdrücklichen auch die stillschweigende oder in anderer Weise zum Ausdruck gebrachte fehlende Bereitschaft, sich entsprechend der gesetzmäßig getroffenen Regelungen zu verhalten.

Sich Weigern bedeutet auch die vorsätzliche Nichtaufnahme einer angebotenen Ausbildung. Diese Weigerung kann auch in einem Verhalten liegen, das auf die Nichtannahme der Ausbildung angelegt ist. Sie kann auch in einem Verhalten während des Bewerbungs- oder Vorstellungsgespräches liegen, wenn bei dem Arbeitgeber bzw. dem Maßnahmeträger der Eindruck hinterlassen wird, dass der/ die Bewerber/-in unwillens ist, die Ausbildung aufzunehmen.

(...nähere Erläuterungen...)

- Sollten Sie sich ohne wichtigen Grund weigern, folgende zumutbare Arbeitsgelegenheit aufzunehmen oder fortzuführen bzw. deren Anbahnung durch Ihr Verhalten verhindern, treten die unten näher angegebenen Konsequenzen ein.

Das Vorliegen eines wichtigen Grundes ist von Ihnen darzulegen und nachzuweisen, soweit die Umstände in Ihrem Einflussbereich liegen. Irrtümer bei der Beurteilung des wichtigen Grundes gehen zu Ihren Lasten.

Die Weigerung umfasst in diesem Zusammenhang neben der vorsätzlichen und ausdrücklichen auch die stillschweigende oder in anderer Weise zum Ausdruck gebrachte fehlende Bereitschaft, sich entsprechend der gesetzmäßig getroffenen Regelungen zu verhalten.

Sich Weigern bedeutet auch die vorsätzliche Nichtaufnahme einer angebotenen Arbeitsgelegenheit. Diese Weigerung kann auch in einem Verhalten liegen, das auf die Nichtannahme der Arbeitsgelegenheit angelegt ist. Sie kann auch in einem Verhalten während des Bewerbungs- oder Vorstellungsgespräches liegen, wenn bei dem Arbeitgeber bzw. dem Maßnahmeträger der Eindruck hinterlassen wird, dass der/ die Bewerber/-in unwillens ist, die Arbeitsgelegenheit aufzunehmen.

(...nähere Erläuterungen...)

- Sollten Sie sich ohne wichtigen Grund weigern, folgende mit einem Beschäftigungszuschuss nach § 16e SGB II geförderte Arbeit aufzunehmen und fortzuführen bzw. deren Anbahnung durch Ihr Verhalten verhindern, treten die unten näher angegebenen Konsequenzen ein.

Das Vorliegen eines wichtigen Grundes ist von Ihnen darzulegen und nachzuweisen, soweit die Umstände in Ihrem Einflussbereich liegen. Irrtümer bei der Beurteilung des wichtigen Grundes gehen zu Ihren Lasten.

Die Weigerung umfasst in diesem Zusammenhang neben der vorsätzlichen und ausdrücklichen auch die stillschweigende oder in anderer Weise zum Ausdruck gebrachte fehlende Bereitschaft, sich entsprechend der gesetzmäßig getroffenen Regelungen zu verhalten.

Sich Weigern bedeutet auch die vorsätzliche Nichtaufnahme einer angebotenen Arbeit. Diese Weigerung kann auch in einem Verhalten liegen, das auf die Nichtannahme der Arbeit angelegt ist. Sie kann auch in einem Verhalten während des Bewerbungs- oder Vorstellungsgespräches liegen, wenn bei dem Arbeitgeber bzw. dem Maßnahmeträger der Eindruck hinterlassen wird, dass der/ die Bewerber/-in unwillens ist, die Arbeit aufzunehmen.

(...nähere Erläuterungen...)

- Sollten Sie ohne wichtigen Grund folgende zumutbare Maßnahme zur Eingliederung nicht antreten, abbrechen oder durch Ihr Verhalten Anlass für den Abbruch geben, treten die unten näher angegebenen Konsequenzen ein.

