

## Was tun gegen die Zwangsverrentung?

### Verwaltungsakt und Ermessen

Nach eingehender Prüfung und nach Rücksprache mit Juristen vertreten wir folgende Rechtsauffassung: Die Zwangsverrentung beginnt damit, dass das Amt schriftlich dazu auffordert, eine Rente zu beantragen. Diese Aufforderung ist ein *Verwaltungsakt*. Dagegen kann Widerspruch eingelegt werden und dieser hat aufschiebende Wirkung, d.h. der Prozess der Zwangsverrentung wird zunächst gestoppt.

Das Amt muss Ermessen ausüben und jeden Einzelfall prüfen, bevor es ALG-II-Bezieher auffordert, eine Rente zu beantragen. Dabei ist zu prüfen, ob die Verrentung ein *geeignetes, erforderliches und angemessenes* bzw. verhältnismäßiges Mittel ist, um die Hilfebedürftigkeit zu beenden oder zumindest zu reduzieren. Das heißt: Im Einzelfall kann eine Zwangsverrentung unzulässig sein, auch unabhängig davon, ob dieser Fall in der geplanten Rechtsverordnung von der Zwangsverrentung ausgenommen ist (Härtefallregelung).

### Neue Empfehlung zur Gegenwehr

Bitte beachtet, dass sich mit der neuen Situation auch unsere Tipps zur rechtlichen Gegenwehr geändert haben: Die Begründungen für Widersprüche, Anträge und Klagen sollten auf die Ermessensausübung abstellen bzw. auf die Anerkennung als Härtefall. Im Kern geht es darum, die erheblichen und nicht zumutbaren Nachteile einer Zwangsverrentung darzulegen. Unser alter Tipp an rentennahe Jahrgänge, denen akut die Zwangsverrentung droht, dem Amt zuvorzukommen und eine abschlagsfreie Rente zu beantragen, ist damit hinfällig.

Wir erwarten für die Praxis, dass zusätzlich zum Widerspruch im Regelfall auch eine einstweilige Anordnung nötig sein wird. Denn wir befürchten, dass viele Ämter die Aufforderung zur Renten Antragstellung nicht als Verwaltungsakt ansehen werden.

*Ausführliche Informationen, Tipps und Mustertexte für einen Widerspruch und eine einstweilige Anordnung stehen unter [www.erwerbslos.de](http://www.erwerbslos.de).*

### 1-Euro-Jobs: 30 Stunden sind unzulässig

Ein „1-Euro-Job“ mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 30 oder mehr Stunden ist keine Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung im Sinne des § 16 Abs. 3 und deshalb unzulässig. Das entschied das Bayrische Landessozialgericht und hob eine verhängte Sanktion gegen einen ALG-II-Bezieher auf (L 7 AS 199/06 Urteil vom 29.06.2007). Wir messen dem Urteil bzw. dem Rechtsgedanken, dass 1-Euro-Jobs nicht vollschichtig sein dürfen, sondern nur mit kurzen Arbeitszeiten zulässig sind, große Bedeutung zu: Für ALG-II-Bezieher, die sich gegen einen 1-Euro-Job wehren wollen sowie für die Arbeit von Arbeitnehmervertretungen. So können 1-Euro-Jobs zumindest eingeschränkt werden, wenn sie denn nicht aus anderen Gründen ganz verhindert werden können. Hier die wichtigsten Aussagen aus der Urteilsbegründung: „Bereits bezüglich der bis 31.12.2004 geltenden Vorgängerregelung des § 19 Abs.1 Bundessozialhilfegesetzes (BSHG) bestand Übereinstimmung, dass es nicht zulässig ist, eine vollschichtige Arbeit von 176 Stunden im Monat zu fordern (BVerwGE 68, 91). Eine Arbeitszeit von 30 Stunden, wie im vorliegenden Fall, liegt bereits nahe an einer Vollzeitätigkeit, nachdem zahlreiche Tarifverträge eine Vollarbeitszeit von 35 Stunden und weniger vorsehen. Würde man eine Arbeitsgelegenheit dieses Umfangs für zulässig halten, würde sich angesichts der weit verbreiteten Praxis der Verschaffung von Arbeitsgelegenheiten eine unzumutbare Konkurrenz zum ersten und zweiten Arbeitsmarkt ergeben (vgl. Eicher in Eicher/Spellbrink, SGB II, Rdnr. 227 zu § 16). Zudem wird ein erwerbsfähiger Hilfebedürftiger durch eine Arbeitsgelegenheit dieses Umfangs in seinen Bemühungen, einen Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt zu finden, zweifellos beeinträchtigt. Derartigen Hilfebedürftigen wie dem Kläger, denen der erste Arbeitsmarkt grundsätzlich offensteht, [...] ist ausreichend Zeit für eine Arbeitssuche einzuräumen (so auch Niewald in LPK-SGB II, Rdnr. 46 zu § 16).

Jedenfalls ist bei Hilfebedürftigen, die nach dem Stand ihrer Fähigkeiten und Fertigkeiten für eine Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt ernsthaft in Betracht kommen, eine Arbeitsgelegenheit im Umfang von 30 Stunden und mehr nicht zulässig (vgl. Voelzke in Hauck/Noftz, SGB II, Rdnr. 444 zu § 16).

Nicht entschieden zu werden braucht, ob der Auffassung zu folgen ist, es sei lediglich ein Arbeitsgelegenheit im Umfang von 15 Stunden (so Eicher a.a.O.) zumutbar, oder eine solche im Umfang von bis zu 20 Stunden (so Niewald a.a.O.; Schumacher in Östreicher, § 16 SGB II Rz.79). **Aus den dargelegten Gründen war jedenfalls die Tätigkeit im Umfang von 30 Stunden nicht zulässig.“**