Das Vorliegen eines wichtigen Grundes ist von Ihnen darzulegen und nachzuweisen, soweit die Umstände in Ihrem Einflussbereich liegen. Irrtümer bei der Beurteilung des wichtigen Grundes gehen zu Ihren Lasten.

Neben der vorsätzlichen und ausdrücklichen kann auch die stillschweigende oder in anderer Weise zum Ausdruck gebrachte fehlende Bereitschaft, sich entsprechend der gesetzmäßig getroffenen Regelungen zu verhalten, Anlass für einen Maßnahmeabbruch sein.

Schon die vorsätzliche Nichtaufnahme (z.B. Nichterscheinen) führt zu Konsequenzen. Ausreichen kann auch Ihr Verhalten, das auf die Nichtannahme der Maßnahme angelegt ist. Hier kann auch Ihr Verhalten während des Bewerbungs- oder Vorstellungsgesprächs zu einer Minderung führen, wenn bei dem Arbeitgeber bzw. dem Maßnahmeträger der Eindruck hinterlassen wird, dass der/ die Bewerber/-in unwillens ist, die Maßnahme aufzunehmen.

Anlass für den Abbruch gibt nach dem Wortsinn jedes maßnahmewidrige Verhalten des/ der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, welches ursächlich den Ausschluss von der Maßnahme herbeiführt. Das Verhalten muss es dem Maßnahmeträger bzw. dem Arbeitgeber unzumutbar machen, die Maßnahme bzw. das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. Beispielhaft sind hier wiederholte Verspätungen, massive Störungen usw. zu nennen.

(...nähere Erläuterungen...)

- Sollten Sie Ihr unwirtschaftliches Verhalten fortsetzen, treten die unten näher angegebenen Konsequenzen ein.

(...nähere Erläuterungen...)

Im Einzelnen kommt es zu folgenden Konsequenzen:

- Wegfall der Regelleistung gemäß § 20 SGB II, etwaiger Mehrbedarfszuschläge gemäß § 21 SGB II sowie von Sach- und Geldleistungen gemäß §§ 24 und 28 SGB II
- Beschränkung auf die angemessenen Kosten der Unterkunft und Heizung
- Zahlung der Kosten der Unterkunft und Heizung unmittelbar an Ihren Vermieter/Energieversorger
- für die Dauer von 3 Monaten
- beginnend mit dem Kalendermonat, der auf das Wirksamwerden des die Minderung festsetzenden Bescheides folgt.
- Sollten Sie den vorgenannten Pflichten innerhalb eines Jahres zum wiederholten Male nicht nachkommen, entfällt das Ihnen zustehende Arbeitslosengeld II vollständig. Davon sind auch die Kosten der Unterkunft und Heizung betroffen. **Sie erhalten daher keinerlei Leistungen mehr.**
- Im Falle des vollständigen Entfalls kann der Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles Leistungen der Unterkunft und Heizung erbringen, wenn Sie sich nachträglich bereit erklären, Ihren Pflichten nachzukommen.

- Während der Absenkung oder des Wegfalls der Leistungen besteht kein Anspruch auf ergänzende Hilfe zum Lebensunterhalt nach den Vorschriften des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch (SGB XII).
- Der Leistungsträger kann auf Ihren Antrag hin in angemessenem Umfang ergänzende Sachleistungen oder geldwerte Leistungen erbringen. Der Kranken- und Pflegeversicherungsschutz bleibt bei der Gewährung von Sachleistungen oder geldwerten Leistungen erhalten.
- Der zuständige Träger kann die Absenkung oder den Wegfall des Arbeitslosengeld II unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles auf sechs Wochen verkürzen.

Die vorstehende Rechtsfolgenbelehrung wurde eingehend mit mir erörtert.

Ort, Datum, Unterschrift /-en

Anlage 1.2

§ 32 Abs. 1 i.V.m. §§ 31a Abs. 3 und § 31b SGB II (U 25 + Ü 25)

Das Zweite Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) sieht Sanktionen vor, wenn der/ die Leistungsberechtigte bestimmte Verpflichtungen nicht erfüllt. In Ihrem Fall weise ich Sie daher auf Folgendes hin:

- Sollten Sie ohne wichtigen Grund meiner Aufforderung nicht nachkommen, sich zu folgendem Termin bei der oben bezeichneten Dienststelle zu melden, treten die unten näher angegebenen Konsequenzen ein.

(...nähere Erläuterungen...Bezeichnung des Termins)

Das Vorliegen eines wichtigen Grundes ist von Ihnen darzulegen und nachzuweisen, soweit die Umstände in Ihrem Einflussbereich liegen. Irrtümer bei der Beurteilung des wichtigen Grundes gehen zu Ihren Lasten.

- Sollten Sie ohne wichtigen Grund meiner Aufforderung nicht nachkommen, bei dem folgenden ärztlichen bzw. psychologischen Untersuchungstermin zu erscheinen, treten die unten näher angegebenen Konsequenzen ein.

(...nähere Erläuterungen...Bezeichnung des Untersuchungstermins und -ort)

Das Vorliegen eines wichtigen Grundes ist von Ihnen darzulegen und nachzuweisen, soweit die Umstände in Ihrem Einflussbereich liegen. Irrtümer bei der Beurteilung des wichtigen Grundes gehen zu Ihren Lasten.

Im Einzelnen kommt es zu folgenden Konsequenzen:

- Absenkung des Ihnen zustehenden Arbeitslosengeldes II (**alternativ: Sozialgeldes**) um 10 Prozent des für Sie maßgebenden Regelbedarfs (ohne vorherige Einkommensminderung), d.h. von [] Euro auf [] Euro
- für die Dauer von 3 Monaten,
- beginnend mit dem Kalendermonat, der auf das Wirksamwerden der Minderung festsetzenden Bescheides folgt.
- Wenn bei bereits gekürzten Leistungen, z.B. durch Einkommensanrechnung, die Absenkung zum vollständigen Wegfall des Regelbedarfs führt, kann die Minderung weiter gehend dann auch zu Lasten der übrigen Leistungen nach §§ 21-28 SGB II, also z.B. der Kosten der Unterkunft und Heizung, gehen.
- Erhalten Sie bereits geminderte Leistungen, da Sie bereits wegen eines vorherigen Meldeversäumnisses bzw. aus einem anderen Grund sanktioniert wurden, erhöht diese zusätzliche Minderung die bereits bestehende Minderung. Die entsprechenden Minderungsbeträge werden addiert.
- Der Leistungsträger kann beim Zusammentreffen von Minderungen, die insgesamt mehr als 30 Prozent des für Sie maßgebenden Regelbedarfs ergeben, auf Ihren Antrag hin in angemessenem Umfang ergänzende Sachleistungen oder geldwerte Leistungen erbrin-

gen. Der Kranken- und Pflegeversicherungsschutz bleibt bei der Gewährung von Sachleistungen oder geldwerten Leistungen erhalten.

- Während der Absenkung oder des Wegfalls der Leistungen besteht kein Anspruch auf ergänzende Hilfe zum Lebensunterhalt nach den Vorschriften des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch (SGB XII).
- Der zuständige Träger kann die Absenkung oder den Wegfall des Arbeitslosengeld II unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles auf sechs Wochen verkürzen.

Die vorstehende Rechtsfolgenbelehrung wurde eingehend mit mir erörtert.

Ort, Datum, Unterschrift /-en

Anlage 1.3

§§ 31 Abs. 1 Nrn. 1, 2 u. 3, Abs. 2 Nr. 2 i.V.m. §§ 31a Abs. 1 u. 3 und § 31b SGB II (Ü 25)

Das Zweite Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) sieht Sanktionen vor, wenn der/ die Leistungsberechtigte bestimmte Verpflichtungen nicht erfüllt. In Ihrem Fall weise ich Sie daher auf Folgendes hin:

- Sollten Sie sich ohne wichtigen Grund weigern, die **in der Eingliederungsvereinbarung (alternativ: in dem Bescheid vom _____)** festgelegten Pflichten zu erfüllen, insbesondere in ausreichendem Umfang Eigenbemühungen nachzuweisen, treten die unten näher angegebenen Konsequenzen ein.

Das Vorliegen eines wichtigen Grundes ist von Ihnen darzulegen und nachzuweisen, soweit die Umstände in Ihrem Einflussbereich liegen. Irrtümer bei der Beurteilung des wichtigen Grundes gehen zu Ihren Lasten.

Die Weigerung umfasst in diesem Zusammenhang neben der vorsätzlichen und ausdrücklichen auch die stillschweigende oder in anderer Weise zum Ausdruck gebrachte fehlende Bereitschaft, sich entsprechend der gesetzmäßig getroffenen Regelungen zu verhalten.

Sich Weigern bedeutet auch die vorsätzliche Nichtaufnahme einer angebotenen Arbeit. Diese Weigerung kann auch in einem Verhalten liegen, das auf die Nichtannahme der Arbeit angelegt ist. Sie kann auch in einem Verhalten während des Bewerbungs- oder Vorstellungsgespräches liegen, wenn bei dem Arbeitgeber bzw. dem Maßnahmeträger der Eindruck hinterlassen wird, dass der/ die Bewerber/-in unwillens ist, die Arbeit aufzunehmen.

(...nähere Erläuterungen...)

- Sollten Sie sich ohne wichtigen Grund weigern, folgende zumutbare Arbeit aufzunehmen oder fortzuführen bzw. deren Anbahnung durch Ihr Verhalten verhindern, treten die unten näher angegebenen Konsequenzen ein.

Das Vorliegen eines wichtigen Grundes ist von Ihnen darzulegen und nachzuweisen, soweit die Umstände in Ihrem Einflussbereich liegen. Irrtümer bei der Beurteilung des wichtigen Grundes gehen zu Ihren Lasten.

Die Weigerung umfasst in diesem Zusammenhang neben der vorsätzlichen und ausdrücklichen auch die stillschweigende oder in anderer Weise zum Ausdruck gebrachte fehlende Bereitschaft, sich entsprechend der gesetzmäßig getroffenen Regelungen zu verhalten.

Sich Weigern bedeutet auch die vorsätzliche Nichtaufnahme einer angebotenen Arbeit. Diese Weigerung kann auch in einem Verhalten liegen, das auf die Nichtannahme der Arbeit angelegt ist. Sie kann auch in einem Verhalten während des Bewerbungs- oder Vorstellungsgespräches liegen, wenn bei dem Arbeitgeber bzw. dem Maßnahmeträger der Eindruck hinterlassen wird, dass der/ die Bewerber/-in unwillens ist, die Arbeit aufzunehmen.

(...nähere Erläuterungen...)

- Sollten Sie sich ohne wichtigen Grund weigern, folgende zumutbare Ausbildung aufzunehmen oder fortzuführen bzw. deren Anbahnung durch Ihr Verhalten verhindern, treten die unten näher angegebenen Konsequenzen ein.

Das Vorliegen eines wichtigen Grundes ist von Ihnen darzulegen und nachzuweisen,

soweit die Umstände in Ihrem Einflussbereich liegen. Irrtümer bei der Beurteilung des wichtigen Grundes gehen zu Ihren Lasten.

Die Weigerung umfasst in diesem Zusammenhang neben der vorsätzlichen und ausdrücklichen auch die stillschweigende oder in anderer Weise zum Ausdruck gebrachte fehlende Bereitschaft, sich entsprechend der gesetzmäßig getroffenen Regelungen zu verhalten.

Sich Weigern bedeutet auch die vorsätzliche Nichtaufnahme einer angebotenen Ausbildung. Diese Weigerung kann auch in einem Verhalten liegen, das auf die Nichtannahme der Ausbildung angelegt ist. Sie kann auch in einem Verhalten während des Bewerbungs- oder Vorstellungsgespräches liegen, wenn bei dem Arbeitgeber bzw. dem Maßnahmeträger der Eindruck hinterlassen wird, dass der/ die Bewerber/-in unwillens ist, die Ausbildung aufzunehmen.

(...nähere Erläuterungen...)

- Sollten Sie sich ohne wichtigen Grund weigern, folgende zumutbare Arbeitsgelegenheit aufzunehmen oder fortzuführen bzw. deren Anbahnung durch Ihr Verhalten verhindern, treten die unten näher angegebenen Konsequenzen ein.

Das Vorliegen eines wichtigen Grundes ist von Ihnen darzulegen und nachzuweisen, soweit die Umstände in Ihrem Einflussbereich liegen. Irrtümer bei der Beurteilung des wichtigen Grundes gehen zu Ihren Lasten.

Die Weigerung umfasst in diesem Zusammenhang neben der vorsätzlichen und ausdrücklichen auch die stillschweigende oder in anderer Weise zum Ausdruck gebrachte fehlende Bereitschaft, sich entsprechend der gesetzmäßig getroffenen Regelungen zu verhalten.

Sich Weigern bedeutet auch die vorsätzliche Nichtaufnahme einer angebotenen Arbeitsgelegenheit. Diese Weigerung kann auch in einem Verhalten liegen, das auf die Nichtannahme der Arbeitsgelegenheit angelegt ist. Sie kann auch in einem Verhalten während des Bewerbungs- oder Vorstellungsgespräches liegen, wenn bei dem Arbeitgeber bzw. dem Maßnahmeträger der Eindruck hinterlassen wird, dass der/ die Bewerber/-in unwillens ist, die Arbeitsgelegenheit aufzunehmen.

(...nähere Erläuterungen...)

- Sollten Sie sich ohne wichtigen Grund weigern, folgende mit einem Beschäftigungszuschuss nach § 16e SGB II geförderte Arbeit aufzunehmen und fortzuführen bzw. deren Anbahnung durch Ihr Verhalten verhindern, treten die unten näher angegebenen Konsequenzen ein.

Das Vorliegen eines wichtigen Grundes ist von Ihnen darzulegen und nachzuweisen, soweit die Umstände in Ihrem Einflussbereich liegen. Irrtümer bei der Beurteilung des wichtigen Grundes gehen zu Ihren Lasten.

Die Weigerung umfasst in diesem Zusammenhang neben der vorsätzlichen und ausdrücklichen auch die stillschweigende oder in anderer Weise zum Ausdruck gebrachte fehlende Bereitschaft, sich entsprechend der gesetzmäßig getroffenen Regelungen zu verhalten.

Sich Weigern bedeutet auch die vorsätzliche Nichtaufnahme einer angebotenen Arbeit. Diese Weigerung kann auch in einem Verhalten liegen, das auf die Nichtannahme der Arbeit angelegt ist. Sie kann auch in einem Verhalten während des Bewerbungs- oder Vorstellungsgespräches liegen, wenn bei dem Arbeitgeber bzw. dem Maßnahmeträger der Eindruck hinterlassen wird, dass der/ die Bewerber/-in unwillens ist, die Arbeit aufzunehmen.

(...nähere Erläuterungen...)

- Sollten Sie ohne wichtigen Grund folgende zumutbare Maßnahme zur Eingliederung nicht antreten, abrechen oder durch Ihr Verhalten Anlass für den Abbruch geben, treten die unten näher angegebenen Konsequenzen ein.

Das Vorliegen eines wichtigen Grundes ist von Ihnen darzulegen und nachzuweisen, soweit die Umstände in Ihrem Einflussbereich liegen. Irrtümer bei der Beurteilung des wichtigen Grundes gehen zu Ihren Lasten.

Neben der vorsätzlichen und ausdrücklichen kann auch die stillschweigende oder in anderer Weise zum Ausdruck gebrachte fehlende Bereitschaft, sich entsprechend der gesetzmäßig getroffenen Regelungen zu verhalten, Anlass für einen Maßnahmeabbruch sein.

Schon die vorsätzliche Nichtaufnahme (z.B. Nichterscheinen) führt zu Konsequenzen. Ausreichen kann auch Ihr Verhalten, das auf die Nichtannahme der Maßnahme angelegt ist. Hier kann auch Ihr Verhalten während des Bewerbungs- oder Vorstellungsgespräches zu einer Minderung führen, wenn bei dem Arbeitgeber bzw. dem Maßnahmeträger der Eindruck hinterlassen wird, dass der/ die Bewerber/-in unwillens ist, die Maßnahme aufzunehmen.

Anlass für den Abbruch gibt nach dem Wortsinn jedes maßnahmewidrige Verhalten des/ der erwerbsfähigen Leistungsberechtigten, welches ursächlich den Ausschluss von der Maßnahme herbeiführt. Das Verhalten muss es dem Maßnahmeträger bzw. dem Arbeitgeber unzumutbar machen, die Maßnahme bzw. das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. Beispielhaft sind hier wiederholte Verspätungen, massive Störungen usw. zu nennen.

(...nähere Erläuterungen...)

- Sollten Sie Ihr unwirtschaftliches Verhalten fortsetzen, treten die unten näher angegebenen Konsequenzen ein.

(...nähere Erläuterungen...)

Im Einzelnen kommt es zu folgenden Konsequenzen:

- Absenkung des Ihnen zustehenden Arbeitslosengeldes II um 30 Prozent des für Sie maßgebenden Regelbedarfs (ohne vorherige Einkommensminderung), d.h. von [] Euro auf [] Euro
- für die Dauer von 3 Monaten,
- beginnend mit dem Kalendermonat, der auf das Wirksamwerden des die Minderung festsetzenden Bescheides folgt.
- Sollten Sie den vorgenannten Pflichten innerhalb eines Jahres zum wiederholten Male nicht nachkommen, wird das Ihnen zustehende Arbeitslosengeld II um 60 Prozent des für Sie maßgebenden Regelbedarfs (ohne Einkommensminderung) abgesenkt, d.h. von [] Euro auf [] Euro. In diesem Fall sollen die Kosten der Unterkunft unmittelbar an Ihren Vermieter/ Energieversorger gezahlt werden.
- Bei jeder weiteren Pflichtverletzung innerhalb eines Jahres seit der letzten Minderung entfällt das Ihnen zustehende Arbeitslosengeld II vollständig. In diesem Fall erhalten Sie keinerlei Leistungen mehr. Davon sind auch die Kosten der Unterkunft und Heizung betroffen.

- Im Falle des vollständigen Entfalles der Leistungen kann der Träger der Grundsicherung für Arbeitsuchende unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalles die Minderung auf 60 Prozent begrenzen, wenn Sie sich nachträglich bereit erklären, Ihren Pflichten nachzukommen.
- Wenn bei bereits gekürzten Leistungen, z.B. durch Einkommensanrechnung, die Absenkung zum vollständigen Wegfall des Regelbedarfs führt, kann die Minderung weiter gehend dann auch zu Lasten der Leistungen nach §§ 21-28 SGB II, also z.B. der Kosten der Unterkunft und Heizung, gehen.
- Während der Absenkung oder des Wegfalls der Leistungen besteht kein Anspruch auf ergänzende Hilfe zum Lebensunterhalt nach den Vorschriften des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch (SGB XII).
- Bei einer Absenkung von mehr als 30 Prozent können auf Ihren Antrag hin in angemessenem Umfang ergänzende Sachleistungen oder geldwerte Leistungen erbracht werden. Der Kranken- und Pflegeversicherungsschutz bleibt bei der Gewährung von Sachleistungen oder geldwerten Leistungen erhalten.

Die vorstehende Rechtsfolgenbelehrung wurde eingehend mit mir erörtert.

Ort, Datum, Unterschrift /-en

Anlage 1.4

§ 32 Abs. 1 i.V.m. §§ 31a Abs. 3 und § 31b SGB II (U 25 + Ü 25)

Das Zweite Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) sieht Sanktionen vor, wenn der/ die Leistungsberechtigte bestimmte Verpflichtungen nicht erfüllt. In Ihrem Fall weise ich Sie daher auf Folgendes hin:

- Sollten Sie ohne wichtigen Grund meiner Aufforderung nicht nachkommen, sich zu folgendem Termin bei der oben bezeichneten Dienststelle zu melden, treten die unten näher angegebenen Konsequenzen ein.

(...nähere Erläuterungen...Bezeichnung des Termins)

Das Vorliegen eines wichtigen Grundes ist von Ihnen darzulegen und nachzuweisen, soweit die Umstände in Ihrem Einflussbereich liegen. Irrtümer bei der Beurteilung des wichtigen Grundes gehen zu Ihren Lasten.

- Sollten Sie ohne wichtigen Grund meiner Aufforderung nicht nachkommen, bei dem folgenden ärztlichen bzw. psychologischen Untersuchungstermin zu erscheinen, treten die unten näher angegebenen Konsequenzen ein.

(...nähere Erläuterungen...Bezeichnung des Untersuchungstermins und -ort)

Das Vorliegen eines wichtigen Grundes ist von Ihnen darzulegen und nachzuweisen, soweit die Umstände in Ihrem Einflussbereich liegen. Irrtümer bei der Beurteilung des wichtigen Grundes gehen zu Ihren Lasten.

Im Einzelnen kommt es zu folgenden Konsequenzen:

- Absenkung des Ihnen zustehenden Arbeitslosengeldes II (**alternativ: Sozialgeldes**) um 10 Prozent des für Sie maßgebenden Regelbedarfs (ohne vorherige Einkommensminderung), d.h. von [] Euro auf [] Euro
- für die Dauer von 3 Monaten,
- beginnend mit dem Kalendermonat, der auf das Wirksamwerden der Minderung festsetzenden Bescheides folgt.
- Wenn bei bereits gekürzten Leistungen, z.B. durch Einkommensanrechnung, die Absenkung zum vollständigen Wegfall des Regelbedarfs führt, kann die Minderung weiter gehend dann auch zu Lasten der übrigen Leistungen nach §§ 21-28 SGB II, also z.B. der Kosten der Unterkunft und Heizung, gehen.
- Erhalten Sie bereits geminderte Leistungen, da Sie bereits wegen eines vorherigen Meldeversäumnisses bzw. aus einem anderen Grund sanktioniert wurden, erhöht diese zusätzliche Minderung die bereits bestehende Minderung. Die entsprechenden Minderungsbeträge werden addiert.
- Der Leistungsträger kann beim Zusammentreffen von Minderungen, die insgesamt mehr als 30 Prozent des für Sie maßgebenden Regelbedarfs ergeben, auf Ihren Antrag hin in angemessenem Umfang ergänzende Sachleistungen oder geldwerte Leistungen erbrin-

gen. Der Kranken- und Pflegeversicherungsschutz bleibt bei der Gewährung von Sachleistungen oder geldwerten Leistungen erhalten.

- Während der Absenkung oder des Wegfalls der Leistungen besteht kein Anspruch auf ergänzende Hilfe zum Lebensunterhalt nach den Vorschriften des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch (SGB XII).

Die vorstehende Rechtsfolgenbelehrung wurde eingehend mit mir erörtert.

Ort, Datum, Unterschrift /-en